



HÁSKÓLI ÍSLANDS

MS ritgerð í Mannauðstjórnun

***„Ég sé ekki tilganginn í því að fórna mínum frítíma fyrir
vinnuna..“***

Kynslóðarmunur þegar kemur að viðhorfi Flugumferðarstjóra til
aukavinnu og yfirvinnu

Þóra Ívarsdóttir

Leiðbeinandi: Svala Guðmundsdóttir, Prófessor
Október 2024

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

**„Ég sé ekki tilganginn í því að fórna mínum frítíma fyrir vinnuna.“
Kynslóðamunur þegar kemur að viðhorfi Flugumferðarstjóra til aukavinnu og
yfirvinnu**

Þóra Ívarsdóttir

Lokaverkefni til MS-prófs í Mannauðstjórnun
Leiðbeinandi: Svala Guðmundsdóttir, Prófessor

Viðskiptafræðideild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
október 2024

Titill ritgerðar.

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS-prófs við
Viðskiptafræðideild á Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2024 Þóra Ívarsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Reykjavík, 2024

Formáli

Þessi ritgerð er 30 eininga lokaverkefni til meistaraþrófs í mannauðsstjórnun við viðskiptadeild Háskóla Íslands. Leiðbeinandi var Svala Guðmundsdóttir, prófessor við Háskóla Íslands og vil ég þakka henni fyrir gott samstarf við rannsóknina. Ég vill einnig þakka öllum viðmælendum mínum í rannsókninni, fyrir að gefa sér tíma í að koma í viðtal til mín. Að auki vil ég þakka öllum þeim sem staðið hafa við bakið á mér síðastliðin 2 ár á meðan á náminu stóð, þá sérstaklega tengda móðir minni, Guðbjörgu Ragnarsdóttir fyrir ómetanlegan stuðning. Ég vill einnig þakka fjölskyldu minni og tengda fjölskyldu, fyrir að hafa alltaf trú á mér og hvetja mig áfram. Ég vill einnig þakka Isavia ans fyrir góðan stuðning á meðan náminu stóð og gerði mér kleift að sinna náminu meðfram vinnu síðastliðin tvö ár.

Útdráttur

Rannsóknin fjallar um viðhorf flugumferðarstjóra til yfirvinnu og aukavinnu með sérstakri áherslu á kynslóðamun. Þegar að koma að greiningu viðtala, leiddi það í ljós að skýr kynslóðamunur er til staðar þegar kemur að því hvernig flugumferðarstjórar nálgast yfirvinnu og aukavinnu. Eldri kynslóðir, eins og X-kynslóðin, sýna meiri skuldbindingu gagnvart starfinu og samstarfsfólki. Þeir líta á yfirvinnu sem hluta af ábyrgð sinni og eru tilbúnir að taka á sig aukavinnu til að mæta kröfum vinnunnar, sérstaklega á álagstímum eins og yfir sumartímann.

Á hinn bóginn leggja yngri kynslóðir, eins og Z-kynslóðin og þúsaldarkynslóðin, meiri áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þeir forðast aukavinnu nema það sé nauðsynlegt og vilja verja persónulegum tíma sínum til að viðhalda heilsu og líðan. Niðurstöðurnar sýna einnig að eldri starfsmenn hafa þróað aðferðir til að takast á við álagið sem fylgir aukavinnu, á meðan yngri starfsmenn eru meðvitaðri um neikvæð áhrif slíks álags og leita leiða til að forðast það.

Þessi kynslóðamunur getur haft áhrif á vinnuumhverfi og samvinnu milli kynslóða í flugumferðarstjórn, þar sem ólíkar væntingar og markmið koma fram. Rannsóknin undirstrikar mikilvægi sveigjanlegs vinnuskipulags sem mætir þörfum allra kynslóða, til að tryggja starfsánægju, öryggi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Niðurstöðurnar falla vel að kenningum um vinnuálag og jafnvægi milli vinnu og einkalífs, auk rannsókna á kynslóðamun í viðhorfum til vinnu.

Efnisyfirlit

| | |
|---|----|
| Formáli | 4 |
| Útdráttur | 5 |
| 1 Inngangur..... | 8 |
| 2 Fræðilegur Kafli..... | 10 |
| 2.1 kynslóðir á vinnumarkaði..... | 10 |
| 2.1.1 X – Kynslóðin | 12 |
| 2.1.2 Þúsaldarkynslóðin (e.Millennials) | 13 |
| 2.1.3 Z – Kynslóðin | 14 |
| 2.2 Vaktavinna..... | 15 |
| 2.2.1 Vaktavinna og heilsa | 16 |
| 2.2.2 Yfirvinna og aukavinna | 17 |
| 2.3 Gildisbreytingar í samfélaginu..... | 19 |
| 2.3.1 Jafnvægi milli vinnu og einkalífs | 19 |
| 2.3.2 Kynslóðamunur í viðhorfi til vinnutíma | 21 |
| 2.4 Kenningar og samanburður..... | 22 |
| 2.4.1 Kenning Mannheim um kynslóðir..... | 22 |
| 2.4.2 Lífsskeiðakenning Super..... | 25 |
| 2.4.3 Kenning Inglehart um breytingu á gildum | 27 |
| 2.5 Kynslóðamunur | 30 |
| 3 Aðferðafræði | 32 |
| 3.1 Rannsóknaraðferð | 32 |
| 3.1.1 Viðmælendur | 32 |
| 3.1.2 Framkvæmd viðtala | 33 |
| 3.1.3 Greining gagna | 33 |
| 3.1.4 Staða rannsakenda, réttmæti og áhættumat..... | 34 |
| 3.2 Takmarkanir rannsóknarinnar..... | 34 |

| | | |
|--------|--|----|
| 3.2.1 | Úrtaksstærð og -samsetning..... | 34 |
| 3.2.2 | Viðtalsaðferð..... | 35 |
| 3.2.3 | Menningaráhrif og ytri þættir..... | 35 |
| 3.2.4 | Tímarammi rannsóknarinnar | 35 |
| 3.2.5 | Túlkun rannsakanda..... | 35 |
| 4 | Niðurstöður..... | 36 |
| 4.1 | Álag í starfi..... | 36 |
| 4.1.2. | Álagsbundið umhverfi..... | 37 |
| 4.1.3. | Heilsa | 39 |
| 4.1.4 | Vaktavinna | 40 |
| 4.1.5 | Yfirvinna og aukavinna | 42 |
| 4.1.6 | Samantekt um álag í starfi | 44 |
| 4.2 | Jafnvægi milli vinnu og einkalífs..... | 45 |
| 4.2.1 | Einkalíf..... | 46 |
| 4.2.2 | Fjölskylda..... | 47 |
| 4.2.3 | Áreiti..... | 49 |
| 4.2.4 | Samantekt á jafnvægi milli vinnu og einkalífs..... | 50 |
| 5 | Umræður | 52 |
| 6 | Lokaorð..... | 56 |
| | Heimildaskrá | 57 |
| | Viðauki 1..... | 65 |

1 Inngangur

Viðhorf til aukavinnu og yfirvinnu hafa tekið ákveðnum breytingum í gegnum síðustu áratugi og eru undir áhrifum frá ýmsum þáttum, þar á meðal kynslóðamun. Í starfsgrein eins og flugumferðarstjórn, þar sem vinnuálag og ábyrgð eru mikil, skiptir viðhorf til vinnuaukningar miklu máli fyrir starfsánægju, heilsu og öryggi. Þetta rannsóknarverkefni miðar að því að skoða hvernig mismunandi kynslóðir flugumferðarstjóra líta á aukavinnu og yfirvinnu og hvernig þessi viðhorf hafa breyst í takt við samfélagslegar og menningarlegar breytingar.

Það má segja að hver kynslóð þrói með sér sérstök viðhorf og gildi sem endurspeglar þann tíma sem hún ólst upp í. Þöglu kynslóðin (e. The silent generation) sem er fædd á árunum 1925 til 1945 var þekkt fyrir mikla vinnusemi og skuldbindingu við vinnustaðinn, oft á kostnað persónulegs lífs (Stauss & Howe, 1991). Uppgangskynslóðin (e. Baby Boomers) sem er fædd á árunum 1946 – 1964, lögðu einnig mikla áherslu á starfsframa, en með aukinni áherslu á efnislegan árangur (Lancaster og Stillman, 2002). X – kynslóðin sem að er fædd 1965 til 1979, kom inn á vinnumarkaðinn með sveigjanlegri viðhorfum, ásamt vaxandi áhuga á að halda ákveðnu jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Lancaster og Stillman, 2002). Þúsaldarkynslóðin (e. millennials) sem að eru fædd á árunum 1980 – 1994 og Z – kynslóðin sem að eru fædd 1995 – 2012, hafa svo tekið þessa þróun en þá lengra, með aukinni áherslu á persónulega vellíðan og sveigjanleika í vinnu.

Flugumferðarstjórar á Íslandi vinna aðeins til 63 ára aldurs sbr. reglugerð 1044/2013, 5.gr, en það er tilgreint að skírteinishafar, eigi rétt að starfa sem flugumferðarstjórar eftir að viðkomandi hefur náð 60 ára aldri en aðeins er heimilt að framlengja þennan hámarksaldur um allt að 3 ár. Því verður aðeins fjallað ítarlega um þær kynslóðir sem að starfa sem flugumferðarstjórar í dag en það eru X-kynslóðin, Þúsaldar kynslóðin og Z – kynslóðin.

Þegar kemur að aukavinnu og yfirvinnu getur það haft bæði jákvæðar og neikvæðar afleiðingar fyrir starfsmanninn. Annars vegar getur aukavinna skilað sér í hærri tekjum og starfsframa. Hins vegar getur hún valdið streitu, kulnun og haft neikvæð áhrif á persónulegt líf og heilsu einstaklingsins. Þessi rannsókn mun kanna viðhorf ólíkra

kynslóða flugumferðarstjóra á umfram vinnu og hvaða þættir hafa áhrif á viðhorf þeirra. Rannsakandi leggur því upp með rannsóknarspurninguna: Hvert er viðhorf flugumferðarstjóra til aukavinnu og yfirvinnu?

Með því að skilja kynslóðamun á viðhorfum til aukavinnu og yfirvinnu er hægt að þróa betri vinnustaðameningu og stuðningskerfi sem taka mið af ólíkum þörfum starfsmanna. Það gæti aukið starfsánægju og dregið úr hættu á kulnun, sem er sérstaklega mikilvægt í starfsgrein eins og flugumferðarstjórn þar sem mannleg mistök geta haft alvarlegar afleiðingar. Rannsóknin byggir á formi grundaðra kenningu í eigindlegri aðferðafræði en með þessari aðferðafræði er hægt að greina upplýsingar sem að verður aflað af rannsakenda, með það markmið að vinna sig í átt að kenningu (Merriam og Tisdell, 2015). Til að draga upp skýra mynd af núverandi viðhorfum og þróun þeirra voru notuð hálfopin viðtöl við flugumferðarstjóra á ólíkum aldri. Allir viðmælendur eru með virk réttindi sem flugumferðarstjórar og vinna á vöktum.

Markmið rannsóknarinnar er að reyna að veita innsýn í hvernig mismunandi kynslóðir flugumferðarstjóra nálgast aukavinnu og yfirvinnu og hvernig er best að mæta þörfum þeirra til að tryggja öryggi og vellíðan á vinnustaðnum.

2 Fræðilegur Kafli

Rannsóknir á vaktavinnu hafa sýnt að hún getur haft veruleg áhrif á bæði líkamlega og andlega heilsu, og þessar rannsóknir hafa verið framkvæmdar bæði á Íslandi og erlendis. Hér á eftir verður fjallað um kynslóðirnar sem nú eru á vinnumarkaði og hvernig þær taka þátt í vaktavinnu. Sérstaklega verður skoðað hvernig vaktavinna, aukavinna og yfirvinna geta haft áhrif á heilsu og líðan starfsfólks. Þá verður einnig farið í að skoða mismunandi vaktavinnukerfi og möguleg heilsufarsleg áhrif. Í þessu samhengi verður lögð áhersla á áhrif aukavinnu og yfirvinnu, þar sem rannsóknir hafa sýnt að aukin vinnutími getur leitt til aukinnar streitu, svefntruflana og annarra heilsufarslegra vandamála (Jansson & Linton, 2020).

Skoðaðar verða gildisbreytingar í samfélaginu, sérstaklega með tilliti til jafnvægis milli einkalífs og vinnu og hvernig viðhorf til vinnutíma hafa breyst á undanförunum árum. Þessi breyting hefur haft áhrif á hvernig fólk nálgast vinnuna sína og setur markmið fyrir jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. Samkvæmt nýlegum rannsóknum er aukin áhersla á sveigjanleika í vinnutíma og mikilvægi þess að hafa tíma fyrir fjölskyldu og frístundir (Greenhaus & Powell, 2017).

Lögð verður áhersla á að skoða kynslóðir starfandi flugumferðarstjóra sem vinna vaktavinnu. Gerður verður samanburður á starfsstéttum sem að vinna vaktavinnu til dæmis heilbrigðisstarfsfólk en megin áherslan er á flugumferðarstjórn. Skoðaðar verða bæði íslenskar og erlendar rannsóknir í þessum málaflokki en ákveðinn skortur er af íslenskum rannsóknum þegar kemur að flugumferðarstjórn.

2.1 Kynslóðir á vinnumarkaði

Í dag eru fjórar kynslóðir á vinnumarkaði en það eru Baby Boomers (fæddir 1946-1964), þessi kynslóð er almennt talin hafa sterka vinnusiðferði, leggja áherslu á stöðugleika í starfi og eru oft tengdir við langan starfsaldur innan sama fyrirtækis (Twenge & Campbell, 2019). X-kynslóðin (fæddir 1965-1979), þessi kynslóð leggur áherslu á

jafnvægi milli vinnu og einkalífs og er almennt talin vera sjálfstæð og sveigjanleg. Hún hefur reynst fær um að laga sig að breytingum á vinnumarkaðnum (Lyons & Kuron, 2014). Millennials eða Þúsaldarkynslóðin (fæddir 1980-1994), þessi kynslóð metur sveigjanleika, tækifæri til starfsþróunar og tæknivæðingu. Hún er talin vera mjög metnaðargjörn og leitast oft við að finna tilgang í vinnunni (Deloitte, 2022). Z-kynslóðin (fæddir 1995 og síðar), þetta er fyrsta kynslóðin sem hefur verið alin upp í stafrænum heimi frá barnsaldri. Z-kynslóðin leggur mikla áherslu á fjölbreytni, nýsköpun og jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Frontiers in Psychology, 2023).

Það sem að aðgreinir flugumferðarstjóra frá öðrum starfstéttum er að aðeins starfa þrjár kynslóðir flugumferðarstjóra með virk réttindi í dag, sem að er ólíkt hinum almenna vinnumarkaði þar sem almennt eru fjórar kynslóðir virkar. Ástæðan er sú að í reglugerð nr. 1044/2013 er að finna reglur um skírteini flugumferðarstjóra, sem kveður á um að flugumferðarstjórar mega aðeins starfa til 63 ára aldurs. Þetta þýðir að starfsaldur flugumferðarstjóra er styttri en gengur og gerist á vinnumarkaðnum.

Þegar kemur að viðhorf til vinnu, aukavinnu og yfirvinnu getur það verið breytilegt milli kynslóða. Rannsóknir hafa sýnt að mismunandi kynslóðir hafa ólíkar væntingar og viðhorf gagnvart vinnuálagi, sem getur haft áhrif á það hvernig fyrirtæki og stofnanir skipuleggja og stjórna vinnuálagi starfsfólks (Frontiers in Psychology, 2023; Journal of Population Ageing, 2023).

Hver kynslóð hefur einstök gildi og væntingar sem móta hvernig hún nálgast vinnu (Lyons & Kuron, 2014). Þetta á ekki aðeins við um flugumferðarstjóra, heldur einnig aðrar starfsstéttir sem vinna vaktavinnu, svo sem hjúkrunarfræðinga og lækna. Þessar starfsstéttir upplifa einnig áhrifin af vaktavinnu, þar sem viðhorf til vinnu og vinnutíma getur verið mismunandi eftir kynslóðum. Í heilbrigðisgeiranum, hafa rannsóknir sýnt að lækna og hjúkrunarfræðingar upplifa oft mikla streitu vegna vaktavinnu og langra vinnutíma, og að þessir þættir geta haft alvarleg áhrif á heilsu þeirra og vellíðan (Gao og fleiri., 2021; Nabe-Nielsen og fleiri., 2020).

Hjá flugumferðarstjórum, líkt og hjá hjúkrunarfræðingum og læknum, er X-kynslóðin (fædd á árunum 1965-1979), þúsaldarkynslóðin (fædd á árunum 1980-1994) og Z-kynslóðin (fædd eftir 1995) áberandi á vinnumarkaðnum í dag. Hver þessara kynslóða hefur sín viðhorf til vinnu og vinnutíma. X-kynslóðin er almennt talin vera dugleg og ábyrg,

með sterkar vinnusiðferðir, en leggur einnig áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Twenge og fleiri., 2019). Þúsaldarkynslóðin er talin meta sveigjanleika í vinnu og tækifæri til starfsþróunar meira en fyrri kynslóðir, á meðan Z-kynslóðin er enn þá að þróa sín viðhorf til vinnumarkaðarins, en sýnir sterk einkenni af tæknilegum hæfileikum og áherslu á fjölbreytni og nýsköpun (Deloitte, 2022).

2.1.1 X – Kynslóðin

Kynslóðin sem að er fædd á árunum 1965 – 1979 er gjarnan kölluð X-kynslóðin. Þessi kynslóð ólst upp við miklar breytingar og óstöðugleika á vinnumarkaði, sem að má áætla að hafi haft áhrif á þeirra viðhorf og gildi. X-kynslóðin var vitni af mörgum efnahagslegum og tæknilegum breytingum sem að höfðu áhrifa á vinnumarkaðinn. Vinnumarkaðurinn þróaðist frá því að vera iðnaðarsamfélag yfir í að vera þjónustusamfélag. Tækninýjungar, sérstaklega tölvutækni, leiddi til þess að mörg störf urðu óþörf á meðan ný störf urðu til (Twenge, 2017). Þessar breytingar höfðu einnig áhrif á vinnu flugumferðarstjóra til dæmis var hætt að vinna alla flugumferð á handskrifaðar ræmur og þær færðar yfir í rafrænar ræmur. Margir héldu að flugumferðarstjórn væri í raun deyjandi starfsstétt á þessum tíma eins og Ralph Riedle (2006) tók fram í bókinni „Critical Incident Stress Management in Aviation,“ að þegar hann varð flugumferðastjóri árið 1971 í Bandaríkjunum var tekið fram í ráðningarsamningum hans að hann væri að fara í starf hjá deyjandi starfsstétt og að tölvur myndu sjá um flugumferðarstjórn innan fáeina ára.

