

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Kovács Edina

Az időskorúak turisztikai foglalkoztatásának jólléti dimenziói

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezetők:

Dr. Kiss Kornélia, Ph.D
tanszékvezető, egyetemi docens

– **Dr. Jancsik András, Ph.D**
– oktatási rektorhelyettes, egyetemi docens

Budapest, 2022

Turizmus Tanszék

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Kovács Edina

Az időskorúak turisztikai foglalkoztatásának jólléti dimenziói

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezetők:

Dr. Kiss Kornélia, Ph.D
tanszékvezető, egyetemi docens

– **Dr. Jancsik András, Ph.D**
– oktatási rektorhelyettes, egyetemi docens

© Kovács Edina

TARTALOMJEGYZÉK

1. KUTATÁSI ELŐZMÉNYEK – A TÉMAVÁLASZTÁS INDOKLÁSA.....	4
1.1. ÉLETMINŐSÉG ÉS JÓLLÉT, MINT ELMÉLETI KERETRENDSZER	4
1.2. ÉLETMINŐSÉG ÉS JÓLLÉT AZ IDŐSEK KÖRÉBEN	4
1.3. A TÁRSADALOM ELŐREGEDÉSÉNEK JELENSÉGE ÉS ANNAK KÖVETKEZMÉNYEI	6
1.4. A LOKÁLIS HELYZET	7
2. FELHASZNÁLT MÓDSZEREK	8
2.1. A DOLGOZAT KUTATÁSI KÉRDÉSEI	8
2.2. TURIZMUS MINT A VIZSGÁLÓDÁS TEREPE	9
2.3. AZ ADATGYŰJTÉS MÓDSZERE – FÉLIG STRUKTURÁLT TEMATIKUS INTERJÚ	9
2.4. AZ ADATELEMZÉS MÓDSZERE – TEMATIKUS ELEMZÉS	12
3. AZ ÉRTEKEZÉS EREDMÉNYEI.....	13
3.1. A MUNKAVÁLLALÓI INTERJÚK EREDMÉNYEI.....	13
3.2. A MUNKÁLTATÓI INTERJÚK EREDMÉNYEI	17
3.3. ÖSSZEFOGLALÁS	18
FŐBB HIVATKOZÁSOK.....	19
A TÉMAKÖRREL KAPCSOLATOS SAJÁT PUBLIKÁCIÓK	22

ÁBRAJEGYZÉK

1. ÁBRA: A munka szerepe a nyugdíjaskorú interjúalanyok életében.....	14
2. ÁBRA: A tipizálás alapjául szolgáló különbségek a nyugdíjaskorúak között.....	15
3. ÁBRA: A munkáltatói interjúk témakategóriái.....	18

1. KUTATÁSI ELŐZMÉNYEK – A TÉMAVÁLASZTÁS INDOKLÁSA

1.1. Életminőség és jóllét, mint elméleti keretrendszer

Az életminőséggel foglalkozó újkori tudományos kutatások kezdete az 1960-as évek elejére, a társadalmi indikátorok mozgalmának kezdetére datálható, de napjainkban is töretlenül népszerű kutatási területnek számít nem csak a társadalomtudomány, de az orvostudomány és a gazdaságtudomány területén is (BRUNI – PORTA 2006; NUSSBAUM – SEN 1993), bár mindezek ellenére az életminőségnek, és az azt alkotó objektív és szubjektív pilléreknél – utóbbi alatt a jóllétet értve – máig nincs egységes definíciója a szakirodalomban. Mind az életminőség, mind pedig a jóllét fogalmának tartalmi keretei és mérési módszertana napjainkban is élénk diskurzust katalizálnak a kutatók között és napról napra születnek újabb, konceptualizáló és szintetizáló kísérletek, ahol leggyakrabban a fogalmak amorf és többdimenziós természete kerül fókuszba. Bár az életminőség és a jóllét összetevőit illetően sem általában véve, sem pedig kifejezetten az idők vonatkozásában nincs egyezményesen elfogadott lista, de a munka mint produktív tevékenység vagy aktivitás, valamennyi általános elméleti modellben szerepel (RATH – HARTEY 2010; RAHMAN ET AL. 2005; WHOQOL 1998). Megcáfolhatatlan, hogy a munka a felnőttkor minden szakaszának így vagy úgy, de meghatározó része (ROCHA RODRIGUES 2020). Az utóbbi évtizedekben az elméleti és alkalmazott kutatások terén is megfigyelhető volt a munkahelyi jólléttel, valamint a munka életminőségre és annak szubjektív pillérére, vagyis a jóllétre gyakorolt hatásaival foglalkozó vizsgálódások térhódítása (BAKKER – OERLEMANS 2011).

