



## **MS ritgerð Stjórnun og stefnumótun**

### **Sveigjanleiki í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs**

Samanburður á væntingum íslenskra og mexíkóska  
háskólanemenda til sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og  
einkalífs

Kristín Helga Waage Knútsdóttir

Leiðbeinendur: Svala Guðmundsdóttir og Kári Kristinsson

Viðskiptafræðideild

Maí 2012



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**

## **Sveigjanleiki í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs.**

*Samanburður á væntingum íslenskra og mexíkóskra  
háskólanemenda til sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og  
einkalífs.*

Kristín Helga Waage Knútsdóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu í viðskiptafræði

Leiðbeinendur: Svala Guðmundsdóttir aðjúnkt og Kári Kristinsson lektor

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Maí 2012

Sveigjanleiki í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

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

© 2012 Kristín Helga Waage Knútsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Samskipti ehf

Reykjavík, 2012

## **Formáli**

Rannsóknarverkefni þetta er 30 eininga (ECTS) lokaverkefni í meistaranámi í stjórnun og stefnumótun við Háskóla Íslands. Verkefnið var unnið undir leiðsögn Svölu Guðmundsdóttur aðjúnkts og Kára Kristinssonar lektors við Háskóla Íslands. Færi ég þeim mínar bestu þakkir fyrir aðstoð og góðar ráðleggingar.

Um er að ræða megindlega rannsókn á væntingum háskólanema tveggja ólíkra landa til sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og einkalífs. Rannsóknin var gerð á tímabilinu febrúar 2011 til apríl 2012.

Verkefnið hefur reynst mér bæði áhugavert og lærdómsríkt og vil ég þakka öllum þátttakendum aðstoðina. Einnig þakka ég eiginmanni mínum og besta vini, Darío G. Nuñez Salazar, fyrir ómælda aðstoð, stuðning og skilning. Eins fær Sverrir Norland þakkir fyrir yfirlestur og málfarslegar ábendingar. Að lokum þakka ég foreldrum mínum, sem ætíð hafa stutt mig í öllu því sem ég hef tekið mér fyrir hendur yfir ævina. Án þeirra stuðnings hefði ég ekki getað klárað verkefnið.

Kristín Helga Waage Knútsdóttir

Maí 2012

## Útdráttur

Sveigjanleiki í starfi og samræming vinnu og einkalífs hafa mikið verið rædd á undanförnum áratugum. Aðstæður fyrirtækja eru nú breyttar frá því sem áður var. Sett hafa verið lög, sem auka réttindi starfsfólks, ásamt því sem mikil þróun hefur átt sér stað innan þjóðfélaga og á vinnumörkuðum. Auknar kröfur starfsfólks til betri aðstæðna í starfi, ásamt breyttu viðhorfi til samræmingar milli vinnu og einkalífs, hafa haft mikil áhrif.

Markmið þessa lokaverkefnis er að bera saman væntingar íslenskra og mexíkóskra háskólanemenda til sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og einkalífs. Til að ná frekari skilningi á mismunandi viðhorfum nemenda landanna voru ýmis fræði skoðuð. Rýnt verður í menningu Íslands og Mexíkó og gerð grein fyrir ólíkum gerðum fyrirtækjamenningar. Farið verður yfir aðstæður á vinnumörkuðum landanna tveggja og réttinda starfsmanna þeirra gerð skil.

Höfundur setti fram þær tilgátur að íslenskir nemendur hefðu sterkari væntingar til sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og einkalífs en mexíkóskir nemendur. Niðurstöður rannsóknarinnar benda hins vegar til þess að ekki sé mikill munur á væntingum háskólanemenda landanna tveggja. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar, og andstætt við tilgátur höfundar, virðast mexíkóskir háskólanemendur jafnvel hafa meiri væntingar til sveigjanleika í starfi og til jafnvægis milli vinnu og einkalífs en íslenskir nemendur.

## **Abstract**

Flexibility at work and work-life balance have been under debate in recent decades. Business conditions have gotten better, and major developments have taken place within societies and labour markets. New laws have been put through in order to protect the workforce. Increased demand for better conditions at work and more balance between work and private life has had a major impact.

The aim of this thesis is to compare the expectations of Icelandic and Mexican university students towards flexibility at work and the balance between their work and private life. To gain further understanding of the student's view, certain theories were studied. Icelandic and Mexican culture is reviewed and different types of corporate culture are outlined. The thesis also covers the situation of the labour markets in the two countries and the rights of their employees.

The hypothesis of this study was that Icelandic students had higher expectations towards flexibility at work and the balance between work and private life than Mexican students. The results indicate that there is only a small difference among the students. According to the results of the study, and contrary to the hypothesis of the author, Mexican university students seem to have higher expectations towards flexibility at work and work-life balance than Icelandic students.

# Efnisyfirlit

Formáli.....	3
Útdráttur .....	4
Abstract .....	5
Efnisyfirlit.....	6
Myndaskrá .....	8
1 Inngangur.....	9
1.1 Uppbygging verkefnis .....	10
2 Sveigjanleiki í starfi .....	11
2.1 Kostir og gallar sveigjanleika.....	12
2.2 Ólíkar myndir sveigjanleika.....	14
3 Vinna og einkalíf .....	16
3.1 Jafnvægi milli vinnu og einkalífs .....	16
3.2 Forréttindi starfsfólks .....	18
4 Menning .....	20
4.1 Ísland, Mexíkó og menningarvíddir Hofstede.....	20
4.2 Fyrirtækjamenning .....	23
4.2.1 Fjölskylduvæn starfsmannastefna .....	25
4.2.2 Íslensk fyrirtækjamenning .....	25
4.2.3 Mexíkósk fyrirtækjamenning .....	27
4.2.4 Samanburður á fyrirtækjamenningu Íslands og Mexíkó.....	28
5 Vinnumarkaður.....	29
5.1 Íslenskur vinnumarkaður .....	30
5.1.1 Lög um 40 stunda vinnuviku .....	31
5.1.2 Opinber fjölskyldustefna .....	32
5.1.3 Fæðingar- og foreldraorlof .....	32
5.1.4 Jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði .....	33

5.1.5	Bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna .....	33
5.2	Mexíkóskur vinnumarkaður.....	33
5.2.1	Lög um vinnustundir .....	35
5.2.2	Lög um konur í starfi.....	36
5.3	Samanburður á vinnumarkaði Íslands og Mexíkó.....	36
6	Aðferðafræði .....	39
6.1	Mælitæki.....	39
6.2	Gagnaöflun .....	40
6.3	Úrvinnsla gagna .....	40
7	Niðurstöður .....	41
7.1	Samanburður á væntingum íslenskra og mexíkóskra nemenda.....	41
7.1.1	Sveigjanleiki í starfi .....	41
7.1.1.1	Væntingar til sveigjanleika í starfi eftir kyni og starfi.....	45
7.1.2	Jafnvægi milli vinnu og einkalífs .....	47
7.1.2.1	Jafnvægi milli vinnu og einkalífs eftir kyni og starfi .....	50
8	Umræður .....	53
9	Lokaorð.....	56
	Heimildaskrá .....	57
	Viðauki .....	65

## **Myndaskrá**

Mynd 1. Mikilvægi starfa sem bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma.....	42
Mynd 2. Mikilvægi stöðuhækkunar í starfi.....	43
Mynd 3. Mikilvægi sveigjanleika í starfi.....	44
Mynd 4. Mikilvægi starfsframa á móti sveigjanleika .....	44
Mynd 5. Meðaltöl allra spurninga um sveigjanleika í starfi.....	45
Mynd 6. Sveigjanleiki í starfi og samanburður milli kynja .....	46
Mynd 7. Sveigjanleiki í starfi og framtíðarstarf.....	47
Mynd 8. Mikilvægi þess að eiga möguleika á tímabundnu leyfi frá starfi. ....	47
Mynd 9. Mikilvægi tíma fyrir áhugamál með eða án fjölskyldu.....	49
Mynd 10. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs. ....	49
Mynd 11. Meðaltöl allra spurninga um jafnvægi milli vinnu og einkalífs. ....	50
Mynd 12. Samanburður milli kynja á jafnvægi milli vinnu og einkalífs.....	51
Mynd 13. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs og framtíðarstarf.....	52

## 1 Inngangur

Innan iðnvæddra ríkja verður sveigjanleiki í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs sífellt mikilvægara viðfangsefni. Fjöldi starfsfólks innan Evrópuríkja, Ástralíu og Bandaríkjanna er óánægður með vinnutíma sinn og finnur til of mikils álags, sem getur jafnvel leitt til heilsufarsvandamála. Ríkisstjórnir hafa viðurkennt að vandinn sé ekki einungis starfsmanna, heldur einnig kostnaðarsamur fyrir fyrirtæki, þar sem framleiðni þeirra minnkar oft, veikindadagar starfsfólks eru fleiri og starfsmannavelta tíð. Ríkisstjórnir margra landa hafa því tekið til sinna ráða og sett upp bæði áætlanir og stefnur til að koma til móts við hinn almenna starfsmann. Norðurlöndin hafa til að mynda sett lög um foreldra- og fæðingarorlof, og Ástralía og Nýja-Sjáland hafa sett sér það markmið að auka jafnvægi milli vinnu og einkalífs, meðal annars með því að bjóða upp á styrki, þjónustu og fræðslu handa starfsfólki (Todd, 2004).

Fyrirtæki og stofnanir, sem vilja ná og halda samkeppnisforskoti, standa því frammi fyrir miklum kröfum nútímans. Þrátt fyrir að viðskiptalífið og sú alþjóðavæðing, sem nú á sér stað, hafi aukið væntingar og eftirspurn viðskiptavina um aðgang að fyrirtækjum allan sólarhringinn, hafa væntingar starfsfólks um sveigjanleika á vinnutíma og í starfi einnig aukist. Viss spenna hefur myndast innan veggja fyrirtækja, þar sem þau þarfust starfsfólks sem helgar sig starfi sínu og er tilbúið að vinna langa vinnudaga, en á sama tíma hefur starfsfólkið meiri væntingar um jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Waumsley og Houston, 2009). Vilji fyrirtæki tryggja gott starfsumhverfi og tilskið starfsgæði, er vænlegast að ráða gott starfsfólk, eða það starfsfólk sem hentar best í störf innan fyrirtækjanna. Með því að halda síðan í þennan mannað með hvatningu og viðurkenningu nær fyrirtækið frekar að skapa sér jákvæða ímynd, sem getur skilað sér í auknu samkeppnisforskoti (Guest, 1987).

Viðhorf beggja kynja til fjölskyldulífs hefur breyst frá því sem áður var. Brannen (2000) nefnir að algengt sé að báðir foreldrar vinni nú úti. Fjölskyldumynstrið hefur einnig breyst og fjöldi einstæðra foreldra aukist. Fyrirtæki þurfa því koma til móts við fjölskyldufólk með því að auka sveigjanleika starfsfólks í starfi. Þannig geta þau náð betri árangri, ásamt því að starfsmannavelta minnkar. Sveigjanleg starfsmannastefna gerir starfsfólki það auðveldara að samtvinna starf og fjölskylduábyrgð, og ef fyrirtæki bjóða

upp á sveigjanleika í starfi getur starfsfólk frekar axlað ábyrð í starfi og fjölskyldu án þess að líða fyrir of mikið álag (Manfredi og Holliday, 2004).

### **1.1 Uppbygging verkefnis**

Áður en rannsókninni verður lýst frekar og farið yfir niðurstöður hennar, kemur fræðilegt yfirlit um sveigjanleika í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Einnig verður fjallað um þá þætti, er geta haft áhrif á væntingar starfsfólks til þessara þátta, og það hvernig bakgrunnur fólks skiptir máli. Gerð verður grein fyrir rannsókninni sjálfri, sem framkvæmd var með meginlegri aðferð. Niðurstöður verða kynntar, umræður raktar, fjallað um annmarka rannsóknarinnar og hvaða ályktanir megi draga af niðurstöðum hennar. Að lokum verða hugmyndir að frekari rannsóknum um sama efni settar fram.

## 2 Sveigjanleiki í starfi

Þekking er talin ein mikilvægasta auðlind fyrirtækja og eins að raunveruleg verðmæti liggi í mannauði þeirra (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2006). Fjöldi fyrirtækja, sem bjóða upp á sveigjanleika í starfi, fer því sífellt vaxandi (Galinsky o.fl., e.d.). Sveigjanleiki í starfi getur þjónað bæði þörfum fyrirtækja og starfsfólks þeirra. Sveigjanleika í starfi má skilgreina á ólíka vegu. Almennt felst hann í því að leita mismunandi aðferða við að finna hagkvæmar og skynsamlegar leiðir í rekstri (Árelíá Eydís Guðmundsdóttir, 2002). Sveigjanleiki gengur út á að fyrirtæki séu hreyfanleg, móttækileg og hæf til að laga sig að aðstæðum og séu þannig búin undir þá óvissuþætti sem upp geta komið í umhverfi þeirra (Volberda, 1998).

Ýmist má skilja sveigjanleika í starfi þannig að starfsmaður vilji ekki vera mjög bundinn vinnunni, heldur hafa sína hentisemi, eða þá að starfsmaður ráði að einhverju leyti hvernig, hvenær og hvar hann innir starf sitt af hendi (Guðrún Reykdal og Sigríður Jónsdóttir, 2002; Zedeck, 1992). Volberda (1998) telur að hugmyndin um sveigjanleika felist einna helst í móttækileika fyrirtækja og vilja þeirra til að takast á við breytingar, auk þess að þau geri sér grein fyrir því hvers virði þessir þættir eru fyrir þau. Umhverfi fyrirtækja á því stóran þátt í sveigjanleika þeirra og endurspeglar skipulagið. Sveigjanleiki fyrirtækja er því oft svar við óvissuþáttum í ytra umhverfi, en þróun innra umhverfis þeirra breytist eftir því sem óvissa í ytra umhverfinu eykst (Árelíá Eydís Guðmundsdóttir, 2002).

Væntingar starfsfólks á sveigjanleika í starfi hafa víða verið rannsakaðar og er eftirspurnin eftir sveigjanlegum vinnutíma mun meiri en fyrtækni geta boðið (Torrington o.fl, 2008; Hall og Atkinson, 2006). Væntingar framtíðarvinnuafsls, s.s. háskólanema, hafa hinsvegar ekki verið rannsakaðar í jafn miklum mæli. PricewaterhouseCoopers (2011) hafa þó gert rannsóknir og kannað viðhorf ungra útskriftarnema í viðskiptanámi. Niðurstöður þeirra benda til gífurlegra viðhorfsbreytinga frá því sem áður var. Sem dæmi má nefna að ungt fólk vill fyrst og fremst hafa krefjandi og lærdómsrík verkefni í starfi sínu ásamt því að geta sveigt vinnutíma sinn, svo að mögulegt sé að skapa jafnvægi milli vinnu og einkalífs og eiga bæði innihaldsríkt líf fyrir og eftir vinnu. Eins framkvæmdu Ng., Schweitzer og Lyons (2010) rannsókn sem kannaði væntingar

kanadískra háskólanema til starfsframa og forgangsröðun þeirra eftir útskrift. Nemendurnir höfðu flestir kynnst starfsháttum og -skilyrðum foreldra sinna og virtust ekki vilja lenda í sömu aðstæðum. Þeir hafa það að markmiði að „vinna til að geta lifað“ en ekki að „lifa til að vinna“, eins og tíðkaðist hjá foreldrum þeirra. Nemendurnir vilja starf sem gerir þeim kleift að setja einkalíf sitt í forgang. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs er nemendum því mikilvægt, þrátt fyrir að þeir vilji einnig ná starfsframa og komast í vellaunuð störf. Sveigjanleikinn skiptir nemendurna máli, svo að jafnvægi myndist milli vinnu og leiks. Virðast kanadískar konur þá meta sveigjanleikann meira en karlar.

Að ofansögðu sést að ungt fólk sækist ekki einungis eftir góðum launum, heldur hefur það einnig ýmsar aðrar væntingar til starfs síns, og vill starf sem skiptir það máli. Ennfremur velur það helst fyrirtæki sem hafa svipuð lífsgildi og viðmið og það sjálft (Lancaster og Stillman, 2002; Twenge 2006).

## 2.1 Kostir og gallar sveigjanleika

Aukinn sveigjanleiki fyrirtækja getur orðið til á eins ólíkan hátt og fyrirtækin eru mörg. Að jafnaði fer sveigjanleikinn þó eftir aðstæðum og umhverfi hvers fyrirtækis. Markmið og stefna fyrirtækja eru með ólíkum hætti. Með sveigjanleika geta stjórnendur frekar aukið framleiðni, náð samkeppnisforskoti, nýtt nýja tækni og brugðist við breyttum aðstæðum á vinnumarkaði á sem skjótastan máta. Sveigjanleiki getur ennfremur aukið ánægju starfsfólks og dregið úr starfsmannaveltu. Starfsánægja hefur verið skilgreind á þann hátt að hún taki mið af tilfinningum og huglægum viðhorfum starfsfólks gagnvart vinnu sinni. Hún fari eftir væntingum fólks til starfsins og því að hvaða leyti starfið uppfylli þessar væntingar (Riggio, 2008). Aðrir þættir, s.s. hvernig samstarfshópurinn vinnur og tegund fyrirtækis, geta haft áhrif á starfsánægju. Eins hafa nokkrar rannsóknir bent til þess að samband milli vinnu og einkalífs geti haft mikil áhrif (Poelmans, Kalliath og Brough, 2008). Starfsánægja starfsfólks er því afar mikilvæg innan fyrirtækja. Þegar fólk lítur vel í vinnunni, skilar það oftast betri vinnu með aukinni afkastagetu. Eins þarf starfsfólk að líða vel í vinnunni eigi það að endast í starfi. Geta stjórnendur beitt ýmsum aðferðum til að auka starfsánægjuna, og meðal annars boðið starfsfólk upp á símenntun, beitt starfaskiptaaðferð (*e. job rotation*), þar sem reynt er að komast hjá leiða í starfi með því að víxla störfum reglulega á milli starfsfólks, eða veitt starfsfólk tækifæri til að taka meiri ábyrgð á starfi sínu með starfsauðgun (*e. job enrichment*)

(Riggio, 2008). Starfsfólk ið fær þannig áhugaverð verkefni til að takast á við og á jafnvel möguleika á frekari starfsframa (Drucker, 1999). Laun virðast ekki skipta höfuðmáli hvað varðar starfsánægju, ólíkt því sem Frederick Winslow Taylor (1998) hélt fram í kjölfar iðnbyltingarinnar, heldur mun frekar þau tækifæri og hlunnindi sem starfsfólk ið getur öðlast (Drucker, 1999; Riggio, 2008).

Aukinn sveigjanleiki getur gefið af sér mikinn ávinning með litlum tilkostnaði (Manfredi og Holliday, 2004). Helstu forsendur starfsfólks fyrir auknum sveigjanleika á vinnustað geta verið möguleikar á aukinni ábyrgð bæði í vinnu og einkalífi. Að starfsfólk geti sýnt vinnustað sínum tryggð, en einnig ræktað umönnunarhlutverk sitt gagnvart fjölskyldu, sem og verið stolt af því hlutverki sem það hefur í bæði starfi og einkalífi (Todd, 2004).

Sveigjanleiki í starfi stuðlar því að betra samspili milli vinnu og einkalífs. Fólk á í minni vandræðum með að vinna úr óvæntum aðstæðum, s.s. veikindum barna sinna. Starfsfólk getur unnið heima og um leið sinnt umönnunarhlutverkum sínum. Þetta kann þó að draga úr vinnuhraða. Á hinn bóginn öðlast foreldrar vissa hugarró, og geta til dæmis séð um veik börn sín, sem kann að stuðla að jákvæðara viðmóti til starfs og aukins fjölskyldujafnvægis (Hill, Hawkins, Ferris og Weitzman, 2001). Eins krefjast mörg störf langra vinnudaga. Með sveigjanleika þurfa þessir dagar ekki að einkennast af langri fjarveru frá fjölskyldu, þar sem starfsfólk getur hafið daginn snemma og unnið heima. Starfsfólk ið hefur þannig vinnufrið áður en aðrir fjölskyldumeðlimir fara á fætur. Öll fjölskyldan getur notið morgunverðar saman og starfsmaðurinn jafnvel farið með börn í skóla áður en farið er til vinnustaðar. Eins gæti starfsfólk unnið heima að kvöldlagi og átt notalega kvöldstund í faðmi fjölskyldunnar áður en vinnudeginum líkur, með frekari vinnu eftir að börnin eru sofnuð. Með þessu móti getur starfsfólk unnið lengri vinnudag, án þess að það bitni mikið á fjölskyldujafnvæginu (Hill, o.fl., 2001).

