

Metastereotipi starejših zaposlenih: pot do spremembe

Avtorice: Patricija Kerč, Mateja Kralj, Jana Malovrh

Naziv institucije: Oddelek za psihologijo, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani

E-mail naslov: patricija.kerc@gmail.com

Mentorica: izr. prof. dr. Eva Boštjančič

POVZETEK

Metastereotipi, ki jih imajo starejši zaposleni, imajo lahko pomembno vlogo pri razumevanju težav, s katerimi se soočajo na delovnem mestu. V raziskavi smo s pomočjo vprašalnika preverjale stopnjo prisotnosti metastereotipov starejših na delovnem mestu in s pomočjo kvazieksperimenta preverjale eno izmed možnosti za njihovo spreminjanje. V raziskavi je sodelovalo 92 udeležencev, ki so bili starejši od 45 let in zaposleni na različnih delovnih mestih v Sloveniji. Petintrideset udeležencev je bilo v eksperimentalni skupini in 57 v kontrolni skupini. Rezultati so pokazali, da so pri starejših zaposlenih najbolj prisotni metastereotipi, ki se nanašajo na njihovo izkušnost, prisotnost strahu pred tehnologijo in počasno učenje novosti. Med eksperimentalno skupino, ki je bila izpostavljena pozitivnim informacijam o starejših zaposlenih in kontrolno skupino, ki ni bila izpostavljena pozitivnim informacijam, ni prišlo do razlike v stopnji zaznanih negativnih stereotipov. To je prva raziskava, ki daje vpogled v prisotnost metastereotipov starejših zaposlenih v Sloveniji in služi kot izhodišče za njihovo nadaljnje raziskovanje ter razvoj izobraževanja starejših zaposlenih.

UVOD

Ko razmišljamo o starejših na trgu, nedvomno pomislimo na težave, s katerimi se soočajo na delovnem mestu. V naši raziskavi smo se ukvarjale s problematiko metastereotipov starejših zaposlenih. Zanimala nas je predvsem vsebina metastereotipov pri zaposlenih nad 45-imi leti in možnost za njihovo spreminjanje oziroma t.i. razbijanje metastereotipov. Raziskovanje na tem področju je pomembno, saj lahko ugotovitve vplivajo na boljše razumevanje odnosov starejših zaposlenih z drugimi starostnimi skupinami in pripomorejo k ozaveščenosti in spreminjanju negativnih prepričanj starejših o svoji starostni skupini. Področje zanimanja smo raziskale s pomočjo vprašalnika, ki je preverjal stopnjo izraženosti določenih metastereotipov ter s pomočjo uporabe članka s pozitivnim opisom starejših zaposlenih, s katerim smo poskusile zmanjšati stopnjo izraženosti negativnih metastereotipov pri zaposlenih starih nad 45 let.

Raznolikost, se kot neizogibni del organizacijskega življenja, nanaša na različnost socialnih in kulturnih značilnosti med zaposlenimi, ki vključujejo spol, raso, narodnost, veroizpoved, starost in delovno strokovnost. Zaradi staranja prebivalstva in kasnejšega upokojevanja v ospredje vse bolj prihajajo generacijske razlike med zaposlenimi (Ažman, Ruzzier in Škerlavaj, 2014). Ustrezno upravljanje z raznolikostjo in omogočanje pozitivnih medsebojnih interakcij med različnimi generacijami daje organizaciji visoko dodano vrednost (Finkelstein, King in Voyles, 2015). Starost, kot ena izmed vidnih lastnosti raznolikosti, ki jih