1.2. Életminőség és jóllét az idők körében

Amennyiben kifejezetten az idők körében folytatott életminőség- és jóllétkutatásokat vesszük számba, úgy azonosíthatjuk azokat a tényezőket, amelyek a legtöbb esetben jelen vannak. E kutatásokat összegezve az idők életminőségét befolyásoló tényezők közé tartoznak, az *egészségügyi állapot*, vagyis a *fizikai funkcionális*, az *érzelmi funkcionális*, a *kognitív funkcionális*, a *pénzügyi helyzet*, a *lakhatási körülmények*, a *közeli kapcsolatok minősége* (úgy, mint család és barátok), a *helyi közösségbe való beágyazottság*, az *autonómia*, a *vitalitás (életerő)*, valamint emellett a szubjektíven megítélt *jövőbeli kilátások*, illetve az *élettel való elégedettség*, amely a fentebb felsorolt tényezőkkel való megelégedésüket tükrözi. Az idők életminőségére vonatkozó

szakirodalom alapján egyértelműen látszik, hogy számukra – a teljes népesség korfüggetlen életminőségére vonatkozó felmérésekhez képest – kiemelt jelentősége van az *egészségi állapotnak*, az *autonómiának*, a *saját életük felett érzett kontrollnak* és a tágabb vagy szorosabb *kapcsolataiknak*. Az egészségi állapot tekintetében inkább a *betegség hiánya* kap hangsúlyos szerepet. Számos, ezzel foglalkozó kutatás is úgy fogalmaz, hogy az idősök az egészséget legfőképp olyan kontextusban emlegetik, aminek a hiánya a leginkább negatívan befolyásolja az életminőségüket (FERNÁNDEZ-BALLESTEROS 2011; FARQUHAR 1995; BOWLING 1995). A családi-, baráti-, vagy tágabb társadalmi kapcsolataik – az általános életminőség-modellekben felfedezhető kapcsolati értékdimenziótól eltérően – az egyedüllét, izoláció ellensúlyozásában, valamint a segítőhálóként játszanak számukra fontos szerepet. Tehát ezeket, mint az életminőségüket pozitív irányba leginkább befolyásoló tényezőket említik.

A kimondottan az időskorúak jóllétével kapcsolatos vizsgálatok azt kívánják feltérképezni, hogy az életkor milyen szerepet játszik az egyén jóllétének alakulásában, vagyis, hogy a kor előrehaladtával változnak-e és ha igen, hogyan, azok az tényezők, amelyek hatással vannak a jóllétre (SCHNEIDER ET AL. 2006; KOO ET AL. 2004). Az e téren folytatott kutatások alapján elmondható, hogy a jóllét mint az életminőség szubjektív vetülete, az idősök esetében a többi korosztállyal összevetve bár hasonló tartalmú – tehát névleg közel azonos tényezőkkel (példának okáért: lakhatási körülmények, érzelmi jóllét, társas kapcsolatok, aktivitás) való elégedettséget tartalmaz (GEORGE 2010) – ám jelentős különbség lehet az egyes tényezők funkcióinak értelmezésében, hiszen esetükben eltérő tartalommal bírnak az általános jóllétkutatásokban ugyancsak szereplő élet-elemek (BOWLING 1995).

Hazai vizsgálatok GICZI (2008) és nemzetközi kutatási eredmények (PEDERSEN – DALL SCHMIDT 2009) egyaránt rámutattak, hogy az *egyedüllét érzése*, valamint a *társ megléte*, vagy *elvesztése* igen erős korrelációt mutat az idősök jóllétével, miközben például az olyan gazdasági és társadalmi helyzetet meghatározó jellemzők, mint a *jövedelem* vagy a *végzettség* az idősök esetén – a fiatalabb korosztályokhoz képest – jóval kevésbé meghatározóak (GEORGE 2010). Időskorban kiemelt szerepet kap az *autonómia* és az *önállóság* is, amely – egészséges egyént feltételezve – a korábbi életszakaszokban bár ugyancsak fontos, de szinte magától értetődő (ARGYLE 1996). Kutatások igazolták, hogy bár időskorban az egészség (illetve betegség hiányának) szerepe kiemelkedő, ám az objektív fiziológiai értékek igen kevésbé szolgáltatnak magyarázatot az egyének jóllétében mérhető eltérésekre.

