

## Minnkandi miðlægni vinnunnar

Tómas Bjarnason, Stjórnendaráðgjöf Gallup

**ÚTDRÁTTUR:** Áhyggjur af minnkandi mikilvægi vinnunnar hafa orðið uppspretta margra rannsókna á síðustu áratugum. Þessi meinta neikvæða þróun hefur oftast verið útskýrð með komu nýrra kynslóða inn á vinnu-markaðinn. Höfuðmarkmið þessarar greinar er að meta og aðgreina áhrif kynslóða og tíðarandans á mikilvægi vinnunnar eða svokallaða miðlægni vinnunnar (e. *work centrality*). Með þetta að leiðarljósi eru bornar saman niðurstöður tveggja þýðiskannana á mati fólks á miðlægni vinnunnar sem gerðar voru 2012 og 2022 meðal félagsfólks VR, stærsta stéttarfélags landsins. Bornar eru saman niðurstöður milli kannana, aldurshópa og kynslóða: Uppgangskynslóðarinnar (e. *Boomers*), X-kynslóðarinnar (e. *GenX*), Aldamótakynslóðarinnar (e. *Millennials*, *GenY*) og Z-kynslóðarinnar (e. *GenZ*). Niðstöðurnar sýna sterk áhrif tíðarandans og að miðlægni vinnunnar dvínar milli mælinganna tveggja – þvert á aldurshópa og kynslóðir. Einnig koma fram kynslóðaáhrif í báðum könnunum. Vinnan er miðlægari meðal elstu kynslóðarinnar (Uppgangskynslóðarinnar) en þeirra yngri, en lítill munur er á miðlægni vinnunnar meðal yngri kynslóðanna.

**LYKILORÐ:** Mikilvægi vinnunnar – miðlægni vinnunnar – kynslóðir – tíðarandi – lífsskeið

**ABSTRACT:** Concerns about the declining importance of work have inspired numerous studies in recent decades. Explanations for this alleged decline have not the least been sought in the entrance of new generations into the labour market. The main objective of this article is to assess and distinguish generational and period effects on the importance of work, or so-called work centrality. With this in mind, the results of two population surveys on work centrality conducted in 2012 and 2022 among VR members, the largest union in Iceland, are compared. The results are compared between surveys, age groups and generations: Boomers, Generation X (GenX), Millennials (GenY) and Generation Z (GenZ). The results reveal a strong period effect and that work centrality declines between the two surveys – across age groups and generations. Generational effects are also notable in both surveys. The results also show that work is more central to

the oldest generation (Boomers) compared to the younger ones, but small differences are found in work centrality among the younger generations.

**KEYWORDS:** Importance of work – work centrality – generations – period – lifecycle

## Inngangur

Áhyggjur af minnkandi mikilvægi vinnunnar eru kunnuglegt stef í íslenski þjóðfélagsumræðu. Í því samhengi má t.d. nefna umræðu í tengslum við mönnunarvanda ferðabjónustunnar eftir COVID-19 (Berghildur Erla Bernharðsdóttir, 2021). Umræðan er þó hvorki ný (Sigríður Dögg Auðunsdóttir, 2012) né bundin við Ísland (Buchholz, 1978; Highhouse o.fl., 2010; Schawbel, 2011; Twenge, 2010).

Áhugavert er því að sjá að í alþjóðlegu samhengi er Ísland meðal þeirra landa í Evrópu þar sem hlutfall starfandi er hvað hæst (Eurostat, e.d.). Þá sýnir alþjóðlegur samanburður 37 landa að mikilvægi vinnunnar hérlendis er með því mesta sem gerist og skipar Ísland sér þar í hóp með Noregi, Svíþjóð og Danmörku (Haller o.fl., 2023).

Hugtakið *miðlægni vinnunnar* (e. *work centrality*) vísar til mikilvægis vinnunnar í lífi fólks. Hugtakið lýsir meginstefi í vinnusiðferði mótmælenda – þ.e., að vinnan sé miðlæg í lífi fólks (Dubin, 1956; Furúker, 2012; Hirschfeld og Feild, 2000; Mudrack, 1997). Grundvöllur vinnusiðferðis mótmælenda var að hið daglega strit fékk siðferðilega og trúarlega merkingu og vinnan varð að markmiði í sjálfu sér (Weber, 1976 [1904-1905]).

Að auki var það einkum þrennt sem Weber (1976) taldi mikilvægast fyrir útbreiðslu þessa nýja vinnusiðferðis. Í fyrsta lagi sú trú að efnahagsleg velgengni bæri vott um að viðkomandi nyti náðar drottins. Í öðru lagi kröfur um sjálfstjórn, meinlætaliðnað, ráðdeild og hófsemi og í þriðja lagi mikilvægi skynsemi og að fólk hefði stjórn á eigin örlögum (Furnham, 1984; Stefán Ólafsson, 1996). Stutt er milli vinnusiðferðis mótmælenda og einstaklingshyggju, nefnilega að hver sé sinnar gæfu smiður (Stefán Ólafsson, 1996).

Hin hefðbundna nálgun til vinnunnar var gerólík þeirri sem birtist í vinnusiðferði mótmælenda. Í stað þess að bætt kjör væru fólki hvatning til vinnu þýddi hin hefðbundna nálgun að fólk gat allt eins dregið úr vinnu með bættum kjörum (Weber, 1976).

Ákveðin mótsögn felst í því annars vegar hvort vinnan er frjáls athöfn og hins vegar mikilvægi hugarfars (Furúker o.fl., 2012). Ef vinnan er þvinguð athöfn, hversu miklu máli skiptir þá hugarfar? Vinnusiðferði mótmælenda leggur áherslu á mikilvægi vinnunnar í sjálfu sér, stjórn fólks á eigin örlögum og skynsamlega nálgun til vinnunnar. Í samræmi við þetta sýna rannsóknir tengsl milli ýmissa mælikvarða á vinnusiðferði, t.d. miðlægni vinnunnar, og frammistöðu í vinnu (Miller o.fl., 2002; Mudrack, 1997; Sharabi og Harpaz, 2007; Uçanok, 2023). Spurningin er því ekki einungis hvort fólk vinni, heldur með hvaða hugarfari það nálgast vinnuna.

Einkenni gilda, eins og miðlægni vinnunnar, er að þau eru leiðbeinandi varðandi hvað telst æskilegt eða eftirsóknarvert og að þau eru tiltölulega stöðug í tíma og rúmi (Roe og Ester, 1999). Í samræmi við það bendir Furúker (2012) á að sterkar siðferðilegar kröfur séu gerðar um að fólk vinni. Þessum kröfum finnur fólk svo fyrir í væntingum annarra gagnvart sér (Anna Guðrún Edvardsdóttir o.fl., 2023).

Fjölmarginir hafa hins vegar staðhæft að með fordísku og taylorísku framleiðsluskipulagi<sup>1</sup> hafi vinnan tapað stöðu sinni sem kjarnaathöfn og sé þess vegna aðeins leið að markmiði: Þegar hæfni, sköpun og dómgreind er úthýst úr framleiðsluferlinu gefst ekki lengur tækifæri til að tengjast vinnunni með neinum hætti, ekki siðferðilegum, félagslegum, hugrænum né tilfinningalegum (Bauman, 1998; Braverman, 1974). Samkvæmt Bauman (1998) þurfti því nýja leið til að halda fólki í vinnu og var neysluhyggjan svarið: Launin urðu mælikvarði virðingastöðu – því hærri laun, því meira val hefur fólk í neyslu sinni.

Án siðferðilegs inntaks og innri umbunar verður vinnan aðeins ill nauðsyn og aðeins mikilvæg í

efnahagslegum skilningi. Há laun og mikill frítími verður það sem fólk sækist eftir. Það þýðir einnig að sjálfsmynd fólks mótast ekki lengur af starfi þess heldur frekar af þeim lífsstíl sem það getur skapað sér (Goldthorpe o.fl., 1968).

Miðlægni vinnunnar er einungis eitt hugtak af mörgum sem eru notuð til að lýsa mikilvægi vinnunnar í lífi fólks (Furåker, 2012). Hugtakið hefur einnig verið aðgerðabundið á ólíka vegu, sem flækir fræðilega umræðu. Það hefur verið mælt með því að biðja fólk að leggja beint mat á mikilvægi vinnunnar í lífi sínu og með því að biðja fólk að bera saman mikilvægi vinnunnar og annarra þátta lífsins, einkum frítíma. Það síðarnefnda kallast afstæð mæling (e. *relative*) til aðgreiningar frá beinu mati á mikilvægi vinnunnar (e. *absolute*) (England og Misumi, 1986; Furåker, 2012; Sharabi og Harpaz, 2007; Tómas Bjarnason og Håkansson, 2019).

Hversu miðlæg vinnan er í lífi fólks er engan veginn gefið. Margt í efnahagslífi, þjóðskipulagi og skipan vinnumarkaðs- og velferðarmála hefur áhrif þar á. Einnig er félagsmótun í fjölskyldu og skóla og vinnureynsla talin skipta máli (Esser, 2009; Haller o.fl., 2023; Hikspoors o.fl., 2012). Þá hefur verið lífleg fræðileg umræða í áratugi um hvort vinnan hafi verið, sé eða verði miðlæg í lífi fólks (Dubin, 1956; Pyöriä o.fl., 2017; Sharabi og Harpaz, 2007; Tómas Bjarnason og Håkansson, 2019; Twenge, 2010).

Í þessari grein er spurt hvort miðlægni vinnunnar fari sannarlega minnkandi og þá hvort skýringin liggir í tíðarandanum, komu nýrra kynslóða á vinnumarkað eða blöndu af þessu tvennu. Í greininni er miðlægni vinnunnar skilgreind sem *mikilvægi vinnunnar í lífi fólks almennt og í samanburði við aðra þætti lífsins*.

Þar sem umræða um breytingar á miðlægni vinnunnar hverfist annars vegar um áhrif nýrra kynslóða og hins vegar um áhrif tíðarandans er markmiðið með greininni að aðgreina áhrif kynslóða og tíðarandans eins og kostur er.

## Áhrif kynslóða, lífskeiðs og tíðaranda

Þegar skoðaðar eru breytingar á gildismati þarf að lágmarki tvær sambærilegar kannanir frá tveimur tímabilum svo hægt sé að aðgreina þrjár ólíkar áhrifabreytur: Kynslóðir (e. *generation*), lífskeið (e. *lifecycle*) og tíðaranda/tímabil (e. *period*). Ógerningur er að aðgreina algerlega áhrif hverrar breytu þar sem þær eru fall hver af annari (Bell, 2020).

## Kynslóðir

Ein þekktasta kenningin um gildabreytingar milli kynslóða er félagsmótunarkenning Ingleharts (1990; 2008) og er sú kenning valin hér sem útgangspunktur kynslóðasjónarhornsins og því fyrirferðamikil í greininni. Rannsóknir hans sýna að með hverjum árgangi (e. *cohort*) breytast viðhorf fólks í átt frá efnishyggju (e. *materialism*) og í átt að síð-efnishyggju (e. *post-materialism*). Að mati Ingleharts stafa þessar gildabreytingar af vaxandi tilvistarlegu öryggi fólks á mótunarárum þess: Aukin velferð og hagvöxtur breyta gildismati sem í æ minna mæli einkennist af efnishyggju – þ.e., áherslu á efnislega hluti, öryggi og fylgispekt við ríkjandi viðhorf og siðaboðskap – en í æ meira mæli af síð-efnishyggju með áherslu á þroska og frelsi einstaklingsins.