Samfélagið á uppvaxtarárum X-kynslóðarinnar var einnig að breytast, meðal annars vegna aukinnar skilnaðar tíðni og vaxandi fjöldi einstæðra foreldra. Þessar breytingar höfðu meðal annars áhrif á viðhorf X – kynslóðar til fjölskyldulífs og vinnu. Margir sem að tilheyra þessari kynslóð ólust upp hjá einstæðum foreldrum, sem leiddi til þess að þau lærðu snemma mikilvægi sjálfstæðis og að treysta á sjálfan sig (Lancaster og Stilman, 2002). Þetta hefur eflaust ýtt undir þær áherslur sem að X-kynslóðin setur á að finna jafnvægi milli vinnu og einkalífs. X-kynslóðin er fyrsta kynslóðin á vinnumarkaði sem ýtir undir þróun á sveigjanlegum vinnuskilyrðum sem að gerir þeim kleift að sinna bæði vinnu og fjölskyldu (Twenge, 2017). Rannsókn Veru Víðisdóttir (2014) sem að hún gerði fyrir meistaraaritgerð sína styður þetta og tekur hún fram að X-kynslóðin leggi meiri áherslu á

sveigjanlegan vinnutíma, hæfilegt vinnuálag, og að starf þeirra samsvari eigin hæfileikum frekar en fyrri kynslóðir.

X-kynslóðin er einnig sú fyrsta til þess að vaxa upp með tölvur og internetið, sem gerir þá tæknilega þenkjandi og færa í að aðlagast nýjum tækniáföngum. X-kynslóðin er oft kölluð „digital immigrants“ þar sem að þeir þurftu að læra að nota tækni á fullorðinsárum, ólíkt seinni kynslóðum sem ólust upp með tölvum og internetinu (Howe og Strauss, 2000).

Vegna áherslu X-kynslóðar á sjálfstæði og jafnvægi milli vinnu og einkalífs, hefur þessi kynslóð haft áhrif á þróun nýrra vinnumenningar þar sem áhersla er lögð á jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Twenge, 2017).

2.1.2 Þúsaldarkynslóðin (e.Millennials)

Þúsaldarkynslóðin, oft nefn „Millennials“, hefur verið mikilvæg í mótun nútíma samfélags og vinnuumhverfis vegna sérstakar eiginleika hennar og gilda (Deloitte, 2022) Þessi kynslóð, sem fæddist á tímabilinu 1980 – 1994, ólst upp í umhverfi mikillar tækniþróunar og hnattvæðingu, sem hafði verulega áhrif á líf hennar, viðhorf hennar og hegðun. Með tilkomu internetsins, farsíma og tölvutækni hafði þessi kynslóð aðgang að upplýsingum og samskiptum á annan hátt en fyrri kynslóðir (Bolton o.fl. 2013). Þessi tækniþekking og færni hefur gert þeim kleift að vera sveigjanlegri og skapandi.

Þessi kynslóð metur jafnvægi milli vinnu og einkalífs mjög mikils eins og X kynslóðin, og rannsóknir hafa sýnt að þeir eru tilbúnir að taka á sig aukavinnu og yfirvinnu ef þau sjá tækifæri til starfsþróunar eða ef það hefur jákvæð áhrif á starfsferil þeirra. Hins vegar eru þau einnig meðvituð um áhrif yfirvinnu á heilsu, bæði líkamlega og andlega (Smith & Nichols, 2018).

Rannsóknir hafa sýnt að þessi kynslóð er tilbúin að fórna hefðbundnum starfsframa til að tryggja sveigjanleika í vinnu (Twenge & Campbell, 2019). Því má líta þannig á að fyrirtæki sem bjóða upp á jákvæða vinnumenningu, fræðslu og þjálfun eru líklegri til að halda í þessa kynslóð lengur (Goh & Lee, 2018). Þúsaldarkynslóðin hefur í gegnum tíðina lagt áherslu á persónulega þróun og vellíðan. Þessi kynslóð leitar að vinnustöðum sem að styðja við þroska og bjóða upp á þjálfun og þróunarmöguleika. Rannsóknir hafa sýnt að þessi kynslóð kys að vinna hjá fyrirtækjum sem stuðla að jákvæðri vinnumenningu og hafa sterk félagsleg og umhverfisleg gildi (Ng, Schweitzer og Lyons, 2010).

Sveigjanleiki er mikilvægur fyrir þúsaldarkynslóðina sem virðist leita eftir jafnvægi milli vinnu og einkalífs og telja að vinnan eigi að veita þeim tilgang og ánægju. Í grein Guðrúnar Helgu Magnúsdóttur og Gylfa Dalmann Aðalsteinssonar (2011) kemur fram að þessi kynslóð sé talin frábrugðin eldri kynslóðum að því leyti að hún setur persónuleg málefni ofar vinnu, leggur mikla áherslu á sveigjanlegan vinnutíma og ýmis fríðindi. Þetta getur haft áhrif á stjórnunarhætti á vinnustað, þar sem þarf að taka mið af breyttum gildum og væntingum (Guðrún Helga Magnúsdóttir & Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2011).

Þegar kemur að aukavinnu og yfirvinnu er þúsaldarkynslóðin opin fyrir að taka það á sig, ef tækifæri til starfsþróunar eða að það hafi jákvæð áhrif á þeirra starfsferil, eru til staðar. Þessi kynslóð er hins vegar meðvituð um áhrif yfirvinnu á andlega og líkamlega heilsu (Smith og Nichols, 2015)

Þessi kynslóð er ekki smeyk við að skipta um vinnustað ef þeir telja að það þjóni persónulegum markmiðum þeirra og fjarvinna hefur orðið sífellt vinsælli meðal þessa hóps, þar sem hún býður upp á meiri stjórn á vinnuaðstæðum og tímasetningum. Það hefur verið sýnt fram á að sveigjanleiki eykur starfsánægju og hollustu hjá þessari kynslóð (Twenge, 2010). Fyrirtæki þurfa því að aðlagast sig að þörfum og gildum þeirra til þess að geta haldið í við þessa mikilvægu kynslóð. Áhersla er lögð á þróun jákvæðrar fyrirtækjamenningar, fræðslu og þjálfun, auk sveigjanleika í vinnufyrirkomulagi (Smith og Nichols, 2015).

2.1.3 Z – Kynslóðin

Z – kynslóðin, einnig þekkt sem „Gen Z“ er sú yngsta á vinnumarkaði í dag. Þessi tiltekna kynslóð er fædd á árunum 1995 – 2012. Z-kynslóðin hefur alist upp í starfrænu umhverfi, sem hefur mótað þau og skilgreint marga þætti lífs þeirra, þar á meðal vinnumenningu og vinnusiðferði. Þessi kynslóð er sú fyrsta sem að hefur aldrei þekkt heiminn án internets og hefur því alist upp við stanslausa tækniþróun og mikill hraða. Z – kynslóðin er því vel að sér í tækninni og fær í að nýta sér nýjustu tækni til að leysa vandamál og auka framleiðni (Seemiller og Grace, 2016).

Z – kynslóðin hefur einnig reynst vera mjög sveigjanleg og aðlögunarhæf, þar sem að hún hefur þurft að aðlagast hröðum breytingum í bæði tækni og samfélagi. Líkt og þúsaldarkynslóðin leggur Z- kynslóðin mikla áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Rannsóknir benda til þess að Z-kynslóðin sé meðvituð um mikilvægi þess að hafa nægan

tíma fyrir fjölskyldu, vini og áhugamál utan vinnu (Schroth, 2019; Francis & Hoefel, 2019). Þetta hefur því meðal annars áhrif á það hvernig þau velja sér vinnustað og störf. Rannsóknir hafa sýnt að Z-kynslóðin er sterka tilhneigingu til þess að standa fyrir samfélagslegri ábyrgð og umhverfismálum og þau vilja að vinnustaðir deili sömu gildum og þau, sérstaklega hvað varðar sjálfbærni og samfélagslega ábyrgð (Francis og Hoefel, 2019). Z-kynslóðin er einnig þekkt fyrir að hafa sterka tilhneigingu til sjálfstæðis og frumkvöðlastarfsemi. Þau eru vön að nota tæknina til að skapa eigin tækifæri. Þessi tilhneiging til sjálfstæðis endurspeglast einnig í vinnumenningu þeirra, þar sem þau kjósa oft að vinna á sínum eigin forsendum (Schawbel, 2014).

2.2 Vaktavinna

Vaktavinna er algeng í starfsgreinum þar sem þörf er á stöðugu eftirliti og þjónustu. Vaktavinna er fyrirkomulag þar sem störf eru unnin alla tíma sólarhringsins oft til að tryggja samfellu í þjónustu eða framleiðslu. Þessi tegund vinnufyrirkomulags er algeng í mörgum starfsgreinum, þar á meðal heilbrigðisþjónustu, flugumferðarstjórn, og öryggisþjónustu. Vaktavinna hefur bæði jákvæðar og neikvæðar afleiðingar á heilsu og líðan starfsmanna. Afleiðingar geta verið mismunandi eftir starfsgreinum og eðli vinnunnar (Gao, Sun, & Chen, 2021; Rajaratnam, Howard, & Grunstein, 2011; Smith, Folkard, Tucker, & Evans, 2011).

Heilbrigðisstarfsmenn, eins og lækna, hjúkrunarfræðingar og annað sjúkrahússtarfsfólk, vinna oft vaktavinnu til að tryggja stöðuga umönnun sjúklinga. Rannsóknir hafa sýnt að vaktavinna í þessum geira getur haft veruleg áhrif á líkamlega og andlega heilsu starfsmanna. Langar vaktir og næturvaktir auka hættuna á svefnleysi, þreytu, og kulnun (Gao, Sun, & Chen, 2021). Vaktavinna getur einnig haft neikvæð áhrif á félagslíf og fjölskyldutengsl, þar sem óreglulegur vinnutími gerir það erfiðara fyrir starfsmenn að samræma vinnu og einkalíf (Rajaratnam, Howard, & Grunstein, 2011).

Starfsmenn í öryggisþjónustu, eins og lögreglu og slökkvilið, þurfa einnig að vinna vaktavinnu til að tryggja öryggi samfélagsins allan sólarhringinn. Þessi starfsstétt upplifir oft mikið álag vegna eðli vinnunnar, þar sem óvænt atvik og neyðartilvik eru algeng. Vaktavinna í þessum geira getur leitt til langvarandi þreytu og haft neikvæð áhrif á andlega heilsu, sem aftur getur aukið hættuna á kulnun og dregið úr frammistöðu í starfi (Violanti, 2018; Hakola & Laitinen, 2017).

Í flugumferðarstjórn er vaktavinna nauðsynleg til að tryggja öryggi flugumferðar allan sólarhringinn. Starfið er álagsbundið og krefst mikillar einbeitingar, sem getur gert vaktavinnu sérstaklega krefjandi. Rannsóknir hafa sýnt að langvarandi vaktavinna hjá flugumferðarstjórum getur leitt til svefntruflana, aukinnar streitu og heilsufarsvandamála tengdum hjarta- og æðasjúkdómum (Smith, Folkard, Tucker, & Evans, 2011). Mikilvægt er að skipuleggja vaktir vel til að draga úr neikvæðum áhrifum á heilsu og öryggi (Terenzi, Ricciardi, & Di Nocera, 2022).

Vaktavinna er nauðsynleg í mörgum starfsgreinum til að tryggja samfellu og öryggi. Í ljósi áhrifa hennar á andlega og líkamlega heilsu þurfa vinnustaðir að leggja áherslu á að skipuleggja vaktir á skynsaman hátt til að draga úr neikvæðum áhrifum á starfsmenn og stuðla að betri jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Stuðningskerfi eins og sveigjanlegur vinnutími, hvíldartími og aðgangur að heilsufarsþjónustu geta vinnustaðir hjálpað starfsmönnum að takast á við áskoranir sem fylgja vaktavinnu (Terenzi, Ricciardi, & Di Nocera, 2022). Vinnustaðir hafa því tækifæri til að draga úr neikvæðum afleiðingum vaktavinnu og stuðla þannig að betri líðan og afköstum starfsmanna sinna.

2.2.1 Vaktavinna og heilsa

Vaktavinna getur haft veruleg áhrif á líkamlega og andlega heilsu starfsmanna. Til að mynda hafa rannsóknir sýnt að aðilar eins og flugumferðarstjórar sem vinna vaktavinnu eru í meiri hættu á að þróa með sér svefntruflanir, hjarta- og æðasjúkdóma, meltinga vandamál og andlega veikindi eins og kvíða og þunglyndi. Óreglulegur svefn og truflanir á líkamsklukkunni eru helstu ástæður fyrir þessum heilsufarsáhrifum vaktavinnu (Smith, Folkard, Tucker og Evans, 2011). Því er mikilvægt fyrir stjórnendur að standa vel við bakið á starfsfólki og passa að svefntími og hvíldartími sé virtur. Starfsumhverfi flugumferðarstjóra er álagsbundið starfsumhverfi. Með þessu er átt við að það getur verið mjög mikið að gera til dæmis á sumrin, á morgnana, þegar mikið af flugvélum eru Keflavík eða það mikil flugumferð er í gegnum svæðið sem að Ísland stjórnar en það ræðst mikið af vindum í háloftunum. Það getur því einnig verið mjög lítið að gera í starfi flugumferðarstjóra. Rannsóknir hafa einnig sýnt að of lítið álag getur haft neikvæð áhrif á heilsu og frammistöðu flugumferðarstjóra. Þó að vaktavinna og aukavinna geti valdið streitu og þreytu, þá getur skortur á áskorunum og verkefnum leitt til andlegrar þreytu, leiða og jafnvel depurð. Ein rannsókn sem að fjalla um þetta er eftir Young, Brookhuis,

Wickens og Hancock (2015), sem skoðar hvernig skortur á vinnuálagi getur haft neikvæð áhrif á einbeitingu og frammistöðu í starfi. Rannsóknin sýnir að of lítið álag getur valdið minnkandi einbeitingu og aukið hættuna á mistökum vegna þess að starfsmaðurinn er ekki nælilega virkur eða vakandi. Þetta getur verið sérstaklega hættulegt í störfum þar sem mikilvæg ákvörðunartaka og nákvæmni er lykilatriði, eins og í flugumferðarstjórn.

Karasek og Theorell (1990) benda einnig á að starf þar sem kröfur eru litlar og stjórn á vinnuálagi er takmörkuð getur það leitt til minnkandi starfsánægju og andlegrar vanlíðan. De Jonge & Dormann (2018) komust að sambærilegri niðurstöðu og Karasek og Theorell (1990), þegar þeir skoðuðu samspil vinnukrafna og stjórnunar hefur áhrif á starfsánægju og kulnun. Niðurstöður sýndu að þegar vinnukröfur eru of lágar og stjórn á vinnu er takmörkuð, þá eykst hættan á kulnun og minnkaðri starfsánægju. Í niðurstöðum rannsóknarinnar er lögð áhersla á mikilvægi þess að starfsmenn hafi bæði viðeigandi áskoranir og tækifæri til að hafa áhrif á eigið starf.

Rajaratnam, Howard og Grunstein (2011) benda einnig á að vaktavinna getur haft neikvæð áhrif á félagslíf og fjölskyldutengsl. Starfsmenn sem vinna næturvaktir eða hafa óreglulegar vaktir eiga oft erfitt með að samræma vinnu og einkalíf, sem að getur leitt til einangrunar og minnkaðrar lífsgæða. Rannsóknir hafa endurtekið sýnt að vaktavinna hefur langvarandi áhrif á líkamlega og andlega heilsu starfsmanna. Samkvæmt Hakola og Laitinen (2017) leiðir langtímanotkun á næturvöktum til aukinnar tíðni hjarta- og æðasjúkdóma, sykursýki og efnaskiptasjúkdóma. Þessi áhrif eru sérstaklega áberandi hjá eldri starfsmönnum sem hafa unnið lengi við vaktavinnu. Einnig benda Schmidt og Rolfes (2019) líka á að vaktavinna getur leitt til félagslegrar einangrunar, þar sem óreglulegur vinnutími gerir það erfiðara að viðhalda reglulegum tengslum við fjölskyldu og vini.

Svefn er einnig einn af þeim þáttum sem verða fyrir mestum áhrifum af vaktavinnu. Rannsóknir benda til þess að svefntruflanir séu algengar meðal þeirra sem vinna á næturvöktum, þar sem þessi tegund vinnutíma brýtur upp náttúrulega dægursveifluna (Smith, 2016). Þessir svefntruflanir geta haft neikvæð áhrif á vökuvitund, einbeitingu og almenna líðan, sem getur haft áhrif á frammistöðu í starfi (Zhao & Turner, 2019).

2.2.2 Yfirvinna og aukavinna

Aukavinna og yfirvinna eru algengar í starfsgreinum sem vinna vaktavinnu, þar á meðal hjá flugumferðarstjórum, þar sem starfsfólk er oft beðið um að taka á sig aukavaktir til að

mæta þörfum vinnustaðarins. Aukavinna er skilgreind sem aukavakt eða þar sem ekki er um skipulagða vakt í vaktarkerfi er að ræða, heldur þar sem viðkomandi starfsmaður mætir á aukavakt til að mæta þörfum mönnunarviðmiða yfir tiltekinn dag. Yfirvinna er þá skilgreind sem tilfelli þar sem starfsmaður er beðinn um að vera lengur eða mæta fyrr á skipulagða vakt til að mæta þörfum vinnustaðarins.

Þó að aukavinna geti aukið tekjur og stuðlað að starfsframa, getur hún einnig leitt til aukinnar streitu og kulnunar ef henni er ekki rétt stjórnað (Terenzi, Ricciardi, & Di Nocera, 2022). Langar vaktir og of mikil yfirvinna geta valdið uppsafnaðri þreytu, sem hefur neikvæð áhrif á einbeitingu og frammistöðu í starfi, og getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir öryggi, sérstaklega í flugumferðarstjórn.

Yfirvinna og aukavinna eru algeng fyrirbæri í mörgum starfsgreinum, þar sem starfsmenn þurfa að sinna verkefnum utan hefðbundins vinnutíma til að mæta þörfum vinnustaðarins. Þó að yfirvinna geti leitt til aukinna tekna og jafnvel hraðari starfsframa, þá hafa rannsóknir sýnt að hún getur einnig haft neikvæð áhrif á heilsu, líðan og starfsánægju starfsmanna, sérstaklega þegar yfirvinnan er mikil og langvarandi (Virtanen et al., 2018; Häusser, Mojzisch, & Schulz-Hardt, 2020).

Í heilbrigðisgeiranum hefur langvarandi yfirvinna verið tengd við aukna hættu á kulnun, svefnleysi og hjarta- og æðasjúkdómum (Virtanen et al., 2018). Einnig hefur hún verið tengd við aukna hættu á andlegum vandamálum eins og kvíða og þunglyndi, sem getur haft alvarlegar afleiðingar bæði fyrir starfsmanninn sjálfan og vinnustaðinn (Häusser, Mojzisch, & Schulz-Hardt, 2020).

