



**MS ritgerð**

**Mannauðsstjórnun**

**Það er gott að kenna í Kópavogi**

Ingunn Huld Kristófersdóttir

Leiðbeinandi: Dr. Svala Guðmundsdóttir prófessor

Dr. Kári Kristinsson prófessor

Október 2020



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**  
**FÉLAGSVÍSINDASVIÐ**

---

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

## **Það er gott að kenna í Kópavogi**

*Starfsánægja kennara í Kópavogi*

Ingunn Huld Kristófersdóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu í mannauðsstjórnun

Leiðbeinandi: Dr. Svala Guðmundsdóttir prófessor

Dr. Kári Kristinsson prófessor

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Október 2020

Starfsánægja kennara í Kópavogi.

Ritgerð þessi er 30 ECTS eininga lokaverkefni til MS prófs við Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2020 Ingunn Huld Kristófersdóttir  
Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Reykjavík, 2020

## Formáli

Ritgerð þessi er lokaverkefni í námi mínu í mannauðsstjórnun við Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasviðs Háskóla Íslands. Meistararitgerðin er rannsóknarverkefni sem metin er til 30 ECTS eininga. Leiðbeinandi var dr. Svala Guðmundsdóttir prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands og meðleiðbeinandi dr. Kári Kristinsson prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands.

Ég vil þakka öllum þeim grunnskólakennurum í Kópavogi sem tóku þátt í rannsókninni og gerðu þetta verkefni mögulegt. Sérstakar þakkir færi ég elskulegri vinkonu minni Berglindi Örne Gestsdóttur fyrir að vera stoð mín og stytta í gegnum þetta verkefni og vera ávallt til staðar fyrir mig, án hennar væri ég enn á byrjunarreit. Einnig þakka ég Anítu Ólafsdóttur og Atla Jóhannssyni fyrir yfirlestur og góðar ábendingar. Eiginmanni mínum Gísla Elíassyni, þakka ég fyrir endalausa þolinmæði og hvatningu.

## Útdráttur

Viðfangsefni ritgerðarinnar snýr að því að skoða starfsánægju kennara í Kópavogi og í hvaða víddir hún greinist, hvort starfsánægja aukist með auknum aldri, starfsaldri og menntun og hvort munur sé á milli kynja. Einnig er skoðað hvort tengsl séu á milli hvata til náms og starfsánægju. Til eru margar skilgreiningar á starfsánægju og hefur hugtakið verið margrannsakað auk þess sem skrifaðar hafa verið fjölmargar fræðigreinar um viðfangsefnið. Sú skilgreining sem unnið er út frá í þessari ritgerð byggir á því að starfsánægju megi rekja til þess þegar einstaklingur upplifir jákvætt og ánægjulegt tilfinningalegt viðhorf til vinnu sinnar og starfsreynslu.

Ritgerðin skiptist í tvo hluta; fræðilegt yfirlit og rannsókn höfundar. Í fræðilegu yfirliti er fjallað um starfsánægju- og hvatakenningar, starfsánægjuþætti og rýnt er í þær rannsóknir sem gerðar hafa verið á starfsánægju kennara, jafnt innlendar sem erlendar. Seinni hlutinn snýr að rannsókn höfundar og niðurstöðum hennar, en rannsóknin var framkvæmd út frá megindlegri aðferðarfræði í formi spurningalista. Helstu niðurstöður sýna að þátttakendur rannsóknarinnar, kennarar í grunnskólum Kópavogs, upplifa almennt mjög mikla starfsánægju sem skiptist í fjórar víddir, starfsframi, starfsumhverfi, hæfni og jafnrétti. Ekki mældist marktækur munur á milli þeirra hópa sem voru skoðaðir við starfsánægju og ekki fundust tengsl á milli hvata til náms og starfsánægju.

## **Abstract**

The main purpose of this thesis is to research the job satisfaction of primary school teachers in Kópavogur, as well as to explore its dimensions. The sub purpose is twofold, firstly to research whether increased age, seniority and educational level can lead to a higher job satisfaction and if there is a difference between genders on how they perceive job satisfaction. Secondly to research the link between educational motivation factors and job satisfaction. There are several definitions of job satisfaction and the concept has been researched number of times and many scholars have written articles on the topic. This essay is based on the definition that job satisfaction occurs when an individual experiences a positive emotional attitude towards their work and work experience in general.

The thesis is divided into two sectors; a literature summary as well as the authors study. The literature summary reflects on job satisfaction and motivational theories, job satisfaction factors and refers to previous studies on the matter; both local studies as well as foreign ones. The second part reflects on the authors study and its results and findings. The study is based on a quantitative research presented as a questionnaire. The main results indicate that the teachers in the study experience high job satisfaction which is divided into four dimensions; career empowerment, job environment, skills and equality. There is not a noticeable difference nor a link between the job satisfaction within different groups, nor is there a link between what motivated the education to what the teacher experiences as job satisfaction.

## Efnisyfirlit

1	Inngangur.....	11
2	Fræðilegt yfirlit.....	13
2.1	Starfsánægju- og hvatningakenningar.....	14
2.1.1	Hawthorne rannsóknir.....	14
2.1.2	Þarfakenning Maslow.....	15
2.1.3	Tveggja þátta kenning Herzbergs.....	17
2.1.4	Þarfakenning McClelland.....	18
2.1.5	Væntingakenning Vroom.....	20
2.1.6	Jafngildiskenning Adams.....	22
2.1.7	Markmiðakenning Locke.....	23
2.1.8	Starfseinkennalíkan Hackman og Oldham.....	24
2.2	Starfsánægjuþættir.....	26
2.2.1	Persónubundnir þættir.....	26
2.2.2	Starfseinkennandi þættir.....	28
2.2.3	Starfsumhverfis þættir.....	28
2.3	Starfsánægja kennara.....	29
3	Aðferðafræði.....	34
3.1	Þátttakendur.....	34
3.2	Mælitæki.....	35
3.3	Framkvæmd.....	37
4	Niðurstöður.....	38
4.1	Starfsánægja.....	38
4.1.1	Starfsánægjuþættir.....	39
4.2	Persónubundnir þættir.....	41
4.3	Tengsl hvata til náms við starfsánægju.....	42
5	Umræða.....	43
5.1	Annmarkar á rannsókninni.....	47
5.2	Tillögur að frekari rannsóknum.....	48
	Heimildaskrá.....	49
	Viðauki 1 – Bréf til Menntasviðs Kópavogsbæjar.....	55
	Viðauki 2 – Bréf til skólustjóra.....	56

Viðauki 3 – Bréf til þátttakenda .....	57
Viðauki 4 – Spurningalistar.....	58
Viðauki 5 – Skriðupróf .....	60



## Myndaskrá

Mynd 1. Hawthorne áhrifin. ....	15
Mynd 2. Þarfapýramídi Maslow. ....	16
Mynd 3. Tveggja þátta kenning Herzberg.....	17
Mynd 4. Þarfakenning McClelland.....	19
Mynd 5. Væntingakenning Vrooms .....	21
Mynd 6. Jafngildiskenning Adams. ....	22
Mynd 7. Líkan Locke og Latham um markmiðasetningu.....	24
Mynd 8. Starfseinkennalíkan Hackman og Oldham. ....	25
Mynd 9. Skriðupróf .....	60

## Töfluskra

Tafla 1. Upplýsingar um þátttakendur.....	35
Tafla 2. Uppruni spurningalista.....	36
Tafla 3. Starfsánægja. ....	38
Tafla 4. Hleðsla breytnanna á starfsánægjuþætti. ....	39
Tafla 5. Víddir starfsánægju og innri áreiðanleiki.....	40
Tafla 6. Lýsandi tölfræði starfsánægjuvídda og starfsánægju.....	40

## 1 Inngangur

Hvað ætlar þú að verða þegar þú verður stór? Það er trúlega ekki til það mannsbarn sem ekki hefur fengið þessa spurningu oft en einu sinni á lífsleiðinni. Það er áhugavert að sjá hvernig svarið getur tekið miklum breytingum hjá börnum og síðar unglingum eftir því sem þau þroskast, læra og dafna. Með þroskanum og reynslunni getur áhugasvið okkar breyst og forsendurnar sömuleiðis. En hvað er það sem raunverulega skiptir máli þegar kemur að því að velja sér framtíðarstarf?

Íslendingar eru vinnusöm þjóð og við erum alin upp við að vinna mikið. Starfið okkar og vinnustaðurinn er því stór hluti af okkar daglega lífi og því skiptir miklu máli að starfið næri og veiti ánægju. Áhugasvið einstaklinga skiptir eðlilega miklu máli en starfsöryggi, starfsánægja og fjölmargir aðrir þættir hafa áhrif á það hvernig við veljum okkur starfsframa. Öll viljum við starfa við það sem að vekur áhuga okkar og veitir okkur ánægju í daglegu lífi. Ánægt starfsfólk er líklegra til að skila betri árangri í starfi og stuðlar að betri almennri líðan starfsmanna bæði í vinnuumhverfinu og í einkalífi. Starfsánægja hefur oft verið ofarlega í umræðunni sérstaklega þegar rætt er um kaup og kjör starfsmanna. Til þess að einstaklingar upplifi starfsánægju og vaxi og dafni í starfi er mikilvægt að hafa gaman af því að mæta til vinnu og njóta þess að vera í samskiptum við samstarfsfólk.

Starf grunnskólakennara býður upp á tækifæri til að vinna með margbreytileika lífsins, börnum og foreldrum með ólíkan bakgrunn, ólíkar forsendur einstaklinga og lífsýn þeirra og skoðanir. Löngu áður en höfundur ákvað að mennta sig til starfa í skólaumhverfinu hefur hugtakið starfsánægja verið honum mikilvægt. Af hverju velja einstaklingar að mennta sig á sviði kennslu og hvað er það sem leiðir þá áfram í þeirri ákvörðun? Oft hefur verið rætt um óánægju kennara vegna launa og aukið álag í starfi. En hver er hvatinn til kennaranáms og eru tengsl á milli hans og starfsánægju kennara út frá ákvörðun kennarana um að mennta sig á sviði kennslu? Ástæða þess að höfundur valdi að skoða starfsánægju grunnskólakennara í Kópavogi er einföld, þar hefur hann starfað sem kennari og skólustjórnandi í nokkur ár og er bæjarfélagið honum hugleikið.

Markmið rannsóknarinnar er að kanna starfsánægju grunnskólakennara í Kópavogi og greina í hvaða víddir hún skiptist. Farið er yfir hvort starfsánægja aukist með auknum aldri,

hvort munur sé á milli kynja, hvort munur sé á milli menntunarstiga og hvort hún aukist með auknum starfsaldri. Að endingu er litið á hvort tengsl séu á milli hvata til náms og starfsánægju kennara.

## 2 Fræðilegt yfirlit

Sálfræðingar sem og aðrir sem huga að andlegri heilsu hafa opnað fyrir umræðu um vellíðan á vinnustað (Starfsmennt, 2018). Mætti ætla að starfsánægja sé stór þáttur í þeirri vegferð. Tengsl eru á milli starfsánægju og lífsánægju. Því er afar mikilvægt að einstaklingum líði vel í vinnunni vegna þess að þar eyða margir stórum hluta ævi sinnar. Það að líða vel, finna fyrir ánægju og tengslum við starfið og starfsumhverfi eykur líkur á starfsánægju (Ho og Au, 2006; Demirtas, 2010). Margar fræðigreinar og bækur fjalla um starfsánægju (e. job satisfaction). Þó nokkrar skilgreiningar hafa litið dagsins ljós en fræðimenn hafa ekki enn komist að sameiginlegri niðurstöðu þó svo að skilgreiningarnar séu margar keimlíkar og vísa í hvor aðra.

Fyrstu hugmyndir um hugtakið og nokkrar skilgreiningar komu fram snemma á fjórða áratug síðustu aldar. En Fisher og Hannah eru talin vera fyrstu aðilarnir sem skilgreindu hugtakið í kringum 1931. Þeirra skilgreining segir til um að starfsánægja snúi að hegðun manna frekar en að þeim reglum sem gilda (Fisher og Locke, 1992). Fleiri fræðimenn hafa lagt sitt af mörkum. Victor Vroom (1964, 1982) skilgreindi hugtakið sem tilfinningu sem starfsmenn hafa gagnvart starfi sínu. Vinnusálfræðingurinn Edwin A. Locke setti fram skilgreiningu á hugtakinu árið 1976 og greindi frá því að starfsánægja væri þegar einstaklingur upplifir jákvætt og ánægjulegt tilfinningalegt viðhorf til vinnu sinnar og starfsreynslu (Locke, 1976). Locke hefur verið einn þekktasti rannsakandi á hugtakinu þó hann hafi ekki verið sá fyrsti sem fjallaði um það. Skilgreining Spector (1997) byggir á að starfsmenn meti starfsánægju út frá ákveðnum þáttum innan starfsins og þeirri tilfinningu sem þeir hafa gagnvart starfinu sjálfu. Kenning hans styður líka hugmyndir George, Jones og Sharbrough (2005) um að tilfinningar og viðhorf starfsfólks gagnvart starfi sínu auki starfsánægju þeirra. George og félagar (2005) minnst einnig á að viðhorf starfsfólks getur verið neikvætt og/eða jákvætt innan ákveðna þátta sem að getur haft áhrif á starfsánægju þeirra. Saari og Judge (2004) telja að hugtakið snúi frekar að viðhorfi starfsmanna á starfinu sjálfu heldur en hegðun þeirra gagnvart því.

## 2.1 Starfsánægju- og hvatningakenningar

Fræðimenn hafa í gegnum tíðina lagt sig fram við að finna út hvað það er sem að hvetur einstaklinga áfram í starfi og hvernig líðan á vinnustað hefur áhrif á starfsánægju og árangur í starfi. Í þessum kafla verður farið yfir helstu kenningar sem settar hafa verið fram um málefnið.

### 2.1.1 Hawthorne rannsóknir

Á árunum 1924-1932 fór fram rannsókn í Illinois fylki í Bandaríkjunum. Nokkrir verkfræðingar höfðu áhuga á að skoða hvernig og hvort hægt væri að auka framleiðni verkamanna við vinnu sína með því að bæta starfsumhverfi þeirra. Árið 1928 fengu þeir til liðs við sig sálfræðing að nafni Elton Mayo. Hawthorne áhrifin (e. The Hawthorne effect) komu í ljós þegar starfsumhverfinu var breytt eins og birtuskilyrðum, hvíldartíma, hitastigi, vinnutíma og loftræstingu. Þeir skiptu verksmiðjunni upp í tvo hópa. Annar hópurinn var samanburðarhópur þar sem engar breytingar áttu sér stað en hinn hópurinn var tilraunahópur þar sem starfsmenn fengu betra starfsumhverfi. Niðurstöður komu rannsakendum töluvert á óvart þar sem aukin framleiðni var í báðum hópum hvort sem að starfsumhverfi var bætt eða því breytt. Rannsakendur veltu fyrir sér niðurstöðum en að lokum komust þeir að því að aukin athygli og áhugi yfirmanna á aðstæðum verkafólksins skipti sköpum. Þessi aukna athygli jók samskipti og samvinnu á milli starfsmanna og yfirmanna sem leiddi af sér að starfsmenn fengu reglulega endurgjöf og viðurkenningu fyrir störf sín sem að jók framleiðsluna, sjá mynd 1 (Franke og Kaul, 1978).



