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 étkori sztereotípiák tartalmi megközelítései ....................................... 16
       2.4.2. Az étkori sztereotípiák szituatív megközelítései ..................................... 20
       2.4.3. Az étkori sztereotípiák szervezeti fókuszú megközelítései ....................... 23
       2.4.4. Az étkori sztereotípiák foglalkoztatásban való megjelenésének elvi kerete
       26
   2.5. Individuális különbségek az étkori 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 anticipációjá .................................. 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
       előrehaladával ....................................................................................................... 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 optimálizáció ....................................................... 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 idősekre 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 kockázatészleléséről való vélekedések kapcsán ......................... 71
      4. Hipotézis .................................................................................. 71
6. Módszer ............................................................................................... 72
  6.1. Vizsgálati személyek .................................................................... 72
  6.2. Eljárás ........................................................................................... 72
    6.2.1. Kérőív az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök feltárására .... 73
    6.2.2. Kockázatészlelés 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 kockázatészleléséről 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. Az életkor előrehaladtával az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések pozitívabb tartalmakkal töltődnek meg a fiatalokhoz képest. .......... 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 társadalma 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 nehézségebe 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 felettek 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 látanak a korai nyugdíjba vonulásban, vagy egyéb, biztonságot jelentő állandó ellátáshoz igyekeznek jutni (pl. egészségkárosodás alapján). A kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzet másik fő következménye, a munkanélkülvé válás. Az idősödő munkavállalókat veszélyeztetett csoportnak tartják a foglalkoztatás szempontjából, körükben jóval nagyobb a tartós munkanélküliek aránya, és jóval hosszabb az álláskeresés időtartama is. A munkaerőpiaci szempontból még aktív korú népesség
erőteljesen kivonul, pontosabban kiszorul a munkaerőpiacról. Ennek a folyamatnak a negatív gazdasági következményeinek 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 elértékelődött a munkaerőpiacon, illetve korábbiakhoz képest viszonylag hamar elavul a már megszerzett tudás, amely az élethosszиг 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.

Az idősebbek pedig rétegevével 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 munkaerőpiacson. Annak ellenére, hogy az idősebb munkavállalókat gyakrabban tartják lassabbnak, kevésbé kreatívnak, kevésbé rugalmassnak, a változásnak ellenállónak, a képzésben érdektelennek, 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 pszichológianak, a gerontológiának és menedzsment tudományoknak a diszkrimináció csökkentése érdekében továbbra is fontos szerepük van az idősödéssel megjelenő fizikai és szellemi területen bekövetkező változások feltárásában illetve az idősebekkel szembeni sztereotípiák tartalmának megismerésében, az okok és befolyásoló tényezők feltárásában.

A felismerés időben viszonylag megkésett, a jelen helyzet „tüzoltás”, 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 pontosabban eredmények születnek. Az öregedés pszichológiai jelenségvilágának feltárása, annak komplexitása miatt is, már közel sem ennyire teljes. Hazánkban az idősödővel kapcsolatban kiemelt kutatási területnek számít a megismerő feltárása, annak komplexitása miatt is, már közel sem ennyire teljes. Az idősek 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 megtartásuk, 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 munkaerőpiacra megjelenő sztereotípiák és használatukra vonatkozó jellegzetességek feltárására irányul. Az idősebb munkavállalókkal
kapcsolatos sztereotípiák tartalmát érintően számos kutatás kimutatta, hogy az időssebbek 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 kísérellet 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 kérdőjelezik meg. Kutatásomban kísérellet 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 társadalomban erőteljesen élnek az idősekkel és az idősödéssel kapcsolatos sztereotípiák, amelyeket Rosen és Jerdee (1976b) nyomán úgy foglalhatunk össze, mint a különböző korcsoporthoz 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 érezheti 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), öregek: 75-89 év közöttiek (older people), aggastyánok: 90 év felettiek (oldest old) – de ez a felosztás jelentősen eltér a munkaerőpiacon jellemző életkori korosztályoktól.

Az „idősödő munkavállaló” fogalmát a munkaerőpiacon kezeléséhez, több besorolással találkozhatunk. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat az 50 év felettiek külön jelöli munkaerőpiaci statisztikáiban, de bizonyos szolgáltatások esetén a 40 illetve a 45 év feletti korosztályokat foglalkozít ki (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 előírásai és diszkriminációjával, sőt a munkahelyi biztonság meggingásával 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 felettiiek 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 relativ kor fogalmak.


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 megítélék. 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 és kivonatkozó 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 mérőszámmak tekinthető. Cleveland és McFarlane-Shore (1992) továbbá azt is feltételezik, hogy a személyorientált és a kontextus orientál kor konstruktum 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 előrejelző 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.

életkoruk alapján, hanem a munka sikeres ellátásának életkori jellegzetességeire vonatkozóan nincsenek megalapozott elképzeléseik.
2. Az idősekkel szembeni sztereotípiák, és megjelenésük a munkaerőpiacon

2.1. Életkor, mint kategória

Az idősekre 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 idősödés elkerülhetetlen, és az idő előrehaladtával az emberek többsége megtapasztalja az idő múlását, életkora alapján más életkori kategóriába kerül. (Woolf, 1998)


2.2. Az idősebbekkel szembeni sztereotípiák eredete


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 öregkortól.

b.) A fiatal szága kultusz szinte globalizációs jelenség, a fejlett országokban a fiatal szágot, 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 fiatal szága 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) improduttív 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 idősödés 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 átfülött 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 ízmn lett (a rasszizmus és a szexizmus után) Amerikában (Butler, 1995; Palmore, 1999). Butler (1969) kezdetben a bigottság egy formájaként hívt a figyelmet az ageism-re, azóta az idős életkori csoportba tarozás

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 feltární, 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 főkuszú 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 következményeiire. Kutatásai szerint az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedéseket, miszerint nem tanulnak, lassúak ugyanakkor kitartóbbak, kevesebbet hiányoznak és lelkiismeretesebbek, mint a fiatalabbak, nem találta egyöntetűen kedvezőnek, 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 teljesítőképesség (produktív, kreatív, hatékony), a fejlődőképesség (tanulási képesség, sokoldalúság, ambiciózusság), a stabilitás (megfontoltság, függőség, állóképesség), és az interperszonális készségek (odafigyel másokra, hatékony a csoportszituációkban) mentén. Eredményeik szerint a teljesítőképesség és a fejlődőképesség vonatkozásában a fiatalabb férfiakat pozitívanítóan ítélték meg az idősebbeknél, 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 ítéltek meg, míg a középkorúak kapták a legkedvezőbb értékeket. Egyedül a fizikai adottságok megítéléésében 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 közömbösek 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 attitűde az idősebb dolgozók iránt, ugyanakkor a 30 év alattak 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 igyekszettek az 1954-es vizsgálatok jellemzőit minden szempontból biztosítani (résztvevők száma és összetétele, vállalat típusa, elhelyezkedése stb.). A Kirchner és munkatársai (1952) által véglegesített 24 tételes attitűdkérdőivet alkalmazták, amelyet további változókkal egészítettek ki (életkor, nem, jelenlegi pozícióban eltöltött idő, képzetség, vezetőként dolgozik-e). Annak ellenére, hogy a felettesek átlagéletkorában magasabb volt, mint az órabérben dolgozóké, a felettesek pedig az idősebbekhez, mint az órabérben dolgozók. Továbbá azt az összefüggést találták, hogy a felettesek életkorának növekedésével nem jár együtt az idősebb munkavállalók pozitívakabb 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.