Á sama tíma getur yfirvinna haft jákvæð áhrif á starfsánægju til skamms tíma, sérstaklega ef starfsmenn sjá hana sem tækifæri til að ná persónulegum markmiðum eða auknum tekjum. Þegar yfirvinna verður reglulegur hluti af starfi getur hún dregið úr starfsánægju, aukið líkur á kulnun og minnkað vinnuafköst (Bakker & Demerouti, 2018). Starfsmenn sem vinna mikið umfram hefðbundinn vinnutíma eru líklegri til að finna fyrir þreytu, sem getur leitt til meiri mistaka og óánægju í starfi. Langar vaktir og regluleg yfirvinna í þessum geirum hafa verið tengd við aukna tíðni slysa, þar sem þreyta og athyglisbrestur aukast (Puttonen, Harma, & Hublin, 2020).

Það er því mikilvægt að skipuleggja vaktaplan með tilliti til vinnuálags og þreytu, bæði til að tryggja öryggi í starfi og til að stuðla að betri heilsu og aukinni starfsánægju (Terenzi,

Ricciardi, & Di Nocera, 2022). Fyrirtæki og stofnanir ættu því að leggja áherslu á að stjórna yfirvinnu þannig að hún sé innan skynsamlegra marka og taki mið af þörfum og getu starfsmanna.

2.3 Gildisbreytingar í samfélaginu

Viðhorf til vinnu og vinnutíma hafa breyst verulega á undanförunum áratugum. Þessar breytingar eru ólíkar milli kynslóða og hafa haft áhrif á hvernig fólk nálgast vinnu og jafnvægi milli vinnu og einkalífs, vaktavinnu, yfirvinnu og aukavinnu. Kynslóðamunur á vinnumarkaði er mikilvægur þáttur þegar kemur að því að skilja ólík viðhorf til þessara þátta. Samkvæmt Twenge (2010) hafa eldri kynslóðir, eins og Baby Boomers og X-kynslóðinni, tilhneigingu til að líta á vinnu sem lífsverkefni og eru tilbúnar að leggja mikið á sig til að ná árangri. Þessi nálgun hefur þó verið að breytast með yngri kynslóðum eins og Millennials og Z-kynslóðinni, sem leggja meiri áherslu á persónulega vellíðan og sveigjanleika (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010). Sjá má einnig að yngri kynslóðir á vinnumarkaði leggja meiri áherslu á ytri hvata eins og laun og umbun en eldri kynslóðir lögðu meiri áherslu á innri hvata, eins og starfsöryggi og vinnugæði (Vera Víðisdóttir, 2014).

Tækniframfarir hafa einnig haft mikil áhrif á vinnuumhverfið og hvernig kynslóðir nálgast vinnu. Z-kynslóðin, sem ólst upp við hraðar tæknibreytingar, hefur tileinkað sér tækni í daglegu lífi og vinnu. Samkvæmt Seemiller og Grace (2016) hefur þessi kynslóð þróað með sér hæfileika til að nota tækni til að bæta vinnuframléiðni og auðvelda jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þetta hefur leitt til aukinnar kröfu um sveigjanlegan vinnutíma og fjarvinnu, sem hefur breytt viðhorfi til yfirvinnu og aukavinnu (Francis & Hoefel, 2019). Í þessum kafla verður fjallað um þessar gildisbreytingar með tilliti til kynslóðamunar.

2.3.1 Jafnvægi milli vinnu og einkalífs

Jafnvægi milli vinnu og einkalífs hefur orðið eitt mikilvægasta málefni á vinnumarkaði á undanförunum áratugum, sérstaklega með tilkomu nýrra kynslóða á vinnumarkaðinn. Áherslan á jafnvægi hefur þróast í takt við samfélagslegar breytingar, tækniframfarir og breyttar væntingar starfsmanna. Á síðari hluta 20. aldar og í byrjun 21. aldar hefur þessi

áhersla aukist verulega, og rannsóknir hafa sýnt að starfsmenn sem ná að viðhalda góðu jafnvægi milli vinnu og einkalífs eru almennt ánægðari í starfi, upplifa minni streitu og skila betri frammistöðu í vinnu (Greenhaus & Beutell, 1985; Allen, French, Dumani, og Shockley, 2020).

Rannsóknir hafa sýnt að þegar starfsmenn hafa meiri stjórn á vinnu sinni og tækifæri til að skipuleggja vinnutíma sinn að eigin þörfum, er líklegra að þeir haldist lengur hjá vinnuveitandanum og séu skuldbundnari starfinu (Kossek, Baltes, & Matthews, 2011). Þetta dregur því úr starfsmannaveltu og bætir heildarárangur fyrirtækja (Allen, French, Dumani, & Shockley, 2020).

Þúsaldarkynslóðin (e. Millennials) og Z-kynslóðin leggja sérstaka áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þessar kynslóðir kjósa vinnustaði sem bjóða upp á sveigjanleika í vinnutíma og möguleika á fjarvinnu. Þær meta persónulega vellíðan og setja oft persónuleg málefni í forgang fram yfir hefðbundnar hugmyndir um starfsframa (Twenge, 2010). Þessar kynslóðir vilja störf sem gefa þeim tækifæri til að samræma vinnu og einkalíf án þess að fórna starfsánægju eða frammistöðu. Í samræmi við þetta hafa rannsóknir einnig sýnt að sveigjanleiki í vinnutíma hefur jákvæð áhrif á hollustu starfsmanna og getur dregið úr kulnun (de Menezes og Kelliher, 2017).

Tækniframfarir hafa leikið stórt hlutverk í þessari þróun. Með tilkomu stafrænnar tækni og fjarvinnutækifæra hafa starfsmenn meiri möguleika en áður á að stjórna vinnu sinni og persónulegu lífi. Þetta hefur stuðlað að betra jafnvægi, en hefur einnig leitt til þess að mörkin milli vinnu og einkalífs eru stundum óljósari, sem getur aukið streitu ef starfsmenn fá ekki nægilega hvíld eða hafa ekki skýrt aðskilnað milli vinnu og frítíma (Derks, van Mierlo, og Schmitz, 2020).

Áhrif og mikilvægi jafnvægis milli vinnu og einkalífs eru þó ekki eins í öllum starfsgreinum. Í vaktavinna til dæmis flugumferðarstjórn er enn mikilvægara að ná góðu jafnvægi til að forðast kulnun og tryggja öryggi og vellíðan starfsfólks (Terenzi, Ricciardi, & Di Nocera, 2022). Í öðrum störfum eins og í hefðbundum skrifstofustörfum getur sveigjanleiki og jafnvægi skipt sköpum fyrir langtímaframmistöðu og starfsánægju, sérstaklega meðal yngri starfsmanna sem setja aukið vægi á þessa þætti (Nishiyama & Johnson, 2018).

Jafnvægi milli vinnu og einkalífs hefur því þróast frá því að vera valkostur fyrir fáa til að verða lykilatríði í starfsmannastefnu flestra fyrirtækja. Fyrirtæki sem bjóða upp á sveigjanleika og stuðla að jafnvægi milli vinnu og einkalífs uppskera almennt meiri starfsánægju, betri frammistöðu og lægri starfsmannaveltu. Vegna aukinnar áherslu á þessa þætti, sérstaklega meðal yngri kynslóða, verður mikilvægara fyrir vinnustaði að þróa stefnur sem taka mið af þessum væntingum og styðja við heildarvellíðan starfsmanna (Allen & Shockley, 2020; de Menezes & Kelliher, 2017; Kossek & Lee, 2019).

2.3.2 Kynslóðamunur í viðhorfi til vinnutíma

Kynslóðamunur er áberandi í viðhorfi til vinnutíma, vaktavinnu, yfirvinnu og aukavinnu er áberandi. Þessi munur hefur þróast í takt við breyttar samfélagslegar og efnahagslegar aðstæður. Eldri kynslóðir, eins og þöglu kynslóðin (fædd 1925–1945) og uppgangskynslóðin (fædd 1946–1964), lögðu áherslu á langa vinnudaga og starfsframa. Þessar kynslóðir ólust upp við að vinna hörðum höndum væri lykillinn að velgengni og öryggi. Þessar tvær kynslóðir voru oft tilbúnar að taka á sig mikla yfirvinnu og aukavinnu til að tryggja fjárhagslegt öryggi og starfsframa (Lancaster & Stillman, 2002; Ng, Lyons, & Schweitzer, 2012). Fyrir þessar kynslóðir var vinnan oft miðpunktur lífsins, og starfsframi var metinn að miklu leyti út frá því hversu miklum tíma var varið í vinnuna.

X-kynslóðin (fædd 1965–1979) kom inn á vinnumarkaðinn með sveigjanlegri viðhorfum og vaxandi áhuga á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þessi kynslóð hefur þurft að aðlagast hröðum tæknibreytingum og óstöðugleika á vinnumarkaði (Howe & Strauss, 2000). Þegar kemur að vinnutíma hefur X-kynslóðin leitað eftir sveigjanlegri vinnutíma og er almennt minna tilbúin að vinna yfirvinnu og aukavinnu en kynslóðirnar á undan. Þessi kynslóð hefur lært að meta jafnvægi milli vinnu og einkalífs og vill almennt ekki láta vinnuna yfirgnæfa einkalífið sitt (Kossek & Lee, 2019).

Þúsaldarkynslóðin (fædd 1980–1994) og Z-kynslóðin (fædd 1995–2012) hafa tekið þessa þróun enn lengra. Þessar kynslóðir leggja meiri áherslu á persónulega vellíðan, tilgang í starfi og sveigjanleika í vinnutíma. Þau vilja að vinnan þeirra sé ánægjuleg og uppfylli persónulegar og félagslegar þarfir (Hershatter & Epstein, 2010; Twenge, 2010). Rannsóknir hafa sýnt að þessar kynslóðir forðast frekar mikla yfirvinnu og aukavinnu, og kjósa frekar störf sem bjóða upp á betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Deal, Altman, &

Rogelberg, 2010; Goh & Lee, 2018). Þau kjósa sveigjanleika í vinnutíma og möguleika á fjarvinnu til að ná þessu jafnvægi, sem hefur breytt væntingum vinnuveitenda til starfsmanna.

Í ákveðnum störfum, eins og hjá flugumferðarstjórum, í heilbrigðisgeiranum og í öryggisstörfum, er vaktavinna óhjákvæmileg vegna krafna um stöðugt eftirlit og þjónustu. Starfsmenn í þessum geirum eru oft meðvitaðir um nauðsyn vaktavinnu, en jafnframt um áhættuna sem henni fylgir, svo sem aukna streitu, þreytu og truflun á jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Terenzi, Ricciardi, og Di Nocera, 2022). Rannsóknir hafa bent á að vel skipulögð vaktavinna, þar sem reynt er að minnka yfirvinnu og aukavinnu, sé lykila triði til að viðhalda heilsu og öryggi starfsmanna, sérstaklega hjá flugumferðarstjórum þar sem mistök geta haft alvarlegar afleiðingar (Terenzi, Ricciardi, og Di Nocera, 2022).

Viðhorf til vinnutíma, vaktavinnu, yfirvinnu og aukavinnu hafa þróast í takt við kynslóðamun og breyttar vinnuaðstæður. Eldri kynslóðir lögðu meiri áherslu á langa vinnudaga og starfsframa, en yngri kynslóðir leggja meiri áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs og sveigjanleika í vinnutíma. Sérstaklega í störfum þar sem vaktavinna er nauðsynleg, er mikilvægt að huga að heilsu og öryggi starfsmanna með því að skipuleggja vaktir og takmarka yfirvinnu. Fyrirtæki sem taka tillit til þessara breyttra væntinga geta stuðlað að betri starfsánægju og frammistöðu.

2.4 Kenningar og samanburður

Áhugavert er að skoða kynslóðir á vinnumarkaði með tilliti til kenninga og samanburðar. Kynslóðir á vinnumarkaði hafa verið mikið rannsakaðar á undanförunum árum sérstaklega með tilliti til breytinga á viðhorfum, gildum og vinnusiðferði. Mismunandi kenningar hafa verið þróaðar til að útskýra þessi áhrif, en þrjár helstu kenningar sem eru oft notaðar í rannsóknum á kynslóðamun eru Kenning Mannheim um kynslóðir, Lífsskeiðakenning Super, og Kenning Inglehart um breytingu á gildum.

2.4.1 Kenning Mannheim um kynslóðir

Karl Mannheim (1952) var einn af frumkvöðlum í félagsvísindum þegar kom að því að skilja og útskýra fyrirbærið kynslóðir innan samfélagslegs og sögulegs ramma. Mannheim lagði áherslu á að kynslóðir væru ekki einungis hópur einstaklinga sem fæddust á sama

tíma, heldur mynduðust kynslóðir vegna sameiginlegrar reynslu sem þessi einstaklingar upplifðu á mótunarskeiði sínu. Þessi reynsla, sem gæti verið af efnahagslegum, pólitískum eða menningarlegum toga, mótar sameiginleg gildi, viðhorf og félagslegar venjur sem einkenna kynslóðina.

Samkvæmt Mannheim eru kynslóðir hópar fólks sem hafa orðið fyrir áhrifum af sérstökum sögulegum atburðum á mótunarskeiði þeirra, sem yfirleitt er á unglingsárum og fyrstu fullorðinsárum (Mannheim, 1952). Hann taldi að þetta tímabil væri sérstaklega mikilvægt þar sem einstaklingar væru sérstaklega næmir fyrir áhrifum frá umhverfi sínu. Á þessu tímabili myndast sameiginleg viðhorf, gildi og hugmyndafræði sem síðan verða að sérkennum kynslóðarinnar. Mannheim greindi einnig á milli „kynslóðar-stöðu“ (e. generation location) og „kynslóðareiningar“ (e. generation unit). Kynslóðarstaða vísar til þess að tilheyra ákveðinni kynslóð sem mótast af tilteknum sögulegum atburðum, á meðan kynslóðareining er undirhópur innan kynslóðar sem deilir nánari sameiginlegum gildum eða hugmyndafræði (Pilcher, 1994). Til dæmis geta tveir hópar innan sömu kynslóðar haft mismunandi viðhorf til sama atburðar, og þannig myndast mismunandi kynslóðareiningar.

Kenning Mannheim hefur verið notuð til að útskýra hvernig mismunandi kynslóðir nálgast vinnu og starfsframa á ólíkan hátt. Kynslóðir sem mótuðust af efnahagslegum erfiðleikum, eins og X-kynslóðin sem ólst upp í olíukreppunni á áttunda áratugnum, hafa tilhneigingu til að leggja meiri áherslu á stöðugleika og öryggi í starfi (Twenge, 2010). Á hinn bóginn hafa kynslóðir sem ólust upp við efnahagslega velmegun og tæknibyltingu, eins og Millennials, þróað með sér meiri áherslu á sjálfsrækt, sveigjanleika og jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Inglehart, 1977).

Rannsóknir á vinnumarkaði hafa sýnt að þessi kynslóðamunur getur haft veruleg áhrif á starfsánægju, teymisvinnu og stjórnunarhætti. Til dæmis hefur komið í ljós að eldri starfsmenn, eins og þeir sem tilheyra Baby Boomers kynslóðinni, eru líklegri til að leggja mikla áherslu á ábyrgð og skuldbindingu í starfi, á meðan yngri starfsmenn, eins og Z-kynslóðin, leita frekar eftir sveigjanleika og persónulegri þróun í starfi (Lyons & Kuron, 2014).

Kenning Mannheim um kynslóðir hefur verið mikilvægur grunnur í félagsvísindum til að skilja hvernig sameiginleg reynsla mótar hópa einstaklinga sem deila sameiginlegum

sögulegum ramma. Hins vegar, eins og með margar kenningar, hefur hún bæði verið gagnrýnd og hefur verið þróuð frekar af öðrum fræðimönnum. Ein helsta gagnrýnin á kenningu Mannheim er að hún getur verið of alhæfandi. Mannheim gerir ráð fyrir að allir einstaklingar innan ákveðinnar kynslóðar hafi sameiginlega reynslu sem mótar viðhorf þeirra og gildi. Þessi nálgun getur verið of einföld, þar sem einstaklingar innan sömu kynslóðar geta haft mjög mismunandi reynslu, sem er háð öðrum þáttum eins og félagslegum, menningarlegum og efnahagslegum bakgrunni (Pilcher, 1994).

Mannheim lagði einnig mikla áherslu á unglingsár og fyrstu fullorðinsár sem mótandi tímabil fyrir kynslóðir. Þetta hefur verið talið vera of mikla einföldun sem tekur ekki nægilegt tillit til þess hvernig reynsla á öðrum æviskeiðum getur mótað viðhorf og gildi einstaklinga (Eyerma & Turner, 1998). Til dæmis geta seinni atburðir í lífi einstaklinga, eins og atvinnumissi eða stórir samfélagslegir atburðir einnig haft mikil áhrif á viðhorf og gildi. Fræðimenn hafa því þróað kenningu Mannheim frekar til að taka tillit til flóknari þátta sem hafa áhrif á kynslóðir. Til dæmis hefur verið bent á að samfélagslegur og menningarlegur fjölbreytileiki geti leitt til þess að innan sömu kynslóðar séu til margir undirhópar með mismunandi reynslu og viðhorf (Edmunds & Turner, 2002). Þessi þróun hefur fært kenninguna nær því að útskýra fjölbreytileikann innan kynslóða betur.

Sumir fræðimenn hafa bent á að áhrif kynslóða á vinnumarkaðinn séu breytileg eftir samhengi og tímabili. Þó að kenning Mannheim hafi lagt grunninn að skilningi á kynslóðum, þá hefur verið bent á að hver kynslóð hafi ekki aðeins áhrif frá sérstökum sögulegum atburðum heldur einnig frá áframhaldandi þróun og breytingum á samfélaginu, sem getur leitt til þess að kynslóðir endurskoða viðhorf sín yfir tíma (Twenge, 2010).

Nýlegri rannsóknir hafa lagt áherslu á hvernig samspil mismunandi félagslegra, efnahagslegra og menningarlegra þátta getur skapað meiri fjölbreytni innan kynslóða en áður var talið (Lyons & Kuron, 2014). Einnig hafa nýlegar rannsóknir sýnt að áhrif kynslóða á vinnumarkaðinn eru flóknari og breytilegri en kenning Mannheim gerir ráð fyrir, þar sem tækninýjungar og hnattvæðing hafa breytt viðhorfum kynslóða á ófyrirséðan hátt (Goh & Lee, 2018).

Kenning Mannheim er þó enn mikilvæg og áhrifarík, en hún þarf að vera skoðuð í ljósi nýrra rannsókna og þróunar í samfélaginu til að útskýra hvernig kynslóðir mótast í dag.

Samspil einstaklingsbundinnar reynslu, menningarlegra áhrifa og samfellunnar í samfélaginu þarf að vera tekið með í reikninginn þegar við skoðum kynslóðir í nútímasamhengi.

