POZIOM AKCEPTACJI WARTOŚCI WITALNYCH I ESTETYCZNYCH A STEREOTYPOWE MYŚLENIE O STARSZYCH PRACOWNIKACH STUDENTÓW KIERUNKÓW EKONOMIA I ZARZĄDZANIE

DOI: 10.33141/po.2019.12.07

Paweł Szwiec

Wprowadzenie

Zwielu przeprowadzonych badań wynika, że wśród członków organizacji, w tym ich decydentów, funkcjonuje specyficzny sposób postrzegania starszych pracowników. Nierzadko przypisuje się im bowiem, z uwagi na wiek, szereg cech, których w rzeczywistości nie posiadają. Najczęściej są to negatywne właściwości (Kite i in., 2005). Niemniej nie brak wśród nich również pozytywnych cech. Na przykład starsi pracownicy postrzegani są jako bardziej lojalni względem organizacji (Posthuma, Campion, 2009, s. 160). Czy te negatywne poglądy na temat starszych pracowników, określane w literaturze pojęciem stereotypów, rzeczywiście zasługują na to miano? Czy obraz w nich zawarty nie jest zgodny z rzeczywistością? Takie pytania stawiali autorzy metaanalizy (Ng, Feldman, 2012, s. 826), na potrzeby której zidentyfikowali sześć stereotypów dotyczących starszych pracowników opisywanych w lite-

raturze przedmiotu. Zgodnie z nimi, starsi pracownicy są w porównaniu do młodszych:

- mniej zmotywowani do pracy,
- mniej skłonni do uczestniczenia w szkoleniach,
- mniej gotowi do zmian,
- mniej gotowi do przejawiania zaufania,
- mniej zdrowi,
- bardziej narażeni na odczuwanie konfliktu praca – dom.

Przeprowadzona metaanaliza (Ng, Feldman, 2012, s. 840–841) ujawniła kilka prawidłowości. Po pierwsze, wiek jest dodatnio skorelowany z motywacją do pracy. Po drugie, wiek pozostaje w negatywnej relacji z gotowością osoby do uczestniczenia w szkoleniach. Po trzecie, wiek jest pozytywnie skorelowany z gotowością do przejawiania zachowań zorientowanych na zmiany. Po czwarte, wiek pozostaje w pozytywnym związku ze skłonnością do przejawiania zaufania w organizacji. Po

piąte, wiek nie jest skorelowany ze stopniem odczuwania różnych dolegliwości zdrowotnych. Po szóste, wiek negatywnie koreluje ze skalą odczuwania konfliktu praca – dom. Biorąc pod uwagę przedstawione wyniki, aż pięć z analizowanych poglądów na temat starszych pracowników zasługuje na miano stereotypów. Tylko jeden z nich odpowiadał wynikom badań empirycznych. Wskazują one bowiem na mniejszą gotowość starszych pracowników do uczestniczenia w praktykach rozwojowych. Można wyróżnić kilka przyczyn, dla których podjęto w niniejszym artykule tematykę stereotypów dotyczących starszych pracowników. Po pierwsze, wiele społeczeństw, szczególnie krajów rozwiniętych, starzeje się. Po drugie, utrzymanie wzrostu gospodarczego wymagać będzie od decydentów organizacji zatrudniania większej liczby starszych osób. Po trzecie, politycy podejmują coraz intensywniejsze próby podnoszenia wieku emerytalnego z uwagi na problemy z funkcjonowaniem systemów emerytalnych. Wskazane zjawiska spowodują, że prawdopodobnie wydłuży się okres aktywności zawodowej starszych osób. Niestety, ich funkcjonowanie na rynku pracy może być znacznie utrudnione wówczas, gdy obecni i przyszli decydenci organizacji będą kierowali się stereotypami obejmującymi negatywny obraz starszych pracowników.

Celem artykułu było określenie, czy istnieje relacja między poziomem akceptacji wartości witalnych i estetycznych studentów kierunków ekonomia i zarządzanie a stereotypowym postrzeganiem przez nich starszych pracowników, tj. osób w wieku 50 lat i więcej (Moczyłowska, Kowalewski, 2015, s. 72). Przyjęto założenie, że sposób, w jaki studenci kierunków ekonomicznych myślą o takich pracownikach, może determinować w przyszłości sytuację starszych osób na rynku pracy. W szczególności wówczas, gdy po ukończeniu studiów odgrywać będą rolę decydentów w organizacji, a w zakresie ich odpowiedzialności znajdzie się podejmowanie decyzji kadrowych. Uznano, że wśród zmiennych, które pozostają w relacji z negatywnym postrzeganiem starszych pracowników, znajdują się akceptowane wartości, w szczególności wartości witalne i estetyczne. Przeprowadzone na potrzeby tego artykułu badania empiryczne mają zarówno wartość teoretyczną, jak i praktyczną. Po pierwsze, nie udało się zidentyfikować badań dotyczących relacji przeprowadzonych w Polsce, między akceptowanymi wartościami, w tym witalnymi i estetycznymi, a postrzeganiem starszych pracowników. Przy czym samo zagadnienie stereotypowego myślenia o starszych pracownikach poruszano już w polskojęzycznej literaturze, a do autorów piszących na ten temat należą m.in.: Z. Mockało (2015), A. Richter-Kaźmierska czy K. Stankiewicz (2014). Po drugie, nie natrafiono na publikacje poświęcone postrzeganiu starszych pracowników, w których uwzględniono wartości osobiste. Po trzecie, dysponując wiedzą o czynnikach związanych z negatywnym postrzeganiem starszych pracowników, można wykorzystać ją na potrzeby skutecznej realizacji procesów personalnych.