**Mynd 1. Hawthorne áhrifin.**

Á þessum árum töldu menn að það eina sem myndi hvetja verkamenn áfram til vinnu væru laun og umbun (Deci, 1973). En annað kom á daginn og þó svo að fræðimenn séu ekki allir á eitt sáttir þá er greinileg niðurstaða þessara rannsókna að athygli, áhugi, viðurkenning, samskipti, samvinna og endurgjöf hafði áhrif á afköst verkamanna og framleiðni þeirra jókst (Dickson, 1973). Niðurstöður rannsóknarinnar leiddu í ljós að ef stjórnendur sýna störfum starfsmanna sinna athygli og áhuga, leggja sig fram við endurgjöf og viðurkenningu ásamt því að eiga góð samskipti, getur það aukið framleiðni og starfsánægju til muna (Franke og Kaul, 1978).

### **2.1.2 Þarfakenning Maslow**

Árið 1943 setti sálfræðingur að nafni Abraham Maslow fram kenningu sem að lýtur að þörfum mannsins en Maslow var frumkvöðull á sviði mannúðarsálfræði. Hann taldi mikilvægt að horfa á eðlilegar hliðar mannsins í stað þess að einblína á vandamál hans (Maslow, 1943; Benson og Dundis, 2003). Þarfakenningin Maslow (e. Maslow 's hierarchy of needs) gengur út á það að maðurinn þarf að uppfylla ákveðnar þarfir á lægra þrepi til að geta komist upp á hærra þrep. Hvert þrep virkjar ákveðna þörf eða hvöt hjá manningum. Grunnþarfir mannsins eru meðfæddar en á fyrsta þrepi eru þarfirnar fæða og umönnun. Á öðru þrepi eru öryggisþarfir mannsins uppfylltar og á það bæði við um andlegar og

líkamlegar þarfir. Á þriðja þrepi er lögð áhersla á félagslegar þarfir mannsins, eins og nánnum kynnum hans við aðrar mannverur og að tilheyra eða vera hluti af heild. Á fjórða þrepinu uppfyllir maðurinn viðurkenningarþörfina, og á það bæði við um sjálfsviðurkenningu eða viðurkenningu frá öðrum. Á fimmta og efsta þrepi uppfyllir maðurinn þörf eða hvöt um sjálfsbirtingu eða að vera besta útgáfan af sjálfum sér, bæði sér og öðrum til hagnaðar. Þarfapýramídi Maslow sýnir hvernig einstaklingur uppfyllir grunnþarfir á lægra stigi til þess að komast á hærra stig, sjá mynd 2.



(Maslow, 1943)

#### **Mynd 2. Þarfapýramídi Maslow.**

Maslow lagði áherslu á mikilvægi þess að maðurinn þyrfti að uppfylla grunnþarfir sínar á fyrstu þremur þrepunum til að ná upp á þrep fjögur og fimm. En á þeim þrepum eykur maðurinn þroska sinn til muna og lærir af gjörðum sínum (Maslow, 1943, 1970). Fáar rannsóknir hafa stutt kenningu Maslow og fjöldi fræðimanna gagnrýna hana. Ein röksemdarfærslan er sú að ekki er tekið tillit til breytilegra menningarþátta og mun á einstaklingum. Auk þess er litið framhjá tilfinningum fólks þar sem þær eru ekki hluti af grunnþörfum samkvæmt kenningu hans (Munchinsky, 2006; Frei, 2004).

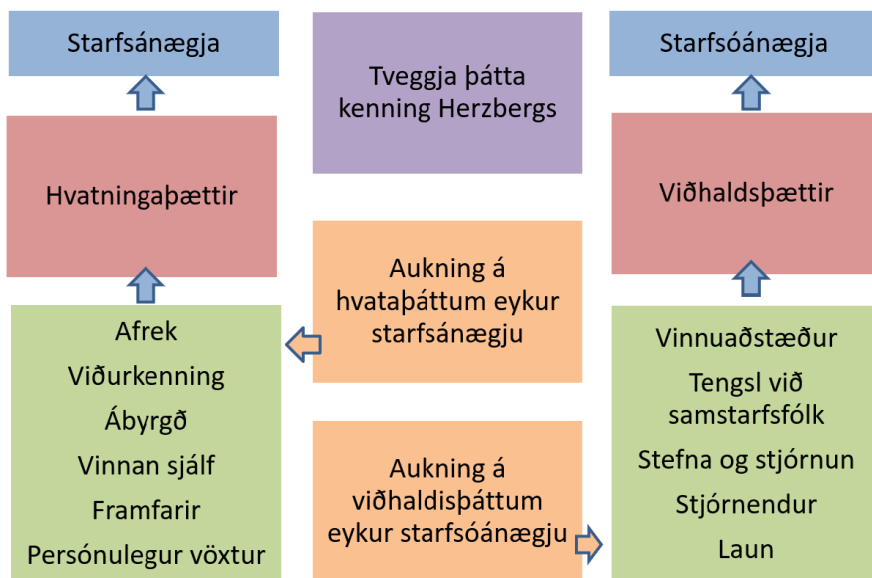
Viðamikil rannsókn var framkvæmd á árunum 2005 -2010 þar sem þarfapýramídi Maslow var hafður til grundvallar en 123 lönd tóku þátt í rannsókninni. Markmið rannsóknarinnar var að sannreyna þarfapýramíða Maslow. Niðurstöður rannsóknarinnar



gáfu til kynna að nauðsynlegt væri að uppfylla frumgrunnþarfir mannsins sem birtast á þrepum eitt til þrjú en þær geta víxlast á milli þrepa og ekki er nauðsynlegt að uppfylla þrep eitt á undan þrepi tvö. Að sama skapi er misjafnt á milli einstaklinga hvenær þeir telja að þörfunum sé uppfyllt (Tay og Diener, 2011).

### 2.1.3 Tveggja þátta kenning Herzbergs

Frederick Herzberg vildi sýna fram á hvaða þættir hvöttu fólk til vinnu því hann taldi að starfsánægja væri byggð upp á ólíkum þáttum. Í rannsóknum sínum spurði hann starfsmenn hvaða þætti viðkomandi væri ánægður eða óánægður með í starfi sínu. Í ljós kom að sumir þættir sem starfsmenn voru óánægðir með komu ekki fram sem ánægjuþættir. Út frá þeim niðurstöðum setti hann fram tveggja þátta kenningu (e. Two factor theory). Herzberg flokkaði þá þætti sem að draga úr starfsánægju í viðhaldsþætti (e. maintenance factors) en hvatningaþættir (e. motivational factors) voru þeir þættir sem að auka starfsánægju, sjá mynd 3 (Herzberg, Mausner og Snyderman, 1959; Greenberg og Baron 2003). Hann taldi starfsánægju ekki vera andstæðu við starfsóánægju, frekar væri ánægjuleysi andstæða hennar (Herzberg, 1987).



(Herzberg, Mausner og Snyderman, 1959)

Mynd 3. Tveggja þátta kenning Herzberg.

Herzberg taldi að viðhaldspættirnir sem að lúta að ytri þáttum starfsins eins og tengsl við samstarfsfólk og stjórnendur, stefna og stjórnun fyrirtækisins, starfsumhverfi, starfsöryggi og laun væru mikilvægir þættir til að koma í veg fyrir óánægju starfsfólks en þeir einir og sér myndu ekki valda starfsánægju. Starfsánægja eykst þegar hvatningaþættir sem lúta að innri þáttum starfsins eru til staðar þar sem starfsfólk fær tækifæri til að vaxa í starfi, sýna ábyrgð og framfarir, fær viðurkenningu eða hrós fyrir vinnu sína og líki almennt vel við starfið sitt. Því má ætla að jafnvægi þurfi að ríkja á milli innri og ytri þátta því þeir stuðla ekki að starfsánægju, einir og sér. Þegar flokkun Herzbergs er skoðuð kemur í ljós að einn þáttur getur haft áhrif á aðra en enginn getur staðið einn og sér án stuðnings við hina þætti kenningarinnar (Herzberg, Mausner og Snyderman, 1959).

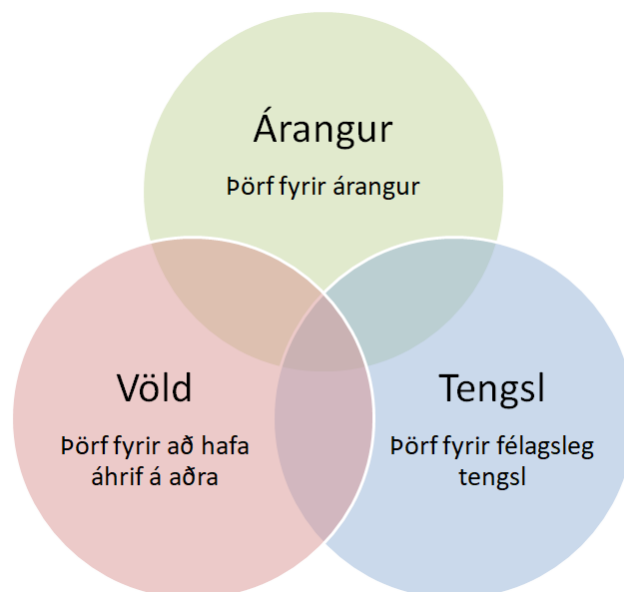
Hvatning byggir á vali einstaklinga, hvað þeir velja og hvernig þeir vinna þau verkefni sem fyrir liggja (Landy og Conte, 2010). Herzberg og félagar (1959) töldu að það væru tvær tegundir af hvatningu sem að skiptast í innri- og ytri þætti. Innri þættir snúa að því sem að einstaklingur upplifir á meðan ytri þættir snúa frekar að hvatningu og frammistöðu starfsmanna (Armstrong, 2001).

Tveggja þátta kenning Herzbergs hefur ekki farið varhuga af gagnrýni fræðimanna. Pinter (1998) taldi að starfsumhverfi, laun og tengsl á vinnustað gæti ekki síður haft áhrif á starfsánægju. Eins taldi hann að ekki væri hægt að setja fram slíka kenningu þar sem þátttakendur legðu misjafna merkingu í spurningarnar og að ekki væri hægt að mæla hvataþætti eins og andlega þætti. Einstaklingar sækja í mismunandi störf, sumir vilja krefjandi störf með mikilli ábyrgð á meðan aðrir vilja það síður. Þá hafa fræðimenn einnig gagnrýnt að áreiðanleiki og réttmæti sé ekki til staðar í rannsókn Herzbergs. Þó að ekki séu allir á sama máli hvað varðar ágæti kenningar Herzbergs er ljóst að hún dregur fram þá þætti sem að stuðla að starfsánægju starfsfólks (Watson, 2006).

#### **2.1.4 Þarfakenning McClelland**

Bandaríski sálfræðingurinn David McClelland (1961) setti fram þarfakenningu sína (e. The acquired needs theory) sem fjallar um þá þætti sem hafa áhrif á hvatningu í starfi árið 1961. Hann taldi að hægt væri að skipta þörfum einstaklinga í þrjá megin þætti. Í fyrsta

lagi væri þörf fyrir árangur (e. need for achievement). Hann taldi að starfsmenn sem hafa sterka þörf fyrir að ná árangri bæru þessi einkenni. Þeir vildu skara fram úr, leysa erfið verkefni, axla mikla ábyrgð, vildu reglulega endurgjöf frá yfirmönnum og vinna einir eða sjálfstætt. Í öðru lagi er það þörf fyrir félagsleg tengsl (e. need for affiliation). Starfsmenn sem hafa sterka þörf fyrir félagslegum tengslum vilja vinna í hópum, taka ákvarðanir sem henta hópnum, forðast átök og neikvæð samskipti og taka sjaldan áhættur í starfi. Í þriðja lagi er þörf fyrir völd (e. need for power). Starfsmenn sem hafa sterka þörf fyrir völd, vilja stjórna og hafa áhrif á aðra, vilja yfirleitt hafa rétt fyrir sér, hafa mikla þörf fyrir keppni og þrífast á sigrum. Einnig leitast þeir eftir viðurkenningu og sækja í stjórnunarstöður innan vinnustaðarins. Það er misjafnt hvaða þörf drífur starfsfólk áfram og er ríkjandi hjá einstaklingum. McClelland taldi að allir einstaklingar hefðu þrjár gerðir af hvata óháð aldri, kyni, kynþætti eða menningu. Sá hvati sem hvetur einstaklinga áfram er litaður af lífsreynslu og menningu, sjá mynd 4. Flestir leitast við að uppfylla þær allar þó svo að yfirleitt sé ein þeirra ríkjandi (McClelland, 1961; Royle og Hall, 2012).



**Mynd 4. Þarfakenning McClelland.**

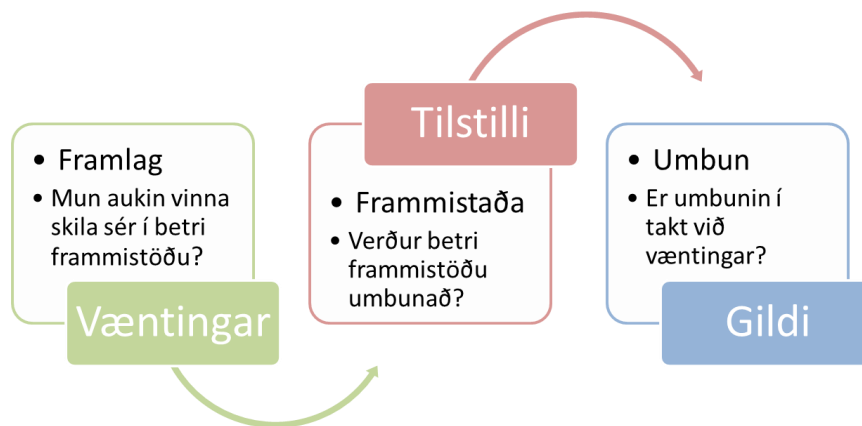
Ein helsta gagnrýni sem kenning McClelland hefur fengið er það hversu erfitt getur reynst að mæla þarfir einstaklinga. Þá sérstaklega vegna þess að hann taldi að þarfir einstaklinga

væru í undirmeðvitund þeirra sem gæti leitt til þess að einstaklingar eru ekki meðvitaðir um þarfir sínar og hvaða þörf er ráðandi (Royle og Hall, 2012).

### **2.1.5 Væntingakenning Vroom**

Victor Vroom (1964) setti fram kenningu sína árið 1964 og er hún talin vera ein mikilvægasta kenning sem sett hefur verið fram um starfsánægju. Nokkuð margir fræðimenn hafa sett fram nýjar og/eða endurbættar kenningar sem byggja á kenningu Vrooms. Væntingakenningin (e. expectancy theory) fjallar að mestu leyti um þau tengsl sem eru á milli þeirra væntinga sem starfsmaður hefur til ákveðna þátta innan starfsins eða afrakstur þess (Draft, 2003).

