

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Piret Lauk

**VANEMAEALISTE TÖÖTAJATE KOHTA LEVINUD
STEREOTÜÜBID EESTI PERSONALITÖÖTAJATE HULGAS**

Magistritöö

Õppekava PERSONALIJUHTIMINE, peeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 9011 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Piret Lauk

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 152814HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: piretlauk@gmail.com

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
ABSTRACT	5
SISSEJUHATUS.....	6
1. TEOREETILINE TAUST.....	9
1.1 Stereotüüpide olemus, mõiste ja liigid	9
1.2 Stereotüüpide teke ja levik	12
1.3 Vanusega seotud stereotüübid.....	14
1.3.1 Vanuses 50 ja enam töötajate kohta levivad stereotüübid.....	18
1.4 Ealine diskrimineerimine (<i>ageism</i>) töökohal	19
1.5 Ealiste stereotüüpide rakendamine personalivaliku protsessis.....	22
2. EMPIIRILINE UURING	24
2.1 Uuringu eesmärk	24
2.2 Uuringu meetodika.....	24
2.3 Uuringu valim	25
2.4 Kvantitatiivse uuringu tulemused.....	27
2.4.1 Dispersioonanalüüs	30
3. JÄRELDUSED JA ARUTELU	35
3.1 Piirangud ja ettepanekud	38
4. KOKKUVÕTE.....	40
SUMMARY	42
ALLIKAD	45
LISAD	49
LISA 1. E-keskkonna küsimustik.....	49
LISA 2. Väidete keskmised ja standardhälbed.....	53
LISA 3. Korrelatsioonitabel	55

LÜHIKOKKUVÕTE

Vananemine mõjutab meid kõiki. Paraku loob vananemisprotsess palju ekslikke stereotüüpe, mis kahjustavad nii töötajat, tööandjat kui ka ühiskonda tervikuna. Vanus väljendub peamiselt numbrina. Ometi võib juhtuda, et näiteks tööle kandideerides hakkab see number oma elu elama, täiesti sõltumatult kandideerija oskustest ja võimetest. (Teder, 2016)

Käesoleva magistritöö on eesmärk selgitada välja Eesti personalitöötajate seas levinud stereotüübid ning eelarvamused üle viiekümne aasta vanuste inimeste tööle valikul.

Magistritöö koosneb kolmest osast. Esimene peatükk keskendub teoreetilistele käsitlustele, kus kirjeldatakse stereotüüpide kujunemise protsessi; stereotüüpe, mis levivad seoses vanusrühmaga ning samuti kirjeldatakse stereotüüpidest tulenevat ealist diskrimineerimist. Magistritöö teine peatükk põhineb empiirilisel uuringul ning selle tulemuste analüüsil. Töö kolmandas peatükis esitab autor uuringu tulemustel põhinevad järeldused ja arutelu.

Magistritöö tulemustest selgub, et Eesti personalitöötajate seas levivad erinevad ealised stereotüübid. Näiteks leitakse, et vanemaealised töötajad on organisatsioonile kõige lojaalsemad, kuid samas on nad on muutustele tihti vastu ning nad soovivad asju teha harjumuspärasel viisil.

Magistritöö autor teeb ettepaneku suurendada valimi suurust ning viia läbi sama eesmärgiga uuring suurema hulga Eesti personalitöötajate seas; uurida süvitsi personalitöötajate seas levivate stereotüüpide tekkepõhjuseid ning uurida eraldi vanemaealisi töötajaid, täpsemalt antud sihtgrupi seas levivaid ealisi stereotüüpe ning paralleelselt ka vastajate mina-pilti.

Võtmesõnad: stereotüübid, ealised stereotüübid, ealine diskrimineerimine, vanemaealised töötajad

ABSTRACT

COMMON STEREOTYPES ABOUT OLDER EMPLOYEES AMONG ESTONIAN HUMAN RESOURCES ADMINISTRATORS

Piret Lauk

Ageing affects all of us. Unfortunately, the ageing process creates many false stereotypes that harm the employee, the employer and society as a whole. Age is typically described with a number. Nonetheless, when applying for a job it is possible for this number to take on a life of its own, regardless of the applicant's skills and abilities.

The objective of this Master's thesis is to outline the stereotypes and prejudices among Estonian human resources (HR) administrators regarding the recruitment of people over the age of 50.

The Master's thesis comprises three parts. The first chapter focuses on theoretical framework that describes the process of developing stereotypes, common age-related stereotypes and age discrimination based on these prejudices. The second chapter of the thesis is based on an empirical study and the analysis of its results. In the third chapter the author presents the conclusions drawn from these results and discusses them.

The results of the Master's thesis show that age stereotypes are common among Estonian HR administrators. For example, it is thought that older employees are the most loyal to their organisation, but at the same time they often resist change and wish to follow familiar practices.

The author of the Master's thesis proposes the use of a larger sample to carry out a study with the same objective among Estonian HR administrators. The causes of developing stereotypes should be thoroughly researched, especially with regard to older employees, the age stereotypes within that target group as well as the respondents' self-image.

Key words: stereotypes, age stereotypes, age discrimination, older employees

SISSEJUHATUS

Eesti rahvastik vananeb – iive olnud mitmeid aastaid negatiivne. Samal ajal oodatav eluiga aasta-aastalt kasvab, mis paneb tugeva surve alla nii sotsiaalsüsteemi kui ka majanduse üldisemalt, sest märgatavalt kasvab ülalpeetavate arv. See aga tähendab, et kulutused pensioni- ja tervishoiusüsteemile suurenevad oluliselt (Leetmaa *et al.* 2004). Majanduskasvu loomiseks või säilitamiseks on oluline, et inimesed viibiksid tööturul üha kauem (Posthuma & Champion, 2009; Loretto & White, 2006).

Kuigi sündimus kahanes Eestis oluliselt juba taasiseseisvumisjärgsete aastate alguses, on tööealise elanikkonna vananemise ja vähenemise ilmingud hakanud tööturustatistikas kajastuma alles viimastel aastatel, kui tööturule on hakanud sisenema 1990. aastatel sündinud esimesed väikeste aastakäikude noored (Eesti Statistikaamet, 2014). RAKE poolt avaldatud aruandest nähtub, et pensionisüsteemi jätkusuutlikkuse tagamiseks tuleb tõsta pensioniiga 2060. aastaks 74-le eluaastale. See aga tähendab, et vanemaalisi töötajaid tuleb üha enam tööprotsessi kaasata. (Espenberg *et al.* 2016)

Demograafilised muutused, mis tulenevad negatiivsest iibest ning tööjõuturu keskmisest vanusest, tekitavad nüüd ning tulevikuski väljakutseid järjest vanemate inimeste edukaks juhtimiseks ning kaasamiseks tööjõuturul (Ferris & King, 1992). Eesti on üks kiiremini vananeva rahvastikuga riike Euroopas. Kui sajandi algul olid kõige arvukamad vanusegrupid 10-14, 15-19 aastased ja 40-44 aastased, siis 2050. aastal on kõige enam inimesi vanuses 55-69. (Leetmaa *et al.* 2004) Seega on järjest tähtsam pöörata tähelepanu sellele, millist rolli mängib vanus tööjõuturul. (Ferris & King, 1992)

Vananemine mõjutab meid kõiki. Paraku loob vananemisprotsess palju ekslikke stereotüüpe, mis kahjustavad nii töötajat, tööandjat kui ka ühiskonda tervikuna (Posthuma & Campion, 2009). Vanus väljendub peamiselt numbrina. Ometi võib juhtuda, et näiteks tööle kandideerides hakkab see number oma elu elama, täiesti sõltumatult kandideerija oskustest ja võimetest (Teder, 2016). Eesti Vabariigi Põhiseaduse järgi on igäühel õigus tööle ning inimese üks põhiõigustest on õigus mitte olla diskrimineeritud tunnuste tõttu, mis on kaasasündinud või mille kujunemine elu käigus on paratamatu. Üks nendest tunnustest on vanus. (Tambaum, 2016)

50-aastane inimene võib tööturul aktiivsena veeta veel isegi 20 aastat ning vahetada sealjuures mitmeid kordi töökohta. Väheneva hõive ja töøjõupakkumise taustal on vanemaealise töøjõu hoidmine tööturul ning nende töøjõupotentsiaali võimalikult efektiivne ärakasutamine hädavajalik (Leetmaa *et al.* 2004).

Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi 2018. aastal läbiviidud uuringust selgus, et ühiskonnas on levinud arvamus, mille kohaselt on normaalne vanemaealiste töötajatega käituda teisiti (=kehvemini) kui nooremaealiste töötajatega, sest eelispositsioon tööturul tuleks loovutada noorematele. Samal ajal arvab aga 2/3 antud uuringule vastajatest, et töötamist tuleks jätkata ka pensionieas. (Pettai, 2018)

Inimesed soovivad viibida pikemat aega tööturul ühe põhjusena seetõttu, et säilitada sarnane elukvaliteet varasemaga. Kui Eesti keskmine palk oli Statistikaameti andmetel 2017. aasta II kvartalis 1242 €, siis keskmine vanaduspension 409,9 €. Sellest tulenevalt on hõivatuid vanusrühma 50-75 seas 217 600 inimest (398 743-st). Sealjuures töötavaid pensionäre on Eestis Statistikaameti andmetel hetkel 49 900 (Statistikaameti andmebaas, tabel TT0202). Hetkel jätkab töötamist vanuses 65-74 eluaastat 20% inimestest, mis on oluliselt kõrgem kui teistes Euroopa riikides, Eestit edestab selle poolest vaid Rumeenia (Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsiosakond, 2018). Paraku on hulk inimesi, kes lahkuvad tööturult enne pensioniea saabumist minnes eelpensionile. Suurbritannias läbiviidud uuringu põhjal läheb 2/3 inimesi eelpensionile just negatiivsete stereotüüpide, hoiakute ja uskumuste tõttu, mis käivad kaasas töötajaga, kes on vanuses viiskümmend ja enam (Loretto & White, 2006).

Hoolimata sellest, et inimesed viibivad tööturul üha pikemalt ning rahvastik Eestis vananeb, levib endiselt vanemaealiste töötajatega seoses erinevaid stereotüüpe. Duncani (2001) sõnul mõjutavad negatiivsed stereotüübid, mis levivad vanusrühma 50+ kohta, mõjutavad meid kõiki – nii neid, kes kuuluvad vanusrühma tänasel päeval kui ka neid, kes kuuluvad sinna 20 või 30 aasta pärast (Posthuma & Champion, 2009).

Magistritöö eesmärgiks on selgitada Eesti personalitöötajate seas levinud stereotüübid ning eelarvamused üle viiekümne aasta vanuste inimeste tööle valikul.

Sellest lähtuvalt on magistritöö uurimisküsimused:

- Millised on Eesti personalitöötajate seas levivad stereotüübid ning eelarvamused töötajate vanuses 50 ja enam kohta?
- Kas esineb olulisi erinevusi stereotüüpide esinemises erinevate valdkondade personalitöötajate hulgas?
- Kas esineb olulisi erinevusi stereotüüpide esinemises eri vanusgruppides personalitöötajate hulgas?
- Kas esineb olulisi erinevusi stereotüüpide esinemises erineva tööstaažiga personalitöötajate hulgas?
- Kuidas võivad personalitöötajate seas levivad ealised stereotüübid mõjutada töötaja vanuses 50 ja enam võimalust osutada tööle valituks?

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on autor läbi viinud kvantitatiivse uuringu. Uuringu valimiks oli 120 personalitöötajat üle Eesti ning uuring viidi läbi veebipõhises uuringutekeskkonnas *Google Forms*. Saadud andmete analüüsimiseks kasutas autor SPSS 24.0

Teema on autori hinnangul tähtis, sest antud hetkel töäjõud Eestis vananeb, töötajate keskmine vanus kasvab pidevalt ning vanemaealisi töötajaid tuleb üha enam tööprotsessi kaasata. Hoolimata sellest, et nooremate ja vanemate töösooritus ning tulemused ei erine (pigem ületavad vanemad töötajad töösoorituselt nooremaid) (McEvoy & Cascio, 1989), siis vanemaealiste töötajate diskrimineerimisest on kujunemas normaalsus (Wilson & Kan, 2006, viidatud Malinen & Johnston, 2013; Reio & Snders-Reio, 1999).

Magistritöö koosneb kolmest osast. Esimene peatükk keskendub teoreetilistele käsitlustele, kus kirjeldatakse stereotüüpide kujunemise protsessi; stereotüüpe, mis levivad seoses vanusrühmaga ning samuti kirjeldatakse stereotüüpidest tulenevat ealist diskrimineerimist.

Teine peatükk keskendub autori poolt läbi viidud kvantitatiivsele uuringule, mille eesmärgiks oli välja selgitada Eesti personalitöötajate seas levinud stereotüübid ning eelarvamused üle viiekümne aasta vanuste inimeste tööle valikul.

Töö kolmandas peatükis esitab autor uuringu tulemustel põhinevad järeldused ja arutelu.

1. TEOREETILINE TAUST

1.1 Stereotüüpide olemus, mõiste ja liigid

Käesolevas peatükis defineerib autor mõiste „stereotüüp“ ning annab ülevaate stereotüüpide olemusest.

Mõistet „stereotüüp“ kasutas psühholoogilises kontekstis esimesena Walter Lippmann juba aastal 1922, kelle järgi tuginevad invidiidid kindlatele muljetele teise indiviidi kohta (Lippmann 1922, viidatud Quadflieg & Macrae, 2011). Hilton ja Hippel (1996) defineerivad mõistet „stereotüüp“ kui uskumusi kindla grupi liikmete käitumise ja tunnuste kohta. Phelps (1972) ja Arrow (1973) näevad stereotüüpe statistilise diskrimineerimise tulemusena (Bordalo, Coffman, Gennaioli, Shleifer, 2015). Knee (2011) nimetab stereotüübiks üldistatud muljet mingi nähtuse või inimrühma suhtes, mis on ebatäpne ning sageli ekstreemne. Ta lisab, et stereotüübid luuakse sageli pärast mitmeid järjestikuseid sarnaselt kulgenud sündmusi. Posthuma & Champion (2009) definitsioon on sarnane, nemad nimetavad stereotüüpideks ebatäpseid, sageli negatiivseid või moonutatud arvamusi teatud inimeste grupi kohta (Posthuma & Champion, 2009). Tambaum (2016) ütleb, et stereotüüp on kinnistunud seoste kogum, millega luuakse nähtusest üldistatud mulje ja mis tavaliselt vastab vaid vähesel määral tegelikkusele.

Helmreich (1984) defineerib stereotüüpe kui liialdatud uskumusi, lihtsustusi ning vähekriitilisi seisukohti inimgruppide kohta. Autor lisab, et stereotüüpe tõena võttes võime teha suurt kahju inimesele või gruppidele, kelle kohta see käib. Fiske (2010) väidab, et stereotüüpse mõtlemise korral rakendab invidiid oma mõtteid, uskumusi ja ootusi teistele inimestele ilma omamata faktilisi teadmisi tema kohta (Knee, 2011).

Ealisteks stereotüüpideks töökohal nimetatakse uskumusi ja ootusi töötajate kohta, mis baseeruvad nende vanusel (Posthuma & Champion, 2009). Ealised stereotüübid võivad lõppeda diskrimineerimisega, kuigi diskrimineerimine on ühiskonna poolt teravalt hukka mõistetud.

Eelarvamused on emotsionaalsed, stereotüübid aga käitumuslikud (Fiske, 1998, 2004; Nelson, 2002, viidatud Posthuma & Champion, 2009). Eelarvamus on tavaliselt kategoriseerimise tulemuseks. Senikaua kuni eksisteerivad stereotüübid, järgnevad neile ka eelarvamused (Duckitt, 1992).

Maailma mõistmiseks loovad inimesed enda peas süsteeme, mille üheks aluseks on objektide, teiste indiviidide või sündmuste jagamine sarnasuse alusel gruppidesse. See aitab meil maailma mõtestada ning suhtlemisega paremini toime tulla. Küll aga jäädakse loodud kategooriatesse kinni ning vaadatakse gruppi kui tervikut, sealjuures aga unustatakse indiviidi isikust tulenevad eripärad ning võimed. Grappe võrreldakse omavahel. Näiteks võrreldakse tööturul omavahel 30-aastaseid inimesi ning 50-aastaseid inimesi tihti üldiste parameetrite alusel, kuigi erinevused gruppide vahel võivad olla suuremad kui gruppide siseselt. (Nelson, 2004)

Sotsiaalteaduses kasutatakse stereotüüpide selgitamiseks kolme põhilist lähenemist.

