



Skuldbinding leikskólakennara til vinnustaðar: Starfsandi í lykilhlutverki

Rakel Ýr Isaksen, Ingileif Ástvaldsdóttir og Kristján Ketill Stefánsson

► Abstract ► Um höfunda ► About the authors ► Heimildir

Lög um eitt leyfisbréf leik-, grunn- og framhaldsskólakennara tóku gildi þann 1. janúar 2020. Eftir gildistöku laganna flutti fjöldi leikskólakennara sig um set og hóf störf á grunnskólastigi. Markmið rannsóknarinnar var að bæta stöðu þekkingar og koma auga á vísbendingar um hvernig megi varðveita hæfni og sérþekkingu starfandi leikskólakennara. Rannsóknaraðferðin var meindleg, rýnt var í fyrirbyggjandi gögn og þau greind með lýsandi tölfræði og fjölbreytuadhvarfsgreiningu. Gagnasafnið samanstóð af svörum 1250 leikskólakennara við starfsmannakönnun Skólapúlsins fyrir leikskóla, sem svarað var vorin 2020 og 2021. Tvíþáttakenningin (e. Motivation hygiene theory) var lögð til grundvallar varðandi greiningu gagnanna. Tvær tilgátur voru prófaðar: 1. Leikskólakennarar sem upplifa sterka hvataþætti (t.d. góðan starfsanda) eru líklegir til að sýna skuldbindingu til vinnustaðar; 2. Leikskólakennarar sem upplifa slaka hollustuhætti (t.d. mikið vinnuálag) eru ólíklegir til að sýna skuldbindingu til vinnustaðar. Niðurstöður rannsóknarinnar bentu til að hvataþættirnir starfsandi, jákvæðar áskoranir í starfi og ræktun mannauðs væru í lykilhlutverki hvað varðar skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins. Niðurstöðurnar gáfu jafnframt til kynna að viðvarandi vinnuálag spilaði mikilvægt hlutverk í ótímabæru brotthvarfi leikskólakennara úr starfi. Brýnt virðist að styðja við hvatabundna þætti og draga úr neikvæðum hollustuþáttum í starfsumhverfi leikskóla.

Efnisorð: Starfsumhverfi leikskóla, hvataþættir, hollustuþættir, skuldbinding til vinnustaðar

Inngangur

Það er hagur hvers samfélags að menntun ungra barna sé í höndum þeirra sem hafa sérþekkingu á uppeldi, menntun og þroska barna. Á Íslandi er leikskólinn skilgreindur sem fyrsta skólastigið og annast menntun barna fyrstu æviár þeirra. Þeir sem bera ábyrgð á og eru sérfræðingar í menntun leikskólabarna eru leikskólakennarar, hafa lokið námi á háskólastigi og eru handhafar leyfisbréfs til kennslu. Í lögum (nr. 95/2019) ber leikskólum á Íslandi að lágmarki að vera mannaðir handhöfum leyfisbréfs til kennslu að tveim þriðju hluta stöðugilda við menntun og umönnun. Raunin er önnur, þann 1. desember 2020 báru 1628 einstaklingar, eða innan við 32% þeirra sem störfuðu við uppeldi og menntun í leikskólum, starfsheitið leikskólakennari. Árið 2013 var fjöldi starfandi leikskólakennara 1960 einstaklingar. Þrátt fyrir fjölgun stöðugilda í leikskólum hefur starfandi leikskólakennurum fækkað um 332 frá árinu 2013 (Hagstofa Íslands, 2021a).

Breyting á námstíma úr þremur í fimm ár dró verulega úr brautskráningu nemenda í leikskólakennarafræðum. Fram til ársins 2011 brautskráðust að meðaltali 98 leikskólakennarar árlega. Eftir lengingu námsins hafa brautskráðir leikskólakennarar að meðaltali verið fimmtán á ári. Endurnýjun í stéttinni er, í kjölfar breytinga á námi, minni en áður og hækkandi aldur starfandi leikskólakennara er áhyggjuefni. Niðurstöður rannsóknar Amalíu Björnsdóttur og Þuríðar Jónu Jóhannsdóttur (2020) sýndu að leikskólakennarar undir fertugu voru einungis um 20% starfandi leikskólakennara árið 2018, 46% voru 50 ára og eldri og 17% leikskólakennara 60 ára og eldri. Niðurstöður þeirra bentu til að þörf væri á brautskráningu 27 leikskólakennara á ári fram til ársins 2028 og 47 árlega frá 2028 til 2038 til að leysa af hólmi leikskólakennara á eftirlaunaaldri (Amalía Björnsdóttir og Þuríður Jóna Jóhannsdóttir, 2020).

Breytingar á námi höfðu í för með sér að kjarasamningar leikskólakennara nálgðust kjarasamninga kennara á öðrum skólastigum. Eitt leyfisbréf til kennslu veitir kennurum nú réttindi til að flytjast á milli skólastiga. Samkvæmt félagatali Félags leikskólakennara hafa 337 leikskólakennarar flutt sig í önnur aðildarfélög Kennarasambands Íslands, þar af 213 í Félag grunnskólakennara á árunum 2018–2019 (Haraldur Freyr Gíslason, 2020). Flutningur leikskólakennara á önnur skólastig virðist óafturkræfur ef marka má niðurstöður úr rannsókn Kristínar Dýrfjörð (2019) meðal leikskólakennara sem hafa valið að starfa í grunnskólum. Fækkun leikskólakennara í leikskólum landsins er því raunveruleg þróun sem sporna þarf gegn.

Í skýrslu starfshóps á vegum Mennta- og menningarmálaráðuneytis um styrkingu leikskólastigsins (2021), er sjónum meðal annars beint að starfsumhverfi leikskóla, álagsvekjandi þáttum í starfseminni og hvernig megi jafna starfsaðstæður kennara í leik- og grunnskólum. Skýrslan er byggð á rannsóknum og fyrirbyggjandi gögnum auk aðkomu og viðhorfum fulltrúa helstu hagsmunaaðila leikskólastigsins. Þar eru lagðar fram fjölbreyttar tillögur að breytingum sem ætlað er að styrkja fyrsta skólastigið (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021). Markmið þessarar rannsóknar er að bæta við stöðu þekkingar með því að greina tengsl vinnuálags leikskólakennara við skuldbindingu þeirra til starfsins og koma auga á vísbendingar um hvernig megi á fyrsta skólastiginu varðveita hæfni og sérþekkingu leikskólakennara á þroska og þörfum ungra barna.

Fyrsta skólastigið

Í lögum um leikskóla (nr. 90/2008) kemur fram að leikskólinn er fyrsta skólastig íslenska skólakerfisins og hefur það hlutverk að annast, að ósk forsjáraðila, uppeldi, umönnun og menntun barna undir skólaskyldualdri. Í annarri grein sömu laga segir að velferð og hagur barna skuli ávallt höfð að leiðarljósi í allri starfsemi leikskóla og ber leikskólum að veita börnum hollt og hvetjandi námsumhverfi ásamt öruggum náms- og leikskilyrðum.

Lög nr. 95/2019 um menntun, hæfni og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leik-, grunn- og framhaldsskóla sem tóku gildi í ársbyrjun 2020 kveða á um eitt leyfisbréf fyrir alla kennara, óháð skólastigi. Lögin gera þó greinarmun á almennri og sérhæftri hæfni kennara. Hæfnin felur í sér getu til að hagnýta þekkingu og leikni í samræmi við aldur og þroska nemenda og aðstæður hverju sinni. Sérhæfð hæfni leikskólakennara snýr að námssviðum aðalnámskrár leikskóla og menntunarfræði þess skólastigs. Í 14. grein sömu laga segir að lágmark 2/3 hlutar stöðugilda við kennslu, umönnun og uppeldi barna í hverjum leikskóla skuli teljast stöðugildi kennara. Af þessu má draga þá ályktun að sérhæfð hæfni leikskólakennara og ákvæði laganna um lágmarksfjölda stöðugilda kennara í hverjum leikskóla eigi að tryggja aðgengi barna á leikskólaaldri að gæðamenntun á fyrsta skólastiginu.

Í greinargerð með frumvarpi fyrrgreindra laga (nr. 95/2019) kemur fram að eitt leyfisbréf kennara eigi meðal annars að auka sveigjanleika og flæði kennara á milli nærliggjandi skólastiga þannig að sérhæfing þeirra nýtist á fleiri skólastigum en eldri lög gáfu heimild til. Miðað við það sem kemur fram í máli formanns Félags leikskólakennara (Haraldur Freyr Gíslason, 2020) má reikna með að eitt leyfisbréf muni ekki draga úr fjölgun leikskólakennara í öðrum aðildarfélögum Kennarasambands Íslands.

Tvíþáttakenningin

Herzberg, Mausner og Snyderman (1959) þróðu kenningu um þarfir (e. needs), hvata (e. motivation) og starfsánægju (e. job satisfaction; til einföldunar eru hugtökin starfsánægja og skuldbinding til vinnustaðar lögð að jöfnu í umfjöllun okkar). Athygli Herzberg, Mausner og Snyderman beindist að því hvernig starfið uppfyllir þessar þarfir mannsins. Kenningin gerir grein fyrir tvenns konar þáttamengjum sem skýra starfsánægju og óánægju í starfi. Annars vegar eru það svokallaðir hvataþættir (e. motivators) en þeir ýta undir jákvætt viðhorf til starfsins. Það gera þeir með því að fullnægja þörfum einstaklings, eins og að rækta eigin hæfileika, að skilja og viðurkenna sjálfan sig og stuðla almennt að heildrænum þroska. Hins vegar eru svokallaðir hollustuþættir (e. hygiene factors) sem stuðla almennt að bættri heilsu og líðan einstaklinga. Hollustuþættir uppfylla lífeðlislegar og félagslegar þarfir einstaklings sem og þörf viðkomandi fyrir öryggi.

