

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
BÖLCSÉSZETTUDOMÁNYI KAR
PSZICHOLÓGIA DOKTORI ISKOLA
ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA PROGRAM

SZÁSZVÁRI KARINA

**AZ IDŐSÖDŐ MUNKAVÁLLALÓKKAL KAPCSOLATOS
SZTEREOTÍPIÁK**

DOKTORI (PH.D.) ÉRTEKEZÉS

TÉMAVEZETŐ:
DR. KOVÁCS ZOLTÁN

PÉCS, 2011

Tartalom

Bevezetés	5
1. Idős kor a munkaerőpiacon.....	9
1.1. Az idősödő munkavállaló fogalmának meghatározása	9
1.2. Életkor-meghatározások a munkaerőpiacon	10
2. Az idősekkel szembeni sztereotípiák, és megjelenésük a munkaerőpiacon	13
2.1. Életkor, mint kategória.....	13
2.2. Az idősebbekkel szembeni sztereotípiák eredete.....	13
2.3. Az idősödéssel kapcsolatos előítélet, az „ageism”.....	14
2.4. Étkori sztereotípiák a munkavállalásban.....	15
2.4.1. Az életkori sztereotípiák tartalmi megközelítései.....	16
2.4.2. Az életkori sztereotípiák szituatív megközelítései.....	20
2.4.3. Az életkori sztereotípiák szervezeti fókuszú megközelítései	23
2.4.4. Az életkori sztereotípiák foglalkoztatásban való megjelenésének elvi kerete	26
2.5. Individuális különbségek az életkori sztereotípiák használatában.....	28
2.6. Az életkor alapú diszkrimináció átélése és következményei munkahelyi környezetben.....	29
2.6.1. Kollektív relatív depriváció	30
2.6.2. Elhelyezkedési esélyek csökkenésének anticipációja.....	30
2.6.3. Rejuvenilizálódási törekvések	31
2.6.4. Életkori diszkrimináció, átélt stressz és a társas támogatottság szerepe.....	31
3. Az időskori kognitív változások	36
3.1. A kognitív folyamatok jellegzetességeinek megváltozása az életkor előrehaladtával	36
3.1.1. Az öregkori bölcsesség	40
3.1.2. Az ítéletalkotás terén született eredmények.....	41
3.1.3. Eredmények az új információk kezelése és gyűjtése terén.....	42
3.1.4. Eredmények az időperspektivikus kockázatészlelés terén.....	44
3.2. Az idősödés kedvezőtlen hatásainak eliminálásában szerepet játszó folyamatok és tényezők.....	45
3.2.1. Kompenzáció- szelektív optimalizáció	45
3.2.2. Adaptív kompetencia	47
3.2.3. Sikeres munkahelyi öregedés tényezői	47
3.2.4. Szociokulturális hatások az intellektuális képességek megváltozásában .	47
3.2.5. Élet-komplexitás	48
3.2.6. Preventív tényezők az idősödés kedvezőtlen hatásaival szemben.....	48

4.	Életkor és munkateljesítmény	50
4.1.	A munkateljesítmény idős korban.....	50
4.2.	Magyarázatok az életkornak a munkateljesítményre gyakorolt változatosságára	58
4.2.1.	Idősek által betöltött munkakör	58
4.2.2.	Értékelők negatív sztereotípiái.....	59
4.2.3.	Szervezeti és egyéni érdekek	60
4.2.4.	Demográfiai jellemzők	60
4.2.5.	Asszimilatív-akkomodatív stratégiák a munkateljesítmény megőrzésében .	61
5.	Kérdésfeltevések, hipotézisek.....	62
5.1.	Kérdésfeltevések	62
5.1.1.	A munkateljesítménnyel kapcsolatos idősre vonatkozó sztereotípiák és a tényleges munkateljesítményük	62
5.1.2.	A munkateljesítmény megtartása, kompenzáció	63
5.1.3.	Munkateljesítmény megítélésének egyéni és szervezeti vonatkozásai.....	64
5.2.	A kutatás kiindulópontja.....	65
5.3.	Hipotézisek	69
5.3.1.	Hipotézisek az életkori sztereotípiákra vonatkozóan.....	69
	1. Hipotézis	69
	2. Hipotézis	69
	3. Hipotézis	70
5.3.2.	Hipotézisek az idősebb munkavállalók információkezeléséről és kockázateszleléséről való vélekedések kapcsán	71
	4. Hipotézis	71
6.	Módszer	72
6.1.	Vizsgálati személyek	72
6.2.	Eljárás	72
6.2.1.	Kérdőív az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök feltárására.....	73
6.2.2.	Kockázateszlelés és döntés kérdőív	73
6.2.3.	Legkevésbé kedvelt fiatal/idős munkatárs kérdőívek.....	74
6.2.4.	Dogmatizmus skála.....	75
7.	Eredmények	76
7.1.	Az idősödő munkavállalókról alkotott sztereotípiák tartalma	76
7.2.	Az életkor, a nem, és az iskolai végzettség hatása a sztereotípiák alkalmazására	79
	7.2.1. Életkor.....	79
	7.2.2. Nem.....	79
	7.2.3. Iskolai végzettség.....	80
7.3.	Attitűdök és a dogmatizmus összefüggései	80

7.4. Az életkor szerepe a személypercepcióban és összefüggése a dogmatizmussal .	82
7.4.1. Az életkor szerepe a személypercepcióban	82
7.4.2. A dogmatizmus szerepe a személypercepcióban.....	83
7.5. Az idősödő munkavállalók kockázateszleléséről és döntési jellegzetességeiről való vélekedések	83
7.6. A szervezeti pozíció és az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák összefüggései	88
8. Megbeszélés.....	89
8.1. Az életkori sztereotípiák tartalma	89
8.2. Hipotézisek vizsgálata	90
2. Hipotézis. <i>Az életkor előrehaladtával az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések pozitívabb tartalmakkal töltődnek meg a fiatalokhoz képest.</i>	91
9. Következtetések és kitekintés	94
9.1. Következtetések	94
9.2. Kitekintés	99
Köszönetnyilvánítás.....	102
Felhasznált irodalom.....	103
Mellékletek	114
1. számú melléklet	114
2. számú melléklet	123
3. számú melléklet	124
4. számú melléklet	125
5. számú melléklet	126

Bevezetés

Napjainkban sokszor hivatkoznak arra, hogy az Európai Unió társadalmá szürkül, és ez új, egyre sürgetőbb intézkedések elé állítja a tagállamokat. A szürkülő társadalom arra utal, hogy a fejlett nyugati országokban a csökkenő születésszám és a növekvő átlagéletkornak köszönhetően a népesség összetétele megváltozik, az idősebbek egyre nagyobb aránya lesz jellemző.

A demográfiai változásokat figyelembe véve számos területen kezdtek el foglalkozni a szürkülő társadalom hatásaival. A foglalkoztatáspolitikai, egészségügyi és társadalombiztosítási elemzések rávilágítanak arra, hogy az idősödés terén meg kell változtatni az eddigi gyakorlatokat annak érdekében, hogy az államháztartás ne omoljon össze.

A munkaerőpiaci elemzések szerint megállapítható, hogy 45 éves kor felett nehezedik az elhelyezkedés esélye, és 50 éves kor felett szinte ellehetetlenül. Az idősebb munkavállalók, ha munkanélkülivé válnak, sokkal nehezebben találnak munkát, mint a fiatalabbak, vagy ha ismét elhelyezkednek, gyakran találják szembe magukat alacsonyabb bérrel és nehézségbe ütközik az előre lépésük a szervezeti hierarchiában. Kézzelfogható a diszkrimináció a toborzás, a kiválasztás, a munkaerő-kölcsönzés során, illetve a képzési programokba való bevonás területén is. A 40-45 év feletti több kellemetlen munkahelyi szituációról számolnak be, mint a fiatalabbak. Tisztázni kell, hogy ezek a jelenségek mennyiben tulajdoníthatóak az életkor előrehaladtával együtt járó tényleges teljesítményromlásnak vagy sokkal inkább az életkori sztereotípiák következményei.

Hazánkban a kedvezőtlen munkaerőpiaci lehetőségek következménye, hogy sokan megoldást látnak a korai nyugdíjba vonulásban, vagy egyéb, biztonságot jelentő állandó ellátáshoz igyekeznek jutni (pl. egészségkárosodás alapján). A kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzet másik fő következménye, a munkanélkülivé válás. Az idősödő munkavállalókat veszélyeztetett csoportnak tartják a foglalkoztatás szempontjából, körükben jóval nagyobb a tartós munkanélküliek aránya, és jóval hosszabb az álláskereső időtartama is. A munkaerőpiaci szempontból még aktív korú népesség

erőteljesen kivonul, pontosabban kiszorul a munkaerőpiacról. Ennek a folyamatnak a negatív gazdasági következményein túl figyelembe kell venni az egyén szempontjából lényeges pszichológiai következményeket is. Az egzisztenciális ellehetetlenülés mellett az önértékelés csökkenése, a depresszió megjelenése, az egészségi állapot romlása stb. is általános jelenségek. Társadalmi szinten sem csak az „eltartás” költségeit kell számításba venni, hanem az általuk képviselt humán tőke (szaktudás, munkatapasztalat) elpazarlását is.

Az idősebbek kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzete a gazdaság szerkezeti átalakulásának - ipari termelésből a szolgáltatás felé történő eltolódás -, illetve az információtechnológia robbanásszerű fejlődésének is köszönhető. A gazdasági átalakulás következtében számos szaktudás elértékeltenedett a munkaerőpiacon, illetve korábbiakhoz képest viszonylag hamar elavul a már megszerzett tudás, amely az élethosszig tartó tanulás szükségességét vonja maga után. Ez egy folyamatos fejlődési, megújulási képességet feltételez az egyén oldalán. Számos életkori sztereotípiakutatás szerint éppen ez az a tulajdonság, amelyet sokkal inkább a fiataloknak tulajdonítanak, mint az időseknek.

A társadalom idősödő rétegével kapcsolatos eddigi gyakorlatok megváltoztatásában széleskörű együttműködésre van szükség a különböző tudományágak között. Az idősödés életünk természetes folyamata, mégis az idősödéssel kapcsolatos szakirodalmak száma csak az utóbbi két évtizedben növekedett meg jelentős mértékben. Szinte párhuzamosan indultak el a társadalomtudományi-, orvostudományi- és közgazdaságtudományi kutatások. Ezek jó része a törvényalkotás és az intézkedések, követendő gyakorlatok kialakítása és bevezetése számára jelentenek segítséget, míg a pszichológiai alap- és alkalmazott kutatások sikeresen megalapozhatják az eddigi szemlélet és gondolkodásmód (sztereotípiák) szükségszerű formálását, a hosszú távú szemléletváltás elérésének reményében.

Az életkori sztereotípiák, és ezen belül az idősebb munkavállalók kapcsán megjelenő sztereotípiák hatással vannak az elhelyezkedési esélyekre a munkaerőpiacon. Annak ellenére, hogy az idősebb munkavállalókat gyakrabban tartják lassabbnak, kevésbé kreatívnak, kevésbé rugalmasnak, a változásnak ellenállóknak, a képzésben érdektelennak, illetve fogékonyabbnak a megbetegedésre és balesetezésre, a kutatások

nem igazolják ezeket a hiedelmeket. Bár számos kutatási eredmény született, amely az idősebbek esetleges előnyeiről, pozitív munkajellemzőiről számol be, mégis rendszeres a munkaerőpiaci diszkrimináció velük szemben (Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2009). A pszichológiának, a gerontológiának és menedzsment tudományoknak a diszkrimináció csökkentése érdekében továbbra is fontos szerepük van az idősődéssel megjelenő fizikai és szellemi területen bekövetkező változások feltárásában illetve az idősebbekkel szembeni sztereotípiák tartalmának megismerésében, az okok és befolyásoló tényezők feltárásában.

A felismerés időben viszonylag megkésett, a jelen helyzet „tűzoltás”, nincs idő az alapos felkészülésre, rögtön társadalmi szintű beavatkozásra van szükség. Ez a jelenség érzékelhető az idősödő rétegekkel való kutatások vonatkozásában is. Az öregedés fiziológiai jelenségeinek feltárása alapjaiban megtörtént, de az egyes befolyásoló tényezők és a vizsgálati technika fejlődésének köszönhetően egyre specializáltabb, és egyre pontosabb eredmények születnek. Az öregedés pszichológiai jelenségvilágának feltárása, annak komplexitása miatt is, már közel sem ennyire teljes. Hazánkban az idősődéssel kapcsolatban kiemelt kutatási területnek számít a megismerő folyamatok változásainak háttérben álló pszichofiziológiai folyamatok feltárása, illetve az idősök gondolkodásának ezen belül problémamegoldásának és döntési jellegzetességeiknek megismerése. Az ezekből a kutatásokból származó eredmények inspirálóak, de távol esnek még a foglalkoztatásban való közvetlen gyakorlattól és alkalmazhatóságtól.

Ugyanakkor égető a szüksége annak, hogy bizonyítsuk az idősödő munkavállalók értékét, hogy megtartsuk, hosszú távú foglalkoztatásuk mind az egyén mind a munkáltató számára előnyös, sőt társadalmilag is kívánatos. Ehhez pedig bizonyítékok kellene, az idősödő munkavállalók munkateljesítményét befolyásoló tényezők feltárása mellett, a társas környezetnek az irányukba mutatott attitűdjeinek megismerése is lényeges szempont lehet. Majd ezek ismeretében lesz fejleszthető hatékonyan az egyéni, társas illetve szervezeti oldal.

A kutatásom a fenti aktualitásokra alapozva az idősödő munkavállalókkal kapcsolatosan a magyar munkaerőpiacon megjelenő sztereotípiák és használatukra vonatkozó jellegzetességek feltárására irányul. Az idősebb munkavállalókkal

kapcsolatos sztereotípiák tartalmát érintően számos kutatás kimutatta, hogy az idősebbek munkavégzésének megítélése nem egyértelmű. Bizonyos tulajdonságokban kedvezőtlen (fejlődőképesség, teljesítőképesség, kognitív és a fizikai képességek, alkalmazkodó képesség), míg másokban kedvező a megítélésük (megbízhatóság, stabilitás, hatékonyság, szellemi munkakörökben nagyobb produktivitás).

Az elméleti részben részletesen foglalkozom az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák szakirodalmának bemutatásával. Ezen belül kísérletet teszek a sztereotípiák tartalmi, szituatív és szervezeti megközelítésének szétválasztására. Ezen túl bemutatom az öregkorban bekövetkező legfontosabb kognitív változásokat, ezen belül pedig az öregkori bölcsesség hazai kutatását fogom jobban körbe járni. Végül az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseinek kérdésével kívánok foglalkozni. Tehát a tények és a vélekedések, vagy sztereotípiák egymás mellé állítása segítheti a helyzet pontosabb megértését.

Az empirikus kutatás kérdésfeltevései azon ellentmondások mellett fogalmazódnak meg, amelyek az idősekről való vélekedéseket és tényleges munkateljesítményüket érintik. Az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseinek objektív feltárását célzó kutatások a kapcsolat mérsékelt jelentőségéről számolnak be, ugyanakkor az idősebb munkavállalók vonatkozásában élő sztereotípiák megfelelő teljesítményüket, végső soron pedig alkalmazhatóságukat kérdőjelezzik meg. Kutatásomban kísérletet teszek a hazai munkaerőpiacon az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban élő sztereotípiák tartalmának feltárására. Ezen túl a sztereotípiák használatának jellegzetességeit kívánom vizsgálni demográfiai változók, személyiség jellemzők és szervezeti változók mentén. Végül az idősekről való vélekedésekben az időskori bölcsesség jellemzőinek megragadására is vállalkozom.

Reményeim szerint a kutatás további vizsgálatok kiindulópontja lehet és hozzájárulhat az idősödő munkavállalók esélyegyenlősége érdekében sikeres munkaerőpiaci intézkedések megalapozásához.

1. Idős kor a munkaerőpiacon

1.1. Az idősödő munkavállaló fogalmának meghatározása

A nyugati társadalmakban erőteljesen élnek az idősökkel és az idősödéssel kapcsolatos sztereotípiák, amelyeket Rosen és Jerdee (1976b) nyomán úgy foglalhatunk össze, mint a különböző korcsoportokhoz tartozó egyénekről alkotott, széles körben elfogadott hiedelmeket, amelyek eltérő életkori csoportba tartozó személyekre, pályakezdőkre, fiatal felnőttekre vagy idősebbekre vonatkozóan jelenhetnek meg és az élet különböző területein éreztetik hatásukat. Az idősekre vonatkozó hiedelmek általában negatívak, és megjelenésük változatos.

Az idősödés általában és az idősödés a munkaerőpiacon egyaránt felvetik azt a kérdést, hogy egyáltalán mikortól beszélhetünk idős korról. Nincs egységes álláspont abban, hogy mikortól számíthatjuk az idős kort. Elsősorban társadalmi egyezség határozza meg, hogy honnan számítható az idős kor kezdete, és ez különböző nézőpontból (foglalkoztatás, egészségügy, szociális ellátás stb.) tekintve eltéréseket eredményez. Az Egészségügyi Világszervezet ugyan meghatároz kronológiai életkor szerinti életkor-kategóriákat - *középkorúak*: 45-59 év közöttiek, *öregedők*: 60-64 év közöttiek, *időskorúak*: 65-74 év közöttiek (elderly people), *öregék*: 75-89 év közöttiek (older people), *aggastyánok*: 90 év feletti (oldest old) – de ez a felosztás jelentősen eltér a munkaerőpiacon jellemző életkori korosztályoktól.

Az „idősödő munkavállaló” fogalmát a munkaerőpiac sem kezeli egységesen, több besorolással találkozhatunk. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat az 50 év felettiakat külön jelöli munkaerőpiaci statisztikáiban, de bizonyos szolgáltatások esetén a 40 illetve a 45 év feletti korosztállyal foglalkozik kitüntetetten (www.afsz.hu, www.nfu.hu). A Központi Statisztikai Hivatal megkülönböztet 45-49, 50-54, 55-59, 60-64 éves korosztályokat a foglalkoztatottság elemzésében (www.ksh.hu), de a 40-45 éves kor felett lévő munkavállalók erőteljesen szembesülnek az álláskeresés nehézségeivel, a munkaadók előítéleteivel és diszkriminációjával, sőt a munkahelyi biztonság megingásával is. Feltételezhetően ennek a tapasztalatnak a következménye, hogy az

állam részéről fokozott figyelem irányul a munkaerőpiacon a 40-45 év feletti munkavállalókra, mind preventív, mind diszkrimináció ellenes intézkedések formájában. A prevenció célja, hogy a 40-45 év feletti meg tudják őrizni munkájukat, munkaerőpiaci értéküket (pl. képzések, átképzések biztosítása) illetve az életkorukra vonatkozó diszkriminációval szemben védelmet élvezzenek pozitív diszkrimináció alkalmazásával: a munkáltatókat érdekeltté teszik az idősebbek foglalkoztatásában (pl. járulék- vagy bértámogatás formájában). (www.afsz.hu)

1.2. Életkor-meghatározások a munkaerőpiacon

A kronológiai életkor használata a munka vonatkozásában már igen korán kedvezőtlennek bizonyult, mert beigazolta azt a feltevést, hogy a korcsoporton belüli változatosság jóval nagyobb, mint a korcsoportok közötti. Ezért erősödtek fel azok a megközelítések, amelyek a kronológiai életkor alternatívájaként használhatóbb formában tükrözik vissza az életkorral kapcsolatos jelenségeket. Így jelent meg a funkcionális kor fogalma, illetve az erősen pszichológiai illetve szociálpszichológiai vonatkozású szubjektív kor, szociális kor és észlelt relatív kor fogalmak.

A funkcionális kor fogalma McFarland (1973) nevéhez fűződik, aki vallotta, hogy az individuális képességek sokkal inkább használhatóak a munkaalkalmasság megítélésére, mint az életkor. A funkcionális kor fogalmának meghatározására több módszer alkalmazásával a következő változókat vizsgálták: fizikai, pszichológiai, érzékszervi, kognitív, és személyiség jellemzők, amelyeket kiegészítettek szocioökonómiai jellemzőkkel és az iskolázottság mértékével. A kapott eredmények alapján meg tudták adni a funkcionális kor becsült értékét (Gregory, 2006). A megközelítés egyik legerőteljesebb kritikája ugyanakkor, hogy helyette egyszerűen az egyéni képességekre kell helyezni a hangsúlyt (Costa–McCrae, 1980,1988 in Gregory, 2006; Palmore,1999).

Cleveland és McFarlane-Shore (1992) a nagy egyéni eltérésekre és a gerontológiai eredményekre alapozva javasolják, hogy az életkor munkahelyi jelentőségének feltárására a munka kontextusában kell individuális vizsgálatokat folytatni, különös

tekintettel arra a munkára, amit az egyén végez vagy végezni fog. Vizsgálataik alapján a következő alternatív életkor mutatókat tartják használhatónak:

(1) *Szubjektív kor.* A szubjektív, személyes vagy észlelt életkor arról árulkodik, hogy a személy mennyire idősnek vagy fiatalnak észleli magát illetve mely korosztályhoz tartozónak vallja magát.

(2) *Szociális kor.* A szociális vagy interperszonális életkor arra vonatkozik, ahogy mások a személy korát illetve korosztályát megítélik. Ez a mások által meghatározott szubjektív kor, amely egy személy, de csoport által is meghatározható. Munkahelyi vonatkozásban ennek a kor-meghatározásnak kitüntetett jelentősége van.

(3) *Észlelt relatív kor.* Az észlelt relatív kor az egyén észlelt korára vonatkozik valamely, az egyén közvetlen környezetében lévő normacsoporttal összehasonlításban. Az életkori normák befolyásolhatják annak megítélését, hogy mi a tipikus vagy megfelelő kor egy munkához vagy életpálya-szakaszhoz. (Lawrence, 1988 in Cleveland–McFarlane-Shore, 1992)

Az életkor észlelését befolyásoló kontextuális faktorok lehetnek a munka típusa, a munkatársak száma és jellemzői, a felettes életkora, és a karrierre illetve foglalkozásra vonatkozó életkori normák. Az életkor meghatározása egy munkahelyi szituációban egyszerre történik személyi és kontextuális alapon. A kronológiai, a szubjektív és a szociális kor személyorientált mérőszámok, míg az észlelt relatív kor kontextus orientált mérőszámnak tekinthető. Cleveland és McFarlane-Shore (1992) továbbá azt is feltételezik, hogy a személyorientált és a kontextus orientált kor-konstrukció típusok elkülöníthetők, de nem függetlenek egymástól. Tehát az egyén önértékelését és a környezet egyénre vonatkoztatott értékelését kölcsönösen befolyásolják az olyan kontextuális jellemzők, mint a munkacsoportban dolgozó kollégák összetétele (életkora, száma), a felettes életkora (kronológiai, szubjektív, relatív). A gerontológiai megközelítéssel szemben - ahol a szubjektív kor használata kitüntetett, hiszen jó előrejelzője az élet- és az egészségügyi paramétereknek - azt a megállapítást teszik, hogy a kronológiai életkor a kor kontextuális jellegzetességeivel együtt a munkahelyi környezetben továbbra is a leghasználhatóbb, a munka kimenetelére a legjobb előrejelző képességgel rendelkező kor-mutatónak tekinthető.

Duncan és Loretto (2004) munkaerőpiaci kutatásai arra hívják fel a figyelmet, hogy a munkáltatók elsősorban nem az állásra jelentkező személyeket kategorizálják

életkoruk alapján, hanem a munka sikeres ellátásának életkori jellegzetességeire vonatkozóan nincsenek megalapozott elképzeléseik.

2. Az idősokkal szembeni sztereotípiák, és megjelenésük a munkaerőpiacon

2.1. Életkor, mint kategória

Az idősokra jellemző sztereotípiák illetve az erősebb, érzelmi töltettel is bíró előítélet alapja az életkori kategorizáció. Az életkori kategória dinamikus kategóriának tekinthető, hiszen a személy életkorának függvényében változik, más kategória tagjává válik. Ebben élesen különbözik statikus kategóriáktól (pl. nemi, faji előítéletek). Az idősodás elkerülhetetlen, és az idő előrehaladtával az emberek többsége megtapasztalja az idő múlását, életkora alapján más életkori kategóriába kerül. (Woolf, 1998)

Brewer és munkatársai (1981) bizonyították, hogy Rosch kategorizációról alkotott elmélete felhasználható társas jelenségekre is. Vizsgálataikkal demonstrálták, hogy az idősokról alkotott sztereotípiák elsősorban a kategóriák hierarchiájának alapszintjén történik, szemben a fölérendelt szinttel. Azaz nem az idősokról általában vannak erőteljes sztereotípiánk, hanem ezek a hiedelmek árnyaltabbak, eltérő alkategóriákat alkotnak (pl. nyugdíjas, nagymamátípus, idős politikus).

2.2. Az idősebbekkel szembeni sztereotípiák eredete

Az idősodással kapcsolatos előítélet nem univerzális jelenség. Több kutatás is azt támasztja alá, hogy az archaikus népeknél az idősokkal szembeni attitűd sokkal kedvezőbb, és a modernizálódás, a civilizáció egyre magasabb fokán egyre intenzívebbé válik a negatív viszonyulás. (pl. McTavish, 1971, Slater, 1964, Okada 1962 in Woolf, 1998). Ezért érdemes megvizsgálni, hogy miből is származhat a nyugati társadalmakban az idősebbek kedvezőtlen megítélése. Taxler (1980 in Wolf, 1998) alapján az alábbi négy ok feltételezhető:

a.) A haláltól való félelem önvédelem, arra szolgál, hogy a fiatalabbak megvédjék magukat az időskorral szembeni ambivalens érzéseiktől, hiszen a nyugati társadalmak úgy tekintenek az öregkorra, mint olyan jelenségre, ami kívül esik az

életcikluson kívül. Azaz az öregkor a halállal szinonim fogalom a nyugati kultúrában, ennek köszönhető a nyugati ember félelme az öregkortől.

b.) A fiatalság kultusza szinte globalizációs jelenség, a fejlett országokban a fiatalságot, fizikai szépséget és a szexualitást tartják követendő értéknek, és az öregedés mellőzött vagy negatívan kezelt jelenség. Ez a megközelítés tartalmazza azt, ahogyan az idősekről gondolkodunk, de hatással van arra is, ahogyan ők gondolkodnak magukról: akik identitásában a fiatalság nagy jelentőséget kap, azok idővel hajlamosak elveszíteni az önértékelésüket.

c.) A produktivitás hangsúlyozásával a társadalom szereplőit gazdasági szempontok illetve gazdasági potenciáljuk alapján értékelik. Az életkori skála két végpontján (gyerekek, idősek) improduktív csoportok állnak, és a középkorúak hordozzák ennek a két végpontnak a gazdasági terhét is. Tehát ebből a megközelítésből nézve az idősek terhet jelentenek a társadalom számára gazdasági szempontból, mert őket el kell tartani, ellentétben a gyerekekkel, akikben benne van a későbbi produktivitás lehetősége, ezért ők pozitív megítélés alá esnek, azaz befektetésnek tekinthetők.

d.) Az idősödés kutatásának módszertani problémái is hátráltatják az időskori változások pontosabb feltérképezését. A vizsgálatok nagy számban időseket fogadó otthonokban készültek az ott élőkkel, és nem az idősek reprezentatív mintáján. A munkahelyi sztereotípiákkal kapcsolatos kutatások esetén az életkor tekintetében kevésbé szélsőséges vizsgálati csoportokkal találkozunk, míg egyéb laboratóriumi kutatások esetén - pl. kognitív képességek vizsgálata - a vizsgálati csoportok erősen eltérnek egymástól.

2.3. Az idősödéssel kapcsolatos előítélet, az „ageism”

Az életkori sztereotípiák érzelmekkel erőteljesen átfűtött formája az életkorral és így az idősödéssel összefüggésbe hozható előítélet.

Az amerikai szakirodalomba Butler (1969) vezette be az „ageism” fogalmát, amely azóta a harmadik leghasználtabb izmus lett (a rasszizmus és a szexizmus után) Amerikában (Butler, 1995; Palmore, 1999). Butler (1969) kezdetben a bigottság egy formájaként hívta fel a figyelmet az ageism-re, azóta az idős életkori csoportba tarozás

miatt történő rendszeres sztereotipizálás és diszkrimináció folyamataként határozza meg a fogalmat (Butler, 1995). Az Amerikai Pszichológiai Társaság hivatalosan úgy definiálja az ageism fogalmát, mint „előítélet, sztereotípa és/vagy diszkrimináció bármely személy vagy személyek ellen, amely közvetlen módon és pusztán a társadalom által” idősnek” definiált kronológiai életkoruknak köszönhető.” (APA, 2009). Sőt, egyes megközelítések szerint nemcsak az idősek kedvezőtlen megítélésére vonatkozhat a fogalom, hanem éppúgy a fiatal munkavállalókkal kapcsolatos kedvezőtlen nézeteket is magában foglalhatja (Snape–Redman, 2003).

Az „ageism” fogalma egyrészt tartalmazza mindazon kedvezőtlen vélekedéseket, amelyek az életkori kategóriába tartozás alapján a személyeknek tulajdonítanak, másrészt pedig tartalmazza mindazon diszkriminatív viselkedéseket, amelyek hátrányosan befolyásolják a csoportok munkavállalását, különös tekintettel olyan HR folyamatokra, mint a munkaerő felvétel és elbocsátás, bérezés, képzés, előléptetés vagy egyéb juttatások.

A társas környezet és az egyén kölcsönhatása abban is kifejeződik, hogy a korosodással kapcsolatos előítélet két formában is érintheti az egyént. Az egyén előítéletes lehet úgy, hogy előítélete másokat érint, de lehet úgy is előítéletes, hogy azt saját magára vonatkoztatja, érintve ezzel az én-fogalmat.

Az idősödéssel kapcsolatos előítéletek csökkentésének szinte egyetlen módja (mint ahogy az más előítéletek esetén is fennáll), ha az egyén folyamatosan kapcsolatba kerül idősebb személyekkel (Rosencrantz - McNevin, 1969 in Palmore, 1999).

2.4. Étkori sztereotípiák a munkavállalásban

Az életkori sztereotípiák alapja az életkori kategorizáció. Az életkori kategória dinamikus kategóriának tekinthető, hiszen az a személy életkorának függvényében változik, idővel más kategória tagjává válik. Ebben élesen különbözik a statikus kategóriáktól (pl. nemi, faji előítéletek). (Woolf, 1998)

Az életkori kategorizáció jellegzetességei erőteljesen éreztetik hatásukat a munkaerőpiacon. Az életkori sztereotípiák kutatásának munkahelyi vonatkozásai kezdetben a sztereotípiák tartalmára fókuszáltak illetve következményeiket (életkorral kapcsolatos előítéletek, diszkrimináció) igyekeztek feltárni, és csak később, a 90-es évek közepétől kezdődtek meg azok a kutatások, amelyek az életkori sztereotípiákat befolyásoló egyéni és szituatív tényezők vizsgálatára irányultak. Jelen megközelítésünkben igyekszünk ezen irányok szétválasztására kísérletet tenni, illetve az életkor alapú sztereotípiák tartalmi és szituatív megközelítésén túl azok szervezeti fókuszú jellegzetességeit is megjeleníteni.

2.4.1. Az életkori sztereotípiák tartalmi megközelítései

A tartalmi jellegzetességek feltárása a legszélesebb körben kutatott területe az életkori sztereotípiáknak.

Bowers (1952) már korai kutatásaiban felhívja a figyelmet a sztereotípiák tartalmának munkaerőpiaci következményeire. Kutatásai szerint az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedéseket, miszerint nem tanulnak, lassúak ugyanakkor kitartóbbak, kevesebbet hiányoznak és lelkiismeretesebbek, mint a fiatalabbak, nem találta egyöntetűen kedvezőtlennek, sőt foglalkoztatási szempontból fontos kritériumokban kedvezőbb vélekedést talált velük kapcsolatban, mint fiatalabb társaik esetén. Bowers érdeme, hogy már az 50-es években hangsúlyozza az egyéni különbségek jelentőségét a munkavégzésben, és arra figyelmeztet, hogy a munkavállalókat teljesítményük alapján és nem életkoruk szerint kell megítélni.

Rosen és Jerde (1976a) a munkavégzésre vonatkozóan fiatalokkal és idősekkel szemben megjelenő életkori sztereotípiákat vizsgálta négy lényeges dimenzió, a *teljesítőképeség* (produktív, kreatív, hatékony), a *fejlődőképesség* (tanulási képesség, sokoldalúság, ambíciózusság), a *stabilitás* (megfontoltság, függőség, állóképesség), és az *interperszonális készségek* (odafigyel másokra, hatékony a csoportszituációkban) mentén. Eredményeik szerint a teljesítőképeség és a fejlődőképesség vonatkozásában a fiatalabb férfiakat pozitívabban ítélték meg az idősebeknél, a stabilitás dimenzióban az

idősebbek megítélése volt kedvezőbb, míg az interperszonális készségek vonatkozásában nem találtak szignifikáns eltéréseket. Vizsgálatukkal az életkori sztereotípiák létezését igazolták.

Slotterback és Saarnio (1996) három életkori kategóriában (fiatal, középkorú, idős) végeztek vizsgálatot három területet érintve: a kognitív képességek (pl. feledékeny, bölcs), a fizikai képességek (pl. aktív, ügyes) és a személyes jellemzők (pl. vidám, kellemetlen). A kognitív képességek terén a fiatalokat és az időseket szinte egyformán negatívan ítélték meg, míg a középkorúak kapták a legkedvezőbb értékeket. Egyedül a fizikai adottságok megítélésében volt egyöntetű romlás az életkor előrehaladtával.