Mivel értekezésem az időskorúak munkavégzését veszi górcső alá, így mindenképpen meg kell említenünk a munka szerepét a korszpecifikus- és általános életminőség-modellekben egyaránt. Az általános modellekben a munka mint jövedelemtermelő tevékenység és/vagy az önkifejezés egy eszköze, szinte kivétel nélkül minden esetben szerepel (RATH – HARTER 2010; RAHMAN ET AL. 2005), ami nem meglepő. A korfüggetlen életminőség-modellektől eltérően az idősök esetén a *munka* mint önállóan megjelenő tényező igen kevés helyen kerül feltüntetésre, hiszen e kutatásokban jellemzően a munkaerőpiacról visszavonult vizsgálati alanyokról van szó. Ugyanakkor érdekes lehet megfigyelni, hogy annak a helyét átveszi az *aktivitás*, a *szabadidős tevékenység* és a *hobbi*, mint az e korcsoport számára az életminőségük szempontjából kiemelten fontos tényezők. Emellett a nyugdíjaskorban végzett munka – bár explicit tényezőként meglehetősen kevés modellben szerepel – az e korosztály által is fontosnak ítélt *anyagi jólét* közvetett befolyásolásán keresztül is jelen lehet. Továbbá arról sem szabad elfelejtkeznünk, hogy a nyugdíjaskorban végzett munka, szintén közvetett módon, az e korcsoport által igen fontosnak ítélt társadalmi beágyazódást és szociális kapcsolatok fennmaradását segítheti elő és mint ilyen, az izoláció ellenszereként is kifejtetheti a hatását (KIM – PARK 2017; BROWN ET AL. 2004). Tehát a szakirodalmi eredmények alapján az nem kérdés, hogy szerepet játszik-e az időskorúak életminőségének és jóllétének alakulásában az (akár önkéntesen vagy fizetség ellenében végzett) munka, az viszont annál inkább, hogy pontosan milyen és milyen mechanizmusok mentén fejti ki hatását.

1.3. A társadalom elöregedésének jelensége és annak következményei

Az elöregedés demográfiai folyamata a gazdaság és társadalom számos területét érinti valamilyen formában (UN 2020), az ezzel járó kihívásokkal való hatékony megküzdéshez pedig elengedhetetlen mind a személyes, mind pedig a társadalmi szintű sikeres adaptáció (GOLDMAN ET AL. 2018). Az tehát nem kérdéses, hogy a lakosságon belül dinamikus ütemben növekszik az idősök aránya, az viszont, hogy hogyan kezeljük az ezzel az átalakulással járó egyéni és társadalmi kihívásokat, esetenként hatalmas regionális különbségeket mutat. A társadalom korösszetételének utóbbi évtizedekre jellemző ütemű átalakulásával (UN 2020) pedig együtt jár az a folyamat, hogy egyre több nyugdíjaskorú dönt úgy, hogy amennyiben lehetőségei engedik, továbbra is/újra vállal munkát (KSH 2017). Az idősök foglalkoztatásának lehetőségeivel és annak hatásaival az utóbbi évtizedekben számos kutató foglalkozott, akik között egyetértés alakult ki az e korcsoport – számára is

kielégítő feladatok keretein belüli – foglalkoztatását szorgalmazó programok kiemelkedő fontosságát illetően (COUGHLIN 2018; BAL ET AL 2015; ADAY – KEHOE 2008). Az idősök foglalkoztatásának kérdése napjaink egyik olyan, kifejezetten proaktív megoldásokat kívánó kihívása, amelyre a politikai és üzleti döntéshozóknak, valamint magának a társadalomnak jelenleg még mindig nincs kellő részletességgel átgondolt és kidolgozott hosszú távú cselekvési terve (HELPAE 2015). E demográfiai átalakulás miatt korábban soha nem látott mértékben van szükség arra, hogy a jövőre vonatkozó fejlesztési stratégiák kialakítása során az idősök jóllétét szolgáló intézkedéseket kiemelten vegyük figyelembe (COUGHLIN 2017; KSH 2004), hiszen e korosztály marginalizálódásának enyhítése számos más területen is kedvező hatásokkal járhat (GALE ET AL. 2018).