posamezniki uporabljajo za kategoriziranje drugih in samega sebe na delovnem mestu, lahko prispeva k problematiki v medsebojnih odnosih med zaposlenimi (Finkelstein, King in Voyles, 2015). V organizacijah, kjer so prisotne starostno raznolike delovne skupine, se pojavlja večja možnost za stereotipe in metastereotipe (Ažman, Ruzzier in Škerlavaj, 2014). Starostni metastereotipi se nanašajo na posameznikova prepričanja o tem, kaj predstavniki drugih starostnih skupin menijo o njegovi starostni skupini (Vorauer, Main in O'Connell, 1998). Starostni metastereotipi vplivajo na medsebojno komunikacijo, poleg tega pa vplivajo tudi na posameznikova pričakovanja, kako bo obravnavan s strani posameznikov iz druge starostne skupine. Glede na ta pričakovanja nato oblikuje svoje vedenje. V kontekstu starostnih stereotipov na delovnem mestu bodo metastereotipi starejšega zaposlenega vplivali na njegova pričakovanja, kako bo obravnavan s strani mlajših sodelavcev in se bo v skladu s temi pričakovanji tudi obnašal v interakciji z njimi (Finkelstein, Ryan in King, 2013).

Kljub temu, da ima razumevanje metastereotipov starejših na delovnem mestu pomembno vlogo za oblikovanje učinkovitejših interakcij med različno starimi zaposlenimi, je to področje slabo raziskano. Leta 2013 (Finkelstein, Ryan in King) je bila objavljena prva raziskava, ki je preučevala naravo starostnih metastereotipov na delovnem mestu. Raziskovalci Finkelstein, Ryan in King (2013) so preučevali vsebino in točnost starostnih metastereotipov na delovnem mestu pri treh starostnih skupinah: mlajših zaposleni (18 do 30 let), zaposlenih srednji let (31 do 50) in starejših zaposlenih (nad 51 let). Pri starejših zaposlenih so se vsebinsko pokazali tako pozitivni kot negativni metastereotipi. Poleg tega so starejši zaposleni pričakovali, da jih bodo zaposleni srednjih let opisali z bolj pozitivnimi stereotipi kot mlajši zaposleni, kar so rezultati tudi potrdili, saj se je izkazalo, da so zaposleni srednjih let starejše zaposlene opisovali s celo pozitivnejšimi opisi, kot bi starejši zaposleni pričakovali. Starejši so menili, da jih bodo mlajši zaposleni pogosteje opisovali z negativnejšimi lastnostmi, npr. dolgočasen, trmast in tečen, kot so jih dejansko opisali. Poleg tega niso pričakovali, da jih bodo mlajši zaposleni opisali kot odgovorne, zrele in delovne. Metastereotipi starejših se torej razlikujejo v povezavi z različnimi starostnimi skupinami. Starejši zaposleni bo tako doživljal negativnejše metastereotipe, ko bo v interakciji z mlajšimi zaposlenimi. Finkelstein, Ryan in King (2003) so tako podali prve ugotovitve na področju metastereotipov na delovnem mestu, z raziskovanjem pa so nadaljevali raziskovalci Von Hippel, Kalokerinos in Henry (2013). Ukvarjali so se s preučevanjem posledic in ugotovili, da negativni metastereotipi pri starejših vplivajo na slabši odnos do dela in slabše mentalno zdravje na delovnem mestu ter višjo stopnjo pripravljenosti za odpoved oziroma upokožitev. Leta 2015 so raziskovalci Finkelstein, King in Voyles predlagali celostni model, ki opisuje različne individualne in kontekstualne vplive na aktivacijo in zavedanje metastereotipov pri različnih starostnih skupinah ter njihov vpliv na čustva in vedenje. Model metastereotipov odpira vprašanje aktivnosti, ki bi pripomogle k zmanjšanju negativnih učinkov metastereotipov na delovnem mestu. Odgovor na slednje vprašanje nakazuje raziskava, ki sta jo opravila Gaillard in D. Desmette (2010). Predpostavila sta, da bodo predstavljene pozitivne oziroma negativne stereotipne informacije o starejših zaposlenih vplivale na njihovo večjo ali manjšo namero za zgodnjo upokožitev, željo po učenju in po razvoju na delovnem mestu. Rezultati so pokazali, da so imeli udeleženci, ki so bili izpostavljeni pozitivnim stereotipnim informacijam o starejših zaposlenih, manjši namero za zgodnjo upokožitev kot udeleženci, ki so bili izpostavljeni negativnim stereotipnim informacijam ali niso bili izpostavljeni stereotipnim informacijam. Prav tako so bili udeleženci, ki so bili izpostavljeni pozitivnim stereotipnim informacijam, bolj pripravljeni na učenje in razvoj na delovnem mestu v primerjavi z drugima dvema skupinama. Raziskava (Gaillard in Desmette, 2010) je tako pokazala, da lahko s pomočjo posredovanja