Þessi breyting felur einnig í sér minni áherslu á hefðbundin gildi – s.s. vinnu og trúarbrögð – en aukna áherslu á vináttu, frítíma, jafnrétti, þátttöku í ákvarðanatöku, tækifæri til sjálfsbirtingar, virðingu fyrir einstaklingsmun og jafnframt minni þolinmæði gagnvart valdboði og stigveldi (Inglehart 1990, 2008; Inglehart og Appel, 1989; Inglehart og Baker, 2000; Welzel og Inglehart 2010). Gildabreytingunni fylgir einnig áhersla á forræði einstaklingsins og frelsandi og valdeflandi athafnir (Welzel og Inglehart, 2010). Barátta gegn mismunun, kvenfrelsi og réttindum samkynhneigðra er afurð þessara gildabreytinga (Inglehart, 2008).

Rannsóknir Ingleharts (2008) sýna einnig að gildabreytingarnar koma fram milli árganga (kynslóðaáhrif) frekar en innan árganga (áhrif tíðaranda). Þá bendir Inglehart á að dregið hafi úr kynslóðamun á síðustu áratugum þar sem þróun velferðarríkisins – og þar með tilvistarlegs öryggis – hafi

ekki haldið áfram með sama hraða og áður. Á síðustu árum má jafnvel greina vísbendingar um viðsnúning á þessari þróun (Norris og Inglehart, 2019).

## Tíðarandinn

Áhrif tíðarandans eða tímabilsins eru til komin vegna atburða eða breytinga sem móta gildismat almennt – þvert á kynslóðir og aldurshópa.

Sem áður sagði staðhæfir Inglehart (1990, 2008) að gildabreytingar til lengri tíma stafi af aðstæðum sem hafa skapað fólki aukið tilvistarlegt öryggi á mótunarárum þess. En Inglehart bendir einnig á að til skemmri tíma geti komið fram gagnstæð þróun sem stafar af áföllum á því tímabili sem er til skoðunar, s.s efnahagskreppum.

Miðlægni vinnunnar jókst t.d. í kjölfar fjármálakreppunnar 2008 í löndum sem hvað verst urðu úti í kreppunni en ekki þar sem kreppan hafði minni áhrif (Tómas Bjarnason og Hákansson, 2019). Á Íslandi, þar sem áhrif kreppunnar voru veruleg, voru vinnuviðhorf jákvæðari eftir kreppuna en fyrir, sem bent gæti til þess að það sama hafi gerst á Íslandi (Tómas Bjarnason, 2012). Rannsóknir hafa einnig bent til þess að góðæri hafi öfug áhrif. Þá er framboð á vinnu jafnan mikið, vinnutími lengist og við þær aðstæður kann mikilvægi frítímans að vaxa í huga fólks (Highhouse o.fl., 2010; Pyöriä o.fl., 2017; Tómas Bjarnason og Hákansson, 2019).

COVID-19 hafði mikil samfélagsleg og efnahagsleg áhrif sem enn voru merkjanleg í byrjun árs 2022. Atvinnuleysi jókst (Vinnumálastofnun, e.d.) og vegna minni þjónustu skóla og umönnunaraðila jukust örðugleikar við samræmingu vinnu og einkalífs (Guðný Björk Eydal o.fl., 2022). Efnahagslegi samdrátturinn í kjölfar COVID-19 ætti að yta undir miðlægni vinnunnar, samkvæmt kenningu Ingleharts. Á móti kemur að hugsanlega hefur fjarvinna, félagsleg einangrun og lakara jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs, sérstaklega meðal fólks sem vann heima, haft þveröfug áhrif. Rannsókn sem gerð var á meðan farsóttin geisaði styður það síðarnefnda. Hún sýndi að miðlægni vinnunnar var mest meðal starfsfólks sem áfram vann á vinnustaðnum en lægst hjá starfsfólki sem vann heima (Sharabi o.fl., 2023). Endurtekið stef í umræðu um áhrif tækninnar á vinnuna er að vaxandi notkun upplýsingatækni hafi máð út mörk vinnu og einkalífs (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Arnaldur S. Stefánsson, 2014). Ef vinnan þrengir sér sífellt lengra inn í einkalíf og frítíma er ekki ólíklegt að frítíminn aukist í virði gagnvart vinnunni.

Þróun vinnunnar hefur að sumu leyti verið mótsagnarkennd (Furåker o.fl., 2012). Hún hefur sumpart verið í þá átt að störf séu innihaldsríkari og krefjist meiri hæfni og menntunar (Bell, 1973; Rose, 1994; Yankelovich o.fl., 1985) og sumpart verið í andstæða átt þar sem störf eru rúin hæfni og innihaldi (Braverman, 1974; Brown og Lauder, 2011; Ritzer, 2002). Einnig hefur vinnan sumpart þróast í átt að óöryggi og óhefðbundnum ráðningarformum (Inanc og Kalleberg, 2022; Kalleberg o.fl., 2000). Vinnureynsla getur því verið mjög ólík, en rannsóknir hafa sýnt að jákvæð vinnureynsla ytir undir mikilvægi vinnunnar í lífi fólks (Esser, 2009; Haller o.fl., 2023; Mannheim o.fl., 1997; Sharabi o.fl., 2023).

Sumir þeirra höfundar sem telja atvinnuþróun einkennast af fráhrarfi frá fordisma og taylorisma með ríkara innihaldi vinnunnar telja einnig að vinnusiðferðið hafi breyst: Það byggir í vaxandi mæli á mikilvægi „innri“ hvatningarþátta umfram þá „ytri“. Innri hvatningarþættir fela í sér áherslu á vaxtartækifæri, sjálfstæði, sköpun og tilgang en ytri hvatningarþættir fela í sér áherslu á starfsöryggi, (há) laun, (skemmri) vinnutíma og starfsframa. Með ríkara innihaldi vinnunnar ætti mikilvægi vinnunnar að aukast, sérstaklega meðal sérfræðinga og háskólamenntaðra, þ.e., í þeim hópum þar sem þessar breytingar á vinnunni hafa verið hvað greinilegastar (Hikspoors, 2011; Rose, 1994; Yankelovich o.fl., 1985).

Efasemdir hafa þó komið fram um meint jákvæð tengsl síð-fordisma og mikilvægis vinnunnar (Hikspoors o.fl., 2012). Tómas Bjarnason og Hákansson (2019) benda á að misræmi í gildismati og atvinnuþróun sem birtist annars vegar í kröfum um tækifæri til sjálfsbirtingar og hins vegar takmörkuðum tækifærum til að fá þeim kröfum fullnægt gæti dregið úr mikilvægi vinnunnar. Þá bendir

Bauman (1998) á að hraðar breytingar, óstöðugleiki og áhersla á skammtímaávinning – sem eru vaxandi einkenni samfélagsþróunarinnar, að hans mati – grafi undan vinnusiðferði.

Neysluhyggja er, að mati Baumans (1998), ráðandi hugmyndafræði nútímasamfélags og hrein andstæða vinnusiðferðis: Á meðan vinnan er félagsleg, er neyslan er einstaklingsathöfn; í stað sjálfsstjórnar og skuldbindingar felur neysluhyggjan í sér narsissisma og sældarhyggju og í stað þess að vinnan sé mikilvæg í sjálfu sér er hún aðeins mikilvæg til að afla launa. Samfélagsmiðlar hafa svo skapað tækifæri til að gera neyslu og upplifanir sýnilegri en áður (Siepmann o.fl., 2022), en með „sýndarneyslu“ staðfestir fólk félagslega og efnahagslega stöðu sína (Veblen, 1997 [1899]). Með þessu kunna samfélagsmiðlar að hafa ýtt undir mikilvægi frítímans og neyslu á kostnað vinnunnar.

## Lífsskeið

Áhrif lífsskeiðs eru almenn eða algeng breyting á gildismati í takt við breytingar á lífs- og þroskaferli einstaklinga sem getur mótað hversu miðlæg vinnan er í lífi fólks (Hikspoors, o.fl., 2012; Kalleberg og Marsden, 2019; Warr, 2008). T.d. má sjá að á því lífsskeiði sem fólk hefur jafnan fjölskyldumyndun er forgangsroðun þess önnur en á öðrum lífsskeiðum (Kalleberg og Marsden, 2019). Þó almennt megi greina jákvæðari vinnuviðhorf með hækkandi aldri (Ng og Feldman, 2010) eru dæmi um að tengsl aldurs og vinnuviðhorfa séu ekki línuleg heldur U-laga (Clark o.fl., 1996) þar sem dregur úr starfsánægju á því aldursbili sem oftast tengist fjölskyldumyndun. Stórar skuldbindingar á öðrum sviðum lífsins gætu því dregið úr miðlægni vinnunnar.

## Fjórar kynslóðir

Ekki er full samstaða um hvar mörk kynslóða liggja (Howe og Strauss, 2007; Smola og Sutton, 2002; Twenge, 2017) en í þessari grein er að mestu miðað við þau mörk sem Twenge (2017) notar. Í töflu 1 má sjá fjórar stærstu kynslóðirnar á vinnumarkaði í dag. Taflan sýnir mörk hverrar kynslóðar og aldur þeirra þegar kannanirnar eru gerðar. Hún sýnir einnig mótunarár hverrar kynslóðar þar sem miðað er við aldursbilið 12–20 ára.

**Tafla 1.** Kynslóðir, mörk, aldur og mótunarár

|  | Uppgangskynslóðin (boomers),<br>fædd 1945–1964 | X-kynslóðin (GenX), fædd<br>1965–1979 | Aldamótakynslóðin,<br>Y-kynslóðin (GenY, Millennials), fædd 1980–1994 | Z-kynslóðin (GenZ), fædd<br>1995–2012 |
|--|--|---------------------------------------|---|---------------------------------------|
| Aldur í könnuninni 2012                | 48–67 ára                                      | 33–47 ára                             | 18–32 ára   | –                                     |
| Aldur í könnuninni 2022                | 58–67 ára                                      | 43–57 ára                             | 28–42 ára   | 18–27 ára                             |
| Mótunarár (12–20 ára)                  | 1957–1984                                      | 1977–1999                             | 1992–2014   | 2007–                                 |
| *Vöxtur landsframleiðslu á mótunarárum | 147%   | 55%                                   | 54%   | 5%                                    |
| **Mannfjöldi á Íslandi 2022            | 68.466   | 66.719                                | 80.489  | 87.762                                |
| Árafjöldi                              | 20   | 15                                    | 15  | 18                                    |

\*Tölur um landsframleiðslu: Hagstofa Íslands (e.d.-a). \*\*Tölur um mannfjölda 2022: Hagstofa Íslands (e.d.-d)

Útilokað er að fara yfir alla atburði og breytingar sem hver kynslóð upplifir á mótunarárum sínum. Í samræmi við nálgun Ingleharts (1990, 2008) eru tveir andstæðir kraftar aðgreindir: Annars vegar vaxandi velmegun sem ýtir undir gildabreytingar í átt að síð-efnishyggju – með minni áherslu á vinnuna – og hins vegar átök, áföll og efnahagskreppur sem auka áherslu á vinnuna.

