

Leiden stereotype beelden oudere werknemers naar de uitgang?

Auteurs: Alfons Marcoen

Oorspronkelijke publicatie

von Hippel, C., Kalokerinos, K. & Henry, J. D. (2013). *Stereotype threat among older employees: Relationship with job attitudes and turnover intentions*. *Psychology and Aging*; 28: 17–27.

Over de impact van gevoeligheid voor leeftijdstereotypen op het werk

Over oudere werknemers bestaan allerlei negatieve stereotype beelden of vooroordelen. Ze zouden minder productief zijn, minder soepel, verminderde fysieke en cognitieve mogelijkheden hebben en geen zin hebben om zich nieuwe technologieën eigen te maken. Wat gebeurt er als oudere werknemers geneigd zijn zich te identificeren met beelden die aan hun chronologische leeftijd refereren? De Australische onderzoekers veronderstelden dat deze *stereotype threat* een negatieve impact zou hebben op de beroepstevredenheid, het engagement voor de organisatie, de werkgerelateerde mentale gezondheid en de intenties tot het veranderen van werk of het aanvragen van zijn pensioen. In twee studies gingen ze de verbanden na tussen deze variabelen, die met relatief korte (op één na niet meer dan vijf items) maar betrouwbare schalen worden gemeten.

Bij oudere werknemers

De eerste studie steunde op data van 602 oudere werknemers van een Australisch mediabedrijf, enerzijds, en 473 werkers actief in organisaties voor handhaving van wet en orde, anderzijds. De werknemers waren tussen 50 en 75 jaar oud. In beide onderzoeksgroepen leidden *Structural Equation Modeling* analyses van de gegevens tot de vaststelling dat het gevoel van bedreiging dat uitgaat van negatieve beelden over de leeftijdsgroep waartoe men behoort, gerelateerd is aan minder beroepstevredenheid, minder inzet voor de organisatie, en een lager niveau van werkgerelateerde mentale gezondheid. En minder organisatiebetrokkenheid en beroepstevredenheid waren gerelateerd aan verhoogde interesse in het veranderen van werk. In de eerste steekproef was verminderde beroepstevredenheid ook verbonden met een toegenomen geneigdheid tot pensionering. In de tweede onderzoeksgroep was er niet een dergelijk verband. Wellicht omdat in deze beroepsgroep de fysieke activiteit zeer belangrijk is en er een systeem is van verplichte pensionering.

Bij oudere en jonger werknemers

In een tweede studie werden dezelfde verbanden nagegaan, deze keer in een steekproef van 202 oudere werknemers (50-plussers) en 199 jongere werknemers (19-30-jarigen), allen werkzaam in diverse nijverheidstakken en organisaties. Bij de groep oudere werknemers correleerde de *stereotype threat* matig tot zeer sterk met de variabelen tevredenheid, engagement, mentale gezondheid en uittredingsintenties. In de jonge groep werknemers, die wel hoger scoorden dan de ouderen op de leeftijdsstereotype dreiging, waren de correlaties laag tot afwezig (met engagement en uittredingsintenties). Het structureel model voor de oudere werknemers liet duidelijk effect van *stereotype threat* op tevredenheid, engagement en mentale gezondheid zien, en de eerste twee van deze laatste variabelen hadden effect op de geneigdheid tot het veranderen van werk. Het meest adequate model voor de jongere werknemers vertoonde dezelfde effecten van tevredenheid en engagement op de ontslagintenties, maar de paden van *stereotype threat* naar de andere variabelen waren niet significant. Mogelijk zijn de negatief gekleurde stereotypen die naar de leeftijd verwijzen voor jongeren niet zozeer een bedreiging als wel een uitdaging, met als gevolg dat de tevredenheid, het engagement en de mentale gezondheid op de werkplek er niet door aangetast worden.

Conclusie

Als oudere werknemers zich conformeren aan stereotype beelden van aan de leeftijd gerelateerd verlies aan competenties

heeft dat een negatieve invloed op hun tevredenheid op het werk, hun betrokkenheid en inzet voor de organisatie of het bedrijf waarvoor ze werken, het zich goed voelen op het werk, en de geneigdheid te overwegen van werk te veranderen of op pensioen te gaan. De oudere die zich door negatieve beelden over zijn leeftijd in zijn leefomgeving laat intimideren kijkt wellicht inderdaad vlugger in de richting van de uitgang: het einde van de loopbaan.

Alfons Marcoen

Auteurs

Alfons Marcoen

Leuven

e-mail: alfons.marcoen@kuleuven.be