pozitivnih informacij o starejših zaposlenih, le-te spodbudimo, da na delovnem mestu ostanejo dlje in so bolj motivirani na učenje in razvoj.

Naša raziskava bo na področju psihologije dela in organizacije prispevala iz različnih vidikov: (1) kot prva bo v Sloveniji teoretično predstavila koncept, vsebino in prisotnost metastereotipov starejših na delovnem mestu in (2) predstavila bo možnost praktičnega spreminjanja metastereotipov. Z ugotovitvami naše raziskave bomo prispevale k razumevanju medgeneracijske dinamike in ovrednotile eno izmed možnosti za zmanjšanje negativnih metastereotipov. Ugotovitve raziskave so še posebej pomembne za organizacije, v katerih so prisotne raznolike delovne skupine in za tista delovna okolja, ki vzbujaajo določene metastereotipe (npr. visokotehnološka industrija).

Namen naše raziskave je raziskati prisotnost metastereotipov starejših na delovnem mestu v Sloveniji in možnost za njihovo spremembo. Ker je področje metastereotipov še neraziskano področje, smo si v naši raziskavi postavile dve raziskovalni vprašanji (R1 in R2).

R1: Kateri metastereotipi so pri zaposlenih nad 45 let v Sloveniji najbolj izraziti?

Na podlagi predhodnih raziskav o stereotipih in metastereotipih smo izbrale 21 stereotipov o starejših na delovnem mestu oziroma metastereotipov starejših zaposlenih (bolj podroben opis o izboru sledi v razdelku Metoda) in jih vključile v vprašalnik, katerega bodo izpolnjevali starejši zaposleni nad 45-imi leti. Zanima nas, kateri izmed izbranih metastereotipov so pri starejših zaposlenih najbolj prisotni v slovenskem prostoru. Odgovor na zastavljeno raziskovalno vprašanje se nam zdi pomemben, saj lahko identifikacija močnejše prisotnih metastereotipov predstavlja osnovo za nadaljnje raziskave in ozaveščanje ter spreminjanje samih metastereotipov.

R2: Ali med različno starimi starejšimi zaposlenimi prihaja do razlik v zaznanih stereotipih?

Z našim drugim raziskovalnim vprašanjem nas je zanimalo, ali znotraj starostne skupine starejših zaposlenih obstajajo pomembne razlike v zaznanih metastereotipih glede na starost udeležencev. Morebitno razlikovanje, ki ga lahko rezultati pokažejo, bi nakazovalo na dodatno kompleksnost metastereotipov pri starejših zaposlenih.

Poleg obeh raziskovalnih vprašanj smo si na podlagi ugotovitev predhodnih raziskav postavile eno raziskovalno hipotezo (H1).

H1: Skupina udeležencev, ki bo izpostavljena pozitivnim informacijam o starejših zaposlenih, se bo v izraženosti metastereotipov pomembno razlikovala od skupine, ki pozitivnim informacijam o starejših zaposlenih ne bo izpostavljena.

