



## Líðan leikskólakennara og leiðbeinenda í leikskólum í kjölfar efnahagshrunsins

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir

► Abstract    ► Um höfundana    ► About the authors    ► Heimildir

Líðan leikskólakennara og leiðbeinenda, svo og aðbúnaður á vinnustað, er meðal þess sem getur haft áhrif á leikskólabörn og þroskaferil þeirra. Því er brýnt að rannsaka líðan þessara starfshópa og hvaða þættir í vinnuumhverfinu styðja við eða draga úr góðri líðan starfsfólksins. Það er viðfangsefni þessarar greinar. Vinnufyrirkomulag um það bil helmings allra leikskólakennara og leiðbeinenda, sem starfa hjá sveitarfélögum hér á landi, er rannsakað, svo og tengsl þess við sjálfmetna andlega líðan þeirra. Meginrannsóknarspurningin er hvort tengsl séu á milli þess hvernig leikskólakennarar og leiðbeinendur upplifa vinnufyrirkomulagsþætti eins og stjórnun, stuðning, vinnuálag, skilgreiningu hlutverka og þróun í starfi annars vegar og andlegrar líðanar þeirra hins vegar. Greinin byggir á langtíma panelgögnum þar sem sömu 480 leikskólakennurum og leiðbeinendum var fylgt eftir árin 2010, 2011, 2013 og 2015. Notað var svokallað GEE-líkan (e. generalized estimating equation) til að spá fyrir um andlega líðan starfsfólksins á þessum árum. Niðurstöðurnar gerðu almennt ekki greinarmun á leikskólakennurum og leiðbeinendum. Endurteknar mælingar sýndu að sjálfmetin andleg líðan leikskólakennaranna og leiðbeinendanna versnaði á milli fyrirllagna. Þetta kom einnig fram þegar tillit hafði verið tekið til kyns, aldurs og hjúskaparstöðu. Allir þættir í vinnuumhverfinu, sem til skoðunar voru, versnuðu á milli fyrirllagna að mati starfsfólksins. Sá þáttur, sem versnaði mest, var vinnuálag. Athyglisvert er þó að tengslin voru veik á milli vinnuálags og andlegrar líðanar. Góð stjórnun og félagslegur stuðningur hafði jákvæð áhrif á líðanina. Mikilvægt er að þeir sem standa að stefnumótun á sviði leikskólanna taki þessar niðurstöður til skoðunar og að greint verði enn frekar hvað veldur því að áðurnefndir vinnufyrirkomulagsþættir og líðan starfsfólksins versna að þeirra mati á milli fyrirllagna. Með því móti er ekki einungis stuðlað að bættu vinnuumhverfi leikskólakennara og leiðbeinenda heldur einnig leikskólabarnanna og að leikskólabörnunum sé sinnt á þann hátt sem nauðsynlegt er fyrir líðan þeirra og þroska.

**Efnisorð:** Andleg líðan, félagslegur stuðningur, starfsfólk leikskóla, stjórnun, vinnuálag, vinnufyrirkomulag, vinnuumhverfi

### Inngangur

Starfsfólk leikskóla getur haft mikil áhrif á líðan og þroskaferil leikskólabarna. Þetta sýna meðal annars erlendar rannsóknir (Burchinal o.fl., 2008; Hamre og Pianta, 2001; Hestenes, Kontos og Bryan, 1993; Mashburn o.fl., 2008). Í rannsókn Hamre og Pianta (2001) kemur fram að leikskólabörn sem njóta góðrar umhyggju, sem felur í sér að einhver annast þau af áhuga, hlýju

og ábyrgð, eru líklegri til að þróa með sér góðan vitsmunapróska en börn sem njóta ekki slíkrar umönnunar. Rannsóknir Buettner, Jeon, Hur og Garcia (2016) og Jennings og Greenberg (2009) sýna jafnframt að félags- og tilfinningaleg geta (e. social-emotional capacity) kennara og þeirra eigin velferð styður við góða félags- og tilfinningalega námshætti (e. social and emotional learning practices) svo sem næmni, svörun og tilfinningalegan stuðning í leikskólunum. Í rannsókn Buettner og féлага (2016) kemur fram að andlegt álag, vinnutengd streita, tilfinningaleg örmögnun og þunglyndi meðal leikskólakennara geta komið í veg fyrir að þeir nái að takast á við tilfinningar og hegðun barnanna sem þeir sinna. Einnig geta þessir starfstengdu þættir hamlað faglegri þróun kennara og komið í veg fyrir helgun í starfi, starfsánægju og hollustu við vinnustaðinn. Leikskólakennari sem upplifir tilfinningalega örmögnun og kulnun í starfi er síður líklegur til að sýna börnunum í leikskólanum jákvæðni og umhyggju en sá sem líður vel í starfinu (Jennings, 2015; Koles, O'Connor og Collins, 2013; Rentzou, 2012; Whitaker, Dearth-Wesley og Gooze, 2015). Í ljósi þessa er skiljanlegt að undanfarin ár hefur verið vaxandi áhugi á sálfélaglegri líðan leikskólakennara og tengsla hennar við faglegt starf þeirra (Hall-Kenyon, Bullough, MacKay og Marshall, 2014).

Í þessari grein er fjallað um sjálfmetna andlega líðan leikskólakennara og leiðbeinenda hér á landi og tengsl hennar við þætti í vinnuumhverfinu, svo sem stjórnun, stuðning, vinnuálag, skilgreiningu hlutverka og þróun í starfi. Einnig er horft til bakgrunnspáttanna aldurs, kyns, hjúskaparstöðu, menntunar og starfsreynslu. Við fylgjum einstaklingum eftir og berum saman líðan þeirra á tímabilinu 2010–2015, það er tveimur til sjö árum eftir eitt mesta efnahagshrun þjóðarinnar. Rannsóknin fjallar ekki um líðan leikskólabarna en vísað er til áður nefndra rannsókna þegar dregin er sú ályktun að líðan starfsfólks leikskólanna geti haft smitáhrif á börnin. Því er mikilvægt að vinnufyrirkomulag leikskólakennara og leiðbeinenda sé eins og best verður á kosið og styðji við vellíðan þeirra. Með því móti er ekki einungis stuðlað að bættri starfsánægju, heldur einnig að því að börnunum sé sinnt á þann hátt sem nauðsynlegt er fyrir líðan þeirra og þroska.

## Staðan á Íslandi

Störf í leikskólum hafa frá upphafi verið hefðbundin kvennastörf og samkvæmt Þórdísi Þórðardóttur (2005) hefur leikskólastarfið aldrei haft sterka stöðu á vinnumarkaðinum eða notið nægilegrar virðingar í samfélaginu. Sterkasta birtingarmynd þess er hversu lág laun eru greidd fyrir fagleg uppeldis- og umönnunarstörf í samanburði við hefðbundin karlastörf. Þórdís bendir einnig á að eftir því sem ofar dregur í skólakerfinu þá lækkar hlutfall kvenna meðal kennara sem að hennar mati endurspeglar viðteknar hugmyndir um virðingarsess skólastiganna og valdatengsl kynjanna.

Í *Aðalnámskrá leikskóla* frá árinu 2011 kemur fram að tryggja eigi samræmi og samhengi í menntun allt frá leikskóla til háskóla og fullorðinsfræðslu. Þar segir að hlutverk leikskólakennara sé að:

[...] vera leiðandi í mótun uppeldis- og menntastarfsins, fylgjast með nýjungum og miðla þekkingu. Hann á að vera góð fyrirmynd í starfi með börnum og leitast við að styrkja faglegt hlutverk leikskólans. Litið er á leikskólakennara sem leiðandi samverkamann barna, foreldra og annars starfsfólks leikskóla. Honum ber að sjá til þess að hvert barn sé virt að verðleikum og að námsumhverfið sé skipulagt á þann veg að börn fái notið bernsku sinnar.

(Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2013, bls. 23).

Því er ljóst að fyrir leikskólakennara skiptir fagleg þekking þeirra og vinnuumhverfi miklu. Síðastliðinn áratug hafa orðið töluverðar breytingar á faglegum kröfum sem gerðar eru til leikskólakennara með lengingu leikskólakennaranámsins. Þó hefur þróunin síðustu ár verið sú að hlutfall leikskólakennara af þeim sem sinna uppeldi og menntun leikskólabarna hefur lækkað.

Árið 2008 var hlutfall leikskólakennara 32% og hækkaði markvisst í 35% árið 2013 en síðan þá hefur hlutfallið lækkað ár frá ári og var komið í 28% árið 2017. Hlutfall ófaglærðra hefur verið í kringum 45% frá árinu 2013 en var 47% árið 2017 og 18% eru með aðra uppeldismenntun, s.s. grunnskólakennaranám, nám í þroskaþjálfun, diplómanám í leikskólafræðum eða leikskólalíðanám (Hagstofa Íslands, 2018).