Samkvæmt kenningunni ýtir tilvera ákveðinna þátta á vinnustað undir skuldbindingu einstaklings til vinnustaðar, en fjarvera sömu þátta veldur ekki endilega minni skuldbindingu. Hvatar auka almennt skuldbindingu, en hollustuþættir eiga það til að minnka hana. Löngun til árangurs, viðurkenning (fyrir árangur), vinnan sjálf (áskorunin), ábyrgð og framfarir eða stöðuhækkun teljast einkennandi fyrir jákvæða þætti eða hvata. Undir einkenni fyrir neikvæða þætti falla samskipti við yfirmenn eða jafningja, faglegt eftirlit, reglur og stjórnsýsla, starfsaðstæður, laun og einkalíf (Hoy og Miskel, 2013, bls. 144). Rannsóknir Miner (2002, 2004) sýna að sé hollustuþáttunum mætt á viðeigandi hátt, geti það dregið úr óánægju í starfi ásamt að auka framleiðni starfsmanna upp að vissu marki. Bæði hvatar og hollustuþættir eru afar mikilvægir þættir af ólíkum ástæðum og stjórnendum er því nauðsynlegt að huga að þeim báðum. Mengin tvö eru ekki jafn aðskilin og tvíþáttakenningin gefur til kynna, má þar nefna að laun starfsmanns geta bæði valdið mikilli óánægju en jafnframt virkað hvetjandi.

Skuldbinding leikskólakennara til vinnustaðar

Einstaklingur sem upplifir skuldbindingu til vinnustaðar er líklegri til að leggja mikið á sig, sýna vinnustað sínum hollustu og eiga langan starfsferil í sínu fagi. Ótal þættir hafa áhrif á skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins. Einstaklingsbundið er hvaða þörfum þarf að sinna til að skuldbindingu til vinnustaðar sé fullnægt (Kian o.fl., 2014).

Samkvæmt Jorde-Bloom (1988) eru fyrst og fremst fimm þættir í starfsumhverfi leikskólakennara sem spá fyrir um skuldbindingu þeirra við vinnustað. Þættirnir eru tengsl við samstarfsfélaga og yfirmenn, starfið sjálft, laun, tækifæri til starfsþróunar og heildar vinnuskilyrði. Þegar leikskólakennarar upplifa að þörfum ofangreindra þátta sé mætt, eru þeir líklegri til að upplifa skuldbindingu við vinnustaðinn sem dregur jafnframt úr líkum á kulnun í starfi. Þættina fimm sem spá fyrir um skuldbindingu við vinnustað má flokka enn frekar sem jákvæða og neikvæða. Í jákvæða menginu eru starfið sjálft og tækifæri til starfsþróunar og þættir sem ýta undir skuldbindingu við vinnustað, sé persónulegum þörfum einstaklings um þroska og árangur mætt. Í neikvæða menginu eru þættirnir tengsl starfsmanna og samskipti þeirra, laun og heildarvinnuskilyrði. Þessir þættir draga úr skuldbindingu til vinnustaðar. Niðurstöður Jorde-Bloom (1988) bentu jafnframt til að bakgrunnspættir eins og aldur, reynsla, menntun, laun og fagleg afstaða þátttakenda hefðu sterk tengsl við skuldbindingu til vinnustaðar. Tvíþáttakenning (e. Motivation hygiene theory) Herzberg og félaga (1959) er vel til þess fallin að skýra tengsl þáttanna fimm úr rannsókn Jorde-Bloom (1988) við skuldbindingu til vinnustaðarins.

Rannsóknir (Kilgallon o.fl., 2008; Perrachione o.fl., 2008; Taleb og Fathi, 2013) sýna að þættir sem stuðla að starfsánægju og faglegri skuldbindingu kennara eru jákvæðir innri hvataþættir, s.s. nemendur, starfshættir, gildi, vellíðan og tengsl við samstarfsfélaga. Tengsl ofangreindra þátta og skuldbindingar eru til komin vegna möguleika kennarans til að þroskast og ná árangri í starfi. Ofangreindar niðurstöður virðast því falla vel að tveggja þátta kenningu Herzberg o.fl. (1959) um jákvæð tengsl skuldbindingar til vinnustaðar og tækifæra einstaklings til þroska og starfsþróunar á vinnustað. Fjarvera hvataþátta hefur ekki bein tengsl við óánægju í starfi en tilvera þeirra stuðlar að starfsánægju.

Hollustuþættir (e. hygiene factors) sýna sterk tengsl við faglega skuldbindingu kennara samkvæmt niðurstöðum (Kilgallon o.fl., 2008; Miner-Rubino o.fl., 2009; Taleb og Fathi, 2013; Veazie, 2019). Sérstaklega eru tilgreindir þættir, s.s. hæfni einstaklings til að viðhalda eigin heilbrigði, sveigjanleiki í samspili vinnu og einkalífs, fjölskylduvæn starfsmannastefna, fríðindi, s.s. launað leyfi og heilsufarstryggingar, stöðugar tekjur, starfsöryggi, og tengsl við samstarfsfélaga og yfirmenn.

Mikill meirihluti leikskólakennara eru konur. Sterku sambandi starfsánægju kvenkyns kennara og hollustuþátta af því tagi sem fjallað er um í þessari rannsókn er lýst í niðurstöðum (Miner-Rubino o.fl., 2009; Pook o.fl., 2003; Veazie, 2019). Þar kemur fram að fjölskylduvæn starfsmannastefna og sveigjanleiki í starfsumhverfi sýna tengsl við starfsánægju kvenna. Hafi konur ekki tækifæri til að sinna erindum fjölskyldu sinnar eða veikindum eigin barna, eru þær mun líklegri en karlar til að yfirgefa vinnustað sinn. Samkvæmt rannsóknum (Perrachione o.fl., 2008; Pook o.fl., 2003) voru það jafnframt hollustuþættir; laun, álag í starfi, lítill stuðningur yfirvalda, samskipti við foreldra og of mörg börn í bekk sem drógu úr starfsánægju kennara og skuldbindingu þeirra til vinnustaðar. Hollustuþættir virðast hafa forspárgildi fyrir skuldbindingu við vinnustað; sé þörfum um þá ekki mætt, leiðir það til óánægju og brottfalls úr starfi. Kenning Herzberg o.fl. (1959) er komin til ára sinna og staða atvinnumála, hlutverk og starfsumhverfi kennara og samfélag manna um allan heim hafa tekið miklum breytingum. Ef marka má niðurstöður rannsókna (Kilgallon o.fl., 2008; Miner-Rubino o.fl., 2009; Perrachione o.fl., 2008; Pook o.fl., 2003; Taleb og Fathi, 2013; Veazie, 2019) virðast hvataþættir enn hafa mest tengsl við skuldbindingu kennara. Hollustuþættir geta jafnframt aukið skuldbindingu við vinnustaðinn en fjarvera þeirra getur valdið óánægju og brottfalli úr starfi.

Álagsvekjandi þættir í leikskólastarfi

Gagnaöflun starfshóps um styrkingu leikskólastigsins fól í sér viðhorfskönnun starfsmanna leikskóla um allt land. Könnun starfshópsins leiddi meðal annars í ljós að um 13% þátttakenda töldu ólíklegt að þeir myndu starfa við leikskólakennslu á næstu tveimur árum. Ástæður þess voru of mikið álag. Hluti þátttakenda taldi álagið stafa af manneklu. Einnig var talað um miklar kröfur en of lítinn tíma til að vinna í samræmi við kröfurnar. Lítil fríðindi miðað við mikla vinnu, of lág laun og lítil samfélagsleg virðing fyrir starfinu voru ástæður fyrir að aðspurðir starfsmenn leikskóla hugðust skipta um starfsumhverfi (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021).

Mönnun íslenskra leikskóla hefur verið viðvarandi vandamál í lengri tíma og fátítt er að mönnun sé í samræmi við lög. Í desember 2020 var innan við þriðjungur þeirra sem störfuðu við uppeldi og menntun í leikskólum með leyfisbréf leikskólakennara (Amalía Björnsdóttir og Þuríður Jóna Jóhannsdóttir, 2020; Hagstofa Íslands, 2021c). Samkvæmt tölum Hagstofu Íslands (2017) var meðalstarfsmannavelta í leikskólum 26,5%. Þá var minnst hreyfing á leikskólakennurum sjálfum, 12,2%, velta starfsfólks með aðra háskólagráðu var 30,9%, en mest var starfsmannavelta ófaglærðra eða um 34%. Í rannsókn Kristínar Dýrfjörð (2019) nefndu viðmælendur starfsmannaveltu sem verulegan álagsþátt, þar sem jafnvel oft á hverjum vetri væri nauðsynlegt að þjálfá nýja starfsmenn.

