



Szászvári Karina Pécsi Tudományegyetem, Pszichológia Intézet,  
Szociálpszichológia Tanszék  
karina.szaszvari@gmail.com

## AZ IDŐSÖDŐ MUNKAVÁLLALÓKKAL KAPCSOLATOS SZTEREOTÍPIÁK TARTALMI VIZSGÁLATA ÉS ÖSSZEFÜGGÉSE A KOGNITÍV STÍLUSSAL

A tanulmányban az idősebb (45 év feletti) munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések tartalmi feltárására törekedtünk, valamint megvizsgáltuk, hogy a zárt gondolkodás, mint személyiség jellemző esetén a személypercepcióban az életkornak megkülönböztető ereje van-e. Az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések három jellegzetes dimenzióját tártuk fel, amelyek mindegyikben eltérés mutatkozott a fiatalabb és az idősebb életkorú csoportok között a fiatalok mindhárom dimenzióban kedvezőlenebbül vélekedtek az idősebb munkavállalókról. Eredményeink szerint a zárt gondolkodású személyek nem tulajdonítanak nagyobb jelentőséget az életkornak a személypercepcióban, és vélekedéseik az idősebbekről pozitívabb, mint a nyílt gondolkodásúaké.

*Kulcsszavak:* életkori sztereotípiák, zárt gondolkodás, személypercepció, alkalmazott pszichológia

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

Az idős kor meghatározása általában és munkaerő-piaci értelemben is problematikus. Elsősorban társadalmi egyezés határozza meg, ami különböző nézőpontból (foglalkoztatás, egészségügy, szociális ellátás stb.) tekintve eltéréseket eredményez. Az Egészségügyi Világszervezet ugyan megállapít kronológiai életkor alapján kategóriákat – *középkorúak*: 45–59 év közöttiek, *öregedők*: 60–64 év közöttiek, *idős-korúak*: 65–74 év közöttiek (elderly people), *öregesek*: 75–89 év közöttiek (older people), *aggastyánok*: 90 év feletti (oldest old) – de ez a felosztás jelentősen eltér a munkaerő-piacon jellemző életkori korosztályoktól.

Az „idősödő munkavállaló” fogalmát a munkaerőpiac sem kezeli egységesen. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat az 50 év felettieket külön jelöli munkaerő-piaci statisztikáiban, sőt egyes szolgáltatások esetén a 40, illetve a 45 év feletti korosztállyal kitüntetetten is foglalkozik ([www.afsz.hu](http://www.afsz.hu), [www.nfu.hu](http://www.nfu.hu)). A Központi Statisztikai Hivatal ugyanakkor megkülönböztet 45–49, 50–54, 55–59, 60–64 éves korosztályokat a foglalkoztatottság elemzésében ([www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)). A tapasztalatok szerint a 40–45 éves kor felett lévő munkavállalók erőteljesen szembesülnek az álláskeresés nehézségeivel, a munkaadók előítéleteivel és diszkriminációjával, sőt a munkahelyi biztonság megingásával is, ezért az állam részéről fokozott figyelem irá-

nyul a munkavállalók ezen csoportjára, mind preventív, mind diszkrimináció ellenes intézkedések formájában. (www.afsz.hu)

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

A funkcionális kor fogalma McFarland (1973) nevéhez fűződik, aki azt vallotta, hogy az életkorral ellentétben az individuális képességek sokkal inkább használhatóak a munkaalkalmasság megítélésére. A funkcionális kor fogalmának meghatározásában több módszer alkalmazásával a következő változókat vizsgálták: fizikai, pszichológiai, érzékszervi, kognitív és személyiség jellemzők, amelyeket kiegészítettek szocioökonómiai jellemzőkkel és az iskolázottság mértékével. Ennek eredményeképpen jött létre a funkcionális kor becsült értéke (Gregory, 2006). A megközelítés egyik legerőteljesebb kritikája, hogy a funkcionális kor fogalma helyett egyszerűen az egyéni képességekkel kell foglalkozni (Costa–McCrae, 1980, 1988, idézi Gregory, 2006; Palmore, 1999).

Cleveland és McFarlane-Shore (1992) a nagymértékű egyéni eltérésekre és a gerontológiai eredményekre alapozva javasolják, hogy az életkor munkahelyi szerepének feltárására az egyéni képességeket a személy általa végzett munka kontextusában kell elemezni. Vizsgálataik alapján a következő alternatív életkor mutatókat tartják használhatónak: (1) *Szubjektív kor*. A szubjektív, személyes vagy észlelt életkor arról árulkodik, hogy a személy mennyire idősnek vagy fiatalnak észleli magát, illetve mely korosztályhoz tartozónak vallja magát. (2) *Szociális kor*. A szociális vagy interperszonális életkor arra vonatkozik, ahogy mások a személy korát, illetve korosztályát megítélik. Ez a mások által meghatározott szubjektív kor, amely egy személy, de csoport által is meghatározható. Munkahelyi vonatkozásban ennek a kormeghatározásnak 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, idézi Cleveland és McFarlane-Shore, 1992).

Az életkor észlelését olyan helyzeti tényezők befolyásolhatják, mint a munka típusa, a munkatársak száma és jellemzői, a felettes életkora és a karrierre, illetve foglalkozásra vonatkozó életkori normák. Az életkor meghatározása egy munkahelyi szituációban egyszerre történik személyi és kontextuális alapon. A kronológiai, a szubjektív és a szociális kor személyorientált mérőszámok, míg az észlelt relatív kor kontextus orientált mérőszámnak tekinthető. Cleveland és McFarlane-Shore (1992) továbbá azt is feltételezik, hogy a kor személyorientált és a kontextus orien-

tál konstruktumai elkülöníthetők ugyan, 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) vagy a felettes életkora (kronológiai, szubjektív, relatív). A gerontológiai megközelítéssel szemben – ahol a szubjektív kor használata kitüntetett, hiszen jó előrejelzője az élet- és az egészségügyi paramétereknek – azt a megállapítást teszik, hogy a kronológiai életkor, a kor kontextuális jellegzetességeivel együtt, a munkahelyi környezetben továbbra is a leghasználhatóbb, a munka kimenetelére vonatkozóan a legjobb előrejelző képességgel rendelkező kormutatónak tekinthető.

Duncan és Loretto (2004) munkaerő-piaci kutatásai szerint a munkáltatóknak nincsenek megalapozott elképzeléseik a munka sikeres ellátásának életkori jellegzetességeire vonatkozóan, és ez szerepet játszhat az életkori sztereotípiák felerősödésében.