Kirchner és munkatársai (1952) azzal a céllal fejlesztettek ki egy attitűdskálát, hogy mérni tudják a foglalkoztatás területén mely életkori csoportok vélekednek hasonlóan illetve eltérően az idősebb munkavállalókról. A 27 munkával kapcsolatos állításból álló 5 fokozatú Likert skálát alkalmazó Attitűd skálát, egy mosoda 46 beosztott és 16 vezető pozíciójú dolgozója töltötte ki. Eredményeik szerint a 30 év alatti beosztottak közömbösebbek az idős munkavállalók foglalkoztatása iránt, a 30-49 éves illetve az 50 év feletti korosztály növekvő mértékben kedveli az idősebbek foglalkoztatását. Tehát minél fiatalabb a dolgozó, annál kevésbé pozitív az attitűdje az idősebb dolgozók iránt, ugyanakkor a 30 év alattiak viszonyulása sem negatív vagy ellenséges. Nem találtak eltérést a nem, az iskolai végzettség vonatkozásában illetve az irodában és a termelésben dolgozók között sem.

Bird és Fisher (1986) 30 év elteltével Kirchner és munkatársai vizsgálatának megismétlésére vállalkozott. A szerzők igyekeztek az 1954-es vizsgálatok jellemzőit minden szempontból biztosítani (résztevők száma és összetétele, vállalat típusa, elhelyezkedése stb.). A Kirchner és munkatársai (1952) által véglegesített 24 tételes attitűdkérdőívet alkalmazták, amelyet további változókkal egészítettek ki (életkor, nem, jelenlegi pozícióban eltöltött idő, képzettség, vezetőként dolgozik-e). Annak ellenére, hogy a felettesek átlagéletkora magasabb volt, mint az órabérben dolgozóké, a felettesek kedvezőtlenebbül viszonyultak az idősebbekhez, mint az órabérben dolgozók. Továbbá azt az összefüggést találták, hogy a felettesek életkorának növekedésével nem jár együtt az idősebb munkavállalók pozitívabb megítélése. A fenti eredmények megerősítették a korábbi kutatásokban talált összefüggéseket, ami egyben azt is jelenti, hogy a

vizsgálatok között eltelt 30 év alatt nem változott jelentősen az idősebbek kedvezőtlen megítélése.

Warr és Pennington (1983, in Warr 1993) személyzeti vezetők véleményét elemezték az idősebb (40 év feletti) munkavállalók munkateljesítményével kapcsolatban. Az értékelés eredményeképpen két lényeges faktort különítettek el: a *munka általános hatékonyságát* és az *alkalmazkodó képességet*. Az általános munkahelyi hatékonyság (megbízható, lelkiismeretes, keményen dolgozik, lojális stb.) minden tényezőjében az idősebbek pozitívabb megítélés alá estek, ellenben az alkalmazkodó képességgel (új gondolatok, változásokhoz való alkalmazkodás, gyorsan tanul, képzés érdeklő), amelyben a fiatalokat értékelték pozitívabban. A vizsgálat eredményeit az *1. számú ábra* szemlélteti.

1. Általános munkahelyi hatékonyság (idősek)	2. Alkalmazkodóképesség (fiatalok)
lelkiismeretes (0,73)	képes új gondolatok megragadására (0,77)
megbízható (0,69)	alkalmazkodik a változásokhoz (0,76)
keményen dolgozik (0,67)	elfogadja új technológiák bevezetését (0,72)
munkájában hatékony (0,62)	gyorsan tanul (0,88)
gondolkodik, mielőtt cselekszik (0,60)	érdeklő a továbbképzés (0,46)
lojális a szervezethez (0,55)	
rendelkezik interperszonális készségekkel (0,55)	
nem könnyelmű (0,53)	
jól dolgozik csoportban (0,50)	
elfogadja a vezetést (0,38)	

1. számú ábra. Fiatal és idős munkavállalók közötti különbségek főkomponensei a válaszadók véleménye alapján (zárójelben a varimax-forgatással kapott egysúlyokat tüntetjük fel) (Warr, 1993 in Czigler, 2000, 174. o.)

Redman és Snape (2002) általános- és középiskolai tanárok vonatkozásában ismételte meg Warr és Pennington kutatását. A korábban ismertetett faktorok mentén voltak leírhatók a tanárokkal szembeni sztereotípiák is.

Rosen Jerdee (1976b) azt vizsgálta, hogy az életkori sztereotípiák a vezetői döntésekben hogyan érhetők tetten. Kísérleti személyeknek hat olyan szituációt mutattak be, amelyben az alkalmazott életkora feltételezhetően hatással van vezetői döntésre. A hat szituáció az idősekkel szemben megjelenő sztereotípiákat érintette: (1) *ellenáll a*

változásnak, (2) nem kreatív, (3) lassan és óvatosan dönt, (4) fizikai kapacitása alacsony, (5) nem érdeklik a technológiai változások, (6) képezhetetlen. 142 egyetemi hallgató vett részt a vizsgálatban, akiknek hat értékelő központ jellegű, in-basket szituáció egyikében kellett a divízió-vezető szempontjából megítélni a helyzetet előre megadott szempontok alapján. A szituációk mindegyikének két verziója volt, egy idős és egy fiatal munkavállalóra kidolgozott. Az eredmények szerint a válaszadók minden szituációban diszkriminálták az időseket a fiatalokkal szemben. Az idősebb munkavállalókat nem látták szívesen kreatív, innovatív munkakörökben, és jóval kisebb mértékben javasolták őket képzésbe vonni, mint a fiatalabb munkatársakat.

Az életkori sztereotípiák nemcsak az idősebbeket érhetik hátrányosan. Az idősebbekkel szembeni sztereotípiákkal ellentétben a fiatalokat elsősorban a tapasztalat és a képességek hiánya miatt ítélik meg kedvezőtlenül, amely háttérben olyan sztereotípiákat találtak, mint a megbízhatatlanság illetve felelőtlenség (Duncan–Loretto, 2004; Snape–Redman, 2003).

Daxkobler (2005) az idősödő munkaerőről alkotott sztereotípiákat vizsgálta a magyar munkaerőpiacon, az emberi erőforrás (HR) szakemberek körében. A kutatási eredmények bizonyították az életkori sztereotípiák létezését a magyar munkaerőpiacon: a HR szakemberek összességében negatívabban értékelték az idősebb munkavállalókat, mint a fiatalokat. A 25 éves korosztály a HR szakemberek szemében teljesítményorientált, produktív munkaerő. A 40 éves korosztály hatékony és önálló, az 50 éves korosztályról viszont azt gondolják, hogy kevésbé hatékony, kevésbé teljesítményorientált, kevésbé produktív. A nagyobb tapasztalattal rendelkező HR szakemberek kevésbé sztereotip módon vélekedtek, azaz véleményüket nem befolyásolta jelentős mértékben a munkavállaló életkora, de tendenciaszerűen a 40 éves korosztályt hatékonyabbnak és produktívabbnak értékelték, mint a fiatalabb vagy az idősebb korosztályt.

Munnell és munkatársai (2006) négyszáz munkáltató körében vizsgálta az 55 év feletti munkavállalókkal kapcsolatos attitűdöket három területen: a termelékenység, a költségek és a fizikai megjelenés vonatkozásában. A produktivitás szempontjából azt találták, hogy a szellemi munkakörökben dolgozóknál az életkor szignifikánsan előnyt jelentett, és kedvező megítélés alá estek az idősebb vezetők és szakértők, a válaszadók

95%- a vélekedett úgy, hogy az 55 év felettiak legalább ugyanúgy teljesítenek, mint a fiatalabbak. Ugyanakkor megjelent az egyszerű irodai munkakörökben az idősebbek kedvezőtlen megítélése is, a válaszadók 20%- a szerint az átlagosnál gyengébben teljesítenek. Vizsgálatukban a személyes tapasztalat kedvező hatása is megjelent, mert azok a munkáltatók, akik alkalmazottainak körében az idősebbek aránya meghaladta a 15%-ot sokkal kedvezőbben ítélték meg a produktivitásukat, ezzel szemben a „fiatalabb” szervezetek vezetői kedvezőtlenebbül ítélték meg az 55 év felettiak teljesítményét. Az idősebbek előnyeként fogalmazták meg a munkával kapcsolatos ismereteket és tapasztalatot, és az ügyfelekkel való bánásmódot, ugyanakkor a legkedvezőtlenebbnek azt ítélték, hogy bejósolhatatlan a további foglalkoztatásuk ideje. Bár a munkáltatók összességében produktívabbnak tartják az idősebbeket, 40%-uk költségesnek ítélte meg az 55 év feletti alkalmazását a fiatalokéhoz képest. Az attraktivitás tekintetében is kedvező eredményeket kaptak, az időseket legalább olyan kellemes megjelenésűnek tartják, mint a fiatalokat. Az utóbbi megállapítások finomabb elemzései viszont felhívják arra a szembetűnő egyenlőtlenségre a figyelmet, miszerint a szellemi munkakörben dolgozó vezetők és szakértők kedvező megítélésével szemben az irodai adminisztratív munkát végzők megítélése kedvezőtlenebb.

2.4.2. Az életkori sztereotípiák szituatív megközelítései

Az életkori sztereotípiák kutatása során a tartalmi megközelítést követően a figyelem a kontextuális, vagy szituációs faktorok jelentőségére irányult, amelyek arra keresik a választ, hogy milyen környezeti tényezők vannak hatással az életkori sztereotípiák kialakulására.

Perry és munkatársai (1996) kiválasztási döntésekben vizsgált, hogy az életkori sztereotípiák megjelenésében milyen személyi és környezeti tényezők érhetők tetten. Bevezette a *munka-életkor* fogalmát, amely azon sztereotípiákra vonatkozik, amelyeket a munka sikeres betöltéséhez szükséges kívánatos életkorként definiálhatunk. Azt feltételezik, hogy aszimmetrikus kapcsolat áll fenn a jelölt életkora és a munka életkor-típus között. Szimmetrikus kapcsolat esetén azt várhatnánk, hogy a fiatalokat a fiataloknak való munkában, az idősebbeket pedig az idősebbeknek való munkában értékelik kedvezőbben. Ezzel szemben a vizsgálati eredmények az aszimmetrikus

kapcsolat létezését bizonyítják: ha egy idősebb személy egy fiataloknak való, alacsonyabb presztízsű munkára jelentkezik, akkor azt kedvezőtlenebbül ítélik meg, mintha egy fiatal személy jelentkezik egy időseknek való, nagyobb presztízsű munkára. Kutatásukban a munkaerő-kiválasztásban, mint döntési helyzet kontextusában, az értékelő személy mentális kapacitását is elemzik. A kiválasztási folyamatban résztvevő személyek *információfeldolgozó kapacitása* eltérő mértékű lehet az információk alapos és rendszerezett megismerésére tett erőfeszítéseik eredményeképpen, ennek hiánya heurisztikák, ezen belül pedig sztereotípiák használatát eredményezi. Ez utóbbit automatizált információfeldolgozási folyamatnak nevezhetjük, amelynek előnye, hogy gyors és kevés kognitív erőfeszítést igényel a személy részéről. Kutatási eredményeik szerint az idősebb jelentkezőkkel szemben akkor jelenik meg nagy valószínűséggel diszkrimináció, ha az értékelők előítéletesek és kognitív kapacitásuk leterhelt, illetve abban az esetben, ha az értékelők előítéletesek az idősebb munkavállalókkal szemben, és az idősebb munkavállaló egy fiataloknak való munkára jelentkezik.

Lee és Clemons (1985) az életkori sztereotípiák szerepének csökkenését tapasztalták a munkára való alkalmasság megítélésében, ha a kiválasztást végző szakemberek *strukturált interjút* alkalmaznak, illetve ha a *munkaköri követelmények pontosan definiálva* vannak. Tehát minél kevesebb releváns információval rendelkeznek a felvételiztetők, annál nagyobb a valószínűsége az implicit elméletek, ill. sztereotípiák megjelenésének. Sőt kedvezőbb döntés születik abban az esetben is, ha a személy *teljesítményére* vonatkozóan kapnak további *információkat* a vezetők. Ezt mutatják Avolio és Barrett (1987) eredményei is. Nem önmagában a kronológiai életkor határozza meg. Vizsgálati helyzetükben a munkakör pontos leírása mellett az egyik kísérleti csoport további információkat kapott a személy jellemzőiről az adott munka vonatkozásában. Az információ hatása erőteljesebbnek bizonyult, azaz ebben a helyzetben a fiatalabb és idősebb jelöltek között nem tettek olyan éles különbséget a vizsgálati személyek.

Chiu és munkatársai (2001) életkorral kapcsolatos kutatásaikba további változókat kapcsoltak: vizsgálták a *nemzeti jellegzetességek*, *szervezeti jellemzők* és egyéni jellegzetességek hatását az életkori sztereotípiákra. A nemzeti jellegzetességek feltárására egy Egyesült Királyságbeli, és egy hong-kongi minta adatait használták fel. A szervezeti hatásoknál (a) a szervezet méretét, (b) a nemzetgazdasági besorolását

(szolgáltató vagy termelő), (c) az életkorral kapcsolatos szervezeti irányelveit (alkalmaz-e ilyen a cég vagy sem) vizsgálták. Az egyéni jellegzetességeknél olyan változókkal dolgoztak, mint a személy neme, életkora, vezetői beosztása illetve, hogy milyen gyakran kerül kapcsolatba idősebb munkavállalókkal. A két minta szignifikáns eltéréseket mutatott. Az Egyesült Királyság válaszadói negatívabban ítélték meg az idősebb munkatársak alkalmazkodóképességét, viszont pozitívabban ítélték meg a munkahatékonyágukat, mint a hong-kongi válaszadók. Ezek a különbségek a szervezeti és az egyéni sajátosságok kizárása (regresszió analízis) mellett is fennmaradtak. A szervezeti változóknak csak egy esetben volt szignifikáns hatása az életkori sztereotípiák jellemzőire: ha a szervezet alkalmazott életkorral kapcsolatos irányelveket, akkor az pozitívan befolyásolta az idősebbek alkalmazkodóképességről vallottakat, de nem volt hatással a munka hatékonyságra. Az egyéni változók vizsgálata alapján azt találták, hogy minél idősebb egy munkavállaló, annál kedvezőbben nyilatkozik az idősebbekről, mind az alkalmazkodóképesség mind a munkahatékonyág vonatkozásában. A nők tendenciaszerűen pozitívabban ítélik meg az idősebbek alkalmazkodóképességét. Meglepő módon, akik gyakran illetve naponta vannak kapcsolatban idősebb munkavállalókkal nem ítélték meg őket pozitívabban, mint azok, akik egyáltalán nem állnak velük kapcsolatban. Ugyancsak nem találtak szignifikáns összefüggést az életkori sztereotípiák és a vezetői státusz között. (Chiu et al., 2001)

Redman és Snape (2002) iskolai tanárok körében végzett kutatása során azt vizsgálta, hogy az idősebb munkatárssal való *gyakoribb találkozás*, közös munka mennyiben változtatja meg az idősekről alkotott sztereotípiát. Chiu és munkatársai (2001) eredményeihez hasonlóan nem találtak összefüggést sem a hatékonyság sem az alkalmazkodás faktorban, tehát a személyes tapasztalatoknak a sztereotípiákra nincs hatással. A szerzők azt feltételezik, hogy nem a találkozások sűrűsége az, ami befolyásolja a hiedelmek tartalmát, hanem az ennek következtében kialakuló pozitív attitűd lehet rá hatással.

Vecchio (1993) kutatásában a szervezeti vezető *pozíció* és az életkor hatásait elemzi. Vizsgálatával arra hívja fel a figyelmet, hogy az előítéletek nem jelennek meg szükségszerűen, ha a beosztott idősebb a vezetőjénél. 292 középiskolai tanár körében végzett vizsgálatot annak érdekében, hogy feltárja az alkalmazott és a közvetlen felettesének életkora közötti különbség hatását a vezető-beosztott kapcsolatra, és az

egymásról való vélekedésre. Eredményei szerint, azok a beosztottak, akik idősebbek voltak a feletteseiknél jobb munkakapcsolatban voltak velük, sokkal kedvezőbben értékelték őket illetve nem kaptak semmivel sem rosszabb értékelést feletteseiktől, mint mások.

A *nem* és az életkor alapú diszkrimináció közötti összefüggések vizsgálata több kutatás tárgyát képezte. Ezek közül az Itzin és Phillipson (1995, in Duncan–Loretto, 2004) által menedzserek körében végzett vizsgálat kimutatta, hogy a vezetők szerint a nők a karrierjük csúcspontját 35 éves korukban érik el, szemben a férfiakkal, akik 45 éves koruk körül. Kimutatták azt is, hogy a „nőiesnek” tartott munkákat (pl. gondozás, takarítás) vélik a legmegfelelőbbben az idősebb dolgozók számára, illetve azt tartják, hogy a fiatalabb nők az anyai és családi szerepük iránt elkötelezettebbek, mint a munka iránt. Ezek alapján azt feltételezik, hogy a nők nagyobb mértékű életkor alapú diszkriminációt élhetnek meg bármely életszakaszukban, mint a férfiak. Tehát az életkor és a nemi hovatartozás nem csupán kiegészítik egymást, hanem „ráerősítenek” egymásra, ilyen értelemben a nők kettős veszélynek vannak kitéve, az életkoruk és a nemi hovatartozásuk szempontjából is kedvezőtlenebbül ítélik meg őket, mint a férfiakat.

Duncan és Loretto (2004) kimutatták, hogy a 45 év feletti és a 25 év alatti alkalmazottak sokkal inkább ki vannak téve az életkor alapú diszkriminációnak, ezen belül pedig a nőket inkább diszkriminálják, mint a férfiakat. Sőt vizsgálataik azt a nézetet is megerősítik, hogy létezik a *munkaerőpiacon egy kívánatos életkor*, a 25-44 év közötti. Vizsgálatukban a fiatalabbakkal szembeni diszkrimináció elsősorban a kevesebb fizetésben, juttatásokban fejeződött ki, az idősebbek inkább a képzési lehetőségekhez való hozzáférés nehézségére panaszkodtak.

2.4.3. Az életkori sztereotípiák szervezeti fókuszú megközelítései

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiakutatások nem foglalkoztak szervezeti változókkal, bár mint láthattuk bizonyos tényezők (a munkát betöltők életkora, munka-sztereotípiá, vezetők életkora és vélekedése) a szervezeti jellemzőkkel is összefüggésbe hozhatók, amelyek hatással vannak a vezetők döntéseire.

Perry és Finkelstein (1999) szerint idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiakutatásokban a szervezeti jellemzőkre (pl. struktúra, értékek és technológia) is figyelemmel kell lenni. Megközelítésük elsősorban teoretikus jellegű, de újszerű szempontokat emelnek ki az életkori sztereotípiák jelenségére vonatkozóan, a továbbiakban az általuk kiemelt négy szervezeti jellemzőt és hatásaikat tekintjük át.

2.4.3.1. Szervezet demográfiai jellemzői és a formális előléptetési szabályozók

Az alkalmazottakat érintő kiválasztási és előléptetési döntések egy illeszkedési folyamaton nyugszanak, amelyben a munkavállalóról rendelkezésre álló információk és a munkára vonatkozó információk együttesen vannak jelen. Mint azt az előzőekben láthattuk is, mindkét oldalon megjelenhet életkori sztereotípiák, amely diszkriminációhoz vezet. A szerzők feltételezik, hogy azokban a szervezetekben, amelyben a belső munkaerőpiacra építenek, azaz intenzív belső előléptetési, utódlástervezési rendszert működtetnek, több életkor-típusú munka van, és ezt a munka jelenlegi betöltői közvetítik. Tehát a szervezet demográfiai jellemzői és a formális előléptetési szabályozók együttesen eredményezik az életkor kiemelkedő szerepét.

2.4.3.2. Szervezet mérete

Továbbá azt is feltételezik, hogy a nagy, a fogyasztók és a hatóságok számára is „látható” cégekre kevésbé jellemző az életkor alapú diszkrimináció, mint a kisebb, a kívülállók számára kevésbé „látható” cégekre. Azaz, az ismert nagy cégek nem engedhetik meg maguknak a diszkrimináció megjelenését.

Ennek a feltételezésnek ellentmond Munnell és munkatársai (2006) vizsgálata, ahol a kisméretű, 100 fő alatti, és nagyméretű, 1000 fő feletti, szervezetek esetén jóval intenzívebb negatív attitűdöt tapasztaltak az idősebbekkel szemben, mint a közepes méretű szervezetek esetén. Bár tudjuk, a negatív attitűd nem feltétlenül vezet diszkriminációhoz, a negatív társadalmi megítélés mégis visszatartó erő lehet. Chiu és munkatársai (2001) kutatásában már megjelent vizsgált változóként a szervezet mérete, de nem mutatott összefüggést az életkori sztereotípiák használatával.

2.4.3.4. Technológia

A technológia is szerepet játszhat az életkori sztereotípiák szervezeti megjelenésében. A technológiailag magasan álló high-tech szervezetekben feltételezhető, hogy az életkor kiemelkedő tényező lesz az emberek megítélésében

éppen az alkalmazott új technológia jellege miatt. Ennek köszönhetően több életkor-típusú munkakört tartanak fent, mint az alacsonyabb technológiai színvonalon működő szervezetek.

2.4.3.5. Szervezeti értékek és szervezeti kultúra

A szervezeti értékeket is magába foglaló szervezeti kultúra a szervezetben elfogadott vélekedések, alapvetések rendszereként hatással lehet a szervezetben megjelenő életkori sztereotípiák tartalmára, megjelenésére.

Azok a szervezetek, amelyek szervezeti értékeik között hangsúlyozzák a fiatalos értékeket (kreativitás, flexibilitás) valószínűleg több életkor-típusú munkakörrel rendelkeznek, mint amely szervezetekben nem ilyen értékek hangsúlyosak. Sőt, azokban a szervezetekben, ahol inkább az egyenlőség és a sokszínűség jelenik meg értéként, jóval kisebb az életkor szerepe a munkakörök betöltésében illetve a dolgozók megítélésben.

Ezt a feltételezést támasztja alá Chiu és munkatársai (2001) az életkori sztereotípiák és szervezeti jellemzők összefüggéseinek vizsgálatára irányuló kutatásai. Azokban a szervezetekben, ahol életkorral kapcsolatos irányelveket alkalmaztak a munkavállalók pozitívabban vélekedtek az idősebbek alkalmazkodóképességével kapcsolatban.

McDonald (2003) japán vállalatok munkavállaló körében végzett vizsgálata a dolgozók és a szervezet iránti attitűdök feltárására irányult. Eredményei szerint a munkavállalók demográfiai csoportjain belül (életkor, nem, foglalkoztatás módja) a vélekedések heterogének voltak az egyes csoportok vonatkozásában, ugyanakkor az egyes vállalatok dolgozói körében kimutathatóak voltak közös vélekedések, értékek. A vizsgálat rávilágít arra, hogy a szervezeti kultúra, mint érték közvetítő egységesítő erővel bír a tagok számára, de a demográfiai mutatók alapján képzett tagság nem feltétlenül vezet egységes nézetekhez, például az idősek megítélése az idősek részéről sem egységes. Ez az eredmény is felhívja a figyelmet arra, hogy az életkori sztereotípiák-kutatásokba a szervezeti jellemzőket is be kell vonni.

2.4.4. Az életkori sztereotípiák foglalkoztatásban való megjelenésének elvi kerete

A foglalkoztatásban megjelenő sztereotípiák és következményeik pontosabb megismeréséhez és elemzéséhez a ma széles körben ismert szociális kategorizáció és szociális identitás elmélet sikeresen alkalmazható.

A szociális kategorizáció és szociális identitáselmélet szerint a kategorizáció a csoportok interakciójának természetes velejárója. Ugyanakkor azt is hangsúlyozza, hogy az emberi megismerés szociális jellegű, azaz az egyén által használt kategóriák és a csoportosítás dimenziói is a társas környezetből származnak. A szociális identitás elmélet szerint az egyéni identitás nagy része kitüntetett csoporttagságokból származik. Az ember társas összehasonlításokat és kategorizációt végez, melynek során eltérő módon értékeli saját és a külső csoport tagjait: a saját csoportot kedvezőbben ítéli meg a külső csoportnál, minimalizálja a saját csoporton belüli különbségeket és felnagyítja a külső csoport különbségeit. Az elmélet szerint a saját és a külső csoport közti különbségtétel a pozitív szociális identitás fenntartását szolgálja, ezért a megfigyelő egyéni jellegzetességei, ezen belül életkora, is fontosak a kategorizációban. (Tajfel–Turner, 1986)

Finkelstein és munkatársai (1995) korábbi kutatások meta-analízisével négy szociálpszichológia jelenségre hívják fel a figyelmet munkahelyi szituációban: (1) belső-csoport iránti elfogultság, (2) információk a munkáról, (3) feltűnő vonás, (4) munka-sztereotípiák.

(1) *A saját-csoport külső-csoport elméletet* kiterjesztve az életkori sztereotípiákra azt várhatjuk, hogy a fiatalabbak a fiatalokat, az idősebbek az idősebbeket ítélik meg kedvezőbben. Vizsgálataik eredményei bizonyították, hogy a fiatalok a fiatalabb dolgozókat sokkal kedvezőbben értékelték (képzettség, fejlődőképesség, fizikai munkavégzés képessége), mint az idősebbeket. Az idősök értékelésében viszont pozitív értéként emelkedett ki a stabilitás, mint az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák egyik elválaszthatatlan jellemzője. A fiatalokkal szemben az idősebbek kevésbé bizonyultak elfogultnak saját csoportjukkal szemben, tehát kisebb mértékben vélekedtek sztereotip módon az idősebb munkavállalókról. Ennek háttérében

feltételezhetően az életkori változásokkal kapcsolatos több ismeret, a nagyobb élet- és szervezeti tapasztalat áll. Tehát várhatóan a fiatalabbak nagyobb valószínűséggel diszkriminálják az idősebb munkavállalókat, mint az idősebbek. (Finkelstein et al., 1995)

(2) *A munkára vonatkozó információk megközelítés* alapján a szerzőknek az a feltevése, hogyha egy információ inkonzisztens a kategóriával az a célszemély individualizációját eredményezi a sztereotípiák alapján történő megítélésével szemben, azaz a hozzáadott információ a benyomás-kialakítás központi jegyeit átszínezheti. Vizsgálatainkban azt találták, hogy a fiatalabb munkavállalókat az adott információ jellegétől (pozitív-munkához szükséges, negatív- munkavégzés szempontjából hátrányos) függetlenül magasabbra értékelték a fejlődés és a munkának való megfelelés vonatkozásában. Ezzel szemben az idősebb munkavállalók fejlődőképességét csak abban az esetben értékelték magasabbra, ha további pozitív információt kaptak róluk az értékelők. (Finkelstein et al., 1995)

(3) *Az életkor, mint feltűnő vonás* megközelítés szerepet játszik a sztereotipizálásban. Ha valakinek vannak hiedelmei vagy implicit személyiség-eleméletei arról, hogy valaki egy adott jellegzetesség birtokában hogyan viselkedik, és ha ezeket a viselkedéseket kedvezőtlennek tartják, akkor valószínűleg a kategóriába tartozás miatt a személy megítélése is kedvezőtlen lesz. Ha az életkort ilyen szembetűnő jellemzőnek vesszük, akkor feltételezhetően az idősebb és fiatalabb dolgozók összehasonlítása esetén az idősebbek megítélése kedvezőtlenebb lesz, viszont, ha nem kell összehasonlítást tenni, hanem az idősebb vagy a fiatalabb dolgozó értékelése a feladat, ilyen jellegű lényeges eltérés nem tapasztalható. Lee és Clemmons (1985) eredményei szerint az idősebb dolgozók kapcsán kedvezőbb döntések születtek abban az esetben, ha a döntéshozóknak nem kellett választaniuk az idősebb vagy fiatalabb dolgozó között. Sőt Cleveland és munkatársai (1988) azt is kimutatták, hogy minél kisebb az idősebbek aránya a jelentkezők között, annál nagyobb a jelentősége az életkornak, azaz ha növekszik az idősek aránya a jelentkezők között, úgy csökken a magasabb életkor jelentősége a megítélésben.

(4) *A munka-sztereotípiák elmélete* a személyek kategorizációjával párhuzamosan a munkák kategorizációjával is számol, és azt feltételezi, hogy az idősebb

munkavállalókat azokban a munkakörökben ítélik meg kedvezőbben, amelyekről úgy tartják, hogy az idősebbeknek valók, a fiatalokat pedig a fiataloknak való munkakörökben értékelik kedvezőbben. A kutatási eredmények szerint a fiatalabb dolgozókat rátermettebbnek ítélték a fiatalabbaknak való munkakörökben, mint az idősebbeket, de nem találtak eltérést a fiatalabbak és az idősebbek megítélésében az időseknek való munkák vonatkozásában. A meta-analízis tehát nem támasztotta alá a munka-sztereotípiá nézeteit (Finkelstein et al., 1995). Viszont Cleveland és munkatársai (1988) szerint minél inkább növekszik az idősek aránya a jelöltek között, annál inkább eltolódnak az érintett munkáról vallott életkori nézetek fiatalról a középkor irányába, ezért összességében azt mondhatjuk, hogy a munka-sztereotípiá nem szilárd, hanem információk hatására változhat (pl. a jelentkezők összetétele, a munkára vonatkozó életkorral összefüggő további információk). Cleveland és Landy (1983) kutatása is rávilágított arra, hogy nem pusztán a kronológiai életkor befolyásolja a különböző életkorhoz illő munkákhoz való illeszkedést, hanem sokkal inkább a dolgozó viselkedési mintázata van rá hatással.

2.5. Individuális különbségek az életkori sztereotípiák használatában

Az életkori sztereotípiák használatának individuális különbségeiben feltételezésünk szerint a személyiségjellemzőknek is szerepük lehet.

A Rokeach nevéhez köthető kognitív stílus, mint személyiségjellemző a társadalomról való gondolkodás jellegzetes módját jelöli, és az előítélet gyökerét az intrapszichés megismerési folyamatok (észlelés, gondolkodás, ítéletalkotás) sajátosságaiban keresi. Az általa megkülönböztetett nyílt és zárt gondolkodás közti eltérés abból származik, hogy a személy milyen mértékben hagyatkozik saját tapasztalataira, illetve veszi át mások nézeteit. A nyílt gondolkodás együtt jár a pozitív önképpel, önbizalommal és az autonómia magasabb fokával, és a személy elsősorban a saját tapasztalataira támaszkodva ismeri meg a világot, ezzel szemben a zárt gondolkodású személy lényegében nélkülözi az öntudatot és a pozitív világszemléletet, hajlamos mások nézeteinek átvételére és követésére, és a másoktól átvett nézetek szűrőjén keresztül szerez tapasztalatokat a világról (Ehrlich, 1978 in Hunyady, 2005). A megközelítés

szerint a sztereotípiák használata, mint a szociális megismerést leegyszerűsítő kategorizációs folyamata, elsősorban a zárt gondolkodás jellemzőjeként jelenik meg (Barker, 1963 in Kruglanski, 2005), de ezen összefüggéseknek az életkori sztereotípiákra vonatkozó empirikus vizsgálatára nem találtunk példát. Ugyanakkor léteznek kutatások a kognitív stílus későbbi, motivációs megközelítései (lezártságra illetve struktúrára való igény) és a szociális kategorizáció közötti összefüggések feltárására, és bizonyítottan van együttjárás ezen motivációk magas értékei és a sztereotípiák erőteljes használata között (Moskowitz, 1993; Neberg–Newsom, 1993; Webster–Kruglanski, 1994)

2.6. Az életkor alapú diszkrimináció átélése és következményei munkahelyi környezetben

Az életkor és a munkateljesítmény kapcsolatának gyenge jellege ellenére a munkaerőpiacon erőteljes diszkrimináció figyelhető meg az életkor alapján: a fiatalabbakat előnyben részesítik az idősebb munkavállalókkal szemben. Ennek következményeként intrapszichés hatásokat figyelhetünk meg, amelyek az egyén énképét, önbecsülését, énhatékonyságának megítélését erőteljesen aláássák.

Azok a személyek, akik a munkahelyükön diszkriminációt élnek át, ezen élményeikhez hozzáigazítják a szervezet iránti attitűdjeiket illetve kötődésüket. A diszkriminatív intézkedések hatására az az érzés fog bennük kialakulni, hogy nem kellően megbecsültek, sőt alulértékelték a szervezet és tagjai szempontjából. Egyéni szinten tehát az átélt diszkrimináció negatív affektív válaszokat eredményez, befolyásolja az egyén elköteleződését a szervezet iránt, a munkahelyi elégedettséget, sőt stresszor tényezőként is hathat. Az életkor, mint jelentős egyéni jellemző a szociális identitás alapjául is szolgál. Azok a jellemzők, amelyek az életkori csoportba való tartozáshoz társas szinten asszociálódnak az énfogalom részét képezik.

2.6.1. Kollektív relatív depriváció

A kollektív relatív depriváció (Runciman, 1966 in Brown, 1995) vagy viszonylagos hiány jelensége szerint a személy érzékeli a különbséget aközött, amivel ténylegesen rendelkezik, és aközött, amivel jogosan rendelkeznie kellene, azaz a személy életkori csoporthoz való tartozása alapján hasonlítja össze magát más, kedveltebb életkori csoporttal, és tapasztal meg így kedvezőtlen bánásmódot. A viszonylagos hiány nyugtalanító tényezőként jelenik meg, sőt minél nagyobb a megélt depriváció mértéke, annál motiváltabbak ezen társadalmi csoportok a szociális helyzetük megváltoztatására. Munkahelyi környezetben feltételezhetően az idősebb munkavállalók elégedetlenségével, alacsony OCB viselkedésével, illetve alacsonyabb teljesítménnyel hozható összefüggésbe.

