

HVERNIG GENGUR LEIKSKÓLAKENNURUM OG GRUNNSKÓLAKENNURUM AÐ SAMRÆMA VINNU OG EINKALÍF?

Almenn vellíðan fylgir því að ráða við daglegar áskoranir í lífinu, svo sem að geta haldið jafnvægi milli þeirra ólíku hlutverka sem við gegnum daglega. Markmið þessarar rannsóknar var að skoða hvernig leikskólakennurum og grunnskólakennurum gengi að samræma vinnu og einkalíf og skoða tengsl þess við starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu. Rafrænn spurningalisti var lagður fimm sinnum fyrir grunnskólakennara og leikskólakennara á árunum 2010–2019. Svarhlutfall var á bilinu 62–72%. Niðurstöðurnar sýna að leikskólakennurum og grunnskólakennurum gekk verr að samræma vinnu og einkalíf seinni árin en hin fyrri. Einnig sýna niðurstöðurnar að þeir sem náðu betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs upplifðu meiri starfsánægju, höfðu minni löngun til að hætta í starfi, upplifðu minna álag í starfi og töldu sig þurfa sjaldnar að vinna aukavinnu. Mikilvægt er að hafa þetta í huga við að skapa leikskólakennurum og grunnskólakennurum gott starfsumhverfi.

Efnisorð: löngun til að hætta í starfi, samspil vinnu og einkalífs, starfsánægja, starfskröfur, vinnutími

INNGANGUR

Vellíðan (e. well-being) vísar til þeirra tilfinninga að hafa það þægilegt, vera hamingjusamur og líða almennt vel (Wong, 2011). Vellíðan tengist því líka að upplifa að við ráðum við þær áskoranir sem fylgja daglegu lífi okkar og að við náum að halda jafnvægi á milli þeirra ólíku hlutverka sem við gegnum í lífinu, sem starfsfólk, foreldrar, makar eða vinir (Greenhaus o.fl., 2018) en það getur oft reynst flókið að ná jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Crompton, 2006). Priya (2017) bendir á mikilvægi þess að rannsaka jafnvægi milli vinnu og einkalífs meðal kennara vegna eðlis starfs þeirra og vinnutíma. Hér á landi hefur jafnvægi milli vinnu og einkalífs meðal leikskóla- og grunnskólakennara lítið verið rannsakað en nýleg rannsókn meðal þeirra hjá einu af stærri sveitarfélögum landsins sýnir að um helmingur þeirra er mjög oft eða frekar oft úrvinda í lok vinnudags, líti þeir til baka

síðustu þrjá mánuði, og rúmlega þriðjungur er oft eða frekar oft stressaður í lok vinnudags. Jafnframt kemur þar fram að það eru ýmsir þættir í starfsumhverfinu sem tengjast verri líðan í lok vinnudags. Sterkust voru tengslin við upplifun á ójafnvægi milli vinnu og einkalífs, óánægju með stjórnun vinnustaðarins og starfsánægju (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2018). Í ljósi framangreindra upplýsinga er mikilvægt að öðlast betri skilning á líðan leikskóla- og grunnskólakennara í starfi í tengslum við jafnvægi milli vinnu og einkalífs í því augnamiði að auka vellíðan á vinnustað. Settar voru fram eftirfarandi rannsóknarspurningar: (1) Hvernig gengur leikskólakennurum og grunnskólakennurum að samræma vinnu og einkalíf? (2) Hver eru tengslin milli upplifunar á jafnvægi milli vinnu og einkalífs og starfsánægju, löngunar til að hætta í starfi, starfskrafna og yfirvinnu? Upplifun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs leikskólakennara og grunnskólakennara var einnig skoðuð eftir kyni þátttakenda, hjúskaparstöðu, heimilisgerð og starfshlutfalli.

Með jafnvægi milli vinnu og einkalífs er átt við það að vinnan og hlutverkin utan vinnunnar falli vel saman hjá fólki og að það geti stjórnað því í samræmi við eigin lífsgildi, markmið og væntingar (Casper o.fl., 2018; Voydanoff, 2005). Nýleg yfirlitsgrein bendir til þess að gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs stuðli ekki aðeins að meiri starfsánægju, betri frammistöðu í starfi og meiri hollustu við vinnustaðinn heldur einnig meiri lífshamingju (Sirgy og Lee, 2018). Jafnvægi milli vinnu og einkalífs dregur einnig úr streitutengdum þáttum eins og andlegri vanlíðan og tilfinningalegri þreytu, kvíða og þunglyndi (Sirgy og Lee, 2018) og leiðir til minni löngunar til að hætta í starfi (Jabeen o.fl., 2018).

Kennarastarfið er frábrugðið mörgum öðrum störfum hvað varðar vinnumynstur, vald, starfsþróun og starfsframa og það veldur því að erfiðara er að finna jafnvægi milli vinnu og einkalífs í kennarastarfinu en í flestum öðrum störfum (Priya, 2017). Vinnudagur kennara er oft langur og krefjandi og hefur það áhrif á heilsu þeirra og líf utan vinnunnar (Quintana o.fl., 2019). Þó meðalfjöldi vinnustunda kennara sé yfirleitt svipaður og í öðrum starfsgreinum á ársgrundvelli, þá skiptist vinnutíminn niður á færri vikur innan ársins með tilheyrandi álagi og lakara jafnvægi milli vinnu og einkalífs en ella (Worth og Van den Brande, 2019). Gjarnan er það þannig að kennarar komast ekki yfir að ljúka þeim verkefnum sem þeim er ætlað að sinna innan hefðbundins vinnudags og það veldur álagi og óánægju (da Silva og Fischer, 2020) og leiðir til þess að þeir taka oftast en ekki vinnuna með sér heim (Devi og Pandian, 2011). Þar af leiðandi eiga kennarar oft erfitt með að finna jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Priya, 2017; Quintana o.fl., 2019), sem getur meðal annars leitt til óánægju í starfi og vanlíðanar (Monisha o.fl., 2020). Enn er það þannig að ábyrgð á heimili og börnum hvílir meira á konum en körlum (Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Konur eru í miklum meirihluta innan kennarastéttarinnar og líklega sú starfsstétt þar sem kynjaójafnvægi er hvað mest (Priya, 2017), þetta á líka við hér á landi (Kennarasamband Íslands, 2018). Markmið þessarar rannsóknar var að skoða hvernig leikskólakennurum og grunnskólakennurum gengi að samræma vinnu og einkalíf og skoða tengsl þess við starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu.

JAFNVÆGI Á MILLI VINNU OG EINKALÍFS - ÁHRIF Á VELLÍÐAN

Rannsóknir á jafnvægi milli vinnu og einkalífs má rekja allt aftur til ársins 1964 með rannsóknnum Kahn og félagi á hlutverkakenningu. Samkvæmt hlutverkakenningu Kahn o.fl. (1964) þá upplifa einstaklingar streitu þegar misvægi verður á milli þeirra margvíslegu hlutverka sem þeir gegna á sama tíma. Einstaklingar á vinnumarkaði þurfa að sinna starfskyldum sínum en um leið öðrum hlutverkum, eins og þeim að vera foreldrar, makar, dætur eða synir (Greenhaus o.fl., 2018). Rannsóknir sýna að fjölskyldan (t.d. fjöldi barna, aldur barna og stuðningur maka) hefur áhrif á vinnuna og um leið hefur vinnan áhrif á fjölskylduna (Greenhaus og Beutell, 1985; Kossek o.fl., 2011). Togstreita milli vinnu og fjölskyldu veldur fólki vanlíðan þannig að of miklar kröfur í vinnu geta valdið óánægju innan heimilisins og of miklar kröfur frá heimili geta dregið úr starfsánægju (Sultan o.fl., 2016). Nýleg rannsókn Andreu Hjálmsdóttur og Mörtu Einarsdóttur (2019) meðal fjölskyldufólks bendir til þess að álag sem það upplifir í hinu daglega lífi við að samræma vinnu og fjölskyldulíf sé mikið og lýsa þátttakendur í rannsókninni togstreitu um forgangsröðun, samvirkubiti og vöndum tilfinningum sem fylgja þeirri upplifun að geta ekki sinnt hinum margvíslegu hlutverkum sínum nægilega vel.

Starfsánægja er sá þáttur í vinnuumhverfinu sem hefur hvað mest verið rannsakaður (Weiss og Brief, 2001; Wright, 2006), meðal annars í tengslum við almenna vellíðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs, og sýnt hefur verið fram á að mikil starfsánægja tengist góðu jafnvægi milli vinnu og einkalífs og þar með almennri vellíðan (Soomro o.fl., 2018). Algengt er að styðjast við skilgreiningu Locke (1969) á starfsánægju en hann telur að starfsánægja endurspegli jákvætt viðhorf einstaklinga til starfsins eins og hver og einn skynjar það og reynsla einstaklinganna segir til um. Hann telur starfsánægju lykiltátt í líðan starfsfólks á vinnustað og að hún segi til um hvort einstaklingur þrífst í starfi eða ekki. Locke bendir einnig á að það þurfi að vera samræmi á milli þarfa einstaklinga og þess sem þeir fá út úr starfinu. Rannsóknir sýna jákvæð tengsl milli starfsánægju og jafnvægis milli vinnu og einkalífs (Jabeen o.fl., 2018; Soomro o.fl., 2018; Sultan o.fl., 2016) þannig að einstaklingar sem eru ánægðari með jafnvægið milli vinnu og einkalífs eru jafnframt ánægðari í starfi og svo öfugt. Rannsóknir sýna einnig að mikil togstreita á milli vinnu og einkalífs leiðir til aukinnar löngunar til að hætta í starfi (Amstad o.fl., 2011; Jabeen o.fl., 2018). Starfsfólk sem upplifir mikla togstreitu milli vinnu og einkalífs reynir hugsanlega að draga úr henni með því að hætta í vinnunni og leita sér að fjölskylduvænna starfi til að samræma betur vinnu og einkalíf (Amstad o.fl., 2011; Jabeen o.fl., 2018). Á sama hátt kys starfsfólk gjarnan að hætta í vinnunni til að mæta betur kröfum fjölskyldunnar ef fjölskylduábyrgð hefur áhrif á vinnuskyldur og veldur þannig togstreitu milli vinnu og einkalífs (Amstad o.fl., 2011; Boyar o.fl., 2003).