Czynniki związane ze stereotypowym myśleniem o starszych pracownikach

Badania poświęcone stereotypowemu postrzeganiu starszych pracowników można zaliczyć do trzech podstawowych obszarów. W pierwszym podejmuje się próby zidentyfikowania stereotypów i stopnia ich podzielenia w różnych zbiorowościach. W drugim szuka się związków między skalą podzielenia przez osobę stereotypów a jej skłonnością do podejmowania praktyk dyskryminujących starszych pracowników. W trzecim podejmuje się wysiłek znalezienia czynników odpowiedzialnych za myślenie stereotypowe.

Związek między sposobem postrzegania starszych pracowników a zakresem akceptacji praktyk dyskryminujących takie osoby był przedmiotem wielu badań.

W.K.C. Chiu i współpracownicy (2011, s. 647–649) uwzględniali sposoby myślenia o starszych pracownikach aktualnych lub przyszłych decydentów organizacji. Pozyskiwali bowiem informacje od osób odpowiedzialnych za realizację różnych funkcji zarządzania, w szczególności procesów personalnych, oraz od studentów kierunków ekonomicznych. Pierwsza kategoria osób wypełniła kwestionariusz ankiety w badaniach przeprowadzonych w Hongkongu i Wielkiej Brytanii. Ich autorzy uwzględnili dwie zmienne, tj. akceptację stereotypów związanych z wiekiem dotyczących starszych pracowników oraz stosunek do praktyk dyskryminujących takie osoby. Odwołali się przy tym do dwóch szczególnie rozpowszechnionych typów stereotypów, dotyczących możliwości dostosowania się starszych pracowników do zmian oraz ich wydajności. Przeprowadzona analiza ujawniła różnice w poziomie akceptacji dwóch stereotypów przez respondentów z Hongkongu i Wielkiej Brytanii. Ci drudzy postrzegali starszych pracowników jako mniej elastycznych, ale jako bardziej wydajnych niż ci pierwsi. Okazało się również, że wiek był negatywnie związany z myśleniem stereotypowym. Co więcej, osoby, które mają w pracy ograniczony kontakt ze starszymi pracownikami, uznały ich za bardziej wydajne niż osoby, których nie łączyły z nimi więzi organizacyjne. Natomiast nie zidentyfikowano różnicy w sposobie postrzegania możliwości w zakresie elastyczności i wydajności starszych pracowników między respondentami, którzy mieli z nimi częsty kontakt w pracy, a tymi, których nie łączyły żadne relacje z takimi pracownikami. Starsi respondenci w większym zakresie niż młodzi akceptowali obejmowanie szkoleniami osób w dojrzałym wieku. Taka różnica wystąpiła również między kobietami i mężczyznami oraz osobami wchodzącymi w częste i rzadkie relacje w pracy ze starszymi pracownikami. Okazało się także, że skala akceptacji stereotypów dotyczących starszych pracowników była pozytywnie związana z poziomem akceptacji praktyk dyskryminujących takie osoby.

Inny sposób identyfikowania stereotypów dotyczących starszych pracowników zastosowano w badaniu, w którym wzięło udział 84 studentów z Australii oraz 52 pracowników realizujących procesy rekrutacji (Ri-