2.6.2. Elhelyezkedési esélyek csökkenésének anticipációja

Hipotetikusan több összefüggést is feltételezhető. Az életkori diszkrimináció észlelése szervezet iránti alacsonyabb érzelmi elköteleződést eredményezhet, ugyanakkor paradox módon az életkor alapján történő diszkrimináció átélése a szervezet iránti hosszabb távú elköteleződéssel is járhat. A diszkrimináció átélésével a személy csökkenni látja annak a lehetőségét, hogy máshol elhelyezkedhet, tehát úgy értékeli a helyzetét, hogy az alkalmazhatósága vagy összességében a munkaerőpiaci értéke csökkent. Tehát a diszkrimináció átélése az egyéni elégedettség csökkenése mellett nagyobb mértékű szervezet iránti ragaszkodást is eredményezhet az egyén részéről.

Snape és Redman, (2003) kérdőíves vizsgálati módszer segítségével igazolták, hogy a diszkrimináció észlelése valóban csökkenti az érzelmi elköteleződést a szervezet iránt. Ennek ellenére az idősebbek hosszabb elköteleződése időben hosszabb, jóval inkább kényszer jellegű, és a munkaerőpiaci hátrány anticipálásán alapul. Ennek a helyzetnek a mielőbbi megszüntetésére irányul az egyénnek a nyugdíjba vonulásra való törekvése: összefüggést találtak az átélt életkori diszkrimináció és a korai nyugdíjba vonulás között.

2.6.3. Rejuvenilizálódási törekvések

Itzin és Phillipson (1995, in Duncan és Loretto, 2004) arra a megállapítására alapozva, hogy a nők nagyobb életkor alapú diszkriminációt élnek meg azt találta, hogy az életkor kapcsán felmerülő korlátokat a nők internalizálják és úgy próbálnak felülkerekedni néhányukon, hogy igyekeznek mindent megtenni annak érdekében, hogy fiatalnak látszanak.

2.6.4. Életkori diszkrimináció, átélt stressz és a társas támogatottság szerepe

Redman és Snape (2006) rendőrök körében végzett kutatásokat az észlelt életkor alapú diszkrimináció pszichés hatásaira vonatkozóan. Elsősorban nemi és faji diszkrimináció területén végzett kutatásokra alapozva abból indultak ki, hogy a diszkrimináció hatására az egyén stresszt él át, és ennek következtében csökken a munkával és az étellel való elégedettsége, a munkába való elmélyülése, az érzelmi és a normatív elköteleződése, csökken a munka által jelentett presztízs, ugyanakkor pedig növekszik a hosszú távú szervezeti elköteleződése és a visszavonulásra, illetve kilépésre való hajlama. A szerzők korábbi stresszkutatások alapján feltételezték, hogy a munkahelyi környezetben a szociális támogatottság jelentőséggel bír, csökkenti az észlelt stressz mértékét és pszichés következményeit. Vizsgálatukban a munkahelyi társas támogatottságot és az átélt életkor alapú diszkrimináció mértékének összefüggését vizsgálták. Eredményeik igazolták az életkor alapú diszkrimináció stressz-keltő jellegét,

A stressz által kiváltott negatív hatások nemcsak a szervezeti életre korlátozódnak, hanem az étellel való elégedettségre is kihatással vannak. A társas támasz nem bizonyul „villámhárítónak” az észlelt életkor alapú diszkrimináció következményei kapcsán, de a munkahelyen kívüli (barátok, család) társas támogatottság sincs befolyással a szervezetre vonatkozó attitűdökre, sőt egyenesen ellenkező hatást vált ki, felerősíti a szervezettel kapcsolatos negatív érzéseket. Kaufmann és Beehr (1986) nyomán ez a legnagyobb valószínűséggel azzal magyarázható, hogy a támogató csoport tagjai helyt adnak a diszkriminációt átélt személy szervezettel kapcsolatos negatív érzelmeinek a kifejezésére, és ezáltal a diszkriminációnak az attitűdökre gyakorolt negatív hatásai felerősödnek.

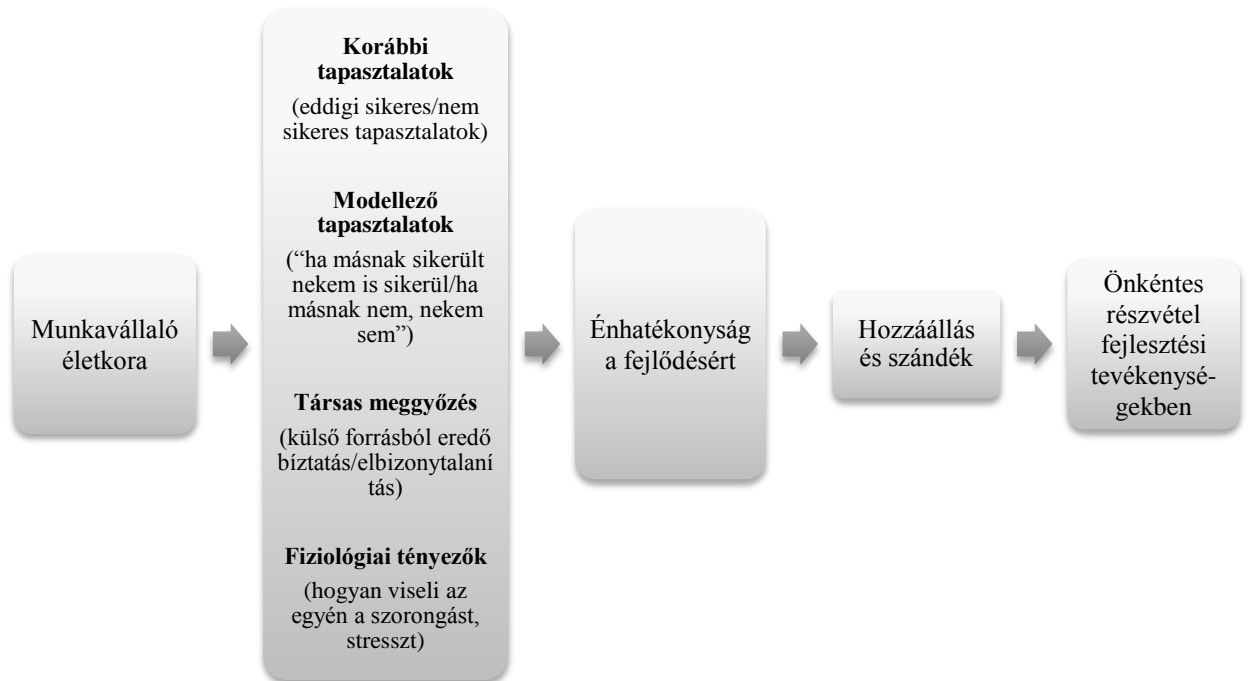
A mai világ gyorsan változó munkahelyei, a dolgozók folyamatos továbbtanulása és készségfejlesztése egyre fontosabbá válnak egy versenyképes szervezet fenntartásában. A munkahelyi viselkedést vizsgáló kutatások azt találták, hogy az idősödő munkavállalók kevésbé vesznek részt továbbképzéseken, mint fiatalabb társaik (pl. Cleveland és Shore, 1992). Az eddig létező magyarázatok a közelgő nyugdíjba vonulás illetve a szervezetek csökkent hajlandósága arra, hogy olyan dolgozóba fektessenek, akik nemsokára elhagyják munkahelyüket.

Ezzel szemben a karrierhez kapcsolódó tanulás és készségfejlesztés vonatkozásában Maurer (2001) az énhatékonyság csökkenését feltételezi az életkor előrehaladtával. Vizsgálatai bizonyítják, hogy az életkor együttesen a szervezeti, szociális és vezetési tényezőkkel hozzájárul az énhatékonyság, az önbizalom csökkenéséhez a tanulással, fejlődéssel kapcsolatban. Tehát az idősebb dolgozók kisebb aktivitása a különböző fejlesztési programokban többek között az énhatékonyság csökkenésével is magyarázható.

Az énhatékonyság az egyén hiedelme arról, hogy hogyan tud teljesíteni egy specifikus feladatban, tulajdonképpen egyenlő az önmagába vetett hittel. Minél magabiztosabb az ember abban, hogy sikeresen el tudja végezni a feladatot, annál valószínűbb, hogy részt vesz a feladatban. Az énhatékonyság a karrierhez kapcsolódó készségek fejlesztése szempontjából annyit tesz, hogy az egyén elhiszi, hogy ezeket a készségeit sikeresen fejleszteni tudja. Ugyancsak fontos kapcsolat van az énhatékonyság és a továbbképzéssel való attitűdök, szándékok és a benne való önkéntes részvétel között. (Maurer, 2001). Az énhatékonyság egy olyan személyiségjellemző, amely változtatható és fejleszthető, ezért fontos, hogy mind több tudást szerezzünk e jelenségről és lehetséges módszerekről munkahelyi környezetben.

Több érv is szól amellett, hogy az énhatékonyság az életkor előrehaladtával csökken. Az énhatékonyság kialakulásában kulcsfontosságúak azok a szervezeti, szociális, pszichológiai és fiziológiai folyamatok, amelyek hátrányosan befolyásolhatják az énhatékonyságot az életkor növekedésével. A saját énhatékonyság megítélését 4 forrás határozza meg: (1) a korábbi tapasztalatok, (2) a modellező tapasztalatok, (3) a társas meggyőzés és a (4) fiziológiai tényezők. (Bandura, 1977 in Kulcsár, 1998)

A munkavállaló életkorának, énhatékonyságának és a karrier szempontjából fontos képességek fejlődésének összefüggéseit a 2. számú ábra szemlélteti.



2. számú ábra. Dolgozói életkor és énhatékonyság modellje a karrier szempontjából fontos képességek fejlődésére. in Maurer, 2001, 125. o.

Korábbi tapasztalatok: ezek a múltban sikeresen elvégzett feladatokat jelölik, azt hogy az egyén képes volt uralni és végrehajtani a rá bízott munkát (Bandura, 1977 in Kulcsár, 1998). Minél több ilyen tapasztalata van az egyénnek és minél frissebbek ezek az emlékek annál magasabb az illető énhatékonysága. Könnyen belátható, hogy a szociális és szervezeti folyamatok is hozzájárulhatnak az egyén énhatékonyságának csökkenéséhez: kutatások azt találták, hogy az idősebb dolgozók ritkábban vesznek részt a tréningeken és emellett a teljesítményük is gyengébb, mint a fiatalabb dolgozóké. A csökkent teljesítmény idővel csökkent énhatékonyság megítélést eredményez. Emellett a szervezetek hajlamosak rutinfeladatokat adni az idősebb dolgozóknak összetettebb feladatok helyett, pedig ezek a nehezebb, komplexebb feladatok jó táptalajt nyújtanának a fejlődéshez. (Salthouse - Maurer, 1996, Stagner, 1985; Price, Thompson - Dalton, 1975 idézi Maurer 2001). Sőt arra is vannak adatok, hogy az idősebb dolgozókat ritkábban helyezik át és ritkábban tapasztalnak meg változtatásokat a munkájukban (ezek mind fejlődési lehetőséget jelentenének). Nem vonják be őket tréningekbe azok alapján a hiedelmek alapján, miszerint az idősebbek

nem tudnak tanulni illetve túl közel vannak a nyugdíjhoz. Ezek az eredmények összhangban vannak az idősebbekkel szembeni sztereotípiákkal, azok következményeinek is tekinthetők. Mindebből azt a következtetést lehet levonni, hogy az idősebb dolgozók kevesebb tréningbeli és fejlődési tapasztalattal rendelkeznek, ami énhatékonyságuk csökkenését eredményezi. (Maurer, 2001)

Modellező tapasztalatok: amikor az egyén hozzá hasonló embereket figyel meg, amint azok sikeresen végrehajtanak egy feladatot, akkor az egyén énhatékonysága nő (Bandura, 1977 in Kulcsár, 1998). Amikor azonban sikertelenséget figyel meg, ez negatív hatással lesz a megfigyelő énhatékonyságára. Mivel az idősebb dolgozók kevésbé vesznek részt fejlesztői programokban ezért nekik kevesebb lehetőségük van, hozzájuk hasonló egyéneket megfigyelni, ahogy egy feladatot sikeresen végrehajtanak (Maurer, 2001). Ehhez hozzáadódnak még olyan sztereotípiák, hogy az idősebb dolgozók kevésbé befogadók az új ötleteket illetően, kevésbé képesek a tanulásra, és kevésbé rugalmasak, mint fiatalabb munkatársaik (Rosen és Jerdee, 1976a, 1976b). Gyakori továbbá, hogy az idősebb dolgozók észreveszik magukon memóriájuk gyengülését, amihez társulnak az olyan meggyőződések, hogy korral az ember meglassul, szétszórt és feledékeny lesz. Emiatt ugyancsak kevésbé érzik képesnek magukat új készségek elsajátítására, noha a helyzetük nem olyan súlyos, mint ahogy azt képzelik (Maurer, 2001)

Társas meggyőzés: számos forrása az információnak segíthet az egyén megerősítésében, hogy képes elvégezni egy feladatot (Bandura, 1977 in Kulcsár). Ilyen forrás lehet a biztatás, támogatás, pozitív visszajelzések a kollégáktól, felettesektől, barátoktól és családtól. Összefüggést találtak a pozitív visszajelzés a munkatársaktól és felettesektől valamint a fejlődési programokban való részvételi arány között (Tharenou et al. 1994, idézi Maurer, 2001). A szociális támogatás hiánya negatívan is hathat az énhatékonyságra. Cleveland és Shore, (1992) azt találták, hogy az idősebbek kevesebb tanácsot kapnak a feletteseiktől illetve kevesebb interakciót folytatnak velük. Valószínűsíthető tehát, hogy az idősebb dolgozóknak kevesebb lehetőségük van támogatást és biztatást kapni a munkatársaktól, feletteseiktől és más emberektől. (Maurer, 2001)

Fiziológiai tényezők: ezek közé tartozik a szorongás, arousal, az egészség és maga az énhatékonyság egy feladattal kapcsolatban (Bandura, 1977 in Kulcsár, 1998). A szorongás forrása lehet például az idősebb dolgozók teljesítménnyel kapcsolatos negatív tapasztalatai, félelem a kudarctól. Az egészségi tényezők is fontosak lehetnek az egyén énhatékonyságában, mert hátráltathatják a dolgozót feladatának pontos végrehajtásában. (Maurer, 2001)

3. Az időskori kognitív változások

3.1. A kognitív folyamatok jellegzetességeinek megváltozása az életkor előrehaladtával

Baltes és munkatársai (1992a) az öregedés olyan elméleti megközelítését javasolják, amely figyelembe veszi az emberi fejlődés élethosszig tartó folyamatának jellegzetességeit, sőt ezen belül megkülönböztetett figyelmet fordítanak a kognitív fejlődés változásaira. A fejlődés lélektani megközelítés hangsúlyozza az emberi fejlődés folyamat-jellegét és erőteljes kulturális és történelmi meghatározottságát. A kognitív változások megragadására kidolgoztak egy heurisztikus modellt, melynek két összetevője az intelligencia pragmatikája és mechanikája.

Elméletük megalapozásához a fluid és a kristályos intelligencia elméletet használták fel (pl. Cattell, 1971; Hron, 1970 in Baltes et al., 1992a). Feltételezték, hogy a fluid intelligencia a korai felnőttkorban éri el kapacitásának felső határát és az életkorral folyamatosan hanyatlik. A kristályos intelligencia viszont az életkor előrehaladtával éri el működésének magasabb szintjét, sőt feltételezték, hogy bizonyos területen gyarapodást is mutathat.

Baltes és munkatársai (1992a) megközelítése szerint az intelligencia tehát mechanikára és pragmatikára bontható, amelyek eltérő működési elvekkel, tartalmakkal rendelkeznek. Ezek egyben az elme hardverének illetve szoftverének is tekinthetők (részletesen *l. 3. számú ábra*). Működésüket tekintve éles határ nem vonható a kettő között, inkább egymással kölcsönhatásban működnek, eltérő folyamatokhoz eltérő mértékben járulnak hozzá.

Mechanika	Pragmatika
Alapvető információfeldolgozás: <ul style="list-style-type: none"> ▫ szenzoros információfelvétel ▫ vizuális és motoros emlékezet ▫ egyszerű diszkrimináció és kategorizáció 	A világgal és az emberi viszonyokkal kapcsolatos tárgyi és műveleti tudás <ul style="list-style-type: none"> ▫ írás, olvasás ▫ problémamegoldás
Tudásmentes, tartalommentes	Tartalomban gazdag
Eredete: biológiai evolúció, univerzális	Kultúrafüggő, szocializációval sajátítjuk el
Genetikai különbségek	Tapasztalaton alapuló különbségek
Hardware	Software
Ki van téve az időskori hanyatlásnak, veszteségek	Hanyatlásnak ellenáll, sőt fejlődik, nyereségek

3. számú ábra. Az intelligencia mechanikája és pragmatikája. (Baltes et al., 1992b. in Czigler, 2000)

Az öregedés hét téziséből álló keretét Baltes és munkatársai, (1992a) dolgozták ki, amely az emberi öregedés természetéről vallott nézetek tudományosan igazolható jellemzőit foglalja össze. Ezt mutatjuk be a *4. számú ábrán*.

1. Számos lehetőség (fejlődési tartalékkapacitás) van öregkorban
2. Öregedéssel járó veszteség jelentkezik az elme fluid mechanikájában
3. A tudás (kognitív pragmatika) gazdagítja az elmét, és kompenzálni tudja a kognitív mechanikában bekövetkező veszteségeket.
4. Az öregedés során a nyereségek és a veszteségek közötti egyensúly kevésbé pozitívvá válik, vagy akár negatívvá is lehet
5. Az én (self) is a megküzdés és az integritás fenntartásának erős (rugalmas) rendszere.
6. Az öregedés menetében jelentős az egyének közötti különbség (heterogenitás).
7. Fontos különbséget tenni a normális, az optimális és a patológiás öregedés között.

4. számú ábra. Az öregedés hét téziséből álló kerete (Baltes et al., 1992b, in Czigler, 2000, 143. o.)

ad1. A kognitív mechanika plaszticitásának igazolására a kognitív tréningprogramokban kapott eredmények szolgálhatnak. A kutatások demonstrálták, hogy az idős emberek képesek új ismeretek elsajátítására és a teljesítményszintjük növelésére. Feltételezhető tehát, hogy az egészséges öregedés során az elme mechanikája megtartja képességeit, sőt a benne lévő tartalékok aktivizálódhatnak ezzel segítve elő újabb tanulási folyamatok sikerességét. A kognitív pragmatikában bekövetkező pozitív változások igazolására a bölcsesség kutatások szolgálhatnak bizonyítékkal. A bölcsesség úgy

definiálható, mint „szakértő tudás az élet alapvető gyakorlatában (pragmatikájában), amely kivételes belátását és ítéletalkotást tesz lehetővé az emberi állapot komplex és bizonytalan dolgaiban is” (Baltes et al., 1992b, 146. o.) A bölcsesség definiálása mellett Baltes és munkatársai azonosították a bölcsesség öt lényeges kritériumát is (*l. 5. számú ábra*), amelyek a bölcsességkutatásokban nyert minőségi és mennyiségi válaszok értékelését tette lehetővé.

Kritérium	Példák
1. Tárgyi tudás	Ki? Mikor? Hol? Specifikus tudás, példák, variációk Általános tudás az érzelmekről, a sebezhetőségről, az összetett lehetőségekről
2. Műveleti tudás	Az információszerzés stratégiái, döntéshozatal, tanácsadás A tanács ütemezése Az érzelmi reakciók figyelemmel kísérése Költség-, nyereségelemzés heurisztikái
3. Élettartam kontextualizmus	Valószínű életfolytatás Társadalmi, történeti és egyéni kontextus Kontextuális konfliktusok és feszültségek
4. Relativizmus	Vallásos és személyes preferenciák Jelenlegi és jövőbeli értékeke, célok, motívumok Kulturális és történelmi relativizmus
5. Bizonytalanság	Nincs tökéletes megoldás Nyerések, veszteségek optimalizálása a jövő nem jósolható be teljesen

5. számú ábra. A bölcsesség öt kritériuma. (Baltes et al., 1992b, in Czigler, 2000, 147. o.)

A bölcsesség kutatások kezdeti lépései meggyőzőek abban a tekintetben, hogy nem igazolták az idősök gyengébb teljesítményét illetve azokban a feladatokban, amelyekben az élettapasztalatra, a tudás felhalmozására és kifinomultságára van szükség az idősebbek teljesítménye fokozott. Ugyanakkor a szerzők azt a megállapítást is teszik, hogy a kognitív, személyes és szociális tapasztalatokon kívül a bölcsesség kialakulásához még három lényeges szempont szükséges: sok tapasztalat az élethelyzetek, emberi állapotok vonatkozásában, oktató vezette gyakorlás, és motiváció a generativitásra illetve a helyzetek, szituációk megértésére. (Baltes et al., 1992b)

ad2. Az elme fluid mechanikájában az idősődéssel kognitív potenciál- és terjedelem csökkenés tapasztalható. Ez a megállapítás 65 év feletti személyek mnemotechnikai eljárás elsajátítása után történő tanulási folyamatainak megfigyelésén alapul (Baltes et

al., 1987, 1992 in Baltes et al., 1992a). Mindamellett, hogy az idősök képesek voltak elsajátítani a tanuláshoz ezt a módszert, és gyakorlással átlag feletti teljesítményt értek el, a fiatalokkal összehasonlítva idősök még fokozott gyakorlással sem tudták elérni a fiatalok teljesítményszintjét. Ez a jelenség tehát idősödési veszteségként fogható fel.

ad3. Felmerül a kérdés, hogy az elme fluid mechanikájában bekövetkező veszteség következtében valóban törvényszerű-e a teljesítményromlás. Baltes és munkatársai (1992a) szerint a tudás, mint kognitív pragmatika, módosíthatja, gazdagíthatja, kompenzálhatja a kognitív mechanika hiányosságait. Az egyénre jellemző kognitív potenciál az, amellyel kifejezhető a mechanika és a pragmatika együttes működése, kölcsönös egymásra hatása. Ilyen értelemben az egyikben bekövetkező negatív változás a másik teljesítményének fokozásával kompenzálható. Salthouse és Sauls (1987) gépirónők teljesítményét elemezte. Az idősebbek kognitív mechanikában meglévő deficitjei (gyengébb pszichomotoros és reakciókészségek) ellensúlyozhatóak az anticipációs olvasással (a legépelendő szöveg mennyisége, amit egyszerre képes áttekinteni), azaz a pragmatikában megjelenő tudással.

ad4. Az életkor előrehaladtával a veszteségek a biológiai öregedésnek köszönhetően fokozódnak. A feltételezett nyereség-veszteség dinamika a veszteség irányába mozdul el. (Baltes et al., 1992a)

ad5. Az önértékelés és a személyes kontroll érzése a terület fontos kutatási iránya. A nyereség-veszteség dinamikában történő elbillenés a veszteségek irányába nem jár együtt az énkép romlásával. Az én jelentős rugalmas és adaptív kapacitása révén rendezi és újraszervezi a változó élettapasztalatokat az én-integritás megőrzése érdekében. Ez, mint védőpajzs óvja meg a személyt a negatív élményektől. Az integritás megőrzésének hatékonyságában szintén nagy egyéni különbségek mutatkoznak. (Baltes et al., 1992a)

ad6. Az öregedés nagy egyéni változatosságára hívja fel a figyelmet Schaie (1994) is, aki longitudinális vizsgálataival igazolta, hogy az intelligencia az életkor előrehaladtával nagy egyéni változatosságot mutat, és nincs lineáris összefüggése az életkor növekedése és az intelligencia hanyatlása között, azaz az idősödés mintázata nem általánosítható, és nem univerzális az idősök körében.

ad7. Normális öregedés alatt azt értjük, hogy a személy nyílt fizikális vagy mentális betegség nélkül öregszik meg. Az optimális öregedés azt jelenti, hogy az öregedés a legjobb személyes és környezeti feltételek között megy végbe. Az optimális öregedés eszméje pozitív jövőképet sugall az egyén számára. Patológiás öregedésről pedig akkor beszélünk, amikor bizonyított a fizikai vagy mentális betegség léte. A patológiás öregedés minőségileg változtatja meg az egyén életét és az öregedésről vallott nézeteket is. (Baltes et al., 1992a)

3.1.1. Az öregkori bölcsesség

Engländer (2004) és Farkas és Engländer (2008) figyelemreméltó kutatásai az öregkori bölcsesség létezésére keresett bizonyítékot az öregkori ítéletalkotás és döntéselőkészítő folyamatokban.

Engländer (2004) is azon az állásponton van, hogy az idősök gondolkodása minőségében tér el a fiatalabbak gondolkodásától, tehát nem lehet az időskori gondolkodást kizárólag a leépüléssel jellemezni. Az általa elfogadott fluid és kristályos intelligencia megközelítés szerint, az idősekre a kristályos intelligencia dominanciája a jellemző. A kristályos intelligencia a köznyelvben, mint öregkori bölcsesség van jelen, és arra utal, hogy bizonytalan választási helyzetek, döntési folyamatok során az élettapasztalatok felhasználásával segítséget adjon. Ez tehát az intelligenciának egy pragmatikus formája, amely következtében a gondolkodás elsősorban cselekvésre fókuszál, azaz a döntésre irányul ítéletalkotási helyzetben. A cselekvés-fókusz együtt jár az analógiás helyzetfelismeréssel, intuitív ítéletalkotási formák (pl. heurisztikák) fokozott alkalmazásával, illetve a magabiztossággal, azaz a saját ítéletek helyességébe vetett hittel.

Az öregkori bölcsesség létének bizonyítására kísérletes módon keresett választ, a bizonytalanságban történő ítéletalkotás vizsgálatára alkalmazott módszerek segítségével. A feltételezéseket három területen vizsgálta: 1. az ítéletalkotás, 2. az új információk kezelése és gyűjtése, 3. az időperspektivikus kockázateszlelés terén. A vizsgálatban 20 és 30 év közötti illetve 60 éven felüli személyek vettek részt. A kapott

eredmények igazolták, hogy az időskori ítéletalkotás eltér a fiatalokétól. Ezeket részletezzük az alábbiakban.

3.1.2. Az ítéletalkotás terén született eredmények

A szemlélet realiztikussága kapcsán azt vizsgálták, hogy a vizsgálati személyek milyen számosságot, nagyságot, intervallumot éreznek hihetőnek, azaz reálisnak. Ennek az elhithető intervallumnak a becsléséből nyerhető a szemléleti realizmus mutatója. A vizsgálati személyeknek meg kell becsülniük bizonyos kérdésekben az elhithető intervallum alsó és felső határát. Ha a valós érték az elhithető intervallumon belül van, akkor tekinthető jónak a becslés. A fiatalok szignifikánsan jobb becsléseket adtak, azaz nagyobb mértékben esett a tényleges érték a megadott intervallumon belülre. Az elhithető intervallumok szélessége az idősebbeknél szignifikánsan kisebb volt a fiatalokéhoz képest. További elemzések azt mutatták, hogy a becslések intervallumának kisebb kiterjedése eredményezi, hogy a valóságos értékek kisebb mértékben helyezkednek el a becsült intervallumon belül, ugyanis a fiatalok és az idősek nem mutattak eltérést a becslési hibák abszolút értékeinek nagyságában. Ugyanakkor az elhithetőségi intervallum kiterjedése összefüggésbe hozható az ítéletalkotó saját ítéletének bizonyosságával. Tehát az ítéletalkotás magabiztossága az idősebbeket jobban jellemezte, ami a cselekvésre, döntésre irányultság jeleként értelmezhető. (Engländer, 2004)

Az intuitív diagnosztikus és prognosztikus ítéletalkotásra irányuló vizsgálatok abból indultak ki, hogy a gyors cselekvést követelő helyzetekben történő ítéletalkotás során analóg következtetési műveleteken alapuló becsléseket teszünk, azaz heurisztikákat alkalmazunk. Ezért a reprezentativitás és a hozzáférhetőségi heurisztikák megjelenésének gyakoriságát vizsgálták kísérletes módszerrel. Hét heurisztikus ítéletet provokáló kérdést tettek fel a kísérleti személyeknek, és azt az eredményt kapták, hogy az idősebbek szignifikánsan gyakrabban alkalmaznak heurisztikus ítéleteket az előrejelző ítéletalkotási folyamataikban. Ezek az eredmények is bizonyítják az idősek cselekvésorientált gondolkodását. (Engländer, 2004)

3.1.3. Eredmények az új információk kezelése és gyűjtése terén

A nagy bizonytalanságban történő ítéletalkotások vizsgálata felveti annak a kérdését, hogy az új információk megjelenése, hogyan hat a *kezdeti bizonytalanságra*. Az ítéletalkotásra vonatkozó pszichológiai szakirodalom szerint bizonyított, hogy az újonnan szerzett információk kapcsán az embert a konzervativizmus jellemzi, amely az információhasznosítás alacsony hatásfokával hozható összefüggésbe. Azaz, az ember az információk hatására sem képes kellő hatékonysággal csökkenteni bizonytalanságát. Ebben a tekintetben nem találtak eltérést az idősök és a fiatalok ítéletalkotásában. (Engländer, 2004)

Az információkeresés, információgyűjtés a döntés-előkészítő folyamat része. Kísérleti helyzetben a kísérleti személyeknek a lakásvásárláshoz és utazási program kiválasztásához kellett a kellő információt megszerezniük. Az *információgyűjtés stratégiája* szignifikánsan különbséget mutatott a fiatal és az idős vizsgálati személyek körében. A fiatalok a vizsgálatban megjelenő minden lehetőségről igyekeztek információt szerezni, azaz azok mindegyikét igyekeztek megismerni, ezzel szemben az idősök egy-két kérdés után kiválasztottak egy lehetőséget és arról igyekeztek minél részletesebben informálódni. Kérdéseikben lényegesen többször alkalmaztak eldöntendő kérdéseket. Ezek a jellegzetességek is arra utalnak, hogy az idősebbek a cselekvés mielőbbi kivitelezésére törekednek, azaz cselekvésre irányultságuk kifejezett. (Engländer, 2004)

Farkas és Engländer (2008) további vizsgálataikban a döntéselőkészítő folyamatok részét képező *információgyűjtés* jellegzetességeit vizsgálták meg részletesebben. Információhiányos helyzetben végzett kutatásaikkal kimutatták, hogy a jártasság, és az öregedés hatással vannak az információgyűjtés stratégiájára. Kísérletükben életkorukat tekintve huszonéves és 62 éven felüli személyek vettek részt, akiknek két helyzetben kellett döntést hozniuk, amit a vizsgálat vezetőjének feltett kérdéseikre kapott válaszok alapján hoztak meg. A kapott adatok faktoranalízisével sikerült elkülöníteni az információgyűjtési stratégiák négy lényeges összetevőjét: (1) megszerzendő információ mennyisége és irányultsága (dimenziók száma) (2) igen-nemmel megválaszolható kérdések gyakorisága (3) egzaktság (4) indoklás. Ezen összetevők vizsgálata alapján azt a következtetést vonták le, hogy az idős személyek információgyűjtő stratégiái nagy

hasonlóságot mutatnak a szakértőkéhez. Azaz fiatalokhoz illetve a laikusokhoz képest: (1) kisebb az általuk megszerzett információ tömege, inkább egy elfogadható opció alaposabb körüljárása jellemző, ami mögött egy „felismerés” feltételezhető (2) nagyobb az igen-nemmel megválaszolható kérdések gyakorisága, ami feltételezhetően a „felismerés” ellenőrzésére utal, (3) ugyanakkor a kérdések egzaktságának alacsonyabb mértéke a cselekvésre való irányultságot jelzi.

Ezen összefüggések mögött két elvi illetve gyakorlati megközelítés áll: az egyik az optimális választás elve, amelynek gyökerei Simon kielégítő döntésekre való törekvéseiben rejlik. Az ember az optimális döntési helyzet kialakítására és a szuboptimális helyzet csökkentésére törekszik; a teljesség megismerésére képtelen, sőt azon túl az gazdaságtalan, és időben elhúzódó is lenne. A másik a diagnóziskészítés két jellegzetes módjának elkülönítése: az egyik a részletes elemzésen alapuló, a másik pedig az összbenyomáson illetve a felismerésen alapuló. A szakértőknél és az időseknél tapasztalt információszerzési stratégiák jellemzői a diagnóziskészítés azon módjára utalnak, amely a korábbi tapasztalatok felhasználásán alapul, azaz közvetlenül az összbenyomás hatására jön létre, és nem a részletekbe menő elemzés eredményeképpen születik meg. Ezek az eredmények bizonyítékul szolgálnak az öregkori bölcsesség létezésére, vagyis arra a képességre, hogy a korábban megszerzett tapasztalatok mozgósíthatóak és közvetlenül irányulnak a konkrét cselekvés kivitelezésére. (Farkas és Engländer, 2008)

Czigler (2003) elektrofiziológiai módszerek, valamint a fluid intelligenciára, a rövidtávú emlékezetre, a figyelmi működésekre, valamint a frontális funkcióra irányuló tesztek alkalmazásával kísérletet tett az öregedéssel együtt járó, szenzoros információ-feldolgozási folyamatokat érintő változások feltárására. Eredményei szerint az öregedéssel együtt járó funkció-változások helyzetfüggőek, azaz kevésbé összetett feladat-helyzetben az öregedés által okozott funkció-deficitok észrevétlenek maradhatnak. A háttérben feltételezhető kompenzáló mechanizmusok részben a feladatmegoldási stratégia változtatásával függhetnek össze, de szerepet játszhatnak benne a feladat megoldásában elsődleges fontosságú idegrendszeri területek igénybevételének átrendeződése is.