Ker predhodne ugotovitve (Von Hippel, Kalokerinos in Henry, 2013) kažejo, da negativni starostni metastereotipi starejših zaposlenih vplivajo na njihov odnos do dela in mentalno zdravje na delovnem mestu, menimo, da je pomembno pri njih spodbujati pozitivne metastereotipe in razbijati negativne. V ta namen smo se odločile za uporabo aktivnosti, ki se je v pretekli raziskavi (Gaillard in Desmette, 2010), sicer v nekoliko drugačnem kontekstu, pokazala za učinkovito. Gre za aktivnost, kjer starejšega zaposlenega izpostavimo pozitivnim informacijam o njegovi starostni skupini na delovnem mestu (v obliki časopisnega članka). Predvidevamo, da se bo skupina udeležencev, ki bo izpostavljena pozitivnim informacijam o starejših zaposlenih,

razlikovala v izraženosti zaznanih metastereotipov od skupine udeležencev, ki ne bo izpostavljena pozitivnim informacijam.

METODA

Udeleženci

V raziskavi so bili udeleženci razdeljeni v dve skupini, in sicer v skupino v kateri je bila uporabljena intervencija ter v skupino, v kateri intervencija ni bila uporabljena. Začetni vzorec je vseboval 131 udeležencev, v skupini z intervencijo 55 udeležencev, v skupini brez intervencije 76 udeležencev. Po tem, ko so bili iz vzorca izločeni udeleženci s prazno oddano anketo, neustrezno starostjo in brezposelni udeleženci, je končni vzorec zajemal 92 udeležencev, od tega 35 v skupini z intervencijo in 57 v skupini brez intervencije. V skupini z uporabljenimi intervencijami je sodelovalo 35 udeležencev, od tega 11 moških in 23 žensk. Povprečna starost te skupine je bila 50,2 let. Glede na stopnjo izobrazbe so bili rezultati sledeči: 14 udeležencev s končano srednjo šolo, 9 z višjo ali visoko šolo, 8 z univerzitetno izobrazbo, 2 z magisterijem znanosti in 1 z doktoratom znanosti. Demografski podatki enega izmed udeležencev niso bili podani. Skupina, v kateri intervencija ni bila uporabljena, je zajemala 57 udeležencev, od tega 15 moških in 37 žensk. Povprečna starost v skupini je bila 45,4 let. Glede na stopnjo izobrazbe so bili rezultati sledeči: 13 s končano srednjo šolo, 10 z višjo ali visoko šolo, 25 z univerzitetno izobrazbo, 4 z doktoratom znanosti. Demografski podatki petih udeležencev niso znani, saj jih niso podali.

Pripomočki

Vprašalnik za preverjanje metastereotipov vključuje 21 semantičnih diferencialov (*izkušeni-neizkušeni, neprilagodljivi-prilagodljivi, sitni-prijetni, dolgočasni-zabavni, zanesljivi-nezanesljivi, ustvarjalni-neustvarjalni, nemotivirani-motivirani, neproduktivni -produktivni, energični-pasivni, počasni-hitri, se počasi učijo novosti-se hitro učijo novosti, njihovo delo je kvalitetno opravljeno-njihovo delo ni kvalitetno opravljeno, nezvesti podjetju-zvesti podjetju, družabni-nedružabni, razgledani-nerazgledani, vzor drugim v podjetju-niso vzor drugim v podjetju, imajo strah pred uporabo tehnologije-nimajo strahu pred uporabo tehnologije, zastareli-sodobni, živčni-mirni, popustljivi-trmasti, spontani-nespontani*), ki imajo 7-stopenjsko lestvico. Oblikovani so bili glede na ugotovitve študij o stereotipih in metastereotipih starejših zaposlenih (Finkelstein, Ryan in King, 2013; Posthuma in Champion, 2009; Rožman, Treven in Čančer, 2016; Hassell in Perrewé, 1995). Uporabljena intervencija je bila oblikovana na podlagi članka »Povprečna starost zaposlenih se povečuje: Kako ta trend obrniti v prid vašega podjetja?« avtorice Simone Klančnik, ki je bil objavljen 7. marca 2016, na spletni strani *Psihologija dela*. Kratka intervencija opisuje pozitivne lastnosti starejšega zaposlenega. Na koncu smo izdelali dve anketi. Obe sta vsebovali vprašalnik za preverjanje metastereotipov, le ena izmed njiju pa je vsebovala tudi intervencijo.