Atvinnuástand þjóðfélagsins hefur að auki áhrif á daglegan dvalartíma barna í leikskólum og þar með áhrif á vinnutíma þeirra sem starfa á leikskólum. Í reglugerð um starfsumhverfi leikskóla (nr. 655/2009) kemur fram að æskilegur dvalartími barna skuli að jafnaði ekki vera meiri en níu klukkustundir á dag (45 stundir á viku) og að börn skuli að minnsta kosti njóta fjögurra vikna sumarleyfis. Upplýsingar á vef Hagstofu Íslands fyrir árið 2020 gefa til kynna að 65% leikskólabarna á Íslandi, á aldrinum eins til sex ára, séu með vistunartíma í átta klukkustundir og 23% barna dvelji daglega í níu klukkustundir eða lengur í leikskólanum (Hagstofa Íslands, 2021b). Langur dvalartími leikskólabarna á Íslandi er innan viðmiða reglugerðar um starfsumhverfi leikskóla (nr. 655/2009). Dvalartíminn er hins vegar álagsvekjandi þáttur við starfsemi leikskóla þar sem daglegur vinnutími leikskólakennara í fullu starfi er, samkvæmt kjarasamningum FL, að hámarki átta klukkustundir á dag, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið (Félag leikskólakennara, 2020).

Skipulag skólastarfs og ákvörðun um fjölda barna hverju sinni er tekin af rekstraraðilum, þ.e. leikskólastjóra að höfðu samráði við sveitarstjórn (lög um leikskóla nr. 90/2008). Við ákvörðun um

nýtingu húsnæðis og starfsmannabörf leikskóla er víða um land stuðst við viðmið reglugerðar um starfsemi leikskóla nr. 225/1995, þrátt fyrir að hún hafi verið felld úr gildi. Í reglugerðinni segir að fyrir hvert stöðugildi leikskólakennara, sem sér um umönnun, uppeldi og menntun barna í leikskóla, skulu vera átta barngildi. Þannig ræður fjöldi barngilda úr reglugerð sem ekki er lengur í gildi fjölda stöðugilda við leikskóla en ekki samsetning barnahópsins eða aðrar aðstæður í umhverfi leikskólanna sem hafa áhrif á námsaðstæður barnanna og þar með starfsaðstæður leikskólakennaranna.

Í kjarasamningum 2020 fólst breyting á skipulagi og vinnutíma innan leikskóla með styttingu vinnuvikunnar og auknum undirbúningstíma leikskólakennara. Í stað fjögurra tíma áður er lágmarks undirbúningstími leikskólakennara í fullu starfi sjö klukkustundir á viku. Deildarstjórar og sérkennarar í fullu starfi hafa nú 10 klukkustundir á viku í stað fimm tíma áður. Undirbúningstími leikskólakennara er kjarasamningsbundinn réttur þeirra og leið til að auka gæði leikskólastarfs og menntunar barna (Félag leikskólakennara, 2020). Með styttingu vinnutímans og auknum undirbúningstíma eykst mannaflapörf leikskólanna. Dæmi eru um að sveitarfélög hafi greitt yfirvinnu ef ekki er hægt að sinna undirbúningstímanum innan vinnutíma og einnig eru dæmi um sveitarfélög hafi fjölgað stöðugildum til afleysingar. Í rannsókn Kristínar Dýrfjörð (2019) töldu viðmælendur undirbúningstímann valda hvað mestu álagi í starfi sínu á leikskólanum. Viðmælendur Kristínar sögðu að þegar leikskólar væru ekki fullmannaðir væri kjarasamningsbundinn undirbúningstími kennara það fyrsta sem væri fórn að og til yrði álag af völdum þess þannig að viðmælendum fyndist þeir ekki ná að sinna verkefnum sínum sem skyldi.

Heimsfaraldur Covid-19 veirunnar dró fram samfélagslegt mikilvægi leikskóla á Íslandi þegar starfsmenn leikskóla voru skilgreindir sem framlínustarfsmenn. Faraldurinn hafði íþyngjandi og álagsvekjandi áhrif á samfélagið allt. Leikskólinn stóð opinn á hverjum degi ólíkt öðrum skólastigum, þrátt fyrir að samkomutakmarkanir og sóttvarnir kæmu í veg fyrir að eðlileg starfsemi gæti farið fram (reglugerð um takmörkun á skólastarfi vegna farsóttar nr. 958/2020). Áhrif heimsfaraldurs á andlega heilsu framlínustarfsmanna er nýtt rannsóknarefni en niðurstöður rannsókna (Čopková, 2021; Kristín Dýrfjörð og Anna Elísa Hreiðarsdóttir, 2020; Pressley, 2021) benda til þess að kennarar upplifi kvíða fyrir að sinna starfi sínu á meðan heimsfaraldur geisar. Kvíði og vanlíðan kennara vegna hvers kyns breytinga, vanmáttar, óöryggis og viðvarandi álags í starfi hefur neikvæð áhrif á getu þeirra til að takast á við hlutverk sitt. Viðvarandi álag í starfsumhverfi leikskólakennara er líklegt að leiða til kulnunar og brottfalls úr starfi auk þess sem vísbendingar eru um að vanlíðan starfsfólks geti haft neikvæð áhrif á þroskaferil og líðan leikskólabarnanna (Čopková, 2021; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2019; Kristín Dýrfjörð og Anna Elísa Hreiðarsdóttir, 2020; Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021; Pressley, 2021).

Aðgerðir um styrkingu leikskólastigsins

Eitt leyfisbréf til kennslu þvert á skólastig mun líklega líkt og aðrar aðgerðir til að fjölga kennurum þjóna tilgangi sínum, auka aðsókn í kennaranám og fjölga brautskráðum kennurum. Breyting á lögum (nr. 95/2019) eykur möguleika kennara til að starfa á fleiri en einu skólastigi. Brýnt er hins vegar að beina sjónum að því hvernig áframhaldandi vera kennara á fyrsta skólastiginu er tryggð. Margt bendir til þess að álagsvekjandi þættir, sem greint hefur verið frá, sýni sterk tengsl við skuldbindingu leikskólakennara til starfsins, þar sem 13% þátttakenda í viðhorfskönnun starfshóps um styrkingu leikskólastigsins töldu ólíklegt að þeir myndu starfa við leikskólakennslu á næstu tveimur árum vegna viðvarandi álags í leikskólanum. Viðmælendur Kristínar Dýrfjörð töldu einnig ólíklegt að þeir færu aftur til starfa í leikskólum, nema til breytinga kæmi á starfsumhverfi leikskóla (Kristín Dýrfjörð, 2019; Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021).

Í þeim tilgangi að styrkja leikskólastigið sem áhugavert og eftirsóknarvert starfsumhverfi hefur starfshópur á vegum Mennta- og menningarmálaráðuneytis sett fram fjölbreyttar tillögur. Niðurstaða hópsins var að til að geta veitt leikskólabörnum sem best möguleg námsskilyrði væri nauðsynlegt að fjölga starfandi leikskólakennurum og stuðla að öflugri starfsþróun í leikskólum (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021). Tillögur hópsins sneru meðal annars að skýrum ramma um hlutverk leikskólans, auknum undirbúningstíma leikskólakennara og styttingu vinnuvikunnar.

Einnig lagði hópurinn til að tvær leiðir til kennsluréttinda stæðu leikskólakennaranemum til boða. Allt eru þetta þættir sem að mati starfshópsins muni skila sér í auknum gæðum í starfi leikskólanna og fagmennsku þeirra sem þar starfa, ásamt að draga úr álagsvekjandi þáttum í starfi skólanna.

Tíminn á eftir að leiða í ljós hvort aukning á undirbúningstíma leikskólakennara skilar tilætluðum árangri en til stendur að meta árangur aukningarinnar, m.a. með að kanna hvort breytingin hafi bætt árangur í faglegu starfi með börnum. Í þeirri könnun verður m.a. kannað hvort skuldbinding við vinnustað hafi aukist, veikindafjarvistir og starfsmannavelta hafi minnkað og hvort dregið hafi úr flæði kennara með leikskólakennaramenntun yfir á önnur skólastig (Félag leikskólakennara, 2020).

Vonir standa til að með tilkomu styttingu vinnuvikunnar verði líf skjör og samræmi á milli vinnu og einkalífs bætt, auk þess að vinnumarkaðurinn verði fjölskylduvænni. Starfshópur um styrkingu leikskólastigsins lagði einnig fram tillögu þess efnis að stytting vinnuviku myndi skila sér jafnframt til starfsumhverfis leikskólabarna. Stíga þyrfti skref til þess að stytta dvalartíma þeirra á þá leið að börn dvelji að jafnaði ekki lengur en 40 stundir á viku í leikskólanum. Jafnframt stendur til að gefa börnum lengra leyfi frá leikskólanum á ársgrundvelli, að lágmarki fimm til sex vikur í stað fjögurra vikna eins og nú er krafa í flestum sveitarfélögum. Það er jafnframt mat starfshópsins að stytting dvalartíma barna og lenging orlofs þeirra á ársgrundvelli muni auðvelda styttingu vinnuviku hjá starfsfólki leikskóla og koma til móts við aukinn undirbúningstíma kennara (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021).

Aðspurðir starfsmenn leikskóla í gagnaöflun starfshóps um styrkingu leikskólastigsins, nefndu óskir sínar um breytingar á skipulagi og starfsemi leikskóla. Þá nefndu þátttakendur að fækka ætti fjölda barna sem áætlaður væri á hvern starfsmann sem og að ný viðmið um fjölda fermetra leikrýmis fyrir hvert barn myndi draga úr álagi. Ákall var eftir samræmdum vinnubrögðum, skýrari verklagsreglum, faglegra skólastarfi og eflingu þekkingar á sérþörfum barna. Jafnframt var minnst á að jafna þyrfti starfsaðstæður á milli skólastiga, t.d. með minni kennsluskyldu og vetrarfríum (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021).