Einnig hafa orðið breytingar á vinnuumhverfi leikskólakennara sem rekja má til sparnaðaraðgerða sveitarfélaga í kjölfar efnahagshrunsins á haustmánuðum 2008. Þetta lýsir sér meðal annars í sameiningum leikskóla en leikskólum hefur fækkað um 30 frá árinu 2009. Árið 2016 voru 254 leikskólar starfandi en þeir voru flestir árið 2009 eða 284 talsins. Við það bætist að frá árinu 2009 hefur hlutfall barna sem sækir leikskóla hækkað, farið úr 82% í rúm 86% árið 2016 en stöðugildum í leikskólum fækkað (Hagstofa Íslands, 2017). Milli árána 2009 og 2010 fækkaði stöðugildum í leikskólum úr 4.847 í 4.770, frá árinu 2010 til ársins 2014 fjölgaði þeim í 5.289 en fækkaði síðan í 5.191 árið 2016 (Hagstofa Íslands, 2018).

Rannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur, Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Þorgerðar Einarsdóttur (2011) sýnir að kennarar í grunnskólum, tónlistarskólum og leikskólum fundu fyrir minnkandi starfsöryggi í kjölfar efnahagshrunsins og um fjórðungur þeirra taldi að andleg heilsa sín væri verri eftir hrunið en hún hefði verið fyrir hrun. Þeir kennarar, sem álitu sig búa við skert starfsöryggi og versnandi heilsufar, voru líklegri en aðrir til að vilja skipta um starfsvettvang. Jafnframt kemur í ljós í rannsókn þeirra að af þessum þremur kennarastéttum virtust veikindafjarvistir hafa verið mestar meðal leikskólakennara. Í rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Hjördísar Sigursteinsdóttur (2016) kemur jafnframt í ljós að árið 2010 höfðu 26,3% leikskólakennara, sem unnu í leikskólum þar sem uppsagnir höfðu átt sér stað, leitað til læknis vegna veikinda eða heilsubrests sem rekja mátti að þeirra mati til aðstæðna í vinnunni síðustu 12 mánuði. Hlutfallið jókst í 32% árið 2011 en lækkaði svo aftur niður í 25% árið 2013. Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2014) benda á að efnahagslegur samdráttur hjá sveitarfélögum í kjölfar hruns hafi haft neikvæð áhrif á leikskólakennarastarfið og stöðu kvenna sem því sinna. Samdrátturinn hafi þannig – að þeirra mati – ýtt undir það að undirskipun kvenna á vinnumarkaðinum sé viðhaldið auk þess sem efnahagslegur samdráttur skapi aðstæður sem hugsanlega hafi neikvæð áhrif á líðan og öryggi leikskólabarna. Á hinn bóginn sýnir rannsókn Geirs Gunnlaugssonar (Gunnlaugsson, 2016) lítil eða engin áhrif kreppunnar á heilsu barna hér á landi.

## **Andleg líðan, faglegur bakgrunnur og vinnuumhverfið**

Þekkt er að ýmsir þættir í vinnuumhverfinu geta haft áhrif á líðan starfsfólks og eru sumir þeirra skoðaðir í þessari grein. Rannsóknir sýna til að mynda tengsl á milli þess hvernig fólki líður og möguleikanum á starfsþróun og starfsframa (Karanika-Murray og Weyman, 2013; Liu, Yang og Yu, 2014; Mellor og Webster, 2013), starfskrafna, streitu, vinnufyrirkomulags og stjórnunar, sjálfræðis í starfi og samskipta milli samstarfsfólks og við yfirmenn (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2001; Guðmundur Ingi Guðmundsson og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2010; Riggio, 2009; Schulte og Vainio, 2010; Sigursteinsdóttir og Rafnsdóttir, 2015). Einnig sýna rannsóknir tengsl líðanar við að óttast að ná ekki tilsettum markmiðum, svo og við einelti og félagslega útilokun (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2004; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2017; Kelloway, 2017).

Starfsþróun er mjög mikilvæg fyrir kennara svo þeir geti viðhaldið sérfræðipækkingu sinni og gæðum kennslu (Bloom, 1988; Fantuzzo o.fl., 2012; Manlove, 1993; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2013). Fantuzzo og félagar (2012) telja að kennarar, sem fá fagleg starfsþróunartækifæri, séu líklegri en aðrir til að læra nýja færni sem endurspeglast í vinnubrögðum þeirra, jákvæðum samskiptum við börnin og samstarfi við aðra kennara. Þar af leiðandi má ætla að þessir kennarar hafi meira sjálfstraust til að vinna með börnunum, sem getur síðan haft jákvæð áhrif á sálfélagslega líðan kennaranna. Þótt rannsókn Manlove (1993) gefi til kynna að

fyrirkomulag vinnu og þátttaka kennara í starfsþróun tengist starfsánægju þá hafa fáar rannsóknir skoðað hvort tækifæri til starfsþróunar séu tengd andlegri vellíðan starfsfólks leikskóla, eins og gert er í þessari grein.

Annar mikilvægur þáttur í umönnun barna er uppbygging og skipulag leikskólastarfsins. Þegar kennarar starfa í öruggu og skipulögðu vinnuumhverfi eru þeir mun færari um að veita börnunum stuðning en annars væri (Friedman-Krauss, Raver, Morris og Jones, 2014; Mashburn o.fl., 2008). Óskipulagt vinnuumhverfi hefur hins vegar tengsl við neikvæð samskipti á milli leikskólakennara og leikskólabarna (Buettner o.fl., 2016). Rimm-Kaufman og Hamre (2010) benda auk þess á að menntun og starfsreynsla tengist gæðum samskipta milli leikskólakennara og leikskólabarna. Þannig hafi aukin menntun og starfsreynsla kennara í för með sér að þeir verði hæfari til að takast á við krefjandi hegðun leikskólabarna, sem er – samkvæmt Friedman-Krauss og félögum (2014) – ein algengasta orsök streitu meðal leikskólakennara. Hugsanlegt er að leikskólakennarar með meiri starfsreynslu hafi komið sér upp bjargráðum til að draga úr andlegu álagi og það hjálpi þeim að takast á við neikvæðar tilfinningar í tengslum við leikskólakennarastarfið. Visbendingar eru um að nýir leikskólakennarar séu líklegri en þeir sem hafa lengri starfsaldur til að upplifa kulnun í starfi og hætta störfum innan fimm ára frá ráðningu þeirra. Þá kemur einnig fram í rannsókn Wells (2015) að neikvæð samskipti við yfirmann auki starfsmannaveltu.

Mikið vinnuálag og óskýr hlutverk (Doi, 2005; Giorgi o.fl., 2017; Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 2017; Liu o.fl., 2014), svo og fá bjargráð og lítill félagslegur stuðningur (Demerouti, Bakker, Nachreiner og Schaufeli, 2001; Martin, Karanika-Murray, Biron og Sanderson, 2016; Stansfeld og Candy, 2006), geta leitt til líkamlegra og andlegra heilsufarsvandamála hjá starfsfólki. Í rannsókn Valgerðar Magnúsdóttur og Önnu Þóru Baldursdóttur (2008) á starfsumhverfi grunnskólakennara og líðan þeirra í starfi kemur fram að kennarar, sem verða sjaldan fyrir hlutverkaárekstrum í starfi og telja jafnframt starfið vel skilgreint, eru mun ánægðari í starfi sínu en aðrir. Þær álykta að mikilvægt sé að vinnufyrirkomulag valdi sem minnstri hættu á hlutverkaárekstrum, skýr hlutverk kennara auki faglegt sjálfstraust þeirra og líkur á kulnun í starfi minnki. Ef hlutverk kennara er óskýrt þannig að ekki er ljóst til hvers er ætlast af honum er hætt við að tilfinningar hans í garð nemenda og samstarfsfólks verði neikvæðar (Anna Þóra Baldursdóttir, 2002). Þetta tengist kenningum Bloom (1988) sem telur að það séu einkum fimm þættir á vinnustaðnum sem séu mikilvægir fyrir starfsánægju og hollustu leikskólakennara. Þessir fimm þættir eru (1) sambandið milli vinnufélaga og yfirmanna, (2) starfið sjálft, (3) laun, (4) möguleikar á starfsþróun og (5) heildarvinnuskilyrði. Nýrri rannsóknir sýna jafnframt að þegar leikskólakennarar upplifa þessa fimm þætti sem hagstæða þá eru þeir ólíklegri en ella til að upplifa tilfinningalega örmögnun og jafnframt líklegri til að upplifa ánægju í starfi (sjá til dæmis Buettner o.fl., 2016; Manlove, 1993).