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

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


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 érdeklők a technológiai változások, (6) képzehetetlen. 142 egyetemi hallható vett részt a vizsgálatban, akiknek hat értékelő központ jellegű, in-basket szituáció egyikében kellett a divízió-vezető szeméntjából 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 szivesen 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 ítéltek meg kedvezőtlenül, amely hátterében olyan sztereotípiákat találtak, mint a megbízhatatlanság illetve felelőtlenség (Duncan–Loretto, 2004; Snape–Redman, 2003).


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 feletti legszebb ugyanúgy teljesítenek, mint a
fiatalabbak. Ugyanakkor megjelent az egyszerű irodai munkakörökben az idősebbek
kedvezőtlen megítelése 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 felettiek
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 produktívaknak tartják az idősebbeket, 40%-uk
költségesnek ítélte meg az 55 év felettiek alkalmazását a fiatalokéhoz képest. Az
attraktivitás tekintetében is kedvező eredményeket kaptak, az időseket legalább olyan
célles megjelenésűnek tartják, mint a fiatalokat. Az utóbbi megállapítások finomabb
elemzései viszont felhívják arra a személyes 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 döntéseket 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 életkori kialakulását definiálhatunk.
Azt feltételezik, hogy azsimmetrikus kapcsolat áll fenn a jelölt életkor 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 ítéli meg, mintha egy fiatal személy jelentkezik egy időseknek való, nagyobb presztízsű munkára.

Kutatásukban a munkaerő-kiválasztásban, mint döntési helyzet kontextusában, az értékelő személy mentális kapacitásának is elemzett. 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 előítéletek és kognitív kapacitásuk leterhelt, illetve abban az esetben, ha az értékelők előítéletek 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 Barett (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 ilyet 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 negativabban ítéltek meg az idősebb munkatársak alkalmazkodóképességét, viszont pozitívan abban ítélték meg a munkahatékonyságukat, 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 hatékonyságára. Az egyéni változók vizsgálata alapján azt találták, hogy minél idősebb egy munkavállaló, annál kedvezőbben nyilatkozik az idősebbekről, mind az alkalmazkodóképesség mind a munkahatékonyság vonatkozásában. A nők tendenciaszerűen pozitívan ítéltek meg az idősebben alkalmazkodóképességet. Meglepő módon, akik gyakran illetve naponta vannak kapcsolatban idősebb munkavállalókkal nem ítéltek meg őket pozitívan, 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)


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 menedzser körében végzett vizsgálat kimutatta, hogy a vezetők szerint a nők a karrierük csúcsponját 35 éves korukban érik el, szemben a férfiakkal, akik 45 éves koruk körül. Kimutatták azt is, hogy a „népiesnek” tartott munkákat (pl. gondozás, takarítás) vélik a legmegfelelőbben 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 feltételezítek, 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 veszélyeknek 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 diszkriminációknak, ezen belül pedig a nőket inkább diszkriminálják, mint a férfiakat. Sőt vizsgálataik azt a nézetet is megerősítik, hogy létezik a munkaerőpiac egy kivánatos 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 panaszkoztak.

2.4.3. Az életkori sztereotípiák szervezeti fókuszú megközelítései

Az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiakutatások nem foglalkoztak szervezeti változókkal, bár mint látható bizonyos tényezők (a munkát betöltők életkora, munka-sztereotípia, 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 sztereotípia 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 illeszkedés 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 sztereotípia, 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 betölői 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 kevés „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 idősebekkel 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 értékként, 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 pozitívanakvélekedtek az idősebbek alkalmazkodóképességével kapcsolatban.

McDonald (2003) japán vállalatok munkavállaló körében végzett vizsgálat a dolgozók és a szervezet iránti attitűdök feltárására irányult. Eredményei szerint a munkavállalók demográfiai csoportjain belül (életkor, nem, foglalkoztatás módja) a vélekedések heterogénnek 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 értékkövető 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 sztereotípia-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 vevője. 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 értékelő 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-sztereotípia.

(1) A *saját-csoport külső-csoport elméletet* kiterjesztve az életkori sztereotípiákra azt várhatjuk, hogy a fiatalabbbak a fiatalokat, az idősebbek az idősebbeket ítélik meg kedvezőbben. Vizsgálatok eredményei bizonyították, hogy a fiatalok a fiatalabbb dolgozókat sokkal kedvezőbben értékeltek (képzettség, fejlődőképesség, fizikai munkavégzés képessége), mint az idősebbeket. Az idősek értékelésében viszont pozitív értékként elmelkedett ki a stabilitás, mint az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípia egyik elválaszthatatlan jellemzője. A fiatalokkal szemben az idősebbek kevésbé bizonyultak elfogultnak saját csoportjukkal szemben, tehát kisebb mértékben vélekedtek sztereotíp módon az idősebb munkavállalókról. Ennek hátterében
feltételezhetően az életkori változásokkal kapcsolatos több ismeret, a nagyobb élet- és szervezeti tapasztalat áll. Tehát várhatóan a fiatalabbak nagyobb valószínűséggel diszkrinálják 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 eredményez a sztereotípiák alapján történő megítélésével szemben, azaz a hozzáadott információ a benyomás-kialakítás központi jegyeit átszínezheti. Vizsgálataikban 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 sztereotípizálásban. Ha valakinek vannak hiedelmei vagy implicit személyiség-eleméletei arról, hogy valaki egy adott jellegzetesség birtokában hogyan viselkedik, és ha ezeket a viselkedéseket kedvezőtennek tartják, akkor valószínűleg a kategóriába tartozás miatt a személy megítélése is kedvezőtlen lesz. Ha az életkort ilyen szembe venni kell, akkor feltételezhetően az idősebb és fiatalabb dolgozók összehasonlítása esetén az idősebbek megítélése kedvezőtlenabb 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-sztereotípia elmélet* 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 valóak, a fiatalokat pedig a fiataloknak való munkakörökben értékelik kedvezőbben. A kutatási eredmények szerint a fiatalabb dolgozókat rátermétebbnek 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-sztereotípia 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 nézeteik fiatalóról a középkor irányába, ezért összességében azt mondhatjuk, hogy a munka-sztereotípia 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 kötethető kognitív stílus, mint személyiségjellemző a társadalomról való gondolkodás jellegzetes módját jelöli, és az előítélet gyökerét az intrapszichés megismerési folyamatok (észlelés, gondolkodás, ítéletalkotás) sajátosságaitól 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 önkép, 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 nélkülözzi 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; Neuberg–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 részesíti az idősebb munkavállalókkal szemben. Ennek következményeként intrapszichés hatásokat figyelhetünk meg, amelyek az egyén énképét, önbecsülését, énhatékonyságának megítéléseit 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 alulértékeltek 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 érzéki a különbséget aközött, amivel ténylegesen rendelkezik, és aközött, amivel jogosan rendelkeznie kellene, azaz a személy életkori csoporthoz való tartozása alapján hasonlítható össze magát más, kedveltebben életkori csoporttal, és tapasztal meg így kedvezőtlen báésmódot. A viszonylagos hiány nyugtalanító tényezőként jelenik meg, sőt minél nagyobb a megélt depriváció mértéke, annál motíváltabbak 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 átélése életkor alapján a személy csökkenti a lehetőséget, hogy máshol elhelyezkedhet, tehát úgy értékel 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.