1. Majanduslik lähenemine (*economic approach*). Phelps (1972) & Arrow (1973) näevad stereotüüpe kui statistilise diskrimineerimise ilmingut (*manifestation of statistical discrimination*), mis põhineb ratsionaalsetel ootustel ning mõjutab ka tegelikku grupikäitumist. Kui grupile omistatakse kindel omadus, näiteks kirjutatakse meedias sellest, kuidas vanemaealised inimesed ei ole enam õppimisvõimelised, siis võib grupp rolli omaks võtta ning mõjutada seeläbi enda käitumist. (Bordalo *et al.* 2015)

2. Sotsioloogiline lähenemine (*sociological approach*) puudutab vaid sotsiaalseid grappe. Selle kohaselt vaadeldakse stereotüüpe kui põhimõtteliselt väärraid ja erandlikke üldistusi grupi tunnusjoontest, mida peegeldavad stereotüüpselt mõtleva inimese eelarvamused (Adorno, 1950, viidatud Bordalo *et al.* 2015). Sotsiaalsed grupid, keda on ajalooliselt näiteks rassilistel või etnilistel põhjustel halvasti koheldud kannatavad edaspidigi negatiivsete stereotüüpide tõttu, sest stereotüüpe levitatakse endiselt.

Sotsioloogilise lähenemise kohaselt on mõned stereotüübid osaliselt tõesed (näiteks: rootslased on blondid) ning teised stereotüübid hoopis positiivsed (näiteks: asiaadid on matemaatikas osavad). Lähenemise kohaselt muutuvad stereotüübid ajas, olles vähemalt osaliselt tegelikkusele vastavad, mitte vaid minevikku juurdunud. (Bordalo *et al.* 2015)

3. Sotsiaalse kognitsiooni lähenemise (*social cognition approach*) juured ulatuvad sotsiaalpsühholoogiasse ning selle kohaselt vaadeldakse stereotüüpe kui kognitiivseid skeeme või teooriaid (Schneider, Hastorf, and Ellsworth 1979, viidatud Bordalo *et al.* 2015). Nende teooriate alusel on stereotüübid intuiitsed üldistused, mida inimesed regulaarselt igapäevases elus kasutavad.

Hilton ja Hippel (1996, viidatud Bordalo *et al.* 2015) toovad välja, et stereotüübid on vaimsed kujutised gruppide kohta, mis võimaldavad hõlpsamini informatsiooni töödelda. Lähenemise kohaselt on stereotüübid kasulikud, kuid tihtipeale liialdatud (Bordalo *et al.* 2015).

Peamised stereotüübid levivad järgnevate gruppide või nähtuste suhtes: rass, poliitilised vaated, sugu, demograafiline kuuluvus, erinevad aktiivsed tegevused ning vanus. (Bordalo, Coffman, Gennaioli & Shleifer, 2015)

Stereotüübid ei mõjuta vaid inimesi, kelle suhtes need esinevad. Need mõjutavad ka stereotüüpselt käituvat inimest ennast ning samuti kõiki teisi, kes antud käitumist kõrvalt näevad (Rivers, Poteat, Noret, & Ashurst, 2009, viidatud Knee, 2011).

Inimesi mõjutavad nende kohta käivad stereotüübid erineval viisil: mõned neist langevad depressiooni, teised alistuvad ning võtavad rollikäitumise omaks, tihti kaasneb sellega madal enesehinnang ning vaimsed probleemid. On ka indiviide, kes kasutavad kogetut ära hoopis motiveeriva faktorina, sest nad soovivad tõestada, et stereotüübid on ekslikud (Fiske, 2010, viidatud Knee, 2011).

Steele & Aronson (1995) leidsid, et inimene, kelle kohta eksisteerib negatiivne stereotüüp, võtab stereotüüpse rolli omaks ning tema töösooritus langeb (viidatud Wout, Shih, Jackson & Sellers, 2009). Samal ajal Spencer & Fein (1994) tõestasid, et motivatsioonil on mõju stereotüüpide kujunemisele. Nimelt inimesed, kelle enesehinnangut oli alavääristatud, olid enam motiveeritud enda oma stereotüüpe väljendama, et end sotsiaalses võrdluses teistest ettepoole tõsta. (Hilton & Hoppel, 1996)

Ealiste stereotüüpide eksisteerimise põhjuseid tööturul on teoreetilistes käsitlustes välja toodud neli:

1. Finkelstein toob esimese põhjusena välja „oma grupi“ mõju otsuste tegemisele. Nimelt soovivad inimesed enda kõrval näha sarnaseid inimesi. Seega on tõenäoline, et nooremad inimesed langetavad otsuse nooremate, vanemad aga vanemate inimeste kasuks (Finkelstein & Burke, 1998).
2. Teise põhjusena on välja toodud, et kui indiviidi kohta ei ole teada mitte ühtegi teda kirjeldavat detaili, siis langetatakse otsus stereotüüpide põhjal (Fiske, Neuberg, Beattie, & Milberg, 1987). Seega kui näiteks enne tööintervjuud puudub täpsem info indiviidi kohta, on tõenäolisem, et otsus langetatakse stereotüüpidele tuginedes. (Finkelstein & Burke, 1998)
3. Karakteristiku eripära esinemine suurendab selle tunnusjoonel põhinevaid omadusi. Kolmanda põhjusena on leitud, et individuaalne karakteristik tõuseb esile, kui indiviidi

kõrval on keegi, kellel seda karakteristikut ei esine. Näiteks, kui tööle kandideerijate vanused on varjatud, on vanemaegalisel inimesel suurem tõenäosus osutada valituks. Kui aga vanus on avalik, siis on eelistatud nooremad tööle kandideerijad. (Finkelstein & Burke, 1998)

4. Neljanda põhjusena on välja toodud, et stereotüüpidest lähtuvalt on jagatud tööd „noorte“ ja „vanade“ inimeste töödeks. Noorte inimeste tööks peetakse näiteks programmeerimist ning vanemate inimeste omaks raamatupidamist. (Finkelstein & Burke, 1998)

1.2 Stereotüüpide teke ja levik

Käesolevas peatükis annab autor ülevaate erinevatest stereotüüpide tekkimise teooriatest.

Inimesed hakkavad stereotüüpe omama juba alates lapsepõlvest. Selleks ajaks kui laps saab 5- või 6-aastaseks, on ta omaks võtnud erinevaid stereotüüpe. Nendeks võivad olla soolised, vanuselised, atraktiivsuse või kehakaalu stereotüübid. (Quadflieg & Macrae, 2011).

Helmreich (1984) näeb stereotüüpide tekkeks kahte põhjust. Esimeseks põhjuseks on käitumise ökonoomsuse põhimõte. Nimelt ilma stereotüüpide olemasoluta tuleks igasse nähtusesse, gruppi või inimesse suhtuda avatult, et teda tundma õppida, mis on aga aja- ja ressursimahukas tegevus. Stereotüübid muudavad inimesed efektiivsemaks. Teise põhjusena toob Helmreich välja indiviidi kultuurilise tausta. Mitmed kultuurid soosivad eelarvamusi ja stereotüüpe teise kultuuri või grupi suhtes. Kasvades stereotüüpe soosivas keskkonnas, võtab individ ajajooksul need omaks. Siinkohal on oluline roll ka meedial, mis stereotüüpe tihtipeale võimendab.

McGarty, Yzerbyt & Spears (2002) kohaselt tuleb stereotüüpide tekkimise mõtestamiseks tähelepanu pöörata kolmele aspektile:

- a) stereotüübid aitavad selgitada indiviidi käitumist;
- b) stereotüübid aitavad säästa indiviidi energiat;
- c) stereotüübid on grupimõtlemise ja uskumuse tulemus.

Tajfel (1969, 1981a) on esimese aspekti selgitamiseks välja toonud, et stereotüüpne mõtlemine on näide kategoriseerimise protsessist. Ei saa omada muljet grupi, indiviidi või nähtuse kohta, kui me ei märka selle erinevusi teise grupi, indiviidi või nähtusega võrreldes. Kategoriseerimine on kognitiivne protsess, mille abil märkame erinevusi ja sarnasusi. Stereotüüpide formuleerimine sisaldab endas taju või uue informatsiooni kodeerimist, kuid ka olemasolevate teadmistega arvestamist. Keskkonnas, kus oleme informatsiooniga ümbritsetud, on mõistlik infotulva vähendada seda filtreerides või ignoreerides. (McGarty *et al.* 2002)

Teise aspekti selgitamiseks on sotsiaalsühholoogia kohaselt välja toodud, et stereotüübid annavad nähtuste, gruppidele või indiviidide kohta selgitusi, mis aitab säästa aega ja energiat (McGarty *et al.* 2002). Stereotüübid muudavad informatsiooni töötlemise lihtsamaks, sest see võimaldab tugineda eelnevale kogemusele (Hilton & Hoppel, 1996). Käsitledes indiviide ühe osana grupist, võimaldab see ignoreerida detailset informatsiooni indiviidi kohta. See on indiviidi üheks oskuseks, kuidas infotulvaga toime tulla, sest võime täita kognitiivseid ülesandeid, nagu informatsiooni töötlemine, on piiratud. (McGarty *et al.* 2002)

Kolmanda põhimõtte kirjeldamiseks on välja toodud, et stereotüübid on kooskõlas grupi, millesse individ kuulub, seisukohtade ning arusaamadega. Kui stereotüübid ei oleks paljude inimeste ühiseks arusaamaks, ei pöörataks neile ka tähelepanu. Seega on stereotüübid vajalikud, et näiteks mõista ühe grupi käitumist teise suhtes. Grupi liikmed jagavad ühtseid stereotüüpe läbi sarnase kogemuse või läbi jagatud ühtse teadmise ühiskonnas. (McGarty *et al.* 2002)

Stereotüübid võimendavad süstemaatilisi erinevusi rühmade, gruppide või nähtuste vahel, isegi kui need on tegelikult väikesed. Stereotüüpne mõtlemine toob kaasa tugeva reageerimise nähtusele või sündmusele, mis stereotüüpi kinnitab ning mittereageerimise sellele, mis stereotüüpi ei kinnita. Stereotüübid on ajas muutuvad. (Bordalo *et al.* 2015) Inimesed vajavad pidevat tõestust, et stereotüüp ümber lükata. Küll aga stereotüübi kinnitamiseks nad tõestust ei vaja. Tegelikkus võiks olla vastupidine (Ditto & Lopez 1993, viidatud Hilton & Hoppel, 1996).

Stereotüübi tekkimise ning seejärel rakendamise protsessi juures on välja toodud neli etappi.

Keskset rolli omavad:

1. Isikutaju (*person perception*). Stereotüüpide loomise lähtepunktiks on teise isiku kohta info kogumine ehk tema tuvastamine. Selle jaoks kasutatakse dünaamilist visuaalset stiimulit, mida vastavalt töödeldakse.

2. Kategoriseerimine. Selles etapis klassifitseeritakse iniviidid vaikimisi sotsiaalsetesse kategooriatesse. Selle aluseks võib olla vanus, sugu või hoopis rass. Kuna tegu on nähtavate erinevustega inimeste vahel, siis on antud kolme aspekti põhjal kujunenud välja ka kõige enam stereotüüpe.
Inimesi nähakse ühe osana üldisest sotsiaalsest grupist. See võib toimuda vaatluse põhjal või ka inimesega põgusalt suheldes (näiteks lähtuvalt tema nimest, usust jne).
3. Stereotüübi aktiveerimine toimub paljude eelduste kohaselt automaatselt. Stereotüüpide aktiveerumise eelduseks on kategoriseerimine, tänu millele rakendab iniviid olemasolevaid teadmisi ning seob need teise isiku karakteristikuga.
4. Stereotüübi rakendamine. Stereotüübi aktiveerumisele ei järgne alati stereotüübi rakendamist. Stereotüüpide rakendamist võib vaadelda ka kui ühte osa kommunikatsiooni protsessist, mis võib vähendada ebakindlust esimeses suhtluses. Samuti on Fein & Spence (1997) leitud, et negatiivsete stereotüüpide rakendamine aitab tõsta iniviidi enesekindlust. (Quadflieg & Macrae, 2011)

Chaiken (1980) on hoiaku kujunemist teise inimese või nähtuse suhtes kirjeldanud järgmiselt. Sõltuvalt informatsiooni töötlemise võimalikkusest või vajadusest on üheks hoiaku kujunemise võimaluseks heuristiline, teiseks aga süstemaatiline informatsiooni töötlus. Kui informatsiooni töötlemise vajadus ning soov on kõrged, domineerib süstemaatilise informatsiooni töötlemise protsess, vastupidiselt aga heuristiline informatsiooni töötlemise protsess. Viimase puhul toimub informatsiooni töötlemine valdavalt automaatselt ning sõltub paljuski esmamuljest ning stereotüüpidest.

1.3 Vanusega seotud stereotüübid

Käesolevas peatükis annab autor ülevaate peamistest stereotüüpidest, mis levivad seoses vanusrühmaga 50 ja enam aastat.

Louise Anike on 1991. aastal öelnud: „Inimene on noor ajutiselt”. Teoreetilises kirjanduses peetakse vanemaealiseks valdavalt inimest, kelle vanus on 50 ja enam (Loretto & White, 2006; Eesti Statistikaamet, 2014; Pettai, 2018), kuid on ka allikaid, kus on vanusepiir langetatud 40 eluaasta juurde (Dordoni & Argentero, 2015).

Sterns and Doverspike (1989, viidatud Dordoni & Argentero, 2015) eristavad viit peamist kontseptuaalset lähenemist töötajate vananemise kohta:

- 1) Kronoloogiline vanus – viitab töötaja vanusele kalendriaastates.
- 2) Funktsionaalne või jõudluspõhine vanus – viitab töötaja töösooritusele.
- 3) Psühhosotsiaalne või subjektiivne vanus – põhineb töötaja enda vanuse tajul.
- 4) Organisatsiooniline vanus – kujutab endas töötaja tööstaaži.
- 5) Elukaarel põhinev vanus – põhineb töötaja elusündmustel, mis mõjutavad vananemisprotsessi.

Kahjuks sageli ei piisa vanemaealiste hõive edendamisel nende enda soovist (edasi) töötada. Näiteks 2011. aastal Euroopa Komisjoni tellimusel aktiivsena vananemise teemal tehtud Eurobaromeetri küsitluse andmetel tajutakse ja kogetakse Eestis vanuselist diskrimineerimist enim just töösuhetes. Küsitlusele eelnenud kahe aasta jooksul oli vanuselist diskrimineerimist töökohal või tööotsingutel ise kogunud 7% ning selle tunnistajaks olnud 18% vähemalt 15-aastastest elanikest. (Eesti Statistikaamet, 2014)

Seoses rahvastiku vananemisega mõjutavad ealised stereotüübid üha suuremat hulka elanikkonnast. Stereotüüpide tulemiks võib olla ealine diskrimineerimine töötajate vanuses 50 ja enam suhtes, mis väljendub näiteks nende mitte palkamises, koolitusvõimaluste puudumises (juhul kui teistele töötajatele seda võimaldatakse) ning ka selles, kui neid hoitakse n.ö koondamise ootel. (Posthuma & Champion, 2009) Samuti väljendub ealine diskrimineerimine ka näiteks tööpakkumistes: otsitakse nooruslikku kollektiivi uut liiget. See aga näitab, et vanemaealisel inimesel ei ole võimalik osutada valituks (Chiu, Chan, Snape, & Redman, 2001).

Ealine diskrimineerimine tööturul on tõsiseks probleemiks kogu maailmas ja ka Eestis.