Þótt mikilvægi andlegrar vellíðanar leikskólakennara fyrir gæði kennslustarfs og þroska leikskólabarnanna megi vera ljóst, þá hafa erlendar og innlendar rannsóknir sýnt að leikskólakennarar finna oft fyrir streitu, örmögnun, einangrun og kulnun í starfi (Borrelli, Benevene, Fiorilli, D'Amelio og Pozzi, 2014; Kidger o.fl., 2016; McGinty, Justice og Rimm-Kaufman, 2008; Stauffer og Mason, 2013). Niðurstöður rannsóknar Gerðar Ólínu Steinþórsdóttur, Amalíu Björnsdóttur og Barkar Hansen (2015) sýna að allmargir grunn- og leikskólastjórar eiga við kulnun að stríða, bæði persónu- og starfstengda, sem og kulnun tengda starfsfólki. Kulnunin er mun algengari meðal stjórnenda leikskóla en grunnskóla. Fram kemur að þriðjungur stjórnenda leikskólanna upplifir töluvert mikla líkamlega og andlega þreytu og örmögnum, ekki einungis gagnvart starfi sínu sem stjórnundur, heldur einnig í samskiptum við starfsfólk sitt.

Þetta er bagalegt, því slæm líðan kennara getur haft margvíslegar neikvæðar afleiðingar í för með sér, ekki einungis fyrir kennarann sjálfan heldur einnig fyrir skólann og nemendur hans, sem og fyrir samfélagið í heild (Borrelli o.fl., 2014; Kidger o.fl., 2016; Travers og Cooper, 1996). Í því ljósi og í ljósi niðurstaðna eigindlegrar rannsóknar Laufeyjar Axelsdóttur og Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2014) um neikvæð áhrif efnahagshrunsins 2008 á leikskólakennarastarfið

var ákveðið að skoða með meginlegum aðferðum líðan leikskólakennara og leiðbeinenda tveimur, þremur, fimm og sjö árum eftir hrúnið. Sömu einstaklingunum var fylgt eftir í öll þessi ár og eftirfarandi rannsóknarspurning sett fram: *Hvernig eru tengslin á milli vinnufyrirkomulags leikskólakennara og leiðbeinenda annars vegar og andlegrar líðanar þeirra hins vegar?* Stjórnad var fyrir aldri, kyni, hjúskaparstöðu, menntun og starfsaldri þar sem rannsóknir hafa sýnt að slíkir lýðfræðilegir þættir geti tengst andlegri líðan kennara (Burke og Greenglass, 1996; Cairney, Boyle, Offord og Racine, 2003).

## Gögn og aðferð

Greinin byggir á gögnum úr langtíma panelrannsókninni *Heilsa og líðan starfsfólks sveitarfélaga*, þar sem sama fólkinu var fylgt eftir yfir tíma. Rannsóknin náði til árunna 2010, 2011, 2013 og 2015 og fylgst var með mögulegum breytingum á heilsu, líðan og starfstengdum viðhorfum í kjölfar efnahagshrunsins haustið 2008. Rannsóknin var samþykkt af Vísindasiðanefnd (VSN 10-007) og tilkynnt til Persónuverndar (S4634/2010).

## Þátttakendur og framkvæmd

Þátttakendur í rannsókninni komu úr 17 af 72 sveitarfélögum (fimm af höfuðborgarsvæðinu og 12 af landsbyggðinni) og náði hún til nærri helmingss þess starfsfólks sem starfaði hjá íslenskum sveitarfélögum. Netföngum þátttakenda var safnað meðal forsvarsmanna þáttökusveitarfélaganna. Beiðni um þátttöku í rannsókninni var send í tölvupósti í þrjúgang til alls starfsfólks sem var í að minnsta kosti 50% starfshlutfalli, í upphafi árs 2010 (febrúar-apríl), á vordögum 2011 (maí-júní), í upphafi árs 2013 (febrúar-apríl) og á haustdögum 2015 (október-desember). Starfsfólk sveitarfélaganna samþykkti þátttöku í rannsókninni með því að opna tengil með spurningalistanum sem fylgdi í tölvupóstinum sem það síðan fyllti út og sendi inn nafnlaust. Í tölvupóstinum var tekið fram að öllum var frjálst að hafna þátttöku í rannsókninni án útskýringa og jafnframt var hægt að sleppa því að svara einstökum spurningum. Aftast í spurningalistanum voru fjórar spurningar sem saman mynduðu ópersónugreinanlegan kóða sem notaður var til að para saman þátttakendur milli fyrirlagna spurningalists.

Í þessari rannsókn voru aðeins notuð svör frá leikskólakennurum og leiðbeinendum í leikskólum sem svöruðu spurningalistanum í öllum fjórum fyrirlögnunum eða samtals 480 manns, 16 körlum (3,3%) og 464 konum (96,7%). Í rannsókninni er ekki gerður greinarmunur á leikskólakennurum og leiðbeinendum þar sem gögnin buðu ekki upp á slíka aðgreiningu. Rúm 57% þátttakenda komu frá sveitarfélögum af höfuðborgarsvæðinu og tæp 43% frá sveitarfélögum utan höfuðborgarsvæðisins. Árið 2010, þegar spurningalistinn var lagður fyrir í fyrsta sinn, störfuðu 195 karlar í 168 stöðugildum hjá leikskólum sveitarfélaganna og 4.579 konur í 3.967 stöðugildum (Hagstofa Íslands, 2018). Hlutfall karla af starfsfólki hjá leikskólum sveitarfélaganna var því 4,1% árið 2010 eða aðeins hærra hlutfall en karlkynsþátttakendur voru í þessari rannsókn. Í langflestum tilvikum höfðu þátttakendur lokið háskólaprófi eða 68,9%, 14,6% höfðu lokið framhaldsskólaprófi og 16,5% grunnskólaprófi. Allt var þetta þó starfsfólk sem kom að uppeldi og menntun leikskólabarnanna.

## Mælikvarðar og úrvinnsla

Andleg líðan var mæld með sjö staðhæfingum; (1) „Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðarinnar“, (2) „Mér hefur þótt ég gera gagn“, (3) „Ég hef verið afslöppuð/afslappaður“, (4) „Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál“, (5) „Ég hef hugsað skýrt“, (6) „Mér hefur fundist ég náin(n) öðrum“ og (7) „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn“. Svarmöguleikar fyrir þessar sjö staðhæfingar voru frá (1) mjög oft eða alltaf að (5) mjög sjaldan eða aldrei. Þetta þýðir að eftir því sem gildið er hærra er minni vellíðan (Cronbach's alpha=0,917).

*Vinnuumhverfið* var skoðað út frá upplifun leikskólakennara á sex þáttum; (1) stjórnun vinnustaðarins, (2) félagslegum stuðningi yfirmanna, (3) félagslegum stuðningi vinnufélaga, (4) álagi í starfi, (5) óskýru hlutverki í starfi og (6) þróun í starfi.

(1) Upplifun og viðhorf til stjórnunar vinnustaðarins var metin með þremur spurningum og einni staðhæfingu; (a) „Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?“, (b) „Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?“, (c) „Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?“ og (d) „Þegar á heildina litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins“. Svarmöguleikarnir voru frá (1) mjög oft eða alltaf að (5) mjög sjaldan eða aldrei. Þannig sýnir hærra gildi minni ánægju með stjórnun vinnustaðarins (Cronbach's alpha=0,855).

(2) Upplifun á félagslegum stuðningi frá yfirmönnum var mældur með tveimur spurningum; (a) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?“ og (b) „Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“ Svarmöguleikarnir voru frá (1) mjög oft eða alltaf að (5) mjög sjaldan eða aldrei. Hærra gildi þýðir upplifun á minni stuðningi frá yfirmönnum (Cronbach's alpha=0,859).

(3) Upplifun á félagslegum stuðningi frá vinnufélögum var mæld með tveimur spurningum; (a) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?“ og (b) „Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“ Svarmöguleikarnir voru frá (1) mjög oft eða alltaf að (5) mjög sjaldan eða aldrei þannig að hærra gildi þýðir minni upplifun á félagslegum stuðningi frá vinnufélögum. (Cronbach's alpha=0,819).

(4) Upplifun á álagi í starfi var mæld með þremur spurningum; (a) „Er vinnuálag svo ójafnt að verkefni hlaðist upp?“, (b) „Verður þú að vinna á miklum hraða?“ og (c) „Hefur þú of mikið að gera?“ Svarmöguleikarnir voru frá (1) mjög sjaldan eða aldrei að (5) mjög oft eða alltaf. Hærra gildi þýðir upplifun á meira álagi í starfi (Cronbach's alpha=0,805).