Allar kynslóðirnar eiga sameiginlegt að mótunarár þeirra einkennast af vaxandi velmegun. Þó er mikill munur á vexti landsframleiðslu á mann eftir kynslóðum og mun minni vöxtur á mótunarárum Z-kynslóðarinnar en hinna (sjá töflu 1). Þá er vöxtur háskólamenntunar mjög áberandi á mótunarárum kynslóðanna, sérstaklega meðal kvenna (Hagstofa Íslands, e.d.-b). Atvinnuþátttaka mæðra



er einnig almennt vaxandi, sérstaklega á fyrri hluta tímabilsins (Landshagir, 2004). Þá er fækkun barneigna (Hagstofa Íslands, e.d.-e) hluti sömu þróunar.

Meðal dæma um reynslu á mótunarárum *Uppgangskynslóðarinnar* (1957–1984) sem gæti ýtt undir efnishyggju má nefna kalda stríðið, vopnakaþflaup heimsveldanna og morð á sumum helstu talsmönnum frelsis og jafnréttis þess tíma. Á þessu tímabili var alþjóðavæðing og viðskiptafrelsi vaxandi með aðild Íslands að EFTA 1970.

Mótunarár *X-kynslóðarinnar* (1977–1999) markast sumpart af atburðum sem ættu að ýta undir síð-efnishyggju, t.d. „endalok“ kalda stríðsins 1991. Þá varð Vigdís Finnbogadóttir forseti 1980, sem var táknrænn sigur jafnréttisbaráttunnar. Áframhald varð á alþjóðavæðingu með aðild að EES 1994 og frjálsræði í peninga- og verðlagsmálum jókst mikið eftir 1990 (Guðmundur Jónsson, 2011).

Mótunarár *Aldamótakynslóðarinnar* (1992–2014) markast sumpart af atburðum sem ættu að ýta undir efnishyggju, t.d. árásum á tvíburaturnana 2001, innrásinni í Afganistan 2001, Íraksstríðinu 2003 og fjármálakreppunni 2008. Aðrar mikilvægar breytingar eru tilkoma Netsins (WorldWide-Web), samfélagsmiðla (t.d. Facebook 2004) og snjallsímans 2007.

Mótunarár *Z-kynslóðarinnar* eru frá árinu 2007 til okkar daga. Áhrif bankakreppunnar 2008 voru mikil á landsframleiðslu á mótunarárum þessarar kynslóðar (Hagstofa Íslands, e.d.-c), sem ýta ætti undir efnishyggju. Innrás Rússa í Úkraínu hófst síðla í febrúar 2022, eða eftir miðbik gagnaöflunar seinni könnunarinnar, og hefur hún því trúlega ekki mikil áhrif á niðurstöður. Á hinn bóginn náði #metoo-hreyfingin miklu flugi 2017 og á næstu árum þar á eftir, en sú hreyfing ber skýr merki síð-efnishyggju, samanber fyrri umræðu um tengsl hennar við jafnréttis- og mannréttindabaráttu.

Þó snjallvæðingin hafi áhrif á allar kynslóðir hefur hún haft önnur og mun meiri áhrif á Z-kynslóðina. Notkun ungs fólks á síma og samfélagsmiðlum er að jafnaði gríðarmikil og mun meiri en þeirra sem eldri eru (Haidt, 2024; Twenge, 2017). Þar sem tími og athygli eru takmarkaðar auðlindir er þar með líklegt að önnur svið lífsins fái minni athygli, þar með talin vinnan.

## Fyrri rannsóknir og tilgátur

Í fræðilegri umræðu er bæði tekist á um hvort dregið hafi úr miðlægni vinnunnar eða ekki og af hvaða orsökum; hvort um sé að ræða kynslóðaáhrif eða áhrif tíðarandans.

Talsverður breytileiki er á miðlægni vinnunnar milli landa og þróun hennar í ólíkum löndum (Hikspoors o.fl., 2012; Méda, 2019; Pyöriä o.fl., 2017; Tómas Bjarnason og Håkansson, 2019).

Hikspoors o.fl. (2012) sýndu að það dró úr miðlægni vinnunnar milli 1990 og 2008 í flestum löndum sem skoðuð voru. Notuð voru gögn úr Evrópsku gildakönnuninni. Notuð var bein og afstæð mæling á miðlægni vinnunnar. Þegar afstæð mæling var skoðuð var mest lækkun í þremur löndum (Svíþjóð, Írlandi og Bretlandi), minni lækkun í tveimur löndum (Noregi og Hollandi), en í öðrum löndum stóð miðlægni vinnunnar annað hvort í stað (Belgíu, Danmörku, Frakklandi, Ítalíu og Spáni) eða jókst (V-Þýskalandi).

Þá benti greining úr alþjóðlegu gildakönnuninni, þar sem notuð var bæði bein og afstæð mæling á miðlægni vinnunnar, til þess að miðlægni vinnunnar hefði lækkað á 16 ára tímabili. Þróunin var þó ólík milli þeirra fimm landa sem voru skoðuð og var mesta lækkunin í Bandaríkjunum en engin lækkun fannst í Japan (Tómas Bjarnason og Håkansson, 2019).

Sharabi og Harpaz (2019) taka í sama streng og benda á að samkvæmt greiningum úr Evrópsku gildakönnuninni hafi miðlægni vinnunnar dregist saman í vestrænum löndum á síðustu þremur áratugum, sem endurspeglar í skemmri vinnutíma og auknu mikilvægi frítímans. Þá greina þeir frá því að æ fleiri vilji draga úr mikilvægi vinnunnar í lífi sínu. Þessi breyting hafi verið mest áberandi milli 1990 og 1999, sérstaklega í Frakklandi, Bretlandi, Svíþjóð, Belgíu, Írlandi og Austurríki, en gagnstæð þróun hafi átt sér stað á Spáni og í Portúgal.

Aðrir hafa ekki fundið að miðlægni vinnunnar fari almennt dvínandi þó finna megi sveiflur milli ára. Pyöriä o.fl. (2017) skoðuðu breytingar á miðlægni vinnunnar í Finnlandi frá 1984 til 2013. Notað var beint mat á miðlægni vinnunnar. Þó ekki hafi dregið úr miðlægni vinnunnar á tímabilinu

mátti greina vaxandi mikilvægi frítímans, en höfundar skoðuðu ekki mikilvægi vinnunnar að teknu tilliti til vaxandi mikilvægis frítímans.

Greining á ófjárhagslegri starfsskuldbindingu (e. *non-financial employment commitment*), sem er hugtak sem einnig er notað um mikilvægi vinnunnar (Esser, 2009; Furåker, 2012), gefur heldur ekki einhlíta mynd af þróuninni. Niðurstöður Kalleberg og Marsden (2019) bentu til þess að áhrif tíðarandans (tímabilsins) væru vart greinanleg í bandarískum gögnum á tímabilinu frá 1989 til 2016. Highhouse o.fl. (2010) fengu andstæða niðurstöðu. Höfundar skoðuðu niðurstöður úrtakskannana meðal rúmlega 15 þúsund fullvinnandi Bandaríkjamanna frá 1980 til 2006, sem sýndu að æ færra fólk valdi valkostinn „að halda áfram að vinna“ ef það gæti lifað góðu lífi án þess að stunda launaða vinnu. Áhrif bakgrunnsbreyta á þróunina voru lítil.

Af ofangreindu má sjá að ekki er full samstaða um þróun á miðlægni vinnunnar, þó fleiri rannsóknir sýni að hún fari dvínandi. Eftirfarandi tilgáta er því sett fram:

*T-1. Dregið hefur úr miðlægni vinnunnar frá 2012 til 2022 – a) almennt og að teknu tilliti annarra breyta, b) kynslóða og c) aldurs*

Algennt stef í umræðu um minnkandi miðlægni vinnunnar er að þróunina megi rekja til breytts gildismats nýrra kynslóða, einkum tilkomu Aldamótakynslóðarinnar (Twenge og Campbell, 2012; Twenge o.fl., 2010; Twenge, 2010). Þess ber þó að geta að eldri rannsóknir, gerðar fyrir innreið Aldamótakynslóðarinnar á vinnumarkaðinn, fundu samskonar kynslóðaáhrif og að mikilvægi vinnunnar væri minna meðal X-kynslóðarinnar en eldri kynslóða (Smola og Sutton, 2002).

Niðurstöður Twenge o.fl. (2010) sýna að miðlægni vinnunnar, mæld með beinu mati, lækkaði milli 1976, 1991 og 2006. Einnig kom fram vaxandi áhersla á frítíma með hverri kynslóð. Niðurstaðan byggðist á riflega 16 þúsund svörum unglinga í Bandaríkjunum.

Niðurstöður Twenge og Campbell (2012) voru samhljóða þessari niðurstöðu. Þar kom fram að vinnusiðferði, ófjárhagsleg starfsskuldbinding og miðlægni vinnunnar hefðu almennt dvínað með tilkomu nýrra kynslóða. Nýrri kynslóðir sögðust síður búast við því að vinnan yrði miðlæg í lífi sínu og þær vildu síður halda áfram að vinna ef peningar væru nægir. Meðal nýrri kynslóða samsinnu fleiri því að vinnan væri „bara til að lifa af“ og meðal þeirra var einnig meiri áhersla á að fá starf með meiri frítíma en meðal eldri kynslóða. Þessi rannsókn var einnig byggð á stóru úrtaki unglinga í Bandaríkjunum.

Í sumum rannsóknum hafa bæði komið fram áhrif tíðaranda og kynslóða. Niðurstaða Sharabi og Harpaz (2019) sýndi að dregið hafði úr ófjárhagslegri starfsskuldbindingu í Ísrael milli 1981 og 2006. Sharabi og Harpaz töldu að breytingarnar mætti að hluta til rekja til tíðarandans og að hluta til nýrra kynslóða, einkum Aldamótakynslóðarinnar.

Aðrar rannsóknir gera minna úr kynslóðaáhrifum og benda á að breytingar á miðlægni vinnunnar séu að mestu þvert á kynslóðir (Tómas Bjarnason og Håkansson, 2019). Fleiri taka í sama streng og telja að samfélagslegar eða efnahagslegar ástæður liggi að baki minnkandi miðlægni vinnunnar (Deal o.fl., 2010; Kalleberg og Marsden, 2019; Pyörriä o.fl., 2017; Sharabi og Harpaz, 2007).

Höfundur fann ekki rannsóknir á því að hvaða leyti viðhorf Z-kynslóðarinnar aðgreinast frá viðhorfum Aldamótakynslóðarinnar þegar hún var á sama aldri og Z-kynslóðin er nú, enda enn fáar rannsóknir til um Z-kynslóðina og viðhorf hennar til vinnu (Skýpalová o.fl., 2023).

Rannsóknir hafa því ekki sýnt með óyggjandi hætti að það dragi úr mikilvægi vinnunnar með nýjum kynslóðum. Kynslóðakenning Ingleharts, sem áður hefur verið reifuð, færir þó sterk rök fyrir dvínandi miðlægni vinnunnar með nýjum kynslóðum. Eftirfarandi tilgáta er því sett fram:

*T-2 Það dregur úr miðlægni vinnunnar með nýjum kynslóðum a) almennt og b) að teknu tilliti til annarra breyta*

Niðurstöður Warr (2008) úr greiningum á gögnum úr alþjóðlegu gildakönnuninni meðal Evrópu-landa sýndu að miðlægni vinnunnar jókst með aldri. Sama kom fram í greiningu á gögnum úr Evr-

ópsku gildakönnuninni en sambandið var þó ólíkt eftir árum. Í könnuninni 1990 jókst miðlægni vinnunnar með aldri í níu af ellefu löndum en sambandið var mun veikara í seinni tveimur könnunum sem voru skoðaðar (Hikspoors o.fl., 2012). Fleiri hafa fundið jákvæð tengsl milli aldurs og miðlægni vinnunnar (Mannheim o.fl., 1997; Pyöriä o.fl., 2017) og sambandið hefur einnig verið staðfest með safngreiningu (Kostek, 2012).