Eestis on kinnistunud arusaam et võrreldes nooremaealistega on vanemaealistel (vanuses 50 ja enam) tööturul vanusest tulenevad takistused. Uuringud on näidanud, et rohkem kannatab ealise diskrimineerimise all noorem tööjõud (15-19 aastased) ja keskikka jõudnud ning vanem tööjõud, vanuses 40 ja enam. (Pettai, 2018)

Ealised stereotüübid loovad soodsa pinnase ealise diskrimineerimise tekkimiseks. Alljärgnevalt on Posthuma & Champion (2009) välja toodud loetelu kõige levinumatest stereotüüpidest seoses vanusrühmaga 50 ja enam:

1. Kehva töösoorituse stereotüüp. Arvatakse, et vanemaealiste töötajate töövõime on madalam, nad on vähem motiveeritud ning vähem produktiivsed kui nooremad töötajad. Stereotüübi kohaselt on vanemaealiste töövõime (vaimne või füüsiline) madalam, nad on võimelised taluma vähem stressi, on vähem kompetentsed, mistõttu on ka töösooritus madalam. Antud stereotüüp rakendub enim füüsilist tööd tegevate inimeste suhtes (Loretto & White, 2006).
2. Muudatustele vastuseisu stereotüüp. Eksisteerib stereotüüp, mille kohaselt vanemaealisi töötajaid on raskem koolitada, nad on vähesema kohanemisvõimega, paindumatud ning seisavad muutustele vastu. Selle tulemusena ei võimaldata vanemaealistele koolitusi, sest arvatakse, et need ei too tulu tagasi (tegu on organisatsiooni silmis kulu, mitte tulu ja arenguvõimalusega).
3. Madala õppimisvõime stereotüüp. Eksisteerib stereotüüp, mille kohaselt vanemaealiste töötajate õppimisvõime on madalam kui noorematel töötajatel, mistõttu on neil vähem potentsiaali arenguks.
4. Lühikese ametiaja stereotüüp. Antud stereotüübi kohaselt on vanemaealiste töötajate ametiaeg lühem, mistõttu tööandja ei teeni tagasi töötaja jaoks tehtud kulutusi. Tegelikuses ei ole vanemaealiste ametiaeg lühem, mistõttu investeeringud tasuvad end üldiselt ära.
5. Kulukuse stereotüüp. Selle stereotüübi kohaselt arvatakse, et vanemaealine töötaja on tööandjale kulukas, sest nende töötasud on kõrgemad, nad kasutavad enam hüvesid ning on pensionile lähemal.
6. Usaldusväärseuse stereotüüp. Levinud on stereotüüp, mille kohaselt on vanemaealised töötajad stabiilsemad, usaldusväärsemad lojaalsemad ning tööle pühendunumad kui nende nooremad kolleegid. Lisaks on absenteism (töölt puudumine) ning tööandja tagant varastamine nende puhul ebatõenäolisem.

Samuti eksisteerib stereotüüp, mille kohaselt on vanemaealised töötajad madala loovuse ja loominguvõimega (Broadbridge, 2001), nad soovivad jääda pensionile nii vara kui võimalik (McNaught, Barth, & Henderson, 1989, viidatud Finkelstein & Burke, 1998) ning nad on paindumatud ja tehniliselt ebakompetentsed (Warr, 1994, viidatud Finkelstein & Burke, 1998).

McGregor & Gray (2002) toovad läbiviidud uuringu põhjal välja ka kohanemisvõime stereotüübi, mille kohaselt on vanemaealised töötajad vastu muutustele ning neil on probleeme

tehnoloogia kasutamiseks. Lisaks viitavad nad stereotüübile, mille kohaselt „vanale koerale uusi trikke ei õpeta“ ning vanemaealised inimesed ootavad pensionile jäämist.

Reio & Snders-Reio (1999) lisavad veel stereotüübid, mille kohaselt puudub vanemaealistel töötajatel energia, nad on jäigad, ei ole huvitatud õppimisest ning nad on vastuvõtlikud erinevatele haigustele.

Austraalia ärinõukogu (2003) on kirjeldanud vanemaealiste töötajate kohta levivaid negatiivseid stereotüüpe: nad ei ole motiveeritud ega entusiastlikud, nad on kinnise mõtteviisiga, vastuvõtlikud vigastustele ja haigustele, nende oskused on vananenud, nad ei soovi võtta vastu uusi väljakutseid ning nende arengupotentsiaal on madal. (Billett, Dymock, Johnson, & Martin, 2011)

Küll aga levib vanusrühma kohta ka positiivseid stereotüüpe. Näiteks peetakse vanemaealisi töötajaid lojaalseteks ning usaldusväärseteks. Samuti on välja toodud, et vanemaealised töötajad on kannatlikumad, pühendunumad kui nende nooremad kolleegid. Samuti „hoiavad nad töökohast enam kinni“ ning ei soovi töökohta pidevalt vahetada. (Loretto & White, 2006) Vanemaealiste töötajate puhul tuuakse positiivse stereotüübina välja ka suurt kogemuste pagasit, „enne mõtle, siis ütle“ suhtumist ning paremat oskust töötada meeskonnas (Chiu, Chan, Snape, & Redman, 2001).

Ealised stereotüübid on tugevamalt juurdunud valdkondades nagu finants, kindlustus, jaekaubandus ning infotehnoloogia, kus tihti on töö sooritamiseks välja kujunenud n.ö õige vanus (Posthuma & Campion, 2009).

Ealised stereotüübid vanemaealiste isikute kohta ei levi vaid nooremate inimeste, vaid ka nende enda eakaaslaste seas. Nimelt vanemate töötajate seas võivad levida samad ealised stereotüübid nagu nooremategi inimeste puhul ning tõenäoliselt kasutatakse antud stereotüüpe otsuste langetamisel (Posthuma & Campion, 2009).

Ealiste stereotüüpide tulemusena saavad vanemaealised inimesed võrreldes noorematega madalamaid hinnanguid tööintervjuul ning töösoorituse hindamisel, kuigi nende kogemus ning kvalifikatsioon on sarnane nooremate omaga (Finkelstein & Burke, 1998). Kusjuures alati ei ole hindajaks noorem inimene. Nagu eelnevalt märgitud, siis vanemaealised inimesed kannavad

endaga kaasas samu stereotüüpe kui nooremad inimesed. Näiteks arvavad vanemaealised, et nende eakaaslased on vähem kompetentsed. (Kite, Stockdale, Whitley & Johnson, 2005)

Ealised stereotüübid mõjutavad inimesi erinevates eluetappides, nii 20ndates kui ka 60ndates eluaastates (Broadbridge, 2001). Küll aga on vanemaealistel töötajatel raskem leida uut töökohta või liikuda karjäärivedelil kõrgemale (Posthuma & Champion, 2009).

Jättes negatiivsete stereotüüpide tõttu valikuprotsessist välja töötajad vanuses 50+, kaotab organisatsioon kogunud ning produktiivse töötaja. Samuti eeldame, et töötajad viibivad seoses rahvaarvu kahanemisega pikemat aega tööturul, küll aga ealised stereotüübid heidutavad potentsiaalseid töötajaid pikemalt tööturul viibima. (Posthuma & Champion, 2009)

1.3.1 Vanuses 50 ja enam töötajate kohta levivad stereotüübid

Käesolevas alapeatükis kirjeldab autor vanusrühma 50+ lähtuvalt eelpool välja toodud stereotüüpidest ning keskenduses võrdlusele nooremate töötajatega.

Negatiivsed stereotüübid loovad tugeva motivatsioonilise baasi vanemaealiste tõrjumiseks ja diskrimineerimiseks. Ka mõjuvad stereotüübid negatiivselt vanemaealiste konkurentsivõimele, panevad kahtlema iseenda võimetes, oskustes ja lõppkokkuvõttes võivad hävitada isiksuse täielikult. (Pettai, 2018)

Vanemaealiste inimeste töösooritus ei ole madalam kui noorematel inimestel – kehva töösoorituse ja vanuse vahel ei ole leitud seost (Ferris & King, 1992; Chiu *et al.* 2001). Pigem vastupidi, töösooritus paraneb sageli aastatega. Kui on toimunud töösoorituse langus, siis on see nii väike, et ei vääri märkimist. Lisaks on töötaja vanus vähem oluline töösoorituse juures kui üldine tervis ja individuaalsed oskused. Töösoorituse erinevused on suuremad vanusgruppide sees kui nende vahel. (Posthuma & Champion, 2009)

Waldman & Avilo (1986) toovad välja, et tulemus töösoorituse ja vanuse vahel sõltub ka sellest, millist meetodikat selle mõõtmiseks rakendatakse. Näiteks kasutades objektiivseid tootlikkuse indekseid, siis tähendati tootlikkuse tõusu vanuse kasvades. Kui aga hindamiseks rakendati juhendaja (ehk subjektiivse isiku) hinnangut, siis selle põhjal oli vanemaealiste töösooritus madalam. (Ferris & King, 1992)

Erinevalt levinud stereotüübist, et kõrge töösoorituse tagab madal vanus, on üheks põhjuseks hoopis töökogemus (Ali & Davies, 2003). Samuti tagavad kõrge töösoorituse individuaalsed oskused ning tugev tervis (McCann & Giles, 2002, viidatud Posthuma & Campion, 2009).

Reio & Sanders-Reio (1999) toovad esiteks välja, et vanemaealised töötajad on valmis kandma samasugust vastutust nagu nende nooremadki kolleegid. Probleemide lahendamisel kasutavad nad just enda elukogemust.

Teiseks, vanemaealised inimesed soovivad õppida. Nimelt on inimloomuses olla huvitatud uutest teadmistest ning oskustest – see omadus ei taandu ajaga.

Kolmandaks, vanemaealiste inimeste õppimisvõime on sarnane nooremate inimeste omaga. Nad leidsid, et vanemad ja nooremad inimesed õpivad koolituse käigus sama palju, kuigi tihtipeale on vanemaealised inimesed kehvemal stardipositsioonil, st nende eelnevad teadmised on olnud madalamad.

Neljandaks toovad Reio & Sanders-Reio välja, et vanemaealised inimesed on tihti organisatsioonile pühendunud, mis mõjutab ka nende nooremaid kolleege. On leitud, et kui kollektiivis on lisaks noorematele ka vanemaealisi töötajaid, siis on suurem tõenäosus, et nooremad inimesed püsivad enda töökohal pikemat aega.

Kui indiviidi kohta, keda parasjagu hinnatakse, on olemas lisaks vanusele muud detailset informatsiooni, on erinevused nooremate ja vanemate täiskasvanute vahel väiksemad kui juhul, mil informatsiooni hulk on piiratud (Kite *et al.* 2005).

1.4 Ealine diskrimineerimine (*ageism*) töökohal

Paraku on vanus üks esimesi karakteristikuid, mida isiku juures märkame ning sellest sõltub meie edasine suhtlus indiviidiga. Suur hulk inimesi üle maailma kardab vananemist, sest varasemalt loomulikuna käsitletud protsessi nähakse nüüd sotsiaalse probleemina (Nelson, 2004). Vanemaealiste töötajate kohta on kirjeldatud erinevaid negatiivseid stereotüüpe, mis võivad lõpuks väljenduda ealise diskrimineerimisena (Hassel & Perrewé, 1995, viidatud Broadbridge, 2001).

Robert Butler (1984) ning Nelson (2004) defineerivad ealist diskrimineerimist (*ageism*) kui inimeste süstemaatilist stereotüüpimist ja nende diskrimineerimist vaid seetõttu, et nad on vanad või noored. See on võrreldav seksismi või rassismiga, mis põhinevad sool või nahavärvil

ning mis ei ole indiviidi enda valik (Deniss & Thomas, 2007). Eesti Avatud Ühiskonna Instituut defineerib *ageism* 'i kui vanussurvet, mis tähendab negatiivseid, eelarvamuslikke suhtumisi, mis baseeruvad vanusel. Noorte põhjendamatu ülehindamine kõrgendatud hinnang ja vanade alaväärtustamine (diskrimineerimine) (Pettai, 2018).

Tambaum (2016) on öelnud, et ealine diskrimineerimine on vanemaealiste süsteemne stereotüüpiseerimine ja diskrimineerimine põhjusel, et nad on vanad. Ealine diskrimineerimine kujuneb kolme komponendi kombinatsioonina: eelarvamuslik suhtumine, diskrimineeriv tegu ja poliitika, mis toetab stereotüüpe. Ealise diskrimineerimise kaudu tekib inimgrupp, kes vanuse tõttu on süstemaatiliselt ilma jäänud võimalustest ja ressurssidest, mida teised naudivad.

Töökeskkond on ühiskonna peegelpilt. Kui vanemaealisi inimesi diskrimineeritakse ühiskonnas, tehakse seda ka tööturul. Kui vanus mõjutab negatiivselt töökohal tehtavaid otsuseid tööhõive, hüvitiste, koolituste, edutamise osas, siis on tegu vanuselise diskrimineerimisega.

Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt 2018. aastal läbiviidud uuringus toodi välja, et tööturul valitseb tugev vanussurve, mis jaotab inimesed hierarhiasse. Väga kindlalt tunnevad end 20-39 aastased, teised vanuserühmad on rohkem või vähem tõrjutud seisundis tööturu ja tööandjate seisukohalt:

- 15-19 aastased – tõrjutud sihtrühm, sest on liiga noored ja kogematud
- 20-39 aastased – parim vanus töötamiseks
- 40-49 aastased – ületanud „parima vanuse“, konkurentsivõime on kahanemas
- 50-59 aastased – kriitilisse vanusesse jõudnud inimesed, madal konkurentsivõime
- 60-74 – liiga vanad tööturu jaoks, väga madal konkurentsivõime, tuleb leppida kehvemate töökohtade ja madala palgaga. (Pettai, 2018)

Deniss & Thomas (2007) on defineerinud nelja tüüpi ealist diskrimineerimist:

1. Personaalne ealine diskrimineerimine. See väljendub indiviidi hoiakutes, uskumustes, ideedes ja tavades, mis asetavad vanemaealise inimese ebasoodsamasse olukorda.
2. Institutsionaalne ealine diskrimineerimine. See viitab eeskirjadele ja tavadele, mis diskrimineerib inimesi vanuse põhjal. Selle näiteks võib olla kohustuslik pensionile jäämise iga.
3. Tahtlik ealine diskrimineerimine väljendub hoiakutes või tavades, mida rakendatakse tahtlikult ebasoodsa indiviidi vastu.

4. Tahtmatu ealine diskrimineerimine toimub indiviidi teadmata, st ta ei teadvusta antud tegevust endale (Deniss & Thomas, 2007). Stereotüüp aktiveerub tahtmatult või kontrollimatult kui objekt, individ või nähtus on kohal (McConnell, Strain, Rydell & Mackie, 2008).

Ealine diskrimineerimine „vanemaealiste“ inimeste puhul võib alata juba vanusnumbrist 40. On leitud, et üle 40-aastastele töötajatele ei pakuta samu arenemisvõimalusi kui noorematele töötajatele (Stems and McDaniel, 1994, viidatud Deniss & Thomas, 2007). Fiske (1999, 2001) poolt läbi viidud uuringust nähtub, et vanemaealiste inimeste staatus ühiskonnas on madal ning neid peetakse ebakompetentseteks. Kui uuringus osalejatel paluti hinnata vanemaealiste inimeste kompetentsust, saadi 5-palli süsteemis tulemuseks 2,59. Sama uuringu puhul hinnati nende staatust 2,64-ga. (Nelson, 2004)

Ealine diskrimineerimine võib indiviidi viia depressioonini. Samuti on ealist diskrimineerimist kogevad inimesed sageli madalama enesehinnanguga ja õnnetud. Ealine diskrimineerimine võib viia ka õpitud abituseeni (Reio & Snders-Reio, 1999). Rupp, Vodanovich & Crede (2014) lisavad, et ealine diskrimineerimine suurendab kardiovaskulaarse stressi riski ning suurendab tõenäosust, et inimene on organisatsioonile vähem pühendunud.