Ýmsir fleiri þættir í starfsumhverfinu en starfsánægja og löngun til að hætta í starfi tengjast jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Einn þeirra er starfskröfur (e. job demand) en rannsóknir sýna að starfskröfur tengjast jafnvægi milli vinnu og einkalífs á neikvæðan hátt (Byron, 2005; Hammer o.fl., 2005). Þetta þýðir að auknar starfskröfur draga úr jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Voydanoff, 2005). Einnig sýna rannsóknir að starfshlutfall og yfirvinna hafi neikvæð áhrif á það hvernig fólk tekst að samræma vinnu og einkalíf (Laurijssen og Glorieux, 2013; Sturges og Guest, 2004).

Niðurstöður rannsóknar Quintana og féлага (2019) meðal kennara sýna að jafnvægi milli vinnu og einkalífs hefur meðal annars áhrif á líkamlega heilsu kennara, starfsánægju, andlega líðan, tilfinningalegt ástand og samband við nemendur í kennslu, tímastjórnun og kulnun í starfi. Johari o.fl. (2018) benda á að sjálfræði í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs hafi áhrif á frammistöðu kennara í starfi en vinnuálag hafi hins vegar ekki sömu áhrif. Jafnframt sýnir nýleg erlend rannsókn meðal kennara að ójafnvægi milli vinnu og einkalífs eykur fjarvistir frá vinnu og ýtir undir álag og einbeitingarskort í vinnunni (Monisha o.fl., 2020).

Ýmsir lýðfræðilegir þættir geta haft áhrif á jafnvægi milli vinnu og einkalífs meðal kennara, sem og löngun til að hætta í starfi. Bæði Foster (2001) og Murray o.fl. (2011) telja kyn vera mikilvæga lýðfræðilega breytu í sambandi við jafnvægi milli vinnu og einkalífs og löngun til að hætta í starfi meðal kennara. Flynt og Morton (2009) benda á að þættir eins og hjúskaparstaða og foreldrastaða geti haft áhrif á ákvörðun kennara um að hætta í starfi eða halda áfram að kenna. Hins vegar sýnir rannsókn Suryakumar og Suresh (2018) að fjölskyldugerð og starfsreynsla kennara hafi ekki marktæk áhrif á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Samkvæmt rannsókn meðal sænskra kennara er vinna utan hefðbundinnar kennslu (þ.e. tími í undirbúning og stjórnun, sem gjarnan er unninn heima við) mikill áhrifavaldur á jafnvægi milli vinnu og einkalífs kennara (Nilsson o.fl., 2017).

STARFSUMHVERFI OG LÍÐAN LEIKSKÓLAKENNARA OG GRUNNSKÓLAKENNARA

Hér á Íslandi hefur atvinnustig verið hátt, bæði meðal kvenna og karla, og er hæst meðal OECD-landanna (OECD, 2020). Vinnudagurinn er einnig langur hér á landi (8,66 tímar að meðaltali á dag) og lengri en meðalvinnudagur innan OECD-landanna (8,06 tímar) (OECD.Stat, e.d.). Þó hafa Íslendingar almennt haft jákvæðara viðhorf til vinnunnar en aðrar þjóðir (Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012; Stefán Ólafsson, 1996). Það er því ekki ólíklegt að þessi mikla atvinnuþátttaka og langur vinnudagur geri það að verkum að vinnan hafi meiri áhrif á sjálfsmynd og líðan Íslendinga en annarra þjóða (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009). Með aukinni atvinnuþátttöku kvenna í vestrænum heimi hefur dregið úr fyrirvinnuhlutverki karla (Lewis, 2001) en þó er það svo að konur bera enn meginábyrgð á heimili og börnum (Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Hugsanlega veldur ójöfn verkaskipting innan heimilanna auknu álagi á konur utan vinnunnar þannig að þær ná síður en karlar að viðhalda góðu jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Kennarastéttin, sérstaklega leikskólastigið og grunnskólastigið, er mjög kynbundin starfsgrein með konur í miklum meirihluta. Samkvæmt kynjabókhalda Kennarasambands Íslands (2018) er 96,1% leikskólakennara konur og 83,3% grunnskólakennara. Með stefnumótandi stjórnvaldaðgerðum síðari ára hefur þó verið leitast við að auðvelda konum jafnt sem körlum að vera virkir þátttakendur á vinnumarkaði og sinna jafnframt heimili og fjölskyldu. Það endurspeglast meðal annars í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 (breytt lög frá 2008) en þar er eitt af markmiðunum að gera öllum kleift, óháð kyni, að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Í lögum er kveðið skýrt á um að atvinnurekendum skuli gert að gera nauðsynlegar ráðstafanir eins og að auka

sveigjanleika í skipulagi vinnu og vinnutíma þannig að hægt sé að taka tillit til bæði fjölskylduaðstæðna starfsmanna og vinnunnar.

Vinnutími leikskóla- og grunnskólakennara er skilgreindur í kjarasamningum milli Sambands íslenskra sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands. Þar er kveðið á um að hjá leikskólakennurum sé vinnuvika starfsmanns í fullu starfi 40 stundir nema um annað sé sérstaklega samið og er starfsmanni heimilt að flytja vinnuskyldu milli vikna eða árstíða með samkomulagi. Jafnframt kemur þar fram að heimilt er að taka upp sveigjanlegan vinnutíma, þar sem því verður við komið með samkomulagi við forráðamann stofnunar og leikskólakennara, og að bætt tækni í fjarvinnu hafi gerbreytt möguleikum til aukins sveigjanleika þegar kemur að skipulagi leikskólastarfs og til að bæta starfsumhverfi leikskólakennara. Þannig sé stuðlað að auknu samræmi milli vinnu og einkalífs leikskólakennara og bættri vinnustaðarmenningu (Samband íslenskra sveitarfélaga og Kennarasamband Íslands, 2020). Hjá grunnskólakennurum er vinnuskyldan einnig 40 stundir í fullu starfi en til jafnaðar yfir árið. Á 37 vikna starfstíma skóla er vikuleg vinnuskylda meiri, eða tæpar 43 stundir, og er skólastjóra gert að ákveða dagleg mörk viðverutíma í samráði við kennara. Viðverutími annar en kennsla er þó aldrei utan dagvinnumarka nema með samþykki kennara og geta skólastjóri og kennari gert með sér samkomulag um að kennari vinni hluta vinnu sinnar utan vinnustaðar, s.s. starfsþróun. Markmiðið með þeim sveigjanleika er að koma til móts við þarfir skóla og kennara varðandi þá þætti starfsins sem aðilar eru sammála um að hægt sé að vinna utan vinnustaðar, en talið er mikilvægt að skapa gott vinnuumhverfi þannig að eftirsóknarvert sé að starfa á vinnustað (Samband íslenskra sveitarfélaga og Kennarasamband Íslands, 2018).

Lítið er um rannsóknir á upplifun leikskólakennara og grunnskólakennara á jafnvægi milli vinnu og einkalífs og tengslum þess við starfsánægju eða starfskröfur. Hins vegar sýnir rannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur frá árinu 2018 meðal leikskólakennara og grunnskólakennara mikilvægi þess að huga vel að starfsaðstæðum kennara svo hægt sé að efla starfið innan skólanna og þar er bent á mikilvægi þess að skoða hvernig hægt er að bæta jafnvægi milli vinnu og einkalífs í því augnamiði að auka vellíðan kennara á vinnustað. Rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Hjördísar Sigursteinsdóttur (2019) meðal leikskólakennara og leiðbeinenda í leikskólum í kjölfar efnahagshrunsins á árunum 2010–2015 sýnir að sjálfmetin andleg líðan versnaði á rannsóknartímanum og að mati þeirra þá versnuðu allir þættir í vinnuumhverfinu sem skoðaðir voru (stjórnun vinnustaðarins, félagslegur stuðningur yfirmanna og samstarfsfólks, vinnuálag, óskýr hlutverk og þróun í starfi) milli fyrirlagna spurningalistans.

Mikilvægt er fyrir skólastjórnendur og þá sem móta stefnu í mannauðsmálum hjá íslenskum sveitarfélögum, sem eru rekstraraðilar langflestra leik- og grunnskóla á Íslandi, að fá meiri upplýsingar um þætti eins og upplifun leikskólakennara og grunnskólakennara á jafnvægi milli vinnu og einkalífs, starfsánægju, starfskröfur, löngun til að hætta í starfi og nauðsyn þess að vinna aukavinnu.