Þar sem flestar rannsóknir sýna að miðlægni vinnunnar vex með aldri er sett fram eftirfarandi tilgáta:

*T-3. Miðlægni vinnunnar vex með aldri, a) almennt og b) að teknu tilliti til annarra breyta*

Margar rannsóknir sýna að miðlægni vinnunnar er meiri hjá körlum en konum (Hikspoors o.fl., 2012; Mannheim o.fl., 1997; Pyöriä o.fl., 2017; Tómas Bjarnason og Håkansson, 2019; Warr, 2008) en munurinn er venjulega lítill og oftast skýrður með tilliti til meiri ábyrgðar kvenna á umönnun og heimilisstörfum (Sharabi, 2017).

Þar sem flestar rannsóknir sýna tengsl milli miðlægni vinnunnar og kyns er eftirfarandi tilgáta sett fram:

*T-4. Miðlægni vinnunnar er meiri meðal karla en kvenna a) almennt og b) að teknu tilliti til annarra breyta*

Méda (2019) greindi frá því að miðlægni vinnunnar dvínaði með menntun í greiningu úr Evrópsku gildakönnunni. Pyöriä o.fl. (2017) tóku í sama streng og niðurstöður þeirra bentu til þess að miðlægni vinnunnar væri minni eftir því sem menntun lengdist. Warr (2008) fann ekki tengsl milli miðlægni vinnunnar og menntunar í greiningu á gögnum úr alþjóðlegu gildakönnuninni, en Mannheim o.fl. (1997) fundu á hinn bóginn veik en jákvæð tengsl þar á milli. Þá sýndi safngreining það sama (Kostek, 2012).

Tengsl menntunar og miðlægni vinnunnar eru því langt í frá óyggjandi og finna má dæmi í rannsóknum um bæði jákvæð og neikvæð tengsl. Þar sem hærra menntunarstig felur gjarnan í sér aðgang að betri og meira hvetjandi störfum er eftirfarandi tilgáta sett fram:

*T-5. Miðlægni vinnunnar vex með menntunarstigi a) almennt og b) að teknu tilliti til annarra breyta.*

## Aðferð

### Þátttakendur

Notaðar voru tvær þýðiskannanir sem gerðar voru meðal félagsfólks VR með tíu ára millibili, 2012 og 2022. Innsend svör af endanlegu þýði voru 41% 2012 en 33% 2022. Könnunin 2022 var alfarið framkvæmd á netinu en 2012 svöruðu 98,5% á neti en 1,5% með pósti. Í þessari greiningu eru notuð svör félagsfólks sem flokkaðist sem launþegar og öðrum svörum sleppt. Notuð voru samtals 14.256 svör, ríflega 7.400 úr könnuninni 2012 og ríflega 6.800 úr könnuninni 2022. Greiningin takmarkast við fólk á aldrinum 18–67 ára.

### Miðlægni vinnunnar

Til að meta miðlægni vinnunnar voru svarendur beðnir að meta mikilvægi vinnunnar almennt og í samanburði við aðra þætti lífsins á fimm punkta svarkvarða frá 1–5. Fólk var spurt hvort það væri sammála eða ósammála fullyrðingunni „Vinnan er mikilvægasti hluti lífsins“ en svipað orðalag hefur verið notað í sambærilegum rannsóknum (Hirschfeld og Feild, 2000; Paullay o.fl., 1994; Twenge og Kasser, 2013; Uçanok, 2023). Fullyrðingin er einnig í ætt við spurningu úr alþjóðlegum gildakönnunum (European Value Study, 2018) og liggur til grundvallar alþjóðlegum samanburði á



beinu mati á miðlægni vinnunnar (Hikspoors o.fl., 2012; Méda, 2019; Tómas Bjarnason og Hákan-son, 2019). Þá var sett fram fullyrðingin „Vinnan á alltaf að vera í fyrsta sæti, jafnvel þó það þýði minni frítíma.“ Sams konar spurning hefur verið notuð í alþjóðlegum könnunum (European Value Study, 2018). Þá voru svarendur beðnir að meta mikilvægi vinnunnar í samanburði við fjölskyldu annars vegar og frítíma hins vegar. Í fyrri spurningunni náðu svarmöguleikar frá „Vinnan er mér mikið mikilvægari en fjölskyldan“ til „Fjölskyldan er mér mikið mikilvægari en vinnan.“ Í seinni spurningunni náðu svarmöguleikar frá „Vinnan er mér mikið mikilvægari en frítíminn“ til „Frítíminn er mér mikið mikilvægari en vinnan.“

## Greining gagna

Meginhlutaþáttgreiningu (e. *principal component*) var beitt til að draga fram undirliggjandi hugsmíð að baki spurningunum fjórum sem notaðar voru til að meta miðlægni vinnunnar. Einn þáttur var dreginn út með eigið gildi yfir 1 og var eigið gildið 2,3. Skýrð dreifing var 57%. Lægsta þáttahlæðslan var .65 og hæsta .84. Lægsta fylgni var .28 og hæsta fylgni var .64. Tölfræðileg próf styðja að gögnin henti til þáttgreiningar (Bartlett's Test of Sphericity  $p < .001$ ) og að um einn undirliggjandi þátt sé að ræða (Kaiser-Meyer-Olkin = .72). Áreiðanleiki þáttarins var reiknaður og talinn fullnægjandi (Cronbach's Alpha = .75). Breyturnar voru lagðar saman og deilt með fjölda þeirra þannig að kvarðinn yrði á bilinu 1 til 5.

Tölfræðileg úrvinnsla er fólgin í lýsandi tölfræði, samanburði á meðaltölum og hlutfallstíðni og aðhvarfsgreiningu. Notað var Kí-kvaðratpróf við mat á mun á hlutfallstölum og dreifigreining (ANOVA, F-próf og Eta) til að meta mun á meðaltölum milli kannana og kynslóða og aldurshópa.<sup>ii</sup> Scheffé-próf er notað til að meta mun á meðaltölum ef hóparnir eru fleiri en tveir. Óháð t-próf (e. independent t-test) var einnig notað til að meta mun á meðaltölum.

Til að greina sjálfstæð áhrif kynslóða, aldurs og tímabils á miðlægni vinnunnar var gerð línuleg aðhvarfsgreining – venjuleg aðferð minnstu kvaðrata (e. *ordinary least square*). Ekki var hægt að aðgreina áhrif kynslóða, aldurs og tíðaranda/tímabils vegna marglínuleika (e. *multicollinearity*) og því eru gerðar tvær aðhvarfsgreiningar þar sem miðlægni vinnunnar er háð breyta. Síndur er hallastuðull (b) til að meta áhrif einnar breytu á aðra og reiknuð leiðrétt skýrð dreifing (e. adjusted R-square) til að meta líkanið í heild.

Fyrri aðhvarfsgreiningin (tafla 5) var fyrst gerð fyrir hvort ár um sig og svo bæði ár saman. Greiningin sem gerð var fyrir bæði ár saman inniheldur eftirfarandi spábreytur: Ár (2012 er viðmiðunarhópur), kynslóðir (Uppgangskynslóðin er viðmiðunarhópurinn), kyn (konur eru viðmiðunarhópur) og fimm menntunarflokkar (grunnskólapróf eða minna er viðmiðunarhópur). Viðmiðunarhópar voru valdir í samræmi við tilgátturnar.

Aðhvarfsgreiningin var gerð í þremur þrepum. Þrep eitt inniheldur allar breytur nema Z-kynslóðina. Í þrepi tvö var Z-kynslóðinni bætt við, en sú kynslóð er ekki í gögnunum 2012, og í þrepi þrjú var víxlverkun kynslóða og árs (2012 = 0 og 2022 = 1) bætt við til að greina hvort áhrif kynslóða séu ólík milli mælinganna tveggja. Ef áhrif kynslóðanna á miðlægni vinnunnar væru ólík í mælingunum tveimur gæti það bent til lífsskeiðsáhrifa. Það er, ef áhrif kynslóðar breytast við það að eldast gæti það t.d. verið vegna fjölskyldumyndunar.

Seinni aðhvarfsgreiningin (tafla 6) var fyrst gerð fyrir hvort ár um sig og svo bæði ár saman. Aðhvarfsgreiningin sem gerð var fyrir bæði ár saman var framkvæmd í tveimur þrepum. Fyrri þrepið inniheldur allar breytur: Ár, kynslóðir, kyn og menntun og notaðir eru sömu viðmiðunarhópar og í fyrri greiningunni. Í seinna þrepinu er víxlverkun árs og aldurshópa bætt við til að greina hvort áhrif aldurs séu ólík milli mælinga. Séu áhrif aldurshópanna ólík eftir mælingum gæti það bent til kynslóðaáhrifa þar sem verið er að bera saman fólk á sama aldri sem sumpart tilheyrir ólíkum kynslóðum.

Notuð voru tvíhliða próf í öllum greiningum en þar sem gagnasafnið er stórt verða næstum öll sambönd marktæk og því voru gerðar auknar kröfur um marktækt með því að hafa prófin tvíhliða. SPSS 23 var notað við tölfræðilega úrvinnslu.

## Niðurstöður

Konur voru 54% svarenda 2022 en 58% svarenda 2012. Í könnuninni 2022 eru heldur fleiri í bæði yngsta og elsta hópi svarenda en í könnuninni 2012. Menntunarstig svarenda var hærra 2022 en 2012, sem er í takt við hærra menntunarstig almennt. Enginn svarandi tilheyrði Z-kynslóðinni í könnuninni 2012, en 14% svarenda tilheyrði henni í könnuninni 2022. Þá fækkaði svarendum Uppgangskynslóðarinnar milli kannana en svarendum Aldamótakynslóðarinnar fjölgaði (sjá töflu 2).