Kui organisatsioonis tekib vajadus kulusid kärpida või tööd optimeerida ning ainsaks lahenduseks on tööjõu kulude vähendamine, siis on tihtipeale esimeseks sammuks vanemaealistele töötajatele varajase pensionile jäämise võimaluse pakkumine. Selle tegevusega sunnitakse tihti vanemaealisi töötajaid, kelle „parim enne“ on organisatsiooni jaoks möödas, töölt lahkuma. Niisuguse käitumise üheks põhjuseks võivad olla ealised stereotüübid. (Abraham & Hansson, 1995)

Paljud tööandjad ja juhid kannavad endaga kaasas negatiivseid stereotüüpe vanemaealiste töötajate töö tulemuslikkuse ning kohanemisvõime kohta. Nad näevad vanemaealiste töötajate värbamist või arendamist viimase õlekõrrena, kui teisi valikuid enam ei ole. (Tikkanen, Lahn, Withnall, Ward, Lyng, 2002) Vanemaealise töötaja värbamist nähakse ka kulude kokkuhoiu võimalust organisatsioonile. Valdavalt on nad nõus töötama madalama tasu eest, nad ei lahku vanemapuhkusele ning tihtipeale saavad lisaks palgale ka pensionit, mistõttu maksavad tööandjad väiksemat tasu (Loretto & White, 2006).

Kuni 2006. aastani toimus institutsionaalne ealine diskrimineerimine ka Eesti riigi tasemel. Nimelt kuni selle ajani võis seaduse alusel inimesega töölepingu lõpetada ning ta vanaduspensionile saata vaid vanuse tõttu. Tänapäeval see enam lubatud ei ole. Küll aga võib praegugi leida töökuulutusi stiilis „otsitakse müügiesindajat vanuses 20–35 aastat”, mis viitab otseselt ealisele diskrimineerimisele (Tambaum, 2016).

1.5 Ealiste stereotüüpide rakendamine personalivaliku protsessis

Organisatsioonid võistlevad tööturul sobivate kandidaatide nimel. Ühest küljest on oluline organisatsioonide poolne positiivne turundus ning brändi loomine, sest konkurents tööturul muutub tihedamaks (O'Mera & Petzall, 2013). Samal ajal on suur osa tööjõuturust vanemaealiste inimeste näol aga sootuks kõrvale jäetud.

Personalivaliku protsessis võidakse rakendada nii positiivseid kui ka negatiivseid stereotüüpe (Loretto & White, 2006).

Loretto & White (2006) poolt läbiviidud uuringust selgus, et see, milliseid stereotüüpe personalivaliku protsessis rakendatakse sõltub paljuski sellest, millises tegevusvaldkonnas organisatsioon tegutseb. Näiteks kui organisatsiooni klientideks on vanemaealised (näiteks hooldusteenus), siis eelistavad tööandjad samas vanuserühmas töötajaid ning tööle valimisel rakenduvad valdavalt positiivsed stereotüübid. Samal ajal kui töötaja ülesanded on loomingulist laadi, rakenduvad valdavalt negatiivsed stereotüübid vanemaealiste töötajate kohta. Ealisi stereotüüpe küll uuringus osalejad eitasid, kuid sellegi poolest eelistati valdavalt personali valikul just „parimas eas töötajaid“.

Kunda & Thagard (1996) on toonud välja, et mida rohkem on personalitöötajal spetsiifilist informatsiooni kandidaadi kohta, seda väiksem on stereotüüpide mõju (Kunda & Thagard, 1996). Seega võib oletada, et kui personalitöötajal on kandidaadi kohta teada lisaks vanusele ning lühikesele CV-le veel informatsiooni (näiteks soovitusel vms), võib personali valiku otsus olla erinev sellest, kui antud informatsiooni personalitöötajal ei ole.

Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt 2018. aastal läbiviidud uuringust selgus, et ühiskonnas peetakse üsna loomulikuks, et 50+ inimesi koheldakse tööturul teisiti (=kehvemini) kui nooremaealiseid. Välja on toodud, et kitsenduste ja takistuste olemasolu tundub paratamatuna, eeldatakse, et 50+ inimestega tulebki nii käituda, sest nad on jõudnud kriitilisse vanusesse, kus

eelispositsioon tööturul tuleks loovutada noorematele. (Pettai, 2018). Antud stereotüüpe võidakse rakendada ka personalivaliku protsessis.

2. EMPIIRILINE UURING

2.1 Uuringu eesmärk

Empiirilise uuringu eesmärgiks on välja selgitada, Eesti personalitöötajate seas levinud stereotüübid ning eelarvamused üle viiekümne aasta vanuste inimeste tööle valikul.

Empiirilise uuringu käigus otsitakse vastuseid alljärgnevale küsimustele:

- Millised on Eesti personalitöötajate seas levivad stereotüübid ning eelarvamused töötajate vanuses 50 ja enam kohta?
- Kas esineb olulisi erinevusi stereotüüpide esinemises erinevate valdkondade personalitöötajate hulgas?
- Kas esineb olulisi erinevusi stereotüüpide esinemises eri vanusgruppides personalitöötajate hulgas?
- Kas esineb olulisi erinevusi stereotüüpide esinemises erineva tööstaaziga personalitöötajate hulgas?
- Kuidas võivad personalitöötajate seas levivad ealised stereotüübid mõjutada töötaja vanuses 50 ja enam võimalust osutada tööle valituks?

2.2 Uuringu metoodika

Andmete kogumiseks kasutas autor kvantitatiivset andmekogumise meetodit. Küsitluse läbiviimiseks kasutas autor Hassell & Perrew (1995) poolt loodud küsimustikku.

Taustaandmete osas selgitati välja vastajate vanus, ametipositsioon, tööstaaz personalitöötajana, täpne ametinimetus, organisatsiooni tegevusvaldkond ning töötajate arv organisatsioonis.

Kõikidele küsimustikus välja toodud väidetele oli vastamine kohustuslik. Vastata tuli 4-pallisel Likerti-tüüpi skaalal (1 - üldse ei nõustu, 2- pigem ei nõustu, 3 - pigem nõustun, 4 - nõustun täielikult).

Küsitlus viidi läbi veebipõhises uuringutekeskkonnas *Google Forms*. Vigaseid või osaliselt täidetud ankeete ei olnud, kuna uuringu läbiviimise keskkond lubas kõik küsimused kohustuslikuks muuta. Tulemused olid kohe üle kantavad tabelarvutus- ja

tabeltöötlusprogrammi Microsoft Excel 2016 vormi, misjärel need kodeeriti, et antud andmeid kasutada programmis SPSS 24.0.

2.3 Uuringu valim

Käesoleva magistritöö uuringu valimi moodustasid 120 personalitööd tegevat inimest üle Eesti. Uuringu eesmärgi täitmiseks lähtuti mugavusvalimi põhimõttest, sest uurija on lähtunud koostöövalmiduse ning kättesaadavuse põhimõttest (Õunapuu, 2014).

Küsitlus viidi läbi perioodil 19.02-1.03, mille jooksul saatis autor välja 58 e-maili personalitöötajatele, kelle kontaktid olid avalikult internetist leitavad. Samuti jagas autor üleskutset personalitööd tegevatel inimestel küsimustikule vastata läbi sotsiaalmeediaplatformi *Facebook* ning palus Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna õppekoordinaatoril saata küsimustik ka personalijuhtimise eriala üliõpilastele.

Uuringust võttis kokku osa 120 inimest. Kuna tegemist oli anonüümse küsimustikuga, siis ei tea autor, kui palju vastajaid tuli läbi välja saadetud e-mailide või sotsiaalmeedia platvormi *Facebook* vahendusel. Vastanute vanus oli jaotatud neljaks grupiks: kuni 30 eluaastat, 30-40 eluaastat, 40-50 eluaastat ning 50 või enam eluaastat. Kõige rohkem vastajaid oli vanusrühmas 30-40 eluaastat (35,8%), sellele järgnes vanusrühm 40-50 eluaastat (29,2%) ja kuni 30 eluaastat (28,3%). Kõige vähem vastajaid kuulus vanusrühma 50 ja enam eluaastat (6,7%).

Vastanute tööstaaž jagunes viide gruppi: staaž 0-2 aastat, 2-4 aasta, 4-6 aastat, 6-8 aastat ja 8 või enam aastat. Kõige enam vastajaid oli staažiga 8 või enam aastat (35,8%). Järgnes tööstaaž personalitöötajana 2 kuni 4 aastat (25%) ning kuni 2 aastat (16,7%). Kõige vähem vastajaid oli grupis, mille tööstaaž jäi vahemikku 6-8 aastat (10,8%).

Vastanute ametipositsiooni väljaselgitamiseks oli moodustatud viis gruppi: personalijuht, personalispetsialist, värbamiskonsultant, personaliassistent ning muu. Viimase grupi juures oli vastajatel võimalik täpsustada enda täpset ametinimetust. Kõige enam vastajaid (52 inimest ehk 43,3%) kandsid ametinimetust personalijuht. Personalispetsialiste oli vastanute hulgas 36 inimest (30%), personaliassistente ning värbamiskonsultante mõlemat vastavalt 5 inimest (4,2%). 22 inimest (18,3%) valis enda ametinimetuseks „muu“, milleks oli näiteks: värbamisjuht, personalinõunik, *talent & learning manager*, üksuse juht, *HR partner*, personali- ja töökeskkonnaspetsialist, CEO ja nõunik.

Tabel 1. Valimi jaotus

Valimi jaotus		Arv	Protsent (%)
Vanus	Kuni 30	34	28,3%
	30-40	43	35,8%
	40-50	35	29,2%
	50 ja enam	8	6,7
Tööstaaž personalitöötajana	0-2 aastat	20	16,7%
	2-4 aastat	30	25%
	4-6 aastat	14	11,7%
	6-8 aastat	13	10,8%
	8 ja enam aastat	43	35,8%
Ametipositsioon	Personalijuht	52	43,3%
	Personalispetsialist	36	30%
	Värbamiskonsultant	5	4,2%
	Personaliassistent	5	4,2%
	Muu	22	18,3%

Allikas: Autori koostatud

Autor selgitas välja ka uuringus osalejate organisatsiooni tegevusvaldkonna, mis olid välja toodud Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaatoril (EMTAK) põhinevalt. Andmeanalüüsi läbiviimiseks koondas autor sarnased tegevusvaldkonnad, mille tulemusena tekkis kokku seitse erinevat organisatsioonide tegevusvaldkonda:

1. Avalik sektor ning haridus
2. Teenindus ning majutus ja toitlustus
3. Ehitus; töötlev tööstus; hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont ning veendus ja laendus
4. Põllumajandus ning metsamajandus ja kalapüük
5. Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine; veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus
6. Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus; kunst, meelelahutus ja vaba aeg; haldus- ja abitegevused ning tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
7. IT; info ja side; finants- ja kindlustustegevus ning kinnisvaraalane tegevus

Kõige enam vastajaid tegutseb ehituse, töötleva tööstuse ning hulgi- ja jaekaubanduse valdkonnas (36 inimest ehk 29,8%). Sellele järgneb avalik sektor (27 inimest ehk 22,3%) ning kolmandal kohal on võrdselt infotehnoloogia, finants- ja kinnisvaravaldkond (18 inimest ehk 14,9%) ning tervishoiu, halduse ning kunsti- ja meelelahutuse valdkond (18 inimest ehk 14,9%). Kõige vähem vastajaid töötab energeetika- ja veevarustuse ning kanalisatsioonitöödega seotud valdkonnas (2 inimest ehk 1,7%).

2.4 Kvantitatiivse uuringu tulemused

Käesoleva küsimustikuga sooviti välja selgitada personalitöötajate seas levivad ealised stereotüübid üle viiekümne aastaste töötajate tööle valikul. Küsimustikus oli välja toodud 27 erinevat väidet, mida on kasutatud ka varasemates uuringutes. Hinnanguid sai küsimustikus anda 4-punktilisel skaalal. Kuna osad küsimused olid esitatud pööratult, siis andmeanalüüsi läbiviimiseks ühtlustas autor küsimustiku. Pööratud on järgmiste küsimuste vastused: 5, 7 ja 10.

Magistritöö küsimustiku usaldusväärsuse mõõtmiseks arutati esmalt välja tegurite sisemine reliaablus Cronbachi α koefitsiendi arvutamise teel, mis on välja toodud Tabelis 2. Aktsepteeritavaks peetakse tulemust, kus $\alpha > 0,7$, heaks tulemust $\alpha > 0,8$ (Tavakol & Dennick, 2011). Küsimustu Cronbachi α on 0,861, seega küsimustik täidab oma eesmärgi.

Tabel 2. Küsimustiku sisemine kooskõla

	Cronbachi α	Küsimuste arv
Küsimustiku sisemine kooskõla	0,861	27

Allikas: Autori koostatud

Tulemuste kirjeldamiseks on kasutatud aritmeetilist keskmist (M) ning standardhälvet (SD). Gruppide vaheliste erinevuste võrdlemiseks on kasutatud post hoc testi andmetöötlusprogrammis SPSS 24.0.

Kõige kõrgema keskmise hinnangu (M) sai väide *Vanemaealised töötajad on organisatsioonile kõige lojaalsemad* (M=3,15, SD=0,669). Hinnangu punktisummaga 4 - *Täiesti nõus* andsid 30,6% vastajatest (37 vastajat), hinnangu 3 – *Pigem nõustun* andsid 55,4% vastajatest (67 vastajat). Palgainfo Agentuuri poolt 2016. aastal läbiviidud uuringust „Tööturu ja tasustamise trendid kevadel ja suvel 2016“ selgub, et kõige lojaalsemad on organisatsioonile need töötajad, kellel ei ole olnud varasemaid töösuhteid või on need lõppenud rohkem kui viis aastat tagasi.

Vanema- ja nooremaealiste töösoorituse võimalikku vahet uurivale väitele *Minu vanemaealised kolleegid töötavad minu nooremaealiste kolleegidega võrdselt* (M=3,1, SD=0,703) vastas punktisummaga „4“ 28,1% vastajatest (34 vastajat) ning punktisummaga „3“ 55,1% vastajatest (67 vastajat).

Väide *Vanemaealised töötajad on tööl enamasti vastutulelikud ning sõbralikud* asetis vastajate seas neljandale kohale (M=3,02, SD=0,684). Punktisummaga „4“ vastas 20,7% vastanutest (25 inimest) ning punktisummaga „3“ 62,8% vastanutest (76 inimest).

Väitele *Vanemaealised töötajad on muutustele tihti vastu ning nad soovivad asju teha harjumuspärasel viisil* (M=2,99, SD=0,825) vastas punktisummaga „4“ 28,1% vastajatest (34 vastajat) ning punktisummaga „3“ 47,9% vastajatest (58 vastajat). Sellega seotud väitele *Enamik vanemaealisi töötajaid ei suuda tehnoloogia arenguga sammu pidada* (M=2,65, SD=0,876) andis punktisumma „4“ 18,2% vastajatest (22 vastajat) ning punktisumma „3“ 36,4% vastajatest (44 vastajat).

Küsimustiku juures kasutati ka n.ö tagurpidi skaalat. Seega näiteks väitele *Vanemaealised töötajad puuduvad töölt sagedamini* (M=1,56, SD=0,776) vastas punktisummaga 1 – *Üldse ei nõustu* 57% vastajatest (69 vastajat) ning punktisummaga 2 - *Pigem ei nõustu* 33,9% vastajatest (41 vastajat).

Kõrgemad ja madalamad keskmised hinnangud on välja toodud järgnevas tabelis (Tabel 3) ning kõikide tegurite keskmised ja standardhälbed on välja toodud töö lisa (Lisa 2).

Tabel 3. Vastajate hinnangud ealisi stereotüüpe puudutavatele küsimustele

Tegurid	M	SD
Vanemaealised töötajad puuduvad töölt sagedamini	1,56	0,776
Vanemaealised töötajad on organisatsioonile kõige lojaalsemad	3,15	0,669
Vanemaealised töötajad on muutustele tihti vastu ning nad soovivad asju teha harjumuspärasel viisil	2,99	0,825
Vanemaealised töötajad võiksid tööturult „kõrvale astuda“, et anda noorematele võimalus end tõestada	1,64	0,906
Vanemaealised töötajad on tööl enamasti vastutulelikud ning sõbralikud	3,02	0,648
Vanemaealised töötajad eelistavad pigem vähem väljakutseid pakkuvaid töökohti	2,71	0,883
Minu vanemaealised kolleegid töötavad minu nooremaealiste kolleegidega võrdselt	3,1	0,703
Kui mul oleks võimalik valida, siis ma pigem ei töötaks igapäevaselt koos vanemaealise töötajaga	1,92	0,992

Allikas: Autori koostatud

Seoste leidmisteks ealiste stereotüüpide vahel kasutas autor Pearsoni korrelatsioonikordajat r , mille puhul $+1$ näitab perfektset korrelatsiooni ning -1 perfektset, kuid negatiivset korrelatsiooni, 0 näitab seose puudumist (Adler & Parmryd, 2010). Käesolevas magistritöös on autor tõlgendanud korrelatsioonikordajaid järgnevalt: $r=0$ - seos puudub; $r < 0,1-0,3$ – nõrk seos, $r < 0,4-0,6$ – keskmine seos, $r < 0,7-0,9$ – tugev seos. Statistilise analüüsi usaldusnivooks on $p \leq 0,05$.