Postopek

Vzorec smo pridobivale na dva načina. En del vzorca smo poskušale pridobiti tako, da smo kontaktirale slovenska podjetja. Pri tem smo se v večji meri osredotočile na podjetja, ki med

svoje vrednote uvrščajo stik z okolico/potrošniki. Drugi del vzorca smo želele pridobiti po metodi snežne kepe. Ankete smo najprej poslale znancem, ki so ustrezali naši ciljni skupini in jih prosile, da jih posredujejo še drugim, ki bi ustrezali zahtevam vzorca. Ker smo imele dve ločeni ankete, smo poskušale enakomeren delež uravnavati tako, da smo polovici poslale anketo z intervenco, drugi polovici pa anketo brez intervence. Obenem smo ob tem v bazi, kamor se shranjujejo podatki, spremljale število rešenih anket iz obeh skupin in tudi na podlagi tega uravnavale pošiljanje anket. Ker je bila anketa spletne oblike, smo vzorec pridobivale le preko pošiljanja elektronskih pošt.

Izpolnjevanje celotne ankete je udeležencem vzelo približno pet minut. Ker smo se pri zbiranju podatkov združile s skupino, ki je poleg metastereotipov preučevala tudi osebnostne lastnosti ter lokus kontrole, so udeleženci v obeh skupinah najprej reševali vprašalnik osebnosti BFI, nato vprašalnik o metastereotipih in nato še vprašalnik lokusa kontrole. Skupina, v kateri je bila uporabljena intervencija, je med reševanjem BFI in reševanjem preostalih dveh vprašalnikov prebrala še intervenco (odlomek članka). Na koncu so vsi udeleženci izpolnjevali vprašanja o demografskih podatkih.

Po končanem zbiranju podatkov, smo vzorec prečistile tako, da smo izločile osebe, ki so oddale prazno anketo, mlajše od 45. let in udeležence, ki v času reševanja niso bili zaposleni. Rezultate smo analizirale s pomočjo SPSS orodja, pri čemer smo izračunale povprečja metastereotipov, ter uporabile t-test neodvisnih vzorcev in ANCOVO za primerjavo rezultatov skupin.

REZULTATI

Kateri metastereotipi so pri zaposlenih nad 45 let v Sloveniji najbolj izraženi?

Tabela1. Povprečja najbolj in najmanj izraženih metastereotipov v posamezni skupini

Metastereotip	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$
Izkušeni	6,1	6,0
Zanesljivi	6,1	5,7
Njihovo delo je kvalitetno opravljeno	6,0	5,6
Imajo strah pred uporabo tehnologije	3,3	3,4
Se počasi učijo novosti	3,3	3,7

Opombe. X_1 je povprečje skupine brez intervence, X_2 je povprečje skupine z intervenco.

Rezultati v tabeli 1 kažejo na to, da sta v obeh skupinah med pozitivnimi metastereotipi, najbolj izražena metastereotipa »izkušeni« in »zanesljivi«. V obeh skupinah sta med negativnimi metastereotipi najbolj izražena »imajo strah pred uporabo tehnologije« in »se počasi učijo.«

Ali med različno starimi starejšimi zaposlenimi prihaja do razlik v zaznanih stereotipih?

Rezultati statistične analize ANCOVA so pokazali, da je ob kontroliranju spremenljivke intervence, statistična pomembnost spremenljivke starost $p=0,322$. Ker je $p>0,05$, ne prihaja do razlik v metastereotipih glede na starost.