chardson i in., 2013, s. 40–41). Posłużono się scenariuszami. Respondenci oceniali hipotetycznego kandydata do pracy w sektorze technologii informatycznych. Jego wiek zawierał się w przedziale od 33 do 66 lat, w trzy-letnich interwałach. W szczególności określali: przydatność kandydata do szkolenia, jego potencjał intelektualny, stopień niezależności, elastyczność, możliwość efektywnego wykonywania pracy oraz prawdopodobieństwo jego zatrudnienia. W kwestionariuszu zawarty był krótki opis hipotetycznego stanowiska pracy w sektorze technologii informatycznych oraz związane charakterystyki dwóch mężczyzn ubiegających się o to stanowisko. Zawierały one te same informacje co wymagane zwykle przez pracodawców, ale kandydaci różnili się wiekiem. Przeprowadzona analiza ujawniła, że studenci i praktycy zarządzania podobnie postrzegali starszych kandydatów do pracy. Nie zidentyfikowano również różnicy w sposobie, w jaki to postrzeganie wpływa na ocenę przydatności kandydata do pracy. Zarówno studenci, jak i praktycy rekrutacji byli mniej skłonni do zatrudniania starszych osób. Najwyżej oceniali przydatność kandydatów w wieku od 42 do 48 lat. Ocena ta była szczególnie negatywna dla kandydatów, którzy przekroczyli wiek 48 lat. Okazało się również, że starsze osoby postrzegano jako mniej elastyczne i nadające się do udziału w szkoleniach niż młodszych kandydatów. Niemniej nie zidentyfikowano zależności między wiekiem kandydata a oceną jego potencjału intelektualnego oraz możliwościami wykonywania pracy w efektywny sposób.

Stereotypowe myślenie o starszych pracownikach identyfikowano również w badaniach realizowanych w Hongkongu. Informacje pozyskano od 787 pracowników w wieku powyżej 45 lat oraz od 283 kierowników zatrudnionych w działach personalnych lub też osób odpowiedzialnych za pozyskiwanie pracowników w różnych organizacjach. Przeprowadzone analizy ujawniły, że praktycy zarządzania bardziej negatywnie myśleli o starszych pracownikach niż respondenci zajmujący stanowiska wykonawcze. Postrzegali ich jako osoby: mające problemy z podejmowaniem nowych zadań, wolno nabywające nową wiedzę, niecierpiące satysfakcji z uczenia młodych pracowników. Okazało się także, że istnieje pozytywna relacja między intensywnością stereotypowego myślenia o starszych pracownikach a poziomem akceptacji dyskryminujących ich praktyk. Te drugie były negatywnie związane z poziomem akceptacji przez respondenta potrzeby podejmowania działań społecznie odpowiedzialnych w organizacji (Cheung i in., 2011, s. 126–127).

Relacja między akceptacją stereotypów dotyczących starszych pracowników a skłonnością do stosowania praktyk dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji pozostaje pod wpływem dwóch istotnych czynników. Pierwszy to dostęp do ważnych informacji o kandydacie związanych z wymaganiami (Finkelstein i in., 1995, s. 658). Drugi to stopień zgodności wieku kandydata z wiekiem uznanym za optymalny dla danego stanowiska pracy. Negatywny wpływ stereotypów dotyczących

starszych pracowników na decyzje o zatrudnieniu słabnie, gdy osoba dokonująca rekrutacji ma dostęp do informacji o kandydacie związanych z wymaganiami (Saks, Waldman, 1998, s. 413). Wśród praktyków zarządzania można spotkać się z przekonaniem, że pewne zawody powinny być wykonywane przez osoby, których wiek zawiera się w określonym przedziale. W sytuacji gdy kandydat odpowiada tej normie wiekowej, osłabieniu ulega skłonność osób rekrutujących, podzielających stereotypy wobec starszych pracowników, do podejmowania wobec niego dyskryminujących praktyk (Cleveland i in., 1988, s. 119).

Do czynników związanych z poziomem akceptacji przez osobę stereotypów dotyczących starszych pracowników należy sektor, w którym pracuje. Szczególnie intensywnie takie stereotypy akceptują pracownicy sektora finansów, ubezpieczeń i informatycznego (Arrowsmith, McGoldrick, 1996, s. 46).

Innym czynnikiem, jaki powinien pozostawać w relacji z poziomem akceptacji stereotypów dotyczących starszych pracowników, jest kultura narodowa. Takie założenie przyjęli również autorzy badania, w którym uczestniczyli studenci z Tajlandii i USA, a więc dwóch odmiennych kulturowo państw. Przeprowadzona analiza ujawniła, że respondenci z obu krajów podobnie postrzegali: możliwości pamięciowe starszych pracowników, ich sprawność fizyczną, wydajność oraz tempo pracy. Natomiast inaczej oceniali: możliwości przystosowania się do nowych technologii i lęk przed nimi starszych pracowników, ich elastyczność, ostrożność w pracy, lojalność wobec organizacji, postawy względem pracy oraz zaangażowanie organizacyjne. Przy czym respondenci z Tajlandii w większym stopniu niż z USA akceptowali twierdzenia, że: starsi pracownicy wolniej przystosowują się do nowych technologii, są mniej elastyczni, bardziej ostrożni w pracy, przejawiają bardziej pozytywne postawy względem pracy i większe zaangażowanie organizacyjne niż młodzi pracownicy. Natomiast studenci z USA w większym stopniu niż z Tajlandii postrzegali starszych pracowników jako: bardziej lękających się nowych technologii, lojalnych względem organizacji oraz częściej nieobecnych w pracy niż młodzi pracownicy (McCann, Keaton, 2013, s. 333–334).