### ÉLETKORI SZTEREOTÍPIÁK A MUNKAVÁLLALÁSBAN

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

Az életkori kategorizáció jellegzetességei erőteljesen éreztetik hatásukat a munkaerőpiacon. Az életkori sztereotípiák kutatásának munkahelyi vonatkozásai kezdetben a sztereotípiák tartalmára fókuszáltak, illetve következményeiket (életkorral kapcsolatos előítéletek, diszkrimináció) igyekeztek feltárni. 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 kísérletet teszünk ezen irányok szétválasztására, illetve az életkor alapú sztereotípiák tartalmi és szituatív megközelítésén túl, azok szervezeti fókuszú jellegzetességeit is megjeleníteni.

#### **Az életkori sztereotípiák tartalmi megközelítései**

A tartalmi jellegzetességek feltárása az életkori sztereotípiák legszélesebb körben kutatott területe. Már korai kutatások bizonyítják, hogy nem egyöntetűen kedvezőtlenek az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések: nem tanulnak, lassúak, ugyanakkor kitartóbbak, kevesebbet hiányoznak és lelkiismeretesebbek, mint a fiatalok (Bowers, 1952).

Az életkori sztereotípiák négy lényeges dimenziója különíthető el: *teljesítőképeség* (produktív, kreatív, hatékony), *fejlődőképesség* (tanulási képesség, sokoldalúság, ambíciózusság), *stabilitás* (megfontoltság, függőség, állóképesség) és *interperszonális készségek* (odafigyel másokra, hatékony a csoportszituációkban). A teljesítőképeség és a fejlődőképesség inkább a fiatalabb munkavállalókra jellemző, míg

a stabilitás elsősorban az idősebbekre (Rosen és Jerde, 1976a). Ugyanakkor egyedül a fizikai adottságok (pl. aktív, ügyes) megítélésében találtak egyöntetű romlást az életkor előrehaladtával (Slotterback és Saarnio, 1996).

Az eltérő korosztályok eltérően vélekednek az idősebb munkavállalókról. 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 idősebb a dolgozó, annál pozitívabban viszonyul az idősebb dolgozóhoz, ugyanakkor a 30 év alattiak viszonyulása sem bizonyul negatívnak vagy ellenségesnek (Kirchner et al., 1952; Bird és Fisher, 1986).

Az idősebb munkavállalók munkateljesítményével kapcsolatban két lényeges faktor különíthető el: a *munka általános hatékonyságát* és az *alkalmazkodó képességet* (Warr és Pennigton, 1983, idézi Warr, 1993). Az általános munkahelyi hatékonyság (megbízható, lelkiismeretes, keményen dolgozik, lojális stb.) minden tényezőjében az idősebbek pozitívabb megítélés alá esnek, ellenben az alkalmazkodó képességgel (új gondolatok, változásokhoz való alkalmazkodás, gyorsan tanul, képzés érdeklő), amelyben a fiatalokat értékelik pozitívabban (Warr és Pennigton, 1983, idézi Warr, 1993; Redman és Snape, 2002; Chiu et al., 2001). A produktivitás szempontjából további jellegzetesség, hogy a szellemi munkakörökben dolgozóknál az életkor szignifikánsan előnyt jelent, viszont az egyszerű irodai munkakörökben az idősebbek teljesítményét rosszabbnak tartják (Munnell et al., 2006).

Az életkori sztereotípiák hatással vannak a vezetői döntésekre is. Idősebb és fiatalabb munkavállalók alkalmasságának értékelő központ jellegű feladatokban való megítélése szerint, az idősebb munkavállalókat nem látják szívesen kreatív, innovatív munkakörökben, és jóval kisebb mértékben javasolják őket képzésbe vonni, mint a fiatalabb munkatársakat (Rosen és Jerde, 1976b).

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

A magyar munkaerő-piacon is léteznek életkori sztereotípiák: a személyügyi szakemberek negatívabban vélekednek az idősebb munkavállalókról, mint a fiatalokról. De létezik egy kívánatos életkor a munkaerő-piacon, a 40–45 éves korig bezárólag, akiket hatékonyabbnak és produktívabbnak tartanak, mint a fiatalabb vagy az idősebb korosztályt (Daxkobler, 2005; Duncan és Loretto, 2004).

### **Az életkori sztereotípiák szituatív megközelítései**

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

*Munkaéletkor.* A munkaéletkor fogalma azon sztereotípiákra vonatkozik, amelyek a munka sikeres betöltéséhez szükséges kívánatos életkorként definiálunk.

Ha egy idősebb személy egy fiataloknak való, alacsonyabb presztízsű munkára jelentkezik, akkor azt kedvezőtlenebbül ítélik meg, mintha egy fiatal személy jelentkezik egy időseknek való, nagyobb presztízsű munkára (Perry et al., 1996).

*Információfeldolgozó kapacitás.* Ha a kiválasztási folyamatban az értékelők kognitív kapacitása leterhelt, azaz csökkent mértékű az információfeldolgozásra fordított kognitív erőfeszítés, akkor az idősebb jelentkezőkkel szemben erőteljes diszkrimináció valószínűsíthető (Perry et al., 1996).

*A követelmények definiáltsága, és az interjú strukturáltsága.* Amennyiben a munkaerő-kiválasztás folyamatában a jelöltekkel szembeni elvárások pontosan definiáltak, illetve strukturált interjút alkalmaznak, az életkori sztereotípiák szerepének csökkenése tapasztalható (Lee és Clemons, 1985; Avalio és Barrett, 1985).

*A kapcsolat minősége.* Az idősebbekkel szembeni vélekedések tartalmára nem pusztán a találkozások gyakoriságának van elsődleges hatása, hanem az ennek következtében kialakuló esetleges pozitív attitűd lehet rá hatással (Redman és Snape, 2002).

*Vezetői pozíció.* Az eredmények biztatóak, a vezetői pozíció nem jár együtt az idősebbek automatikus kedvezőtlen megítélésével (Vecchio, 1993; Chiu et al., 2001).

*Nem.* A vezetők megítélése szerint a nők a karrierjük csúcspontját 35 éves korukban érik el, míg a férfiak 45 éves koruk körül. Az idősebb dolgozók számára a „nőiesnek” tartott munkákat (pl. gondozás, takarítás) tartják a legmegfelelőbbnek. Az életkor és a nemi hovatartozás nem csupán kiegészítik, hanem „ráerősítenek” egymásra, ezért a nőket az életkoruk és a nemi hovatartozásuk alapján is kedvezőtlenebbül ítélik meg, mint a férfiakat (Itzin és Phillipson, 1995, idézi Duncan és Loretto, 2004).

