



„Þetta er snúið, en þetta er ekki búið”

Einstaklingar á miðjum aldri og framtíðarsýn þeirra

Linda Björk Hávarðardóttir

Leiðbeinandi: Dr. Árelía Eydís Guðmundsdóttir



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

„Þetta er snúið, en þetta er ekki búið”
Einstaklingar á miðjum aldri og framtíðarsýn þeirra

Linda Björk Hávarðardóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu í mannauðsstjórnun

Leiðbeinandi: Dr. Árelía Eydís Guðmundsdóttir

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Febrúar 2017

„Þetta er snúið, en þetta er ekki búið”.
Einstaklingar á miðjum aldri og framtíðarsýn þeirra.

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS prófs í Mannauðsstjórnun við
Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasviðs Háskóla Íslands.

© 2017 Linda Björk Hávarðardóttir
Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent
Reykjavík, 2017

Formáli

Þessi ritgerð er unnin sem 30 ECTS eininga lokaverkefni til meistaraprófs í Mannauðsstjórnun við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands, og er hluti af 90 eininga meistaranámi mínu. Rannsóknarvinna hófst í maí 2016 og lauk í desember 2016. Leiðbeinandi minn var Dr. Árelía Eydís Guðmundsdóttir og þakka ég henni fyrir þá faglegu aðstoð, þolinmæði, leiðsögn og hjálp sem hún sýndi mér á meðan á vinnslu verkefnisins stóð.

Að vinna meistararitgerð þessa var langt, erfitt en skemmtilegt ferli með óvæntum snúningum, en umfram allt lærdómsríkt og þroskandi. Vissulega komu upp tímar þar sem uppgjöf var næsta skref, en eftir brattar og torfarnar brekkur tókst þetta. Ritgerðin er orðin að veruleika eftir erfiða fæðingu og er ég mjög ánægð með útkomuna.

Viðmælendur fá þakkir fyrir að taka sér tíma úr annríki hversdagsins til að setjast niður og gera þessa rannsókn að veruleika. Fjölskyldu minni og vinum vil ég þakka fyrir ómetanlegan stuðning og hvatningu. Takk fyrir öll sem eitt, þið vitið hver þið eruð, án ykkar hjálpar hefði þessi ritgerð aldrei komist í prent.

Janúar, 2017

Linda Björk Hávarðardóttir

Útdráttur

Megin markmið rannsóknarinnar er að varpa ljósi á upplifun einstaklinga á miðjum aldri þegar kemur að því að skipta um starf eða stefnu á þessum aldri. Gengið var sérstaklega út frá því að rannsaka einstaklinga sem hefðu skipt um starfsvettvang og væru nú þegar við störf á nýjum vettvangi og hvaða sýn þeir hefðu á þá upplifun.

Skoðaðar voru rannsóknir og rit lesin sem tengdust efni rannsóknarinnar. Þar á meðal má nefna kynslóðirnar og muninn á þeim, mannauðsstjórnun skoðuð og kafað ofan í lífsskeiðið og áhrif þess á einstaklinginn. Ásamt því að skoða rannsóknir um streitu, kulnun, kreppu og jákvæða sálfræði.

Notuð var eigindleg rannsóknaraðferð við rannsóknina og benda niðurstöður hennar til að einstaklingar á miðjum aldri eru tilbúnir til breytinga og eru bjartsýnir á framtíðina.

Abstract

The main purpose of this study is to highlight the experience of middle age persons when it comes to changing jobs or directions at this age. The assumption was particularly from studying individuals who had changed their career and was already at work in a new place and what vision they had of the experience.

Research and publications related study materials were examined and read. Including generations and the differences between them, human resources and the life pace and its effect on the individual. As well as researches on stress, burnouts, crisis and positive psychology.

The study research was qualitative and its findings suggest that individuals of middle age are willing to change and are optimistic about the future.

Efnisyfirlit

1	Inngangur	9
2	Fræðileg umfjöllun	12
2.1	Mannauðsstjórnun.....	12
2.1.1	Almennt.....	12
2.1.2	Tilgangur.....	14
2.1.3	Starfsánægja	16
2.2	Kynslóðirnar	17
2.2.1	Reynda kynslóðin	19
2.2.2	Uppgangskynslóðin	20
2.2.3	X – kynslóðin	22
2.2.4	Aldamótakynslóðin	23
2.3	Lífsskeið.....	24
2.3.1	Félagsleg.....	26
2.3.2	Heilsa	28
2.3.3	Starf 30	
2.3.4	Kulnun	32
2.3.5	Streita.....	33
2.3.6	Kreppa	34
2.3.7	Jákvæð sálfræði.....	36
3	Aðferðafræði.....	37
3.1	Rannsóknaraðferðir	37
3.2	Viðmælendur	40
3.3	Siðferði rannsóknar.....	41
3.4	Gagnaöflun.....	41
3.5	Takmarkanir rannsóknar.....	42
4	Greining gagna	42
4.1	Breytingar.....	43
4.1.1	Endursköpun	44
4.1.2	Þægindi.....	46
4.2	Kreppur	47
4.2.1	Standa með sjálfum sér.....	50
4.2.2	Hugrekki	51
4.3	Ný vegferð – draumar	53
4.3.1	Þekking og reynsla.....	54

4.3.2 Framtíðarsýn	55
5 Samantekt og umræður	60
5.1 Breytingar, endursköpun, þægindi	60
5.2 Kreppur, standa með sjálfum sér, hugrekki.....	61
5.3 Ný vegferð og draumar, þekking og reynsla, framtíðarsýn	63
5.4 Rannsóknarspurningar	63
Lokaorð.....	66
5.5 Takmarkanir og framtíðarrannsóknir	66
Heimildaskrá.....	68

Myndaskrá

Mynd 1. Samanburður á sérkennum kynslóðanna.	19
Mynd 2. Lífsskeið Erikson.	26
Mynd 3. Þemur og undirþemur rannsóknarinnar	43

1 Inngangur

Hver hefur ekki heyrt talað um miðaldra karlmanninn sem fór og keypti sér rauðan sportbíl, hóf að stunda fallhlífastökk og skipti svo eiginkonunni út fyrir yngra módel? Það er þá almennt talið og viðurkennt að hann var með „gráa fiðringinn“ eða að ganga í gegnum Miðaldurskreppuna (e. midlife crisis). Þessi lýsing á þessum annars skemmtilega tíma á lífsskeiðinu er frekar goðsögn heldur en staðreynd. Það eru fæstir sem ganga í gegnum slíkar breytingar eða stórar kreppur á miðjum aldri. Mun algengara er að einstaklingar á þessu aldurskeiði séu í blóma lífsins og séu full af orku til að takast á við nýjar áskoranir á hverjum degi (Boyd og Bee, 2012; Steinberg, Bornstein, Vandell og Rook, 2011). Margir nýta þennan tíma til sjálfskoðunar og endurskapa og þroska sjálfan sig. Aðrir velja að skipta um starf og enn aðrir fá sér nýtt krefjandi áhugamál.

Í þessari rannsókn voru tekin viðtöl við átta ólíka einstaklinga af báðum kynjum fæddum á árunum 1959 til 1964. Einstaklingarnir voru valdir í rannsóknina sökum þess að allir höfðu þeir annað hvort skipt um starf eða stefnu á miðjum aldri. Viðmælendur komu úr ólíkum stéttum og stunduðu ólík störf. Voru viðmælendur með fjölbreyttan bakgrunn, þeirra á meðal kennari, listamaður og fyrirtækjæigandi.

Í mannauðsstjórnun er í mörg horn að líta og taka þarf tillit til allra einstaklinganna innan skipulagsheildarinnar. Runólfur Smári Steinþórsson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2009) hafa skilgreint hugtakið skipulagsheild sem ákveðinn hóp einstaklinga sem á grundvelli sérhæfingar í starfi og verkaskiptingu er samstilltur í að ná ákveðnum árangri í tilteknu umhverfi (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og Runólfur Smári Steinþórsson, 2009). Innan hennar eru einstaklingar eru sem eru mismunandi bæði hvað varðar kyn og aldur, allt frá því að vera einstaklingar nýkomnir á vinnumarkaðinn eða þeir sem eru að yfirgefa hann sökum aldurs. Í dag eru þrjár kynslóðir á vinnumarkaðnum. Kynslóð er hugtak yfir einstaklinga sem fæddir eru á ákveðnu tímabili og deila lífsbreytandi viðburðum (Twenge, Campbell, Hoffman og Lance, 2010). Langfjölmennasta kynslóðin sem fæðst hefur til dagsins í dag er Uppgangskynslóðin (e. Baby Boomers) sem samanstendur af einstaklingum sem eru fæddir á árunum 1946 til 1964. Þessi kynslóð er fjölmennasta kynslóðin á vinnumarkaðnum í dag og eru elstu

einstaklingarnir nú þegar byrjaðir að yfirgefa hann. Þegar slíkur fjöldi fer af vinnumarkaði á svipuðum tíma, geta skapast vandamál sem þarf að leysa eins og glötuð þekking og reynsla. Hafa ber í huga að lífssýn einstaklinga innan Uppgangskynslóðarinnar er alls ekki sú sama og X-kynslóðarinnar (e. generation X), sem eru einstaklingar fæddir á árunum 1965 til 1980. Með því að kynna sér gildi hvernar kynslóðar getur mannauðsstjórinn betur stjórnað mannauðnum með því að finna verkefni við hæfi fyrir hvern einstakling (Hammill, 2005). Innan vinnustaðarins þurfa kynslóðirnar að hafa samskipti og getur það komið í veg fyrir misskilning og ágreining ef þekking á gildum þeirra er til staðar. Samkvæmt Hammill (2005) þurfa mannauðsstjórar að huga að þessum atriðum til að samskiptin gangi sem best.

Þegar talað er um lífsskeið er átt við megin tímabilin í lífi einstaklingsins og hvar hann er staddur innan þess. Hverju lífsskeiði fylgja ný viðfangsefni þrátt fyrir að ævi flestra þróist í ákveðna átt og eftir fyrirfram ákveðnu ferli (Berger, 2014).

Með rannsókninni var verið að greina hvernig upplifun einstaklinga sem skipt hafa um starfsvettvang á miðri ævi, upplifa það. Einnig ef þeir hefðu gengið í gegnum einhverjar kreppur hvernig þeir tókust á við þær. Tekin voru hálfopin viðtöl og leitast við að fá svör við eftirfarandi rannsóknarspurningum:

Er endursköpun á atvinnuhæfni á miðjum aldri nauðsynleg?

Hvernig geta stjórnendur komið til móts við þarfir starfsmanna á miðjum aldri?

Er kreppa á miðjum aldri óhjákvæmileg afleiðing þess að eldast?

Viðmælendur rannsóknarinnar eiga það sammerkt að vera skemmtilegir og áhugaverðir einstaklingar. Voru allir tilbúnir að greina rannsakanda frá ástæðum, upplifunum eða kreppum sem þeir gengu í gegnum þegar þeir breyttu um áherslur á vinnumarkaðnum.

Ritgerðinni er skipt í fjóra kafla. Fyrsti kafli fer yfir þá fræðilegu umfjöllun er tengist rannsóknarefninu. Fjallað er almennt um þau hugtök og þær aðferðir sem tengjast rannsókninni. Í öðrum kafla er fjallað um aðferðafræðina sem notuð var í rannsókninni

og í þriðja kafla verða niðurstöður rannsóknarinnar kynntar. Í fjórða kafla verða niðurstöðurnar teknar saman og ræddar auk þess sem þær verða tengdar við aðrar rannsóknir. Í þeim kafla mun rannsóknarspurningunum svarað ásamt því að fjallað verður um hverjar mögulegar framtíðarrannsóknir eru. Að loknum umræðukafla eru svo lokaorð og heimildaskrá.

2 Fræðileg umfjöllun

Í fræðilegum hluta ritgerðarinnar verður farið yfir hvað er mannauðsstjórnun og hver sé tilgangur hennar. Gert verður grein fyrir mismuninum á milli kynslóðanna og hvernig þær bera hver sín sér einkenni. Einnig verður farið yfir lífsskeiðið á miðjum aldri, hvaða breytingar eiga sér stað og það fléttað saman við hvernig bregðast má við því með jákvæðri sálfræði.

2.1 Mannauðsstjórnun

Hugtökin mannauðsstjórnun (e. human resource management) og mannauður (e. human resource) hafa að mestu komið í stað hugtaksins starfsmannastjórnun (e. personnel management) í túlkun á þeim ferlum sem notaðir eru til að stjórna einstaklingum í skipulagsheildum (Deb, 2009).

2.1.1 Almennt

Armstrong (2006) skilgreinir mannauðsstjórnun sem aðgerðir sem viðhalda, þróa og laða fram hæfileikaríka starfsmenn sem skipulagsheildin þarfnast. Tilgangurinn er að halda í og tryggja flæði og hafa það í huga að ein af mikilvægustu auðlindum fyrirtækisins er hæfni, geta, þekking og reynsla einstaklingsins. Mannauðsstýring er að sjá hvar þörfin liggur og útbúa í framhaldinu áætlun til að stýra henni (Cappelli, 2008). Að sama skapi heldur Armstrong (2006) því fram að tilgangur þess að hafa stefnu í stjórnun mannauðsins sé að tryggja samkeppnisforskot skipulagsheildarinnar og að hafa hæfari starfsmenn en samkeppnisaðilarnir. Að hans mati munu þeir starfsmenn sem stjórnað er eftir ákveðinni stefnu, hafa dýpri og breiðari kunnáttu og þekking og kunnáttu starfsmanna mun nýtast betur. Í framhaldinu mun það leiða til þess að þeir starfsmenn hámarki framlag sitt til skipulagsheildarinnar. Slíkur vinnuveitandi laðar til sín starfsmenn og heldur þeim hjá sér með því að veita þeim betri umbun og bjóða betri kosti en samkeppnisaðilar. Af því leiðir farsælt samstarf sem í framhaldinu eykur tryggð og gagnkvæmt traust á milli skipulagsheildarinnar og starfsmannanna. Sem í framhaldinu stuðlar að því að ná sameiginlegum markmiðum starfsmannanna og skipulagsheildarinnar (Armstrong, 2006).

Samkvæmt skilgreiningu Gylfa Dalmann (2003) þá er mannauðsstjórnun aðferðafræði í starfsmannamálum sem notuð er þegar taka á ákvarðanir sem koma að sambandi á milli stjórnanda og starfsmanna. Það eru bein áhrif á milli gæða þessara ákvarðana og möguleika starfsmannanna og fyrirtækja að ná fram markmiðum sínum. Við stjórnun fyrirtækja er mannauðsstjórnun því grunnurinn. Í raun og veru má segja að markmið mannauðsstjórnunar sé fyrst og fremst að skila skipulagsheildum meiri árangri (Stewart og Brown, 2009). Markmið mannauðsstjórnunar er einnig að tryggja að í skipulagsheildinni sé að finna hæfa starfsmenn og að þörfum þeirra sé mætt. Jafnframt er eitt af tilganginum með mannauðsstjórnun að innleiða og þróa aðferðir sem eru samofin stefnu skipulagsheildarinnar, svo hún nái markmiðum sínum (Armstrong, 2012). Að því ógleymsdu að með því að störf starfsmannanna séu skipulögð þannig að sem mestur ávinningur, sveigjanleiki og framleiðni náist úr unnum vinnustundum (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003). Deb (2009) telur að mannauður innihaldi áunna þekkingu, færni og eðlislæga getu sem má skýra með viðhorfum og hæfileikum starfsmannsins. Með einföldum hætti mætti segja að mannauður séu einstaklingar og eiginleikar hvers og eins einstaklings að störfum. Tilgangur mannauðsstjórnunar er einnig að skapa jákvæð samskipti á milli stjórnanda og starfsmanna, skapa umhverfi þar sem traust ríkir á báða bóga og stuðla að notkun á siðfræðilegri nálgun þegar kemur að stjórnun á einstaklingum (Armstrong, 2012).

Beardwell og Claydon (2010) telja að þær spurningar sem slík mannauðsstjórnun hefur vakið, gefa til kynna umfang þeirra mörgu breytinga í vinnusambandi starfsmanna og vinnuveitanda. Fyrir suma hefur þetta orðið að líkani til notkunar við aðgerðir og breytingar. Fyrir aðra er þetta ekki annað en leiðarvísir sem gefur til kynna hvernig stjórnun starfsmanna gæti verið skilgreind. Er slík skilgreining í meiri smáatriði og með sértækari hætti en almenn mannauðsstjórnun gerir ráð fyrir (Beardwell og Claydon, 2010). Því má segja að mannauðsstjórnun sé í sífelldri þróun á sviði starfsvenja og rannsókna.

Hægt er að segja að velgengni skipulagsheilda ráðist nú jafnt sem áður, af getu, þekkingu og færni starfsmanna. Sérstaklega þar sem þeir eru grunnurinn í kjarnafærni (e. core competencies) skipulagsheildarinnar sem er það sem aðgreinir hana frá samkeppnisaðilum sínum. Hafa ber í huga að hægt er að ná varanlegu

samkeppnisforskoti þegar hæfileikar starfsmannanna eru fágætir, verðmætir og ekki auðvelt að herma eftir þeim (Deb, 2009).

Beardwell og Claydon (2010) telja að ef skipulagsheildir velja að leita innanhúss og bjóði stöðuhækkunar að mestu leiti þar, bjóði það uppá mun meiri og betri starfsþróunar möguleika til starfsmannanna. Jafnframt telja þeir að til þess að geta nálgast starfsmenn sína á þann hátt og að árangur náist, krefjist það góðrar frammistöðustjórnunar og sífelldrar endurmenntunar þeirra. Þá gildi einu hvort um er að ræða stjórnendur eða undirmenn.

Skipulagsheildir eru mismunandi og eru því misjafnar stefnur sem notaðar eru innan hvorrar skipulagsheildar. Samkvæmt Armstrong (2006) eru sumar stefnur mjög almennar á meðan aðrar fara niður í minnstu smáatriði á hvernig framkvæma eigi stefnurnar. Þó er hægt að greina tvær aðal aðferðir þegar kemur að stefnumótun í mannauðsmálum. Í fyrsta lagi heildarnálgunar aðferð og í öðru lagi sérstakar aðferðir sem varða mismunandi þætti mannauðsstjórnunar.

Armstrong (2006) talar um að heildarnálgunar aðferðir lýsi því hvernig stjórna og þróa ætti starfsmenn innan skipulagsheilda. Þær lýsa því hvaða skref ætti að taka til að tryggja að mannauðsstjórnunarferlið geti laðið að og haldið þeim einstaklingum sem skipulagsheildin þarf á að halda. Að hans mati eru þessar aðferðir notaðar til að tryggja að eins miklu leyti og mögulegt er að starfsmenn séu skuldbundnir (e. committed), hvattir áfram (e. motivated) og taki virkan þátt (e. engaged) í starfsemi skipulagsheildarinnar. Þegar þessum aðferðum er beitt, telur Armstrong (2006) að enn fleiri aðferðir komi fram sem hafi ákveðinn tilgang og fyrirfram yfirlýst markmið. Að hans mati er þá meiri áhersla á heildarskipulagið. Jafnframt telur hann að skilvirkni mannauðsstjórnunar aukist með því að útbúa háframmistöðu (e. highperformance) vinnukerfi. Sé þessu almennt fylgt eftir er hægt að búa til frábæran stað til að starfa á (Armstrong, 2006).

2.1.2 Tilgangur

Markmið mannauðsstjórnunar er fyrst og fremst að meiri árangur náist í skipulagsheildum. Samkvæmt Stewart og Brown (2009) þá snýst hugmyndafræði mannauðsstjórnunar fyrst og fremst um að beina sjónum að mikilvægi mannauðsins þegar kemur að verðmætasköpun innan skipulagsheilda. Ásamt því að tryggja að

samræmi sé á milli viðskiptastefnu fyrirtækisins og mannauðsstjórnunarinnar. Auk þess að vera sífellt að benda á nýjar leiðir svo meiri árangur náist við að virkja ólíka einstaklinga innan skipulagsheildarinnar til dáða. Að því sögðu þá snýst mannauðsstjórnun fyrst og fremst um að efla bæði fyrirtækið og starfsmennina, báðum til heilla (Vigdís Jónsdóttir, 2005). Þegar starfsmenn eru hvattir áfram með áhrifaríkum hætti, eykst framleiðni þeirra. Líkurnar á ánægðum starfsmönnum aukast með góðri mannauðsstjórnun sem í framhaldinu leggja meira á sig til að koma á móts við þarfir viðskiptavinanna (Stewart og Brown, 2009). Stjórnun mannauðs snertir því bæði starfsþróun og nám, umbun, ráðningar, hópavinnu og samskipti og síðast en ekki síst frammistöðustjórnun (Beardwell og Claydon, 2010).

Cappelli (1999) telur að vinnuveitandinn geti ekki hindrað að starfsmenn yfirgefi fyrirtækið, en geti stjórnað því með því að beita réttum aðferðum. Samkvæmt Cappelli (1999) þá er það markaðurinn sem stjórnar starfsmannaveltunni. Getur vinnuveitandinn gert allt sem rétt er talið í tengslum við laun, umbun og fríðindi, en starfsmaðurinn samt sem áður valið að yfirgefa skipulagsheildina. Því telur Cappelli (1999) að það þurfi að endurhugsa og skilja betur hvað veldur því að starfsmaðurinn vilji samt sem áður fara. Hann líkir stjórnun mannauðsins við að stjórna stíflu, áður fyrr var markmiðið að halda öllu vatninu innan stíflunnar og gæta þess að ekkert vatn kæmist í burtu. En nú er markmiðið ekki að halda vatninu inni, heldur hvernig það fer í burtu og hversu hratt það flæðir. Sama má segja um stjórnun mannauðsins, að áður fyrr leituðust stjórnendur við að halda starfsmönnum innan skipulagsheildarinnar en nú þurfi þeir frekar að stjórna því hvenær og hvernig starfsmennirnir yfirgefi hana (Cappelli, 1999).