Colonia-Willner (1998) gyakorlatias megközelítésben az időskori bölcsesség, a munkateljesítmény és az esetleges kompenzáló mechanizmusok összefüggéseit igyekezett megragadni. Az időskori bölcsességhez hasonló jelenség, a tacit tudás szerepét vizsgálta a munkateljesítmény vonatkozásában. Arra kereste a választ, hogy a munkateljesítménynek mi a jobb előrejelzője: a személy rejtett, hallgatólagos (tacit) tudása vagy egy problémahelyzetben megjelenő okfejtése. Bankmenedzserek körében végzett vizsgálata az idősödés és a menedzserek rejtett, hallgatólagos (tacit) tudása közötti kapcsolatot kívánta feltárni. Pszichometriai eljárásokkal (Tacit Knowledge Inventory for Managers -TKIM, Raven's Advanced Progressive Matrices, Differential Aptitude Test - DAT) kétszáz, 24-59 év közötti bankmenedzsert vizsgált, és azt találta, hogy a legjobban teljesítő idősebb vezetők magasabb tacit tudással rendelkeznek, jóllehet az okfejtésben alacsonyabb szintet értek el. Az eredmények azt sugallják, hogy az intelligenciának néhány aspektusa idősebb korban megszilárdul (A TKIM előrejelezte a menedzserei képességeket, a DAT és a Raven nem). Az eredmények arra is rávilágítottak, hogy a tacit tudás nincs szoros kapcsolatban a kronológiai életkorral, ugyanakkor a magasabb tacit tudással rendelkező idősebb menedzserek a fiatalabbakkal összehasonlítva alacsonyabb értéket érnek el a pszichometriai eljárásokkal mért okfejtésben. Ez alapján elmondható, hogy a tacit tudás valószínűleg sokkal stabilabb mentális képesség, amely feltételezhetően hozzájárul a hanyatló képességek kompenzálásához. Ugyanakkor a vizsgálat arra is rávilágított, hogy az idősebb szakemberek, akik megmaradtak a bankban, az életkoruk ellenére átlagos, de biztos pszichometriai teljesítményt mutattak, bizonyítva, hogy az életkor előrehaladtával a pszichometriai mutatókban nem feltétlenül tapasztalható romló teljesítmény. (Colonia-Willner,1998. 56. o.)

3.1.4. Eredmények az időperspektivikus kockázátészlelés terén

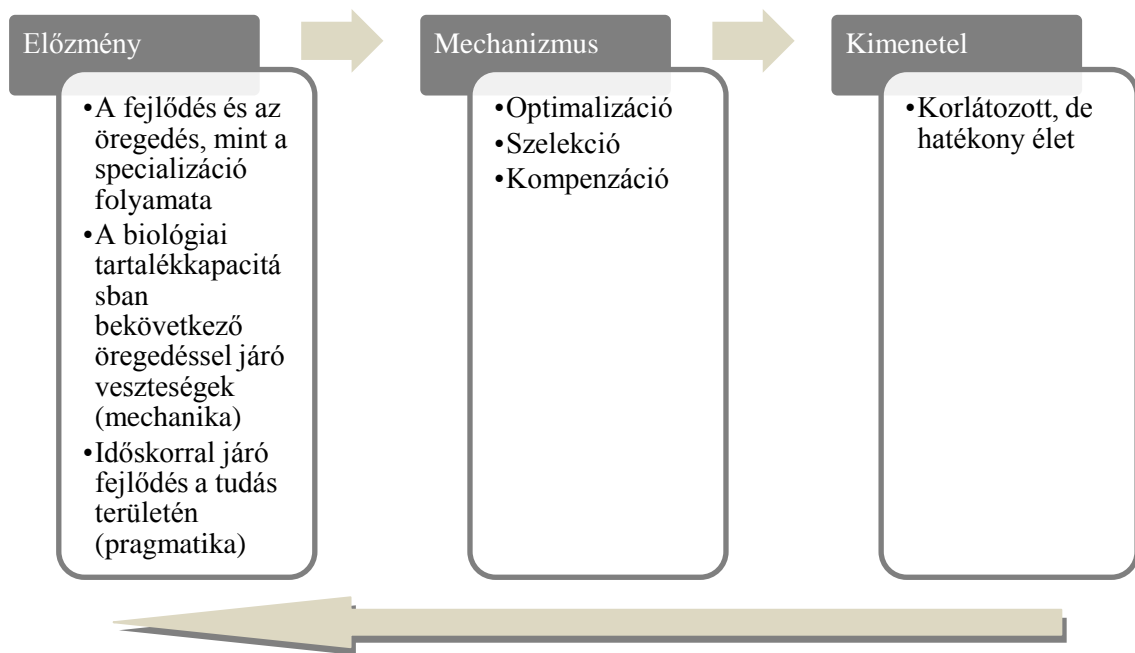
A kockázátészlelés terén végzett kutatások nem kapcsolódnak szervesen az öregkori bölcsesség megközelítéshez, de fontos adalékul szolgálhatnak az idősebbek ítéletalkotásának megismeréséhez. A kockázátészlelést befolyásolja a kockázat idői tényezője, az időperspektívában elfoglalt helye. A kockázatperspektíva szerint minél távolabbi jövőben helyezkedik el a kockázat, annál kisebbnek látjuk. Az eredmények eltéréseket mutattak a fiatal és idős vizsgálati személyek között. Az idősebbek a jelent

észlelik a legkockázatosabbnak, a fiatalok pedig a jövőt. Mindkét életkori csoport a múltat tartja a legkevésbé kockázatosnak.

3.2. Az idősödés kedvezőtlen hatásainak eliminálásában szerepet játszó folyamatok és tényezők

3.2.1. Kompenzáció- szelektív optimalizáció

A sikeres öregedést, mint pszichológiai stratégiát a kompenzáció a szelektív optimalizáció segítségével (SOC) modell írja le, amely egyben az időskori bölcsesség koncepció irányába is mutat (Baltes–Baltes, 1990). A modell elméleti keretet ad az öregedés folyamatához való pszichológiai adaptáció megértéséhez. A sikeres öregedés feltétele, hogy a szelekció, optimalizáció és kompenzáció formáit az egyén alkalmazza, de ezen stratégiák mintázatai az egyéni élettapasztalatok, motiváció, életvitel, készségek, függvényében, változhatnak (*l. 6. számú ábra*). Tehát Baltes és Baltes (1990) modellje az idősebb emberek adaptív működésére valamint a biológiai, mentális és szociális veszteségekre adott válaszokra fókuszál. Az első SOC stratégia, a kiválasztás magában foglalja azt, hogy a dolgozó aktívan csökkenti azoknak a területeknek a számát, ahol teljesítményét a korábbi szinten fenn szeretné tartani. Így az élet fontosabb aspektusaira koncentrálnak. Kétféle kiválasztási folyamat különböztethető meg: (1) választáson alapuló szelekció (2) veszteségen alapuló szelekció. A választáson alapuló szelekció esetén az egyénnek megvan az a lehetősége, hogy a rendelkezésére álló lehetőségek közül a kedvére valót válassza, ezzel szemben a veszteségen alapuló szelekció akkor jelenik meg, amikor a személy már megtapasztalt egy erőforrásaiban bekövetkező veszteséget, hiányt, amely hátráltatja a teljesítményét. Ilyenkor vagy szűkíti a céljait vagy újrakonstruálja a célhierarchiáját. Az optimalizáló stratégiákkal arra törekszik, hogy azokat a képességeit erősítse, illetve ismereteit növelje, amelyekkel el tudja érni a kiválasztott célokat. A harmadik, a kompenzációs stratégia arra vonatkozik, ahogyan megpróbálja az illető kompenzálni veszteségeit, hogy az ne legyen hatással az egészségére és a szubjektív jól-létére. Ide értve külső vagy technikai segítséget, amellyel fenn tudja tartani teljesítményének kívánt szintjét, ha a korábbi stratégiák már nem megfelelőek vagy kielégítőek a célok eléréséhez.



6. számú ábra. A sikeres öregedés pszichológiai modellje: Optimalizáció, Szelekció, Kompenzáció (Forrás: Baltes–Baltes, 1990, 22. o.; Baltes et al., 1992b, 160. o.)

A sikeres öregedés lehetősége adott a mechanikában bekövetkező kapacitás veszteségek ellenére is. A pszichológiai kontroll, amely az optimalizáció, a szelekció és a kompenzáció segítségével valósul meg, univerzálisnak modellnek tekinthető. A kimenetel nagy egyéni változékonyságot mutat, amelyet az egyéni és társadalmi jellemzők erősen befolyásolnak. A szelekció arra utal, hogy a nagy hatékonyságú életterületekben csökkenés következik be, de ez nem zárja ki az életterületek illetve életcélok változását. A szelekció magában foglalja a megelégedettség és a kontroll szubjektív átélésének a lehetőségét, azaz az egyéni mintázatok megjelenését. Az optimalizáció azon a megállapításon alapul, hogy az egyén képes néhány területen magas teljesítményt nyújtani azáltal, hogy olyan tevékenységek irányába köteleződik el, amelyek tartalékai minőségi és mennyiségi gyarapításához járulnak hozzá. A kompenzáció szintén a plaszticitás vagy adaptív potenciál csökkenésével hozható összefüggésbe. Ténylegesen akkor jelenik meg, ha egy specifikus kapacitás elveszik, vagy a megfelelő működéshez szükséges szint alá csökken a mértéke. Különösen akkor nő meg a jelentősége, ha az egyénnek olyan feladatokkal kell megbirkóznia, amelyek teljesítéséhez jelenlegi kapacitása nem elegendő. Nemcsak a magas mentális és fizikai követelmények, hanem a betegségek is szükségessé teszik a kompenzáció

folyamatát. Az öregedés sikerességének alapját a self rugalmassága és ellenálló képessége együttesen adja.

3.2.2. Adaptív kompetencia

Featherman és munkatársai (1990) hasonló modellje az idősebb munkavállalók adaptív kompetenciájára hívja fel a figyelmet. Ez a modell felismeri az egyén és a környezet jelentős tényezői között bekövetkező változásokat, és azokat a stratégiákat veszi szemügyre, amelyek segítenek visszanyerni az idősebbek funkcióit és jól-létét. Az adaptív kompetencia egy multidimenzionális konstruktum, amely emocionális (coping), kognitív (probléma megoldás) és viselkedéses (teljesítés) stratégiákat is magába foglal.

3.2.3. Sikeres munkahelyi öregedés tényezői

Robson és munkatársai (2006) vizsgálata az idősebb munkavállalók sikeres öregedésének munkahelyi kérdéseivel foglalkozott. Kérdőíves eljárással 201, 40 év feletti dolgozót vizsgáltak, és a sikeres munkahelyi öregedés 5 faktorát különítették el: alkalmazkodás és egészség, pozitív kapcsolatok, szakmai fejlődés, személyes biztonság, egyéni célok fenntartása. Az 5 faktor egy olyan koherens struktúrát ad, amivel vizsgálni lehet az öregedés dinamikáját a munkahelyeken. Eredményeik alapján arra is rávilágítanak, hogy a középső és a késői karrierszakaszok között inkább folyamatos átmenet van, nem pedig ugrásszerű változás, illetve az idősödő munkavállalók továbbképzésére, fejlesztésére fontos figyelmet fordítani, mert bizonyítottan törekszenek még céljaik elérése, és csak a szakmai fejlődésbeli növekedésben mutattak ki negatív összefüggést az életkorral.

3.2.4. Szociokulturális hatások az intellektuális képességek megváltozásában

Schaie (1994) hangsúlyozza az intellektuális képességek változásának szociokulturális befolyásoltságát. Nevéhez fűződik a Seatel-i Longitudinális Vizsgálat, amelyben mintegy 5000 személy nyomon követése valósult meg 6 fő ciklusban, 1956,

1963, 1970, 1984, 1991 évekkel kezdődően. Az idősödés intellektuális változásaink feltárására elindult kutatássorozat a Thurstone féle intelligencia megközelítésen alapult, ezért olyan intellektuális képességek vizsgálatára irányult, mint az elemi következtetési képességek, tér, számosság, szó fluencia, majd a későbbiekben a rigiditás-flexibilitás, valamint a szó megtartás-ismétlés, térbeli orientáció, induktív logika, számolási képességek, és perceptuális sebesség vonatkozásában is gyűjtöttek adatokat.

3.2.5. Élet-komplexitás

Az Élet-komplexitás Kérdőív (Life Complexity Inventory) alkalmazásával az intellektuális változás mellett az élet-komplexitás számos változóját is vizsgálták, mint például a végzett munka körülményei és feltételei, a napi aktivitás, a barátok és az interakciók, az utazási feltételek, a fizikai környezet, és az egyéni életút alatt megszerzett képzettségek, tapasztalatok. Fel kívánták tájni, hogy ezek a tényezők hogyan hozhatók összefüggésbe a nagy egyéni különbségeket mutató öregedési jellemzőkkel. Vizsgálataikban ők is azt találták, hogy nincs egységes mintázata az időskori kognitív-változásoknak. „Az intelligencia hányados fogalma önmagában szűkös és redundáns, ha az időskori kognitív-változásokat kívánjuk megérteni.” Schaie (1994, 306.o.) Egyéni képességek egyedi változatait leginkább több különböző marker együttes használatával érhetjük tetten. Az összegyűjtött adatok azt mutatják, hogy nem mutathat ki szignifikáns és pszichometriailag releváns képesség romlás az általános kognitív állapotban egészen a 60 éves korig. Az SLS vizsgálat lehetőséget teremtett a generációs hatás vizsgálatára is. (Generációs különbségek egy adott időpontban született személyeket szocializációja során alakulnak ki.) Azt tapasztalták, hogy azonos generációhoz tartozó személyek vizsgálati eredményei nagyobb hasonlóságot mutatnak. Az értelmi képességek ilyen generációs váltakozására az oktatási rendszert, az oktatásügyi programok változásait tették felelőssé.

3.2.6. Preventív tényezők az idősödés kedvezőtlen hatásaival szemben

Az idősödés kognitív képességekre való hatásának komplexitására Schaie (1994) a longitudinális vizsgálatának eredményeiben mutat rá. A következőkben olyan

összefüggéseket részletezünk, amelyek preventívek az idősödés kedvezőtlen hatásaival szemben.

1. *Cardiovascularis és egyéb krónikus betegségek hiánya.* Nincs direkt kauzális kapcsolat a kardiovaszkuláris megbetegedés és a kognitív hanyatlás között. Viszont valószínűsíthető, hogy azok a viselkedések, amelyek krónikus megbetegedéshez vezetnek, azok a kognitív működésre is kedvezőtlen hatással vannak.

2. *Kedvező környezeti körülmények,* mint például az átlag feletti iskolázottság, a változatos, magas komplexitású, kevésbé rutin jellegű munka, az átlag feletti kereset, a családfenntartás.

3. *Alapos bevonódás az intellektuálisan stimuláló folyamatokba.* Ilyenek lehetnek a folyamatos olvasási szokások, utazás, részvétel kulturális eseményeken, az életen át tartó tanulás, aktív részvétel klubok, egyesületek életében.

4. *Az egyén önjellemzésében* megjelenik a rugalmasság, mint személyiségjellemző pl. motoros-kognitív feladatokban való rugalmas teljesítmény.

5. Olyan *házastárs,* akinek magas kognitív státusza van. Ez a házastárs megemelheti vagy fenntarthatja a személy képességeit, a házastársak hasonlóságának elvére alapozva.

6. *A magas perceptuális feldolgozási sebesség megőrzése* idős korba. Az egyedi intellektuális képességek ugyanis leginkább a észlelés és válasz sebességével járnak együtt.

7. *Az egyéni életúttal való elégedettség.*

(Schaie, 1994, 310.o.)

4. Életkor és munkateljesítmény

Az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseinek vizsgálata objektív alakra helyezheti az idősebb munkavállalók tényleges, munkavégzésre vonatkozó jellemzőit. Ezért a következőkben áttekintjük azokat a kutatási eredményeket, amelyek erre az összefüggésre keresik a választ, és a sztereotípiákkal szemben a valóságos viselkedés illetve képességek feltárását tűzik ki célul.

4.1. A munkateljesítmény idős korban

Warr (1993a) az idősebb alkalmazottak foglalkoztatásának előnyös és hátrányos jellemzőit különbözteti meg. Közel száz kutatási eredmény alapján azt a megállapítást teszi, hogy a fiatal és idősebb munkavállalók teljesítménye között nincs lényeges eltérés, sőt az életkoron belüli variabilitás nagyobb, mint az életkorok közötti átlagos eltérés. (Warr, 2000)

Az idős munkavégzésének hatékonysága számos területen jobb, mint a fiataloké, de néhány sajátos jellegzetességgel számolni kell. Warr ezért azt javasolja, hogy a munkavégzés kapcsán a fizikai képességeket, az alkalmazkodóképességet és az általános munkavégzési hatékonyságot együttesen kell elemezni. Nagy életkori változékonyság mellett a fizikai képességek és az alkalmazkodóképesség csökkennek, de a munkavégzés átlagos hatékonysága változatlan marad illetve javulást mutat. Tehát, az idősödéssel kapcsolatos sztereotípiákkal szemben, az idősebb munkavállalók előnyeiről kell beszélni, de figyelembe kell venni az esetleges hátrányt jelentő tényezőket, mint a fizikai képesség és az alkalmazkodóképesség. Ezeknek a tényezőknek az együttes vizsgálatával felvázolható, hogy milyen munkakörben lehet az idősebbeket hatékonyan foglalkoztatni. (Warr, 1993a)

A fenti gondolatok élesen ellentétben állnak a laboratóriumi körülmények között született, elsősorban a kognitív működés romlását mutató eredményekkel. Ez adódhat abból a lényeges különbségből, ami a laboratóriumi helyzet és a munkavégzés között fennáll, hiszen a munkavégzés hatékonyságát erőteljesen befolyásolják motivációs, interperszonális tényezők és nem csak a kognitív működés. Viszont a laboratóriumi

vizsgálatok kiterjesztése és alkalmazása a munkahelyi teljesítményre, illetve az idősebbekkel szembeni sztereotípiák együttesen nehezítik meg az idősödő munkavállalók munkahely-megszerzési és megtartási esélyét a munkaerőpiacon. Ezért is sürgető az idősebbek munkateljesítményéről valós képet kapni.

Warr (1993a) kísérletet tesz egy négy-tényezős modell felállítására, amely lehetővé teszi az életkori sajátosságok figyelembevételével a munkakörök kategorizálását, sőt arra is vállalkozik, hogy meghatározza, mely munkakörök betöltése ajánlható az idősebb munkavállalók számára. A modell az idősödő munkavállalók fizikai, kognitív, esetenként emocionális sajátosságait is integrálja. (l. 7. számú ábra)

Fő kategória	Faktorok		Várható kapcsolat az életkorral	Illusztratív foglalkozási tartalmak
	1. Feladatkövetelmények az életkor előrehaladtával nagyobbak az alapvető képességeknél	2. A teljesítmény növelhető a releváns gyakorlással		
1. Életkorral romló tevékenység	Igen	Nem	Negatív	Folyamatos, időkorlátos, adatfeldolgozás; gyors tanulás; nehéz súlyok emelése
2. Életkorral ellensúlyozható tevékenységek	Igen	Igen	Nulla	Szakképzett manuális és kognitív munka
3. Életkorsemleges tevékenységek	Nem	Nem	Nulla	Viszonylag kis terheléses tevékenységek
4. Életkorral javuló tevékenységek	Nem	Igen	Pozitív	Ismeret alapú ítéletek, időbeli kényszer nélkül

7. számú ábra. A munkahelyi tevékenység és az életkor változásával várható teljesítmény négy kategóriája (Warr, 1993b in Czigler, 2000 176.o.)

A fenti ábra szerint két faktor különíthető el a munkatevékenységek életkori vonatkozásai kapcsán. Az első azokra a feladatkövetelményekre utal, amelyeknek az egyén az életkor előrehaladtával egyre kevésbé tud megfelelni (ilyenek pl. a munkamemória, szelektív figyelem stb.) illetve vannak olyan munkafeladatok is, amelyek nem haladják meg az egyén képességeit idős korban sem pl. jól begyakorolt illetve rutinmunka. A másik faktor a gyakorlás szerepét mutatja a tevékenység kapcsán.

Itt is elkülöníthetők olyan munkafeladatok, amelyekre hatással van a gyakorlottság, illetve amelyekre nincs.

Ezen két faktor alapján Warr osztályozza a munkatevékenységeket, és igyekszik meghatározni, hogy az idősebb dolgozók képességeinek mely munkakörök felelnek meg:

1. „A” típusú tevékenység. Azon feladatok és aktivitások tartoznak ide, amelyek olyan kognitív képességeket követelnek, melyeket még egy idősebb ember is képes teljesíteni. Ezen tevékenységekben sokat számít a tapasztalat. Ide tartozik pl. a személyközi készségek, valamint a szociális tudás elsajátítása, az egymásra épülő tapasztalatok. Ez a kategória olyan tevékenységeket tartalmaz, amelyek pozitív kapcsolatra utalnak az életkor és munkateljesítmény között: viszonylag stabil munka környezet és feladatok, valamint a tudás és készségek folyamatosan fejleszthetők.
2. „B” típusú tevékenység. Olyan munkakörök tartoznak ide, ahol a tevékenységek viszonylag egyszerűek, rutinszerűek. Itt csak korlátozott számú készségre van szükség, vagy olyan készségekre, amik erősen begyakorlottak, és így a viselkedés tulajdonképpen automatikus. Ilyen körülmények között nem várnak eltérést a fiatalabbak és az idősebb teljesítménye között.
3. „C” típusú tevékenység. Ezek olyan tevékenységek, melyekben az idősebb embereknek fokozódó nehézségei lehetnek, az információ feldolgozás, vagy fizikai képességek hanyatlása miatt. Mindazonáltal az általános teljesítmény nem romlik, mivel az emberek képesek kompenzálni hiányosságukat a tapasztalatok révén. Ez a típus igen gyakori a munkahelyeken.
4. „D” típusú tevékenység. Olyan tevékenységek tartoznak ide, melyek folyamatos és gyors információfeldolgozást, vagy megerőltető fizikai aktivitást igényelnek. Az alapvető képességeik ugyan megvannak az idősebbeknek a feladat teljesítéséhez, de a feladat végrehajtásához ez nem elegendő. Leginkább olyan munkakörökre jellemző, ahol gyors változások vannak, és a korábbi tudás és

képességek könnyen elavulttá válnak. Ez viszonylag kevés munkakörre jellemző.

Az idősebb dolgozók előnyben lehetnek a fiatalokkal szemben, azaz jobb teljesítményt nyújthatnak olyan munkakörökben, ahol a tevékenység tapasztalatra, összefüggések meglátására illetve elemzésére, problémahelyzetek megoldására irányul.

Warr (1993a) fontosnak tartja az idősödés egyéni variabilitása mögött fellelhető okok vizsgálatát. Három lényeges okot említ:

1. *Fizikai erőnlét.* Választásos reakcióidő-mérő helyzetekben, ahol 17-63 év közötti személyeket vizsgáltak a gyenge fizikumú vizsgálati személyeknél erősebb teljesítményromlás volt megfigyelhető. (Brunce, Warr, Cochrane, 1992 in Warr, 1993a)
2. *Változatos munkafolyamatok.* Amennyiben az egyénnek folyamatosan intellektuális teljesítményt kell felmutatnia a munkája során kisebb szellemi hanyatlást mutat. Kohn és Schooler (1983, in Warr, 1993a) azt bizonyították, hogy az egyén szellemi rugalmassága erőteljes összefüggést mutat az elmúlt tíz évben végzett tevékenységével. A kognitív erőfeszítést igénylő munkakörökben az életkor szerepének kicsi a jelentősége az egyéni teljesítményben.
3. *Gyakorlás/képzés lehetősége.* Ha az idősebb munkavállaló megkapja a szükséges képzést, könnyen képessé tehető egy munkafolyamat ellátására. Itt a problémát az okozza, hogy a munkahely ténylegesen megadja-e a lehetőséget a gyakorlásra illetve a képzésre. Az idősekkel szembeni negatív sztereotípiák önbeteljesítő jóslathoz vezetnek. Warr felhívja a figyelmet arra, hogy ennek megelőzése érdekében a szervezetek kultúrájában meg kell teremteni a tanulás, fejlődés értékét, és a gyakorlatot ennek érvényesítésére.

Giniger, Dispenzieri, Eisenberg (1983) könnyűiparban végzett vizsgálata az életkor és a tapasztalat változóit vetette össze a teljesítménnyel, a hiányzással, a balesetezéssel és a munkahelyváltással. Vizsgálatukban megkülönböztették a gyorsaságot illetve a szaktudást igénylő munkaköröket. Azt feltételezték, hogy a gyorsaságot igénylő munkakörökben sokkal inkább megjelenik az idősebbek fizikai képességeinek hanyatlása miatt a munkateljesítmény romlása. Ennek ellenére azt találták, hogy az idősebb munkavállalók mindkét fajta munkában (gyorsaság, szaktudás) felülmúlják

fiatalabb munkatársaik teljesítményét. Azt is kimutatták, hogy a munkatapasztalat sokkal inkább meghatározza a munkateljesítményt, mint az életkor. Valószínűsíthetően kompenzációs folyamatok, „eljárások” pl. a felhalmozódott munkatapasztalat segíti az idősebbeket abban, hogy az általuk ellátott munkakörben megfelelő teljesítményt nyújtsanak. Az idősebbek esetén laboratóriumi körülmények között feltárt hanyatlás nem jelenik meg közvetlenül a munkateljesítményben.

Kubeck és munkatársai (1996) a munkával kapcsolatos képzések eredményességét vizsgálták. Az általuk végzett meta-analízis alapján megállapították, hogy az idősebbek gyengébben teljesítenek a képzéseken, tehát e képzések eredményessége az életkorral hanyatlik. Az idősebbek a fiatalabbakkal összehasonlítva kevésbé sajátítják el a tananyagot, a záró vizsgafeladatot lassabban oldják meg, és tovább tart elvégezniük a képzési programot. Eredményeik arra is rávilágítanak, hogy ezek a különbségek laboratóriumi vizsgálatok esetén sokkal markánsabban megjelennek, mint a tényleges munkahelyzetben. (Kubeck et al., 1996, 98.o.)

McEvoy és Cascio (1989) valamint Waldman és Avolio (1986) meta-analíziseik alapján kijelentették, hogy nincs egyértelmű összefüggés a kor és a munkateljesítmény között. Míg Waldman és Avolio (1986) mérsékelt pozitív kapcsolatot találtak az életkor és a teljesítmény között, addig McEvoy és Cascio (1989) meta-analízise szerint, az életkor és a teljesítmény között egyáltalán nincs kapcsolat.

Waldman és Avolio (1986) azt találták, hogy az életkor és a munkateljesítmény vonatkozásában megkülönböztethetők módosító tényezők. Ilyennek találták a teljesítményértékelés módját és a munka jellegét a szakértelem szempontjából. Amikor az alkalmazottakat a termelékenység objektív indexein értékelik, az idősebb dolgozók szignifikánsan felülmúlják a fiatalabb dolgozókat. Azonban, amikor az idősebb dolgozókat a felettesek globális értékelő skálákkal értékelik, akkor jelentősen alacsonyabb értékeléseket kapnak, a fiatalabb dolgozókhoz képest. Tehát ha objektívek a teljesítménymutatók, akkor pozitív az összefüggés az életkor és a teljesítmény között, ha azonban becslésszerű módszereket alkalmaznak, az idősebbek kedvezőtlen helyzetbe kerülnek.

A szakértelmet kívánó és nem szakértői munkakörök összehasonlításakor erősebb pozitív korrelációt találtak az életkor és munkateljesítmény között. De feltételezik, hogy egy adott munkakörben megszerzett munkatapasztalatnak pozitív hatása van a munkateljesítményre, azaz az idősebb munkavállalótól így magasabb teljesítményt várhatunk. Ugyanakkor az olyan munkakörökben, ahol komplex technológia és gyors változás jellemző az idősebb tapasztalatlan dolgozók valószínűleg sokkal nehezebben teljesítenének a fiatalokhoz képest.

Ugyanakkor McEvoy és Cascio (1989) nem talált egyértelmű bizonyítékot arra nézve, hogy a teljesítmény mérésének a módja illetve a munka típusa (szakértelmet kívánó vagy sem) moderálná az életkor és a munkateljesítmény kapcsolatát.

Az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseinek egy további, kontrollált vizsgálatát mutatja be Czaja és Sharit (1993) A valós életben is tapasztalható munkafeladatokhoz nagyban hasonlító szimulációs feladatokban vizsgálták az életkor hatását számítógépre épülő munkákban. A vizsgálat 25-70 év közötti nők részvételével zajlott, akik három féle szimulált helyzetben – adatbevitel, file-módosítás, készlet-gazdálkodási feladat – vettek részt. A feladatok négy dimenzióban különböztek egymástól: döntés mennyisége és típusa, a munkamód feletti kontroll mértéke, az ismétlődés mértéke, és a munka komplexitása. A teljesítmény objektív mutatói mellett a résztvevők önkitaltós kérdőívekben a vizsgálat során átélt szubjektív élményeiről is beszámoltak. Az adatok szerint a megelőző számítógépes tapasztalat és az életkor jelentős mértékben befolyásolja a teljesítményt, a feladatokban nyújtott teljesítménykülönbségek varianciájáért a korábbi számítógépes tapasztalat és az életkor együttesen bizonyult felelősnek. A magasabb életkor hosszabb válasz-idővel és nagyobb számú hibázással járt együtt mindhárom feladatban. Az életkor befolyásolta a kimerültség és a feladat nehézségének percepcióját is, azaz az idősebbek nagyobb kimerültségről számoltak be és a feladatok nehézségi fokát is magasabbra értékelték a fiatalabbaknál.

Összességében megállapítható, hogy az idősebbek hátrányban vannak a fiatalabbakhoz képest a számítógépes munkafeladatokban. A vizsgálat arra viszont nem tudott megnyugtató választ adni, hogy az életkor és a korábbi számítógépes tapasztalat hogyan választható szét teljesítményre gyakorolt hatásuk tekintetében: a megelőző

számítógépes tapasztalat erősen befolyásolja a teljesítményt, ugyanakkor az idősebbeknek kevesebb számítógépes gyakorlatuk van. Egyelőre ismeretlen, hogy milyen mértékű a közvetítő vagy módosító ereje a tapasztalatnak az életkori különbségekben, és várhat magára annak teljes körű megértése is, hogy a tapasztalat hogyan hat a teljesítményre. (Czaja–Sharit, 1993)

Morrow és munkatársai (1992) pilóták életkor hatására bekövetkező teljesítményét vizsgálták. Eredményeik szerint a légitraffikálásban szerzett tapasztalat nem csökkenti az életkori különbségeket a narratív szövegértésben és az emlékezetben. Következésképpen azt feltételezik, hogy a szakértelem elsősorban az olyan feladatok esetén csökkenti az életkori különbségeket, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a navigációhoz. (Morrow et al., 1992).

Ezen feltételezésük igazolására Morrow és munkatársai (1994) további laboratóriumi kísérleteket végeztek. Pilótákat vizsgáltak a rutin légitraffikálásban (LFI) használt kommunikációhoz nagyban hasonló feladatokkal. A kísérlet annak feltárására irányult, hogy az életkor miatt fellépő különbségeket hogyan csökkentik a nagy szakmai tapasztalattal rendelkezők. A kísérletben fiatalabb és idősebb pilóták (szakértők) és nem-pilóták tipikus LFI üzeneteket kaptak (pl. parancs a repülőgép irányának, pozíciójának, sebességének megváltoztatására). Minden egyes üzenet után visszaolvasták illetve megismételték a parancsot, ami tulajdonképpen egy rutin LFI folyamat, és a rövid-távú memóriát veszi igénybe. A vizsgálat során a kísérleti személyeknek a munkafeladathoz képest irreleváns üzeneteket is meg kellett ismételniük. Az első kísérletben az üzenetek számítógépes monitoron jelentek meg. Ebben az esetben a szakértők kiküszöböltek minden életkorbeli különbséget az utasítások megismétlése során, de a kevésbé releváns feladatok esetén életkori különbségek jelentkeztek, az idősebbek gyengébben teljesítettek. A második kísérletben, ahol az üzenetek modalitása vizuálisról auditorosra változott, az idősebb pilóták képesek voltak csökkenteni, de nem tudták eliminálni teljesítményükben az életkori különbségeket. Az eredmények megerősítik Salthouse (1987) képesség-fenntartás hipotézisét és a kompenzációs hipotézist is. A képesség-fenntartás hipotézis szerint az életkori különbségek azért csökkenthetők a visszaolvasási feladatban, mert az idősebb pilóták a sokéves gyakorlatuknak köszönhetően fenntartják jártasságukat a feladatban használt speciális készségeik vonatkozásában. Az kísérlet eredményei

alapján általánosságban megállapítható, hogy a szakértelem meghatározott feltételek mellett képes kompenzálni az életkori hanyatlást: ha az inger vizuális, vagy amikor a feladat nagyban releváns a szakértelmmel.

Ng és Feldman (2008) egy kiterjesztett meta-analízissel kívánták feltárni az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseit. A korábbi vizsgálatokkal szemben azt a kritikát fogalmazták meg, hogy azok nem kellő részletességgel elemzik a munkateljesítményt. Ezért elemzésükben nagy hangsúlyt fektettek a munkateljesítmény összetevőire, így összesen a munkateljesítmény tíz dimenzióját elemezték: szorosan vett feladat-teljesítmény (core task performance), kreativitás, képzési programokban nyújtott teljesítmény, „organizational citizenship behavior” (OCB, önkéntes szervezeti hozzájárulás), biztonság-teljesítmény (safety performance), kontraproduktív viselkedés (counterproductive behavior), munkahelyi agresszió, szerhasználat (alkohol, drog stb.), késedelmes teljesítés, és hiányzás. Az eredményeik szerint az életkor többnyire függetlennek bizonyult a szorosan vett feladat-teljesítménytől, a kreativitástól és a képzési programokban nyújtott teljesítménytől, ugyanakkor erősebb kapcsolatot mutatott a másik hét teljesítménydimenzióval. Az OCB, a biztonság-teljesítmény szignifikáns pozitív kapcsolatban, az általános kontraproduktív viselkedés és specifikus kontraproduktív viselkedések (agresszió, szerhasználat, késedelmes teljesítés, hiányzás) és az életkor szignifikáns negatív kapcsolatát tárták fel az elemzések.