Grunnþættirnir sem kenningin byggir á eru þrír. Fyrsti þátturinn er væntingar (e. expectancy) en það er sú hvatning sem byggir á væntingum einstaklinga og eru breytilegar á milli þeirra. Væntingar byggja á mati á líkum, það hvernig einstaklingur lýkur þeim verkefnum sem liggja fyrir og hvernig þörfum hans sé umbunað er persónubundið. Væntingar eru mældar á skalanum 0-1 og byggja á líkum einstaklinga. Einn er gildi þegar umbun er veitt sem einstaklingur telur hafa virði fyrir sig og núll er gildi þegar umbun stenst ekki kröfur eða hefur ekkert virði fyrir einstaklinginn. Tilstilli (e. instrumentality) er sú hvatning eða frammistaða einstaklings sem hefur áhrif á starfsframa. Tilstilli er mæld á skalanum frá 0-1. Þegar frammistaða starfsmanna leiðir til umbunar eins og stöðuhækkunar eða meiri ábyrgðar hefur það gildið einn. En ef að starfsmaður fær ekki þá viðurkenningu, ábyrgð eða stöðuhækkun sem hann telur sig eiga skilið hefur það gildið núll. Misjöfn gildi (e. valence) hvetja starfsmenn áfram, sjá mynd 5. Sömu gildi virka ekki fyrir alla þar sem gildi er ákveðin breyta sem er breytileg milli einstaklinga. Til að mynda ef starfsmaður hefur þörf fyrir viðurkenningu fyrir vel unnin störf hefur hann enga eða litla þörf fyrir fjárhagslegum ávinningi.



#### Mynd 5. Væntingakenning Vrooms

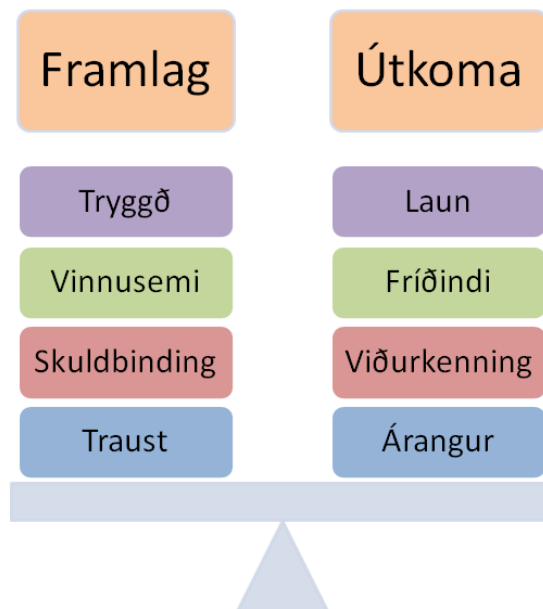
Þessir þrjú grunnþættir og fjórar forsendur byggja upp kenningu Vrooms. Væntingar eru ein af forsendunum í kenningu hans. Það að starfsmaður ráði sig með ákveðnar væntingar til starfsins og þeirra þarfa sem hann hefur. Önnur forsenda er að hegðun starfsmannsins sé meðvituð og að hann taki ákvarðanir í samræmi við áætlaða útkomu. Þriðja forsendan er að starfsmaðurinn byggi viðhorf sitt til starfsins upp á mismunandi þáttum út frá sjálfum sér og persónulegri reynslu sem snúa að væntingum eins og launum, ábyrgð, starfsöryggi, starfsframa og fleira. Fjórða forsendan er að starfsmaður velji þá leið eða þátt innan starfsins sem gefur honum mestan persónulegan ávinning (Vroom, 1964).

Kenning Vrooms leggur áherslu á að mismunandi þættir hvetji einstaklinga til að leggja sig fram í starfi sínu. Hver og einn starfsmaður myndar sér ákveðnar væntingar til starfsins og hvað hann þarf að leggja á sig til að sinna því. Umbunin þarf að vera einstaklingsbundin til að hafa áhrif á framlag starfsmanna til að teljast hvetjandi (Draft, 2003).

Það getur þó reynst flókið að útskýra eða alhæfa um hegðun manna því margir þættir liggja að baki ákvörðun hvers og eins starfsmanns eða einstaklings. Kenning þessi hefur samt sem áður verið nýtt til að segja til um væntingar einstaklinga út frá vali þeirra á starfi og verkefnum. Fræðimenn hafa gagnrýnt þessi kenningu einmitt vegna þess að hún reynist flókin og erfitt er að greina hegðun manna þar sem fjöldi mismunandi þátta getur haft áhrif á val einstaklinga (Lunenburg, 2011).

### 2.1.6 Jafngildiskenning Adams

Bandarískur atferlisfræðingur að nafni John Stacey Adams (1965) setti fram kenningu sem snýr að sanngirni og réttmæti á milli starfsmanna. Hún hefur verið nefnd jafngildiskenningin. Eins og nafnið segir til um fjallar hún fyrst og fremst um að starfsmenn með svipaða reynslu og menntun krefjist þess að fá jöfn laun fyrir sömu vinnu eða sama vinnuframlag. Réttlæti og sanngirni sé forsenda þess að starfsmenn séu ánægðir í starfi. Sé aftur á móti ójafnvægi, ósanngirni eða misræmi á launum og kjörum starfsfólks sem sinnir sambærilegum störfum með svipaða menntun, skapast óánægja. Starfsmenn veita ákveðið framlag (e. inputs) til vinnunnar og búast við að fá ákveðna útkomu (e. outcome) í formi launa eða fríðinda, sjá mynd 6. Framlag einstaklinga gæti verið í formi menntunar, hæfni, reynslu, þjálfunar, hæfileika, starfsaldurs, aldurs, kyns, menningarlegs bakgrunns, félagslegrar stöðu, framkomu og heilsu. Útkoma er það sem einstaklingar geta upplifað eins og laun, umbun í starfi, eftirlit í starfi, umbun út frá starfsaldri, starfstíll, stöðuhækkun, starfshlunnindi, léleg vinnuaðstaða, einhæft starf, óvissa og óöryggi (Al-Zawahreh og Al-Madi, 2012).



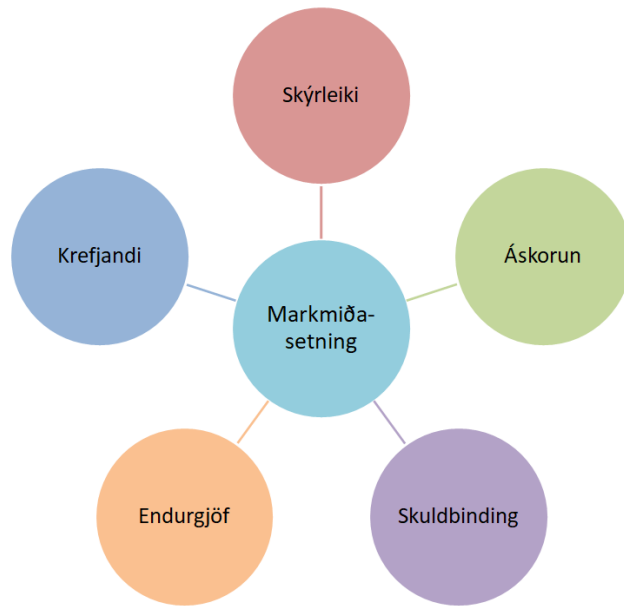
Mynd 6. Jafngildiskenning Adams.

Adams (1965) telur að það sem hefur áhrif á upplifun einstaklinga er hópurinn sem viðkomandi tilheyrir og miðar sig við. Helstu leiðir sem einstaklingar fara til þess að draga

úr ójafnvægi er annað hvort að auka eða minnka vinnuframlag. Ef að einstaklingur upplifir að hann fái minna greitt heldur en viðmiðunarhópurinn dregur hann gjarnan úr vinnu með því að minnka vinnuframlag og/eða auka fjarvistir. Einstaklingur sem að upplifir að hann fái ofgreitt miðað við viðmiðunarhópinn getur aukið vinnuframlag sitt eða óskað eftir annarri útkomu. Ef að einstaklingur upplifir að hann fái minna greitt heldur en viðmiðunarhópurinn getur hann óskað eftir launahækkun eða öðrum fríðindum sem að geta fylgt starfinu. Sem dæmi getur hann farið fram á styttri vinnutíma, stærri skrifstofu, meiri sveigjanleika og þess háttar. Einstaklingur getur einnig breytt upplifun sinni. Ef að hann getur hvorki breytt framlagi eða útkomu hafa rannsóknir sýnt fram á að einstaklingar geti breytt skynjun eða upplifun á verðmæti vinnunnar. Ef að ekkert að ofantöldu virkar getur einstaklingurinn annað hvort sætt sig við að hann fái minna greitt heldur en viðmiðunarhópurinn eða að hann getur hætt störfum og leitað að nýrri vinnu. Væntingar, menningar- og einstaklingsmunur starfsmanna hafa töluvert að segja því það er ekki sjálfgefið að það sem einum finnst sanngjarnt endurspegli skoðun hinna. Af þeim sökum hefur kenningin verið töluvert gagnrýnd (Al-Zawahreh og Al-Madi, 2012).

### **2.1.7 Markmiðakenning Locke**

Edwin Locke var bandarískur sálfræðingur og setti fram kenningu sína um markmiðasetningu árið 1968 ásamt samlanda sínum Grey Latham (Locke og Latham, 1990, O'Neil og Drillings, 1994). Kenning þeirra gengur út á að ákveðin markmið hafa áhrif á hegðun og að hegðun manna stýrist af tveimur vitsmunalegum þáttum, annars vegar gildum (e. values ) og hins vegar ásetningi (e. intentions). Með því að setja markmið sem eru skýr og krefjandi og innihalda áskorun og skuldbindingu þar sem einstaklingurinn fær reglulega endurgjöf, sjá mynd 7, þá eru töluvert meiri líkur á að ná þeim þar sem þau uppfylla þar með þau gildi og ásetning sem býr að baki. Þannig upplifir einstaklingur hvatningu og ánægju sem eykur líkur á frekari almennri ánægju (Locke og Latham, 1990).



**Mynd 7. Líkan Locke og Latham um markmiðasetningu.**

Kenningin leggur áherslu á að starfsmenn séu hliðhollir vinnustað sínum og að markmiðin séu krefjandi. Rannsóknir hafa sýnt fram á mikilvægi þess að yfirmenn kunni að vinna eftir markmiðum, hafi þekkingu á að vinnu með þau, veiti starfsmönnum sínum stuðning og að markmiðin séu reglulega rædd á meðan vinnu standur. Einnig er mikilvægt að markmiðin séu nægilega krefjandi þar sem krefjandi markmið auka líkur á betri árangri í starfi (Armstrong, 2001).

### **2.1.8 Starfseinkennalíkan Hackman og Oldham**

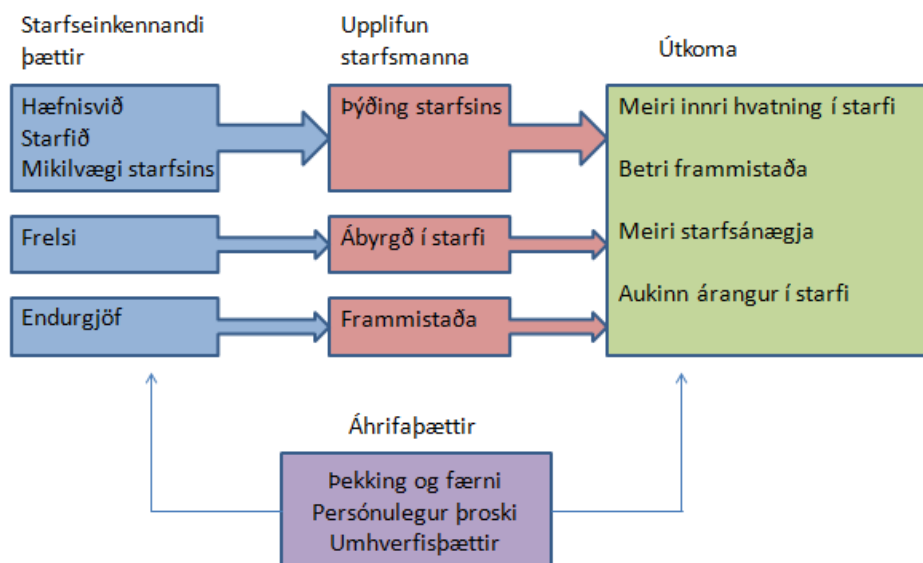
Ólíkar þarfir og væntingar ásamt innri og ytri þáttum einstaklinga hefur áhrif á það sem hvetur starfsmenn áfram í störfum sínum. Starfseinkennalíkan Hackman og Oldham (1976) (e. job characteristics model) var sett fram árið 1976 en það skoðar þá þætti sem hafa áhrif á hvatningu og starfsánægju einstaklinga. Líkanið á rætur sínar að rekja til tveggja þátta kenningu Herzbergs. Líkanið byggir á fimm meginþáttum. Fyrsti þátturinn er hæfnisvið (e. skill variety) sem byggir á því að öll störf krefjast ákveðinnar hæfni eða kunnáttu sem að leiðir til þess að starfið verður krefjandi. Annar þátturinn byggir á starfinu sjálfu (e. task identity) það er að starfið er hluti af heildinni og skiptir þannig máli innan skipulagsheildarinnar. Þriðji þátturinn er mikilvægi starfsins (e. task significance)



fyrir starfsmanninn og hvernig starfið hefur áhrif á hann bæði í einkalífi sem og innan skipulagsheildarinnar.

Fjórði þátturinn er frelsi (e. autonomy) í starfi og tekur á því hvernig og hvar starfsmaðurinn leysir þau verkefni sem til falla. Þessi þáttur tekur sömuleiðis á frelsi til sjálfstæðrar ákvarðanatöku. Fimmti þátturinn er endurgjöf (e. feedback) frá yfirmanni og þær upplýsingar sem starfsmenn fá um það hvernig þeir standa sig í starfi.

Út frá hinum fimm áður nefndu þáttum eru þrír sálfræðiþættir sem taka við. Fyrsti sálfræðiþátturinn er þýðing starfsins (e. experienced meaningfulness), sem miðar að því að starfsmaður fái tilfinningu fyrir starfi sínu og telji það vera mikilvægt. Þessi þáttur tengist fyrstu þremur þáttum líkansins sem eru hæfnisvið, starfið sjálft og mikilvægi starfsins. Í öðru lagi er ábyrgð í starfi (e. experienced responsibility), það er að starfsmaður sé ábyrgur fyrir þeim verkefnum sem undir hann falla og tengist þessi þáttur fjórða þætti líkansins sem er frelsi í starfi. Í þriðja lagi er það frammistaða í starfi (e. knowledge og results), það að starfsmaður átti sig á starfi sínu og útkomu verkefna. Árangur starfsins tengist fimmta og síðasta þættinum sem er endurgjöf. Regluleg endurgjöf er þannig mikilvæg forsenda þess að starfsfólk skilji starfið til hlítar og viti til hvers er ætlast af þeim, sjá mynd 8 (Hackman og Oldham, 1976, Fritzsche og Parrish, 2005).



Mynd 8. Starfseinkennalíkan Hackman og Oldham.

Þegar allir þættir starfseinkennalíkansins eru dregnir saman er hægt að segja til um útkomu starfsins. Ef að öllum þáttum er sinnt af kostgæfni þá ætti starfsmaðurinn að upplifa innri hvatningu í starfi, starfsþróun, starfsánægju og árangur í starfi. Líkan þetta byggir á þeim styrkleika að það tekur tillit til einstaklinga, því ekki sækjast allir eftir því sama. Eins þarf að skoða og taka tillit til að starfsmenn sýni vilja til góðra verka innan fyrirtækja og nýti sér þau tækifæri sem að bjóðast hverju sinni (Hackman og Oldham, 1976).