Með nýjum aðferðum í hugmyndafræði mannauðsstjórnunar og breytingum í starfsumhverfi skipulagsheilda er þörf á breyttri nálgun í mannauðsmálum. Helstu breytingarnar eru þær að starfsmenn eru nú orðnir skilgreindir sem auðlind þegar þeir voru áður skilgreindir sem kostnaðarþáttur. Eins er mannauðsstjórninn hluti af stefnumótun skipulagsheildarinnar og er ábyrgur fyrir stýringu og stjórnun mannauðs ásamt stjórnendum. Hvati fyrir sveigjanleika og frumkvæði er mikill og er mannauðsstjórnun með nýtt og annað hlutverk sem snýr meira að stefnumótun, skipulagningu, ráðgjöf, breytingastjórnun og samhæfingu en áður (Vigdís Jónsdóttir, 2005). Þörfin á aðkomu mannauðsstjóra við þróun á skilvirkni skipulagsheilda hefur

aukist í nútímastarfssumhverfi, og þurfa þeir meðal annars að halda starfsmönnum upplýstum þegar kemur að innleiðingu hugmyndafræðinnar sem og að virkja stjórnendur í ferlinu. Taka þarf tillit til menningar skipulagsheildarinnar við slíka innleiðingu, sérstaklega ef um stór alþjóða fyrirtæki er um að ræða. Áhugi, skuldbinding og húsbóndahollusta starfsmannanna er einnig stór þáttur í starfsemi skipulagsheilda og má alls ekki vanmeta þann þátt (Schuler og Jackson, 2014). Í rannsókn Schuler og Jackson (2014) eru tekin nokkur dæmi, meðal annars er talað um skipulagsheild með um 50 þúsund starfsmenn. Stjórnendur skipulagsheildarinnar hafa þá sýn, að til að viðskiptavinum sé best þjónað, þarf að hlúa vel að starfsmönnum. Sem þýðir að vel þjálfaður starfsmaður með mikinn áhuga á starfinu þjónar viðskiptavininum best. (Schuler og Jackson, 2014).

Tryggð og hollusta starfsmanna snýr að því hversu vel þeir samsama sér skipulagsheildinni og löngun þeirra til að leggja sitt af mörkum svo að markmið skipulagsheildarinnar náist. Með því að átta sig á starfsmönnum og skilja hvað það er sem hvetur þá áfram, þá er hægt að auka og styrka hollustu þeirra (Lumley, Coetzee, Tladinyane og Ferreira, 2011). Í sífellt auknum mæli er lögð áhersla á það innan skipulagsheilda að virkja mannauðinn á ýmsan hátt til að auka ánægju starfsmannanna (Koys, 2006). Starfsánægja og góð mannauðsstjórnun skipta því verulegu máli þegar talið berst að velgengni og árangri skipulagsheilda.

2.1.3 Starfsánægja

Tett og Meyer (1993) tala um að í rannsóknum hefur verið sýnt fram á að ánægðir starfsmenn minnka starfsmannaveltu auk þess að vera tengdari skipulagsheildinni en starfsmenn sem eru óánægðir. Auk þess er hlutverk stjórnandans mikilvægt, þar sem starfsmenn sýna aukna tryggð þegar góður stjórnandi heldur um taumana (Tett og Meyer, 1993).

Það eru um það bil tvöþúsund og þrjúhundrað ár síðan að Aristoteles komst að þeirri niðurstöðu að hamingjan væri eftirsóknarverðari en nokkuð annað í lífinu. Enn þann dag í dag leitast einstaklingar eftir því að vera ánægðir og hamingjusamir (Csikszentmihalyi, 2002) og er það oft þeirra helsta markmið, eins og sjá má á öllum þeim hlutum sem flæða yfir einstaklinga í dag í formi sjálfshjáparbóka, námskeiða eða annarrar afþreyingar.

Það getur verið frekar flókið að skilgreina hugtakið starfsánægja og ekki hlaupið að því að útskýra hana með einni kenningu (Locke, 1969). Henni er þó gerð góð skil af Ingunni Björk Vilhjálmsdóttur og Jóhönnu Kristínu Gústavsdóttur (1999). Þær telja að starfsánægja endurspegli meðal annars viðhorf og persónulegar upplifanir einstaka einstaklings til starfs hans. Samskipti við samstarfsmenn, umhverfi, stjórnendur, aðbúnaður, laun og möguleikar á stöðuhækkunum teljast til persónulegra upplifana (Ingunn Björk Vilhjálmsdóttir og Jóhanna Kristín Gústavsdóttir, 1999). Á meðan einum einstaklingi hentar að sinna starfi nálægt fjölskyldu sinni veitir það öðrum ánægju að sinna starfi sem gerir honum kleift að ferðast mikið (Laughter, 2009). Starfsánægja getur haft áhrif á líf einstaklingsins bæði innan vinnu sem og utan, en að sama skapi getur starfsleiði það einnig.

Eitt af því sem horft er til í sambandi við starfsánægju er að einstaklingurinn fái að velja sjálfur sinn eigin vinnutíma (Berger, 2014). Laun hafa einnig áhrif þegar talinu víkur að starfsánægju og sýna niðurstöður rannsóknar Tett og Meyer (1993) að mannleg samskipti vega samt þyngra á vogarskálunum. Skiptir þá einu hver samskiptin eru, hvort þau eru á milli starfsmannanna eða við yfirmenn. Jafnframt bendir Hammill (2005) að það skiptir máli í samskiptum einstaklinga á vinnustöðum, hvaða kynslóð viðkomandi tilheyrir. Það eru mismunandi hegðunarmynstur, venjur, áherslur og gildi sem einkenna hverja kynslóð fyrir sig. Á vinnustað þurfa þessar kynslóðir að hafa samskipti og hjálpar þá til að hafa þekkingu á venjum og gildum hvernar kynslóðar til að geta komið í veg fyrir misskilning og ágreining. Mannauðsstjórar þurfa að huga að þessum atriðum svo samskipti milli starfsmanna gangi sem best (Hammill, 2005).

Ekki má vanmeta starf mannauðsstjórans og að hann hafi góð samskipti við starfsmenn sína og þeir séu ánægðir í starfi. Eins og komið hefur fram þá getur starfsmannahópurinn verið margbreytilegur og þá ekki bara í kyni eða þjóðerni, heldur einnig í aldri eða kynslóðum. Þegar margar kynslóðir eru á sama vinnustað á sama tíma er það hluti af starfi mannauðsstjórans að huga að hinum mismunandi kynslóðum og þörfum þeirra og koma til móts við þarfir þeirra eins og auðið er.

2.2 Kynslóðirnar

Með komu sinni á vinnumarkaðinn hefur hver einasta kynslóð sett mark sitt á hann og jafnframt hefur hver einasta kynslóð sagt það sama um hinar kynslóðirnar eins og að hin

kynslóðin sé ekki að ná þessu eða að það sé allt svo miklu auðveldara fyrir aðrar kynslóðir en þeirra eigin (Hammill, 2005).

Kynslóð er hugtak sem er notað til þess að útskýra að einstaklingar sem fæddir eru á sambærilegum tíma auk þess að deila sögulegum og félagslegum atburðum á mikilvægu þroskastigi í lífi sínu (Berger, 2014). Ákveðnir áhrifavaldar eru oft ríkjandi hjá hverri kynslóð fyrir sig, sem dæmi fjölmiðlar, menning, tíska, foreldrar, efnahagslegar aðstæður og samfélagslega atburði. Áhrifavaldar þessir búa í sameiningu til gildi sem aðskilur þessa einstaklinga frá öðrum, sem ólust þá upp á öðrum tímum. Einkum er talið að þeir helstu straumar sem móti kynslóðirnar séu einkum þrír og það eru foreldrar, tækni og efnahagur. Af því leiðir að einstaklingar sem heyra undir sömu kynslóð eru taldir hafa að hluta til sammerkt að hafa samskonar gildi og sýn sem í framhaldinu leiðir til hvernig þeir vilja læra og vinna (Twenge o.fl., 2010). Ekki má þó gleyma því að samt sem áður eru einstaklingar mismunandi jafnt á milli kynslóða sem og innan þeirra. Alveg eins og að einstaklingar fæddir á Grikklandi og einstaklingar fæddir í Kanada hafa ekki sömu aðstæður og umhverfi þrátt fyrir að vera fæddir á sama tíma og tilheyra sömu kynslóð.

Í hinum vestræna heimi er í dag talað um nokkrar kynslóðir. Reyndu kynslóðina (e. veterans) sem stundum er einnig nefnd Þögla kynslóðin (e. silent generation) sem eru einstaklingar fæddir á árunum 1922 til 1944. Árið 1945 fæddust fyrstu einstaklingar Uppgangskynslóðarinnar (e. baby boomers) og héldu því áfram allt til 1964 þegar einstaklingar X-kynslóðarinnar (e. generation X) komu til sögunnar. Í kjölfarið á henni eða 1982 komu svo einstaklingar Aldamótakynslóðarinnar (e. milliners) eða Y-kynslóðin (e. generation Y) eins og sumir kjósa að nefna hana. Misræmis gætir í heimildum þegar kemur að því að setja nákvæm ártöl á kynslóðirnar en flestum ber þó saman um helstu aðal einkenni hvernar kynslóðar fyrir sig (Eisner, 2005; Smola, Sutton og Gephart, 2002; Steinberg, Bornstein, Vandell og Rook, 2011). Eins og áður var komið inná þá eru margar kynslóðir á sama tíma á vinnumarkaðnum og hefur hver og ein kynslóð sín sér einkenni sem fer eftir uppeldi og tíðaranda hverju sinni. eru þær skilgreindar út frá fæðingarári og þeim sögulegu, samfélagslegu og stjórnmálalegu þáttum sem til samans móta lífsgildi þeirra og þau viðhorf til vinnu sem er einkennandi fyrir hverja kynslóð (Steinberg o.fl.,

2011). Samanburður á hvað einkennir og aðgreinir hverja kynslóð fyrir sig er athyglisverður. Eins og sjá má á mynd 1 eru gildi kynslóðanna ólík sem og vinnusiðferði.

	1922 - 1944	1945 - 1964	1965 - 1982	1982 - 2000
	Reyndakynslóðin (Veterans)	Uppgangskynslóðin (Baby Boomers)	X-kynslóðin (Generation X)	Aldamótakynslóðin (Millenials)
Grunngildi	Virðing fyrir yfirvaldi Fara eftir fyrirmælum Agi	Bjartsýni bátttaka	Efasemdir Skemmtun Óformlegheit	Raunsæi Sjálfsöryggi Mikil skemmtun Félaglegt
Fjölskyldan	Hefðbundin Kjarna	Sundruð	Lyklabörn	Sameinuð
Menntun	Draumur	Fæðingarréttur	Leiðin til að komast þangað	Ótrúlegur kostnaður
Samskipti og miðlar	Skifu símar Maður á mann Skrifa minnismiða	Tónvalssímar Hringdu hvenær sem er	Farsímar Hringdu bara þegar ég er í vinnunni	Alnetið Myndasímar Tölvupóstur
Umgengni við peninga	Geyma peninginn Borga með peningum	Kaupa núna borga seinna	Varkár Íhaldssöm Spara, spara, spara	þéna til að eyða
Vinnusiðferð og gildi	Vinnusemi Virða yfirboðara Fóma sér Skylda á undan skemmtun Fylgja reglum	Vinnualkar Vinna skilvirkt Herferðir málstaðir Persónulegur þroski Gæla löngun Efast um yfirboðara	Fjarlægja verkefni Treysta á sjálfa sig Vilja skipulag og leiðsögn Efasemdafólk	Hvað er næst Vixlvinna Seigla Frumkvöðlar Umburðarlynd Markmið miðuð
Vinnan er	Skuldbinding	Spennandi ævintýri	Erfitt verkefni	Útkoman skiptir máli

Mynd 1. Samanburður á sérkennum kynslóðanna.

Ekki er hægt að fara yfir gildi Uppgangskynslóðarinnar án þess að hafa gildi kynslóðanna á undan og eftir til viðmiðunar. Að því sögðu verður stiklað á stóru hvað það er sem einkennir hverja kynslóð fyrir sig en sjónum einkum beint að Uppgangskynslóðinni, sem er viðfangsefni þessarar ritgerðar.

2.2.1 Reynda kynslóðin

Þessi kynslóð fædd á árunum 1922 til 1944, er nú að miklu leiti farin af vinnumarkaðnum, Reyndakynslóðin, kunni að meta aga og teymisvinnu. Sýndu einstaklingar af þessari kynslóð mikið trygglindi og báru virðingu fyrir reglum, stjórnsýslu og yfirvöldum (Zemke, Raines og Filipczak, 2000). Þessi kynslóð vandist því að vinnuskipulagið væri tengt starfsaldri, á þann hátt að reyndustu og elstu starfsmenn skipulagsheildarinnar væru efstir, þar á eftir kæmu millistjórnendur og svo rækju þeir yngstu lestina. Þeir trúðu á píramídistjórnskipulag þar sem byggt er á því að

möguleikinn á því að vinna sig upp metorðastigann sé gert með vinnusemi og dugnaði (Duchscher og Cowin, 2004).

2.2.2 Uppgangskynslóðin

Uppgangskynslóðin fædd á árunum 1945 til 1964, fékk nafn sitt af sprengingu í fjölgun barnsfæðinga sem varð á uppgangsárunum eftir seinni heimstyrjöldina. Ducher og Cowin (2004) tala um að þessi sprenging hafi varað í 18 ár eða á árunum 1946 til 1964. Er þetta lang fjölmennasta kynslóðin uns Aldamótakynslóðin leit dagsins ljós. Sem börn ólst Uppgangskynslóðin upp við efnahagslega velmegun og tækifæri. Dæmigerð fjölskylda samanstóð af tveimur foreldrum, þar sem faðirinn var fyrirvinnan og móðirin sá um heimilið og börnin. Sem unglingar urðu málefni eins og réttindi einstaklingsins í brennidepli, þeir mótmæltu misrétti og börðust fyrir minnihlutahópum. Einnig voru þessir einstaklingar í mikilli uppreisn gegn óbreyttu ástandi og fóru í mótmælagöngur, eins og gegn Víetnam stríðinu (Duchscher og Cowin, 2004) eða veru Íslands í NATO. Þau ólust upp á rokkónlistartímabilinu, horfðu á sjónvarp og nutu þess að versla með kreditkortum

Sökum þess hversu breytt bilið er hjá Uppgangskynslóðinni hafa margir einstaklingar fæddir á þessum árum náð þeim tímamörkum að vera á miðjum aldri eða vera kominn á seinni hlutann á starfsævinni eða jafvel farnir af vinnumarkaðnum. Samkvæmt tölum Hagstofu Íslands eru einstaklingar á vinnumarkaði, sem tilheyra þessari kynslóð á Íslandi um það bil einn þriðji (Hagstofa Íslands, e.d.). Sökum fjölda einstaklinga í þessari kynslóð, getur það haft áhrif á lífsviðhorf þeirra. Sem dæmi má nefna að samkeppni um störf var mjög mikil og getur það þá stuðlað að sálrænni vanlíðan á erfiðum tímum (Steinberg o.fl., 2011). Á miðjum aldri eru einstaklingar Uppgangskynslóðarinnar einnig þekktir sem Samlokukynslóðin (e. sandwich generation), þar sem þeir eru fastir á milli barna sinna sem eru að vaxa úr grasi og aldraðra foreldra sinna. Þeir eru oft skilgreindir sem vinnu alkar (e. workaholics) sem leggja að jöfnu vinnu sem uppfyllir bæði persónulegan vöxt og sjálfsvirðingu (Berger, 2014; Duchscher og Cowin, 2004; Feldman, 2014; Steinberg o.fl., 2011).

Espinoza, Ukleja og Rusch (2010) tala um að sjálfsvitund, vellíðan og heilsa séu gildi Uppgangskynslóðarinnar. Veraldleg gæði og auður eru mikilvæg fyrir marga og einnig tala þau um að margir vilji halda í eilífa æsku, hlaupa hratt og stökkva hátt. Á sjöunda

áratugnum taldi þessi kynslóð mikilvægt að hafa frelsi til að neyta eiturlyfja ef þau kysu svo, í dag aftur á móti vill þessi kynslóð ókeypis lyf frá ríkinu. Talað er um að Uppgangskynslóðin nýti sér ekki tæknina til að gera störf sín auðveldari heldur til þess að geta unnið meira. Vinnudagurinn er lengri hjá þessari kynslóð, að jafnaði allt að einum mánuði á árs grundvelli. Að auki samsamar hún sig mjög starfi sínu (Espinoza, Ukleja og Rusch, 2010).

Hægt er að segja að Uppgangskynslóðin sé hippakynslóðin sem lifir eftir því að allir eigi að vera vinir, allir eigi að taka þátt. Einstaklingar þessarar kynslóðar vilja að starfsandi sé góður og þeir huga vel að mannlega þættinum hjá skipulagsheildinni. Það geta bæði verið foreldrar og börn innan þessarar kynslóðar, sökum þess hversu langt tímabil hún nær yfir. Innan Uppgangskynslóðarinnar geta verið bæði foreldrar X-kynslóðarinnar ásamt bestu vinum þeirra eða mökum.

Í grein sinni talar Dwyer (2009) um að í mörgum löndum verði líklegt að þörf verði fyrir starfskrafta einstaklinga af Uppgangskynslóðinni fram yfir eftirlauna aldur þeirra. Eins og áður hefur komið fram þá er þessi kynslóð mjög fjölmenn en kynslóðin á eftir henni mun fámennari og kynslóðin þar á eftir, Aldamótakynslóðin rétt að koma inn á vinnumarkaðinn. Talið er að vöntun verði á hæfum starfskrafti af þessum sökum. Hefur verið brugðist við þessu hjá stórum fyrirtækjum bæði í Kanada og Bandaríkjunum með því að ráða eftirlaunaþega til starfa sem meðal annars snýr að því að þjónusta jafnaldra þeirra (Dwyer, 2009). Einnig er það talið áhyggjuefni að þegar þessi kynslóð fer af vinnumarkaðnum að til komi þekkingarmissir og að barist verði um starfskraftinn (Beinhocker, Farrell og Greenberg, 2009). Einstaklingar í Uppgangskynslóðinni hafa varið miklum tíma í að hugsa um og skoða hvað þeir ætla að gera þegar þeir fara á eftirlaun. Að mati Boyd og Bee (2012) eru þeir ekki nógu skipulagðir og þrátt fyrir að vera neyslufrekasta og ríkasta kynslóðin í Bandaríkjunum er hún illa undirbúin fjárhagslega fyrir eftirlaunaárin.

Þessi kynslóð undirbýr sig á allt annan hátt að yfirgefa starfsvettvanginn en kynslóðin á undan þeim, þar sem það var einungis karlmaðurinn sem fór á eftirlaun. Uppgangskynslóðin sækist meira eftir að minnka við sig vinnu og vera í hlutastarfi, frekar en hætta frá degi til dags. Að vera einn daginn í fullri vinnu og þann næsta kominn á eftirlaun (Gobeski og Beehr, 2009).

Espinoza, Ukeleja og Rusch (2010) segja þó að Uppgangskynslóðin hafi sett þær reglur sem eru ríkjandi á vinnumarkaðnum í dag og hefur reynt erfitt að breyta þeim reglum sökum stærðar kynslóðarinnar á vinnumarkaði.

Mikilvægt er að aldurstengja ekki andlegar og líkamlegar gáfur og hæfileika. Samkvæmt Armstrong (2012) eru einstaklingar á vinnumarkaði að eldast og bendir hann á að aldur segi í sjálfu sér ekkert um frammistöðu í starfi. Yfirfærsla þekkingar er mikilvæg fyrir skipulagsheildina og því mikilvægt að kynslóðirnar vinni vel saman.

Afleiðingarnar af því að svo stór kynslóð fari af vinnumarkaðnum getur verið slæmt fyrir samfélagið, sérstaklega í ljósi þess að ekki tekur við eins fjölmenn kynslóð. Hætt er við að eftirspurn eftir vinnuafli aukist (Boyd og Bee, 2012; Steinberg o.fl., 2011). Ekki er ólíklegt að það sé vilji fyrir því en þó ber að hafa í huga að þessi kynslóð hefur öðrum skyldum að gegna en þær sem á eftir henni koma. Sem Samlokukynslóðin þurfa þessir einstaklingar að huga bæði að foreldrum sínum og börnum og þurfa því að huga vel að frítíma sínum. Líklegt væri að þessir einstaklingar myndu jafnvel þiggja að vinna hlutastörf og fá lengra orlof.

Hagfræðingar spá því að Uppgangskynslóðin muni njóta ævikvöldanna mun betur og á allt annan hátt en foreldrar þeirra gerðu. Auk þess sem að þessari kynslóð er spáð því að verða heilbrigðasta, best menntaða og langlífasta eftirlaunakynslóðin í sögunni (Boyd og Bee, 2012).