2.6.3. Rejuvenilizálódási törekvések


2.6.4. Életkori diszkrimináció, átél 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 csökkent a munkával és az élettel való elégedettsége, a munkába való elmélyülése, az érzelmi és a normatív elköteleződése, csökkent 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 feltételeztek, hogy a munkahelyi környezetben a szociális támogatottság jelentőséggel bír, csökkenti az észlelt stressz mértékét és pszichés következményeit. Vizsgálatukban a munkahelyi társas támogatottságot és az átél életkoralapú 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 élettel 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 átét személy szervezettel kapcsolatos negatív érzelmeinek a kifejezésére, és ezáltal a diszkriminációknak az attitűdökre gyakorolt negatív hatásai felerősödnek.

Ezzel szemben a karrierhez kapcsolódó tanulás és készségfejlesztés vonatkozásában Maurer (2001) az énhatékonyság csökkenését feltételezi az életkor előrehaladtával. Vizsgálati 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 év 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.

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 levonnii, hogy az idősebb dolgozók kevesebb tréningbeli és fejlődési tapasztalattal rendelkeznek, ami énhatékonyságuk csökkenését eredményezi. (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) 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.
Az öregedés hét téziséből álló keretét Baltes és munkatársaik, (1992a) dolgozták ki, amely az emberi öregedés természetéről vallott nézetek tudományosan igazolható jellemzőit foglalja össze. Ezt mutatjuk be a 4. számú ábrán.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mechanika</th>
<th>Pragmatika</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Alapvető információfeldolgozás:</td>
<td>A világgal és az emberi viszonyokkal kapcsolatos tárgyi és műveleti tudás</td>
</tr>
<tr>
<td>- szenzoros információfelvétel</td>
<td>- írás, olvasás</td>
</tr>
<tr>
<td>- vizuális és motoros emlékezet</td>
<td>- problémanegoldás</td>
</tr>
<tr>
<td>- egyszerű diszkrimináció és kategorizáció</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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. Őregedéssel 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 pozitív válik, vagy akár negativvá 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 sikereségét. A kognitív pragmatikában bekövetkező pozitív változások igazolására a bölcsesség kutatások szolgálhatnak bizonyítékul. 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 definíálása 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.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kritérium</th>
<th>Példák</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Általános tudás az érzelmekről, a sebezhetőségről, az összetett lehetőségekről</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Műveleti tudás</td>
<td>Az információszerezés stratégiái, döntéshozatal, tanácsadás</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>A tanács ütemezése</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Az érzelmi reakciók figyelemmel kísérése</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Költség-, nyereségelemzés heurisztikái</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Élettartam kontextualizmus</td>
<td>Valósznál életfolytatás</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Társadalmai, történeti és egyéni kontextus</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kontextuális konfliktusok és feszültségek</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Relativizmus</td>
<td>Vallásos és személyes preferenciák</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Jelenlegi és jövőbeli értékeke, célok, motivumok</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kulturális és történelmi relativizmus</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Bizonytalanság</td>
<td>Nincs tőkéletes megoldás</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nyereségek, veszteségek optimalizálása</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>a jövő nem jósolható be teljesen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 idősek 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 idősödéssel 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 idősek képesek voltak elsajátítani a tanulásnak ezt a módszerét, és gyakorlással átlag feletti teljesítményt értek el, a fiatalokkal összehasonlítva idősek még fokozott gyakorlással sem tudták elérni a fiatalok teljesítményszintjét. Ez a jelenség tehát idősödési veszteségként fogható fel.


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-integrítás megőrzése érdekében. Ez, mint védőpajzs övja 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 vizsgálatáival 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 idősek 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 végebe. 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


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 időperspektívus kockázatészlés 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 elhihető intervallumnak a becsléséből nyerhető a szemléleti realizmus mutatója. A vizsgálati személyeknek meg kell becsülniük bizonyos kérdésekben az elhihető intervallum alsó és felső határát. Ha a valós érték az elhihető intervallumon belül van, akkor tekinthető jónak a becsülés. A fiatalok szignifikánsan jobb becsléseket adtak, azaz nagyobb mértékben esett a tényleges érték a megadott intervallumon belülre. Az elhihető 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 becsőlési hibák abszolút értékeinek nagyságában. Ugyanakkor az elhihetőségi intervallum kiterjedése összefüggésbe hozható az ítéletalkotó saját ítéletének bizonyosságával. Tehát az ítéletalkotás magabizottsága 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 hatófokával hozható összefüggésbe. Azaz, az ember az információk hatására sem képes kellő hatékonysággal csökkenteni bizonytalanságát. Ebben a tekintetben nem találtak eltérést az idősek 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 stratégiaja szignifikánsan különbséget mutatott a fiatal és az idős vizsgálati személyek körében. A fiatalok a vizsgálatban megjelenő minden lehetőségről ítéletalkotásra megjelentő minden lehetőségről így kezelték információt szerezni, azaz azok mindegyikét igyekeztek megismerni, ezzel szemben az idősek egy-két kérdés után kiválasztottak egy lehetőséget és arról igyekeztek minél részletesebben informálodni. Kérdéseikben lényegesen többször alkalmazták eldöntendő kérdéseket. Ezek a jellegzetességek is arra utalnak, hogy az idősebbek a cselekvés mielőbbi kivitelezésére törekednek, azaz cselekvésre irányultságot kifejezett. (Engländer, 2004)

Farkas és Engländer (2008) további vizsgálatairaikban 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 stratégiajára. Kísérletükben életkorukat tekintve huszonéves és 62 éven felüli személyek vettek részt, akiknek két helyzetben kellett döntést hozniuk, amit a vizsgálat vezetőjének feltett kérdéseirek kapott válaszok alapján hoztak meg. A kapott adatok faktoranalízisével sikerült elkülöníteni az információgyűjtési stratégiák négy lényeges összetevőjét: (1) megszerzésű 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 mőgıtt 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 elkölöntése: 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) elektorfiziológiai módszereken, valamint a fluid intelligenciára, a rövidtávú emlékezetre, a figyelmi működésekre, valamint a frontális funkcióra irányuló tesztek alkalmazásával kísérletet tett az öregedéssel együtt járó, szenzoros információfeldolgozási folyamatokat érintő változások feltárására. Eredményei szerint az öregedéssel együtt járó funkció-változások helyzetfüggőek, azaz kevésbé összetett feladat-helyzetben az öregedés által okozott funkció-deficitek észrevétlenek maradhatnak. A háttérben feltételezhető kompenzáció 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 szerepében vizsgálta a munkateljesítmény vonatkozásában. Arra kereste a választ, hogy a munkateljesítménynek mi a jobb előrejelzője: a személy rejtett, hallgatólágos (tacit) tudása vagy egy problémahelyzetben megjelenő okfejtése. Bankmenedzserkörben körében végzett vizsgálat az idősödés és a menedzserkör rejtett, hallgatólágos (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 bankmenedzsért 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 intelligencianak néhány aspektusa idősebb korban megszilárdul (A TKIM előrejelezte a menedzseri 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 kockázatészlés terén