Sveigjanleikinn hefur þó einnig vissa galla. Hætta getur til að mynda verið á að atvinnurekendur nýti sér sveigjanleika með neikvæðum hætti og gangi gegn réttindum starfsmanna, hvað varðar veikindarétt og vinnutíma, takmarki jafnvel starfsöryggi og tekjumöguleika. Friedman, Christensen og DeGroot (1998) nefna sem dæmi að margir stjórnendur sjái fjölskylduvæna starfsmannastefnu með þeim augum að í hvert sinn, sem starfsfólk geti sinnt áhugamálum eða skyldustörfum vegna fjölskyldu á vinnutíma,

tapi fyrirtækið. Sum fyrirtæki telja því fjölskylduvæna stefnu óviðunandi nema fjárhagslegur áviningur komi einnig til. Eins má nefna að með auknum sveigjanleika hafa stjórnendur ekki jafn mikla yfirsýn um störf starfsfólks. Minni tíma er varið á sama stað og stjórnendur og því hefur verið bent á að auka þurfi frammistöðumat starfsfólks þegar boðið er upp á sveigjanleika í starfi.

Að ofansögðu sést að mikilvægt er að endurskipulagning vinnutilhögunar gagnist bæði starfsfólki og atvinnurekendum og að „öryggi í sveigjanleika“ sé tryggt. Sé slíkt öryggi tryggt getur sveigjanleikinn haft áhrif á lífsgæði starfsfólks, starfsánægja og tryggð gagnvart fyrirtækini orðið meiri og ánægja með fjölskyldulífið og lífið almennt aukist. Allir þessir þættir koma bæði starfsfólki og fyrirtækjum til góða (Friedman o.fl., 1998, Reykjavíkurborg og Gallup, 2001).

## 2.2 Ólíkar myndir sveigjanleika

Eins og fram hefur komið felst sveigjanleiki fyrirtækja einna helst í því að ná fram aukinni hagræðingu í rekstri og auka samkeppnisforskot með aukinni þjónustu við viðskiptavini (Armstrong, 1994). Til að ná fram þessari hagræðingu geta fyrirtæki tileinkað sér ýmsar myndir sveigjanleika, allt eftir því hvað hentar starfsemi þeirra best. Sveigjanleikanum má skipta í þrjá flokka og fer hann þá eftir því hvar atvinnan á sér stað, og hvenær og hversu lengi hún er unnin (Torrington, Hall og Taylor, 2008). Sveigjanleikinn getur verið samningsbundinn eða tímabundinn, starfsbundinn eða þekkingarbundinn, skipulagslegabundinn eða launabundinn. Þessi ólíku form sveigjanleikans eiga það sameiginlegt að vera formleg og samningsbundin. Torsótt er að breyta þeim með stuttum fyrirvara (Armstrong, 1994). Með þessari formlegu samþættingu milli vinnu og einkalífs er átt við að sveigjanleiki sé til dæmis bundinn við tiltekinn vinnutíma, sem er í sjálfu sér sveigjanlegur eins og hlutastörf, eða að unnið sé mismikið eftir dögum. Íhlutunarsinnar (*e. interventionism*) eru þeir sem helst berjast fyrir formlegum sveigjanleika í starfi, þar sem þeir telja helstu ástæðu starfsóánægju og uppsagna starfsfólks vera ósveigjanleika stjórnenda til vinnutíma starfsfólks (Hall og Atkinson, 2006).

Hall og Atkinson (2006) hafa fjallað um óformlega samþættingu milli vinnu og einkalífs. Samkvæmt þeim er hann skilgreindur sem geta til að breyta fyrirfram

skilgreindum vinnutíma með stuttum fyrirvara, eða þá að starfsfólk ákveður sjálft upphaf og lok vinnutíma síns. Í rannsókn þeirra komust þeir að því að atvinnurekendur ná ekki að uppfylla þá eftirspurn sem er eftir formlegum sveigjanleika og að óformlegi sveigjanleikinn sé algengari. Hann virðist einnig vera mikilsmetnari, bæði af stjórnendum og starfsfólki.

Sveigjanleiki í heild sinni skiptir starfsfólk því miklu máli, enda geta allir þurft á sveigjanleika að halda einhvern tímann á starfsferlinum. Viðhorf fólks til sveigjanleika getur hinsvegar verið með ólíku móti. Ungt fólk vill eflaust ná vissum frama í starfi, en einnig hafa tíma til að sinna börnum sínum. Hins vegar vill eldra fólk stundum minnka við sig vinnu þegar á starfsævina líður. Jákvæðni og tryggð í garð vinnustaðar virðist aukast sé starfsfólki boðið upp á sveigjanleika, þrátt fyrir að það þurfi ekki á honum að halda. Minna er um veikindafjarveru, og fólk vinnur starf sitt af auknum áhuga. Auðveldara er að ráða fólk í vinnu. Auk þess helst það betur í starfi þegar boðið er upp á sveigjanlegan vinnutíma og jafnvægi er á milli vinnu og einkalífs. Sveigjanleiki í starfi er því mikilvægur þáttur, þar sem brestur þar á er stór ástæða fyrir því að fólk skiptir um störf, enda vilja flestir ná árangri bæði í vinnu og einkalífi (Böheim og Taylor, 2004; Hall og Atkinson, 2006).

### 3 Vinna og einkalíf

Leitin að hinu gullna jafnvægi milli vinnu og einkalífs er eitt mikilvægasta verkefni sem nútímasamfélagið stendur frammi fyrir. Nefna má bæði lýðfræðilegar ástæður og efnahagsleg markmið þessu til stuðnings. Lýðfræðileg samsetning Evrópu er til að mynda að verða eldri, þ.e. fæðingartíðni hefur minnkað og lífslíkur aukast. Hlutfall eldri íbúa verður því hátt, að minnsta kosti næstu 20-30 árin (Eurostat, 2001; Manfredi og Holliday, 2004). Fyrirtæki geta búist við því að hafa ekki einungis eldra fólk í starfi, heldur einnig fleira starfsfólk sem þarf að bera ábyrgð á og hugsa um foreldra sína. Ábyrgð foreldra varir einnig lengur, þar sem fleira ungt fólk stefnir á háskolanám og býr því lengur hjá foreldrum sínum. Fjölskyldumynstrið hefur breyst (Brannen, 2000). Þegar horft er til efnahagslegra markmiða þjóða er jafnvægi milli vinnu og einkalífs í lykilhlutverki, sérstaklega þegar horft er til atvinnuþátttöku kvenna. Mikill munur er til dæmis í Bretlandi á atvinnuþátttöku kynjanna þegar fólk hefur stofnað fjölskyldu. Er atvinnuþátttaka kvenna einungis 53% hjá fjölskyldum með börn undir fimm ára aldrin, en þátttaka karla 89% (Equal Opportunities Commission, 2003; Manfredi og Holliday, 2004). Atvinnuþátttaka kvenna virðist því skerðast mikið með fjölskyldulífinu, sem leiðir til lægri ellilifeiris þeirra og aukinnar fátæktar á gamals aldrin. Því er mikilvægt viðfangsefni þjóða að aðstoða konur á vinnumarkaði með sveigjanleika og frekara jafnvægi milli vinnu og einkalífs þeirra (Manfredi og Holliday, 2004).

#### 3.1 Jafnvægi milli vinnu og einkalífs

Jafnvægi milli vinnu og einkalífs (*e. work life balance*) gefur til kynna að ef bætt er við annan þáttinn, til að mynda vinnuna, þurfi að skerða hinn þáttinn, það er einkalífið (Galinsky, 2003). Með einkalífi er átt við fjölskyldutengda hluti, svo sem ummönnun barna, og aðra þætti sem geta flokkast undir fjölskyldulíf og frístundir. Allt sem fólk gerir fyrir sjálft sig og aðra utan vinnutíma má því flokka sem einkalíf (Mescher, Benschop og Doorewaard, 2010).

Galinsky (2003) telur hins vegar að til að auka eitt þurfi ekki endilega að skerða annað, enda sé fólk, sem er ánægt í starfi, mun líklegra til að fara í betra skapi heim en það starfsfólk, sem er óánægt í vinnunni. Slíkt hefur jákvæð áhrif á einkalífið. Með þessu

móti getur vinnan aukið ánægju af einkalífinu, án þess að draga þurfi úr henni (Kolbeinn H. Stefánsson, 2008). Auðgun (*e. enrichment*) á sér þannig stað milli vinnu og einkalífs, þegar annaðhvort vinnan eða einkalífið auðgar hinn þáttinn (Poelmans, o.fl., 2008). Ef þrengt er að báðum þáttum jafnvægisins er líklegt að það bitni á gæðum beggja, þar sem afköst, ánægja og lífsgæði minnka (Kolbeinn H. Stefánsson, 2008). Smitálag (*e. spillover*) kallast það þegar þættirnir hafa slæm áhrif hvor á annan (Poelmans, o.fl., 2008).

Fjölmargar rannsóknir sýna fram á að vinnan sé helsta ástæða þess að fólk eigi erfitt með að samræma vinnu og einkalíf. Þó hefur verið bent á að einkalífið geti valdið vandamáli í samræmingunni á sama hátt og starfið (Guest, 2002). Rannsóknir Kofodimos (1993) gefa í skyn visst samhengi ójafnvægis milli vinnu og einkalífs, minni lífsgæða og aukins stress hjá fólki. Moen og Yu (2000) benda einnig á að stress virðist einkum aukast hjá konum þegar hjón vinna bæði úti, þar sem samræma þarf störfin við fjölskylduábyrgðina. Frone (2003) bendir á að árekstrar milli vinnu og einkalífs geti haft slæm áhrif á fjölskyldulífið. Marks og MacDermid (1996) tóku eftir því að jafnvægi milli vinnu og einkalífs fari mikið eftir jafnvægi fólks og hlutverki þess í lífinu almennt, og til dæmis því hvort einstaklingarnir hafi mikið eða lítið sjálfstraust, hvernig þeir standi sig í foreldrahlutverkinu og hversu auðvelt sé fyrir þá að tengjast öðru fólki. Niðurstöður rannsókna eru því ólíkar eftir áherslum þeirra. Vel sést þó að þrýstingur í starfi eða einkalífi er ástæða þess að fólk nær ekki að samræma þessa þætti sem skyldi. Hlutverkin rekast á og upplifun og huglægt mat einstaklinganna hefur mikið að segja um það hvernig þeir ná að samræma starf sitt við einkalífið.

Tímastjórnun er því ekki eini þátturinn sem skiptir máli þegar leitast er eftir því að ná fram jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Orka, skap og forgangsröðun fólks skiptir líka miklu máli. Því bjartsýnni sem einstaklingarnir eru, þeim mun líklegri eru þeir að líta ekki á samræmingu þáttanna tveggja sem vandamál (Inga Hanna Guðmundsdóttir og Árelíð Eydís Guðmundsdóttir, 2005). Jákvætt viðmótt annarra stuðlar til lengri tíma litið að ánægju í formi sjálfstrausta og jákvæðrar ímyndar. Eins má nefna að ein helsta ástæða þess að streita er ekki talin mjög há meðal fólks, sem þarf að sinna bæði fjölskyldu og starfi, er að fólk lítur ekki á þessa þætti sem streituvalda, og að gott og vel launað starf, ásamt því að eiga stóra fjölskyldu, geti ýtt undir árangur í starfi (Nordenmark, 2002).

Samspil milli vinnu og einkalífs getur einnig haft áhrif á lífsgæði starfsfólks. Niðurstöður rannsóknar Greenhaus, Collins og Shaw (2003) á lífsgæðamun fólks, sem ver álíka miklum tíma í vinnu og einkalíf, benda á að þeir, sem eyða meiri tíma með fjölskyldu sinni en í vinnu, njóta mestra lífsgæða þeirra er í úrtakinu voru. Þeir sem verja jafnmiklum tíma í vinnu og einkalíf komu næst á eftir. Minnstra lífsgæða njóta þeir sem eyða meiri tíma í vinnu en fjölskyldulífið.

### 3.2 Forréttindi starfsfólks

Mismunandi er eftir löndum hversu vel er staðið að sambættingu vinnu og einkalífs. Eins fer það eftir fjölskylduvænleika hvers vinnustaðar fyrir sig (Widener, 2007/ 2008). Samkvæmt rannsókn Mescher o.fl. (2010) hafa atvinnuveitendur sig oft í frammi, og kveðast vera stuðningsmenn þess að starfsfólk geti samræmt vinnu og einkalíf. Þrátt fyrir þetta setja flestar vefsíður fyrirtækja fram sömu viðmið um fyrirmynadarstarfsmanninn, sem er þá sá einstaklingur sem ávallt er til reiðu, tekur starfið fram yfir einkalíf sitt og er ætíð tilbúinn að leggja meira á sig. Það er því starfsfólk, sem er tilbúið að færa fórnir sem tengjast starfsframa sínum, en leggja sig jafnframt aukalega fram í starfi, sem er fært um að njóta þeirra aðgerða, sem eiga að ná auknu jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Norðurlöndin hafa samkvæmt Widener (2007/ 2008) verið í fararbroddi fjölskylduvæns umhverfis, þar sem frekar er lögð áhersla á afköst og árangur en fjölda vinnustunda. Einnig hefur verið komið til móts við foreldra ungra barna með því að gefa foreldrum kost á að vinna hluta úr degi heima fyrir. Í Bandaríkjunum hefur þessum málum ekki verið eins háttað. Þrátt fyrir það hafa mörg fyrirtæki í landinu skilning á á þeim verðmætum, sem felast í mannaði sínum, og hafa stimplað sig sem fjölskylduvæn fyrirtæki. Þau bjóða þá til að mynda upp á sveigjanlegan vinnutíma eða vinnuaðstæður þar sem starfsfólk getur sinnt börnum sínum.

Mescher o.fl. (2010) hafa þó bent á að starfsmenn hafi ekki rétt á þeim aðgerðum, sem nýttar eru til að ná auknu jafnvægi milli vinnu og einkalífs, heldur séu þetta forréttindi, sem fyrirtæki bjóða upp á, og starfsfólk ætti því að vera þakklátt fyrir að geta nýtt sér þær. Torrington o.fl. (2008) benda einnig á að yfirleitt teljist sveigjanlegt vinnufyrirkomulag einungis til forréttinda fólks með mikla menntun sér að baki, eða þeirra sem hátt eru skipaðir innan fyrirtækja. Sem betur fer hefur þó margt breyst til

batnaðar, og mikil þróun orðið. Hafa breytingar einna helst verið gerðar á uppbyggingu opinbers velferðarkerfis, og auk þess á fæðingar- og foreldraorlofi (Nordenmark, 2002).

## 4 Menning

Menning hefur verið skilgreind sem blanda af sameiginlegri sögu, væntingum og venjum, ásamt óskrifuðum reglum og félagslegum gildum (Hofstede, 1980; Udaondo, 1992; Terry og Franklin, 1985). Þjóðmenning hefur síðan verið skilgreind á þann hátt að hver þjóð eigi sér sína eigin sögu, tungu, siði og venjur, sem sé sérstök menning hennar (Hofstede, 1980, 1991). Þjóðmenning einskorðast því ekki við hámenningu, heldur tekur hún einnig til alþýðumenningar og alls þar á milli. Hún er menning heillar þjóðar og eftir því fjölbreytt (Sveinn Einarsson, 2002).

Ísland var numið undir lok níundu aldar, einkennist af návígí íbúa við krafta náttúrunnar. Landið var lengi mjög einangrað. Bjó þar lítil þjóð við erfiðar aðstæður. Þessar erfiðu aðstæður landsins hafa byggt upp harðgerða, en einsleita og sterka þjóð, sem lært hefur að komast af í sátt og samlyndi við náttúru landsins (Einar Árnason, 2003). Flestir íbúar eru kristinnar trúar, að minnsta kosti að nafninu til. Um 77,64% eru í hinni evangelísku-lúthersku þjóðkirkju, tæp 5% meðlimir Fríkirkjunnar, 3,21 % eru meðlimir kaþólsku kirkjunnar og 4,42% utan trúfélaga. Aðrir eru skráðir í minni trúfélög eða óskráðir (Hagstofa Íslands, 2011 a).

Fyrstu merki um menn í Mexíkó ná hins vegar langt aftur, eða til ársins 20.000 fyrir Krists burð. Saga Mexíkó, áður en Spánverjar réðust inn í landið, skiptist í nokkur tímabil. Mexíkó kallaðist Nýi-Spánn á meðan Spánverjar réðu þar ríkjum. Markmið þeirra var að ná valdi í Mexíkó, græða á öllu því sem þeir gátu og breiða út kristna trú. Alla tíð síðan hefur trúin haft mikil áhrif á mexíkósku þjóðina og í dag er Mexíkó næststærsta samfélag kaþólskrar trúar í heiminum (González, L og González, 2010). Nánast öll þjóðin er rómanskjar-kaþólskrar trúar, eða 89,7% hennar. Tæp 5% eru mótmælendur, 3,2% ekki trúuð, aðrir rétt um 2% (Presidencia de la Republica, Mexico, e.d. a).

### 4.1 Ísland, Mexíkó og menningarvíddir Hofstede

Geert Hofstede (1980) hefur rannsakað þjóðmenningu og stjórnun innan ólíkra menningarheima. Rannsóknir hans hafa meðal annars aðstoðað fólk við að skilja

menningarlegan mun innan fyrirtækja um allan heim. Hofstede greinir menningu út frá fimm víddum; valdafjarlægð, einstaklingshyggju, karllægni, óvissu-hliðrun og langtímahyggju. Stigin sem gefin eru til að mæla menningareinkennin eru yfirleitt á bilinu 0-100, þar sem lágt gildi táknað að menningareinkennið er ekki áberandi, en hátt gildi táknað að það er mjög áberandi. Gildin geta verið lægri en 0 og hærri en 100 (Hofstede, 2001). Til að greina frekari mun á þjóðmenningu Íslands og Mexíkó bar höfundur löndin tvö saman samkvæmt fyrrnefndum menningarvíddum.

Íslensk menning virðist einkennast af lítilli valdafjarlægð (*e. weak power distance*), og hlýtur 38,8 stig. Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, Svala Guðmundsdóttir og Þórhallur Örn Guðlaugsson (2011) komust að því að staðsetning Íslands í menningarvíddum Hofstede (1980) svipi mjög til Noregs, Finnlands og Nýja-Sjálands. Þau lönd, sem mælast með litla valdafjarlægð, eiga það sameiginlegt að hafa jafnan mælst með frekar lítinn fjárhagslegan ójöfnuð innan þjóðfélagsins. Eins er talið að íbúar þeirra hafi nokkuð jafnan rétt. Lögð er áhersla á jöfnuð og félagslega velferð og innan atvinnulífsins er ekki litið á yfirmenn sem æðri verur. Talið er að foreldrar komi fram við börn sín á jafningjagrundvelli. Bent hefur verið á að fari eitthvað úrskeiðis, hafi einstaklingarnir tilhneigingu til að kenna kerfinu um frekar en að axla sjálfir ábyrgð. Í Mexíkó telst valdafjarlægðin hins vegar mikil (*e. strong power distance*), og fær 81 stig, enda augljós ójöfnuður meðal íbúa þjóðarinnar. Hann er þó talinn æskilegur, þar sem valdhafar og stjórnendur eigi að njóta forréttinda. Miðstýring er mikil í landinu og valdið í höndum fárra. Mikil valdafjarlægð er einnig á milli starfsmanna og stjórnenda fyrirtækja. Hið sama gildir um hlunnindi þeirra og laun (Hofstede, 1991 og 2001).