Í flugumferðarstjórn, þar sem vinna krefst mikils aga og öryggis, getur þessi kynslóðamunur haft áhrif á hvernig mismunandi kynslóðir nálgast aukavinnu og yfirvinnu. Til dæmis geta eldri flugumferðarstjórar verið tilbúnir til að taka á sig meiri yfirvinnu vegna sterkari skuldbindingar við starfið, á meðan yngri starfsmenn leggja meiri áherslu á að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs, jafnvel þegar starfið krefst meiri mönnunar (Twenge, 2010).

2.4.2 Lífsskeiðakenning Super

Donald Super (1990) var einn af áhrifamestu fræðimönnum á sviði starfsþróunar. Hann þróaði Lífsskeiðakenninguna (e. Life-span, Life-space Theory) til að útskýra hvernig einstaklingar þróa með sér starfsferil yfir lífsskeið sitt. Kenning Super byggir á þeirri forsendu að starfsferill sé ekki aðeins röð starfa sem einstaklingur gegnir heldur ferli sem spannar allt líf einstaklings og tekur mið af bæði persónulegum og félagslegum þáttum.

Super taldi að starfsþróun einstaklings færi í gegnum fimm megin lífsskeið: vöxtur, könnun, stofnun, viðhald og niðurlag. Hvert þessara skeiða er skilgreint af ákveðnum verkefnum og áskorunum sem einstaklingar þurfa að takast á við til að þróa með sér árangursríkan starfsferil.

1. **Vöxtur (e. Growth) (færi 0-14 ára):** Á þessu stigi þroskast sjálfsmynd einstaklingsins og grunnurinn að starfsferli er lagður í gegnum menntun, félagslega reynslu og fjölskylduáhrif. Börn og unglingar læra um vinnugildi og möguleika á starfsferli sem geta mótað framtíðar starfsvettvang þeirra.
2. **Könnun (e. Exploration) (færi 15-24 ára):** Hér leitast einstaklingar við að kanna mismunandi starfsvalskosti oft í gegnum menntun, sumarstörf, sjálfbóðaliðastarf og fyrsta fasta starfið. Þetta er tími þar sem fólk skilgreinir sjálft sig faglega og velur sér starfsferil sem það hyggst fylgja eftir.
3. **Stofnun (e. Establishment) (færi 25-44 ára):** Á þessu stigi leitast einstaklingar við að festa sig í sessi í vali sínu á starfsvettvangi. Þeir vinna að því að sanna sig í starfi,

þróa hæfni sína og ná framgangi. Þetta stig einkennist oft af stöðugri vinnu og aukinni ábyrgð.

4. **Viðhald (e. Maintenance) (færi 45-64 ára):** Hér leitast einstaklingar við að viðhalda þeirri stöðu sem þeir hafa náð í starfi. Þeir einbeita sér að því að varðveita hæfni sína, forðast stöðnun og halda áfram að vera virkir þátttakendur í vinnumarkaði.
5. **Niðurlag (e. Decline) (færi 65 ára og eldri):** Á þessu stigi eru einstaklingar að undirbúa sig fyrir starfslok og draga smám saman úr starfsáhuga sínum og ábyrgð. Þeir fara í eftirlaun og hætta í fullu starfi, en sumir halda áfram að starfa í hlutastarfi eða sjálfboðaliðastörfum.

Super lagði áherslu á að starfsþróun væri ferli sem væri háð bæði persónulegum og félagslegum þáttum. Hann hélt því fram að einstaklingar þrói með sér starfsferil sem samsvarar sjálfsmynd þeirra. Þessi þróun er ekki línuleg heldur sveigjanleg og mótast af breytingum í lífi einstaklingsins og aðstæðum. Þrátt fyrir áhrifamátt kenningarinnar hefur hún hvoru tveggja verið gagnrýnd og þróuð frekar. Super benti á sveigjanleika í ferlinu, en aðrir fræðimenn til dæmis Savickas (2002) hafa bent á að lífsskeiðin eins og hann skilgreinir þau eigi ekki alltaf við um alla einstaklinga eða öll samfélög. Ýmsir þættir eins og áhrif félagslegra, efnahagslegra og menningarlegra þátta geta haft mismunandi áhrif á hvernig einstaklingar upplifa starfsþróun sína, og í sumum tilvikum er starfsferillinn ekki eins línulegur eða forritaður og kenning Super leggur til.

Önnur gagnrýni snýr að því að kenningin tekur ekki nægilega tillit til breytilegra vinnuaðstæðna og breytinga í atvinnulífi, sérstaklega með tilliti til hraðra tæknibreytinga og hnattvæðingar. Nýlegar rannsóknir hafa lagt áherslu á að starfsþróun sé sífellt meira undir áhrifum utanaðkomandi þátta sem ekki voru til staðar þegar Super setti fram kenningu sína (Patton & McMahon, 2014). Tækniframfarir, til dæmis, hafa leitt til þess að margir einstaklingar þurfa að endurmeta starfsferil sinn oft á lífsleiðinni, sem fellur ekki alveg að hinum hefðbundnu lífsskeiðum Super.

Lífsskeiðakenning Super hefur verið mikið notuð til að greina hvernig kynslóðir nálgast vinnu og starfsferil á mismunandi lífsstigum. Til dæmis má sjá að X-kynslóðin, sem er á viðhaldsstiginu, leggur meiri áherslu á stöðugleika og öryggi í starfi, þar sem einstaklingar

á þessu stigi leitast við að viðhalda þeirri stöðu sem þeir hafa náð og forðast breytingar sem gætu ógnað þeirri stöðu (Savickas, 2002). Sú staðreynd að starfsþróun er sífellt háð breytilegum ytri aðstæðum, eins og efnahagskreppum eða samfélagslegum breytingum, þýðir að starfsferillinn getur tekið óvæntar beygjur sem Super tók ekki nógu mikið tillit til í sinni upprunalegu kenningu (Brown & Lent, 2013).

Á hinn bóginn eru Millennials og Z-kynslóðin oft á könnunar- og stofnunarstigum í lífsskeiði sínu. Þessar kynslóðir hafa tilhneigingu til að kanna mismunandi starfsvalkosti og leita eftir störfum sem bjóða upp á persónulega þróun og starfsánægju (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010). Þetta getur útskýrt hvers vegna yngri kynslóðir leggja meiri áherslu á sveigjanleika og jafnvægi milli vinnu og einkalífs, þar sem þær eru enn að þróa með sér starfsferil sinn og eru ekki eins fastar í staðlaðri vinnuskyldu.

Í viðbót við þessa gagnrýni hafa nýlegar kenningar og módel, eins og „Social Cognitive Career Theory“ (SCCT) þróuð af Lent, Brown og Hackett, lagt áherslu á samspil einstaklingsbundinna þátta og umhverfisþátta í starfsþróun. SCCT gerir ráð fyrir að starfsferill þróist ekki aðeins í gegnum persónuleg lífsskeið, heldur einnig í gegnum samspil áhuga, hæfni, og tækifæra sem eru í boði á hverjum tímapunkti (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Í samhengi við flugumferðarstjórn, þar sem starfið krefst mikils aga og nákvæmni, getur þessi lífsskeiðanálgun skýrt hvers vegna eldri flugumferðarstjórar eru tilbúnir til að taka á sig meiri yfirvinnu og aukaábyrgð, á meðan yngri starfsmenn leita eftir sveigjanleika og persónulegum tíma. Eldri kynslóðir hafa þegar náð þeim starfsmarkmiðum sem þær settu sér, en yngri kynslóðir eru enn að móta starfsferil sinn og leita eftir störfum sem uppfylla bæði persónuleg og fagleg markmið (Savickas, 2005).

2.4.3 Kenning Inglehart um breytingu á gildum

Ronald Inglehart (1977) þróaði kenningu um breytingu á gildum sem byggir á þeirri hugmynd að samfélagslegar og efnahagslegar breytingar leiði til verulegra breytinga á gildum milli kynslóða. Kenningin leggur áherslu á að kynslóðir sem alast upp við

mismunandi samfélagsaðstæður muni þróa með sér ólík gildi og viðhorf, sem síðan hafa áhrif á hegðun þeirra og val í lífinu, þar á meðal hvernig þær nálgast vinnu og starfsferil.

Grunnatriði kenning Inglehart um breytingu á gildum er byggð á tveimur megin hugmyndum sem að eru snemmtímareynsla og þróun frá efnislegum gildum til eftir efnislegra gilda.

1. Snemmtímareynsla (e. Scarcity Hypothesis): Inglehart taldi að gildi einstaklinga væru að miklu leyti mótuð af aðstæðum á mótunarskeiði þeirra, oftast á unglingsárum og fyrstu fullorðinsárum. Kynslóðir sem alast upp í efnahagslegum skorti eða óvissu munu leggja meiri áherslu á efnisleg gildi, eins og öryggi og efnahagslegan stöðugleika. Á hinn bóginn munu kynslóðir sem alast upp við efnahagslegt öryggi þróa með sér eftirefnisleg gildi (e. post-materialistic values), eins og sjálfrækt, lýðræði og umhverfisvernd (Inglehart, 1997).
2. Þróun frá efnislegum gildum til eftir efnislegra gilda (e. Value Change Hypothesis): Inglehart hélt því fram að þegar samfélög verða ríkari og efnahagslega stöðugri, færast áherslan frá efnislegum gildum til eftir efnislegra gilda. Þetta felur í sér að þegar grunnþarfir einstaklinga eru fullnægðar, eins og mat, skjól og öryggi, þá snúast gildi þeirra meira um sjálfrækt, félagslega þátttöku og sjálfbærni. Þessi breyting hefur áhrif á það hvernig kynslóðir nálgast vinnu, stjórnámál og félagslegar stofnanir.

Kenning Inglehart hefur verið mikið notuð til að útskýra kynslóðamun á vinnumarkaði, sérstaklega þegar kemur að gildum og viðhorfum til vinnu. Til dæmis hafa rannsóknir sýnt að þúsaldarkynslóðin, sem ólst upp við meiri efnahagslegt öryggi og tæknivæðingu en fyrri kynslóðir, hafa þróað með sér eftir efnisleg gildi sem leggja meiri áherslu á persónulega vellíðan, sveigjanleika í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Twenge, 2010).

Á hinn bóginn hafa eldri kynslóðir, eins og Baby Boomers, sem ólust upp í efnahagslegum erfiðleikum eftir seinni heimsstyrjöldina, tilhneigingu til að leggja meiri áherslu á efnisleg gildi, eins og stöðugleika, öryggi í starfi og fjárhagslegan árangur (Inglehart, 1990). Þessi munur getur leitt til árekstra á vinnustöðum þar sem mismunandi kynslóðir hafa ólíkar væntingar til vinnu og starfsframa.

Með því að beita kenningu Inglehart á flugumferðarstjóra má sjá hvernig kynslóðamunur hefur áhrif á viðhorf þeirra til aukavinnu, yfirvinnu og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Eldri kynslóðir flugumferðarstjóra, eins og X-kynslóðin, eru líklegri til að taka á sig aukavinnu og sýna meiri skuldbindingu gagnvart starfinu, þar sem gildi þeirra endurspeglar áherslu á öryggi og stöðugleika. Á hinn bóginn eru yngri kynslóðir, eins og þúsaldarkynslóðin og Z-kynslóðin, líklegri til að forgangsraða persónulegri vellíðan og forðast aukavinnu nema hún sé nauðsynleg, þar sem gildi þeirra leggja meiri áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs og sveigjanleika (Lyons & Kuron, 2014).

Þessi kynslóðamunur getur haft veruleg áhrif á vinnuumhverfi flugumferðarstjóra, þar sem mismunandi kynslóðir hafa ólíkar væntingar til vinnu og persónulegs lífs. Til að mæta þessum væntingum getur verið mikilvægt að þróa vinnustaðamenningu sem býður upp á sveigjanleika og tekur mið af ólíkum gildum og viðhorfum milli kynslóða. Þó að kenning Ronald Inglehart um breytingu á gildum hefur verið mikilvæg í rannsóknum á kynslóðamun og samfélagslegri þróun, þá hefur hún ekki verið án gagnrýni.

Ein helsta gagnrýnin á kenningu Inglehart er mikil áhersla á efnahagslegar forsendur og eru þær að mestu leyti notaðar til að útskýra breytingar á gildum. Gagnrýnendur hafa bent á að gildi eru einnig mótuð af öðrum þáttum, eins og menningarlegum, pólitískum og félagslegum áhrifum, sem Inglehart tekur ekki nægilega tillit til í kenningu sinni (Welzel & Inglehart, 2010). Sumir fræðimenn hafa lagt áherslu á að gildi gætu breyst vegna annarra áhrifa, til dæmis vegna mikilla samfélagslegra umbreytinga eða áfalla sem ekki tengjast efnahagslegum þáttum.

Gagnrýni hafa einnig verið sett fram á að kenningin sé of einföld, þar sem hún gerir ráð fyrir að þróun frá efnislegum gildum til eftir efnislegra gilda fylgi einni línulegri braut. Þannig er litið framhjá flækjustig raunveruleikans, þar sem einstaklingar og samfélög geta haldið í bæði efnisleg og eftir efnisleg gildi samtímis, og breytingar geta verið meira samsettar en kenning Inglehart leggur til (Norris & Inglehart, 2019).

Annar þáttur sem hefur verið gagnrýndur er að kenningin gerir ekki ráð fyrir lífsskeiðáhrifum, það er að segja að gildi einstaklings geta breyst yfir lífsskeiðið óháð samfélagsbreytingum. Því hefur verið bent á að yngri kynslóðir gætu viðhaldið eftir efnislegum gildum þegar þær eldast, en einnig að þær gætu þróað með sér efnisleg gildi aftur þegar þær lenda í nýjum áskorunum eða breytingum á lífsskeiði sínu (Abramson &

Inglehart, 1995). Eins hefur verið gagnrýnt að kenning Inglehart tekur ekki nægjanlegt tillit til menningarlegrar fjölbreytni á milli landa og hvernig þessi fjölbreytni getur haft áhrif á þróun gilda. Í sumum löndum hefur þróun eftir efnislegra gilda verið hægari eða jafnvel stöðvast, þar sem efnahagslegur vöxtur hefur ekki endilega leitt til breytinga á gildum (Inglehart & Norris, 2003).

Þrátt fyrir að kenning Inglehart um breytingu á gildum hafi verið mikilvæg í rannsóknum á kynslóðamun og breytingum á samfélagslegum gildum, er hún ekki án gagnrýni. Gagnrýnendur hafa bent á að hún geti ofur einfaldað þróun gilda með því að einblína of mikið á efnahagslega þætti, hunsa flókna samspilið á milli efnislegra og eftir efnislegra gilda, og ekki tekið nægilegt tillit til menningarlegrar fjölbreytni og lífsskeiðsáhrifa.

2.5 Kynslóðamunur

Kynslóðamunur hefur verið rannsakaður í ýmsum starfsstéttum, og niðurstöður hafa sýnt að mismunandi kynslóðir hafa ólíkar væntingar og viðhorf til vinnu, aukavinnu og jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Rannsóknir á læknum og hjúkrunarfræðingum hafa sýnt að yngri kynslóðir leggja meiri áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs en eldri kynslóðir. Til dæmis sýna rannsóknir að yngri lækna og hjúkrunarfræðingar kjósa sveigjanlegan vinnutíma og forðast langa vinnudaga og aukavinnu, á meðan eldri lækna eru líklegri til að taka á sig auka vinnu vegna skuldbindinga gagnvart starfinu og sjúklingum (Dyrbye et al., 2010). Þetta er sambærilegt við niðurstöður um flugumferðarstjóra þar sem yngri starfsmenn leggja meiri áherslu á persónulegt líf og vellíðan.

Með hliðsjón af rannsóknum á kynslóðamun í öðrum starfsstéttum, má sjá að flugumferðarstjórar upplifa einnig kynslóðamun í viðhorfum til vinnuframlags og jafnvægis milli vinnu og einkalífs. Eldri kynslóðir flugumferðarstjóra, eins og X-kynslóðin, hafa tilhneigingu til að leggja meiri áherslu á ábyrgð og skuldbindingar í starfi, á meðan yngri kynslóðir eins og Z-kynslóðin og þúsaldarkynslóðin, leggja meiri áherslu á sveigjanleika og persónulega vellíðan. Þessi kynslóðamunur getur haft veruleg áhrif á

vinnuumhverfi og starfsánægju, og því er mikilvægt fyrir vinnustaði að þróa stefnumótun sem tekur tillit til þessara mismunandi væntinga.

3 Aðferðafræði

Í þessum kafla verður farið yfir aðferðafræði rannsóknarinnar og hvernig rannsóknin var framkvæmd. Markmið með rannsókninni var að skoða hvort munur væri á viðhorfi flugumferðarstjóra til aukavinnu og yfirvinnu eftir kynslóðum. Rannsakandi lagði upp með rannsóknarspurninguna; „Hvert er viðhorf flugumferðarstjóra til aukavinnu og yfirvinnu?“

Með því að rannsaka þetta viðfangsefni er mögulega hægt að gera grein fyrir kröfum komandi kynslóða á vinnumarkaði þegar kemur að aukavinnu og yfirvinnu.

3.1 Rannsóknaraðferð

Rannsóknin var framkvæmd í formi grundaðra kenningar í eigindlegri aðferðafræði. Með þessari aðferðafærði var hægt að greina upplýsingar sem að voru aflaðar af rannsakanda til þessa að vinna sig í átt að niðurstöðum og kenningu um kynslóðamun á vinnumarkaði (Merriam og Tisdell, 2015). Þessi aðferð hentar vel þegar kemur að því að kanna viðhorf og reynslu, til að fá betri sýn í upplifun og túlkun fólks á þeim starfsvettvangi sem að það hefur valið sér og í þessu tilfelli er það flugumferðarstjórn.

Notast var við hálfopin viðtöl við flugumferðarstjóra sem að tilheyra mismunandi kynslóðum og eru með virk réttindi sem flugumferðarstjórar og vinna vaktavinnukerfi. Með því að styðjast við hálfopin viðtöl var rannsakandi með fyrirfram ákveðinn viðtalsramma en viðmælendum var gefið tækifæri á að leiða viðtalið með opnum spurningum frá rannsakanda. Viðtalsramminn var því aðeins hafður til hliðsjónar en tók einhverjum breytingum í hverju viðtal fyrir sig þó svo að beinagrindin væri sú sama.

3.1.1 Viðmælendur

Þegar kom að vali á viðmælendum var notast við hentugleikaúrtak (e. Convenience sampling) en rannsakandi hafði samband við 12 flugumferðarstjóra sem tilheyra mismunandi kynslóðum flugumferðarstjóra sem að eru með virk réttindi og vinna vaktavinnu en þeir flugumferðarstjórar sem að talað var við tilheyra X – kynslóðinni, þúsaldarkynslóðinni og Z- kynslóðinni. Vel náðist að halda jöfnu kynjahlutfalli en viðmælendur voru 12 talsins og þar af 6 karlkyns og 6 kvenkyns.