Annak érdekében, hogy tisztán lássuk az időskorúak munkaerőpiaci bevonódásának lehetőségeit, elsősorban a vizsgált csoport jellemzőiből kell kiindulnunk, természetesen nem eltúlozva az egyének közötti hasonlóságokat, hiszen ez a korcsoport is éppen olyan sokszínű és tagjai éppen olyan változatosan élik az életüket, mint az bármely másik korosztályra is jellemző (BOND – CORNER 2004). Emellett pedig figyelembe kell vennünk és elemeznünk kell annak az iparágnak vagy területnek a sajátosságait is, amely számos lehetőséget kínál az elhelyezkedésükre, hogy olyan gyakorlatokat alakíthassunk ki, amelyek egyaránt szolgálják az idősök – munkahelyi elégedettség szintjében megmutatkozó – érdekeit, ugyanakkor értéket teremtenek a munkaadók számára is. Ennek tükrében érdemes megvizsgálni a turizmus nyújtotta lehetőségeket mint e két megközelítés metszetében fellelhető, egyik lehetséges példát arra, hogy az időskorúak képességei és készségei, valamint a terület munkavállalóival szemben támasztott igényei hogyan találhatnak egymásra.

1.4. A lokális helyzet

Magyarországon – a többi fejlett országhoz hasonlóan – szintén igen magas az idősök aránya a társadalom egészéhez képest és a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai szerint a jövőben további dinamikus növekedés várható e téren (KSH 2014). Emellett a statisztikákból az is egyértelműen látszik, hogy a nyugdíjas korosztály munkaerőpiaci aktivitása az elmúlt néhány évben meredeken növekszik (KSH 2020), tehát egyre többen szeretnének (vagy egyre többeknek szükséges) az öregségi nyugdíjkorhatár átlépése után is a munkaerőpiacon maradni vagy visszatérni oda. A lakosság előregedése tehát hazánkban sem kérdéses, az e folyamathoz való egyéni és társadalmi szintű adaptáció sikeressége

viszont már annál inkább. Figyelemre méltó ugyanis az a tény, hogy az egyes országok öregedéshez való adaptációjának sikerességét és az idősök jóllétét mérő mutatószámok és rangsorok tekintetében Magyarország valamilyen oknál fogva rendszerint a sereghajtók között végez (GOLDMAN ET AL. 2018; KSH 2015:1; HELPAGE 2015). Így hazánkban is megkérdőjelezhetetlen azon kutatások létjogosultsága, amelyek eredményei e kihívásokra reflektálva kínálnak megoldási javaslatokat. Éppen ezért, kutatásom eredményei az előregedés folyamata jelentette társadalmi kihívások egyfajta, a turizmusorientált foglalkoztatáson keresztül megvalósuló megoldási lehetőségeinek feltérképezése is egyben.

2. FELHASZNÁLT MÓDSZEREK

Értekezésem célja tehát annak vizsgálata, hogy a turizmushoz kötődő pozíciókban dolgozó nyugdíjaskorú munkavállalók számára mit jelent a munkájuk, hogyan élik meg a rájuk bízott feladatokat, illetve hogyan ítélik meg az általuk elvégzett munka értékét és mindennek milyen jólléti vonatkozásai vannak számukra. Emellett a társadalom öregedésének jelensége okozta kihívások kapcsán különösen aktuális – tudományos módszerekkel támogatva – választ keresni arra a kérdésre is, hogy vajon milyen, eddig még ki nem használt lehetőségek rejlenek a hazai turizmus szektorban a továbbra is dolgozni vágyó nyugdíjaskorúak értékteremtő és számukra is optimális foglalkoztatására. Tehát kérdés, hogy az egyes turisztikai szolgáltatók milyen lehetőségeket és előnyöket, illetve gátló tényezőket és hátrányokat látnak a nyugdíjaskorúak munkavállalókként megvalósuló turizmuspiaci integrációjában.

2.1. A dolgozat kutatási kérdései

A célkitűzéseknek való minél pontosabb megfelelés érdekében a releváns hazai- és nemzetközi szakirodalom, illetve a vonatkozó demográfiai és gazdasági helyzet ismeretében kutatási kérdéseimet a következőképpen fogalmaztam meg:

- K1. A turisztikai fogyasztással összefüggő munkahelyeken dolgozó nyugdíjaskorú munkavállalók számára mit jelent a munka, hogyan élik meg a rájuk bízott és általuk elvégzett feladatokat?**
- K2. A turisztikai fogyasztással összefüggő munkahelyeken dolgozó nyugdíjaskorú munkavállalók jelenlegi munkájának milyen jólléti vonatkozásai vannak?**

K3. Hogyan viszonyulnak a hazai turizmussektor munkáltatói a nyugdíjaskorúak foglalkoztatásához?

