

**FEJLŐDÉS EGY ÉLETEN ÁT
AZ IDŐSÖDŐ MUNKAVÁLLALÓK SAJÁTOSSÁGAI
ÉS LEHETŐSÉGEI**

**LIFE LONG DEVELOPMENT
CHARACTERISTICS AND
CHOICES OF THE AGING EMPLOYEES**

SZÁSZVÁRI Karina Ágnes

Kulcsszavak: *idősödés, idős kori változás, fejlődés, életkori sztereotípiák, munkaerőpiaci diszkrimináció*

Keywords: *ageing, age related changes, development, age related stereotypes, labour market discrimination*

JEL kód: *J24*

ÖSSZEFOGLALÓ

A nyugati társadalmakban a várható élettartam kitolódásával, és az idősek társadalmon belüli arányának növekedésével fokozódik az érdeklődés az időskor sajátosságainak feltárása iránt.

Bár az öregedés az élet természetes részét képezi, mégsem egységes a megítélése. Az idősödés definiálásának társadalmi következetlenségére utal, hogy a munkaerőpiacon az életkor alapú diszkrimináció már 45 éves kortól megjelenik, és az életkor előrehaladtával egyre fokozódó mértéket ölt, ugyanakkor a WHO felosztása szerint az idős kor a 60. életévtől kezdődik, tulajdonképpen egyidőben az aktív gazdasági szerepvállalás megszűnésével.

Ellentmondások figyelhetők meg az idősödés tudományos megközelítéseiben is. A hagyományos megközelítések az időskori hanyatlásról szólnak és az ezzel együttjáró veszteségeket hangsúlyozzák. A korszerű megközelítések viszont az ember bio-pszicho-szociális egységéről beszélnek, és az öregedést multidimenzióális faktorok mentén írják le. Ennek a megközelítésnek köszönhető, hogy az öregedést egy egész életen átívelő fejlődési folyamatként értelmezhetjük, melyben fellelhetők az ember fejlődésére általánosan jellemző sajátosságok, ugyanakkor mindenki a rá jellemző egyedi mintázat szerint és ütemben idősödik, amely által megérthetővé válnak az öregedés során jelentkező jelentős mértékű egyéni különbségek is.

Az idősödéssel együttjáró sztereotípiák a munkavállalás szempontjából többnyire kedvezőtlen tartalmúak, de a gyakorlatban, különösen a szellemi munka területén, kevésbé bizonyítottak. A szakirodalmi áttekintés az idősödő munkavállalók munkával összefüggésbe hozható sajátosságainak a munkaterjesztésben megjelenő változatosságát kívánja bemutatni és ezzel növelni az objektívebb munkaerőpiaci megítélésüket.

SUMMARY

There is an increasing demand to explore the characteristics of ageing due to the wider lifespan and the growing ratio of the elder people in the western societies.

Although aging is a natural part of life, its judgement is not obvious. The age discrimination concerning ageing employees begins at 45 and it is getting stronger as time goes on. This alludes to the inconsistency of the definition of ageing in our society. According to WHO's division the old age begins at age of 60, what is strongly connected to the individual's active economical performance.

There is also inconsistency in the judgement of scientific approach of ageing. The traditional approaches emphasise the decline and the losses in old age. Oppositely, according to the modern approaches people are bio-psycho-social units, so the process of aging can be written by multidimensional factors. The old age is the last period of the lifelong developmental process, in which the characteristics of the general human development can be discovered, and due to everybody's own aging patterns significant individual differences occur as well.

In the labour market ageing goes hand in hand mostly with unfavourable stereotypes, but they are not proven at all, especially among white collar workers. With our summarising presentation we volunteer to present the

characteristics of ageing employees in connection with work performance variety, in order to increase a more objective judgement of this target group.

BEVEZETÉS

Elsősorban a jóléti társadalmakban az átlagéletkor megnövekedésével, a várható élettartam kitolódásával, és az idősek társadalmon belüli arányának növekedésével párhuzamosan kifejezett érdeklődés jelentkezett az időskor sajátosságainak feltárása iránt, sőt erőfeszítések is mutatkoznak a sikeres idősödés tényezőinek azonosítására.

A korszerű megközelítések az ember bio-pszicho-szociális egységéről beszélnek, és az öregedést nemcsak fizikai, neurológia, kognitív változásokkal – és elsősorban a hanyatlással – hanem multidimenzionális faktorok - genetikai, egyéni, környezeti és társas - mentén írják le.

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

Az idősödő munkavállalókat veszélyeztetett csoportnak tartják a foglalkoztatás szempontjából, körükben jóval nagyobb a tartós munkanélküliek aránya, és jóval hosszabb az állaskeresés időtartama is. Ez, a munkaerőpiaci szempontból még aktív korú népesség erőteljesen kiszorul a munkaerőpiacról. A folyamat negatív gazdasági következményein túl figyelembe kell venni az egyén szempontjából lényeges pszichológiai következményeket is, az egzisztenciális ellehetetlenülés mellett az önértékelés csökkenését, a depresszió megjelenését, vagy az egészségi állapot romlását is. Társadalmi szinten pedig számolni kell az általuk képviselt humán tőke (szaktudás, munkatapasztalat) elpazarlásával.

Az időskor és idősödés a munkaerőpiacon

Az idősödés általában és az idősödés a munkaerőpiacon egyaránt felvetik azt a kérdést, hogy egyáltalán mikortól beszélhetünk idős korról.

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 munkaerőpiac sem kezeli egységesen, több besorolással is találkozhatunk. A Központi Statisztikai Hivatal megkülönböztet 45-49, 50-54, 55-59, 60-64 éves korosztályokat a foglalkoztatottság elemzésében (www.ksh.hu). A munkaerőpiaci életkor alapú diszkrimináció már a 40-45 éves kor felett lévő munkavállalókat érinti, akik szembesülnek az álláskeresés nehézségeivel, a munkaadók előítéleteivel és diszkriminációjával, sőt a munkahelyi biztonság megingásával is.

Idősekkel kapcsolatos sztereotípiák tartalma

A nyugati társadalmakban erőteljesen élnek az idősekkel és az idősödéssel kapcsolatos sztereotípiák, amelyeket úgy foglalhatunk össze, mint a különböző korcsoportokhoz tartozó egyénekről alkotott, széles körben elfogadott hiedelmeket, amelyek eltérő életkori csoportba tartozó személyekre vonatkozóan jelennek meg és az élet különböző területein érzetik hatásukat. (ROSEN és JERDEE,1976b)

Az életkor a társas kategorizáció alapjául szolgál. Az életkori kategória sajátossága, hogy dinamikus kategóriának tekinthető, hiszen a személy életkorának függvényében változik, hogy mely kategória tagjává válik. Ebben élesen különbözik statikus kategóriáktól (pl. nemi, faji előítéletek). (WOOLF, 1998)

Az életkori sztereotípiák egyaránt tartalmaznak jellemzőket fizikai tulajdonságokra (ősz hajú, ráncos, beteg), személyiségtulajdonságokra (rugalmatlan, bölcs), társas státuszra (nyugdíjas, szegény, jómódú) és viselkedéses sajátosságokra (aktív, panaszkodó).

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiakutatások eltérő eredményekről számoltak be. Rosen és Jerdee, (1976a) által végzett sztereotípiakutatás a teljesítőképeség és fejlődőképesség deficitjét, Slotterback és Saarnio (1996) a fizikai képességek csökkenését, Warr, (1993a) az alkalmazkodó képesség csökkenését, Rosen és Jerdee (1976b) a kreativitás deficitjét, a változásnak való ellenállást, Daxkobler (2005) a hatékonyság, a teljesítményorientáltság és a produktivitás csökkenését emelte ki az idősebbekkel kapcsolatos vélekedésekben.