Í þessari rannsókn eru viðmælendur einstaklingar sem tilheyra Uppgangskynslóðinni. Það er einmitt hluti af þeirri kynslóð sem er á miðjum aldri núna og hafa þeir einstaklingar allir gengið í gengum breytingar á starfsvettvangi og eru farnir að huga að því hvernig starfslokum þeirra verði háttað.

2.2.3 X – kynslóðin

Af kynslóðunum leggur X-kynslóðin sem fædd er á árunum 1965 til 1982, mest upp úr sveigjanlegum vinnutíma og hæfilegu álagi. Einnig að starf þeirra samsvari eigin hæfileikum. Þau upplifðu AIDS, báðir foreldrar unnu utan heimilis og skilnaðir þrefölduðust (Espinoza o.fl., 2010) og urðu þau að sjá um sig sjálf með lykla um hálsinn. Vera Víðisdóttir (2014) greinir frá því í rannsókn sinni að þessi kynslóð fæðist þegar getnaðarvanarpillan kom á markaðinn, efnahagskreppa reið yfir, tölvurnar litu dagsins ljós og kvenréttindabaráttan var í blóma. Að í raunveruleikanum hafi val á námsleið og

starfi að því loknu verið auðveldari sökum smæðar þessarar kynslóðar, það voru einfaldlega færri um hituna (Vera Víðisdóttir, 2014). Þetta eru börn Uppgangskynslóðarinnar sem ólust upp við það að foreldrarnir vildu allt það besta fyrir börnin sín og að þeirra líf ætti ekki að vera eins erfitt og þeirra hafði verið.

2.2.4 Aldamótakynslóðin

Þessi kynslóð sem fædd er á árunum 1982 til 2000, hefur verið nefnd mörgum mismunandi nöfnum, Y-kynslóðin, Aldamótakynslóðin og jafnvel stundum nefnd Velmegunarkynslóðin, við höldum okkur við Aldamótakynslóðina. Hjá þessari kynslóð er starfið eða vinnan ekki í fyrsta sæti í lífinu heldur er krafa um jafnvægi milli einkalífs og vinnu. Það er lítil tryggð gagnvart vinnuveitandanum og viðhorfið til hans einkennist fyrst og fremst af því hvað vinnuveitandinn getur gert fyrir einstaklinginn fremur en hvað einstaklingurinn getur gert fyrir hann. Mikilvægt er fyrir þessa kynslóð að þróa sig bæði í vinnu og einkalífi og er símenntun því þýðingarmikill þáttur í starfi þeirra. Hjá þessari kynslóð skipar teymis- og samvinna stóran þátt í starfinu og líkar þeim best að stjórnskipulagið sé flatt og með dreifðri ábyrgð (Duchscher og Cowin, 2004). Líf þessarar kynslóðar mótaðist meðal annars af farsímum og netmiðlum. Þessi kynslóð þrífst á sífelldri endurgjöf.

Ef undanfarnar upplýsingar um kynslóðirnar eru dregnar saman þá er hægt að segja að margar goðsagnir hafa myndast um hverja kynslóð fyrir sig. Eru þær oftast neikvæðar frekar en jákvæðar og sagðar af einstaklingum sem tilheyra annarri kynslóð. Hin staðlaða ímynd af Aldamótakynslóðinni er talin vera að hún sé óöguð, sjálfmiðuð, ótrú og beri litla virðingu fyrir öðrum (Myers og Sadaghiani, 2010) á meðan X-kynslóðin er sögð samanstanda af veikgeðja og bitrum einstaklingum sem gangi um með sár á sálinni sökum skilnaðar foreldra. Þessi kynslóð sé alin upp af sjónvarpinu og séu fyrstu lyklabörnin (Mitchell, McLean og Turner, 2005). Uppgangskynslóðin er talin vita allt best og að leiðtogar innan hennar séu sérfræðingar efuðust ekki um að svörin sem þeim væru gefin, væru rétt (Bennis og Thomas, 2007).

Eins og áður hefur komið fram er Uppgangskynslóðin fjölmennasta kynslóðin hingað til og eru einstaklingar hennar frekar ópolinmóðir og ákafir, metnaðarfullir, og tregir til að leyfa næstu kynslóð að taka við stjórntaumunum. Þeir eru yfirmáta vinnusamir, jafnvel vinnualkar og eru fullir af innri hvatningu að leita eftir ytri umbun í stöðu og

veraldlegum gæðum. Kynslóð X er sjálfstæð og treystir fyrst og fremst á sjálfa sig, setja sér sín eigin mörk ásamt því að stjórna tíma sínum sjálfur. Þessi kynslóð kys að vinna án leiðsagnar og er alls ekki tilbúin að fórna sér fyrir vinnuna. Framtíðin tilheyrir þó Aldamótakynslóðinni sem flokkast undir velmegunarkynslóð og er fjölbjóðlegri og mun tæknifærari en þær kynslóðir sem á undan henni eru. Líkur eru á að Aldamótakynslóðin muni gera sömu kröfur og kynslóð X um jafnvægi á milli vinnu og einkalífs teymis- og samvinna og breytingar eru eðlilegar hjá þessari kynslóð, auk þess að þessir einstaklingar munu væntanlega líta á símenntun sem lykil að starfsframa sínum (Duchscher og Cowin, 2004; Steinberg o.fl., 2011).

2.3 Lífsskeið

Til að rannsaka aldurstengdar breytingar á öllu mannlegu á einu æviskeiði er notuð þroskasálfræði. Þessi fræðigrein er viðurkennd í öllum þjóðfélögum og menningarheimum, sem eru í stöðugri þróun. Í þessari tegund fræðigreinar er sjónum beint að líffræði-, sálfræði- og félagslegum þáttum sem hafa áhrif á lífsskeið mannfólksins og hvernig líklegt er að einstaklingar þroskist í gegnum líf sitt. Í bók sinni greinir Kathleen S. Berger (2014) frá því að allt hafi þetta hafist með Sigmund Freud sem á seinni hluta nítjándu aldarinnar. Hann hóf að rannsaka mannlegt eðli og hverjar gætu verið orsakir og afleiðingar þess að einstaklingurinn hagi sér og bregðist við eins og hann gerir. Á síðasta aldarfjórðungi hafa fræðimenn, sem rannsaka þróun mannsins, aukið áherslur á mannlega þáttinn og stækkað rannsóknirnar með fjölmennara úrtaki. Fela þær þá í sér að sjónum er beint sérstaklega að breytingum sem eiga sér stað á öllum stigum æviskeiðsins. Er þá verið að tala um líkamlegar, vitsmunalegar, andlegar, tilfinningalegar, félagslegar, siðferðilegar breytingar til þess að sjá hvernig persónuleiki einstaklingsins þróast (Berger, 2014).

Jafnframt greinir Berger (2014) frá því að samkvæmt sálfræðingnum Erik H. Erikson er aðal sálfélagslega verkefni einstaklings á miðjum aldri er að þróa með sér löngun til þess að auka áhrif sín sem og auka skuldbindingu sína til fjölskyldunnar, samfélagsins og komandi kynslóða. Þó er í því þversögnin um tilgangsleysi einstaklingsins og að vera upptekinn af sjálfum sér. Eða með öðrum orðum að einstaklingur á miðjum aldri er umhugað um að mynda tengis og leiðbeina komandi kynslóðum. Einstaklingur sem ekki

nær að auka sköpun sína upplifir stöðnun verður upptekinn að sjálfum sér með tilheyrarandi eftirlátssemi og langvarandi heilsuleysi (Berger, 2014; Erikson, 1968).

Miður aldur er þó minnst skoðaða aldurstímabilið af öllum lífsskeiðum innan þroskasálfræðinnar og er oft talið síðasta vígið sem á eftir að falla þegar kemur að rannsóknum þar. Sökum þess að þetta aldurstímabil hefur fengið hvað minnsta athygli hjá fræðimönnum vitum við einfaldlega ekki eins mikið um þetta aldursbil eins og önnur á lífsskeiðinu (Boyd og Bee, 2012). Því er erfitt að fullyrða hvort það sé lítið um þroska eða breytingar á þessu aldursbili, þar sem skortur er á rannsóknum til að styðja eða hnekkja þeirri skoðun. Skortur er á að geta skipt fullorðinsárunum niður í smærri einingar. Mætti rekja það til þess að frumkvöðlar þroskasálfræðinnar eins og Freud og Eriksson skilgreindu þetta aldurskeið ekki eins vel og aldurskeið bernskunnar og unglingsárin (Berger, 2014).

Almenn sýn á einstaklinga á miðjum aldri er að þeir séu farnir að grána í vöngum, hárið sé farið að þynnast og líkamþyngd sé farin að aukast. Erfitt er að segja nákvæmlega hvenær einstaklingurinn fer inn í miðaldurinn, þar sem auðveldara er að afmarka fullorðinsárin hjá yngri og eldri einstaklingum (Steinberg o.fl., 2011). Eins og með barnseignum og hjónabandi hjá þeim yngri og fráhrarfi af vinnumarkaðnum eða andláti hjá þeim eldri.

Steinberg, Bornstein, Vandell og Rook (2011) skilgreina miðjan aldur sem tímabil sem nær yfir 25 ár, allt frá 40 ára til 65 ára en benda jafnframt á að markmið og líf einstaklinga sé breytilegt eftir því hvort hann sé í byrjun fimmtugsaldursins eða kominn á miðjan sjötugsaldur. Kyn, þjóðfélagsstaða og kynþáttur eru hlutar af breytunum í þróun einstaklingsins á miðjum aldri. Þróunin yfir lífsskeiðið er vaxandi eftir því hvaða leiðir viðkomandi einstaklingur hefur valið á lífsleiðinni (Steinberg o.fl., 2011). Í þessari þróun verða einstaklingarnir afar ólíkir og oft er talað um að þeir vaxi frá hver öðrum. Alveg eins og á unglingsárunum vex meðal einstaklingurinn á fullorðinsárunum, en á annan hátt. Er þá frekar átt við að vöxturinn sé andlegur frekar en líkamlegur.

Margir einstaklingar lenda í því þegar þessu aldurskeiði er náð, að upplifa tímabil þar sem þeir fara í endurmat á viðhorfum sínum og gildum. Einhverjir hlutar af þróun einstaklingsins á miðjum aldri er algildur eins og tíðarhvörfin (e. menopause) með tilheyrandi hitakófi (Kronenberg, 1994) eða næstum því algildur eins og leitinn að

markmiðum lífsins í tengslum við fjölskyldu, vini og vinnu. Boyd og Bee (2012) halda því þó fram að önnur atriði sem snúa að þessari þróun geti verið breytilegt á milli menningarheima.

2.3.1 Félagsleg

Sálfræðingurinn Erik H. Erikson (1994) þróaði kenningu um lífsskeiðin sem hann skipti í átta stig. Talar hann um, bernskuár, unglingsár, fullorðinsár og elliár. Á mynd 2 má sjá yfirlit yfir lífsskeiðin eins og Eriksson skilgreindi þau. Taldi hann að það væri alltaf finna andstæður, eins og á stigi eitt þar sem bæði er að finna traust og vantraust.

Stig	Aldur	Einkenni
1	0 - 1	Traust eða vantraust
2	1 - 3	Sjálfstæði eða efi
3	3 - 5	Frumkvæði eða sektarkennd
4	5 - 12	Dugnaður eða minnimáttarkennd
5	12 - 18	Sjálfsmynd eða sjálfsmyndarruglingur
6	18 - 35	Nánd eða einangrun
7	35 - 55	Sköpun eða stöðnun
8	55 - 100	Heilsteypt sjálf eða biturleiki

Mynd 2. Lífsskeið Erikson.

Á stigi sjö er tímabilið 35 – 55 ára og nefndi hann það sköpun eða stöðnun. Þetta skeið í kenningu sinni taldi hann að einkenndist af því að finna nánd við aðra manneskju án þess að glata sinni eigin sjálfsmynd. Samkvæmt honum telur hann að einstaklingurinn gæti átt það á hættu að einangrast ef hann lendir í því að glata henni. Á þessum árum fær einstaklingurinn þörf fyrir að miðla því sem hann hefur lært í gegnum tíðina og gerir hann það ýmist með því að stunda listir, kennslu eða bæta samfélagið á einhvern hátt (Erikson H Erikson, 1994).

Rannsóknnum ber ekki saman um hvort að sköpun aukist þegar komið er á miðjan aldur (Morfei, Hooker, Carpenter, Mix og Blakeley, 2004; Zucker, Ostrove og Stewart, 2002) en fræðin styðja þó við skoðun Erikson (1994) um að tengsl séu á milli sköpunar og geðheilsu hjá miðaldra einstaklingum. Sem dæmi má nefna að rannsóknir hafa sýnt að það er jákvæð fylgni á milli lífsgleði og starfsánægju og hvernig tilfinningaleg líðan er (Ackerman, Zuroff og Moskowitz, 2000).

Cullberg (1990) er sammála Erikson og telur að upphafið á þessu ferli sé í byrjun eða um miðjan fertugsaldurinn. Sennilega er það þó minni umbreyting að komast á miðjan aldur en að komast á gelgjuskeiðið en samt sem áður er fimmtugsaldurinn reynslutími á ákveðnum þróunarkafla á lífsskeiðinu. Þeim kafla þar sem er leiðin liggur til minnkandi starfsgetu. Að auki sér einstaklingurinn fram á minnkandi mátt sinn, og að verða háðari öðrum uns ævilokin blasa við.

Boyd og Bee (2012) greina frá því í bók sinni að einstaklingar á miðjum aldri séu sérlega skapandi og helst það í hendur við kenningar Eriksons. Hæfni þeirra til að koma með frumlegar, viðeigandi og mikilsverðar hugmyndir eða lausnir við vandamálum er mikil. Má það meðal annars sjá í rannsóknum að nánast hver einasta vísindalega grein sem kynnt var, voru hugmyndasmiðirnir milli fertugs og fimmtugs. Birtu þeir sínar mikilvægustu rannsóknir komnir vel inná sextugsaldurinn. Samkvæmt Cullberg (1990) fara margir einstaklingar í það að mennta sig, annað hvort bæta við sig meiri þekkingu með endurmenntun eða jafnvel fara í að læra eitthvað alveg nýtt (Feldman, 2014). Þetta er það sama og Eriksson talar um í kenningu sinni með sköpuninni.

Þegar komið er á miðjan aldur, upplifa margir að líf þeirra sé komið í fastar skorður venjunnar. Gerist það oft en ekki ómeðvitað og einstaklingurinn upplifir að hann finnur sig stirðna hægt og rólega upp, bæði líkamlega og andlega. Foreldrar viðkomandi einstaklings eldast og fara að falla frá. Sem voru áður, einungis með því að vera til, eins konar milliliður á milli hans og mannsins með ljáinn. Af þessu sprettur oft upp einhverskonar ofboðstilfinning þar sem þörfin eykst að brjóta af sér hlekkina og gera eitthvað (Cullberg, 1990). Vinirnir halda áfram að vera til staðar, þrátt fyrir að það séu ekki sömu samskiptin og áður hafi verið, þá halda þeir sambandi og vináttan er enn mikils metin hjá þessum aldurshópi (Steinberg o.fl., 2011).

Þekkt er að hjá sumum einstaklingum kemur kreppa (e. crisis) í kjölfar þess að einstaklingurinn gerir sér grein fyrir dauðleika sínum. Þessi kreppa er oft kölluð Miðaldurskreppan (e. midlife crisis). Á þessum aldri gera margir sér grein fyrir að æskan er takmörkuð og þeir hafa ekki náð öllum markmiðum sínum í lífinu. Allir finna ekki fyrir slíkri reynslu, það er að segja uppnámi eða streitu á miðjum aldri. Þess í stað geta einstaklingar gengist undir miðaldurs umskipti (e. midlife transition) eða breytingar frekar en tilfinningalegu umróti (Steinberg o.fl., 2011). Aðrir einstaklingar á miðjum aldri

kjósa að endurskoða eða endurmeta reynslu sína með því að hugsa um sjálfan sig eins og þeir séu í blóma lífs síns frekar en að það sé farið að síga á seinni hlutann á ævi þeirra (Cullberg, 1990).

Margar mikilvægar umbreytingar verða á þessu aldursbili þá er átt við bæði félagslegar og sálfræðilegar. Með félagslegum breytingum getur verið um að ræða missi nánustu ættingja eins og foreldra, systkina og jafnvel vina í vaxandi mæli. Börnin flytja að heiman (e. empty nest syndrome) og vinir eða systkini veikjast eða deyja (Boyd og Bee, 2012). Allt þetta eykur meðvitund um dauðleikann, endalok lífsins. Einnig er minnkaður líkamlegur lífskraftur byrjandi ellimörk og aukin hætta á því að verða fyrir barðinu á sveiflum á vinnumarkaðnum. Ef einstaklingur fer í gegnum kreppu á þessu tímabili, geta afleiðingar verið margvíslegar. Afleiðingarnar geta verið allt frá einföldum breytingum eins og að skipta um starf í það að flytja búferlaflutningum úr þéttbýli í dreifbýli. Einhverjir einstaklingar enda jafnvel á því að skilja við makann (Cullberg, 1990). Úrvinnsla á miðaldurskreppunni fer, samkvæmt Feldman (2014), hjá hverjum og einum einstaklingi fyrir sig, alveg eftir því hvernig honum tókst að leysa sjálfskenndar- og sjálfstæðiságreiningnum á fyrstu æviárunum og á gelgjuskeiðinu.

Samkvæmt Berger (2014) er ekki eins erfitt fyrir foreldra á miðjum aldri þegar börnin eru flogin úr hreiðrinu (e. empty nest syndrome) eins og oft hefur verið talið og það sé frekar goðsögn en staðreynd. Þegar talað er um „empty nest syndrome“ er átt við að tilfelli þar sem foreldrar upplifa óhamingju, áhyggjur, einmanaleika og þunglyndi þegar börn þeirra fara að heiman (Feldman, 2014). Þrátt fyrir að algengt sé að foreldrar upplifi tilfinningu um söknuð við brottflutning barna sinna þá eru litlar eða engar sannanir til sem styðja það.

Hjá einstaklingum á miðjum aldri eru samskipti við barnabörn ánægjuleg. Telja margir miðaldra einstaklingar að það sé eitt það mikilvægasta hlutverk sem viðkomandi hefur tekist á hendur (Steinberg o.fl., 2011), og jafnvel skemmtilegasta.

2.3.2 Heilsa

Almennt er heilsa einstaklinga á miðjum aldri frekar góð eða jafnvel framúrskarandi. Flestir þessara einstaklinga eru heilsuhraustir, vitsmunalega afkastamiklir á meðan öðrum hrakar (Feldman, 2014). Lítið er um rannsóknir á eðlilegri heilastarfsemi hjá einstaklingum á miðjum aldri þar sem þær rannsóknir sem gerðar hafa verið, snúa oft

en ekki að einstaklingum sem hafa beðið skaða á einhvern hátt (Boyd og Bee, 2012). Að því sögðu er erfitt að fullyrða neitt um hvernig heilastarfsemin er hjá heilbrigðum miðaldra einstaklingi, þar sem skortur er á rannsóknum er lúta að því. Þær fáu rannsóknir sem gerðar hafa verið benda til þess að það hægist á starfsemi heilans. Þrátt fyrir það hefur verið sýnt fram á það með rannsókn að hægt er að þjálfa upp miðaldra heilann og hélt hann snerpu sinni áfram nokkrum árum eftir að rannsókninni lauk (Ball o.fl., 2002). Þrátt fyrir að þær rannsóknir sem gerðar hafi verið bendi í sömu átt að hnignun snerpu og einbeitingu komu miðaldra einstaklingar betur út úr rannsóknum sem snéru að villum á akstursprófi en ungir ökumenn (Dobson, Brown, Ball, Powers og McFadden, 1999).

Á miðjum aldri þegar hin ýmsu líkamlegu vandamál fara að gera vart við sig, verður einstaklingurinn var við að líkaminn er ekki eins fljótur að jafna sig og komast í samt lag aftur, það tekur lengri tíma fyrir verki að hverfa og langvarandi og ólæknandi sjúkdómar fara að gera vart við sig (Boyd og Bee, 2012; Feldman, 2014; Steinberg o.fl., 2011). Algengustu heilsufarsvandamál þessa aldurskeiðs eru liðagigt, astmi, kransæðasjúkdómar, sykursýki, þvag- og kynfæra vandamál, hár blóðþrýstingur, geðtruflanir og heilablóðfall (Steinberg o.fl., 2011).

Þrátt fyrir að það séu margir þættir sem hafa áhrif á heilsu miðaldra einstaklings, þá er einna helst talað um erfðir, umhverfi og hegðun sem hafa hvað mest áhrif. Hegðun einstaklingsins getur haft veruleg áhrif á líðan hans. Eins og reykingar, lélegt mataræði, lítil eða engin hreyfing og misnotkun á hvers kyns fíkniefnum og vímugjöfum (Steinberg o.fl., 2011). Með því að huga að mataræði, passa streituvalda og fá nægan svefn, getur einstaklingur haft verulega jákvæð áhrif á heilsufar sitt. Samkvæmt Boyd og Bee (2012) sýnir heilbrigður miðaldra einstaklingur meiri samsvörun með yngri einstaklingum en jafnöldrum sínum sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða. Á það við bæði skyn- og vitsmunalega.

Persónueinkenni hvers einstaklings verða fyrir áhrifum af genum, uppeldi, atburðum í gegnum lífið. Sama má segja um landfræðileg og menningarleg áhrif sem hann verður fyrir á lífsleiðinni. Þetta allt saman gerir einstaklinginn að því sem hann er.