### **Az életkori sztereotípiák szervezeti fókuszú megközelítései**

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiakutatások nem foglalkoztak szervezeti változókkal, bár mint láthattuk bizonyos tényezők (a munkát betöltők életkora, munkasztereotípiá, vezetők életkora és vélekedése) a szervezeti jellemzőkkel is összefüggésbe hozhatók. Perry és Finkelstein (1999) hívja fel elsőként a figyelmet az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiakutatásokban a szervezeti jellemzők (pl. struktúra, értékek és technológia) jelentőségére.

*Szervezet mérete.* Feltételezhető, hogy a nagyméretű, a fogyasztók és a hatóságok számára is „látható” cégekre kevésbé jellemző az életkor alapú diszkrimináció, mint a kisebb, a kívülállók számára kevésbé „látható” cégekre. Azaz, az ismert nagy cégek nem engedhetik meg maguknak a diszkrimináció megjelenését (Perry és Finkelstein, 1999). Ennek a feltételezésnek ellentmond Munnell és munkatársai (2006) vizsgálata, ahol a kisméretű, 100 fő alatti és nagyméretű, 1000 fő feletti, szervezetek esetén jóval intenzívebb negatív attitűdöt tapasztaltak az idősebbekkel szemben, mint a közepes méretű szervezetek esetén. Bár tudjuk, a negatív attitűd nem feltétlenül vezet diszkriminációhoz, a negatív társadalmi megítélés mégis visszatartó erő lehet. Chiu és munkatársai (2001) kutatásában a szervezet mérete nem mutatott összefüggést az életkori sztereotípiák használatával.

*Technológia.* Az alkalmazott technológia szerepet játszhat az életkori sztereotípiák szervezeti megjelenésében. A technológiai magasan álló high-tech szervezetekben feltételezhető, hogy az életkor kiemelkedő tényező lesz az emberek megítélésében az alkalmazott technológia újszerűsége miatt. Ennek köszönhetően több életkor-típusú munkakört tartanak fent, mint az alacsonyabb technológiai színvonalon működő szervezetek (Perry és Finkelstein, 1999).

*Szervezet demográfiai jellemzői és a formális előléptetési szabályozók.* Az alkalmazottakat érintő kiválasztási és előléptetési döntések egy illeszkedési folyamaton nyugszanak, amelyben a munkavállalóról rendelkezésre álló információk és a munkára vonatkozó információk együttesen vannak jelen. Azokban a szervezetekben, amelyekben a belső munkaerőpiacra építenek – azaz intenzív belső előléptetési, utódlástervezési rendszert működtetnek – több életkor-típusú munka van, és ezt a munka jelenlegi betöltői közvetítik. Tehát a szervezet demográfiai jellemzői és a formális előléptetési szabályozók együttesen eredményezik az életkor kiemelkedő szerepét (Perry és Finkelstein, 1999).

*Szervezeti értékek és szervezeti kultúra.* A szervezeti értékeket is magába foglaló szervezeti kultúra, a szervezetben elfogadott vélekedések, alapvetések rendszerként 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. 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. Azokban a szervezetekben, ahol életkorral kapcsolatos szervezeti irányelveket alkalmaznak, a munkavállalók pozitívabban vélekednek az idősebbek alkalmazkodóképességével kapcsolatban (Chiu et al., 2001). Japán vállalatok körében végzett vizsgálatok szerint a munkavállalók demográfiai csoportjain belül (életkor, nem, foglalkoztatás módja) a vélekedések heterogének voltak az egyes munkavállalói alcsoportok vonatkozásában, ugyanakkor az egyes vállalatok dolgozói körében kimutathatóak voltak közös vélekedések és értékek (McDonald, 2003).

### **Az életkori sztereotípiák foglalkoztatásban való megjelenésének elméleti kerete**

A foglalkoztatásban megjelenő sztereotípiák és következményeik pontosabb megismeréséhez és elemzéséhez a ma széles körben ismert szociális kategorizáció és szociális identitás elmélet sikeresen alkalmazható (Turner, 1985; Tajfel és Turner, 1986).

A szociális kategorizáció és szociális identitáselmélet szerint a kategorizáció a csoportok interakciójának természetes velejárója. Ugyanakkor azt is hangsúlyozza, hogy az emberi megismerés szociális jellegű, azaz az egyén által használt kategóriák és a csoportosítás dimenziói is a társas környezetből származnak. A szociális identitás elmélet szerint az egyéni identitás nagy része kitüntetett csoporttagságokból származik. Az ember társas összehasonlításokat és kategorizációt végez, melynek során

eltérő módon értékeli saját és a külső csoport tagjait: a saját csoportot kedvezőbben ítéli meg a külső csoportnál, minimalizálja a saját csoporton belüli különbségeket, és felnagyítja a külső csoport különbségeit. Az elmélet szerint a saját és a külső csoport közti különbségtétel a pozitív szociális identitás fenntartását szolgálja, ezért a megfigyelő egyéni jellegzetességei, ezen belül életkora, is fontosak a kategorizációban. (Tajfel és Turner, 1986)

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

- (1) *A saját-csoport külső-csoport elméletet* kiterjesztve az életkori sztereotípiákra azt várhatjuk, hogy a fiatalabbak a fiatalokat, az idősebbek az idősebbeket ítélik meg kedvezőbben. Vizsgálataik eredményei bizonyították, hogy a fiatalok a fiatalabb dolgozókat sokkal kedvezőbben értékelték (képzettség, fejlődőképesség, fizikai munkavégzés képessége), mint az idősebbeket. Az idősök értékelésében viszont pozitív értéként emelkedett ki a stabilitás, mint az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiá egyik elválaszthatatlan jellemzője. A fiatalokkal szemben az idősebbek kevésbé bizonyultak elfogultnak saját csoportjukkal szemben, tehát kisebb mértékben vélekedtek sztereotip 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 diszkriminálják az idősebb munkavállalókat, mint az idősebbek (Finkelstein et al., 1995).
- (2) *A munkára vonatkozó információk megközelítés* alapján a szerzőknek az a feltevése, hogy ha egy információ inkonzisztens a kategóriával, az a célszemély individualizációját eredményezi a sztereotípiák alapján történő megítélésel szemben, azaz a hozzáadott információ a benyomás-kialakítás központi jegyeit átszínezhetheti. 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 sztereotipizálásban. Ha valakinek vannak hiedelmei vagy implicit személyiségeleméletei arról, hogy valaki egy adott jellegzetesség birtokában hogyan viselkedik, és ha ezeket a viselkedéseket kedvezőtlennek tartja, akkor valószínűleg a kategóriába tartozás miatt a személy megítélése is kedvezőtlen lesz. Ha az életkort ilyen szembevető jellemzőnek vesszük, akkor feltételezhetően az idősebb és fiatalabb dolgozók összehasonlítása esetén az idősebbek megítélése kedvezőtlenebb lesz, viszont, ha nem kell összehasonlítást tenni, hanem az idősebb vagy a fiatalabb dolgozó értékelése a feladat, ilyen jellegű lényeges eltérés nem tapasztalható.

talható (Lee és Clemmons, 1985). Sőt, ha növekszik az idősek aránya az állásra jelentkezők között, úgy csökken a magasabb életkor jelentősége a megítélésben (Cleveland et al., 1988).