Starfseinkennalíkanið hefur verið gagnrýnt af fræðimönnum. Niðurstöður rannsóknar Fried og Ferris frá 1987, þar sem þeir notuðu líkan Hackman og Oldham, bentu til þess að líkanið væri of viðamikilið og flókið. Þannig væri til dæmis erfitt að skilgreina alla fimm þættina í fyrsta hluta líkansins. Þeir lögðu til að fyrstu þrjú þættirnir yrðu sameinaðir í einn þátt. Morgeson og Campion (2002) töldu líkanið vera of skammsýnt þegar horft væri til starfseinkennapátta og að auðvelt væri að breyta því til hins betra.

## **2.2 Starfsánægjuþættir**

Nokkrir þættir eru taldir hafa áhrif á starfsánægju einstaklinga. Spector (1997) taldi að mismunandi þættir starfsins hefðu áhrif á starfsánægju einstaklinga. Fleiri fræðimenn hafa verið honum sammála um að hver og einn einstaklingur hefur áhrif á sína eigin starfsánægju (Cook, Hepworth, Wall og Warr, 1981). Starfsánægjuþáttum hefur verið skipt niður í þrjá þætti, persónubundna þætti, starfseinkennandi þætti og starfsumhverfisþætti (Furnham, 2006).

### **2.2.1 Persónubundnir þættir**

Persónubundnir þættir starfsánægju snúa að aldri, kyni og menntun einstaklinga. Niðurstöður rannsókna (Gordon 2011; Steijn 2004, Ómar H. Kristmundsson, 1999; Blackburn og Bruce, 1989; Clark, Oswald og Warr, 1996) eru þó ólíkar þar sem sumar sýna jákvætt samband milli aldurs og starfsánægju á meðan aðrar sýna ekki samband á milli eða neikvætt samband. Sem dæmi má nefna að í rannsókn Ómars H. Kristmundssonar (1999), sem hann framkvæmdi á meðal opinbera starfsmanna á Íslandi, kom fram að starfsánægja er meiri hjá ungum einstaklingum, minnkar svo á miðjum aldri og eykst aftur

Þegar einstaklingar eldast. Sömu niðurstöður fá Blackburn og Bruce (1989), sem að skoðuðu starfsánægju hjá opinberum starfsmönnum sveitarfélaga í Nebraska. Clark, Oswald og Warr (1996) framkvæmdu rannsókn á tengslum starfsánægju og aldurs meðal breskra starfsmanna á vinnumarkaði. Niðurstöður þeirra sýna einnig að starfsánægja er meiri á meðal yngri og eldri starfsmanna heldur en þeirra sem eru á miðjum aldri. Samkvæmt Eskildsen, Kristensen og Westlund (2004) og rannsókn þeirra á starfsánægju og hvata til vinnu, sem var framkvæmd á Norðurlöndunum, þá eykst starfsánægja með aldri. Sambærilegar niðurstöður má finna hjá Arneyju Einarsdóttur og Sigríði Þ. Stefánsdóttur (2008) í rannsókn sem var framkvæmd á Íslandi á árunum 2004 til 2007, þar sem starfsánægja mælist meiri með auknum aldri. Það er í samræmi við niðurstöður annarra rannsókna sem sýna fram á að starfsánægja aukist með auknum aldri (Lewis, 1991). Að því sögðu er eftirfarandi tilgáta sett fram:

Tilgáta 1: Starfsánægja grunnskólakennara eykst með auknum aldri.

Þegar litið er á hvort tengsl séu á milli kyns og starfsánægju sýna fáeinir rannsóknir að engin tengsl séu milli (Durst og DeSantis 1997; Ellickson og Logsdon 2001). Aðrar rannsóknir sýna að upplifun kvenna af starfsánægju sé meiri en karla (Aletraris 2010; Kim 2005a; Steijn 2004). Í áðurnefndri rannsókn Arneyjar og Sigríðar (2008) kom í ljós að ekki væri marktækur munur á milli kynja er varðar heildarstarfsánægju. Svipaðar niðurstöður fékk Ómar H. Kristmundsson í rannsókn sinni árið 2006. Aftur á móti sýndi rannsókn Ómars H. Kristmundssonar (1999) að starfsánægja kvenna væri meiri en karla. Þar af leiðandi er eftirfarandi tilgáta sett fram.

Tilgáta 2 : Starfsánægja grunnskólakennara mælist meiri hjá konum en körlum.

Þegar menntun einstaklinga er skoðuð má sá sambærilegt mynstur. Nokkuð margar rannsóknir sýna misvísandi niðurstöður þó svo að nokkrar bendi til þess að starfsánægja minnki við hærra menntunarstig (Arney Einarsdóttir og Sigríður Þ. Stefánsdóttir 2008; Met og Ali, 2014; Watson, 2006). Það gæti bent til þess að einstaklingar með hærra menntunarstig geri meiri kröfur og væntingar til starfsins. Hér skal þó geta þess að ekki

var marktækur munur á heildarstarfsánægju einstaklinga í rannsókn Arneyjar og Sigríðar (2008) þegar menntunarstig var skoðað. Fræðimenn rannsókna sem hafa sýnt fram á aukna starfsánægju samhliða hærra menntunarstigi telja hana vera vegna frelsis, virðingar og sérfræðipækkingar sem einstaklingar hljóta innan starfsins (Watson, 2006). Þar af leiðandi er eftirfarandi tilgáta sett fram.

Tilgáta 3: Starfsánægja grunnskólakennara eykst við aukna menntun.

### **2.2.2 Starfseinkennandi þættir**

Samkvæmt Hackman og Oldham (1980) skiptast starfseinkennandi þættir í fimm undirþætti: hæfnisvið (e. skill variety), starfið (e. task identity), mikilvægi starfsins (e. task significance), frelsi (e. autonomy) og endurgjöf (e. feedback).

Rannsóknir sem gerðar hafa verið sýna að einstaklingar sem vinna krefjandi störf eru líklegri til þess að upplifa meiri starfsánægju en þeir sem vinna einfaldari störf (Sharma og Joyti, 2009) og styður það hugmyndir Hackman og Oldham (1980) um mikilvægi starfa og þeirra verkefna sem að einstaklingar fást við. Í annarri rannsókn sem gerð var í Kanada meðal hjúkrunarfræðinga kom í ljós að því meira sjálfstæði sem einstaklingar fengu innan starfsins því ánægðari voru þeir (Laschinger, Purdy, Cho og Almost, 2006). Hackman og Oldham (1980) telja að það sé mikilvægt að einstaklingar fái frelsi og sjálfstæði innan starfsins sem að eykur líkur á meiri starfsánægju. Að sama skapi er mikilvægt að einstaklingar fái endurgjöf er varðar frammistöðu í starfi og skiptir þar máli hvort endurgjöfin sé jákvæð og uppbyggileg eða neikvæð og brjóti einstaklinginn niður. Uppbyggileg og jákvæð endurgjöf eykur líkur á meiri starfsánægju einstaklinga á meðan neikvæð endurgjöf veldur frekar kvíða og streitu meðal þeirra (Sparr og Sonnetag, 2008). Mikilvægi endurgjafar skiptir töluverðu máli er varðar starfsánægju að mati Hackman og Oldham (1980).

### **2.2.3 Starfsumhverfis þættir**

Talið er að starfsumhverfi geti haft veruleg áhrif á líðan og frammistöðu einstaklinga í starfi og skipta félagsleg samskipti þar einna helst máli (Watson, 2006). Rannsókn sem

framkvæmd var á árunum 1924-1932 og var síðar kölluð Hawthorne-rannsóknin (sjá umfjöllun í kafla 2.1.1.) sýndi fram á mikilvægi þess að efla félagsleg samskipti innan vinnustaða; jafnt á milli starfsmanns og yfirmanns sem og á milli starfsmanna almennt (Franke og Kaul, 1978). Góð samskipti á vinnustað hafa þannig jákvæð áhrif á starfsánægju starfsmanna (Dickson, 1973). Þessi rannsókn leiddi til þess að stjórnendur og eigendur fyrirtækja fóru að huga betur að félagslegum þáttum í starfsmannastefnu fyrirtækja og stofnana. (Frunham, 2006; Watson, 2006). Samkvæmt Sharma og Jyoti (2009) þá eykst starfsánægja einstaklinga með góðum samskiptum við samstarfsfélaga. Að sama skapi telja Sousa-Poza og Sousa-Poza (2000) að starfsánægja aukist þegar starfsmenn bera traust til yfirmanna sinna. Aftur á móti minnkar starfsánægja þegar starfsmenn upplifa skort á trausti eða stuðningi frá yfirmönnum sínum (Lachinger, Purdy, Cho og Almost, 2004).

Fræðimenn eru ekki á eitt sáttir um mikilvægi vinnuaðstæðna en Hackman og Oldham (1980) eru sammála Herzberg, Mausner og Snyderman (1959) og telja að ófullnægjandi vinnuaðstæður geti haft slæm áhrif á starfsánægju þrátt fyrir að menn séu síður sammála um að góð vinnuaðstaða geti leitt af sér aukna starfsánægju.

Það sama getur átt við þegar horft er á laun einstaklinga. Laun hafa oft verið talin stór þáttur af starfsánægju starfsmanna og hafa rannsóknir stutt það (Pinter, 1998). Þess ber þó að geta að sjaldan telja einstaklingar laun sem hluta af starfsánægju, frekar sem hluta af starfsánægju (Ómar H. Kristmundsson, 2007, Herzberg, 1987).

### **2.3 Starfsánægja kennara**

Hvað varðar skilgreiningu á starfsánægju kennara hafa fræðimenn ekki komist að sameiginlegri skilgreiningu, líkt og hefur verið minnst á um skilgreiningu um hugtakið starfsánægja (Zembylas og Papanastasiou, 2003). Rannsóknir sýna hins vegar fram á nokkra þætti sem eru sameiginlegir (Farber, 1991; Friedman og Farber, 1992; Kyriacou, 1987; Kyriacou og Sutcliffe, 1979; Mykletun, 1984). Þessar rannsóknir sýna tengsl á milli valdeflingar kennara og hvatningar. Helsti þátturinn sem styður starfsánægju kennara er að vinna með börnum. Aðrir þættir sem hafa áhrif eru væntumþykja nemenda, persónulegt samband við nemendur, áskorun við kennslu, sjálfstæði og sjálfsstjórn. Hins vegar kom í ljós að sameiginlegir þættir kennara sem komu í veg fyrir starfsánægju eru:

álag í starfi, léleg laun og samfélagsleg staða. Hér skal þó geta að ákveðin frávík geta haft áhrif á upplifun kennara hvað varðar starfsánægju sem að snýr að persónulegum einkennum kennara út frá reynslu og skapgerð (Spear, Gould og Lee, 2000).

Locke (1996) taldi að markmiðasetning einstaklinga gæti hjálpað til við starfsánægju. Því hærra markmið sem einstaklingur setur sér því meiri líkur eru á betri árangri. Að hans mati þá leiða krefjandi markmið til meiri árangurs í starfi. Einnig taldi Locke að ítarleg markmið og markmiðasetning myndi auka starfsánægju starfsmanna og frammistöðu þeirra í starfi.

Starfsánægja kennara hefur verið hugarangur margra fræðimanna. Nokkrir þeirra hafa fjallað um hana út frá fræðum Herzbergs. Innri og ytri þættir kenninga hans falla vel að starfsánægjubáttum kennara að mati fræðimanna (Evans, 1998; Porter, Bigley og Steers, 2003; Sergiovanni og Starratt, 1983; Spear, Gould og Lee, 2000; Zembylas og Papanastasiou, 2004; Guðmundur Ingi Guðmundsson og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2010).

Í gegnum tíðina hefur starfsánægja fólks sem vinnur í opinbera geiranum verið minna rannsökuð heldur en í einkageiranum. Ein helsta ástæðan er að fræðimenn telja sömu hvatningu liggja að baki (Cantarekki, Belardinelli & Belle 2016; Ellickson 2002; Perry & Wise 1990). Þegar starfsánægja sveitarfélaga var skoðuð sýna niðurstöður að laun, vinnuumhverfi, álag í starfi, félagsleg tengsl, frammistaða og starfsandi höfðu hvað mest áhrif á heildarstarfsánægju (Ellickson, 2002). Flestar niðurstöður rannsókna sýna að heildarstarfsánægja meðal opinbera starfsmanna sé frekar mikil þó svo að helstu ástæður þess að opinberir starfsmenn hætti í starfi séu andlegt álag í starfi og kulnun (Kim 2004; Samantrai 1992).

Rannsóknir hafa sýnt fram á að innri hvati hefur meiri áhrif á einstaklinga sem starfa hjá hinu opinbera heldur en á þá sem að starfa hjá einkareknum fyrirtækjum (Bueleens og Van de Broeck, 2007; Carrigan, 2011). Einnig hafa rannsóknir sýnt fram á að laun hafi minni áhrif til hvata hjá einstaklingum sem vinna hjá hinu opinbera heldur en hjá þeim sem vinna hjá einkareknum fyrirtækjum (Wright, 2007). Það sem að hvetur einn til starfa hvetur ekki endilega þann næsta. Einstaklingar eru drifnir áfram á mismunandi hátt. Þess vegna er mikilvægt að yfirmenn þekki starfsmenn sína vel og viti hvað hvetur þá áfram. Á það bæði við um einkageirann sem og hinn opinbera (Carrigan, 2011).

Ómar H. Kristmundsson (1997, 2007) framkvæmdi tvær rannsóknir á árunum 1996 og 2006 þar sem hann kannaði meðal annars starfsánægju ríkisstarfsmanna. Niðurstöður sýndu að rúmlega 80% framhaldsskólakennara sögðust vera ánægðir í starfi árið 1996. Tíu árum seinna lagði hann sambærilega rannsókn fyrir og þá kom í ljós að starfsánægja hafði aukist og var heildar starfsánægja framhaldsskólakennara 88% það ár.

Í rannsókn sem Borg og Riding (1991) framkvæmdu meðal framhaldsskólakennara, kom fram að 72,5% kennara upplifðu mikla eða mjög mikla starfsánægju. Niðurstöður þeirra rannsókna benda einnig til þess að heildarstarfsánægja kennara sé mjög mikil.

Á árunum 1993 – 1994 framkvæmdi menntamálaráðuneyti Bandaríkjanna rannsókn á starfsánægju kennara. Hún varpaði ljósi á þá staðreynd að innri og ytri þættir kennarastarfsins væru mikilvægir þegar horft væri til starfsánægju. Innri þættir eins og sjálfstæði og samskipti skiptu töluverðu máli en líka hegðun nemenda, laun, stuðningur skólastjórnenda og góður starfsandi sem falla undir ytri þætti starfsins (Baker og Perie, 1997; Guðmundur Ingi Guðmundsson og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2010).