GÖGN OG AÐFERÐ

Rannsóknin var langtíma þýðisrannsókn og rannsóknarsniðið þversniðsrannsókn. Sami spurningalistinn var lagður fimm sinnum fyrir leikskólakennara og grunnskólakennara í nokkrum íslenskum sveitarfélögum á árunum 2010–2019. Í þessari rannsókn voru notuð gögn úr öllum fimm þversniðsrannsóknunum. Gögnin voru ekki pöruð saman í þessari rannsókn heldur var litið á hverja fyrirlögn sem sjálfstæða þversniðsrannsókn og gögnin meðhöndluð þannig.

Þátttakendur og framkvæmd

Þátttakendur í rannsókninni voru leikskólakennarar og grunnskólakennarar, starfandi hjá nokkrum íslenskum sveitarfélögum með 2000 íbúa eða fleiri á árunum 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019. Skilyrði fyrir þátttöku í rannsókninni var að vera grunnskólakennari eða leikskólakennari, í að minnsta kosti 50% starfshlutfalli og hafa unnið í meira en þrjá mánuði hjá sveitarfélaginu í hvert skipti sem spurningalistinn var lagður fyrir. Netfangalistarnir voru fengnir hjá mannauðsstjórum sveitarfélaganna. Allir leikskólakennarar og grunnskólakennarar sem uppfylltu skilyrði rannsóknarinnar fengu tölvupóst með beiðni um þátttöku og tengil inn á spurningalistann ár hvert. Með því að smella á tengilinn samþykktu þátttakendur þátttöku í rannsókninni. Áréttað var að frjálst væri að hafna þátttöku án úrskýringa, sleppa einstökum spurningum og að svör yrðu ekki rakin til þátttakenda. Sendur var ítrekunarpóstur þrisvar sinnum í hvert skipti. Tafla 1 sýnir hversu margir fengu spurningalistann sendan í hvert skipti og hversu margir svöruðu honum að einhverju eða öllu leyti. Spurningalistinn var fyrst sendur út í febrúar 2010 og stóð gagnaöflun yfir fram í apríl 2010 en þá höfðu borist svör frá 67,5% þátttakenda. Næst fór gagnaöflun fram í maí og júní 2011 og bárust svör frá 62,0% þátttakenda. Þriðja útsending fór fram í febrúar til apríl 2013 og bárust svör frá 71,5% þátttakenda. Spurningalistinn var sendur út í fjórða skiptið í október til desember 2015 og bárust svör frá 69,8% þátttakenda og í síðasta skiptið í maí til september árið 2019 og bárust þá svör frá 65,3% þátttakenda. Eins og gefur að skilja þá voru það ekki alltaf sömu kennarar sem svöruðu spurningalistanum í hvert skipti sem könnunin var gerð.

Tafla 1. Þýði og svarhlutfall

	2010	2011	2013	2015	2019
Fjöldi sem spurningalistinn var sendur til	4.991	4.811	4.734	4.962	5.134
Fjöldi sem svaraði	3.370	2.983	3.387	3.461	3.350
Svarhlutfall	67,5%	62,0%	71,5%	69,8%	65,3%

Tafla 2 sýnir bakgrunnsupplýsingar um þátttakendur, kyn, aldur, menntun, hjúskaparstöðu, hlutfall með börn á heimili, starfshlutfall og skiptingu milli grunnskólakennara og leikskólakennara eftir árum. Mikill meirihluti þátttakenda öll árin var konur, eða um 87%. Það hlutfall endurspeglar mjög vel kynjahlutfall félagsmanna í Félagi leikskólakennara og Félagi grunnskólakennara, sem var 87,3% í nóvember 2018 (Kennarasamband Íslands, 2018). Meðalaldur svarenda var í kringum 45 ár og var hæstur árið 2019. Í langflestum tilvikum voru svarendur í hjónabandi eða sambúð en sjá mátti að hlutfall einhleypra hækkaði milli allra fyrirlagna spurningalista. Árið 2010 var hlutfall einhleypra um 16% en 19% árið 2019. Í langflestum tilvikum voru svarendur með börn á heimili en þróunin milli ára var sú að hlutfall þeirra lækkaði jafnt og þétt, var tæp 71% árið 2010 og fór niður í tæp 62% árið 2019. Þá hækkaði hlutfall þeirra sem voru í fullu stöðugildi milli ára, mældist lægst 2010, eða tæp 69%, en hæst árið 2019, eða 73%. Fyrstu þrjú árin (2010, 2011 og 2013) voru grunnskólakennarar yfir 70% svarenda en tæp 68% árið 2015 og tæp 65% árið 2019. Samkvæmt upplýsingum frá Kennarasambandi Íslands (2018) er hlutfall grunnskólakennara rúm 69% á móti tæpu 31% leikskólakennara. Það eru því hlutfallslega fleiri grunnskólakennarar en leikskólakennarar sem svara fyrstu þrjú árin en hlutfallið snýst svo við þannig að hlutfallslega fleiri leikskólakennarar en grunnskólakennarar svara síðari tvö árin.

Tafla 2. Bakgrunnsupplýsingar um þátttakendur

	2010	2011	2013	2015	2019
Hlutfall kvenna	87,4%	87,2%	87,5%	86,8%	87,6%
Meðalaldur	44,6 ár	45,5 ár	46,4 ár	45,3 ár	46,3 ár
Hlutfall með framhalds- menntun á háskólastigi	13,7%	14,9%	16,2%	18,5%	24,5%
Hlutfall einhleypra	15,8%	16,0%	16,1%	18,1%	19,0%
Hlutfall með börn á heimili	70,6%	68,1%	67,0%	65,2%	61,9%
Hlutfall í fullu stöðugildi	68,6%	70,0%	70,5%	71,5%	73,0%
Hlutfall grunnskólakennara	71,2%	73,2%	71,3%	67,5%	64,5%

Spurningar og úrvinnsla

Jafnvægi milli vinnu og einkalífs var metið með einni staðhæfingu; „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs.“ Starfsánægja var metin með einni staðhæfingu; „Þegar á heildina er lítið er ég ánægð(ur) í starfi mínu.“ Löngun til að hætta í starfi var einnig metin með einni staðhæfingu; „Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi.“ Gefnir voru fimm svarmöguleikar við þessum þremur staðhæfingum: „mjög ósammála“, „frekar ósammála“, „hvorki ósammála né sammála“, „frekar sammála“ og „mjög sammála“. Þessar spurningar eru fengnar úr spurningalista í könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna sem nokkrum sinnum hefur verið lagður fyrir alla ríkisstarfsmenn (sjá t.d. Ómar H. Kristmundsson, 2007). Starfskröfur voru metnar með þremur spurningum; (1)

„Er vinnuálag svo ójafnt að verkefni hlaðist upp?“, (2) „Verður þú að vinna á miklum hraða?“, (3) „Hefur þú of mikið að gera?“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar við þessum þremur spurningum; „mjög sjaldan eða aldrei“, „fremur sjaldan“, „stundum“, „fremur oft“ og „mjög oft eða alltaf“. Innri áreiðanleiki þessara þriggja spurninga var mældur með Cronbach's alpha-áreiðanleikastuðlinum og reyndist hann vera á bilinu 0,79–0,82 eftir árum sem spurningalistinn var lagður fyrir. Yfirvinna var metin út frá einni spurningu; (1) „Verður þú að vinna aukavinnu?“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar við þessari spurningu; „mjög sjaldan eða aldrei“, „fremur sjaldan“, „stundum“, „fremur oft“ og „mjög oft eða alltaf“. Þessar spurningar voru fengnar úr norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni í þýðingu Hólmfríðar K. Gunnarsdóttur.

Bakgrunnsbreytur í rannsókninni voru kyn (karl/kona), aldur (miðað við árið 2019), hjúskaparstaða (einhleyp(ur)/í hjónabandi eða sambúð), heimilisgerð (börn á heimili/engin börn á heimili), starfshlutfall (fullt starf/skert starfshlutfall) og skólastig (leikskólakennari/grunnskólakennari).

Niðurstöður eru sýndar sem fjöldatölur, hlutfallstölur, meðaltöl, staðalfrávik og fylgni-stuðlar. *Dreifigreining* var notuð til að skoða jafnvægi milli vinnu og einkalífs yfir tíma sem og starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfkröfur og yfirvinnu. *Bonferroni*-eftir-áprófið var notað til að skoða hvaða munur væri milli ára ef einhver var. *Óháð t-próf* var notað til að skoða hvort fram kæmi munur á jafnvægi milli vinnu og einkalífs eftir kyni, hjúskaparstöðu, heimilisgerð og starfshlutfalli ár hvert. *Pearson-r-fylgniprófið* var notað til að mæla tengsl milli jafnvægis vinnu og einkalífs og starfsánægju, löngunar til að hætta í starfi, starfskrafna og yfirvinnu. Stuðst var við skilgreiningu Cohen (1988, bls. 79–81) til að meta hvort um veik (0,10–0,29), miðlungs (0,30–0,49) eða sterk tengsl (0,50–1,0) væri að ræða. Við tölfræðiúrvinnslu var notað SPSS 22 og marktækt miðuð við 95% öryggis-mörk.