Ugyanakkor az idősebb munkavállalók munkateljesítményére vonatkozó vélekedések pozitív jellemzőket is tartalmaznak: Rosen és Jerdee, (1976a) által végzett sztereotípiakutatásában a stabilitás, Warr és Penningtonnál (1983, in Warr 1993b) a munka általános hatékonysága: megbízható, lelkiismeretes, lojális; Munnell és munkatársainál (2006) a tapasztalat, szakmai ismeret, kapcsolattartás az ügyfelekkel, illetve Ng és Feldman (2008) a munkafeladaton túlmutató szervezeti viselkedés (pl. motiváció, lojalitás) gyakorabb megjelenése.

A hazai munkaerőpiacon is igazolták az idősekkel szembeni sztereotípiák létezését. Daxkobler (2005) vizsgálata speciálisan a HR szakemberekre korlátozódott, majd Szászvári (2011)

szélesebb munkavállalói körben az életkori sztereotípiák három dimenzióját azonosította: a fejlődőképességet, az érzelmi stabilitást és a lojalitást. A sztereotípiák használatában a különböző csoportok - életkor, iskolai végzettség, nem – vélekedései eltérnek egymástól.

A társas környezet és az egyén kölcsönhatása abban is kifejeződik, hogy a korosodással kapcsolatos sztereotípiák 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 önmagáról alkotott képet és az én-fogalmat is.

IDŐSKORI NEUROBIOLÓGIAI VÁLTOZÁSOK

Az idősödő generáció többnyire kedvezőtlen munkaerőpiaci megítélése azt a kérdést veti fel, hogy valójában milyen jellegű és mennyire egységes változások következnek be a munkavállalók életkorának növekedésével, és mindez milyen hatással van a munkavégző képesséjükre.

Az emberi élet során az agy folyamatos anatómiai és funkcionális változáson megy keresztül. Az idegrendszernek ezt a változási képességét nevezi a neurológia *plaszticitásnak*. A *plaszticitás* lényege, hogy lehetővé teszi az idegrendszer adaptációját, a külső és a belső folyamatokra történő válaszkészséget. Az agyi *plaszticitásra* való képesség az életkor előrehaladtával csökken.

Az agy tömege tízévente átlagosan 2-3 %-kal csökken, amely bizonyos agyterületeken megfigyelhető sejtpusztulás következménye. Ezek a sejtek nem tudnak újratermelődni, a sejtpusztulás természetes folyamata így természetes funkcióvesztéssel jár együtt. Ugyanakkor az agy egyes területein jóval kisebb mértékű vagy egyáltalán nem tapasztalható az idegsejtek számának csökkenése, de jellegzetes elváltozás őket is érinti, csökken a neuronok közötti kapcsolatokat jelentő szinapszisok száma. Ez szintén az agyi funkciók csökkenésével jár(hat) együtt. (SEMSEI, 2014)

Az emberi agy a vérellátás minőségére és mennyiségére is érzékeny, mivel az agysejtek nem tartalmaznak táplálék rezervoárt. Éppen ezért egy fellépő agyi sztrók – mind a vérzéses, mind a kedvezőtlen vérellátásból adódó – jelentős kockázati tényező a funkcióvesztés szempontjából. Hasonló okokból kedvezőtlen hatású lehet, és szintén idegrendszeri funkciókieséssel jár, az időskorban gyakori érlelmeszesedés. (KVELL et al, 2011)

Az öregedés neurobiológiai következménye az idegrendszer mennyiségi és minőségi romlása, amely számos agyi területet érint. Ugyanakkor a jelenség nem egységes, és bizonyítottan el-lensúlyozható kognitív folyamatok által.

IDŐSKORI KOGNITÍV VÁLTOZÁSOK

Emlékezeti sajátosságok idős korban

Az időskorral együtt járó memóriaváltozások nem tekinthetők egyszerűen az emlékezeti teljesítmény csökkenésének, és nem uniformizálhatók az emlékezeti folyamatokra általában.

Az emlékezeti teljesítmények bizonyos területeken ellenállnak az öregedés folyamatának. Ilyen a motoros tanulás, lényegében a szemantikus memória, az epizodikus memória, a jól megtanult életesemények, az információk passzív, rövidtávú tárolása, és a mindennapi életben jelentőséggel bíró felismerő és előrettekintő emlékezet. (KESTER et al, 2002)

A változások egy része a funkcionális agyi aktivitás megváltozásának köszönhető (korfüggő feledékenység), amit a demielinizáció, a szinapszisok számának csökkenése, és a sejtyszámbeli változások okoznak meghatározó módon. Ilyen jellegű változás például a frontális terület alacsonyabb aktivitása, amelyet az epizodikus emlékezet kódolási folyamatával hoznak összefüggésbe. (LOGAN, 2002, in SCHAEI és WILLIS, 2011).

A memória folyamatok három fő területén az életkorral összefüggésben hanyatlás mutatható ki. (1) Az egyik ilyen terület a memóriafolyamatokban jelentkező lassulás, különösen az olyan helyzetekben, ahol az információk együttes kezelésének és a sebességnek jelentősége van. Ezt a problémát a munkamemóriában bekövetkező teljesítményromlással magyarázzák, de a folyamat pontos leírása még várat magára. (2) A hanyatlás második területe az új információk szükséges mélységű és elaboratív kódolásában rejlik, amelyet a kognitív kontroll hiányának és az optimális alatt maradó stratégiaválasztásnak tulajdonítanak. Ennek következtében idős korban egy feladathelyzetben a kéretlenül felbukkanó információk legátolatlanul maradnak és interferálnak a releváns tartalmakkal. Az információk hatékony kezelése érdekében az információk feletti kontrollt nemcsak az információk gátlásakor, hanem az információ aktiválásakor is meg kell tartani, és úgy tűnik az idősödéssel mindkét kontrollfolyamatban csökkenés mutatkozik. (3) Az idősödés által kedvezőtlenül érintett harmadik terület a memóriatartalmak előhívása, a hanyatlás különösen abban nyilvánul meg, hogy a tartalom előhívása jelentős erőfeszítést igényel a személy részéről. (KESTER et al, 2002)

Az elme mechanikája és pragmatikája

Baltes és munkatársai (1992a) az öregedést kognitív fejlődési folyamatként közelítik meg, és hangsúlyozzák erőteljes kulturális és történelmi meghatározottságát is. A fluid és a kristályos intelligencia elméletből indultak ki (pl. CATTEL, 1971; HRON, 1970 in BALTES et al, 1992a). A fluid intelligencia a korai felnőttkorban éri el kapacitásának felső határát és az életkorral folyamatosan hanyatlik, míg a kristályos intelligencia az életkor előrehaladtával éri el működésének magasabb szintjét, sőt akár bizonyos területen gyarapodást is mutathat. Álláspontjuk szerint a kognitív változások eltérő működési elvekkel és tartalmakkal rendelkező két területe az intelligencia pragmatikája és mechanikája. Az intelligencia mechanikája az elme

hardverének, míg a pragmatikája a szoftverének tekinthető. Működésüket tekintve éles határ nem vonható a kettő között, inkább egymással kölcsönhatásban működnek, eltérő folyamatokhoz eltérő mértékben járulnak hozzá. (BALTES és munkatársai, 1992a)

1. táblázat. Az intelligencia mechanikája és pragmatikája

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

Forrás: Baltes et al, 1992b. in Czigler, 2000

A megközelítés igazán pozitív kicsengése, hogy a kognitív változások bizonyos feltételek mellett sikeresek lehetnek, így sikeres öregedésről beszélhetünk, amelyet egy hét téziséből álló tudományosan alátámasztott keretrendszerbe is foglaltak. (Baltes et al, 1992a)

2. táblázat. Az öregedés hét téziséből álló kerete

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

Forrás: Baltes et al, 1992b, in Czigler, 2000, 143. p.

Baltes és munkatársai (1991) az egyes tézisek igazolására tudományos eredményeket is felvonultatnak:

ad1. A kognitív mechanika plaszticitásának bizonyítéka a kognitív tréningprogramok eredményei, melyek szerint 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 az újabb tanulási folyamatok sikerességét.