**Tafla 2.** Þátttakendur 2012 og 2022

|  | 2012   |          | 2022   |          | Alls   |          |
|--|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
|  | Fjöldi | Hlutfall | Fjöldi | Hlutfall | Fjöldi | Hlutfall |
| Heildarfjöldi svara  | 7.426  | 100%     | 6.830  | 100%     | 14.256 | 100%     |
| <b>Kyn</b> ( $\chi^2 = 16$ , $Df = 1$ , $p < .001$ )         |        |          |        |          |        |          |
| Karl   | 3.182  | 43%      | 3.158  | 46%      | 6.340  | 44%      |
| Kona   | 4.236  | 57%      | 3.672  | 54%      | 7.908  | 56%      |
| <b>Aldur</b> ( $\chi^2 = 100$ , $Df = 4$ , $p < .001$ )      |        |          |        |          |        |          |
| 18–27 ára  | 774    | 10%      | 948    | 14%      | 1.722  | 12%      |
| 28–37 ára  | 2.099  | 28%      | 1.728  | 25%      | 3.827  | 27%      |
| 38–47 ára  | 2.173  | 29%      | 1.714  | 25%      | 3.887  | 27%      |
| 48–57 ára  | 1.622  | 22%      | 1.528  | 22%      | 3.150  | 22%      |
| 58–67 ára  | 758    | 10%      | 912    | 13%      | 1.670  | 12%      |
| <b>Menntun</b> ( $\chi^2 = 411$ , $Df = 5$ , $p < .001$ )    |        |          |        |          |        |          |
| Grunnskólapróf eða minna                                     | 625    | 8%       | 424    | 6%       | 1.049  | 7%       |
| Grunnskólapróf auk viðbótarmenntunar                         | 1.667  | 23%      | 980    | 15%      | 2.647  | 19%      |
| Framhaldsskóli/iðnnám  | 1.024  | 14%      | 923    | 14%      | 1.947  | 14%      |
| Framhaldsskóli auk viðbótarmenntunar                         | 1.573  | 21%      | 1.643  | 24%      | 3.216  | 23%      |
| BA/BS háskólanám   | 1.812  | 25%      | 1.477  | 22%      | 3.289  | 23%      |
| MA/MS/PhD háskólanám   | 674    | 9%       | 1.270  | 19%      | 1.944  | 14%      |
| <b>Kynslóðir</b> ( $\chi^2 = 1883$ , $Df = 3$ , $p < .001$ ) |        |          |        |          |        |          |
| Uppgangskynslóðin, fædd 1945–1964                            | 2.380  | 32%      | 912    | 13%      | 3.292  | 23%      |
| X-kynslóðin, fædd 1965–1979                                  | 3.297  | 44%      | 2.392  | 35%      | 5.689  | 40%      |
| Aldamótakynslóðin, fædd 1980–1994                            | 1.749  | 24%      | 2.578  | 38%      | 4.327  | 30%      |
| Z-kynslóðin, fædd 1995–2012                                  | 0      | 0%       | 948    | 14%      | 948    | 7%       |

Í töflu 3 má sjá lýsandi tölfræði fyrir miðlægni vinnunnar. Mikil breyting varð á svörum fólks við spurningunum fjórum milli kannananna. Í mælingunni 2012 voru um 41% ósammála fullyrðingunni „Vinnan á alltaf að vera í fyrsta sæti, jafnvel þó það þýði minni frítíma“ en nærri 70% 2022. Í mælingunni 2012 voru um 50% ósammála fullyrðingunni „Vinnan er mikilvægasti hluti lífsins“ en ríflega 69% 2022. Þegar fólk bar saman mikilvægi vinnu og fjölskyldu voru breytingarnar minni, en um 79% töldu fjölskylduna mikilvægari en vinnuna 2012 en 85% 2022. Hvað varðar mikilvægi frítímans töldu 19% frítímamann mikilvægari en vinnuna 2012 en 35% 2022.

**Tafla 3.** Miðlægni vinnunnar – lýsandi tölfræði

|                    | Meðaltal<br>(1–5) | Staðal-<br>frávik | Fjöldi (n) | Skekkja<br>(Skewness) | Staðalvilla<br>skekkju | Ris<br>(Kurtosis) | Staðalvilla<br>riss |
|--------------------|-------------------|-------------------|------------|-----------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| Miðlægni vinnunnar | 2,32              | 0,74              | 14.256     | 0,28                  | 0,02                   | -0,42             | 0,04                |

Dreifingin á miðlægni vinnunnar vikur frá normaldreifingu (Kolmogorov-Smirinovpróf,  $p < .001$ ). Þess ber þó að geta að þetta próf telst ekki viðeigandi þegar stór úrtök eru notuð ( $n > 300$ ). Þess í stað er stuðst við þumalfingursreglu um að skekkja megi ekki vera meiri en  $\pm 2$  og ris ekki meira en  $\pm 7$  (Fuey og Idris, 2017). Skekkja og ris fyrir eru langt undir þeim mörkum.

Tafla 4 sýnir miðlægni vinnunnar eftir bakgrunni svarenda. Hún sýnir að miðlægni vinnunnar er minni 2022 en 2012 ( $p < .001$ ). Tilgáta T-1a er því staðfest. Miðlægni vinnunnar er einnig ólík eftir kynslóðum ( $p < .001$ ). Hún er hæst hjá a) Uppgangskynslóðinni en lægst hjá tveimur yngstu kynslóðunum, d) Z-kynslóðinni og c) Aldamótakynslóðinni. Ekki er munur á miðlægni vinnunnar hjá þessum tveimur kynslóðum (d og c). Mynstrið hér er að mestu í samræmi við tilgátuna (T-2a), þar sem búist var við minnkandi miðlægni vinnunnar með nýjum kynslóðum. Tilgátan telst að mestu staðfest.

**Tafla 4.** Miðlægni vinnunnar eftir bakgrunni svarenda

|   | Meðaltal | *Marktækur munur milli hópa ( $p < .05$ ) | Staðalfrávik | Fjöldi (n) |
|---|----------|---|--------------|------------|
| <b>Ár</b> ( $F = 1014$ ; $p < .001$ ; $Eta = .26$ )       |          |   |              |            |
| a) 2012 **  | 2,50     | b)  | 0,71         | 7.426      |
| b) 2022   | 2,12     | a)  | 0,73         | 6.830      |
| <b>Kyn</b> ( $F = 5$ ; $p < .05$ ; $Eta = .02$ )          |          |   |              |            |
| a) Konur **   | 2,30     | b)  | 0,71         | 7.908      |
| b) Karlar   | 2,33     | a)  | 0,78         | 6.340      |
| <b>Aldur</b> ( $F = 142$ ; $p < .001$ ; $Eta = .20$ )     |          |   |              |            |
| a) 18–27 ára  | 2,25     | b) d) e)                                  | 0,78         | 1.722      |
| b) 28–37 ára  | 2,18     | a) c) d) e)                               | 0,73         | 3.827      |
| c) 38–47 ára  | 2,25     | b) d) e)                                  | 0,72         | 3.887      |
| d) 48–57 ára  | 2,45     | a) b) c) e)                               | 0,73         | 3.150      |
| e) 58–67 ára **   | 2,61     | a) b) c) d)                               | 0,71         | 1.670      |
| <b>Menntun</b> ( $F = 76$ ; $p < .001$ ; $Eta = .16$ )    |          |   |              |            |
| a) Grunnskólapróf eða minna **                            | 2,58     | b) c) d) e) f)                            | 0,78         | 1.049      |
| b) Grunnskólapróf auk viðbótarmenntunar                   | 2,44     | a) c) d) e) f)                            | 0,74         | 2.647      |
| c) Framhaldsskóli/iðnnám                                  | 2,37     | a) b) d) e) f)                            | 0,74         | 1.947      |
| d) Framhaldsskóli auk viðbótarmenntunar                   | 2,30     | a) b) c) e) f)                            | 0,74         | 3.216      |
| e) BA/BS háskólanám                                       | 2,21     | a) b) c) d)                               | 0,72         | 3.289      |
| f) MA/MS/PhD háskólanám                                   | 2,17     | a) b) c) d)                               | 0,70         | 1.944      |
| <b>Kynslóðir</b> ( $F = 358$ ; $p < .001$ ; $Eta = .27$ ) |          |   |              |            |
| a) Uppgangskynslóðin, fædd 1945–1964 **                   | 2,65     | b) c) d)                                  | 0,70         | 3.292      |
| b) X-kynslóðin, fædd 1965–1979                            | 2,30     | a) c) d)                                  | 0,71         | 5.689      |
| c) Aldamótakynslóðin, fædd 1980–1994                      | 2,14     | a) b)                                     | 0,74         | 4.327      |
| d) Z-kynslóðin, fædd 1995–2012                            | 2,12     | a) b)                                     | 0,76         | 948        |

\* Scheffé-próf er notað til að greina mun milli hópa þegar hópar eru fleiri en tveir ( $p < .05$ ). Marktækur munur milli hópa er sýndur með bókstöfum. Dæmi: Bókstafurinn a) þýðir að meðaltalið er marktækt frábrugðið meðaltali hóps sem merktur er a). Bókstafirnir a)b)d) þýða að meðaltalið er frábrugðið meðaltali þriggja hópa sem merktir eru a), b) og d).

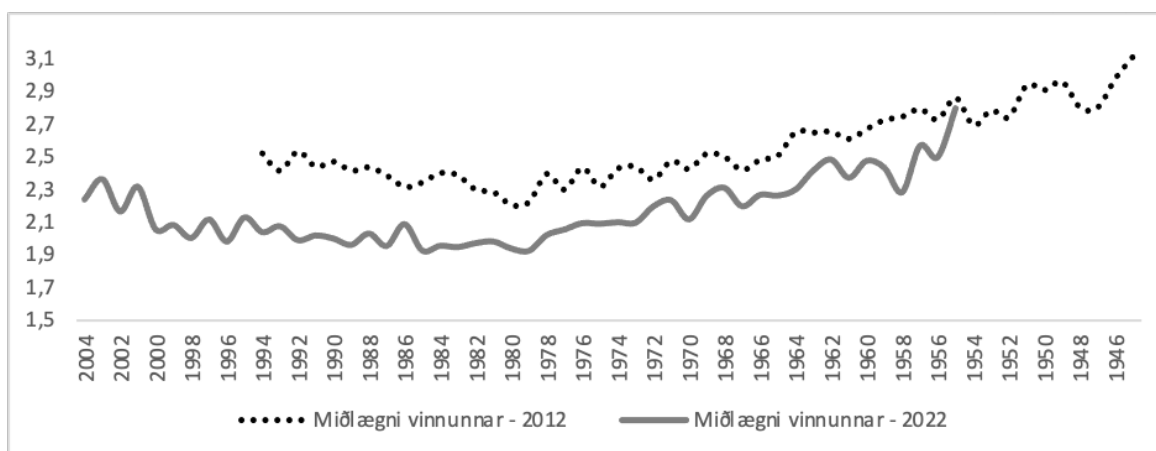
\*\* Viðmiðunarhópar sem notaðir eru í aðhvarfsgreiningu í töflu 5 og 6

Miðlægni vinnunnar er einnig ólík eftir aldurshópum ( $p < .001$ ). Hún er mest í elsta hópnum, hópi e) 58–67 ára, og næstmest er hún í næstelsta hópnum, aldurshópi d) 48–57 ára. Yngsti aldurshópurinn, hópur a) 18–27 ára, vikur frá mynstrinu. Miðlægni vinnunnar er meiri í þeim hópi en í næstýngsta hópnum, aldurshópi b) 28–37 ára, og jafn mikil og í hópi c) 38–47 ára. Mynstrið hér vikur lítilllega frá tilgátunni (T-3a) en hún telst þó að mestu staðfest.

Lítill munur er á miðlægni vinnunnar eftir kyni, þó vinnan sé miðlægari meðal karla en kvenna ( $p < .05$ ). Það er í samræmi við tilgátuna sem sett var fram (T-4a) og telst hún því staðfest. Þá dregur úr miðlægni vinnunnar með lengd menntunar, þvert á tilgátuna sem sett var fram (T-5a) og er þeirri tilgátu því hafnað. Miðlægni vinnunnar í hópi f), sem lokið hefur MA-, MS- eða doktorsprófi, er lægri en allra hinna menntunarhópana að undanskildum hópi e), sem lokið hefur BA- eða BS-háskólanámi.

Í mynd 1 er miðlægni vinnunnar sýnd eftir árgöngum og könnunum. Allir 40 árgangarnir voru bornir saman milli kannana þar sem samanburður fæst (fólk fætt 1994–1955) og reiknað t-próf (niðurstöður útreikninga ekki sýndar). Meðaltal allra árganga er lægra í mælingunni 2022 en 2012 ( $p < .05$ ) ef undan er skilinn elsti árgangurinn; fólk fætt 1955 sem var 57 ára 2012 og 67 ára 2022, en þar reyndist ekki marktækur munur.