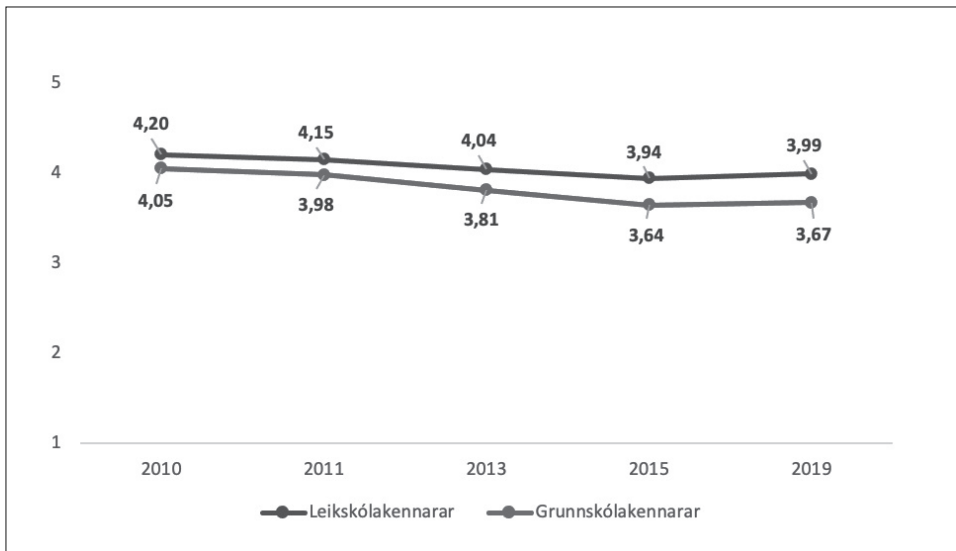
NIÐURSTÖÐUR

Jafnvægi milli vinnu og einkalífs

Mynd 1 sýnir meðaltalstölur jafnvægis milli vinnu og einkalífs hjá leikskólakennurum og grunnskólakennurum sem túlkast þannig að hærra gildi þýðir meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Sjá má að meðaltalið hjá bæði leikskólakennurum og grunnskólakennurum lækkar marktækt frá árinu 2010 til 2015 en hækkar dálítið árið 2019. Dreifigreining var framkvæmd til að skoða áhrif tíma (ára fyrirliagnar spurningalistas) á upplifun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Fram kom marktækur munur á upplifun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs eftir tíma bæði meðal leikskólakennara ($F_{(4, 4858)} = 13,9, p = 0,01$) og grunnskólakennara ($F_{(4, 11029)} = 73,8, p = 0,01$). Niðurstöður Bonferroni-prófsins sýndu að hjá leikskólakennurum var marktækur munur á upplifun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs árið 2010 ($M = 4,20, SF = 0,89$) og 2013 ($M = 4,04, SF = 0,90$), 2015 ($M = 3,94, SF = 0,90$) og 2019 ($M = 3,99, SF = 1,04$). Einnig var marktækur munur árið 2011 ($M = 4,15, SF = 0,84$) og 2015 og 2019. Niðurstöðurnar sýndu einnig að munurinn á upplifun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs milli ára 2013, 2015 og 2019 var ekki marktækur ($p > 0,05$). Hjá grunn-

skólakennurum kom fram munur á upplifun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs árið 2010 ($M = 4,05$, $SF = 0,91$) og 2013 ($M = 3,81$, $SF = 0,99$), 2015 ($M = 3,64$, $SF = 1,02$) og 2019 ($M = 3,67$, $SF = 1,16$). Einnig var marktækur munur árið 2011 ($M = 3,98$, $SF = 0,91$) og 2013, 2015 og 2019, árið 2013 og 2015 og 2019 en munurinn á upplifun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs reyndist ekki marktækur á milli árunna 2015 og 2019. Jafnframt sýna niðurstöðurnar að leikskólakennarar upplifa meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs en grunnskólakennarar öll árin (2010: $t_{(3306)} = -4,38$; $p < 0,05$; 2011: $t_{(2867)} = -4,69$; $p < 0,05$; 2013: $t_{(3237)} = -6,28$; $p < 0,05$; 2015: $t_{(3459)} = -8,81$; $p < 0,05$; 2019: $t_{(3018)} = -7,47$; $p < 0,05$).

Mynd 1. Meðaltal fyrir upplifun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs hjá leikskólakennurum og grunnskólakennurum



Tafla 3 sýnir meðaltal jafnvægis milli vinnu og einkalífs hjá leikskólakennurum eftir kyni, hjúskaparstöðu, heimilisgerð og starfshlutfalli. Sjá má að konur voru í meiri mæli en karlar sammála því að gott jafnvægi væri milli vinnu og einkalífs ef frá er talið árið 2013, en þá var meðaltalið marktækt hærra meðal karla en kvenna. Niðurstöðurnar sýna að hjúskaparstaða hefur ekki marktæk áhrif á upplifun leikskólakennara á jafnvægi milli vinnu og einkalífs þó meðaltal þeirra sem eru einhleypir hafi reynt lægra öll árin. Hins vegar má sjá að leikskólakennarar sem bjuggu með barni/börnum á heimilinu árin 2010 og 2013 upplifðu marktækt minna jafnvægi milli vinnu og einkalífs, en árið 2011 upplifðu þeir marktækt meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Jafnframt sýna niðurstöðurnar að leikskólakennarar í skertu starfshlutfalli upplifðu meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs og reyndist munurinn marktækur árin 2010 og 2011.

Tafla 3. Meðaltal fyrir jafnvægi milli vinnu og einkalífs meðal leikskólakennara

	2010	2011	2013	2015	2019
<i>Kynferði:*</i>					
Konur	4,21	4,17	4,03	3,95	4,00
Karlar	4,00	3,77	4,33	3,75	3,77
<i>Hjúskaparstaða:**</i>					
Einhleypir	4,19	4,12	4,02	3,91	4,02
Í hjónabandi eða sambúð	4,20	4,17	4,05	3,96	4,08
<i>Heimilisgerð:***</i>					
Með börn á heimili	4,14	4,26	3,99	3,94	4,07
Engin börn á heimili	4,36	4,12	4,16	3,97	4,07
<i>Starfshlutfall:****</i>					
Í fullu starfi	4,14	4,10	4,02	3,94	3,91
Í skertu starfshlutfalli	4,29	4,24	4,07	4,00	4,03

* 2010: $t(951) = -1,30$; $p > 0,05$; 2011: $t(771) = -2,38$; $p < 0,05$; 2013: $t(937) = 1,98$; $p < 0,05$; 2015: $t(1122) = -1,80$; $p > 0,05$; 2019: $t(1072) = -1,62$; $p > 0,05$

** 2010: $t(942) = 0,21$; $p > 0,05$; 2011: $t(752) = 0,61$; $p > 0,05$; 2013: $t(906) = 0,51$; $p > 0,05$; 2015: $t(1094) = 0,84$; $p > 0,05$; 2019: $t(939) = 0,89$; $p > 0,05$

*** 2010: $t(940) = 3,52$; $p < 0,05$; 2011: $t(749) = 2,20$; $p < 0,05$; 2013: $t(904) = 2,59$; $p < 0,05$; 2015: $t(1097) = 0,51$; $p > 0,05$; 2019: $t(938) = 0,01$; $p > 0,05$

**** 2010: $t(942) = 2,71$; $p < 0,05$; 2011: $t(766) = 2,35$; $p < 0,05$; 2013: $t(928) = 0,78$; $p > 0,05$; 2015: $t(1064) = 0,95$; $p > 0,05$; 2019: $t(878) = 1,51$; $p > 0,05$

Tafla 4 sýnir meðaltal grunnskólakennara í jafnvægi milli vinnu og einkalífs eftir kyni, hjúskaparstöðu, heimilisgerð og starfshlutfalli. Sjá má að ekki kom fram marktækur munur á meðaltölum kvenna og karla neitt árið en árið 2010 og 2013 upplifðu einhleypir grunnskólakennarar marktækt minna jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Jafnframt sýna niðurstöðurnar að grunnskólakennarar sem bjuggu með barni/börnum á heimilinu upplifðu marktækt minna jafnvægi milli vinnu og einkalífs öll árin, sem og einstaklingar í fullu starfi.