Wśród innych czynników związanych negatywnie z poziomem akceptacji stereotypów dotyczących starszych pracowników znajdują się m.in.: zatrudnienie w dużych organizacjach (Lucas, 1995, s. 242), wiek (Hassell, Perrewé, 1995, s. 461) czy zatrudnienie w organizacji, w której stosuje się formalne instrumenty przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek (Chiu i in., 2011, s. 648).

W wyniku przeglądu badań zrealizowanego na potrzeby tej pracy nie udało się zidentyfikować w literaturze przedmiotu prac poświęconych zależnościom między akceptowanymi wartościami a skalą stereotypowego myślenia o starszych pracownikach. Jak wcześniej podkreślono, był to jeden z powodów podjęcia badań empirycznych, w których za zmienne niezależne

przyjęto akceptację wartości witalnych i estetycznych. Natomiast za zmienną zależną – skalę akceptacji stereotypów dotyczących starszych pracowników. Uwzględniono poglądy dotyczące dwu kwestii, tj. poziomu elastyczności i efektywności starszych pracowników. Spośród wielu różnych stereotypów zidentyfikowanych w literaturze przedmiotu wykorzystano te dwa z uwagi na ich popularność i integrujący charakter. Elastyczność odnosi się do takich aspektów funkcjonowania starszego pracownika w organizacji, jak: intensywność zainteresowania uczeniem się nowych umiejętności i wykonywaniem zadań związanych z dużą odpowiedzialnością, nadążanie za zmianami zachodzącymi w organizacji, preferencje dotyczące stopnia trudności wykonywanych prac, łatwość uczenia się nowych umiejętności oraz możliwość ciężkiej pracy. Natomiast efektywność odnosi się do takich aspektów funkcjonowania starszego pracownika w organizacji, jak: stopień niezależności w pracy, ilość i jakość wykonywanej pracy oraz lojalność względem organizacji.

W artykule przyjęto, że skłonność osoby do stereotypowego postrzegania starszych pracowników wiąże się z akceptowanymi przez nią wartościami, w szczególności wartościami estetycznymi i witalnymi. Na jego potrzeby wykorzystano koncepcję wartości opracowaną przez P. Brzozowskiego.

P. Brzozowski (2007, s. 29–34), rozwijając swoje podejście do wartości, inspirację czerpał z poglądów M. Schelera i J. Tischnera. Opracował systematykę wartości, wyróżniając siedem podstawowych grup wartości: hedonistycznych, witalnych, estetycznych, prawdy, moralnych, świętości religijnych oraz świętości świeckich. W zakres wszystkich grup wchodzi 50 wartości. Na poszczególne podskale podstawowe składają się następujące pozycje (Grygiel, Załona, 2004, s. 364):

1. Podskala wartości hedonistycznych – 8 pozycji: dostatek, życie, miłość erotyczna, posiadanie, przyjemność, radość życia, wygoda, wypoczynek, życie pełne wrażeń.
2. Podskala wartości witalnych – 6 pozycji: odporność na zmęczenie, siła fizyczna, sprawność, sprężystość ciała, umiejętność znoszenia chłodu, umiejętność znoszenia głodu.
3. Podskala wartości estetycznych – 7 pozycji: elegancja, gustowność, harmonia, ład rzeczy, proporcjonalność kształtów, regularność rysów, uporządkowanie.
4. Podskala wartości prawdy – 8 pozycji: inteligencja, logiczność, mądrość, obiektywność, otwarty umysł, rozumienie, szerokie horyzonty umysłowe, wiedza.
5. Podskala wartości moralnych – 11 pozycji: dobroć, honor, miłość bliźniego, pokój, pomaganie innym, prawdomówność, rzetelność, szczerość, uczciwość, uprzejmość, życzliwość.
6. Podskala wartości świętych – 10 pozycji: Bóg, kraj, naród, niepodległość, ojczyzna, państwo, patriotyzm, wiara, zbawienie, życie wieczne.

W pracy przyjęto, że osoby, które w dużym stopniu akceptują wartości estetyczne i witalne, powinny bardziej negatywnie postrzegać starszych pracowników,

niż osoby w niewielkim stopniu akceptujące te wartości. Z wiekiem bowiem zwiększa się zwykle skala ograniczeń fizycznych, a postępujący proces starzenia ujawnia się w wyglądzie człowieka. Postawiono zatem dwie hipotezy badawcze i dwie hipotezy zerowe.

H1: Osoby słabo akceptujące wartości witalne w mniejszym stopniu przejawiają stereotypowe myślenie o starszych pracownikach niż osoby silnie akceptujące wartości witalne.