Az eredmények alátámasztják azt az állítást, miszerint az idősebb munkavállalók hatékonyan hozzájárulnak a munkateljesítménynek a feladat teljesítésén túlmutató összetevőikhez. Például a meta-analízis azt mutatja, hogy az idősebb dolgozók több OCB-t és nagyobb biztonsággal összefüggésbe hozható viselkedést tanúsítanak. Ugyanakkor, az idősebb munkavállalók kevesebb kontraproduktív viselkedést mutatnak általában, valamint kevesebb munkahelyi agressziót, szerhasználatot, késedelmet, és hiányzást. Ezek az adatok vagy azt mutatják, hogy az idősebbek ugyanolyan motiváltak hozzájárulni a szervezetük teljesítményéhez, mint a fiatal dolgozók, vagy pedig azt, hogy sokkal tudatosabbak ezen megkülönböztetett viselkedések használatában annak érdekében, hogy a munkateljesítményüket befolyásoló technikai képességeikben bekövetkező legkisebb változást is kompenzálni tudják. Összességében az idősebb munkavállalók jó polgárok, sokkal inkább tudják kontrollálni az érzelmeiket a munkahelyen, és kevésbé hajlamosak kontraproduktív viselkedésekre. Úgy tűnik, hogy

az idősekre vonatkozó sztereotípiák, miszerint nehézkesek és kevésbé kedvelt kollégák, teljesen megalapozatlan. Ezzel ellentétben a szerzők azt is kimutatták, hogy az életkor csak minimális kapcsolatban van a szorosán vett munkateljesítménnyel és a kreativitással, és némileg negatív kapcsolatban a képzési programokban nyújtott teljesítménnyel. (Ng és Feldman, 2008, 403. o.)

4.2. Magyarázatok az életkornak a munkateljesítményre gyakorolt változatosságára

Az előzőekben már kísérletet tettünk az életkor és a kognitív változások jellegzetességeinek összefüggése kapcsán néhány magyarázó elv felvonultatására. Ezen elveket most a munkateljesítményben tapasztalt jellegzetességekre is kiterjesztjük. Az idősödés és a munkateljesítmény közötti, sokszor ellentmondásos kapcsolatra többféle magyarázat létezik.

4.2.1. Idősek által betöltött munkakör

Schooler, Caplan és Oates (1998 in Hedge et al., 2006) szerint több lényeges szempont is szerepet játszhat az idősebbek munkateljesítményének megtartásában: (1) A szakértelem és a tapasztalatok pótolhatják a kognitív működésbeli hiányosságokat. (2) A laborban végzett vizsgálatok speciális feladatai a személyek kognitív képességeinek határát feszegetik, míg az aktuális munkájuk ezt nem igényli. (3) Azok az emberek, akik nagyfokú kognitív leépülést mutatnak, gyakran hagyják el a munkahelyüket. (4) Az idősebb emberek sokkal motiváltabbak és elégedettebbek a munkájukkal, ezért sokkal több erőfeszítést tesznek.

Park és Gutchess (2000) véleménye szerint az idősebbek gyakran olyan munkakörökben dolgoznak, amelyben jelentős jártassággal rendelkeznek, valamint tekintélyes gyakorlati tapasztalatuk van a munkafeladattal kapcsolatban. Éppen ez teszi lehetővé a megfelelő teljesítményt, még akkor is, ha már többféle kognitív funkciójuk is romlásnak indult. Mindemellett, az idősebbek olyan komplex ismeretstruktúrával rendelkeznek (pl. szakértelem), amely kompenzálni képes a hiányosságokat az általános készségekben, vagy képességekben. Giniger és munkatársai (1983) vizsgálata az előzetes tapasztalatok

befolyásoló szerepét igazolja az életkor-munkateljesítmény összefüggés vonatkozásában.

4.2.2. Értékelők negatív sztereotípiái

Teljesítményértékelések tanulmányozása során azt tapasztalták, hogy az idősebb munkavállalók alacsonyabb teljesítmény értékeket kapnak a fiatalabbakkal összehasonlítva, amely valószínűleg annak köszönhető, hogy az értékelők negatív sztereotípiákkal rendelkeznek az idősebb munkavállalókról, és ez felülírja a tényleges teljesítményt, azaz befolyásolja az értékelők percepcióját illetve vélekedését. (Saks–Waldman, 1998 in Snape–Redman, 2003)

Feldman (2007) úgy összegzi a fiatal és idősebb munkavállalók teljesítménye között észlelt különbséget, hogy az a felmérő személy sztereotípiái, és az ebből következő életkor alapú diszkrimináció következménye. Az idősebb munkavállalók között nagyobb arányban dolgoznak vezető vagy nagy szakértelmet igénylő szellemi munkakörökben, az ő teljesítményük kevésbé kézzel fogható, azaz értékelésükben sok szubjektív elem jelenhet meg. Ilyen esetekben a feletteseknek több lehetőségük van a diszkriminációra, mert kevesebb tárgyilagos, észlelhető adat áll rendelkezésre, mely megcáfolná a felettes vélekedését.

Cleveland és McFarlane-Shore (1992) tanulmányozta a valós életkor, észlelt életkor, valamint a munkahelyi teljesítmény kapcsolatát, és azt találta, hogy az észlelt életkor a valós életkorral együttesen sokkal jobban magyarázza a munkateljesítmény varianciáját, mint a valós életkor önmagában. Véleményük szerint a valós életkor és a munkateljesítmény közötti kapcsolat az emberek életkorral kapcsolatos nézeteitől függ, valamint megállapították, hogy a felettesekkel és munkatársakkal való kapcsolatokra, és a dolgozók értékelésére az észlelt életkornak van nagyobb hatása, nem pedig a valós életkornak.

4.2.3. Szervezeti és egyéni érdekek

A teljesítményértékelések kapcsán született friss munkák számos más magyarázatot is adnak a minősítésekben lévő nyilvánvaló eltérésekre. (1) A felettesek alacsonyabbra értékelik az idősebb munkavállalókat annak érdekében, hogy magasabb fizetésemelésben részesíthessék a fiatalabb alkalmazottakat. Így, az az elsődleges motiváció, hogy az idősebb dolgozókat alacsonyabban értékelik, nem biztos, hogy diszkrimináció, hanem inkább az, hogy megindokolják a fiatalabb dolgozók fizetésemelését, akik máskülönben elhagynák a céget. (2) A felettesek az idősebb dolgozóknak rosszabb értékelést adhatnak azért, hogy megakadályozzák ezzel a potenciális riválisok ranglétrán történő föléjük emelkedését vagy azt, hogy vezetői állásba kerüljenek. (Levy - Williams, 2004, Longenecker et al., 1987 in Feldman, 2007)

Az idősebb és a fiatalabb munkavállalók közötti distinkció a szervezet által alkalmazott karrierstratégiával is összefüggésbe hozható (Snape - Redman, 2003). Azokban a szervezetekben, ahol a „last-in-first-out” (LIFO) stratégiát alkalmazzák nem törekednek a munkavállalók képzésére, fejlesztésére, a szakértelmet frissítéssel szerzik meg. Az ilyen szervezetekben az idősök megítélése jóval kedvezőtlenebbül alakul.

4.2.4. Demográfiai jellemzők

Az idősebb munkavállalók teljesítményének megítélésében a szervezet demográfiai faktorai is szerepet játszhatnak. Shore, Cleveland és Goldberg (2003 in Sullivan - Crocitto, 2007) a vezető és a beosztott kapcsolatát tanulmányozták az életkor alapján. Megfigyelték, hogy a fiatal vezető - idős beosztott páros esetén alacsonyabb volt az idősebb beosztott teljesítményének megítélése és kevesebb az előléptetési lehetőséget kínáltak fel számára. Ezzel szemben az idősebb vezetők az idősebb beosztott teljesítményét magasabbnak értékelték és szívesebben is jutalmazták őket.

4.2.5. Asszimilatív-akkomodatív stratégiák a munkateljesítmény megőrzésében

Robson és munkatársai (2006) kétféle stratégiát emelnek ki az idősödő munkavállalók munkateljesítményének megőrzésében. Azzal, hogy a munkavállalók idősödnek, más igényeik, értékeik, képességeik lesznek, különböző egészségügyi problémákkal küszködnek, és mindegyikük másképp reagál a változó életkorra. Az életkorral együtt járó veszteségekre kétféleképpen reagálhatnak: (1) asszimilatív megküzdéssel: hozzáigazítják a szituációt saját igényeikhez és fejlődési céljaikhoz; (2) akkomodatív megküzdéssel: a fejlődési igényeit és preferenciáit igazítják a szituáció követelményeihez. Ez utóbbi magába foglalja a célok újraértékelését, új sorrendbe állítását. A munkavállalótól általában azt várjuk, hogy minél idősebb, annál inkább akkomodatív megküzdéssel él, mivel az asszimilatív egyre veszít a hatékonyságából egyéni vagy társas okok miatt. Ezt azok a kutatási eredmények is alátámasztják, amelyek szerint a személyes veszteségeket könnyebb átvészelni a saját törekvések leértékelésével, mert ez nagyobb kontroll-érzést ad az illetőnek. Az akkomodatív stratégiát követők kevesebbet fordítanak a képzésekre, inkább előkészülnek a nyugdíjazásra és inkább az addigi teljesítményüket igyekeznek fenntartani ahelyett, hogy új ismereteket sajátítanának el. (Robson et al., 2006, 156.o.)

Összességében elmondhatjuk, hogy az életkor és a teljesítmény közötti kapcsolat meglehetősen mérsékelt jelentőségű. A kapcsolat erőssége olyan változóktól is nagymértékben függ, hogy a munkavállaló milyen feladatot teljesít, hogyan méri a teljesítményét, és ki méri azt, sőt a teljesítmény megítélése szoros összefüggésben van az idősekkel kapcsolatos életkori sztereotípiák személyészlelésben betöltött szerepével illetve egyéni és szervezeti jellemzőkkel (Waldman Avolio, 1986; McEvoy -Cascio, 1989; Warr, 1994). Ebből a szempontból is hangsúlyozandó azoknak a humánpolitikai eszközöknek az alkalmazása, amelyek csökkentik az egyéni elfogultság megjelenését a személyek munka-alkalmasságának illetve teljesítményének megítélésében.

5. Kérdésfeltevések, hipotézisek

5.1. Kérdésfeltevések

Az előző fejezetekben bemutatottak alapján a kérdésfeltevéseink azon ellentmondások mellett fogalmazódnak meg, amelyek az idősekről való vélekedések és tényleges munkateljesítményüket érintik. Az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseinek objektív feltárását célzó kutatások a kapcsolat mérsékelt jelentőségéről számolnak be, ugyanakkor az idősebb munkavállalók vonatkozásában élő sztereotípiák megfelelő teljesítményüket, végső soron pedig alkalmazhatóságukat kérdőjelezzik meg. Ezért az alábbiakban összegezzük a vélekedések és a tényleges teljesítmény eltéréseit, azaz a munkateljesítmény megítélésének szubjektív és objektív kérdéseit.

5.1.1. A munkateljesítménnyel kapcsolatos idősekre vonatkozó sztereotípiák és a tényleges munkateljesítményük

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiakutatások egyértelműen nem mutatják ki az idősebbek munkateljesítményéről való vélekedések kedvezőtlen jellegét.

Eltérő eredmények születtek az életkorral csökkenő, esetleg deficitet jelentő képességekről való vélekedések vonatkozásában. Rosen és Jerdee, (1976a) által végzett sztereotípiakutatás a teljesítőképeség és fejlődőképesség deficitjét, Slotterback és Saarnio (1996) a fizikai képességek csökkenését, Warr (1993) az alkalmazkodó képesség csökkenését, Rosen és Jerde (1976b) a kreativitás deficitjét, a változásnak való ellenállást, Daxkobler (2005) a hatékonyság, a teljesítményorientáltság és a produktivitás csökkenését emelte ki az idősebbekkel kapcsolatos vélekedésekben.

Mindemellett az idősebb munkavállalók munkateljesítményének pozitív vonatkozásai is felszínre kerültek. Rosen és Jerdee, (1976a) által végzett sztereotípiakutatásában a stabilitás, Warr és Penningtonnál (1983, in Warr 1993) a munka általános hatékonysága:

megbízható, lelkiismeretes, lojális; Munnell és munkatársainál (2006) a tapasztalat, szakmai ismeret, kapcsolattartás az ügyfelekkel - jelent meg a vélekedésekben értéként, az idősebbek pozitív tulajdonságaként.

Az idősök tényleges munkateljesítményére vonatkozó kutatások sem mutatnak egységes képet.

A kutatási eredmények összegzésére törekedő Warr (2000) közel száz empirikus kutatás alapján állítja azt, hogy nincs lényeges különbség a fiatal és idősebb munkavállalók teljesítménye között, sőt az életkoron belüli variabilitás nagyobb, mint az életkorok közötti átlagos eltérés. Hasonló eredmények születtek McEvoy és Cascio (1989) valamint Waldman és Avolio (1986) széleskörű elemzéseik kapcsán is.

A fizikai és a kognitív teljesítmény laboratóriumi feltételek közötti vizsgálatai az idősödéssel romló eredményeket mutattak ki. A munkateljesítmény viszont a laboratóriumi helyzetekben vizsgáltakhoz képest sokkal összetettebb jelenség.

Feltételezhetően a munkateljesítményben kompenzációs folyamatok működnek, amelyek csökkentik a deficitet, illetve a képességek csökkenő mértékét. Ilyen eredményekről számol be a Giniger, Dispenzieri és Eisenberg (1983) által végzett kutatás, amely szerint az idősök gyorsaságban, szaktudásban is felülmúlják fiatalabb munkatársaik teljesítményét. Ng és Feldman (2008) úgy foglal állást, hogy az idősekre vonatkozó sztereotípiák, miszerint nehézkesek és kevésbé kedvelt munkatársak, teljes mértékben megalapozatlan. Véleményük szerint a munkateljesítmény megőrzésében az idősebbek hatékonyabbak, a munkafeladaton túlmutató szervezeti viselkedése (pl. motiváció, lojalitás) játszik fontos szerepet.

5.1.2.. A munkateljesítmény megtartása, kompenzáció

A laboratóriumi keretek között megjelenő markáns képességcsökkenés nem mutatható ki a tényleges munkateljesítményben (Schooler, Caplan, Oates, 1998 in Hedge et al., 2006). Minél inkább közelít a kísérletes helyzetben alkalmazott feladat, szimuláció a személy által ténylegesen végzett munkához, annál inkább eltűnik az

idősek és a fiatalok közti teljesítménybeli különbség. Az idősebbek munkateljesítményének megtartásában az előzetes ismeret, a munkatapasztalat, a szakértelem és a gyakorlottság játszik elsősorban szerepet (Schooler, Caplan, Oates, 1998 in Hedge et al., 2006; Park-Gutchess, 2000; Giniger et al., 1983, Morrow et al., 1992 és 1994) mintegy kompenzálva a kognitív funkciók romlását.

A Warr (1993) által kidolgozott kategóriarendszer a mindennapi gyakorlatra fordítja le a kompenzációs lehetőségeket, segíti azonosítani azokat a munkatevékenységeket illetve munkaköröket, amelyekben az időskori változások sikeres kompenzálása várható.

5.1.3. Munkateljesítmény megítélésének egyéni és szervezeti vonatkozásai

A munkateljesítménynek a reális vagy objektív megítélését egyéni és szervezeti tényezők illetve érdekek egyaránt gátolhatják.

A fiatal és idősebb munkavállalók teljesítménye közti különbség Feldman (2007) szerint szubjektív tényezők eredménye, azaz észlelt különbségről beszélhetünk. Ennek hátterében a munkateljesítmény megítélésének módja áll. A szervezetekben a teljesítmény megítélésére a teljesítményértékelés folyamatában kerül sor. Ez a tevékenység, különösen a szellemi illetve vezetői munkakörökben a munkatárs és vezetője interperszonális kapcsolatába ágyazódik, és mint ilyen, számos ponton szubjektivitásra adhat lehetőséget, teret engedve az értékelő személy sztereotípiáinak érvényesülése számára.

Ugyancsak a munkateljesítmény objektív megítélését gátolhatják bizonyos szervezeti érdekek is. A felettesek azért értékelhetik alacsonyabbra az idősebb munkavállalókat, hogy így biztosítsák a fiatalabbak fizetésemelését, és ezzel meg tudják tartani őket, vagy azért, hogy a potenciális riválisaikat visszaszoríthassák. (Feldman, 2007).

5.2. A kutatás kiindulópontja

Kutatásunk kiindulópontját azok a kutatások és kutatási eredmények jelentik, amelyek az idősök munkateljesítményének észlelt és tényleges jellegzetességeivel illetve azok eltéréseivel foglalkoznak. A fentiek figyelembevételével a jelen kutatás az idősödő munkavállalókkal kapcsolatosan a magyar munkaerőpiacon megjelenő sztereotípiák és használatukra vonatkozó jellegzetességek feltárására irányul.

Az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák tartalmát érintően számos kutatás kimutatta (Bowers, 1952; Rosen - Jerde, 1976a; Slotterback - Saarnio, 1996; Kirchner et al., 1952; Warr-Pennington, 1993), hogy az idősebbek munkavégzésének megítélése nem egyértelmű. Bizonyos tulajdonságokban kedvezőtlen a megítélésük, mint például a fejlődőképesség, a teljesítőképesség, vagy a kognitív és a fizikai képességek, illetve az alkalmazkodó képességük vonatkozásában. Ugyanakkor más tulajdonságok esetén az idősebbek kedvező megítélése volt tapasztalható: a megbízhatóság, stabilitás terén, a munka általános hatékonysága, vagy a nagyobb produktivitásuk a szellemi munkakörökben.

HR szakemberek körében Daxkobler (2005) által végzett kutatás bizonyította az idősökkel szembeni sztereotípiák létezését a magyar munkaerőpiacon is. Ezen a vizsgálaton kívül szélesebb munkavállalói kör megszólítását célzó sztereotípiákutatásra eddig nem került sor. Ugyanakkor a munkaerőpiaci tapasztalatok, miszerint az idősebbek foglalkoztatásában érezhető egy általános diszkrimináció velük szemben, sürgetik a téma alaposabb megismerését.

A fentiek alapján az általunk végzett kutatás elé kettős célt tűztünk ki:

- 1.) Egyrészt szeretnénk feltárni az idősebb munkavállalókra vonatkozó általános vélekedések, sztereotípiák tartalmát, azonosítva azok lényeges dimenzióit.

Továbbá korábbi, sokszor egymásnak is ellentmondó kutatási eredményekre alapozva azt is vizsgálni kívánjuk, hogy az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések hogyan függenek össze a válaszadók életkorával, iskolai végzettségével, esetleg beosztásával.

A szociális kategorizáció elméletére alapozva (Tajfel - Turner, 1986) azt a feltételezést tehetjük, hogy a fiatalabbak az idősekhez képest kedvezőtlenebbül ítélik meg az idősebb munkavállalókat. Ugyanakkor feltételezhetjük azt is, hogy az életkor előrehaladtával, az életkori kategória dinamikus jellege miatt, az idősebb munkavállalók megítélése pozitívabb lesz (Woolf, 1998). Kirchner és munkatársai eredményei (1952) megerősítik míg, Bird és Fisher (1986) kutatásai nem igazolják egyértelműen a kategorizáció hatását.

Az iskolai végzettségnek az idősebb munkavállalók megítélésére gyakorolt hatásáról csak egyetlen kutatásban találtunk adatokat (Kirchner et al., 1952), ezért a saját mintában az iskolai végzettség szerepét is vizsgálni fogjuk. Előzetes várakozásunk szerint, támaszkodva a korábbi eredményekre illetve a szervezeti változók szerepére, az iskolai végzettség önmagában nincs hatással a sztereotípiák használatára.

A szervezeti pozíció és az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák tartalmát illetően több kutatás is összefüggést keresett ezen tényezők között. (Bird - Fischer, 1986; Rosen - Jerdee, 1976b, Vecchio, 1993). Bird és Fischer (1986) kutatása szerint az életkori kategóriát felülírja a pozíció alapján létrejövő vezető-beosztott kategória, ugyanis vizsgálatukban a felettesek életkorának növekedésével nem járt együtt az idősebb munkavállalók pozitívabb megítélése. Rosen és Jerdee (1976b) az idősebb életkor általánosan kedvezőtlen megítélését mutatta ki a vezetői döntésekben, Vecchio (1993) viszont arra hívta fel a figyelmet, hogy az előítéletek nem jelennek meg szükségszerűen, ha a beosztott idősebb a vezetőjénél. A felsorolt eredmények azt mutatják, hogy nem tehetünk egyértelmű állásfoglalást a szervezeti pozíció, azaz a vezető szerep és az idősebb munkavállalók megítélésében.

Továbbá az idősekkel kapcsolatos kognitív konstruktumok jellegzetességeinek pontosabb megismerése érdekében kísérletet kívánunk tenni az öregkori bölcsesség - az öregkori ítéletalkotás és a döntéselőkészítő folyamatok - területén végzett kutatási eredmények felhasználására (Engländer, 2004). Azaz, kimutathatók-e olyan szerveződések, konstruktumok az idősekről való gondolkodásban, amelyek az idősebbek kognitív képességeire, konkrétan az ítéletalkotásaik és döntéselőkészítő folyamataik jellegzetességeire vonatkoznak.

2.) A kutatásunk másik irányvonala annak a feltárása, hogy az idősödő munkavállalókról való vélekedés kialakításában a személyiség milyen szerepet játszik. Az életkori sztereotípiák használatának individuális különbségeiben feltételezésünk szerint a személyiségjellemzőknek is szerepük lehet.

A Rokeach nevéhez köthető kognitív stílus, mint személyiségjellemző a társadalomról való gondolkodás jellegzetes módját jelöli, és az előítélet gyökerét az intrapszichés megismerési folyamatok (észlelés, gondolkodás, ítéletalkotás) sajátosságaiban keresi. Az általa megkülönböztetett nyílt és zárt gondolkodás közti eltérés abból származik, hogy a személy milyen mértékben hagyatkozik saját tapasztalataira, illetve veszi át mások nézeteit. A nyílt gondolkodás együtt jár a pozitív önképpel, önbizalommal és az autonómia magasabb fokával, és a személy elsősorban a saját tapasztalataira támaszkodva ismeri meg a világot, ezzel szemben a zárt gondolkodású személy lényegében nélkülözi az öntudatot és a pozitív világszemléletet, hajlamos mások nézeteinek átvételére és követésére, és a másoktól átvett nézetek szűrőjén keresztül szerez tapasztalatokat a világról (Ehrlich, 1978 in Hunyady, 2005).

A megközelítés szerint a sztereotípiák használata, mint a szociális megismerést leegyszerűsítő kategorizációs folyamat, elsősorban a zárt gondolkodás jellemzőjeként jelenik meg (Barker, 1963 in Kruglanski, 2005), de ezen összefüggéseknek az életkori sztereotípiákra vonatkozó empirikus vizsgálatára nem találtunk példát. Ugyanakkor léteznek kutatások a kognitív stílus későbbi, motivációs megközelítései (lezártságra illetve struktúrára való igény) és a szociális kategorizáció közötti összefüggések feltárására, és bizonyítottan van együttjárás ezen motivációk magas értékei és a sztereotípiák erőteljes használata között (Moskowitz, 1993; Neberg–Newsom, 1993; Webster–Kruglanski, 1994).

A személyiség és a személypercepció összefüggéseit vizsgálva azt a kérdést tesszük fel, hogy a megfigyelő kognitív stílusa, azaz gondolkodásának zártsága illetve nyitottsága (Rokeach–Restle, 1980) összefüggésbe hozható-e az idősebb munkavállalókra vonatkozó sztereotípiák jellegzetes tartalmával, vagyis azt vizsgáljuk,

hogy az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák használata függ-e a kognitív stílustól, mint személyiségvonástól.

5.3. Hipotézisek

Az előbbi kérdésfeltevések alapján a kutatás hipotéziseit az alábbiakban mutatjuk be. A hipotézisek bemutatásakor a hipotézisek két csoportját különítjük el didaktikailag:

- Az első az idősebb munkavállalók vonatkozásában megjelenő sztereotípiák és használatuk jellegzetességeire vonatkozik,
- míg a másik csoport az idősebbekről való gondolkodás konstruktumait kívánja azonosítani, azaz az idősebb munkavállalók információkezeléséről és kockázateszleléséről való vélekedések feltárására törekszik.

5.3.1. Hipotézisek az életkori sztereotípiákra vonatkozóan

1. Hipotézis

A fiatal és az idősebb munkavállalók eltérő módon vélekednek az idősebb munkavállalókról. A fiatalabbak kedvezőtlenebbül ítélik meg az idősebbeket.

Tajfel és Turner (1986) szociális kategorizáció elmélete szerint az életkor, mint kategorizáló tényező eredményezi, hogy a saját csoport megítélése pozitívabb, mint a külső csoporté. Az idősebb munkavállalókról való véleményalkotásban azt várjuk, hogy a fiatalok véleménye szignifikánsan eltér az idősekétől, és tartalmában az idősebbekhez képest kedvezőtlenebb képet fest róluk.

2. Hipotézis

Az életkor előrehaladtával az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések pozitívabb tartalmakkal töltődnek meg a fiatalokhoz képest.

Hipotézisünket Kirchner és munkatársai (1952) eredményeire alapozzuk, melyek szerint feltételezhetjük, hogy az életkor előrehaladtával javul az idősebb munkavállalók megítélése. A hipotézis háttérében a társas kategorizáció, azaz Tajfel és Turner (1986) elmélete is megjelenik, ugyanakkor az életkori kategória, mint dinamikus kategória az idősödés elkerülhetetlenségét sugallva eredményezi az életkor előrehaladtával az

idősödő munkavállalókra vonatkozó sztereotípa tartalmi változásait (Woolf, 1998), hangsúlyozva a kategorizáció énvédő, identitáserősítő jellegét.

3. Hipotézis

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák használatának individuális különbségeiben feltételezésünk szerint a személyiségjellemzőknek is szerepük van. A Rokeach nevéhez köthető kognitív stílus a társadalomról való jellegzetes gondolkodás módját írja le. Az általa megkülönböztetett nyílt és zárt gondolkodás a megismerési folyamatok eltérésében gyökerezik. A nyílt gondolkodású személy saját tapasztalataira támaszkodik, míg a zárt gondolkodású személy hajlamos mások nézeteinek átvételére. Eszerint a sztereotípiák használata elsősorban a zárt gondolkodású személyekre jellemző.

Ez alapján a zárt és nyílt gondolkodású személyek idősödő munkavállalóval kapcsolatos vélekedései között különbséget várunk, és azt feltételezzük, hogy a zárt gondolkodású személyek az életkori jellemzőkre érzékenyebbek a nyílt gondolkodású személyeknél, azaz az életkort fontos kategorizációs markerként alkalmazzák.

Az életkor, mint jól látható külső jegy könnyen aktiválhatja az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiákat, ezért a zárt gondolkodású személyek személypercepciójában feltételezhetően az életkor fontos jellemző lesz, ők nagyobb jelentőséget tulajdonítanak az életkornak a személypercepcióban, mint a nyílt gondolkodásúak.

3/a. Hipotézis

Ha feltételezésünk, azaz a 3. fő hipotézis beigazolódik, akkor azt is vizsgálni kívánjuk, hogy zárt gondolkodás esetén az idősebb munkavállalók iránti attitűdök milyen tartalmakkal (inkább pozitív vagy inkább negatív) töltődnek-e fel. Ezt a kérdésfeltevést azért tartjuk indokoltnak, mert az elméleti megfontolások alapján abban nem lehetünk biztosak, hogy a zárt gondolkodású személyek sztereotípiái milyen valenciával rendelkeznek. (A kognitív stílusa gondolkodás jellegzetességére és nem tartalmára vonatkozik.)

A munkaerőpiacon az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák jellemzően negatív tartalma miatt előzetes várakozásunk szerint *a zárt gondolkodású személyeknek az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos vélekedései negatív tartalmúak.*

5.3.2. Hipotézisek az idősebb munkavállalók információkezeléséről és kockázatészleléséről való vélekedések kapcsán

4. Hipotézis

Az öregkori bölcsesség területén végzett kutatási eredmények ismeretében fogalmazzuk meg a negyedik hipotézist, amelynek a vizsgálata során kísérletet teszünk az idősekkel kapcsolatos vélekedések tartalmi vonatkozásainak finomítására. Az öregkori bölcsesség jellegzetességeit feltáró Engländer (2004) féle kutatás alapján az öregkori ítéletalkotás és a döntéselőkészítő folyamatokkal kapcsolatban fogalmazzuk meg várakozásainkat: feltételezésünk szerint *az idősekkel kapcsolatos vélekedésekben megjelennek az idős korral együtt járó kognitív változások jellegzetességei, azaz a sztereotípiák tartalmában tetten érhetünk az ítéletalkotásra és a döntéselőkészítő folyamatokra vonatkozó konstruktumokat. Előzetes várakozásunk szerint ezen konstruktumok fontos jellegzetessége a cselekvésorientáció.*

6. Módszer

6.1. Vizsgálati személyek

A vizsgálatban 280 személy vett részt, mindannyian aktív munkavállalók, két vidéki termelővállalat dolgozói. A vállaltok foglalkoztatott létszáma 400 illetve 750 fő. A vizsgálati személyek kiválasztásánál nem tettünk egyéb kritériumot, a mintavételezés célja a széleskörű merítés volt (életkor, iskolai végzettség, szervezeti pozíció). A vizsgálati személyek nemi megoszlás szerint 138 férfi és 126 nő volt. Életkoruk 19 és 57 év közötti ($M=32,7$, $SD=9,4$), képzettségük tekintetében alapfokú képzettséggel 43 fő (15,4%), középfokú végzettséggel 179 fő (63,9%), felsőfokú végzettséggel 54 fő (19,3%) rendelkezik. A mintába 29 vezető beosztású személy került bele.

6.2. Eljárás

A vizsgálatban négyféle kérdőívet alkalmaztunk.

1. *Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök feltárására egy saját kialakítású kérdőívet használtunk. (1. számú melléklet: Kutatási kérdőívek, Kérdőív II.)*
2. *Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák kognitív jellegzetességeket érintő tartalmaira Engländer (2004) kutatása alapján szintén egy saját kérdőívet alakítottunk ki. (1. számú melléklet: Kutatási kérdőívek, Kérdőív V.)*
3. *A Legkevésbé kedvelt fiatal munkatárs illetve a Legkevésbé kedvelt idősebb munkatárs kérdőívet, amelyeket a Fiedler (1960, in Engländer et al., 1975) által használt Legkevésbé kedvelt munkatárs és Leginkább kedvelt munkatárs kérdőívek átdolgozásával alakítottunk ki. (1. számú melléklet: Kutatási kérdőívek, Kérdőív I. és IV.)*
4. *A kognitív stílus azonosítására Rokeach (1960, in Szakács, 1994) Dogmatizmus skáláját alkalmaztuk. (1. számú melléklet: Kutatási kérdőívek, Kérdőív III.)*

Az alábbiakban ismertetjük az egyes kérdőívek jellemzőit.

6.2.1. Kérdőív az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök feltárására

A kérdőív szerkesztésével az volt a célunk, hogy az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos társadalmi vélekedésről pontosabb képet kaphassunk. A skála tételeit egyetemisták körében gyűjtöttük, fókuszcsoportos adatgyűjtéssel (N=38), majd a tételek gyakorisága alapján döntöttünk a tételek kérdőívbe kerüléséről. A végleges kérdőív 19 bipoláris melléknévpárból áll (példa az ellentétpárokra: rugalmas-rugalmatlan, terhelhető-nem terhelhető, ötletes-nem ötletes, rutin munka-változatos munka, hatékony-nem hatékony), amelyeket, hasonlóan Fiedlertől átvett kérdőívekhez, nyolcfokú szemantikus differenciál skálán kellett a kitöltőnek megítélnie. (1. 1. számú melléklet: *Kutatási kérdőívek, Kérdőív II.*)

6.2.2. Kockázatészlelés és döntés kérdőív

Az idősödő munkavállalók kockázatészleléséről és döntési jellegzetességeikről Engländer (2004) és Farkas és Engländer (2008) kutatásai alapján egy 22 tételből álló kérdőívet szerkesztettünk. A kérdőívvel azt kívántuk vizsgálni, hogy a kutatási eredmények, mint objektív adatok, hogyan tükröződnek a laikusok vélekedéseiben, azaz az idősökkel kapcsolatos attitűdjeikben mennyire érhetőek tetten a gondolkodás jellegzetes konstruktumai, mint az ítéletalkotás és szemléleti realizmus, az új információ gyűjtése és kezelése, illetve az időperspektivikus kockázatészlelés. A kérdőív az idősök gondolkodására jellemző megállapításokat tartalmaz, amelyeket a kitöltőknek Likert skálán kellett megítélniük. A kérdőívben kapott magas értékek azt mutatják, hogy a laikusok vélekedése megegyezik a kutatási eredményekkel, vagyis reálisak a vélekedéseik.