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

#### **Individuális különbségek az életkori sztereotípiák használatában**

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

A Rokeach nevéhez köthető kognitív stílus, mint személyiségjellemző a társadalomról való gondolkodás jellegzetes módját jelöli, és az előítélet gyökerét az intrapszichés megismerési folyamatok (észlelés, gondolkodás, ítéletalkotás) sajátosságaiban keresi. Az általa megkülönböztetett nyílt és zárt gondolkodás közti eltérés abból származik, hogy a személy milyen mértékben hagyatkozik saját tapasztalataira, illetve veszi át mások nézeteit. A nyílt gondolkodás együtt jár a pozitív önképpel, önbizalommal és az autonómia magasabb fokával, és a személy elsősorban a saját tapasztalataira támaszkodva ismeri meg a világot, ezzel szemben a zárt gondolkodású személy lényegében nélkülözi az öntudatot és a pozitív világszemléletet, hajlamos mások nézeteinek átvételére és követésére, és a másoktól átvett nézetek szűrőjén keresztül szerez tapasztalatokat a világról (Ehrlich, 1978, Kruglanski, 2005). A megközelítés szerint a sztereotípiák használata, mint a szociális megismerést leegyszerűsítő kategorizációs folyamat, elsősorban a zárt gondolkodás jellemzőjeként jelenik meg (Barker, 1963, idézi 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 kategori-



záció közötti összefüggések feltárására, és bizonyítottan van együttjárás ezen motívációk magas értékei és a sztereotípiák erőteljes használata között (Moskowitz, 1993; Neuberg és Newsom, 1993; Webster és Kruglanski, 1994).

## EMPIRIKUS VIZSGÁLAT

A vizsgálatnak kettős célja volt. Az életkori sztereotípiák jellegzetességei kapcsán szeretnénk elemezni az idősebb munkavállalókra vonatkozó általános vélekedések tartalmát és azok lényeges dimenzióit. A csoportközi megkülönböztetés elméletére s a korábbi vizsgálatokra támaszkodva azt feltételezzük, hogy a fiatalabbak az idősekhez képest kedvezőtlenebbül ítélik meg az idősebb munkavállalókat, de az életkor előrehaladtával az idősebb munkavállalók megítélése pozitívabb lesz. Továbbá szeretnénk megvizsgálni, hogy az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések hogyan függenek össze a válaszadók életkorával, iskolai végzettségével, illetve a beosztásával.

A vizsgálat másik célja annak feltárása, hogy az idősödő munkavállalóról való vélekedés kialakításában, és ezen belül a személypercepcióban milyen szerepet játszik az észlelő személyisége. A megfigyelő kognitív stílusát, mint személyiségvonást vizsgáltuk a Rokeach (Rokeach és Restle, 1980) által megkülönböztetett nyílt és zárt gondolkodás azonosításával.

### Hipotézisek

1. A csoportközi kategorizáció alapján (Tajfel és Turner, 1986) az idősekről való véleményalkotásban azt várjuk, hogy a fiatalok véleménye szignifikánsan eltér az idősekétől, és tartalmában kedvezőtlenebb képet fest az idősebb munkavállalókról az idősek véleményével összehasonlítva.
2. A vizsgálati személyek életkorának növekedésével az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések egyre pozitívabb tartalmakkal töltődnek fel.
3. A zárt és nyílt gondolkodású személyek idősödő munkavállalóval kapcsolatos vélekedései között különbséget várunk, és azt feltételezzük, hogy a zárt gondolkodású személyek az életkori jellemzőkre érzékenyebbek a nyílt gondolkodású személyeknél, az életkort fontos kategorizációs markerként alkalmazzák: az életkor, mint jól látható külső jegy, könnyen aktiválja az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiákat. Tehát a zárt gondolkodású személyek személypercepciójában az életkor fontos jellemző lesz, mert ők nagyobb jelentőséget tulajdonítanak az életkornak a személypercepcióban.
  - a) Ha feltételezésünk beigazolódik, akkor azt is vizsgálni kívánjuk, hogy zárt gondolkodás esetén az idősebb munkavállalók iránti attitűdök inkább pozitív vagy inkább negatív tartalmakkal töltődnek-e fel.

### **Módszer**

*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.

*Eljárás.* A vizsgálatban négy kérdőívet alkalmaztunk. Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök feltárására egy saját kialakítású kérdőívet használtunk. Továbbá felvettük a Legkevésbé kedvelt fiatal munkatárs, illetve a Legkevésbé kedvelt idősebb munkatárs kérdőívet, amelyeket a Fiedler (1960, idézi Engländer et al., 1975) által használt Legkevésbé kedvelt munkatárs és Leginkább kedvelt munkatárs kérdőívek átdolgozásával alakítottunk ki. A kognitív stílus azonosítására Rokeach (1960, idézi Szakács, 1984) Dogmaskáláját alkalmaztuk.

### **Kérdőív az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök feltárására**

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

### **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 kérdőívet használtuk fel. A kitöltőknek 16 bipoláris melléknévlista alapján kellett értékelniük a munkatársaikat egy nyolcfokú szemantikus differenciál skálán. Az egyik kérdőíven azt a munkatársat, akivel korábban a legjobban tudott együtt dolgozni, ez a *Legkedveltebb munkatárs (Most Preferred Co-worker – MPC)* kérdőív, a másik kérdőíven ugyanezen szópárok alapján azt a munkatársat kellett jellemezni, akivel korábban a legkevésbé volt sikeres az együttműködés, ez a *Legkevésbé kedvelt munkatárs (Least Preferred Co-*

*worker* – *LPC*) kérdőív volt. Fiedler a két kérdőív különbségének mértékéből meghatározhatónak látta a vezetői stílust. A két kérdőív egyes tételei között kapott különbségek abszolút értékeit alapul véve megkapható az *Ellentétes személyek vélt hasonlósága* (*Assumed Similarity of Opposites – ASO*) érték, amely jelzi, hogy a vezető inkább személy- (kis különbség, azaz nagy hasonlóság a két személy között, alacsony ASO érték) vagy inkább feladatorientált (nagy különbség, kis hasonlóság a két személy között, magas ASO érték) (Fiedler, 1968).