3.1.2 Framkvæmd viðtala

Viðtölin voru öll tekin í fundarherbergjum á vinnustað viðmælenda í Reykjavík. Viðtölin voru gerð í formi grundaðra kenningar og byggð á hálf opnum viðtalsspurningum líkt og komið hefur fram. Með þessari aðferð þá skapast svigrúm fyrir viðmælendur til að koma með nýjar upplýsingar til rannsakanda og spurningarlistinn er aðeins hafður til hliðsjónar (Alsaawi, 2014). Öll viðtölin voru tekin upp á hljóðupptöku forriti og afrituð við fyrsta tækifæri þar á eftir.

Rannsakandi gerði viðmælendum grein fyrir viðfangsefninu, trúnað, nafnleynd og kynnti fyrir þeim upplýsingabréf til samþykkis sem allir skrifuðu undir áður en viðtalið hófst. Allir viðmælendur samþykktu upptökur áður en upptaka á viðtölunum hófst.

Þetta er mikilvægt skref til að gera viðmælendum ljóst að ekki er hægt að rekja niðurstöður rannsóknarinnar til þeirra. Viðmælendur voru einnig upplýstir um að þeir mættu hætta við hvenær sem er á meðan viðtalinu stóð sem og þeim bæri engin skilda að svara öllum þeim spurningum sem að rannsakandi myndi koma með. Þá voru viðmælendur einnig upplýstir um að öllum göngum yrði eytt þegar úrvinnsla á rannsókninni væri lokið (Bryman, 2016).

3.1.3 Greining gagna

Þegar viðtölum var lokið þá voru viðtölin rituð upp og þemagreind (e. Thematic analysis). Í því ferli eru viðtölin rituð orðrétt upp og kóðuð út frá þemum (e.coding). Eftir að kóðun var lokið var farið í það verkefni að takmarka kóðanna og litakóða viðtölin til að fá skýrari mynd af niðurstöðum viðtalanna. Greining á gögnunum leiddi í ljós sex kóða sem að voru, *álag, vaktavinna, yfirvinna og aukavinna, fjölskylda/einkalíf, áreiti og heilsa*. Hver kóði fékk sinn lit í litakóðun og þegar búið var að litakóða greindi rannsakandi 3 þemu. Þema 1 var **Álag í starfi** með kóðana *heilsa, vaktavinna, yfirvinna og aukavinna*. Þema 2 var **jafnvægi milli vinnu og einkalífs** með kóðana *einkalíf, fjölskylda og áreiti*.

3.1.4 Staða rannsakenda, réttmæti og áhættumat

Eigindlegar rannsóknir eru byggðar á kenningum heimspekinnar og því er mikilvægt að greina réttmæti og áhættuþætti þegar kemur að gagnaöflun og taka fram þá þætti sem að geta haft áhrif á rannsóknina og stöðu rannsakenda í tengslum við viðfangsefnið þar sem rannsakendur eru hluti af rannsókninni og í rannsóknartækið (Merriam og Tisdell, 2015). Rannsakandi þekkir efnið mjög vel og sem að getur bæði verið kostur og ókostur. Kosturinn er að rannsakandi hefur djúpa þekkingu á vinnunni, starfsumhverfinu og menningunni sem að flugumferðarstjóra því voru ákveðnir annmörkunum þar sem bakgrunnur og þekking rannsakanda getur haft áhrif hvað varðar spurningarráttmætti. Rannsakandi var meðvitaður um sína annmarkana og reyndi að koma eins hlutlaust að gagnasöfnun eins og hægt væri þó vissulega reyndist það vera ákveðin áskorun þar sem að rannsakandi hefur þekkingu og reynslu af vinnustaðnum, þó ekki sem flugumferðarstjóri en samstarfsaðili flugumferðarstjóra. Þegar kemur að réttmæti var rannsakandi mjög skýr í samskiptum við viðmælendur og lét viðmælendur fá upplýsingarblað með trúnaðaryfirlýsingu og leyfi fyrir upptöku á viðtalinu. Til að byggja upp traust og fá innsýn inn í starfsreynslu viðmælenda, lagði rannsakandi upp með spurninguna hvað dró viðkomandi í flugumferðarstjórn.

3.2 Takmarkanir rannsóknarinnar

Þrátt fyrir að rannsóknin hafi veitt verðmæta innsýn í viðhorf flugumferðarstjóra til aukavinnu og yfirvinnu með tilliti til kynslóðamunar, eru nokkrar takmarkanir sem vert er að hafa í huga.

3.2.1 Úrtaksstærð og -samsetning

Rannsóknin byggði á eigindlegum viðtölum við 12 flugumferðarstjóra sem valdir voru með hentugleikaúrtaki. Þrátt fyrir að úrtakið hafi innihaldið fulltrúa frá mismunandi kynslóðum og kynjum, er stærð þess tiltölulega lítil, sem takmarkar alhæfingargildi niðurstaðna. Úrtakið getur einnig verið takmarkað að því leyti að aðeins þeir flugumferðarstjórar sem höfðu áhuga á að taka þátt voru með, sem getur leitt til skekkju þar sem viðhorf þeirra sem ekki vildu taka þátt gætu verið frábrugðin.

3.2.2 Viðtalsaðferð

Viðtalsramminn var byggður á hálfopnum spurningum, sem veitti sveigjanleika og gerði viðmælendum kleift að tjá sig frjálst um efnið. Þessi aðferð getur einnig haft í för með sér ákveðna takmörkun hvað varðar samanburð milli viðtala þar sem mismunandi áherslur og frásagnir þátttakenda geta gert samanburð erfiðari. Auk þess getur nálægð rannsakanda við viðfangsefnið, og sú staðreynd að hann þekkir vel til starfsvettvangsins, haft áhrif á spurningaval og túlkun svara.

3.2.3 Menningaráhrif og ytri þættir

Rannsóknin tekur mið af viðhorfum flugumferðarstjóra á Íslandi, en menningaráhrif og sérkenni íslensks vinnumarkaðar gætu haft áhrif á niðurstöðurnar. Þetta takmarkar möguleikann á að yfirfæra niðurstöðurnar til annarra landa eða starfsstétta þar sem aðrar vinnuaðstæður og menningarleg viðmið kunna að hafa áhrif á viðhorf til vinnu og yfirvinnu.

3.2.4 Tímarammi rannsóknarinnar

Rannsóknin var framkvæmd á tiltölulega stuttu tímabili og tók ekki tillit til árstíðabundinna eða lengri tíma breytinga á viðhorfum til aukavinnu og yfirvinnu. Árstíðabundið álag, eins og sumartímann sem var sérstaklega rætt í rannsókninni, gæti haft áhrif á hvernig þátttakendur líta á aukavinnu og yfirvinnu, og mögulegt er að viðhorf þeirra breytist eftir árstíðum eða yfir lengri tíma.

3.2.5 Túlkun rannsakanda

Í eiginlegum rannsóknum er rannsakandinn sjálfur helsta rannsóknartækið, sem þýðir að eiginleikar, reynsla og fyrir fram gefnar hugmyndir rannsakanda geta haft áhrif á gagnasöfnun og túlkun. Þrátt fyrir að reynt hafi verið að viðhafa hlutleysi í greiningu og túlkun, er ekki hægt að útiloka að persónuleg nálgun rannsakanda hafi haft áhrif á niðurstöðurnar.

4 Niðurstöður

Í þessum kafla verður rýnt í niðurstöður rannsóknarinnar og þær kynntar. Þegar kemur að viðhorfi flugumferðarstjóra til aukavinnu og yfirvinnu með tillit til kynslóðarmunar var greinilegt að tvö þemu komu hvað sterkast fram í viðtölunum en voru þá álag í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Farið verður ítarlega yfir þessi þemu og þá undirkóða sem að komu fram í rannsókninni til þess að reyna að varpa ljósi á það hvort að það sé í raun og veru kynslóðamunur á viðhorfi til aukavinnu og yfirvinnu eða hvort að gildin í samfélaginu sé í raun og veru að breytast og að kynslóða munurinn fari minnkandi þegar kemur að þessu viðhorfi til aukavinnu og yfirvinnu. Þegar kemur að túlkun á niðurstöðum er mikilvægt að horfa á það hvað fyrirtæki geta gert til að koma á móts við gildis – og kynslóðabreytingar á vinnumarkaði þegar kemur að störfum sem að þarfnast þjónustu og öryggi allan sólahringinn og búa við sveiflukennt umhverfi, þegar kemur að álagi.

4.1 Álag í starfi

Álag í starfi er eitt af helsta áhyggjuefni nútíma vinnumarkaðar og getur haft verulegar afleiðingar bæði fyrir einstaklinga og vinnustaði. Eins og fram hefur komið getur álag oft verið skilgreint sem ástand þar sem starfsmenn finna fyrir of miklum kröfum eða þrýstingi í starfi, sem að þeir eiga erfitt með að takast á við en á hinn bóginn getur einnig myndast ákveðið álag ef að það er of lítið að gera og vinnan verður of rútíneruð, þá er skortur á áskorunum og hætta á að fólki fari að leiðast sem að getur líka haft í för með sér neikvæðar afleiðingar.

Álag getur einnig verið tengt vaktavinnu, þar sem svefntruflanir og óreglulegur vinnutími geta haft neikvæð áhrif á líkamlega og andlega heilsu. Sérstaklega í störfum eins og flugumferðarstjórn, þar sem mikil nákvæmni og einbeiting er nauðsynleg, getur álag haft alvarlegar afleiðingar.

Líkt og fram hefur komið var fyrra þemað sem að greindist við rannsóknarvinnuna Álag í starfi. Undir því þema komu fram kóðarnir *álagsbundið umhverfi, heilsa, vaktavinna, yfirvinna og aukavinna*.

4.1.2. Álagsbundið umhverfi

Við greiningu gagna eftir viðtölin kom skýrt fram að flugumferðarstjórn getu verið álagsbundið umhverfi, það getur bæði verið mjög mikið álag og einnig mjög lítið álag. Þetta er því sveiflukennt umhverfi þar sem veður og vindar geta haft mikil áhrif. Því getur verið mjög mikið að gera einn daginn en lítið að gera þann næsta, líkt og viðmælandi í viðtali númer 3 tók fram. Það mátti greinilega sjá við túlkun á niðurstöðum að umhverfið í vinnunni getu verið misjafnt eftir dögum en einnig eftir árstíðum líkt og viðmælandi í viðtali númer 2 tók fram;

„... álagið kemur alveg eitthvað inn í þetta og það er náttúrulega miklu meira að gera á sumrin en á veturna og maður er alveg þreyttur eftir vaktina á sumrin því að það er bara brjáláð að gera og það er glatað.“

Viðmælandi í viðtali númer 2 benti á að oft þegar lítið er að gera þá finnur maður einnig fyrir mikilli þreytu og streitu sem að gerir það að verkum að í þessu starfi getur oft verið erfitt að finna þennan gullna meðalveg, þar sem að vinnan reynir hæfilega mikið á og álagið dreifist hæfilega jafnt yfir daginn. Í starfsumhverfi flugumferðarstjóra getur nefnilega verið mjög mikið að gera snemma á morgnanna og svo minna að gera yfir miðjan daginn en svo kemur aftur mikið álag seinni partinn þegar umferðin fer að aukast á ný. Álagspunktur eru vissulega í takt við umferðina sem að fer um Keflavíkurflugvöll en einnig spilar líka yfirflugið inn í þetta en flugstjórnarsvæði sem að flugumferðarstjórar á Íslandi stjórna er mjög stórt mikið af yfirflugi milli Bandaríkjanna og Evrópu fer um þetta svæði, sem að kemur þá ofan á álags punktanna á Keflavíkurflugvelli. Viðmælandi í viðtali númer 7 kom inn á þetta þegar að hann var spurður hvort að innanlandsflugið hafði einnig áhrif, svaraði hann því játandi en það væri samt sem áður ekki mikið magn af innanlandsflugi sem að þeir bæru ábyrgð á, heldur væru það flugumferðarstjórar sem að eru með réttindi í Reykjavíkur-, Keflavíkur eða Akureyra turni sem að sjá að mestu leyti um þessa umferð.

Viðmælandi í viðtali númer 5, bent einnig á að sumartíminn sé sérstaklega krefjandi vegna aukningu í flugumferð og skorts á starfsfólki. Hann talaði um það hvernig álagið eykst vegna aukinnar flugumferðar og hann finnur í raun fyrir ríkari kröfu frá fyrirtækinu til að taka á sig aukavinnu „...það er bara skortur á flugumferðarstjórum hérna og þetta er í rauninni oft bara svolítið illa að þessu staðið.“ Þarna var hann þá að vitna í vaktavinnukerfið og hvernig sumrin eru sett upp. Hann upplifði það að fyrirtækið væri á móti því að setja takmarkanir á svæðið, þó að þau hefðu fullan rétt til þess. Slíkar takmarkanir eru leið til þess að tryggja öruggt flæði flugumferðar og hlúa að fólkinu en þar sem það er ekki gert þá er upplifunin sú að hann ætti bara að hlaupa hraðar. Aðrir tóku í sama streng og furðuðu sig á því hvers vegna takmarkanir væri sjaldnar beittar á flugumferð en takmarkanir á flugumferðarstjóra væru tíðari eins og að gefa þeim aðeins hálf tíma pásur en sitja í 90 mínútur. Frekar en að gefa sitja í 60 mínútur og fá hálf tíma pásu. Viðmælandi í viðtali númer 4, kom einnig inn á þetta og sagði;

„Ég veit að þetta hljómar kannski ekkert illa að sitja í segjum 90 – 110 mínútur og fá svo 30 mín, í pásu, en í þessu umhverfi þar sem að maður þarf alltaf að vera með athyglina upp á 100 og ekki mikið svigrúm á mistökum, þá eru 30 mín í pásur ekki neitt.“

Þegar kemur að kynslóðamun má sjá að X kynslóðin, virðist hafa meiri reynslu af því að takast á við álagið sem að fylgir sumartímanum en yngri kynslóðin. Sjá má að viðhorfið hjá X-kynslóðinni sé hliðhollara fyrirtækinu. Þessar niðurstöður ríma við erlendar niðurstöður um mikilvægi þess að hafa sveigjanleika og vinna í aukavinnu þegar þörf er á. Það á sérstaklega við yfir sumarið, til að mæta þörfum vinnunnar. Þessi kynslóð virðast síður kvarta yfir auknu álagi en nefna það sem hluta af starfinu: „Ég tek aukavaktir og hef alveg gert það í raun alla mína starfsævi... bara svona aðeins til að hjálpa til.“ Eins og koma fram hjá viðmælanda í viðtali númer 6, en hann er fæddur 1965 og tilheyrir því X-kynslóðinni.

Yngri viðmælendur virðast leggja meiri áherslu á að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs, jafnvel yfir sumarið. Þeir forðast frekar aukavinnu nema það sé nauðsynlegt, og sjá aukið álag yfir sumartímann sem sérstaka áskorun: „Ég forðast aukavaktir til að hafa tíma fyrir mig sjálfa utan vinnu,“ tók viðmælandi í viðtali númer 5 fram. Þetta bendir til þess að yngri kynslóðir séu líklegri til að reyna að draga úr álagi, jafnvel þegar álagspunktur

eins og sumarið skapa aukna þörf fyrir vinnu. Niðurstöður benda til þess að sumartíminn sé sérstakur álagstími fyrir flugumferðarstjóra vegna aukinnar flugumferða og skorts á starfsfólki. Eldri kynslóðir virðast vera vanari þessu álagi, sætta sog frekar við það og taka því sem eðlilegum hlut af starfinu á meðan yngri kynslóðir reyna frekar að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs og forðast aukavinnu og sveigjanleika yfir sumartíman.

Niðurstöður rannsóknarinnar samræmast því öðrum rannsóknum sem sýna að álag í starfi hefur mismunandi áhrif á kynslóðirnar. Eldri kynslóðin leggur sig fram fyrir vinnuna en yngri kynslóðin leggur meiri áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Viðmælandi í viðtali númer 6 sem að er fæddur árið 1965 tók fram; „*ég meina þetta er bara partur af vinnunni, það er mikið að gera hjá okkur á sumri eða meira að gera og það segir sig í raun og vera svolítið sjálf, en svo er minna að gera á öðrum tímum.*“ Viðmælandi í viðtali númer 2 tók í svipaða strengi en hún er fædd árið 1975; „*já já maður bara lifir með þessu, ég meina maður hefur mikið af forréttindum í þessu starfi svo það bara eru kostir og gallar við allt tel ég.*“ Yngri viðmælendur sem að tóku annan pól í hæðina og vildu að fyrirtækið ætti að beita takmörkunum á flugumferð til að stuðla að öryggi og vellíðan starfsfólks á vaktinni. Greina mátti á niðurstöðunum að yngri kynslóðir væri með lægri þröskuld þegar kemur að þessu álagsbundna umhverfi og myndu kjósa að álagið myndi dreifast jafnar og betur.

4.1.3. Heilsa

Álag í starfi hefur áhrif á líkamlega og andlega heilsu starfsmanna, einkum í vaktavinnu. Viðmælandi í viðtali númer tvö lýsir því hvernig álagið af vaktavinnunni hefur aukist með árunum: „*Næturvaktirnar hafa orðið erfiðari með árunum, og ég finn fyrir meiri andlegri þreytu.*“ Þetta rennir stoðum undir að lagtíma áhrif mikils álags hafa áhrif á andlega líðan sem í tilviki flugumferðarstjóra getur haft alvarlegar afleiðingar.

Viðmælandi í viðtali númer þrjú talar um að andlega heilsan hafi einnig orðið fyrir áhrifum af álaginu, sérstaklega þegar hann reynir að samræma vinnu og fjölskyldulíf: „*Álagið hefur áhrif á andlega heilsu mína, og ég finn það að ég er tæpari í skapinu eftir því sem álagið er meira.*“ Margir viðmælendur nefna það að líkamleg heilsa hafi versnað með tímanum vegna álags, sem að má tengja við vaktavinnu. Viðmælandi í viðtali númer fimm tók fram að; „*Næturvaktir hafa áhrif á svefninn minn og almenna vellíðan, mér er*

farið að líða oft eins og ég sé þunn eftir næturvaktir.“ Þetta er í takt við lýsingar annarra viðmælenda, sérstaklega þeirra sem hafa unnið lengi. Viðmælandi í viðtali númer sex lýsir einnig því hvernig ákveðin vaktakerfi hafa valdið þreytu og jafnvel langvarandi heilsufarsvandamálum: „*Það urðu allir mjög fljótt mjög þreyttir á þessu.*“ En þarna var viðkomandi að vitna í vaktarkerfi þar sem að fólk var skipt upp í dagvinnu og næturvinnu í 7 daga í senn.