2.3.3 Starf

Samkvæmt Steinberg ofl., (2011) leikur starfið stórt félagslegt hlutverk í lífi hvers miðaldra einstaklings. Á miðjum aldri eru flestir einstaklingar búnir að vera 20 til 30 ár á vinnumarkaðnum. Starfið hefur margar mismunandi hliðar fyrir einstaklinginn. Má þar nefna félagsleg samskipti við vinnufélaga, fjárhagslegt sjálfstæði, persónuleg sjálfsvirðing og tækifærið til að koma þekkingu áfram til næstu kynslóðar. Flestir miðaldra einstaklingar leitast við að finna tilgang með starfi sínu eins og að ná árangri og deila þekkingu sinni.

Einstaklingar á miðjum aldri hafa oft mikla reynslu á vinnumarkaðnum og í starfi sínu og njóta þess að vinna sökum þess að þeir njóta viss forskots með þekkingu sinni og reynslu. Þó eru ekki allir miðaldra einstaklingar ánægðir á vinnustaðnum. Orsakast það oft af því að einstaklingurinn hefur ekki náð þeim frama sem hann átti von á þegar hann hóf starfsferilinn (Feldman, 2014). Sem dæmi má einnig nefna miðaldra konur sem lenda í því að fá ekki frekari stöðuhækkanir og eru yfirleitt á lægri launum en karlkyns samstarfsmenn þeirra. Er meðal annars talið að það sé vegna þess að konur eiga það til að sníða starfsframa sinn að þörfum fjölskyldunnar og missa þá af tækifærum sem annars stæðu þeim til boða (Steinberg o.fl., 2011). Miðaldra einstaklingar þurfa einnig að leggja meira á sig í því að fylgjast með hvað sé að gerast í tækniframförum á þeirra starfsvettvangi. Meðal annars til að hellast ekki úr lestinni og yngri og tæknivæddari einstaklingar komi ekki inn af götunni og taki starfið þeirra (Steinberg o.fl., 2011).

Einstaklingar á miðjum aldri verða atvinnulausir jafnt og einstaklingar á öðrum aldursskeiðum. Þrátt fyrir það eiga miðaldra einstaklingar það til að vera lengur atvinnulausir en aðrir og eiga erfiðara með að finna nýja vinnu. Samkvæmt Boyd og Bee (2012) stafar þetta af því að vinnuveitendur telja að yngri starfsmenn séu fljótari og eigi auðveldara með að tileinka sér nýja tækni eða vinnuhætti. Þetta getur haft gífurleg áhrif á einstaklinginn sem ætti á þessum tíma á lífsskeiðinu sínu að vera að njóta vinnunnar og vera í fjárhagslegu öryggi. Rannsóknir hafa sýnt (Boyd og Bee, 2012) að algengt er að þegar starfsmanni á miðjum aldri er sagt upp, að það sé eðlilegur fylgifiskur að einstaklingurinn verði veikur. Upplifir hann þá meiri kvíða og þunglyndi og líkur aukast á líkamlegum veikindum. Þegar einstaklingar ákveða sjálfir að skipta um starf eða starfsvettvang er það af ýmsum innri ástæðum. Trúa þeir því að nýtt starf verði

áhugaverðara og ánægjulegra. Sameiginlegt er með þessum einstaklingum sem velja sjálfir að skipta um starf að þegar þeir líta á næsta skref á starfsferlinum þá vilji þeir ekki lengur frekari frama í núverandi starfi og þar af leiðandi leita annað (Greenhaus, Collins, Singh og Parasuraman, 1997).

Í bók sinni talar Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2011) um að hver og einn einstaklingur eigi sinn stað í atvinnulífinu og notar í þeim tilgangi líkingarmál við íþróttir að hver íþróttamaður eigi sína fjöl þar sem hann nái hámarks árangri. Yfirfærir hún þetta á atvinnulífið þar sem hver og einn einstaklingur vinni við það starf sem honum finnist vera köllun sín og sé þá búinn að finna sína fjöl og með því nái hann hámarks árangri í starfi (Árelía Eydís Guðmundsdóttir, 2011). Feldman (2014) telur að það séu nokkrar ástæður fyrir því að einstaklingar skipta um starfsvettvang á miðjum aldri. Það getur verið vegna þess að starfið þeirra er ekki lengur krefjandi, eða vegna þess að starfið breytist á þann hátt að þeim líkar það ekki. Ástæðan getur einnig verið vegna þess að einstaklingnum hefur verið sagt upp störfum. Álag getur einnig verið orðið of mikið eða starfið breyst það mikið að einstaklingurinn hefur ekki lengur ánægju af því (Feldman, 2014). Hver einstaklingur getur haft fleiri en einn vinnustað á starfsævinni og telur Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2011) það einmitt eins og nýr leikur í hvert skipti. Hver og einn geti endurfundið fjölinu sína upp á nýtt í hvert skipti í hverju nýju starfi.

Fyrir suma einstaklinga á miðjum aldri verður í síauknum mæli meira álag þegar óánægja með starfsumhverfi eða fjölda verkefna hjá einstaklingnum eykst. Í sumum tilfellum verður álagið svo mikið að það veldur kulnun eða löngun til að skipta um starf (Feldman, 2014). Við breytingu á starfsvettvangi er ekki ólíklegt að starfsmaðurinn sé aftur staddur á byrjunarreit þegar kemur að því að klifra upp metorðastigann. Þar af leiðir er líklegt að yfirmenn þeirra séu yngri en þeir (Barnett og Hyde, 2001; Sharf, 2013). Þegar til lengri tíma er litið, þá er það endurnærandi að hefja nýjan starfsferil á miðjum aldri. Samkvæmt Feldman (2014) eru einhverjir sem spá því að í framtíðinni verði það undantekningin en ekki regla að einstaklingar skipti ekki um starfsferil á miðjum aldri.

Ein af ástæðum þess að einstaklingur á miðjum aldri hugar að því að skipta um starfsvettvang getur verið kulnun í starfi.

2.3.4 Kulnun

Kulnun (e. burnout) er tegund af andlegu álagi. Kulnun er afleiðing af langvarandi tilfinningalegum og mannlegum samskiptum og álagi í starfi. Rannsóknir á kulnun hófust í Bandaríkjunum í kringum 1970. Eiga þær rætur sínar að rekja til starfsmanna í umönnunar og þjónustu störfum í heilsugeiranum, það er að segja hjúkrunarfólks og starfsfólks innan menntageirans eins og kennara (Maslach, Schaufeli og Leiter, 2001).

Engin ein skilgreining er til á kulnun í starfi en Maslach, Schaufeli og Leitner (2001) hafa skilgreint kulnun sem andstöðuna við helgun (e. engagement). Helgun einkennist af orku (e. energy), þátttöku (e. involvement) og virkni (e. efficacy) á meðan kulnun kemur í þremur víddum sem örmögnun (e. exhaustion), bölsýni (e. cynicism) og óskilvirkni (e. inefficacy). Ef þessar þrjár víddir kulnunar eru skilgreindar nánar þá stendur örmögnunarhlutinn einkum fyrir þá streituvaldandi grunnþætti hjá hverjum einstaklingi fyrir sig, sem er að glíma við kulnun. Starfsmanninum finnst að hann hafi farið framúr sjálfum sér þar sem enginn vilji er til að halda áfram við starfið. Þar sem allt loft er úr einstaklingnum og allir líkamlegir og andlegir kraftar eru uppunir. Bölsýni eða vantrú á sjálfum sér snýr að mannlegum samskiptum. Lýsir það sér þannig að einstaklingurinn er neikvæður, tilfinningalegu ójafnvægi og sýnir áhugaleysi gagnvart samstarfsfólki sínu, öðrum og starfinu. Óskilvirkni eða aðgerðarleysi er sá þáttur sem vísar til tilfinningalegrar vanhæfni og skorti á að ná árangri og framleiðni í starfi. Þetta aðgerðarleysi innan vinnustaðarins er oft fyrsta vísbendingin á kulnun það er að segja þegar starfsorkan minnkar og starfsmaðurinn upplifir örmögnun (Maslach o.fl., 2001).

Helsta orsök örmögnunar er mikil tímapressa og vinnuálag sem og skortur á stuðningi yfirmanns. Lítil sem engin endurgjöf getur haft mikil áhrif á starfsmanninn og flýtt fyrir kulnun. Athyglisvert er að kulnun er algengari hjá þeim einstaklingum sem hafa lítil eða engin áhrif á ákvörðunartöku á vinnustaðnum (Maslach o.fl., 2001). Starfsmaður sem upplifir kulnun í starfi skerðir framtíðar möguleika sína til að njóta lífsins. Oft getur kulnun haft varanlega skerðingu á lífsgæðum í för með sér, bæði innan vinnustaðarins og utan hans.

Á undanförunum áratugum hefur þekking á kulnun sem andlegum sjúkdómi aukist og er hann að verða viðurkenndari sem afleiðing af langvinnu félagslegum streituvöldum í starfi. Með rannsóknum á kulnun í starfi hefur skapast hvati til þess að hafa inngríp eða

afskipti af kulnun. Gildir þá einu hvort það er til að koma í veg fyrir hana eða eftir að hún hefur átt sér stað (Maslach o.fl., 2001). Langtíma streita getur jafnvel endað í að einstaklingurinn brenni út, sem er ástand andlegra þreytu.

2.3.5 Streita

Samkvæmt Steinberg o.fl. (2011) er streita til staðar hjá öllum aldurshópum en virðist vera óhjákvæmileg á miðjum aldri, þar sem steituvaldarnir eru margir. Má þar nefna að ala upp börn, reka fjölskyldu, borga af húsnæðislánum, læra að nota tækni sem er stöðugt að breytast og takast á við langvarandi heilsuvandamál. Allir streituvaldarnir þurfa þó ekki að vera neikvæðir, geta þeir líka verið jákvæðir. Dæmi um jákvæða streituvalda er eins og að vinna í lottói, vera í hjónabandi eða fara í frí, sem geta valdið jafn mikilli streitu og neikvæðir streituvaldar (Steinberg o.fl., 2011).

Boyd og Bee (2012) greina frá því að flestir telja andlát á miðjum aldri vera ótímabært, þrátt fyrir það þá tvöfaldast dánartíðnin með hverjum áratug eftir þrjátíu og fimm ára aldur. Ólíkt andláti á unglingsárunum þá er andlát á miðjum aldri oft afleiðing eðlilegs dauðdaga frekar en af slysum (Steinberg o.fl., 2011). Setur slíkt dauðsfall oft af stað röð af atburðum í lífi einstaklingsins og hann fer að endurskoða líf sitt.

Það er á vinnustaðnum sem einstaklingar á miðjum aldri finna oftast fyrir streitu. Þeir geta fundið fyrir því að sett sé spurningamerki við hæfni þeirra sökum aldurs eða jafnvel fyrir þrýstingi að keppa við yngri starfsmenn. Hins vegar er ekkert sem bendir til þess að aldur hafi áhrif á hæfni eða getu einstaklinga á miðjum aldri, hvorki líkamlegu eða andlegu atgervi (Steinberg o.fl., 2011). Streita hefur óbein áhrif á heilsutengda hegðun. Einstaklingar undir miklu stressi eru ólíklegri til að fara reglulega til læknis, stunda hreyfingu eða hlusta á ráðleggingar læknis. Allt þetta getur leitt til eða haft alvarleg áhrif á heilsufar, þar á meðal stærri vandamál eins og hjartasjúkdóma (Feldman, 2014).

Maslach o.fl. (2001) tala um að algengustu upptök streitu á vinnustað er þegar einstaklingur er neyddur í breytingu á starfi sínu. Einnig ef misbrestur er á að vera metinn til árangurs eins og með stöðu- eða launahækkun. Einnig getur skortur á skapandi framlagi við ákvarðanatök, tilbreytingarlausri vinnu og takmarkanir á ögrandi og krefjandi starfi valdið streitu. Þegar einstaklingurinn telur sig vera á ófullnægjandi launum eða hefur á tilfinningunni að vera vannýttur, getur það valdið streitu. Sama má segja um óljóst verklag og starfslýsingar. Átök við yfirmann eða leiðbeinanda geta verið

streituvaldar. Einnig skortur á gæðum orlofs, vinnufíkn, og kynferðisleg áreitni. Einkennist það af vanmætti og stjórnleysi, sem og vanhæfni til að takast á við og klára verkefni (Maslach o.fl., 2001). Að undanskildu því að segja starfi sínu upp, má koma í veg fyrir að einstaklingurinn brenni út. Stressminnkandi aðferðir með einföldum hlutum eins og hugleiðslu eða hreyfingu geta hjálpað til. Einnig er ráðlegt að taka lengri hlé í vinnunni, standa upp og hreyfa sig oft og taka lengra frí eða orlof frá starfinu.

Ef mikil streita er í lífi einstaklingsins og hann upplifir að hann sé að brenna út, getur það valdið kreppu hjá viðkomandi. Hjá einstaklingi á miðjum aldri getur þetta verið algengara en hjá einstaklingum á öðrum aldri, sökum mikils álags bæði í starfi og í einkalífi.

2.3.6 Kreppa

Johan Cullberg (1990) telur að líf okkar sé eins og löng röð af andlegum kreppum. Að hans mati er það ekki endilega slæmt því að andlegar kreppur eru skilyrði allrar sjálfsþekkingar og þroska. Velur hann að kalla þessar kreppur lífskreppur (e. life crisis), eins og 25 ára kreppan (e. quarterlife crisis), fertugs kreppan eða áðurnefnd miðaldurskreppa og ellilífeyriskreppan (e. pension crisis). Mest skilgreinda kreppan er miðaldurskreppan sem hefst að mati Cullberg (1990) strax milli 40 og 45 ára aldurs. Það er þegar einstaklingurinn byrjar á ferlinu að spyrja sjálfan sig hverjar séu óskir hans og þrjár í lífinu. Hann veltir fyrir sér hver eru gildin, markmiðin og afrekin sem hann hefur náð fram að þessum tíma og hvað hann ætli að skilja eftir sig þegar hann endar lífskeið sitt.

Almennt séð séu einstaklingar á miðjum aldri ánægðir og sáttir við líf sitt eins og það er. Bee og Boyd (2012) halda því þó fram að miðaldurskreppan sé frekar goðsögn en staðreynd. Ástæðan fyrir því að oft sé talað um kreppu, sé vegna fjölda margra hlutverka sem einstaklingurinn þarf að taka að sér á þessum árum. Aðeins rétt um fjórðungur einstaklinga telur sig hafa gengið í gegnum kreppu eins og Erikson (1994) og Cullberg (1990) lýsa. Samt sem áður virðist vera að þessar kreppur hafa átt upphaf sitt í atvinnumissi eða að einhver nákominn þeim lést (Berger, 2014; Feldman, 2014; Steinberg o.fl., 2011).

Cullberg (1990) telur að hægt sé að tala um að einstaklingur sé í andlegri kreppu, þegar aðstæður í lífi hans eru þannig að allt það sem hann hefur lært hingað til og getað

nýtt sér nægir ekki til að leysa þá stöðu sem hann finnur sig í. Með öðrum orðum að lífsreynsla og viðbrögð duga ekki til að takast á við lífið. Kringumstæður eru þannig að einstaklingurinn nær ekki tökum á aðstæðum, þannig að hann skilji þær og ráði vð þær. Vissulega geta andlegar kreppur einnig komið í kjölfar ytri atvika sem tilheyra eðlilegu lífi, en geta þó orðið sumum einstaklingum ofviða, eins og að ala barn, skipta um vinnustað, verða ellilífeyrisþegi og svo framvegis. Slíkar kreppur eru yfirleitt kallaðar þroska- eða lífskreppur.

Nokkur atriði er vert að hafa í huga þegar þegar talað er um andlegt kreppuástand frá sálfræðilegu sjónarmiði. Mikilvægt er að vita hvað það var sem ýtti einstaklingnum út í kreppuna og vert er að hafa í huga að einstaklingar takast misjafnlega á við kreppuástand. Bakgrunnur hvers einstaklings fyrir sig er það sem skiptir máli í hvernig hann tekur á kreppunni og hvernig hann bregst við (Kikhavani og Kumar, 2005). Einnig er mikilvægt að þekkja vel til andlegrar keppu sem tengist aldurskeiði einstaklingsins. Sumar tegundir álags leggjast mun þyngra á 25 ára einstakling en 35 ára einstakling og öfugt. Að sama skapi eru aðstæður þess sem er 45 ára aðrar en þess sem er 65 ára. Samanber að 45 ára einstaklingur er enn jafnvel í barnauppleidi á meðan 65 ára einstaklingur er að búa sig undir að fara af vinnumarkaði (Cullberg, 1990).

Það getur verið þjáningarfull lífsreynsla að ganga í gegnum andlega kreppu, þrátt fyrir það getur hún leitt einstaklinginn til meiri þroska, aukins skilnings og reynslu á hver sé raunveruleg eigin geta og takmarkanir. Því má segja að forsendur alls mannlegs þroska og framþróunar séu hinar ýmsu kreppur sem einstaklingurinn gengur í gegnum á lífsleiðinni. Að því sögðu er hægt að segja að þroski og framþróun séu ferli sem enginn endir sé á fyrr en að loknu öllu æviskeiðinu. Það er því hægt að segja að allir hafa þróunarmöguleika, jafnt ungir sem aldnir (Cullberg, 1990). Að því sögðu þá er sérhver reynsla einstaklingsins í upphafi ævi hans það sem mótar hann töluvert mikið og að viðbrögð hans við örðuleikum á fullorðinsárum megi rekja til barnæskunnar (Berger, 2014).

Cullberg (1990) talar um að hjálparþörf einstaklinga í lífskreppum birtist oft í depurð, svefntruflunum, ofnotkun áfengis, kvíða eða öðrum einkennum sem oftast virðast þó meira líkamlegs eðlis en andlegs. Til að koma til móts við þessa hjálparbeiðni er oft gripið til að leysa vandamálið með lyfjum, stofnunarvist eða sjúkravottorði eða

einhverjum öðrum sambærilegum aðgerðum. Oftar en ekki hefur það þó sýnt sig að þessi viðbrögð eru ónóg eða alröng.

2.3.7 Jákvæð sálfræði

Jákvæð sálfræði er ekki gömul sem fræðigrein, því það var ekki fyrr en upp úr 1997 sem sálfræðingarnir Martin Seligman og Mihaly Csikszentmihalyi fóru að skoða jákvæðu sálfræðina sem fræðigrein. Þeir sáu að í rannsóknum hjá akademísku sálfræðinni var ávallt leitast við að finna hvað veldur óhamingju einstaklinga, frekar en skoða hvað það sé sem veldur hamingju þeirra. Í framhaldi lögðu þeir aukna áherslu á rannsóknir sem snúa að því hvað það væri sem í raun og veru gæfi einstaklingnum gildi. Hvernig hægt væri að bæta líf sitt með því að efla og skilja jákvæðni og hvað veldur henni. Jákvæð sálfræði er vísindaleg athugun á því sem vel gengur í lífi einstaklingsins frá vöggu til grafar ásamt öllum áfangastöðunum þar á milli (Kristján Kristjánsson, 2011).

Eldmóður í starfi leiðir til stolts og hollustu. Hrifning er þegar starfsmaður er niðursokkinn í verkefni sitt og tíminn líður hratt og á viðkomandi erfitt með að slíta sig frá verkinu (Maslach o.fl., 2001). Þá talar Csikszentmihalyi (2002) um að einstaklingurinn sé í flæði þegar hann er að vinna eða framkvæma eitthvað sem hann sekkur sér niður í og gleymir stund og stað, sem leiðir af sér hamingju og ánægju.

Samkvæmt Seligman (2002) felst undirstaða jákvæðrar sálfræði þremur megin þáttum. Í fyrsta lagi eru það skoðun eða athugun á jákvæðum tilfinningum. Í öðru lagi er það skoðun eða athugun á jákvæðum eiginleikum og þá fyrst og fremst hugrekki, styrk, gáfum og dyggðum. Í þriðja lagi er skoðun eða athugun á jákvæðum tengslum eins og lýðræðislegum vinnubrögðum, sterkum fjölskylduböndum og frelsi til að tjá sig. Á tímum erfiðleika er mikilvægt að hlúa að og auka styrk jákvæðra eiginleika. Þeirra á meðal, hugrekki, innsýn, heiðarleika, sanngirni og hollustu, sem getur orðið mjög mikilvægt fyrir einstaklinginn. Þessa eiginleika er mikilvægt að hafa alltaf, þó mun mikilvægara þegar erfiðleikar steðja að, en þegar allt leikur í lyndi (Seligman, 2002).

Hugrekki það sem Seligman (2002) talar um bendir Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2011) einnig á og segir að það krefjist hugrekkis að takast á við atvinnumissi eða skipta um starf. Það krefst hugrekkis og kjarks að breyta um stefnu og halda á ný mið og skipta um atvinnu og starfsvettvang.

Allt breytist, sama hvort það er vinnan, vinirnir eða fjölskyldan. Lífið breytist, forsendur breytast sem og við sjálf breytumst. Ástríða okkar og þarfir breytast og þó svo að maður hafi fundið starfsvettvang sem manni líkar við, er ekki þar með sagt að maður þurfi að vera þar fyrir lífstíð (Árelía Eydís Guðmundsdóttir, 2011). Að því sögðu er ekki ólíklegt að einstaklingar skipti um starfsvettvang nokkrum sinnum á lífsleiðinni, það sama má segja um maka eða jafnvel vinahópa.