H2: Osoby słabo akceptujące wartości estetyczne w mniejszym stopniu przejawiają stereotypowe myślenie o starszych pracownikach niż osoby silnie akceptujące wartości estetyczne.

H0.1: Nie występuje różnica w zakresie skali stereotypowego myślenia o starszych pracownikach między osobami słabo i silnie akceptującymi wartości witalne.

H0.2: Nie występuje różnica w zakresie skali stereotypowego myślenia o starszych pracownikach między osobami słabo i silnie akceptującymi wartości estetyczne.

Narzędzie badawcze

Do pomiaru poziomu akceptacji stereotypów dotyczących starszych pracowników wykorzystano narzędzie opracowane przez Chiu i współpracowników (2001, s. 643–644). Oryginalne pozycje skali zostały przetłumaczone na język polski przez osobę biegłą posługującą się językami polskim i angielskim. Na podstawie uzyskanego materiału przyjęto wstępną wersję pozycji. Została ona przekazana innej osobie o zaawansowanym stopniu znajomości języka angielskiego, która przetłumaczyła ją ponownie na angielski. Następnie porównano oryginał z tłumaczeniem zwrotnym i na tej podstawie została ustalona ostateczna wersja pozycji. Polskojęzyczna wersja skali do pomiaru stereotypów, podobnie jak oryginalna, składała się z dziesięciu pozycji – sześciu służących do identyfikacji przekonań respondentów dotyczących elastyczności starszych pracowników oraz czterech dotyczących ich efektywności w pracy. Respondenci odnosili się do wszystkich pozycji narzędzia, wykorzystując pięciostopniową skalę, gdzie 1 oznaczało „w pełni nie zgadzam się”, zaś 5 – „w pełni zgadzam się”. Wynik otrzymano poprzez zsumowanie punktów przypisanych każdej odpowiedzi respondenta i podzielenie go przez liczbę pozycji. Niższy wynik świadczy o tym, że respondent nie podziela negatywnych opinii o starszych pracownikach. Współczynnik rzetelności alfa Cronbacha polskojęzycznej wersji skali wyniósł 0,71.

Do pomiaru poziomu akceptacji wartości witalnych i estetycznych wykorzystano dwie podskale Skali Wartości Schelerowskich (SWS wersja D-50), opracowanej przez P. Brzozowskiego (2007). Fundament teoretyczny dla tego narzędzia stanowi teoria wartości M. Schelera.

W arkuszu skali została zawarta lista 50 wartości. Składają się one na sześć podskal wartości podstawowych: hedonistycznych, witalnych, estetycznych, prawdy, moralnych, świętych. Badani oceniali znaczenie, jakie mają dla nich poszczególne wartości, posługując się 101-punktową skalą. Respondent zupełnie nieistotnej dla siebie wartości powinien przypisać zero, zaś bardzo ważnej wartości 100 punktów. Wynik surowy danej podskali uzyskano, sumując punkty przypisane przez respondenta poszczególnym wartościom składowym, a następnie powstałą sumę dzieląc przez liczbę pozycji (Grygiel, Załona, 2004, s. 364). Na podstawie przeprowadzonych badań można przyjąć, że Skala Wartości Schelerowskich charakteryzuje się wysokim poziomem rzetelności. Wartości współczynnika alfa Cronbacha dla podskal zawierają się w granicach 0,80–0,93 (Brzozowski, 2007, s. 147).

Próba badawcza

Kwestionariusz ankiety, złożony z kilku skal, został wypełniony przez 86 studentów pierwszego roku kierunków ekonomia i zarządzanie jednego z polskich uniwersytetów, a próba miała charakter okolicznościowy. Studenci wypełniali kwestionariusze po zakończeniu zajęć. Udział w badaniu był dobrowolny i nie wpływał na ocenę końcową z przedmiotu. Zanim studenci rozpoczęli wypełnianie kwestionariuszy, został im przedstawiony cel badań i udzielono odpowiedzi na zadawane pytania. Przy okazji zapewniono ich, że zastosowana procedura umożliwia respondentom zachowanie pełnej anonimowości. Studenci mogli wypełniać kwestionariusz tak długo, jak potrzebowali, chociaż oddawali go zwykle po około 20 minutach. W tym czasie w sali przebywał autor badań, gotowy udzielić wszelkich odpowiedzi na pytania zadawane przez studentów.

Zostało zwróconych 75 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy. Zdecydowana większość przez kobiety – 58, przez mężczyzn zaś 17 kwestionariuszy. Kobiety stanowiły zatem około 77% próby, mężczyźni zaś około 23%. Wiek respondentów zawierał się w granicach 19–24 lata. Jedynie kilkoro z nich posiadało doświadczenie zawodowe.