Samkvæmt niðurstöðunum rannsóknarinnar má sjá að þeir sem að tilheyra yngstu kynslóðinni og voru ekki komin með börn, eru betur í stakk búin, með að höndla næturvaktir eins og viðmælandi í viðtali númer ellefu segir;

„... Ég persónulega finn ekkert rosalega mikið fyrir þessu en ég er líka bara single og barnlaus, svo fyrir mér eru næturvaktirnar í raun bara kósý, en ég er hins vegar mjög meðvitaður um það, að ef þetta fer að hafa áhrif á mig sem að þetta mun að öllum líkindum gera mun ég alltaf setja heilsuna í forgang.“

Viðmælendur lýsa einnig andlegu álagi vegna vinnu. Viðmælandi í viðtali númer þrjú er meðvituður um áhrif vinnunnar á andlega heilsu sína: „*Það er erfitt að halda jafnvægi á milli vinnu og einkalífs vegna vaktanna,*“. Það bendir til þess að álagið hafi áhrif á andlega líðan. Sú líðan hefur svo áhrif á samskipti innan fjölskyldu og því fjölskyldulífið almennt. Greina mátti á niðurstöðunum að viðmælendur sem að eru með fjölskyldur og tilheyra z-kynslóð eða þúsaldakynslóðinni sé viðkvæmari fyrir álaginu þegar kemur að vaktavinnunni og það hafi því meiri áhrif á andlega líðan. Þau upplifa oft að fjölskyldulífið snúist í kringum vinnuna þegar kemur að afmælisveislum, jólum og fleira sem að hefur greinilega áhrif á andlegan vellíðan starfsfólks.

4.1.4 Vaktavinna

Líkt og allt annað þá eru kosti og gallar við vaktavinnu. Allir viðmælendur í rannsókninni töluðu um bæði kosti og galla við það að vinna vaktavinnu en heilt yfir væri vaktavinna kostur ef hægt væri að stýra álaginu betur. Vaktavinna kom oft upp sem megin ástæða fyrir álagi í starfi flugumferðarstjóra. Viðmælandi í viðtali númer fimm var viðkvæmur fyrir svefnóreglu. Hann sagði: „*Næturvaktir hafa áhrif á svefninn minn og almenna vellíðan,*“. Viðmælendur í viðtölum númer þrjú og númer sex nefna einnig að næturvaktir verða erfiðari með aldrinum: „*Ég finn það bara á mér hvað þær eru farnar að taka mikið á.*“ Tók

viðmælandi í viðtali númer þrjú fram. Hugsanlega er það vegna þess að svefnmynstur breytist með aldrinum og því skapast aukið álag við það að vinna á vöktum.

Skipulag í vaktavinnu er gríðarlega mikilvægt fyrir starfsmenn og viðmælandi í viðtali númer sex, lýst mismunandi vaktakerfum sem hafa verið reynd á vinnustaðnum. Sum hafa verið erfiðari en önnur. Viðmælandinn lýsir hvernig vaktakerfi með 8 tíma vöktum og aðeins 8 tíma hvíld á milli hafði neikvæð áhrif á alla sem tóku þátt: „*Þetta var alveg erfitt einhvern veginn.*“ Slíkt skipulag veldur miklu líkamlegu álagi og truflar eðlilegan svefn.

Nokkrir viðmælendur nefndu að vaktavinna gæfi þeim kost á að eiga frídaga á virkum dögum, sem getur verið mjög hentugt til að sinna erindum og öðrum persónulegum málum sem annars þyrfti að gera utan vinnu. Viðmælandi í viðtali númer fimm, sagði: „*Kostirnir eru þá aðalega að eiga frí á virkum degi og geta gert svona ýmislegt þegar allir aðrir eru í vinnunni.*“ Vaktavinna getur einnig boðið upp á lengri frídagar eftir að vinna hefur verið unnin í ákveðinn tíma. Sum vaktakerfi bjóða til dæmis upp á þrjá til fjóra daga í röð þar sem viðkomandi er frjálst frá vinnu. Þetta getur verið góður kostur fyrir fólk sem vill nýta frítíma sinn í lengri útivist eða ferðalög. Viðmælandi í viðtali númer sex, sem að tilheyrir kynslóð X, kom með mjög góðan punkt í sambandi við skipulag á vaktakerfum:

„... mín upplifun er sú að í gegnum tíðina þá vaktarskipulagið er alltaf skipulagt í kringum fríin en ekki í kringum vaktina eða álagspunkta og ég held að þetta sé að ýta undir þreytu og streitu því að við erum aldrei að horfa á vaktarskipulagið út frá þörfum heldur alltaf út frá fríum.“

Viðmælendur töluðu mikið um neikvæð áhrif vaktavinnu á svefn og almenna líðan. Næturvaktir sérstaklega voru nefndar sem erfiðar, þar sem þær raska náttúrulegum svefnmynstrum og valda þreytu og streitu. Viðmælendur nefndu að vaktavinna getur verið mjög krefjandi líkamlega og andlega, sérstaklega þegar hún felur í sér mikla sveiflur milli dag- og næturvakta.

Vaktavinna getur verið mjög krefjandi þegar kemur að því að samræma vinnu og fjölskyldulíf. Viðmælendur töluðu um að það væri erfitt að skipuleggja tíma með fjölskyldunni, sérstaklega þegar vinnan krefst þess að þeir séu fjarverandi á kvöldin eða um helgar. Viðmælandi í viðtali númer fimm, tók fram: „*Það er erfitt að skipuleggja fjölskyldutíma þegar vinnan er svona ófyrirsjáanleg.*“ Einnig var komið inn á, að vegna óreglulegra vakta geta starfsmenn misst af félagslegum viðburðum, eins og afmælum,

veislum eða öðrum samverustundum með vinum og fjölskyldu. Þetta getur valdið einangrun og aukinni streitu, þar sem starfsmenn upplifa að þeir missa af mikilvægum augnablikum.

Vaktavinna býður oft upp á ófyrirsjáanlegar aðstæður, þar sem starfsmenn hafa ekki langtíma skipulag sem sýnir hvenær þeir þurfa að mæta í vinnu. Þetta getur skapað aukið álag og streitu, sérstaklega þegar þarf að gera ráðstafanir í persónulegum málum. Eins og áður hefur komið fram, getur sumartíminn verið sérstaklega krefjandi, þar sem aukin flugumferð kallar á meiri mönnun og aukavinnu. Þetta veldur því að starfsmenn upplifa aukið álag yfir sumarmánuðina.

Vaktavinna hefur því bæði kosti og galla fyrir flugumferðarstjóra. Kostirnir felast aðallega í sveigjanleika í frítíma og möguleikum á aukatekjum, en gallarnir tengjast mest neikvæðum áhrifum á heilsu, erfiðleikum við að samræma vinnu og fjölskyldulíf, og ófyrirsjáanleika sem fylgir óreglulegum vinnutíma. Vaktavinna getur verið sérstaklega krefjandi yfir álagstíma eins og á sumrin, og kynslóðamunur getur haft áhrif á hvernig starfsmenn takast á við þessa áskorun. Eldri starfsmenn virðast sætta sig við álagið og hafa meiri reynslu af því að takast á við það og finnst það vera eðlilegt, á meðan yngri starfsmenn leggja meiri áherslu á að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

4.1.5 Yfirvinna og aukavinna

Yfirvinna og aukavinna eru mikilvægir þættir sem hafa áhrif á álag í starfi flugumferðarstjóra. Í viðtölunum var mikið rætt um bæði kosti og galla þessara vinnuhátta, sem einnig sýna greinilega kynslóðamun.

Sjá mátti að eldri viðmælendur sýna oft meiri skuldbindingu gagnvart starfinu og samstarfsfólki. Þeir taka yfirvinnu sem hluta af ábyrgð sinni og vilja hjálpa til þegar þörf er á. Til dæmis tók viðmælandi í viðtali númer sex: „Ég tek og hef alveg tekið aukavaktir, til þess að hjálpa til.“

Yngri viðmælendur eru einnig tilbúnir til að taka aukavinnu tengda ákveðnum markmiðum, eins og til að bæta tekjur eða til að hjálpa til við sérstök verkefni. Líkt og viðmælandi í viðtali númer níu, sem að tilheyrir þúsaldarkynslóðinni, segir að hann tekur alveg yfirvinnu og aukavinnu einstaka sinnum til að hjálpa en þá er yfirleitt fleira að baki til dæmis til að auka tekjur. Yngri kynslóðir hafa meiri tilhneigingu til að vera varkárari í að taka á sig of mikið álag og sýna þannig meiri skynsemi en þeir sem eldri eru.

Fyrir eldri starfsmenn getur yfirvinna verið leið til að afla sér meiri reynslu og halda sér virkum í starfinu. Þetta er oft talin sem hluti af starfsþróun þeirra og skuldbindingu til að viðhalda gæðum starfsins. Yngri starfsmenn kunna að meta reynslu og starfsþróun jafnvel þó þeir forði sér frá of mikilli yfirvinnu til að ekki fórna persónulegum lífi sínu. Yngri viðmælendur leggja meiri áherslu á að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þeir forðast aukavinnu nema það sé nauðsynlegt, til að vernda persónulegan frítíma og fjölskyldulíf. Líkt og viðmælandi í viðtali númer þrjú, segir:

„Ég sé ekki tilganginn í því að fórna mínum frítíma fyrir vinnuna... það hugsar enginn til baka og er ohh ég hefði nú átt að taka þessa aukavakt þarna um jólin. Þú hugsar frekar ohh ég vildi að ég hefði ekki misst af þessum jólum með stráknunum eða eitthvað álíka.“

Eldri viðmælendur eru frekar tilbúnir til að taka aukavinnu þegar þörf krefur, jafnvel þó það þýði að fórna persónulegum tíma. Þeir sjá það sem hluta af ábyrgð sinni og skuldbindingu gagnvart starfinu.

Fyrir bæði eldri og yngri viðmælendur getur aukavinnu verið leið til að bæta tekjur sínar, þó að yngri starfsmenn geri það oftast þegar fjárhagsstaðan krefst þess eða til að fjármagna sérstök markmið. Yngri viðmælendur eru meira meðvitðir um neikvæð áhrif aukavinnu á heilsu og líðan. Þeir vilja koma í veg fyrir streitu og þreytu sem getur fylgt aukavinnu, eins og viðmælandi í viðtali númer ellefu tók fram: „Það er erfitt að skipuleggja fjölskyldutíma þegar vinnan er svona ófyrirsjáanleg og ég tala nú ekki um á sumrin þegar leikskólar eru lokaðir og maður fær ekki sumarfrí á sama tíma“

Eldri viðmælendur hafa þróað aðferðir til að takast á við aukavinnu og almennt kvarta þeir síður yfir áhrifum hennar á heilsu þeirra jafnvel þó að þau hafi neikvæð áhrif. Hins vegar mátti vel sjá á niðurstöðum að fólk af eldri kynslóðinni, forðast næturvaktir og er því tregari til að taka auka vaktir á þeim tíma. Það kýs frekar að taka dagvaktir.

Yngri starfsmenn leggja meiri áherslu á að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þeir eiga tilhneigingu á að forðast aukavinnu nema það sé nauðsynlegt og meta persónulegan frítíma hærra. Meiri meðvitund um heilsu má sjá hjá yngri starfsfólki og þau meira meðvitúð um áhrif vinnu á heilsu og líðan og vilja koma í veg fyrir of mikið álag.

Yngri starfsmenn sem eiga börn eða hafa aðra fjölskyldumeðlimi á heimilinu finna það sérstaklega krefjandi að samræma aukavinnu og fjölskyldulíf.

Eldri starfsmenn sýna oft meiri skuldbindingu gagnvart starfinu og eru tilbúnari til að taka aukavinnu til að styðja samstarfsfólk og tryggja starfsemi. Þeir hafa meiri reynslu af því að takast á við álag en huga síður að persónulegu jafnvægi – vinnan er í forgangi.

Þessi munur á viðhorfum starfsmanna valda ólíkri nálgun og geta jafnvel skapað áskoranir í teyllum þar sem yngri og eldri starfsmenn vinna saman.

Þannig getur þessi kynslóðamunur haft áhrif á vinnuumhverfi og teymisvinnu, þar sem ólíkar væntingar og markmið geta skapað bæði áskoranir og tækifæri til betri samvinnu og skilnings milli kynslóða.

4.1.6 Samantekt um álag í starfi

Rannsóknin sýnir fram á það að flugumferðarstjórn er mjög álagsbundið umhverfi þar sem álagið getur verið sveiflukennt milli daga og árstíða. Viðmælendur tiltóku að mesta álagið væri oft verður tengt. Viðmælandi í viðtali númer tólf nefndi; „*Þetta er nefnilega svo sérstakt umhverfi að á veturna geta vindarnir legið þannig að það er ekkert að gera en svo næsta dag er brjáláð að gera og það er bara út af vindátt.*“

Sumartíminn var sérstaklega nefndur sem álagstími vegna aukinnar flugumferðar og skorts á starfsfólki. Líkt og kom fram hjá viðmælanda í viðtali númer sjö; „*Umferðin er orðin svakalega mikil á sumrin, ég held að það sé orðin 100% ef ekki meiri aukning bara á síðustu svona 10 árum.*“ Viðmælandi í viðtali númer níu, tók í sama streng og nefndi að hvert sumar er verið að slá einhver met í umferðatölum yfir svæðið sem að Ísland stjórnar „*...síðasta tilkynning sem að ég sá, þá voru fjöldi véla sem að flaug í gegnum svæðið á einum sólarhring var 996 vélar og þar af voru 216 virkar vélar í kerfinu í einu, sem er galið, það er ekki furða að maður sé þreyttur.*“

Eldri kynslóðir virðast eiga auðveldara með að takast á við þetta álag og telja það sem eðlilegan hluta af starfinu, á meðan yngri kynslóðir reyna að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Líkamleg og andleg heilsa flugumferðarstjóra verður fyrir miklum áhrifum af álagi, sérstaklega vegna vaktavinnu. Margir viðmælendur lýstu því hvernig næturvaktir hafa orðið erfiðari með aldrinum og hafa haft neikvæð áhrif á svefn og almenna vellíðan. Yngri

starfsmenn, sem eru barnlausir, virðast þola næturvaktir betur, en þeir eru meðvitaðir um að heilsan gæti versnað ef álagið heldur áfram. Andlegt álag er einnig áberandi, sérstaklega hjá starfsmönnum með fjölskyldur, þar sem vaktavinnan getur haft neikvæð áhrif á andlega líðan.

Þegar kemur að vaktavinnu, eru bæði kostir og gallar fyrir flugumferðarstjóra. Kostirnir felast í sveigjanleika frítíma og möguleikum á aukatekjum, en gallarnir eru neikvæð áhrif á heilsu, erfiðleikar við að samræma vinnu og fjölskyldulíf, og ófyrirsjáanlegri vinnutími. Næturvaktir voru sérstaklega nefndar sem krefjandi, þar sem þær raska náttúrulegum svefnmynstrum og valda þreytu og streitu. Yngri einstaklingar og barnlausir áttu auðveldara með vaktir en fjölskyldufólk og eldri flugumferðarstjórar.

Yfirvinna og aukavinna hafa áhrif á álag í starfi, og viðhorf til þeirra eru mismunandi eftir kynslóðum. Eldri starfsmenn sýna meiri skuldbindingu gagnvart starfinu og samstarfsfólki og eru tilbúnir til að taka á sig aukavinnu til að mæta þörfum vinnunnar. Þeir líta á það sem hluta af ábyrgð sinni. Yngri starfsmenn, hins vegar, leggja meiri áherslu á að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs og forðast aukavinnu nema hún sé nauðsynleg. Þeir meta persónulegan frítíma hærra og eru meðvitaðir um neikvæð áhrif aukavinnu á heilsu þeirra og líðan. Þessi ólíku viðhorf geta skapað áskoranir í vinnuumhverfi þar sem mismunandi kynslóðir vinna saman og hafa ólíkar væntingar til vinnu og persónulegs lífs. Að sama skapi skapar þetta tækifæri til að haga störfum þannig að ólíkir hæfileikar kynslóðanna nýtist sem best.

4.2 Jafnvægi milli vinnu og einkalífs

Jafnvægi milli vinnu og einkalífs hefur orðið sífellt mikilvægara umræðuefni í nútímasamfélagi þar sem vinnuálag og kröfur á starfsmenn eru stöðugt að aukast. Það vísar til þess hvernig einstaklingar stjórna tíma sínum og orku milli vinnu og annarra persónulegra skuldbindinga, svo sem fjölskyldu, frítíma og félagslegra samskipta. Mikilvægi jafnvægis milli vinnu og einkalífs felst í því að það hefur áhrif á bæði líkamlega og andlega heilsu einstaklinga, starfsánægju, og frammistöðu í starfi.

Mörg störf krefjast mikillar ábyrgðar, langra vinnudaga og jafnvel þess að vera tiltækur utan hefðbundins vinnutíma. Það getur gert það erfitt að viðhalda jafnvægi milli

vinnu og einkalífs. Þegar ójafnvægi milli vinnu og einkalífs getur það haft neikvæð heilsufarsleg áhrif.

Á síðustu árum hafa fyrirtæki og stofnanir í auknum mæli áttað sig á mikilvægi þess að stuðla að jafnvægi milli vinnu og einkalífs fyrir starfsmenn sína. Það getur verið áskorun þar sem að um er að ræða vaktavinnu líkt og þegar kemur að flugumferðarstjórn.

Jafnvægi milli vinnu og einkalífs er lykilatriði fyrir bæði heilsu einstaklinga og velgengni fyrirtækja. Mörg fyrirtæki hafa lagt upp með ákveðna umbun fyrir starfsmenn líkt og að panta heitan mat á kvöldin og um helgar, reyna eftir mesta megni að veita svigrúm fyrir fólkið sitt til að skjótast af vaktinni eða skipta vöktum innbyrðis á milli. Vinnuumhverfi sem tekur mið af þörfum starfsmanna fyrir slíkt jafnvægi, getur stuðlað að aukinni starfsánægju, minni starfsmannaveltu og betri heilsu starfsmanna. Á sama tíma er mikilvægt að einstaklingar geri sér grein fyrir eigin þörfum og finna leiðir sem hjálpa þeim að viðhalda jafnvægi milli vinnu og persónulegs lífs. Ábyrgðin er því bæði hjá yfirmanni og starfsmanni.

Þegar kom að niðurstöðum rannsóknarinnar mátti greina að seinna þemað var jafnvægi milli vinnu og einkalífs með kóðana *einkalíf*, *fjölskylda* og *áreiði*. Hér verður farið ítarlegra í kóðana til að varpa ljósi á niðurstöðurnar þegar kemur að jafnvægi milli vinnu og einkalíf hjá flugumferðarstjórum.