(5) Óskýrt hlutverk í starfi var metið með þremur spurningum; (a) „Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?“, (b) „Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?“ og (c) „Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?“ Svarmöguleikarnir voru frá (1) mjög sjaldan eða aldrei að (5) mjög oft eða alltaf. Hærra gildi þýðir því meiri upplifun á óskýrum hlutverkum í starfi (Cronbach's alpha=0,739).

(6) Þróun í starfi var metin með tveimur staðhæfingum; (a) „Ég er í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi“, (b) „Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum“. Þessar staðhæfingar voru mældar á fimm þrepa Likert-kvarða þar sem (1) var mjög sammála og (5) mjög ósammála. Hærra gildi segir til um minni möguleika á þróun í starfi (Cronbach's alpha=0,638).

*Faglegur bakgrunnur* var mældur með tveimur spurningum. Í fyrsta lagi; „Hvaða menntun hefur þú?“ Svörin voru flokkuð í fjóra flokka; grunnskólamenntun, framhaldsskólamenntun, fyrstu háskólagráðu og framhaldsnám á háskólastigi. Ekki var spurt sérstaklega um hvort um B.Ed.- eða M.Ed.-gráðu var að ræða. Í öðru lagi; „Hve lengi hefur þú starfað á núverandi vinnustað?“ Svör voru flokkuð í þrjú flokka, 5 ár eða skemur, 6 til 10 ár og 11 ár eða lengur.

Auk þess voru gögnin greind eftir aldri (aldur í árum), kynferði (karl/kona) og hjúskaparstöðu (einhleypur/hjónaband eða í sambúð).

Niðurstöðurnar voru settar fram sem hlutfallstölur, meðaltöl, staðalfrávik, fylgnistuðlar og hlutfallslíkur. Notuð var einföld dreifigreining fyrir endurteknar mælingar til að skoða andlega líðan og þætti í vinnuumhverfinu (stjórnun vinnustaðarins, félagslegan stuðning yfirmanna og vinnufélaga, vinnuálag, óskýr hlutverk og þróun í starfi) yfir tíma. Til að skoða fylgni milli andlegrar líðanar og vinnufyrirkomulagsins var notast við Pearsons's R-fylgnipróf. Stuðst var við

skilgreiningu Cohens (1988, bls. 79–81) til að meta hvort um veik (0,10–0,29), miðlungssterk (0,30–0,49) eða sterk tengsl (0,50–1,0) væri að ræða. Til að spá um líkur á andlegri vanlíðan með tilliti til tíma, kyns, aldurs, hjúskaparstöðu, faglegs bakgrunns (menntun og starfsaldur) og vinnuumhverfis var notað GEE-tölfræðilíkan (e. generalized estimating equation). Slíkt líkan hentar vel til þess að greina langtímagögn, einkum vegna þess að það notar alla tiltæka mælipunkta, meðhöndlar fylgni endurtekkinna mælinga og reiknar hvernig mynstrið í gögnum breytist á milli fyrirliagna. Sett voru fram þrjú líkön; (1) áhrif kyns, aldurs og hjúskaparstöðu á andlega vellíðan, (2) líkan 1 plús áhrif faglegs bakgrunns á andlega vellíðan og (3) líkan 2 plús áhrif vinnuumhverfis á andlega vellíðan. Settar voru fram hlutfallslíkur, 95% öryggisbil og marktæknistuðlar fyrir alla þætti sem tekið var tillit til. Tölfræði var unnin í SPSS 22 og marktæknikrafa var 0,05.

## Niðurstöður

Í töflu 1 má sjá að leikskólakennarar og leiðbeinendur í rannsókninni voru á aldrinum 26 til 69 ára og meðalaldurinn tæp 48 ár. Eins og við var að búast voru karlar í miklum minnihluta og var meðalaldur þeirra nokkuð lægri en kvenna, eða rúm 42 ár á móti tæpum 48 árum. Vegna þess hve fáir karlarnir voru, var leiðrétt fyrir kynjamun í flestum tilfellum, fremur en að bera saman niðurstöður svara frá konum og körlum. Í langflestum tilvikum voru leikskólakennararnir og leiðbeinendurnir í hjónabandi eða sambúð (82%) og með háskólamenntun (69%), þar af rúm 14% með framhaldsnám á háskólastigi. Rétt rúmlega þriðjungur hafði starfað í 5 ár eða skemur á vinnustaðnum og rétt rúm 38% í 11 ár eða lengur.

**Tafla 1.** Bakgrunnur þátttakenda, menntun og aldur

Breytur	N	
Lýðfræðilegar upplýsingar		
Meðalaldur í árum	480	47,7
Konur	464	96,7%
Karlar	16	3,3%
Einhleyp(ur)	89	18,5%
Í hjónabandi/sambúð	391	81,5%
Faglegur bakgrunnur		
Menntun		
Grunnskóli	79	16,5%
Framhaldsskóli	70	14,6%
Fyrsta háskólagráða	263	54,8%
Framhaldsnám á háskólastigi	68	14,1%
Starfsaldur		
5 ár eða skemur	163	34,0%
6–10 ár	132	27,6%
11 ár eða lengur	184	38,4%

Tafla 2 sýnir breytingar á andlegri líðan og þáttum í vinnuumhverfinu (stjórnun vinnustaðarins, félagslegum stuðningi frá yfirmönnum og vinnufélögum, álag í starfi, óskýr hlutverk og þróun í starfi) á árunum 2010, 2011, 2013 og 2015. Dreifigreining fyrir endurteknar mælingar sýndi að sjálfmetin andleg líðan leikskólakennaranna og leiðbeinendanna versnaði ár frá ári, mest þó á milli fyrirlagnanna 2011 ( $M=2,13$ ,  $sf=0,6$ ) og 2013 ( $M=2,22$ ,  $sf=0,7$ ). Allir þættir í vinnuumhverfinu sem til skoðunar voru versnuðu einnig milli fyrirlagna. Sá þáttur sem breyttist mest var vinnuálag en í fyrirlögninni árið 2010 mátu leikskólakennararnir og leiðbeinendurnir vinnuálagið 2,60 á skalanum 1-5, en í fyrirlögninni 2015 var það komið í 3,04. Næst mesta breytingin var á þróun í starfi en meðaltalið fyrir þann þátt hækkaði úr 2,27 í fyrirlögninni árið 2010 í 2,57 árið 2015. Sjá mátti að vinnuálagið jókst mest á milli fyrirlagnanna 2013 og 2015 á meðan þættir eins og félagslegur stuðningur yfirmanna og samstarfsfólks og þróun í starfi minnkaði meira á milli fyrirlagnanna 2010 og 2011 heldur en á milli annarra fyrirlagna. Sjá nánar töflu 2.

**Tafla 2.** Breyting á andlegri líðan leikskólakennara og leiðbeinenda og þátta í vinnuumhverfinu á rannsóknartímabilinu

Breytur	N	M (sf) 2010 – 2011 – 2013 – 2015*	Spönn	Fj. sp.	$\alpha$
Andleg líðan <sup>1)</sup>	480	2,08 (0,6) – 2,13 (0,6) – 2,22 (0,7) – 2,21 (0,7)	1–5	7	0,917
Stjórnun vinnustaðarins <sup>2)</sup>	477	2,04 (0,9) – 2,14 (0,8) – 2,16 (0,9) – 2,12 (0,9)	1–5	4	0,855
FS** yfirmanna <sup>3)</sup>	477	1,74 (0,9) – 1,89 (0,9) – 1,89 (0,9) – 1,94 (0,9)	1–5	2	0,859
FS** samstarfsfólks <sup>4)</sup>	477	1,74 (0,8) – 1,82 (0,8) – 1,90 (0,8) – 1,92 (0,8)	1–5	2	0,819
Vinnuálag <sup>5)</sup>	480	2,60 (0,8) – 2,71 (0,8) – 2,81 (0,8) – 3,04 (0,8)	1–5	3	0,805
Óskýr hlutverk <sup>6)</sup>	477	2,03 (0,8) – 2,05 (0,8) – 2,14 (0,8) – 2,18 (0,8)	1–5	3	0,739
Þróun í starfi <sup>7)</sup>	477	2,27 (0,9) – 2,39 (0,9) – 2,50 (0,9) – 2,57 (0,9)	1–5	2	0,638

\* Hærrí tala gefur til kynna aukningu frá fyrra tímabili

\*\* FS=Félagslegur stuðningur

<sup>1)</sup> Wilks' Lambda = 0,91,  $F(3,477) = 9,11$ ,  $p < 0,001$ , multivariate partial eta squared = 0,05

<sup>2)</sup> Wilks' Lambda = 0,98,  $F(3,474) = 3,36$ ,  $p < 0,005$ , multivariate partial eta squared = 0,02