Í rannsókn sem var framkvæmd af OECD árið 2013 kom í ljós að þriðjungur grunnskólakennara innan OECD ríkjanna töldu að kennarastarfið væri ekki metið að verðleikum innan samfélagsins. Einnig kom fram að þeir grunnskólakennarar sem að upplifðu starfsánægju, sjálfstæði og öryggi í starfi töldu meiri líkur á að kennarastarfið væri metið að verðleikum meðal almennings (Aðalheiður Steingrimsdóttir, 2015). TALIS (e. The teaching and learning international survey ) sýndi að um 90% grunnskólakennara töldu að kostir þess að vera kennari væru fleiri en ókostir og að 70% grunnskólakennara myndu velja sér aftur sama starfsvettvang. Það sem er athyglisvert er að um 11% grunnskólakennara sáu eftir því að hafa valið sér kennarastarfið sem starfsferil. Langflestir grunnskólakennarar eða um 98% þeirra eru ánægðir með frammistöðu sína í starfi og telja sig standa sig vel (Menntamálastofnun, 2014).

Þegar skólastjórnendur eru skoðaðir nánar þarf greinilega að búa betur um hnútana er varðar stuðning og aðstæður til að styðja betur við grunnskólakennara í starfi. Efla þarf starfsþróun og þjálfun skólastjórnenda til þess að þeir séu betur undir það búnir að stýra verkefnum innan skólans og gefa þeim rými til að vera faglegir leiðtogar (Aðalheiður Steingrimsdóttir, 2015).

„Teacher 2000 Project“ rannsóknin sem framkvæmd var af Dinham og Scott (1996) og sambærileg rannsókn sem að Zembylas og Papanastasiou (2003) framkvæmdu meðal grunnskólakennara á Kýpur sýndu fram á að starfsánægja grunnskólakennara snýr oftast að innri þáttum eins og að vinna með nemendum, hjálpa nemendum að ná markmiðum sínum, ánægju af því að vinna fyrir og með fólki, að upplifa sigra með nemendum sínum og sjá þá vaxa og dafna á lífsleiðinni. Hins vegar sýndu þessar rannsóknir fram á minnkandi starfsánægju grunnskólakennara þegar þeir upplifa mikið álag í starfi, fá ekki að taka þátt í ákvörðunum er varðar starf þeirra og kennslu, fá lítinn eða engan stuðning skólastjórnenda og/eða samkennara. Einnig upplifa þeir minnkandi virðingu fyrir starfinu út í samfélaginu (Zembylas og Papanastasiou, 2004; van de Berg, 2002; Kelchtermans, 1999). „Teacher 2000 Project“ rannsóknin sýndi fram á að grunnskólakennarar upplifðu meiri starfsánægju þegar leið á starfsferilinn heldur en við upphaf hans (Dinham og Scott, 1999, 2000). Hins vegar kom í ljós í rannsókn Zembylas og Papanastasiou (2003) að starfsánægja jókst við aukinn starfsaldur. Þess vegna er eftirfarandi tilgáta sett fram.

Tilgáta 4: Starfsánægja grunnskólakennara eykst með auknum starfsaldri.

Rannsóknir sem gerðar hafa verið á starfsánægju kennara sýna fram á að flestir einstaklingar sem að velja sér að starfa við kennslu fara í hana vegna innri hvata, eins og áhuga á kennslu og að vinna með börnum en ekki vegna ytri hvata eins og launa og þess háttar. Þó að innri hvatar hafi áhrif á að einstaklingar velji sér starfið þá hafa ytri hvatar einnig áhrif á starfsánægju, má þar nefna starfsöryggi, vinnuumhverfi og stuðning í starfi (Choy, 1993). Í rannsókn Zembylas og Papanastasiou (2003) kom fram að þeir kennarar sem voru með raunhæfar hugmyndir um kennarastarfið áður en þeir hófu nám upplifðu almennt meiri starfsánægju heldur en aðrir kennarar. Þar af leiðandi er eftirfarandi tilgáta sett fram.

Tilgáta 5: Jákvæð tengsl eru á milli kennara sem höfðu raunhæfar hugmyndir um kennslu áður en þeir hófu nám, og starfsánægju þeirra.



Zembylas og Papanastasiou (2003) skoðuðu einnig af hverju grunnskólakennarar völdu sér kennarastarfið sem starfsferil. Niðurstöðurnar sýndu að 63,3% grunnskólakennara hafði alltaf langað til þess að verða kennarar. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna einnig að það séu jákvæð tengsl á milli þess að hafa alltaf langað til að vera kennari og starfsánægju og mældust þeir almennt með meiri starfsánægju en aðrir kennarar. Því er eftirfarandi tilgáta sett fram.

Tilgáta 6: Það eru jákvæð tengsl á milli þess að hafa alltaf langað til þess að vera kennari og starfsánægju.

Til viðbótar kom fram að um 70% grunnskólakennara töldu að kennarastarfið væri ekki fyrsta val þeirra fyrir starfsframa. Rúmlega helmingur grunnskólakennara valdi kennarastarfið vegna vinnutíma og orlofs eða vegna þess að starfið félli vel að fjölskyldulífinu. Tæplega 15% grunnskólakennara á Kýpur völdu að fara í kennaranám vegna utanaðkomandi þrýstings. Niðurstöður sýndu að kennarar sem að völdu sér kennarastarfið vegna utanaðkomandi þrýstings upplifðu minni starfsánægju heldur en aðrir kennarar. Þess vegna er eftirfarandi tilgáta sett fram.

Tilgáta 7: Það eru neikvæð tengsl á milli þess að hafa orðið kennari vegna utanaðkomandi þrýstings og starfsánægju.

### 3 Aðferðafræði

Notast er við meginlega aðferðafræði og niðurstöður settar fram og ályktanir dregnar út frá þeim. Notast var við forritið Question Pro og gögnin síðan yfirfærð í Excel þar sem þau voru hreinsuð. Þaðan voru þau færð yfir í PSPP og SPSS þar sem unnið var nánar með þau. Niðurstöður tölfræðigagna eru settar fram með lýsandi tölfræði og ályktunartölfræði.

#### 3.1 Þátttakendur

Könnunin var send á 195 starfandi kennara við þrjá skóla í Kópavogi. 168 kennarar opnuðu könnunina en einungis 132 luku við að svara könnuninni, sem gerir 67,7% þátttökuhlutfall. Svörum þeirra sem ekki luku við könnunina var eytt út og er aðeins notast við svör þeirra sem luku henni.

Bakgrunnsbreytur könnunarinnar voru fimm og þær skiptust eftir kyni, aldri, menntun, starfsaldri og starfsstöð. Konur voru í miklum meirihluta þátttakenda sem svöruðu eða 88,6% en karlar 11,4%. Flestir sem svöruðu könnuninni voru á aldrinum 40-49 ára eða 37,9%, næststærsti hópurinn var 30 – 39 ára eða 23,5%. Flestir þátttakendur voru með B.ed. próf eða 55,3% og þar á eftir voru þeir sem voru með M.ed. próf eða 24,2%. Starfsaldur þátttakenda skiptist mjög jafnt en flestir höfðu starfað í 21 ár eða lengur við kennslu eða 25,8%. Næst fjölmennasti hópurinn hafði starfað í 11-15 ár eða 23,5%. Þrír skólar tóku þátt í könnuninni og til að gæta trúnaðar og tryggja órekjanleika var nöfnum þeirra breytt og endurkóðuð í skóla A, B og C. Flestir þátttakendur svöruðu í skóla A eða 39,4%. Nánari skiptingu þátttakenda á bakgrunnsbreytum má sjá í töflu 1.

Tafla 1. Upplýsingar um þátttakendur.

Bakgrunnsbreytur	Hlutfall
<b>Kyn</b>	
Karl	11,4%
Kona	88,6%
Annað	0,0%
<b>Aldur</b>	
20-29 ára	5,3%
30-39 ára	23,5%
40-49 ára	37,9%
50-59 ára	22,7%
60 ára og eldri	10,6%
<b>Menntunarstig</b>	
Iðn- eða framhaldsskólapróf	0,0%
Grunnnám í háskóla	5,3%
Kennarapróf	4,5%
B.ed. próf 3 ár	55,3%
M.ed. próf 5 ár	24,2%
Kennsluréttindi	4,5%
Annað framhaldsnám í háskóla	6,1%
<b>Starfsaldur</b>	
0-5 ár	18,9%
6-10 ár	17,4%
11-15 ár	23,5%
16-20 ár	14,4%
21 ár eða lengur	25,8%
<b>Starfsstöð</b>	
Skóli A	39,4%
Skóli B	33,9%
Skóli C	26,8%

Rannsóknin var forprófuð af 10 aðilum áður en hún var lögð fyrir dagana 14.05.-30.05.2020. Þátttakendur fengu sendan tölvupóst frá skólastjóra viðkomandi skóla og tvær ítrekanir voru sendar frá rannsakanda þann 20.05.2020 og 25.05.2020.

### 3.2 Mælitæki

Spurningalistinn var sendur út í gegnum QuestionPro. Starfsánægjuhlutinn af spurningalistanum var fenginn frá Ómari H. Kristmundssyni (1999, 2007) sem að veitti

leyfi fyrir notkun hans. Spurningar sem vörðuðu hvata til kennaranáms voru fengnar frá Dinham og Scott (1996) og Zembylas og Papanastasiou (2003) en þær voru þýddar og staðfærðar af rannsakanda, sjá töflu 2.

Spurningalistinn samanstóð af 27 spurningum; 17 spurningar snéru að starfsánægju og starfinu, 6 spurningar um hvata til kennaranámsins og 5 spurningar um bakgrunn þátttakenda. Spurningarnar voru mældar á fimm punkta Likert skala til að mæla hversu ósammála eða sammála þátttakendur voru fullyrðingum í spurningalistanum út frá sinni upplifun í starfi og hvata til náms. Skalinn var settur upp frá frekar ósammála, ósammála, hvorki né, sammála, frekar sammála.

**Tafla 2. Uppruni spurningalista.**

Hugtök	Fullyrðing	Höfundar
<b>Starfsánægja</b>	<p>Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu.</p> <p>Ég stefni að því að vinna hjá stofnuninni a.m.k. næstu 2 árin.</p> <p>Ég býst við að vinna á núverandi vinnustað fram að starfslokum.</p> <p>Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér á milli vinnu og einkalífs.</p> <p>Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína.</p> <p>Ég hef þau tæki/tæknibúnað sem ég þarfnast til að vinna starf mitt vel.</p> <p>Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði.</p> <p>Ég er ánægð(ur) með hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf.</p> <p>Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi.</p> <p>Þekking mín og hæfileikar nýtast vel í starfi mínu.</p> <p>Ég hef góða aðstöðu til að þroskast í starfi.</p> <p>Ég hef góða aðstöðu til að afla mér sí-/ endurmenntunar í núverandi starfi.</p> <p>Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.</p> <p>Karlar og konur eiga jafna möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.</p> <p>Starf mitt er metið að verðleikum af yfirmönnum mínum.</p> <p>Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi.</p> <p>Ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni.</p>	<p>Ómar (1999)</p> <p>Ómar (2007)</p>
<b>Hvati til kennaranáms</b>	<p>Mig langaði alltaf til þess að verða kennari.</p> <p>Ég gerðist kennari vegna utanaðkomandi þrýstings.</p> <p>Ég heillaðist að kennarastarfinu vegna vinnutímans og orlofsins.</p> <p>Ég sá fyrir mér að kennarastarfið félli vel að fjölskyldulífinu.</p> <p>Launin heilluðu mig við kennarastarfið.</p> <p>Hugmyndir mínar um kennslu voru raunhæfar áður en ég hóf störf sem kennari.</p>	<p>Dinham og Scott (1996)</p> <p>Zembylas og Papanastasiou (2003)</p>

### 3.3 Framkvæmd

Spurningakönnunin var sett saman og send til dr. Svölu Guðmundsdóttir og dr.Kára Kristinssonar prófessora við Háskóla Íslands til yfirlstrar. Leyfi var fengið hjá Ómari Kristmundssyni þann 29.04.2020 til þess að nota hluta af spurningalista hans sem snéri að starfsánægju. Leyfisbeiðni var send á grunnskóladeild Kópavogs með tölvupósti þann 01.05.2020 (sjá viðauka 1). Ragnheiður Hermannsdóttir, deildarstjóri grunnskóladeildar Kópavogs, veitti vilyrði fyrir þátttöku grunnskóla Kópavogs að undangengnu leyfi skólastjóra þann 04.05.2020. Tölvupóstur var sendur á skólastjóra (sjá viðauka 2) og óskað eftir leyfi til þess að leggja könnun fyrir grunnskólakennara innan skólans. Tölvupóstur var sendur út 05.05.2020 og 07.05.2020 og veittu þrjár skólar af níu leyfi til þátttöku, fimm skólar svöruðu ekki fyrirspurn rannsakanda og einn skóli neitaði þátttöku.

Könnunin var send út þann 14.05.2020 og 15.05.2020 á 195 starfandi grunnskólakennara í Kópavogi. Ítrekun var send út 20.05.2020 og 25.05.2020 á sama hóp. Könnun var opin til 30.05.2020.

Rannsakandi telur að það hefði verið jákvætt fyrir rannsóknina ef fleiri skólar hefðu veitt heimild eða svarað beiðni um þátttöku. Það er þó ljóst að verkfall Eflingar og áhrif Covid 19 á skólastarf kunna að flokkast sem annmarkar á tímasetningu rannsóknarinnar enda miklar annir hjá skólastjórnendum á því tímabili sem um ræddi.

## 4 Niðurstöður

Í þessum niðurstöðukafla verður leitast við að svara rannsóknarspurningunni, hver er starfsánægja kennara í Kópavogi; í hvaða víddir greinist hún, ásamt því að meta þær tilgátur sem settar voru fram við upphaf rannsóknarinnar. Í fyrri hluta niðurstöðukaflans verður farið yfir starfsánægju, hvernig hún mælist hjá grunnskólakennurum í Kópavogi og hún greind í víddir. Í seinni hlutanum eru tilgáturnar metnar.

### 4.1 Starfsánægja

Starfsánægja kennara var mæld út frá 17 fullyrðingum sem lagðar voru fyrir þátttakendur og náði skalinn frá 1 til 5. Fullyrðingin *Þekking mín og hæfileikar nýtast í starfi* hafa hæsta meðaltalið ( $M=4,57$ ). Næst á eftir koma fullyrðingarnar *Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi* ( $M=4,45$ ) og *Ég veit til hvers er ætlast til af mér í starfi* ( $M=4,45$ ). Næst lægsta meðaltalið hefur fullyrðingin *Ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni* ( $M=2,14$ ). Lægsta meðaltalið hefur fullyrðingin *Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi* ( $M=1,96$ ). Í töflu 3, má sjá lýsandi tölfræði starfsánægju út frá meðaltali ( $M$ ), staðalfrávik ( $sf$ ) og fjölda ( $N$ ).

Tafla 3. Starfsánægja.