4.2.1 Einkalíf

Þegar kemur að því að setja skýr mörk á milli vinnu og einkalífs í vinnu hjá flugumferðarstjórum var margt áhugavert sem að kom fram. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs er stór þáttur sem kom fram í öllum viðtölunum en nálgunin var ólík eftir aldri viðmælenda. Viðmælendur lýstu því hvernig vaktavinna getur haft neikvæð áhrif á einkalíf þeirra. Viðmælandi í viðtali númer þrjú sagði að vaktavinna væri erfið vegna þess að hún gerði það að verkum að það væri oft á tíðum erfitt að skipuleggja persónulegan frítíma, sérstaklega þegar vinnuvikan er óregluleg og oft væru skylduvakt þegar aðrir eru í fríi.

Þrátt fyrir neikvæð áhrif nefndu sumir viðmælendur að vaktavinna gæfi þeim tækifæri til að hafa frítíma á virkum dögum. Hægt væri að nýta þann tíma til persónulegra erinda, sem er kostur fyrir sumt fólk. Viðmælandi í viðtali númer fimm tók fram að: „*Kostirnir eru þá aðalega að eiga frí á virkum degi og geta gert svona ýmislegt þegar allir aðrir eru í vinnunni.*“ Fleiri viðmælendur voru sammála þó nálgunin væri önnur en líkt og

viðmælandi í viðtali númer níu, sem að tilheyrir þúsaldakynslóðinni tók fram að það væri oft voða gott eftir langa vaktasyrpu að vera bara ein heima meðan restin af fjölskyldunni væri í vinnu eða skóla.

Yngri viðmælendurleggja áherslu á mikilvægi þess að verja persónulegan frítíma og forðast aukavinnu nema það sé nauðsynlegt. Viðmælandi í viðtali númer þrjú sagði: „Ég sé ekki tilganginn í því að fórna mínum frítíma.“ Þetta undirstrikar hve mikilvægt það er fyrir yngri kynslóðina að hafa nægan tíma utan vinnu til að sinna persónulegum áhugamálum og endurnýja orku.

Sumir viðmælendur, sérstaklega þeir sem tilheyra Z kynslóðinni og seinni hluta þúsaldakynslóðarinnar, tala um að leiðin til að finna jafnvægi milli vinnu og einkalífs sé sú að forgangsraða persónulegum verkefnum og forðast of mikið álag í vinnu. Þetta kemur fram hjá viðmælanda í viðtali ellefu þar sem hann segir: „Ég forðast aukavaktir til að hafa tíma fyrir mig sjálfa utan vinnu,“. Í viðtölunum mátti einnig sjá að eldri kynslóðin eða X-kynslóðin væri með aðra forgangsröðun því að flestir voru sammála um ef mikið lægi við myndu þeir fórna frítímanum sínum til að koma og hjálpa til.

4.2.2 Fjölskylda

Það mátti sjá á niðurstöðum að mestu erfileikarnir við að samræma vinnu og einkalíf var hjá fjölskyldu fólki með ung börn. Allir viðmælendur sem að voru með börn á grunnskóla aldri eða yngri áttu í einhverjum erfiðleikum með að samræma vinnuna og fjölskyldulífið. Viðmælendur lýstu því hvernig vaktavinna getur verið sérstaklega krefjandi þegar kemur að því að samræma fjölskyldulíf. Viðmælandi í viðtali númer níu sagði að það væri erfitt að skipuleggja tíma með fjölskyldunni, sérstaklega þegar vinnan er ófyrirsjáanleg:

„Það er erfitt að skipuleggja fjölskyldutíma þegar vinnan er svona ófyrirsjáanleg, ég meina ég veit ég get talið þetta sirka út s.s. hvaða daga ég er vinna en ég veit ekki nema bara með mánaða fyrirvara eða minna klukkan hvað vaktirnar mína byrja eða enda eða hvort ég sé á næturvöktum eða hvað, sem að gerir þetta auðvitað erfitt því að maðurinn minn er kannski að plana eitthvað en ég get ekki sagt fyrr en með frekar stuttum fyrir hvort ég sé á næturvakt, dagvakt, kvöldvakt eða splitvakt.“

Sumir viðmælendur töluðu um hvernig vaktavinna getur valdið því að þeir missa af mikilvægum augnablikum með fjölskyldu sinni, eins og helgum, kvöldmat eða félagslegum viðburðum. Viðmælandi í viðtali númer sex tók fram að næturvaktir og stuttar hvíldir á milli vakta geta verið krefjandi, sérstaklega ef þeir eiga börn heima: „*Þetta gat verið svolítið erfitt ef maður var með litla krakka heima.*“

Aðrir höfðu svipaða sögu að segja eins og kom fram hjá viðmælandi í viðtali númer eitt, að hann upplifði oft að fjölskyldan væri að aðlaga sínar þarfir að vinnunni hans eins og þegar kom að stærri viðburðum eins og jólamatnum, afmælisveislum eða öðrum slíkum boðum þá væri sífellt verið að aðlaga og breyta til eftir því hvernig hann væri að vinna. Aðrir viðmælendur með börn á heimilinu voru á sama máli. Viðmælandi í viðtali númer níu, kom inn á sumarfrístímabil og upplifði að hann væri oft með samviskubit þegar kemur að sumarfríinu gagnvart makanum og fjölskyldunni þar sem að flugumferðarstjórar fá bara úthlutað tímabil sem að er fjórar vikur frá 1.maí til 15.september og að það væri frekar bundið, hvað væri gert yfir sumarið miðað við hvaða tímabil væri hjá honum, þar sem að ekki gengi að fara til útlanda í 2 vikur í júní og svo lokar leikskólinn í 4 vikur í júlí. Fleiri aðilar litu á þetta sem vandamál. Viðmælandi í viðtali númer eitt tók fram að:

„... þetta er oft bara auka álag, við viljum kannski fara til útlanda fjölskyldan en þurfum að gera það í maí því það er ekki séns að ég fái frí utan tímabils, og þá þarf konan að taka sér frí í 2 vikur þar og hvað eigum við svo að gera í júlí þegar leikskólinn lokar?.. hún á ekkert endalaust frí heldur...“

Eldri viðmælendur, eins og viðmælandi í viðtali númer sex, nefndi einnig að álagið, hvað þetta varðar og að það myndi minnka með aldrinum en eftir 55 ára þá geta flugumferðarstjórar sótt um að hætta að taka næturvaktir og hafi kannski frekar tækifæri á að fara í sérverkefni sem að gefi þeim meiri stjórn á vinnutíma, sem gerir þeim kleift að samræma vinnu og fjölskyldulíf betur. Allir sem að áttu börn voru þó sammála um að þegar börnin voru yngri var þetta mikil áskorun.

Sumir viðmælendur lýstu því hvernig stuðningur frá fjölskyldu gerði þeim kleift að takast á við kröfurnar sem fylgja vaktavinnu. Þetta kemur fram hjá eldri starfsmönnum sem hafa upplifað álagið yfir lengri tíma og hafa fengið skilning og stuðning frá fjölskyldu sinni.

Viðmælendur með börn lýsa því einnig hvernig vaktavinna getur haft áhrif á börn þeirra, sérstaklega þegar kemur að því að vera til staðar á mikilvægum augnablikum. Viðmælandi í viðtali númer fjögur, talaði um að hann væri ekki lengur með tölu á því hversu mörgum handbolta eða fótboldamótum hann væri búinn að missa af vegna vinnunnar, hjá börnunum sínum. Viðmælandi í viðtali númer þrjú, tók ákvörðun um að draga úr aukavinnu til að verja meiri tíma með fjölskyldunni og tryggja að börnin fengu nægilega athygli. Vaktavinna getur einnig haft áhrif á hjónaband því hún veldur því að hjón eyða minni tíma saman. Þetta getur skapað streitu og álag, sérstaklega ef báðir aðilar eru með krefjandi vinnu.

4.2.3 Áreiti

Áreiti frá vinnu var mikið rætt í öllum viðtölunum. Viðmælendur lýstu því hvernig vinnan getur fylgt þeim heim, sérstaklega þegar álagið er mikið og þau finna fyrir því að þau eru undir stöðugu stressi. Viðmælandi í viðtali númer tvö, sagði : „*Ég finn oft fyrir því að vinnan fylgir mér heim.*“ Sem bendir til þess að streitan frá vinnunni hverfi ekki endilega þegar vinnudagurinn er búinn. Einnig virtist áreiti frá vinnunni vera heldur mikið á hvíldar eða frídögum þar sem að viðmælendur töluðu um að oft væru þau undir stöðugum hringingum eða sms skilaboðum frá vinnunni til að kanna hvort þau gæti komið á aukavakt þar sem að það væri undirmannað og mikið að gera. Þetta áreiti dregur úr hvíld, veldur samviskubiti og einstaklingurinn fær minni hvíld sem veldur auka streitu. Nokkur kynslóðamunur virtist þó vera þarna á milli þar sem að yngri kynslóðin þá aðallega kynslóð Z, taldi þetta vera að valda þeim vanlíðan og kvíða líkt og viðmælandi í viðtali númer fjögur, greindi frá: „*... þegar ég sé að flugstjórn er að hringja þá fæ ég oft bara hnút í magan, ég veit að ég get sagt bara nei, ég get ekki mætt en ég fæ bara einhvern kvíðahnút og oft enda ég bara á að svara ekki*“.

Á meðan eldri kynslóðin virðist vera búin að aðlagast þessu og gat ýtt þessu frá sér líkt og viðmælandi í viðtali númer sjö tók fram „*... ég er nú ekki mikið að kippa mér upp við þetta, ef ég get ekki tekið vaktina þá bara segi ég nei og málið er dautt.*“

Þegar starfsmenn hafa ekki nægan tíma til að hvíla sig eða sinna persónulegum áhugamálum, eykst álagið og getur haft neikvæð áhrif á andlega heilsu. Viðmælandi í viðtali númer fimm, tók fram að þreyta vegna óreglulegra vakta og aukinnar vinnu getur

valdið því að starfsmenn upplifa mikla streitu og álag. Þegar álag í vinnu hefur áhrif á fjölskyldulíf, getur það aukið áreitið heima fyrir. Viðmælandi í viðtali númer níu, lýsti því hvernig fjölskyldulíf getur verið krefjandi þegar vinnan krefst mikils. Þolmörk viðkomandi lækka sem veldur jafnvel ágreinings innan fjölskyldunnar.

Þegar kemur að kynslóða mun virðast yngri viðmælendur vera meira meðvitaðir um neikvæð áhrif áreitis og reyna að takmarka áhrif vinnunnar á einkalíf sitt. Þeir eru til hneigðir til að forðast of mikið álag og vinna markvisst að því að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Eldri starfsmenn hafa þróað aðferðir til að stjórna streitu og takast á við álagið, jafnvel þegar það er mikið. Þeir eru oft meðvitaðir um streituna en taka hana sem hluta af starfinu og hafa fundið leiðir til að takast á við hana byggt á reynslu sinni.

4.2.4 Samantekt á jafnvægi milli vinnu og einkalífs

Viðtölin sýna að jafnvægi milli vinnu og einkalífs er mikilvægur þáttur fyrir flugumferðarstjóra og getur haft veruleg áhrif á vellíðan þeirra. Vaktavinna og áreiti frá vinnu hafa áhrif á bæði einkalíf og fjölskyldulíf starfsmanna, því erfitt er að samræma það við aðra fjölskyldumeðlimi og ýmsa viðburði.

Yngri starfsmenn leggja meiri áherslu á að viðhalda þessu jafnvægi og eru til hneigðir til að forðast aukavinnu og yfirvinnu til að verja frítíma sinn og tryggja andlega og líkamlega heilsu. Eldri starfsmenn hafa meiri reynslu af því að stjórna streitu og álagi í vinnu og hafa þróað aðferðir til að takast á við það, jafnvel þótt það krefjist þess að þeir fórnir persónulegum tíma.

Þetta endurspeglar breyttar áherslur í samfélaginu þar sem einstaklingar leggja meiri áherslu á persónulega vellíðan og lífsgæði en áður. Rannsóknin sýnir fram á það að yngri kynslóðir, sem hafa alist upp við sveigjanlegan og tæknivæddan vinnumarkað, hafa væntingar um sveigjanlegan vinnutíma og möguleika á fjarvinnu. Það er mögulega ástæðan fyrir því að þau upplifa streitu og áreiti utan vinnutíma þegar verið er að hringja í þau.

Það er greinilegur kynslóðamunur í viðhorfum til jafnvægis milli vinnu og einkalífs, þar sem yngri kynslóðir reyna frekar að viðhalda jafnvægi og verja frítíma sinn, á meðan eldri kynslóðir hafa vanist álaginu og hafa sætt sig við það sem hluta af starfinu. Þetta getur haft áhrif á hvernig mismunandi kynslóðir nálgast vinnu og persónulegt líf, og hvernig þær takast á við streitu og áreiti sem fylgir starfinu. Mikilvægt er að taka tillit til og hafa í huga

Þessa vitneskju þegar vinnustaðamenning er mótuð til að tryggja að vinnustaðurinn geti nýtt sér þekkingu á starfsfólki sínu til að koma til móts við þarfir mismunandi kynslóða.

5 Umræður

Við greiningu gagna sem fram komu í rannsókninni má sjá skýran kynslóðamun á viðhorfi flugumferðarstjóra til yfirvinnu og aukavinnu. Eldri kynslóðir sérstaklega X-kynslóðin sýna meiri skuldbindingu gagnvart starfinu og samstarfsfólki og eru tilbúnar að taka á sig aukavinnu sem hluta af ábyrgð sinni. Þetta má tengja við hugmyndir sem fræðimenn hafa sett fram. Samkvæmt ýmsum rannsóknum er eldri kynslóðin líklegri til að líta á vinnu sem kjarnann í sjálfsmynd sinni og leggur því meiri áherslu á skuldbindingu og ábyrgð í starfi (Terenzi, Ricciardi og Di Nocera, 2022).

Niðurstöður benda til þess að sumartíminn sé sérstakur álagstími fyrir flugumferðarstjóra vegna aukinnar flugumferða og skorts á starfsfólki. Yngri kynslóðir eiga erfiðara með að höndla þennan álagstíma. Hún reynir frekar að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs og forðast aukavinnu og vill hafa sveigjanleika yfir sumartímann. Terenzi, Ricciardi og Di Nocera (2022) benda á mikilvægi þess að skipuleggja vaktaplan með tilliti til vinnuálags og þreytu. Því gæti það verið heppilegt að dreifa álagi á yngri kynslóðina yfir allt árið en leita meira til þeirra sem eldri eru til að aðstoða á álagstímum.

Niðurstöður rannsóknarinnar benda einnig á að álag í starfi hefur mismunandi áhrif á kynslóðir, þar sem eldri kynslóðir virðast betur þjálfðar í að takast á við aukið álag, á meðan yngri kynslóðir leggja meiri áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þetta má að hluta til skýra með lífsskeiðakenningum sem benda til þess að fólk í mismunandi lífsskeiðum hefur ólíkar forgangs röðun og þarfir (Super, 1990). X-kynslóðin, sem er í miðjum starfsferli sínum, er oftast í stöðu þar sem hún ber ábyrgð á bæði vinnu og fjölskyldu, og hefur því þróað með sér hæfni til að stjórna álagi á vinnustaðnum (Twenge, 2010; Super, 1990). Á hinn bóginn eru Millennials og Z-kynslóðin á tímabili þar sem þau eru að mynda sér stað í lífinu og leggja meiri áherslu á vellíðan og persónulegt líf (Super, 1990).

Þessi viðhorf eldri kynslóða eru mótuð af reynslu þeirra og þeirri vitund að álag í starfi flugumferðarstjóra sé óumflýjanlegt og hluti af því að tryggja öryggi og flæði flugumferðar. Þar af leiðandi taka þeir aukavinnu sem nauðsynlegan þátt í að uppfylla þær kröfur sem fylgja starfinu, sérstaklega á álagstímum eins og yfir sumartímann.

Kenningar um vinnuálag (Karasek, 1979) styðja þessa nálgun, þar sem einstaklingar með mikla stjórn í starfi og miklar kröfur taka frekar á sig aukavinnu sem hluta af ábyrgð sinni.

Hins vegar sýna yngri kynslóðir, eins og Z-kynslóðin og þúsaldarkynslóðin, önnur viðhorf þar sem jafnvægi milli vinnu og einkalífs er í fyrirrúmi. Þessi kynslóð virðist leggja meiri áherslu á einkalíf og persónulegan tíma, sem er í samræmi við niðurstöður rannsókn Twenge (2010), sem benda á að yngri kynslóðir séu líklegri til að setja persónuleg markmið, heilsu og félagsleg tengsl í forgang fram yfir vinnu. Þeir eru því varkárari með að taka á sig aukavinnu nema það sé nauðsynlegt eða tengist fjárhagslegum ástæðum, þar sem þeir forðast að fórnar frítíma sínum fyrir vinnu. Þetta fellur vel að kenningum um jafnvægi milli vinnu og einkalífs sem undirstrika mikilvægi þess að viðhalda jafnvægi til að tryggja andlega og líkamlega vellíðan (Greenhaus & Beutell, 1985).

Niðurstöðurnar benda einnig til þess að eldri starfsmenn, með meiri reynslu, hafi þróað aðferðir til að takast á við álagið sem fylgir aukavinnu og sjá það sem hluta af starfinu, á meðan yngri starfsmenn eru líklegri til að forðast slíkt álag til að viðhalda betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þetta getur skapað áskoranir í vinnuumhverfi þar sem ólíkar kynslóðir vinna saman, en einnig tækifæri til að þróa betri vinnuaðstæður sem taka mið af ólíkum þörfum starfsmanna. Út frá greiningu gagna sem fram komu í rannsókninni má sjá skýran kynslóðamun á viðhorfi flugumferðarstjóra til yfirvinnu og aukavinnu. Eldri kynslóðir, sérstaklega X-kynslóðin, sýna meiri skuldbindingu gagnvart starfinu og samstarfsfólki og eru tilbúnar að taka á sig aukavinnu sem hluta af ábyrgð sinni. Þetta má tengja við kenningar Mannheim um kynslóðir, þar sem eldri kynslóðir hafa mótast af samfélagslegum og efnahagslegum aðstæðum sem lögðu áherslu á öryggi og stöðugleika í starfi. Samkvæmt þessum kenningum er vinna oft kjarninn í sjálfsmynd þeirra, og aukavinna er því talin hluti af þeirri ábyrgð sem fylgir starfinu.

Á hinn bóginn leggja yngri kynslóðir, eins og Z-kynslóðin og þúsaldarkynslóðin, meiri áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þessi kynslóðamunur er einnig í samræmi við kenningu Inglehart um breytingu á gildum, þar sem yngri kynslóðir, sem hafa alist upp við meiri efnahagslegt öryggi, leggja áherslu á eftir efnisleg gildi eins og persónulega vellíðan og sjálfsrækt. Yngri starfsmenn reyna því frekar að forðast aukavinnu nema hún sé nauðsynleg, og meta persónulegan frítíma hærra.