3 Aðferðafræði

Þessi kafli byggist upp á því að gert verður grein fyrir framkvæmd rannsóknarinnar. Byrjað verður að fara yfir rannsóknaraðferðina í heild sinni, því næst hvernig hún var framkvæmd, þar sem greint er frá því hvernig þátttakendur völdust í rannsóknina. Að lokum verður farið yfir hvernig gagnaöflun fór fram og hvernig gögnin voru greind.

3.1 Rannsóknaraðferðir

Rannsókn þessi er eigindleg viðtalsrannsókn unnin eftir aðferðum grundaðrar kenninga (e. grounded theory). Markmiðið með þeim aðferðum er að þróa greiningar eða kenningarramma á fyrirfram ákveðnu fyrirbrigði, með því að rýna og lesa í þau gögn sem rannsakandinn hefur aflað sér, eða með öðrum orðum að kenningin sprettur upp úr gögnunum (Creswell, 2007). Er það því eitt af hlutverkum rannsakanda að sjá samhengi rannsóknarinnar og algengt er að eftir því sem líður á rannsóknina komi rannsóknarspurningarnar í ljós (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013). Í þessari rannsókn varð fyrir valinu að gera eigindlega rannsókn.

Rannsóknir eru undirstaða vísinda og forsendur fyrir framförum. Þegar rannsókn er framkvæmd er rannsóknargögnum safnað, þau túlkuð og greind til þess að spá, skýra, lýsa eða stjórna ákveðnum fyrirbærum. Tilgangur slíkra rannsókna getur verið til að afla nýrrar þekkingar eða sannreyna og styrkja þekkingu sem þegar er til staðar (Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Markmið og tilgangur vísinda er ekki aðeins að setja fram staðreyndir heldur einnig að útskýra þær í samhengi við helstu kenningar og skoða hvort þær lúti einhverjum ákveðnum lögmálum (Friðrik H. Jónsson og Sigurður J. Grétarsson, 2007).

Helstu aðferðir í rannsóknum í félagsvísindum eru eigindlegar (e. qualitative) og meginlegar (e. quantitative) rannsóknaraðferðir. Eigindlegar rannsóknaraðferðir eiga sér mun lengri sögu en meginlegar rannsóknaraðferðir (Blumberg, Cooper og Schindler, 2014). Hér á eftir verður farið yfir helsta muninn á eigindlegum og meginlegum rannsóknaraðferðum.

Með meginlegum rannsóknum er hægt að fá góða yfirsýn yfir veruleikann og alls kyns samanburður er mögulegur. Til dæmis með því að mæla, telja og vega. Hægt er að draga ályktanir og yfirfæra á stóra hópa, með niðurstöðum úr rannsóknum á smærri hópum (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013). Yfirleitt er þessi rannsóknaraðferð notuð þegar mæla á þekkingu, viðhorf, skoðanir eða jafnvel kauphegðun sem dæmi. Í meginlegum rannsóknaraðferðum eru notuð stór úrtök, staðlaðir spurningalistar og tölfræði (Blumberg o.fl., 2014).

Með eigindlegum aðferðum er þetta ekki möguleiki, þar sem ekki er hægt að yfirfæra niðurstöður rannsóknar yfir á hóp og erfitt eða ómögulegt að alhæfa um hegðun hans samkvæmt rannsóknarniðurstöðum. Hins vegar benda stuðningsmenn eigindlegra rannsóknaraðferða að betra sé að rannsaka félagsleg fyrirbæri í þeirra eigin nágreinni. Eru þau þá í tengslum við sitt eigið umhverfi. Þar sem engir tveir einstaklingar eru eins, það er að hver og einn á sína eigin skynjun og raunveruleika telst það því ekki réttmætt að vinna með meðaltöl og alhæfa yfir á fleiri einstaklinga (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013).

Með eigindlegum rannsóknaraðferðum er leitast eftir túlkun einstaklinga á eigin upplifun og reynslu af ákveðnum viðfangsefnum. Áhersla er lögð á að hver og einn einstaklingur sé virkur túlkandi raunveruleikans og að lærdóm megi draga af öllum aðstæðum og öllum einstaklingum (Holloway, 1997). Þá er áherslan á að skilja markmiðið með tiltekinni upplifun eða reynslu og er rannsakandinn aðalatriðið þegar kemur að gagnagreiningu og gagnasöfnun (Merriam, 2009).

Með eigindlegum rannsóknum er beitt fjórum mismunandi aðferðum; rýnihópar þar sem sex til átta einstaklingar fjalla um ákveðið málefni, viðtalsrannsóknir þar sem viðtöl eru tekin við viðmælendur, greining á fyrirliggjandi gögnum eins og ársskýrslum, heimasíðum og blaðagreinum og athuganir þar sem viðfangsefnið er skoðaða af rannsakandanum. Viðtalsrannsóknir er algengasta aðferðin við eigindlegar rannsóknir. Hægt er að flokka slíkar rannsóknir í þrjár gerðir viðtala, opin viðtöl (e. unstructured

interviews), hálfopin viðtöl (e. semi structured interviews) og lokuð viðtöl (e. structured interview) (Merriam, 2009).

Merriam (2009) lýsir opnum viðtölum sem samræðum eða samtali þar sem rannsakandi spyr einnar opnunarspurningar og með því reynir hann að ná fram því sem viðmælandinn telur mikilvægast. Krefst þessi tegund mikillar reynslu af rannsakandanum til þess að geta haldið utan um slíkan sveigjanleika í viðtölum. Lokuð viðtöl eru munnleg útgáfa af skriflegri könnun, þar sem fyrirfram spurningum er svarað, það er lítið sem ekkert svigrúm til þess að fá skilning eða sýn viðmælanda á veruleikanum. Þessi tegund af viðtalsformi er vel til þess fallið að fá lýðupplýsingar um tekjur, menntun, aldur og fleira. Sambland af þessum báðum aðferðum eru hálfopin viðtöl, en þau eru sambland af sveigjanlegum og formlegum spurningum. Þá er ekki endilega farið eftir röð spurninganna eða þær allar notaðar eins og lagt var upp með, heldur er svörum viðmælanda fylgt eftir svo að sýn þeirra og viðhorf komi sem best fram (Merriam, 2009). Gott er að hafa viðtalsramma til hliðstjórnar þar sem hann veitir bæði stýringu og aðhald við gagnaöflun (Helga Jónsdóttir, 2003). Það eru alltaf ákveðnir þættir eins og hæfni og hlutleysi rannsakandans sem hafa áhrif á hann, óháð viðtalstækninni sem er beitt (Chrzanowska, 2002). Mikilvægt er þó að rannsakandi reyni að setja sig í spor viðmælanda til að geta betur áttað sig á því hvaða sýn hlutaðeigandi viðmælandi hefur á viðfangsefnið og því þarf hann að setja til hliðar eigin hugmyndir er snúa að málefningu (Taylor og Bogdan, 1998).

Sigurlína Davíðsdóttir (2013) bendir á að það fari eftir markmiði rannsóknarinnar hvor aðferðin er notuð, sem dæmi er mun betra að nota megindlegar aðferðir þegar niðurstöður úr rannsókninni er alhæft frá úrtakinu yfir á allt þýðið, eins og þegar skoðanakannanir eru gerðar fyrir kosningar. Mikilvægt er þó að vanda vel valið á úrtakinu svo það spegli þversniðið af þýðinu og finna hverjar breytanna eru markverðastar. Til dæmis að fá heildaryfirsýn yfir stöðu nemenda í námi, í tilteknum árgangi, í ákveðnum skóla. Tölfræði er notuð til þess að draga ályktanir um hvort tengsl séu á milli breyta, eins og að skoða hvort það geti verið munur á viðhorfum eða lífssýn eftir starfsaldri eða búsetu og leitast við að sýna fram á orsakasamband með aðhvarfsgreiningu. Oft er verið að kanna forspárgildi þegar gerðar eru

langtímarannsóknir en þá er hægt, ef rétt er staðið að spá fyrir um framtíð fleiri einstaklinga (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013).

Oft er betra að nota eigindlegar rannsóknaraðferðir eins og í tilfellum þar sem erfitt er að spá áður en rannsókn hefst hvað gæti verið mögulegt að finna í rannsókninni. Einnig þegar talið er betra að skoða hlutina í sínu eðlilega umhverfi og vilji er fyrir að fá dýpri skilning á hlutina en hægt er að fá með megindegum rannsóknaraðferðum. Eigindlegar rannsóknir geta einnig verið til að hjálpa til að skoða nánar niðurstöður úr megindegum rannsóknnum eða þegar úrtakið er of fámennt til að hægt sé að nota megindegum aðferðir (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013).

Eigindlegar rannsóknir hafa helst fengið á sig gagnrýni fyrir að erfitt sé að endurtaka rannsóknirnar út frá sömu forsendum þar sem bæði sjónarhorn og hlutverk rannsakandans þarf ávallt að vera það sama. Erfitt er einnig að alhæfa þar sem viðmælendur eru oft fáir og ferlið jafnvel ógagnsætt sökum sveigjanleika rannsóknaraðferðarinnar og erfitt er að tryggja að allir rannsakendur vinni eins (Merriam, 2009). Eiginlegt rannsóknarsnið hentar þó einkar vel þegar leitast er við að ná dýpri skilningi á lífið og tilveruna. Leyfa þær að skoðað sé ofan í kjölinn og kafað djúpt ofan í viðfangsefnið sem verið er að rannsaka (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013).

Það segir mikið til um niðurstöður rannsóknarinnar hvernig rannsakandinn nálgast viðmælendur sína. Mikilvægt er að mynda traust og ef rannsakandi og viðmælandi þekkjast ekki þá er mikilvægt að ræða örlítið saman fyrir viðtalið. Það þarf að ríkja viss einlægni, traust og ákveðin tengslamyndun í samræðunum (Helga Jónsdóttir, 2003). Samræður eru þó styrkjandi tjáskipti samkvæmt Sigríði Halldórsdóttur (2013) og ber að gæta virðingar í garð viðmælanda og sjónarmiðum hans. Gæta þarf að því að svo að samtalið verði styrkjandi og fróðlegt er mikilvægt að viðmælandinn sem og rannsakandinn geti bæði hlustað og talað óhindrað við hvorn annan.

3.2 Viðmælendur

Viðmælendur voru valdir með markmið rannsóknarinnar að leiðarljósi að einstaklingarnir hefðu skipt um starf, stefnu eða starfsvettvang. Talað var við átta einstaklinga, þrjá karlmenn og fimm konur á aldursbilinu 52 til 57 ára. Allir viðmælendur höfðu skipt um starfsvettvang og starfsferil á miðjum aldri og snúið sér að öðrum vettvangi en þeim sem þau höfðu byggt starfsferil sinn á fram að því. Einhverjir

einstaklingar fundu hjá sér köllun til að skipta um, aðrir voru knúnir til þess af utan aðkomandi áhrifavöldum eins og með uppsögn. Einhverjum viðmælendum fannst þetta vera höfnun en aðrir litu á þetta sem tækifæri. Meðal viðmælenda var kennari, listamaður, ritstjóri, fyrirtækjaeigandi og leiðsögumaður.

3.3 Siðferði rannsóknar

Að upplýsa viðmælendur um það í hverju þátttaka þeirra í rannsókninni felst, er mjög mikilvægt sem og hvernig upplýsingar um einstaklinginn munu birtast í niðurstöðum. Áður en viðtalið hefst þarf viðmælandinn að fallast á leið rannsakandans og ætti það að auka traust á milli viðmælenda og rannsakanda ef rétt er á málum haldið. Það reynir á trúnað, þagmælsku og varkárni rannsakanda í meðferð viðtala og gæta þarf sérstakrar varúðar þegar viðtöl innihalda viðkvæmar persónuupplýsingar (Seidman, 2006).

Rannsóknina þurfti ekki að tilkynna til persónuverndar eða fá samþykki fyrir henni. Í rannsókninni var lögð áhersla á trúnað og voru viðmælendur upplýstir um vinnureglur þær að nafn viðmælenda kæmi hvergi fram. Einnig var farið yfir að ekki væri hægt að rekja svör viðmælenda til þeirra á neinn hátt.

3.4 Gagnaöflun

Almennt gengu viðtölin mjög vel og fóru þau fram sumarið og haustið 2016. Viðtalsaðferð var notuð gagnaöflun (Merriam, 2009). Í rannsókninni var viðtalsrammi hafður til hliðsjónar þegar viðtölin voru gerð og spurningarnar hafðar opnar. Kom fyrir að dýpka þyrfti svörin en þess var þó gætt að leggja einstaklingunum ekki orð í munn, heldur var markmiðið að ná fram skoðunum og upplifinum viðmælenda. Sveigjanleiki var mikill eins og venja er þegar viðtals rannsóknaraðferðin er notuð.

Við val á viðmælendum var notast við blöndu af markmiðsúrtaki (e. purpose sample) og snjóboltaúrtaki (e. snowball sample). Markmiðsúrtak er þegar rannsakandi beitir dómgreind sinni og velur viðmælendur sem hann telur hæfa markmiði rannsóknarinnar. Með snjóboltaúrtaki bendir viðmælandi sem rannsakandi hefur þegar valið í úrtakið á annan eða fleiri viðmælendur og síðan koll af kolli. Þannig að sífellt bætist í hóp viðmælenda, líkt og snjóbolti sem rúllar áfram. Snjóbolta aðferðin hentar einkar vel þegar verið er að rannsaka viðkvæm málefni þar sem erfitt getur að nálgast viðmælendur á annan hátt (Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson, 2013).

Viðtölin fóru fram að hluta í Háskóla Íslands, á heimili viðmælenda og á kaffihúsi. Að meðaltali tóku viðtölin eina klukkustund og voru hljóðrituð með góðfúslegu leyfi viðmælenda og afrituð í kjölfarið. Viðtölin voru tekin á tímabilinu 18. maí til 28. september 2016. Lögð var áherlsa á algeran trúnað og útskýrt var fyrir viðmælendum ferli rannsóknarinnar. Þegar viðtölum lauk voru skráð niður atriði sem vöktu athygli og studdu við viðtalið, því næst var viðtalið afritað. Hófst þá vinna við að greina og kóða viðtölin, en það er sú aðferð þegar gögnin eru krufin og hver og einn liður nefndur og hefur sitt eigið einkenni. Þegar þessari tækni er beitt krefst það stöðugs samanburðar á efninu og gögnin lesin yfir aftur og aftur og þar leitað eftir einhverju ákveðnu mynstri eins og til dæmis hegðun eða viðhorfum. Alveg óháð rannsóknarspurningunni er fyrst leitað eftir mynstri en þar á eftir eru mynstrin tengd við hana og markmiði rannsóknarinnar, síðan eru hugtökin tengd í fjölskyldur eða flokka (Merriam, 2009).

Þegar búið var að greina kóðana og flokka hugtökin voru niðurstöður dregnar saman og greindar í samræmi við rannsóknarspurningarnar og þær kenningar sem fjallað hefur verið um. Að viðtölum loknum tók við afritunar- og greiningarferli, þar sem kóðun hófst og leitun að þeimum.

3.5 Takmarkanir rannsóknar

Í rannsókninni voru einungis átta viðmælendur og af því leiðir að erfitt er að yfirfæra eða alhæfa niðurstöðurnar. Enda tilgangur rannsóknarinn fyrst og fremst að öðlast dýpri skilning á upplifun og reynslu einstaklinga á viðfangsefninu. Hafa ber í huga að viðmælendur geta verið undir áhrifum frá umhverfinu. Getur það skekkt hina raunverulegu niðurstöðu. Einnig að túlkun niðurstaðna tekur mið af hæfni og bakgrunni rannsakanda (Taylor og Bogdan, 1998).

4 Greining gagna

Í eftirfarandi kafla er farið yfir helstu niðurstöður úr gagnagreiningu. Reynt verður að varpa ljósi á sameiginlega þætti sem einkenna einstaklinga á miðjum aldri sem breytt hafa um stefnu í starfi eða skipt hafa um starfsvettvang. Uppbyggingin er byggð eftir

þemur megin þemum sem komu í ljós við gagnagreiningu og undirþemum undir hverjum kafla fyrir sig. Gagnagreining fór fram í samræmi við rannsóknarspurningar.

Við greiningu á viðtölunum voru þrjú megin þemu sem stóðu upp úr. Voru það að allir viðmælendur höfðu á einn eða annan hátt gengið í gegnum breytingar, bæði starfslega séð en einnig persónulega. Fannst þeim flestum að þetta væri tími endursköpunar, þrátt fyrir að fara útfyrir þægindarammann sinn út í hið óþekkta. Ein af þemunum sem kom í ljós voru kreppur. Höfðu viðmælendur allir gengið í gegnum kreppur á lífsleiðinni á einhvern hátt. Þó fannst þeim mikilvægt í þetta skiptið að standa með sjálfum sér og að álit annarra skipti ekki eins miklu máli og áður. Allir viðmælendur voru bjartsýnir á framtíðina og voru ánægð með að hafa hafið þessa nýju vegferð sem byggði að einhverju leiti á þekkingu þeirra og reynslu.

Á mynd 3 má sjá þemur og undirþemur sem komu út úr greiningu á viðtölum.

Breytingar	Kreppur	Ný vegferð
Endursköpun	Standa með sjálfum sér	Þekking og reynsla
Þægindaramminn	Hugrekki	Framtíðarsýn

Mynd 3. Þemur og undirþemur rannsóknarinnar

4.1 Breytingar

Allir viðmælendur höfðu gengið í gegnum breytingar um miðjan aldur. Skipt algjörlega um starfsvettvang eða breytt um stefnu innan sinnar sérþekkingar. Einn viðmælenda er listamaður og breytti algjörlega um stefnu í listsköpun sinni. Frá unga aldri hafði viðkomandi verið viss um stefnu sína í lífinu að listsköpun væri það sem lægi fyrir í framtíðinni, „var búin að vera síteiknandi frá unga aldri“. Það var í tíma í menntaskóla að hún ákvað að „gera það sem mér þætti skemmtilegast“ og í kjölfarið „var bara setið og horft á klukkuna og beðið eftir að þessum námsárum lyki til þess að drífa sig í myndlistarnám“. Viðkomandi einstaklingur var eini viðmælandinn sem hafði haft skýra stefnu frá unga aldri og vissi nákvæmlega hvað það var sem henni langaði að gera við líf sitt.

Sem betur fer hef ég alltaf haft það að leiðarljósi að sinna því sem mér þykir raunverulega áhugaverðast, eða mest spennt fyrir, það vekur mér gleði eða kveikir í mér.

Aðrir viðmælendur voru meira óöryggir um hvaða stefnu þeir ættu að taka í lífinu og var val þeirra á starfi frekar tengt því að það væri hagnýtt og kæmi sér vel í framtíðinni frekar en það væri eitthvað sem þeir hefðu áhuga á og brynnu fyrir og lærðu eða stunduðu af eldmóð.

Þegar ég ákvað að fara í Vélskólann þá var það eiginlega það sem var hagnýtt fyrir mig, sem vakti fyrir mér, ég hef miklan áhuga á að taka ljósmyndum ég hef leikið mér að ljósmyndun alveg frá, frá því að ég var fjórtán ára, en ég valdi það ekki sem vinnuna mína. Ég sá það bara að verða vélstjóri þá [...] mér fannst þetta vera það breiðasta tæknilega þekking sem ég gat náð í, þess vegna valdi ég Vélskólann.

Annar viðmælandi orðar það að valið hefði staðið á milli sagnfræði og lögfræði og hefði lögfræðin orðið fyrir valinu einmitt sökum þess að „ætli það hafi ekki talað praktískara nám, eitthvað svoléiðis. En svo auðvitað starfaði ég við lögfræðina í þrjátíu ár“. Val á námsleiðum í æsku var einmitt einkennandi fyrir aðra viðmælendur, annað hvort höfðu þeir farið seint að læra eða valið námsleið vegna þess að þeir vissu ekkert hvað þeir vildu í raun læra, eða eins og einn viðmælandanna komst að orði „af því að ég vissi ekkert hvað ég vildi og ákvað að læra sögu svona á meðan ég var að hugsa mig um“.

Þegar komið var fram á miðjan aldur, þá voru margir viðmælandanna búnir að prófa eitt og annað á vinnumarkaðnum en oftast en ekki innan sama geira. Sérhæfing hafði átt sér stað hjá nokkrum af viðmælendunum og önnur og aukin þekking hafði bæst við hjá öðrum.

4.1.1 Endursköpun

Ástæða þess að viðmælendur skiptu um stefnu voru misjafnar. Annars vegar var það að eigin ósk, tækifæri gafst til breytinga. Jafnvel breytingar á starfi viðkomandi eða starfsstöð með tilheyrandi flutningum á starfsmönnum.

Ég hafði nú svo sem ekkert mikið verið að ígrunda það. Það var fyrst og fremst bara að, mér var ýtt í rauninni út í að taka ákvörðun. Ég hefði jú, það má segja það af því að það voru svona breytingar, ýtir manni í að hugsa málið. Ég hafði nú svo sem

ekki velt því mikið fyrir mér að breyta um starf fram að því, en þá fór ég að hugsa þetta fyrir alvöru. Hvort maður ætti að að sitja á skrifstofu fram til sjötugs og vera að sýsla með pappíra eða gera eitthvað allt annað.