Rannsóknarspurning og markmið

Rannsóknin var framkvæmd í þeim tilgangi að bæta stöðu þekkingar og koma auga á vísbendingar um hvernig varðveita megi hæfni og sérþekkingu starfandi leikskólakennara innan fyrsta skólastigsins. Til að leita svara við rannsóknarspurningunni: „Hver eru tengsl hvata- og hollustuþátta í starfsumhverfi leikskólakennara við skuldbindingu til vinnustaðarins?“ var gerð meginindleg greining á fyrirliggjandi gögnum úr starfsmannakönnun Skólapúlsins fyrir leikskóla frá árunum 2020 og 2021. Tvær tilgátur voru prófaðar til að leita svara við rannsóknarspurningunni, annars vegar: „Leikskólakennarar sem upplifa sterka hvataþætti (t.d. góðan starfsanda) gefa til kynna meiri skuldbindingu til vinnustaðar en aðrir leikskólakennarar.“ Hins vegar: „Leikskólakennarar sem upplifa slaka hollustuhætti (t.d. mikið vinnuálag) gefa til kynna minni skuldbindingu til vinnustaðar en aðrir leikskólakennarar.“

Aðferð

Þátttakendur

Margir leikskólar kusu á árunum 2020–2021 að taka þátt í starfsmannakönnun leikskóla hjá Skólapúlsinum annað hvert ár í marsmánuði. Til að ná til sem flestra leikskóla var gögnum úr starfsmannakönnununum tveggja samliggjandi ára (mars 2020 og mars 2021) slegið saman í eitt gagnasafn. Úrtakið er því samsett úr tveimur hentugleikaúrtökum skóla þar sem að enginn skóli kemur tvisvar fyrir (enginn skólanna tók þátt bæði í mars 2020 og mars 2021). Þátttakendur í rannsókninni voru 1258 leikskólakennarar í 91 leikskóla og 23 sveitarfélögum. Heildarfjöldi leikskóla var skv. heimasíðu Hagstofu Íslands 261 árið 2020 og náði úrtakið því til ríflega þriðjungs (34%) allra leikskóla á landinu.

Mælitæki

Starfsmannakönnun Skólapúlsins fyrir leikskóla er framkvæmd í mars ár hvert. Könnunin samanstendur af ýmsum þáttum með einni eða fleirum tengdum spurningum. Könnunin í heild sinni metur 21 þátt á vinnustaðnum, auk 20 þátta til viðbótar sem eru sérstaklega ætlaðir leikskólakennurum. Þátttakendur svara spurningum um líðan, viðhorf, reynslu, starfsþróun, samstarf, vinnuaðstöðu, samskipti, stjórnun og fleira sem viðkemur starfsemi vinnustaðarins. Starfsmannakönnun Skólapúlsins fyrir leikskóla samanstendur af próffræðilega sannreyndum mælikvörðum sem valdir voru með tilliti til fyrirliggjandi stuðnings við mælingasamræmi, samleitniréttmæti og forspáréttmæti. Uppruni flestra mælikvarða sem notaðir eru í þessari rannsókn er úr QPS-rannsókninni (1999) sem fjármögnuð var af Norrænu ráðherranefndinni (Dallner o.fl., 2000). Tvær spurningar sem notaðar eru í þessari rannsókn eiga uppruna sinn frá ráðgjöfum Skólapúlsins en það voru spurningarnar Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir og Nægur tími til undirbúnings (Skólapúlsinn, e.d.). Rannsakandi valdi þætti úr fyrirliggjandi gagnasafni sem á grundvelli fyrirliggjandi þekkingar á starfsumhverfi og aðstæðum leikskólakennara ýta undir eða draga úr starfsánægju þeirra (Kilgallon o.fl., 2008; Kristín Dýrfjörð, 2019; Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021; Miner-Rubino o.fl., 2009; Perrachione o.fl., 2008). Val fyrirliggjandi þátta var grundað í kenningu Herzberg og félaga (1959) sem mæla hvataþætti og hollustuþætti. Til hvataþátta töldust eftirfarandi þættir: Jákvæðar áskoranir í starfi, Starfsandi og Ræktun mannauðs. Undir hollustuþætti féllu eftirfarandi þættir: Vinnuálag, Ánægja með magn símenntunar, Skörun vinnu og einkalífs, Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir og Nægur tími til undirbúnings.

Skuldbinding til vinnustaðar

Skuldbinding til vinnustaðar var eina háða breyta rannsóknarinnar. Skuldbinding til vinnustaðar var mæld með svörum þátttakenda við þremur fullyrðingum: „Ég segi vinum mínum að vinnustaðurinn minn sé góður“, „Mín gildi samræmast vel gildum vinnustaðarins“ og „Þessi vinnustaður veitir mér hvatningu til að standa mig sem allra best í starfi“. Svarmöguleikar voru fimm, frá 1 mjög ósammála – til 5 mjög sammála. Hærra gildi þýddi meiri skuldbinding til vinnustaðar. Í úrvinnslunni voru svör við fullyrðingunum lögð saman sem um eitt mælitæki væri að ræða. Áreiðanleiki mælitækisins var fullnægjandi ($\alpha = 0,83$).

Jákvæðar áskoranir í starfi

Jákvæðar áskoranir í starfi var óháð breyta sem metin var með þremur spurningum: „Nýtist kunnátta þín og færni í starfinu?“, „Er starfið þitt krefjandi í jákvæðri merkingu?“ og „Finnst þér starfið þitt mikilvægt?“. Svarmöguleikar voru fimm, frá 1 mjög sjaldan eða aldrei til 5 mjög oft eða alltaf. Hærra gildi þýddi að þátttakendur upplifðu að búa yfir hæfni til að takast á við starfið, höfðu tækifæri til starfsþroska og fundu tilgang með starfinu. Í úrvinnslunni voru svör spurninganna lögð saman sem um eitt mælitæki væri að ræða. Áreiðanleiki mælitækisins var á mörkum þess að teljast fullnægjandi (Regular = 0,60).

Starfsandi

Starfsandi var óháð breyta sem metin var með þremur fullyrðingum um andrúmsloft vinnustaðar: „Starfsandi er hvetjandi og styðjandi“, „Starfsandi einkennist af tortryggni og vantrausti“ og „Starfsandi er afslappaður og þægilegur“. Svarmöguleikar voru fimm, frá 1 *að mjög litlu leyti eða alls ekki*, til 5 *mjög mikið*. Fullyrðing tvö er neikvætt orðuð og tekur öfug gildi, en hærra gildi þýðir jákvæðari starfsanda og samskipti á vinnustaðnum. Í úrvinnslunni voru svör við fullyrðingunum lögð saman sem um eitt mælitæki væri að ræða. Áreiðanleiki mælitækisins var fullnægjandi ($\alpha = 0,80$).

Ræktun mannauðs

Ræktun mannauðs var óháð breyta sem metin var eftir svörum við þremur spurningum sem lutu að stjórnun leikskólans: „Er þér umbunað (t.d. peningar eða hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?“, „Er hugsað vel um starfsfólkið á vinnustaðnum þínum?“ og „Er stjórnendum á vinnustaðnum þínum umhugað um heilsufar og velferð starfsfólksins?“. Svarmöguleikar voru fimm, frá 1 *mjög sjaldan* eða *aldrei* til 5 *mjög oft* eða *alltaf*. Hærra gildi merkti meiri umhyggju stjórnenda fyrir velferð og heilsu starfsfólks og aukna viðurkenningu fyrir vel unnin störf. Í úrvinnslunni voru svör spurninganna lögð saman sem um eitt mælitæki væri að ræða. Áreiðanleiki mælitækisins var fullnægjandi ($\alpha = 0,78$).

Vinnuálag

Vinnuálag var óháð breyta sem metin var með þremur spurningum: „Er vinnuálagið óreglulegt svo að verkefnið hlaðast upp?“, „Þarftu að vinna á miklum hraða?“ og „Hefurðu of mikið að gera?“. Svarmöguleikar voru fimm, frá 1 *mjög sjaldan* eða *aldrei*, til 5 *mjög oft* eða *alltaf*. Hærra gildi gaf til kynna meira og tíðara álag. Í úrvinnslunni voru svör fullyrðinganna lögð saman sem um eitt mælitæki væri að ræða. Áreiðanleiki mælitækisins var fullnægjandi ($\alpha = 0,79$).

Ánægja með magn símenntunar

Ánægja með magn símenntunar var óháð breyta sem metin var með einni spurningu: „Á síðustu tólf mánuðum hefðir þú viljað taka meiri þátt í símenntun en þú gerðir?“. Svarmöguleikar voru tveir 1 *já* – 2 *nei*. Hærra gildi gaf til kynna að þörf fyrir símenntun væri mætt með fullnægjandi hætti.

Skörun vinnu og einkalífs

Skörun vinnu og einkalífs var óháð breyta sem metin var með einni spurningu: „Trufla kröfurnar í vinnunni heimilislífið og fjölskyldulífið?“. Svarmöguleikar voru fimm, frá 1 *mjög ósammála* til 5 *mjög sammála*. Hærra gildi gaf til kynna að verr gengi að samræma vinnu og einkalíf.

Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir

Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir var óháð breyta sem metin var með einni spurningu: „Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir?“. Svarmöguleikar voru frá 1 *mjög óánægð(ur)* til 4 *mjög ánægð(ur)*. Hærra gildi gaf til kynna að börn með sérþarfir fengju fullnægjandi stuðning í leikskólanum að mati leikskólakennarans.

Nægur tími til undirbúnings

Nægur tími til undirbúnings var óháð breyta sem metin var með einni fullyrðingu: „Ég fæ nægan tíma til að undirbúa starfið“. Svarmöguleikar voru frá 1 *mjög ósammála* til 4 *mjög sammála*. Hærra gildi gaf til kynna að þátttakendur upplifðu að fullnægjandi tími væri skilgreindur til undirbúnings.