Procedura badawcza i wyniki badań

Zuwagi na formę hipotez, charakter i liczbę zmiennych w analizie statystycznej zamierzano posłużyć się testem t Studenta dla prób niezależnych. Okazało się jednak, że rozkład zmiennej zależnej, tj. stereotypowego myślenia o starszych pracownikach nie odpowiadał rozkładowi normalnemu. W związku z tym wykorzystano nieparametryczny test U Manna-Whitneya. Przy czym zmienne niezależne, które mają charakter ilościowy, sprowadzono do postaci dwuwartościowych zmiennych nominalnych. W przypadku zmiennej wartości witalne średnia punktów dla wskazań 75 respondentów wyniosła 58,2. Przyjęto, że do grupy osób o słabej akceptacji wartości witalnych włączeni zostaną respondenci, którzy uzyskali co najwyżej

48,2 pkt. Natomiast do grupy osób o silnej akceptacji wartości witalnych zostaną zaliczeni respondenci, których wynik wyniósł co najmniej 68,2 pkt. W przypadku zmiennej wartości estetyczne średnia punktów 75 respondentów wyniosła 55,6. Przyjęto, że do grupy osób o słabej akceptacji wartości estetycznych zostaną zaliczeni respondenci, którzy uzyskali co najwyżej 45,6 pkt. Natomiast do grupy osób o silnej akceptacji wartości estetycznych zostaną zaliczeni respondenci, których wynik wyniósł co najmniej 65,6 pkt.

Tabela 1. Statystyki rang dla grup osób o silnej i słabej akceptacji wartości estetycznych

Wartości estetyczne	N	Średnia rang	Suma rang
stereotypy słaba akceptacja wartości estetycznych	26	20,58	535,00
silna akceptacja wartości estetycznych	23	30,00	690,00

Źródło: opracowanie własne

Tabela 2. Wynik analiz testem U Manna-Whitneya dla grup osób o silnej i słabej akceptacji wartości estetycznych

	Stereotypy
U Manna-Whitneya	184,000
Z	-2,314
Istotność asymptotyczna (dwustronna)	,021

Źródło: opracowanie własne

Jak wynika z tabeli 1, średnia ranga w grupie osób słabo akceptujących wartości estetyczne jest niższa niż średnia ranga w grupie osób silnie akceptujących wartości estetyczne. Można stąd wyciągnąć wniosek, że skala stereotypowego myślenia o starszych pracownikach jest mniejsza w grupie osób słabo akceptujących wartości estetyczne ($M = 20,58$) niż w grupie osób silnie akceptujących wartości estetyczne ($M = 30,00$). Jest to różnica istotna statystycznie $U = 184,00$; $p < 0,05$ (istotność asymptotyczna dwustronna), co prezentuje tabela 2.

Jak wynika z tabeli 3, średnia ranga w grupie osób słabo akceptujących wartości witalne jest niższa niż średnia ranga w grupie osób silnie akceptujących wartości witalne.

Można stąd wyciągnąć wniosek, że skala stereotypowego myślenia o starszych pracownikach jest mniejsza w grupie osób słabo akceptujących wartości witalne ($M = 15,84$) niż w grupie osób silnie akceptujących wartości witalne ($M = 26,97$). Jest to różnica istotna statystycznie $U = 95,50$; $p < 0,05$ (istotność asymptotyczna dwustronna), co podano w tabeli 4.

Tabela 3. Statystyki rang dla grup osób o silnej i słabej akceptacji wartości witalnych

Wartości witalne		N	Średnia rang	Suma rang
stereotypy	słaba akceptacja wartości witalnych	22	15,84	348,50
	silna akceptacja wartości witalnych	19	26,97	512,50

Źródło: opracowanie własne

Tabela 4. Wynik analiz testem U Manna-Whitneya dla grup osób o silnej i słabej akceptacji wartości witalnych

	Stereotypy
U Manna-Whitneya	95,500
Z	-2,979
Istotność asymptotyczna (dwustronna)	,003

Źródło: opracowanie własne

Uzyskane wyniki badań wskazują, że osoby o silnej akceptacji wartości witalnych i estetycznych charakteryzują się bardziej stereotypowym postrzeganiem starszych pracowników niż osoby w mniejszym stopniu akceptujące tego typu wartości. Niewykluczone, że istotnym fundamentem dla tych przekonań jest przeświadczenie o nieuchronnym zachodzeniu zmian fizycznych w procesie starzenia się. Takich zmian, które przez osoby ceniące wartości witalne i estetyczne powinny być raczej krytycznie oceniane, co może prowadzić do negatywnego postrzegania osoby starszej w roli pracownika. Czy taki wizerunek starszego pracownika będzie trwały? Otóż może okazać się, że związek między poziomem akceptacji wartości witalnych i estetycznych a skalą stereotypowego myślenia o starszych pracownikach podlega wpływom jeszcze innych zjawisk – szczególnie intensywności i charakterowi kontaktów zawodowych ze starszymi osobami. Niewykluczone zatem, że pozytywne lub też negatywne doświadczenia zawodowe ze starszymi pracownikami mogą powodować ograniczenie lub też zwiększenie skali stereotypowego myślenia o starszych pracownikach u osób, dla których ważne są wartości witalne i estetyczne. Studenci biorący udział w badaniach z reguły takich doświadczeń byli całkowicie pozbawieni. Niemniej, gdyby zidentyfikowane relacje nie były modyfikowane przez inne czynniki, to odgrywanie ról kierowniczych przez osoby silnie akceptujące wartości witalne i estetyczne, a nawet sama ich obecność w organizacji może nieść pewne zagrożenia dla sprawności funkcjonowania organizacji oraz istotne koszty społeczne. Przede wszystkim może: stanowić barierę w aktywizowaniu starszych osób, utrudniać ich adaptację w miejscu pracy, ograni-