Hjá einhverjum viðmælendum hafði þeim verið sagt upp störfum. Þó litu þau flest á að þau hefðu fengið tækifæri til að breyta um stefnu og gera eitthvað sem þeim hefði alltaf langað til að gera. Einn viðmælanda orðaði það svona: „það var fyrst og fremst bara áhuginn á að breyta til og prófa annað“ sem varð til þess að hann ákvað að skipta um og breyta algerlega um starfsvettvang. Hjá einhverjum viðmælendum var jafnvel komin þreyta og leiði án þess að þeir gerðu sér endilega grein fyrir því. Sem dæmi má nefna að einn viðmælanda áttaði sig ekki á því að hann var orðin leiður í starfi sínu og þetta var alls ekki það sem hann vildi í lífnu, fyrr en vinur hans hringdi í hann og benti honum á það að þetta væri nákvæmlega það sem hann hefði þurft á að halda.

Það var ekki fyrr en ég fékk svona ákveðna fjarlægð og reiðin og allt þetta frá þessu svona, þetta sem var í gangi, hvarf, að ég fór að átta mig á því að mér var í rauninni gerður greiði.

Einn af viðmælendum byrjaði hægt á breytingunum með því að taka lítil skref.

Ég byrjaði varlega sko, byrjaði bara á einhverjum áföngum, sagði engum að ég ætlaði að verða sálfræðingur, enda ætlaði ég það kannski ekkert alveg fyrst.

Á meðan að aðrir gengu í gegnum öðruvísi, hraðari umbreytingar.

Ég bara krassaði og krassaði og krassaði og gerði ljót verk og eyðilagggði þau og reif og fór í gegnum blöðin, með blýantinum og gerði svona fast og ruddalega [...] ég myndi segja að heildar prósessinn hafi verið svona vika, það var rosalega erfitt, ég hélt að ég væri alveg að tapa mér.

Mörg hver töluðu um að þau væru ekki með eins mikið á milli handanna fjárhagslega eins og þau voru með áður. Einn viðmælanda sagði: „ég er með einn þriðja af þeim launum sem ég var með og ekki með nein hlunnindi, en launin eru ekki allt“. Einnig kom fram að það að ná frama í starfi sé ekki eins eftirsóknarvert og þau töldu áður „það að klifra upp þennan metorðastiga, hefur ekkert allt að segja“ og var það um það leiti sem umbreytingarnar áttu sér stað að þeim varð þetta ljóst. Þó virtist það frekar vera karlarnir sem nefndu það en konurnar.

Maður bara áttar sig á því þegar maður eldist að það er ekkert aðal atriðið í lífinu að komast uppá einhvern topp, eða þræða einhvern metorða stiga.

Einn viðmælandi stofnaði sitt eigið fyrirtæki og velti því fyrir sér hvort ekki hefði verið betra að halda bara áfram á sama stað í stað þess að fara í breytingar.

[...] var þar með öruggar tekjur, kunni allt og fór bara að læra golf og gerði eitthvað annað [...] þá var þetta algerlega rétt mív og það er ofsalega ríkt í mér að reka mitt eigið og mér finnst það bara. Ég held að þetta hafi verið réttar ákvarðanir, en þær voru alveg erfiðar og þetta hefur alveg verið erfitt og auðvitað er þetta líka erfitt, því þú ert ekki alveg með þær tekjur sem þú ert vön að hafa og ekki þetta öryggi, þannig að þú ferð svolítið út fyrir þægindarammann.

Fyrir suma viðmælendur var fjárhagurinn erfiðari hjalli að klífa en aðra og einn viðmælandinn sagði „ég vissi ekki alveg hvernig ég átti að framfleyta mér“. Þrátt fyrir að vera með þá vitneskju hélt það ekki aftur af viðkomandi við að breyta um. Annar viðmælandi lagði meira á sig til að láta drauminn um nýtt líf rætast um skólavist í skóla þar sem skólagjöldin voru mjög há:

Hvernig á ég að fara að þessu ég get þetta ekkert. Þannig að ég var búin að taka skrefið fyrirfram. Svo ég hugsa og hugsa, og segi, fjárin, ég bara fer í þennan skóla og fór að hugsa allskonar svona. Þetta gengur nú ekki ég ætla að sækja um [...] hvort ég geti ekki fengið vinnuna og safnað mér fyrir þessu.

Allir viðmælendurnir voru nokkuð sammála um það að þeir væru ánægðir og sáttir með þessa endursköpun á lífi sínu þrátt fyrir þrengri kost.

Nú þarf ég ekki eins mikið til að lifa af, þannig að ég get leyft mér að vera í ver launaðri vinnu sem veitir mér ánægju. Á meðan vinnan veitir mér ánægju, er ég til í að gera þetta.

Enginn af viðmælendunum sá eftir því að hafa tekið þá ákvörðun að skipta um starfsvettvang eða breyta um stefnu í lífinu, þrátt fyrir að fyrir einhverja hafi það verið erfitt að einhverju leiti.

4.1.2 Þægindi

Almennt töluðu viðmælendur um að það hefði verið stórt skref að fara í þessar umbreytingar og það að stíga út fyrir normið og þægindarrammann hefði ekki alltaf verið auðvelt.

Af því að innst inni held ég að allir viti hvað hentar þeim, við getum tekið þetta í nokkrum skrefum, þarna tók ég eitt stórt skref og ég á enn eftir að uppgötva, en þetta var stórt skref sem þurfti. Af því að leiðin var orðin svo greið inn í þægindarrammann, hún var bara blindgata.

Sérstaklega virtist álit þjóðfélagsins hafa áhrif á þau, þrátt fyrir að hafa samt sem áður farið út í þessar breytingar og ekki velt því of mikið fyrir sér. Einn viðmælandann heyrð að viðkomandi ætti nú bara að vera „þakklát og ánægð“ með það sem hún hefði.

Ég fékk sko frekar mótbyr, það má alveg koma fram. Ég fékk frekar mótbyr frá samfélaginu, það ruggaði bátum í samfélaginu, fólk fannst það ekki þægilegt að ég væri eitthvað að gera þetta sko, hvort ég gæti ekki verið bara fullnaðarglöð með hitt.

Það hélt þó ekki aftur af henni í að gera það sem hana langaði til þess að gera og fylgdi hún eftir því sem hún hafði einsett sér. „“

Það hefur náttúrulega alltaf einhvernveginn blundað í mér þessi hugsun að vera jákvæð og hvetjandi manneskja sem styður og hjálpar öðru fólk að láta sér líða vel og láta draumana sína rætast og gera það líka sjálf.

Töluðu viðmælendur almennt um að byrja á nýjum kafla oft með minni innkomu en áður væri strórt skref út í óvissuna. Þrátt fyrir það fannst þeim rétt að taka þessa ákvörðun um breytingar, eða eins og einn viðmælandanna komst að orði: „Ef þægindin verða of mikil þá held ég að fólk fari að koðna“.

4.2 Kreppur

Aðspurðir töldu viðmælendur ekki að þeir hefðu farið í gegnum einhverja sérstaka kreppu á lífsleiðinni. Með því að rýna í gögnin má greinilega sjá að allir viðmælendur gengu í gegnum einhverskonar kreppu á einn eða annan hátt. Sumir jafnvel oftast en einu sinni, án þessa að skilgreina það sérstaklega sem einhverja kreppu.

En það var skelfilegt að upplifa það að mér var farið að leiðast, ég vissi hvernig verk fólk vildi og vissi hvernig verkið kom til með að líta út áður en ég byrjaði á því og skrefin úr eldhúsinu niður í vinnustofuna, á morgnana þegar ég var búin með morgunverðinn, voru orðin óbærilega þung, ég bara gat þetta ekki.

Oft er það einhver atburður sem veldur því að einstaklingar lenda í kreppu. Það getur verið fráfall nákomins ættingja eða vinar sem setur af stað hugsunarferli sem ýtir einstaklingnum út í einhverskonar kreppu. Þeir upplifa að þeir eru ekki lengur ódauðlegir og þeim vanti meiri tilgang í lífinu.

[...]Þá hringir síminn og þá er mér sagt í símann að tengdamamma mín, sem ég var rosalega tengd, væri dái. Og það örugglega ýtti af stað næsta breytingaferli, það hafði rosaleg áhrif á okkur, hún var mjög tengd fjölskyldunni og hún var algerlega í blóma lífsins. Hún var nýbúin að kaupa sér húsbíl með sínum manni, þau ætluðu að fara í ferðalag daginn eftir og hún var búin að bjóða okkur í mat um kvöldið, það var búið að leggja á borðið, og svo var hún bara dái.

Ekki upplifðu allir viðmælendur svona afgerandi upplifun þegar tímamót urðu í þeirra lífi. En einhverjar breytingar urðu þó þess valdandi að þeir stungu niður fæti og endurhugsuðu líf sitt.

[...] að var það sem gerist í lífinu, að maður fer allt í einu að hugsa, vó það er eitthvað svo endanlegt og einn daginn er það bara búið og hvað ætla ég að gera við mitt? Þannig að þessi atburður kannski ýtti, ég hugsaði ekkert um það árið sem hann gerðist, árið sem hann gerðist var bara að komast í gegnum sorgina og missinn og breytinguna á fjölskyldunni og allt slíkt. Svo kannski þegar eru liðin tvö, þrjú ár og maður lítur um öxl, þá hugsar maður, já, okei, það var þarna sem ég áttaði mig á því að ég þarf að láta draumana mína rætast sem eru til staðar

Fleiri en einn viðmælandi hafði upplifað ástvinamissi sem svo í kjölfarið verður til þess að vekja viðkomandi til umhugsunar um hvað hann vilji gera í lífinu. Einn viðmælanda áttaði sig á því við fráfall móður að henni fannst hún ekki eiga neina. Hún ákveður í kjölfarið að eignast börn og eignaðist tvö börn með stuttu millibili. Þegar faðir hennar deyr stuttu síðar þá fer í gang ferli hjá henni sem ekki verður aftur snúið.

Þegar pabbi deyr, þá gerðist eitthvað, mér finnst eiginlega mörkin hafa verið við það að missa foreldra mína. Ég losnaði úr fjötrum en ég fann að ég var hálfdaud sjálf og þegar pabbi dó þá fannst mér svona dauðinn vitja mín í leiðinni, eða ég sko sat við dánarbeðið og hann nánast snéri sér svona að mér, dauðinn, svona skuggi og sagði: ætlar þú ekki að koma líka. Viltu ekki að taka tvo fyrir einn, þú ert alltaf svo praktísk, því þú

ert nú eiginlega hálfdauð sjálf. Og mér fannst þetta, rosaleg upplifun og ég hugsaði mikið um þetta.

Hún fer í að endurhugsa líf sitt og skilur við barnsföður sinn og kollvarpar listsköpun sinni.

Einn viðmælandi hélt því fram að að miðaldrakreppan hefði farið framhjá honum og virkaði það eins og hann væri frekar svekktur yfir því „Ég hef nú stundum sagt við kunningja mína að ég hafi aldrei til dæmis fengið þennan gráa fiðring og sé alltaf að bíða eftir honum, en [...]”. Annar viðmælandi vildi frekar tengja kreppu sem hún gekki gegnum frekar við eitt ár frekar en annað. Án þess að nefna það sérstaklega hver hefði verið undanfarinn. Bara árið hefði verið erfitt bæði í einkalífinu og í starfinu „[...]ofsalega erfitt ár, bara svona persónulega” og efaðist um eigið ágæti í kjölfarið. Annar viðmælandi vildi nú ekki gera mikið úr einhverri krísu eða kreppu og greip til sjómannamálsins þegar hann var að lýsa hvernig honum leið eða „það var svona smá bræluskítur”. Aðspurð svaraði einn viðmælandinn því til að hún hefði nú hreinlega ekki hafa haft tíma til að ganga í gegnum einhverja miðaldar kreppu eða krísu það hafi verið of mikið að gera hjá henni.

Ég held það, ég bara mátti ekkert vera að því að fara í gegnum þessa krísu. Það var einmitt ein sem sagði við mig þegar við vorum að tala um krísur, elliskan mín maður má ekkert vera að því það er svo mikið að gera. Það hefur kannski verið svoléiðis. Þetta hefur kannski verið mín krísa [...] já þannig að ég var í námi og fullu starfi og undirbúa brúðkaup og æfa mig fyrir þetta eitt og hálf t maraþon og fótbotinn mann. En ég man ekki eftir hvort ég hafi verið í krísu.

Það skal látið ósagt hvort hún hafi gengið í gegnum einhverja kreppu á þessum tíma, en annar viðmælandi taldi að þó að hann hafi ekki gengið í gegnum neina sérstaka kreppu þá var það einn daginn er hann mætti til vinnu að það kom einhver kvíði í og hann hugsaði mér sér: „nei ekki lengur þetta, bara fara að gera eitthvað annað” og í framhaldinu skipti hann um starfsvettvang.

Einn viðmælanda upplifði sjálfa sig í mikilli tilfinningakreppu og spurningar eins og „hvað vil ég gera við líf mitt” eða „ég á alveg eftir að sjá þennan heim sem er þarna úti” leituðu á hana. Jafnframt var viðkomandi búinn að vera í mjög mikilli persónulegri krísu í hjónabandinu.

Ég hef alveg verið komin á fremsta hlunn með að skilja af því að það sé bara auðvelda leiðin, það er auðvelda leiðin sko, þannig að það er alveg þannig.

Þrátt fyrir að allir viðmælendur hafi ekki getað sett fingurinn á eitthvert sérstakan tíma eða æviskeið þar sem þeir voru í meiri kreppu en annað, þá könnuðust þau öll við að hafa gengið í gegnum erfið tímabil þar sem þau veltu fyrir sér tilgangi lífsins. Einhverjir upplifðu það eins og það hefði verið tekin af þeim völdin og þeim ýtt út í að breyta um stefnu í lífinu á meðan öðrum fannst að þeir hefðu fengið að ráða þessu sjálfir.

4.2.1 Standa með sjálfum sér

Á meðal viðmælenda voru einstaklingar sem gengið höfðu nýtt sér sjálfshjálparkerfi sporanna 12 á einhverjum tímamarki í lífi sínu. Var athyglisvert að sjá að þeir tóku upplifununum sínum á kreppum af miklu æðruleysi og að því virtist einstakri ró og yfirvegum. Hjá einum viðmælenda höfðu 12 sporin verið vendipunktur í lífi hans eða eins og hann segir: „þá fór ég aðeins að taka til hjá sjálfum mér“ og í framhaldinu talaði hann um að hann hefði farið að standa með sjálfum sér. Hann er ekki eini viðmælandinn sem talar um að fara að standa með sjálfum sér. Annar viðmælandi talaði um að standa með sjálfri sér og gerir hún það þegar hún talar um að taka þá ákvörðun í lífinu að skilja.

Ég hreinlega áttaði mig á því mjög snögglega hvað þetta hét. Þetta hét skilnaður og mér fannst það alveg skelfilegar kringumstæður. [...], en þá gerði ég sjálfri mér grein fyrir því hvar ég stóð og ég ákvað bara að skilja. Og þetta fannst mér vera algjör öxull, það var að þora þessu og standa með sjálfri mér. Í rauninni hugsaði ég þetta dálítið mikið útfrá börnunum. Mig langaði til að börnin mín myndi kynnast mér eins og ég er raunverulega

Þó svo að aðrir viðmælendur hafi ekki notað nákvæmlega þetta orðalag að standa með sjálfum sér má greina orðasambönd eins og „að fókusera meira á, á sjálfa mig,“ „Ég vil skora á sjálfa mig,“ „vera strategísk í því að setja sjálfa mig í forgang“ einnig „er svo margt fleira til og sem kannski er heilsusamlegra fyrir mig“. „Það að leggjast ekki bara í sófann og detta í drykkju og vorkenna sér geðveikt. Í stað þess að skoða bara hvaða spil er ég með á hendinni.“ kom frá einum viðmælandanum þegar hann var inntur eftir því hvernig hún hefði brugðist við þegar henni var sagt upp.

Einum viðmælanda fremur en öðrum var það mjög hugleikið að setja sjálfa sig frammar í forgangsröðinni. Það væru of margar félagslegar skyldur sem hún þyrfti að gegna.

Ég er stundum að reyna að hafa það þannig að maður sé ekki alltaf í neðsta sæti, maður reynir að koma sjálfum sér aðeins ofar í forgangsröðunina. Af því að það er auðvitað dálítið þannig að það eru fyrst börnin manns, svo eru barnabörnin svo er það vinnan og svo er það eiginmaðurinn kannski og svo er það pabbi.

Annar viðmælandi ákvað að þrátt fyrir að vera vel menntaður og í mjög góðri stöðu, þá ætlaði hann að gera það sem hann langaði til og skipta um starfsvettvang, eða eins og hann orðar það.

Og það var ekki fyrr en ég bara áttaði mig á, já! Ég ætla bara að gera það, af því að ég er svo undarlega gerður, að ég finn slökun út úr því að keyra, ég hef ánægju af því að keyra.

Þrátt fyrir að það væru erfiðleikar í farvatninu virtist það ekki hindra viðmælendur að elta drauma sína og uppfylla þá.

Mér finnst þetta tæpt allt saman og ég geri mér grein fyrir að þetta er tæpt, peningalega. En ég er samt bjartsýn því ég veit að það sem ég er að gera er gott og skiptir máli. Ég treysti bara guði og er æðrulaus að hann sér fyrir mér og ef hann ætlar ekki að gera það, þá finnst einhver leið.

Því má segja að þessir einstaklingar hafi staðið með sjálfum sér og ekki hnikað frá því þrátt fyrir að samfélagið væri ekki að samþykkja það.

4.2.2 Hugrekki

Þegar talið barst að því hvernig hefði verið að skipta um starfsvettvang þá minntust viðmælendurnir á að það hefði krafist hugrekki á vissan hátt. „Mér finnst ég bara ógisslegur töffari að hafa gert þetta sem ég gerði“ þegar viðkomandi stofnaði fyrirtæki og fór í samkeppni við fyrrum vinnuveitandann sinn. Annar viðmælandi orðaði þetta svona: „ég hef þó hugrekki til að segja já við því sem mér er boðið“. Þrátt fyrir að vera alveg skíthrædd við þessar nýju brautir sem viðmælandinn var feta inná taldi hún samt mikilvægt að sýna hugrekki.

Og svo er hugrekki smitandi og þá hugsar maður og horfir í kringum sig á aðra sem eru hugrakkir. Það sem ég dáist svo mikið að hjá fólki er þegar fólk lætur bara vaða og kýlir á og

gerir. Þó að maður geti sagt: þetta var nú ekkert sérstakt hjá honum, en vá, hann gerði þetta. Það er miklu betri bókin sem er, sem er gefin út og er ekki fullkomin, heldur en þessi fullkomna bók í tölvunni þinni sem er aldrei gefin út.

Einn viðmælanda nefndi það að þó svo að henni finndist hún í sjálfu sér ekkert vera neitt hugrökk eða kjarkmikil þrátt fyrir að vinkonur hennar telji hana vera það.

Vinkonur mínar segja að, ég hef aldrei þælt í því, þeim finnst ég rosalega kjarkmikil, af því að ég þori svona alveg að sleppa því öryggi sem fylgir því að vera í starfi sem maður þekkir og fólk þekkir mann og byrja alveg á nýjum vettvangi.

Það þurfti nokkuð hugrekki hjá einum af viðmælendum þegar hún stóð fyrir utan bygginguna sem innihélt framtíðarplön hennar og átti í samræðum við sjálfa sig.

[...] og ég man ég er eitthvað tvístígandi, guð á ég að þora að banka hérna, ég þori þessu ekki og eitthvað svona. Svo talaði ég við sjálfa mig og þú ert hérna núna þú kemur ekki hérna aftur.

En hún lét vaða og fylgdi draumi sínum alla leið inn í bygginguna.

Aðspurð greinir annar viðmælandi frá því að henni finnist hún hafa fengið hugrekkið með því að tapa því. Henni leið eins og hún væri komin inn í öngstræði með sjálfa sig og lítið sem ekkert væri eftir sem veki gleði.

Ég náði ekki andanum og það var engin gleði, mig vantaði gleðina. Þá hugsaði ég með mér, hugrekkið verður að vera brúin í þessa gleði, og ég ein veit hver er gleðin fyrir mig, ég verð að gera það með því að taka einhverja áhættu.

Það er skemmst frá því að segja að viðmælandinn hefur öðlast gleðina aftur og telur sjálfa sig vera nokkuð hamingjusama í dag. Annar viðmælandi var nokkuð lengi að taka ákvörðun um að skipta um starfsvettvang.

Þessi ákvörðun stóð lengi í manni, af því að maður var líka að spá í fjárhagsmál og vera öruggur fjárhagslega og svoleiðis. Maður var að taka dálitla áhættu, að því leitinu til. En þegar ég var búin að taka ákvörðun, þá var ég bara mjög ánægður með það og hef aldrei séð eftir því að hafa tekið þessa ákvörðun að breyta til.

Hægt er að orða það þannig að allir viðmælendur voru hugrakkir á einn eða annan hátt. Sumir viðmælanda áttu þó auðveldara með að tjá sig um það en aðrir.

4.3 Ný vegferð – draumar

Flestir viðmælandanna voru komnir nokkuð vel á veg inn í nýja vegferð en aðrir rétt að hefja ferðalagið. Einn viðmælandanna sagði:

Ef ég ætti að líta til baka og gefa sjálfri mér ráð, þegar ég er að klára eins og til dæmis stúdentinn, þá er það kannski svolítið með að anda djúpt og hlusta. Ekki kæfa innsæið með einhverju óöryggi og í raun og veru bara láta reyna, þora að segja drauminn upphátt og láta reyna á það.