Tafla 4. Meðaltal fyrir jafnvægi milli vinnu og einkalífs meðal grunnskólakennara

	2010	2011	2013	2015	2019
<i>Kynferði:*</i>					
Konur	4,05	3,99	3,80	3,64	3,68
Karlar	4,04	3,94	3,82	3,64	3,63
<i>Hjúskaparstaða:**</i>					
Einhleypir	3,87	3,92	3,64	3,66	3,79
Í hjónabandi eða sambúð	4,08	3,99	3,84	3,64	3,75
<i>Heimilisgerð:***</i>					
Með börn á heimili	4,02	3,93	3,76	3,57	3,72
Engin börn á heimili	4,13	4,08	3,93	3,78	3,83
<i>Starfshlutfall:****</i>					
Í fullu starfi	4,02	3,94	3,74	3,56	3,62
Í skertu starfshlutfalli	4,14	4,11	3,99	3,91	3,87

* 2010: $t(2353) = -0,16$; $p > 0,05$; 2011: $t(2094) = -0,83$; $p > 0,05$; 2013: $t(2298) = -0,00$; $p > 0,05$; 2015: $t(2335) = -1,80$; $p > 0,05$; 2019: $t(1944) = -0,61$; $p > 0,05$

** 2010: $t(2345) = 4,01$; $p < 0,05$; 2011: $t(2028) = 1,26$; $p > 0,05$; 2013: $t(2222) = 3,43$; $p < 0,05$; 2015: $t(2254) = -0,22$; $p > 0,05$; 2019: $t(1653) = -0,51$; $p > 0,05$

*** 2010: $t(2340) = 2,58$; $p < 0,05$; 2011: $t(2025) = 3,53$; $p < 0,05$; 2013: $t(2214) = 3,92$; $p < 0,05$; 2015: $t(2254) = 4,74$; $p < 0,05$; 2019: $t(1653) = 2,23$; $p < 0,05$

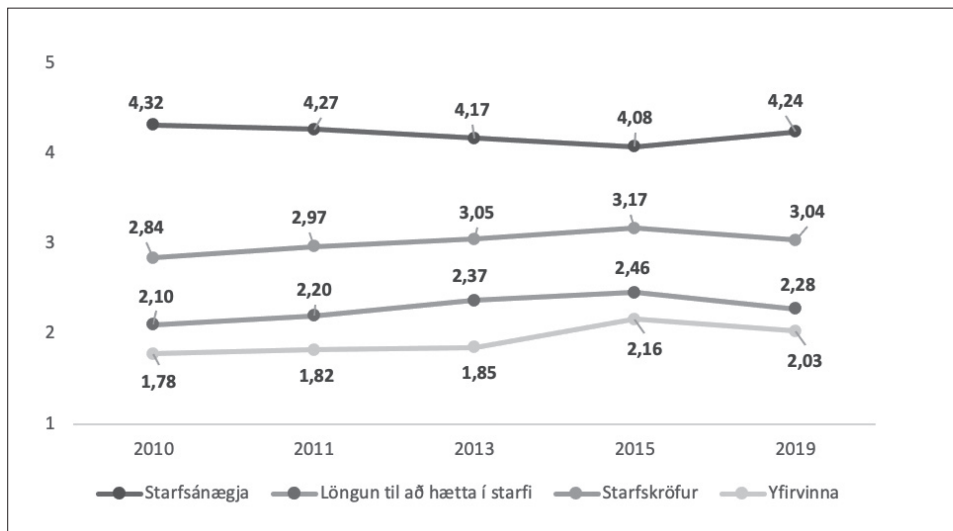
**** 2010: $t(2329) = 2,80$; $p < 0,05$; 2011: $t(2076) = 3,80$; $p < 0,05$; 2013: $t(2275) = 5,33$; $p < 0,05$; 2015: $t(2202) = 7,08$; $p < 0,05$; 2019: $t(1650) = 3,60$; $p < 0,05$

Starfsánægja, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinna

Mynd 2 sýnir meðaltal fyrir starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinna hjá leikskólakennurum. Starfsánægja mældist mikil meðal leikskólakennara í öllum fyrirlögnum spurningalistans, eða á bilinu 4,1–4,3 á kvarðanum 1–5. Niðurstöðurnar sýna þó að starfsánægja leikskólakennara minnkar á árunum 2010–2015 en eykst svo árið 2019 ($F_{(4,4855)} = 13,4$, $p = 0,01$). Munurinn var marktækur á milli fyrirlagnanna 2010 ($M = 4,32$, $SF = 0,82$) og 2013 ($M = 4,17$, $SF = 0,82$) og svo 2015 ($M = 4,08$, $SF = 0,90$). Einnig var marktækur munur á meðaltali fyrir starfsánægju árið 2011 ($M = 4,27$, $SF = 0,80$) og 2015 og milli árunna 2015 og 2019 ($M = 4,24$, $SF = 0,84$). Meðaltal fyrir löngun til að hætta í starfi mældist á bilinu 2,1–2,5 á kvarðanum 1–5 sem gefur til kynna að í langflestum tilvikum hugsu leikskólakennarar ekki oft um að hætta í núverandi starfi. Einnig kom fram að löngun til að hætta í starfi jókst á árunum 2010–2015 en minnkaði svo árið 2019 ($F_{(4,4842)} = 13,2$, $p = 0,01$). Fram kom marktæk aukning frá árinu 2010 ($M = 2,10$, $SF = 1,19$) til 2013 ($M = 2,37$, $SF = 1,26$), 2015 ($M = 2,46$, $SF = 1,29$) og 2019 ($M = 2,28$, $SF = 1,19$). Einnig var

marktækur munur á meðaltali fyrir löngun til að hætta í starfi árið 2011 ($M = 2,20$, $SF = 1,19$) og 2015 og einnig 2019. Löngun til að hætta í starfi minnkar marktækt á milli árunum 2015 og 2019. Meðaltal fyrir starfskröfur mældist á bilinu 2,8–3,2 á kvarðanum 1–5 sem gefur til kynna að álag sé töluvert á mörgum leikskólakennurum. Niðurstöðurnar sýna að starfskröfur aukast á milli árunum 2010 og 2015 en minnka svo árið 2019 ($F_{(4, 4965)} = 18,3$, $p = 0,01$). Fram kom marktækur munur á meðaltali starfskrafna árið 2010 ($M = 2,84$, $SF = 0,94$) og 2011 ($M = 2,97$, $SF = 0,92$), 2013 ($M = 3,05$, $SF = 0,96$), 2015 ($M = 3,17$, $SF = 0,88$) og 2019 ($M = 3,04$, $SF = 0,96$). Einnig kom fram marktækur munur á meðaltölum árið 2011 og 2015, árið 2013 og 2015 og 2015 og 2019. Meðaltal fyrir nauðsyn þess að vinna aukavinnu mældist á bilinu 1,8–2,2 á kvarðanum 1–5, sem gefur til kynna að þó nokkrir leikskólakennarar þurfi að vinna aukavinnu. Nauðsyn þess að vinna aukavinnu eykst á árunum 2010–2015 en minnkar svo árið 2019 ($F_{(4, 4932)} = 21,7$, $p = 0,01$). Munurinn var marktækur á milli árunum 2010 ($M = 1,78$, $SF = 1,07$) og 2015 ($M = 2,16$, $SF = 1,20$) og svo 2019 ($M = 2,03$, $SF = 1,14$). Einnig var munurinn marktækur árið 2011 ($M = 1,82$, $SF = 1,05$) og 2015 og 2019 og árið 2013 og árin 2015 og 2019.

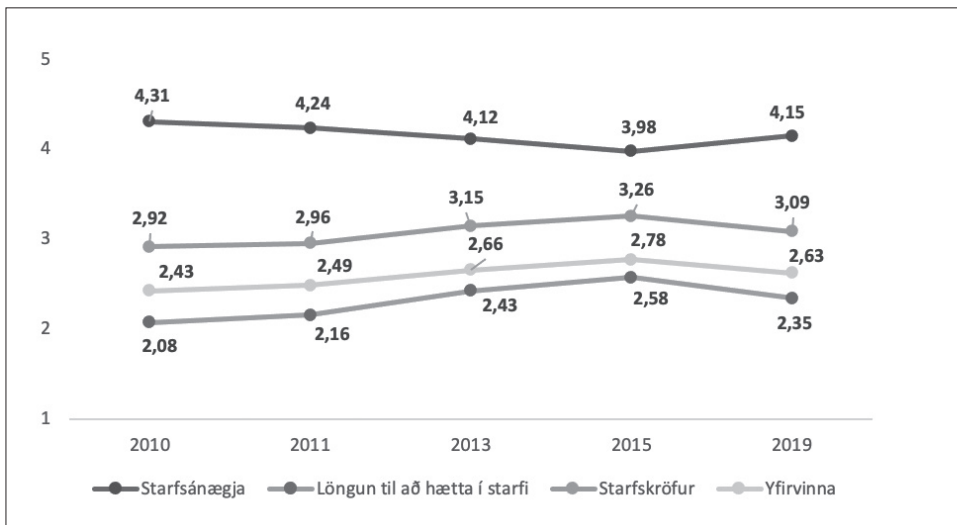
Mynd 2. Meðaltal fyrir starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu hjá leikskólakennurum