A kockázatészlés terén végzett kutatások nem kapcsolódnak szervesen az öregkori bölcsesség megközelítéshez, de fontos adalékké szolgálhatnak az idősebbek itéletalkotásának megismeréséhez. A kockázatészlést befolyásolja a kockázat idői tényezője, az időperspektívában elfoglalt helye. A kockázatperspektiva 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 szelekción, 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 koncentrál. Kétféle kiválasztási folyamat különböztethető meg: (1) választáson alapuló szelekción (2) veszteségen alapuló szelekción. A választáson alapuló szelekción esetén az egyének megvannak az a lehetősége, hogy a rendelkezésére álló lehetőségek közül a kedvére valót válassza, ezzel szemben a veszteségen alapuló szelekción akkor jelenik meg, amikor a személy már megtapasztalt egy erőforrásainak 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.
Előzmény

- A fejlődés és az öregedés, mint a specializáció folyamata
- A biológiai tartalékcapacitásban bekövetkező öregedéssel járó veszteségek (mechanika)
- Időskorral járó fejlődés a tudás területén (pragmatika)

Mechanizmus

- Optimalizáció
- Szelekció
- Kompenzáció

Kimenetel

- Korlátozott, de hatékony élet


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 életcéllok 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 teljesítséhez jelenlegi kapacitása nem elegendő. Nemcsak a magas mentális és fizikai követelmények, hanem a betegségek is szükségesség 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. Kérdőív es 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 karrierszakaszkod 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,

3.2.5. Élet-komplexitás

Az Élet-komplexitás Kérdőív (Life Complexity Inventory) alkalmazásával az intellektuális változás mellett az élet-komplexitás számos változóját is vizsgáltak, 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 támi, hogy ezek a ténycsök hogyan hozhatók összefüggésbe a nagy egyéni különbségeket mutató öregedési jellemzőkkel. Vizsgálatáikban ők is azt találták, hogy nincs egységes mintázata az időskori kognitív-változásoknak. „Az intelligencia hányados fogalma önmagában szűkö és redundáns, ha az időskori kognitív-változásokat kívánjuk megérteni.” Schaie (1994, 306.o.) Egyéni képességek egyedi változatait leginkább több különböző marker együttes használataval 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 vizsgálatainak eredményeiben mutat rá. A következőkben olyan
összefüggéseket részletezünk, amelyek preventívak 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.


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.


7. *Az egyéni életüttel való elégedettség.*

(Schaie, 1994, 310.o.)
4. Életkor és munkateljesítmény

Az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseinek vizsgálata objektív alapra 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 idősek 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 együttesszen 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 ellentében 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*)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Főkategória</th>
<th>Faktorok</th>
<th>Várható kapcsolat az életkorral</th>
<th>Illusztratív foglalkozási tartalmak</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1. Feladatkövetelmények az életkor előrehaladával nagyobbak az alapvető képességeknél</td>
<td></td>
<td>Folyamatos, időkorláatos, adatfeldolgozás; gyors tanulás; nehéz súlyok emelése</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. A teljesítmény növelhető a releváns gyakorlással</td>
<td></td>
<td>Szakképzett manuális és kognitív munka</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Viszonylag kis terheléses tevékenységek</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Ismeret alapú ítéletek, időbeli kényeszer nélkül</td>
</tr>
<tr>
<td>1. Életkorral romló tevékenység</td>
<td>Igen</td>
<td>Nem</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Életkorral ellensúlyozható tevékenységek</td>
<td>Igen</td>
<td>Igen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Életkorsemleges tevékenységek</td>
<td>Nem</td>
<td>Nem</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Életkorral javuló tevékenységek</td>
<td>Nem</td>
<td>Igen</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 előrehaladával egyre kevésbé tud megfelelni (ilyenek pl. a munkakemória, 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 elkülöníthetőek olyan munkafeladatok, amelyekre hatással van a gyakorlottság, illetve amelyekre nincs.

Ezen két faktor alapján Warr osztályozza a munkatevékenységeket, és ígyekszik 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 munkatévési megfelelő 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 válnak 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 hiányosságaikat a tapasztalatok révén. Ez a típus igen gyakori a munkahelyeken.

4. „D” típusú tevékenység. Olyan tevékenységek tartoznak ide, melyek folyamatos és gyors információfeldolgozást, vagy megeröltető 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 említi:

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)


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 változót 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 idősebeket 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-analízisalapján megállapították, hogy az idősebbek gyengébben teljesítenek a képzéseken, tehát e képzések eredményessége az életkorral hanyatllik. 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.)


Waldman és Avolio (1986) azt találták, hogy az életkor és a munkateljesítmény vonatkozásában megkülönböztethetők módosító tényezők. Ilyenek 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.


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 kevesebben számítógépes gyakorlatuk van. Egyelőre ismeretlen, hogy milyen mértékű a közvetítő vagy módosító ereje a tapasztalatnak az életkori különbségekben, és várat magára annak teljes körű megértése is, hogy a tapasztalat hogyan hat a teljesítményre. (Czaja−Sharit, 1993)


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 szakértelmemmel.

Ng és Feldman (2008) egy kiterjesztett meta-analízissel kívánták feltární 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 összetevoire, így összesen a munkateljesítmény tíz dimenzióját elemeztek: 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.), késedlmes teljesítés, és hiányzás. Az eredményeik szerint az életkor többnyire függetlenek 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, késedlmes 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 munkateljesítményekhez a feladat teljesítésén túlmutató összetevőihez. 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 sztereotípia, miszerint nehézkesek és kevésbé kedvelt kollégák, teljesen megalapozatlan. Ezzel ellentétben a szerzők azt is kimutatták, hogy az életkor csak minimális kapcsolatban van a szorosan 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 gyakorlott 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 Gutches (2000) véleménye szerint az idősebbek gyakran olyan munkakörökben dolgoznak, amelyben jelentős jártassággal rendelkeznek, valamint tekintélyes gyakorlati tapasztalatuk van a munkafeladatattal 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. szakértelmem), 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


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 sakértelmet 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 variációját, 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 teljesítményértékeléseket 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 elsősorban 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 karrierstratégiaival 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 idősek megítélése jóval kedvezőtlenibbül alakul.

4.2.4. Demográfiai jellemzők

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 átvészelné 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 igyeksznek 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 mér a teljesítményt, és ki méri azt, sőt a teljesítmény megítélése szoros összefüggésben van az idősekkel kapcsolatos életkori sztereotípiák személyészleléseben 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 kérdésfeltevésekéink 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 kérdőjelezik 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.


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

Az idősek tényleges munkateljesítményére vonatkozó kutatások sem mutatnak egységes képet.


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 deficitek, illetve a képességek csökkenő mértékét. Ilyen eredményekről számol be a Giniger, Dispenzieri és Eisenberg (1983) által végzett kutatás, amely szerint az idősek gyorsaságban, szaktudásban is felülmúlják fiatalabb munkatársaik teljesítményét. Ng és Feldman (2008) úgy foglal állást, hogy az idősekre vonatkozó sztereotípia, miszerint nehézkessék és kevésbé kedvelt munkatársak, teljes mértékben megalapozatlan. Véleményük szerint a munkateljesítmény megorzésében az idősebbek hatékonyabb, a munkafeladaton túlmutató szervezeti viselkedése (pl. motiváció, lojalitás) játszik fontos szerepet.