<sup>3)</sup> Wilks' Lambda = 0,96,  $F(3,474) = 6,84$ ,  $p < 0,001$ , multivariate partial eta squared = 0,04

<sup>4)</sup> Wilks' Lambda = 0,96,  $F(3,474) = 7,09$ ,  $p < 0,001$ , multivariate partial eta squared = 0,04

<sup>5)</sup> Wilks' Lambda = 0,78,  $F(3,477) = 44,57$ ,  $p < 0,005$ , multivariate partial eta squared = 0,22

<sup>6)</sup> Wilks' Lambda = 0,96,  $F(3,474) = 7,08$ ,  $p < 0,001$ , multivariate partial eta squared = 0,04

<sup>7)</sup> Wilks' Lambda = 0,90,  $F(3,474) = 17,40$ ,  $p < 0,001$ , multivariate partial eta squared = 0,10

Skoðuð var fylgni milli andlegrar líðanar leikskólakennaranna og leiðbeinenda og þeirra sex þátta í vinnuumhverfinu sem koma fram í töflum 2 og 3. Niðurstöðurnar í töflu 3 sýna jákvæð miðlungsterk tengsl milli andlegrar líðanar og stjórnunar vinnustaðarins ( $r = 0,33$ ), félagslegs stuðnings yfirmanna ( $r = 0,31$ ) og félagslegs stuðnings samstarfsfólks ( $r = 0,30$ ). Með öðrum orðum, eftir því sem upplifun leikskólakennaranna og leiðbeinenda á stjórnun vinnustaðarins var verri og upplifun þeirra á félagslegum stuðningi frá yfirmanni og samstarfsfólki var minni, þeim mun verr leið starfsfólkinu. Sterkust voru tengslin á milli félagslegs stuðnings samstarfsfólks og yfirmanna ( $r = 0,72$ ). Það ber vott um að ef sú upplifun var fyrir hendi að starfsfólkið fékk félagslegan stuðning, þá var stuðninginn að finna bæði frá stjórnendum og samstarfsfólki. Það kemur því ekki á óvart þótt einnig hafi verið sterk jákvæð tengsl á milli félagslegs stuðnings



samstarfsfólks og jákvæðrar upplifunar á stjórnun vinnustaðarins ( $r = 0,64$ ). Ef vinnustaðnum var vel stjórnað að mati leikskólakennaranna og leiðbeinendanna, þá voru jafnframt meiri líkur á félagslegum stuðningi af hálfu starfsfólksins. Vinnuálag var sá þáttur í vinnuumhverfinu sem hafði minnstu tengslin við andlega líðan ( $r = 0,16$ ) og jafnframt sá þáttur sem hafði lítil tengsl við aðra þætti í vinnuumhverfinu, ef frá eru talin óskýr hlutverk ( $r = 0,38$ ). Eftir því sem álagið var meira, þeim mun sterkari var tilfinningin um óskýr hlutverk. Einnig kom fram að eftir því sem tilfinningin um óskýr hlutverk var meiri, því meiri andlega vanlíðan upplifðu leikskólakennarar og leiðbeinendur ( $r = 0,29$ ), þeir voru óánægðari með stjórnun vinnustaðarins ( $r = 0,39$ ) og upplifðu jafnframt minni félagslegan stuðning frá yfirmönnum ( $r = 0,38$ ) og samstarfsfólki ( $r = 0,38$ ). Niðurstöðurnar sýndu einnig jákvæð tengsl milli þróunar í starfi og andlegrar vellíðanar ( $r = 0,26$ ), þannig að meiri ánægja með starfsþróun hafði tengsl við betri andlega líðan leikskólakennara og leiðbeinenda. Þeir leikskólakennarar og leiðbeinendur sem voru ánægðir með þróun í starfi voru einnig ánægðir með stjórnun vinnustaðarins ( $r = 0,36$ ) og upplifðu meiri félagslegan stuðning frá yfirmönnum ( $r = 0,31$ ) og samstarfsfólki ( $r = 0,34$ ) en aðrir. Sjá nánar töflu 3.

**Tafla 3.** Pearson's R-fylgni milli andlegrar líðanar leikskólakennara og leiðbeinenda annars vegar og þátta í vinnuumhverfinu hins vegar

Breytur	1	2	3	4	5	6	7
1. Andleg líðan	-						
2. Stjórnun vinnustaðarins	0,329*	-					
3. Félagslegur stuðningur yfirmanna	0,309*	0,474*	-				
4. Félagslegur stuðningur samstarfsfólks	0,302*	0,641*	0,715*	-			
5. Vinnuálag	0,155*	0,161*	0,180*	0,194*	-		
6. Óskýr hlutverk	0,287*	0,391*	0,347*	0,377*	0,381*	-	
7. Þróun í starfi	0,256*	0,359*	0,312*	0,342*	0,135*	0,265*	-

\*  $p < 0,001$

Til þess að spá fyrir um andlega líðan leikskólakennara og leiðbeinenda var notað GEE-líkan þar sem tekið var tillit til lýðfræðilegs bakgrunns, faglegs bakgrunns og þátta í vinnuumhverfinu yfir tíma (tafla 4). Niðurstöður líkans 1 sýna marktæka versnun andlegrar líðanar yfir tíma að teknu tilliti til kyns, aldurs og hjúskaparstöðu en einnig má sjá marktækt verri andlega líðan þeirra sem eru í hjónabandi eða sambúð en þeirra sem eru einhleypir ( $OR=1,16$ ) að teknu tilliti til tíma, kyns og aldurs. Líkan 2 sýnir marktækt verri andlega líðan yfir tíma að teknu tilliti til annarra þátta í líkaninu en einnig að andleg líðan þeirra leikskólakennara og leiðbeinenda, sem höfðu háskólapróf, var betri en þeirra sem voru aðeins með grunnskólamenntun ( $OR=0,95$ ), að teknu tilliti til annarra þátta í líkaninu. Sjá má í líkani 3 að allir þættir í vinnuumhverfinu nema vinnuálag og stuðningur yfirmanna höfðu marktæk áhrif á andlega líðan leikskólakennara og leiðbeinenda, að teknu tilliti til annarra þátta í líkaninu. Það þýðir að eftir því sem upplifun og viðhorf til stjórnunar vinnustaðarins voru verri, upplifun af félagslegum stuðningi frá samstarfsfólki var minni, hlutverk voru óskýrari og ánægja með þróun í starfi var minni, þeim mun verri var andleg líðan starfsfólksins yfir tíma, að teknu tilliti til lýðfræðilegs og faglegs bakgrunns þátttakenda. Skortur á félagslegum stuðningi samstarfsfólks var sá þáttur sem hafði hæsta forspárgildið fyrir andlega vanlíðan ( $OR=1,14$ ). Einnig sýndu niðurstöður líkans 3 betri líðan háskólamenntaðra og þeirra sem eldri voru að teknu tilliti til tíma, kyns, starfsaldurs og vinnufyrirkomulags.

**Tafla 4.** GEE-líkan til að spá fyrir um líkur á andlegri vanlíðan leikskólakennara og leiðbeinenda

	Líkan 1		Líkan 2		Líkan 3	
	OR	95% C.I.	OR	95% C.I.	OR	95% C.I.
Fasti	9,34***	6,45-13,51	9,60***	6,48-14,23	4,01***	2,74-5,88
Önnur fyrirlögn	1,05*	0,99-1,10	1,05*	1,00-1,10	1,02	0,97-1,07
Þriðja fyrirlögn	1,15***	1,09-1,22	1,17***	1,10-1,24	1,10**	1,03-1,16
Fjórdða fyrirlögn	1,14***	1,06-1,22	1,16***	1,08-1,24	1,07*	1,00-1,15
Konur	1,05	0,80-1,37	1,06	0,81-1,39	1,20	0,95-1,51
Aldur	1,00	0,99-1,00	1,00	0,99-1,00	0,99*	0,99-1,00
Í hjónabandi eða sambúð	1,16**	1,03-1,30	1,14*	1,02-1,28	1,15**	1,04-1,28
Framhaldsskólapróf			0,95	0,84-1,06	0,94	0,84-1,05
Háskólapróf			0,90*	0,80-0,99	0,88*	0,80-0,98
6–10 ár			0,97	0,89-1,06	0,97	0,89-1,05
11 ár eða lengur			0,93	0,84-1,02	0,95	0,87-1,04
Stjórnun vinnustaðarins					1,11***	1,05-1,17
Félagslegur stuðningur yfirmanna					0,98	0,93-1,04
Félagslegur stuðningur vinnufélaga					1,14***	1,09-1,20
Vinnuálag					1,04	0,99-1,09
Óskýr hlutverk					1,11***	1,05-1,17
Þróun í starfi					1,06*	1,01-1,10