czać spójność grup funkcjonujących w organizacji oraz negatywnie wpływać na procesy jej uczenia się.

Podsumowanie

W życiu przyszłych organizacji, szczególnie funkcjonujących w krajach wysokorozwiniętych, w coraz większym stopniu uczestniczyć będą starsi pracownicy i to z dwóch podstawowych powodów: po pierwsze, z uwagi na postępujący proces starzenia się niektórych społeczeństw; po drugie, ze względu na przedłużający się czas aktywności zawodowej pracowników. Niewątpliwie barierą w podmiotowym uczestnictwie starszych osób w życiu organizacji może stanowić stereotypowe (z reguły negatywne) myślenie o takich pracownikach, szczególnie przez aktualnych i przyszłych praktyków zarządzania. Należy zatem dążyć nie tylko do zidentyfikowania stopnia upowszechnienia stereotypowego myślenia o starszych pracownikach, ale również rozpoznania czynników związanych z takim sposobem myślenia. Jedynie ich poznanie pozwoli bowiem zrozumieć i przedsięwziąć racjonalne, być może skuteczne, działania zmierzające do jego ograniczenia. W prezentowanej pracy podjęto ten postulat i przedstawiono wyniki badań empirycznych dotyczących zależności między poziomem akceptacji przez przyszłych decydentów organizacji wartości witalnych i estetycznych a skalą przejawianego przez nich stereotypowego myślenia o starszych pracownikach. Wyniki analizy statystycznej wskazują, iż osoby o słabej akceptacji wartości witalnych i estetycznych w mniejszym stopniu niż osoby o silnej akceptacji tych wartości przejawiają stereotypowe myślenie o starszych pracownikach. Badania nad tym zagadnieniem zostały podjęte nie tylko z powodu istnienia luki poznawczej w tym zakresie, ale również z przesłanek teoretycznych i praktycznych. Decydenci bowiem, dysponując wiedzą o indywidualnych uwarunkowaniach stereotypowego myślenia o starszych pracownikach, mogą racjonalniejsz kształtować procesy personalne, a szczególnie rekrutacji na stanowiska kierownicze. Oczywiście uwzględnianie w praktyce zarządzania wyników zrealizowanego badania byłoby dość ryzykowne, zważywszy na jego pionierski charakter, ale również na słabe strony, a przede wszystkim, niewielką próbę obejmującą tylko studentów i to jednej uczelni oraz jej nielosowy charakter.

Uzyskane rezultaty stanowią jedynie przyczynek do zrozumienia relacji między wartościami osobistymi a stereotypowym myśleniem o starszych pracownikach. W przyszłości warto uwzględnić w badaniach również inne typy wartości i szukać ich relacji ze stereotypowym myśleniem o starszych pracownikach, nie tylko przyszłych, ale również aktualnych decydentów organizacji. Co więcej, ten sposób myślenia powiązany jest z wieloma, poza wartościami, czynnikami indywidualnymi. Niewątpliwie należy podjąć trud określenia relatywnego znaczenia przynajmniej części z nich w ramach jednego badania. Informacje na potrzeby zrealizowanych badań pozyskano od studentów kierunków ekonomia i zarządzanie, którzy nie mieli żadnego lub bardzo małego doświadczenia

zawodowe. Jak już wcześniej zaznaczono, być może częsty kontakt ze starszymi pracownikami wpływa na sposób ich postrzegania przez osoby silnie akceptujące wartości witalne i estetyczne. Warto zatem w przyszłości uwzględnić w badaniach nad zjawiskiem stereotypowego myślenia o starszych pracownikach nie tylko decydentów organizacji, ale również osoby o różnym stażu pracy.

dr Paweł Szwiec
Uniwersytet Opolski
Wydział Ekonomiczny
ORCID: 0000-0002-4406-6357
e-mail: szwiec1@go2.pl