Mynd 3 sýnir meðaltal fyrir starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu hjá grunnskólakennurum. Starfsánægja mældist mikil meðal grunnskólakennara eða á bilinu 4,0–4,3 á kvarðanum 1–5. Niðurstöðurnar sýna að starfsánægja grunnskólakennara minnkar á árunum 2010–2015 en eykst svo árið 2019 ($F_{(4, 11006)} = 51,0$, $p = 0,01$). Munurinn var marktækur á milli fyrirliagnanna 2010 ($M = 4,31$, $SF = 0,78$) og 2011 ($M = 4,24$, $SF = 0,79$), og 2013 ($M = 4,12$, $SF = 0,82$), 2015 ($M = 3,98$, $SF = 0,96$) og 2019 ($M = 4,15$, $SF = 0,82$). Einnig var marktækur munur á meðaltali fyrir starfsánægju árið 2011 og árið 2013, 2015 og 2019, árið 2013 og 2015 og 2019 og árið 2015 og 2019. Meðaltal fyrir

löngun til að hætta í starfi mældist á bilinu 2,1–2,6 á kvarðanum 1–5 sem gefur til kynna að langflestir grunnskólakennarar hugsi ekki oft um að hætta í núverandi starfi. Niðurstöðurnar sýna jafnframt að löngun til að hætta í starfi jókst meðal grunnskólakennara á árunum 2010–2015 en minnkaði svo árið 2019 ($F_{(4, 10981)} = 64,14$, $p = 0,01$). Fram kom marktæk aukning frá árinu 2010 ($M = 2,08$, $SF = 1,14$) til 2013 ($M = 2,43$, $SF = 1,24$), 2015 ($M = 2,58$, $SF = 1,29$) og 2019 ($M = 2,35$, $SF = 1,25$). Einnig var marktæk hækkun á meðaltali fyrir löngun til að hætta í starfi árið 2011 ($M = 2,16$, $SF = 1,16$) og 2013, 2015 og 2019 sem og milli árunna 2013 og 2015. Löngun til að hætta í starfi minnkar marktækt á milli árunna 2015 og 2019. Meðaltal fyrir starfskröfur mældist á bilinu 2,9–3,3 á kvarðanum 1–5, sem gefur til kynna að álag á grunnskólakennara sé þó nokkurt. Niðurstöðurnar sýna að starfskröfur aukast á milli árunna 2010 og 2015 en minnka svo árið 2019 ($F_{(4, 11256)} = 53,4$, $p = 0,01$). Fram kom marktækur munur á meðaltali starfskrafna árið 2010 ($M = 2,92$, $SF = 0,87$) og 2013 ($M = 3,15$, $SF = 0,91$), 2015 ($M = 3,26$, $SF = 0,91$) og 2019 ($M = 3,09$, $SF = 0,90$). Einnig kom fram marktækur munur á meðaltölum árið 2011 ($M = 2,96$, $SF = 0,86$) og 2013, 2015 og 2019 og árið 2013 og 2015 og 2015 og árið 2019. Meðaltal fyrir nauðsyn þess að vinna aukavinnu mældist á bilinu 2,4–2,8 á kvarðanum 1–5, sem gefur til kynna að þó nokkrir grunnskólakennarar þurfi að vinna aukavinnu. Nauðsyn þess að vinna aukavinnu eykst á árunum 2010–2015 en minnkar svo árið 2019 ($F_{(4, 11172)} = 30,8$, $p = 0,01$). Munurinn var marktækur á árunum 2010 ($M = 2,43$, $SF = 1,20$) og 2013 ($M = 2,66$, $SF = 1,26$), 2015 ($M = 2,79$, $SF = 1,26$) og 2019 ($M = 2,63$, $SF = 1,23$). Einnig var munurinn marktækur árið 2011 ($M = 2,49$, $SF = 1,19$) og 2013, 2015 og 2019 og árið 2013 og árið 2015 sem og milli 2015 og 2019.

Mynd 3. Meðaltal fyrir starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu hjá grunnskólakennurum



Jafnframt sýna niðurstöðurnar að meðaltal fyrir starfsánægju var lægra meðal grunnskólakennara en leikskólakennara og reyndist munurinn marktækur árið 2015 ($t(3459) = 2,83; p < 0,05$) og 2019 ($t(2961) = 3,01; p < 0,05$). Einnig sýna niðurstöðurnar að grunnskólakennarar hafa marktækt meiri löngun til að hætta í starfi en leikskólakennarar árið 2015 ($t(3459) = -2,48; p < 0,05$). Hvað starfskröfur varðar þá kom í ljós að grunnskólakennarar upplifðu marktækt meiri starfskröfur en leikskólakennarar öll árin nema árin 2011 og 2019 (2010: $t(3341) = -2,53; p < 0,05$; 2011: $t(2905) = 0,19; p > 0,05$; 2013: $t(3301) = -2,86; p < 0,05$; 2015: $t(3459) = -2,53; p < 0,05$; 2019: $t(3215) = -1,62; p > 0,05$).

Tengsl jafnvægis milli vinnu og einkalífs við starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu

Tafla 5 sýnir fylgni jafnvægis vinnu og einkalífs við starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu meðal leikskólakennara. Niðurstöðurnar sýna sterk jákvæð tengsl jafnvægis vinnu og einkalífs og starfsánægju hjá leikskólakennurum árin 2010, 2013 og 2015 ($r > 0,50$) og miðlungs sterk tengsl árin 2011 og 2019 ($r > 0,30$). Jafnvægi milli vinnu og einkalífs hafði miðlungs sterk neikvæð tengsl við löngun til að hætta í starfi öll árin ($r > 0,30$) og jafnvægi milli vinnu og einkalífs hafði miðlungs sterk neikvæð tengsl við starfskröfur árið 2013 ($r > 0,30$) en veik neikvæð tengsl öll önnur ár ($r > 0,10$). Jafnvægi milli vinnu og einkalífs hafði veik neikvæð tengsl við nauðsyn þess að vinna aukavinnu öll árin ($r > 0,10$). Túlka má þær niðurstöður þannig að leikskólakennarar sem þurftu að vinna yfirvinnu hafi síður verið sammála því að telja gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs en kennarar sem sjaldnar þurftu að vinna aukavinnu.

Tafla 5. Fylgni jafnvægis milli vinnu og einkalífs við starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu meðal leikskólakennara

	2010	2011	2013	2015	2019
Starfsánægja	0,583**	0,487**	0,534**	0,533**	0,489**
Löngun til að hætta í starfi	-0,413**	-0,388**	-0,388**	-0,400**	-0,373**
Starfskröfur	-0,280**	-0,240**	-0,302**	-0,259**	-0,203**
Yfirvinna	-0,178**	-0,177**	-0,126**	-0,191**	-0,224**

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

Tafla 6 sýnir fylgni jafnvægis vinnu og einkalífs við starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu meðal grunnskólakennara. Niðurstöðurnar sýna sterk jákvæð tengsl jafnvægis milli vinnu og einkalífs og starfsánægju hjá leikskólakennurum árið 2010 ($r > 0,50$) og miðlungs sterk tengsl öll hin árin ($r > 0,30$). Jafnvægi milli vinnu og einkalífs hafði miðlungs sterk neikvæð tengsl við löngun til að hætta í starfi öll árin ($r > 0,30$) og jafnvægi milli vinnu og einkalífs hafði miðlungs sterk neikvæð tengsl við starfskröfur öll árin ($r > 0,30$). Jafnvægi milli vinnu og einkalífs hafði miðlungs sterk neikvæð tengsl við nauðsyn þess að vinna aukavinnu árin 2010, 2013 og 2015 ($r > 0,30$) og veik

neikvæð tengsl árið 2011 og 2015 ($r > 0,10$). Túlka má þær niðurstöður þannig að grunnskólakennarar sem þurftu að vinna yfirvinnu hafi síður verið sammála því að telja gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs en kennarar sem sjaldnar þurftu að vinna aukavinnu.

Tafla 6. Fylgni jafnvægis milli vinnu og einkalífs við starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu meðal grunnskólakennara

	2010	2011	2013	2015	2019
Starfsánægja	0,506**	0,485**	0,498**	0,480**	0,481**
Löngun til að hætta í starfi	-0,367**	-0,317**	-0,343**	-0,393**	-0,428**
Starfskröfur	-0,386**	-0,395**	-0,413**	-0,371**	-0,300*
Yfirvinna	-0,309**	-0,279**	-0,336**	-0,279**	-0,304**

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

UMRÆÐUR

Markmið rannsóknarinnar var að skoða hvernig leikskólakennurum og grunnskólakennurum gengi að samræma vinnu og einkalíf og greina tengsl þess við starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu. Almenn séð þá gengur leikskóla- og grunnskólakennurum vel að samræma vinnu og einkalíf. Niðurstöðurnar sýna þó að bæði leikskólakennarar og grunnskólakennarar voru ekki eins sammála því árið 2019 og árið 2010 að gott jafnvægi væri milli vinnu og einkalífs, sem túlka má þannig að þeim gangi verr að upplifa jafnvægi milli vinnu og einkalífs 2019 en 2010. Niðurstöðurnar sýna einnig jákvæð tengsl milli jafnvægis vinnu og einkalífs og starfsánægju hjá bæði leikskólakennurum og grunnskólakennurum og neikvæð tengsl jafnvægis vinnu og einkalífs við löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og yfirvinnu. Þessar niðurstöður má túlka þannig að leikskólakennarar og grunnskólakennarar sem upplifa gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs upplifi meiri starfsánægju, hafi minni löngun til að hætta í starfi, upplifi minna álag í starfi og telji sig sjaldnar þurfa að vinna aukavinnu.