Ath: \*\*\* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

Viðmiðunarbreytur voru: Tími: Fyrsta fyrirlögn; Kyn: karlar; Hjúskaparstaða: einhleyp(ur);

Menntun: grunnskóla-próf; Starfsaldur: 5 ár eða styttri

## Umræður

Líðan leikskólakennara og leiðbeinenda og vinnuumhverfi þeirra getur skipt miklu fyrir líðan barna í leikskólum. Meginmarkmið rannsóknarinnar, sem hér er fjallað um, var því að skoða tengslin á milli upplifunar leikskólakennara og leiðbeinenda af tilteknum þáttum vinnuumhverfisins og sjálfmetinnar andlegrar líðanar þeirra, tveimur, þremur, fimm og sjö árum eftir efnahagshrunið 2008. Sérstakar ástæður eru til að huga að þessum þáttum í kjölfar hrunsins þar sem eiginleg rannsókn Laufeyjar Axelsdóttur og Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2014) gefur til kynna að efnahagslegur samdráttur sveitarfélaganna hafi skapað erfiðar aðstæður í leikskólunum (Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2014). Þessi rannsókn sýnir að sjálfmetin andleg líðan leikskólakennara og leiðbeinenda hafi versnað á milli árána 2010 og 2015 en á þeim árum fækkaði menntuðum leikskólakennurum, sameining leikskóla var allnokkur, stöðugildum fækkaði en hins vegar fjölgaði leikskólabörnum. Allir þættirnir í vinnuumhverfinu sem til skoðunar voru leikskólunum versnuðu einnig að mati starfsfólksins. Sá þáttur, sem versnaði mest, var vinnuálag. Athyglisvert er þó að tengslin voru veik á milli vinnuálags og versnandi andlegrar líðanar sem þýðir að aðrir þættir í vinnuumhverfinu hafa meiri áhrif á andlega líðan leikskólakennara og leiðbeinenda. Velta má vöngum yfir því hvort leikskólakennarar og leiðbeinendur hafi bjargráð til að draga úr áhrifum vinnuálags.

Þar sem í ljós kom að líðan starfsfólks leikskólanna versnaði á milli árunum 2010 og 2015, eins og áður sagði, var mikilvægt að skoða hvaða þættir höfðu forspárgildi fyrir verri andlega líðan yfir tíma, að teknu tilliti til kyns, aldurs og hjúskaparstöðu. Í ljós kom að góð stjórnun og félagslegur stuðningur samstarfsfólks hafði jákvæð áhrif á líðanina yfir tíma, að teknu tilliti til annarra þátta sem til skoðunar voru. Skýr hlutverk og möguleikar starfsfólks á að þróast í stafi höfðu einnig jákvæð áhrif á líðanina en þó ekki eins mikil áhrif og góð stjórnun og stuðningur samstarfsfólks. Niðurstöður gefa þannig til kynna að við skipulag leikskólastarfsins þurfi að huga sérstaklega vel að félagslegum stuðningi, hvatningu og sanngirni hvað varðar framkomu yfirmanna og útdeilingu verkefna, hversu skýr hlutverk leikskólakennarar og leiðbeinendur hafa og möguleika þeirra til að þroskast og þróast í starfi. Sérstaklega á þetta við um þá starfsmenn sem yngri eru og þá sem ekki hafa háskólamenntun. Samkvæmt Aðalnámskrá leikskóla eiga leikskólakennarar að hafa kost á því að þróast í starfi. Það er mjög mikilvægt að starfsþróun eigi sér stað innan leikskólanna þannig að leikskólakennarar og leiðbeinendur geti aukið fagmennsku sína, þekkingu og kunnáttu í þeim tilgangi að veita börnum sem besta umönnun (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2013). Einnig má ætla að starfsþróun hafi jákvæð áhrif á faglegt sjálfstraust leikskólakennara og leiðbeinenda og þar með jákvæð áhrif á líðan þeirra á vinnustaðnum.

Athygli vekur að starfsaldur hafði ekki forspárgildi fyrir andlega líðan leikskólakennara og leiðbeinenda en Rimm-Kaufman og Hamre (2010) og einnig Freidman-Krauss og félagar (2014) telja að með aukinni menntun og meiri starfsreynslu þá öðlist kennarar meiri hæfni til að takast á við krefjandi hegðun leikskólabarnanna og það andlega álag sem leikskólakennarastarfinu fylgi. Þótt okkar rannsókn styðji ekki áður nefndar niðurstöður um tengsl starfsaldurs og líðanar þá sýnir hún að háskólamenntun hafði jákvæð áhrif á andlega líðan. Það er því umhugsunarefni að enn skuli hlutfall ófaglærðs starfsfólks við uppeldi og menntun leikskólabarna vera eins hátt og raun ber vitni.

Þrátt fyrir að hér sé fyrst og fremst varpað ljósi á tengsl vinnufyrirkomulags og vinnutengdrar líðanar starfsfólks þá er sá möguleiki fyrir hendi að sú aukna vanlíðan sem mælist í rannsókninni á árunum 2010–2015 sé vegna þátta sem liggja utan vinnustaðarins. Hér má nefna álag sem kann að hafa gert vart við sig í fjölskyldum hér á landi í kjölfar bankahrunsins, sem þarf ekki að tengjast vinnunni sem slíkri. Það gæti m.a. skýrt hvers vegna líðanin versnaði minna milli árunum 2013 og 2015 en fyrri árin en samkvæmt opinberum gögnum (Hagstofa Íslands, 2017) hefur efnahagsástandið á Íslandi almennt batnað frá árinu 2013. Í því ljósi er þó umhugsunarvert að andlega líðanin skuli enn versna árið 2015 og einnig viðhorfið til þeirra vinnuumhverfisþátta sem mældir eru.

Að meta andlega líðan starfsfólks er mikilvægt en getur jafnframt verið erfitt enda ekki til algildir mælikvarðar að styðjast við. Slíkt er mikilvægt að hafa í huga þegar gögn um sjálfmetna heilsu og orsakir hennar eru rædd (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2016). Því er mikilvægt að hafa í huga að ekki er hægt að vita hvort sömu einstaklingar, sem spurðir eru með einhverra ára millibili, tjái nákvæmlega sömu eða sambærilegar tilfinningar þegar þeir lýsa líðan sinni. Mögulegt er að orðræðan í samfélaginu í kjölfar kreppunnar hafi hvatt starfsfólk til að upplifa og/eða tjá vanlíðan í meiri mæli en áður og að vera gagnrýnið á fyrirkomulag vinnunnar. Engu að síður er mikilvægt að skoða niðurstöðurnar í ljósi þeirra skipulagsbreytinga sem hafa orðið á rekstri leikskólanna og kallað hafa fram sameiningar þeirra og stækkun skipulagsheilda, og jafnframt fækkun stöðugilda. Einnig er mikilvægt að huga að þeirri staðreynd að hlutfall leikskólakennara af starfsfólki í leikskólum landsins hefur lækkað og var einungis um þriðjungur árið 2016 (Hagstofa Íslands, 2017). Slíkt kann að auka álag á starfsfólk leikskólanna. Þá hafa miklar breytingar átt sér stað á námi í leikskólakennarafræðum á þessu tímabili en frá árinu 2011 ljúka leikskólakennarar meistaranámi en fram að því hafði námið verið þriggja ára B.Ed-nám. Mikilvægt er að rannsaka hvaða mögulegu breytingar þetta hefur haft í för með sér fyrir líðan leikskólakennara.

Styrkur rannsóknarinnar, til viðbótar við að þetta er fyrsta rannsókn sinnar tegundar hér á landi, er að hér er unnið með panelgögn þar sem sömu einstaklingum er fylgt eftir tveimur, þremur, fimm og sjö árum eftir bankahrunið á Íslandi haustið 2008. Auk þess telst það styrkur að ekki var um úrtaksrannsókn að ræða heldur voru spurningalistarnir sendir til alls starfsfólks sem féll innan ramma rannsóknarinnar. Svarhlutfallið er vel ásættanlegt. Sumir kunna að líta á það sem veikleika að niðurstöðurnar byggja á spurningalistakönnun svo að erfitt getur reynst að skilja hverju fólk raunverulega miðlar um líðan sína enda ekki til algildir mælikvarðar um sjálfmetna líðan. Því er þó til að svara að við lítum svo á að í raun sé fátt marktækara, þegar fjallað er um heilsu og líðan, en eigin upplifun af ástandinu. Ef starfsfólk upplifir að líðan þeirra og vinnuumhverfi fari versnandi, hvað svo sem annars konar mælingar kunna að leiða í ljós, þá hlýtur að þurfa að taka mark á þeirri upplifun. Einnig má ætla að munur geti verið á líðan eftir því hvort viðkomandi er menntaður til leikskólastarfsins eður ei. Leikskólakennarar hafa oftar meiri ábyrgð en leiðbeinendur en það getur haft áhrif á líðan og þar af leiðandi á það umhverfi sem börnin búa við. Gögnin, sem notuð voru í þessari rannsókn, koma úr rannsókn á heilsu, líðan og starfstengdum viðhorfum starfsfólks sveitarfélaga og því aðeins hægt að taka út hópinn sem annast börnin í leikskólunum en ekki hvort viðkomandi hefði menntun sem leikskólakennari, aðra háskólamenntun eða væri ófaglærður starfsmaður leikskóla.