**5.1.2. A munkateljesítmény megtartása, kompenzáció**

A laboratóriumi keretek között megjelenő markáns képességsökkenés nem mutatható ki a tényleges munkateljesítményben (Schooler, Caplan, Oates, 1998 in Hedge et al., 2006). Minél inkább közölt 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 kategoriarendszer 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.


Ugyancsak a munkateljesítmény objektív megítélését gátolhatják bizonyos szervezeti érdekek is. A felettesek azért értékelhetik alacsonyabba 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 idősek 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 érintő 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 képességek vonatkozásában. Ugyanakkor más tulajdonságok esetén az idősebbek kedvező megítélése volt tapasztalható: a megbizhatóság, stabilitás terén, a munka általános hatékonysága, vagy a nagyobb produktivitásuk a szellemi munkakörökben.

HR szakemberek körében Daxkobler (2005) által végzett kutatás bizonyította az idősekkel szembeni sztereotípiák létezését a magyar munkaerőpiacon is. Ezen a vizsgálaton kívül szélesebb munkavállalói kör megszólítását célzó sztereotípia-kutatásra eddig nem került sor. Ugyanakkor a munkaerőpiai 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.) Egyrészről 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 függnek össze a válaszadók életkorával, iskolai végzettségével, esetleg beosztásával.

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 használataira.


Továbbá az idősekkel kapcsolatos kognitív konstruktumok jellegzetességeinek pontosabb megismerése érdekében kísérletet kívánunk tenni az öregkori bölcsesség - az öregkori ítéletalkotás és a döntései készítőségi 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 döntések készítő folyamataik jellegzetességeire vonatkoznak.
2.) A kutatásunk másik irányvonalja 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 kötethető kognitív stílus, mint személyiségjellemző a társadalomról való gondolkodás jellegzetes módját jelöli, és az előítélet gyökerét az intrapszichés megismerési folyamatok (észlelés, gondolkodás, ítéletalkotás) sajátosságaitban 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 megismerés 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 létezik 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; Neuberg–Newsom, 1993; Webster–Kruglanski, 1994).

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 létezek 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; Neuberg–Newsom, 1993; Webster–Kruglanski, 1994).

A személyiség és a személypercéció összefüggéseit vizsgálva azt a kérdést tesszük fel, hogy a megfigyelő kognitív stílusa, azaz gondolkodásának zártsa illetve nyitottsága (Rokeach–Restle, 1980) összefüggésbe hozható-e az idősöb munkavállalókról vonatkozó sztereotípiák jellegzetes tartalmával, vagyis azt vizsgáljuk,
hogy az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípia használata függ-e a kognitív stílustól, mint személyiségvonástól.
5.3. Hipotézisek

Az előbbi kérdéssel feltételek alapján a kutatás hipotéziseit az alábbiakban mutatjuk be. A hipotézisek bemutatásakor a hipotézisek két csoportját különböztjük el didaktikailag:

- Az első az idősebb munkavállalók vonatkozásában megjelenő sztereotípiák és használatuk jellegzetességeire vonatkozik,
- míg a másik csoport az idősebekről való gondolkodás konstruktumait kívánja azonosítani, azaz az idősebb munkavállalók információkezeléséről és kockázatészleléséről való vélekedéseket 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 kedvezőtlenebbbül ítélik meg az idősebbeket.
Tajfel és Turner (1986) szociális kategorizáció elmélete szerint az életkor, mint kategorizáló tényező eredményező, 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.
Hipotézisünk Kirchner és munkatársai (1952) eredményeire alapozzuk, melyek szerint feltételezhető, hogy az életkor előrehaladtával javul az idősebb munkavállalók megítélése. A hipotézis hátterében 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 sztereotípia 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 feltételezzi, hogy a zárt gondolkodású személyek az életkori jellemzőkre érzékenyebbek a nyílt gondolkodású személyeknél, azaz az életkort fontos kategorizációs markereként alkalmazzák. Az életkor, mint jól látható külső jegy könnyen aktiválhatja az idősöbb 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 idősöbb munkavállalók iránti attitűdök milyen tartalmakkal (inkább pozitív vagy inkább negatív) töltődnek-e fel. Ezt a kérdésfeltevést azért tartjuk indokoltaknak, 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 vélekedéseit negatív tartalmúak.

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

4. Hipotézis

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.)


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.)

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 (például 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. (l. 1. számú melléklet: Kutatási kérdőívek, Kérdőív II.)

6.2.2. Kockázatészlelés és döntés kérdőív

(l. 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 munkatársait egy nyolcfokú szemantikus differenciál skálán. Az egyik kérdőíven azt a munkatársat, akivel korábban a legjobban, 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 meghatározthatónak látta a vezetői stilust. 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 kérünk a vizsgálati személyt, hogy eddigi munkatapasztalatát figyelembe véve „Gondoljon arra a fiatalabb (45 év alatti) munkatársára, akivel a legkevésbé tud jól dolgozni…” és „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 észlelnek a fiatal és az idősebb munkatársak között munkaszituációban, vagyis nagy jelentőséget tulajdonítanak az életkornak a személypercepcióban.

(l. 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 személyiségvonalást különni el. A skála 40 tételt tartalmaz, amelyeket egy hatfokú skálán kell a vizsgálati személyeknek megíteni. A skála -3 és +3 közti értéket vehet fel az állítással való egyetértés függvényében (a vizsgálati személyek 0 értéket nem adhattak).

(l. 1. számú melléklet: Kutatási kérdőívek, Kérdőív III.)
7. Eredmények

7.1. Az idősödő munkavállalókról alkotott sztereotípiák tartalma

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök feltárására szolgáló, 19 bipoláris mellékknévpárból álló kérdőívet reliabilitás-vizsgálatnak vetettük alá, Cronbach α értéke 0,93, mely szerint a skála tételei magas belső konzisztenciát mutatnak. A kérdőivet normalitás vizsgálatnak 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 faktoranalizist végeztünk (KMO=0,931; χ²(171)= 3119,125, p< 0,001). A faktoranalízis három faktort jelölt ki, amely a variancia 63,91%-át magyarázza. (1. számú táblázat)

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

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

A faktoranalízisbel kapott faktorok faktormátrixa és faktorsúlyai alapján (2. számú táblázat) a kérdőivet 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.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktor</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>dinamikus</td>
<td>.842</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nyitott az újdonságokra</td>
<td></td>
<td>.789</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>tanulékony</td>
<td></td>
<td>.756</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>rugalmas</td>
<td></td>
<td>.737</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ötletes</td>
<td></td>
<td>.726</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>hatékony</td>
<td></td>
<td>.649</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>terhelhető</td>
<td></td>
<td>.648</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ambicionusz</td>
<td></td>
<td>.643</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>széles látókörű</td>
<td></td>
<td>.629</td>
<td>.406</td>
</tr>
<tr>
<td>képes összpontosítani</td>
<td></td>
<td>.566</td>
<td>.457</td>
</tr>
<tr>
<td>csoportban hatékony</td>
<td></td>
<td>.538</td>
<td>.528</td>
</tr>
<tr>
<td>türelmes</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.758</td>
</tr>
<tr>
<td>megbízható</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.675</td>
</tr>
<tr>
<td>felelősségteljes</td>
<td></td>
<td>.560</td>
<td>.497</td>
</tr>
<tr>
<td>kiegyensúlyozott</td>
<td></td>
<td>.528</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>szabálykövető</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.639</td>
</tr>
<tr>
<td>elkötelezett</td>
<td></td>
<td>.528</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>függő</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.440</td>
</tr>
<tr>
<td>rutin munka</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

2. 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.