A fent megfogalmazott kutatási célok eléréséhez egyfelől, a turisztikai fogyasztással összefüggő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúakkal, másfelől pedig nyugdíjaskorúakat alkalmazó, illetve nem alkalmazó munkáltatókkal készítettem félig strukturált tematikus interjúkat, amelyeket a tematikus szövegelemzés módszerével elemeztem.

2.2. Turizmus mint a vizsgálódás terepe

Vizsgálódásom terepeként – több okból kifolyólag is – a turizmust választottam. Egyfelől azért, mert itt kiemelten jellemző a munkaerő-igény erős szezonális változása, amely így kiváló terep lehet – a nyugdíjaskorúak igényeihez általában jobban illeszkedő – atipikus foglalkoztatás számára; másfelől pedig a turizmusiparban is érvényesülő fogyasztói trendek közül az autentikusság és a storytelling iránti igény mellett a generációk közötti tudástranszfer népszerűsödése és egyes attrakciók látogatóinak, illetve szolgáltatások fogyasztóinak személyes kontaktra való maradandó igénye is mind-mind olyan jellemzők, amelyek miatt a turizmus a vizsgálódás alkalmas terepe lehet. Emellett számos tudományos cikk foglalkozott már azzal, hogy milyen hatással van az idős korosztályra az, ha a turizmusba a keresleti oldalon, vagyis utazókként kerülnek bevonásra, ám arra vonatkozóan nincsenek eredmények, hogy hogyan élik meg azt, ha munkavállalókként, tehát a kínálati oldalon válnak érintetté.

Az interjúk helyszínválasztásakor első körben azt mérlegeltem, hogy melyek azok az ágazatok, amelyek közvetlenül összefüggésbe hozhatók a turizmussal. Ehhez nyújtott segítséget számomra a turisztikai ágazatok és az idegenforgalmi gazdaság egyéb összetevői közötti logikai kapcsolatot szemléltető jéghegy-ábra (HÜTTL – PROBÁLD 2000). Ezen ábra alapján a turizmus tipikus szolgáltatások (úgy, mint utazásszervezés, szálláshelyszolgáltatás, attrakciók és vendéglátás) kerültek vizsgálódásom középpontjába.

2.3. Az adatgyűjtés módszere – félig strukturált tematikus interjú

Interpretatív kutatásom adatgyűjtési módszereként GALLETTA (2013) módszertani útmutatása nyomán a félig strukturált tematikus interjút alkalmaztam, amelynek lényege a „*másik története iránti érdeklődés*”, ahol az „*egyének elbeszélései jelentik az értéket*” (SEIDMAN 2002:27). Tudományos vizsgálódásomat elsősorban az vezérelte, hogy közelről

figyelhessem és érthessem meg, mit jelent a turizmusban végzett munka az idősök számára, illetve hogyan alakítja a jóllétüket. Clifford Geertz antropológia-professzor találó szavaival élve: „*ha meg akarunk érteni egy tudományt, nem elméleteit vagy eredményeit kell megtekintenünk [...], azt kell megnéznünk, hogy mit csinálnak azok, akik a gyakorlatban művelik*” (GEERTZ 1994:172). Amennyiben igaznak fogadjuk el Geertz kijelentését, akkor nem kérdés, hogy ha meg akarjuk tudni, hogy mit jelent a turizmusban dolgozó nyugdíjaskorúak számára a munka, vagy hogyan vélekednek az alkalmazásukról a munkavállalók; és kiváltképp, ha innovatív megoldásokat kívánunk találni a munkaerőpiaci (újra)integrációjukra, úgy nem tehetünk mást, mint hogy őket magukat figyeljük meg és kérdezzük ki erről. A történetmesélés (*storytelling*) egyidős a kommunikálni képes emberiséggel (BARTHES 1975), így az emberre alapvetően, mint történetmesélő lényre tekinthetünk (MACINTYRE 1981) és amennyiben a történeteket a tudományos megismerés és megértés egy elfogadott eszközének tekintjük (BABBIE 2008; KVALE 1996), úgy az interjú módszere esetünkben kiváltképp alkalmas arra, hogy közelebb kerüljünk az általunk feltárni kívánt jelenség megértéséhez (GALLETTA 2013).

Kutatásom módszertanának kiválasztásában kulcsfontosságú szerepet játszott a kvalitatív kutatómódszertan elismert professzorának, Irving Seidmannak az a gondolata, amely szerint a történetmesélés lényegében értelmezési folyamatnak tekinthető, hiszen az emberek által megosztott történetek a valós élményanyagoknak csupán egy szubjektíven megválasztott részét képezik, de az, hogy pontosan melyik részét, valamint, hogy a mesélő azt hogyan tartja elmondásra érdemesnek, sokat elárul az egyén megéléséről az adott jelenség vonatkozásában (SEIDMAN 2002). Ennek tükrében pedig az általam megfogalmazott kutatási kérdések megválaszolásához a tematikus interjú módszere a leginkább célravezető.