Það að líða vel í vinnunni skiptir máli fyrir almenna líðan sem og lífsgæði og hefur jafnvægi milli vinnu og einkalífs þar áhrif eins og nýleg heimildasamantekt Sirgy og Lee (2018) bendir á. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna mikla starfsánægju bæði meðal leikskólakennara og grunnskólakennara en þó minnkar starfsánægjan hjá báðum hópum á árunum 2010 til 2015 og löngun til þess að hætta í starfi eykst á þessu tímabili hjá báðum hópum. Einnig kemur fram að álag í starfi eykst hjá bæði leikskólakennurum og grunnskólakennurum, er meira 2019 en 2010 og fleiri töldu sig þurfa að vinna yfirvinnu meðal bæði leikskóla- og grunnskólakennara árið 2019 en 2010. Þetta vekur upp margar spurningar um starfsumhverfi kennaranna og hvernig það er að þróast, þar sem allir þættir sem hér voru skoðaðir mældust verri 2019 en 2010. Það var þó jákvætt að sjá að upplifun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs, starfsánægja, löngun til að hætta í starfi, starfskröfur og það að þurfa að vinna aukavinnu kom betur út árið 2019 en árið 2015. Á bak við réttindi til að geta kallað sig leikskólakennara og grunnskólakennara liggur þriggja

til fimm ára háskólanám með tilheyrandi kostnaði og ætla má að fáir leggi slíkt á sig nema að hafa einlægán áhuga á því að starfa sem leikskólakennari eða grunnskólakennari. Það er því áhyggjuefni ef sumir þeirra sem hafa sérstaklega menntað sig til þess að kenna í leikskólum og grunnskólum þrífast ekki almennilega á vinnustað og hugsa oft um að hætta í núverandi starfi. Vert er að hafa í huga að erlendar rannsóknir sýna að starfsfólk sem upplifir togstreitu milli vinnu og einkalífs velur fjölskylduna fram yfir vinnuna (sjá t.d. Amstad o.fl., 2011; Boyar o.fl., 2003).

Niðurstöðurnar sýna einnig að leikskólakennarar upplifa öll árin meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs en grunnskólakennarar. Líklega er það vegna þess að grunnskólakennarar þurfa í mun meiri mæli en leikskólakennarar að vinna aukavinnu og vinnutími þeirra á ársgrundvelli skiptist niður á færri vikur innan ársins. Það gerir vinnudaga grunnskólakennara oft langa og krefjandi eins og Quintana o.fl. (2019) benda á og leiðir þar með til lakara jafnvægis milli vinnu og einkalífs (Worth og Van en Brande (2019). Einnig má ætla að þessi samþjöppun vinnutímans í 37 vikur á ári hjá grunnskólakennurum leiði til þess að kennarar nái ekki að klára verkefni innan hefðbundins vinnudags þannig að valdi álagi og jafnvel óánægju, en það er í takt við rannsóknarniðurstöður da Silva og Fischer (2020). Hafa ber þó einnig í huga að leikskólakennarar eru nánast allan vinnudaginn á „gólfinu“ með börnunum meðan grunnskólakennarar hafa mun meiri sveigjanleika innan síns vinnudags þó þessi sveigjanleiki sem grunnskólakennarar hafi sé í raun háður samkomulagi við yfirmenn eða stjórnendur og jafnvel reglum um viðveru innan skóla, sem geta verið mismunandi eftir sveitarfélögum. Þessar niðurstöður eru einnig áhugaverðar í ljósi rannsóknar Hjördísar Sigursteinsdóttur (2018) á líðan í lok vinnudags meðal leikskólakennara og grunnskólakennara en sú rannsókn sýnir ekki mun á leikskólakennurum og grunnskólakennurum hvað varðar það að vera úrvinda eða stressaður í lok vinnudags. Hins vegar sýna þær niðurstöður tengingu á milli líðanar í lok vinnudags og upplifunar á jafnvægi milli vinnu og einkalífs þannig að betri líðan í lok vinnudags þýðir meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs, en eins og Sirgy og Lee (2018) benda á þá getur jafnvægi milli vinnu og einkalífs dregið úr streitutengdum þáttum og andlegri vanlíðan á vinnustað.

Þessar niðurstöður eru einnig áhugaverðar í ljósi þess að árið 2008 tóku til dæmis gildi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla þar sem eitt af markmiðunum er að gera bæði starfsfólki kleift að samræma vinnu og fjölskyldulíf og atvinnurekendum að auka sveigjanleika í skipulagningu vinnu og vinnutíma (lög nr. 10/2008). Einnig er ákvæði um sveigjanleika í starfi í kjarasamningum hjá bæði leikskólakennurum og grunnskólakennurum (Samband íslenskra sveitarfélaga og Kennarasamband Íslands, 2018, 2020). Ávinningurinn af því að skapa betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs er margvíslegur, eins og fram kemur t.d. í rannsókn Quintana og félaga (2019), auk þess sem við vinnum ekkert endilega betur þó við vinnum lengur hvern dag.

Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir (2010) benda á að konur sinna í mun meiri mæli en karlar heimilisstörfum og umönnun barna. Af þessu má draga þá ályktun að konur nái síður en karlar að viðhalda góðu jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Mikil meirihluti leikskólakennara og grunnskólakennara er konur og því má ætla að það sama gildi um þær og konur almennt, það er að segja að þær nái síður að halda góðu jafnvægi milli vinnu og einkalífs en karlar. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu þó lítinn mun á þeirri upplifun kvenna og karla að finnast vera gott jafnvægi hjá sér milli vinnu og einkalífs.

Rannsóknin náði til allra leikskólakennara og grunnskólakennara sem starfa hjá flestum íslenskum sveitarfélögum með 2000 íbúa eða fleiri á árunum 2010 til 2019. Helsti veikleiki rannsóknarinnar er að hún nær ekki til kennara Reykjavíkurborgar þar sem forsvarsmenn borgarinnar höfnuðu þátttöku í rannsókninni, en þó voru öll önnur sveitarfélög á höfuðborgarsvæðinu þátttakendur í henni. Einnig er hér um að ræða fimm þversniðsrannsóknir en ekki langtíma panelrannsókn þar sem unnið er með upplifun sömu þátttakenda og því ekki hægt að spá fyrir um með vissu hvernig breyturnar hafa áhrif hver á aðra þó við getum ályktað að samband sé að finna.

Rannsóknin veitir mikilvægar upplýsingar um það hvernig íslenskum leikskóla- og grunnskólakennurum hefur gengið að samræma vinnu og einkalíf síðasta áratuginn og hvernig upplifun þeirra var á starfsánægju, löngun til að hætta í starfi, starfskröfum og nauðsyn þess að vinna aukavinnu. Þar sem fyrri rannsóknir hafa sýnt mikilvægi þess að huga vel að starfsaðstæðum kennara til að efla starfið innan skólanna (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2019; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2018) er mikilvægt að skólastjórnendur sem og stjórnendur sveitarfélaga nýti sér þessar upplýsingar til að öðlast betri þekkingu á starfsumhverfi kennara í því augnamiði að auka vellíðan leikskólakennara og grunnskólakennara.

ÁLYKTANIR

Einn af lykilþáttum þess að líða vel í starfi er að upplifa jafnvægi milli vinnu og einkalífs og hafa einhver úrræði ef myndast togstreita þarna á milli. Það á bæði við um konur og karla og hvort sem maður starfar sem leikskólakennari eða grunnskólakennari. Til að stuðla að jafnvægi milli vinnu og einkalífs hjá leikskólakennurum og grunnskólakennurum, efla vellíðan þeirra og koma í veg fyrir brotthvarf kennara úr starfi er lagt til að skólastjórnendur og stjórnendur sveitarfélaga kappkosti að skapa leikskólakennurum og grunnskólakennurum sveigjanlegt starfsumhverfi því það hefur áhrif á frammistöðu kennara og það hvernig þeir þrífast í starfi.

HEIMILDIR

- Amstad, F. T., Meier, I. I., Fase, U., Elfering, A. og Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151-169. <https://doi.org/10.1077/a0022170>
- Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir. (2019). „Mér finnst ég stundum eins og hamstur í hjóli“: Streita í daglegu lífi fjölskyldufólks á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið, 10*(1), 4–20. https://www.rha.is/static/files/hamstur-i-hjoli_grein_marta-og-andrea.pdf
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Jr., Pearson, A. W. og Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues, 15*(2), 175–190. <https://www.jstor.org/stable/40604424>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>