Az eredeti kérdőíveket úgy adaptáltuk, hogy azok alkalmasak legyenek az életkor személypercepcióban játszott szerepének a megragadására. A kérdőív instrukcióját megváltoztattuk. Arra kértük a vizsgálati személyt, hogy eddigi munkatapasztalatát figyelembe véve „*Gondoljon arra a fiatalabb (45 év alatti) munkatársára, akivel a legkevésbé tud jól dolgozni.*” (2. számú melléklet), illetve „*Gondoljon arra az idősebb (45 év feletti) munkatársára, akivel a legkevésbé tud jól dolgozni.*” Majd az így kiválasztott személyt, aki nem feltétlenül jelenlegi munkatársainak egyike, a 16 ellentétpárt tartalmazó, nyolcfokú szemantikus differenciálskálán kellett jellemeznie. Így jött létre az *LPC(Y)*, vagyis a *Legkevésbé kedvelt fiatal (45 év alatti) munkatárs* (Least Preferred Young Co-worker) kérdőív, és az *LPC(A)*, a *Legkevésbé kedvelt idősebb (45 év feletti) munkatárs* (Least Preferred Aging Co-worker) kérdőív.

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

### **Dogmatizmus skála**

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

## EREDMÉNYEK

### **Az idősödő munkavállalókról alkotott sztereotípiák tartalma**

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök feltárására szolgáló kérdőívet reliabilitás-vizsgálatnak vetettük alá, Cronbach- $\alpha$  értéke 0,93, mely szerint a skála tételei magas belső konzisztenciát mutatnak. A kérdőív normál eloszlású ( $D(261)=0,44$ ,  $p>0,05$ ), ezért parametrikus eljárásokat alkalmaztunk. A kérdőív belső szerkezetének feltárása érdekében faktoranalízist végeztünk ( $KMO=0,931$ ;  $\chi^2(171)=3119,125$ ,  $p<0,001$ ). A faktoranalízis három faktort jelölt ki, amely a va-

riancia 63,91%-át magyarázza. Az 1. táblázat a kérdőív faktormátrixát és a faktorsúlyokat mutatja be.

1. táblázat: Az attitűd-kérdőív rotált faktor mátrixa

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

Faktoranalízissel három, jól elkülöníthető faktort kaptunk. A végleges faktorokat a következő változtatásokkal alakítottuk ki: a tételket 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 figyelembe; a „rutin munka” és a „függő” tételek nem illeszkedtek a faktorokba, ezért kihagytuk őket. A végleges faktorokat megnevezésükkel és statisztikai mutatóikkal a 2. táblázatban mutatjuk be.

2. táblázat: Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök faktorai és statisztikai mutatóik

Faktorok	Faktorok megnevezése	Cronbach- $\alpha$	N	M	SD
1. faktor	Fejlődőképesség	0,93	265	40,34	15,68
2. faktor	Érzelmi stabilitás	0,84	274	13,73	6,50
3. faktor	Lojalitás	0,80	269	9,67	4,97

A *Fejlődőképesség* faktorába az alábbi tételek tartoznak: dinamikus, nyitott, tanulékony, rugalmas, ötletes, hatékony, terhelhető, ambiciózus, széles látókörű, képes összpontosítani. Az *Érzelmi stabilitás* faktor tételei: türelmes, megbízható, kiegyensúlyozott, csoportban hatékony. A *Lojalitás* faktorba az alábbi tételek tartoznak: szabálykövető, elkötelezett, felelősségteljes. Az általunk kapott faktorok elnevezésekor törekedtünk arra, hogy a megnevezéseket munkahelyi környezetre szabjuk. A skála könnyebb értelmezhetősége kedvéért a skálaértékeket transzformáltuk: az alskálán elérte magas érték esetén a vizsgálati személy kedvezően ítéli meg az idősebb munkavállalókat.

### **Az életkor, a nem és az iskolai végzettség hatása a sztereotípiák alkalmazására**

Az életkor és az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák használatának összefüggéseire két életkori csoportot különítettünk el: a 40 év alattiak (N=213) és a 40 év felettiak (N=63) csoportját. A fiatalabbak (Me=96) szignifikánsan különböznek az idősebbektől (Me=119,5), az idősebbekkel szembeni attitűdök vonatkozásában (U= 3587, Z=-4,03 p<0,001). Az idősebb válaszadóknál kedvezőtlenebbül ítélik meg őket mindhárom faktorban: a *Fejlődőképesség* (fiatalok Me=47, idősök Me=61,5, U=3897, Z=-3,93 p<0,01); az *Érzelmi stabilitás* (fiatalok Me=22, idősök Me=27, U= 4209,5 Z=-3,92 p<0,01) és a *Lojalitás* faktorban (fiatalok Me=18, idősök Me=20, U=4637,5, Z=-2,90, p<0,01).

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

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

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: (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 azt a megállapítást tehetjük, hogy a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők az időseket a fejlődőképesség vonatkozásában negatívabban ítélik meg.

#### **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, illetve alacsony dogmatizmus pontszámmal rendelkezők csoportjának vélekedése eltérő-e az idősebb munkavállalók kapcsán.

A dogmatizmus skála értékeinek kiszámítására a tételenkénti pontszámok összeállítását alkalmaztuk. Elviekben a skálára  $-120$  és  $+120$  közti pontszámot kaphatunk, azaz a személyek gondolkodásának zártságát  $-120$  és  $+120$  közti értékkel jellemezhetjük ( $+120$ -as pontszám felé közelítve egyre zártabb a személy gondolkodása) (Szakács, 1994).

A *Dogmatizmus* skála percentilisei mentén a mintát 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 Attitűdskála és két alszálaja, a *Fejlődőképesség* és az *Érzelmi stabilitás* vonatkozásában. A kevésbé dogmatikus személyek (Me=90) és a dogmatikusok (Me=100,5) szignifikáns különbséget mutatnak az idősebb munkatársakról való vélekedésükben ( $U=2261,5$ ,  $Z=-2,87$   $p<0,01$ ): a kevésbé dogmatikusok negatívabban vélekednek az idősekről, mint a dogmatikus személyek. A kevésbé dogmatikus személyek (Me=43) és a dogmatikusok (Me=51) szignifikáns különböznek a *Fejlődőképesség* skála vonatkozásában ( $U=2244,5$ ,  $Z=-3,25$   $p<0,01$ ), a kevésbé dogmatikusok negatívabban vélekednek az idősebb kollegák fejlődési képességéről, mint a dogmatikus személyek. Valamint eredményeink szerint a kevésbé dogmatikusok (Me=22) negatívabban vélekednek az idősebb kollegák *Érzelmi stabilitásáról*, mint a dogmatikus személyek (Me=24) ( $U=2786,5$ ,  $Z=-2,24$   $p<0,05$ ). A *Lojalitás* vonatkozásában tendenciaszerű különbség állapítható meg a két csoport között ( $U=2805,0$ ,  $Z=-1,716$ ,  $p<0,1$ ), és a zárt gondolkodásúak szerint az idősebbeknek nagyobb a szervezeti lojalitása.