Starfsánægja - fullyrðingar	M	sf	N
Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu.	4,45	0,660	132
Ég stefni að því að vinna hjá stofnuninni a.m.k. næstu 2 árin.	4,27	1,030	132
Ég býst við að vinna á núverandi vinnustað fram að starfslokum.	3,11	1,150	131
Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér á milli vinnu og einkalífs.	3,96	0,980	132
Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína	4,09	0,900	131
Ég hef þau tæki/tæknibúnað sem ég þarfnast til að vinna starf mitt vel.	4,34	0,760	131
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði.	4,30	0,830	131
Ég er ánægð(ur) með hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf.	3,89	1,050	132
Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi.	4,45	0,620	132
Þekking mín og hæfileikar nýtast vel í starfi mínu.	4,57	0,610	131
Ég hef góða aðstöðu til að þroskast í starfi.	4,24	0,800	131
Ég hef góða aðstöðu til að afla mér sí-/ endurmenntunar í núverandi starfi.	4,21	0,890	131
Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.	3,47	1,050	131
Karlar og konur eiga jafna möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.	4,31	0,840	130
Starf mitt er metið að verðleikum af yfirmönnum mínum.	4,11	0,970	132
Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi.	1,96	1,030	131
Ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni.	2,14	1,050	132

#### 4.1.1 Starfsánægjubættir

Keyrð var þáttagreining fyrir starfsánægju til að greina þær víddir sem starfsánægja grunnskólakennara í Kópavogi skiptist í. Ekki var grunur um marglínuleika þar sem innbyrðis fylgni óháðu breytnanna var ekki mjög há. Fullyrðingarnar fimm, *Ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni (M= 2,14)*, *Ég er ánægð(ur) með hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf (M=3,89)*, *Ég býst við að vinna á núverandi vinnustað fram að starfslokum (M=3,11)*, *Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér á milli vinnu og einkalífs (M=3,96)* og *Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi (M=1,96)* hlóðust ekki vel við hinar breyturnar og voru því fjarlægðar þar sem grunur var á að þær væru að mæla annað. Þáttagreiningin var því keyrð aftur með þeim 12 breytum sem eftir stóðu. KMO gildið var 0,877 og Bartlett's prófið var marktækt  $p < 0,05$  og gagnasettið því talið heppilegt fyrir þáttagreiningu. Samkvæmt Kaisier viðmiðinu dró SPSS sjálfkrafa út fjórar víddir með eigingildi hærra en 1, en þær myndu útskýra 46,9%, 9,3%, 7,7% og 7,3% dreifingar gagnasettsins eða 71,3%. Skriðupróf (e. scree plot) gaf okkur möguleika á einni vídd (sjá mynd 9, viðauka 5). Niðurstöður greiningarinnar með einni og fjórum víddum voru skoðaðar sérstaklega og bornar saman við kenningar um starfsánægju. Tekin var ígrunduð ákvörðun um að nota fjórar víddir í greiningunni. Þáttagreining var keyrð með 4 þáttum og hornskökkum snúningi (e. varimax). Í töflu 4, má sjá hvernig breyturnar hlóðust á hvern þátt.

Tafla 4. Hleðsla breytnanna á starfsánægjubætti.

Breytur	1	2	3	4
Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu.	0,566			
Ég stefni að því að vinna hjá stofnuninni a.m.k. næstu 2 árin.	0,738			
Ég hef góða aðstöðu til að þroskast í starfi.	0,600			
Ég hef góða aðstöðu til að afla mér sí-/ endurmenntunar í núverandi starfi.	0,562			
Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.	0,640			
Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína		0,783		
Ég hef þau tæki/tækniþúnað sem ég þarfnast til að vinna starf mitt vel.		0,749		
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði.		0,732		
Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi.			0,775	
Þekking mín og hæfileikar nýtast vel í starfi mínu.			0,835	
Karlar og konur eiga jafna möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.				0,834
Starf mitt er metið að verðleikum af yfirmönnum mínum.				0,659

Innra réttmæti breytnanna sem féllu á hverja vídd var síðan skoðað til að athuga hvort þær væru nógu líkar til að sameina í eina breyту, sem og þær voru. Þær breytur sem hlóðust á hverja vídd fyrir sig voru greindar og nefndar út frá sameiginlegum einkennum. Víddirnar eru *starfsframi*, *starfsumhverfi*, *hæfni* og *jafnrétti*. Tafla 5 sýnir víddirnar fjórar og áreiðanleikastuðul þeirra.

**Tafla 5. Víddir starfsánægju og innri áreiðanleiki.**

Víddir / breytur	Chronbach's Alpha
<b>Starfsframi</b>	<b>0,806</b>
Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu.	
Ég stefni að því að vinna hjá stofnuninni a.m.k. næstu 2 árin.	
Ég hef góða aðstöðu til að þroskast í starfi.	
Ég hef góða aðstöðu til að afla mér sí-/ endurmenntunar í núverandi starfi.	
Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.	
<b>Starfsumhverfi</b>	<b>0,787</b>
Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína	
Ég hef þau tæki/tækniþúnað sem ég þarfnast til að vinna starf mitt vel.	
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði.	
<b>Hæfni</b>	<b>0,719</b>
Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi.	
Þekking mín og hæfileikar nýtast vel í starfi mínu.	
<b>Jafnrétti</b>	<b>0,651</b>
Karlar og konur eiga jafna möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.	
Starf mitt er metið að verðleikum af yfirmönnum mínum.	

Innri áreiðanleiki víddanna fjögurra var skoðaður og reyndist vera 0,895. Því var réttmætt að sameina þær í eina vídd sem nefnd er *starfsánægja* með áreiðanleikastuðulinn 0,894. Víddin *hæfni* hafði hæsta meðaltalið ( $M=4,52$ ) en víddin *starfsframi* hafði lægsta meðaltalið ( $M=4,12$ ). Lýsandi tölfraði víddanna fjögurra má sjá í töflu 6, og þar má einnig sjá starfsánægjuvíddina, sem sýnir starfsánægju grunnskólakennara í Kópavogi með meðaltalið ( $M=4,27$ ).

**Tafla 6. Lýsandi tölfraði starfsánægjuvídda og starfsánægju.**

Lýsandi tölfraði	M	Sf	N
Starfsframi	4,12	0,678	129
Starfsumhverfi	4,24	0,698	129
Hæfni	4,52	0,544	131
Jafnrétti	4,21	0,785	130
Starfsánægja	4,27	0,551	127



Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að starfsánægja grunnskólakennara í Kópavogi er mjög mikil en hún hafði meðaltalið ( $M=4,27$ ) og var mæld á skalanum 1 til 5. Starfsánægjan var einnig þáttagreind til að sjá hvernig víddir starfsánægjunnar skiptust og hver þeirra skipta meginmáli. Líkt og áður hefur komið fram skiptist starfsánægjan í fjóra víddir sem nefndir hafa verið *starfsframi*, *starfsumhverfi*, *hæfni* og *jafnrétti*. Víddin *hæfni* hafði hæsta meðaltalið ( $M=4,52$ ) af öllum víddunum og má því ætla að hún skipti kennarana hvað mestu máli þegar kemur að starfsánægju.

## 4.2 Persónubundnir þættir

Notast var við dreifigreiningu (e. analysis of variance / ANOVA) til að bera saman breytileika ólíkra hópa við breytileika innan hvers hóps til að meta tilgátur 1, 3 og 4. T-próf tveggja óháðra úrtaka (e. independent sample t-test) var notað til að kanna hvort munur væri á milli tveggja hópa til að meta tilgátu 2.

Tilgáta 1 var sett fram með það að leiðarljósi að kanna hvort starfsánægja grunnskólakennara aukist með auknum aldri. Aldursbreyta var endurskilgreind og flokkar sameinaðir úr fimm hópum í þrjá hópa sem skiptust í 20-39 ára, 40-49 ára og 50 ára og eldri til að hún félli betur að greiningunni. Ekki reyndist vera marktækur munur milli hópa  $F(2, 124) = 2,12$ ,  $p = 0,12$  og var tilgátu 1 hafnað þar sem starfsánægja grunnskólakennara í Kópavogi jókst ekki með auknum aldri.

Tilgáta 2 var sett fram til að kanna hvort munur væri á starfsánægju milli kynja. Starfsánægja mældist hærri meðal kvenna ( $M=4,04$ ) en karla ( $M=3,72$ ) en þó var munurinn lítill. Ekki reyndist marktækur munur á starfsánægju milli kynja  $t(125) = -1,87$ ,  $p = 0,06$  og var því tilgátu 2 hafnað þar sem starfsánægja kvenna mældist ekki marktækt hærri en starfsánægja karla.

Tilgáta 3 var sett fram til að kanna hvort munur væri á starfsánægju milli menntunarstiga. Þar sem ekki reyndist vera marktækur munur á milli menntunarstiga  $F(5, 121) = 0,16$ ,  $p = 0,98$  var tilgátu 3 hafnað á þeim forsendum að starfsánægja grunnskólakennara jókst ekki við hærri menntunarstig.

Tilgáta 4 var sett fram til að kanna hvort munur væri á starfsánægju milli grunnskólakennara út frá starfsaldri. Starfsaldursbreyta var endurskilgreind og flokkar

sameinaðir úr fimm flokkum í þrjá flokka sem skiptust í 0-10 ár, 11-20 ár og 21 ár eða fleiri til að hún félli betur að greiningunni. Munurinn var ekki marktækur á milli kennara flokkaða eftir starfsaldri  $F(2, 124) = 0,61, p = 0,54$  og var tilgátu 4 því hafnað, þar sem ekki var munur á milli starfsánægju grunnskólakennara eftir starfsaldri.

### 4.3 Tengsl hvata til náms við starfsánægju

Til að kanna hvort línuleg tengsl séu á milli hvata til náms og starfsánægju grunnskólakennara er notast við fylgniþrófið Pearson  $r$  til að meta tilgátur 5, 6 og 7.

Tilgáta 5 var sett fram til að kanna hvort tengsl væru á milli raunhæfra hugmynda um kennslu áður en nám hófst og starfsánægju. Þar sem prófið var ekki tölfræðilega marktækt  $r(125) = 0,09, p = 0,30$  var tilgátu 5 hafnað. Þeir kennarar sem voru með raunhæfar hugmyndir um kennslu áður en þeir hófu nám upplifðu ekki meiri starfsánægju en samstarfsmenn þeirra sem höfðu ekki jafn raunhæfar hugmyndir um kennslu.

Tilgáta 6 var sett fram til að kanna hvort tengsl væru á milli þess að hafa alltaf langað til að vera kennari og starfsánægju. Þar sem prófið reyndist ekki tölfræðilega marktækt  $r(125) = 0,03, p = 0,77$  var tilgátu 6 hafnað. Kennarar sem höfðu alltaf langað til að verða kennarar áður en þeir hófu nám, upplifðu ekki meiri starfsánægju heldur en samstarfsmenn þeirra sem fóru í námið af öðrum ástæðum.

Tilgáta 7 var sett fram til að kanna hvort tengsl væru á milli þess að hafa orðið kennari vegna utanaðkomandi þýstings og starfsánægju. Prófið er ekki tölfræðilega marktækt  $r(125) = -0,08, p = 0,35$  og því var tilgátu 7 hafnað. Kennarar sem að fóru í kennaranám vegna utanaðkomandi þrýstings upplifðu ekki minni starfsánægju heldur en samstarfsmenn þeirra sem fóru í námið af öðrum ástæðum.

## 5 Umræða

Lokaverkefni þetta var unnið með það að leiðarljósi að skoða tengsl á milli starfsánægju grunnskólakennara í Kópavogi út frá því af hverju og á hvaða forsendum þeir völdu að fara í kennaranám. Eins var lagt upp með að skoða heildarstarfsánægju kennara í Kópavogi og í hvaða víddir hún skiptist. Skoðað var hvort tengsl væru á milli starfsánægju og kyns, aldurs, starfsaldurs og menntunarstigs. Sjö tilgátur voru settar fram við upphaf rannsóknarinnar og ein rannsóknarspurning.

Þegar fullyrðingar starfsánægjuhluta spurningalistans eru skoðaðar sést að hæsta meðaltalið birtist í fullyrðingunni „*Þekking mín og hæfileikar nýtast í starfi*“. Tveggja þátta kenning Herzberg (1959) styður þessar niðurstöður út frá því að margir þættir þyrftu að vinna saman til þess að starfsánægja starfsfólks yrði góð. Herzberg taldi að ef einstaklingar fengu tækifæri til þess að vaxa í starfi og að hæfileikar og þekking þeirra fengu að njóta sín væru meiri líkur á starfsánægju. Niðurstöður sýna að langflestir þátttakendur upplifa að hæfileikar þeirra og þekking nýtist í starfi sem að eykur starfsánægju þeirra samkvæmt kenningum Herzbergs.

Næst hæsta meðaltal fullyrðinga starfsánægjuhluta spurningalistans hefur fullyrðingin „*Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi*“. Aðrar rannsóknir hafa sýnt að starfsánægja kennara er mikil eins og kom fram í rannsókn Ómars H. Kristmundssonar árið 2008 en þá töldu 88% framhaldsskólakennara sig upplifa mikla starfsánægju. Samkvæmt þessari fullyrðingu eru langflestir þátttakendur ánægðir í starfi og styður það heildarniðurstöður rannsóknarinnar.

Næst lægsta meðaltal fullyrðinga starfsánægjuhluta spurningalistans hefur fullyrðingin „*Ég er ánægður með laun mín hjá stofnuninni*“ Samkvæmt rannsóknnum þá virðist það vera svo að laun opinbera starfsmanna hafi minni hvata áhrif heldur en hjá einstaklingum sem vinna hjá einkafyrirtækjum. Rannsóknir sýna að innri hvatar hafi meiri áhrif á einstaklinga sem vinna hjá hinu opinbera. Út frá þessum niðurstöðum mætti ætla að laun hafi ekki veruleg áhrif á starfsánægju grunnskólakennara í Kópavogi. Samkvæmt Ómari H. Kristmundssyni (2007) telja einstaklingar sjaldan laun sem hluta af starfsánægju, frekar sem hluta af starfsóánægju. Greinilegt er að þátttakendur eru óánægðir með launakjör sín og eru langflestir ósammála þessari fullyrðingu.

Lægsta meðaltal fullyrðinga starfsánægjuhluta spurningalistans hefur fullyrðingin „Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi“. Samkvæmt Herzberg (1987) eykst starfsánægja einstaklinga þegar starfsmönnum líkar almennt vel við starf sitt og er það í samræmi við þessa niðurstöðu.

Þegar þessar fjórar áður nefndu fullyrðingar eru skoðaðar í samhengi má ætla að grunnskólakennarar í Kópavogi telji að þekking þeirra og hæfileikar nýtist í starfi og séu heilt yfir ánægðir í starfi sínu. Þeir hugsa sjaldan um að hætta og upplifa mikla starfsánægju. Niðurstöður benda þó til að ekki sé almenn ánægja með laun grunnskólakennara.

Þegar þáttgreining var keyrð á þann hluta spurningalistans sem snéri að starfsánægju voru fimm atriði sem þurfti að fjarlægja úr greiningunni. Þau voru, *ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni, ég er ánægð(ur) með hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf, ég býst við að vinna á núverandi vinnustað fram að starfslokum, mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér á milli vinnu og einkalífs og ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi*. Þessi atriði höfðu hvað lægsta meðaltalið og nauðsynlegt var að fjarlægja þau á þeim forsendum að atriðin mældu ekki það sama og hin atriðin í greiningunni. Samkvæmt Herzberg (1987) taldi hann andstæðu starfsánægju vera ánægjuleysi, með ákveðna þætti innan starfsins, en ekki starfsóánægju. Því má ætla að þessi atriði mæli frekar starfsóánægju en ekki ánægjuleysi þar sem þau féllu ekki að hinum atriðunum sem mæla starfsánægju.