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

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 faktorsúllyal bíró téttel):

– **dinamikus**, nyitott, tanulékonyság, 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 skáláértékeket 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 felettiek csoportját (1=kor≤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 kedvezőtlenebből ítéltek 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 korrelációjára 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 pozitívanabban vélekednek az idősebb munkatársakról,
mint a férfiak, és ez minden alskála 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 vonatkozásában azt a megállapítást tehetjük, hogy a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők az időseket a fejlődőképesség vonatkozásában negatívanabban 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 eltérő-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 értékekkel jellemzhetjük (+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 közt értékekkel 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 értékké 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 különbözen 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 sztereotípiák tartalmukban pozitívak: fejlődőképesebbnek, érzelmileg stabilabbnak illetve a szervezethez lojálisabbnak tartják az idősebb munkavállalókat.
Ezt az összefüggést találtuk a dogmatizmus és az idősekkel kapcsolatos attitűdök lineáris korrelációjára 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 négyzetösszegből 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< ASO érték ≤; 3. csoport: ASO érték >15). 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 lényegesen vélí 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 jelentőségét 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 dogmaértékkel (Me=6) illetve a magas dogmaértékkel 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 kockázatészeléséről és döntési jellegzetességeiről való vélekedések


83
adatok, hogyan tükröződnek a laikusok vélekedéseiben. A kérdőív megállapításokat tartalmazott a gondolkodás jellegzetes konstrukta, mint az ítéletalkotás és szemléleti realizmus, az új információ gyűjtése és kezelése, illetve az időperspektivikus kockázatészelés vonatkozásában. Bár a kérdőív egyes tételeit a döntésepítő folyamat eltérő szegmenseiben kapott eredmények alapján állítottuk össze, 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. Az Engländer kutatások eredményeivel összhangban várakozásunk beigazolódott, mert a kérdőívben egyetlen konzisztens faktort lehetett elkölni, a Cselekvésorientált problémamegoldás faktort. Az alábbiakban azt az elemzést mutatjuk be, amely során eljutottunk a Cselekvésorientált problémamegoldás faktorhoz.

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

A kérdőív belső szerkezetének feltárására faktoranáлизist 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)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktor</th>
<th>Initial Eigenvalues</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>3,947</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2,388</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1,304</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1,247</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1,211</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>1,097</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>1,010</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>.984</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>.888</td>
</tr>
<tr>
<td>...</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

1. A 9. téttelt 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. téttelt 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. téttelt 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)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktor</th>
<th>Initial Eigenvalues</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>3,643</td>
<td>20,241</td>
<td>20,241</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2,355</td>
<td>13,085</td>
<td>33,326</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1,250</td>
<td>6,944</td>
<td>40,269</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1,204</td>
<td>6,691</td>
<td>46,960</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1,105</td>
<td>6,136</td>
<td><strong>53,097</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>.994</td>
<td>5,523</td>
<td>58,620</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>.894</td>
<td>4,967</td>
<td>63,587</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>.884</td>
<td>4,911</td>
<td>68,498</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5. számú táblázat. A Kockázatészlelés és döntés kérdőív faktorai a módosítás után.
A rotált faktor-mátrix (6. számú táblázat) alapján a láthatjuk a tételek faktorokba rendeződését.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tételek</th>
<th>Faktorok</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>V_1</td>
<td>,438</td>
</tr>
<tr>
<td>V_2</td>
<td>,578</td>
</tr>
<tr>
<td>V_3</td>
<td>,355</td>
</tr>
<tr>
<td>V_4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_5</td>
<td>,430</td>
</tr>
<tr>
<td>V_6</td>
<td>,480</td>
</tr>
<tr>
<td>V_7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_10</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_11</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_12</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_13</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_14</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_15</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_16</td>
<td>,362</td>
</tr>
<tr>
<td>V_17</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_18</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>V_20</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

6. számú táblázat. Rotált faktormátrix, Kockázatészlelés 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.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tételek</th>
<th>Cronbach α</th>
<th>N</th>
<th>M</th>
<th>SD</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. faktor</td>
<td>1, 2, 5, 6, 7, 12, 16</td>
<td>0,70</td>
<td>274</td>
<td>21,35</td>
</tr>
<tr>
<td>2. faktor</td>
<td>8, 17, 18</td>
<td>0,57</td>
<td>273</td>
<td>7,97</td>
</tr>
<tr>
<td>3. faktor</td>
<td>3, 4, 11, 13</td>
<td>0,62</td>
<td>273</td>
<td>12,68</td>
</tr>
<tr>
<td>4. faktor</td>
<td>10, 14, 15, 18</td>
<td>0,62</td>
<td>275</td>
<td>12,14</td>
</tr>
<tr>
<td>5. faktor</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

7. számú táblázat. Kockázatészlelés 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 folytattuk 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 becsülés szerű ítéleteket, mint a fiatalok.
2. Az idősebbek **kevesebb információ alapján** is magabiztosabb döntéseket hoznak, mint a fiatalok.
3. Az idősebbek **magabiztosabbak** ítéleteikben.
4. Az idősebbek **hamarabb hoznak döntéseket**, mint a fiatalok.
5. Az idősebbek **hamarabb hozzák a problémák megoldásához**
6. Az idősebb emberek több alternatív közül **hamar** kiválaszthatnak egyet.
7. Az idősebb emberek **eldöntendő  (igen-nem) kérdéseket** az ismeretszerzés során.

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

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

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

87
7.6. A szervezeti pozíció és az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák összefüggései

Végezetű 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 problémaegoldás) nem mutattott 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 idősebekhez 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 értéken 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 idősődő munkavállalókkal kapcsolatban végzett kutatásunk az attitűdök három lényeges szempontját azonosította. Az idősődő 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 látókörgű.

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

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

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 extraversion, 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: Teljesítőképesség (produkativitás, kreativitás, hatékonyaság), Fejlődési potenciál (tanulási képesség, rugalmasság, teljesítményvágy), Stabilitás (körültekintő/gondos, függő, kiegysélyező/megállapodott), Interperszonális készségek (figyel mások érzéseire, hatékony a csoportos szemlézetekben). Eredményeink szerint a magyar mintán a Teljesítőképesség 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 faktorral. Ezzel szemben úgy tűnik, az Interperszonális készségek nem fontosak az idősödő munkavállalók megítéléseiben 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 kifejezetten mutatója a munkavállalókról való vélekedésnek.


8.2. Hipotézisek vizsgálata


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 ítéltek meg az idősebbeket, tehát kevésbé
fejlődőképesnek, érzelmileg kiegyensúlyozatlanabbnak és a szervezethez kevésbé lojálisnak tartják őket.

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

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

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


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 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.


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 konstrukumaira - mint az itéletalkotás és szemléleti realizmus, az új információ gyűjtése és kezelése, illetve az időperspektivikus kockázatészlelés – vonatkozó megállapításokat tartalmazott. A megállapításokra kapott válaszok faktoranálizisé alapján a laikusok vélekedéseiben nem találtuk a fenti konstrukumok létezését bizonyítottnak. Egyetlen megfelelő konzisztenciával rendelkező faktort sikerült azonosítanunk, amelyet tartalma alapján Cselekvésorientált problémamegoldás faktornak neveztünk el.