- Casper, W. J., de Hauw, S., Wayne, J. H. og Greenhaus, J. H. (2018). The jingle-jangle of work-non work balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2. útgáfa). Lawrence Erlbaum Associates.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the family: The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge University Press.
- da Silva, J. P. og Fischer, F. M. (2020). Understudied school teachers' work/life balance and everyday life typologies. *Chronobiology International*, 37(9-10), 1513–1515. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1808010>
- Devi, R. S. og Pandian, P. S. (2011). Work life balance of women school teachers at Virudhunagar district. *Journal for Bloomers of Research*, 4(1), 300–306.
- Flynt, S. W. og Morton, R. C. (2009). The teacher shortage in America: Pressing concerns. *National Forum of Teacher Education Journal*, 19(3), 1–5. <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Flynt,%20Samuel%20Teacher%20Shortage%20in%20America.pdf>
- Foster, B. B. (2001). Choices: A dilemma of women agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 42(3), 1–10. <https://doi.org/10.5032/jae.2001.03001>
- Greenhaus, J. H. og Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. og Godshalk, V. M. (2018). *Career management for life*. Routledge.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2009). Líðan í kjölfar efnahagshruns. Samanburður þriggja hópa. Í Gunnar Þ. Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum X* (bls. 789–798). Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands; Háskólaútgáfan.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir. (2019). Líðan leikskólakennara og leiðbeinenda í leikskólum í kjölfar efnahagshrunsins. *Sérrit Netlu 2019 – Menntun barna í leikskóla og á yngsta stigi í grunnskóla*. https://netla.hi.is/serrit/2019/menntun_barna_leik_grunn/06.pdf
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R. og Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138–154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2018). Líðan í lok vinnudags – Um starfsaðstæður leik- og grunnskólakennara. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2018*. https://netla.hi.is/serrit/2018/menntakvika_2018/03.pdf
- Jabeen, F., Friesen, H. L. og Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0016>
- Johari, J., Yean Tan, F. og Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. og Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Kennarasamband Íslands. (2018). *Kynjabókhalld KÍ 2018. Jafnréttisnefnd KÍ*. https://www.ki.is/media/eqtpwk43/kynjabókhalld-2018_lok.pdf
- Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir. (2012). *Vinna og heimili fyrir og eftir bankahrun*. Þjóðmálastofnun Háskóla Íslands.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. og Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organization support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Laurijssen, I. og Glorieux, I. (2013). Balancing work and family: A panel analysis of the impact of part-time work on the experience of time pressure. *Social Indicators Research*, 112(1), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0046-4>
- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social politics*, 8(2), 152–169. <https://doi.org/10.1093/sp/8.2.152>
- Locke, J. (1969). *Problems and perspectives: A collection of new essays*. Cambridge University Press.
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna nr. 10/2008.
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.
- Monisha, K., Aswin, G. A., Gokulkrishnan, R., Karthick, T. og Ajithkumar, A. (2020). Work life balance of women – a case study. *International Journal of Research in Engineering and Management*, 4, 300–306. <https://www.ijrem.in/Downloads/Docs/IJREM%20A%20-%2071.pdf>
- Murray, K., Flowers, J., Croom, B. og Wilson, B. (2011). The agricultural teacher's struggle for balance between career and family. *Journal of Agricultural Education*, 52(2), 107–117. <https://doi.org/10.5032/jae.2011.02107>
- Nilsson, M., Blomqvist, K. og Andersson, I. (2017). Salutogenic resources in relation to teachers' work-life balance. *Work*, 56(4), 591–602. <https://doi.org/10.3233/WOR-172528>
- OECD. (2020). *Employment rate*. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>
- OECD.Stat. (e.d.). *Average annual hours actually worked per worker*. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=94397>
- Ómar H. Kristmundsson. (2007). *Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006: Niðurstöður*. Fjármálaráðuneytið; Háskóli Íslands, Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála. <https://www.stjornarradid.is/media/fjarmalaraduneyti-media/media/Starfsmanna-mal/Konnun-a-starfsumhverfi-rikisstarfsmanna-2006-nidurstodur.pdf>
- Priya, J. J. (2017). An investigation on balance between professional and personal work of women teachers. *I-manager's Journal of Educational Psychology*, 10(3), 39–45. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1138677.pdf>
- Quintana, C. B., Mercado, F. M. og Balagtas, A. O. (2019). Perception of STEAM teachers on the influence of work-life balance on well-being and teaching performance. *The Normal Lights*, 13(1), 257–286. <https://po.pnuresearchportal.org/ejournal/index.php/normallights/article/view/1243>

- Samband Íslenskra sveitarfélaga og Kennarasamband Íslands. (2018). *Kjarasamningur Sambands Íslenskra sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands vegna Félags grunnskólakennara*. https://www.ki.is/media/zlbpyj3i/fg_kjarasamningur_i_gildi_011217_til_300619.pdf
- Samband Íslenskra sveitarfélaga og Kennarasamband Íslands. (2020). *Kjarasamningur Sambands íslenskra sveitarfélaga og Kennarasamband Íslands vegna Félags leikskólakennara*. https://www.ki.is/media/3skchztn/fl-heildarkjarasamningur-2020-2021_ap21_lok2.pdf
- Sirgy, M. J. og Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Soomro, A., Breitenacker, R. og Shah, S. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <http://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Stefán Ólafsson. (1996). *Hugarfar og hagvöxtur*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands; Háskólaútgáfan.
- Sturges, J. og Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5–20. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x>
- Sultan, Q., Aftab, J., Amin, S. og Anjum, U. (2016). Different factors of work life balance affecting employee job satisfaction: A study of banking sector of Sargodha region. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 4(3), 98–109. https://www.academia.edu/28175883/Different_factors_of_Work_Life_Balance_Affecting_Employee_Job_Satisfaction_A_Study_of_Banking_Sector_of_Sargodha_Region
- Suryakumar, R. og Suresh, V. (2018). Influence of demographic variables on work life balance among school teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 6(4), 31–35. <https://ijip.in/articles/influence-of-demographic-variables-on-work-life-balance-among-school-teachers/>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Weiss, H. M. og Brief, A. P. (2001). Affect at work: An historical perspective. Í R. L. Payne og C. L. Cooper (ritstjórar), *Emotions at work: Theory, research, and application* (bls. 133–164). Wiley.
- Wong, P. T. P. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology*, 52(2), 69–81. <https://doi.org/10.1037/a0022511>
- Worth, J. og Van den Brande, J. (2019). *Teacher labor market in England – annual report 2019*. National Foundation for Educational Research. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED594396.pdf>
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12(3), 262–277. <https://doi.org/10.1108/17511340610670179>

Greinin barst tímaritinu 8. september 2020 og var samþykkt til birtingar 6. maí 2022.

UM HÖFUNDINN

Hjördís Sigursteinsdóttir (hjordis@unak.is) er dósent í stjórnun við viðskiptadeild Háskólans á Akureyri. Hún lauk doktorsprófi í félagsfræði frá Háskóla Íslands, MA-prófi í félagsfræði frá sama skóla 2008 og BSc-gráðu í viðskiptafræði frá Háskólanum á Akureyri 1997. Hennar helstu áherslur í rannsóknum og kennslu lúta að stjórnun og stjórnunarháttum og heilsu og vellíðan á vinnustað.

WORK-LIFE BALANCE AMONG PRESCHOOL TEACHERS AND PRIMARY SCHOOL TEACHERS

ABSTRACT

Work-life balance has always been a concern of those who are interested in the quality of professional life and employment and its relation to the broader quality of life. Well-being includes, among other things, balancing the different roles we are obligated to play, such as being an employee, parent, spouse, and friend. The aim of the study was to examine how preschool teachers and primary school teachers were able to manage the balance between work and private life and to examine the relationship between work-life balance and professional satisfaction, turnover intentions, job demands, and overtime. The study was based on five cross-sectional data collections gathered in 2010, 2011, 2013, 2015, and 2019 by online surveys. The response rate was (67.5%, 62.0%, 71.5%, 69.8% and 65.3%). Women were 87% of the respondents. The high proportion of women well reflects the gender gap among municipal teachers. The average age of respondents was around 45 years, the highest in 2013 (46.4 years) and the lowest in 2010 (44.6 years). Most of the respondents were married or cohabiting but the proportion of single respondents increased between the studies; this was 15.8% in 2010 and 19.0% in 2019. Most respondents had children at home, but the trend was that their proportion decreased steadily between the studies, from 71% in 2010 to 62% in 2019. Then the proportion of those who were in full-time employment during the study period increased, being lowest in 2010 (69%) and highest in 2019 (73%).

The results showed that the average score for work-life balance decreased steadily between 2010 and 2015 for both pre-school teachers and primary school teachers; it was slightly higher in 2019 than in 2015, although not as high as in 2010. The results indicate that fewer and fewer teachers agreed that they were achieving a reasonable balance between work and private life. The average work-life balance was significantly lower in all years for primary school teachers than for pre-school teachers. The results also showed a positive relationship between work-life balance and job satisfaction among both pre-school and primary school teachers and a negative relationship between work-life balance and the desire to quit work, job requirements, and overtime. These results can be interpreted as meaning that preschool teachers and primary school teachers who experience more work-life balance consequently enjoy greater job satisfaction, have less desire to quit work, are subjected to less workload, and feel less likely to have to work overtime.

The study covered all preschool teachers and primary school teachers working in most Icelandic municipalities with 2000 inhabitants or more from the years 2010 to 2019. The main weakness of the study is that it does not apply to teachers in the city of Reykjavík, as the city's representatives refused to participate in the study, although all other municipalities in the capital area were participants. This is also a five-section study, not a long-term panel study that works with experiences from the same participants, and therefore it is not possible to predict how the variables are interconnected, although we can conclude that there is a relationship.

One of the key factors for well-being at work is experiencing a balance between work and private life, and if there are conflicts between those two areas, it is necessary to have the resources to solve them; this applies to both preschool teachers and primary school teachers. To support the teachers' balance between work and private life, enhance their well-being and reduce untimely resignations, it is proposed that school administrators and those who formulate municipal human resource policies should focus on creating a more flexible work environment since this has an impact on teachers' performance and welfare at work.

Keywords: well-being at work, work-life balance, job satisfaction, job demands, overtime, turnover intention

ABOUT THE AUTHOR

Hjördís Sigursteinsdóttir (hjordis@unak.is) is an associate professor in management at the Faculty of Business Administration at the University of Akureyri. She has a PhD in sociology from the University of Iceland (2017), an M.A. in sociology from the same university (2008) and a B.Sc. in Business Administration from the University of Akureyri (1997). The main areas of emphasis in her research and teaching are management and health and occupational health and well-being.