**Mynd 1.** Miðlægni vinnunnar eftir árgöngum og könnunum



Kynslóðir og aldurshópar voru einnig bornir saman milli mælinga. Miðlægni vinnunnar lækkar hjá öllum kynslóðum: Uppgangskynslóðinni (-0,31;  $t = 11,8$ ;  $p < .001$ ), X-kynslóðinni (-0,27;  $t = 14,7$ ;  $p < .001$ ) og Aldamótakynslóðinni (-0,36;  $t = 16,1$ ;  $p < .001$ ). Lækkun kemur einnig fram í öllum aldurshópum: 18–27 ára (-0,29;  $t = 7,9$ ;  $p < .001$ ), 28–37 ára (-0,31;  $t = 13,6$ ;  $p < .001$ ), 38–47 ára (-0,46;  $t = 20,6$ ;  $p < .001$ ), 48–57 ára (-0,50;  $t = 20,5$ ;  $p < .001$ ) og 58–67 ára (-0,41;  $t = 12,0$ ;  $p < .001$ ).

### Línuleg aðhvarfsgreining

Tafla 5 sýnir niðurstöður fyrri aðhvarfsgreiningarinnar. Hún sýnir að könnunarárið hefur neikvæð áhrif á miðlægni vinnunnar, að teknu tilliti til annarra breyta, sem þýðir að miðlægni vinnunnar hefur dvínað milli mælinga. Tilgáta T-1b er því staðfest.

Kynslóðirnar þrjár hafa allar neikvæð áhrif á miðlægni vinnunnar (Uppgangskynslóðin er til viðmiðunar). Aldamótakynslóðin hefur sterkust neikvæð áhrif, hvort sem mælingarnar eru skoðaðar hvor fyrir sig eða saman. Áhrif Z-kynslóðarinnar og X-kynslóðarinnar eru álíka sterk í greiningunni árið 2022 og þegar bæði árin eru skoðuð saman. Tilgáta T-2b er því aðeins staðfest að hluta, en búist var við að miðlægni vinnunnar væri minnst meðal Z-kynslóðarinnar.

Tafla 5. Aðhvarfsgreining: Miðlægni vinnunnar – kynslóðir og tímabil

|   | 2012      |                  | 2022      |                  | Þrep 1<br>bæði ár<br>b | Staðal-<br>villa | Þrep 2<br>bæði ár<br>b | Staðal-<br>villa |
|---|-----------|------------------|-----------|------------------|------------------------|------------------|------------------------|------------------|
|   | b         | Staðal-<br>villa | b         | Staðal-<br>villa |                        |                  |                        |                  |
| <i>Fasti</i>                                | 2,87 ***  | 0,030            | 2,59 ***  | 0,041            | 2,84 ***               | 0,024            | 2,88 ***               | 0,024            |
| <i>Könnunarár</i><br>(2022 = 1)             | -         | -                | -         | -                | -0,35 ***              | 0,012            | -0,30 ***              | 0,013            |
| <i>Kyn</i> (karlar = 1)                     | 0,08 ***  | 0,016            | 0,03 -    | 0,017            | 0,05 ***               | 0,012            | 0,06 ***               | 0,012            |
| <b>Menntun</b>                              |           |                  |           |                  |                        |                  |                        |                  |
| Grunnskólapróf auk viðbótarmenntunar        | -0,13 *** | 0,032            | -0,13 **  | 0,041            | -0,13 ***              | 0,026            | -0,13 ***              | 0,026            |
| Framhaldsskóli/iðnnám                       | -0,17 *** | 0,035            | -0,15 *** | 0,042            | -0,18 ***              | 0,027            | -0,16 ***              | 0,027            |
| Framhaldsskóli/iðnnám auk viðbótarmenntunar | -0,23 *** | 0,033            | -0,20 *** | 0,039            | -0,21 ***              | 0,025            | -0,21 ***              | 0,025            |
| BA/BS háskólanám                            | -0,27 *** | 0,032            | -0,27 *** | 0,039            | -0,29 ***              | 0,025            | -0,27 ***              | 0,025            |
| MA/MS/PhD háskólanám                        | -0,27 *** | 0,039            | -0,20 *** | 0,040            | -0,23 ***              | 0,027            | -0,23 ***              | 0,027            |
| <b>Kynslóðir</b>                            |           |                  |           |                  |                        |                  |                        |                  |
| X-kynslóðin, fædd 1965–1979                 | -0,30 *** | 0,019            | -0,28 *** | 0,028            | -0,22 ***              | 0,015            | -0,29 ***              | 0,016            |
| Aldamótakynslóðin, fædd 1980–1994           | -0,36 *** | 0,022            | -0,41 *** | 0,028            | -0,31 ***              | 0,016            | -0,39 ***              | 0,017            |
| Z-kynslóðin, fædd 1995–2012                 |           |                  | -0,31 *** | 0,033            |                        |                  | -0,31 ***              | 0,028            |
| <b>Leiðr. R<sup>2</sup></b>                 | .069 ***  |                  | .050 ***  |                  | .112 ***               |                  | .120 ***               |                  |
| Breyting R <sup>2</sup>                     |           |                  |           |                  | -                      |                  | .008 ***               |                  |

Skýring: \*\*\* p < 0.001

Í fyrra þrepinu er skýrð dreifing 11%, en hún eykst (+1%) þegar Z-kynslóðinni er bætt við jöfnuna (þrep 2). Að öðru leyti er niðurstaða beggja þrepa svipuð. Mestu breytingarnar sem verða við að bæta Z-kynslóðinni við jöfnuna eru að áhrif tímabilsins minnka lítið eitt og áhrif X-kynslóðarinnar og Aldamótakynslóðarinnar aukast.

Víxlverkun árs og X-kynslóðarinnar og árs og Aldamótakynslóðarinnar var bætt við í þrepi 3. Hvorug breytan hafði áhrif og skýrð dreifing jókst ekki. Greiningin er því ekki sýnd. Áhrif þessara tveggja kynslóða á miðlægni vinnunnar eru því svipuð í báðum mælingum.

Tafla 6 sýnir neikvæð áhrif könnunarársins á miðlægni vinnunnar að teknu tilliti til annarra breyta í jöfnunni. Tilgáta T-1c er því staðfest.

Aldurshóparnir fjórir hafa allir neikvæð áhrif á miðlægni vinnunnar (viðmiðunarhópurinn er elsti aldurshópurinn, 58–67 ára). Veikust áhrif hefur næstelsti aldurshópurinn (48–57 ára) hvort sem mælingarnar eru skoðuð saman eða hvor í sínu lagi. Sterkust neikvæð áhrif hefur næstýngsti aldurshópurinn (28–37 ára) þegar bæði árin eru skoðuð saman án víxlverkana. Þegar árið 2012 er skoðað sérstaklega eru áhrif tveggja aldurshópa álíka sterk (18–27 ára og 28–37 ára) og árið 2022 eru það milli-aldurshóparnir tveir (28–37 ára og 38–47 ára) sem hafa sterkust neikvæð áhrif. Sambandið milli miðlægni vinnunnar og aldurs er því að nokkru leyti U-laga. Tilgátan (T-3b) er því aðeins staðfest að hluta.



**Tafla 6.** Aðhvarfsgreining: Miðlægni vinnunnar – aldur og tímabil

|  | 2012      |                  | 2022      |                  | Þrep 1       |                  | Þrep 2       |                  |
|--|-----------|------------------|-----------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|
|  | b         | Staðal-<br>villa | b         | Staðal-<br>villa | bæði ár<br>b | Staðal-<br>villa | bæði ár<br>b | Staðal-<br>villa |
| <b>Fasti</b>                                 | 2,94 ***  | 0,036            | 2,59 ***  | 0,041            | 2,96 ***     | 0,027            | 2,95 ***     | 0,032            |
| <b>Könnunarár</b><br>(2022 = 1)              | -         | -                | -         | -                | -0,39 ***    | 0,012            | -0,38 ***    | 0,035            |
| <b>Kyn</b> (karlar = 1)                      | 0,09 ***  | 0,016            | 0,03 -    | 0,017            | 0,06 ***     | 0,012            | 0,06 ***     | 0,012            |
| <b>Menntun</b>                               |           |                  |           |                  |              |                  |              |                  |
| Grunnskólapróf auk viðbótarmenntunar         | -0,12 *** | 0,032            | -0,14 *** | 0,041            | -0,13 ***    | 0,025            | -0,13 ***    | 0,025            |
| Framhaldsskóli/iðnnám                        | -0,17 *** | 0,035            | -0,16 *** | 0,042            | -0,16 ***    | 0,027            | -0,16 ***    | 0,027            |
| Framhaldsskóli/iðn-nám auk viðbótarmenntunar | -0,22 *** | 0,033            | -0,20 *** | 0,039            | -0,21 ***    | 0,025            | -0,21 ***    | 0,025            |
| BA/BS háskólanám                             | -0,25 *** | 0,032            | -0,27 *** | 0,039            | -0,26 ***    | 0,025            | -0,26 ***    | 0,025            |
| MA/MS/PhD háskólanám                         | -0,24 *** | 0,039            | -0,20 *** | 0,040            | -0,22 ***    | 0,027            | -0,21 ***    | 0,027            |
| <b>Aldur</b>                                 |           |                  |           |                  |              |                  |              |                  |
| 18–27 ára                                    | -0,41 *** | 0,035            | -0,31 *** | 0,033            | -0,36 ***    | 0,024            | -0,41 ***    | 0,036            |
| 28–37 ára                                    | -0,47 *** | 0,030            | -0,40 *** | 0,030            | -0,43 ***    | 0,021            | -0,47 ***    | 0,030            |
| 38–47 ára                                    | -0,34 *** | 0,030            | -0,41 *** | 0,030            | -0,37 ***    | 0,021            | -0,34 ***    | 0,030            |
| 48–57 ára                                    | -0,12 *** | 0,031            | -0,22 *** | 0,030            | -0,17 ***    | 0,021            | -0,12 ***    | 0,031            |
| <b>Aldur x ár</b>                            |           |                  |           |                  |              |                  |              |                  |
| 18–27 ára x 2022                             |           |                  |           |                  |              |                  | 0,09 -       | 0,049            |
| 28–37 ára x 2022                             |           |                  |           |                  |              |                  | 0,07 -       | 0,042            |
| 38–47 ára x 2022                             |           |                  |           |                  |              |                  | -0,07 -      | 0,041            |
| 48–57 ára x 2022                             |           |                  |           |                  |              |                  | -0,11 *      | 0,043            |
| <b>Leiðr. R<sup>2</sup></b>                  | .073 ***  |                  | .048 ***  |                  | .120 ***     |                  | .123 ***     |                  |
| Breyting R <sup>2</sup>                      |           |                  |           |                  |              |                  | .003 ***     |                  |

Skýring: - ekki marktækt; \*p < 0.05; \*\*p < 0.01; \*\*\* p < 0.001

Til að greina hvort aldurshóparnir hefðu ólík áhrif í mælingunum tveimur var víxlverkun árs og aldurshópa bætt við jöfnuna. Víxlverkunin var aðeins marktæk fyrir næstelsta hópinn (48–57 ára). Sambandið er neikvætt, sem þýðir að sérstaklega hefur dregið úr miðlægni vinnunnar hjá þessum aldurshópi milli mælinga. Þessi aldurshópur tilheyrði Uppgangskynslóðinni í mælingunni 2012 en X-kynslóðinni 2022. Víxlverkunin sýnir að miðlægni vinnunnar er minna hjá X-kynslóðinni en Uppgangskynslóðinni á þessu tiltekna aldursbili að teknu tilliti til annarra þátta. Að öðru leyti eru því áhrif aldurshópanna svipuð í báðum könnunum. Skýrð dreifing eykst lítillega við að bæta víxlverkuninni við líkanið en litlar breytingar verða á áhrifum annarra breyta.