Ez a faktor bizonyítja, hogy az idősebbek gondolkodásának problémafőkuszú 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 tettre kész munkamódja hangsúlyos
jellegzetességként érhető tetten. Általánosságban megfogalmazhatjuk, hogy az emberek az információfeldolgozás és döntéslőkészítés folyamatairól nem rendelkeznek jól körülhatárolható, precíz fogalmai 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 jelentőségről számolnak be, ugyanakkor az idősebb munkavállalók vonatkozásában élő sztereotípiák megfelelő teljesítményüket, végső soron alkalmazhatóságukat kérdőjelezik meg.

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


A hazai munkaerőpiacon is igazolták az idősekkel szembeni sztereotípiák létezését. Daxkobler (2005) vizsgálata speciálisan a HR szakemberekre korlátozódott, de ezen a
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 előrehaladával, mint hogy az életkori kategória dinamikus kategóriának tekinthető (Woolf, 1998), ezen vélekedések változnak, azaz az életkor növekedésével egyre kedvezőbb az idősződő munkavállalók megítélése. A vélekedéseknek ezt a jellegzetességet 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 pozitívanabb vélekedik róluk. Tehát a szociális kategorizáció elmélete szerint az életkor, mint kategorizáló tényező eredményező, hogy a saját csoport megítélése pozitívanabb, 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 rendelkező az idősebb munkavállalókat jelentős mértékben kedvezőtlenebbül ítélik meg a fejlődőképesség vonatkozásában. Azaz munkahelyi környezetben megvan annak a veszélye, hogy a felső fokú végzettségek, akik sokszor vezetői pozícióban is vannak a szervezetben, a munkavállalót pusztán idősebb életkora alapján kedvezőtlenül ítélik meg, és a fejlődőképességet róló negatív sztereotípiák megfelelően nem adják meg a fejlődés lehetőségét a számukra, nem képzik illetve fejlesztik őket, amely önbeteljesítő jóslatként eredményezeti lemaradásukat a fiatalabbakhoz képest.
Az életkor, mint kategorizációs tényező mellett arra is meggyőző bizonyítéket találtunk, hogy a nemi hovatartozás is hatással van az attitűdök tartalmára. A nőknek pozitívabbak az idősebbekkel kapcsolatban, mindhárom faktorban kedvezőbben vélekednek az időssödő 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 érzékenyebbe teszi őket más munkavállaló csoportok esetleges nehézségei iránt.

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


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 kedvezőtlenebből ítélők 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 idősekkel kapcsolatos szervezeti döntések soktényezős összefüggéseit támasztják alá. Mindenesetre eredményeink abban az értelemben biztatóak az idősek munkaerőpiaci helyzete szempontjából, hogy nem egyértelműen kedvezőtlen a vezetők álláspontja az idősebb alkalmazottakról.

Az idősekkel kapcsolatos kognitív konstruktumok jellegzetességeinek pontosabb megismerése érdekében kísérletet tettünk az öregkori bölcsességről - az öregkori ítéletalkotásról és a döntéselőkészítő folyamatokról – való vélekedések feltárására. Vizsgálatunkat azzal zavartuk, hogy az idősekről való gondolkodásban kimutassuk olyan szerveződéseket, konstruktumok létezését, amelyek az idősebbek kognitív képességeire, konkrétan az ítéletalkotási és döntéselőkészítő folyamatai jellegzetességeire vonatkoznak. Ezen a területen arra az eredményre jutottunk, hogy a laikusok vélekedésében megjelennek az időskori bölcsességre utaló elemek, kifejezetten a cselekvésorientációra kaptunk egyértelmű bizonyítéket. Tehát elmondhatjuk, hogy az idősekről 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 feltételezünk, amelyek hátterében 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

Eredményeink szerint a zárt gondolkodás az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban pozitívabb attitűdök megjelenésével jár együtt, de a személyészlelésben az életkor alapján kimutatott különbségek a kognitív stílussal önmagában nem magyarázhatók. Továbbá a zárt gondolkodásúak az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban pozitívanabban 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 elnézöbbek, 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 cselekvésoorientációjuk, 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 fokusztú 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 így kezeltünk 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 életére történő áttületését 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. Handsúlyosak, 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 felismervé 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 munkaszevezetek 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 személyiségtulajdonságaiaknak, képességeiknak, tapasztalataiknak, egyéni ambícióiknak figyelembe vételével szükséges a kiválasztási, képzési, fejlesztési, előreléptetési, azaz szervezeti döntéseket meghozni. Végső 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 Zoltánnal, aki szakmai vezetésével és támogatásával segített, hogy az oktatói-kutatói pályán elindulják. A disszertáció elkészítésében nyújtott szakmai útmutatása, bizalma fontos kapaszkodó volt számomra, és sokat jelentett az is, hogy megtorpanásaim során mindig türelemre és kitartásra ösztönözött.

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 segített nekem.

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

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

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


**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.


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 kérdőívesomag 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 töltse 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)* munkatársa, akivel a *legkevésbé* tud jól dolgozni. Lehetséges, 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:

```
kellemes  _   _   _   X   _
elég    kellemes   alig  kellemetlen  elég  kellemetlen
kicsit  kellemes   _   _   _   _   _
aktív    elég  kellemes  alig  kellemetlen  kicsit  kellemetlen  nagyon  kellemetlen
```

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!*

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>kellemes</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
<th>kellemetlen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>barátságos</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>barátságtalan</td>
</tr>
<tr>
<td>elutasító</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>befogadó</td>
</tr>
<tr>
<td>segítőkész</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>akadályozó</td>
</tr>
<tr>
<td>aktiv</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>passzív</td>
</tr>
<tr>
<td>feszült</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>nyugodt</td>
</tr>
<tr>
<td>zárkózott</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>nyitott</td>
</tr>
<tr>
<td>„hideg”</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>követlen</td>
</tr>
<tr>
<td>együttműködő</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>nem együttműködő</td>
</tr>
<tr>
<td>támogató</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>ellenséges</td>
</tr>
<tr>
<td>unalmas</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>érdekes</td>
</tr>
<tr>
<td>diszharmonikus</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>harmonikus</td>
</tr>
<tr>
<td>határozott</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>habozó</td>
</tr>
<tr>
<td>tevékeny</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>lusta</td>
</tr>
<tr>
<td>komoly</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>vidám</td>
</tr>
<tr>
<td>támadó</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>védekező</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 jellemző az adott személyre. Az üresen hagyott helyek értelmezését a következő példán mutatjuk be:

rugalmas

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 terhelhető ötletes képes összpontosítani rutin munka hatékony ambiciosz nyitott az újdonságokra tanulékony dinamikus széles látókörű kiegyensúlyozott elkötelezett szabálykövető felelősségeteljes függő türelmes csoportban hatékony

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. Igyekszünk számos eltérő és ellentmondó szempontot felölelni, – lehetséges, hogy Ön egyes állításokkal erősen egyetért, másokkal ugyanilyen határozottan szembe tudja, 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 sorszélen 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!