Ísland fær mörg stig í tengslum við einstaklingshyggjuvíddina (*e. individualism*), eða 91,5 stig, sem gefur til kynna að innan þjóðarinnar sé mikil áhersla lögð á einstaklingsframtakið og að hver og einn taki ákvarðanir sínar óháð öðrum (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, o.fl., 2011). Samkeppni telst af hinu góða í slíkum löndum og hver einstaklingur ber ábyrgð á sjálfum sér og fjölskyldu sinni. Mikið er lagt upp úr fjárhagslegu sjálfstæði og börn fara fyrr að heiman en tíðkast annars staðar. Ágreiningur er algengur og frumkvæði mikið. Fólk á vinnumarkaði sækist eftir krefjandi starfi. Hvatning og umbun til starfsfólks er oftast einstaklingsmiðuð. Mexíkó fær hins vegar lága einkunn, eða aðeins 30 stig. Heildarhyggja er því ríkjandi. Samfélagið einkennist af

sterkum fjölskyldu- og vinaböndum, þar sem hver styður við bakið á öðrum. Hagsmunir hópsins, fyrirtækis eða samfélags eru settir ofar hagsmunum einstaklinga og mikil hollusta er til staðar (Hofstede, 1991 og 2001).

Karllægni (*e. masculinity*) kallast sú vídd er snýr að hlutverki kynjanna innan samfélaga. Mikil karllægni er við lýði í Mexíkó, þar sem hlutverk kynjanna eru talin mjög ólík, og maðurinn jafnvel álitinn mikilvægari en konan. Karlmannir eru álitnir harðir af sér. Þeir snúa sér frekar að efnislegum þáttum. Konurnar eru viðkvæmari, taldar hógværar og uppteknar af lífsgæðum (Hofstede, 2001). Á Íslandi er staða kvenna aftur á móti einna sterkust í heiminum (Global Gender Gap Report, 2010). Karllægni Íslands hefur mælst með því lægsta meðal þeirra landa, er rannsókn Bearden, Money og Nevins (2006) tók mið af (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, o.fl., 2011). Á Íslandi, líkt og í öðrum löndum með lága karllægni, er mikil áhersla lögð á jafnrétti kynjanna, og líklegra að konur taki að sér stjórnunarstöður og taki virkan þátt í atvinnulífinu almennt (Hofstede, 2001; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, o.fl., 2011).

Óvissa- hliðrun (*e. uncertainty- avoidance*) telst einnig til menningarvídda Hofstede og segir til um hversu mikil ógn einstaklingum samfélags stendur af óþekktum aðstæðum og óvissu. Einkenni samfélaga, sem skora hátt á víddinni, eru kvíði, órói og hræðsla við óskýrar aðstæður. Einstaklingar finna til vanmáttar gagnvart öðrum, áhersla er lögð á stöðugleika og oft reynt að halda í fastmótuð gildi og hefðir, auk þess sem þörf er fyrir festu. Einstaklingar vilja síður taka áhættu, sýna breytingum jafnvel móþróa og eru ólíklegir til að skipta um vinnuveitendur. Þau lönd, sem mælast lág á víddinni, einkennast af þrautgóðum einstaklingum sem leggja hart af sér þegar þörf er á. Áhersla er lögð á nákvæmni og stundvísi, mikill frumkvæðiskraftur er til staðar og fólk vill tilheyra tilteknum hópi (Hofstede, 1991 og 2001). Bæði Ísland og Mexíkó mælast frekar hátt á víddinni. Mexíkó mælist með 82 stig og Ísland með 82,4 stig, sem er nokkuð hærra en hjá nágránnabjóðum landsins. Hugsanlegt er að efnahagshrunið árið 2008, og sú óvissa sem ríkt hefur í landinu, hafi hér áhrif (Hofstede, 1991, 2001; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, o.fl., 2011).

Auk ofantaldra þátta, er skilja í sundur þjóðmenningu landanna, má nefna langtímahyggju (*e. long term orientation*), sem er fimmta vídd Hofstede og nær yfir langtíma- og skammtímaafstöðu einstaklinga. Þau samfélög, sem aðhyllast

langtímahyggju, leggja áherslu á þrautseigju og framtíðarsýn. Hefðir eru lagaðar að nútíðinni. Samfélög, sem aðhyllast skammtímahyggju, bera virðingu fyrir hefðum og horfa bæði til fortíðar sem framtíðar. Lögð er áhersla á reglur og skyldur og áhersla lögð á að segja sannleikann, ásamt því að mikilvægt telst að uppfylla félagslega ábyrgð (Hofstede, 1991 og 2001). Ísland mælist með 52,5 stig, sem telst í meðallagi, og er örlítið hærra en hjá hinum Norðurlöndunum (Gylfi Dalman Aðalsteinsson, o.fl., 2011). Ekki liggja fyrir mælingar á langtímahyggju í Mexíkó (Hofstede, 1991 og 2001)

## 4.2 Fyrirtækjamenning

Munur á sögu og þjóðmenningu Íslands og Mexíkó hefur haft áhrif á fyrirtækjamenningu landanna. Hún er eins ólík og uppruni þeirra og saga, enda felst helsti munurinn á löndunum í ólíkri trú, landfræðilegri staðsetningu, tungumáli og sögu þeirra. (Hofstede, 2001). Eins hefur verið sýnt fram á að þjóðmenning getur haft sterkt áhrif við túlkun, skilning og mat einstaklinga á öðru fólkni innan fyrirtækja (Stephen og Greer, 1995).

Til þess að reyna að skilja félagslegt umhverfi og áhrif þess á samskipti starfsfólks innan fyrirtækja hafa því meðal annarra sprottið upp kenningin um andrúmsloft eða fyrirtækjaanda (*e. organisational climate*) innan fyrirtækja, og kenningin um fyrirtækjamenningu (*e. organisational culture*) (Lewin, 1948, Lewin 1951). Fyrirtækjaanda má skilgreina sem tilfinningu starfsmanna til starfs og starfsumhverfis. Tilfinningin getur verið breytileg, en starfsmenn fá hana frá yfirmanni sínum eða samstarfsfólk, bæði á formlegan eða óformlegan hátt. Starfsmenn fá þessa tilfinningu með því að fylgjast með því hvernig yfirmenn hegða sér og sjá hvaða atriði þeir virða að vettugi. Því má segja að fyrirtækjaandi felist í því hvernig starfsmenn upplifa það að vinna á tilteknum vinnustað (Denison, 1996; Pettigrew, 1979). Fyrirtækjamenning hefur áhrif á hegðun allra á vinnustaðnum og stjórnar samskiptum milli starfsfólks, bæði innan og utan fyrirtækis (Jones, 2007). Fyrirtækjamenning endurspeglast því í hegðun starfsfólks, hvers það væntir hvert af öðru og hvernig það túlkar aðgerðir hinna. Starfsmannahópurinn þróar með sér viss gildi og venjur, sem skapa sérstaka menningu, og sameiginleg reynsla hópsins birtist í sameiginlegum veruleika þeirra (O'Reilly, 1989). Ekki er ólíklegt að fyrirtækjamenning verði fyrir áhrifum samfélagslegrar þróunar og þróist í takt við hana (Jafnréttisstofa, e.d.). Fyrirtækjamenning getur verið jákvæð eða neikvæð. Sé hún jákvæð getur hún haft mikil áhrif á velgengni fyrirtækis,

vinnustaðarandi eykst og vinnuumhverfið getur orðið mjög ánægjulegt fyrir starfsfólkið (Goffee og Jones, 1996). Menningin getur líka ýtt undir góða samvinnu, gott upplýsingaflæði og hjálpað til við að ná í og halda hæfasta starfsfólkini (Greger, 1999). Neikvæð fyrirtækjamenning hefur hins vegar slæm áhrif á starfsemi fyrirtækja og eykur líkur á mistökum (Sadri og Lees, 2001).

Settar hafa verið fram hinar ýmsu kenningar um menningargerðir innan fyrirtækja. Deal og Kennedy (1982) settu fram kenningu þar sem menningu er skipt í fjóra flokka. Flokkarnir skiptast eftir því hversu mikil áhætta, streita og endurgjöf á sér stað á vinnustaðnum. Fyrsti flokkur þeirra er harðskeytt menning (*e. tough-guy, macho culture*), en hún er við völd þegar einkaframtak starfsmanns, áhætta og streita er mikil og endurgjöf hröð. Þar sem mikið er að gera, lítil áhætta á sér stað og endurgjöf er hröð er við lýði menning sem felst í því að menn leggja hart að sér og vinna hörðum höndum (*e. work hard / play hard culture*). Hún er sérstaklega algeng í stórum fyrirtækjum þar sem gæði eru mikil. Veðmálamenning (*e. bet- your company culture*) birtist síðan þegar áhætta er mikil en endurgjöf lítil og fyrirtæki horfa mikið til framtíðar. Eins er mikið vinnuálag á starfsfólk. Ferlamenning (*e. process culture*) kallast að lokum sú menning þegar skrifræði og ferlar eru áberandi, áhætta og endurgjöf er lítil og starfsfólk finnur til öryggis og þæginda í vinnunni.

Aðra kenningu um menningargerðir fyrirtækja setti Charles Handy (1985) fram. Hann skipti fyrirtækjamenningunni upp í fjóra flokka; valdamenningu, hlutverkamenningu, verkefnamenningu og einstaklingsmiðaða menningu. Samkvæmt Handy á valdamenning (*e. power culture*) sér stað í fyrirtækjum þegar einstaklingur eða lítill hópur er ráðandi, fáar reglur til staðar, fólk hegðar sér eftir stjórnmálaskoðunum og leggur meiri áherslu á aðferðir en útkomu. Þar sem starfstitill skiptir meginmáli er um svokallaða hlutverkamenningu (*e. role culture*) að ræða. Þar eru reglur, aðferðir og vinnulýsingar allsráðandi. Þessi menning á vel við í stöðugu umhverfi, en getur átt erfitt með að aðlagast umhverfi sem er óstöðugt og breytilegt. Þriðja tegund menningar Handy er verkefnamenning (*e. task culture*), þar sem áhersla er lögð á hópavinnu. Verkefnamenningin virkar sérstaklega vel í nýsköpunarumhverfi, þar sem áhersla er á að koma saman auðlindum og hæfileikum til að hópavinna verði sem árangursríkust. Gagnkvæm virðing byggð á hæfileikum ríkir innan fyrirtækja, frekar en virðing eftir

stöðu eða aldri. Fjórða menningartegundin lýsir sér í því að sjálfræði einstaklingsins er ráðandi og aðgerðir eru byggðar á því að uppfylla hagsmuni einstaklinga. Þessi menning kallast einstaklingsmiðuð menning (*e. person culture*), en þar ákveða einstaklingar verkaskiptingu í stað þess að hún sé ákveðin af miðstýrðu kerfi.

#### **4.2.1 Fjölskylduvæn starfsmannastefna**

Aukinn sveigjanleiki fyrirtækja og sveigjanlegur og fyrirsjánlegur vinnutími eru taldir vera helstu áhrifavaldar fjölskylduvænnar fyrirtækjamenningar. Þegar starfsfólk reynir að ná jafnvægi milli vinnu og einkalífs skiptir menning vinnustaða miklu máli. Sé fyrirtækjamenningin fjölskylduvæn getur hún stuðlað að starfsánægju, bættum afköstum og frammistöðu starfsmanna, sem minnkar starfsmannaveltu innan fyrirtækja (Osterman, 1995). Fjölskylduvæn fyrirtækjamenning felur einnig í sér að tekið er tillit til þeirra fjölbreyttu hlutverka sem starfsfólk stendur frammi fyrir og ýtir þannig undir að starfsfólk ið geti betur samræmt þau (Jafnréttisstofa, e.d.; Grover og Krooker, 1995).

Fyrirtækjamenning er mikilvægur þáttur fyrirtækja nútímans í því að viðhalda tryggð starfsmanna. Menning sem byggist á samvinnu er líklegrí til að veita fyrirtækjum samkeppnisforskot (Jashapara, 2004). Stjórnendur fyrirtækja eru í forystuhlutverki við að skapa fyrirtækjamenningu og því er mikilvægt að þeir stuðli að fjölskylduvænu og opnu andrúmslofti á vinnustað, til að starfsfólk geti sem best samræmt vinnu og einkalíf sitt (Jones, 2007). Mótun fjölskylduvænnar starfsmannastefnu er öllum til hagsbóta. Hún gerir starfsfólk kleift að samhæfa starf og fjölskylduábyrgð, fyrirtækjum og starfsfólk til aukinna lífsgæða. Því er mikilvægt að stjórnendur tileinki sér það viðhorf að fjölskylduvæn starfsmannastefna, þar sem vinna og einkalíf styrkja hvort annað, en stangast ekki á, sé bæði fyrirtækinu og starfsfólk til hagsbóta (Linda Rut Benediktsdóttir, 1999). Stjórnendur verða að sýna vilja í verki, enda er það lykilþáttur að þeir fari sjálfir eftir stefnunni og samræmi vinnu og einkalíf sitt, eigi hún að virka sem skildi (Inga Hanna Guðmundsdóttir og Árelíá Eydís Guðmundsdóttir, 2005).

#### **4.2.2 Íslensk fyrirtækjamenning**

Með rannsókn, sem gerð var á íslenskri fyrirtækjamenningu árið 1997, og byggðist á menningarvíddum Hofstede (2001), kom í ljós að íslensk fyrirtækjamenning líkist mest þeirri fyrirtækjamenningu sem er við lýði í hinum Skandinavíulöndunum. Í þeirri

fyrirtækjamenningu felst lítil valdafjarlægð og mikið óvissupol, ásamt því að kvenlegt gildismat er ríkjandi (Hrafnhildur Eyjólfssdóttir og Smith, 1997). Höfundar rannsóknarinnar drógu einnig fram helstu einkenni íslenskra stjórnenda, jafnrétti og viðbrögð við grímmum náttúruöflum. Jafnréttið tengja Hrafnhildur og Smith (1997) við menningarvíddir Hofstede (2001) um stutta valdafjarlægð, einstaklingshyggju og kvenlægt gildismat. Viðbrögðin við óblíðri náttúru telja höfundar hins vegar vísa til óraunhæfrar bjartsýni Íslendinga og hugarfars sjómannsins. Að lega landsins, óstöðugleiki í umhverfinu og einangrun hafi kennt Íslendingum hversu mikils virði samvinna og sátt séu, fyrir þá sem þreyja af ýmsa erfiðleika í harðbýlu landi. Illskeytt og síbreytileg veðrátta landsins hafi haft áhrif á hugarfar og starfshætti Íslendinga, þannig að þeir treysti lítið á regluveldi og líði vel í óvissuástandi. Þessir þættir hafi þá sjálfkrafa áhrif á bæði stjórnendur og menningu innan íslenskra fyrirtækja. Talið er að Íslendingar skeri sig þannig frá öðrum Norðurlandaþjóðum í viðskiptum, þar sem hinar þjóðirnar eru mjög formfastar og siðir og reglur í hávegum hafðar. Íslendingar í viðskiptum hafi ekki einskorðað sig við menningu Norðurlanda, heldur líkist Miðjarðarhafslöndum að hugrekki og hugvitssemi. Íslenskir stjórnendur séu frumkvöðlar, óhræddir við að framkvæma hlutina og telja að sér séu allir vegir færir (Halla Tómasdóttir og Frosti Ólafsson, 2007).

Viðskiptafræðistofnun setti af stað rannsóknarverkefni um velgengni íslenskra útrásarfyrirtækja haustið 2006. Þar kemur fram að ein af ástæðunum fyrir hröðum vexti útrásarfyrirtækjanna hafi verið einbeittur vilji stjórnenda. Einnig er sett fram sú kenning að árangur þeirra felist í menningu fyrirtækjanna (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og Þórhallur Örn Guðlaugsson, 2007). Í tengslum við þetta rannsakaði Ester Rós Gústafsdóttir (2008) upplifun starfsmanna á fyrirtækjamenningu. Helsta niðurstaða þeirrar rannsóknar var að mikið og árangursdrifið vinnuálag einkenndi útrásarfyrirtækin og að mikil áhersla hefði verið lögð á að klára verkefni hratt og tefla djarft.

Í skýrslu um ímynd Íslands árið 2008, sem Forsætisráðuneytið birti, kom fram að frelsisþrá og athafnagleði hafi fylgt Íslendingum frá landnámi. Að Íslendingum væri þrautseigja og aðlögunarhæfni í blóð borin. Einnig að það sem einkenndi stjórnkerfi, atvinnuhætti og samfélag Íslendinga væri kraftmikil atvinnusköpun, öryggi og frelsi til

tjáninga og athafna. Óblíð og óbeisluð náttúruöflin ættu sér í raun hliðstæðu í agaleysi, djarfri og oft óútreiknanlegri hegðun Íslendinga (Forsætisráðuneytið, 2008).

#### **4.2.3 Mexíkósk fyrirtækjamenning**

Fyrirtækjamenning í Mexíkó fylgir mjög fjölbreytilegri menningu landsins. Vegna þessarar fjölbreytilegu menningar og stéttaskiptingar innan þjóðarinnar hafa myndast fordómar milli hópa og mismunun (Hernández, 2007). Til að stuðla að betri fyrirtækjamenningu í Mexíkó þarf því að leysa flókin vandamál innan samfélagsins, þar sem frumbyggjamenningin hefur sterkar, íhaldssamar rætur. Huga þarf að sterkri uppbyggingu fyrirtækjamennings, sem tekur betur á almannahagsmunum, er sjálfbærari og nútímavæddari (Béjar, 1979; Montesinos, 1995).

Innan mexíkóskra fyrirtækja er mikið stigveldi og valdafjarlægð (Hofstede, 2001). Eigendur og stjórnendur fyrirtækja þekkja til að mynda ekki líf verkamanna. Þegar mexíkósk byltingin hófst í byrjun 20. aldarinnar hleypti hún þó af stað mikilli þróun í fyrirtækjarekstri í Mexíkó. Þessi þróun stóð hinsvegar ekki lengi og fór hverfandi, ásamt þeim góðu gildum sem höfðu myndast. Ástæða þessa brotthvarfs er sú að ríkisrekin fyrirtæki urðu mjög sterkt og fóru að vernda sig sjálf. Önnur fyrirtæki fengu því ekki tækifæri (Hernández, 2007).

Þrátt fyrir þetta eru í landinu fjölmörg fjölskyldufyrirtæki sem ganga í erfðir. Fjölskyldan er mjög mikilvægur þáttur í menningu landsins og því óalgengt að þessi fjölskyldufyrirtæki taki inn einstaklinga, sem ekki eru hluti af fjölskyldunni, til að stjórna fyrirtækinu. Það getur því oft verið erfitt að nálgast yfirmannsstöður í mörgum fyrirtækjum Mexíkó (Infante og Calderón, e.d.).

Eins og fram hefur komið telst karllægni há í Mexíkó (Hofstede, 2001). Mexíkóskir stjórnendur og starfsfólk hafa því önnur viðhorf til kvenna á vinnumarkaði en gengur og gerist, til að mynda í Bandaríkjunum (de Forest, 1994). Hefð er fyrir því að hlutverk konunnar sé að vera eiginkona, móðir og húsmóðir (Kras og Whatley, 1990). Vegna þessa hafa stjórnendur haft þá ímynd á konum að þær telji starf sitt ekki endilega nauðsynlegt til að geta lifað og helgi sig starfi sínu því ekki nægilega mikið (Heusinkveld, 1994, Kras og Whatley, 1990).

#### **4.2.4 Samanburður á fyrirtækjamenningu Íslands og Mexíkó**

Segja má að íslensk fyrirtækjamenning litist mikið af íslenskri þjóðmenningu. Að það sé í eðli Íslendinga að bregðast fljótt við og grípa tækifærin þegar þau gefast og því ætti ekki að koma á óvart að það birtist í stjórnunarstíl og vinnustaðamenningu Íslendinga. Íslensk fyrirtækjamenning ætti því, að mati höfundar, að falla undir blöndu af flokki harðskeyttrar menningar samkvæmt Deal og Kennedy (1982) og valdamenningar samkvæmt Handy (1985). Fyrirtækjamenning Mexíkó einkennist einnig af áhrifum þjóðmenningar landsins. Henni er þó hægt að skipta upp í fjóra flokka. Fyrsti flokkurinn er valdamenning, þar sem þeir, sem eru við völd, er umhuguð um að halda völdum. Annar flokkurinn er hlutverkamenning, þar sem reglur, aðferðir og vinnulýsingar eru allsráðandi. Þessir tveir flokkar falla undir kenningu Handy (1985), en síðari tveir flokkarnir einkennast annaðhvort af vináttu og tengslum eða samkeppni og óvinskap (Hernández, 2007). Þjóðmenning beggja landa skín því vel í gegn innan fyrirtækjamenningar þeirra.