Ahhoz, hogy választ kaphassak a kutatási kérdésekre, elsőkézből kellett hallanom a vizsgált csoport saját tapasztalatait és annak szubjektív értelmezését. A turizmusban foglalkoztatott nyugdíjaskorúak történeteinek megismerése mellett elengedhetetlen volt bevonni a kutatásba a munkáltatókat is, hogy képet kaphassak arról, milyen kritériumok alapján választják ki vagy utasítják el a nyugdíjaskorú dolgozókat, hogyan döntenek a feladataikról, mennyire elégedettek a munkájukkal és milyen előnyöket, illetve hátrányokat látnak az alkalmazásukban. A munkáltatói szempont fontos annak megítélésében, hogy a jelenlegi iparági tapasztalatok szerint a nyugdíjaskorú munkavállalók mely területen és milyen feladatkörökben lehetnek kifejezetten hatékonyak.

Az adatgyűjtés 2018 márciusától 2021 szeptemberéig tartó időszakában 117 felkérőlevelet küldtem ki különböző, turizmussal kapcsolatos helyszíneknek (pl. *kereskedelmi- és magánszálláshelyeknek, vendéglátóegységeknek, Tourinform irodáknak, utazási irodáknak és utazásszervezőknek, turisztikai attrakcióknak, szakmai szervezeteknek* stb.) annak reményében, hogy az adott helyszínen a kutatásom kritériumainak megfelelő, vállalkozó szellemű interjúalanyokat találok. Az interjúk számosságára vonatkozóan nem volt előre meghatározott célérték, azok készítését a nyugdíjaskorúak esetében az elméleti telítődés szintjének eléréséig folytattam, így az ő esetükben 31 helyszínen összesen 50 interjú készült az ország 19 különböző településén. A munkaadók tekintetében a Covid-19 járvány hazai turizmusra gyakorolt negatív hatásai miatt némi kompromisszumra kényszerültem, amelyről bővebben az értekezés módszertani fejezetben írok. Összesen 16 munkáltatói interjút készítettem, amelyből 10 valósult meg olyan helyen, ahol jelenleg is foglalkoztatnak nyugdíjaskorút, 6 pedig olyan helyszínen, ahol nem. Az interjúk minden esetben rögzítésre kerültek (kép- és/vagy hangfelvétellel), ezt követően minden felvételtől szó szerinti leirat készült. A hangfájlokból készült leiratok, valamint a beszélgetés során készített feljegyzések szolgáltatták az alapot a szövegek elemzéséhez.

A nyugdíjaskorúakkal folytatott félig strukturált interjúk vezérfonala a HYDE ET AL. (2003) által megalkotott CASP-19 skála, valamint az OPQOL-35 mérőeszköz felhasználásával, azok elemeinek vegyítésével készült (*ld. a disszertáció 6. és 7. sz. mellékletei*). A CASP skála, amelyet számos kutató alkalmaz az időskorúak jóllétének mérésére (SAND – GRUBER 2018; HORNER 2014; JIVRAJ ET AL. 2014), négy domaint határoz meg (*kontroll, autonómia, önmegvalósítás, élvezet*) és VANHOUTTE (2014) úgy véli, hogy ez az a mérőeszköz, amely egyfelől kellő mértékben egyensúlyoz a jóllét affektív, kognitív és eudaimonikus dimenziói között, valamint az eudaimonikus dimenzió mérésére kétségtelenül a leginkább megfelelőnek mutatkozik. Az időseket vizsgáló kutatásokban gyakran előforduló mérőeszköz még az OPQOL-35 is, amely a következő nyolc aspektust vizsgálja: életértékelés általában, egészség, szociális kapcsolatok, függetlenség–kontroll–szabadság, lakókörnyezet, pszichológiai és érzelmi jóllét, pénzügyi helyzet, valamint a vallás és kultúra. Bár ez utóbbi mérőeszköz alapvetően az életminőségre koncentrál, az idősek jóllétével foglalkozó szakirodalomban is gyakran felbukkan (ILIFFE ET AL. 2015; BOWLING – STENNER 2011). Ezekből kifolyólag az alapvetően kvantitatív jóllétmérésre használatos CASP-19 és OPQOL-35 mérőeszközök legfontosabb tartalmi elemeinek összeolvasztásával készült el a nyugdíjaskorúakkal készült interjúk vezérfonala.