Í báðum aðhvarfsgreiningunum er skýrð dreifing meiri (leiðr.  $R^2 = 12\%$ ) þegar báðar mælingar eru skoðaðar saman og mælingarárinu er bætt við jöfnuna heldur en þegar hvort ár er skoðað sérstaklega (2012 er leiðr.  $R^2 = 7\%$  og 2022 er leiðr.  $R^2 = 5\%$ ). Það sýnir að áhrif tíðarandans (ársins) er ekki að finna í öðrum breytum í líkaninu.

Í báðum aðhvarfsgreiningum hefur kyn (karlar) veikt en jákvæð áhrif á mikilvægi vinnunnar líkt og búist var við (T-4b), bæði þegar mælingarnar eru skoðaðar saman og þegar 2012 er skoðað sérstaklega. Kyn hefur hins vegar ekki áhrif í mælingunni 2022. Tilgátan er því aðeins staðfest að hluta.

Þvert á það sem búist var við sýna báðar aðhvarfsgreiningar neikvæð áhrif menntunar og í stórum dráttum vaxandi neikvæð áhrif eftir því sem menntun lengist (grunnskólapróf og minna er viðmiðunarahópurinn). Tilgátunni (T-5b) er því alfarið hafnað.

Marglínuleiki var metinn með VIF-stuðli (e. variance inflation factor). Allir VIF-stuðlar voru undir viðmiðunarmörkum (VIF = 10) (Robinson og Schumacker, 2009). Hæstu VIF-stuðlar í töflu 5 voru 3 (bæði í þrepi 1 og 2). Hæstu VIF-stuðlar í töflu 6 voru 3 (í þrepi 1) og 9 (í þrepi 2).

## Umræða

Meginspurningin sem leitað var svarað við í þessari grein er hvort miðlægni vinnunnar hafi dvínað á milli áratuga og ef svo er hvort það skýrist af komu nýrra kynslóða á vinnumarkaðinn eða breyttum tíðaranda. Fjórar kynslóðir voru skilgreindar: Uppgangskynslóðin, X-kynslóðin, Aldamótakynslóðin og Z-kynslóðin.

Greiningin sýnir að miðlægni vinnunnar lækkar milli mælinga líkt og búist var við. Miðlægni vinnunnar var lægri í 39 af 40 árgöngum í könnuninni 2022 miðað við árið 2012. Niðurstöður aðhvarfsgreininganna sýna einnig að það dregur úr miðlægni vinnunnar milli mælinga þó tekið sé tillit til aldurs, kynslóða, menntunar og kyns.

Aðhvarfsgreiningin sýnir að X-kynslóðin, Aldamótakynslóðin og Z-kynslóðin hafa neikvæð áhrif á miðlægni vinnunnar, miðað við Uppgangskynslóðina. Sú niðurstaða er einnig í takt við tilgátuna sem sett var fram. Munur á gildismati Uppgangskynslóðarinnar og X-kynslóðarinnar hefur komið fram í fleiri rannsóknum (Smola og Sutton, 2002). Neikvæðust áhrif hefur Aldamótakynslóðin að teknu tilliti til annarra þátta, hvort sem Z-kynslóðin er hluti jöfnunnar eða ekki og hvort sem mælingarnar eru skoðaðar saman eða hvor í sínu lagi. Þetta er í takt við rannsóknir sem bent hafa á sérstöðu Aldamótakynslóðarinnar hvað varðar miðlægni vinnunnar (Twenge o.fl., 2010).

Koma Z-kynslóðarinnar á vinnumarkaðinn dregur ekki úr miðlægni vinnunnar. Í könnuninni 2022 er miðlægni vinnunnar sú sama hjá Z-kynslóðinni og hjá hópnum í heild og svipuð og hjá X-kynslóðinni. Ekki er því að sjá sérstök áhrif snjallvæðingar, félagsmiðla eða upplýsingatækni á gildismat þeirrar kynslóðar hvað miðlægni vinnunnar varðar.

Þessar niðurstöður – að greina megi áhrif tíðaranda og kynslóða – stinga bæði í stúf við rannsóknir sem leggja mesta áherslu á kynslóðabreytingar (Twenge og Campbell, 2012; Twenge o.fl., 2010) og rannsóknir sem hafa lagt megináherslu á áhrif tíðarandans, einkum efnahagssveiflur (Pyöriä o.fl., 2017; Sharabi og Harpaz, 2007).

Það kann að ýkja áhrif tíðarandans að könnunin 2012 var gerð fjórum árum eftir Hrun og mælingin 2022 var gerð í lok farsóttarinnar. Hugsanlega varð vinnan miðlægari í könnuninni 2012 en annars hefði verið vegna fjármálakreppunnar 2008 og hugsanlega varð vinnan minna miðlæg í könnuninni 2022 vegna áhrifa COVID-19, t.d. heimavinnu og lakara jafnvægis vinnu og einkalífs.

Áhrif kyns eru lítil, en vinnan er miðlægari í lífi karla en kvenna í könnuninni 2012 og þegar bæði ár eru skoðuð saman, sem er í takt við flestar rannsóknir og tilgátuna sem sett var fram (Tómas Bjarnason og Hákansson, 2019).

Menntun hefur neikvæð áhrif á miðlægni vinnunnar og er það í takt við finnskar niðurstöður (Pyöriä o.fl., 2017) en á skjön við safngreiningu sem byggðist á 20 rannsóknum (Kostek, 2012) og á skjön við tilgátuna sem sett var fram. Hugsanlegt er að áhrif menntunar á mikilvægi vinnunnar hafi breyst á síðustu áratugum þar sem menntun veitir ekki sama forskot á vinnumarkaði og áður (Brown og Lauder, 2011; Pyöriä o.fl., 2017). Önnur skýring er að hugsanlega sé vaxandi misræmi milli væntinga háskólamenntaðra til vinnunnar annars vegar og svo reynslu þeirra og tækifæra hins vegar, sem skilar sér minni áherslu á vinnuna (Tómas Bjarnason og Hákansson, 2019).

Þar sem breytingar á miðlægni vinnunnar eru að mestu almennar – þvert á kynslóðir – er orsakanna að leita í almennum breytingum á samfélagi, efnahagslífi eða tækni. Með því að skoða áhrif einstakra atriða má sjá að það er einkum vægi frítímans sem eykst. Hugsanlega hefur áherslan á vinnuna minnkað með aukinni velferð og hnignun hefðbundinna gilda, líkt og Inglehart spáði fyrir

um. Í mælingunni 2022 er ekki munur á miðlægni vinnunnar hjá Z-kynslóðinni og X-kynslóðinni og endurspeglar það umræðu Ingleharts um minnkandi kynslóðamun. Þróunin er einnig í takt við umræðu um vaxandi neysluhyggju og aukin tækifæri til að gera neyslu og frítíma sýnilegri en áður. Þróunin er á hinn bóginn þvert á umræðu um vaxandi mikilvægi vinnunnar með framleiðsluháttum sem kenndir eru við síð-fordisma.

Hver sem ástæðan er þýða þessar breytingar aukna áherslu fólks á skemmri vinnutíma, rýmra frí og sveigjanleika til að sinna eigin heilsu, afþreyingu, áhugamálum, fjölskyldu og vinum. Atvinnurekendur sem ætla að laða að og halda fólki þurfa að laga sig að þessari breyttu forgangsroðun.

## Styrkleikar

Niðurstöður þessarar rannsóknar veita sterkar vísendingar um minnkandi miðlægni vinnunnar. Um er að ræða samanburð á niðurstöðum úr tveimur stórum og samskonar þýðisrannsóknum. Þar sem félagsfólk VR starfar í margvíslegum atvinnugreinum og störfum veita niðurstöðurnar sterkar vísendingar um þróun á íslenskum vinnumarkaði. Höfundur veit ekki um aðra rannsókn sem byggir á íslenskum gögnum þar sem áhrif kynslóða og tíðaranda á mikilvægi vinnunnar eru skoðuð samhliða.

## Takmarkanir og framtíðarrannsóknir

Þar sem breyturnar tími, aldur og kynslóðir eru tengdar línulega er ekki hægt að einangra áhrif hverrar og einnar nákvæmlega. Hugsanlega er hægt að greina gögnin með öðrum aðferðum sem myndu aðgreina þessi áhrif með meira óyggjandi hætti.

Breyturnar sem eru notaðar skýra um 12% af dreifingu miðlægni vinnunnar. Það kann að virðast lítið, en skýrist af því að aðeins eru notaðar lýðfræðibreytur til skýringa. Áhrif lýðfræðibreyta eru almennt lítil á gildismat eða viðhorf almennt (Tómas Bjarnason og Hákansson, 2019; Highhouse o.fl., 2010; Kostek, 2012). Gildismat tengist á hinn bóginn sterkt öðrum viðhorfum og gildum (Kostek, 2012) en greining á áhrifum þeirra eru utan við markmið þessarar greinar.

Þó félagsfólk VR vinni í margvíslegum atvinnugreinum er ekki víst að niðurstöðurnar endurspegli vinnumarkaðinn fyllilega. Þá flækir það samanburð að þó borin séu saman svör sömu kynslóða milli áratuga kann hópurinn að hafa breyst vegna sjálfsvals. Sem dæmi gætu þeir svarendur Uppgangskynslóðarinnar í könnuninni 2022 verið ólíkir þeim svarendum Uppgangskynslóðarinnar sem eru ekki lengur starfandi. Þessi vandi er almennt tengdur því að skoða viðhorf starfandi fólks eftir kynslóðum milli tímabila.

Greiningin takmarkast við tvær mælingar. Fleiri mælingar eru nauðsynlegar til að skilja betur þróun á miðlægni vinnunnar og til að aðgreina betur áhrif efnahagslífs annars vegar og hins vegar samfélags- og tæknibreytinga.

## Þakkir

VR eru færðar þakkir fyrir afnot af gögnunum og prófarkalesurum og ritrýnum fyrir góðar athugasemdir.

## Heimildir

- Anna Guðrún Edvardsdóttir, Óskar Kristjánsson og Hugrún Harpa Reynisdóttir. (2023). Staða og líðan ungra karlmannna í landsbyggðarsamfélagi. *Íslenska þjóðfélagið*, 2(14), 72–86. <https://ojs.hi.is/index.php/tf/article/view/3913>
- Bauman, Z. (1998). *Work, consumerism and the new poor*. Open University Press.
- Bell, A. (2020). Age period cohort analysis: a review of what we should and shouldn't do. *Annals of Human Biology*, 47(2), 208–217. DOI: 10.1080/03014460.2019.1707872
- Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society. A venture in social forecasting*. Basic Books, Inc., Publishers.
- Berghildur Erla Bernharðsdóttir. (2021, 31. maí). Allir vildu vinna hjá Strætó en víða annars staðar fæst ekki fólk til starfa. Visir.is. <https://www.visir.is/g/20212116537d>
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.