Framkvæmd og úrvinnsla

Greining gagna var framkvæmd í forritinu Jamovi (Navarro og Foxcroft, 2019) og niðurstöður settar fram sem meðaltöl, staðalfrávik, hallatölur, fylgnistuðlar og skýringarhlutföll. Leitað var svara við rannsóknarspurningu með lýsandi tölfræði, aðhverfsgreiningu og marktektarprófum. Við greiningu gagna var rýnt í lýsandi tölfræði hverrar breytu, með það að markmiði að kanna lögun dreifingar, samlínuleika og koma auga á einfara sem skáru sig úr gagnasafninu með einhverjum hætti. Punktartit sýndu hvort tengsl væru til staðar á milli breytanna og þá hvort um jákvæð eða neikvæð tengsl væri að ræða. Pearson (r) fylgnimæling á línulegu sambandi milli hverrar sjálfstæðrar breytu og breytunnar skuldbinding til vinnustaðar var framkvæmd. Mælingin fólst í að meta hvort og hve mikil tengsl voru til staðar. Stuðst var við skilgreiningu Cohens til að meta styrkleika fylgninnar, hvort um veik

(0,1), miðlungssterk (0,3) eða sterk tengsl (0,5) væri að ræða (Cohen, 1988, bls. 79–81). Tvö fjölbreyttu aðhvarfsgreiningarlíkön voru sett upp til að greina tengsl hvataþátta og hollustuþátta við háðu breytuna skuldbindingu til vinnustaðar.

Siðferðileg álitamál

Rannsakanda ber ávallt að sýna virðingu, gæta sanngirni, forðast að valda skaða og láta gott af sér leiða. Upplýst og óþvingað samþykki þátttakenda og frjáls þátttaka þeirra er þar lykilatriði (Sigurður Kristinnsson, 2013). Þátttakendur voru upplýstir við fyrirlögn spurningalista um frelsi til að hafna þátttöku, hafna því að svara einstökum spurningum og hætta hafinni þátttöku. Könnunin var nafnlaus og í samræmi við lög um persónuvernd. Skólastjórnendur allra skólanna gáfu leyfi fyrir að gögnin úr innra mati skólanna væru nýtt í fræðilegum tilgangi svo lengi sem nafn skóla kæmi hvergi fram. Gagnasafnið var því aðgengilegt rannsakanda án allra rekjanlegra upplýsinga um skóla eða annan bakgrunn þátttakenda. Rannsakandi gætti fyllsta trúnaðar við meðferð og greiningu gagna og rakning til einstakra þátttakenda, leikskóla eða sveitarfélaga var ekki möguleg.

Niðurstöður

Við athugun á lýsandi tölfræði kom í ljós að meðaltöl á tveimur matsþáttum lágu mjög ofarlega á spönn viðkomandi kvarða að teknu tilliti til staðalfráviks (sjá *Töflu 1*). Sem dæmi má nefna að dæmigerður leikskólakennari gaf til kynna jákvæðar áskoranir í starfi sem voru rúmlega þremur staðalfrávikum (3,1) fyrir ofan miðju kvarðans (9). Sömuleiðis gaf dæmigerður leikskólakennari til kynna skuldbindingu til vinnustaðar sem var rúmlega einu og hálfu staðalfrávikum (1,6) fyrir ofan miðju kvarðans (9).

Tafla 1. Lýsandi tölfræði fyrir hvata- og hollustuþætti og skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins.

Breytur	N	M	(sf)	spönn	fj.sp.	skekkja	ris
Skuldbinding til vinnustaðar	1251	12,7	(2,27)	3–15	3	-1,18	1,48
Hvataþættir							
Jákvæðar áskoranir	1247	13,6	(1,48)	3–15	3	-1,22	1,68
Starfsandi	1249	11,8	(2,46)	3–15	3	-0,78	0,4
Ræktun mannauðs	1238	11,8	(2,51)	3–15	3	-0,76	0,25
Hollustuþættir							
Vinnuálag	1240	9,26	(2,52)	3–15	3	0,04	-0,3
Ánægja með símenntun	1237	1,41	(0,49)	1–2	1	0,4	-1,86
Skörun vinnu og einkalífs	1255	1,94	(1,01)	1–5	1	0,89	0,22
Ánægja með stuðning	1147	3,18	(0,74)	1–4	1	-0,67	0,31
Undirbúningstími	1164	2,84	(0,89)	1–4	1	-0,48	-0,45

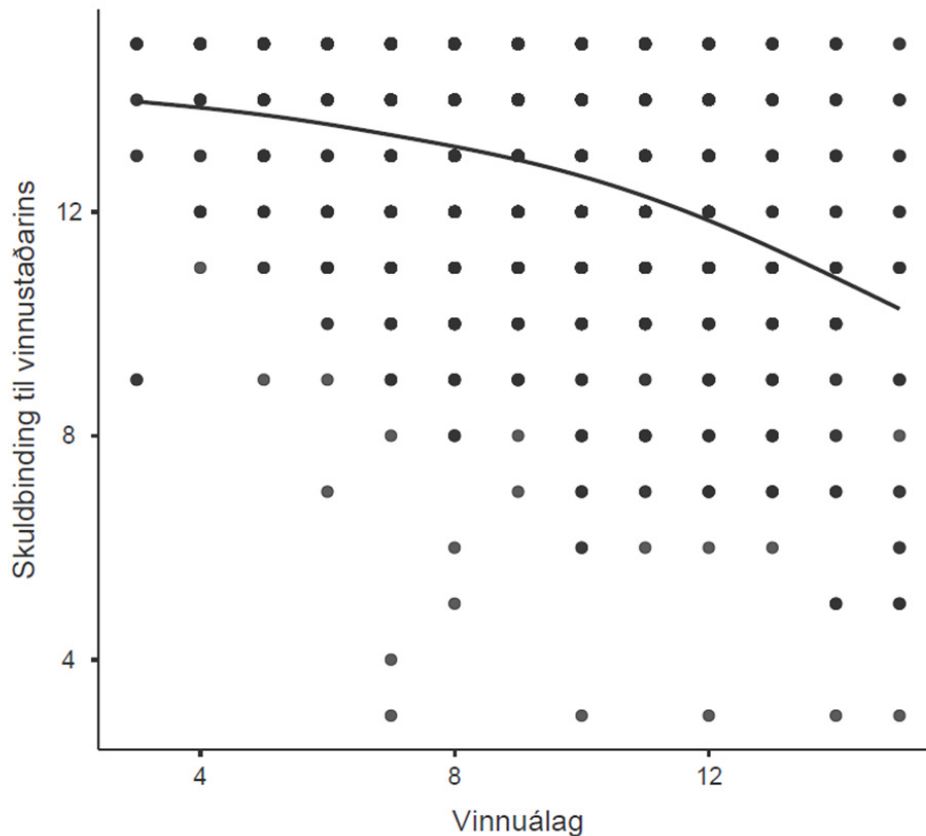
Í *Töflu 2* má sjá að þegar tengsl hvernar sjálfstæðrar breytu við skuldbindingu til vinnustaðar voru skoðuð, kom í ljós að hvataþættirnir starfsandi ($r = 0,69$), ræktun mannauðs ($r = 0,63$) og jákvæðar áskoranir í starfi ($r = 0,46$) sýndu sterka jákvæða fylgni við skuldbindingu til vinnustaðar. Veik jákvæð tengsl voru milli skuldbindingu til vinnustaðar við ánægju með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir annars vegar ($r = 0,28$) og fullnægjandi tíma til að undirbúa starfið hins vegar ($r = 0,24$). Þættirnir skörun vinnu og einkalífs ($r = -0,31$) og vinnuálag ($r = -0,35$) voru með miðlungs sterka neikvæða fylgni við skuldbindingu til vinnustaðar.

Tafla 2. Fylgni á milli hvata- og hollustupátta og skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins.

Breytur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Skuldbinding til vinnustaðar	1,00								
2. Jákvæðar áskoranir í starfi	0,46***	1,00							
3. Starfsandi	0,69***	0,40***	1,00						
4. Ræktun mannauðs	0,63***	0,32***	0,64***	1,00					
5. Vinnuálag	-0,35***	-0,08**	-0,46***	-0,34***	1,00				
6. Ánægja með magn símenntunar	0,07*	-0,02	0,09*	0,1***	-0,17***	1,00			
7. Skörun vinnu og einkalífs	-0,31***	-0,17***	-0,39***	-0,29***	0,46***	-0,11***	1,00		
8. Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir	0,28***	0,19***	0,31***	0,33***	-0,23***	0,06	-0,21***	1,00	
9. Nægur tími til undirbúnings	0,24***	0,15***	0,28***	0,22***	-0,42***	0,14***	-0,24***	0,16***	1,00

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Sambandið á milli vinnuálags og skuldbindingar var fleygbogasamband (sjá *Mynd 1*). Skuldbinding til vinnustaðar lækkaði lítillega þegar þátttakendur upplifðu að stundum væri vinnuálag (heildarskor = 9) samanborið við að vinnuálag væri sjaldan eða aldrei (heildarskor = 3). Hins vegar ef vinnuálag var fremur oft (heildarskor = 12) lækkaði skuldbindingin hraðar (um eitt stig) og ef vinnuálag var mjög oft eða alltaf (heildarskor = 15) lækkaði skuldbinding til vinnustaðar mjög hratt (um 2 stig). Hafa ber í huga að staðalfrávik skuldbindingar til vinnustaðarins var um 2 stig (sjá *Töflu 1*), því má segja að um verulega lækkun á skuldbindingu til vinnustaðarins sé að ræða þegar vinnuálag fer frá því að vera fremur oft í að vera mjög oft eða alltaf.