A kognitív pragmatikában bekövetkező pozitív változások igazolására a bölcsesség kutatások szolgálnak bizonyítékkal. A bölcsesség „szakértő tudás az élet alapvető gyakorlatában (pragmatikájában), amely kivételes belátást és ítéletalkotást tesz lehetővé az emberi állapot komplex és bizonytalan dolgaiban is” (Baltes et al, 1992b, 146. p.). A bölcsességekutatásban nyert mennyiségi és minőségi válaszok értékelése alapján kirajzolódott a bölcsesség öt lényeges kritériuma is.

3. számú táblázat. A bölcsesség öt kritériuma

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

Forrás: Baltes et al, 1992b, in Czigler, 2000, 147. p.

A bölcsesség kutatások eredményei nem igazolták az idősök gyengébb teljesítményét, sőt azokban a feladatokban, amelyekben az élettapasztalatra, a tudás felhalmozására és kifinomultságára van szükség az idősebbek teljesítménye fokozott mértékű. Ugyanakkor a bölcsesség kialakulásához és fejlesztéséhez a kognitív, személyes és szociális tapasztalatokon kívül három lényeges tényező megléte is szükséges: (1) különböző élethelyzetekben szerzett nagyszámú tapasztalat, (2) tréner vezette gyakorlás, és (3) motiváció a generativitásra, illetve a feladatok és helyzetek megértésére. (BALTES et al, 1992b)

ad2. Az elme fluid mechanikájában az időszedéssel kognitív potenciál- és terjedelem csökkenés tapasztalható. Ez a megállapítás a 65 év feletti személyek mnemotechnikai eljárás elsajátítása után történő tanulási folyamatainak megfigyelésén alapul (BALTES et al, 1987, 1992 in BALTES et al, 1992a). Mindamelllett, hogy az idősek képesek voltak elsajátítani a tanuláshoz ezt a módszert, és gyakorlással jelentős teljesítménynövekedést értek el, még a fokozott gyakorlással sem tudták elérni a fiatalok teljesítményszintjét. Ez a jelenség időszedéssel összefüggő hanyatlásként fogható fel.

ad3. A tudás, mint kognitív pragmatika, módosíthatja, gazdagíthatja, kompenzálhatja a kognitív mechanika hiányosságait. Az egyénre jellemző kognitív potenciállal fejezhető ki a mechanika és a pragmatika együttes működése, kölcsönös egymásra hatása. Ennek értelmében az egyikben bekövetkező negatív változás a másik teljesítményének fokozásával kompenzálható. (BALTES et al, 1992a)

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 az időskor kutatásának fontos területe. A veszteségek irányába történő elbillenés közvetlenül nem jár együtt az énkép romlásával. Az én-integritás megőrzése érdekében az én, rugalmas és adaptív kapacitásával rendszerezi illetve újraszervezi a változó élettapasztalatokat, ennek hékonyságában nagy egyéni különbségek vannak. (BALTES et al, 1992a)

ad6. Schaie (1994) longitudinális vizsgálataival igazolta, hogy az intelligencia az életkor növekedésével jelentős egyéni változatosságot mutat, és nincs lineáris összefüggés az életkor növekedése és az intelligencia hanyatlása között. Azaz az időszedés 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 végbe, és mint ilyen pozitív jövőképet sugall az egyén számára. Patológias öregedésről akkor beszélünk, amikor bizonyított a fizikai vagy mentális betegség léte. A patológias öregedés minőségileg változtatja meg az egyén életét és az öregedéshez való viszonyát. (BALTES et al, 1992a)

További bizonyítékok az öregkori bölcsesség létezésére

Úgy tűnik, hogy az idősök gondolkodása minőségében eltér a fiatalabbak gondolkodásától. Baltes és munkatársai (1991) felvetése szerint az idősekre a kristályos intelligencia dominanciája a jellemző, ez azonosítható a köznyelvben használatos öregkori bölcsesség fogalmával. A kristályos intelligencia arra utal, hogy bizonytalan választási helyzetek vagy döntési folyamatok során az élettapasztalatok felhasználása a helyzet megoldásához segítséget ad. A bölcsesség az intelligenciának egy pragmatikus formája, amely következtében a gondolkodás elsősorban cselekvésre fókuszál, és végeredményben egy ítéletalkotási helyzetben a döntésre irányul. (ENGLÄNDER, 2004)

Farkas és Engländer (2008) kutatásai kimutatták, hogy az idős személyek információgyűjtő stratégiái nagy hasonlóságot mutatnak a szakértőkéhez, azaz (1) kisebb az általuk megszerzett információ tömege, inkább egy elfogadható lehetőség alaposabb körüljárása jellemző rájuk, ami mögött egy „felismerés” feltételezhető, (2) nagyobb az igen-nemmel megválaszolható kérdések gyakorisága, ami feltételezhetően a „felismerés” ellenőrzésére utal, (3) ugyanakkor a kérdések egzaktságának alacsonyabb mértéke a cselekvésre való irányultságot jelzi.

Ezen összefüggések mögött az optimális választás elvét feltételezik, amely a Herbert Simon féle kielégítő döntésekre való törekvésekben gyökerezik. Az ember az optimális döntési helyzet kialakítására és a szuboptimális helyzet csökkentésére törekszik; ugyanakkor a teljesség megismerésére képtelen, sőt azon túl az gazdaságtalan, és időben elhúzódó is lenne. A szerzők az összefüggések magyarázatának egy másik lehetőségére, a diagnóziskészítés sajátosságaira is felhívják a figyelmet. A diagnóziskészítés két jellegzetes módját lehet elkülöníteni: a részletes elemzésen alapulót, és az összbenyomáson vagy felismerésen alapulót. A szakértőknél és az időseknél is 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 bizonyítják az öregkori bölcsesség létezését, vagyis arra a képességre utalnak, hogy a korábban megszerzett tapasztalatok mozgósíthatóak és közvetlenül irányulnak a konkrét cselekvés kivitelezésére. (FARKAS és ENGLÄNDER, 2008)

SZEMÉLYISÉGVÁLTOZÁS IDŐS KORBAN

A személyiséglélektan számára vitatott kérdés, hogy az egyén egész életét átívelő változók és fejlődések közepette a személyisége milyen irányba és milyen mértékben mutat változást.

A vonásméleti megközelítés szerint a vonások a gondolatoknak, érzéseknek, és viselkedéseknek viszonylag tartós mintázata, amelyek megkülönböztetik az egyik személyt a másiktól. A kezdeti álláspont szerint (COSTA és MCCRAE, 1994) a személyiség időbeli stabilitását, és a külső hatásoknak és a kontextuális tényezőknek való ellenállását hangsúlyozták, azonban az elmúlt közel 20-25 év során végzett hosszmetzeti és keresztmetzeti kutatások megkövetelték a feltételezés újraértékelését. (ROBERTS és MROCZEK, 2008)

Számos empirikus bizonyíték szól amellett, hogy a személyiségben a vonások szintjén is kimutatható változások mennek végbe a felnőtt korban, sőt az időskorban is. (ARDELT, 2000 in ROBERTS és MROCZEK, 2008, ROBERTS és VIECHTBAUER, 2006).

Az azonosított változások iránya elsősorban pozitív, kismértékűek ugyan, de jelentőségük mégis nagy, hiszen bármilyen csekély változás a vonásokban (melyek a pszichológiai értelemben vett egyéniség legstabilabb aspektusát alkotják) nagy változáshoz vezethetnek az adaptációban.

ROBERTS és VIECHTBAUER (2006) 92, elsősorban a nyugati kultúrában végzett longitudinális vizsgálatra épülő meta-analízise szerint jelentős változás azonosítható minden Big Five faktor esetében. A változások 20-40, 40-60 és a 60+ korosztályok mindegyikében kimutatható volt. A korral az emberek magabiztosabbak, barátságosabbak, felelősségteljesebbek, és nyugodtabbak lesznek, összességében szociálisan érettebbekké válnak (ROBERTS és WOOD, 2006). A társas érettség hozzájárul a társadalomban való aktív és produktív szerepvállaláshoz, sőt azok, akiknél a pszichológiai érettséggel összefüggő vonások már korábbi életkori szakaszokban kifejezték válnak, hamarabb lesznek hatékonyak a társas kapcsolatokban és a munkájukban, valamint egészségesebb és hosszabb életet élnek. (ROBERTS és VIECHTBAUER, 2007, 33.p.)