(1. 1. számú melléklet: *Kutatási kérdőívek, Kérdőív V.*)

6.2.3. Legkevésbé kedvelt fiatal/idős munkatárs kérdőívek

A két kérdőív használatával az volt a célunk, hogy a fiatalabb és idősebb korosztályok között (45 év alatt és felett) észlelt különbséget ragadjuk meg munkahelyi környezetben.

A kérdőívek kialakításához Fiedlernek a vezetési stílus (feladatorientált, személyorientált) azonosítására szolgáló, és a személypercepcióban megjelenő különbségek feltárására alkalmazott kérdőívét használtuk fel. A kitöltőknek 16 bipoláris melléknévlista alapján kellett értékelniük a munkatársaikat egy nyolcfokú szemantikus differenciál skálán. Az egyik kérdőíven azt a munkatársat, akivel korábban a legjobban tudott együtt dolgozni, ez a Legkedveltebb munkatárs (Most Preferred Co-worker – MPC) kérdőív, a másik kérdőíven, ugyanezen szópárok alapján, azt a munkatársat kellett jellemezni, akivel korábban a legkevésbé volt sikeres az együttműködés, ez a Legkevésbé kedvelt munkatárs (Least Preferred Co-worker - LPC) kérdőív volt. Fiedler a két kérdőív különbségének mértékéből meghatározhatónak látta a vezetői stílust. A két kérdőív egyes tételei között kapott különbségek abszolút értékeit alapul véve megkapható az Ellentétes személyek vélt hasonlósága (Assumed Similarity of Opposites - ASO) érték, amely jelzi, hogy a vezető inkább személy (kis különbség, azaz nagy hasonlóság a két személy között, alacsony ASO érték) vagy inkább feladatorientált (nagy különbség, kis hasonlóság a két személy között, magas ASO érték) (Fiedler, 1968).

Az eredeti kérdőíveket úgy adaptáltuk, hogy azok alkalmasak legyenek az életkor személypercepcióban játszott szerepének a megragadására. A kérdőív instrukcióját megváltoztattuk. Arra kértük a vizsgálati személyt, hogy eddigi munkatapasztalatát figyelembe véve „*Gondoljon arra a fiatalabb (45 év alatti) munkatársára, akivel a legkevésbé tud jól dolgozni...*”, illetve „*Gondoljon arra az idősebb (45 év feletti) munkatársára, akivel a legkevésbé tud jól dolgozni..*” Majd az így kiválasztott személyt, aki nem feltétlenül jelenlegi munkatársainak egyike, a 16 ellentétpárt tartalmazó, nyolcfokú szemantikus differenciálskálán kellett jellemeznie. Így jött létre az *LPC(Y)*, vagyis a Legkevésbé kedvelt fiatal (45 év alatti) munkatárs (Least Preferred *Young* Co-worker) kérdőív, és az *LPC(A)*, a Legkevésbé kedvelt idősebb (45 év feletti) munkatárs (Least Preferred *Aging* Co-worker) kérdőív.

A kérdőívek közötti eltérésből az *ellentétes személyek vélt hasonlósága* (ASO) érték számítható ki. Az ASO érték általunk való értelmezése szerint, a magas ASO értékkel rendelkező személyek nagy különbséget érzelnek a fiatal és az idősebb munkatársak között munkaszituációban, vagyis nagy jelentőséget tulajdonítanak az életkornak a személypercepcióban.

(1. 1. számú melléklet: Kutatási kérdőívek, Kérdőív I. és IV.)

6.2.4. Dogmatizmus skála

A kognitív stílus vizsgálatára a Rokeach féle Dogmatizmus skála magyar változatát alkalmaztuk (in Szakács, 1994), amely a nyílt és zárt gondolkodást, mint személyiségvonást különíti el. A skála 40 tételt tartalmaz, amelyeket egy hatfokú skálán kell a vizsgálati személyeknek megítélni. A skála -3 és +3 közti értéket vehet fel az állítással való egyetértés függvényében (a vizsgálati személyek 0 értéket nem adhattak).

(1. 1. számú melléklet: Kutatási kérdőív, Kérdőív III.)

7. Eredmények

7.1. Az idősödő munkavállalókról alkotott sztereotípiák tartalma

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök feltárására szolgáló, 19 bipoláris melléknévpárból álló kérdőívet reliabilitás-vizsgálatnak vetettük alá, Cronbach α értéke 0,93, mely szerint a skála tételei magas belső konzisztenciát mutatnak. A kérdőívet normalitásvizsgálatnak vetettük alá, hol a Kolmogorov-Smirnov próba szerint a kérdőív normál eloszlású ($D(261)=0,44$, $p>0,05$), ezért parametrikus eljárásokat alkalmaztunk.

A kérdőív belső szerkezetének feltárása érdekében faktoranalízist végeztünk ($KMO=0,931$; $\chi^2(171)= 3119,125$, $p< 0,001$). A faktoranalízis három faktort jelölt ki, amely a variancia 63,91%-át magyarázza. (1. számú táblázat)

Faktor	Initial Eigenvalues		
	Teljes	Varianciák%-a	Kumulatív %
1	9,157	48,197	48,197
2	1,896	9,976	58,173
3	1,089	5,733	63,906
4	,945	4,973	68,879
5	,700	3,686	72,565
6	,660	3,472	76,037
7	,571	3,005	79,043
8	,555	2,919	81,962
9	,485	2,550	84,512
10	,433	2,277	86,789
11	,409	2,154	88,943
12	,367	1,932	90,875
...
18	,205	1,078	99,232
19	,146	,768	100,000

1. számú táblázat. Az attitűd kérdőív faktorainak magyarázó ereje.

A faktoranalízissel kapott faktorok faktormátrixa és faktorsúlyai alapján (2. számú táblázat) a kérdőívet kisebb módosításoknak vetettük alá.

A végleges faktorokat a következő változtatásokkal alakítottuk ki: a tételeket abban a faktorban vettünk figyelembe, ahol a faktorsúlya magasabb volt, ugyanakkor a

„csoportban hatékony” tételt tartalmi megfontolásból a második, míg a „felelősségteljes” tételt a harmadik faktorban vettük számításba. A „rutin munka” és a „függő” tételek nem illeszkedtek a faktorokba ezért kihagytuk őket.

	Faktor		
	1	2	3
dinamikus	,842		
nyitott az újdonságokra	,789		
tanulékony	,756		
rugalmas	,737		
ötletes	,726		
hatékony	,649		
terhelhető	,648		
ambiciózus	,643		
széles látókörű	,629	,406	
képes összpontosítani	,566	,457	
csoportban hatékony	,538	,528	
türelmes		,758	
megbízható		,675	
felelősségteljes		,560	,497
kiegyensúlyozott		,528	
szabálykövető			,639
elkötelezett			,528
függő			,440
rutin munka			

2 .számú táblázat. Az attitűd-kérdőív rotált faktor mátrixa.

A kérdőív három faktorát az alábbiak szerint neveztük el:

1. *Fejlődőképesség*
2. *Érzelmi stabilitás*
3. *Lojalitás*

A végleges faktorokat megnevezésükkel és statisztikai mutatóikkal a 3. számú táblázatban mutatjuk be.

Faktorok	Faktorok megnevezése	Tételek	Cronbach α	N	M	SD
1. faktor	Fejlődőképesség	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 , 11	0,93	265	40,34	15,68
2. faktor	Érzelmi stabilitás	12, 17 , 18, 19	0,84	274	13,73	6,50
3. faktor	Lojalitás	13, 14 , 15	0,80	269	9,67	4,97

3. számú táblázat. Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök faktorai, a faktorok tételei, és statisztikai mutatóik.

A **Fejlődőképesség** faktorába az alábbi tételek tartoznak (vastagítással kiemeltük a legnagyobb factorsúllyal bíró tételt):

- **dinamikus**, nyitott, tanulékony, rugalmas, ötletes, hatékony, terhelhető, ambiciózus, széles látókörű, képes összpontosítani.

Az **Érzelmi stabilitás** faktorba az alábbi tételek tartoznak:

- **türelmes**, megbízható, kiegyensúlyozott, csoportban hatékony.

A **Lojalitás** faktorba az alábbi tételek tartoznak:

- **szabálykövető**, elkötelezett, felelősségteljes.

Az általunk kapott faktorok elnevezésekor törekedtünk arra, hogy a megnevezéseket munkahelyi környezetre szabjuk. A skála könnyebb értelmezhetősége kedvéért a skálaértékeket transzformáltuk, így a skálán kapott eredmények úgy értelmezhetők, hogy minél magasabb az egyes alskálák értéke, annál kedvezőbben ítéli meg a vizsgálati személy az idősödő munkavállalót.

7.2. Az életkor, a nem, és az iskolai végzettség hatása a sztereotípiák alkalmazására

7.2.1. Életkor

Az életkor és az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák használatának összefüggéseire, két életkori csoportot különítettünk el: a 40 év alattiak és a 40 év felettiak csoportját (1=kor \leq 40 N=213 M=28,1 SD=5 és 2=kor $>$ 40 N=63 M=47,3 SD=4,8). A 40 év alatti és feletti munkavállalók csoportjának megkülönböztetését a munkaerőpiaci tapasztalatokra alapoztunk, amelyek szerint az elhelyezkedési esélyek a 40 év feletti korosztály esetén az idő előrehaladtával fokozódó romlás tapasztalható (www.afsz.hu, www.nfu.hu).

A Mann-Whitney próbát alkalmazva megállapítható, hogy a fiatalabbak (Me=96) szignifikánsan különböznek az idősebbektől (Me=119,5) az idősebbekkel szembeni attitűdök vonatkozásában (U= 3587, Z=-4,03 p<0,001). A fiatalabbak az idősebb válaszadóknál kedvezőtlenebbül ítélik meg őket mindhárom faktorban: a Fejlődőképesség faktorban (fiatalok Me=47, idősek Me=61,5, U= 3897, Z=-3,93 p<0,01); az Érzelmi stabilitás faktorban (fiatalok Me=22, idősek Me=27, U= 4209,5 Z=-3,92 p<0,01); a Lojalitás faktorban, (fiatalok Me=18, idősek Me=20, U=4637,5, Z=-2,90 p<0,01).

Az életkor és az attitűdök lineáris korrelációja alapján az életkor előrehaladtával az idősekkel szembeni attitűdök elfogadóbbak (r=0,214, p<0,01), és ez érvényesül a Fejlődőképesség (r=0,194, p<0,01), az Érzelmi stabilitás (r=0,186, p<0,01), és a Lojalitás faktorok (r=0,148, p<0,05) vonatkozásában is. De fontos megjegyezni a kapcsolatok gyenge jellegét.

7.2.2. Nem

A nem és az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök összefüggéseinek elemzésére Mann-Whitney próbát alkalmaztunk, amely szerint a férfiak (Me=96) szignifikánsan különböznek a nőktől (Me=108) az attitűd kérdőív pontszámaiban (U= 5607, Z=-3,29 p<0,01). A nők pozitívabban vélekednek az idősebb munkatársokról,

mint a férfiak, és ez minden alszála esetén is jellemző. (Fejlődőképesség: férfiak Me=46, nők Me=55,5, U= 5469,5, Z=-4,06 p<0,001. Érzelmi stabilitás: férfiak Me=22, nők Me=24, U= 7097, Z=-2,01 p<0,05. Lojalitás: férfiak Me=17, nők Me=19,5, U= 6257, Z=-2,97 p<0,01).

7.2.3. Iskolai végzettség

A vizsgálati személyek három csoportját különböztettük meg az iskolai végzettségük alapján: alapfokú (N=43), középfokú (N=179) és felsőfokú végzettségűek (N=54). Az iskolai végzettség és az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök összefüggéseinek vizsgálatára Kruskal-Wallis próbát alkalmaztunk, és az attitűd kérdőív Fejlődőképesség faktorában kaptunk szignifikáns különbségeket: $\chi^2(2)=6,78$ p<0,05. A Post hoc teszt szerint az alapfokú (Me=52) és a felsőfokú végzettséggel (Me=44) rendelkezők között áll fenn szignifikáns különbség (U=736,5, Z=-2,51 p<0,0167). A másik két összehasonlításban nem találtunk szigorítottan szignifikáns eredményeket (alapfok (Me=52) és középfok (Me=51) U=2950,5, Z=-1,19 p>0,0167; középfok (Me=51) és felsőfok (Me=44) U=3642, Z=-1,99 p>0,0167). Tehát a Fejlődőképesség vonatkozásban azt a megállapítást tehetjük, hogy a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők az időseket a fejlődőképesség vonatkozásában negatívabban ítélik meg.

7.3. Attitűdök és a dogmatizmus összefüggései

Elemeztük a kognitív stílus hatását az idősekkel szembeni attitűdökre. Azt vizsgáltuk, hogy a zárt és a nyílt gondolkodású személyek, azaz a magas ill. alacsony dogmatizmus pontszámmal rendelkezők csoportjának vélekedése eltér-e az idősebb munkavállalók kapcsán.

A dogmatizmus skála válaszainak összesítésénél kétféleképpen járhatunk el:

1. A tételenkénti pontszámokat összesítjük, ez esetben -120 és +120 közti pontszámot kaphatunk, azaz a személyek gondolkodásának zártságát -120 és +120 közti értékkel jellemezhetjük (+120-as pontszám felé közelítve egyre zártabb a személy gondolkodása). (Szakács, 1994)

2. A tételenkénti pontszámokat úgy összesítjük, hogy minden igenlő válaszra (+1, +2, +3) 1 pontot adunk, az elutasító válaszokért (-1, -2, -3) 0 pont jár. Így a skálán 0 és 40 pont közti értékkel fejezhetjük ki a személy gondolkodásának zártságát. (Ehrlich, idézi Szakács, 1994)

Elemzésünkben a skála értékeinek kiszámítására a tételenkénti pontszámok összesítését alkalmaztuk, így elviekben a skálára -120 és +120 közti pontszámot kaphatunk, azaz a személyek gondolkodásának zártságát -120 és +120 közti értékkel jellemezhetjük (+120-as pontszám felé közelítve egyre zártabb a személy gondolkodása). (Szakács, 1994)

A Dogmatizmus skála percentilisei mentén a mintát három közel egyforma méretű csoportokra bontottuk (N=85, N=93, N=84). A csoportok közötti feltételezett különbséget a Dogmaskála nem normális eloszlása miatt nem-parametrikus eljárással ellenőriztük. A Kruskal-Wallis teszt szerint a csoportok közötti különbség szignifikáns ($\chi^2(2)=231,87, p<0.001$).

Mann-Whitney próbával szignifikáns különbségeket találtunk az Attitűdkérdőív két alskálája, a Fejlődőképesség és az Érzelmi stabilitás vonatkozásában. A kevésbé dogmatikus személyek (Me=43) és a dogmatikusok (Me=51) szignifikáns különböznek a Fejlődőképesség skála vonatkozásában (U=2244,5, Z=-3,25 p<0,01), a kevésbé dogmatikusok negatívabban vélekednek az idősebb kollegák fejlődési képességéről, mint a dogmatikus személyek. Valamint eredményeink szerint a kevésbé dogmatikusok (Me=22) negatívabban vélekednek az idősebb kollegák Érzelmi stabilitásáról, mint a dogmatikus személyek (Me=24) (U=2786,5, Z=-2,24 p<0,05). A Lojalitás vonatkozásában tendenciaszerű különbség állapítható meg a két csoport között (U=2805,0, Z=-1,716, p<0,1), és a zárt gondolkodásúak szerint az idősebbeknek nagyobb a szervezeti lojalitása.

A fentiek értelmében azt a megállapítást tehetjük, hogy az általunk azonosított zárt gondolkodású személyek, akikre a sztereotípiák fokozott használata jellemző, kedvezőbb attitűddel rendelkeznek az idősebb munkatársakkal szemben, tehát sztereotípiáik tartalmukban pozitívabbak: fejlődőképesebbnek, érzelmileg stabilabbnak illetve a szervezethez lojálisabbnak tartják az idősebb munkavállalókat.

Ezt az összefüggést találtuk a dogmatizmus és az időséssel kapcsolatos attitűdök lineáris korrelációja esetén is. Bár az együttjárások erőssége gyenge, azt az óvatos megállapítást tehetjük, hogy minél zártabb egy személy gondolkodása, annál pozitívabb attitűdökkel van az idősebbek iránt ($r=0,256$, $p<0,001$), és ez kimutatható az attitűd kérdőív mindhárom skálájában is (Fejlődőképesség: $r=0,256$, $p<0,001$; Érzelmi stabilitás: $r=0,265$, $p<0,05$; Lojalitás: $r=0,176$, $p<0,01$).

7.4. Az életkor szerepe a személypercepcióban és összefüggése a dogmatizmussal

7.4.1. Az életkor szerepe a személypercepcióban

Az életkor személypercepcióban játszott szerepének feltárására az ellentétes személyek vélt hasonlóságának mutatóját, az ASO indexet alkalmazzuk, amelyet az alábbi képlet kiszámításával kaphatunk meg: az LPC(Y) és az LPC(A) kérdőívek egyes tételeinek különbségét vesszük, majd ezeket négyzetre emeljük, és a négyzetösszegeből gyököt vonunk (Fiedler, 1960, in Engländer et al., 1975). Az ASO értéket úgy értelmezhetjük, hogy magas pontérték esetén a fiatal és az idős munkatárs értékelésében nagy az eltérés, azaz *a személy nagy jelentőséget tulajdonít az életkornak munkahelyi szituációban.*

A továbbiakban a mintát – az ASO érték percentilisei mentén – három egyenlő nagyságú alcsoportra bontottuk (1. csoport: ASO érték ≤ 5 ; 2. csoport: $5 < \text{ASO érték} \leq 10$; 3. csoport: ASO érték > 10). A csoportok között ily módon létrejövő különbséget – az ASO érték nem normális eloszlása miatt - nem-parametrikus eljárással ellenőriztük. A Kruskal-Wallis teszt alapján a csoportok közötti különbség szignifikáns ($\chi^2(2)=207,86$, $p<0,001$).

A Mann-Whitney próba szerint az alsó és a felső percentilisbe eső személyek közötti különbség is szignifikáns ($U=0,000$, $Z=-10,213$ $p>0,001$). A Mann-Whitney próba szerint a fiatalabbak ($Me=9$) *nem különböznek* szignifikánsan az idősebbektől ($Me=13$) az ASO érték ($U= 3864,5$ $Z=-1,54$ $p>0,05$) tekintetében, és a férfiak ($Me=11$) *sem*

különböznek szignifikánsan a nőktől ($Me=9$) az *ASO értékek* ($U= 5889$, $Z=-0,606$ $p>0,05$) tekintetében. A mintán tehát elkülöníthető két egymástól lényegesen különböző ASO értékű csoport, amely azt jelenti, hogy a válaszadóknak a felső percentilisbe eső csoportja lényegesnek véli az életkort a személypercepcióban, de ez függetlennek bizonyul az életkortól és a nemi hovatartozástól.

7.4.2. A dogmatizmus szerepe a személypercepcióban

Az ASO érték és a Dogmatizmus skála lineáris korrelációja szerint az ASO érték tendenciaszerűen gyenge pozitív kapcsolatban van a Dogmatizmussal ($r=0,12$, $0,05<p<0,1$). Tehát az eredmények szerint a dogmatikusok személypercepciójában valószínűsíthetően van jelentősége az életkornak, azaz a kognitív stílus, bár gyengén, de befolyással van az életkor alapú személypercepcióra.

Az együttjárások feltárása után arra voltunk kíváncsiak, hogy az ASO értékek alakulásáért mennyiben lehet felelős a kognitív stílus, azaz a dogmatizmus. Azt vizsgáltuk, hogy a Dogmatizmus skálán alacsony illetve magas pontszámot mutató személyek eltérnek-e abban, hogy mekkora jelentőséget tulajdonítanak a kornak munkahelyi szituációban. Ezért a Dogmatizmus skálán kapott értékek alapján három egyenlő csoportot alakítottunk ki, és az alsó illetve a felső percentilisébe eső személyek közti különbséget vizsgáltuk. Mann-Whitney próba alkalmazásával nem találtunk szignifikáns különbséget az ASO értékekben: az alacsony dogmaértékekkel ($Me=6$) illetve a magas dogmaértékekkel rendelkezők ($Me=11,5$) nem mutatnak szignifikáns, de tendenciaszerű különbséget sem abban, hogy mekkora jelentőséget tulajdonítanak a kornak a személypercepcióban ($U=2266,5$, $Z=-1,58$, $p>0,05$).

7.5. Az idősödő munkavállalók kockázátészleléséről és döntési jellegzetességeiről való vélekedések

Az idősödő munkavállalók kockázátészleléséről és döntési jellegzetességeiről Engländer (2004) és Farkas és Engländer (2008) kutatásai alapján szerkesztett kérdőív alkalmazásával azt kívántuk vizsgálni, hogy a kutatási eredmények, mint objektív

adatok, hogyan tükröződnek a laikusok vélekedéseiben. A kérdőív megállapításokat tartalmazott a gondolkodás jellegzetes konstruktumai, mint az ítéletalkotás és szemléleti realizmus, az új információ gyűjtése és kezelése, illetve az időperspektivikus kockázateszlelés vonatkozásában. Bár a kérdőív egyes tételeit a döntéselőkészítő folyamat eltérő szegmenseiben kapott eredmények alapján állítottuk össze, előzetesen azzal a feltételezéssel éltünk, hogy a cselekvésorientáció, amely több helyütt is bizonyítottan az idősök döntéseinek jellegzetessége, majd a laikusok vélekedésében is tetten érhető lesz. Az Engländer kutatások eredményeivel összhangban várakozásunk beigazolódott, mert a kérdőívben egyetlen konzisztens faktort lehetett elkülöníteni, a *Cselekvésorientált problémamegoldás faktort*. Az alábbiakban azt az elemzést mutatjuk be, amely során eljutottunk a Cselekvésorientált problémamegoldás faktorhoz.

Az általunk alkalmazott 22 állítást tartalmazó kérdőívből az elemzés során 21-et vettünk figyelembe, mert a 22. állítás az idősebbek versengő viselkedésére utalt inkább, mint kognitív jellegzetességeire. A kérdőív reliability vizsgálatnak vetettünk alá (Cronbach $\alpha = 0,77$), mely szerint a belső konzisztencia megfelelőnek bizonyult.

A kérdőív belső szerkezetének feltárására faktoranalízist végeztünk (KMO=0,731; $\chi^2(210) = 1055,6$ $p < 0,001$), eredményül hét faktort kaptunk, amelyek a varianciák 58,12%-át magyarázzák. (4. számú táblázat)

Faktor	Initial Eigenvalues		
	Total	Varinacia %-a	Kumulatív %
1	3,947	18,797	18,797
2	2,388	11,374	30,170
3	1,304	6,209	36,380
4	1,247	5,938	42,318
5	1,211	5,767	48,085
6	1,097	5,222	53,307
7	1,010	4,811	58,119
8	,984	4,687	62,806
9	,888	4,228	67,033
...			100,000

4. számú táblázat. A Kockázateszlelés és döntés kérdőív faktorai.

A tételek kommunalitás értékeinek figyelembe vételével (2. számú melléklet) az alábbi módosításokat végeztük el:

1. A 9. tételt eltávolítottuk, ezzel 7 faktor keletkezett (KMO=0,734; $\chi^2(190)=1022,99$ $p < 0,001$), amelyek a varianciák 60,01%-át magyarázzák. (3. számú melléklet)
2. A 21. tétel eltávolítottuk, ezzel 6 faktor keletkezett (KMO=0,726; $\chi^2(171)=978,72$ $p < 0,001$), amelyek a varianciák 56, 82%-át magyarázzák. (4. számú melléklet)
3. A 19. tételt eltávolítottuk, ezzel 5 faktor keletkezett (KMO=0,724; $\chi^2(153)=923,537$ $p < 0,001$), amelyek a varianciák 53,01%-át magyarázzák. A további elemzéshez a kérdőívnek az így kialakult módosítását használtuk. (5.számú táblázat és 6. számú táblázat)

Faktor	Initial Eigenvalues		
	Total	Variancia %-a	Kumulatív %
1	3,643	20,241	20,241
2	2,355	13,085	33,326
3	1,250	6,944	40,269
4	1,204	6,691	46,960
5	1,105	6,136	53,097
6	,994	5,523	58,620
7	,894	4,967	63,587
8	,884	4,911	68,498

5. számú táblázat. A Kockázátészlelés és döntés kérdőív faktorai a módosítás után.

A rotált faktor-mátrix (6.számú táblázat) alapján a láthatjuk a tételek faktorokba rendeződését.

Tételek	Faktorok				
	1	2	3	4	5
V_1	,438	,268			
V_2	,578	,244			
V_3	,355		,357		,275
V_4			,296		,558
V_5	,430		,233		
V_6	,480				
V_7	,510		,396		
V_8		,398		,224	
V_10		,235		,290	
V_11			,530		
V_12	,443		,373		
V_13			,622		
V_14				,754	
V_15		,240		,627	
V_16	,362			,209	,276
V_17		,653			
V_18		,575		,235	
V_20	,235	,398			

6. számú táblázat. Rotált faktormátrix, Kockázateszlelés és döntés kérdőív. (A kérdőív tételei az 1. számú melléklet: Kutatási Kérdőívek, Kérdőív V.-ben találhatóak meg.)

A fenti faktorok kialakítása után azok belső konzisztenciáját ellenőriztük, és a 7. számú táblázatban mutatjuk be a kapott értékeket.

	Tételek	Cronbach α	N	M	SD
1. faktor	1, 2, 5, 6, 7, 12, 16	0,70	274	21,35	4,32
2. faktor	8,17,18	0,57	273	7,97	2,14
3. faktor	3,4, 11, 13	0,62	273	12,68	2,74
4. faktor	10,14,15,18	0,62	275	12,14	2,81
5. faktor	4	-	-	-	-

7. számú táblázat. Kockázateszlelés és döntés kérdőív alskálái, és statisztikai mutatói.

A faktorokra kapott többségében alacsony Cronbach α értékek miatt a faktorok közül egyet, az 1. számú faktort emeltük ki, és azzal folytatjuk a munkánkat. A tételek tartalma alapján a faktort *Cselekvésorientált problémamegoldás faktornak* neveztük el.

A faktor tételei:

1. Az idősebbek egy probléma megoldása során jobban támaszkodnak a *megérzéseikre* és gyakrabban használnak becslésszerű ítéleteket, mint a fiatalok.
2. Az idősebbek *kevesebb információ alapján* is magabiztosabb döntéseket hoznak, mint a fiatalok.
5. Az idősebbek *magabiztosabbak* ítéleteikben.
6. Az idősebbek *hamarabb hoznak döntéseket*, mint a fiatalok.
7. Az idősebbek *hamarabb hozzáképezdenek* a problémák megoldásához
12. Az idősebb emberek több alternatíva közül *hamar* kiválasztanak egyet.
16. Az idősebbek többször használnak *eldöntendő (igen-nem)* kérdéseket az ismeretszerzés során.

A Cselekvésorientált problémamegoldás skálára normalitásvizsgálatot végeztünk. A Kolmogorov-Smirnov próba szerint a skála ($D(274)=0,072$, $p<0,01$) szignifikánsan eltért a normál eloszlástól, ezért a továbbiakban nem parametrikus módszerekkel dolgoztunk vele.

Mann-Whitney próba alkalmazásával kimutatható, hogy a dogmatikusok ($Me=21$) *szignifikánsan különböznek* a nem dogmatikusoktól ($Me=20$) a Cselekvésorientált problémamegoldás skálán ($U= 1930,5$, $Z=-4,899$ $p<0,001$). A dogmatikusoknak a kutatási eredménnyel nagyobb összhangban van a vélekedésük.

Lineáris korrelációval közepes erősségű együttjárást találtunk az ASO érték és a Cselekvésorientált problémamegoldás faktor között. E szerint minél pozitívabban fordul valaki az idősebb munkatársai felé, annál inkább tartja jellemzőnek az idősök problémamegoldási képességére a cselekvésorientációt ($r=0,27$, $p<0,000$). Ez a képesség az életkor előrehaladtával csak gyenge együttjárást mutat ($r=0,14$, $p<0,05$).

7.6. A szervezeti pozíció és az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák összefüggései

Végezetül elemzéseink kiterjedtek a szervezetben elfoglalt pozíció (vezető, beosztott) és a sztereotípiák használatára vonatkozó összefüggések feltárására is.

A vizsgálatban 29 fő vezető vett részt, Életkoruk 26 és 54 év közötti ($M=33,2$, $SD=6,22$), túlnyomó többségük, 89%-uk, a 40 év alatti korosztályból tevődik össze.

A vezetők közel egyenlően oszlanak meg iskolai végzettségük tekintetében, középfokú végzettséggel 13 fő, felsőfokú végzettséggel 15 fő rendelkezik. Érdekes jelenség, hogy míg a beosztottak között a zárt gondolkodásúak aránya 33%, ehhez képest a vezetői csoportban arányuk lényegesen kisebb, mindössze 18%.

Elemzéseinkhez Mann-Whitney próbát alkalmaztunk (5. számú melléklet), és arra az eredményre jutottunk, hogy a változók nagy része (Érzelmi stabilitás, Lojalitás, Dogmatizmus, Cselekvésorientált problémamegoldás) nem mutatott szignifikáns különbséget a szervezetben betöltött pozíció szempontjából, tehát a vezetői vagy beosztotti szereppel nem mutatnak összefüggést ezek a változók. Azaz a vezetők vélekedései, viszonyulása az idősebbekhez nem tér el jelentős mértékben a beosztottakétól.

Két változó esetén viszont tendenciaszerű, egymásnak ellentmondó összefüggést találtunk:

A *Fejlődőképesség* vonatkozásában a vezetők ($Me=104$) és beosztottak ($Me=132$) között eltérés van: a vezetők tendenciaszerűen *kedvezőtlenebbül* ítélik meg az idősebb munkatársak fejlődőképességét ($U=2581$, $Z= -1,954$, $0,05 < p < 0,1$).

Az *ASO értékben* is tendenciaszerű különbséget találtunk a vezetők és beosztottak között. A vezetők ($Me=138$) az életkornak nagyobb szerepet tulajdonítanak, mint a beosztottak ($Me=112$) ($U=2184$, $Z= -1,951$, $0,05 < p < 0,1$).

8. Megbeszélés

8.1. Az életkori sztereotípiák tartalma

A magyar munkavállalók körében az idősödő munkavállalókkal kapcsolatban végzett kutatásunk az attitűdök három lényeges szempontját azonosította. Az idősödő munkavállalóknak a fejlődőképessége, érzelmi kiegyensúlyozottsága és a munkaszervezethez való elköteleződése bizonyultak a megítélés fontos szempontjainak. Kutatásunkban alkalmazott kérdőívben ezen szempontokat három faktor azonosította a Fejlődőképesség, az Érzelmi stabilitás és a szervezeti Lojalitás faktorok.

A *Fejlődőképesség* faktor olyan jellemzőket tartalmaz, mint a rugalmas, terhelhető, ötletes, képes összpontosítani, hatékony, ambiciózus, nyitott, tanulékony, dinamikus, széles látókörű.

Az *Érzelmi stabilitás* faktor a kiegyensúlyozott, türelmes, csoportban hatékony, megbízható tartalmakkal jellemezhető.

A *Lojalitás* faktorba pedig olyan tartalmak kerültek, mint az elkötelezett, szabálykövető, felelősségteljes.

A faktorok a munkavállalás szempontjából fontos, jól értelmezhető dimenziókat mérnek.

A faktorok tartalmukban nagy átfedést mutatnak a Big Five megközelítések (Costa - McCrae, 1995) három faktorával, az energia vagy extraverzió, az érzelmi stabilitás vagy neuroticitás, és a lelkiismeretesség vagy munka faktorokkal. Ennek alapján feltételezhetjük, hogy az idősebb munkavállalók munkakörnyezetben történő megítélése nagyban hasonlít a vonásalapú személyiségdimenziók szerinti megítéléshez.

Lényegében azt látjuk, hogy az idősebb munkavállalók megítélése három általános személyiségdimenzió mentén történik, és elemzésünk szerint a barátságosság és nyitottság nem jelenik meg fontos dimenzióként.

Az általunk kapott három faktorok korábbi kutatások eredményeivel is összevethető.

A Rosen és Jerdee (1976b) által az idős munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések jellegzetességeinek feltárására alkalmazott attitűdkérdőív négy faktort azonosított. A szerzőpáros a következő megnevezésekkel és tartalommal számolt be ezekről a faktorokról: Teljesítőképeség (produktivitás, kreativitás, hatékonyság), Fejlődési potenciál (tanulási képesség, rugalmasság, teljesítményvágy), Stabilitás (körültekintő/gondos, függő, kiegyensúlyozott/megállapodott), Interperszonális készségek (figyel mások érzéseire, hatékony a csoporthelyzetekben). Eredményeink szerint a magyar mintán a Teljesítőképeség és a Fejlődési potenciál nem válik élesen külön, ezek tartalma a Fejlődőképesség faktorban fejeződik ki. A Stabilitás skála tartalmában szinte megegyezik az általunk kapott Érzelmi stabilitás faktorról. Ezzel szemben úgy tűnik, az Interperszonális készségek nem fontosak az idősödő munkavállalók megítélésében illetve nem annyira lényegesek, hogy külön faktorban jelenjenek meg (az Érzelmi stabilitás faktorban találunk rá tételt). Viszont a szervezet iránti lojalitás a magyar mintán sokkal kifejezettebb mutatója a munkavállalókról való vélekedésnek.

A Warr és Pennigton (1983, in Warr 1993) által elkülönített két lényeges faktor - a *munka általános hatékonysága* (megbízható, lelkiismeretes, keményen dolgozik, lojális stb.) és az *alkalmazkodó képesség* (új gondolatok, változásokhoz való alkalmazkodás, gyorsan tanul, képzés érdeklő) – szintén visszaköszönni látszik a hazai mintán kapott eredményekben. Az Érzelmi stabilitás és Lojalitás az első faktornak, azaz a munka általános hatékonyságának, míg a fejlődőképesség az alkalmazkodó képesség faktornak feleltethető meg.