Mynd 1. Fleygbogasamband vinnuálags og skuldbindingar leikskólakennara til vinnustaðar.

Tafla 3. Aðhvarfslíkan sem sýnir tengsl hvataþátta við skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðar.

Forspárþreyta	<i>B</i>	<i>SV</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	β
Skurðpunktur	0,87*	0,40	2,16	0,03	
Jákvæðar áskoranir	0,30***	0,03	9,68	<0,001	0,20
Starfsandi	0,38***	0,02	16,36	<0,001	0,42
Ræktun mannauðs	0,27***	0,02	11,94	<0,001	0,30

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tafla 3 sýnir tengsl hvataþátta við skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðar. Niðurstöður aðhvarfslíkansins bentu til þess að leikskólakennarar sem upplifðu hvataþættina jákvæðar áskoranir, starfsanda og ræktun mannauðs á jákvæðan hátt væru líklegir til að sýna mikla skuldbindingu til síns vinnustaðar. Samanlagt höfðu hvataþættirnir mjög sterka fylgni ($r = 0,75$) við skuldbindingu til vinnustaðar og skýrðu samanlagt 57 prósent af dreifingu háðu breytunnar. Líkan hvataþátta var í heild tölfræðilega marktækt ($p < 0,001$). Má því álykta að hvataþættir hafi sýnt veruleg sterk jákvæð tengsl við skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins. Starfsandi er af ofantöldum breytum áhrifamesti þátturinn í líkaninu ($\beta = 0,42$), Ræktun mannauðs kemur þar á eftir ($\beta = 0,30$), Jákvæðar áskoranir í starfi sýndu einnig umtalsverð tengsl ($\beta = 0,20$).

Tafla 4. Aðhvarfslíkan sem sýnir tengsl hollustupátta við skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðar.

Forspárbreytur	<i>B</i>	<i>SV</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>β</i>
Skurðpunktur	10,87***	0,80	13,53	<0,001	
Vinnuálag línulegt samband	0,24	0,14	1,74	0,08	0,28
Vinnuálag veldisvöxtur	-0,02**	0,01	-2,92	0,004	-0,47
Símenntun	-0,01	0,13	0,11	0,9	0,003
Skörun einkalífs	-0,37***	0,07	-5,24	<0,001	-0,17
Stuðningur – Sérþarfir barna	0,56***	0,09	6,31	<0,001	0,18
Undirbúningstími	0,21**	0,08	2,66	0,008	0,08

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tafla 4 sýnir líkan hollustupátta sem í heild sinni gerði grein fyrir sterkri fylgni við skuldbindingu til vinnustaðarins ($r = 0,44$) og skýrði um 20 prósent af dreifingu skuldbindingar til vinnustaðarins. Líkan hollustupátta var í heild tölfraðilega marktækt ($p < 0,001$). Má því álykta að hollustupættir hafi sýnt sterk tengsl við skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins. Vinnuálag sýndi í meðallagi neikvæð marktæk fleygbogatengsl ($p = 0,004$) við skuldbindingu til vinnustaðarins, skörun vinnu og einkalífs dró jafnframt úr skuldbindingu til vinnustaðarins ($\beta = -0,17$). Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir ($\beta = 0,18$) og fullnægjandi tími til undirbúnings ($\beta = 0,08$) sýndu veik jákvæð tengsl við skuldbindingu til vinnustaðarins. Líkanið gerði ekki grein fyrir marktækum tengslum milli ánægju með magn símenntunar og skuldbindingar til vinnustaðarins.

Umræður

Í þessari rannsókn var lagt upp með að svara rannsóknarspurningunni: Hver eru tengsl hvata- og hollustupátta í starfsumhverfi leikskólakennara við skuldbindingu til vinnustaðarins? Tvær tilgátur voru prófaðar til að leita svara við rannsóknarspurningunni, annars vegar: Leikskólakennarar sem upplifa sterka hvatapætti (t.d. góðan starfsanda) eru líklegir til að gefa til kynna meiri skuldbindingu til vinnustaðar en aðrir leikskólakennarar. Hins vegar: Leikskólakennarar sem upplifa slaka hollustuhætti (t.d. mikið vinnuálag) eru ólíklegir til að gefa til kynna skuldbindingu til vinnustaðar.

Athygli vakti að niðurstöður rannsóknarinnar gáfu til kynna að jákvæðar áskoranir leikskólakennara í starfi væru langt fyrir ofan miðju þess kvarða sem notaður var til að leggja spurningarnar fyrir. Þegar niðurstöðurnar voru bornar saman við stöðlunarúrtak QPS-spurningalistans (starfsfólk í iðnaði, heilbrigðisþjónustu, opinberri þjónustu um síðustu aldamót; Lindström o.fl., 2000) kom í ljós að svör dæmigerðs leikskólakennara lágu tæplega einu og hálfu staðalfráviki ofar á kvarðanum en hjá starfsfólki stöðlunarúrtaksins. Niðurstöðurnar gefa því vísbendingar um að mun meira sé um jákvæðar áskoranir í störfum leikskólakennara en þeirra starfsstétta sem mynduðu stöðlunarúrtak QPS-spurningalistans. Sömuleiðis vakti athygli að skuldbinding til vinnustaðar mældist vel fyrir ofan miðju þess kvarða sem notaður var til að leggja spurningarnar fyrir. Þegar niðurstöðurnar voru bornar saman við stöðlunarúrtak QPS-spurningalistans kom í ljós að svör dæmigerðs leikskólakennara lágu tæpu staðalfráviki ofar á kvarðanum en hjá starfsfólki stöðlunarúrtaksins. Niðurstöðurnar gefa því vísbendingar um að skuldbinding til vinnustaðarins sé almennari hjá leikskólakennurum en hjá þeim starfsstéttum sem mynduðu stöðlunarúrtak QPS-spurningalistans.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að tengsl hvatapátta við skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðar voru mjög sterk. Leikskólakennarar sem töldu þörfum sínum fyrir hvatapættina (jákvæðar áskoranir í starfi, starfsanda og ræktun mannauðs) vera mætt á vinnustaðnum, voru líklegir til að sýna skuldbindingu til vinnustaðarins. Niðurstöðurnar styðja fyrri tilgátu rannsóknarinnar. Niðurstöðurnar kallast einnig á við niðurstöður fyrri rannsókna (Kilgallon o.fl., 2008; Perrachione o.fl., 2008; Taleb og Fathi, 2013) sem bentu til að þættir sem stuðla að faglegri skuldbindingu

kennara séu jákvæðir innri hvataþættir. Tengsl hvataþáttanna og skuldbindingar eru tilkomin vegna möguleika kennarans til að þroskast og ná árangri í starfi (Herzberg o.fl., 1959; Jorde-Bloom, 1988; Miner, 2002, 2004). Þarft er að rannsaka enn frekar hvernig efla megi hvatabundna þætti innan leikskólanna og auka þar með stöðugleika í starfsmannahaldi og líkurnar á að leikskólakennarar starfi áfram á fyrsta skólastiginu.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu einnig að tengsl hollustuþátta við skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðar voru einnig sterk. Af þeim hollustuþáttum sem mældir voru sýndi vinnuálag til muna sterkustu tengslin. Tengsl vinnuálags við skuldbindingu til vinnustaðarins voru jafnframt ekki línuleg, heldur fleygbogatengsl, sem vekur sérstaka athygli. Svo virðist sem þröskuldur sé til staðar þar sem vinnuálag hættir að vera þolanlegt. Þessi þröskuldur kemur fram þegar leikskólakennarar færa sig frá því að gefa til kynna að birtingarmyndir vinnuálags séu til staðar fremur oft yfir í að svara *mjög oft* eða *alltaf*. Ef hefðbundið línulegt samband milli vinnuálags og skuldbindingar til vinnustaðarins hefði verið metið eingöngu hefðu tengsl vinnuálags við skuldbindingu til vinnustaðarins verið vanmetin. Til viðbótar við tengsl vinnuálags við skuldbindingu til vinnustaðarins mátti greina óháð jákvæð tengsl stuðnings við börn með sérþarfir og neikvæð tengsl skörunar vinnu og einkalífs. Hvoru tveggja eru vísbendingar um sjálfstæða hollustuþætti sem vinna mætti með til að auka skuldbindingu til vinnustaðarins samhliða markvissum tilraunum til að draga úr viðvarandi vinnuálagi. Þessar niðurstöður sýna að síðari tilgáta rannsóknarinnar var einnig staðfest með afgerandi hætti.

Niðurstöður rannsóknarinnar og tillögur starfshóps um styrkingu leikskólastigsins sýna að brýn þörf er á að rekstraraðilar leikskóla dragi úr áhrifum þátta sem valda viðvarandi álagi (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021). Koma mætti til móts við styttri viðveru leikskólakennara með börnum vegna aukins undirbúningstíma og styttingar vinnuviku með fjölgun stöðugilda. Sú staðreynd að flest börn hafi lengri daglegan viðverutíma og styttra orlof á ársgrundvelli en starfsmenn leikskólanna veldur einnig álagi á starfseminu (Hagstofa Íslands, 2021b, Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021). Ein leið til að draga úr álagi á starfsemi leikskóla væri að gera hlutverki leikskólans sem menntastofnun herra undir höfði og setja skynsamleg viðmið um þjónustuhlutverk leikskólans sem tæki mið af þörfum og réttindum barna.