A munkáltatókkal készített, szintén félig strukturált, tematikus interjúk esetén egyfelől olyan munkáltatók voltak az interjúalanyok, akik foglalkoztatnak nyugdíjaskorúakat, másfelől pedig olyanok, akik valamilyen okból kifolyólag nem. A munkáltatók számára összeállított vezérfonalak GRINGART ET AL. (2005), valamint TAYLOR és WALKER (1998) időskorú munkavállalókkal kapcsolatos munkáltatói attitűdöket vizsgáló kutatásaiban alkalmazott módszertan alapján készültek (*ld. a disszertáció 8. számú melléklete*). Az interjúk során érintendő témák kiindulópontjaként több okból is erre a két kutatásra esett a választásom. Egyfelől azért, mert mindkét tanulmány az időskorú (50-70 év) munkavállalókkal kapcsolatos munkaadói attitűdökre, sztereotípiákra és az alkalmazásukkal kapcsolatos konkrét döntési sajátosságokra fókuszál; másfelől, míg TAYLOR és WALKER (1998) e tekintetben a nagyvállalatok körében vizsgálódott, addig GRINGART ET AL. (2005) a kisvállalkozások gyakorlatát vette górcső alá a gazdaság minden szektorában. Az alapul vett kvantitatív kutatások módszerét oly módon alkalmaztam a saját interjúim vezérfonalainak összeállításánál, hogy a kérdőívek blokkjait (*pl. kor jelentősége a kiválasztáskor, idősök munkateljesítményének jellemzői, fiatal munkavállalókkal való összevetés, idősökre vonatkozó foglalkoztatási stratégia stb.*) elemeikre bontottam és minden blokk kérdéseiből megfogalmaztam egy-egy saját, átfogó jellegű interjúkérdést az eredetivel megegyező témában (*erről bővebben ld. a disszertáció 8. sz. mellékletét*). Ezzel felölelve minden olyan témát, amelyet az idézett kutatások módszertana magában foglalt. A munkáltatók esetében az interjú középpontjában tehát annak feltérképezése állt, hogy az adott helyen foglalkoztatnak-e nyugdíjaskorúakat, ha igen, akkor hogyan zajlik a kiválasztás és a betanítás folyamata, milyen pozícióban alkalmazzák őket és milyen tapasztalataik vannak velük kapcsolatban; másfelől, ha viszont nem dolgozik ott nyugdíjaskorú, akkor miért nem.

2.4. Az adatalemzés módszere – tematikus elemzés

Az összegyűjtött adatok elemzéséhez a hermeneutikai hagyományt követő tematikus elemzés (*thematic analysis*) módszerét választottam, mivel céloom elsősorban a szöveg tartalmának kontextusba helyezett, mélyebb megismerése, az elmondott történetekben felfedezhető motívumok, kifejezések és tartalmi elemek azonosítása volt, hogy az alapján vonhassak le következtetéseket a megkérdezettek által megélt élményre vonatkozóan. A kvalitatív tematikus elemzés induktív kódolási logikára építő interpretatív megközelítés, amelynek alkalmazásával céloom elsődlegesen az értelemalkotás és az elmondott történetekben fellelhető kulcsmomentumok felfedezése volt (DRISKO – MASCHI

2016). Az induktív kódolási logika használatát a potenciális értelmezési keret hiánya indokolta, amely abból ered, hogy korábban nem születtek még a témához szorosan kapcsolódó empirikus tanulmányok. Az adatelemzés során a történetekből kirajzolódó fő témákon és vonásokon volt a hangsúly. Az interjúk leiratai tehát a konceptuális, vagy más néven tematikus elemzés lépései szerint kerültek feldolgozásra, amelyet jelen esetben KUCKARTZ (2014) módszertani útmutatásait követve valósítottam meg. Ez egy iteratív folyamat lévén, eredetileg hét lépésben vezet el a szöveg tartalmával való kezdeti ismerkedéstől egészen az abból kirajzolódó témák azonosításáig és az egyes témakategóriák egymáshoz fűződő viszonyának feltérképezéséig. A leiratok többszöri átolvasásával párhuzamosan kiemeltem és a kutatási kérdések tükrében induktív logikát követve felcímkéztem a releváns részeket (kódolás). A kezdeti kódokat a többszöri újraolvasás során újabb kategóriákkal egészítettem ki, majd azok közül néhányat elhagyva, másokat pedig összevonva kialakult a végleges kódstruktúráim. A kódok segítségével a szövegből kirajzolódtak azok a fő témák (*key emerging themes*), amelyek mentén interpretálhatóvá váltak a megkérdezett interjúalanyok által megosztott történetek és tapasztalatok.