Lífsskeiðakenning Super býður einnig upp á áhugaverða innsýn í þessa þróun, þar sem mismunandi kynslóðir eru á ólíkum lífsskeiðum í starfsferli sínum. Eldri kynslóðir eru líklegri til að vera á viðhaldsstiginu, þar sem stöðugleiki og öryggi eru í forgrunni, á meðan yngri kynslóðir eru á könnunar- eða stofnunarstigi og leggja meiri áherslu á persónulega þróun og starfsánægju.

Álag í starfi hefur, eins og fram kemur í niðurstöðum, veruleg áhrif á líkamlega og andlega heilsu flugumferðarstjóra. Rannsóknir sýna að langvarandi álag eykur líkur á kulnun (e.burnout) og streitutengdum sjúkdómum (Maslach & Leiter, 2016). Sérstaklega áberandi eru þessar niðurstöður hjá eldri kynslóðum þá aðalega þegar kemur að næturvöktum, sem hafa unnið lengi í álagsbundnu umhverfi. Þetta er í samræmi við rannsóknir sem benda á að langvarandi streita í starfi, sérstaklega í störfum með mikla ábyrgð, getur leitt til alvarlegra heilsufarsvandamála, þar á meðal hjarta- og æðasjúkdóma (Kivimäki & Kawachi, 2015). Þess vegna er mikilvægt að þróa úrræði sem miða að því að draga úr álagi og stuðla að betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs, sérstaklega hjá eldri starfsmönnum.

Niðurstöðurnar úr þessari rannsókn varpa ljósi á mikilvægi þess að vinna með þessa kynslóðamun í stjórnun og skipulagningu vinnu. Fyrirtæki sem vilja halda í starfsmenn úr öllum kynslóðum þurfa að taka mið af þessum ólíku væntingum og tryggja að vinnuumhverfið bjóði upp á sveigjanleika sem mætir þörfum bæði eldri og yngri starfsmanna. Þetta gæti falið í sér að skapa sveigjanleg vinnutímaáætlanir og aðrar úrræði sem miða að því að draga úr álagi og tryggja betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Með því að nýta sér þessar innsýn gætu fyrirtæki stuðlað að aukinni starfsánægju.

Með þessu móti getur vinnustaðamenning þróast í þá átt að stuðla að meiri skilningi og samvinnu milli kynslóða, þar sem hver kynslóð getur lært af hinni og þannig stuðlað að jákvæðu og árangursríku vinnuumhverfi. Niðurstöður rannsóknarinnar falla vel að kenningum um kynslóðamun og breytingar á gildum, og undirstrika mikilvægi þess að stjórnunaraðilar séu meðvitaðir um þessar breytingar til að tryggja farsæla starfsemi fyrirtækja til framtíðar.

Í heildina er kynslóðamunur á viðhorfi til yfirvinnu og aukavinnu greinilegur, þar sem eldri kynslóðir leggja meiri áherslu á ábyrgð og skuldbindingu gagnvart starfinu, á meðan yngri kynslóðir leggja meiri áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs, heilsu og

persónulegan frítíma. Þetta undirstrikar þörfina á sveigjanlegu vinnuskipulagi sem mætir þörfum allra kynslóða til að tryggja bæði starfsánægju og öryggi í flugumferðarstjórn, sem fellur að niðurstöðum Terenzi, Ricciardi og Di Nocera (2022) sem benda á mikilvægi þess að skipuleggja vinnu með tilliti til vinnuálags og þreytu.

Þegar kemur að jafnvægi milli vinnu og einkalífs er mikilvægt að hafa í huga að niðurstöðurnar endurspegla gildisbreytingar í samfélaginu þar sem einstaklingar leggja meiri áherslu á persónulega vellíðan og lífsgæði en áður (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010). Rannsóknir sýna að yngri kynslóðir, sem hafa alist upp við sveigjanlegan og tæknivæddan vinnumarkað, hafa þróað með sér væntingar um sveigjanlegan vinnutíma og möguleika á fjarvinnu (Twenge, 2010; Seemiller & Grace, 2016). Þetta er mikilvægt að taka tillit til þegar vinnustaðamenning er mótuð til að tryggja að vinnustaðurinn geti uppfyllt þarfir mismunandi kynslóða. Greinilegt er að mismunandi kynslóðir nálgast vinnu á ólíkan hátt, sem getur skapað áskoranir í vinnuumhverfi þar sem mismunandi kynslóðir starfa saman. Samkvæmt Mannheim (1952) mótast kynslóðir af félagslegum og menningarlegum breytingum sem eiga sér stað á mótunarskeiði þeirra. Þetta skapar ólíkar væntingar og viðhorf til vinnu, sem geta leitt til árekstra á vinnustöðum ef ekki er tekið tillit til þeirra (Lyons & Kuron, 2014). Til að stuðla að betri samvinnu og starfsánægju á milli kynslóða er mikilvægt að þróa vinnustaðamenningu sem tekur mið af þessum ólíku væntingum og veitir sveigjanleika fyrir alla starfsmenn.

Þegar kemur að framtíðarrannsóknum væri áhugavert væri að skoða viðfangsefnið aftur eftir nokkur ár til að sjá með tilkomu næstu kynslóðar á vinnumarkað sem að er þá Alfa kynslóðin (fædd árið 2010 – 2024), og hvernig stjórnendur hafa tæklað þennan kynslóðamun í flugumferðarstjórn þegar kemur að viðhorfi til aukavinnu og yfirvinnu. Einnig gæti verið áhugavert að taka stærra úrtak þegar kemur að þessari rannsókn og gera samanburð við hin norðurlöndin og sjá hvort að flugumferðarstjórar þar séu að upplifa sama eða svipaða álagspunkta og hér á landi.

6 Lokaorð

Í þessari rannsókn var skoðað viðhorf og upplifun flugumferðarstjóra á yfirvinnu og aukavinnu með sérstakri áherslu á kynslóðamun. Greining á viðtölum leiddi í ljós að það er greinilegur munur á milli kynslóða þegar kemur að afstöðu þeirra til þessara þátta. Eldri kynslóðir, svo sem X-kynslóðin, virðast sýna meiri skuldbindingu til starfa sinna og eru tilbúnar til að taka á sig meiri yfirvinnu til að mæta kröfum vinnunnar, sérstaklega á álagstímum. Á hinn bóginn leggja yngri kynslóðir, eins og Z-kynslóðin og Þúsaldarkynslóðin, meiri áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs og forðast aukavinnu nema hún sé algjörlega nauðsynleg.

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að þessi kynslóðamunur geti haft áhrif á vinnuumhverfi flugumferðarstjóra, þar sem ólíkar kynslóðir hafa mismunandi væntingar og markmið sem geta haft áhrif á starfsánægju og samvinnu innan starfsgreinarinnar. Með því að skilja og taka tillit til þessa kynslóðamunar geta vinnustaðir þróað betra vinnuskipulag sem mætir þörfum allra starfsmanna, sem gæti stuðlað að aukinni starfsánægju og betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Rannsakandi telur niðurstöðurnar áhugaverðar og þær benda til þess að þörf sé á frekari rannsóknum á þessu sviði, einkum þar sem skortur er á íslenskum rannsóknum þegar kemur að starfsvettvangi flugumferðarstjóra. Athyglisvert er að skoða frekar áhrif ólíkra kynslóða þar sem kynslóðamunur heldur áfram að þróast í takt við samfélagslegar og menningarlegar breytingar. Einnig er vert að skoða hvernig best er að hafa skipulagi þegar X kynslóðin dettur út af vinnumarkaðnum, hvort munur sé á viðhorfi kynja til álags og vakavinnu út frá kynjuðu sjónarhorni.

Heimildaskrá

- Abramson, P. R., & Inglehart, R. (1995). *Value Change in Global Perspective*. University of Michigan Press.
- Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2020). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Managerial Psychology, 35*(4), 272-296.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology, 105*(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000459>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 34*(4), 269-286. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0270>
- Bolton, R. N., Parasuraman, A., Hoefnagels, A., Migchels, N., Kabadayi, S., Gruber, og Solnet, D. (2013). Understanding Generation Y and their use of social media: a review and research agenda. *Journal of Service Management, 24*(3), 245-267. <https://doi.org/10.1108/09564231311326987>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- de Jonge, J., & Dormann, C. (2018). Why is my job so boring? Understanding situational boredom and its consequences at work. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(3), 318-330. <https://doi.org/10.1037/ocp0000081>
- de Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management, 56*(6), 1051-1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21850>
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology, 25*(2), 191-199.

- Deloitte. (2022). *2022 Gen Z and Millennial Survey*.
<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/genzmillennialsurvey2022.html>
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2020). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(1), 61–77. <https://doi.org/10.1037/ocp0000176>
- Edmunds, J., & Turner, B. S. (2002). *Generations, culture and society*. Open University Press.
- Eyerman, R., & Turner, B. S. (1998). Outline of a theory of generations. *European Journal of Social Theory, 1*(1), 91-106.
- Families and Work Institute. (2006). *National Study of Employers*.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*. Sótt af <https://www.mckinsey.com>
- Francis, T., & Hoefel, F. (2019). *True Gen: Generation Z and its implications for companies*. McKinsey & Company.
- Frontiers in Psychology. (2023). *Gen Z at work: Expectations, perceptions, and work values of new generations in developed and emerging markets*. Frontiers. <https://www.frontiersin.org/research-topics/55465/gen-z-at-work-expectations-perceptions-and-work-values-of-new-generations-in-developed-and-emerging-markets>
- Gao, Y. Q., Pan, B. C., Sun, W., Wu, H., Wang, J. N., & Wang, L. (2021). Depressive symptoms among Chinese nurses: Prevalence and the associated factors. *Occupational Medicine, 71*(1), 10-17. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa142>
- Gao, Y., Sun, L., & Chen, Z. (2021). The impact of shift work on health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine, 78*(3), 177-184.
- Goh, E., & Lee, C. (2018). *A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal role of Generation Z in the workplace*. *Journal of Business Strategy, 39*(2), 3-6.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2017). Making work and family work: From hard choices to smart choices. *Routledge*.
- Guðrún Helga Magnúsdóttir, & Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2011). Þegar kynslóðir mætast – Að stjórnna Y-kynslóðinni. Í A. Hermannsdóttir, J. S. Snorrason, & Þ. Christiansen (ritstjórar), *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands: Erindi flutt á ráðstefnu í apríl 2011* (bls. 86-96). Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Hakola, T., & Laitinen, J. T. (2017). The impact of shift work on health. *Journal of Occupational Medicine*, 57(3), 234-242.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001053>
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., & Schulz-Hardt, S. (2020). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 34(1), 1-45.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1616443>
- Hershatler, A., & Epstein, M. (2010). Millennials and the World of Work: An Organization and Management Perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 211-223. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9160-y>
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). Millennials rising: The next great generation. New York: Vintage Books.
- Inglehart, R. (1977). The silent revolution: Changing values and political styles among Western publics. Princeton University Press.
- Inglehart, R., & Norris, P. (2003). Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change around the World. Cambridge University Press.
- Jansson, A., & Linton, S. J. (2020). The role of sleep and fatigue in the development of pain and stress-related disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 134, 110-118.
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110118>

- Journal of Population Ageing. (2023). *Generational differences in work values and attitudes: Reintroducing retirees to the workforce*. Springer.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12062-023-09422-9>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kivimäki, M., & Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 17(9), 74. <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>
- Kossek, E. E., & Lee, M. D. (2019). Work-life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs. *Academy of Management Annals*, 13(1), 5-9.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352-369. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x>
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). *When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. Harper Business.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lyons, S. T., & Kuron, L. K. J. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139-S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In *Essays on the sociology of knowledge* (pp. 276-322). Routledge & Kegan Paul.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.

- Nabe-Nielsen, K., Thielen, K., Nygaard, E., & Larsen, M. (2020). Night work and long work hours and their association with health: A study based on the Danish Working Environment Cohort Study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(4), 345-353. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3880>
- Ng, E. S., Lyons, S. T., & Schweitzer, L. (2012). *Managing the new workforce: International perspectives on the millennial generation*. Edward Elgar Publishing.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Nishiyama, A., & Johnson, J. V. (2018). The effect of overtime work on worker health: A meta-analysis. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(4), 543-551.
- Norris, P., & Inglehart, R. (2019). *Cultural Backlash: Trump, Brexit, and Authoritarian Populism*. Cambridge University Press.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Sense Publishers.
- Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: An undervalued legacy. *The British Journal of Sociology*, 45(3), 481-495. <https://doi.org/10.2307/591659>
- Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: An undervalued legacy. *The British Journal of Sociology*, 45(3), 481-495.
- Puttonen, S., Harma, M., & Hublin, C. (2020). Shift work and cardiovascular disease: Pathways from circadian stress to morbidity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 229-239. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3883>
- Rajaratnam, S. M. W., Howard, M. E., & Grunstein, R. R. (2011). Sleep loss and circadian disruption in shift work: Health burden and management. *Medical Journal of Australia*, 199(8), S11-S15.
- Samgönguráðuneytið. (2013). Reglugerð um vaktir, hvíld og lágmarksfrítíma flugumferðarstjóra og vinnustaðarskipulag í flugumferðarstjórn, nr. 188/2023.

Reglugerðasafn. Sótt af <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/samgonguraduneyti/nr/18874>

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149-205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Schawbel, D. (2014). *Promote Yourself: The New Rules for Career Success*. St. Martin's Press.
- Schmidt, K. H., & Rolfes, K. (2019). Social isolation and the negative consequences of shift work. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 217-223. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1514620>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College*. Jossey-Bass.
- Smith, C. S. (2016). Disrupted sleep: Effects of shift work on sleep and health outcomes. *Sleep Medicine Reviews*, 33, 56-68. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2016.05.010>
- Smith, L., Folkard, S., Tucker, P., & Evans, M. (2011). Work schedules, health, and safety. *Industrial Health*, 49(2), 111-120.
- Smith, W. G., & Nichols, T. (2018). *Understanding the Millennial generation*. *Journal of Business Diversity*, 18(1), 39-45.
- Smith, W., & Nichols, T. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Business Diversity*, 15(1), 39-47. <https://doi.org/10.33423/jbd.v15i1.2814>
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. William Morrow & Company
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In *Career choice and development* (pp. 197-261). Jossey-Bass.

- Terenzi, F., Ricciardi, R., & Di Nocera, F. (2022). Managing fatigue in air traffic control: A systematic review. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*, 12(3), 125-140.
- Terenzi, M., Ricciardi, O., & Di Nocera, F. (2022). Rostering in air traffic control: A narrative review. *MDPI*.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-4>
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy--and Completely Unprepared for Adulthood--and What That Means for the Rest of Us*. Atria Books.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2019). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 45(5), 1117-1142. <https://doi.org/10.1177/0149206318797558>
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2019). *The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement*. Atria Books.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2019). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 45(5), 1117-1142. <https://doi.org/10.1177/0149206318797558>
- Virtanen, M., Heikkilä, K., Jokela, M., Ferrie, J. E., Batty, G. D., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2018). Long working hours and health: A systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *BMJ*, 347, f6876. <https://doi.org/10.1136/bmj.f6876>
- Vera Víðisdóttir (2014). *Munur á starfshvatningu milli kynslóða á íslenskum vinnumarkaði: Má greina áherslumun milli kynslóða til innri og ytri hvatningar?* [Meistararitgerð, Háskóli Íslands]. Skemman. <https://hdl.handle.net/1946/25703>
- Welzel, C., & Inglehart, R. (2010). Agency, values, and well-being: A human development model. *Social Indicators Research*, 97(1), 43-63.

Young, M. S., Brookhuis, K. A., Wickens, C. D., & Hancock, P. A. (2015). State of science: Mental workload in ergonomics. *Ergonomics*, *58*(1), 1-17.

Zhao, I., & Turner, C. (2019). The impact of shift work on people's daily health habits. *Journal of Occupational Health Psychology*, *24*(2), 265-280.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000135>

Viðauki 1

Viðtalsrammi

Viðtalsrammi

Ég byrjaði alltaf á hlutlausum spurningum og færði mig svo í persónulegri spurningar.

Betra að biðja fólk að lýsa betur heldur en áætla. Helst ekki fleiri en 12 spurningar. Þær þurfa að gegna ákveðnum tilgangi hver og ein. Vera tilbúin með ítarspurningu undir hverri spurningu.

Almennar spurningar:

1. Aldur
2. Hjúskaparstaða
3. Barnafjöldi

Viðtalsspurningar

4. Starfsaldur
5. Af hverju ákvaðstu að fara í flugumferðarstjórn?
6. Vissir þú eitthvað um hvernig vinnunni væri háttað þegar þú ákvaðst að verða flugumferðarstjóri?
7. Hafðir þú reynslu af vaktavinnu úr fyrri störfum?
8. Hvernig er þinn vinnutími eða vaktavinnukerfið sem að þú gengur?
9. Hver er upplifun þín á vaktavinnu?
 1. *Finnur þú einhvern mun með aldrinum á næturvöktum?*
10. Tekur þú aukavaktir?
 1. Ef ekki, hver er ástæðan á bakvið það?
11. Hvað tókst þú ca. margar aukavaktir síðustu 6 mánuði?
12. Ertu líklegri til þess að taka aukavaktir eða vinna yfirvinnu (vera lengur á vaktinni eða mæta fyrr) um helgar eða á virkum dögum?

13. Ertu líklegri til að taka aukavaktir eða vinna yfirvinnu á sumrin eða á veturnar?
 14. Ertu líklegri til að taka aukavakt á rauðum dögum?
 15. Hver er svona helsti hvattinn þinn til að taka aukavaktir?
 16. Hvernig upplifir þú það þegar verið er að biðja þig um að taka aukavaktir?
 17. Ef ég spyr hvort að viðkomandi hafi verið líklegri að taka aukavaktir fyrir 5 árum síðan, verð ég að muna að setja hana í takmarkanir (fólk að hugsa til baka, getur það gefið ranga mynd eða skakka mynd af fortíðinni).
 18. Ef ég spyr þig hvert er þitt viðhorf til aukavinnu og yfirvinnu, hvað kemur upp í hugann á þér?
 1. Gætir þú tekið þetta niður í eina setningu eða þrjú lýsingarorð um viðhorf þitt til aukavinnu og yfirvinnu?
 19. Hvernig upplifir þú streitu þegar kemur að vaktavinnu?
 20. Hvernig værir þú til í að háttá vinnunni þá eins og vakarkerfi?
 1. Og hvernig myndir þú telja að væri skilvirkt að bjóða fólki aukavinnu eða yfirvinnu?
 21. Hverjir eru kostirnir og gallarnir við vinnuna?
 1. Myndir þú mæla með þessari vinnu?
 22. Hvernig upplifir þú meningavegferðina?
 23. Heldur að þetta eigi eftir skila einhverju til ykkar
- Eitthvað annað sem að þú vilt koma á framfæri?