A fentiek értelmében azt a megállapítást tehetjük, hogy a zárt gondolkodású személyek pozitívabb attitűddel rendelkeznek az idősebb munkatársakkal szemben: fejlődőképesebbnek, érzelmileg stabilabbnak, illetve a szervezethez lojálisabbnak tartják őket. Úgy tűnik, hogy a zárt gondolkodású személyek pozitív tartalmú konstruktumokkal rendelkeznek az idősebb munkavállalókról. Ezt az összefüggést találtuk a dogmatizmus és az idősekkel kapcsolatos attitűdök lineáris korrelációja esetén is. 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*:  $r=0,176$ ,  $p<0,01$ ).

### **Az életkor szerepe a személypercepcióban és összefüggése a dogmatizmussal**

Az életkor személypercepcióban játszott szerepének feltárására az ellentétes személyek vélt hasonlóságának mutatóját, az ASO indexet alkalmazzuk, amelyet az alábbi képlet kiszámításával kaptunk meg: az LPC(Y) és az LPC(A) kérdőívek egyes tételeinek különbségét vesszük, majd ezeket négyzetre emeljük, és a négyzetösszegeből gyököt vonunk (Fiedler, 1960, idézi Engländer et al.). 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  $\leq 5$ ; 2. csoport:  $5 < \text{ASO érték} \leq 10$ ; 3. csoport: ASO érték  $> 10$ ). A csoportok között ily módon létrejövő különbséget – az ASO érték nem normális eloszlása miatt – nem-parametrikus eljárással ellenőriztük. A Kruskal-Wallis teszt alapján a csoportok közötti különbség szignifikáns ( $\chi^2(2)=207,86$ ,  $p<0,001$ ). A Mann-Whitney próba szerint az alsó és a felső percentilisbe eső személyek közötti különbség is szignifikáns ( $U=0,000$ ,  $Z=-10,213$ ,  $p>0,001$ ). A Mann-Whitney próba szerint a fiatalabbak ( $Me=9$ ) *nem különböznek* szignifikánsan az idősebbektől ( $Me=13$ ) az *ASO érték* ( $U=3864,5$ ,  $Z=-1,54$ ,  $p>0,05$ ) tekintetében, és férfiak ( $Me=11$ ) *nem különböznek* szignifikánsan a nőktől ( $Me=9$ ) az *ASO értékek* ( $U=5889$ ,  $Z=-0,606$ ,  $p>0,05$ ) tekintetében. A mintán tehát elkülöníthető két egymástól lényegesen különböző ASO értékű csoport, amely azt jelenti, hogy a válaszadóknak a felső percentilisbe eső csoportja lényegesnek véli az életkort a személypercepcióban, de ez független az életkortól és a nemi hovatartozástól.

Az ASO érték és a *Dogmatizmus* skála lineáris korrelációja szerint az ASO érték tendenciaszerű pozitív kapcsolatban van a *Dogmatizmussal* ( $r=0,12$ ,  $0,05 < p < 0,1$ ). Tehát a dogmatikusok nagy valószínűséggel jelentőséget tulajdonítanak a kornak a személypercepcióban, a kognitív stílus tendenciaszerűen befolyásolja az életkor alapú személypercepciót.

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

nifikáns, de tendenciaszerű különbséget sem abban, hogy mekkora jelentőséget tulajdonítanak a kornak a személypercepcióban ( $U=2266,5$ ,  $Z=-1,58$ ,  $p>0,05$ ).

## MEGBESZÉLÉS

A magyar munkavállalók körében végzett kutatásunk szerint az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos attitűdökben három faktort tudtunk elkülöníteni, a *Fejlődőképesség*, az *Érzelmi stabilitás* és a szervezeti *Lojalitás* faktorokat. A *Fejlődőképesség* faktorba olyan tartalmak kerültek, mint a rugalmas, terhelhető, ötletes, képes összpontosítani, hatékony, ambiciózus, nyitott, tanulékony, dinamikus, széles látókörű, az *Érzelmi stabilitás* faktor a kiegyensúlyozott, türelmes, csoportban hatékony, megbízható tartalmakkal jellemezhető, a *Lojalitás* faktor pedig elkötelezett, szabálykövető, felelősségteljes tartalmakat takar. A faktorok a munkavállalás szempontjából fontos dimenziókat mérik.

A faktorok tartalmukban nagy átfedést mutatnak a Big Five kérdőív három faktorával, az energia vagy extraverzió, az érzelmi stabilitás vagy neuroticitás és a lelkiismeretesség vagy munka faktorokkal. Ez alapján elmondhatjuk, hogy az idősebb munkavállalók munkakörnyezetben történő megítélése nagyban hasonlít a vonásalapú személyiségdimenziók szerinti megítéléshez.

Az általunk kapott faktorok összevethetőek a Rosen és Jerde (1976b) által alkalmazott attitűdkérdőív négy skálájával, amelyekről a szerzők a következő megnevezésekkel és tartalommal számoltak be: *Teljesítőképeség* (produktivitás, kreativitás, hatékonyság), *Fejlődési potenciál* (tanulási képesség, rugalmasság, teljesítményvágy), *Stabilitás* (körültekintő/ gondos, függő, kiegyensúlyozott/megállapodott), *Interperszonális készségek* (figyel mások érzéseire, hatékony a csoporthelyzetekben). Eredményeink szerint a magyar mintán a *Teljesítőképeség* és a *Fejlődési potenciál* nem válik élesen külön, ezek tartalma a Fejlődőképesség faktorban fejeződik ki. A *Stabilitás* skála tartalmában szinte megegyezik az *Érzelmi stabilitás* faktorunkkal. Ezzel szemben úgy tűnik, az *Interperszonális készségek* nem fontosak az idősödő munkavállalók megítélésében, illetve nem annyira lényegesek, hogy külön faktorban jelenjenek meg (az *Érzelmi stabilitás* faktorban találunk rá tételt). Viszont a szervezet iránti *Lojalitás* a magyar mintán sokkal kifejezettebb mutatója a munkavállalókról való vélekedésnek.