8.2. Hipotézisek vizsgálata

1. Hipotézis. A fiatal és az idősebb munkavállalók eltérő módon vélekednek az idősebb munkavállalókról. A fiatalabbak kedvezőtlenebbül ítélik meg az idősebbeket.

Az első hipotézisben megfogalmazott feltételezésünk igazolódott, az idősebb és a fiatalabb munkavállalók szignifikánsan eltérő módon vélekednek az idősebbekről. Az általunk azonosított mindhárom dimenzióban – Fejlődőképesség, Érzelmi stabilitás, Lojalitás- a 40 év alattiak kedvezőtlenebbül ítélték meg az idősebbeket, tehát *kevésbé*

fejlődőképességnek, érzelmileg kiegyensúlyozatlanabbnak és a szervezethez kevésbé lojálisnak tartják őket.

2. Hipotézis. Az életkor előrehaladtával az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések pozitívabb tartalmakkal töltődnek meg a fiatalokhoz képest.

A második hipotézisben az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések változását foglalmaztuk meg az életkor növekedésével. Ez a hipotézisünk is igazolódott, mert eredményeink bizonyítják, hogy az idősebb munkavállalók iránti *attitűdök az életkor előrehaladtával pozitívabb tartalmakkal töltődnek meg.*

3. Hipotézis. A nyílt és zárt gondolkodású személyek idősödő munkavállalóval kapcsolatos vélekedései között különbséget várunk, és azt feltételezzük, hogy a zárt gondolkodású személyek az életkori jellemzőkre érzékenyebbek a nyílt gondolkodású személyeknél, azaz az életkort fontos kategorizációs markerként alkalmazzák.

és

3/a. Hipotézis. Ha a 3. fő hipotézis beigazolódik, akkor azt is vizsgálni kívánjuk, hogy zárt gondolkodás esetén az idősebb munkavállalók iránti attitűdök inkább pozitív vagy inkább negatív tartalmakkal töltődnek-e fel.

A harmadik hipotézis a kognitív stílus és a személypercepció összefüggéseire vonatkozott.

Kezdeti eredményeink szerint tendenciaszerű kapcsolatot találtunk a zárt gondolkodás és az életkornak a személypercepcióban betöltött szerepe között. Ezért először azt az óvatos megállapítást tettük, hogy az idősebb munkavállalókról alkotott véleményben a zárt gondolkodásúak az életkornak nagy szerepet tulajdonítanak. Az összefüggést alaposabb elemzés alá vetettük és nem találtunk sem szignifikáns, sem tendenciaszerű összefüggést a nyílt és zárt gondolkodás és a személypercepcióban az életkornak tulajdonított jelentőség között. Tehát megállapíthatjuk, hogy az életkor nem játszik

fontosabb szerepet a zárt gondolkodásúak személypercepciójában, mint a nyílt gondolkodásúakéban.

Ugyanakkor vizsgálati eredményeink szerint a zárt gondolkodású személyek összességében kedvezőbben vélekednek az idősebb munkavállalókról. Míg a lojalitás vonatkozásában mérsékelt, a fejlődőképesség és az érzelmi stabilitás vonatkozásában viszont erőteljesen pozitív a vélekedésük a nyílt gondolkodásúak véleményéhez képest. Sőt adataink azt a megállapítást is alátámasztják, hogy minél zártabb gondolkodású a személy, annál kedvezőbben viszonyul az idősebb munkavállalókhoz.

4. Hipotézis. Az idősekkel kapcsolatos vélekedésében megjelennek az idős korral együtt járó kognitív változások jellegzetességei, azaz sztereotípiák tartalmában tetten érhetünk az ítéletalkotásra és a döntéselőkészítő folyamatokra vonatkozó konstruktumokat. Előzetes várakozásunk szerint ezen konstruktumok fontos jellegzetessége a cselekvésorientáció.

A negyedik hipotézis - amely arra vonatkozott, hogy az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák tartalmában megjelennek a kognitív változások jellegzetességei - csak részben igazolódott be. Előzetesen azzal a feltételezéssel éltünk, hogy a cselekvésorientáció, amely több helyütt is bizonyítottan az idősek döntéseinek jellegzetessége, majd a laikusok vélekedésében is tetten érhető lesz.

A kérdőív a gondolkodás jellegzetes konstruktumaira - mint az ítéletalkotás és szemléleti realizmus, az új információ gyűjtése és kezelése, illetve az időperspektivikus kockázatszlelés – vonatkozó megállapításokat tartalmazott. A megállapításokra kapott válaszok faktoranalízise alapján a laikusok vélekedéseiben nem találtuk a fenti konstruktumok létezését bizonyítottan. Egyetlen megfelelő konzisztenciával rendelkező faktort sikerült azonosítanunk, amelyet tartalma alapján Cselekvésorientált problémamegoldás faktornak neveztünk el.

Ez a faktor bizonyítja, hogy az idősebbek gondolkodásának problémafókuszú és cselekvésorientált jellemzői a laikusok számára is szembetűnőek, így a vélekedésükben megjelennek, mint az öregkori bölcsesség előfutárai, ezt úgy értelmezhetjük, hogy a laikusok gondolkodásában az idősebbek tettere kész munkamódja hangsúlyos

jellegzetességgé válhat. Általánosságban megfogalmazhatjuk, hogy az emberek az információfeldolgozás és döntéshozatal folyamatáról nem rendelkeznek jól körülhatárolható, precíz fogalmi kerettel, ugyanakkor az idősebbek vonatkozásában a cselekvésorientáció jellegzetességeinek megragadására képesek, és ezért vélekedéseikben, mint az idősebbek gondolkodásának jellegzetes konstruktumait azonosíthatjuk.

9. Következtetések és kitekintés

9.1. Következtetések

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések jellegzetességeinek feltárását célzó kutatásunk abból az ellentmondásból indult ki, hogy az idősekről való vélekedések és tényleges munkateljesítményük nincs összhangban. Az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseinek objektív feltárását bemutató kutatások a kapcsolat mérsékelt jelentőségéről számolnak be, ugyanakkor az idősebb munkavállalók vonatkozásában élő sztereotípiák megfelelő teljesítményüket, végső soron alkalmazhatóságukat kérdőjelezzik meg.

Az általunk végzett kutatás az idősödő munkavállalókkal kapcsolatosan a magyar munkaerőpiacon megjelenő sztereotípiák és használatukra vonatkozó jellegzetességek feltárására irányult.

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiakutatások eltérő eredményekről számoltak be. Rosen és Jerdee, (1976a) által végzett sztereotípiakutatás a teljesítőképesség és fejlődőképesség deficitjét, Slotterback és Saarnio (1996) a fizikai képességek csökkenését, Warr, (1993) az alkalmazkodó képesség csökkenését, Rosen és Jerdee (1976b) a kreativitás deficitjét, a változásnak való ellenállást, Daxkobler (2005) a hatékonyság, a teljesítményorientáltság és a produktivitás csökkenését emelte ki az idősebbekkel kapcsolatos vélekedésekben. Ugyanakkor az idősebb munkavállalók munkateljesítményére vonatkozó vélekedések pozitív jellemzőket is tartalmaznak: Rosen és Jerdee, (1976a) által végzett sztereotípiakutatásában a stabilitás, Warr és Penningtonnál (1983, in Warr 1993) a munka általános hatékonysága: megbízható, lelkiismeretes, lojális; Munnell és munkatársainál (2006) a tapasztalat, szakmai ismeret, kapcsolattartás az ügyfelekkel, melyért Ng és Feldman (2008) a munkafeladaton túlmutató szervezeti viselkedést (pl. motiváció, lojalitás) teszik felelőssé.

A hazai munkaerőpiacon is igazolták az idősekkel szembeni sztereotípiák létezését. Daxkobler (2005) vizsgálata speciálisan a HR szakemberekre korlátozódott, de ezen a

vizsgálaton kívül szélesebb munkavállalói kör megszólítását célzó sztereotípiák-kutatásra ebben a témában eddig nem került sor. Ugyanakkor a hazai munkaerőpiaci tapasztalatok, miszerint az idősebbek foglalkoztatása terén érezhető diszkrimináció van jelen, sürgette a téma alaposabb megismerését.

Vizsgálatunk által is sikerült kimutatni, hogy léteznek az idősebb munkavállalók megítélésével kapcsolatban sztereotípiák a hazai munkavállalók körében, sőt azoknak három jelentős dimenzióját azonosítottuk: a Fejlődőképességet, az Érzelmi stabilitást és a Lojalitást, amelyek tartalmukban az életkor, az iskolai végzettség, és a nem alapján a válaszadói csoportok különbözőségeit mutatják.

A fiatalabbak kedvezőtlenebbül ítélik meg az idősebbeket mind a három faktorban, azaz kevésbé fejlődőképesnek, érzelmileg instabilnak és kevésbé lojálisnak tartják őket. Az életkor előrehaladtával, minthogy az életkori kategória dinamikus kategóriának tekinthető (Woolf, 1998), ezen vélekedések változnak, azaz az életkor növekedésével egyre kedvezőbb az idősebb munkavállalók megítélése. A vélekedéseknek ezt a jellegzetességét a társas kategorizációval (saját csoport-külső csoport) magyaráztuk. Minél távolabb van életkorában a személy a 45 éves kortól, annál kedvezőtlenebb az idősebbek megítélése, és minél inkább megközelíti vagy meghaladja ezt az életkort, annál pozitívabban vélekedik róluk. Tehát a szociális kategorizáció elmélete szerint az életkor, mint kategorizáló tényező eredményezi, hogy a saját csoport megítélése pozitívabb, mint a külső csoporté.

Az iskolai végzettség és a sztereotípiák tartalmi összefüggései alapján, előzetes elvárásainkkal szemben, Kirchner és munkatársai eredményeihez (1952) hasonlóan, azt a megállapítást tehetjük, hogy az iskolai végzettség összefüggésben van a sztereotípiák tartalmával. A felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők az idősebb munkavállalókat jelentős mértékben kedvezőtlenebbül ítélik meg a fejlődőképesség vonatkozásában. Azaz munkahelyi környezetben megvan annak a veszélye, hogy a felső fokú végzettségűek, akik sokszor vezetői pozícióban is vannak a szervezetben, a munkavállalót pusztán idősebb életkora alapján kedvezőtlenül ítélik meg, és a fejlődőképességéről élő negatív sztereotípiáknak megfelelően nem adják meg a fejlődés lehetőségét a számukra, nem képzik illetve fejlesztik őket, amely önbeteljesítő jóslatként eredményezi lemaradásukat a fiatalabbakhoz képest.

Az életkor, mint kategorizációs tényező mellett arra is meggyőző bizonyítékot találtunk, hogy a *nemi hovatartozás* is hatással van az attitűdök tartalmára. A *nőknek pozitívabban* az attitűdjeik az idősebbekkel kapcsolatban, mindhárom faktorban kedvezőbben vélekednek az idősödő munkavállalókról, mint a férfiak. A nők kedvezőbb vélekedése feltételezésünk szerint annak a következménye lehet, hogy a nők a munkavállalásában, elsősorban életszerepeik és a létező nemi sztereotípiák miatt (Nguyen, 2001), gyakrabban élnek meg diszkriminációt, ami érzékenyebbé teszi őket más munkavállaló csoportok esetleges nehézségei iránt.

A munkateljesítménynek a reális vagy objektív megítélését egyéni és szervezeti tényezők illetve érdekek is gátolhatják.

A fiatal és idősebb munkavállalók teljesítménye közti különbség Feldman (2007) szerint szubjektív tényezők eredménye, azaz észlelt különbségről beszélhetünk. Ennek háttérében a munkateljesítmény megítélésének módja áll. A szervezetekben a teljesítmény megítélésére a teljesítményértékelés folyamatában kerül sor. Ez a tevékenység, különösen a szellemi illetve vezetői munkakörökben a munkatárs és vezetője interperszonális kapcsolatába ágyazódik, és mint ilyen számos ponton szubjektivitásra adhat lehetőséget, teret engedve az értékelő személy sztereotípiáinak érvényesülése számára.

Ennek a jelenségnek a vizsgálatára a kutatásunkban is kísérletet tettünk. Megvizsgáltuk a vezetői pozícióban lévő személyek vélekedéseinek jellegzetességeit, mert ők vannak abban a szervezeti helyzetben, hogy emberi erőforrás kérdésekben (pl. kiválasztás, értékelés, fejlesztés) döntést hozzanak. Eredményeink alapján azt mondhatjuk, hogy a vezetők vélekedése az idősebb munkavállalók kapcsán nem tér el jelentősen a beosztottakétól. Bár tendenciára utaló összefüggést találtunk arra, hogy a vezetők a fejlődőképesség vonatkozásában kedvezőtlenebbül ítélik meg az idősebbeket, de ez eredményeink ismeretében elsősorban a vezetők 40 év alatti életkorának illetve az átlagosabbnál magasabb iskolai végzettségének köszönhető (ott szignifikáns eredményeket találtunk), mint pusztán a vezetői helyzetnek.

A szervezeti pozíció vonatkozásában kissé ellentmondó eredményeink az idősokkal kapcsolatos szervezeti döntések soktényezős összefüggéseit támasztják alá. Mindenesetre eredményeink abban az értelemben biztatóak az idősök munkaerőpiaci helyzete szempontjából, hogy nem egyértelműen kedvezőtlen a vezetők álláspontja az idősebb alkalmazottakról.

Az idősokkal kapcsolatos kognitív konstruktumok jellegzetességeinek pontosabb megismerése érdekében kísérletet tettünk az öregkori bölcsességről - az öregkori ítéletalkotásról és a döntéselőkészítő folyamatokról – való vélekedések feltárására. Vizsgálatunkat azzal a szándékkal végeztük, hogy az idősokról való gondolkodásban kimutassuk olyan szerveződések, konstruktumok létezését, amelyek az idősebbek kognitív képességeire, konkrétan az ítéletalkotásaik és döntéselőkészítő folyamataik jellegzetességeire vonatkoznak. Ezen a területen arra az eredményre jutottunk, hogy a laikusok vélekedésében megjelennek az időskori bölcsességre utaló elemek, kifejezetten a cselekvésorientációra kaptunk egyértelmű bizonyítékot. Tehát elmondhatjuk, hogy az idősokról az emberekben olyan kép él, amely szerint gyorsabban és magabiztosabban képesek információhiányos helyzetben döntéseket hozni. Ugyanakkor azt is állíthatjuk, hogy a döntéselőkészítő folyamatok jellegzetességei kevésbé tekinthetők jól körülhatárolható konstruktumoknak a laikusok gondolkodásában illetve véleményalkotásában.

A kutatásunk egy következő célja volt a személyiségjellemzőknek, ezen belül is a kognitív stílusnak az idősödő munkavállalókról való vélekedés kialakításában játszott szerepének feltárása. Az életkori sztereotípiák használatában individuális különbségeket feltételeztünk, amelyek háttérében tehát a nyílt és zárt gondolkodást tettük vizsgálat tárgyává.

A nyílt gondolkodás együtt jár a pozitív önképpel, önbizalommal és az autonómia magasabb fokával, és a személy elsősorban a saját tapasztalataira támaszkodva ismeri meg a világot, ezzel szemben a zárt gondolkodású személy lényegében nélkülözi az öntudatot és a pozitív világszemléletet, hajlamos mások nézeteinek átvételére és követésére, és a másoktól átvett nézetek szűrőjén keresztül szerez tapasztalatokat a világról (Ehrlich, 1978, in Hunyady, 2005). Tehát a nyílt és zárt gondolkodás közti

lényeges eltérés abból származik, hogy a személy milyen mértékben hagyatkozik saját tapasztalataira, illetve veszi át mások nézeteit. Kérdésfeltevésünk arra vonatkozott, hogy a megfigyelő kognitív stílusa, azaz gondolkodásának zártsága illetve nyitottsága (Rokeach – Restle, 1980) összefüggésbe hozható-e az idősebb munkavállalókra vonatkozó sztereotípiák jellegzetes tartalmával.

Eredményeink szerint a zárt gondolkodás az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban pozitívabb attitűdök megjelenésével jár együtt, de a személyeszelelésben az életkor alapján kimutatott különbségek a kognitív stílussal önmagában nem magyarázhatók. Továbbá a zárt gondolkodásúak az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban pozitívabban vélekednek. Feltételezésünk szerint ennek kétféle magyarázata is lehet. A társas megkülönböztetés elmélet alapján ez az összefüggés úgy magyarázható, hogy az idősebbeket a zárt gondolkodásúak hozzájuk hasonlóan zárt gondolkodásúnak feltételezik, és ezáltal hozzájuk közelebb állónak (saját csoport) tartják, azaz kedvezően vélekednek róluk. Ezen feltételezésünk igazolása újabb kutatás kiindulópontjául szolgálhat. Ugyanakkor ezen eredményünk a dogmatikusokra jellemző tekintélytisztelettel is indokolható: a zárt gondolkodású személyek az idősekkel szemben elnézőbbek, azaz őket kedvezőbben ítélik meg, mint a fiatalabb személyeket. Bár ezen feltételezésünk elméletben indokolt, ennek ellentmondani látszik, hogy az életkor előrehaladtával pozitívabb az idősebbek megítélése, míg a dogmatizmus nem mutat összefüggést az életkorral.

Sőt a fenti okfejtés szerint azt is feltételezhetjük, hogy az idősebbek kockázatvállalására és döntési jellemzőire vonatkozó vélekedések kapcsán kapott eredményeink, miszerint a zárt gondolkodásúak esetén hangsúlyos az a vélekedés, hogy az idősebbeknek erőteljesebb a cselekvésorientációjuk, azaz magabiztosabban és gyorsabban döntenek, elsősorban a pozitív sztereotípiák következménye, és nem az idősebbek kognitív képességeinek reális megítéléséből származik.

9.2. Kitekintés

A kutatásunk kitekintésében az eredményeink munkaerőpiaci kapcsolatára és következményeire szeretnénk utalni.

Az életkori sztereotípiák, és ezen belül az idősebb munkavállalók kapcsán megjelenő sztereotípiák hatással vannak az idősebbek elhelyezkedési és munkahely-megtartási esélyeire.

Eddigi kutatási eredményeket felhasználva az elméleti részben összefoglaltunk a sztereotípiák tartalmi, szituatív és szervezeti fókuszú megközelítéseit, amelyek által érzékelhetővé vált az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos személyi döntések igen komplex kérdésköre, és nehéz tettenérhetősége illetve befolyásolhatósága.

Ugyanakkor arra is részletesen kitértünk, hogy a sztereotípiák irányította vélekedésekre az idősebbek kognitív változási folyamatai nem adnak kellő indokot. Számos kutatási eredmény szerint a munkateljesítmény nem mutat romlást az életkor előrehaladtával.

Bár a kutatásnak a kiindulási pontja gyakorlati jellegű volt, az azonosított problémát pszichológiai gyökere mentén igyekeztünk megragadni. Az életkori sztereotípiákat vizsgáltuk tartalmuk és munkahelyi körülmények között is releváns használatuk vonatkozásában. Eredményeink szerint kijelenthetjük, hogy a hazai munkaerőpiacon az idősödő munkavállalókkal kapcsolatban léteznek sztereotípiák, azok tartalma az életkor, iskolai végzettség nemi hovatartozás szempontjából eltéréseket mutat.

A jelen kutatás, mint az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatos alkalmazott pszichológiai kutatássorozat kiindulási pontja, nem titkolt szándéka szerint olyan pszichológiai relevanciák megfogalmazását és azoknak a gyakorlati életre történő átültetését is szeretné elérni, amelyek kedvezően befolyásolhatják az idősebbek esélyeit, a negatív sztereotípiák és hiedelmek felszínre hozása és tudatosítása által, sőt felvázolva ennek egyéni, társadalmi és szervezeti következményeit is, végső soron pedig csökkentve a diszkrimináció megjelenési gyakoriságát.

Az általunk vizsgált terület a munka világában elsősorban a személyzeti döntések folyamatába ágyazottan jelenik meg. Az emberi erőforrás menedzsment területei, a munkaerőkiválasztás, a teljesítményértékelés, a képzés és fejlesztés, illetve az előmenetel, ma már hangsúlyos tevékenységei a szervezeteknek. Hangsúlyosak, mert a szervezetek felismerték, hogy piaci versenyelőnyük származik abból, ha a „legjobb” munkatársakat találják meg és hosszú távon alkalmazni tudják őket. Ugyanakkor „az ember, mint erőforrás” szemlélet felismerése és alkalmazása új keletű megközelítés, viszonylag friss az alkalmazott tudományterületek között. A szakemberek felismerve a szervezetekben megjelenő pszichológiai ezen belül szociálpszichológiai jelenségeket, a szemlélet szerint abban érdekeltek, hogy a munkatevékenység során az egyéni és a szervezeti érdekek együttes és kölcsönös érvényesülése valósulhasson meg.

A szakemberek a HR folyamatokban egyre inkább igyekeznek olyan módszereket illetve eszközöket alkalmazni, amelyek a szubjektivitást, azaz a személyes elfogultság lehetőségét csökkentik. Ezeknek az eszközöknek és módszereknek a jelentős része pszichológiai megalapozottságú (alkalmasság vizsgálatok – tesztek, munkapróba, AC/DC), fejlesztésük és használatuk viszont jelentős mértékű elkötelezettséget kíván a szervezet részéről (idő, szakember, anyagi). Ez sok hazai, de nemzetközi vállalat számára is visszatartó erőt jelent. A szervezetekben megjelenő módszerek és eljárások, a vezetői stílus, a szervezeti kultúra számos további szervezetpszichológia következményt is maga után von, mint például a szervezeti méltányosság és igazságosság, az elégedettség és elkötelezettség, amelyek erőteljes hatást gyakorolhatnak a munkahelyi mentálhigiénére, a fluktuációra és végső soron a teljesítményre és szervezeti eredményességre.

Az Európai Unió elkötelezettsége az esélyegyenlőség iránt, a hazai foglalkoztatás jogi szabályozásában is tetten érhető. A diszkrimináció, a hátrányos megkülönböztetés visszaszorítása fontos elv, amely az objektivitás növelésének irányába kényszeríti a munkáltatókat: azaz bizonyíthatóan objektív módon kell megítélni az egyéni felkészültséget illetve a teljesítményt (pl. Esélyegyenlőségi törvény, Munka törvénykönyve). A jogi szabályozás ezen a területen önmagában nem hoz eredményt, a nyílt diszkriminációt csökkentheti ugyan, de a hozzáállást nem változtatja meg alapvetően. Az előírásoknak való minimális megfelelés és a munkavállalók vonatkozásában a megalapozott, felelősségteljes vezetői döntés között nagy különbség

van. A változást ezen a téren elsősorban a tudáson, információn, az összefüggések megismerésén illetve a személyes megtapasztaláson alapuló szemléletformálás hozhatja

A sztereotípiák, bár létező és használt kategorizációs folyamatok eredményei, mégis szükséges hangsúlyoznunk közel sem objektív jellegüket. Használatuk következménye a diszkrimináció, amely az idősebbek munkaerőpiaci, elhelyezkedési esélyeit rontja, veszélye abban áll, hogy nincs tekintettel individuális különbségekre, illetve nem teszi lehetővé a képességek, tudás, hozzáértés bizonyítását. Esetünkben csupán életkori kategória alapján lehetetleníti el a munkavállalást, tekintet nélkül más tényezőkre.

A beavatkozás szempontjából az első és egyben az egyik legfontosabb lépés, ha ezeket a sztereotípiákat illetve a következményeiket felszínre hozzuk, tudatosítjuk, sőt szakemberként eszközöket adunk szerepük mérsékléséhez.

Fontos hangsúlyozni azt is, hogy az idősebbek kedvezőtlen megítélésének következményei nem egyoldalúak, azaz nem csak a munkavállalókat érinti hátrányosan, hanem a munkaszervezetek érdekeit sem szolgálják. Ezért a szervezetekben a sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikák kialakítása és gyakorlása mellett a munkavállalók individuális jellegzetességeinek hangsúlyozása is fontos, azaz minden esetben a személyiségtulajdonságaiknak, képességeiknek, tapasztalataiknak, egyéni ambícióiknak figyelembe vételével szükséges a kiválasztási, képzési, fejlesztési, előreléptetési, azaz szervezeti döntéseket meghozni. Végző soron így segíthető elő az egyéni, a társadalmi (társas, közösségi) és gazdasági érdekek kölcsönösen kielégítő érvényesülése, a fenntarthatóság egyensúlya.

Reményeim szerint a kutatás kiindulópontja lehet további vizsgálatoknak és hozzájárulhat az idősödő munkavállalók esélyegyenlősége érdekében sikeres munkaerőpiaci intézkedések megalapozásához.

Köszönetnyilvánítás

Köszönettel tartozom témavezetőmnek, Dr. Kovács Zoltánnak, aki szakmai vezetésével és támogatásával segítette, hogy az oktatói-kutatói pályán elinduljak. A disszertáció elkészítésében nyújtott szakmai útmutatása, bizalma fontos kapaszkodó volt számomra, és sokat jelentett az is, hogy megtorpanásaim során mindig türelemre és kitartásra ösztönzött.

Hálával tartozom Dr. Vincze Orsolyának, kolléganőmnek és barátnőmnek, aki a kutatás eredményeinek statisztikai feldolgozásától kezdve, az eredmények értelmezésén át, a dolgozat végső állapotának elkészüléséig jelen volt, hasznos szakmai beszélgetésekkel és tanácsokkal segítette nekem.

Köszönöm barátaimnak és kollégáimnak, különösen Dr. Gyuris Petrának, a biztató szavakat, és az érzelmi támogatást.

Köszönet illeti szüleimet a kezdeti évekért, a lehetőségekért és előrelátásukért.

Kitüntetett köszönettel tartozom családomnak, Zolinak, Mírának és Kittinek, akik „végtelen” türelmükkel és segítségükkel lehetővé tették a munkámat.

Felhasznált irodalom

American Psychological Association (2009). Resolution on Ageism.

<http://www.apa.org/pi/aging/ageism.html> letöltés: 2009. 05.15.

Adler, J.; Butt, L.; Gyenes, E.; Timár, Sz. (2005). Kutatás az idősödő munkavállalók helyzetével kapcsolatban Magyarországon. IBM Magyarország- GKIeNET Internetkutató és Tanácsadó Kft., Budapest

Avolio, B. J., Barrett, G. V. (1987). Effects of age stereotyping in a simulated interview. *Psychology and Aging, Vol. 2(1)* 56-63

Avolio, B. J., Waldman, D. A. (1990). An Examination of Age and Cognitive Test Performance Across Job Complexity and Occupational Types. *Journal of Applied Psychology, Vol. 75, No. 1, 43-50*

Baltes, P. B. (1987). Theoretical Propositions of Life-Span Developmental Psychology: On the Dynamics Between Growth and Decline. *Developmental Psychology, Vol. 2.1, No. 5, 611-626*

Baltes, P. B.; Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective organization with compensation. In: Baltes, P. B., Baltes, M. M. (eds). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge University Press, New York, 1-34.

Baltes, P. B., Kliegl, R. (1992). Further Testing of Limits of Cognitive Plasticity: Negative Age Differences in a Mnemonic Skill Are Robust. *Developmental Psychology, Vol. 28, No. 1, 121-125*

Baltes, P. B., Smith, J., Staudinger, U.M. (1992a). Wisdom and successful aging. In: Sonderegger, T. B. (vol. Ed.), Berman, J. J. (series Ed.). *Psychology and Aging: Nebraska Symposium on Motivation, Vol. 39 in series: Current theory and research in motivation*. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 123- 168

- Baltes, P.B., Smith, J., Staudinger, U.M. (1992b). Bölcsesség és sikeres öregedés. In: Czigler, I. (szerk.): Túl a fiatalságon – Megismerési folyamatok időskorban. Akadémiai Kiadó, Budapest, 137-169.
- Berger, E. D. (2006). 'Aging' identities: Degradation and negotiation in the search for employment, *Journal of Aging Studies, Volume 20, Issue 4, 303-316*
- Bird, C. P., Fisher, T. D. (1986). Thirty years later: Attitudes toward the employment of older workers. *Journal of Applied Psychology, Vol. 71(3), 515-517*
- Bowers, W. H. (1952). An Appraisal of Worker Characteristics as Related to Age. *The Ohio State University Development Fund.*
- Brewer, M. B. (1996). Amikor a sztereotípiák sztereotipizáláshoz vezetnek. In: Hunyady, Gy., Nguyen Luu L. A. (szerk.): Sztereotípiakutatás – Hagyományok és irányok, 133-150. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Brewer, M. B., Dull, V., Lui, L. (1981). Perceptions of the elderly: Stereotypes as prototypes. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 41(4), 656-670*
- Brown, R. (1995). Csoportközi viszonyok. In: Hewstone, M., Stroebe, W., Codol, J.P., Stephenson, G.M. (szerk.) Szociálpszichológia. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 412-444.
- Burke, R. J., NG, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review, Volume 16, Issue 2, 86-94*
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: another form of bigotry. *Gerontologist. 9, 243-246*
- Butler, R. N. (1995). Ageism. In: Maddox, G. (Ed.) *The encyclopedia of aging* (2nd ed.) New York: Springer. 38–39
- Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations, Volume 54(5), 629–661*

- Cleveland, J. N., McFarlane Shore, L. (1992). Self- and Supervisory Perspectives on Age and Work Attitudes and Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 4, 469-484
- Cleveland, J. N., Festa, R. M., Montgomery, L. (1988). Applicant pool composition and job perceptions: Impact on decisions regarding an older applicant. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 112-115.
- Cleveland, J. N., Landy, F. J. (1983). The effects of person and job stereotypes on two personnel decisions. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68(4), 609-619
- Colonia-Willner, R. (1998). Practical Intelligence at Work: Relationship Between Aging and Cognitive Efficiency Among Managers in a Bank Environment. *Psychology and Aging*, Vol. 13, No. 1, 45-57.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. (1995). Primary Traits of Eysenck's P-E-N- System: Three- and Five-Factor Solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69, No. 2, 308-317
- Czaja, S. J., Sharit, J. (1993). Age Differences in the Performance of Computer-Based Work. *Psychology and Aging*, Vol. 8, No. 1, 59-67
- Czigler István (2003). Időskori kognitív változások: Pszichofiziológiai megközelítés. In: Pléh Csaba - Kovács Gy. - Gulyás B. (szerk.) Kognitív idegtudomány. Osiris, Budapest, 343-355.
- Czigler, I. (2000). Megismerési folyamatok változása felnőtt korban. In: Czigler, I. (szerk.): Túl a fiatalságon – Megismerési folyamatok időskorban.. Akadémiai Kiadó, Budapest, 171-183
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons. In: Nelson, T. D. (Ed.) Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons. Cambridge, MA: MIT Press. 3-26
- Daxkobler, M. (2005). Az idősödő munkaerőről alkotott sztereotípiák a magyar munkaerőpiacon. *Magyar Pszichológiai Szemle LX 1. 91-109.*

- Domokos, T., Virágh, E., Dobossy, I., Vukovich, G., Mahler, B., Obádovics, Cs., Molnár S. E. (2006). A 45 év felettiek és a felnőttképzés Magyarországon, Kutatási beszámoló, Echosurvey Szociológiai Kutatóintézet, Kézirat
- Duncan, C., Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work & Organization*, 11 (1), 95–115
- Ehrlich, H. J. (1978). Dogmatizmus. In: Szakács F. (szerk.): *Személyiséglélektani Szöveggyűjtemény IV/2.*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1994, 437–472.
- Engländer T. (1998). Mozgásirányok a döntéselőkészítő, információbeszerző folyamatokban, *Scientia Humana*, 42-59.
- Engländer Tibor (2004): NKFP 5/0071/2002 Technikai beszámoló. MTA Pszichológiai Kutatóintézet, Budapest
- Engländer, T. (1999). Viaskodás a bizonytalannal. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Engländer, T., Harsányi, I., Kovács, Z. (1975). Vezetői alkalmasság - vezetői készség, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Erber, J. T., Szuchman, L. T., Rothberg, S. T. (1990). Everyday memory failure: Age differences in appraisal and attribution. *Psychology and Aging*, Vol. 5(2) 236-241
- Egyenlő Bánásmód Hatóság (2009)
<http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=jogesetek.htm>, letöltve 2009. 08. 14.
- Farkas É., Engländer T. (2008). A jártasság, az emóció és az öregedés hatása a döntéshozatalt előkészítő kérdezősködéskor. *Pszichológia*, 28, 3, 245-266.
- Featherman, D. L., Smith, J., Peterson, J. G. (1990). Successful aging in a post-retired society. In Baltes, P. B; Baltes, M. M. (Eds.) *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*, Cambridge University Press. Cambridge. 50-93
- Feldman, D. C (2007). Late-Career and Retirement Issues. In: Gunz, H. P., Peiperl, M. (ed.) *Handbook of Career Studies*, SAGE Publications, Inc
- Fiedler, F. E. (1968). A hatékony vezetés személyiségtényezői és helyzeti meghatározói, In: Pataki (szerk.) *Csoportlélektan*, Gondolat, Budapest, 1980, 603-644

- Finkelstein, L. M., Burke, M. J., Raju, M. S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80(6), 652-663
- Galla, V. (2005). Az előregedés – gazdasági megközelítésben. *Közgazdasági Szemle*, LII. évf., 2005. április, 521–532.
- Giniger, S., Dispenzien, A., Eisenberg, J. (1983). Age, Experience, and Performance on Speed and Skill Jobs in an Applied Setting. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No 3, 469-475
- Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H., Lewis K. (2006). Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, Vol. 32, No. 6, 786-830
- Gregory, T. A. (2006). Inspection Time as a Biological Marker for Functional Age. School of Psychology, University of Adelaide, Thesis book.
- Greller, M. M., Simpson, P. (1999). In Search of Late Career: A Review of Contemporary Social Science Research Applicable to the Understanding of Late Career. *Human Resource Management Review*, Volume 9, Issue 3, 309-347
- Hansson, R. O., Dekoekkoek P. D., Neece W. M., Patterson D. W. (1997). Successful Aging at Work: Annual Review, 1992–1996: The Older Worker and Transitions to Retirement. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 51, Issue 2, 202-233
- Heckhausen, J., Dixon, R. A., Baltes, P. B. (1989). Gains and Losses in Development Throughout Adulthood as Perceived by Different Adult Age Groups. *Developmental Psychology*, Vol. 25, No. 1, 109-121
- Heckhausen, J., Krueger, J. (1993). Developmental Expectations for the Self and Most Other People: Age Grading in Three Functions of Social Comparison. *Developmental Psychology*, Vol. 29, No. 3., 539-548
- Hedge, J. W., Borman, W. C., Lammlein, S. E. (2006). The aging workforce: Realities, myths, and implication for organizations. Washington DC, US, American Psychological Association

- Hunyady, Gy. (2005). Nyílt gondolkodással a kognitív lezárásról: a kognitív stílus fogalmának megújítása. In: Kruglanski, A. W.: A zárt gondolkodás pszichológiája. Osiris kiadó, Budapest.
- Kaufmann G. M., Beehr T. A. (1986). Interactions Between Job Stressors and Social Support: Some Counterintuitive Results. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, 522-526
- Kirchner, W., Lindbom, T., Paterson, D. G. (1952). Attitudes Toward the Employment of Older People. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 36(3), 154-156
- Kliegl, R., Smith, J., Baltes, P. B. (1990). On the Locus and Process of Magnification of Age Differences During Mnemonic Training. *Developmental Psychology*, Vol. 26, No. 6, 894-904
- Kravalik, Zs. (2005). Európai kitekintő, Az időspolitika gyakorlata az Európai Unióban közösségi és tagállami szinten - tanulmány,
www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=500 Letöltve: 2009.12.14.
- Kruglanski, A. W.(2005): A zárt gondolkodás pszichológiája. Osiris, Budapest.
- Kubeck, J.E., Delp, N. D., Haslett, T. K., McDaniel, M. A. (1996). Does Job-Related Training Performance Decline With Age? *Psychology and Aging*, Vol. 11, No. 1, 92-107
- Kulcsár, Zs. (1998): Egészségpszichológia. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Lee, J. A., Clemons, T. (1985). Factors affecting employment decisions about older workers. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 70 (4), 785-788
- Levy, B., Banaji, M. R. (2002). Implicit ageism. In: Nelson, T. (Ed.), Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons. Cambridge: MIT Press, 49-75
- Lindbom, T. R. (1952). Review of Skill and Age: An Experimental Approach. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 36(1), 154-156
- Maurer, T. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, 27, 123–140.