A társas dominancia, valamint az emocionális stabilitás fiatal felnőttkorban mutat erőteljesebb növekedést, majd a növekedés üteme lelassul. A barátságosság és a nyitottság faktorok esetén a felnőttkori folyamatos emelkedést követően az időskorral ugrásszerű növekedés figyelhető meg. A társas vitalitás terén is csak 60 éves kor után következik be kisebb mértékű csökkenés. (ROBERTS és MROCZEK, 2008)

Az elmozdulások mögött nem csupán egy általánosan érvényes változási tendenciát tételvezhetünk fel, sokkal inkább arról lehet szó, hogy a nyugati társadalmakban hasonló életutak, és a hasonló társas, társadalmi környezethez történő alkalmazkodás az életszakaszokban hasonló jellegű változást „kíván meg”. Azaz tulajdonképpen azt feltételezhetjük, hogy nem okvetlenül egyéni működések és ezzel kapcsolatos fejlődési következmények vannak a személyiségváltozások hátterében, hanem sokkal valószínűbb, hogy a motivációk és célok folyamatosan változó erőtere, vagy kontextuális illetve fontos élettörténeti események meghatározó és el nem múló nyomokat hagynak a személyiségben, amelyek folyamatos, de mégis egyetemes személyiségváltozásokat indukálnak.

A FEJLŐDÉS LEHETŐSÉGE EGY ÉLETEN ÁT, AZ IDŐSÖDÉS MODERN MEGKÖZELÍTÉSE

A teljesség felé

Már Erikson (1968) pszicho-szociális fejlődésmélete felveti az egész életet átívelő fejlődés lehetőségét, melynek beteljesedése az idős korral megélhető teljesség és én-integritás élménye. Erikson szerint a fejlődés lényege az ember identitásának változása, amely az egyén és

társas-kulturális környezete kapcsolatának alakulásában fejeződik ki, és nyolc normatív fejlődési szakaszt különböztet meg. Szemléletében derűlátó, az embert aktív és kreatív lénynek tekinti, aki képes életének kézben tartására és a változásra.

A meghatározott fejlődési feladattal jellemezhető, egymásra épülő, és meghatározott életkorhoz kötött fejlődési szakaszok sikeres megoldása vezet az időskori én-integritás irányába. Minden életszakasz váltása pszicho-szociális krízist szül, amely megoldása a következő fejlődési szakaszba való lépés feltétele. Az életszakaszok közül az első négy a gyermekkort öleli fel, az ötödik a serdülőkort, a további három szakasz a felnőttkori fejlődés lépcsőfokait jelenti.

A serdülőkor Erikson szerint az identitásfejlődés kritikus szakasza, az egyén identitásának megformálásával, a saját világban elfoglalt hely, értékek és életcélok, sokszor pálya melletti elköteleződéssel, azaz kedvező esetben az identitás elérésével zárul, negatív esetben pedig az összezavarodással (identitás-diffúzió). A fejlődés következő szakasza az intimitás fázisa, melynek során az egyén képessé válik arra, hogy kidolgozott identitását megossza másokkal és így intim kapcsolatban elköteleződjön, vagy ellenkező esetben az izoláció, a társas elszigetelődés vár rá. A következő szakasz a generativitás vagy stagnálás fázis, az érett (40-60 év közötti) felnőttkorhoz köthető és a sikeres öregedés szempontjából kritikus életszakasznak tekinthető. Ebben a szakaszban az egyén az idősödés első jeleit érzi magán, de egyúttal ekkor van alkotóképessége és pályája csúcán is, és kellő energiát érez még magában a váltásra, változásra. Az Erikson általa használt generativitás-fogalom arra utal, hogy az egyénben felébred a vágy az alkotásra, tapasztalatainak átadására, utódok (gyermek és szakmai utód) létrehozására és nevelésére. Az identitásfejlődés szempontjából a szakasz kedvezőtlen kimenete a stagnálás: az egyén beletörődik helyzetébe, változni nem akar, sőt szubjektíven éli meg korlátozottságát, úgy érzi nincs lehetősége változtatásra. Az emberi élet szakaszainak utolsó állomása (60-80 év) a korábbi életszakaszok gyümölcseként megtapasztalt teljesség az éninTEGRITÁS megélése. Az énbizonyosság alakul ki arról, hogy képes rendet teremteni és értelmet létrehozni a világ dolgaiban. Az, aki teljesítette a megelőző hét szakasz feladatait, az elfogadja saját életének egyszerűségét, és elfogadja a számára fontos emberek tulajdonságait, az élet iránt elfogulatlan és erősen elkötelezett. Az Erikson által megfogalmazott öregkori bölcsesség tudást, érett ítéletalkotást és átfogó megértést feltételez.

Nyeresség-veszteség dinamikája a fejlődésben

Hasonlóan Erikson identitásfejlődés megközelítéséhez Baltes (1987) élettartam (life-span development) elmélete is az egyéni fejlődés lehetőségét hangsúlyozza és a fejlődést egy élet-hosszú tartó folyamatnak tartja. A fejlődésben egyaránt jelen vannak folytonos és innovatív változások, amelyek a nyeresség (növekedés) és hanyatlás (csökkenés) dinamikájában születnek meg. Az embert nyílt rendszernek tartja, a fejlődést kontextuális beágyazottságúnak tekinti, és az egyénben rejlő plaszticitásnak köszönhetően képesnek tartja az egész életen átívelő változásra és fejlődésre, és az adaptációra. Az élettartam elmélet a személyiség bio-

pszicho-szociális megközelítéséhez áll közel, azaz az egyéni adaptivitásra irányuló fejlődésnek háttérben egyszerre feltételez genetikai, öröklött, valamint és tapasztalatokra, viselkedésre épülő valamint kontextuális tényezőket, amelyek közös eredményeként kap értelmet az egyén pszichoszociális jólléte, azaz a sikeres öregedése. (Baltes, 1987)

4. táblázat. Az egész életen át tartó fejlődés elméletének pszichológiai összefoglalása

Alapelvek	Jelentésük
1. Az egész életen át tartó fejlődés	Az ontogenetikus fejlődés az egész élet során zajló folyamat. Egyetlen életszakasz sem felsőbbrendű a fejlődés természetének szabályozásában a fejlődés folyamán és az élet minden szakaszában kumulatív és nem kumulatív (innovatív) folyamatok is működnek.
2. Többirányúság	Jelentős mértékű különbség van a fejlődésben részt vevő változások irányában. A változás iránya a viselkedés kategóriájától függően változik. Továbbá, ugyanazon fejlődési szakaszban egyes viselkedési rendszerek működési szintjük tekintetében fejlődnek, míg mások kimutathatóan hanyatlanak a működés szintjén.
3. A fejlődés, mint a nyereség és veszteség dinamikája	A fejlődés folyamata nem egyszerű mozgás a jobb hatékonyság felé, mint például a növény növekedése. Ehelyett az élet folyamán a fejlődés mindig a nyereség (növekedés) és a veszteség (hanyatlás) együtteséből tevődik össze.
4. Plaszticitás és heterogenitás	A pszichológiai fejlődésben nagymértékű individuális plaszticitás (egyénen belül történő változás) és interindividuális heterogenitás van. A fejlődéslelektan legfontosabb feladata a plaszticitás kiterjedtségének korlátjainak és az egyéni különbségek forrásainak kutatása.
5. Történelmi bevésődés	Az ontogenetikus (korhoz kötött) fejlődési folyamatokat hogy befolyásolják a különböző, egy adott történelmi korban fennálló szociokulturális körülmények, és ezek hogyan változnak a történelem előrehaladtával.
6. Kontextualizmus, mint paradigma	Az individuális fejlődés bármely lefolyása megérthető, három, a fejlődésre ható rendszerek közötti interakció (dialektika) kimeneteleként. Ez a három rendszer az életkori, a történelmi és a nem normatív rendszer. Ezeknek a rendszereknek a működése a kontextualizmushoz kapcsolódó metateoretikus alapelvek fogalmaival jellemezhető.