Það er einmitt það sem allir viðmælendurnir eiga sammerkt, að láta drauma sína rætast. Gildir þá einu hvort þeir hófu vegferðina af eigin hvötum eða annarra.

[...] og þess vegna er svo mikilvægt fyrir mig, þessi barátta að koma mér upp þannig lifibrauði að ég geti, fengið að skapa og fengið að lifa af því. Það er eiginlega það sem að þetta snýst um hjá mér.

Sumir draumar eru gamlir, aðrir draumar eru nýjir.”Svo hef ég alltaf verið með þetta, þú veist, svona drauma og einhverja þanka í kringum það að [...]” sagði einn viðmælandinn þegar talið barst að því hvers vegna þessi starfsvettvangur hefði orðið fyrir valinu.

Einn viðmælandanna segir að í kjölfarið á erfiðum skilnaði að hún hafi hún gert lista yfir drauma sína.

Mér finnst þetta alltaf hafa snúist um það að snúa stöðunni uppí eitthvað gott. Þá var það bara að taka þessa ákvörðun, ég gerði lista yfir draumana, svo ætlaði ég bara að haka við.

Annar viðmælandi taldi að hún hefði látið draum sinn rætast þegar hún og maður hennar fluttu úr þéttbýlinu út á land og hófu þar búrekstur. Er tíminn leið komst hún hins vegar að því að það var ekki það sem hún brann fyrir lengur og í kjölfarið skilur hún við eiginmann sinn til 30 ára. Hún vildi fara og láta nýja drauma rætast en hann hafði aðra drauma svo leiðir þeirra skildu. Einn af viðmælendunum telur að „þú skiptir tvisvar ef ekki þrisvar um starfsferil og það er allt í lagi” að hanns mati þá hefur þú tækifæri til að endurmennta þig og læra eitthvað nýtt og meira.

Einn af viðmælendunum taldi mjög mikilvægt og lagði á það mikla áherslu við börn sín að skoða drauma sína og hvetja þau áfram í að láta þá rætast.

Er einhver draumur þarna inni? Er eitthvað sem þig langar til að gera? Þora að segja það upphátt, þó það sé bara við sjálfan sig og einhverja alnánustu þora að fylgja honum.

4.3.1 Þekking og reynsla

Þrátt fyrir að búa yfir margvíslegri þekkingu þá völdu sex af átta viðmælendum að mennta sig frekar í tengslum við nýja starfsvettvanginn. Annars vegar þar sem löngunin um að bæta við sig þekkingu kom frá einstaklingnum sjálfum og hins vegar þegar nýr starfsvettvangur krafðist þess að viðmælandinn þyrfti að bæta við sig þekkingu. Tveir viðmælenda litu á það sem tækifæri að geta verið á fullum launum annars vegar að „ég náði alveg þokkalegum starfslokasamningi og inni í honum er það að ég fer í nám” og hins vegar „nýta mér þennan biðlauna rétt og fara í nám í Endurmenntun Háskólans.” Viðmælendur voru að byggja nýjan starfsvettvang á gamalli reynslu og þekkingu. Sumir voru að því til að geta nýtt sér hana þurfti viðkomandi að bæta við sig námi eins og til dæmis kennararéttindum.

Eldri þekking og reynsla kom viðmælendum til góða þegar komið var á nýjan starfsvettvang. Eins og viðmælandinn sem hafði setið á skrifstofu nánast alla sína starfsævi, „ég hafði starfað sem kennari, í tækniskólanum og kennarastarfið, nýtist mér mjög vel í þessu starfi”, eins hjá þeim viðmælenda sem hafði lagt stund á ljósmyndun en var löngu hættur að starfa við það „sú kunnátta mín og þekking á þeim miðli, bæði video og ljósmyndun hjálpar mér í starfi”

Hjá einum viðmælenda kom nýr starfsvettvangur frekar óvænt upp í hendurnar á honum. Hann var búinn að ákveða að breyta til og losnaði þá kennarastaða í skóla á Höfuðborgarsvæðinu „Það hefur alltaf svona blundað í mér að prufa kennslu og dúkkaði upp hjá mér að það var að losna pláss [...]” Hann ákvað því að grípa tækifæri, en til þess að geta sinnt því starfi þurfti viðkomandi að bæta við sig þekkingu og réttindum til þess að geta gert það sem hann langaði eins og að deila þekkingu sinni með öðrum.

Ég vissi ekkert hvað ég var að fara að gera, annað en það að ég var með reynslu í því sem ég var að fara að meðhöndla. Það var, starfsreynsla mín til þrjátíu ára, það er það sem ég er að kenna. Það er í raun það sem ég er að deila.

Þessi breyting á sjálfri sér kom öðrum viðmælenda nokkuð á óvart.

Ég hef verið dálðið eigingjörn á þennan tíma í vinnustofunni, ég hef ekki haft svo mikla þörf fyrir að deila með öðrum fyrr en núna, þannig að ég er að fara að kenna í haust og mér finnst það mjög spennandi, bara ef það er mjög lítið, einn dagur í viku er nóg.

Þrátt fyrir að segja að einu sinni í viku væri nægilegur tími í kennslu segir hún í næstu andrá.

[...] ég hef miklu meiri ánægju af því eftir því sem ég verð eldri, þannig að það, ég gæti hugsað mér að gera meira af því.

Þá talar einn viðmælandinn um að hún hafi mikinn áhuga á því að deila þekkingu sinni svo sem flestir geti fengið að njóta.

[...] kenna þeim allt sem ég kann, öll trixín, allt sem kann, ég ætla ekki að halda neinu fyrir mig.

Það var sammerkt með viðmælendum að þeir vildu gjarnan deila reynslu sinni með öðrum eins og einn viðmælandi sagði: „mér finnst rosa gaman að kenna, og ég hef haldið mikið af fyrirlestrum“.

Í ljósi þessa má sjá að viðmælendur voru mjög viljugir að deila reynslu sinni og koma þekkingunni áfram til komandi kynslóða.

4.3.2 Framtíðarsýn

Viðmælendur voru allir bjartsýnir á framtíðina og töldu langt frá því að vera komið að líða að leikslokum, eða eins og einn orðaði það: „þetta er snúið, en þetta er ekki búíð.“ Einn viðmælanda talaði þó um að hún væri nú farin að huga að þessu meira í dag en hún hafði gert fyrir tíu árum síðan.

[...] þegar maður var náttla aldeilis ekki að þæla í þessu. En mér finnst svona, mér finnst samt það verða stærri hluti af mér, nú finnst mér að maður eigi að fara að njóta. Maður búinn að byggja rosalega margt ég ætla ekki að segja að ég sé eitthvað haugrík, ég á orðið margt og er búin að vinna mikið fyrir því, leggja mikið á mig og nú finnst mér vera komið að, að uppskerutíma.

Það voru aðallega karlkyns viðmælendurnir sem settu árafjöldna á það hvenær þeir ætluðu að hætta að vinna. Aðspurður að því hvenær hann ætlaði að fara af vinnumarkaðnum svaraði einn viðmælandanna.

Ja, það fer alveg eftir heilsunni hjá manni, maður hefur nú gert ráð fyrir að vinna til sjötugs og jafnvel lengur ef heilsan leyfir. Þannig að ég er ekkert farin að spá í það neitt ennþá.

En þrátt fyrir að hugsa sér að fara af vinnumarkaðnum, voru þeir aðspurðir samt með hugmyndir um hvað þeir ætluðu að gera þegar þeir lykju starfsævinni. Einn af viðmælendunum sagði: „Þá ætla ég að fara að leika mér.“ en annar komst svo að orði:

Ekki setjast í helgan stein og bíða eftir að tíminn líði, nei, nei. Það er ekki spennandi, að lifa fjölbreyttu og skemmtilegu lífi, þannig held ég mér gangandi. Það er eina leiðin.

Kvenkyns viðmælendurnir höfðu það frekar á orði að „kannski hætti ég bara aldrei“ aðspurðar um hvenær þær sæju fyrir sér að láta af störfum. Hjá einum viðmælanda var „það svona ákveðið verkefni að vinna minna“ en hugsunin um að hætta að vinna virtist vera fjarlæg. Framtíðarplönin voru margvísleg hjá sama viðmælanda.

Eins og kannski til dæmis, mun ég opna ljósmyndasýningu einhvern daginn, kannski? Kannski mun ég, gefa skrifum meira vægi. Kannski mun ég taka mér hálfis árs frí og bara, eitthvað, ferðast um heiminn. Eða kannski mun ég taka mér hálfis árs frí og reka kaffihús úti á landi eða eitthvað þannig. Þannig að ég vil gjarnan hafa fjölbreytt líf.

Annar viðmælandi var ekki með nein sérstök plön um framtíðina í sjálfu sér.

Ég veit hvað ég hafði, ég veit hvað er, en ég náttúrulega veit ekkert hvað kemur. En markmiðin í því sem er að koma er bara í raun að verða betri manneskja. Það er svona „purpose“ í mínu lífi.

Einn af viðmælendunum hafði þetta að segja þegar talið barst að því hvað viðkomandi ætlaði að gera eftir að starfsævinni lyki.

Ef eitthvað af því sem að mér finnst vera eftirsóknarvert, svona í lífinu, kannski á veraldlegum nótum rætist eins og það að eiga jarðskika einhversstaðar þar sem ég get búið. Þá teldi ég það vera svona hálfgerð himnaríki fyrir einstakling eins og mig sem að væri hættur að vinna og dúlla mér og svo þá að geta farið, ef að hugdettan kemur, til New York, Berlín eða Tælands, geta farið svoleiðis.

Viðmælendur gerðu sér þó allir grein fyrir að almennt er talað um að starfsaldri ljúki við 67 ára aldur. Þrátt fyrir að þegar viðmælandi var spurður að því hvenær hún sæi fyrir sér að hætta að vinna þá var svarið:

Aldrei, fyrir mér er bara! Það að teikna er það skemmtilegasta sem ég geri og búa svona til, skapa eitthvað, þannig að ég hætti því aldrei, það er bara hluti af manni

Flestir viðmælendur töldu um að þeir ættu nokkur ár eftir á vinnumarkaði, eða eins og einn orðaði það „Hvað á ég, fimmtán ár eftir góð á vinnumarkaði, það er ekki meira en það”. Annar viðmælandi sá þetta í öðru ljósi.

Það eru þrjú kjörtímabil eftir, ef maður miðar við að geta unnið til sextíu og sjö ára. Það er rosalega langur tími til dæmis ef þú ætlar að sitja á þingi, að sitja þrjú kjörtímabil er ógeðslega langt.

Almennt var viðmælendum tíðrætt um heilsuna þegar talið barst að því hvað væri framundan og aðspurður svaraði einn viðmælandi

Ég hef hitt níutíu og fimm ára ungmenni. Afi fyrrverandi konunnar minnar, ég held að hann hafi verið níutíu og sjö ára þegar hann bara dó allt í einu, en fram að því hafði hann verið frískur og hress og alltaf í gönguferðum og gera eitthvað. Mér fannst hann aldrei vera gamall, ég vissi alveg að hann var gamall en mér fannst hann aldrei vera gamall. En svo tengdamóðir mín fyrrverandi sem lést núna í vetur, mér hefur fundist hún vera gömul mjög lengi, hún er búin að vera svona líkamlega lasburða. Þannig mér finnst það frekar vera meira svona eftir andlegu og líkamlegu atgervi heldur en einhverri tölu.

Viðmælendum fannst almennt að þeir ekki vera orðnir gamlir „Mér finnst ég í rauninni alltaf vera á sama aldri” og „það skiptir engu máli hvað þú ert gamall”.

Mér finnst ég kannski ekki finna, nema þegar ég sé svona einstaka jafnaldra minn, gamla skólabræður eða skólasystur sem að ég svona hrekk við og hugsa með mér, já ég er orðinn þetta gamall. En mér finnst ég þannig vera fullur getu og ég er nokkuð bjartsýnn á þannig mína heilsu. En hún er svo sem ekkert gefin en á meðan ég hef hana þá finnst mér ég ekkert vera orðinn neitt gamall.

Viðmælendur virtust almennt ekki vera óánægðir með það að eldast. Þrátt fyrir að finna fyrir því að líkamlegt atgervi væri að breytast.

Tíðarhvorfin eru eitt það albesta maður áttar sig á hvað tími er og nú á ég þennan tíma eftir og nú ætla ég ekki að missa af neinu og ég hef ekki eins miklar áhyggjur hvað fólki finnst um mig, hvernig ég lít út og mér finnst bara fyndið að sjá hrukkurnar. Mér finnst það glæsilegt og ég er þakklát fyrir

heilsu og tækifæri og svona. Stundum kemur desperation yfir því að maður er ekki eins huggulegur og maður var eða upplifir sig ekki svona í eins miklum blóma, en það verður bara að hafa það!

Bæði andleg og líkamleg heilsa var ofarlega í hugum viðmælenda þegar þeir voru inntir eftir því hvernig þeir ætluðu að undirbúa sig undir framtíðina. Einn viðmælandanna orðaði þetta svona:

Myndi ég segja að ábyrgð mín væri að hlúa vel að heilsunni, eyða á hverjum degi ákveðnum tíma í það og félagslíf. Þar sem maður nærir og maður virkjar tengsl við fólk, nán tengls við fólk. Og síðan að leggja einhvern tíma alltaf í ákveðið andlegt fóður, þar sem maður stendur einn gagnvart guði eða máttarvöldunum og nær þessari innri sátt og eða tengingu við alheiminn.

Annar viðmælandi sagði: „Ég vonast til að eldast, ég bind miklar væntingar við það“, viðkomandi gerir ekki ráð fyrir því að það sé sjálfsagt að allir fá að eldast. Viðmælandur tókust misjafnt á við hvernig þeir hugðust halda sér við eða hvernig þeir ætluðu að gera það.

Ég hef alls lags fyrirmyndir en ég er með þann draum að vera svona eins og pabbi, var reyndar að glíma við ættgengan hjartagalla og ég veit af því, og ég reyni þar af leiðandi að lifa þannig lífi að, að lágmarka áhættuna. Reykja ekki og hreyfi mig og ég borða hollt og tek lýsi og allt þetta, og svo veit ég af beinþynningunni. Ég er að undirbúa mig undir það að geta lifað góðu lífi til áttatíu og sex ára.

Einn viðmælandanna sagði: „Ég er nokkuð bjartsýnn á þannig mína heilsu, hún er svo sem ekkert gefin“ og hélt svo áfram „En á meðan ég hef hana þá, já, þá finnst mér ég ekkert vera orðinn neitt gamall“. Annar viðmælandanna reynir að borða hollara og hreyfa sig reglulega en „vissulega dett ég alveg útúr heilsubátnum og bara svamla bara um í einhverju rugli sko“ en segist samt sem áður vera meira meðvituð um það núna en áður. Enn annar viðmælandi sagði: „Ég mætti stundum hafa unnið minna og farið betur með heilsuna“. Eða eins og einum viðmælandanum varð að orði þegar hann var spurður að því hvað hann gerði til að bæta heilsuna.

Fara í gönguferðir eitthvað út í bláinn, gera hluti sem ég hef gaman að gera en halda þeim kúrs sem ég er að vinna í. Það er hluti af þessu fjölbreytta lífi sem maður vill skapa sér, það er að

ramma sig ekkert of mikið inn. Það er líka að ögra sér út fyrir þægindarrammann, meðan maður stendur í því og getur gert það. Þá er ég þeirrar skoðunar að maður haldi miklu betur heilsu, bæði andlega, líkamlega og félagslega. Það er það sem skiptir máli.

Öll voru viðmælendurnir meðvitaðir um að heilsan spilar stóran þátt í lífinu sem þau eiga framundan. „Heilsan skiptir dálítið máli í því, ef maður heldur góðri heilsu, þá spáir maður svo sem ekkert í það” var svarið þegar viðmælandi var spurður að því hvenær hann sæi fyrir sér starfslokin.

Meðvituð um að fram að þessu hafi hún verið of mikið í vinnu og hugað of lítið að eigin heilsu

[...] þá er svo margt fleira til og kannski er heilsusamlegra fyrir mig, fyrir seinni hálfleik ævi minnar að þroska upp eitthvað annað áhugamál.

Að öðru leiti voru svör viðmælenda jákvæð og á þá leið að „þora að vera til”, „ég hlakka til að eldast”, „vil bara gera það núna sem mér finnst gaman” og ekki vera að bíða eftir því að eldast eða setjast í helgan stein” og „svo bara sinna sjálfum sér, líkamsrækt og svona þess háttar”.

„[...] ég tel mig vera miklu orkumeiri og meðvitaðari um sjálfa mig, hvernig mér líður, heldur en nokkur tíman áður. Mér finnst það alveg makalaust hvað það er mikil orka, ég þarf stundum aðeins að gæta min.”

Viðmælendur voru sáttir á sínum stað í lífinu og höfðu ekki mikla eftirsjá yfir því sem liðið var. Flest öll nálguðust fortíðina með virðingu, þrátt fyrir að oft mætti heyra að hún hefði ekki alltaf verið dans á rósum. Einn viðmælenda kom þessu nokkuð vel í orð.

Ef ég sé eftir einhverju í lífinu, þá eru það ferðalög sem ekki voru farin og tækifæri sem ekki voru gripin.

5 Samantekt og umræður

Í eftirfarandi kafla verða dregnar ályktanir af þeim niðurstöðum sem rannsóknin leiddi í ljós en við vinnslu á ritgerðinni gætti mikils samræmis á milli upplifana viðmælenda og þess sem fræðin tala um.

Rannsóknarspurningum verður svarað ásamt því að flétta saman fræðin og niðurstöður rannsóknarinnar. Einstaklingar rannsóknarinnar eru af Uppgangskynslóðinni, og því ekki úr vegi að hafa gildi þessarar kynslóðar til viðmiðunar þegar farið er yfir helstu niðurstöður. Gildin eru meðal annars sjálfsvitund, heilsa og vellíðan (Espinoza o.fl., 2010). Einnig er gott að hafa í huga sjöunda stig Erikson (1994) sköpun eða stöðnun en þessir einstaklingar eru allir á því stigi skilgreiningu hans.

5.1 Breytingar, endursköpun, þægindi

Í niðurstöðum rannsóknarinnar var auðséð að viðmælendur væru á sjöunda stigi Erikson (1994) stöðnun eða sköpun. Á sjöunda stigi í kenningu Erikson (1994) er talað um að annað hvort gangi einstaklingurinn í gegnum stöðnun eða sköpun á þessu tímabili lífs síns. Þá fær hann þörf fyrir að miðla því sem hann hefur lært og ein af aðferðunum er að kenna, eins og fleiri en einn af viðmælendum hefur valið að gera. Einnig tengist það sjöunda stigi Erikson og því sem Boyd og Bee (2012) segja að listsköpun eykst og í niðurstöðunum kemur einmitt fram að viðmælendur fengu löngun til frekari listsköpunar eins og taka ljósmyndir og jafnvel gæla við að halda sýningar. Þrátt fyrir að þetta tímabil sé ansi breitt og einstaklingar á því langt frá hvor öðrum í þroska og hvar þeir eru staddir félagslega, þá er samt sem áður niðurstaðan að þeir einstaklingar sem rætt var við í rannsókninni báru þess einmitt merki um að hafa lent í stöðnun en unnu sig út úr því ástandi. Einmitt með því að skipta um starfsvettvang eða stefnu á áhugasviði. Eins og Steinberg o.fl. (2011) tala um þá finna einstaklingar á þessum aldri oft fyrir að þeir séu hægt og rólega að stirðna upp. Að því leiti fannst viðmælendum að þeir væru að koðna niður og breytinga væri þörf. Þegar kom fram á miðjan aldur hjá flestum viðmælendum völdu þeir að skipta um starfsvettvang eða áherslur í lífi sínu.

Þegar skoðaður er bakgrunnur viðmælenda í rannsókninni kemur berlega í ljós að þeir eru af Uppgangskynslóðinni. Kynslóðinni sem samanstóð af kjarnafjölskyldu þar sem faðirinn var fyrirvinnan og móðirin heimavinnandi. Endurspeglast það í að þrátt

fyrir að börn þeirra hafi mörg hver alist upp með lykla um hálsinn, sem tilheyra þá X-kynslóðinni (Espinoza o.fl., 2010), þá vilja þau allt fyrir börnin gera til þess að þau eigi auðveldara líf en þau ólust upp við. Uppgangskynslóðin ólst upp við að þurfa að berjast um störf, sökum þess hve fjölmenn þessi kynslóð er. Almennt er talið að þessi kynslóð sé best menntaða kynslóð sögunnar (Boyd og Bee, 2012) og má glögg sjá það á viðmælendum rannsóknarinnar. Öll höfðu þau menntað sig á yngri árum, því annað virtist ekki koma til greina. Einhverjir einstaklinganna höfðu menntað sig til þess að ná í hagnýta þekkingu, til að framfleyta sér í framtíðinni. Enginn af viðmælendum í rannsókninni hafði farið ómenntaður í gegnum lífið. Þrátt fyrir að hafa breytt um stefnu á miðjum aldri og endurmenntað sig á nýrri braut.

Talað er um að einstaklingar á miðjum aldri séu oft líka þekktir sem Samlokukynslóðin þegar þeir lenda á milli foreldra sinna og barna sinna og þurfa að sinna báðum kynslóðum jafnt. Niðurstöður úr rannsókninni sýna að þetta er einmitt oft hlutverk miðaldra einstaklingsins. Dæmi er um að jafnvel hafa barnabörnin bæst við sem einstaklingar sem þarf að sinna til jafns við foreldra og eigin börn.