## 5 Vinnumarkaður

Hugtakið vinnumarkaður felur í sér að launamenn selja atvinnurekendum vinnuafli sitt með tilteknum kjörum kjarasamnings, laga og ráðningarsamnings hvers og eins. Vinnumarkaðurinn er almennur, hvort sem atvinnurekandinn er fyrirtæki í eigu einkaaðila eða opinbers aðila, eða jafnvel einstaklingur. Hann er hins vegar opinber ef atvinnurekandinn er stofnun á vegum ríkis eða sveitarfélags (Alþýðusamband Íslands, e.d.).

Talið er að þrjár kynslóðir séu áberandi á vinnumarkaði nútímans og að sú fjórða sé nú að bætast við. Elsta kynslóðin á vinnumarkaðnum kallast reynda kynslóðin (*e. veterans, traditionalist*) og er fólk fætt á árunum 1922-1943. Einstaklingar hennar leggja hart að sér í vinnunni, eru taldir vera tryggir vinnustað sínum og setja vinnuna jafnvel í forgang. Starfsfólkið kvartar ekki, er hlynnt píramídastjórnskipulagi, ber virðingu fyrir hærra settu starfsfólki og því að vinnuskipulagið tengist starfsaldri. Reyndu kynslóðina skortir hins vegar sveigjanleika og hefur takmarkað umburðarlyndi gagnvart breytingum á vinnusamfélaginu (Zemke, o.fl., 2000). Næstelsta kynslóðin er uppgangskynslóðin (*e. baby-boomers*), fædd á eftirstríðsárunum 1943-1960. Sú kynslóð er talin bjartsýn og trúir á vöxt og útþenslu. Hún er metnaðarfull og óþolinmóð, þekkt fyrir að elta eigin ánægju uppi, sem getur reynst þeim dýrkeypt (Duchscher og Cowin, 2004; Zemke, o.fl., 2000). Kynslóð X (*e. generation X*) er unga kynslóðin á vinnumarkaðnum, fædd á árunum 1960-1980. Hana mynda sjálfstæðir einstaklingar sem treysta og trúua á sjálfa sig. Kynslóðin er ólík fyrri kynslóðum í því að hún er ekki tilbúin að fórna sér fyrir vinnuna og vill vinna án yfirmanns. Hún státar af mikilli tæknibekkingu, vill fá að stjórna tíma sínum sjálf og setja sín eigin mörk (Duchscher og Cowin, 2004). Velmegunarkynslóðin eða kynslóð Y (*e. generation Y, echo boomers, millenials, nexters*) kallast þeir sem fæddir eru á árunum 1980-2000, og eru að stíga sín fyrstu skref á vinnumarkaðnum. Þeir vilja gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs, setja vinnuna ekki í forgang og munu ekki fórna sér fyrir vinnuna, enda tryggð til vinnuveitenda lítil. Einstaklingarnir hafa í huga hvað vinnuveitendurnir geti gert fyrir þá fremur en hvað þeir geti sjálfir gert fyrir vinnuveitendurna. Samvinna er stór þáttur hjá kynslóðinni og símenntun og sífelld starfsþróun er mikilvæg, enda leitast kynslóðin eftir því að ná

fjölbreyttum markmiðum í lífinu (Duchscher og Cowin, 2004; Zemke, o.fl., 2000). Kynslóðin er fús til vinnu en þarf svigrúm til að geta sinnt einkalífi sínu og persónulegum þörfum (Lancaster og Stillman, 2002). Kynslóðin hefur því hæfileika til að koma til móts við ólíkar þarfir fyrirtækja og vinna með fólk í öllum aldri, með ólíkan bakgrunn og þjóðerni. Þessi fjölbreytileiki ljær henni aðlögunarhæfni og umburðarlyndi og kemur í veg fyrir að einstaklingar þráist við breytingum. Allir framantaldra þátta teljast óneitanlega vinnumarkaði nútímans til góða (Zemke, o.fl., 2000 og NAS, 2006).

Eins og sést eru þessar fjórar kynslóðir ólíkar, og hafa breytilegar væntingar til sveigjanleika í starfi og samspils vinnu og einkalífs. (Zemke, Raines og Filipczak, 2000). Höfundur þessarar rannsóknar beinir augum sínum helst að kynslóð Y, þar sem flestir þátttakendur rannsóknarinnar flokkast til hennar. Með úrvinnslu á niðurstöðum rannsóknarinnar kemur síðan í ljós hvort væntingar þátttakenda til jafnvægis milli vinnu og einkalífs séu svipaðar þeim og lýst er hér að ofan.

Til að fá betri tilfinningu fyrir aðstæðum á vinnumarkaði þátttakenda rannsóknarinnar, skoðaði höfundur sérstaklega vinnumarkað Íslands og Mexikó. Þetta var gert með tilliti til þeirra þátta, er tengjast réttindum starfsmanna á sveigjanleika í starfi til að ná frekara jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Væntingar þátttakenda rannsóknarinnar ættu, að mati höfundar, að vera í samræmi við aðstæður á vinnumarkaði Íslands annars vegar og Mexikó hins vegar.

## 5.1 Íslenskur vinnumarkaður

Eins og fram hefur komið hefur mikil þróun átt sér stað á skandinavískum vinnumarkaði undanfarna áratugi og helst hún í hendur við þær breytingar sem orðið hafa á samfélögum landanna. Þessar breytingar hafa haft mikil áhrif á samræmingu vinnu og einkalífs starfsfólks, og ýmis lög verið sett til að auka réttindi starfsfólks. Hafa atvinnurekendur þurft að taka áður hefðbundið vinnuskipulag til endurskoðunar, með það fyrir augum að koma til móts við væntingar starfsfólks til sveigjanleika þeirra í starfi (Todd, 2004). Atvinnubáttaka kvenna hefur aukist til muna síðan um miðja síðustu öld og hefur Ísland hér góða forstu miðað við önnur Evrópuríki (OECD, 2006). Atvinnubáttaka kvenna á Íslandi var til að mynda 77,6 % árið 2010, en einungis 35,8% árið 1945 (Hagstofa Íslands, 2011 b; Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Áhugi Íslendinga á sveigjanleika í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs hefur verið skoðaður. Í könnun, sem Reykjavíkurborg og Gallup (2001) gerðu í samstarfi og kallast *Hið gullna jafnvægi*, kom í ljós að mikill áhugi er á sveigjanleika meðal fólks á aldrinum 25-34 ára á Íslandi. Niðurstöður könnunarinnar benda til þess að um 80% þeirra, er ekki hafa sveigjanlegan vinnutíma, myndu nýta sér hann stæði hann þeim til boða. Einnig kom í ljós að aukin fjölskylduábyrgð hefur áhrif á það hvort konan auki vinnuframlag sitt á heimilinu og dragi úr framlagi í launaðri vinnu. Einungis 42% kvenna með maka og barn/börn yngri en 6 ára vinna 35 stundir eða meira á viku, en 72% karla.

VR stóð fyrir stjórnendakönnun árið 2010 á sveigjanleika í starfi. Niðurstöður könnunarinnar sýndu fram á að sveigjanleiki í starfi hjá stjórnendum íslenskra fyrirtækja er mikill. Sextíu og tvö prósent þáttakenda töldu sig hafa mikinn sveigjanleika í starfi og virðist sveigjanleikinn þá mestur hjá stjórnendum félagasamtaka, næst hjá fyrirtækjum á hinum almenna vinnumarkaði og minnstur hjá opinberum stofnunum. Einnig má nefna að samkvæmt könnuninni telja karlar sig njóta meiri sveigjanleika í starfi en konur (VR, 2010 a). Þrátt fyrir þennan mikla sveigjanleika í starfi virðast stjórnendur eiga erfiðara með að skilja á milli vinnu og einkalífs en áður. Samkvæmt annarri könnun, sem einnig var framkvæmd af VR árið 2010, og snerist um einkalíf og vinnu, virðist sem innan við helmingur þáttakenda, eða 46%, gangi vel að aðskilja vinnu og einkalíf. Er þetta lægra hlutfall en mælst hefur undanfarin ár í sambærilegum könnunum VR, þar sem 56% þáttakenda töldu sig ganga vel að skilja á milli vinnu og einkalífs árið 2006 og 60% árið 2008. Ekki virðist hér vera munur á milli kynja, en erfiðara reynist að skilja á milli þessara þátta eftir því sem vinnutíminn er lengri. Eins kom fram að stjórnendum virðist ganga betur að skilja á milli vinnu og einkalífs eftir því sem sveigjanleiki í starfi er meiri, en yngri stjórnendur taka starfið fram yfir einkalífið í meira mæli en eldri stjórnendur (VR, 2010 b).

Ýmis lög hafa verið sett til að vernda starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði og verða þau helstu útlistuð hér að neðan. Þessar miklu breytingar, sem hafa átt sér stað innan lagarammans, hafa haft það í för með sér að bæði karlar og konur sjá sér fært að sveigja starfstíma sinn, til að geta notið meiri tíma með fjölskyldu sinni.

### 5.1.1 Lög um 40 stunda vinnuviku

Lög nr. 88/ 1971 um 40 stunda vinnuviku með áorðnum breytingum taka helst á því að

vinnuveitandi og starfsmaður geti samið um það vinnufyrirkomulag, sem best hentar, á meðan það fer ekki fram úr leyfilegum tíma og að hvíldartími starfsmanns sé virtur. Að jafnaði skulu unnar átta klukkustundir í dagvinnu á hverjum virkum degi og í hverri viku skulu ekki vera fleiri en 40 dagvinnutímar. Heimilt er þó að semja um tilfærslu á dagvinnutímum þannig að á ársgrundvelli séu dagvinnutímar að meðaltali ekki fleiri en 40 á viku. Einnig er heimilt að semja um vaktavinnu og þar skal einnig miða við 40 klukkustunda dagvinnu á viku að meðaltali.

### **5.1.2 Opinber fjölskyldustefna**

Önnur lög, sem sem hafa haft áhrif á breytingar á sveigjanleika í starfi, eru þingsályktun um móton opinberar fjölskyldustefnu og aðgerðir til að styrkja stöðu fjölskyldunnar (þingskjal nr. 1230/ 1997). Meginmarkmið hennar er að styrkja stöðu og velferð fjölskyldunnar. Verkefni fjölskyldustefnunnar snerta öll svið þjóðlífssins og byggja fyrst og fremst á því að velferð fjölskyldunnar byggist á jafnrétti kynjanna og að sameiginleg ábyrgð sé á verkaskiptingu innan hennar. Fjölskyldustefnan tekur einnig til úrbóta á stöðu barnafjölskyldna og réttar beggja foreldra til fæðingarorlofs. Eins kemur fram að fjölskyldan sé vettvangur tilfinningatengsla og að fjölskyldulífið eigi að veita einstaklingum, og þá sérstaklega börnum, öryggi og tækifæri til að þroska eiginleika sína.

### **5.1.3 Fæðingar- og foreldraorlof**

Árið 2000 voru gerðar breytingar á lögum um fæðingarorlof til að draga úr kynjamismuni á íslenskum vinnumarkaði. Markmið laganna um fæðingarorlof eru að barni skuli vera tryggður tími með báðum foreldrum, auk þess að foreldrar geti samræmt fjölskyldulíf og vinnu. Í dag felur fæðingarorlofið í sér að hvort foreldri hefur þrjá orlofsmánuði og saman þrjá mánuði, sem þeir geta skipt á milli sín. Samtals er orlofið níu mánuðir. Fyrir hvert nýtt barn bætast við þrír mánuðir til skiptanna. Foreldrar geta samið við atvinnurekanda um að skipta fæðingarorlofinu á fleiri tímabil eða minnka starfshlutfall sitt og taka orlofið samhliða (lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000). Foreldraorlof felur í sér að hvort foreldri um sig á rétt á 13 vikna greiðslulausu orlofi til að annast barn sitt til átta ára aldurs (lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000).

Eftir að lögin um fæðingar- og foreldraorlof voru samþykkt hefur réttur þess starfsfólks, sem eignast börn, aukist til muna. Réttur þungaðra kvenna og kvenna, er nýlega hafa fætt barn, hefur aukist, þar sem vinnuveitanda ber nú að breyta vinnuskilyrðum og vinnutíma þeirra, án launalækkunar. Þunguðum konum og starfsfólk í fæðingarorlofi er einnig tryggt að ráðningasamningur þeirra haldist óbreyttur og óheimilt er að segja þeim upp vegna orlofsins. Sá meðaldagafjöldi, sem feður taka sér í fæðingarorlof, hefur hækkað gífurlega frá því að lögin voru samþykkt. Árið 2004 var meðaldagafjöldi þeirra í fæðingarorlofi til að mynda 96 dagar, eða rúmlega þrír mánuðir, ef frídagar eru teknir með. Því má segja að breytingarnar séu byltingarkenndar og hafi styrkt stöðu starfsfólks, rétt þeirra og getu til að samræma vinnu og einkalíf. Jafnrétti kynjanna hefur einnig aukist á vinnumarkaði og bæði kynin hafa betri möguleika á starfsframa, þá sérstaklega konur, þar sem áður var litið á þær sem síður verðmætan starfskraft vegna barnseigna þeirra (lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, Ingólfur V. Gíslason, 2007).

#### **5.1.4 Jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði**

Markmiðið með lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er að gera báðum kynjum kleift að samræma fjölskyldulíf og vinnu. Leitast er við að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna til að jafna stöðu þeirra í samfélagini. Eins eigi allir einstaklingar að hafa sömu möguleika á að njóta eigin atorku og fá að þroska hæfileika sína óháð kyni.

#### **5.1.5 Bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna**

Lög nr. 27/2000, er leggja bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsfólks, stuðla vel að samræmi milli vinnu og einkalífs þeirra. Óheimilt er að segja starfsfólkí upp vegna skyldna þeirra gagnvart börnum, maka eða öðrum nánum fjölskyldumeðlimum á heimili þeirra sem þurfa á umönnun að halda, til að mynda vegna veikinda eða fötlunar.

### **5.2 Mexíoskur vinnumarkaður**

Aðstæður á mexíoskum vinnumarkaði hafa verið frekar óstöðugar síðustu áratugi. Ástæða þess felst meðal annars í því að ríkisstjórn landsins hóf að taka minni þátt í atriðum er snúa að vinnumarkaðnum. Landið færðist frá einræðisstjórn yfir í frjálst markaðshagkerfi og einkareknum fyrirtækjum, sem tóku lögin í sínar hendur, fjölgaði til

munu. Félagasamtökum, sem styðja við bakið á hinum almenna starfsmanni, fór einnig fækkandi og staða þeirra veiktist (Marshall, 2000). Vinnudagurinn í Mexíkó hefur einnig verið talinn með þeim lengstu í heiminum, líkt og hjá Kóreu, Grikklandi, Slóvakíu og Tékklandi (OECD, 2002, 2005).

Þrátt fyrir þetta tóku fyrir aldamótin 2000 nýjar reglugerðir um sveigjanleika í starfi gildi. Þar eru sveigjanlegur vinnutími, vaktaskipti, hvíldartími starfsfólks og leyfi frá vinnu höfð í brennidepli (Zapata, 1998). Því miður virðast einungis fá fyrirtæki taka mark á þessum reglugerðum, enda telja 57% mexíkóskra fyrirtækja að sveigjanlegur vinnutími sé kostnaðarsamari en fastur vinnutími (Regus, 2011). Garza og Bouzas (1999) komust einnig að því að aðeins stærstu innlendu einkareknu fyrirtækin færur eftir þessum reglugerðum. Mikið er af sterkum, alþjóðlegum stórfyrirtækjum á mexíkósku vinnumarkaðnum. Þau nýta sér ekki einungis ódýrt vinnuafli, þar sem staða starfsmanna er slæm, heldur hafa þau einnig ýtt úr vegi litlum, innlendum fyrirtækjum (La Jornada en la ciencia, e.d.).

Árið 2006 var síðan gerð greining í háskólanum *Universidad Autónoma del Estado de México*. Rannsóknin, sem kallast *National Youth Survey 2000*, laut að stöðu ungs fólks á mexíkóskum vinnumarkaði um aldamótin 2000. Tekin voru fyrir þættir eins og gæði starfa, og hve auðvelt eða erfitt sé að nálgast þau, ásamt öðrum félagslegum þáttum, er áhrif geta haft á vinnumarkaðinn (Oliveira, 2006). Þar kom í ljós að 46,5% ungra Mexíkóá aldrinum 12-29 ára vinna. 85,5% þeirra eru í launaðri vinnu, einungis 1,5% eru atvinnurekendur, 6,5% vinna sjálfstætt og 5,8% vinna launalaust (Centro de Investigación y Estudios sobre Juventud, 2000). Rannsóknin sýndi fram á að mjög mikill munur er á milli vinnustaða þátttakenda hennar, og að þrátt fyrir að fjöldi fyrirtækja sé mikill í Mexíkó, og fjölbreytnin eftir því, séu sérstaklega ráðandi tveir flokkar vinnustaða. Annars vegar þar sem gæði og aðstaða starfsmanna á vinnustað er virkilega ábótavant og hins vegar þar sem þetta er eins og best verður á kosið. Flestir þátttakenda, eða um tveir þriðju þeirra, starfa hjá fyrirtækjum sem eru illa stödd hvað þetta varðar. Hinir starfa hjá fyrirtækjum sem eru í meðallagi eða vel stödd. Ástæða fyrir þessum gífurlega mun er uppbygging hagkerfis landsins, þar sem ríkisstjórnin styður frekar við bakið á litlum fyrirtækjum, en þau eru yfirleitt það lítil að þau geta ekki veitt starfsfólki sínu nokkuð umfram starf og laun. Starfssamningur milli eiganda og starfsfólks er

óformlegur, þar sem yfirleitt er ekki skrifað undir starfssamning. Starfsfólkið fær því ekki fastráðningu og sjaldan er farið eftir lögum um réttindi starfsfólks (Roberts, 1996). Allt þetta, ásamt því að atvinnuleysisbætur eru ekki til staðar í Mexíkó, stuðlar að miklu óöryggi hjá starfsfólki, sem hefur þau áhrif að það sættir sig við nánast hvaða vinnuaðstæður sem er (García og Oliveira, 2001). Hjá flestu þessu unga fólki er lítið hugsað um hag þeirra í starfi. Í ofanálag er vinnuaðstöðu og vinnuöryggi þeirra mjög ábótavant (Navarrete, 2001). Því er hægt að draga þá ályktun að fastar tekjur og starf séu mun ofar á forgangslista mexíkósks vinnuafls en sveigjanleiki í starfi (Oliveira, 2006).

Þátttaka kvenna á vinnumarkaði Mexíkó hefur aukist undanfarin ár, en áður fyrr var venjan sú að konur væru heima og sæju um börn og heimili. Maðurinn vann fyrir heimilinu (Kras og Whatley, 1990). Síðustu ár hafa konur hins vegar færst meira út á vinnumarkaðinn. Þetta stafar ekki endilega af fjárhagslegri nauðsyn, heldur frekar af menningarlegum þrýstingi. Konurnar eru orðnar nútímalegri og vilja auka jafnrétti kynjanna. Þessi breyting á vinnumarkaðnum hefur haft jákvæðar afleiðingar í för með sér, þar sem fæðingatíðni hefur minnkað, sem gæti leitt til betri aðstæðna á vinnumarkaði framtíðarinnar (López, 1999). Draga ætti úr offramboði á vinnumarkaðnum, sem hefur verið raunin undanfarið, enda fer staða fólks á vinnumarkaðnum eftir markaðnum hverju sinni. Væntingar starfsfólks til bættra aðstæðna hafa ekki verið miklar, og farið eftir því sem er í boði, en ekki eftir því sem starfsfólk ætti að eiga rétt á (Marshall, 2000).