Forrás: Baltes, 1987 nyomán in Czigler, 2000., 138.p.

A sikeres idősödés

Az élethosszig tartó fejlődés lehetőségének gondolata felerősítette a sikeres idősödés háttérben álló tényezők feltárása iránti érdeklődést. Rowe és Kahn (1987) az idősök közötti különbségek azonosítására fordította a figyelmét szembe fordulva azzal az általánosítással, amely a hanyatlást az öregedés természetes velejárójának tekinti. Megközelítésük szerint az öregedés jellege bizonyos fokig genetikai faktoroknak köszönhető, de nagyszámban vannak benne olyan tényezők is, amelyeket az életstílus választások és viselkedéses faktorok határoznak meg. Tehát az öregedés jellegzetességei bizonyos mértékben az egyén kontrollja alatt állnak. (SCHAEI és WILLIS, 2011)

A sikeres öregedést meghatározó legfőbb tényezők: a betegségekkel és betegségekkel kapcsolatos képességsökkenés alacsony valószínűsége, magas kognitív és fizikai teljesítőképesség, valamint az élet iránti erős elkötelezettség. Mindegyik összetevő viszonylagos, és a kapcsolatuk bizonyos mértékben hierarchikus. A sikeres öregedés több mint a betegségek hiánya, és több mint a funkcionális képességek fenntartása. Természetesen mindkettő fontos összetevő, de a sikeres öregedés lényegét az élet iránti elköteleződés jelenti. Az élet iránti aktív elköteleződés elsősorban a társas kapcsolatokban és produktív tevékenységekben nyilvánul meg. A társas kapcsolatok tényleges kapcsolatokat és tranzakciókat, információcserét, érzelmi támogatást, és segítségnyújtást feltételez. Egy tevékenység akkor produktív, ha társadalmi értéket hoz létre, függetlenül attól, hogy kap-e érte ellenszolgáltatást a személy vagy sem.

A sikeres öregedés multidimenzionális jellegét megerősítik sőt kiegészítik azok az újabb kutatások is, amelyek a demográfiai mutatók, az iskolázottság, a pszichológiai támogatottság mértéke, a spiritualitás, valamint a táplálkozási szokások alapján találtak jelentős eltéréseket az idősök között. (MCLAUGHLIN, et al, 2010; NG et al, 2009, SCHAEI, 2011)

Harmonikus öregedés

Az öregedés megközelítések között a legújabb a harmonikus öregedés elmélet. Ez kritikával illeti a sikeres öregedés koncepciót kifogásolva annak általánosító jellegét, valamint azt, hogy a sikeres öregedést egyenlővé teszi az egészség megtartásával. Ennek értelmében, ha az egészségben kedvezőtlen változás áll be, akkor a sikeres öregedésre az egyénnek nincs lehetősége.

A harmonikus öregedés gondolata a keleti filozófiában gyökerezik, és az egyensúlyra koncentrál: a test és lélek integritása, kiegyensúlyozott családi és társas kapcsolatok, kritikus szemlélet fenntartása, a kiegyensúlyozott kilátások, amelyek lehetőségeket és kihívásokat jelentenek az idős ember számára. A koncepció által lehetővé válik az öregedéshez való viszony individuális megfogalmazása, illetve a kulturális különbségek megértése illetve magyarázata is.

A harmóniával hangsúlyozzák a különböző életterületek dinamikus egyensúlyának megtartását, ami magában foglalja a folytonosság és a változás téri és idői dimenzióit, az egészséges megközelítést, a holisztikus világlátást. A harmóniát tulajdonképpen az teremti meg, hogy az időződő személy folytonosan megéli az egyensúlyt az előnyök és hátrányok, változás és állandóság, hiány és bőség között. A harmonikus öregedés tehát egyaránt értékesnek tartja a spirituális jóllétet, a fizikai, társas dimenziókat, és erre alapozva megállapítja, hogy az emberek akkor is „jól” öregedhetnek, ha fizikai hanyatláson esnek át. (LIANG és LUO, 2012)

Énintegritás megőrzése

Az eddigi megközelítések az időskori változást a kiteljesedés felé építkező fejlődésként kezelik. Ugyanakkor továbbra is léteznek olyan elméleti és gyakorlati megközelítések, amelyek szerint az időskori változások számos területen veszteségeket vonnak maguk után, bár hangsúlyozzák, hogy ezek nem jelentik az idős emberek teljes hanyatlását.

A szervezet funkcionális tartalékainak megfogyatkozásából egészséggel kapcsolatos problémák származhatnak, és ezek tovább fokozódhatnak krónikus megbetegedések hatására. A kognitív képességek hanyatlására elsősorban laboratóriumi körülmények között találtak bizonyítékokat, a hétköznapi életben ugyanakkor a veszteségekkel szemben fellépő kompenzációs mechanizmusok (felhalmozott élettapasztalat, szakértelem, figyelemkoncentráció stb.) úgy tűnik, csökkentik a veszteségek tényleges megélésének mértékét, és lehetővé teszik az egyén problémamegoldási folyamatainak kivitelezhetőségét. Az időskorral együttjáró jellegzetes veszteség a társas kapcsolatok beszűkülése is, amely erős kockázatot jelent a pszichés zavarok megjelenésére. A cselekvési és fejlődési lehetőségek elvesztése az időben való korlátozottság megélését eredményezheti. Mindezek, az időződő ént érő, hatások a veszteségélmények fokozódását sugallják, ennek ellenére az idősek erős stabilitással és rezilienciával jellemezhetők, amely arra enged következtetni, hogy az idősödés sajátos fejlődési fázisnak tekinthető, amelyben egyidejűleg vannak jelen deficitek, és az énintegritás megőrzését szolgáló, megküzdést és alkalmazkodást elősegítő kognitív és emocionális folyamatok. (TIRINGER és KASZÁS, 2013)

Az énintegritás tulajdonképpen azonossá tehető a sikeres vagy harmonikus öregedés fogalmával, valamint kiteljesedett formájában, de visszaköszön benne az eriksoni fejlődési koncepció is.

AZ IDŐSÖDÉS KEDVEZŐTLEN HATÁSAINAK ELIMINÁLÁSA

Kompenzáció- szelektív optimalizáció

A sikeres öregedés, és ezen belül elsősorban az időskori bölcsesség kialakulásának háttérben álló kognitív folyamatok megértésének fokozódó igénye hívta életre a kompenzáció és szelektív optimalizáció (SOC) koncepciót, amely elméleti keretet ad az öregedés folyamatához való pszichológiai adaptáció megértéséhez. (BALTES és BALTES, 1990)

A sikeres öregedés feltétele, hogy az egyén sikeresen alkalmazza a szelekció, optimalizáció és kompenzáció stratégiáit, melyek mintázatai az egyéni élettapasztalatok, motiváció, életvitel, készségek függvényében változatosak lehetnek. A modell az idősebb emberek adaptív működésére valamint a biológiai, mentális és szociális veszteségekre adott válaszokra fókuszál. A SOC három stratégiát vonultat fel, melyek közül az első, a kiválasztás. (1) A kiválasztás azt jelenti, hogy a személy aktívan csökkenti azoknak a területeknek a számát, ahol teljesítményét a korábbi szinten fenn szeretné tartani, azaz az élet számára fontosabb területeire koncentrál. A kiválasztási folyamat alapulhat választásra, vagy személyes veszteségélményre. A választáson alapuló szelekció esetén az egyénnek megvan az a lehetősége, hogy a rendelkezésére álló lehetőségek közül a kedvére valót válassza, ezzel szemben a veszteségen alapuló szelekció akkor jelenik meg, amikor a személy már megtapasztalt egy erőforrásaiban bekövetkező veszteséget, hiányt, amely hátráltatja a teljesítményét. Ilyenkor vagy szűkíti a céljait vagy újra konstruálja a célhierarchiáját. (2) Az optimalizáló stratégiákkal arra törekszik az egyén, hogy azokat a képességeit erősítse, vagy azokon a területeken növelje az ismereteit, amelyekkel el tudja érni a kiválasztott célokat. (3) A harmadik SOC stratégia a kompenzáció, amely arra vonatkozik, ahogyan megpróbálja az illető kompenzálni veszteségeit, hogy az ne legyen háttással az egészségére és a szubjektív jól-létére. Ez jelenthet külső vagy technikai segítséget, amellyel fenn tudja tartani teljesítményének kívánt szintjét, ha a korábbi stratégiák már nem megfelelőek vagy nem kielégítőek a célok eléréséhez.