## Ályktun

Niðurstöðurnar sýna að vinnufyrirkomulag og líðan leikskólakennara og leiðbeinenda hefur versnað í kjölfar hrunsins, sem gefur jafnframt vísbendingar um neikvæð áhrif á getu þeirra til að takast á við starfið. Slíkt ástand getur jafnframt haft neikvæð áhrif á þroskaferil og líðan leikskólabarnanna. Niðurstöðurnar hljóta því að vera talsvert áhyggjuefni. Mikilvægt er að stjórnvöld, stjórnendur og starfsfólk leikskólanna hugi vel að því hvernig snúa megi við blaðinu svo að hægt sé að efla innra starf leikskólanna, og gera þar með einnig vinnuumhverfi leikskólabarnanna þannig úr garði að tryggja megi þeim góða umönnun og menntun. Það felur meðal annars í sér að vinna að hvetjandi stjórnunarháttum, félagslegum stuðningi og möguleikum til starfsþróunar, þar sem þessir þættir stuðla að vellíðan starfsfólksins og draga úr neikvæðum áhrifum vinnuálags. Ályktun okkar er sú að verði svo gert þá muni það jafnframt skila sér í betra námsumhverfi fyrir leikskólabörnin.

## **The well-being of preschool and assistant teachers in the wake of the economic collapse**

The well-being and working conditions of preschool teachers and assistant teachers can affect children and their developmental processes, as they spend so many hours together every week. The social-emotional capacity and the psychological well-being of preschool and assistant teachers are fundamental characteristics that support improved social and emotional learning practices in the classroom. Preschool teachers and assistant teachers who experience emotional exhaustion and burnout at work are less likely to exhibit positive practices in children's caregiving. This is a major concern, since teaching is often recognized as one of the most stressful occupations. Although interest in preschool and assistant teachers' own psychological well-being and self-care is growing, more research is needed to understand the state of their well-being to find ways to better support their mental health. Therefore, in the current study, we explore factors in the work environment that support or reduce the well-being of preschool and assistant teachers, such as management, social support at work, workload, job roles and job development. We studied the work conditions and connections between work environment and self-evaluated mental well-being of approximately half of all preschool teachers and assistant teachers in Iceland – in seventeen out of the seventy-two municipalities in Iceland. The past decade has seen considerable changes in the work environment of municipal employees, which can be traced to the economic collapse in 2008. These changes are reflected in, among other things, mergers of preschools and a decrease in numbers of preschool teachers and assistant teachers while the proportion of children attending preschool has increased. In 2009, there were 284 preschools in Iceland but in 2016, they were only 254. However, the proportion of children attending preschools has risen, from 82% to 86% while the number of preschool and assistant teachers has decreased by 2% between 2014 and 2016. The aim of the study is to assess the relationship between preschool and assistant teachers' well-being and work environment over time. The research is based on long-term panel data and responses from 480 preschool teachers and assistant teachers in the years 2010, 2011, 2013 and 2015, where the same individuals are followed. A Generalized Estimating Equation (GEE) model was used to predict the mental health of the employees during these years. Repeated measurements showed that the preschool and assistant teachers' self-evaluated mental well-being worsened between each study point of the questionnaire. This also occurred when the background factors of gender, age and marital status had been taken into account. All aspects of the working environment under scrutiny (management, social support, workload, job roles and job development) also deteriorated in the opinion of the preschool and assistant teachers participating in the study. The factor that worsened most was the workload. Interestingly, however, the relationship was weak between workload and mental well-being. Good management and social support had a positive effect on well-being. It is important that those who are responsible for preschool teachers and assistant teachers' well-being consider these results and further analyse the causes of worsening work environment factors and the self-rated well-being of preschool and assistant teachers, two, three, five and seven years after the economic collapse in 2008. The results of the study indicate that if nothing is done to improve the work environment, self-rated mental distress may increase. It is, therefore, essential to pay close attention to factors like motivation and support from superiors, social support, and opportunity for job development, as these factors enhanced the well-being of preschool and assistant teachers. In our opinion, this will lead to a better study environment and help to ensure excellent care and education for the children.

**Key words:** Mental health, social support, kindergarten employees, management, workload, work organization, working environment.

## Um höfundana

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (glr@hi.is) er er prófessor í félagsfræði við Félagsvísindasvið Háskóla Íslands og aðstoðarrektor vísinda. Hún er jafnframt samstarfsaðili Center for Research on Gender in the Professions við Kaliforníuháskólann í San Diego (UCSD). Áður starfaði hún á rannsóknardeild Vinnueftirlitsins. Hún lauk meistaraþrófi frá háskólanum í Lundi, Svíþjóð árið 1990 og doktorsþrófi frá sama háskóla árið 1995. Rannsóknir Guðbjargar Lindu hafa að mestu beinst að ýmsum sviðum atvinnulífsins, svo sem vinnutengdri heilsu og líðan, samspili fjölskyldu og atvinnulífs og lagskiptingu vinnumarkaðarins meðal annars með tilliti til kyns, þjóðernis og starfsstéttar.

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

## About the authors

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (glr@hi.is) is a professor of sociology at the University of Iceland and pro-rector of science. She is affiliated at the Center for Research on Gender in the Professions, University of California San Diego (UCSD). Before that, she was a senior researcher at the Research Centre for Occupational Health and Working Life in Iceland. She has a PhD in sociology from the University of Lund, Sweden (1995) and an M.A. in sociology from the same university. Her main research topics are different aspects of working life, such as occupational health and well-being, work-life balance, gender, nationality and class.