### 5.2.1 Lög um vinnustundir

Í mexíkóskum lögum um aðstæður starfsfólks í starfi kemur fram í kafla um vinnustundir að vinnudagurinn sé frá klukkan sex á morgnana til klukkan átta á kvöldin. Sé farið út fyrir þann ramma, telst nýr vinnudagur hafinn. Eins kemur fram að hámarksfjöldi vinnustunda á dag séu átta klukkustundir að degi til, sjö klukkustundir ef um næturvinnu er að ræða og sjö og hálf klukkustund sé þessu tvennu blandað saman. Allt starfsfólk á rétt á hálftímahléi frá vinnu á hverjum vinnudegi (Ley federal del trabajo: Jornada de trabajo nr .3/2006).

Hver og einn starfandi einstaklingur á rétt á að minnsta kosti einum frídegi eftir hverja sex vinnudaga. Er þá sérstaklega tekið fram að óskað sé eftir því að

hvíldardagurinn sé sunnudagur. Sé hins vegar ekki hægt að koma því við, mega fyrirtæki og starfsmenn þess gera með sér samkomulag. Þurfi starfsmaður að vinna á sunnudegi skal greitt fyrir það sérstaklega og laun vera 25% hærri en aðra daga (Ley federal del trabajo: Jornada de trabajo nr. 3/ 2006).

Eftir eitt ár í starfi á starfsfólk rétt á launuðu leyfi frá vinnu, samfellt í sex daga. Eftir það bætast við tveir dagar á ári fyrir hvert starfsár, uns hámarkinu, sem er 12 dagar, er náð (Ley federal del trabajo: Días de descanso nr. 3/2006).

### **5.2.2 Lög um konur í starfi**

Konur og karlar hafa jöfn réttindi í starfi. Þær hafa þó sérréttindi þegar þær ganga með barn. Þá njóta þær þeirrar verndar að mega ekki framkvæma erfiðisvinnu. Þær eiga rétt á sex vikna launuðu frí frá vinnu fyrir fæðingu barns, þurfi þær á því að halda, sem og sex vikna frí eftir fæðingu barns. Vilji þær taka lengra frí frá vinnu geta þær lengt fæðingarorlofið og verið á hálfum launum í að hámarki sextíu daga. Konurnar eiga einnig rétt á að snúa til fyrra starfs, sé orlof frá vinnu innan við ár frá fæðingu barns. Konur með barn á brjósti hafa rétt á tveimur hálftímum yfir daginn, til að gefa barni sínu brjóst, kjósi þær að byrja að vinna á meðan brjósttagjöf stendur yfir (Ley federal del trabajo: Trabajo de las mujeres nr. 4/2006). Ekki er sérstaklega tekið fram að faðir barns eigi réttindi á launuðu frí frá vinnu vegna fæðingar barns síns.

## **5.3 Samanburður á vinnumarkaði Íslands og Mexíkó**

Á Íslandi hefur atvinnuleysi ekki verið mikið, einungis í kringum 3-5% (Hagstofa Íslands, 2012 a). Atvinnuleysi í Mexíkó telst opinberlega vera í kringum 5,5%, þó svo að í raun sé staðan mun verri, þar sem margir vinna við slæmar aðstæður og lítið starfsöryggi. Margir eru um hvert starf og atvinnuleysið í raun og veru um 25% (CIA, 2010). Helsti munurinn á íslenskum og mexíkóskum vinnumarkaði felst því í fjölda starfsfólks á markaði, sem hlýst vitaskuld af ólíkum íbúafjölda landanna þar sem rúmlega 112 milljónir manna búa í Mexíkó, en einungis rétt rúmlega þrjú hundruð og átján þúsund manns á Íslandi (Presidencia de la Republica, Mexico, e.d. b).

Í Mexíkó þurfa fyrirtæki ekki að hafa áhyggjur af því að gera vel við starfsfólk sitt, enda nóg af hæfu starfsfólk í boði. Líki starfsfólk ekki eitthvað er það undir því komið hvort það sættir sig við hlutina eða segir upp starfinu. Fyrirtækið getur hæglega fundið

annan hæfan einstakling, sem er tilbúinn að leggja allt í sölurnar (Edmundo Nuñez, ráðgjafi í mannauðsstjórnun, munnleg heimild, 24. október 2011). Í eins fámennu samfelagi og á Íslandi má segja að þessu sé öfugt farið. Ekki eru eins margir um hituna og mun meira lagt í að halda hæfu og góðu starfsfólki. Eins má nefna að þrátt fyrir að félagslegt lýðræði og frjálst markaðshagkerfi ríki í báðum löndum, stendur ríkisstjórn Íslands meira með íbúum landsins en gert er í Mexíkó, og nær því frekar að stjórna aðstæðum vinnumarkaðarins, til að mynda með lögum til verndar starfsfólki og vinnustöðum. Markaðshagkerfi Mexíkó er mun frjálsara en hér á landi og því skiptir ríkisstjórnin sér minna af þessum málum og hefur minni stjórn á stöðu vinnumarkaðarins. Vegna þessa eru þættir, sem stuðla að vellíðan starfsfólks í vinnu, til að mynda ekki nefndir sérstaklega í lögum, þar sem ríkisstjórnin leggur þetta í hendur fyrirtækja landsins. Það fer svo eftir fyrirtækjunum hversu vel þau hugsa um starfsfólk sitt. Því miður eru mörg fyrirtæki í Mexíkó frekar varasöm; oft eru starfssamningar til að mynda tímabundnir, starfsfólk ekki í stéttarfélögum, ekki tryggt og nýtur lítila réttinda komi eitthvað upp á í starfi (Oliveira, 2006).

Konur hafa tekið virkari þátt á íslenskum atvinnumarkaði síðustu áratugi en í Mexíkó. Á Íslandi hefur þátttaka kvenna á atvinnumarkaði verið í kringum 75% (Hagstofa Íslands, 2012 b). Í Mexíkó hefur konan verið meira heimavinnandi og séð um börn og heimili, en maðurinn farið til vinnu. Hann hefur því ekki þurft að skreppa frá vinnu til að sinna börnum eða öðru, sem tengist einkalífi sínu, þar sem konan hefur séð um þessa hluti (Marshall, 2000). Þetta hefur haft þau áhrif að á Íslandi hefur þurft að huga betur að sveigjanleika í starfi og samræmingu vinnu og einkalífs, þar sem báðir foreldrar heimilis eru oftast útivinnandi. Vinnusamfélagið í Mexíkó hefur ekki þurft að taka sama tillit til einkalífs starfsfólks og gert er á Íslandi, og því hefur sveigjanleiki í starfi og jafnvægi milli einkalífs og vinnu þróast meira á Íslandi en í Mexíkó.

Út frá ofantöldu lagði höfundur því af stað með þá hugmynd að viss munur væri á væntingum háskólanema landanna tveggja til sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og einkalífs og setti fram tvær tilgátur sem leitast var við að sannreyna.

*T1: Væntingar til sveigjanleika í starfi eru hærri á Íslandi en í Mexíkó*

*T2: Væntingar til jafnvægis milli vinnu og einkalífs eru hærri á Íslandi en í Mexíkó*

Höfundur byggði tilgátur sínar á niðurstöðum fyrri rannsókna, og einnig á þeirri

forsendu að ólík menning landanna hefði áhrif á hugsunarhátt, lífs- og vinnuaðstæður, auk þess sem starfsvenjur og réttindi einstaklinga á vinnumarkaði lituðust af menningu landanna. Út frá þessum hugmyndum eru niðurstöður rannsóknarinnar unnar. Væntingar nemenda til sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og einkalífs eru skoðaðar í kjölinn, til að fá sem skýrasta mynd af væntingum þeirra og mun milli landanna.

## 6 Aðferðafræði

Eins og fram hefur komið er markmið þessarar rannsóknar að bera saman væntingar íslenskra og mexíkóska háskólanemenda á sveiganleika í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Framkvæmd var megindleg rannsókn í tveimur hlutum og spurningalisti sendur á íslenska háskólanemendur annars vegar og mexíkóska háskólanemendur hins vegar. Í stuttu máli má segja að megindleg rannsókn feli í sér að félagslegur veruleiki sé skoðaður og hann mældur og magnbundinn. Hins vegar byggist eigindleg aðferð á lýsandi gögnum, s.s. orðum eða hegðun einstaklinga (Jón Gunnar Bernburg, 2005, Taylor og Bogdan, 1984). Megindleg rannsóknaraðferð var því valin við framkvæmd þessarar rannsóknar, þar sem sóst var eftir svörum margra þátttakenda. Einnig hefði verið erfitt að taka viðtöl við mexíkóska nemendur, þar sem höfundur dvaldist ekki í Mexíkó á rannsóknartímanum.

### 6.1 Mælitæki

Mælitækið (þ.e. spurningalistinn) sem notað var í rannsókninni er smíði rannsakanda. Spurningalistinn geymir þó að hluta til spurningar úr „Íslenska starfshvatningarlistanum“, sem gerður var af Arndísí Vilhjálmsdóttur (2010). Sá listi er settur saman úr lista Kovachs, auk atriða úr spurningalista Lífgildakönnunarinnar (European Values Study) (Arndís Vilhjálmsdóttir, 2010). Listinn hefur verið notaður til að leita svara við því hvað hvetji starfsmenn til dáða í vinnu þeirra. Í rannsókn þessari var reynt að sýna fram á hagnýtt gildi mælitækisins með því að svara rannsóknarspurningunni sem sett var fram í upphafi.

Spurningarnar voru tuttugu og fjórar. Fyrstu átta fólu í sér spurningar um sveigjanleika í starfi og sveigjanleika á vinnutíma, en næstu átta um jafnvægi milli starfs og einkalífs. Síðustu átta spurningarnar voru bakgrunnsbreytur, sem tóku til að mynda til kyns, aldurs, náms, fjölda barna og hjúskaparstöðu.

Spurningalistinn var sendur út á íslensku til íslenskra háskólanema og þýddur á spænsku áður en hann var sendur á mexíkóska nemendur. Þar sem höfundur hefur gott

vald á spænskri tungu þýddi hún sjálf spurningalistann. Notast var við svokallaða *fram- og bakþýðingu*, svo að öruggt yrði að merking spurninganna héldist hin sama, þegar þær voru þýddar yfir á spænsku (Van de Vijver og Leung, 1997). Margrét Dúa Einarssdóttir sá um að þýða spurningalistann úr spænsku á íslensku og ætti merking hverrar spurningar því að hafa haldist óbreytt.

## 6.2 Gagnaöflun

Spurningalistinn var settur upp á vefsíðunni [Createsurvey.com](http://Createsurvey.com). Sendur var út tölvupóstur á 6.148 nemendur Háskóla Íslands með vefslóð könnunarinna. Kynning á könnuninni kom fram bæði í tölvupóstinum og á heimasíðu könnunarinna. Könnunin var aðgengileg íslenskum þátttakendum í fjóra daga, frá 22. febrúar til 25. febrúar 2011. Alls svoruðu 391 nemandi, eða 6,35% þýðis. Af íslensku þátttakendum voru konur 75,4% og karlar 24,6%.

Ekki fengust leyfi hjá háskólum í Mexíkó til að senda spurningalistann á nemendur og var því notað svokallað snjóboltaúrtak til að ná til mexíkóskra háskólanemenda. Með snjóboltaúrtaki er aðeins hægt að hafa takmarkaða stjórn á úrtakinu. Haft er samband við einn eða fleiri einstaklinga, sem gildi hafa fyrir rannsóknarefnið, og þeir fengnr til að koma á sambandi við aðra þátttakendur (Bryman og Bell, 2007). Slóð á könnunina var því send á vini og ættingja úti í Mexíkó og með aðstoð þeirra var hægt að fá svör nemenda. Einnig aðstoðuðu íslenskir skiptinamar, sem staddir voru úti í Mexíkó, við framkvæmd könnunarinna og sendu slóðina á samnemendur sína. Samskiptasíðan Facebook var einnig notuð og slóð könnunarinna sett þangað inn og skilaboð send á hóp mexíkóskra nemenda. Könnunin var aðgengileg mexíkóskum þátttakendum í einn mánuð, frá 10. apríl til 10. maí 2011. Fjöldi mexíkóskra nemenda var töluvert minni en íslenskra nemenda. Einingis fengust svör 45 nemenda, þar af var hlutfall kvenna 43,2% og hlutfall karla 56,8%.

## 6.3 Úrvinnsla gagna

Forrit [Createsurvey.com](http://Createsurvey.com) sá um að halda utan um svör allra nemenda, sem síðar var hlaðið niður í Excel-skjöl. Þaðan voru svör þátttakenda færð inn í tölfraðiforritið SPSS, þar sem öll tölfraðileg úrvinnsla átti sér stað.

## 7 Niðurstöður

Alls svöruðu 436 háskólanemendur rannsókninni. Eins og fram hefur komið var fjöldi þátttakenda eftir landi mjög misskiptur. Íslenskir þátttakendur voru 391 talsins og telja því tæp 90% þátttakenda. Mun fleiri íslenskir kvenkyns nemendur tóku þátt í könnuninni en karlkyns nemendur. Flestir íslensku þátttakendanna voru á aldrinum 21-25 ára, eða um 33,5%. Rúmur helmingur þátttakendanna stundar nám á meistarastigi og 41,7% þeirra stunda nám við félagsvísindasvið. Flestir íslensku nemendanna voru einhleypir og 48,3% þeirra barnlausir, þó svo að flestir, eða 43,8%, langi að eignast þrjú börn.

Mexíkósku nemendurnir voru aðeins 45 talsins, eða um 10% allra þátttakenda. Þátttaka kynjanna þar var jafnari en kynjaskipting íslensku nemendanna. Flestir mexíkósku þátttakendanna voru einnig á aldrinum 21-25 ára, eða 36,4% þeirra. Flestir eru í meistaranámi. Eins stunda flestir þeirra nám við félagsvísindasvið. Helmingur mexíkósku þátttakendanna er einhleypur og næstum þrír af hverjum fjórum nemendanna barnlausir. Meirihluti nemendanna, eða tæpur helmingur, langar að eignast tvö börn.

29,4% íslenskra nemenda og 70,5% mexíkóskra nemenda eru nú þegar í starfi sem þeir myndu vilja halda áfram í eftir nám.

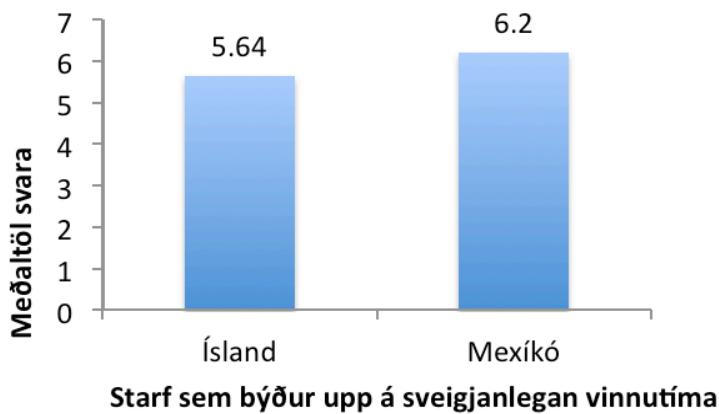
### 7.1 Samanburður á væntingum íslenskra og mexíkóskra nemenda

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa til kynna að í heildina litið sé ekki mikill munur á væntingum íslenskra og mexíkóskra nemenda til sveigjanleika í starfi. Mexíkóskir nemendur virðast reyndar hafa heldur meiri væntingar en þeir íslensku til bæði sveigjanleika í starfi sem og jafnvægis milli vinnu og einkalífs, þvert á tilgátur höfundar.

#### 7.1.1 Sveigjanleiki í starfi

Sveigjanleiki í starfi virðist skipta alla þátttakendur rannsóknarinnar miklu máli, þar sem meirihluti allra þátttakenda er yfirleitt samþykkur, frekar samþykkur eða mjög samþykkur fullyrðingum höfundar um sveigjanleika í starfi.

Mikill meirihluti þátttakenda vill fremur sækja um starf, sem bíður upp á sveigjanlegan vinnutíma, en starf sem ekki bíður upp á sveigjanlegan vinnutíma. Allir þátttakendur svöruðu spurningunni. Eins og sést á mynd 1 er meðaltal svara mexíkósku nemendanna ( $M= 6,2$ ,  $SD= 0,991$ ) hærra en íslensku nemendanna ( $M=5,64$ ,  $SD=1,363$ ) og marktækur munur á milli svara nemenda landanna ( $t(64,9)= -3,455$ ,  $p< 0,05$ ) þar sem  $p<0,05$ .



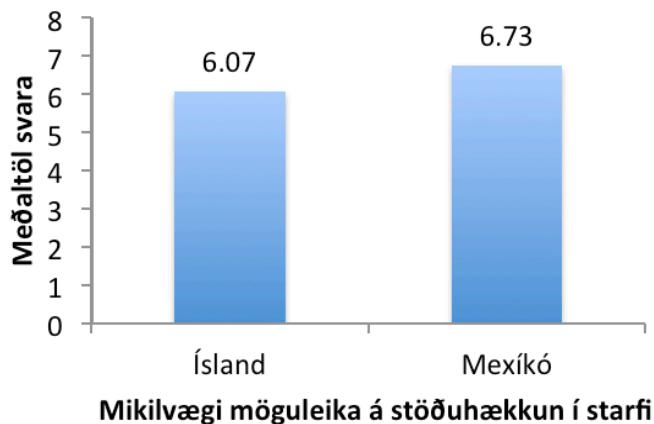
**Mynd 1. Mikilvægi starfa sem bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma.**

Ekki virðist vera marktækur munur milli svara þátttakenda á því að það skipti þá máli að fá að ráða hvenær þeir byrja að vinna á daginn ( $t(432)=-0,948$ ,  $p>0,05$ ). Að meðaltali virðist það skipta mexíkósku nemendurna meira máli ( $M=5,51$ ,  $SD=1,532$ ) en íslensku nemendurna ( $M=5,3$ ,  $SD=1,433$ ).

Svör nemenda landanna tveggja eru mjög svipuð hvað varðar spurningar þrjú og fjögur. Að meðaltali svara nemendurnir því ekki með afdráttarlausum hætti hvort þeir myndu nýta sér það að vinna að heiman ef þeim stæði það til boða. Munurinn telst ekki marktækur ( $t(432)=-0,327$ ,  $p>0,05$ ). Útkoma svara íslensku nemendanna ( $M=4,8$ ,  $SD=1,676$ ) er örlítið lægri en þeirra mexíkósku ( $M=4,89$ ,  $SD=1,774$ ). Marktækur munur greinist hins vegar á svörum nemendanna við spurningu fjögur ( $t(433)=-2,066$ ,  $p<0,05$ ), þar sem íslensku nemendurnir ( $M=5,91$ ,  $SD=1,371$ ) fallast að meðaltali á að það skipti þá máli að eiga frí um helgar, en mexíkósku nemendurnir telja sig vera „frekar sammála“ fullyrðingunni ( $M= 6,36$ ,  $SD=1,526$ ).

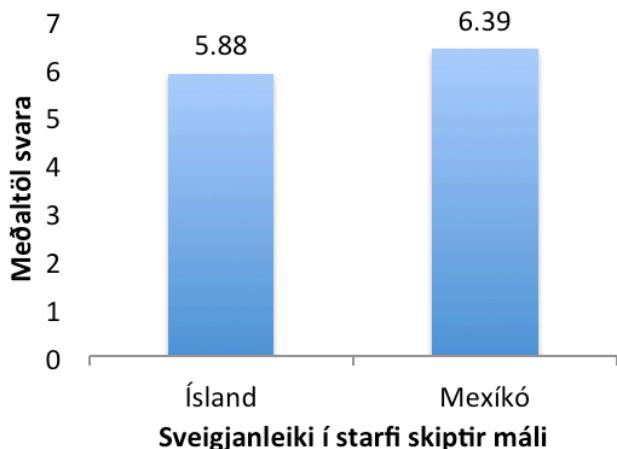
Þáttakendur telja að álag í starfi eigi að vera hæfilega mikið og ekki fannst marktækur ( $t(429)=-1,377$ ,  $p>0,05$ ) munur milli svara nemenda landanna tveggja. Mexíkósku nemendurnir ( $M=5,86$ ,  $SD=1,472$ ) virðast þó legga örlítið meira upp úr þessu en íslensku nemendurnir ( $M= 5,59$ ,  $SD=1,199$ ).