H1: Skupina udeležencev, ki bo izpostavljena pozitivnim informacijam o starejših zaposlenih, se bo v izraženosti metastereotipov pomembno razlikovala od skupine, ki pozitivnim informacijam o starejših zaposlenih ne bo izpostavljena.

Rezultati kažejo, da t-test neodvisnih vzorcev ni statistično pomemben ($t=-0,634$, $p=0,528$), saj je $p>0,05$. Ker ničelno hipotezo lahko potrdimo, med skupino z intervenco in skupino brez intervence ni statistično pomembne razlike v zaznanih metastereotipih.

RAZPRAVA

Staranje prebivalstva in kasnejše upokojevanje sta pomembna vidika na katera morajo biti organizacije vse bolj pozorne. V ospredje vse bolj prihaja obravnavanje tudi starejših delavcev z vidika kariernega in osebnega razvoja. Z našo raziskavo smo želele osvetliti vidik metastereotipov, ki se nanašajo na prepričanja posameznikov o tem, kaj si druge starostne skupine mislijo o njih (Vorauer, Main in O'Connell, 1998). Obenem smo želele preveriti, kako se izbrana intervencija, ki se je v študiji Gaillard in D. Desmette (2010) izkazala za učinkovito, obnese v primeru metastereotipov pri starejših zaposlenih v Sloveniji.

V našem vzorcu starejših zaposlenih smo zavrnile hipotezo, v kateri smo na podlagi raziskave iz leta 2010 (Gaillard in Desmette) predpostavile razlike v metastereotipih med skupino, izpostavljeno intervenciji in med skupino, ki intervenciji ni bila izpostavljena. Gaillard in D. Desmett (2010) sta podobno intervenco, pri kateri gre za posredovanje pozitivnih informacij o starejših zaposlenih, uporabila za preverjanje njene učinkovitosti na namero za zgodnjo upokojitve, željo po razvoju in učenju. V naši raziskavi je bila uporabljena v drugačnem kontekstu, in sicer v kontekstu spreminjanja samih metastereotipov starejših zaposlenih, kar je lahko razlog za njeno neučinkovitost. Poleg tega smo intervenco v "kvaziekperimentalni" skupini udeležencem posredovale pred samim reševanjem vprašalnika o metastereotipih in tako nismo preverjale direktnega vpliva na njihovo spreminjanje. Alternativni pristop k preučevanju dejanske spremembe metastereotipov bi lahko preverile tako, da bi udeležencem najprej posredovale vprašalnik metastereotipov, nato bi eksperimentalni skupini posredovale intervenco, nato pa bi ponovno izmerile metastereotipe. Ker nismo uporabile tega pristopa, smo izničile začetno vrednost metastereotipov, ki bi jo pridobile pred izpostavljenostjo intervenciji. Izmerjena razlika med skupinama je lahko v tem primeru posledica samih razlik med skupinama, npr. velikost skupine, starost in izobrazba udeležencev. Poleg tega Posthuma in Campion (2009), navajata, da moramo ljudi naprej ozavešiti o njihovih stereotipih, če jih želimo spreminjati.

Raziskovalno vprašanje, ki se je nanašalo na razlike v pojavnosti metastereotipov med starejšimi zaposlenimi, je podalo informacijo o tem, da v našem vzorcu do razlik med različno starimi posamezniki starejše starostne skupine ne prihaja. Ker smo to vprašanje oblikovale na podlagi raziskave Ryan in King (2013), ki sta našla razlike med samimi starostnimi skupinami (mlajši, starejši zaposleni in zaposleni srednjih let) in ne znotraj njih, ti rezultati podajajo

pomemben podatek o tem, da so morda razlike znotraj starostne skupine glede na starost manjše kot med skupinami.