A folyamat eredményeképpen adott a sikeres öregedés lehetősége, még a mechanikában bekövetkező kapacitásvesztések ellenére is. A pszichológiai kontroll, amely az optimalizáció, a szelekció és a kompenzáció segítségével valósul meg, univerzális feltételnek tekinthető. A kimenetel nagy egyéni változékonyságot mutat, amelyet egyéni és társadalmi jellemzők erősen befolyásolnak. A szelekció szerint tehát ha hanyatlás következne be valamely korábban fontos életterületen, ez nem feltétlenül vezet az életterületek illetve életcélok végérvényes és kedvezőtlen megváltozásához. A szelekció lehetővé teszi a megelégedettség és a kontroll szubjektív átélését, és ezen keresztül az egyéni mintázatok megjelenését. Az optimalizáció szerint az egyén képes néhány területen magas teljesítményt nyújtani azáltal, hogy olyan tevékenységek irányába köteleződik el, amelyekről feltételezi, hogy minőségi és mennyiségi növekedéséhez, fejlődéséhez hozzájárulnak. A kompenzáció ténylegesen akkor jelenik meg, ha egy specifikus kapacitás elveszik, vagy mértéke a megfelelő működéshez szükséges szint alá csökken. Akkor kerül igazán előtérbe, ha az egyénnek olyan feladatokkal kell megbirkóznia,

amelyek teljesítéséhez jelenlegi kapacitása nem elegendő. Nemcsak a magas mentális és fizikai követelmények, hanem a betegségek is szükségessé tehetik a kompenzáció megjelenését. A három folyamat együttesen járul hozzá az idősödés sikeréhez, de a folyamatok kivitelezésében meghatározó szerepet játszik a szelf rugalmassága illetve ellenállóképessége is. (BALTES és BALTES, 1990)

Élet-komplexitás

Schaie (1994) hangsúlyozza az intellektuális képességek változásának, az öregedés sikerének szociokulturális befolyásoltságát is. A nevéhez fűződő Seattle-i Longitudinális Vizsgálat az idősödés intellektuális változásaink feltárása (következtetési képességek, tér, számosság, szófluencia, szó megtartás-ismétlés, térbeli orientáció, induktív logika, számolási képességek, perceptuális sebesség stb.) mellett az az élet-komplexitás számos változóját (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) is vizsgálta mintegy 5000 személy nyomon követésén keresztül.

Eredményeik megerősítették, hogy nincs egységes mintázata az időskori kognitív-változásoknak. Nem volt pszichometriailag kimutatható szignifikáns és releváns képességromlás az általános kognitív állapotban egészen 60 éves korig. Sőt a generációs vizsgálatok szerint a generációk közötti különbségek erőteljesebbek, azaz egy adott időpontban született személyek szocializációja során alakulnak ki. Az ilyen generációs különbségekért elsősorban az oktatási rendszert, az oktatásügyi programok sajátosságait lehet felelőssé tenni. Továbbá felhívták a figyelmet arra, hogy az egyéni képességek egyedi változatait leginkább több különböző marker együttes alkalmazásával érhetjük tetten. Más szerzők is olyan eredményekről számolnak be, melyek szerint bizonyos mentális, szociális és fizikai aktivitások enyhítik a kognitív képességek romlását (BOSMA et al, 2002. és ARBUKLE et al, 1986 in FÜLÖP, 2013.). Sőt Gibbin és munkatársai (1980 in SCHAIE és WILLIS, 2011) azt találták, hogy ha a személy élettörténetében társadalmilag kedvező feltételek, mint jó képzettség, a pénzhez való hozzájutás lehetősége, jelennek meg kisebb mértékű a kognitív képességek hanyatlása. Egy további kedvező hatásnak bizonyul, ha erős kognitív aktivitást mutató személlyel köti össze az egyén az életét. (SCHAIE és WILLIS, 2011)

A longitudinális vizsgálatok szerint a kognitív képességek hanyatlásával szemben bizonyos életkörülmények preventív hatást gyakorolnak. Schaie (1994) ezeket a fontos élettörténeti jellemzőket vizsgálta és rendszerezte felhívva a figyelmet a sikeres öregedést jelentősen befolyásoló tényezőkre.

5. táblázat. Preventív tényezők az idősödés kedvezőtlen hatásaival szemben

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

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

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

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

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

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

7. *Az egyéni életúttal való elégedettség.*

Forrás: Schaie, 1994, 310.p.

ÉLETKOR ÉS MUNKATELJESÍTMÉNY

A munkaerőpiacon megjelenő életkori sztereotípiák az idősödő munkavállalók hátrányos megkülönböztetését eredményezik, ugyanakkor számos kutatás bizonyítja, hogy az idősek között egyéni különbségek jóval kifejezettebben a csoportok közötti különbségeknél. Az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseinek vizsgálata objektív alapokra 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.

A munkateljesítmény idős korban

Warr (2000) 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 eredményei élesen ellentétben állnak a laboratóriumi körülmények között született, elsősorban a kognitív működés romlását mutató eredményekkel. Ez adódhat abból a lényeges különbségből, ami a laboratóriumi helyzet és a munkavégzés között fennáll, ti. a munkavégzés hatékonyságát a kognitív működés mellett erőteljesen befolyásolják a motivációs, és társas interperszonális tényezők is. Továbbá kísérletet tesz egy négy-tényezős modell felállítására, amely alapján a munkakörök az életkori sajátosságok figyelembevételével kategorizálhatók, és ez alapján meghatározhatóvá válik, hogy mely munkakörök betöltése ajánlható az idősebb munkavállalók számára. A modell az idősödő munkavállalók fizikai, kognitív, esetenként emocionális sajátosságait is integrálja.

6.táblázat. A munkahelyi tevékenység és az életkor változásával várható teljesítmény összefüggései

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

Forrás: Warr, 1993b in Czigler, 2000, 176.p.

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

Warr ezen két faktor figyelembevételével osztályozza a munkatevékenységeket:

„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 társas készségek, a szociális tudás elsajátítása, vagy az egymásra épülő tapasztalatok. Ez a kategóriához rendelhető tevékenységek az életkor és a munkateljesítmény pozitív kapcsolatára utalnak: viszonylag stabil munkakörnyezet és feladatok, ahol a tudás és készségek folyamatosan fejleszthetők.

„B” típusú tevékenység. Olyan munkakörök tartoznak ide, ahol a tevékenységek viszonylag egyszerűek, rutinszerűek. Itt csak korlátozott számú készségre van szükség, vagy olyan készségekre, amelyek erősen begyakorlottak, és így a viselkedés tulajdonképpen automatikus. Ilyen körülmények között nem várnak eltérést a fiatalabbak és az idősebb teljesítménye között.

„C” típusú tevékenység. Ezek olyan tevékenységek, melyekben az idősebb embereknek fokozódó nehézségei lehetnek az információfeldolgozás, vagy a fizikai képességek hanyatlása miatt. Mindazonáltal az általános teljesítmény nem romlik, mivel az emberek képesek kompenzálni hiányosságaikat a tapasztalataik révén.

„D” típusú tevékenység. Olyan tevékenységek tartoznak ide, melyek folyamatos és gyors információfeldolgozást, vagy megerőltető fizikai aktivitást igényelnek. Az alapvető képességeik ugyan megvannak a feladat teljesítéséhez az idősebbeknek, de a feladat végrehajtásához ez nem elegendő. Leginkább olyan munkakörökre jellemző, ahol gyors változások vannak, és a korábbi tudás és képességek könnyen elavulttá válnak.