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

## Heimildir

- Anna Þóra Baldursdóttir. (2002). Kennarar og kulnun. *Uppeldi og menntun*, 11, 171–190.
- Bloom, P.J. (1988). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environments. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107–122. doi:10.1080/02568548809594933
- Borrelli, I., Benevene, P., Fiorilli, C., D'Amelio, F. og Pozzi, G. (2014). Working conditions and mental health in teachers: A preliminary study. *Occupational Medicine*, 64(7), 530–532. doi:10.1093/occmed/kqu108
- Buettner, C. K., Jeon, L., Hur, E. og Garcia, R. E. (2016). Teachers' social-emotional capacity: Factors associated with teachers' responsiveness and professional commitment. *Early Education & Development*, 27(7), 1018–1039. doi:10.1080/10409289.2016.1168227
- Burchinal, M. R., Howes, C., Pianta, R. C., Bryant, D., Early, D., Clifford, R. og Barbarin, O. (2008). Predicting child outcomes at the end of kindergarten from the quality of pre-kindergarten teacher-child interactions and instruction. *Applied Developmental Science*, 12(3), 140–153. doi:10.1080/10888690802199418
- Burke, R. J. og Greenglass, E. (1996). Work stress, social support, psychological burnout and emotional and physical well-being among teachers. *Psychology, Health & Medicine*, 1(2), 193–205. doi:10.1080/13548509608400018
- Cairney, J., Boyle, M., Offord, D. R. og Racine, Y. (2003). Stress, social support and depression in single and married mothers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 38(8), 442–449. doi:10.1007/s00127-003-0661-0
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2. útgáfa). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. og Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Doi, Y. (2005). An epidemiologic review on occupational sleep research among Japanese workers. *Industrial Health*, 43(1), 3–10. doi:10.2486/indhealth.43.3
- Fantuzzo, J., Perlman, S., Sproul, F., Minney, A., Perry, M. A. og Li, F. (2012). Making visible teacher reports of their teaching experiences: The Early Childhood Teacher Experiences Scale. *Psychology in the Schools*, 49(2), 194–205. doi:10.1002/pits.20623
- Friedman-Krauss, A. H., Raver, C. C., Morris, P. A. og Jones, S. M. (2014). The role of classroom-level child behavior problems in predicting preschool teacher stress and classroom emotional climate. *Early Education & Development*, 25(4), 530–552. doi:10.1080/10409289.2013.817030
- Gerður Ólína Steinþórsdóttir, Amalía Björnsdóttir og Börkur Hansen. (2015). Grunn- og leikskólastjórar á Íslandi – kulnun í starfi? *Uppeldi og menntun*, 24(2), 33–56. Sótt af [http://timarit.is/view\\_page\\_init.jsp?gegnirld=001409785](http://timarit.is/view_page_init.jsp?gegnirld=001409785)
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza-Montes, A., Fiz Pérez, J., . . . Mucci, N. (2017). Work-related stress in the banking sector: A review of incidence, correlated factors and major consequences. *Frontiers in Psychology*, 8, 2166. doi:10.3389/fpsyg.2017.02166
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2001). Illt er að selja sál fyrir auð. Um vinnuskipulag og líðan starfsmanna. *Geðvernd*, 30(1), 20–22. Sótt af <http://www.hirsla.lsh.is/lsh/handle/2336/97499>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir. (2016). Veikindafjarvistir, læknisheimsóknir og vinnutengd líðan í kjölfar bankahruns – samanburður á starfsfólki skóla og öðru starfsfólki sveitarfélaga. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af [http://netla.hi.is/greinar/2013/ryn/08\\_ryn\\_arsrit\\_2016.pdf](http://netla.hi.is/greinar/2013/ryn/08_ryn_arsrit_2016.pdf)
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson. (2004). Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna. *Læknablaðið*, 90(12), 847–851. Sótt af <http://www.laeknabladid.is/2004/12/nr/1773>
- Guðmundur Ingi Guðmundsson og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2010). Starfsánægja framhaldsskólakennara. Innri og ytri áhrifaþættir. *Uppeldi og menntun*, 19(2), 114–129.
- Gunnlaugsson, G. (2016). Child health in Iceland before and after the economic collapse in 2008. *Archives of Disease in Childhood*, 101(5), 489–496 [published first online 15 October 2015]. doi:10.1136/archdis-child-2014-307196
- Hagstofa Íslands. (2017, 21. september). Leikskólabörnum og starfsfólki á leikskólum fækkar. Sótt af <https://www.hagstofa.is/utgafur/frettasafn/menntun/leikskolar-2016/>
- Hagstofa Íslands. (2018). Starfsfólk í leikskólum eftir kyni, starfs sviði og rekstraraðilum 1998–2017. Sótt af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_skolamal\\_\\_1\\_leikskolastig\\_\\_1\\_lsStarfsfolk/SKO01321.px/](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__1_leikskolastig__1_lsStarfsfolk/SKO01321.px/)
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., Jr., MacKay, K. L. og Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153–162. doi:10.1007/s10643-013-05954
- Hamre, B. K. og Pianta, R. C. (2001). Can instructional and emotional support in the first-grade classroom make a difference for children at risk of school failure? *Child Development*, 76(5), 949–967. doi:10.1111/j.1467-8624.2005.00889.x
- Hestenes, L. L., Kontos, S. og Bryan, Y. (1993). Children’s emotional expression in childcare centers varying in quality. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 295–307. doi:10.1016/S0885-2006(05)80069-9
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2017). Einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað. Könnun meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands. Ráðstefnurit *Netlu 2017 – Menntakvika*. Sótt af <http://netla.hi.is/serrit/2017/menntakvika2017/006.pdf>
- Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Guðbjörg Andrea Jónsdóttir. (2017). Changes in occupational mental and physical health and health symptoms during the economic recession. *Work*, 56(4), 603–615. doi:10.3233/WOR-172523
- Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2011). „Rosaleg óvissa hjá okkur og vondur tími“. Um starfsöryggi og líðan kennara eftir hrun. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2011*. Sótt af <http://netla.hi.is/menntakvika2011/014.pdf>

- Jennings, P.A. (2015). Early childhood teachers' well-being, mindfulness, and self-compassion in relation to classroom quality and attitudes towards challenging students. *Mindfulness*, 6(4), 732–743. doi:10.1007/s12671-014-0312-4
- Jennings, P.A. og Greenberg, M.T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525. doi:10.3102/0034654308325693
- Karanika-Murray, M. og Weyman, A. K. (2013). Optimising workplace interventions for health and well-being: A commentary on the limitations of the public health perspective within the workplace health arena. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(2), 104–117. doi:10.1108/IJWHM-11-2011-0024
- Kelloway, E. K. (2017). Mental health in the workplace: Towards evidence-based practice. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 58(1), 1–6. doi:10.1037/cap0000084
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., . . . Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76–82. doi:10.1016/j.jad.2015.11.054
- Koles, B., O'Connor, E. E. og Collins, B. A. (2013). Associations between child and teacher characteristics and quality of teacher–child relationships: The case of Hungary. *European Early Childhood Education Research Journal*, 21(1), 53–76. doi:10.1080/1350293X.2012.760337
- Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2014). Staða leikskólakennara í tveimur sveitarfélögum í kjölfar hruns. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 1(10), 77–98. doi:10.13177/irpa.a.2014.10.1.5
- Liu, B., Yang, K. og Yu, W. (2014). Work-related stressors and health-related outcomes in public service: Examining the role of public service motivation. *The American Review of Public Administration*, 45(6), 653–673. doi:10.1177/0275074014524298
- Manlove, E. E. (1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8(4), 499–518. doi:10.1016/s0885-2006(05)80082-1
- Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C. og Sanderson, K. (2016). The psychosocial work environment, employee mental health and organizational interventions: Improving research and practice by taking a multilevel approach. *Stress and Health*, 32(3), 201–215. doi:10.1002/smi.2593
- Mashburn, A. J., Pianta, R. C., Hamre, B. K., Downer, J. T., Barbarin, O. A., Bryant, D., . . . Howes, C. (2008). Measures of classroom quality in prekindergarten and children's development of academic, language, and social skills. *Child Development*, 79(3), 732–749. doi:10.1111/j.1467-8624.2008.01154.x
- McGinty, A. S., Justice, L. og Rimm-Kaufman, S. E. (2008). Sense of school community for preschool teachers serving at-risk children. *Early Education & Development*, 19(2), 361–384. doi:10.1080/10409280801964036
- Mellor, N. og Webster, J. (2013). Enablers and challenges in implementing a comprehensive workplace health and well-being approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(2), 129–142. doi:10.1108/IJWHM-08-2011-0018
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2013). *Aðalnámsskrá leikskóla 2011*. Reykjavík: Höfundur.
- Rentzou, K. (2012). Examination of work environment factors relating to burnout syndrome of early childhood educators in Greece. *Child Care in Practice*, 18(2), 165–181. doi:10.1080/13575279.2012.657609
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to industrial/organizational psychology* (5. útgáfa). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Rimm-Kaufman, S. E. og Hamre, B. K. (2010). The role of psychological and developmental science in efforts to improve teacher quality. *Teachers College Record*, 112(12), 2988–3023.
- Schulte, P. og Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422–429. doi:10.5271/sjweh.3076
- Sigursteinsdóttir, H. og Rafnsdóttir, G. L. (2015). Sickness and sickness absence of remaining employees in a time of economic crisis. A study among employees of municipalities in Iceland. *Social Science and Medicine*, 132, 95–102. Sótt af <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953615001677>
- Stansfeld, S. og Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462. doi:10.5271/sjweh.1050



- Stauffer, S. D. og Mason, E. C. M. (2013). Addressing elementary school teachers' professional stressors: Practical suggestions for schools and administrators. *Educational Administration Quarterly*, 49(5), 809–837. doi:10.1177/0013161X13482578
- Travers, C. J. og Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. London og New York: Routledge.
- Valgerður Magnúsdóttir og Anna Þóra Magnúsdóttir. (2008). Faglegt sjálfstraust grunnskólakennara. *Uppeldi og menntun*, 17(1), 69–86.
- Wells, M. B. (2015). Predicting preschool teacher retention and turnover in newly hired Head Start teachers across the first half of the school year. *Early Childhood Research Quarterly*, 30, 152–159. doi:10.1016/j.ecresq.2014.10.003
- Whitaker, R. C., Dearth-Wesley, T. og Gooze, R. A. (2015). Workplace stress and the quality of teacher–children relationships in Head Start. *Early Childhood Research Quarterly*, 30, 57–69. doi:10.1016/j.ecresq.2014.08.008
- Þórdís Þórðardóttir. (2005). Konur og kennsla. Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn H. Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstjórar), *Kynjamyndir í skólastarfi* (bls. 67–84). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.



Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir (2019). Líðan leikskólakennara og leiðbeinenda í leikskólum í kjölfar efnahagshrunsins. Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af [http://netla.hi.is/serrit/2019/menntun\\_barna\\_leik\\_grunn/06.pdf](http://netla.hi.is/serrit/2019/menntun_barna_leik_grunn/06.pdf)  
DOI: <https://doi.org/10.24270/serritnetla.2019.38>