Väidete vahelisi korreleerumisi vaadeldes nähtub tugev positiivne seos järgnevate väidete vahel: „vanemaealised töötajad ei ole enamasti huvitatud uute oskuste õppimisest“ ja „enamik vanemaealisi töötajaid ei suuda tehnoloogia arenguga sammu pidada“ ($r=0,72$; $p < 0,05$); „vanemaealised töötajad ei ole enamasti huvitatud uute oskuste õppimisest“ ja „vanemaealised töötajad ei soovi enamasti vastu võtta tööd, millega kaasneb suurem vastutus“ ($r=0,74$; $p < 0,05$)

Tugev positiivne seos nähtub ka väidete „vanemaealised töötajad ei soovi enamasti vastu võtta tööd, millega kaasneb suurem vastutus“ ja „vanemaealised töötajad eelistavad pigem vähem väljakutseid pakkuvaid töökohti“ ($r=0,75$; $p < 0,05$) vahel.

Kõige suuremad keskmised positiivsed seosed ilmsid väidete: „vanemaealised töötajad on töökohal tihti tusased“ ja „Nooremaealised töötajad on töökohal enamasti koostööaltnad“ ($r=0,63$; $p < 0,05$); „vanemaealised töötajad on töökohal tihti tusased“ ja „enamik vanemaealisi töötajaid ei suuda tehnoloogia arenguga sammu pidada“ ($r=0,62$; $p < 0,05$); „vanemaealised töötajad on töökohal tihti tusased“ ja „kui mul oleks võimalik valida, siis ma pigem ei töötaks igapäevaselt koos vanemaealise töötajaga“ ($r=0,65$; $p < 0,05$); „inimese töösooritus enamasti väheneb vanuse kasvades märgatavalt“ ja „enamik vanemaealisi töötajaid ei suuda tehnoloogia arenguga sammu pidada“ ($r=0,64$; $p < 0,05$); „enamik vanemaealisi töötajaid loobuks tööst, kui see oleks majanduslikult võimalik“ ja „vanemaealised töötajad ei ole enamasti huvitatud uute oskuste õppimisest“ ($r=0,65$; $p < 0,05$) ning väidete „kui mul oleks võimalik valida, siis ma pigem ei töötaks igapäevaselt koos vanemaealise töötajaga“ ja „inimese töösooritus enamasti väheneb vanuse kasvades märgatavalt“ vahel ($r=0,62$; $p < 0,05$).

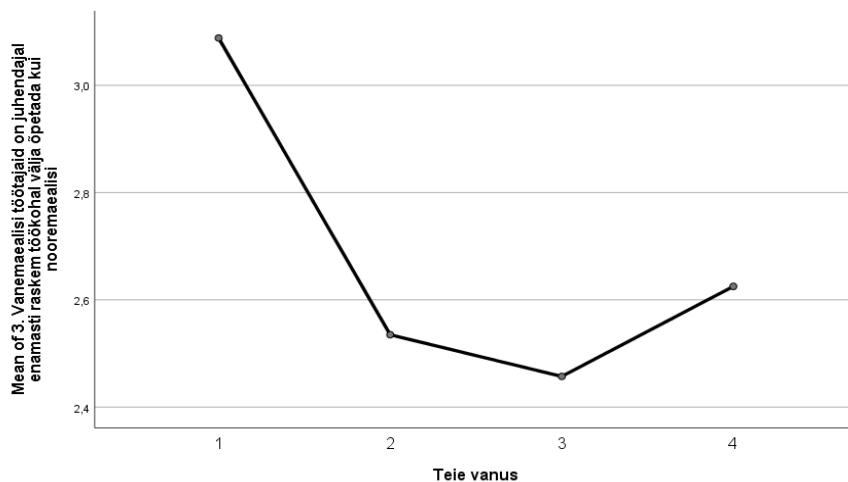
Kogu korrelatsioonianalüüsi ülevaade tugevate, keskmiste ja nõrkade seostega on kajastatud antud töö lisana (Lisa 3).

2.4.1 Dispersioonanalüüs

Analüüsi läbiviimiseks on kasutatud Post Hoc Test One-Way ANOVA andmetöötlusprogrammis SPSS. Käesolevas alapeatükis toob autor välja suurimad erinevused väidetes tööstaaži, organisatsiooni tegevusvaldkonna, ametinimetuse, organisatsiooni suuruse ning vastaja vanuse põhjal. Statistilise olulisuse nivooks on valitud $p \leq 0,05$.

Vastajate vanusest tulenevad erinevused

Dispersioonanalüüs suuri statistilisi erinevusi vanuse ja ealiste stereotüüpide puhul ei eristanud. Küll aga on oluline statistiline erinevus ($p=0,01$) väite „vanemaealisi töötajaid on juhendajal enamasti raskem töökohal välja õpetada kui nooremaealisi“ puhul. Nimelt mida nooremaste vanusrühma vastaja kuulus, seda suurema tõenäosusega ta leiab, et vanemaealisi töötajaid on juhendajal enamasti raskem töökohal välja õpetada kui nooremaealisi töötajaid. Täpsemaid statistilisi erinevusi on võimalik näha allpool olevalt jooniselt (Joonis 1).



Joonis 1. Vanemaealisi töötajaid on juhendajal enamasti raskem töökohal välja õpetada kui nooremaealisi
Allikas: Autori koostatud

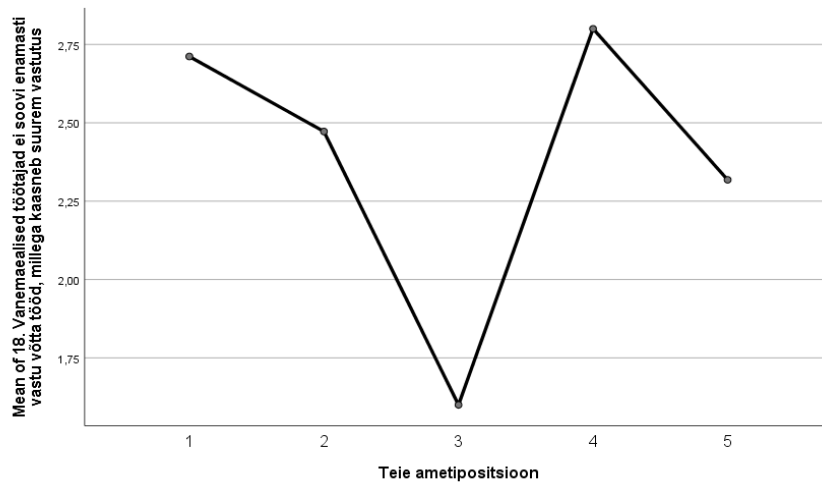
Vastajate ametinimetusest tulenevad erinevused

Ametinimetuse ning ealiste stereotüüpide puhul esines oluline statistiline erinevus järgnevate väidete puhul:

„Enamik vanemaealisi töötajaid ei suuda tehnoloogia arenguga sammu pidada“ ($p=0,03$). Antud väide leidis enim kinnitust vastajate seas, kes olid enda ametinimetuseks märkinud „personalijuht“ ning „personaliassistent“. Kõige vähem aga vastajate hulgas, kes olid enda ametinimetuseks märkinud „värbamiskonsultant“ või „muu“.

„Vanemaealised töötajad ei ole enamasti huvitatud uute oskuste õppimisest“ ($p=0,04$). Antud väide leidis enim kinnitust vastajate seas, kes märkisid enda ametinimetuseks „personaliassistent“.

Statistilise erinevusena ametinimetuse ning ealiste stereotüüpide puhul võib välja tuua ka väite „vanemaealised töötajad ei soovi enamasti vastu võtta tööd, millega kaasneb suurem vastutus“ ($p=0,06$). Antud väide leidis enim kinnitust vastajate seas, kes on enda ametinimetuseks märkinud „personalijuht“ või „personaliassistent“. Kõige vähem aga vastajate seas, kes on enda ametinimetuseks märkinud „värbamiskonsultant“. Täpsemaid statistilisi erinevusi on võimalik näha allpool olevalt jooniselt (Joonis 4).



Joonis 4. Vanemaealised töötajad ei soovi enamasti vastu võtta tööd, millega kaasneb suurem vastutus

Allikas: Autori koostatud

Vastajate tööstaažist tulenevad erinevused

Statistiline erinevus tööstaaži ning ealiste stereotüüpide puhul saab välja tuua kaks väidet: „vanemaealiste töötajatega juhtub töökohal vähem õnnetusi kui nooremaeliste töötajatega“ ($p=0,04$). Antud positiivne stereotüüp leiab enim kinnitust vastajate seas, kelle tööstaaž jääb vahemikku 0-2 ning 2-4 aastat.

Teine statistiliselt oluline erinevus esines väite „vanemaealiste töötajate peale saab kindlam olla kui nooremaeliste töötajate peale“ puhul ($p=0,03$). Vanemaealiste töötajate suhtes positiivne stereotüüp levib enim vastajate seas, kelle tööstaaž jääb samuti vahemikku 0-2 ning 2-4 aastat, kõige vähem aga vastajate seas, kelle tööstaaž on 4-6 aastat.

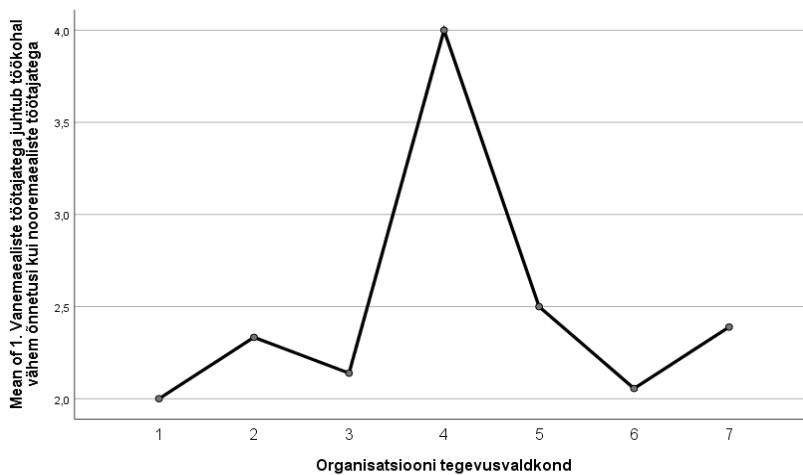
Vastajate organisatsiooni tegevusvaldkonnast tulenevad erinevused

Küsimustikule vastates oli vastajatel kohustuslik valida organisatsiooni tegevusvaldkond vastavalt Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaatorile (EMTAK). Autor lisas sinna juurde veel ka avaliku sektori. Dispersioonanalüüsi läbiviimiseks tuli tegevusvaldkondi koondada, seega moodustus seitse suurt tegevusvaldkonda, milleks on:

1. Avalik sektor ning haridus
2. Teenindus ning majutus ja toitlustus
3. Ehitus, töötlev tööstus, hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrataste remont ning veondus ja laondus

4. Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
5. Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine ning veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus
6. Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus; kunst, meelelahutus ja vaba aeg; haldus- ja abitegevused ning tervishoid ja sotsiaaltoetused
7. IT, info ja side, finants- ja kindlustustegevus ning kinnisvaraalane tegevus

Dispersioonanalüüs tõi välja mitmed olulised statistilised erinevused organisatsiooni tegevusvaldkonna ning ealiste stereotüüpide vahel. Esimene oluline statistiline erinevus esines väite „vanemaealiste töötajatega juhtub töökohal vähem õnnetusi kui nooremaealiste töötajatega“ puhul ($p=0,04$). Antud väide leidis tugevalt kinnitust vastajate seas, kelle organisatsiooni tegevusvaldkonnaks on põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük. Täpsemaid statistilisi erinevusi on võimalik näha allpool olevalt jooniselt (Joonis 7).



Joonis 7. Vanemaealiste töötajate peale saab kindlam olla kui nooremaealiste töötajate peale
Allikas: Autori koostatud

Teine statistiline erinevus ($p=0,02$) esines väite „vanemaealisi töötajaid on juhendajal enamasti raskem töökohal välja õpetada kui nooremaealisi“ puhul. Antud väide leidis enim kinnitust vastajate seas, kes on enda tegevusvaldkonnaks märkinud avaliku sektori ja hariduse või põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi.

Kolmas oluline statistiline erinevus ($p=0,02$) organisatsiooni tegevusvaldkonna ning ealiste stereotüüpide vahel esines väite „vanemaealised töötajad on töökohal tihti tusased“ puhul. Antud stereotüüp levib enim vastajate seas, kes on enda organisatsiooni tegevusvaldkonnaks märkinud põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi.

Neljas oluline statistiline erinevus ($p=0,01$, $M=2,9$) esines väite „vanemaealised töötajad suudavad uusi oskusi omandada sama lihtsalt kui kõik teised“ puhul. Antud positiivne stereotüüp leidis enim kinnitust valdkonnas number 5 ja 6 (vt jaotust ülalpool toodud loetelust).

Vastajate organisatsiooni suurusest tulenevad erinevused

Dispersioonanalüüs suuri statistilisi erinevusi organisatsiooni suuruse ja ealiste stereotüüpide vahel ei eristanud. Oluline statistiline erinevus ($p=0,021$, $M=3,4$) esines vaid väite „vanemaealiste töötajate töö tulemus on enamasti kõrgema kvaliteediga“ puhul. Antud väide leidis enim kinnitust vastajate seas, kes töötavad mikroettevõttes (töötajate arv kuni 9) ning kõige vähem vastajate seas, kelle organisatsioonis jääb töötajate arv vahemikku 50-249.

3. JÄRELDUSED JA ARUTELU

Käesolev peatükk toob välja peamised uuringutulemused ning võrdleb nendevahelisi seoseid. Lisaks toob autor välja vastused püsitatud uurimisküsimustele.

Kvantitatiivse uuringu raames viidi läbi veebipõhine küsitlus, mille eesmärgiks oli uurida Eesti personalitöötajate seas levivaid ealisi stereotüüpe ning nende seost vastaja vanuse, organisatsiooni tegevusvaldkonna, töötajate arvu, tööstaaži ning ametipositsiooniga. Küsimustikus oli väidetena välja toodud 27 peamist ealist stereotüüpi. Küsimustikule vastas kokku 120 personalitöötajat üle Eesti. Küsimustik on varasemalt loodud ning edukalt kasutatud Hassell & Perrew (1995) poolt.

Esimese uurimisküsimuse raames selgitati välja, millised on Eesti personalitöötajate seas levivad stereotüübid ning eelarvamused töötajate vanuses 50 ja enam kohta.

Antud valimi seas on kõige levinumaks ealiseks stereotüübiks „kutsehaigused levivad suurema tõenäosusega vanemate töötajate seas“ ($M=3,39$, $SD=0,74$). Tervise Arengu Instituudi andmetel on keskmine oodatav eluiga Eestis 77,8 eluaastat (tabel OE12: Oodatav eluiga sünnihetkel soo järgi, Tervise Arengu Instituudi andmebaas), kuid tervena elatakse neist Statistikaameti andmetel keskmiselt vaid 56,2 eluaastat (tabel RL:0621: Elada jäänud ja tervena elada jäänud aastad soo, vanuserühma ja elukoha järgi, 2011, Statistikaameti andmebaas). Üheks põhjuseks, miks tervena elatud aastad nii madalad on, võivad olla ka erinevad kutsehaigused. Tööinspektsiooni (2015) statistikast nähtub, et lühim kutsehaigestumise väljakujunemise periood on alla ühe aasta ning pikim 41 aastat. Noorim kutsehaige on 28-aastane ning vanim 64-aastane. Seega ei pruugi kõrgem vanus alati tähendada suuremat riski haigestuda mõnda kutsehaigusse. Samas vanemaealistest inimest hindab oma tervist rahuldavaks või halvaks umbes 70%. Vanemaealiste inimeste hinnang oma tervisele on märksa madalam kui need näitajad, mida uuringute käigus on mõõdetud (Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsiosakond, 2018). Nendel inimestel, kes pärast pensioniiga jätkavad töötamist, on vähem haigusi ja piiranguid, võrreldes nendega, kes jäid koju (Tambaum, 2016).