Þegar þáttgreiningin er skoðuð út frá rannsóknarspurningunni; Hver er starfsánægja kennara í Kópavogi og í hvaða víddir skiptist hún? Þá eru samkvæmt greiningunni fjórar víddir sem mæla starfsánægjuhluta spurningalistans og hafa hvað mest áhrif á starfsánægju grunnskólakennara í Kópavogi. Þessar fjórar víddir eru; starfsframi, starfsumhverfi, hæfni og jafnrétti og mynda þær sameinaða heildarstarfsánægju kennara. Heildarstarfsánægja kennara í Kópavogi er mjög mikil eða 4,27 að meðaltali af 5 mögulegum. Spurningalistinn sem notaður var hefur áður verið notaður á Íslandi en hann hefur ekki, svo höfundur viti til, verið þáttgreindur áður.

Fræðimenn hafa árum saman mælt starfsánægju og margir þeirra sett fram kenningar um víddir starfsánægju. Herzberg (1987) taldi að starfsánægjuvíddir væru tvær er hann setti fram tveggja þátta kenningu sína, hvatningarþátt sem eykur starfsánægju og

viðhaldspátt sem dregur úr starfsánægju. Vroom (1964) setti fram þrjá þætti sem eru grunnþættir í væntingakenningu sinni. Þeir eru væntingar, tilstilli og gildi. Kenning Adams (1965) snýst um að réttlæti og sanngirni séu forsenda starfsánægju. Tveir þættir eru megininntak í jafngildiskenningu hans en það eru framlag og útkoma. Starfseinkennalíkan Hackmans og Oldhams (1976) byggir á fimm starfseinkennandi þáttum, sem eru hæfnisvið, starfið sjálf, mikilvægi starfsins, frelsi til að vinna og endurgjöf fyrir unnin störf. Líkanið tekur einnig tillit til þess hvernig einstaklingar upplifa þýðingu starfsins, ábyrgð og frammistöðu sína og að sama skapi til þeirra áhrifaþátta sem hafa áhrif á hina starfseinkennandi þætti sem og útkomuna eftir að tekið hefur verið tillit til upplifunar starfsmanna. Fræðimenn virðast ekki á sama máli um það hvaða þættir skipta mestu máli í starfsánægju eða í hvaða víddir hún skiptist og er greinilegur áherslumunur í kenningum þeirra. Niðurstöður rannsóknarinnar sem skipta starfsánægju í fjórar víddir er í takt við aðrar kenningar um að starfsánægja samanstandi af mörgum mismunandi þáttum.

Þegar litið er á hvort starfsánægja kennara aukist með auknum aldri mælist ekki marktækur munur á starfsánægju á milli aldurshópa. Rannsóknir hafa sýnt að starfsánægja eykst með auknum aldri. Samkvæmt Eskildsen, Kristensen og Westlund (2004) þá sýna niðurstöður að starfsánægja eykst með aldri á Norðurlöndum. Sambærilegar niðurstöður koma fram hjá Arneyju Einarsdóttur og Sigríði Þ. Stefánsdóttur (2008) í rannsókn sem var framkvæmd á Íslandi. Í rannsókn Ómars H. Kristmundssonar (1999) mældist starfsánægja U-laga þar sem hún mælist meiri hjá yngri og eldri starfsmönnum en dalar um miðjan aldur. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar höfundar er ekki munur á milli aldurshópa og styðja fyrri rannsóknir því ekki þessar niðurstöður.

Þegar farið var yfir hvort munur væri á milli kynja og starfsánægju sýna niðurstöður að ekki sé um verulegan mun að ræða. Starfsánægja meðal kvenkyns þátttakenda mælist ekki marktækt hærrí en starfsánægja karlkyns þátttakenda. Í rannsókn Ómars H. Kristmundssonar (1999) var marktækur munur á starfsánægju milli karla og kvenna þar sem konur mældust með marktækt meiri starfsánægju en karlar. Niðurstöður hér sýna að konur mælast með meiri starfsánægju en karlar en ekki mælist þó marktækur munur. Rannsókn Ómars H. Kristmundssonar frá árinu 2006 og rannsókn Arneyjar og Sigríðar frá árunum 2002 til 2007 styðja þessar niðurstöður þar sem ómarktækur munur mældist á milli kynja.

Þegar litið er á hvort munur sé á starfsánægju á milli grunnskólakennara eftir menntunarstigi sést að ekki er marktækur munur. Samkvæmt Watson (2006) telja fræðimenn að aukin starfsánægja einstaklinga með hærri menntunarstig mælist vegna frelsis, virðingar og sérþekkingar innan starfsins. Þá má draga þá ályktun að þátttakendur rannsóknarinnar upplifi frelsi og virðingu innan skólans þar sem starfsánægja mælist frekar mikil meðal þátttakenda. Einnig má gera ráð fyrir að þeir hafi mikla sérþekkingu á starfi sínu þar sem að mikill meirihluti þátttakenda telja að hæfileikar og þekking þeirra nýtist í starfi og að þeir hafi góða aðstöðu til að þroskast í starfi og afla sér sí- /endurmenntunar. Arney og Sigríður (2008) komast að sömu niðurstöðu í sinni rannsókn þar sem ekki mælist marktækur munur á starfsánægju milli menntunarstiga. Sumar erlendar rannsóknir benda á að starfsánægja minnkar við aukna menntun meðan aðrar telja hana aukast (Met og Ali, 2004). Ekki reyndist marktækur munur á starfsánægju grunnskólakennara flokkaða eftir menntunarstigum.

Þegar tengsl á milli starfsaldurs og starfsánægju eru skoðuð er ekki marktækur munur á starfsánægju út frá starfsaldri. Þessar niðurstöður eru á skjön við niðurstöður hjá Zembylas og Papanastasiou (2003) en í niðurstöðum þeirra jókst starfsánægja með starfsaldri. Aftur á móti minnkaði starfsánægja þegar leið á starfsferilinn í rannsókn hjá Dinham og Scott (1996) sem virðist ekki heldur eiga við þessa rannsókn, þar sem starfsánægja er nokkuð jöfn milli aldursflokka. Niðurstöður sýna að grunnskólakennarar mælast með nokkuð jafna starfsánægju allan starfsferilinn, sem hlýtur að teljast nokkuð gott þar sem heildarstarfsánægja grunnskólakennara er mjög mikil.

Þær tilgátur sem snéru að hvata til kennaranáms (tilgátur 5, 6 og 7) var öllum hafnað þ.e ekki var hægt að spá fyrir um starfsánægju kennara út frá þeirri ákvörðun eða forsendum sem leiddu þá í kennaranámið.

Niðurstöður sýna að þátttakendur upplifa mjög mikla eða frekar mikla starfsánægju. Þó sé ekki hægt að spá fyrir um að þeir kennarar sem höfðu raunhæfar hugmyndir til starfsins upplifi ekki mælanlega meiri starfsánægju. Sömuleiðis eru ekki mælanleg tengsl á milli þeirra kennara sem alltaf höfðu hugsað sér að starfa sem kennarar og aukinnar starfsánægju. Þá sýna niðurstöður sömuleiðis að þeir kennarar sem fara í kennaranám vegna utanaðkomandi þrýstings upplifi ekki minni starfsánægju en aðrir kennarar.

Í heildina litið má því túlka niðurstöðurnar á þann hátt að ekki séu tengsl á milli hvata til náms þ.e af hverju þátttakendur völdu sér að starfa sem kennarar og starfsánægju þeirra. Það er ekki í samræmi við niðurstöður Zembylas og Papanastasiou (2003) sem sýndu fram á í sinni rannsókn að þeir kennarar sem höfðu alltaf langað til að kenna eða töldu sig hafa raunhæfar hugmyndir til starfsins upplifðu meiri starfsánægju en samstarfsmenn þeirra sem fóru í kennaranámið á öðrum forsendum. Til viðbótar upplifðu þeir kennarar sem fóru í kennaranám vegna utanaðkomandi þrýstings, minni starfsánægju en aðrir kennarar. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna að ekki er hægt að spá fyrir um starfsánægju kennara út frá hvata til náms. Að sama skapi er ekki hægt að spá fyrir um minni starfsánægju þeirra kennara sem að fara í kennaranámið vegna utanaðkomandi þrýstings. Hér skal þó hafa í huga að það sem gæti skekkt niðurstöður er að flestir kennarar í Kópavogi upplifa mikla starfsánægju og því ekki munur á niðurstöðum út frá því á hvaða forsendum þeir fóru í kennaranám.

Þegar niðurstöður eru dregnar saman má sjá að starfsánægja er mjög mikil meðal grunnskólakennara í Kópavogi. Víddirnar fjórar sem að starfsánægja grunnskólakennara í Kópavogi byggir á eru starfsframi, starfsumhverfi, hæfni og jafnrétti. Ekki er munur á starfsánægju grunnskólakennara í Kópavogi eftir kyni, aldri, starfsaldri eða menntunarstigi. Þá er ekki hægt að spá fyrir um starfsánægju grunnskólakennara í Kópavogi eftir hvata til náms þar sem engin fylgni er á milli hvata til náms og starfsánægju.

Hægt er að fullyrða að starfsánægja kennara í Kópavogi er mjög mikil og eru því líkur á að það sé gott að kenna í Kópavogi

## **5.1 Anmarkar á rannsókninni**

Mikilvægt er að hafa í huga að heimsfaraldurinn COVID 19 gæti hafa haft áhrif á fjölda þeirra skóla sem tóku þátt í rannsókninni. Aðeins 3 af 9 skólum í Kópavogi samþykktu þátttöku. Einnig getur tímasetning rannsóknarinnar og verkfall Eflingar haft áhrif á þátttöku.

Menningarmunur getur einnig valdið því hvernig þátttakendur skynja þann hluta spurningarlistans sem snýr að hvata til náms þar sem hann hafði ekki verið notaður á Íslandi áður svo vitað væri. Eins gæti haft áhrif ef að aðrar aðferðir hefðu verið notaðar við gagnaöflun og gagnagreiningu.

Niðurstöður eru frekar einsleitar og getur það stafað af því að allir þátttakendur vinna hjá sama vinnuveitanda.

## **5.2 Tillögur að frekari rannsóknum**

Það væri áhugavert fyrir sveitarfélög að styðja við rannsókn sem gerð væri þvert á sveitarfélög til að skoða hvort og hvernig staða, líðan og ánægja kennara er í hverju sveitarfélagi fyrir sig. Að sama skapi væri áhugavert að gera langtímarannsókn þar sem kennaranemar á fyrsta ári svara spurningum um hvata til náms og í kjölfarið væri þeim fylgt reglulega eftir í nokkur ár og starfsánægja þeirra metin á sama tíma.

Þá væri sömuleiðis áhugavert að gera samanburðarrannsókn á þeim sem starfa við kennslu í dag og þeirra sem eru kennaramenntaðir en hafa horfið til starfa utan opinbera geirans. Hvers vegna fóru þeir upphaflega í kennaranám, hverjar eru ástæður þess að þeir hverfa frá störfum innan skólanna og hvaða þættir skipta þar mestu máli? Það þarf ekki að taka það fram að þessi listi er langt í frá að vera tæmandi og er það ósk höfundar að efni ritgerðarinnar geti orðið kveikja að nýjum viðfangsefnum og leitt af sér áframhaldandi rannsóknir á starfsánægju kennara.



## Heimildaskrá

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*. Academic Press, 2, 267-299. doi:10.1016/S0065-2601(08)60108-2
- Aðalheiður Steingrímisdóttir. (2015). Viðhorf kennara og skólastjórnenda til starfsaðstæðna og starfshátta. *Skólavarðan* 15(1), 18-22. Sótt af <http://gamli.ki.is/pistlar/2353-vidhorf-kennara-og-skolastjornenda-til-starfsadstaedna-og-starfshatta>
- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129-1155. doi:10.1177/0018726709354131
- Al-Zawahreh, A. og Al-Mandi, F. (2012). The utility of equity theory in enhancing organizaional effectiveness. *European journal of economics, finance and administrative sciences*, 46(3), 159-169. doi:10.1177/0018726709354131
- Armstrong, M. (2001). *A Handbook of Human Resource Management practice* (8. útgáfa). London: Kogan Page Publishers.
- Arney Einarsdóttir & Sigríður Þ. Stefánsdóttir. (2008). Lýðfræðilegir áhrifaþættir á starfsánægju á Íslandi. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum IX* (bls. 27-40). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Baker, D. P. og Perie, M. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington: National Center for Education Statistics.
- Benson, S. og Dundis, S. (2003). Understanding and motivating health care employees: Integrating Maslow's hierarchy of needs, training and technology. *Journal of Nursing Management*, 11(8), 315-320. doi:10.1046/j.1365-2834.2003.00409.x
- Blackburn, J. W. og Bruce, W. M. (1989). Rethinking concepts of job satisfaction: The case of Nebraska Municipal Clerks, *Review of Public Personnel Administration*, 10, 11-28. doi:10.1177/0734371X8901000102
- Borg, M. G. og Riding, R. J. (1991). Occupational Stress and Satisfaction in Teaching. *British Educational Research Journal*, 17(3), 263-281. doi:10.1080/0141192910170306
- Cantarelli, P., Belardinelli, P. og Belle, N. (2016). A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 115-144. doi:10.1177/0734371X15578534

- Carrigan, M. (2011). Motivation in Public Sector Unionized. *Journal of Business and Economics Research*, 9(1), 55-61. doi:10.19030/jber.v9i1.940
- Choy, S. P. (1993). *America's teachers: Profile of a profession*. Darby: Diane Publishing.
- Clark, A., Oswald, A. og Warr, P. (1996). „Is job satisfaction U-shaped in age?“, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D. og Warr, P. B. (1981). *The experience of work*. London: Academic Press.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (6. útgáfa). Stamford: Thomson Learning.
- Deci, E. (1973). Paying people doesn't always work the way you expect it to. *Human Resource Management*, 12(2), 28-32. doi:10.1002/hrm.3930120205
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.12.287
- Dickson, W. J. (1973). Hawthorne experiments. Í Heyel, C. (ritstjóri), *The encyclopedia of management* (bls. 298-302). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Dinham, S. og Scott, C. (1996). *Teacher satisfaction, motivation and health: Phase one of the teacher 2000 project*. Sydney: American Educational Research Association.
- Dinham, S. og Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- Durst, S. L. og DeSantis, V. S., (1997). The determinants of job satisfaction among federal, state, and local government employees, 29(1) 7-16  
doi:10.1177/0160323X9702900101
- Durst, S. L. og DeSantis, V. S. (1997). The determinants of job satisfaction among federal, state, and local government employees. *State and Local Government Review*, 29(1), 7-16. doi:10.1177/0160323X9702900101
- Ellickson, M. C. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees, *Public Personnel Management*, 31(3), 343-359.  
doi:10.1177/009102600203100307
- Ellickson, M. C. og Logsdon, K. (2001). „Determinants of job satisfaction of municipal government employees“, *State and Local Government Review*, 33, 173-184.  
doi:10.1177/0160323X0103300302
- Eskildsen, J. K., Kristensen K. og Westlund A. H. (2004). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 26(2), 122-136. doi: 10.1108/01425450410511043

- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. London: Sage Publications.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in American teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fisher, C. D. og Locke, E. A. (1992). Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance. Í Cranny, C. J., Smith, P. C. og Stone, E. F. (ritstjórar), *The New Look in Job Satisfaction Research and Theory*. New York: Lexington Books.
- Franke, R. H. og Kaul, J. D. (1978). The Hawthorne experiments: First Statistical Interpretations. *American Sociological Review*, 43(10), 623-643.
- Friedman, I. S. og Fraver, B. A. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 86, 28-35. doi:10.1080/00220671.1992.9941824
- Fritzsche, B. A. og Parrish, T. J. (2005). Career development and counseling: putting theory and research to work. Í Brown, R. og Lent, R. (ritstjórar), *Theories and research on job satisfaction* (bls. 180-202). Wiley: Open Access Library Journal.
- Furnham, A. (2006). *The psychology of behaviour at work: the individual in the organization*. New York: Psychology Press.
- George, J. M., Jones, G. R. og Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behaviour*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Gordon, V. (2011). Exploring the job satisfaction of municipal clerks, *Review of Public Personnel Administration*, 31, 190-208. doi:10.1177/0734371x11408570
- Greenberg, J. og Baron, R. A. (2003). *Behaviour in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Guðmundur Ingi Guðmundsson og Guðbjörg Lind Rafnsdóttir. (2010). Starfsánægja framhaldsskólakennara – Innri og ytri áhrifaþættir. *Uppeldi og menntun*, 19(1-2), 113-129.
- Hackman, J. R. og Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250 -279.
- Hackman, J. R. og Oldham, G. R. (1980). Work redesign. *Group & Organization Studies*, 7(1), 121-124. doi:10.1177/105960118200700110
- Herzberg, F. (1987). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(10-11) 109-120.
- Herzberg, F., Mausner, B. og Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and sons.