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>+1</td>
<td>= kismértékben egyetérték</td>
<td>-1</td>
<td>= kismértékben elvetem</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>+2</td>
<td>= általában egyetérték</td>
<td>-2</td>
<td>= általában elvetem</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>+3</td>
<td>= erősen egyetérték</td>
<td>-3</td>
<td>= erősen elvetem</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

___ 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 megértjenek.
___ 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 oldalom meg személyes problémáimat.
___ 8. Az összes filozófia közül, amelyek a világon valaha léteztek, valószínűleg csak egy a helyes.
___ 9. Az ember élete akkor válík értelmessé, ha valamilyen eszmének vagy ügynek szentel magát.
___ 10. Ami bonyolult világunkban csak úgy tudhatjuk meg, mi is történik, ha rábízzuk magunkat a vezetőkre és szakértőkre, akiknek hihetünk.
___ 11. Egész sereg olyan ember van, akit azok miatt az ügyek miatt gyűlölték meg, melyeket képviselnek.
___ 12. Olyan sok mindent kellene elvégeznünk és olyan kevés rá az időnk.
___ 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 eláramlásához 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 beleemerülők abba, amit mondani akarok, hogy elfelejték odafügyni a másik mondaniájára.

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 élnénk, 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 legkokosabb, ha olyan barátokra és társakra teszünk szert, akik ugyanolyan izlésűek és gondolkodásúak, mint mi vagyunk.

37. A legtöbb gondolat, amit manapság közölnet, annyit sem ér, mint a papír, amelyre lenyomtatták.

38. Mi sem természetesebb, mint hogy az ember fél a jövőtől.
39. Fölffőr 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.
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 jellemző az adott személyre. Az üresen hagyott helyek értelmezését a következő példán mutatjuk be:

![Tulajdonságpárok diagrama](image-url)

Az „X‖ jel ebben az esetben azt jelenti, hogy az illetőt ki csit 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!**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tulajdonság</th>
<th>X</th>
<th>X</th>
<th>X</th>
<th>X</th>
<th>X</th>
<th>X</th>
<th>X</th>
<th>Kellmetlen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kellemes</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kicsit kellemes</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Alig kellemetlen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Elég kellemetlen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

- **Kellemes**
- **Barátságos**
- **Elutasító**
- **Segítőkész**
- **Aktív**
- **Feszült**
- **Zárkózott**
- **,,hideg”**
- **Együttműködő**
- **Támogató**
- **Unalmas**
- **Diszharmonikus**
- **Határozott**
- **Tevékeny**
- **Komoly**
- **Támadó**

Az „X‖ jel ebben az esetben azt jelenti, hogy az illetőt kicsit kellemetlennel tartja.
Kérdőív V.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nagymértékben nem ért vele egyet</th>
<th>Nem ért vele egyet</th>
<th>Határozatlan</th>
<th>Egyet ért vele</th>
<th>Nagymértékben egyetért vele</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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. ___

3. A problémák gyakorlatias megoldása az idősebbeket jobban jellemzi. ___

4. Az idősek ítéletalkotása pragmatikus, cselekvésre irányuló jellegű. ___

5. Az idősebbek magabiztosabbak ítéleteikben. ___

6. Az idősebbek hamarabb hoznak döntéseket, mint a fiatalok. ___

7. Az idősebbek hamarabb hozzák kezdnek a problémák megoldásához. ___

8. Az idősek becslései pontatlanabbak, mint a fiatalokéi. ___

9. Az idősebb és fiatalabb emberek között nincs eltérés az új információk hasznosítása szempontjából. ___

10. Az idősek kevesebb döntési alternatívát vizsgálnak meg. ___

11. Az idősek több szempontból vizsgálják a felmerülő döntési alternatívákat, mint a fiatalok. ___

12. Az idősebb emberek több alternatívára közül hamar kiválasztanak egyet. ___

13. Az idősebbek a kiválasztott alternatívával kapcsolatban részletes információkat gyűjtenek. ___

14. A fiatalabb emberek igyekeznek minden alternatívát egyformán megismerni. ___

15. Bizonytalan helyzetben a fiatalok a lehető legtöbb lehetőséget ___
16. Az idősebbek többször használnak *eldöntendő* (igen-nem) kérdéseket az ismeretszerzés során.

17. Az idősebbek egy távoli időben bekövetkező esemény kockázatosságát *jóval kisebbnek* észlelik, mint a fiatalok.

18. A fiatalok *nagyobb biztonsággal* tudnak előrejelzést tenni jövőbeli események bekövetkezésére.

19. Az idősebb emberek a *jelenben érzik* legveszélyeztetetőbbnek magukat.

20. A fiatalabbak a *jövő* kockázatosabbnak látják, mint az idősebbek.

21. Az idősebbek a *jelent* kockázatosabbnak látják, mint a fiatalok.

22. A versengést kedvelő idősek *élégedettebbek* az élettel, mint azok, akik nem szeretnek versengetni.

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

Köszönjük a segítségét!
2. számú melléklet

A tételek kommunalitása a Kockázatészlelés és döntés kérdőívben

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

A Kockázatészléles és döntés kérdőív faktoranalyzise a 9. tétel eltávolítása után

<table>
<thead>
<tr>
<th>KMO és Bartlett teszt</th>
<th>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</th>
<th>.734</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bartlett's Test</td>
<td>Approx. Chi-Square</td>
<td>1022.991</td>
</tr>
<tr>
<td>df</td>
<td>Sig.</td>
<td>.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktor</th>
<th>Initial Eigenvalues</th>
<th>Total</th>
<th>Varinancia %-a</th>
<th>Kumulatív %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>3.912</td>
<td>19.560</td>
<td>19.560</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2.382</td>
<td>11.909</td>
<td>31.469</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1.269</td>
<td>6.347</td>
<td>37.816</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1.215</td>
<td>6.074</td>
<td>43.889</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1.132</td>
<td>5.659</td>
<td>49.548</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>1.096</td>
<td>5.480</td>
<td>55.028</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>1.008</td>
<td>5.040</td>
<td>60.068</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>.895</td>
<td>4.473</td>
<td>64.541</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>.844</td>
<td>4.219</td>
<td>68.760</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>.793</td>
<td>3.967</td>
<td>72.727</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>.738</td>
<td>3.689</td>
<td>76.416</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>.684</td>
<td>3.421</td>
<td>79.837</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>.636</td>
<td>3.181</td>
<td>83.018</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>.623</td>
<td>3.115</td>
<td>86.133</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>.589</td>
<td>2.945</td>
<td>89.078</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>.529</td>
<td>2.644</td>
<td>91.722</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>.495</td>
<td>2.475</td>
<td>94.198</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>.472</td>
<td>2.359</td>
<td>96.557</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>.390</td>
<td>1.949</td>
<td>98.506</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>.299</td>
<td>1.494</td>
<td>100.000</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
4. számú melléklet

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>KMO és Bartlett teszt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bartlett's Test of Sphericity</td>
</tr>
<tr>
<td>df</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktor</th>
<th>Initial Eigenvalues</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>3,785</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2,369</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1,260</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1,215</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1,109</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>1,058</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>.961</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>.890</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>.830</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>.755</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>.685</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>.643</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>.636</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>.598</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>.534</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>.499</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>.475</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>.397</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>.299</td>
</tr>
</tbody>
</table>
5. számú melléklet

A szervezeti pozíció összefüggései a vizsgált változókkal

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