Hoolimata stereotüübist kutsehaiguste kohta, levib uuringus osalejate seas ka stereotüüp „minu vanemaealised kolleegid töötavad minu nooremaeliste kolleegidega võrdselt“ ($M=3,1$, $SD=0,7$). Antud stereotüüpi kinnitavad ka erinevad uuringud (Posthuma & Campion, 2009; Ferris & King, 1992; Chiu *et al.* 2001), mille kohaselt ei ole kehva töösoorituse ja vanuse vahel leitud seost. Eelpool mainitud uuringutega on jõutud järeldusele, et töötaja vanus on vähem oluline töösoorituse juures kui üldine tervis ja individuaalsed oskused. Samuti seda, et töösoorituse erinevused on suuremad vanusgruppide sees kui nende vahel.

Antud valimi seas levib samuti stereotüüp, mille kohaselt on vanemaealised töötajad organisatsioonile kõige lojaalsemad ($M=3,15$, $SD=0,67$). Antud stereotüüpi kinnitab ka Palgainfo Agentuuri poolt 2016. aastal läbiviidud uuring, millest nähtub, et kõige lojaalsemad on organisatsioonile need töötajad, kellel ei ole olnud varasemaid töösuhteid või on need lõppenud rohkem kui viis aastat tagasi. Loretto & White (2006) toovad samuti välja positiivse stereotüübi, mille kohaselt on vanemaealised töötajad lojaalsed ning „hoiavad nad töökohast“ enam kinni, samuti ei soovi nad töökohta pidevalt vahetada.

Antud valimi seas levib ka stereotüüp, mille kohaselt on „vanemaealised töötajad enamasti vastutulelikud ning sõbralikud“ ($M=3,02$, $SD=0,65$) ning „vanemaealised töötajad on muudatustele tihti vastu ning nad soovivad asju teha harjumuspärasel viisil“ ($M=2,99$, $SD=0,83$). Viimase näol on tegu ühe peamise stereotüübiga, mis levib vanemaealiste töötajate kohta. Posthuma & Campion (2009) on toonud välja, et antud stereotüübi tulemusena ei võimaldata vanemaealistele koolitusi, sest arvatakse, et need ei too tulu tagasi (tegu on organisatsiooni silmis kulu, mitte tulu ja arenguvõimalusega). Reio & Sanders-Reio (1999) toovad aga oma uuringus välja, et inimloomuses on olla huvitatud uutest teadmistest ning oskustest – see omadus ei taandu ajaga. Küll aga leidis suure osa vastajate hulgas kinnitust ka stereotüüp, mille kohaselt „vanemaealised töötajad ei ole enamasti huvitatud uute oskuste õppimisest“ ($M=2,47$, $SD=0,93$). Antud stereotüüp võib olla osaliselt seotud ka tehnoloogia arenguga. Näiteks Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsiosakonna poolt 2018. aastal avaldatud uuringust selgus, et hoolimata Eesti e-riigi kuvandiks on meie suureks probleemiks töötajate vanuses 50 ja enam oluline mahajäämus arvutikasutuses. Näiteks 50-64-aastaste inimeste seas ei ole arvutit kunagi kasutanud 10%, mis on Sloveenia järel halvim tulemus Euroopas.

Magistritöö teise uurimisküsimuse eesmärgiks oli välja selgitada, kas esineb olulisi erinevusi stereotüüpide esinemises erinevate valdkondade personalitöötajate hulgas.

Dispersioonanalüüs tõi teatud väidete puhul välja olulised erinevused stereotüüpide esinemises erinevate valdkondade personalitöötajate hulgas. Tegevusvaldkonnad olid jagatud vastavalt Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaatorile ning dispersioonanalüüsi läbiviimiseks koondatud. Näiteks põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi valdkonnas tegutsevad vastajad leidsid, et vanemaealiste töötajatega juhtub töökohal vähem õnnetusi kui nooremaealiste töötajatega. See võib tähendada, et antud valdkonnas hinnatakse just töökogemust. Samas nõustusid samas valdkonnas tegutsevad vastajad enim ka väitega, et vanemaealisi töötajaid on juhendajal enamasti raskem töökohal välja õpetada kui nooremaealisi. Antud väide leidis kinnitust ka avaliku sektori personalitöötajate seas.

Samal ajal leidsid vastajad, kes tegutsevad elektrienergia, veevarustuse, jäätme- ja saastekäitluse ning teaduse, meelelahutuse, haldus- ja abitegevuste ning tervishoiu valdkonnas, et vanemaealised töötajad suudavad uusi oskusi omandada sama lihtsalt kui kõik teised. Antud väide ei leidnud kinnitust näiteks avalikus sektoris tegutsevate personalitöötajate seas.

Posthuma ja Campion (2009) on välja toonud, et ealised stereotüübid on tugevamalt juurdunud valdkondades nagu finants, kindlustus, jaekaubandus ning infotehnoloogia. Antud valimi puhul see kinnitust ei leidnud.

Magistritöö kolmanda uurimisküsimuse eesmärgiks oli välja selgitada stereotüüpide esinemise erinevused eri vanusgruppides personalitöötajate hulgas.

Antud valimi puhul dispersioonanalüüs suuri statistilisi erinevusi vastajate vanuse ning ealiste stereotüüpide esinemise puhul ei eristanud. Ainus erinevus esines väite „vanemaealisi töötajaid on juhendajal enamasti raskem töökohal välja õpetada kui nooremaealisi“. Antud stereotüüp levib enam nooremate ning vähem vanemaealiste vastajate hulgas. Posthuma & Campion (2009) on oma uuringus toonud välja, et ealised stereotüübid vanemaealiste isikute kohta ei levi vaid nooremate inimeste, vaid ka nende enda eakaaslaste seas. Nimelt vanemate töötajate seas võivad levida samad ealised stereotüübid nagu nooremategi inimeste puhul ning tõenäoliselt kasutatakse antud stereotüüpe otsuste langetamisel. Näiteks Kite *et al.* (2005) tõi välja, et vanemaealised peavad enda eakaaslasi vähem kompetentseteks. Selle põhjuseks võib olla pikaaegne ealine diskrimineerimine. Nimelt mõjuvad negatiivselt vanemaealiste konkurentsivõimele, panevad kahtlema iseenda võimetes, oskustes ja lõppkokkuvõttes võivad hävitada isiksuse täielikult. (Pettai, 2018) See võib olla üheks põhjuseks, miks töötajate vanuses 50 ja enam seas levivad samuti negatiivsed ealised stereotüübid omavanuste töötajate kohta.

Magistritöö neljanda uurimisküsimuse eesmärgiks oli välja selgitada stereotüüpide esinemise erinevused erineva tööstaažiga personalitöötajate hulgas.

Dispersioonanalüüsist nähtus, et antud valimi puhul levib ealisi stereotüüpe kõige vähem vastajate seas, kes on alles personalitöö valdkonda sisenenud ehk tööstaažiga 0-4 aastat.

Magistritöö viienda uurimisküsimuse eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas võivad personalitöötajate seas levivad ealised stereotüübid mõjutada töötaja vanuses 50 ja enam võimalust osutada tööle valituks.

Antud valimi seas levib mitmeid positiivseid ning negatiivseid stereotüüpe töötajate vanuses 50 ja enam kohta. Positiivsed stereotüübid nagu „vanemaealised töötajad puuduvad töölt harvemini“, „vanemaealised töötajad on organisatsioonile kõige lojaalsemad“ ning „vanemaealised töötajad on tööl enamasti vastutulelikud ning sõbralikud“ pigem suurendavad töötaja vanuses 50 ja enam võimalust osutada tööle valituks.

Küll aga levib antud valimi seas ka mitmeid negatiivseid stereotüüpe, mis vanemaealise töötaja võimalusi osutada tööle valituks kahandavad, näiteks „vanemaealised töötajad on muutustele tihti vastu ning nad soovivad asju teha harjumuspärasel viisil“, „vanemaealised töötajad eelistavad pigem vähem väljakutseid pakkuvaid töökohti“ ning „vanemaealisi töötajaid on raskem töökohal välja õpetada“. Lähtuvalt magistritöös välja toodud teoreetilistest käsitlustest ning Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt 2018. aasta algul läbiviidud uuringust kannatavad töötajad vanuses 40 ja enam tööturul ealise diskrimineerimise all, mis vähendab märgatavalt nende võimalusi osutada tööle valituks. Samas uuringus on välja toodud, et negatiivsed stereotüübid loovad tugeva motivatsioonilise baasi vanemaealiste tõrjumiseks ja diskrimineerimiseks. Seetõttu on vanemaealistel töötajatel raskem leida uut töökohta või liikuda karjäärivedelil kõrgemale (Posthuma & Campion, 2009).

Antud valimi seas levis kõige vähem negatiivseid stereotüüpe vastajate seas, kes tegelevad otseselt värbamisega ning kõige enam vastajate seas, kes on enda ametipositsiooniks märkinud „personalijuht“ või „personalispetsialist“.

3.1 Piirangud ja ettepanekud

Käesolevas peatükis toob autor välja magistritöö kasutamise seotud piirangud ning ettepanekud edasisteks uuringuteks.

Antud uuringu valim ei ole piisavalt suur, et selle põhjal teha ühiskonna tasemel üldistusi. Küll aga on valim piisav, et anda sisend uurimaks edaspidi süvitsi Eesti personalitöötajate seas levivaid ealisi stereotüüpe.

Antud valimi väiksusest lähtuvalt teeb autor ettepaneku viia suurema valimi seas läbi sama eesmärgiga uuring, sest just personalitöötajate seas levivad ealised stereotüübid mõjutavad otseselt vanemaealiste töötajate võimalust väärikalt töötada või vajadusel leida endale uus töökoht.

Kuna antud uuringust selgus, et Eesti personalitöötajate seas levivad erinevad stereotüübid seoses vanusrühmaga 50 ja enam, siis teeb töö autor ettepaneku uurida süvitsi personalitöötajate seas levivate stereotüüpide tekkepõhjuseid. Antud uuringu väärtus seisneks sellest, et personalitöötajad on enamasti need, kelle tööülesandeks on täita organisatsioonis vakantsed ametikohad. Kuna tööjõud Eestis tänasel päeval vananeb ning üha enam tuleb tööturule kaasata ka vanemaealisi töötajaid, on oluline mõista nende kohta käivate negatiivsete stereotüüpide tekkepõhjuseid ning vajadusel tekkinud stereotüüpe ümber lükata.

Käesolevast uuringust nähtus, et ealised stereotüübid ei levi mitte ainult noorte, vaid ka vanemaealiste inimeste seas. Seega teeb autor ettepaneku edaspidi uurida eraldi vanemaealisi töötajaid – nende seas levivaid ealisi stereotüüpe ning paralleelselt ka nende mina-pilti, et saada teada, kas inimesed on võtnud negatiivsed stereotüübid omaks ja usuvad seda ka enda kohta või leiavad nad, et nemad on erandid ning negatiivsed stereotüübid käivad vaid teiste vanemaealiste kohta. Pidev ealine diskrimineerimine võib muuta inimese enesehinnagu äärmiselt madalaks või viia ta isegi depressioonini pannes ta enda kohta käivaid stereotüüpe ka ise uskuma.

4. KOKKUVÕTE

Tööjõud Eestis vananeb – iive on olnud mitmeid aastaid negatiivne, oodatav eluiga kasvab ning väljaränne ületab sisserännet. Kui tuginema vaid üksnes enda demograafilisele potentsiaalile ja soovime tagada pensionisüsteemi jätkusuutlikust, siis tuleb pensioniiga tõsta 2060. aastaks 74-le eluaastale. See tähendab, et eakate arv ühe tööealise elaniku kohta suureneks praeguse prognoosi kohaselt üle kahe korra. (Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsiosakond, 2018). Seega tuleb vanemaealisi töötajaid üha enam tööprotsessi kaasata ning neid ei ole võimalik tööturul kõrvale jätta. Paraku levib vanemaealiste töötajate kohta erinevaid stereotüüpe, mis võivad vähendada nende võimalusi osutada tööle valituks. Stereotüübid ei ole neutraalsed uskumused, vaid paljudel neist on hukatuslikud tagajärjed töötaja jaoks (Tambaum, 2016).

Autori hinnangul on antud teema oluline, sest inimene on noor ajutiselt. Enamasti soovitakse elada kaua, kuid mitte sealjuures vanaks saada. Paraku on vanus ainus inimgruppi määratlev sotsiaalne kategooria, millesse kõik inimesed suure tõenäosusega aja möödudes hakkavad ka ise kuuluma (Tambaum, 2016). Tänapäeva noorte ja keskealiste inimeste suhtumine vanemaealistesse töötajatesse annab eeskuju lastele, kes seda tegevust paarikümne aasta pärast matkivad. Seetõttu mõjutab see, kuidas vanemaealistesse töötajatesse tänasel päeval suhtume ka meid endid tulevikus.

Üldiselt kuulub personalitöötajate tööülesannete hulka vakantsete ametikohtade täitmine, seega antud sihtrühma seas levivad ealised stereotüübid mõjutavad otseselt töötajate vanuses 50 ja enam võimalust osutada tööle valituks. Kuna varasemalt ei ole autorile teadaolevalt Eesti personalitöötajate seas ealisi stereotüüpe uuritud, siis käesoleva magistritöö eesmärk on selgitada Eesti personalitöötajate seas levinud stereotüübid ning eelarvamused üle viiekümne aasta vanuste inimeste tööle valikul. Töö koosneb kolmest osast, millest esimeses annab autor põhjaliku ülevaate teoreetilistest käsitlustest stereotüüpide kujunemise, vanusest tulenevate stereotüüpide ning ealise diskrimineerimise kohta. Töö teine osa kajastab empiirilist uuringut. Magistritöö eesmärgi täitmiseks viis autor 120 inimese seas läbi kvantitatiivse uuringu. Kolmandas peatükis esitab autor uuringu tulemustel põhinevad järeldused ja arutelu, samuti toob välja magistritöö piirangud ning ettepanekud edaspidiste uuringute läbiviimiseks.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi kvantitatiivse uuringu, mille tulemusena leiti vastused eelnevalt seatud viiele uurimisküsimusele. Kvantitatiivse uuringu tulemusena selgus, et antud valmi seas levivad enim järgnevad ealised stereotüübid:

- Vanemaealised töötajad on organisatsioonile kõige lojaalsemad.
- Vanemaealised töötajad eelistavad pigem vähem väljakutseid pakkuvaid töökohti.
- Minu vanemaealised kolleegid töötavad minu nooremaealiste kolleegidega võrdselt.
- Vanemaealised töötajad on muutustele tihti vastu ning nad soovivad asju teha harjumuspärasel viisil.
- Enamik vanemaealisi töötajaid ei suuda tehnoloogia arenguga sammu pidada.

Empiirilise uuringu analüüsist nähtub, et ealised stereotüübid levivad igas vanuses töötajate seas. Antud valimi puhul levivad negatiivsed ealised stereotüübid kõige vähem vastajate seas, kes märkisid enda ametinimetuseks „värbamiskonsultant“ ning kõige enam vastajate seas, kelle ametinimetuseks on märgitud „personalijuht“ või „personalispetsialist“. Samuti levivad negatiivsed ealised stereotüübid kõige vähem vastajate seas, kes on alles personalitöö valdkonda sisenenud (tööstaaž 0-4 aastat).

Empiirilise uuringu ning sellele järgnenud tulemuste analüüsi põhjal võib järeldada, et Eesti personalitöötajate seas levivad ealised stereotüübid mõjutavad negatiivselt töötajate vanuses 50 ja enam võimalust osutada tööle valituks. Töö teoreetilises osas toob autor välja, et jättes negatiivsete stereotüüpide tõttu valikuprotsessist välja töötajad vanuses 50+, kaotab organisatsioon kogunud ning produktiivse töötaja ning negatiivsed ealised stereotüübid heidutavad potentsiaalseid töötajaid pikemalt tööturul viibima (Posthuma & Champion, 2009).