Meðaltöl mexíkósku nemendanna ( $M=6,73$ ,  $SD=0.863$ ) eru einnig hærri hvað snertir skoðun þeirra á því að eiga möguleika á stöðuhækkun í starfi og eru svör þeirra frekar einsleit. Svör íslensku nemendanna voru dreifðari ( $M= 6,07$ ,  $SD=1,070$ ) og telst munur á svörum landanna marktækur ( $t(60,842)= -4,714$ ,  $p<0,05$ ).



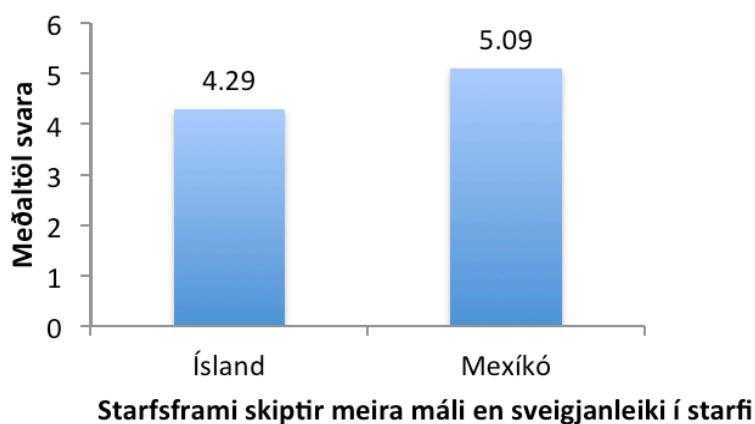
**Mynd 2. Mikilvægi stöðuhækkunar í starfi.**

Af ofangreindum svörum sést að sveigjanleiki í starfi skiptir alla þáttakendur rannsóknarinnar máli. Svör þeirra eru í samræmi við svör þáttakenda við spurningu sjö, þar sem spurt er um sveigjanleika í starfi. Marktækur munur ( $t(62,33)=-3,659$ ,  $p<0,05$ ) fannst milli svara íslenskra og mexíkóskra nemenda, að meðaltali velja flestir íslenskir nemendur valmöguleikann „sammála“ ( $M=5,88$ ,  $SD=1,138$ ), en mexíkóskir nemendur „frekar sammála“ ( $M= 6,39$ ,  $SD=0,841$ ) þegar spurt er hvort sveigjanleiki í starfi skipti máli.



**Mynd 3. Mikilvægi sveigjanleika í starfi**

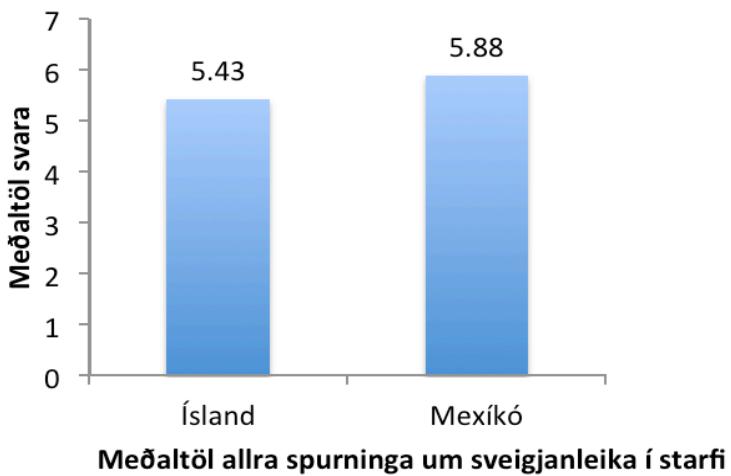
Þrátt fyrir að sveigjanleikinn skipti nemendurna máli virðist starfsrami skipta mexíkósku nemendurna að meðaltali meira máli en sveigjanleiki í starfi ( $M=5,09$ ,  $SD=1,682$ ). Íslensku nemendurnir telja sig hins vegar hvorki vera sammála né ósammála því að starfsrami skipti meira máli en sveigjanleiki í starfi ( $M=4,29$ ,  $SD=1,415$ ) og telst munur milli landanna vera marktækur ( $t(429)=-3,467$ ,  $p<0,05$ ).



**Mynd 4. Mikilvægi starfsrama á móti sveigjanleika**

Séu meðaltöl svara við öllum spurningum um sveigjanleika í starfi dregnar saman sést að meðaltöl svara milli landa eru mjög svipuð og þáttakendur taka að meðaltali undir fullyrðingarnar. Meðaltal svara mexíkósku nemendanna ( $M=5,88$ ) er aðeins hærra en svara íslensku nemendanna ( $M=5,43$ ), enda voru niðurstöður allra spurninganna um

sveigjanleika í starfi á þann veg að væntingar mexíkósku nemendanna virtust hærri en íslensku nemendanna.



**Mynd 5. Meðaltöl allra spurninga um sveigjanleika í starfi**

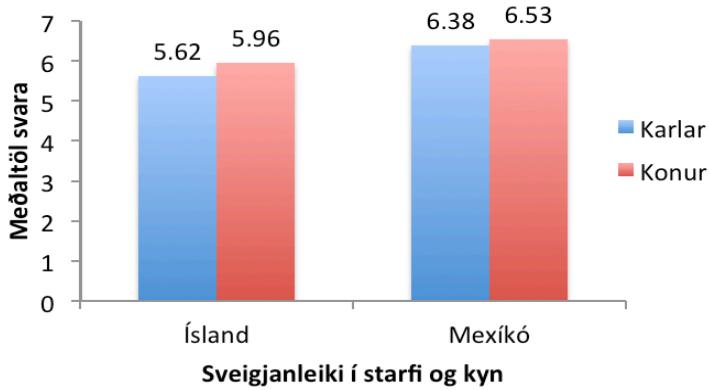
Svör þátttakenda styðja ekki við tilgátu höfundar um sveigjanleika í starfi. Eins og áður hefur komið fram var tilgátan á þann veg að væntingar íslenskra nemenda til sveigjanleika í starfi væru hærri en væntingar mexíkóskra nemenda. Niðurstöðurnar benda hins vegar til þess að þessu sé öfugt farið, en þó hafa allir þátttakendur að meðaltali frekar miklar væntingar til sveigjanleika í starfi og munur milli landanna er ekki mikill.

#### **7.1.1.1 Væntingar til sveigjanleika í starfi eftir kyni og starfi**

Vinsælt hefur verið að athuga mun milli kynja í rannsóknum undanfarna áratugi, enda gera staðalmyndir kynja ráð fyrir að þau séu ólík og með andstæða eiginleika (Anselmi og Law, 1998). Í þessu verkefni hefur verið fjallað sérstaklega um réttindi kvenna á vinnumarkaði í sambandi við sveigjanleika í starfi og því langaði höfund að vita hvort munur yrði á væntingum kynjanna að þessu leyti.

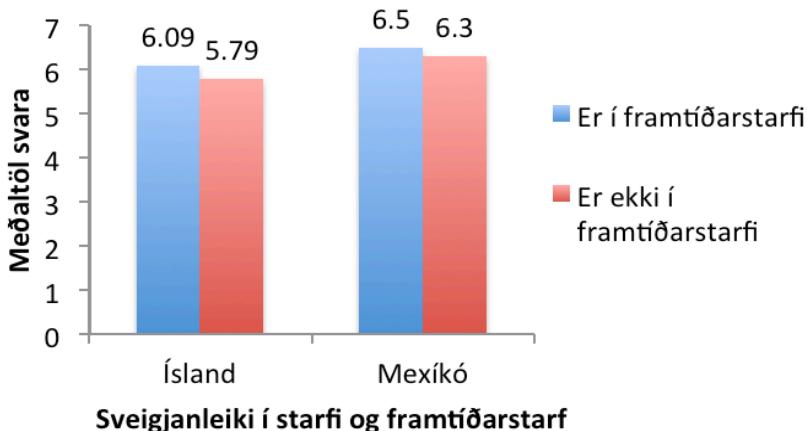
Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að konur telji sveigjanleika í starfi skipta meira máli en karlmenn. Að meðaltali telja mexíkóskar konur ( $M=6,53$ ,  $SD=0,841$ ) sveigjanleikann skipta meira máli en íslenskar konur ( $M=5,96$ ,  $SD=1,147$ ) og er munur milli landanna marktækur ( $t(311) = -2,117$ ,  $p < 0,05$ ). Einnig er marktækur munur milli karlmannna landanna tveggja ( $t(52,847) = -4,138$ ,  $p < 0,05$ ). Telja mexíkóskir karlmenn ( $M=6,38$ ,  $SD=0,711$ ) sveigjanleikann skipta meira máli en íslenskir karlmenn ( $M=5,62$ ,

$SD=1,074$ ). Marktækur munur finnst milli kynjanna á Íslandi ( $t(387)=-2,536$ ,  $p<0,05$ ) en ekki í Mexíkó ( $t(41)=0,639$ ,  $p>0,05$ ).



**Mynd 6. Sveigjanleiki í starfi og samanburður milli kynja**

Höfundur athugaði einnig hvort munur væri á væntingum nemenda eftir því hvort þeir væru nú þegar í starfi eða ekki. Hjá báðum löndum virðast þeir nemendur, sem eru nú þegar í starfi, bera meiri væntingar til sveigjanleika í starfi en hinir. Marktækur munur ( $t(229,289)=2,459$ ,  $p<0,05$ ) er á milli íslenskra nemenda, sem eru í starfi ( $M=6,09$ ,  $SD=1,061$ ), og þeirra, sem ekki eru í starfi ( $M=5,79$ ,  $SD=1,159$ ). Hjá mexíkósku nemendum telst munurinn á þeim, sem eru í starfi ( $M=6,5$ ,  $SD=0,777$ ), og þeim, sem ekki eru í starfi ( $M=6,3$ ,  $SD=0,751$ ), hinsvegar ekki marktækur ( $t(41)=0,753$ ,  $p>0,05$ ). Þar er meðaltal þeirra, sem eru í starfi, einnig hærra en þeirra sem eru ekki í starfi. Marktækur munur ( $t(142)=-1,991$ ,  $p<0,05$ ) finnst milli Íslands ( $M=6,09$ ,  $SD=1,061$ ) og Mexíkó ( $M=6,5$ ,  $SD=0,777$ ) hjá þeim sem eru í starfi, þar sem meðaltal Mexíkó er hærra. Aftur á móti finnst ekki marktækur munur á milli landanna hjá þeim sem ekki eru nú þegar í starfi ( $t(286)=-1,597$ ,  $p>0,05$ ). Þar er meðaltal Mexíkó ( $M=6,3$ ,  $SD=0,751$ ) líka hærra en Íslands ( $M=5,79$ ,  $SD=1,159$ ).

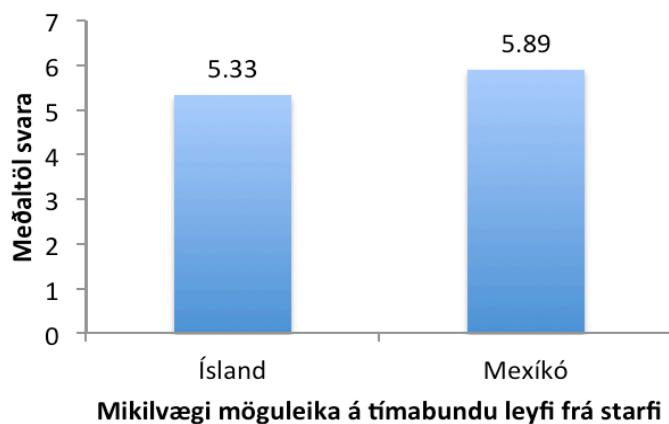


**Mynd 7. Sveigjanleiki í starfi og framtíðarstarf**

### 7.1.2 Jafnvægi milli vinnu og einkalífs

Síðari átta spurningar rannsóknarinnar fólu í sér álitamál um jafnvægi milli vinnu og einkalífs, þar sem meðal annars var komið inn á leyfi frá vinnu, frítíma og áhugamál utan vinnutíma. Með svörum þátttakenda kom skýrt fram að þetta jafnvægi er þátttakendum ekki síður mikilvægt en sveigjanleiki í starfi. Telja nemendurnir til að mynda flestir brýnt að fyrirtæki geti komið til móts við þarfir þeirra, að þeir geti átt möguleika á tímabundnu leyfi frá starfi og eytt tíma með fjölskyldu og vinum fyrir eða eftir vinnu.

Þegar mikilvægi tímabundins leyfis frá vinnu var skoðað kom í ljós marktækur munur milli landanna ( $t(432)=-2,814$ ,  $p<0,05$ ) og að íslensku nemendurnir ( $M=5,33$ ,  $SD=1,274$ ) telji möguleika á tímabundnu leyfi frá starfi ekki eins mikilvægt og mexíkósku nemendurnir ( $M=5,89$ ,  $SD=1,039$ ).



**Mynd 8. Mikilvægi þess að eiga möguleika á tímabundnu leyfi frá starfi.**

Það skiptir hinsvegar íslensku þáttakendurna ( $M= 5,15$ ,  $SD=1,539$ ) marktækt ( $t(50,123)=3,974$ ,  $p<0,05$ ) meira máli en þá mexíkósku að eiga möguleika á því að geta lækkað starfshlutfall sitt þurfi þeir á því að halda ( $M=4,07$ ,  $SD=1,776$ ).

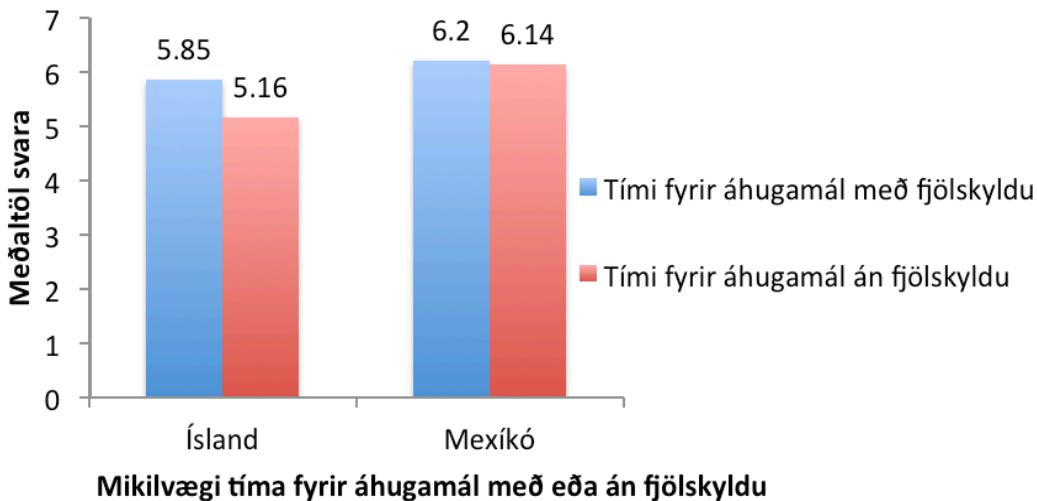
Þáttakendur beggja landa segja að það skipti þá máli að fyrirtæki, sem þeir starfi hjá, geti komið til móts við þarfir þeirra. Er þá meðaltal íslensku nemendanna ( $M= 5,87$ ,  $SD=1,036$ ) eilítið hærra en hinna mexíkósku ( $M= 5,62$ ,  $SD= 1,336$ ), þó svo að munurinn teljist ekki marktækur ( $t(50,267)=1,201$ ,  $p>0,05$ ).

Að meðaltali virðast allir þáttakendur rannsóknarinnar telja mikilvægt að verja tíma með fjölskyldu fyrir eða eftir vinnu. Niðurstöður svara mexíkósku nemendanna ( $M=6,32$ ,  $SD=1,095$ ) eru aðeins hærri en þeirra íslensku ( $M= 6,3$ ,  $SD=1,086$ ) og munurinn ekki marktækur ( $t(431)=-0,116$ ,  $p>0,05$ ).

Þáttakendur rannsóknarinnar segja að það skipti þá máli að verja tíma með vinum í frítíma sínum. Munur milli landanna er aftur líttill og ekki marktækur ( $t(50,614)=-0,416$ ,  $p>0,05$ ). Meðaltal mexíkósku nemendanna ( $M=5,58$ ,  $SD=1,672$ ) er hærra en þeirra íslensku ( $M= 5,47$ ,  $SD=1,327$ ).

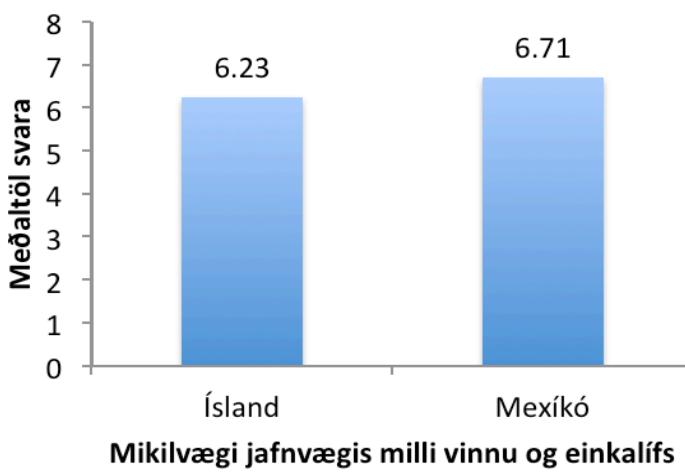
Marktækur munur ( $t(62,717)=-2,269$ ,  $p<0,05$ ) er hins vegar milli landanna þegar skoðað er mikilvægi þess að eiga tíma fyrir áhugamál með fjölskyldu í frítíma. Virðist þessi frítími skipta mexíkósku nemendurna ( $M=6,20$ ,  $SD=0,954$ ) meira máli en þá íslensku ( $M=5,85$ ,  $SD=1,301$ ).

Það skiptir mexíkósku nemendurna líka marktækt ( $t(61,196)= -5,133$ ,  $p<0,05$ ) meira máli en þá íslensku að eiga tíma fyrir áhugamál fyrir eða eftir vinnu án fjölskyldu. Að meðaltali velja flestir íslensku nemendurnir möguleikann „sammála“ ( $M=5,16$ ,  $SD=1,510$ ), en mexíkósku nemendurnir „mjög sammála“ ( $M=6,14$ ,  $SD=1,153$ ).



**Mynd 9. Mikilvægi tíma fyrir áhugamál með eða án fjölskyldu.**

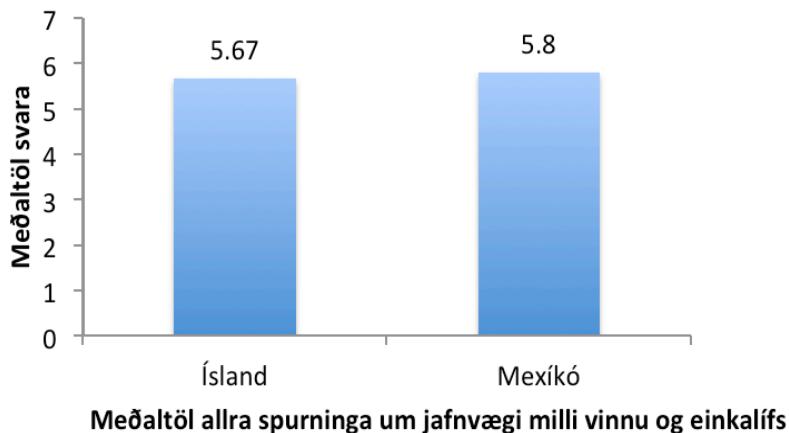
Jafnvægi milli vinnu og einkalífs skiptir nánast alla þátttakendur rannsóknarinnar máli. Valdi langstærstur hluti þeirra möguleikann „sammála“, „frekar sammála“ eða „mjög sammála“ í spurningu sextán um jafnvægi milli vinnu og einkalífs sem styður við svör þeirra við fyrri spurningum. Eins og sést á mynd 10 virðist jafnvægi milli vinnu og einkalífs þó skipta mexíkósku nemendurna ( $M=6,71$ ,  $SD=0,626$ ) meira máli en íslensku nemendurna ( $M=6,23$ ,  $SD=1,069$ ) og kemur fram marktækur munur ( $t(77,513)=-4,435$ ,  $p<0,05$ ).