- Brown, P. og Lauder, H. (2011). Globalisation, knowledge and the myth of the magnet economy. *Globalisation, Societies and Education*, 4(1), 25–57. <https://doi.org/10.1080/14767720600555046>
- Buchholz, R. A. (1978). *The work ethic reconsidered*. *Industrial and Labour Relations Review*, 31(4), 450–459. <https://doi.org/10.2307/2522234>
- Clark, A. E., Oswald, A. J. og Warr, P. B. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
- Deal, J., Altman, D. G. og 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. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3(3), 131–142. <https://doi.org/10.2307/799133>
- Edgell, S. (2005). *The sociology of work. Continuity and change in paid and unpaid work. 2nd edition*. Sage Publication Ltd.
- England, G. og Misumi, J. (1986). Work centrality in Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(4), 399–416. <https://doi.org/10.1177/0022002186017004002>
- Esser, I. (2009). Has welfare made us lazy? Employment commitment in different welfare states. Í A. Park, J. Curtice, K. Thomson, M. Philips og E. Clery (ritstj.), *British social attitudes. The 25th report* (bls. 79–105). Sage.
- European value study. (2018). Master questionnaire. Final version. <https://europeanvaluesstudy.eu/methodology-data-documentation/>
- Eurostat. (e.d.). *Employment and activity by sex and age - annual data*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>.
- Fuey, G. S. og Idris, N. (2017). Assessing the validity of the elements for pre-service mathematics teacher education curriculum. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12), 284–295. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i12/3611>
- Furåker, B. (2012). Theoretical and Conceptual considerations on work orientations. Í B. Furåker, K. Håkansson og J. C. Karlsson (ritstj.), *Commitment to work and job satisfaction. Studies of work orientations* (bls. 11–25). Routledge.
- Furåker, B., Håkansson, K. og Karlsson, J. C. (2012). The relevance of studying work orientations. Í B. Furåker, K. Håkansson og J. C. Karlsson (ritstj.), *Commitment to work and job satisfaction. Studies of work orientations* (bls. 1–10). Routledge.
- Furnham, A. (1984). The protestant work ethic. A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, 14(1), 87–104. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420140108>
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. og Platt, J. (1968). *The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*. Cambridge University Press.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Arnaldur S. Stefánsson (2014). Virtual work and work-life balance for managers. *International Journal of Business and Management*, 9(11), 1–12. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n11p1>
- Guðmundur Jónsson. (2011). *Hagbróun Íslands í 50 ár*. Erindi haldið á ársfundi Seðlabanka Íslands í tilefni af 50 ára starfsafmæli hans, 7. apríl 2011. <https://www.seðlabanki.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=8694>
- Guðný Björk Eydal, Ingólfur V. Gíslason og Tómas Bjarnason. (2022). Breytingar á verkaskiptingu á heimili meðal starfandi feðra og mæðra í fyrstu bylgju COVID-19. *Íslenska þjóðfélagið*, 13(1), 63–82. <https://ojs.hi.is/index.php/tf/article/view/3870>
- Hagstofa Íslands. (e.d.-a). *Töflukóði THJ01000*.
- Hagstofa Íslands. (e.d.-b). *Töflukóði SKO00003*.
- Hagstofa Íslands. (e.d.-c). *Töflukóði THJ01000*.
- Hagstofa Íslands. (e.d.-d). *Töflukóði MAN00101*.
- Hagstofa Íslands. (e.d.-e). *Töflukóði MAN05202*.
- Haidt, J. (2024). *The anxious generation. How the great rewiring of childhood is causing an epidemic of mental illness*. Penguin Audio.
- Haller, M., Klösch, B. og Hadler, M. (2023). The centrality of work: A comparative analysis of work commitment and work orientation in present-day societies. *Sage Open, July-September*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/21582440231192114>
- Howe, N. og Strauss, W. (2007). The Next 20 Years: How customer and workforce attitudes will evolve. *Harvard Business Review*, 85(7/8), 41–52.
- Highhouse, S., Zickar, M. J. og Yankelevich, M. (2010). Research reports: Would you work if you won the lottery? Tracking changes in the American work ethic. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 349–357. <https://doi.org/10.1037/a0018359>
- Hikspoors, F. (2011). *Work values antecedents and consequences*. Academisch Proefschrift. Vrije Universitet.
- Hikspoors, F., Bjarnason, T. og Håkansson, K. (2012). Declining work centrality in western Europe: Myth or reality? Í B. Furåker, K. Håkansson og J. C. Karlsson (ritstj.), *Commitment to work and job satisfaction. Studies of work orientations* (bls. 26–46). Routledge.
- Hirschfeld, R. R. og Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789–800. DOI:10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W
- Inanc, H. og Kalleberg, A. L. (2022). Institutions, labor market insecurity, and well-being in Europe. *Social Sciences*, 11(245). <https://doi.org/10.3390/socsci11060245>.



- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton University Press.
- Inglehart, R. (2008). Changing values among Western publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, 31(1–2), 130–146. <https://doi.org/10.1080/01402380701834747>
- Inglehart, R. og Appel, D. (1989). The rise of postmaterialist values and changing religious orientations, gender roles and sexual norms. *International Journal of Public Opinion*, 1(1), 45–75. <https://doi.org/10.1093/ijpor/1.1.45>
- Inglehart, R. og Baker, W. (2000). Modernization, cultural change and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65(1), 19–51. <https://doi.org/10.1177/000312240006500103>
- Kalleberg A. L. og Marsden P. V. (2019). Work values in the United States: Age, period, and generational differences. *Ann Am Acad Pol Soc Sci*, 682(1): 43–59. <https://DOI.ORG/10.1177/0002716218822291>
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F. og Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256–278. <https://doi.org/10.1177/000312240006500206>
- Kostek, J. (2012). *Work centrality: A meta-analysis of the nomological network*. MA thesis. Graduate College of Bowling Green State University (OH).
- Landshagir. (2004). Hagstofa Íslands. *Tafla 5.2 Atvinnuþátttaka og atvinnuleysi kvenna 25–54 ára eftir fjölda og aldri barna 1991–2000*.
- Mannheim, B., Baruch, Y. og Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. *Human Relations*, 50(12), 1537–1562. <https://doi.org/10.1177/001872679705001204>
- Méda, D. (2019). Three scenarios for the future of work. *International Labour Review*, 158(4), 627–652. <https://doi.org/10.1111/ilr.12157>
- Miller, M. J., Woehr, D. J. og Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Mudrack, P. E. (1997). Protestant work-ethic dimensions and work orientations. *Personality and Individual Differences*, 23(2), 217–225. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(97\)00041-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00041-X)
- Ng, T. W. H. og Feldman, D. C. (2010). The relationship of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Norris, P. og Inglehart, R. (2019). *Cultural backlash. Trump, Brexit, and authoritarian populism*. Cambridge University Press.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M. og Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224–228. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>
- Pyröriä, P., Ojala, S., Saari, T. og Järvinen, K. M. (2017). The millennial generation: A new breed of labour? *Sage Open*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244017697158>
- Ritzer, G. (2002). McJobs. McDonaldization and its relationship to the labor process. Í G. Ritzer (ritstj.), *McDonaldization The Reader* (bls. 141–150). Pine Forge Press.
- Robinson, C. og Schumacker, R. E. (2009). Interaction effects: centering, variance inflation factor, and interpretation issues. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 35(1), 6–11.
- Roe, R. A. og Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1–21. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00046.x>
- Rose, M. (1994). Skill and Samuel Smiles: Changing the British work ethic. Í R. Penn, M. Rose og J. Rubery (ritstj.), *Skill and Occupational Change* (bls. 281–335). Oxford University Press.
- Schawbel, D. (2011). Reviving work ethic in America. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/danschawbel/2011/12/21/reviving-work-ethic-in-america/>
- Sharabi, M. (2017). The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter. *Employee Relations*, 39(5), 643–659. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2016-0087>
- Sharabi, M. og Harpaz, I. (2007). Changes in work centrality and other life areas in Israel: A longitudinal study. *Journal of Human Values*, 13(2), 95–106. <https://doi.org/10.1177/097168580701300203>
- Sharabi, M. og Harpaz, I. (2019). To work or not to work: Variables affecting non-financial employment commitment over time. *International Labour Review*, 158(2), 393–417. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1988.tb01139.x>
- Sharabi, M., Shlomi A. og Sharabi, S. (2023). Employee engagement and work centrality in times of crisis. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.33094/ijssp.v14i1.1448>
- Siepmann, C., Holthoff, L. C. og Kowalczyk, P. (2022). Conspicuous consumption of luxury experiences. *Journal of Product & Brand Management*, 31(3), 454–468. <https://doi.org/10.1108/JPBM-08-2020-3047>
- Sigríður Dögg Auðunsdóttir. (2012, 8. júní). Ungmenninn sem nenna ekki að vinna. *Fréttatíminn*. [https://issuu.com/frettatiminn/docs/08\\_juni\\_2012](https://issuu.com/frettatiminn/docs/08_juni_2012)
- Skýpalová, R., Stojanová, H., Troger, H., Caha, Z. (2023). Human resource management across generations within the context of world of work 4.0, *Emerging Science Journal*, 7(3), 843–853. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-03-013>
- Smola, K. W. og Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363–382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Stefán Ólafsson. (1996). *Hugarfar og hagvöxtur. Menning, þjóðfélag og framfarir á Vesturlöndum*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.



- Tómas Bjarnason (2012). Work attitudes in a crisis. Í B. Furåker, K. Håkansson og J. C. Karlsson (ritstj.), *Commitment to work and job satisfaction. Studies of work orientations* (bls. 162–180). Routledge.
- Tómas Bjarnason og Håkansson, K. (2019). Declining work centrality among millennials—myth or reality? Í B. Furåker og K. Håkansson (ritstj.), *Work orientations: Theoretical perspectives and empirical findings*, (bls. 37–76). Routledge.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *J Bus Psychol*, 25(2), 201–210. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
- 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. Simon & Shuster, Inc.
- Twenge, J. M. og Campbell, S. M. (2012). Who are the millennials? Empirical evidence for generational differences in work values, attitudes and personality. Í E. S. Ng, S. T. Lyons og L. Schweitzer (ritstj.), *Managing the new workforce. International perspectives on the millennial generation* (bls. 1–19). Edward Elgar.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J. og Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Twenge, J. M. og Kasser, T. (2013). Generational changes in materialism and work centrality, 1976–2007: Associations with temporal changes in societal insecurity and materialistic role modelling. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(7), 883–897. <https://doi.org/10.1177/0146167213484586>
- Uçanok, T. B. (2023). Effects of materialist values and work centrality on organizational citizenship behaviors. *Sage Open*, 13(4). <https://doi.org/10.1177/21582440231214466>
- Veblen, T. (1997 [eBook#833]). *The theory of the leisure class*. Project Gutenberg.
- Vinnumálastofnun. (e.d.). *Atvinnuleysistölur í excelskjölum* | Vinnumálastofnun (vinnumalastofnun.is)
- Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 751–775. <https://doi.org/10.1348/096317907X263638>
- Weber, M. (1976). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. George Allen and Unwin.
- Welzel, C. og Inglehart, R. (2010). Agency, values, and well-being: A human development model. *Social Indicator Research*, 97(1), 43–63. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9557-z>
- Yankelovich, D., Zetterberg, H., Strümpel, B., Shanks, M., Immerwahr, J., Noelle-Neüman, E., Sengoku, T., Yuchman-Yaar, E., ásamt Lauer, H. (1985). *The world at work: An international report on jobs, productivity and human values*. Octagon Books.

## Um höfund

**TÓMAS BJARNASON** (tomas.bjarnason@gallup.is) er sviðsstjóri hjá Stjórnendaráðgjöf Gallup og er með doktorspróf í félagsfræði frá Háskólanum í Gautaborg.