Uuringu tulemusi tõlgendades on oluline mõista, et tulenevalt valimi väiksusest ei ole võimalik tulemusi üle kanda kõikidele Eesti personalitöötajatele. Samas on valim piisavalt suur, et autor saab välja tuua ettepanekud edasisteks uurimissuundadeks:

- Suurendada valimi suurust ning viia läbi sama eesmärgiga uuring Eesti personalitöötajate hulgas.
- Uurida süvitsi personalitöötajate seas levivate stereotüüpide tekkepõhjusteid.
- Uurida eraldi vanemaealisi töötajaid, täpsemalt antud sihtgrupi seas levivaid ealisi stereotüüpe ning paralleelselt ka vastajate mina-pilti, et otsida nende vahelisi seoseid.
- Käsitleda teemat enam ka riigi tasemel ning luua meetmed ealise diskrimineerimise vähendamiseks.

SUMMARY

COMMON STEREOTYPES ABOUT OLDER EMPLOYEES AMONG ESTONIAN HUMAN RESOURCES ADMINISTRATORS

Piret Lauk

The Estonian workforce is ageing - population growth has been negative for several years, life expectancy is increasing and emigration exceeds immigration. If we wish to guarantee a sustainable pension system, by 2060 the retirement age should be raised to 74. This, however, means that older employees must be increasingly incorporated into the work process. Sadly there are different stereotypes about older employees that could reduce their chances of being recruited.

In general, the job assignments of HR administrators include filling vacant positions which means that among this target group, age stereotypes directly influence the chances of those over 50 being chosen for a job. Since there are no prior studies about age stereotypes among Estonian HR administrators known to the author of the thesis, the objective of this Master's thesis is to outline the common stereotypes and prejudices among Estonian HR administrators regarding the recruitment of people over 50. Based on this, the author posed the following research questions:

- Among HR administrators, what are the common stereotypes of employees over 50?
- Are there significant differences in the presence of stereotypes among HR administrators of different fields?
- Are there significant differences in the presence of stereotypes among HR administrators of different ages?
- Are there significant differences in the presence of stereotypes among HR administrators with different lengths of service?
- How might the age stereotypes among HR administrators affect the chances of people aged 50 and over being hired?

The Master's thesis comprises three parts. The first chapter focuses on theoretical framework that describes the process of developing stereotypes, common age-related stereotypes and age discrimination based on these prejudices. The second chapter of the thesis is based on an empirical study and the analysis of its results. In the third chapter the author presents the conclusions drawn from these results and discusses them.

In order to accomplish the objective of the thesis, a study with a quantitative data collection method was conducted. Relevant background information was gathered, such as the respondents' age, position, experience working as HR administrator, specific job title, the organisation's field of expertise and number of staff.

All of the questions in the survey were obligatory. A four-point Likert-type scale was used (1 - strongly disagree, 2 - disagree, 3 - agree, 4 - strongly agree).

The sample of the study in this Master's thesis was compiled of 120 people employed in HR management. In order to achieve the objectives set, convenience sampling was used. The survey was carried out via online research platform *Google Forms*. SPSS was used to analyse the data.

To determine the reliability of the questionnaire used, the internal consistency reliability of the factors was assessed by calculating the Cronbach's α coefficient ($\alpha=0,861$). Mean and standard deviation were used to describe the results. A comparison of the differences between groups was carried out via a post hoc test in SPSS.

The quantitative study showed that among the chosen sample, the following age stereotypes were the most common:

- Older employees are the most loyal to organisations.
- Older employees tend to prefer less challenging positions.
- My older and younger colleagues work equally hard.
- Older employees often resist change and wish to follow familiar practices.
- The majority of older employees cannot keep up with technological progress.

The analysis of the empirical study shows that age stereotypes are common among employees of all ages. In this sample, negative stereotypes are the least prevalent among respondents who marked "recruitment consultant" as their profession and the most prevalent among those who label themselves "human resources manager" or "human resources specialist". Negative age stereotypes are also less common among respondents who have recently started out in the field of HR management (working 0-4 years).

According to the empirical study and the analysis of its results, it can be concluded that the age stereotypes common among Estonian HR administrators negatively affect the chances of people over 50 being chosen for jobs. The author points out in the theoretical chapter of the thesis that by excluding employees aged 50+ from the recruitment process due to negative stereotypes, organisations lose experienced and productive employees; negative age stereotypes discourage

potential employees from remaining in the job market for longer (Posthuma & Champion, 2009).

When interpreting the results of the study, it is important to note that due to the small sample, the results cannot be generalised to all Estonian HR administrators. At the same time, the sample is large enough for proposing further research ideas:

- The sample size should be increased and a new study among Estonian HR administrators carried out.
- The causes of common stereotypes among HR administrators should be thoroughly researched.
- Research should focus on older employees, the stereotypes within that target group as well as the respondents' self-image.

ALLIKAD

Abraham, J. D., & Hansson, R. O. (1995). Successful aging at work: An applied study of selection, optimization, and compensation through impression management. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 50(2), 94-103.

Adler, J., & Parmryd, I. (2010). Quantifying colocalization by correlation: the Pearson correlation coefficient is superior to the Mander's overlap coefficient. *Cytometry Part A*, 77(8), 733-742.

Ali, H., & Davies, D. (2003). The effects of age, sex and tenure on the job performance of rubber tappers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 381-391.

Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 11th ed. Kogan Page.

Billett, S., Dymock, D., Johnson, G., & Martin, G. (2011). Overcoming the paradox of employers' views about older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1248-1261.

Bliesener, T. (1996). Methodological moderators in validating biographical data in personnel selection. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 69, 107-120.

Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., Shleifer, A. (2015). *Stereotypes*. Harvard University.

Broadbridge, A. (2017). 8 Ageism in retailing: myth or reality?. *Revival: Ageism in Work and Employment (2001)*.

Chaiken, S. (1980). Heuristic versus systematic information processing and the use of source versus message cues in persuasion. *Journal of personality and social psychology*, 39(5), 752.

CK Chiu, W., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human relations*, 54(5), 629-661.

Dennis, H., & Thomas, K. (2007). Ageism in the workplace. *Generations*, 31(1), 84-89.

Dordoni, P., & Argentero, P. (2015). When age stereotypes are employment barriers: a conceptual analysis and a literature review on older workers stereotypes. *Ageing International*, 40(4), 393-412.

Espenberg, K., Vahaste, S., Sammul, M., Haljasmäe, R. (2016). Vanemaealised tööturul. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuurigute keskus RAKE. (Uuringuraport).

Ferris, G. R., & King, T. R. (1992). The politics of age discrimination in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 341-350.

Finkelstein, L. M., & Burke, M. J. (1998). Age stereotyping at work: The role of rater and contextual factors on evaluations of job applicants. *The Journal of general psychology*, 125(4), 317-345.

Hassell, B. L., & Perrewé, P. L. (1995). An examination of beliefs about older workers: do stereotypes still exist?. *Journal of organizational behavior*, 16(5), 457-468.

Helmreich, W. (2017). *The things they say behind your back: Stereotypes and the myths behind them*. Routledge.

Hilton, J. L., & Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual review of psychology*, 47(1), 237-271.

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*, 61(2), 241-266.

Keene, S. (2011). Social bias: Prejudice, stereotyping, and discrimination. *The Journal of Law Enforcement*, 1(3).

Kunda, Z., & Thagard, P. (1996). Forming impressions from stereotypes, traits, and behaviors: A parallel-constraint-satisfaction theory. *Psychological review*, 103(2), 284.

Leetmaa, R., Võrk, A., Kallaste, E. (2004). Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.

Loretto, W., & White, P. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human resource management journal*, 16(3), 313-330.

Malinen, S., & Johnston, L. (2013). Workplace ageism: discovering hidden bias. *Experimental aging research*, 39(4), 445-465.

McConnell, A. R., Rydell, R. J., Strain, L. M., & Mackie, D. M. (2008). Forming implicit and explicit attitudes toward individuals: Social group association cues. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(5), 792.

McGarty, C., Yzerbyt, V. Y., & Spears, R. (Eds.). (2002). *Stereotypes as explanations: The formation of meaningful beliefs about social groups*. Cambridge University Press.

Nelson, T. D. (Ed.). (2004). *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. MIT press.

O'Meara, B., & Petzall, S. (2013). *Handbook of Strategic Recruitment and Selection: A Systems Approach*. Emerald Group Publishing.

Pettai, I. (2018). *Ealine diskrimineerimine tööturul*. Lühikokkuvõte 2018. aasta elanikkonna küsitluse tulemustest. Eesti Avatud Ühiskonna Instituut. Tallinn.

Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsiosakond (2018). Vanemaealiste tööhõive uuringupeeglis. (Uuringuraport).

Eesti Statistikaamet (2014). Muutuv majandus ja tööturg. Eesti Statistikaamet. (Uuringuraport).

Statistika andmebaas. RV030. [e-andmebaas]

Statistika andmebaas. TT331. [e-andmebaas]

Statistika andmebaas. RV0212. [e-andmebaas]

Statistika andmebaas. TT0202. [e-andmebaas]

Seeder, K. (2016). Tööturu ja tasustamise trendid kevad-suvi 2016. Palgainfo Agentuur. (Uuringuraport).

Tambaum, Tiina (2016). *Diskrimineerimine vanuse alusel*. Saks, Kai (Toim.). Gerontoloogia. Õpik kõrgkoolidele (216–245). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53.

Teder, I. (2016). *Õigus tööle igas eas. Vanusega seotud õigused töösuhtes*. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei.

Tikkanen, T., Lahn, L. C., Withnall, A., Ward, P., & Lyng, K. (2002). *Working Life Changes and Training of Older Workers. Research Report*. VOX, Nedre Bakklundet 60, N-7014 Trondheim, Norway (225 Norwegian Kroner).

Reio Jr, T. G., & Sanders-Reio, J. (1999). Combating workplace ageism. *Adult Learning*, 11(1), 10-13.

Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Crede, M. (2006). Age bias in the workplace: The impact of ageism and causal attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1337-1364.

Quadflieg, S., & Macrae, C. N. (2011). Stereotypes and stereotyping: What's the brain got to do with it?. *European Review of Social Psychology*, 22(1), 215-273.

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.

LISAD

LISA 1. E-keskkonna küsimustik

Personalitöötajate seisukohad ja arvamused eri vanusegruppides töötajate kohta

Käesoleva küsimustiku on koostanud Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise eriala magistrant Piret Lauk eesmärgiga uurida personalitöötajate seisukohti ja arvamusi eri vanusegruppides töötajate kohta.

Küsimustikule vastates palun lähtuge oma seisukohast ning arusaamadest. Küsimused on esitatud väidetena. Palume Teil hinnata kuivõrd olete väitega nõus. Hinnang andke väidetele 4 pallisel skaalal, millest 4 tähistab seda, et nõustute täiesti ja 1 seda, et Te ei ole väitega üldse nõus.

Uuring on anonüümne ning vastuseid kasutatakse üldistatud kujul. Küsimustikule oodatakse vastama personalitööd tegevaid inimesi.

* Vanemaealise inimese all peetakse silmas inimest vanuses 50 aastat ja enam.

1. Üldse ei nõustu
2. Pigem ei nõustu
3. Pigem nõustun
4. Nõustun täielikult

Küsimusi on kokku 27 ning aega vastamiseks varuge umbes 5 minutit.

Palun lugege alljärgnevaid väiteid põhjalikult ning vastake küsimustikule ausalt.

Jõudu vastamisel!

Teie vanus

- Kuni 30
- 30-40
- 40-50
- 50-60
- 60 või enam

Teie ametipositsioon

Personalijuht
Personalispetsialist
Värbamiskonsultant
Personaliassistent

Tööstaaž personalitöötajana

0-2 aastat
2-4 aastat
4-6 aastat
6-8 aastat
8 või enam aastat

Organisatsiooni tegevusvaldkond

Avalik sektor
Teenindus
IT
Ehitus
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
Töötlev tööstus
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
Veondus ja laondus
Majutus ja toitlustus
Info ja side
Finants- ja kindlustustegevus
Kinnisvaraalane tegevus
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus
Haldus- ja abitegevused
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
Haridus

Töötajate arv organisatsioonis

Töötajaid 0-9
Töötajaid 10-49
Töötajaid 50-249
Töötajaid üle 250

1. Vanemaealiste töötajatega juhtub töökohal vähem õnnetusi kui nooremaealiste töötajatega

1 2 3 4

2. Enamik organisatsioone on vanemaealiste töötajate suhtes sageli ebaõiglased

1 2 3 4

3. Vanemaealisi töötajaid on juhendajal enamasti raskem töökohal välja õpetada kui nooremaealisi

1 2 3 4

4. Vanemaealised töötajad puuduvad töölt enamasti sagedamini kui nende nooremad kolleegid

1 2 3 4

5. Nooremaealiste töötajatega juhtub töökohal enamasti rohkem tõsiseid õnnetusi kui vanemaealiste töötajatega

1 2 3 4

6. Kui kahel töötajal on sarnased oskused ja teadmised, valiksin pigem enda kolleegiks vanema- kui nooremaealise töötaja

1 2 3 4

7. Kutsehaigused esinevad suurema tõenäosusega just nooremate töötajate seas

1 2 3 4

8. Vanemaealiste töötajate töö tulemus on enamasti kõrgema kvaliteediga

1 2 3 4

9. Vanemaealised töötajad on töökohal tihti tusased

1 2 3 4

10. Nooremaealised töötajad on töökohal enamasti koostööaltimad

1 2 3 4

11. Vanemaealiste töötajate peale saab kindlam olla kui nooremaealiste töötajate peale

1 2 3 4

12. Enamik vanemaealisi töötajaid ei suuda tehnoloogia arenguga sammu pidada

1 2 3 4

13. Vanemaealised töötajad on organisatsioonile kõige lojaalsemad

1 2 3 4

14. Vanemaealised töötajad on muutustele tihti vastu ning nad soovivad asju teha harjumuspärasel viisil

1 2 3 4

15. Nooremaealised töötajad on enamasti väljakutseid pakkuvatest töökohtadest rohkem huvitatud kui vanemaealised töötajad

1 2 3 4

16. Vanemaealised töötajad suudavad uusi oskusi omandada sama lihtsalt kui kõik teised

1 2 3 4

17. Vanemaealised on sageli paremad töötajad

1 2 3 4

18. Vanemaealised töötajad ei soovi enamasti vastu võtta tööd, millega kaasneb suurem vastutus

1 2 3 4

19. Vanemaealised töötajad ei ole enamasti huvitatud uute oskuste õppimisest

1 2 3 4

20. Vanemaealised töötajad võiksid tööturult „kõrvale astuda“, et anda noorematele võimalus end tõestada

1 2 3 4

21. Enamik vanemaealisi töötajaid loobuks tööst, kui see oleks majanduslikult võimalik

1 2 3 4

22. Vanemaealised töötajad on tööl enamasti vastutulelikud ning sõbralikud

1 2 3 4

23. Vanemaealised töötajad eelistavad pigem vähem väljakutseid pakkuvaid töökohti

1 2 3 4

24. Mõistlikum on investeerida pigem noorema- kui vanemaealiste töötajate arendamisse

1 2 3 4

25. Minu vanemaealised kolleegid töötavad minu nooremaealiste kolleegidega võrdselt

1 2 3 4

26. Kui mul oleks võimalik valida, siis ma pigem ei töötaks igapäevaselt koos vanemaealise töötajaga

1 2 3 4

27. Inimese töösooritus enamasti väheneb vanuse kasvades märgatavalt

1 2 3 4

Juhul kui Teil tekkis mõtteid või kommentaare, siis need on teretulnud siia:

LISA 2. Väidete keskmised ja standardhälbed

Tegurid	M	SD
Vanemaealiste töötajatega juhtub töökohal vähem õnnetusi	2,2	0,85
Enamik organisatsioone on vanemaealiste töötajate suhtes sageli ebaõiglased	2,52	0,87
Vanemaealisi töötajaid on raskem töökohal välja õpetada	2,68	0,87
Vanemaealised töötajad puuduvad töölt sagedamini	1,56	0,78
Vanemaealistega juhtub töökohal vähem tõsiseid õnnetusi	2,73	0,86
Kui kahel töötajal on sarnased oskused ja teadmised, valiksin pigem enda kolleegiks vanemaealise	2,33	0,84
Kutsehaigused esinevad suurema tõenäosusega vanemate töötajate seas	3,39	0,74
Vanemaealiste töötajate töö tulemus on enamasti kõrgema kvaliteediga	2,29	0,76
Vanemaealised töötajad on töökohal tihti tusased	2,21	0,95
Vanemaealised töötajad on töökohal enamasti koostööaltimad	2,34	0,87
Vanemaealiste töötajate peale saab kindlam olla	2,85	0,79
Enamik vanemaealisi töötajaid ei suuda tehnoloogia arenguga sammu pidada	2,65	0,88
Vanemaealised töötajad on organisatsioonile kõige lojaalsemad	3,15	0,67
Vanemaealised töötajad on muutustele tihti vastu ning nad soovivad asju teha harjumuspärasel viisil	2,99	0,83
Vanemaealised töötajad on enamasti väljakutseid pakkuvatest töökohtadest vähem huvitatud	1,86	0,72
Vanemaealised töötajad suudavad uusi oskusi omandada sama lihtsalt kui kõik teised	2,45	0,74
Vanemaealised on sageli paremad töötajad	2,36	0,72

Vanemaealised töötajad ei soovi enamasti vastu võtta tööd, millega kaasneb suurem vastutus	2,53	0,91
Vanemaealised töötajad ei ole enamasti huvitatud uute oskuste õppimisest	2,47	0,93
Vanemaealised töötajad võiksid tööturult „kõrvale astuda“, et anda noorematele võimalus end tõestada	1,64	0,90
Enamik vanemaealisi töötajaid loobuks tööst, kui see oleks majanduslikult võimalik	2,73	0,94
Vanemaealised töötajad on tööl enamasti vastutulelikud ning sõbralikud	3,02	0,65
Vanemaealised töötajad eelistavad pigem vähem väljakutseid pakkuvaid töökohti	2,71	0,88
Mõistlikum on investeerida pigem noorema- kui vanemaealiste töötajate arendamisse	2,53	0,92
Minu vanemaealised kolleegid töötavad minu nooremaealiste kolleegidega võrdselt	3,1	0,70
Kui mul oleks võimalik valida, siis ma pigem ei töötaks igapäevaselt koos vanemaealise töötajaga	1,92	0,99
Inimese töösooritus enamasti väheneb vanuse kasvades märgatavalt	2,26	0,92

Allikas: Autori koostatud

LISA 3. Korrelaatiotaulu

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	r	1	,250**	,260**	,187*	-,571**	0,059	-0,167	-0,052	,376**	-,298**	,425**	,265**	,362**	0,087	-0,143	-0,064	0,088	,340**	,306**	0,138	,261**	0,162	,202	,362**	-,203*	,380**	,364**
	p		0,006	0,004	0,041	0,000	0,523	0,068	0,571	0,000	0,001	0,000	0,003	0,000	0,347	0,119	0,486	0,337	0,000	0,001	0,132	0,004	0,076	0,027	0,000	0,026	0,000	0,000
2	r	,250**	1	0,091	0,131	-0,068	-0,042	-0,057	0,140	0,114	-0,024	0,054	0,041	,185*	-0,136	-,181*	0,014	0,146	0,175	0,105	0,089	0,042	-0,061	0,089	,229*	-0,100	0,169	,201*
	p	0,006		0,321	0,154	0,463	0,645	0,538	0,126	0,216	0,791	0,561	0,654	0,043	0,138	0,048	0,875	0,110	0,055	0,252	0,335	0,646	0,509	0,331	0,012	0,277	0,065	0,027
3	r	,260**	0,091	1	0,035	-,356**	0,126	-0,088	-,224*	,467**	-,449**	0,088	,543**	,300**	,476**	-,325**	-,551**	-,255**	,489**	,456**	0,171	,292**	-0,109	,389**	,416**	-,440**	,406**	,493**
	p	0,004	0,321		0,708	0,000	0,171	0,339	0,014	0,000	0,000	0,340	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,062	0,001	0,234	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
4	r	,187*	0,131	0,035	1	0,005	0,047	-0,092	-0,008	0,148	-0,110	0,097	0,043	0,015	-0,045	0,033	-0,104	0,135	0,093	0,113	,203*	,190*	-0,119	0,142	0,116	-,257**	,181*	0,126
	p	0,041	0,154	0,708		0,954	0,609	0,319	0,933	0,106	0,231	0,290	0,644	0,868	0,624	0,718	0,257	0,140	0,315	0,220	0,026	0,037	0,196	0,123	0,206	0,005	0,048	0,171
5	r	-,571**	-0,068	-,356**	0,005	1	-0,046	0,132	0,072	-,258**	,227*	-,410**	-,352**	-,205*	-,181*	,251**	,195*	0,025	-,306**	-,341**	-0,138	-,336**	-,203*	-,273**	-,359**	0,143	-,392**	-,345**
	p	0,000	0,463	0,000	0,954		0,615	0,152	0,432	0,004	0,013	0,000	0,000	0,025	0,048	0,006	0,032	0,788	0,001	0,000	0,132	0,000	0,026	0,003	0,000	0,119	0,000	0,000
6	r	0,059	-0,042	0,126	0,047	-0,046	1	-0,063	0,149	0,164	-,213*	0,140	0,102	,194*	0,101	-0,101	-0,067	,258**	0,163	0,164	,246**	0,171	0,005	0,143	0,011	-0,085	0,033	0,094
	p	0,523	0,645	0,171	0,609	0,615		0,494	0,106	0,073	0,020	0,128	0,266	0,034	0,274	0,271	0,467	0,004	0,075	0,074	0,007	0,063	0,956	0,119	0,906	0,356	0,717	0,309
7	r	-0,167	-0,057	-0,088	-0,092	0,132	-0,063	1	-0,101	-0,153	0,104	-0,116	-0,163	-0,120	0,116	0,014	0,044	-0,108	-,183*	-,195**	-0,178	-0,147	0,092	-0,120	-0,170	0,102	-0,127	-0,126
	p	0,068	0,538	0,339	0,319	0,152	0,494		0,274	0,095	0,260	0,209	0,075	0,191	0,207	0,880	0,635	0,238	0,046	0,033	0,051	0,108	0,319	0,192	0,063	0,267	0,166	0,172
8	r	-0,052	0,140	-,224*	-0,008	0,072	0,149	-0,101	1	-,282**	,190*	0,116	-,224*	0,078	-0,157	0,108	,227*	,483**	-0,077	-0,134	-0,091	-0,075	-0,044	-0,123	-,222*	,181*	-,279**	-,276**
	p	0,571	0,126	0,014	0,933	0,432	0,106	0,274		0,002	0,038	0,206	0,014	0,394	0,087	0,238	0,013	0,000	0,404	0,144	0,323	0,413	0,633	0,182	0,015	0,048	0,002	0,002
9	r	,376**	0,114	,467**	0,148	-,258**	0,164	-0,153	-,282**	1	-,632**	,267**	,622**	,465**	,430**	-,380**	-,431**	-0,122	,577**	,627**	,399**	,537**	-0,128	,603**	,529**	-,446**	,650**	,667**
	p	0,000	0,216	0,000	0,106	0,004	0,073	0,095	0,002		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,184	0,000	0,000	0,000	0,000	0,163	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
10	r	-,298**	-0,024	-,449**	-0,110	,227*	-,213*	0,104	,190*	-,632**	1	-,304**	-,567**	-,361**	-,544**	,399**	,473**	,204*	-,582**	-,526**	-,343**	-,522**	0,138	-,588**	-,362**	,409**	-,519**	-,580**
	p	0,001	0,791	0,000	0,231	0,013	0,020	0,260	0,038	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,025	0,000	0,000	0,000	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
11	r	,425**	0,054	0,088	0,097	-,410**	0,140	-0,116	0,116	,267**	-,304**	1	,216*	,507**	,271**	-,263**	-0,143	,275**	,309**	,314**	0,077	,379**	0,071	,300**	,181*	-,186*	,286**	,228*
	p	0,000	0,561	0,340	0,290	0,000	0,128	0,209	0,206	0,003	0,001		0,018	0,000	0,003	0,004	0,120	0,002	0,001	0,000	0,400	0,000	0,441	0,001	0,048	0,042	0,002	0,012
12	r	,265**	0,041	,543**	0,043	-,352**	0,102	-0,163	-,224*	,622**	-,567**	,216*	1	,377**	,542**	-,390**	-,634**	-0,146	,608**	,715**	,370**	,508**	-0,167	,573**	,608**	-,516**	,508**	,644**
	p	0,003	0,654	0,000	0,644	0,000	0,266	0,075	0,014	0,000	0,000	0,018		0,000	0,000	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	0,000	0,000	0,068	0,000	0,000	0,000	0,000	
13	r	,362**	,185*	,300**	0,015	-,205*	,194*	-0,120	0,078	,465**	-,361**	,507**	,377**	1	,352**	-,336**	-,238**	0,149	,446**	,425**	0,159	,483**	-0,006	,387**	,391**	-,336**	,310**	,455**
	p	0,000	0,043	0,001	0,868	0,025	0,034	0,191	0,394	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,009	0,104	0,000	0,000	0,083	0,000	0,950	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
14	r	0,087	-0,136	,476**	-0,045	-,181*	0,101	0,116	-0,157	,430**	-,544**	,271**	,542**	,352**	1	-,470**	-,419**	-0,080	,495**	,507**	,277**	,433**	-0,047	,527**	,350**	-,259**	,307**	,324**
	p	0,347	0,138	0,000	0,624	0,048	0,274	0,207	0,087	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000	0,386	0,000	0,000	0,002	0,000	0,611	0,000	0,000	0,004	0,001	0,000
15	r	-0,143	-,181*	-,325**	0,033	,251**	-0,101	0,014	0,108	-,380**	,399**	-,263**	-,390**	-,336**	-,470**	1	,299**	0,091	-,509**	-,365**	-,201*	-,442**	-0,007	-,542**	-,407**	0,162	-,319**	-,394**
	p	0,119	0,048	0,000	0,718	0,006	0,271	0,880	0,238	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000		0,001	0,323	0,000	0,000	0,028	0,000	0,943	0,000	0,000	0,076	0,000	0,000

16	r	-0,064	0,014	-,551**	-0,104	,195*	-0,067	0,044	,227*	-,431**	,473**	-0,143	-,634**	-,238**	-,419**	,299**	1	,199*	-,412**	-,475**	-0,145	-,365**	,264**	-,413**	-,424**	,605**	-,370**	-,441**
	p	0,486	0,875	0,000	0,257	0,032	0,467	0,635	0,013	0,000	0,000	0,120	0,000	0,009	0,000	0,001		0,029	0,000	0,000	0,113	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
17	r	0,088	0,146	-,255**	0,135	0,025	,258**	-0,108	,483**	-0,122	,204*	,275**	-0,146	0,149	-0,080	0,091	,199*	1	-0,109	-0,076	0,018	-0,052	0,041	-0,085	-0,097	0,128	-0,111	-,192*
	p	0,337	0,110	0,005	0,140	0,788	0,004	0,238	0,000	0,184	0,025	0,002	0,112	0,104	0,386	0,323	0,029		0,235	0,410	0,844	0,571	0,655	0,354	0,294	0,164	0,228	0,036
18	r	,340**	0,175	,489**	0,093	-,306**	0,163	-,183*	-0,077	,577**	-,582**	,309**	,608**	,446**	,495**	-,509**	-,412**	-0,109	1	,742**	,472**	,553**	-0,086	,752**	,580**	-,461**	,474**	,575**
	p	0,000	0,055	0,000	0,315	0,001	0,075	0,046	0,404	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,235		0,000	0,000	0,000	0,352	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
19	r	,306**	0,105	,456**	0,113	-,341**	0,164	-,195*	-0,134	,627**	-,526**	,314**	,715**	,425**	-,507**	-,365**	-,475**	-0,076	,742**	1	,537**	,649**	-0,082	,655**	,565**	-,481**	,559**	,620**
	p	0,001	0,252	0,000	0,220	0,000	0,074	0,033	0,144	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,410	0,000		0,000	0,000	0,371	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
20	r	0,138	0,089	0,171	,203*	-0,138	,246**	-0,178	-0,091	,399**	-,343**	0,077	,370**	0,159	,277**	-,201*	-0,145	0,018	,472**	,537**	1	,468**	-0,033	,446**	,441**	-,273**	,481**	,404**
	p	0,132	0,335	0,062	0,026	0,132	0,007	0,051	0,323	0,000	0,000	0,400	0,000	0,083	0,002	0,028	0,113	0,844	0,000	0,000		0,000	0,723	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000
21	r	,261**	0,042	,292**	,190*	-,336**	0,171	-0,147	-0,075	,537**	-,522**	,379**	,508**	,483**	,433**	-,442**	-,365**	-0,052	,553**	,649**	,468**	1	-0,006	,584**	,533**	-,380**	,455**	,591**
	p	0,004	0,646	0,001	0,037	0,000	0,063	0,108	0,413	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,571	0,000	0,000	0,000		0,946	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
22	r	0,162	-0,061	-0,109	-0,119	-,203*	0,005	0,092	-0,044	-0,128	0,138	0,071	-0,167	-0,006	-0,047	-0,007	,264**	0,041	-0,086	-0,082	-0,033	-0,006	1	-0,050	0,013	0,144	-0,089	0,021
	p	0,076	0,509	0,234	0,196	0,026	0,956	0,319	0,633	0,163	0,132	0,441	0,068	0,950	0,611	0,943	0,004	0,655	0,352	0,371	0,723	0,946		0,586	0,884	0,117	0,332	0,821
23	r	,202*	0,089	,389**	0,142	-,273**	0,143	-0,120	-0,123	,603**	-,588**	,300**	,573**	,387**	,527**	-,542**	-,413**	-0,085	,752**	,655**	,446**	,584**	-0,050	1	,502**	-,413**	,519**	,579**
	p	0,027	0,331	0,000	0,123	0,003	0,119	0,192	0,182	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,354	0,000	0,000	0,000	0,000		0,586		0,000	0,000	0,000
24	r	,362**	,229*	,416**	0,116	-,359**	0,011	-0,170	-,222*	,529**	-,362**	,181*	,608**	,391**	,350**	-,407**	-,424**	-0,097	,580**	,565**	,441**	,533**	0,013	,502**	1	-,408**	,529**	,614**
	p	0,000	0,012	0,000	0,206	0,000	0,906	0,063	0,015	0,000	0,000	0,048	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,294	0,000	0,000	0,000	0,884	0,000		0,884	0,000	0,000	0,000
25	r	-,203*	-0,100	-,440**	-,257**	0,143	-0,085	0,102	,181*	-,446**	,409**	-,186*	-,516**	-,336**	-,259**	0,162	,605**	0,128	-,461**	-,481**	-,273**	-,380**	0,144	-,413**	-,408**	1	-,410**	-,481**
	p	0,026	0,277	0,000	0,005	0,119	0,356	0,267	0,048	0,000	0,000	0,042	0,000	0,000	0,004	0,076	0,000	0,164	0,000	0,000	0,003	0,000	0,117	0,000	0,000		0,000	0,000
26	r	,380**	0,169	,406**	,181*	-,392**	0,033	-0,127	-,279**	,650**	-,519**	,286**	,508**	,310**	,307**	-,319**	-,370**	-0,111	,474**	,559**	,481**	,455**	-0,089	,519**	,529**	-,410**	1	,621**
	p	0,000	0,065	0,000	0,048	0,000	0,717	0,166	0,002	0,000	0,000	0,002	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,228	0,000	0,000	0,000	0,000	0,332	0,000	0,000	0,000		0,000
27	r	,364**	,201*	,493**	0,126	-,345**	0,094	-0,126	-,276**	,667**	-,580**	,228*	,644**	,455**	,324**	-,394**	-,441**	-,192*	,575**	,620**	,404**	,591**	0,021	,579**	,614**	-,481**	,621**	1
	p	0,000	0,027	0,000	0,171	0,000	0,309	0,172	0,002	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,036	0,000	0,000	0,000	0,000	0,821	0,000	0,000	0,000	0,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Allikas: Autori koostatud