**Mynd 10. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs.**

Meðaltöl svara þátttakenda við öllum spurningunum um jafnvægi milli vinnu og einkalífs eru ekki ólík svörum þeirra við sveigjanleika í starfi. Að meðaltali eru

nemendurnir frekar sammála hverjir öðrum um mikilvægi jafnvægis milli vinnu og einkalífs, en meðaltal mexíkósku nemendanna ( $M=5,8$ ) er ögn hærra en íslensku nemendanna ( $M=5,67$ ) eins og sést á mynd 11.



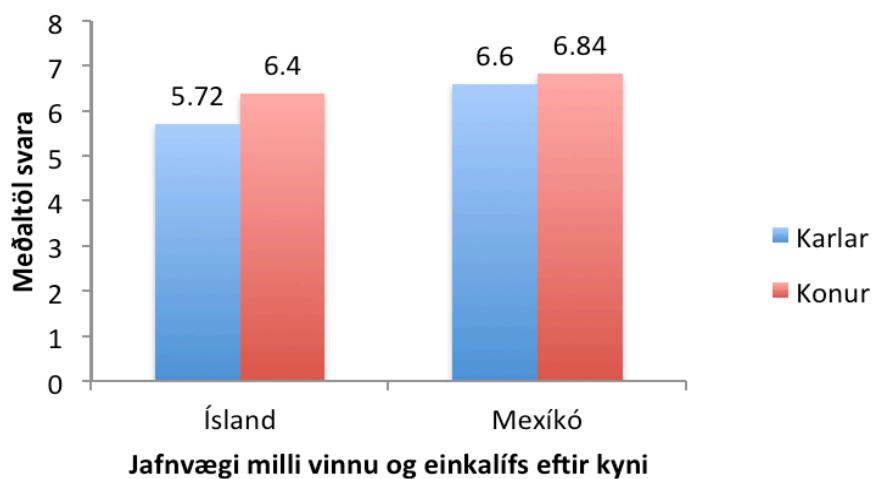
**Mynd 11. Meðaltöl allra spurninga um jafnvægi milli vinnu og einkalífs.**

Út frá því sem höfundur hafði lesið um jafnvægi milli vinnu og einkalífs í löndunum tveimur hafði hann sett fram fyr nefnda tilgátu á því að væntingar íslensku nemendanna yrðu hærri en mexíkósku nemendanna. Niðurstöður rannsóknarinnar styðja ekki við tilgátuna. Hér gildir hið sama og um væntingar nemenda til sveigjanleika í starfi, því að mexíkóskir nemendur virðast hafa meiri væntingar til jafnvægis milli vinnu og einkalífs en íslensku nemendurnir.

#### **7.1.2.1 Jafnvægi milli vinnu og einkalífs eftir kyni og starfi**

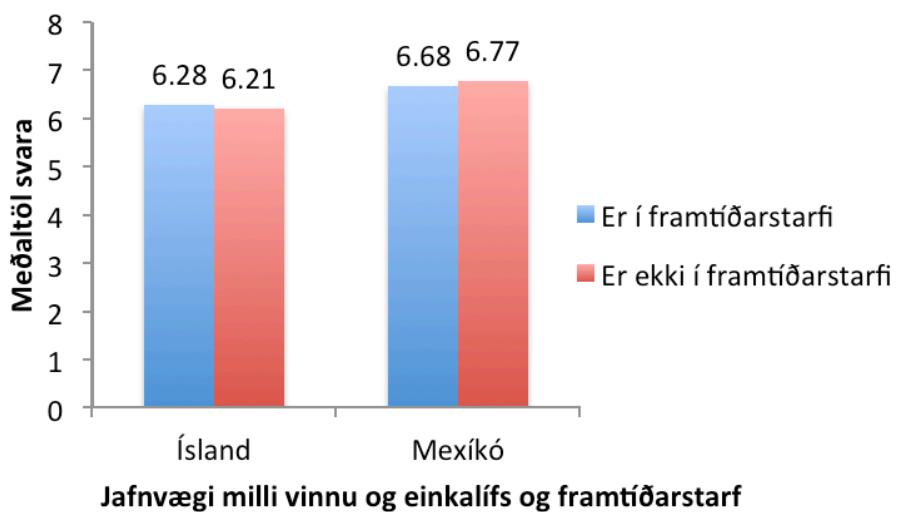
Höfund langaði að athuga mun milli væntinga kynjanna á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Kom í ljós að hjá íslenskum nemendum er meiri munur á milli kynjanna en í Mexíkó. Marktækur munur ( $t(134,452)=-4,965$ ,  $p<0,05$ ) er á væntingum íslenskra kvenna ( $M=6,40$ ,  $SD=0,956$ ) og karla ( $M=5,72$ ,  $SD=1,229$ ), þar sem konurnar bera frekari væntingar til jafnvægis milli vinnu og einkalífs. Munur milli kynjanna í Mexíkó mælist hins vegar ekki marktækur ( $t(41,843)=-1,328$ ,  $p>0,05$ ). Þar eru meðaltöl kvenna ( $M=6,84$ ,  $SD=0,501$ ) einnig hærri en karlanna ( $M=6,60$ ,  $SD=0,707$ ). Konur virðast því bera frekari væntingar til jafnvægis milli vinnu og einkalífs. Hafa mexíkóskar konur þá marktækt ( $t(27,326)=-3,459$ ,  $p<0,05$ ) hærri væntingar til þessa jafnvægis en íslenskar konur. Mexíkóskir karlmenn bera sömuleiðis hærri væntingar en íslenskir karlmenn til

jafnvægis milli vinnu og einkalífs og er munurinn milli þeirra einnig marktækur ( $t(66,231)=-4,662$ ,  $p<0,05$ ).



**Mynd 12. Samanburður milli kynja á jafnvægi milli vinnu og einkalífs.**

Höfundur kannaði einnig mun á væntingum þátttakenda til jafnvægis milli vinnu og einkalífs eftir því hvort þeir eru í starfi eða ekki. Kom í ljós að svör íslensku nemendanna, sem eru nú þegar í starfi ( $M=6,28$ ,  $SD=1,031$ ), hafa hærra meðaltal en þeirra sem ekki eru í starfi ( $M=6,21$ ,  $SD=1,086$ ). Munurinn telst þó ekki marktækur ( $t(389)=0,543$ ,  $p>0,05$ ). Hjá mexíkósku nemendum er heldur ekki marktækur munur ( $t(42)=0,436$ ,  $p>0,05$ ) og öfugt við íslensku nemendurna er meðaltal þeirra, sem ekki eru í starfi ( $M=6,77$ ,  $SD=0,439$ ), hærra en þeirra sem eru í framtíðarstarfi sínu ( $M=6,68$ ,  $SD=0,702$ ). Þegar munur milli landanna er skoðaður sést að mexíkósku nemendurnir, sem þegar eru í starfi, bera marktækt ( $t(68,899)=-2,518$ ,  $p<0,05$ ) meiri væntingar en íslensku nemendurnir til jafnvægis milli vinnu og einkalífs og er þessu eins farið með væntingar nemenda landanna sem ekki eru í starfi ( $t(19,863)=-4,023$ ,  $p<0,05$ ), þ.e. mexíkósku nemendurnir bera marktækt meiri væntingar til jafnvægis milli vinnu og einkalífs.



**Mynd 13. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs og framtíðarstarf**

## 8 Umræður

Þrátt fyrir að menning Íslands og Mexíkó sé mjög ólík gefa niðurstöður rannsóknarinnar til kynna að háskólanemendur landanna tveggja hafi svipaðar væntingar til bæði sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og einkalífs. Eins bendir rannsóknin til þess að mexíkóskir háskólanemendur hafi frekari væntingar til þessara þátta en íslenskir nemendur, þó svo að munurinn sé í heildina séð ekki mikill. Þessar niðurstöður komu höfundi mjög á óvart og gengu þvert á tilgátur hans.

Eins og fram kom í kaflanum um sveigjanleika í starfi telja Böheim og Taylor (2004) að sveigjanleiki í starfi sé starfsfólki mikilvægur og oft ástæða þess að fólk sækist eftir því að skipta um vinnu. Torrington o.fl. (2008) telja að eftirspurn eftir sveigjanlegum vinnutíma sé meiri en framboð. Virðast þáttakendur rannsóknarinnar vera sammála Böheim og Taylor (2004) um mikilvægi sveigjanleika í starfi og styðja niðurstöðurnar einnig við rannsókn Torrington o.fl (2008), þar sem háskólanemendurnir segja að höfuðatriði sé að framtíðarstörf bjóði upp á sveigjanlegan vinnutíma. Starfsframi virðist einnig skipta nemendur rannsóknarinnar talsverðu máli og álag í starfi á að vera hæfilegt. Niðurstöðurnar benda því til þess að þáttakendur hennar séu á sama máli og úrtakið í rannsóknum Lancaster og Stilman (2002) og Twenge (2006), og hafi miklar væntingar til starfs síns, vilji krefjandi og lærdómsrík verkefni í starfi sem skipti þá máli.

Niðurstöður rannsóknarinnar um væntingar nemenda til jafnvægis milli vinnu og einkalífs styðja við rannsóknir Ng., o.fl. (2010) og könnun PriceWaterHouseCoopers (2011), þar sem það að geta átt innihaldsríkt líf fyrir og eftir vinnu með vinum eða fjölskyldu og notið jafnvægis milli vinnu og einkalífs skiptir þáttakendur mjög miklu máli. Þeir virðast „vinna til að geta lifað“ og kveða sveigjanleika í starfi skipta þá miklu máli, svo að jafnvægi náist milli vinnu og einkalífs þeirra. Þáttakendur rannsóknarinnar falla því vel að lýsingu Zemke o.fl (2000) á velmegunarkynslóðinni, þar sem gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs er lykilatriði í starfi og starfsþróun og símenntun mikilvæg kynslóðinni. Niðurstöður rannsóknarinnar benda líka til þess að konur meti sveigjanleika í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs meira en karlar, enda hefur

atvinnupátttaka margra kvenna skerst með fjölskyldulífi þeirra og sveigjanleiki í starfi því mikilvægur vilji þær halda áfram í starfi (Manfredi og Holliday, 2004).

Höfundur getur ekki sagt að niðurstöður rannsóknarinnar á miklum væntingum íslenskra háskólanemenda hafi komið sér á óvart. Fólk á íslenskum vinnumarkaði hefur ýmis lög um réttindi starfsfólks sér til verndar, lítið atvinnuleysi er í landinu og mikið tillit tekið til einkalífs almennings (Hagstofa Íslands, 2012 a). Einnig benda fyrri rannsóknir hér á landi til þess að sveigjanleiki í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs skipti starfsfólk miklu máli (VR, 2010 a; VR, 201 b; Reykjavíkurborg og Gallup, 2001). Væntingar mexíkósku háskólanemendanna til sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og einkalífs komu höfundi hins vegar mjög mikið á óvart. Miðað við aðstæður á mexíkóskum vinnumarkaði, þar sem atvinnuleysi er mikið, aðstaða starfsfólks að jafnaði slæm, illa farið með það og réttindi lítil, hélt höfundur að væntingar nemenda yrðu ekki miklar og niðurstöðurnar því mjög ólíkar tilgátum hans (CIA, 2010: Roberts, 1996). Snjóboltaúrtak var notað hjá mexíkósku þátttakendum, þeir fáir og því getur verið að þeir séu af líku sauðahúsi og fjölbreytni vanti í hóp þeirra. Nemendurnir séu eflaust flestir af efnuðu og vel menntuðu fólk komnir, enda fari fáir hinna verst stöddu í háskólanám.

Þrátt fyrir að niðurstöður rannsóknarinnar sýni meiri væntingar hjá mexíkóskum nemendum en þeim íslensku telur höfundur að nemendur leggi ólíkan skilning í hugtökin sveigjanleiki í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Því getur verið að ákveðin skekkja sé á innra réttmæti rannsóknarinnar. Höfundur hefur til dæmis sjálf búið í báðum löndunum og tekið eftir þeim menningarlega mun landanna, sem hefur áhrif á fyrirtækjamenningu þeirra. Í Mexíkó felst til að mynda viss sveigjanleiki í því að hádegishlé eru jafnan löng og starfsfólk gefst visst svigrúm til að borða með fjölskyldu sinni. Á Íslandi er þetta hlé aftur á móti frekar stutt. Hins vegar lýkur fólk vinnudeginum fyrr. Eins er viss sveigjanleiki í því að geta unnið hálfan daginn, sem er í boði í Mexíkó og stór hluti mæðra nýtir sér, en aftur á móti mjög sjaldgæft á Íslandi, svo að einhver dæmi séu tínd til.

Þar sem mexíkósku þátttakendurnir eru fáir og hópurinn einsleitur telur höfundur að ekki sé hægt að færa niðurstöður rannsóknarinnar yfir á væntingar ungs fólk í Mexíkó. Mun meiri stéttarskipting er í Mexíkó en á Íslandi og fjárhagslega erfiðara að fara í

háskólanám þar en hér, enda munurinn á kjörum þeirra, sem fara í háskólanám, og hinna, sem ekki geta það, mikill. Ytra réttmæti rannsóknarinnar fyrir íslenska nemendur gæti hins vegar verið gott og því frekar hægt að yfirfæra niðurstöður rannsóknarinnar á væntingar ungs fólks hér á landi.

Höfundur vonar að hægt verði að framkvæma viðameiri rannsókn á væntingum háskólanemenda til sveigjanleika í starfi og jafnvægis milli vinnu og einkalífs í nánustu framtíð. Áhugavert væri að skoða væntingar nemenda fleiri landa og út frá fleiri breytum en höfundur gerði, þar sem áhersla verkefnisins var einungis samanburður á væntingum nemenda landanna tveggja. Mögulega væri hægt að athuga hvort væntingar háskólanemenda væru til dæmis ólíkar eftir hjúskaparstöðu og barnafjölda, svo að eitthvað sé nefnt. Eigendur fyrirtækja og stjórnendur á vinnumarkaðnum gætu notið góðs af, staðið betur að stjórnun fyrirtækja sinna og komið frekar til móts við væntingar starfsfólksins.

## **9      Lokaorð**

Lokaverkefni þetta þetta hefur verið bæði krefjandi og fróðlegt, en þó ekki síður skemmtilegt. Höfundi þótti afar áhugavert að vinna rannsóknina og spruttu af því margvíslegar hugleiðingar .

Eins og niðurstöður rannsóknarinnar benda til er sveigjanleiki í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs ungu háskólafólki mjög mikilvægir þættir í samfélagi nútímans. Höfundur vonar að þær upplýsingar, sem liggja fyrir með þessari rannsókn, nýtist fyrirtækjum og að þau geti komið betur til móts við væntingar háskólanemenda, enda þurfa fyrirtæki að ná til sín hæfileikaríku starfsfólki vilji þau ná samkeppnislegu forskoti á markaði.

## Heimildaskrá

- Alþýðusamband Íslands. (e.d.). *Vinnumarkaður*. Sótt 29. júní 2011 af [http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabcid-27/53\\_read-148/](http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabcid-27/53_read-148/)
- Anselmi, D. L. og Law, A. L. (1998). *Questions of gender: Perspectives and paradoxes*. Boston: McGraw Hill.
- Arndís Vilhjálmsdóttir. (2010). *Íslenski starfshvatningarlistinn*. Óbirt MS-ritgerð: Háskóli Íslands.
- Armstrong, M. (1994). *Improving Organisational Effectiveness*. London: Clays Ltd, St Ives plc.
- Árelía Eydís Guðmundsdóttir. (2002). *Íslenskur vinnumarkaður á umbrotatímum*. Reykjavík. Háskólinn í Reykjavík.
- Bearden, W. O., Money, R. B. og Nevins, J. L. (2006). Multidimensional versus unidimensional measures in assessing national culture values: The Hofstede VSM 94 example. *Journal of Business Research*, 59, 195-203.
- Béjar N. R. (1979). *El mexicano. Aspectos culturales y psicosociales* (7. útgáfa). México D.F.: Programa Editorial de la Coordinación de Humanidades.
- Brannen, J. (2000). Mothers and Fathers in the Workplace: the United Kingdom. Í Haas I., Hwang P. and Russell G (Ritstj.). *Organisational Change and Gender Equity: International Perspectives og Fathers and Mothers at the Workplace*, London: Sage Publications Inc.
- Bryman, A. og Bell, E. (2007). *Business research methods* (2. útgáfa). Oxford: Oxford university press.
- Böheim, R. og Taylor, M. (2004). Actual and preferred working hours. *British journal of industrial relations*, 42(1), 149-166.
- CIA. (2010). *Mexico- Economy-Unemployment rate*. Sót 25. október 2011 af <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/mx.html>
- Deal, T. E. og Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: the Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, MA. Addison-Wesley.
- de Forest, M. E. (1994). Thinking of a plant in Mexico? *Academy of Management Executive*, 8, 33-40.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Duchscher, J. E., Cowin, L. (2004). Multigenerational nurses in the workplace. *Journal of Nursing Administration*, 34 (11), 493-501.

- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Centro de Investigación y Estudios sobre Juventud. (2000). *Encuesta nacional de juventud*. México: Instituto Mexicano de la Juventud.
- Einar Árnason (2003). Genetic Heterogeneity of Icelanders. *Annals of Human Genetics*, 67(1), 5-16.
- Ester Rós Gústafsdóttir. (2008). *Menning íslenskra útrásarfyrirtækja: upplifun almennta starfsmanna*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands. Viðskipta- og hagfræðideild.
- Eurostat. (2001). *The Social Situation in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Equal Opportunities Commission. (2003). *Facts about Women and Men in Great Britain*. Sótt 3. apríl 2012 af [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/gender/publications/UK/Facts\\_about\\_W&M\\_GB\\_2006.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/gender/publications/UK/Facts_about_W&M_GB_2006.pdf)
- Forsætisráðuneytið. (2008). *Ímynd Íslands. Styrkur, staða og stefna*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.
- Friedman, S., D., Christensen, P. og Degroot, J. (1998). Work and Life: The End of The Zero-Sum Game. *Harvard Business Review*, 76 (6), 119-129.
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. Í J. C. Quick og L. E. Tetrick (Ritstj.), *Handbook of occupational health psychology* (bls. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Galinsky, E. (2003). *Dual-centric: a new concept of work - life*. Sótt 27. júní 2011 af <http://www.familiesandwork.org/site/research/reports/dual-centric.pdf>
- Galinsky, E., Bond. J. T., Kim, S. S., Backon, L., Brownfield, E. og Sakai, K. (E.d.). Overwork in America: When the Way weWork Becomes Too Much. Executive Summary. New York: Families and Work Institute.
- García, B. og Oliveira, O. (2001). Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(14).
- Garza, E. T. og Bouzas, A. (1999). El cambio en la contratación colectiva de jurisdicción federal y local. Í E. de la Garza og J. A. Bouzas (Ritstj.), *Cambio en las Relaciones Laborales*. México: UAM.
- Global Gender Gap Report (2010). World Economic Forum.
- Goffee, R. og Jones, G. (1996). What holds the modern company together? *Harvard Business Review*, 74 (6), 133-148.
- Gonzalés, L. og Gonzalés. (2010). *Viaje por la Historia de México*. México, D. F.: Editorial Clio, Libros y Videos, S.A. de C.V.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. og Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63, 510–531.
- Greger, K. R. (1999). A positive corporate culture is the soul of retention. *Hotel and*

*Motel Management*, 214(17), 10.