Stétt leikskólakennara á Íslandi er að miklum meirihluta konur, sem margar eiga börn og eigin fjölskyldu og sem velja að viðhalda eigin heilbrigði og kjósa sveigjanleika í samspili vinnu og einkalífs. Niðurstöður rannsóknarinnar kallast á við niðurstöður annarra rannsókna (Kilgallon o.fl., 2008; Miner-Rubino o.fl., 2009; Pook o.fl., 2003; Taleb og Fathi, 2013; Veazie, 2019) sem benda til neikvæðra tengsla skörunar vinnu og einkalífs við skuldbindingu til vinnustaðar. Trufli kröfur starfsins heimilislífið dregur úr skuldbindingu kennara, og sérstaklega skuldbindingu kvenna til vinnustaðar (Veazie, 2019). Í ljósi þess mætti huga að því að leikskólinn sem vinnustaður njóti samkeppnishæfni um kennara við næsta skólastig hvað varðar opnunartíma og skilgreint skólastarf. Einnig mætti huga að því hvernig vinnutíma leikskólakennara er háttáð m.t.t. menntunarhlutverks leikskólans annars vegar og þjónustuhlutverks leikskólans hins vegar. Með slíkum aðgerðum gæti dregið úr flutningi kennara á milli aðildarfélag Kennarasambands Íslands.

Niðurstöður rannsóknarinnar gáfu til kynna að ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir ýtti undir skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðar óháð öðrum hollustuþáttum, s.s. vinnuálagi. Þessar niðurstöður styðja við mikilvægi stuðnings við börn með sérþarfir þegar kemur að skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins. Þessar niðurstöður eru jafnframt áhugaverðar í ljósi gildandi stefnu íslenskra leikskóla um skóla án aðgreiningar. Skóli án aðgreiningar felur í sér að mæta þörfum hvers skóla og nemenda á hverjum tíma, hvort sem er í formi aðbúnaðar, mannafla eða menntunar (Evrópumiðstöð um nám án aðgreiningar og sérþarfir, 2017). Því er ekki óvarlegt að túlka niðurstöður rannsóknarinnar á þann hátt að ónógur stuðningur við stefnu skóla án aðgreiningar sé óháður áhættuþáttur þegar kemur að skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins.

Eitt mikilvægasta hlutverk hvers leikskólastjóra er að rækta mannauðinn, tryggja stöðugleika í starfsmannahaldi, skapa jákvæðan starfsanda og styðja við lærdómssamfélag innan sinnar stofnunar (lög um menntun, hæfni og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og

framhaldsskóla nr. 95/2019). Ein mesta áskorun stjórnenda og ógn við farsælt leikskólastarf er starfsmannavelta, neikvæð samskipti og ástand þegar kennarar upplifa sig vanmáttuga og staðnaða eða að starfið skorti tilgang (Kristín Dýrfjörð, 2019; Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021). Þessir þættir verða til þess að ýta undir viðvarandi álag á starfsemi leikskóla sem dregur úr skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðar. Ætla má að þessir þættir skapist að miklu leyti vegna utanaðkomandi samfélagslegra áhrifa, ákvarðana stjórnvalda, rekstraraðila og skólastjórnenda sem móta umgjörð leikskólanna og hafa sterk neikvæð áhrif á skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðar (Amalía Björnsdóttir og Þuríður Jóna Jóhannsdóttir, 2020; Hagstofa Íslands, 2021c, 2021b; Kristín Dýrfjörð, 2019; Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2021).

Lokaorð

Markmið þessarar rannsóknar var að skapa þekkingu sem gæti hjálpað til við að draga úr fækkun starfandi leikskólakennara og fjölga í hópi nýrra leikskólakennara til framtíðar. Niðurstöður rannsóknarinnar bentu til að hvataþættir (t.d. starfsandi, ræktun mannauðs og jákvæðar áskoranir) tengdust skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins mjög sterkt. Niðurstöðurnar bentu einnig til þess að hollustuþættir (t.d. viðvarandi vinnuálag, stuðningur við sérþarfir barna og skörun vinnu og einkalífs) tengdust skuldbindingu til vinnustaðarins sterkt. Rannsóknin gefur því tilefni til að ætla að bæði hvata- og hollustuþættir skýri skuldbindingu leikskólakennara til vinnustaðarins og spili þar með mikilvægt hlutverk í að draga úr fækkun starfandi leikskólakennara. Af einstökum þáttum þá sýndi hvataþátturinn starfsandi sterkust tengsl við skuldbindingu til vinnustaðarins og má því teljast í lykilhlutverki í vinnu við að draga úr fækkun leikskólakennara. Rannsóknin var byggð á fyrirbyggjandi rannsóknum á leikskólastiginu og úrvinnslu fyrirbyggjandi gagna. Helstu styrkleikar rannsóknarinnar fólust í vönduðum mælitækjum og stærð úrtaksins, en rannsóknin náði til meirihluta starfandi leikskólakennara á Íslandi. Styrkleiki rannsóknarinnar felst einnig í vandaðri úrvinnslu en gera má ráð fyrir að rannsóknir sem gera einungis ráð fyrir hefðbundnu línulegu sambandi á milli vinnuálags og skuldbindingar til vinnustaðar vanmeti raunverulegan styrk sambandsins í þeim tilvikum þar sem um fleygbogasamband er að ræða. Veikleiki rannsóknarinnar felst einkum í hvort valin mælitæki hafi gert nægilega vel grein fyrir hvað telst til hvata- og hollustuþátta á vinnustöðum leikskólakennara.

Í ljósi niðurstaðna rannsóknarinnar er þarft að rannsaka enn frekar hvernig efla megi hvatabundna þætti innan leikskólastigsins, þá sérstaklega starfsanda og ræktun mannauðs og jafnframt hvernig draga megi úr neikvæðum áhrifum hollustuþátta, þá sérstaklega viðvarandi vinnuálagi. Stjórnvöld, rekstraraðilar leikskóla og skólastjórnendur hafa verk að vinna við að tryggja að hæfni og sérþekking leikskólakennara verði varðveitt á fyrsta skólastiginu.

The commitment of kindergarten teachers to their workplace: Social climate plays a key role.

In Iceland, kindergarten is the first level of the school system and the beginning of the formal education of each child. Kindergarten teachers are specialized in teaching young children. A new act on the education, competency and recruitment of teachers and administrators of preschools, compulsory schools and upper secondary schools entered into force at the beginning of 2020. The act provides for the issuing of a single type of teaching license. The aim of a single teacher's license is, among other things, to increase the flexibility and flow of teachers between adjacent school levels so their specialization can be used at more than one school level. In 2018–2019 the transfer of kindergarten teachers from kindergarten to other school levels in seemed irreversible. The shortage of kindergarten teachers in Icelandic kindergartens seems to be persistent and negative for the quality of education. The study aimed to analyze the relationship between hygiene factors and motivational factors among kindergarten teachers, and their commitment to the school. The purpose of the study was to improve the state of knowledge and to find evidence on how the competence and expertise of working kindergarten teachers can be preserved. The research method was quantitative, available data were examined and analyzed with descriptive statistics and multivariate regression analysis. The data consisted of answers from 1250 kindergarten teachers across Iceland. The answers were a part of a bi-annual internal quality evaluation of 91 kindergartens. The kindergartens used an information system for standardized surveys called Skólapúlsinn and gave open permission for anonymous post-analysis of the joint data for academic purposes. The surveys took place in March of 2020 and 2021. Two hypotheses were tested: (1) Kindergarten teachers who experience positive motivational factors (e.g., positive social climate) are likely to show commitment to their workplace; (2) Kindergarten teachers who experience negative hygiene factors (e.g., persistent workload) are unlikely to show commitment to their workplace. The motivation hygiene theory (Herzberg et al., 1959) formed the basis for dividing the questionnaire factors into two models, on the one hand a positive motivational factor model and on the other a negative hygiene factor model. The results of the study indicated that the motivational regression model: social climate, human resource primacy, and positive challenges at work explained a very large part (57%) of the variance of commitment to the workplace. Of the three motivational factors social climate showed the strongest relation to commitment to the workplace ($\beta = .42$), followed by human resource primacy ($\beta = .30$), and positive challenges at the workplace ($\beta = .20$), confirming our first hypothesis. The results also indicated that the hygiene factor regression model explained a large part (20%) of the variance of commitment to the workplace. The only hygiene factor to show a strong and significant relation to commitment to the workplace was the quadratic relation of workload ($\beta = -.47$), followed by a linear relation of support to children with special needs ($\beta = .18$), and another linear relation with interaction between work and private life ($\beta = -.17$), confirming our latter hypothesis. The confirmation of the quadratic relation between workload and commitment to the workplace raises the question if the effect of persistent workload on commitment to the workplace might be underestimated in previous studies that only assume traditional linear relations. Further research is needed on the effect of persistent workload on commitment to the workplace. Overall, the results indicated that motivational factors such social climate are key factors in explaining the premature departure of kindergarten teachers from the first school level. However, the reduction of persistent workload and other negative hygiene factors also seem to play an important role in the development of ways of retaining teachers at the kindergarten level.

Key words: Kindergarten work environment, motivational factors, hygiene factors, commitment to the workplace

Um höfunda

Rakel Ýr Isaksen (rakelyr@kopavogur.is) lauk B.Ed.-námi frá Köbenhavns Pædagogseminarium í Danmörku árið 2004. Hún er starfandi aðstoðarleikskólastjóri og hefur frá brautskráningu starfað sem leikskólakennari og sérkennslustjóri í leikskóla. Rakel lauk M.Ed.-prófi í stjórnun menntastofnana frá Háskóla Íslands með framkvæmd ofangreindrar rannsóknar í júní 2022.