Pri drugem raziskovalnem vprašanju smo dobile informacijo o tem, da so metastereotipi »izkušeni«, »zanesljivi«, »imajo strah pred uporabo tehnologije«, »se počasi učijo« najbolj izraženi. Ta podatek je lahko pomemben pri načrtovanju delavnic, kariernega razvoja in načrtov pomoči za starejše zaposlene, saj nam lahko nakazuje na možno težavo, ki jo starejši zaposleni pri sebi zaznavajo, kljub temu, da gre v tem primeru za metastereotipe.

Pri omejitvah naše raziskave moramo omeniti majhnost vzorca in slabšo posplošljivost rezultatov predvsem zaradi načina vzorčenja, dodatna težava pa je tudi kvazi raziskovalni načrt (nismo raziskovale učinka prej - potem) oziroma način vzorčenja. Glede na to, da smo želele ohraniti anonimnost udeležencev in na ta način obenem pridobiti čim večji vzorec, nismo pridobile podatkov o njihovi smeri izobrazbe ali o področju dela, ki bi lahko imela pomemben doprinos k razumevanju rezultatov in dodatni analizi. Vseeno raziskava ponuja vpogled v prisotnost metastereotipov starejših zaposlenih v Sloveniji in osvetljuje vidike, ki so za nadaljnje raziskovanje lahko uporabni; govorimo predvsem o možnih načinih dela s starejšimi zaposlenimi in ozaveščanja metastereotipov, ki so prisotni in jih je vsaj z vidika negativnih metastereotipov smiselno spreminjati, saj raziskave kažejo, da slednji negativno vplivajo na odnos do dela, duševno zdravje na delovnem mestu in večjo verjetnost za odpoved ali upokojitvev (Von Hippel, Kalokerinos in Henry, 2013).

ZAKLJUČKI

Raziskava nudi podatke o tem, kateri metastereotipi so pri našem vzorcu slovenskih starejših zaposlenih najbolj negativni in kateri najbolj pozitivni, izpostavlja, da med posamezniki starejše starostne skupine ne prihaja do razlik v metastereotipih glede na starost, podaja pa tudi razmislek glede tega, kako učinkovito spreminjati metastereotipe in te spremembe meriti. Ugotovitve lahko služijo nadaljnjemu raziskovanju lastnosti te starostne skupine in z vidika kariernega razvoja pripomorejo k bolj učinkovitem in prilagojenem delu z njo.

VIRI

- Ažman, U., Ruzzier, M. in Škerlavaj, M. (2015). Stereotipna grožnja na delovnem mestu: primer generacij. *Economic and Business Review*, 16, 27–47.
- Finkelstein, L. M., King, E. B. in Voyles, E. C. (2015). Age metastereotyping and cross-age workplace interactions: A meta view of age stereotypes at work. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 26–40.
- Finkelstein, L. M., Ryan, K. M. in King, E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 633–657.
- Gaillard, M. in Desmette, D. (2010). (In) validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 86–98.
- Hassell, B. L. in Perrewe, P. I. (1995). An examination of beliefs about older workers: Do stereotypes still exist? *Journal of organizational behavior*, 17, 457–468.

- Malinen, S. in Johnston, L. (2013). Discovering hidden bias, *Experimental aging research*, 39, 445–465.
- Maurer, T. J., Barbeite, F. G., Weiss, E. M. in Lippstreu, M. (2007). New measures of stereotypical beliefs about older workers' ability and desire for development, *Journal of managerial psychology*, 23(4), 395–418.
- Posthuma, R. A. in Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158–188.
- Rožman, M., Treven, S. in Čančer, V. (2016). Stereotypes of older employees compared to younger employees in Slovenian companies. *Management*, 21(1), 165–179.
- Von Hippel, C., Kalokerinos, E. K. in Henry, J. D. (2013). Stereotype threat among older employees: Relationship with job attitudes and turnover intentions. *Psychology and Aging*, 28(1), 17.
- Vorauer, J. D., Main, K. J. in O'Connell, G. B. (1998). How do individuals expect to be viewed by members of lower status groups? Content and implications of meta-stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 917–937.