- Maurer, T. J., Weiss, E. M., Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology, Vol. 88(4) 707-724*
- McDonald, D. (2003). Strategic Human Resource Management Approaches to Workforce Diversity in Japan—Harnessing Corporate Culture for Organizational Competitiveness. *Global Business Review, (4) 1, 99-114*
- McEvoy, G. M., Cascio, W. F. (1989): Cumulative Evidence of the Relationship Between Employee Age and Job Performance. *Journal of Applied Psychology, Vol. 74, No. 1, 11-17*
- McFarland, R. (1973). The need for functional age measurements in industrial gerontology. *Industrial Gerontology, 19, 1.*
- Molnár, S. E. (2004). Az időskorú népesség főbb jellemzői és életkörülményei. Budapest, www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=656
- Morrow, D. G., Leirer, V. O, Altieri, P. A. (1992). Aging, Expertise, and Narrative Processing. *Psychology and Aging, Vol. 7, No. 3, 376-388*
- Morrow, D. G., Leirer, V. O, Altieri, P. A., Fitzsimmons, C. (1994). When Expertise Reduces Age Differences in Performance. *Psychology and Aging, Vol.9, No. 1, 134-148*
- Moskowitz, G. B. (1993). Individual Differences in Social Categorization: The Influence of Personal Need for Structure on Spontaneous Trait Inferences. *Journal of Personality and Social Psychology, 65, 1, 132-142.*
- Munkaerő-piaci helyzetkép 2006 (2007). Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- Munnell, A. H. , Sass, S. A., Soto, M. (2006). Employer attitudes towards older workers: Survey results, Work Opportunities for Older Americans. Series 3, July 2006, Center for Retirement Research at Boston College.
- Neuberg, S. L., Newsom, J. T. (1993): Personal Need for Structure: Individual Differences in the Desire for Simple Structure. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol.65, 1, 113-131.*

- Ng, T. W.H., Feldman. D.C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology, Vol. 93, No. 2, 392–423*
- Nguyen, L. L. A. (2001): Nemi sztereotípiák változása a '90-es években. In: Hunyady Gy. – Nguyen Luu L.A. (szerk.): Sztereotípiakutatás. Hagyományok és irányok, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 437-447.
- Palmore, E. (1999). Ageism: Negative and positive (2nd ed.). New York: Springer
- Park, D.C., Gutchess, A.H. (2000). Cognitive aging and everyday life. In Park, D. C., Schwarz, N. (Eds.): *Cognitive Aging: A Primer Philadelphia, PA: Psychology Press. 217-232*
- Perry, E. L., Finkelstein, L. M. (1999). Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: a joint consideration of organizational factors and cognitive processes, *Human Resource Management Review, Volume 9, Issue 1, 21-49*
- Perry, E. L., Kulik, C. T., Bourhis, A.C. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology, Vol. 81(6), 628-647*
- Peterson, S. J., Spiker, B. K. (2005). Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective. *Organizational Dynamics, Vol. 34, No. 2, 153–167*
- Redman, T., Snape, E. (2002). Ageism in teaching: stereotypical beliefs and discriminatory attitudes towards the over-50s. *Work, employment and society, Volume 16(2), 355–371*
- Redman, T., Snape, E. (2006). The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer? *British Journal of Management, Vol. 17, 167–175*
- Robson, S. M., Hansson, R. O., Booth, M. (2006). Successful Aging: Criteria for Aging Well in the Workplace. *Journal of Career Development. Vol. 33, No. 2, 156-177*

- Rocco, T. S., Stein, D., Lee, C. (2003). An Exploratory Examination of the Literature on Age and HRD Policy Development, *Human Resource Development Review*, Vol. 2, No. 2, 155-180
- Rokeach, M.; Restle, F. (1980). A nyílt és zárt gondolkodási rendszerek közötti alapvető különbségtevés. In: Csepeli Gy. (szerk.): Előítéletek és csoportközi viszonyok. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 295-317
- Rosen, B., Jerdee, T. H. (1976a). The Influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, 428-432
- Rosen, B., Jerdee, T. H. (1976b). The Nature of Job-Related Age Stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, No. 2, 180-183
- Rosen, B., Jerdee, T. H., Lunn R. O. (1981). Effects of Performance Appraisal Format, Age, and Performance Level on Retirement Decisions, *Journal or Applied Psychology*, Vol. 66, No. 4, 515-519
- Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Crede, M. (2006). Age bias in the workplace: The impact of ageism and causal attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 1337-1364.
- Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Crede, M. (2005). The multidimensional nature of ageism: Construct validity and group differences. *Journal of Social Psychology*, 145, 335-362.
- Salthouse, T. A., Hambrick, D. Z., Lukas, K. E., Dell, T. C. (1996). Determinants of Adult Age Differences on Synthetic Work Performance. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, Vol. 2, No. 4, 305-329
- Salthouse, T. A., Sauls, J. S. (1987). Multiple Spans in Transcription Typing. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72., No. 2, 187-196
- Schaie, W. K. (1994). The Course of Adult Intellectual Development. *American Psychologist*, 49, 304-313

- Slotterback, C. S., Saarnio, D. A. (1996). Attitudes toward older adults reported by young adults: Variation based on attitudinal task and attribute categories. *Psychology and Aging, Vol. 11(4) 563-571*
- Smith, K., Webber, L. (2005). Promotion: Age matters. *International Congress Series, Volume 1280, 403-408*
- Snape, E., Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal, Vol. 13 No 1, 78-89*
- Sullivan, S., Crocitto, M. (2007). The developmental theories: a critical examination of their continuing impact on careers research. In: Gunz, H., Peiperl, M. (eds.) *Handbook of Career Studies*. Sage Publications Ltd.
- Szakács F. (szerk.) (1994). Személyiséglélektani szöveggyűjtemény IV/2. Személyiségdimenziók mérése. Budapest. Nemzeti Tankönyvkiadó.
- TAEN-** The Age and Employment Network (2008).
<http://www.taen.org.uk/Publications/TAEN%20Briefing%20Age%20Stereotypes%20and%20Evidence%20of%20Discrimination%20dec06.pdf> letöltés 2008. 06.03.
- Tajfel, H., Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In: Worchel, S., Austin, W. G. (ed.) *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago, Nelson, 7–24.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In: Lawler, E.J. (ed.): *Advances in group processes: Theory and Research*. vol. 2, Greenwich, CT: JAI Press, 77-121.
- Vadász K., Sallai Ané. (2007). Derűs időskor – aktív időskort támogató közösségi programok. Országos Egészségfejlesztési Intézet, Budapest
- Vecchio, R. P. (1993). The Impact of Differences in Subordinate and Supervisor Age on Attitudes and Performance. *Psychology and Aging, Vol. 8, No. 1, 112-119*
- Waldman, D. A., Avolio, B. J. (1986). A Meta-Analysis of Age Differences in Job Performance. *Journal of Applied Psychology Vol. 71, No. 1, 33-38*

Warr, P. (1993a). In what circumstances does job performance vary with age? *European Work and Organizational Psychologist*, (3), 237-249

Warr, P. (1993b). Milyen körülmények között változik az életkorral a munkahelyi teljesítmény? In: Czigler I. (szerk.) (2000): Túl a fiatalságon–Megismerési folyamatok időskorban. Akadémiai Kiadó, Budapest, 171-183

Warr, P. (1994). Age and employment. In: Triandis, H. C., Dunnette, M. D., Hough, L. M. (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational psychology* (2nd ed., Vol. 4), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 485-550

Webster, D. M., Kruglanski, A. W. (1994). Individual Differences in Need for Cognitive Closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 6, 1049-1062

Woolf, L. M. (1998). Ageism: An Introduction.

<http://www.webster.edu/~woolflm/ageism.html>. Letöltve: 2009. 05. 24.

Woolf, L. M. (1998). Effects of Age and Gender on Perception of Younger and Older Adults. <http://www.webster.edu/~woolflm/ageismwoolf.html>. Letöltve: 2009. 05. 24.

www.afsz.hu,

www.nfu.hu

www.ksh.hu

Mellékletek

1. számú melléklet

Kutatási kérdőívek

Tisztelt Kitöltő!

A Pécsi Tudományegyetem Pszichológia Intézetében folyó kutatás miatt keresem meg. A kutatás az életkorral összefüggő munkaerőpiaci helyzet pszichológiai vonatkozásait célozza.

A jelen kérdőívcsomag öt kérdőívet tartalmaz, melyek kitöltése kb. 45 percet vesz igénybe. A részvétel anonim, csak néhány adatot kell megadnia ennek a lapnak az alján. Kérem, hogy töltsse ki a kérdőíveket, és járuljon hozzá ezzel a tudományos munka sikerességéhez!

Segítségét, együttműködését előre is nagyon köszönöm!

Szászvári Karina
kutatásvezető

Kérem, adja meg az alábbi adatait!

Nem: férfi / nő

Életkor:.....év

Iskolai végzettség: alapfokú - középfokú - felsőfokú

Vezetőként dolgozik-e? igen - nem

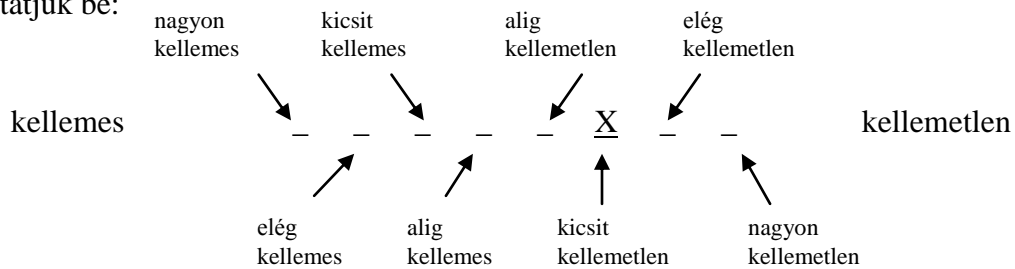
Kérdőív I.

Gondoljon arra a **fiatalabb (45 év alatti)** munkatársára, akivel a **legkevésbé** tud jól dolgozni. Lehet olyan, akivel most is együtt dolgozik, de olyan is, akivel régebben dolgozott.

Ez a személy nem biztos, hogy a legkevésbé kedvelt munkatárs lesz; arra gondoljon, akivel a legtöbb nehézsége adódik a munka elvégzése közben.

Az alábbi tulajdonságpárok segítségével jellemezze ezt a személyt!

Tegyen egy jelet (X-et) a tulajdonságpárok közötti üresen hagyott hely valamely részébe. A jelet annak alapján kell elhelyezni, hogy az egyes tulajdonságok mennyire jellemzik az adott személyt. Az üresen hagyott helyek értelmezését a következő példán mutatjuk be:



Az „X” jel ebben az esetben azt jelenti, hogy az illetőt *kicsit kellemetlennek* tartja.

A példa is mutatja, hogy minél közelebb teszi a jelet az egyik vagy a másik oldalhoz, annál inkább jellemző az illető tulajdonság az egyénre. Minden sorba csak egy „X”-et tegyen!

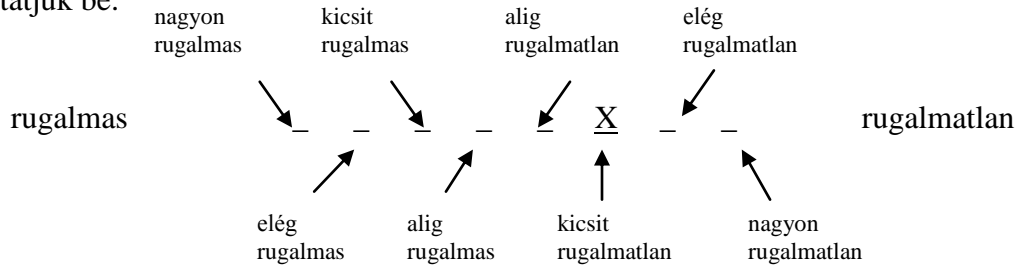
kellemes	–	–	–	–	–	–	–	–	kellemetlen
barátságos	–	–	–	–	–	–	–	–	barátságtalan
elutasító	–	–	–	–	–	–	–	–	befogadó
segítőképz	–	–	–	–	–	–	–	–	akadályozó
aktív	–	–	–	–	–	–	–	–	passzív
feszült	–	–	–	–	–	–	–	–	nyugodt
zárkózott	–	–	–	–	–	–	–	–	nyitott
„hideg”	–	–	–	–	–	–	–	–	közvetlen
együttműködő	–	–	–	–	–	–	–	–	nem együttműködő
támogató	–	–	–	–	–	–	–	–	ellenséges
unalmas	–	–	–	–	–	–	–	–	érdekes
diszharmonikus	–	–	–	–	–	–	–	–	harmonikus
határozott	–	–	–	–	–	–	–	–	habozó
tevékeny	–	–	–	–	–	–	–	–	lusta
komoly	–	–	–	–	–	–	–	–	vidám
támadó	–	–	–	–	–	–	–	–	védekező

Kérdőív II.

Ebben a kérdőívben azt szeretnénk feltárni, hogy hogyan vélekedik az **idősebb munkatársairól** általában. (Jelen kutatásban idősödő munkatársnak tekintjük a 45 év felettieket.)

Az alábbi tulajdonságpárok segítségével jellemezze ezt a személyt!

Tegyen egy jelet (X-et) a tulajdonságpárok közötti üresen hagyott hely valamely részébe. A jelet annak alapján kell elhelyezni, hogy az egyes tulajdonságok mennyire jellemzik az adott személyt. Az üresen hagyott helyek értelmezését a következő példán mutatjuk be:



Az „X” jel ebben az esetben azt jelenti, hogy az illetőt *kicsit rugalmatlannak* tartja.

A példa is mutatja, hogy minél közelebb teszi a jelet az egyik vagy a másik oldalhoz, annál inkább jellemző az illető tulajdonság az egyénre. Minden sorba csak egy „X”-et tegyen!

rugalmas	-	-	-	-	-	-	-	-	rugalmatlan
terhelhető	-	-	-	-	-	-	-	-	nem terhelhető
ötletes	-	-	-	-	-	-	-	-	nem ötletes
képes összpontosítani	-	-	-	-	-	-	-	-	nem képes összpontosítani
rutin munka	-	-	-	-	-	-	-	-	változatos munka
hatékony	-	-	-	-	-	-	-	-	nem hatékony
ambiciózus	-	-	-	-	-	-	-	-	nem ambiciózus
nyitott az újdonságokra	-	-	-	-	-	-	-	-	nem nyitott
tanulékony	-	-	-	-	-	-	-	-	nem tanulékony
dinamikus	-	-	-	-	-	-	-	-	nem dinamikus
széles látókörű	-	-	-	-	-	-	-	-	szűk látókörű
kiegyensúlyozott	-	-	-	-	-	-	-	-	nem kiegyensúlyozott
elkötelezett	-	-	-	-	-	-	-	-	nem elkötelezett
szabálykövető	-	-	-	-	-	-	-	-	nem tartja be a szabályokat
felelősségteljes	-	-	-	-	-	-	-	-	felelőtlen
függő	-	-	-	-	-	-	-	-	független
türelmes	-	-	-	-	-	-	-	-	türelmetlen
csoportban hatékony	-	-	-	-	-	-	-	-	csoportban nem hatékony
megbízható	-	-	-	-	-	-	-	-	nem megbízható

Kérdőív III.

A következőkben azt vizsgáljuk, hogy hogyan gondolkodik és érez a nagyközönség egy sor fontos társadalmi és személyi kérdésben.

Az egyes alábbi állításokra adandó legjobb válasz az Ön személyes élménye. Igyekeztünk számos eltérő és ellentmondó szempontot felölelni, – lehetséges, hogy Ön egyes állításokkal erősen egyetért, másokkal ugyanilyen határozottan szembefordul, ismét másokkal szemben esetleg bizonytalan; - akár egyetért azonban valamely állítással, akár nem, biztosíthatjuk, hogy sok más ember ugyanúgy érez, mint Ön.

Jelöljön meg minden egyes állítást a bal sorszámon aszerint, hogy milyen mértékben ért vagy nem ért egyet a benne foglaltakkal! Kérjük, mindegyiket jelölje meg! Írjon be +1, +2, +3, illetve -1, -2, -3 számjegyeket attól függően, hogyan érez az egyes esetekben!

+1 = kismértékben egyetértek

-1 = kismértékben elvetem

+2 = általában egyetértek

-2 = általában elvetem

+3 = erősen egyetértek

-3 = erősen elvetem

- ___ 1. Kritikán aluli ember az olyan, aki mindenekelőtt a saját élvezetére gondol.
- ___ 2. Az ember legfőbb dolga az életben az, hogy valami fontosat cselekedjék.
- ___ 3. Vita közben gyakran szükségét érzem, hogy ismételjem magamat, mert biztos akarok lenni abban, hogy megértenek.
- ___ 4. A legtöbb ember nem tudja, mi a jó neki.
- ___ 5. Manapság az embernek bizony önzőnek kell lennie, ha minden áron boldogulni akar.
- ___ 6. Aki nem hisz valami nagy dologban, nem is él igazán.
- ___ 7. Szeretnék találni valakit, aki megmondaná, hogyan oldhatom meg személyes problémámat.
- ___ 8. Az összes filozófia közül, amelyek a világon valaha léteztek, valószínűleg csak egy a helyes.
- ___ 9. Az ember élete akkor válik értelmessé, ha valamilyen eszmének vagy ügynek szenteli magát.
- ___ 10. Ami bonyolult világunkban csak úgy tudhatjuk meg, mi is történik, ha rábízuk magunkat a vezetőkre és szakértőkre, akiknek hihetünk.
- ___ 11. Egész sereg olyan ember van, akit azok miatt az ügyek miatt gyűlöltem meg, melyeket képviselnek.
- ___ 12. Olyan sok mindent kellene elvégeznünk és olyan kevés rá az időnk.
- ___ 13. Jobb hősi halottnak lenni, mint gyáva élőnek.
- ___ 14. Az olyan csoport, amely saját tagjai között túl sok véleménykülönbséget tűr meg, nem maradhat fenn sokáig.
- ___ 15. Csak természetes, hogy az ember járatosabb azokban az eszmékben, amelyekben hisz, mint amelyekkel szemben áll.
- ___ 16. Bár ezt magamnak sem vallom be szívesen, néha szeretnék nagy ember

lenni, olyan, mint Einstein, Beethoven, Shakespeare.

- 17. Bár a szólásszabadság minden közösség számára értékes cél, sajnos, időnként bizonyos politikai csoportok szabadságát korlátozni kell.
- 18. Ha valaki teljesíteni akarja küldetését az életben, néha "mindent vagy semmit" alapon kell játszania.
- 19. A legtöbb ember jobb, ha nem vet semmit mások szemére.
- 20. Aki nagy hévvel kapdos bele mindenféle dologba, valószínűleg csak afféle paprikajancsi.
- 21. A politikai ellenfelekkel egyezkedni veszélyes, mert ez rendszerint saját táborunk elárulásához vezet.
- 22. Ha módom volna, tennék valamit, ami nagy jótétemény volna a világnak.
- 23. Mostanában gyakran óvatosabbnak kell lennünk egyes saját táborunkon belüli emberek és csoportok eszméivel szemben, mint azokkal szemben, amelyek az ellentáborból származnak.
- 24. Heves vita közben általában úgy belemerülök abba, amit mondani akarok, hogy elfelejtek odafigyelni a másik mondanivalójára.
- 25. Ha egyszer "bepörgök" heves vita közben, nem vagyok képes leállítani magamat.
- 26. Kétféle ember van ezen a világon: aki az igazság oldalán áll, és aki vele szemben.
- 27. Az ember egymagában gyámoltalan és nyomorúságos teremtmény.
- 28. Az Egyesült Államoknak és Oroszországnak semmi közös vonása nincsen.
- 29. Az emberiség története valószínűleg csak egy maroknyi igazán nagy gondolkodót tud felmutatni.
- 30. A legmagasabb rendű államforma a demokrácia, a demokrácia legmagasabb rendű formája pedig az olyan államrend, amelyben a legértelmesebb emberek irányítanak.
- 31. A jelen túlságosan tele van boldogtalansággal. Csak a jövő az, ami számít.
- 32. Sajnos, igen sok ember, akivel fontos társadalmi és erkölcsi kérdésekről beszélgettem, valójában nem érti, mi is történik.
- 33. Alapjában véve a világ, amelyben élünk, eléggé elhagyatott hely.
- 34. Gyakran nem árt, ha a dolgokról szóló véleményünket megtartjuk magunknak mindaddig, amíg nincs módunk meghallgatni valamilyen tekintélyes ember véleményét.
- 35. A legsúlyosabb bűn, amit valaki elkövethet, ha nyilvánosan megtámadja azokat, akik ugyanabban hisznek, amiben ő.
- 36. Hosszú távon a legokosabb, ha olyan barátokra és társakra teszünk szert, akik ugyanolyan izlésűek és gondolkodásúak, mint mi vagyunk.
- 37. A legtöbb gondolat, amit manapság közölnek, annyit sem ér, mint a papír, amelyre lenyomtatták.
- 38. Mi sem természetesebb, mint hogy az ember fél a jövőtől.

- 39. Fölforr a vérem, valahányszor valaki konokul vonakodik beismerni, hogy nincs igaza.
- 40. Ha vallási nézeteltérésekre kerül sor, ügyelnünk kell arra, hogy elkerüljük a kompromisszumot azokkal, akiknek más a hite, mint a miénk.

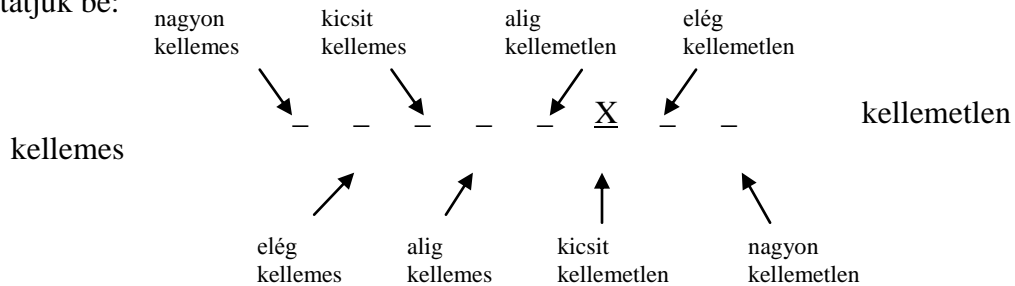
Kérdőív IV.

Gondoljon arra az **idősebb (45 év feletti)** munkatársára, akivel a **legkevésbé** tud jól dolgozni. Lehet olyan, akivel most is együtt dolgozik, de olyan is, akivel régebben dolgozott.

Ez a személy nem biztos, hogy a legkevésbé kedvelt munkatárs lesz; arra gondoljon, akivel a legtöbb nehézsége adódik a munka elvégzése közben.

Az alábbi tulajdonságpárok segítségével jellemezze ezt a személyt!

Tegyen egy jelet (X-et) a tulajdonságpárok közötti üresen hagyott hely valamely részébe. A jelet annak alapján kell elhelyezni, hogy az egyes tulajdonságok mennyire jellemzik az adott személyt. Az üresen hagyott helyek értelmezését a következő példán mutatjuk be:



Az „X” jel ebben az esetben azt jelenti, hogy az illetőt kicsit kellemetlennek tartja.

A példa is mutatja, hogy minél közelebb teszi a jelet az egyik vagy a másik oldalhoz, annál inkább jellemző az illető tulajdonság az egyénre. Minden sorba csak egy „X”-et tegyen!

kellemes	-	-	-	-	-	-	-	kellemetlen
barátságos	-	-	-	-	-	-	-	barátságtalan
elutasító	-	-	-	-	-	-	-	befogadó
segítőképz	-	-	-	-	-	-	-	akadályozó
aktív	-	-	-	-	-	-	-	passzív
feszült	-	-	-	-	-	-	-	nyugodt
zárkózott	-	-	-	-	-	-	-	nyitott
„hideg”	-	-	-	-	-	-	-	közvetlen
együtműködő	-	-	-	-	-	-	-	nem együtműködő
támogató	-	-	-	-	-	-	-	ellenséges
unalmas	-	-	-	-	-	-	-	érdekes
diszharmonikus	-	-	-	-	-	-	-	harmonikus
határozott	-	-	-	-	-	-	-	habozó
tevékeny	-	-	-	-	-	-	-	lusta
komoly	-	-	-	-	-	-	-	vidám
támadó	-	-	-	-	-	-	-	védekező

Kérdőív V.

Kérjük, az alábbi pontokat figyelmesen olvassa el, és jelölje meg véleményét az egyes megállapításokkal kapcsolatban, az alábbiak szerint:

Nagymértékben nem ért vele egyet 1	Nem ért vele egyet 2	Határozatlan 3	Egyet ért vele 4	Nagymértékben egyetért vele 5
1. Az idősebbek egy probléma megoldása során jobban támaszkodnak a <i>megérzéseikre</i> és gyakrabban használnak becslésszerű ítéleteket, mint a fiatalok.				___
2. Az idősebbek <i>kevesebb információ alapján</i> is magabiztosabb döntéseket hoznak, mint a fiatalok.				___
3. A problémák <i>gyakorlatias</i> megoldása az idősebbeket jobban jellemzi.				___
4. Az idősek ítéletalkotása pragmatikus, <i>cselekvésre irányuló jellegű</i> .				___
5. Az idősebbek <i>magabiztosabbak</i> ítéleteikben.				___
6. Az idősebbek <i>hamarabb hoznak döntéseket</i> , mint a fiatalok.				___
7. Az idősebbek <i>hamarabb hozzákezdnek</i> a problémák megoldásához.				___
8. Az idősek becslései <i>pontatlanabbak</i> , mint a fiatalokéi.				___
9. Az idősebb és fiatalabb emberek között nincs eltérés az új <i>információk hasznosítása szempontjából</i> .				___
10. Az idősek <i>kevesebb döntési alternatívát</i> vizsgálnak meg.				___
11. Az idősek <i>több szempontból</i> vizsgálják a felmerülő döntési alternatívákat, mint a fiatalok.				___
12. Az idősebb emberek több alternatíva közül <i>hamar</i> kiválasztanak egyet.				___
13. Az idősebbek a kiválasztott alternatívával kapcsolatban <i>részletes információkat</i> gyűjtnek.				___
14. A fiatalabb emberek igyekeznek minden alternatívát <i>egyformán</i> megismerni.				___
15. Bizonytalan helyzetben a fiatalok a <i>lehető legtöbb lehetőséget</i>				___

igyekeznek számba venni.

16. Az idősebbek többször használják *eldöntendő (igen-nem)* kérdéseket az ismeretszerzés során. _____
17. Az idősebbek egy távoli időben bekövetkező esemény kockázatosságát *jóval kisebbnek* érzik, mint a fiatalok. _____
18. A fiatalok *nagyobb biztonsággal* tudnak előrejelzést tenni jövőbeli események bekövetkezésére. _____
19. Az idősebb emberek a *jelenben érzik* legveszélyeztetettebbnek magukat. _____
20. A fiatalabbak a *jövőt* kockázatosabbnak látják, mint az idősebbek. _____
21. Az idősebbek a *jelent* kockázatosabbnak látják, mint a fiatalok. _____
22. A versengést kedvelő idősök *elégedettebbek* az élettel, mint azok, akik nem szeretnek versengeni. _____

Kérem, ellenőrizze, hogy az előlapon kért adatait megadta-e!

Köszönjük a segítségét!

2. számú melléklet

A tételek kommunalitása a *Kockázateszlelés és döntés kérdőívben*

Kommunalitások

	Initial	Extraction
V_1	,256	,299
V_2	,362	,404
V_3	,380	,398
V_4	,258	,496
V_5	,268	,321
V_6	,258	,387
V_7	,360	,424
V_8	,231	,410
V_9	,125	,154
V_10	,260	,252
V_11	,282	,368
V_12	,273	,376
V_13	,290	,488
V_14	,395	,526
V_15	,413	,576
V_16	,232	,240
V_17	,299	,586
V_18	,328	,409
V_19	,228	,411
V_20	,261	,264
V_21	,184	,273

3. számú melléklet

A Kockázateszlelés és döntés kérdőív faktoranalízise a 9. tétel eltávolítása után

KMO és Bartlett teszt

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,734
Bartlett's Test	Approx. Chi-Square	1022,991
	df	190
	Sig.	,000

Faktor	Initial Eigenvalues		
	Total	Variancia %-a	Kumulatív %
1	3,912	19,560	19,560
2	2,382	11,909	31,469
3	1,269	6,347	37,816
4	1,215	6,074	43,889
5	1,132	5,659	49,548
6	1,096	5,480	55,028
7	1,008	5,040	60,068
8	,895	4,473	64,541
9	,844	4,219	68,760
10	,793	3,967	72,727
11	,738	3,689	76,416
12	,684	3,421	79,837
13	,636	3,181	83,018
14	,623	3,115	86,133
15	,589	2,945	89,078
16	,529	2,644	91,722
17	,495	2,475	94,198
18	,472	2,359	96,557
19	,390	1,949	98,506
20	,299	1,494	100,000

4. számú melléklet

A Kockázátészlelés és döntés kérdőív faktoranalízise a 21. tétel eltávolítása után

KMO és Bartlett teszt

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,726
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	978,720
	df	171
	Sig.	,000

Faktor	Initial Eigenvalues		
	Total	Variancia %- a	Kumulatív %
1	3,785	19,919	19,919
2	2,369	12,469	32,388
3	1,260	6,633	39,021
4	1,215	6,393	45,414
5	1,109	5,839	51,252
6	1,058	5,570	56,822
7	,961	5,058	61,880
8	,890	4,684	66,564
9	,830	4,369	70,934
10	,755	3,975	74,909
11	,685	3,607	78,516
12	,643	3,384	81,899
13	,636	3,346	85,245
14	,598	3,149	88,394
15	,534	2,812	91,206
16	,499	2,628	93,834
17	,475	2,502	96,336
18	,397	2,091	98,427
19	,299	1,573	100,000

5. számú melléklet

A szervezeti pozíció összefüggései a vizsgált változókkal

	Vezető	N	Me	Mann-Whitney U	Z	Sig. (2-tailed)
fejlődőképesség	Vezető	29	104,00	2581,000	-1,954	,051
	Beosztott	229	132,73			
	Total	258				
érzelmi stabilitás	Vezető	29	130,10	3338,000	-,252	,801
	Beosztott	237	133,92			
	Total	266				
lojalitás	Vezető	29	146,38	2947,000	-1,124	,261
	Beosztott	233	129,65			
	Total	262				
ASO	Vezető	28	138,48	2184,500	-1,951	,051
	Beosztott	202	112,31			
	Total	230				
Cselekvésorientált	Vezető	29	137,19	3358,500	-,236	,813
	Beosztott	238	133,61			
	Total	267				
Dogmatizmus	Vezető	28	110,86	2698,000	-1,304	,192
	Beosztott	227	130,11			
	Total	255				