A fentiek szerint az idősebb dolgozók jobb teljesítményt nyújthatnak olyan munkakörökben, ahol a tevékenység tapasztalatra, összefüggések meglátására illetve elemzésére vagy a problémahelyzetek megoldására irányul.

Giniger és munkatársai (1983) könnyűiparban végzett vizsgálata az életkor és a tapasztalat változóit vetette össze a teljesítménnyel, a hiánnyal, a balesetességgel és a munkahelyváltással. Az általuk vizsgált munkakörök esetén figyelembe vették a gyorsaságot illetve a szaktudást, és 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 - pl. a felhalmozódott munkatapasztalat - segíti az idősebbeket abban, hogy az általuk ellátott munkakörben megfelelő teljesítményt nyújtsanak. Az idősebbek esetén laboratóriumi körülmények között feltárt hanyatlás tehát nem jelenik meg közvetlenül a munkateljesítményben.

Waldman és Avolio (1986) felhívták a figyelmet arra, hogy az életkor és a munkateljesítmény összefüggése kapcsán lehetnek bizonyos módosító tényezők. Ilyenek találtak például a teljesítményértékelés módját. Amikor az alkalmazottakat a termelékenység objektív indexein értékeli, az idősebb dolgozók szignifikánsan felülmúlják a fiatalabb dolgozókat. Azonban, amikor az idősebb dolgozókat a felettesek globális értékelő skálákkal értékeli, 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.

Morrow és munkatársai (1992) a hozzáértést, mint módosító tényezőt vizsgálták pilóták teljesítményében. Azzal a feltételezéssel éltek, hogy a szakértelem elsősorban olyan feladatok esetén csökkenti az életkori különbségeket, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a navigációhoz. A pilóták a vizsgálat során a légiforgalom-irányításban tipikus (pl. parancs a repülőgép irányának, pozíciójának, sebességének megváltoztatására) illetve irreleváns üzeneteket kaptak, amit meg kellett ismételnük. Az idősebbek és a fiatalabb pilóták között nem volt kimutatható eltérés a tipikus utasítások megismétlése során, ugyanakkor a kevésbé releváns feladatok esetén az idősebbek gyengébben teljesítettek. A kísérlet eredményei alapján általánosságban is megállapítható, hogy a szakértelem meghatározott feltételek mellett képes kompenzálni az életkori hanyatlást.

Az idősebb munkavállalók teljesítményének feltárása érdekében Ng és Feldman (2008) egy kiterjesztett meta-analízissel a munkateljesítmény tíz dimenzióját - szorosan vett feladat-teljesítmény (core task performance), kreativitás, képzési programokban nyújtott teljesítmény, „organizational citizenship behavior” (OCB, önkéntes szervezeti hozzájárulás), biztonság-teljesítmény (safety performance), kontraproduktív viselkedés (counterproductive behavior), munkahelyi agresszió, szerhasználat (alkohol, drog stb.), késedelmes teljesítés, és hiányzás - elemezték. Eredményeik szerint az életkor többnyire függetlennek bizonyult a szorosan vett feladat-teljesítménytől, a kreativitástól és a képzési programokban nyújtott teljesítménytől, míg erősebb kapcsolatot mutatott a másik hét teljesítménydimenzióval. Az OCB és a biztonság-teljesítmény szignifikáns pozitív kapcsolatban, ezzel ellentétben az általános kontraproduktív viselkedés és specifikus kontraproduktív viselkedések (agresszió, szerhasználat, késedelmes teljesítés, hiányzás) szignifikáns negatív kapcsolatban van az életkorral. Összességében tehát az idősebb munkavállalók jó polgárok, sokkal inkább tudják kontrollálni az érzelmeiket a munkahelyen, és kevésbé hajlamosak kontraproduktív viselkedésekre.

Tényezők a munkateljesítmény megőrzésében

A jártasság

Schooler, Caplan és Oates (1998 in HEDGE et al, 2006) szerint akár több lényeges szempont is szerepet játszhat az idősebbek munkateljesítményének megtartásával kapcsolatban tapasztaltakban: (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 motiváltabbak és elégedettebbek a munkájukkal, ezért akár több erőfeszítést is tesznek.

Park és Gutchess (2000) véleménye szerint az idősebbek gyakran olyan munkakörökben dolgoznak, amelyben jelentős jártassággal rendelkeznek, és tekintélyes gyakorlati tapasztalatuk van a munkafeladattal kapcsolatban. Éppen ez teszi lehetővé a megfelelő teljesítményt, még akkor is, ha már több kognitív funkciójuk is romlásnak indult. Az idősebbek tehát komplex ismeretstruktúrájuk (pl. szakértelem) révén képesek kompenzálni a hiányosságaikat. Továbbá a korábban bemutatott Giniger és munkatársai (1983) által végzett vizsgálat is az előzetes tapasztalatok kedvező, munkateljesítményt befolyásoló szerepét igazolta.

Több faktor modell

Robson és munkatársai (2006) szintén munkahelyi környezetben végzett kutatásokkal a sikeres munkavállalói öregedés tényezőit azonosították, és öt faktort különítettek el: (1) alkalmazkodás és egészség, (2) pozitív társas kapcsolatok, (3) szakmai fejlődés, (4) személyes biztonság, (5) egyéni célok fenntartása. Eredményeik arra is rávilágítottak, hogy a középső és a késői karrierszakaszok között folyamatos az átmenet, tehát nincs ugrásszerű változás, és felhívták a figyelmet az idősödő munkavállalók továbbképzésének és fejlesztésének a szükségességére, mert bizonyíthatóan ez a korosztály is törekszik még céljaink elérése, szakmai tudásuk és felkészültségük sikeresen fejleszthető.

Asszimilatív-akkomodatív stratégiák

A munkavállalók életkorának növekedésével változhatnak igényeik, értékeik, sőt képességeik is, esetleg egészségügyi problémáik jelentkezhetnek, és mindegyikük másképp éli meg ezeket az életkorral együttjáró változásokat. 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, vagy új sorrendbe állítását. A munkavállalótól általában azt várjuk, hogy minél idősebb, annál inkább akkomodatív megküzdéssel él, mivel az asszimilatív egyre veszít a hatékonyságából

egyéni, társas vagy környezeti tényezők miatt. Ezt a megközelítést azok a kutatási eredmények is alátámasztják, amelyek szerint a személyes veszteségeket könnyebb átvészelni a saját törekvések leértékelésével, mert ez egyúttal nagyobb kontroll-érzetet is ad az illetőknek. Az akkomodatív spirált az a további következmény is gerjeszti, hogy az ilyen stratégiát követők kevesebbet fordítanak képzésekre, inkább az addigi teljesítményüket igyekeznek fenntartani ahelyett, hogy új ismereteket sajátítanak el. (ROBSON et al, 2006, 156.p.)

Tehát az idősödő munkavállalók munkateljesítményének sikeres megőrzésében az asszimilatív és akkomodatív stratégiák együttes alkalmazása tűnik hatékonynak.

KÖVETKEZTETÉSEK

Összegző tanulmányunk abból az ellentmondásból indult ki, hogy az idősekről való vélekedések és az idősödő munkavállalók tényleges munkateljesítménye nincs összhangban, mégis a sztereotípiák hatással vannak az idősebbek elhelyezkedési és munkahely-megtartási esélyeire.

Az idősődéssel együttjáró neurobiológiai, kognitív, és személyiségbeli változások nem hozhatók közvetlenül összefüggésbe a hanyatlással, a teljesítménycsökkenéssel, sőt ezek a változási folyamatok erőteljes egyéni különbségeket is mutatnak, lényegében a nyereség és veszteség dinamikájában ragadhatók meg.

Az öregedés folyamatához való pszichológiai adaptáció létezését, ami egyben a sikeres öregedés alapja is, sikerült munkahelyi körülmények között bizonyítani. A munkateljesítmény megőrzésében mindemellett számos további tényező is szerepet játszik, de a vizsgálatok eredményei azt valószínűsítik, hogy az idősebbek teljesítményére vonatkozó kedvezőtlen vélekedések inkább köszönhetők az életkori sztereotípiáknak, mint a tényleges egyéni teljesítménynek.