Ingileif Ástvaldsdóttir (ingilei@hi.is) er aðjúnkt á Menntavísindasviði Háskóla Íslands og verkefnisstjóri Menntafléttunnar. Hún lauk B.Ed.-prófi í grunnskólakennslu frá Kennaraháskóla Íslands árið 1999, M.Ed.-prófi í stjórnun menntastofnana árið 2009 frá Háskóla Íslands og Dipl.Ed. í notkun upplýsingatækni í námi og kennslu frá Háskólanum á Akureyri árið 2019.

Dr. Kristján Ketill Stefánsson (kristjan@hi.is) er lektor í kennslufræði á Menntavísindasviði Háskóla Íslands. Kristján lauk doktorsprófi í menntunarfræðum frá Háskóla Íslands árið 2017. Hann útskrifaðist úr meistaranámi í kennslufræði frá Háskólanum í Ósló árið 2006 og hefur frá þeim tíma unnið að uppbyggingu upplýsingakerfis fyrir innra mat skóla sem nefnist Skólapúlsinn.

About the authors

Rakel Ýr Isaksen (rakelyr@kopavogur.is) completed her B.Ed. at Copenhagen's national institute for social educators in 2004. She is an assistant headteacher at an Icelandic kindergarten and has been working as a kindergarten teacher and special needs coordinator in kindergarten since graduation. Rakel completed her M.Ed. in management of educational institutions from the University of Iceland with the implementation of the above research in June 2022.

Ingileif Ástvaldsdóttir (ingilei@hi.is) is an adjunct at the Education research institute at the University of Iceland and the project manager of Menntafléttan. She completed her B.Ed. degree in primary school teaching from the Iceland University of Education in 1999, an M.Ed. degree in Management of Educational Institutions in 2009 from the University of Iceland and Dipl.Ed. in the use of information technology in education from the University of Akureyri in 2019.

Dr. Kristján Ketill Stefánsson (kristjan@hi.is) graduated with a Ph.D. degree in education studies from the University of Iceland in 2017. Kristján finished his master's degree in didactic studies from the University of Oslo in 2006. Since his graduation from the master studies Kristján has contributed to the development of an information system for schools' internal evaluation called Skólapúlsinn. Kristján is now a part time teacher and advisor in quantitative research methods at the Education research institute at the University of Iceland – School of education.

Heimildir

- Amalía Björnsdóttir og Þuríður Jóna Jóhannsdóttir. (2020). Nýliðun leikskólakennara, fjöldi brautskráðra og bakgrunnur leikskólakennaranema. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. <https://netla.hi.is/greinar/2020/ryn/12.pdf>
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2. útgáfa). Lawrence Erlbaum Associates.
- Čopková, R. (2021). The relationship between burnout syndrome and boreout syndrome of secondary school teachers during COVID-19. *Journal of Pedagogical Research*, 5(2), 138–151. <https://doi.org/10.33902/JPR.2021269824>
- Dallner, A., Elo A.-L., Gambrele, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindstrøm, K., Skogstad, A. og Orhede, E. (2000). *Validation of the general Nordic questionnaire for psychological and social factors at work — QPSNordic*. Nordic Council of Ministers.
- Evrópumiðstöð um nám án aðgreiningar og sérþarfir. (2017). *Menntun fyrir alla á Íslandi: Úttekt á framkvæmd stefnu um menntun án aðgreiningar á Íslandi*. https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Menntamalaraduneytid/menntunfyriralla_lokaskyrsla.pdf
- Félag leikskólakennara. (2020). *Kjarasamningur Sambands íslenskra sveitarfélaga, f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir, og Kennarasambands Íslands vegna Félags leikskólakennara*. https://www.ki.is/media/3skchztn/fl-heildarkjarasamningur-2020-2021_ap21_lok2.pdf
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir. (2019). Líðan leikskólakennara og leiðbeinenda í leikskólum í kjölfar efnahagshrunsins. *Sérít Netlu 2019 – Menntun barna í leikskóla og á yngsta stigi í grunnskóla*. https://netla.hi.is/serrit/2019/menntun_barna_leik_grunn/06.pdf
- Hagstofa Íslands. (2017, 21. september). *Fewer children and staff in pre-primary schools: Staff turnover increased from last year*. <https://www.statice.is/publications/news-archive/education/pre-primary-schools-2016/>
- Hagstofa Íslands. (2021a). *Brottfall starfsfólks í leikskólum eftir starfi 1998–2020*. [gagnasafn]. <http://hagstofa.is>
- Hagstofa Íslands. (2021b). *Börn í leikskólum eftir kyni, aldri, landsvæðum og lengd viðveru 1998–2020* [gagnasafn]. <http://hagstofa.is>
- Hagstofa Íslands. (2021c). *Starfsfólk í leikskólum eftir menntun 1998–2020* [gagnasafn]. <http://hagstofa.is>
- Haraldur Freyr Gíslason. (2020). Fyrsta skólastigið en ekki þjónustustigið. *Vísir*. <https://www.visir.is/g/20202046678d>
- Herzberg, F. I., Mausner, B. og Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2. útgáfa). John Wiley.
- Hoy, W. K. og Miskel, C. G. (2013). *Educational administration* (9. útgáfa). McGraw-Hill.
- Jorde-Bloom, P. (1988). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environments. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107 - 122. <https://doi.org/10.1080/02568548809594933>
- Kian, T. S., Yusoff, W. F. W. og Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the difference among these two? *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94 - 102.
- Kilgallon, P., Maloney, C. og Lock, G. (2008). Early childhood teachers' sustainment in the classroom. *Australian Journal of Teacher Education*, 33(2). <https://doi.org/10.14221/ajte.2008v33n2.3>
- Kristín Dýrfjörð. (2019). Preschool teachers' working conditions in Iceland: Crisis in the making. Í S. Phillipson og S. Garvis (ritstjórar), *Teachers' and families' perspectives in early childhood education and care: Early childhood education in the 21st century* (bls. 110–122). Routledge.
- Kristín Dýrfjörð og Anna Elísa Hreiðarsdóttir. (2020). Keeping preschools open during Covid-19: The employees' perspective. *Sodobna pedagogika/Journal of Contemporary Educational Studies*, 71(4), 206 - 222. <https://www.sodobna-pedagogika.net/en/archive/load-article/?id=1777>
- Lindstrøm, K., Elo, A.-L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S. og Ørhede, E. (2000). *User's guide for the QPS Nordic: General Nordic questionnaire for psychological and social factors at work*. Nordic Council of Ministers.
- Lög um leikskóla nr. 90/2008.

- Lög um menntun, hæfni og ráðningu kennara og skólastjórnaenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 95/2019.
- Mennta- og menningarmálaráðuneyti. (2021). *Styrking leikskólastigsins: Skýrsla starfshóps*. https://www.stjornarradid.is/library/01--Frettatengt---myndir-og-skrar/MRN/Styrking%20leiksk%C3%B3lastigsins_sk%C3%BDrsla%20starfsh%C3%B3ps_%C3%A1g%C3%BAst%202021.pdf
- Miner, J. B. (2002). *Organizational behaviour: Foundations, theories, and analysis*. Oxford University Press.
- Miner, J. B. (2004). *Organizational behaviour 1: Essential theories of motivation and leadership*. M. E. Sharp.
- Miner-Rubino, K., Settles, I. H. og Stewart, A. J. (2009). More than numbers: Individual and contextual factors in how gender diversity affects women's well-being. *Psychology of Women Quarterly*, 33(4), 463–474. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01524.x>
- Navarro, D. J. og Foxcroft, D. R. (2019). Learning statistics with jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners (útgáfa 0.70). *Isj Book*. <https://doi.org/10.24384/hgc3-7p15>
- Perrachione, B. A., Petersen, G. J. og Rosser, V. J. (2008). Why do they stay? Elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *Professional Educator*, 32(2), 25 - 41.
- Pook, L., Füstös, J. og Marian, L. (2003). The impact of gender bias on job satisfaction. *Human Systems Management*, 22(1), 37–50. <https://doi.org/10.3233/HSM-2003-22104>
- Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during COVID-19. *Educational Researcher*, 50(5), 325–327. <https://doi.org/10.3102/0013189X211004138>
- Reglugerð um starfsemi leikskóla nr. 225/1995.
- Reglugerð um starfsumhverfi leikskóla nr. 655/2009.
- Reglugerð um takmörkun á skólastarfi vegna farsóttar nr. 958/2020.
- Sigurður Kristinsson. (2013). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 71-88). Háskólinn á Akureyri.
- Skólapulinn. (e.d.). *Starfsmannapulinn fyrir leikskóla*. https://skolapulinn.is/um/?page_id=1506
- Taleb, A. og Fathi, T. (2013). Job satisfaction among Jordan's kindergarten teachers: Effects of workplace conditions and demographic characteristics. *Early Childhood Education Journal*, 41(2), 143 - 152. <https://doi.org/10.1007/s10643-012-0526-9>
- Veazie, N. (2019). Women's satisfaction and job roles. *AAJAM: AKGIM Journal of Management*, 9(1), 1 - 12. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/womens-satisfaction-job-roles/docview/2299358763/se-2>



Rakel Ýr Isaksen, Ingileif Ástrvaldsdóttir og Kristján Ketill Stefánsson. (2023).
Skuldbinding leikskólakennara til vinnustaðar: Starfsandi í lykilhlutverki
Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun. Menntavísindasvið Háskóla Íslands.
Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2023/alm/04>
DOI: <https://doi.org/10.24270/netla.2023.4>