Az első hipotézisben megfogalmazott feltételezésünk beigazolódott, az idősebb és a fiatalabb munkavállalók eltérő módon vélekednek az idősebbekről, a 40 év alattiak mindhárom azonosított dimenzióban kedvezőtlenebbnek ítélték az idősebbeket, tehát kevésbé fejlődőképesnek, érzelmileg kiegyensúlyozatlanabbnak és a szervezethez kevésbé lojálisnak tartják őket.

A második hipotézisben az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos vélekedések változását fogalmaztuk meg az életkor növekedésével. Hipotézisünk igazolódott, mert eredményeink bizonyítják, hogy az idősebb munkavállalók iránti attitűdök az



életkor előrehaladtával pozitívabb tartalmakkal töltődnek meg. Továbbá arra is meggyőző bizonyítékot találtunk, hogy az életkor mellett, a nemi hovatartozás is hatással van az attitűdök tartalmára, a nőknek pozitívabbak az attitűdjeik az idősebbekkel kapcsolatban, mindhárom faktorban, mint a férfiaknak.

A harmadik hipotézis a kognitív stílus és a személypercepció összefüggéseire vonatkozott. Vizsgálati eredményeink szerint a zárt gondolkodású személyek összességében kedvezőbben vélekednek az idősebb munkavállalókról, a fejlődőképesség és az érzelmi stabilitás vonatkozásában pedig pozitívabb vélekedésük különösen kifejezett, a nyílt gondolkodásúak véleményéhez képest. Sőt adataink azt a megállapítást is alátámasztják, hogy minél zártabb gondolkodású a személy annál kedvezőbben viszonyul az idősebb munkavállalókhöz.

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.

A vizsgálat lényegében igazolta az idősebb munkavállalókkal szemben a munkaerő-piacon megjelenő sztereotípiák létezését, és azok munkával kapcsolatos relevanciáját, valamint a fiatal és idősebb munkavállalók eltérő vélekedését. A fiatalok szerint az idősebb munkavállalók kevésbé fejlődőképesek, érzelmileg kiegyensúlyozatlanabbak, és kevésbé lojálisak a munkahelyükhöz, de ezek a vélekedések az életkor előrehaladtával megváltoznak, ugyanezen dimenziók mentén pozitívabb tartalmakkal töltődnek fel. A vélekedéseknek ez a jellegzetessége a társas kategorizációval (saját csoport–külső csoport) magyarázható. Minél távolabb van életkorában a személy a 45 éves kortól, annál kedvezőtlenebb az idősebbek megítélése, és minél inkább megközelíti vagy meghaladja ezt az életkort, annál pozitívabban vélekedik róluk. A nők kedvezőbben vélekednek az idősebb munkavállalókról, ez feltételezésünk szerint annak a következménye lehet, hogy a nők a munkavállalásban, elsősorban életszerepeik és a nemi sztereotípiák miatt, gyakran élhetnek meg diszkriminációt, ami érzékenyebbé teszi őket más munkavállaló csoportok esetleges nehézségei iránt. 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. Az eredményünk, miszerint a zárt gondolkodásúak az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban pozitívabban vélekednek, feltételezésünk szerint a csoportközi megkülönböztetés elmélet alapján úgy magyarázható, hogy az idősebbeket zárt gondolkodásúnak feltételezik, és ezáltal hozzájuk közelebb állónak (saját csoport) tartják. Ezen feltételezésünk igazolása újabb kutatás kiindulópontjául szolgálhat.

Az életkori sztereotípiák, és ezen belül az idősebb munkavállalók kapcsán megjelenő sztereotípiák hatással vannak az idősebbek elhelyezkedési esélyeire a munkaerő-piacon. Korábbi kutatások alapján összefoglaltunk számos szituatív tényezőt, amelyek befolyásolhatják az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos személyi döntéseket. Eredményeink rávilágítottak arra, hogy az idősebb munkavállalókról alkotott sztereotípiáknak lényeges dimenziója a szervezeti lojalitás, az elkötelezett, felelősségteljes, szabálykövető munkavégzés. Ugyanakkor az a kérdés is felmerül és további vizsgálatokat igényel, hogy a zárt gondolkodásúak valójában miért vélekednek kedvezőbben az idősekről. Úgy látjuk, hogy bár a kérdésfeltevés indokolt, ennek gyakorlati hasznossága tényleges munkahelyi környezetben mégis csekély, az életkori sztereotípiák szituatív sokszínűsége miatt.

### IRODALOM

- AVOLIO, B. J., BARRETT, G. V. (1987): Effects of age stereotyping in a simulated interview. *Psychology and Aging*, 2, 1., 56–63.
- BIRD, C. P., FISHER, T. D. (1986): Thirty years later: Attitudes toward the employment of older workers. *Journal of Applied Psychology*, 71, 3., 515–517.
- BOWERS, W. H. (1952): An Appraisal of Worker Characteristics as Related to Age. *Journal of Applied Psychology*, 36, 5., 296–300.
- CHIU, W. C. K., CHAN, A. W., SNAPE, E., REDMAN, T. (2001): Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54, 5., 629–661.
- CLEVELAND, J. N., LANDY, F. J. (1983): The effects of person and job stereotypes on two personnel decisions. *Journal of Applied Psychology*, 68, 4., 609–619.
- CLEVELAND, J. N., MCFARLANE SHORE, L. (1992): Self- and Supervisory Perspectives on Age and Work Attitudes and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 77, 4., 469–484.
- CLEVELAND, J. N., FESTA R. M., MONTGOMERY L. (1988): Applicant pool composition and job perceptions: Impact on decisions regarding an older applicant. *Journal of Vocational Behavior*, 32., 112–115.
- DAXKOBLE, M. (2005): Az idősödő munkaerőről alkotott sztereotípiák a magyar munkaerőpiacon. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 60, 1., 91–109.
- DUNCAN, C., LORETTO, W. (2004): Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work & Organization*, 11, 1., 95–115.
- ENGLÄNDER T., HARSÁNYI I., KOVÁCS Z. (1975): *Vezetői alkalmasság – vezetői készség*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- EHRlich, H. J. (1978): Dogmatizmus. In: Szakács F. (szerk.): *Személyiséglélektani Szöveggyűjtemény*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1988, 437–472.