Ezek ismeretében hangsúlyozni kell egy olyan szervezeti humán eszköztár szükségességét, amely csökkenti az egyéni elfogultság megjelenését, sőt objektív alapokra helyezi a munkavállaló munkaalkalmasságának illetve teljesítményének megítélését. Továbbá a szükséges változásokat elsősorban a tudáson, információon, az összefüggések megismerésén, a felelősség felismerésén illetve a személyes megtapasztaláson alapuló szemléletformálás hozhatja.

Felhasznált irodalom

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (2009): Resolution on Ageism. <http://www.apa.org/pi/aging/ageism.html> Letöltés dátuma: 2009. 05. 04.

BALTES, M.M., HONN, S., BARTON, E.M. (1983): On the social ecology of dependence and independence in elderly nurse home residents: a replication and extension. *Journal of Gerontology*, 38(5), 556–64.

- BALTES, P. B. (1987): Theoretical Propositions of Life-Span Developmental Psychology: On the Dynamics Between Growth and Decline. *Developmental Psychology*, Vol. 2.1, No. 5, 611-626
- BALTES, P. B.; BALTES, M. M. (1990): Psychological perspectives on successful aging: The model of selective organization with compensation. In: Baltes, P. B., Baltes, M. M. (eds). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge University Press, New York, 1-34.
- BALTES, P. B., SMITH, J., STAUDINGER, U.M. (1992a): Wisdom and successful aging. In: Sonderegger, T. B. (vol. Ed.), Berman, J. J. (series Ed.). *Psychology and Aging: Nebraska Symposium on Motivation*, Vol. 39 in series: *Current theory and research in motivation*. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 123- 168
- BALTES, P.B., SMITH, J., STAUDINGER, U.M. (1992b): Bölcsesség és sikeres öregedés. In: Czigler, I. (szerk.): *Túl a fiatalságon – Megismerési folyamatok időskorban*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 137-169.
- BREWER, M. B., DULL, V., LUI, L. (1981): Perceptions of the elderly: Stereotypes as prototypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 41(4), 656-670
- BUTLER, R. N. (1969): Age-ism: another form of bigotry. *Gerontologist*. 9, 243-246
- BUTLER, R. (1995): Ageism. In G. Maddox (szerk.), *The Encyclopedia of Aging* (2nd ed.). New York: Springer Publishing Co., 38-39
- MCCRAE R.R., COSTA P.T.(1994): The stability of personality: Observation and evaluations. *Current Directions in Psychological Science*, 3:173–175.
- CZIGLER István (2000): Megismerési folyamatok változása felnőttkorban. In: Czigler István (szerk.) *Túl a fiatalságon. Megismerési folyamatok időskorban*. Budapest: Akadémiai Kiadó. 11–130.
- DAXKOBLE, M. (2005). Az idősödő munkaerőről alkotott sztereotípiák a magyar munkaerőpiacon. *Magyar Pszichológiai Szemle* LX 1. 91-109.
- ENGLÄNDER Tibor (2004): NKFP 5/0071/2002 Technikai beszámoló. MTA Pszichológiai Kutatóintézet, Budapest
- ERIKSON, E. H. (1968): *Identity, youth and crisis*. W. W. Norton Company, New York.
- FARKAS É., ENGLÄNDER T. (2008): A jártasság, az emóció és az öregedés hatása a döntéshozatal előkészítő kérdézősködésre. *Pszichológia*, 28, 3, 245-266.
- FÜLÖP Erzsébet Mária (2013): *Az időskorúak nyelvhasználatát és idegennyelv-tanulását befolyásoló tényezők*. Doktori (PhD) értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Nyelvtudományi Doktori Iskola
- GINIGER, S., DISPENZIEN, A., EISENBERG, J. (1983): Age, Experience, and Performance on Speed and Skill Jobs in an Applied Setting. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No 3, 469-475
- KÁLLAI János, BENDE István, KARÁDI Kázmér, RACSMÁNY Mihály (2008): *Bevezetés a neuropszichológiába*. Medicina Könyvkiadó, Budapest
- KESTER J. D., BENJAMIN, A. S., CASTEL, A. D., CRAIK, F. I. M. (2002): Memory in Elderly People. In: Baddeley, A. D.; Kopelman, M. D., Wilson, B. ed. *The handbook of memory disorders*. John Wiley & Sons, Ltd. 543-568.
- KVELL Krisztián, PONGRÁCZ Judit, SZÉKELY Miklós, BALASKÓ Márta, PÉTERVÁRI Erika, BAKÓ Gyula (2011): *A Gerontológia Molekuláris és Klinikai Alapjai*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
- LIANG, J.; LUO, B. (2012): Toward a discourse shift in social gerontology: From successful aging to harmonious aging. *Journal of Aging Studies*, 26(3):327–334

- MCLAUGHLIN, S. J.; CONNELL, C. M.; HEERINGA, S.G.; LI, L. W.; ROBERTS, J. S. (2010): Successful Aging in the United States: Prevalence Estimates From a National Sample of Older Adults. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences, Social Sciences*. 65B(2): 216–226.
- 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.
- NG TP, BROEKMAN BF, NITI M, GWEE X, KUA EH. (2009): Determinants of successful aging using a multidimensional definition among Chinese elderly in Singapore. *The American Journal of Geriatric Psychology*. 17(5):407-16.
- NG, T. W. H., FELDAMAN. D.C. (2008): The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 2, 392–423
- PALMORE, E. (1999): *Ageism: Negative and positive* (2nd ed.). New York: Springer
- ROBERTS, B. W., MROCZEK, D. (2008). Personality Trait Change in Adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31–35.
- ROBERTS, B. W. ; VIECHTBAUER , W. (2006): Patterns of Mean-Level Change in Personality Traits Across the Life Course: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 2/2006.
- ROBERTS B.W., WOOD D. (2006): Personality development in the context of the Neo-Socioanalytic Model of personality. In: Mroczek D, Little T, editors. *Handbook of personality development*. Mahwah, NJ: Erlbaum; 11–39.
- ROBSON, S. M., HANSSON, R. O., BOOTH, M. (2006): Successful Aging: Criteria for Aging Well in the Workplace. *Journal of Career Development*. Vol. 33, No. 2, 156-177
- ROSEN, B., JERDEE, T. H. (1976A): The Influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, 428-432
- ROSEN, B., JERDEE, T. H. (1976b): The Nature of Job-Related Age Stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, No. 2, 180-183
- ROWE, J. W., KAHN, R. L. (1987): Human aging: Usual and successful. *Science*, 237,143-149.
- SCHAIE, W. K. (1994): The Course of Adult Intellectual Development. *American Psychologist*, 49, 304-313
- SCHAIE, K. W. WILLIS, S. L. (2011): *Handbook of the Psychology of Aging*, Seventh Edition. Elsevier
- SEMSEI Imre (2014): Gerontológia. Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010_0020_gerontologia_magyar/index.html Letöltés dátuma: 2015. 10. 16.
- SNAPE, E., REDMAN, T. (2003): Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, Vol. 13 No 1, 78-89
- SLOTTERBACK, C. S., SAARNIO, D. A. (1996): Attitudes toward older adults reported by young adults: Variation based on attitudinal task and attribute categories. *Psychology and Aging*, Vol. 11(4) 563-571
- SZÁSZVÁRI Karina (2011): Az időszedő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák. PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Pécs

TIRINGER István, KASZÁS Beáta (2013): Az időskor pszichológiai jellemzői. In: Kiss Enikő Csilla, Sz. Makó Hajnalka (szerk.) Mentálhigiéne és segítő hivatás. Pro Pannónia Kiadó Alapítvány

WALDMAN, D. A., AVOLIO, B. J. (1986): A Meta-Analysis of Age Differences in Job Performance. Journal of Applied Psychology Vol. 71, No. 1, 33-38

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

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

WOOLF, L. M. (1998): Ageism: An Introduction. <http://www.webster.edu/~woolfm/ageism.html>.
Letöltés dátuma: 2009. 05. 24.