- Ho, C. L. og Au, W. T. (2006). Teaching satisfaction scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological measurement*, 66, 172-185. doi:10.1177/0013164405278573
- Kelchtermans, G. (1999). Teaching career: between burnout and fading away? Reflections from a narrative-biographical perspective. Í Vandenberghe, R. og Huberman, M. (ritstjórar). *Understanding and preventing teacher burnout. A sourcebook of international research and practice* (bls. 176–191). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul metropolitan government, Korea. *Sex Roles*, 52, 667-681. doi:10.1007/s11199-005-3734-6
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: an international review. *Educational Research*, 29, 146-152. doi:10.1080/0013188870290207
- Kyriacou, C. og Sutcliffe, J. (1979). Teacher stress and satisfaction. *Educational Research*, 21(2), 89-96. doi:10.1080/0013188790210202
- Lachinger, H. K. S., Purdy, N., Cho, J. og Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20-29.
- Landy, F. J. og Conte, J. M. (2010). *Work in 21st century: An introduction and organizational psychology* (3. útgáfa). Hoboken: John Wiley and sons.
- Lewis, G. B. (1991). Turnover and the quiet crisis in the federal civil service. *Public Administration Review*, 51, 145-155. doi:10.2307/977108
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Í Dunnett, M. D. (ritstjóri), *Handbook and industrial and organizational psychology* (bls. 1297-1343). Chicago: Rand McNally and Company.
- Locke, E. A. (1996). *Motivation through conscious goal setting*. *Applied preventive psychology*, 5(2), 117-124. doi:10.1016/S0962-1849(96)80005-9
- Locke, E. A. og Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. New Jersey: Prentice-Hall
- Lunenburg, F. C. (2011). Decision making in organizations. *International journal of management, business and administration*, 15(1), 1-9.
- Marc, B. og Van den Broeck, H. (2007). *An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations*. doi:10.1111/j.1540-6210.2006.00697.x
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396. doi:10.1037/h0054346

- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2. útgáfa). New York: Harper and Row.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. New Jersey: Van Nostrand.
- Menntamálastofnun. (2014). *Samantekt: nokkrar niðurstöður TALIS 2013*. Sótt af: [https://mms.is/sites/mms.is/files/samantekt\\_talis\\_2014.pdf](https://mms.is/sites/mms.is/files/samantekt_talis_2014.pdf)
- Met, M. og Ali, I. (2014). Investigating the moderating effect of demographic factors on the relationship between monetary motivation and employees job satisfaction at oil and gas offshore production facilities in Malaysia. *International Review of Management and Business Research*, 3(2), 788-818.
- Morgeson, F. P. og Campion, M. A. (2002). Minimizing tradeoffs when redesigning work: Evidence from a longitudinal quasi-experiment. *Personnel Psychology*, 55(3), 589-612. doi:10.1111/j.1744-6570.2002.tb00122.x
- Mykletun, R. J. (1984). Teacher stress: perceived and objective sources and quality of life. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 28, 17-45. doi:10.1080/0031383840280103
- O'Neil, H. F. og Drilling, M. (1994). *Motivation: theory and research*. Abingdon: Routledge.
- Ómar H. Kristmundsson. (1999). *Starfsumhverfi við aldarhörf: Rannsóknarniðurstöður*. Reykjavík: Fjármálaráðuneytið.
- Ómar H. Kristmundsson. (2007). *Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006: niðurstöður*. Reykjavík: Fjármálaráðuneytið.
- Perry, J. og Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373. doi:10.2307/976618
- Pinter, C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Porter, L. W., Bigley, G. A. og Steers, R. M. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Royle, M. T. og Hall, A. T. (2012). The relationship between McClelland's theory of needs, feeling individually accountable and informal accountability for others. *International journal of management and marketing research*, 5(1), 21-42.
- Saari, L. M. og Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407. doi:10.1002/hrm.20032
- Samantrai, K. (1992). Factors in decision to leave: Retaining Social Workers with MSWs in public child welfare, *Social Work*, 37(5), 454-458. doi:10.1093/sw/37.5.454

- Sergiovanni, T. J. og Starratt, R. J. (1983). *Supervision: Human perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Sharma, R. D. og Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Service Research*, 9(2), 51-80.
- Sousa-Poza, A. og Sousa-Poza, A. A. (2000). *Well-being at work: a cross national analysis of levels and determinants of job satisfaction*. The journal of Socio-Economics, 29(6), 517-538.
- Sparr, J. L. og Sonnentag, S. (2008). Fairness perception of supervisor feedback, LMX, and employee well-being at work. *European Journal of work and Organizational psychology*, 17(2), 198-225. doi:10.1080/13594320701743590
- Spear, M., Gould K. og Lee, B. (2000). *Who would be a teacher? A review of factors motivating and demotivating prospective and practising teachers*. London: National Foundation for Educational Research (NFER).
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. doi. 10.4135/9781452231549
- Starfsmennt – fræðslusetur. (2018). *Starfsánægja og vellíðan á vinnustað*. Sótt af: <https://www.smennt.is/sitthvad-forvitnilegt/sitthvad-forvitnilegt/stokgrein/2018/11/07/Starfsanaegja-og-vellidan-a-vinnustadnum/>
- Steijn, B. (2004). *Human resource management and job satisfaction in the Dutch public sector, Review of Public Personnel Administration*, 24(4), 291-303. doi:10.1177/0734371X04269187
- Tay, L. og Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of personality and social psychology*, 101(2), 354. doi:10.1037/a0023779
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Vroom, V. H. (1982). *Work and Motivation*. Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Watson, T. J. (2006). *Sociology, work and industry*, London: Routledge.
- Wright, B. E. (2007). Public Service and Motivation: Does mission matter?. *Public Administration Review*, 67(1), 54-6. doi:10.1111/j.1540-6210.2006.00696.x
- Zembylas, M. og Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357–374. doi:10.1108/09578230410534676

## Viðauki 1 – Bréf til Menntasviðs Kópavogsbæjar

### Kynningabréf til grunnskóladeildar

Sæl Ragnheiður

Ég heiti Ingunn Huld Kristófersdóttir og er að vinna að lokaverkefni mínu í MS námi í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands.

Ég óska eftir leyfi til að leggja fyrir stutta spurningakönnun sem er hluti af lokarannsókn minni. Markmið hennar er að leggja mat á starfsánægju kennara í grunnskólum Kópavogs.

Könnunin er í formi spurningalista sem samanstendur af 23 almennum spurningum ásamt 5 bakgrunnsspurningum og verða svör ekki rakin til einstakra þátttakenda. Það tekur um það bil 2-3 mínútur að svara spurningalistanum.

Áætlað er að senda hana út 15. maí nk. og mun hún vera opin til 5. júní 2020. Kennurum er hvorki skylt að svara einstökum spurningum né spurningalistanum í heild.

Með fyrirfram þökk fyrir þátttöku.

Ingunn Huld Kristófersdóttir, [ihk4@hi.is](mailto:ihk4@hi.is)

## Viðauki 2 – Bréf til skólastjóra

Kæri skólastjóri,

Ég heiti Ingunn Huld Kristófersdóttir og er að vinna að lokaverkefni mínu í MS námi í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands.

Ég óska eftir leyfi til að leggja fyrir stutta spurningakönnun sem er hluti af lokarannsókn minni. Markmið hennar er að leggja mat á starfsánægju kennara í grunnskólum Kópavogs.

Könnunin er í formi spurningalista sem samanstendur af 23 almennum spurningum ásamt 5 bakgrunnsspurningum og verða svör ekki rakin til einstakra þátttakenda. Það tekur um það bil 2-3 mínútur að svara spurningalistanum.

Áætlað er að senda hana út 15. maí nk. og mun hún vera opin til 5. júní 2020. Kennurum er hvorki skylt að svara einstökum spurningum né spurningalistanum í heild.

Með fyrirfram þökk fyrir þátttöku.

Ingunn Huld Kristófersdóttir, [ihk4@hi.is](mailto:ihk4@hi.is)



### Viðauki 3 – Bréf til þátttakenda

Ágæti grunnskólakennari,

Ég heiti Ingunn Huld Kristófersdóttir og er að vinna að lokaverkefni mínu í MS námi í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands. Könnun þessi er hluti af lokarannsókn minni og er gerð í þeim tilgangi að leggja mat á starfsánægju kennara í grunnskólum Kópavogs.

Könnunin hefur hlotið samþykki grunnskóladeildar Kópavogs og Háskóla Íslands og verða svör ekki rakin til einstakra þátttakenda. Það tekur um það bil 2-3 mínútur að svara spurningalistanum.

Með fyrirfram þökk fyrir þátttöku.

Ingunn Huld Kristófersdóttir, [ihk4@hi.is](mailto:ihk4@hi.is)

## Viðauki 4 – Spurningalistar

Hversu ósammála eða sammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

Mjög ósammála, frekar ósammála, hvorki né, frekar sammála, mjög sammála

1. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu.
2. Ég stefni að því að vinna hjá skólanum a.m.k. næstu 2 árin.
3. Ég býst við að vinna á núverandi vinnustað fram að starfslokum.
4. Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér á milli vinnu og einkalífs.
5. Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína.
6. Ég hef þau tæki/tæknibúnað sem ég þarfnast til að vinna starf mitt vel.
7. Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði.
8. Ég er ánægð(ur) með hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf.
9. Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi.
10. Þekking mín og hæfileikar nýtast vel í starfi mínu.
11. Ég hef góða aðstöðu til að þroskast í starfi.
12. Ég hef góða aðstöðu til að afla mér sí-/ endurmenntunar í núverandi starfi.
13. Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa innan skólans.
14. Karlar og konur eiga jafna möguleika á starfsframa innan skólans.
15. Starf mitt er metið að verðleikum af yfirmönnum mínum.
16. Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi.
17. Ég er ánægð(ur) með laun mín.

Hversu ósammála eða sammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

Mjög ósammála, frekar ósammála, hvorki né, frekar sammála, mjög sammála

18. Mig langaði alltaf til þess að verða kennari.
19. Ég gerðist kennari vegna utanaðkomandi þrýstings.
20. Ég heillaðist að kennarastarfinu vegna vinnutímans og orlofsins.
21. Ég sá fyrir mér að kennarastarfið félli vel að fjölskyldulífinu.
22. Launin heilluðu mig við kennarastarfið.
23. Hugmyndir mínar um kennslu voru raunhæfar áður en ég hóf kennaranámið.
  
24. Hvert er kyn þitt?
  - Karl
  - Kona
  - Annað
  
25. Á hvaða aldursbili ert þú?
  - 20-29 ára

- 30-39 ára
- 40-49 ára
- 50-59 ára
- 60 ára eða eldri

26. Hver er menntun þín? (Vinsamlegast merktu við hæsta menntunarstig)

- Iðn- eða framhaldsskólapróf
- Kennsluréttindi
- B.ed próf
- M.ed próf
- Grunnám í háskóla
- Framhaldsnám í háskóla

27. Hve lengi hefur þú starfað sem kennari?

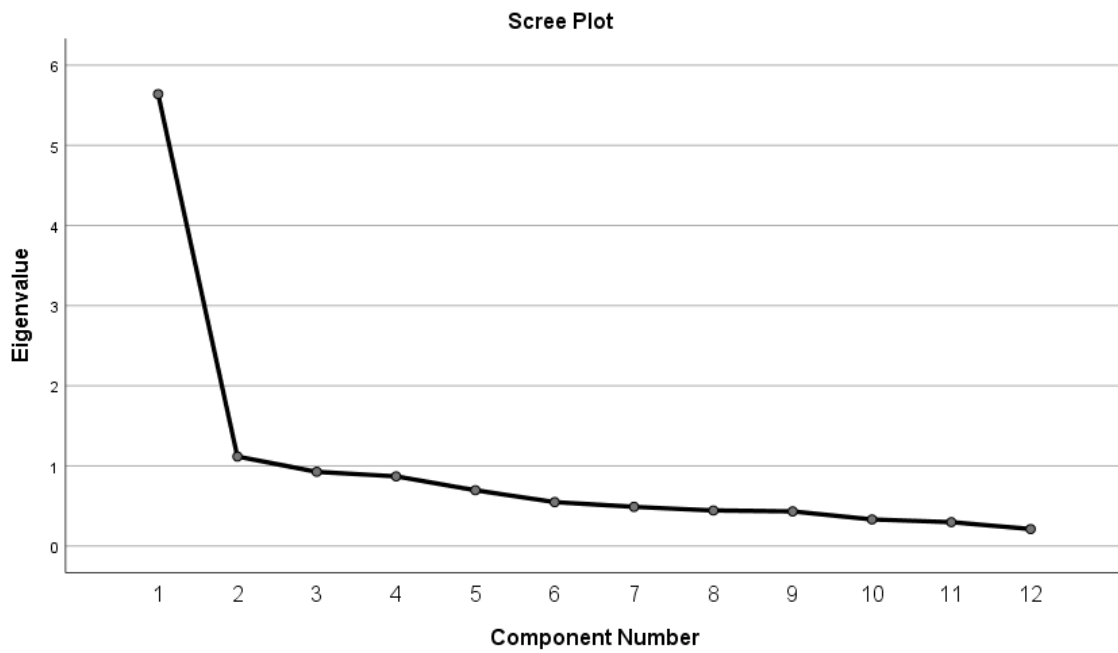
- 0 – 5 ár
- 6 – 10 ár
- 11 – 15 ár
- 16 – 20 ár
- 21 ár eða lengur

28. Í hvaða skóla starfar þú?

- Skóli A
- Skóli B
- Skóli C

## Viðauki 5 – Skriðupróf

Skriðupróf fyrir starfsánægju hluta spurningalistans, sjá mynd 9. Þar sést að skriðuprófið bendir til þess að víddin sé ein.



Mynd 9. Skriðupróf