Einstaklingar rannsóknarinnar sóttust frekar eftir að minnka við sig vinnu, fremur en að hætta störfum frá degi til dags. Er það í fullu samræmi við það sem kemur fram hjá Gobeski og Beehr (2009).

5.2 Kreppur, standa með sjálfum sér, hugrekki

Eins og Steinberg o.fl. (2011) tala um að þegar komið er á miðjan aldur að einstaklingar upplifi að lífið sé komið í fastar skorður venjunnar. Upplifðu margir af viðmælendum í rannsókninni að þeir væru komnir á þann stað í venjubundnu föstu skorðum lífsins. Fundu þá viðmælendur að þegar tækifærið bauðst til að breyta um stefnu og gera eitthvað annað, gripu þeir það.

Cullberg (1990) heldur því fram að í gegnum lífið gangi einstaklingurinn í gegnum margar mismunandi kreppur. Niðurstöður rannsóknarinnar leiða í ljós að viðmælendur eru sammála Cullberg að því leiti að þeir hafi gengið í gegnum fleiri en eina kreppu á lífsleiðinni. Í rannsókninn var sjónum þó einkum beint að Miðaldurskreppunni, þar sem einstaklingurinn fer að velta fyrir sér hverju hann hefur afrekað í lífinu og hvað hann langi til þess að gera í framtíðinni, hvað ætlar hann að skilja eftir sig. Þessi vendipunktur er oft tengdur fráfalli nákomins ættingja eða vinar (Boyd og Bee, 2012; Cullberg, 1990,

Steinberg o.fl., 2011). eru sömu niðurstöður úr rannsókninni og því sem á undan er sagt. Samhengi er á milli upplifunar hjá viðmælendum rannsókarinnar og fræðanna. Stóri vendipunkturinn er þegar fráfall nákomins ættingja verður. Vakti það viðmælendur til umhugsunar um líf sitt og hófu í kjölfarið að endurskoða líf sitt.

Margir af fræðimönnum tala um miðaldurskreppuna (Boyd og Bee , 2012; Cullberg, 1990, Steinberg o.fl., 2011) en einnig um að hún sé frekar goðsögn en veruleiki. Viðmælendur vildu fæstir kannast eitthvað sérstaklega við að hafa gengið í gegnum miðaldurskreppu þá sem algengt er að tala um. Gráa fiðringinn eða midlife crisis. Voru þeir frekar sammála um að þetta væri bara ein af þeim kreppum sem væri hluti af lífinu. Einn viðmælenda hafði meira að segja sérstaklega á orði að hann hefði aldrei fengið þessa marg umtöluðu kreppu og virkaði frekar svekktur ef eitthvað var. Þrátt fyrir að hafa ekki gengið í gegnum kreppu hafði viðkomandi tekið 90° beygju og breytt algerlega um starfsvettvang.

Armstrong (2012) talar um mikilvægi þess að tengja ekki gáfur og hæfileika við aldur, þar sem aldur segi ekki til um frammistöðu í starfi, í rannsókninni kom fram að eindaklingarnir töldu sjálfa sig fulla af þrótti og getu til að takast á við lífið í mörg ár í viðbót.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að þrátt fyrir að viðmælendur tali ekki beint um að þeir hafi sýnt hugrekki við það að skipta um starf eða stefnu, þá hafi þeir heyrt það frá samferðafólki sínu að það telji að þeir hafi sýnt hugrekki að fara út í þær breytingar sem þau fóru út í þegar skipt var úr öruggu starfsumhverfi yfir í eitthvað sem var ófyrirséð. Þegar Seligman (2002) talar um hugrekki er það sem hann er að tala um í tengslum við jákvæða sálfræði. Þessir einstaklingar virðast allir búa yfir þessum jákvæðu eiginleikum eins og styrk, heiðarleika, sanngirni og hollustu. Búa viðmælendur flestir við það að vera með sterk fjölskyldutengsl sem eru mikilvæg á erfiðleikatímum, sem er þegar einstaklingurinn er að ganga í gegnum slíkar breytingar sem þetta eru. Að því leiti leiða niðurstöður rannsóknarinnar til að einstaklingarnir hafi sýnt vissu hugrekki þegar þeir fóru í þessar breytingar eða tókust á við atvinnumissi er þar í samræmi við orð Árelíu Eyðísar Guðmundsdóttur (2011).

5.3 Ný vegferð og draumar, þekking og reynsla, framtíðarsýn

Fram kemur í niðurstöðum rannsóknarinnar að einstaklingar leitast við að vera hamingjusamir alveg eins og Csikszentmihalyi (2002) kemur inná að það sé oft þeirra helsta markmið. Eins sýna niðurstöður rannsóknarinnar og eru í fullu samræmi við það sem Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2011) segir að einstaklingar eru meðvitaðir um stöðugar breytingar sem lífið tekur. Að ástríðan og þarfir breytast og að ekki er lengur ætlast til þess að vinna á sama staðnum fyrir lífstíð eins og var hjá Reyndu kynslóðinni.

Mannauðsstjórar og stjórnendur fyrirtækja ættu að hafa það í huga að þekking og reynsla þessara einstaklinga af Uppgangskynslóðinni eru verðmæti sem geta skapað varanlegt samkeppnisforskot (Deb, 2009). Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar eru einstaklingar hennar tilbúnir að deila með sér þekkingu sinni og reynslu með öðrum. Ef stjórnendur nýta sér það og átta sig á hvaða hvata það þarf til að sinna starfinu þá styrkist hollustan og almennt er þá búið að búa til frábæran vinnustað sem helst í hendur við það sem bæði Armstrong (2006) og Lumley o.fl. (2011) segja. Í niðurstöðum rannsóknarinnar kemur fram að eins og Stewart og Brown (2009) segja að ef þörfum einstaklingsins er mætt og hann hvattur áfram með áhrifaríkum hætti þá verði hann ánægðari í starfi. Því ætti markmið mannaúðsstjórans að beina sjónum sínum í meira mæli að honum. Einnig kemur fram í rannsókninni að einstaklingar á þessum aldri hafa mikinn áhuga á því að fá að stjórna sínum eigin tíma þegar kemur að starfinu. Berger (2014) hefur einnig orð á þessu að það sé ein ástæða þess að einstaklingurinn búi við starfsánægju.

Niðurstöður rannsóknarinnar leiddu í ljós að viðmælendum fannst flestum að þeir væru í blóma lífsins og vera langt frá því að vera á leiðinni að fara af vinnumarkaði. Enda spá hagfræðingar (Boyd og Bee, 2012) því að þessi kynslóð eigi eftir að njóta ævikvöldanna, þar sem þetta sé best menntaða, heilbrigðasta og langlífasta kynslóð sögunnar. Voru þeir sammála um að gæta þyrfti að heilsunni og huga að hreyfingu og mataræði svo þau gætu átt góð æviár.

5.4 Rannsóknarspurningar

Í þessum kafla verður leitast verður við að svara rannsóknarspurningum þeim er lagt var af stað með í upphafi ritgerðarinnar. Til upprifjunar þá eru rannsóknarspurningarnar:

Er endursköpun á atvinnuhæfni á miðjum aldri nauðsynleg?

Hvernig geta stjórnendur komið til móts við þarfir starfsmanna á miðjum aldri?

Er kreppa á miðjum aldri óhjákvæmileg afleiðing þess að eldast?

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar þá er það mjög raunhæft og frekar æskilegt að einstaklingur fari út í endursköpun að einhverju leiti á atvinnuhæfni sinni. Má þá byggja nýja hæfni á gömlum grunni. Þar sem einstaklingar á þessum aldri hafa löngun til að deila reynslu sinni með yngri kynslóðum þá er ekki úr vegi að endursköpun fari fram á þann hátt að einstaklingarnir deili reynslu sinni. Með því að bæta við sig þekkingu getur einstaklingurinn auðveldlega virkjað þessar þarfir sínar. Í ljósi rannsóknarniðurstöðunnar þá eru þeir einstaklingar sem hafa farið í endursköpun á atvinnuhæfni sinni ánægðir með það. Þeir fundu fyrir stöðnun og leiða áður en þeir fóru út í þessar breytingar. Því er ekki hægt annað en mæla með því að einstaklingarnir leiti leiða sem þeim hentar til þess að endurskapa sjálfan sig. Með rannsókninni er sett fram staðfesting á sjöunda stigi Eriksons um stöðnun eða sköpun. Því ættu þeir einstaklingar sem ekki kjósa stöðnun ekki að hika við að fara út fyrir þægindarammann og endurmennta sig eða breyta um starfsvettvang á einn eða annan hátt.

Stjórnendur sem vilja skara framúr og ná til sín besta og hæfasta starfsfólkinu ættu að kynna sér þarfir allra kynslóðanna og kunna að vinna með gildi þeirra. Þá vita þeir hvað hvetur einstaklinginn og hvað letur. Starfsfólk á miðjum aldri mætti nýta enn betur en gert er í dag þar sem margir af hæfileikum þess er fólgið í reynslu og þekkingu. Því ættu stjórnendur að huga að því að nýta þennan starfskraft og jafnvel aðstoða við endurmenntun eða áherslubreytingar innan skipulagsheildarinnar. Þessir einstaklingar hafa samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar ánægju af því að miðla þekkingu sinni og kenna og deila með öðrum því sem þeir þekkja og kunna.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að það að þrátt fyrir að vera á miðjum aldri er ekki sammerkt því að ganga í gegnum einhverskonar kreppu. Flestir fara í gegnum þetta æviskeið án þess að finna mikið fyrir því og líta jafnvel á það sem blómaskeið lífs síns. Líkurnar á kreppu eru hins vegar til staðar, einkum sökum þess að mikið álag er á þessum aldri. Koma þarf börnum á legg, sinna öldruðum foreldrum og borga af húsnæðislánunum. Að auki verður einstaklingurinn meðvitaðri um ódauðleika sinn og getur það leitt til kreppu hjá einhverjum einstaklingum. Alls ekki allir ganga í gegnum slíka kreppu, ekki frekar en allar konur þjáist af miklu svitakófi á þessum aldri. Mennirnir

eru jafn misjafnir og þeir eru margir og eins er það með það hvernig þessi aldur leggst á einstaklinginn. Sumir finna ekki fyrir honum á meðan aðrir fara alla leið og kaupa sér rauða sportbílinn, fara í fallhlífastökk og skipta konunni út fyrir yngra módel.

Lokaorð

Óhjákvæmilegur hluti lífsins er að eldast. Flestir eru þeirrar gæfu aðnjótandi að fá að komast á efri ár. Á þeirri vegferð er farið í gegnum nokkur lífsskeið eins og barnæskuna, unglingsárin og fullorðins árin. Hvert lífsskeið hefur sitt sér einkenni, þó svo að þau renni saman hvert við annað. Það er óþægður akur þegar kemur að rannsóknum á einstaklingum á miðjum aldri og mörg sóknarfæri þangað að sækja í framtíðar rannsóknum.

Þegar komið er á miðjan aldur velja margir að skipta um starfsvettvang, huga að nýjum áhugamálum eða jafnvel breyta um lífsstíl. Atvinnuhæfni skiptir þessa einstaklinga máli þar sem þegar skipt er um starfsvettvang gæti vantað uppá einhverja þekkingu, þrátt fyrir að nýja starfið byggi á gömlum grunni.

Með aukinni samvinnu á milli mannauðsstjórnunar og forystu, þar sem heilsa, velferð og hagur starfsmannsins er hafður að leiðarljósi, aukast líkur á framþróun og ávinningur skipulagsheildarinnar. Með því að mannauðsstjórar skilji þarfir einstaklinga á miðjum aldri og veita þeim verkefni sem hæfa þeim þá geta þeir komið til móts við þarfir þeirra. Í niðurstöðum rannsóknarinnar má lesa að þrátt fyrir hina almennu goðsögn um kreppu á miðjum aldri er ekkert sem rennir stoðum undir að slíkt sé ófyrirsjáanleg afleiðing þess að árin bætis við eftir því sem tíminn líður. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að einstaklingar þurfa ekki að kvíða fyrir að komast á miðjan aldur, heldur frekar mætti fara að hlakka til.

5.5 Takmarkanir og framtíðarrannsóknir

Þegar vinnsla við rannsóknina hófst voru spurningar og eftirfylgni með þeim litaðar af fyrirfram gefnum hugmyndum rannsakanda af einstaklingum á miðjum aldri. Var rannsakandi með ákveðna fordóma og fyrirfram gefnar hugmyndum sem breyttust er leið á úrvinnslu gagna. Lítur rannsakandi nú á þetta lífsskeið allt öðrum augum en áður.

Sem framtíðarrannsóknir væri mjög áhugavert að gera samanburðarrannsókn, þar sem rannsakandi væru einstaklingar sem ekki hefðu skipt um starfsvettvang eða stefnu í lífinu á miðjum aldri. Hvort þeir einstaklingar hefðu gengið í gegnum breytingar og hvort

þeir hefðu líka upplifað stöðnun. Á hvaða hátt fengu þeir útrás fyrir listsköpun sinni eða þörf fyrir að miðla þekkingu sinni til komandi kynslóða. Athyglisvert væri að sjá hvort að kenningar Erikson ættu við þann hóp líkt og þennan sem þessi rannsókn náði til.

Heimildaskrá

- Ackerman, S., Zuroff, D. C. og Moskowitz, D. S. (2000). Generativity in Midlife and Young Adults: Links to Agency, Communion, and Subjective Well-Being. *International journal of aging & human development*, 50(1), 17.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10. útgáfa). London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (12. útgáfa). London: Kogan Page.
- Árelía Eydís Guðmundsdóttir. (2011). *Á réttri hillu: leiðin til meiri hamingju í lífi og starfi*. Reykjavík: Veröld.
- Ball, K., Berch, D. B., Helmers, K. F., Jobe, J. B., Leveck, M. D. og Marsiske, M. o. fl. (2002). Effects of Cognitive Training Interventions With Older Adults. *JAMA*, 288(18), 2271-2282.
- Barnett, R. C. og Hyde, J. S. (2001). Women, Men, Work, and Family - An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56(10). doi:10.1037//0003-066X.56.10.78
- Beardwell, J. og Claydon, T. (2010). *Human resource management: a contemporary approach* (6. útgáfa). New York: Pearson, 2010.
- Beinhocker, E., Farrell, D. og Greenberg, E. (2009). Why Baby Boomers will need to work longer. *The McKinsey Quarterly*(1), 118.
- Bennis, W. G. og Thomas, R. J. (2007). *Leading for a Lifetime: How Defining Moments Shape the Leaders of Today and Tomorrow*. Boston: Harvard Business School Press.
- Berger, K. S. (2014). *The developing person through the life span* (9. útgáfa). New York: Worth Publishers.
- Blumberg, B., Cooper, D. R. og Schindler, P. S. (2014). *Business research methods* (4. útgáfa). London: McGraw-Hill.
- Boyd, D. R. og Bee, H. L. (2012). *Lifespan development* (6. útgáfa). Boston: Pearson.
- Cappelli, P. (1999). *Employment Practices and Business Strategy*. New York: Oxford University Press.
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74-81.
- Chrzanowska, J. (2002). *Interviewing Groups and Individuals in Qualitative Market Research*. London: Sage Publications Ltd.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: choosing among five approaches* (2. útgáfa). London: SAGE.
- Csikszentmihalyi, M. (2002). *Flow the classic work on how to achieve*. London: Random House Group Ltd.
- Cullberg, J. (1990). *Kreppa og þroski: athugun frá viðhorfi sálgreiningar og félagsgeðlæknisfræði* (Brynjólfur Ingvarsson þýddi, 4. útgáfa). Akureyri: Bókaförlag Odds Björnssonar.
- Deb, T. (2009). *Managing human resource and industrial relations*. New Delhi: Excel Books.

- Dobson, A., Brown, W., Ball, J., Powers, J. og McFadden, M. (1999). Women drivers' behaviour, socio-demographic characteristics and accidents. *Accident Analysis and Prevention*, 31(5), 525-535. doi:10.1016/S0001-4575(99)00009-3
- Duchscher, J. E. B. og Cowin, L. (2004). Multigenerational Nurses in the Workplace. 34(11), 493-501. Sótt af http://www.academia.edu/5013540/Multigenerational_Nurses_in_the_Workplace
- Dwyer, R. (2009). Prepare for the impact of the multi-generational workforce. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 3(2), 101-110. doi:10.1108/17506160910960513
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: youth and crisis*. London: Faber and Faber.
- Espinoza, C., Ukleja, M. og Rusch, C. (2010). *Managing the Millennials*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Feldman, R. S. (2014). *Development across the life span* (7. útgáfa). Essex: England.
- Friðrik H. Jónsson og Sigurður J. Grétarsson. (2007). *Gagnfræðakver handa háskólanemum* (4. útgáfa). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Gobeski, K. T. og Beehr, T. A. (2009). How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401-425. doi:10.1002/job.547
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R. og Parasuraman, S. (1997). Work and Family Influences on Departure from Public Accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 249-270. doi:10.1006/jvbe.1996.1578
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2003). Stéttarfélög og mannauðsstjórnun. *Vísbending*, 21(42), 3-4.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og Runólfur Smári Steinþórsson. (2009, 2009). *Framúrskarandi fyrirtæki*. RANNSÓKNIR Í FÉLAGSVÍSINDUM IX: HAGFRÆÐI- OG VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Hagstofa Íslands. (e.d.). Meðalmannfjöldi eftir kyni og aldri 1841-2015. Sótt af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/lbuar/lbuar__mannfjoldi__1_yfirlit__Yfirlit_mannfjolda/MAN08000.px/table/tableViewLayout1/?rxid=3cb04682-63b3-46f1-a9b0-e793f820732f
- Hammill, G. (2005). Mixing and Managing Four Generations of Employees. *FDU Magazine Online, Winter/Spring 2005*. Sótt af <http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>
- Helga Jónsdóttir. (2003). Viðtöl sem gagnasöfnunaraðferð. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (Eds.), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum*. (pp. 67-84). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Holloway, I. (1997). *Basic concepts for qualitative research*. Oxford: Blackwell, 1997.
- Ingunn Björk Vilhjálmisdóttir og Jóhanna Kristín Gústavsdóttir. (1999). *Starfsánægja*. Reykjavík: Bókaklúbbur atvinnulífsins : Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Kikhavani, S. og Kumar, S. K. K. (2005). Life Events, Coping Resources and Depression. *Psychological Studies*, 50(4), 289-302.
- Koys, D. J. (2006). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: a unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114
- Kristján Kristjánsson. (2011). Jákvæða sálfræðin gengur í skóla: hamingja, skapgerðarstyrkleikar og lífsleikni. *Ráðstefnurit Netlu: Menntakvika 2011*.

- Kronenberg, F. (1994). Hot flashes: Phenomenology, quality of life, and search for treatment options. *29*(3-4), 319-336. doi:10.1016/0531-5565(94)90012-4
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R. og Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, *15*(1), 100-118.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. og Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *52*, 397-422. Sótt af <http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: a guide to design and implementation* (2. útgáfa). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mitchell, M., McLean, P. og Turner, G. (2005). Understanding Generation X: Boom or Bust Introduction. *Business Forum*, *27*(1), 26-30.
- Morfeji, M., Hooker, K., Carpenter, J., Mix, C. og Blakeley, E. (2004). Agentic and Communal Generative Behavior in Four Areas of Adult Life: Implications for Psychological Well-Being. *Journal of Adult Development*, *11*(1), 55-58. doi:10.1023/B:JADE.0000012528.25409.aa
- Myers, K. og Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials Organizational Relationship and Performance. *J Bus Psychol*, *25*(2), 225-238. doi:10.1007/s10869-010-9172-7
- Schuler, R. og Jackson, S. E. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, *1*(1), 36-55. Sótt af <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/JOEPP-01-2014-0003>
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in education and the social sciences* (3. útgáfa). New York: Teachers College Press.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6. útgáfa). Australia: Brooks/Cole.
- Sigríður Halldórsdóttir. (2013). Inngangur að aðferðafræði, *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (pp. 17-30). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2013). Eigindlegar eða megingdlegar rannsóknir?, *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (pp. 229-237). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Steinberg, L. D., Bornstein, M. H., Vandell, D. L. og Rook, K. S. (2011). *Lifespan development: infancy through adulthood*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Stewart, G. L. og Brown, K. G. (2009). *Human resource management: linking strategy to practice*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Taylor, S. J. og Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods: a guidebook and resource* (3. útgáfa). New York: Wiley.
- Tett, R. P. og Meyer, J. P. (1993). JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, TURNOVER INTENTION, AND TURNOVER: PATH ANALYSES BASED ON META-ANALYTIC FINDINGS. *Personnel Psychology*, *46*(2), 259-293.
- Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B. og Lance, C. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, *36*(5), 1117-1142.
- Vera Víðisdóttir. (2014). *Munur á starfshvatningu milli kynslóða á íslenskum vinnumarkaði*. Háskóli Íslands, Reykjavík.

- Vigdís Jónsdóttir. (2005). Einkenni mannauðsstjórnunar. *Vísbending*, 23(43), 3.
- 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: AMACOM.
- Zucker, A. N., Ostrove, J. M. og Stewart, A. J. (2002). College-Educated Women's Personality Development in Adulthood: Perceptions and Age Differences. *Psychology and Aging*, 17(2), 236-144. doi:10.1037//0882-7974.17.2.236
- Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson. (2013). Úrtök og úrtaksaðferðir í meginlegum rannsóknum (pp. 113-128). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.