- Grover, S. L. og Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel psychology*, 48(2), 271- 288.
- Guðrún Reykdal og Sigríður Jónsdóttir. (2002). *Könnun á starfsnægju starfsmanna hjá Félagsþjónustunni í Reykjavík*. Reykjavík: Félagsþjónustan í Reykjavík, Þróunarsvið.
- Guest D. (2002). Perspectives on the study of work - life balance [Rafræn útgáfa]. *Social science information*, 41, 255-279.
- Guest, D. E. (1987). Human resource management and industrial relations. *Journal of management studies*, 24, 503-521.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2006). Starfsmannastefna – Stefnumiðað plagg eða hátiðaryfilýsing: Samanburður á starfsmannastefnu fyrirtækja, stofnana og sveitarfélaga. Í Ingjaldur Hannibalsson (Ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VII : Viðskipta- og Hagfræðideild* (bls 133-146). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og Þórhallur Örn Guðlaugsson. (2007). *Fyrirtækjamenning og leiðir til að leggja mat á hana* (Working paper series). Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, Svala Guðmundsdóttir og Þórhallur Örn Guðmundsson. (2011). Íslensk þjóðmenning í ljósi menningarvídda Hofstede. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 2, 347-362.
- Hagstofa Íslands. (2011 a). *Mannfjöldi eftir trúfélögum 1998-2011*. Sótt 21. október 2011 af  
<http://hagstofa.is/?PageID=2593&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=MAN10001%26ti=Mannfj%F6ldi+eftir+tr%FAf%E9l%F6gum+1998%2D2011+++++%26path=../Database/mannfjoldi/Trufelog/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>
- Hagstofa Íslands. (2011 b). *Vinnumarkaðurinn eftir kyni, aldri, búsetu og menntun 1991-2010, hlutfallsleg skipting*. Sótt 24. júní 2011 af  
<http://hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01104%26ti=Vinnumarka%F0urinn+eftir+kyni%2C+aldri%2C+b%FAsetu+og+menntun+1991%2D2010%2C+hlutfallsleg+skipting++%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Hlutfall>
- Hagstofa Íslands. (2012 a) *Vinnuafli, starfandi, atvinnulausir og vinnustundir - Mæling - Mánaðarlegar tölur 2003-2012*. Sótt 25. mars 2012 af  
<http://hagstofa.is/?PageID=2594&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN00001%26ti=Vinnuafli%2C+starfandi%2C+atvinnulausir+og+vinnustundir+%2D+M%E6ling+%2D+M%E1na%F0arlegar+t%F6lur+2003%2D2012+++++%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/Hlutfall>

- Hagstofa Íslands. (2012 b). *Atvinnupátttaka og atvinnuleysi, árstölur 1991-2011*. Sótt 26. mars 2012 af  
<http://hagstofa.is/?PageID=2594&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01002%26tit=Atvinnu%FE%E1tttaka+og+atvinnuleysi%2C+%E1rst%F6lur+1991%2D2011+%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/hlutfall>
- Halla Tómasdóttir og Frosti Ólafsson. (2007). *Iceland's Advance: Foreign Investment 2001-2006*. Reykjavík: Viðskiptaráð Íslands.
- Hall, L. og Atkinson, C. (2006). Improving Working Lives: Flexible Working and the Role of Employee Control. *Employee Relations*, 28 (4), 374-386.
- Handy, C. B. (1985). *Understanding Organizations*. Harmondsworth: Penguin.
- Hernández, J. G. V. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. Cd. Guzmán, Jalisco, Mexico: Sistema Nacional de Investigadores de México.
- Heusinkveld, P. (1994). *Inside Mexico*. New York: Whiley.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. og Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50, 49-58.
- Hofstede, G. (1980) *Culture's Consequences: International differences in Work-related Values*. Beverly Hills, CA:Sage.
- Hofstede, G. (1991) *Cultures and organizations, Software of the Mind*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequenses: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organisations Across Nations* (2. útgáfa). London: Sage Publications.
- Hrafnhildur M. Eyjólfssdóttir og Smith P. B. (1997). Icelandic business and management culture. *International Studies og Management & Organization*, 26, 61-72.
- Infante, E. E. og Calderón, R. P. (e.d.). *Cultura, cultura en México y su impacto en las empresas*. Sótt 16. nóvember 2011 af  
<http://www.acz.uam.mx/publicaciones/gestion/num6/art10.html>
- Inga Hanna Guðmundsdóttir og Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2005). Vongóðir millistjórnendur og samræming vinnu og einkalífs [Rafræn útgáfa]. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum VI* (bls. 291-298). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Íslands.
- Ingólfur V. Gíslason. (2007). Jafnréttisstofa. *Fæðingar – og foreldraorlof á Íslandi: Þróun eftir lagasetninguna 2000*. Akureyri: Ásprent.
- Jafnréttisstofa. (e.d.) *Fjölskylduvæn vinnumenning*. Sótt 29.júní 2011 af  
<http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=Page3&ID=82>
- Jashapara, A. (2004). *Knowledge Management: An Integrated Approach*. Harlow: Prentice Hall.
- Jones, G. (2007). *Organisational Theory, Design and Change* (5. útgáfa). New Jersey: Pearson/ Prentice Hall.

- Jón Gunnar Bernburg. (2005). *Hvernig útskýrir maður aðferðafræði félagsvísinum?* Sótt 1. nóvember 2011 af <http://visindavefur.hi.is/svar.php?id=5420>
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Kolbeinn H. Stefánsson (2008). *Samspil vinnu og heimilis: Álag og árekstrar.* Reykjavík: Rannsóknarstöð þjóðmála, Félagsvíndastofnun Háskóla Íslands.
- Kras, E. og Whatley, A. (1990). Using organizational development technology in Mexico: Issues and problems. *International Journal of Management*, 7, 196-204.
- La Jornada en la ciencia. (e.d.). *Estudian el Mercado laboral en Mexico.* Sótt 13. október 2011 af <http://ciencias.jornada.com.mx/noticias/estudian-el-mercado-laboral-en-mexico>
- Lancaster, L. C. og Stillman, D. (2002). *When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work.* New York: Collins Business.
- Lewin, K. (1948). *Resolving Social Conflicts.* New York: Harper & Row.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science.* New York: Harper & Row.
- Ley federal del trabajo: Jornada de trabajo nr. 3/2006.*
- Ley federal del trabajo: Días de descanso nr. 3/2006.*
- Ley federal del trabajo: Trabajo de las mujeres nr. 4/2006.*
- Linda Rut Benediktsdóttir (1999, 20. september). *Fjölskylduvæn starfsmannastefna.* Sótt 28 júní 2011 af <https://www2.capacent.is/pages/253>
- López, J. G. (1999). Evolución del empleo en México. *Serie Reformas Económicas*, 29, 5-72.
- Lög um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971 með áorðnum breytingum 25/1979 og 94/1982*
- Lög um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna nr. 27/2000.*
- Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 .*
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.*
- Manfredi, S. og Holliday, M. (2004). *Work- Life Balance: An audit of staff experience at Oxford Brookes University.* Oxon: The Centre for Diversity Policy Research, Oxford Brookes University.
- Marks, S. R. og MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance, *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Marshall, A. (2000). *Regulacion del mercado de trabajo, salarios y disciplina laboral- un análisis comparativo.* Sótt 20. október 2011 af <http://br.librosintinta.in/biblioteca/ver-pdf/www.joseacontreras.net/sindicalismo/archivospdf/MT-Marshall.pdf.htm>
- Mescher S., Benschop B. og Dooreward H. (2010). Representation of work life balance support. *Human Relations*, 63 (1), 21-39.

- Moen, P. og Yu, Y. (2000). Effective work/ life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality. *Social Problems*, 47 (3), 291–326.
- Montesinos, R. (1995) Mitos y miserias de la cultura empresarial. *El Cotidiano*, 73.
- NAS recruitment communications .(2006). *Generation Y: The Millennials ready or not, here they come*. Sótt 5. júlí. 2011 af [http://www.nasrecruitment.com/docs/white\\_papers/Generation-Y.pdf](http://www.nasrecruitment.com/docs/white_papers/Generation-Y.pdf)
- Navarrete, L. E. L. (2001). *Juventud y trabajo: un reto para principios del siglo*. Zinacantepec, Mexico: El Colegio Mexiquense.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., Lyons, S. T. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business and Psychology*, 25, 281-292.
- Nordenmark, M. (2002). Multiple social roles - a resource or a burden: Is it possible for men and women to combine paid work with family life in a satisfactory way? *Gender, work and organisation*, 2, 125-145.
- OECD. (2002). *Babies and bosses: Reconciling work and family life*. Paris: OECD.
- OECD. (2005). *OECD employment outlook*. Paris: OECD.
- OECD (2006). *Babies and bosses - reconciling work and family life: A synthesis of findings for OECD countries*. Sótt 30.júní 2011 af [www.oecd.org/dataoecd/15/47/39680843.xls](http://www.oecd.org/dataoecd/15/47/39680843.xls)
- Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precaridad laboral en México. *Papeles de Población*, 49, 37-73.
- O'Reilly, C. A. (1989). Corporations, culture and commitment: motivation and social control in organizations. *California Management Review*, Summer, 9-25.
- Osterman, P. (1995). Work/Family Programs and the Employment Relationship. *Administrative Science Quarterly*, 40, 681-700.
- Poelmans, S. A., Kalliath, T. og Brough, P. ( 2008). International exert commentary achieving work-life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & organization*, 14, 227-238.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Presidencia de la Republica, Mexico. (e.d. b). *Mexico: Población*. Sótt 21. október 2011 af <http://www.presidencia.gob.mx/mexico/>
- Presidencia de la Republica, Mexico. (e.d. a). *Mexico: Religión*. Sótt 21. október 2011 af <http://www.presidencia.gob.mx/mexico/>
- PricewaterhouseCoopers. (2011). *Millenials at work. Reshaping the workplace*. Sótt 3. apríl 2012 af <http://www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/future-of-work/download.jhtml>
- Riggio, R. E. (2008). *Introduction to industrial/organizational psychology* (5. útgáfa). New Jersey: Pearson Prentice hall.

- Regus. (2011, mars). *Regus Global Report: Flexible working goes global*. Sótt 2. apríl 2012 af <http://www.regus.presscentre.com/imagelibrary/downloadMedia.ashx?MediaDetailID=22537>
- Reykjavíkurborg og Gallup. (2001). *Hið gullna jafnvægi: Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum* (3. útgáfa). Sótt 12. febrúar 2011 af [http://jafnretti.is/D10/\\_FILES/HGJ10skref.pdf](http://jafnretti.is/D10/_FILES/HGJ10skref.pdf).
- Roberts, B. (1996). The social context of citizenship in Latin America. *International Journal of Urban and Regional Research*, 20(1), 38-65.
- Sadri, G. og Lees, B. (2001). Developing corporate culture as a competitive advantage. *Journal of Management Development*, 20(10), 853-859.
- Stephen G. K. og Greer C. R. (1995). Doing business in México: understanding cultural differences. *Organizational Dynamics*, 24(1), 39-55.
- Sveinn Einarsson. (2002, 16. maí). Þjóðmenning er menning okkar allra og hún er mjög fjölbreytt. *Morgunblaðið*. Sótt 29. júní 2011 af [http://www.mbl.is/mm/gagnasafn/grein.html?grein\\_id=667958](http://www.mbl.is/mm/gagnasafn/grein.html?grein_id=667958)
- Taylor, F. W. (1998). *The Principles of Scientific Management*. Mineola: Dover Publications, Inc.
- Taylor, S. J. og Bogdan, R. (1984). *Introduction to qualitative research methods: The search for meanings*. New York: John Wiley and Sons.
- Terry, G. R. og Franklin, S. G. (1985). *Principios de administración*. México: CECSA.
- Todd, S. (2004). Improving Work-Life Balance – What Are Other Countries Doing? *Human Resources and Skills Development Canada*. Sótt 27. mars 2012 af <http://www.peoplefirstsolutions.com/resources/reports/improving-work-life-balance.pdf>.
- Torrington D., Hall L., Taylor S. (2008). *Human resource management* (7. útgáfa). Essex: Pearson Education Limited.
- Twenge, J. M. (2006). *Generation me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled and more miserable than ever before*. New York: Free Press.
- Udaondo, D. M. (1992). *Gestión de calidad*. Madrid: Ed. Díaz de Santos.
- Van de Vijver, F. og Leung, K. (1997). *Methods and Data Analysis for Cross-Cultural Research*. London: Sage Publications Ltd.
- Volberda H. (1998). *Building the flexible firm: How to remain competitive*. New York: Oxford.
- VR. (2010 a). *Stjórnendakönnun 2010: Sveigjanleiki í starfi mikill*. Sótt 2. nóvember 2011 af <http://www.vr.is/index.aspx?GroupId=477265>
- VR. (2010 b). *Stjórnendakönnun 2010: Einkalíf eða vinna?* Sótt 2. nóvember 2011 af <http://www.vr.is/index.aspx?GroupId=477263>

- Widener A. J. (2007/2008). Family-friendly policy: Lessons from Europe-part II. *Public Manage*, 36 (4), 44-49.
- Waumsley, J., A. og Houston, D., M. (2009). Flexible Working, Professional Success and Being Female: Are They Incompatible? *Review of European Studies*, 1, 39-53.
- Zapata, F. (1998, september). *El sindicalismo y la política laboral en México 1995-1998*. XXI Conference of the Latin American Studies Association, Chicago.
- Zedeck, S. (1992). *Work, Families, and Organizations. Frontiers of Industrial and Organizational Psychology* (5. útgáfa). San Francisco, CA.: Jossey- Bass.
- Zemke, R., Raines, C. og Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: American Management Association.
- Þingsályktun um móturn opinberar fjölskyldustefnu og aðgerðir til að styrkja stöðu fjölskyldunnar. Þingskjall nr. 1230/ 1997 .

# Viðauki

## Spurningalisti á íslensku

### Væntingar nemenda á sveigjanleika í starfi

#### Rannsóknarverkefni meistararanema við Háskóla Íslands

Rannsókn þessi er hluti af meistararitgerð minni í Stjórnun og stefnumótun við Háskóla Íslands og tekur einungis örfáar mínútur að svara.

Ekki er hægt að rekja svör til einstakra þátttakenda.

Með fyrirfram þökk fyrir aðstoðina, Kristín Helga W. Knútsd.

Í eftirfarandi spurningum er verið að visa til framtíðarstarfs nemenda eftir útskrift.

Vinsamlegast svarið spurningum eins og best á við um ykkur.

### Sveigjanleiki í starfi

Hversu ósammála/ sammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

**1. Ég sæki frekar um starf sem býður upp á sveigjanlegan vinnutíma en starf sem býður ekki upp á sveigjanlegan vinnutíma**

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**2. Það skiptir mig máli að fá að ráða hvenær ég byrja að vinna og/eða hvenær ég hætti á daginn (innan ákveðins ramma)**

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**3. Það skiptir mig máli að eiga möguleika á að vinna að heiman í starfi mínu**

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**4. Það skiptir mig máli að eiga frí frá vinnu um helgar**

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**5. *Það skiptir mig máli að álag í starfi sé hæfilega mikið***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**6. *Það skiptir mig máli að eiga möguleika á stöðuhækkun í starfi mínu***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**7. *Sveigjanleiki í starfi skiptir mig máli***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**8. *Starfsframi skiptir mig meira máli en sveigjanleiki í starfi***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**Jafnvægi milli vinnu og einkalífs**

Hversu sammála/ ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

**9. *Það skiptir mig máli að eiga möguleika á tímabundnu leyfi frá starfi mínu***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**10. *Það skiptir mig máli að geta lækkað starfshlutfall mitt þurfi ég á því að halda***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**11. *Það skiptir mig máli að fyrirtæki sem ég starfa hjá geti komið til móts við barfir mínar***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**12. *Það skiptir mig máli að eiga tíma með fjölskyldunni fyrir/eftir vinnu***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**13. *Það skiptir mig máli að eiga tíma með vinum fyrir/ eftir vinnu***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**14. *Það skiptir mig máli að eiga tíma fyrir áhugamál með fjölskyldu fyrir/eftir vinnu***

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**15. Það skiptir mig máli að eiga tíma fyrir áhugamál án fjölskyldu fyrir/eftir vinnu**

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

**16. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs skiptir mig máli**

- Mjög ósammála – Mjög sammála ( 7 bila kvarði)

Í eftifarandi spurningum er spurt um bakgrunn nemenda

Vinsamlegast svarið spurningum eins og best á við um ykkur

**Við hvaða svið Hí stundar þú nám?**

- Félagsvíndasvið
- Hugvíndasvið
- Heilbrigðisvíndasvið
- Menntavíndasvið
- Verkfræði- og náttúruvíndasvið
- Annað nám

**Á hvaða námsstigi ertu?**

- Grunnnám
- Meistaranám
- Doktorsnám
- Diplómanám
- Annað nám

**Hvert er kyn þitt?**

- Karlkyns
- Kvenkyns

**Hver er aldur þinn?**

- Yngri en 20 ára
- 21-25 ára
- 26-30 ára
- 31-35 ára
- 36-40 ára
- 41 árs eða eldri

**Hver er hjúskaparstaða þín?**

- Einhleyp/ur
- Í sambúð
- Gift/ur

**Hversu mörg börn áttu?**

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 eða fleiri

**Hversu mörg börn langar þig að eiga?**

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 eða fleiri

**Ertu nú þegar í vinnu sem þú sérð fram á að halda áfram í eftir nám?**

- Já
- Nei

**Takk kærlega fyrir þátttökuna!**

## **Spurningalisti á spænsku**

### **Expectativas de estudiantes sobre la flexibilidad en el trabajo**

Este estudio está hecho con proposito de mi tesis para la Maestria en Administracion Estrategica en la Universidad de Islandia.

La encuesta es totalmente confidencial, y la informacion de los participantes se mantendra como tal.

Agradescos de antemano su apoyo y participacion.

Atte.; Kristín Helga W. Knútsdóttir

**Las proximas preguntas se refieren al futuro trabajo siendo recien egresado**

#### **Flexibilidad en el trabajo**

¿Esta usted de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones? Por favor especifique en que nivel.

- 1 Aplicaría a un trabajo que ofrece flexibilidad en el trabajo más que a un trabajo que no lo ofrece**
  - Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)
- 2 Me importa poder decidir cuando entro al trabajo y/o cuando salgo del trabajo cada día (dentro de cierto límite).**
  - Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)
- 3 Me importa tener la opción de poder trabajar desde casa.**
  - Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)
- 4 Me importa tener días libres del trabajo los fines de semana.**
  - Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)
- 5 Me importa que el estrés en el trabajo este suficientemente controlado.**
  - Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)
- 6 Me importa tener posibilidades de promoción en mi trabajo.**
  - Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)
- 7 Me importa tener flexibilidad en el trabajo.**
  - Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**8 Mi carrera me importa más que la flexibilidad en el trabajo.**

- Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**Equilibrio entre trabajo y vida privada**

¿Que tan de acuerdo ó desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?

**9 Me importa tener la opción de vacaciones temporales en mi trabajo.**

- Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**10 Me importa poder disminuir mis responsabilidades en el trabajo si fuese necesario.**

- Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**11 Me importa que la compañía donde trabajo pueda satisfacer mis necesidades personales.**

- Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**12 Me importa tener tiempo para mi familia antes y/o después del trabajo.**

- Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**13 Me importa tener tiempo para mis amigos antes y/o después del trabajo.**

- Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**14 Me importa tener tiempo para los intereses de la familia antes y/o después del trabajo**

- Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**15 Me importa tener tiempo para mis intereses personales antes y/o después del trabajo.**

- Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**16 Me importa tener equilibrio entre trabajo y vida privada.**

- Muy desacuerdo- Muy acuerdo (7 puntos)

**En proximas preguntas hay preguntas sobre el perfil de los estudiantes**

**¿Cual es su area de estudios?**

- Administración y Finanzas
- Ingenieria
- Arquitectura y Diseno
- Ciencias de la Comunicación
- Ciencias Sociales
- Otra

***¿En que nivel de estudios está usted?***

- Universitarios
- Maestría
- Doctorales
- Diplomado
- Otros estudios

***¿A que sexo pertenece usted?***

- Hombre
- Mujer

***¿Que rango de edad tiene usted?***

- 20 años o menor
- 21-25 años
- 26-30 años
- 31-35 años
- 36-40 años
- 41 año o más

***¿Cual es su estado civil?***

- Soltero/ a
- En una relación formal
- Union libre
- Casado/ a

***¿Cuantos hijos tiene?***

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

***¿Cuantos hijos desearía tener?***

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

*¿Tiene usted algún trabajo actualmente? En caso de tenerlo, desea usted mantenerlo una vez terminados sus estudios?*

- Sí
- No

**Muchas gracias por su participación!**