- FIEDLER, F. E. (1968): A hatékony vezetés személyiségtényezői és helyzeti meghatározói. In: Pataki F. (szerk.): *Csoportlélektan*, Gondolat, Budapest, 1980, 603–644.
- FINKELSTEIN, L. M., BURKE, M. J., RAJU, M. S. (1995): Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6., 652–663.
- GREGORY, T. A. (2006): Inspection Time as a Biological Marker for Functional Age. School of Psychology, University of Adelaide, Thesis book. <http://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/handle/2440/37873>, Letöltve: 2009. 12. 13.
- KIRCHNER, W., LINDBOM, T., PATERSON, D. G. (1952): Attitudes Toward the Employment of Older People. *Journal of Applied Psychology*, 36, 3., 154–156.
- KRUGLANSKI, A. W. (2005): *A zárt gondolkodás pszichológiája*. Osiris Kiadó, Budapest
- LEE, J. A., CLEMONS, T. (1985): Factors affecting employment decisions about older workers. *Journal of Applied Psychology*, 70, 4., 785–788.
- MCDONALD, D. (2003): Strategic Human Resource Management Approaches to Workforce Diversity in Japan—Harnessing Corporate Culture for Organizational Competitiveness. *Global Business Review*, 4, 1., 99–114.
- MCFARLAND, R. (1973): The need for functional age measurements in industrial gerontology. *Industrial Gerontology*, 19, 1., 1–19.
- MOSKOWITZ, G. B. (1993): Individual Differences in Social Categorization: The Influence of Personal Need for Structure on Spontaneous Trait Inferences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1., 132–142.
- MUNNELL, A. H., SASS, S. A., SOTO, M. (2006): Employer attitudes towards older workers: Survey results, Work Opportunities for Older Americans. Series 3, July 2006, Center for Retirement Research at Boston College. <http://moving-forward-newsletter.com/0806/WorkersAttitudesResults.pdf> Letöltve: 2009. március 17.
- NEUBERG, S. L., NEWSOM, J. T. (1993): Personal Need for Structure: Individual Differences in the Desire for Simple Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 65, 1., 113–131.
- PALMORE, E. (1999): *Ageism: Negative and positive (2nd ed.)*. New York: Springer
- PERRY, E. L., FINKELSTEIN, L. M. (1999): Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: a joint consideration of organizational factors and cognitive processes, *Human Resource Management Review*, 9, 1., 21–49.
- PERRY, E. L., KULIK, C. T., BOURHIS, A. C. (1996): Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81, 6., 628–647.

- REDMAN, T., SNAPE, E. (2002): Ageism in teaching: stereotypical beliefs and discriminatory attitudes towards the over-50s. *Work, employment and society*, 16, 2., 355–371.
- REDMAN, T., SNAPE, E. (2006): The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer? *British Journal of Management*, 17., 167–175.
- ROSEN, B., JERDEE, T. H. (1976a): The Influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 61., 428–432.
- ROSEN, B., JERDEE, T. H. (1976b): The Nature of Job-Related Age Stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, 61, 2., 180–183.
- SLOTTERBACK, C. S., SAARNIO, D. A. (1996): Attitudes toward older adults reported by young adults: Variation based on attitudinal task and attribute categories. *Psychology and Aging*, 11, 4., 563–571.
- SNAPE, E., REDMAN, T. (2003): Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13, 1., 78–89.
- SZAKÁCS F. (szerk.) (1994): *Személyiséglélektani szöveggyűjtemény IV/2. Személyiségdimenziók mérése*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó
- TAJFEL, H., TURNER, J. C. (1986): The social identity theory of intergroup behaviour. In: Worchel, S., Austin, W. G. (szerk.): *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago, Nelson, 7–24.
- TURNER, J. C. (1985): Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In: Lawler, E. J. (szerk.): *Advances in group processes: Theory and research. Vol. 2*, Greenwich, CT: JAI Press, 77–121.
- VECCHIO, R. P. (1993): The Impact of Differences in Subordinate and Supervisor Age on Attitudes and Performance. *Psychology and Aging*, 8, 1., 112–119.
- WARR, P. (1993): In what circumstances does job performance vary with age? *European Work and Organizational Psychologist*, 3. 237–249.
- WARR, P. (1993/2000): Milyen körülmények között változik az életkorral a munkahelyi teljesítmény? In: Czigler, I. (szerk.): *Túl a fiatalságon – Megismerési folyamatok időskorban*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 171–183.
- WEBSTER, D. M., KRUGLANSKI, A. W. (1994): Individual Differences in Need for Cognitive Closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 6., 1049–1062.
- WOOLF, L. M. (1998): Effects of Age and Gender on Perception of Younger and Older Adults. <http://www.webster.edu/~woolfm/ageismwoolf.html>. Letöltve: 2009. 05. 24.

AGE STEREOTYPES CONSIDERING AGEING EMPLOYEES  
AND ITS CONNECTION TO COGNITIVE STYLE

(SUMMARY)

The empirical study focused on revealing the contents of views regarding aging employees (above 45 years) and investigated the distinctiveness of age in person perception, incorporating the cognitive style as personality characteristic into the field of interest. Three specific dimensions of suppositions have been explored concerning elderly employees, each showing variances along age – younger age groups' views were more unfavourable in all dimensions, than the notions of older groups. According to our results, people with closed mindedness do not attach greater importance to age in personal perception, nevertheless their opinions of the aging employees are more positive, than the beliefs of people with open mindedness.

*Keywords:* age stereotypes, closed mindedness, person perception, applied psychology

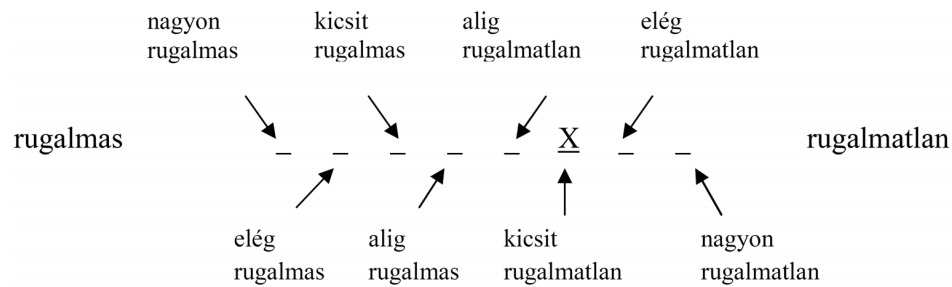
MELLÉKLETEK

1. SZÁMÚ MELLÉKLET

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

Az alábbi tulajdonságpárok segítségével jellemezze ezt a személyt!

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



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

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

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

## 2. SZÁMÚ MELLÉKLET

### LPC(Y) KÉRDŐÍV

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

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