Bibliografia

- [1] Arrowsmith J., McGoldrick A.E. (1996), *HRM Service Practices: Flexibility, Quality and Employee Strategy*, „International Journal of Service Industry Management”, Vol. 7, No. 3, pp. 46–62.
- [2] Brzozowski P. (2007), *Wzorcową hierarchia wartości – polska, europejska czy uniwersalna?* Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
- [3] Cheung C., Kam P.K., Ngan M.R. (2001), *Age Discrimination in the Labour Market from the Perspectives of Employers and Older Workers*, „International Social Work”, Vol. 54, No. 1, pp. 118–136.
- [4] Chiu W.C.K., Chan A.W., Snape E., Redman T. (2011), *Age Stereotypes and Discriminatory Attitudes towards Older Workers: An East – West Comparison*, „Human Relations”, Vol. 54, No. 5, pp. 629–661.
- [5] Cleveland J.N., Festa R.M., Montgomery L. (1988), *Applicant Pool Composition and Job Perceptions: Impact on Decisions Regarding and Older Applicant*, „Journal of Vocational Behavior”, Vol. 32, No. 1, pp. 112–125.
- [6] Finkelstein A.M., Burke M.J., Raju N.S. (1995), *Age Discrimination in Simulated Employment Contexts: An integrative Analysis*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 80, No. 6, pp. 652–663.
- [7] Grygiel E., Załona Z. (2004), *System wartości studentów kierunków filologicznego i wychowania fizycznego – analiza porównawcza*, „Krakowskie Studia Małopolskie”, Nr 8, s. 361–374.
- [8] Hassell B.L., Perrewé P.L. (1995), *An Examination of Beliefs about Older Workers: Do Stereotypes still Exist?* „Journal of Organizational Behavior”, Vol. 16, No. 5, pp. 457–468.
- [9] Kite M.E., Stockdale G.D., Whitley B.E., Johnson B.T. (2005), *Attitudes toward Younger and Older Adults: An Updated Meta-Analytic Review*, „Journal of Social Issues”, Vol. 61, No. 2, pp. 241–266.
- [10] Lucas R. (1995), *Some Age – Related Issues in Hotel and Catering Employment*, „Service Industries Journal”, Vol. 15, No. 2, pp. 234–250.
- [11] McCann R.M., Keaton S.A. (2013), *A Cross Cultural Investigation of Age Stereotypes and Communication Perceptions of Older Workers in the USA and Thailand*, „Educational Gerontology”, Vol. 39, No. 5, pp. 326–341.
- [12] Mockało Z. (2015), *Stereotypy na temat starszych pracowników i ich związek z dobrostanem oraz pracą – przegląd badań*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka”, Nr 4, s. 11–13.
- [13] Moczydłowska J.M., Kowalewski K. (2015), *Stereotyp pracownika w wieku 50+ jako potencjalne źródło zachowań dyskryminacyjnych w środowisku pracy*, „Modern Management Review”, Nr 2, s. 71–81.
- [14] Ng T.W.H., Feldman D.C. (2012), *Evaluating Six Common Stereotypes about Older Workers with Meta – Analytical Data*, „Personnel Psychology”, Vol. 65, No. 4, pp. 821–858.
- [15] Posthuma R.A., Campion M.A. (2009), *Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions*, „Journal of Management”, Vol. 35, No. 1, pp. 158–188.
- [16] Richardson B., Webb J., Webber L., Smith K. (2013), *Age Discrimination in the Evaluation of Job Applicants*, „Journal of Applied Social Psychology”, Vol. 43, No. 1, pp. 35–44.
- [17] Richter-Kaźmierska A., Stankiewicz K. (2014), *Dyskryminacja pracowników w starszym wieku*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, Nr 11, s. 77–91.
- [18] Saks A.M., Waldman D.A. (1998), *The Relationship between Age and Job Performance Evaluation for Entry – Level Professionals*, „Journal of Organizational Behavior”, Vol. 19, No. 4, pp. 409–419.

The Level of Accepting Vital and Aesthetic Values by Students of Economics and Management as Determinants of their Stereotyped Thinking about Older Workers

Summary

A growing number of old employees should be employed in future organisations, particularly in highly developed countries, and because of at least two reasons. First, the populations of many countries are aging. Second, the time of remaining active on the labour market is prolonging. The barriers for older workers on this market include age stereotypes regarding such workers. Therefore, it is important to know individual characteristics that are associated with stereotyped thinking about older workers. This paper presents the results of the research related to the relations between such thinking and two personal values. The results of the statistical analysis indicate that persons with low acceptance level of vital and aesthetic values reveal less stereotyped thinking about older workers than persons with high acceptance level of such values. These findings should constitute a stimulus to continue the research on the relation between values and stereotyped thinking about older workers, including other types of personal values and individual properties.

Keywords

age stereotypes about older workers, vital values, aesthetic values