3. AZ ÉRTEKEZÉS EREDMÉNYEI

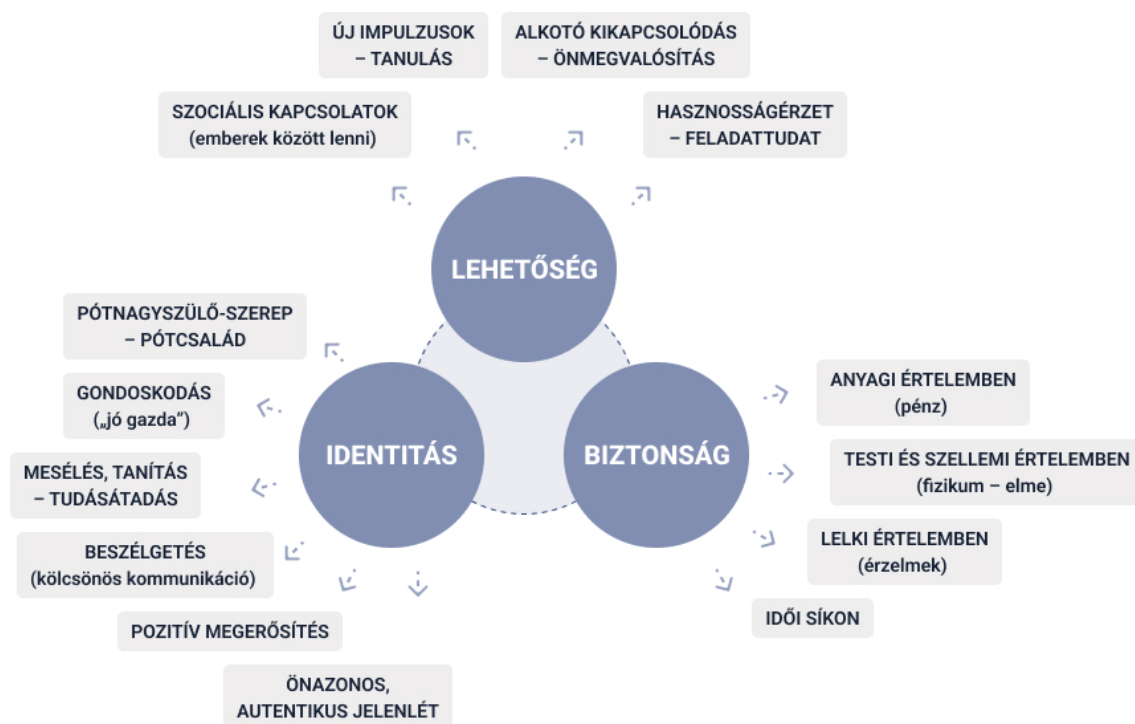
Doktori értekezésemben bemutatott kutatás tehát három, a nyugdíjaskorúak turizmus területén megvalósuló foglalkoztatásával kapcsolatos kérdésre kereste a választ. A félig strukturált tematikus interjúk formájában zajló adatgyűjtés során 50 nyugdíjaskorú munkavállalóval és 16 munkáltatóval készült interjú, amelyek leiratait a tematikus elemzés módszerével vizsgáltam meg közelebbről.

3.1. A munkavállalói interjúk eredményei

Az adatelemzés eredményeként választ kapunk egyfelől arra a kérdésre, hogy a turizmussal összefüggő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak számára mit jelent a munka, valamint, hogy hogyan élik meg a rájuk bízott és általuk elvégzett feladatokat (K1). Kulcsszavakban összegezve a kutatás eredményeit, azt mondhatjuk, hogy a turizmussal összefüggő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak számára munkájuk az *identitásuk* fontos részét képezi, emellett számos *lehetőséget* jelent, valamint több szempontból *biztonságot* is nyújt (1. ábra). A kutatás alapján körvonalazódott, hogy a munka *identitásképző funkciójában* fontos szerepet játszik a pótnagyszülő-szerep, a pótcsalád élmény, a gondoskodás lehetősége, a mesélés – tanítás – tudásátadás mint tevékenységek, a

kiaknázható kommunikációs potenciál, a kapott pozitív megerősítések és az önazonos munkahelyi jelenlét. A *biztonság*, amelyet a munkájuk jelent számukra, leginkább testi és szellemi (fizikum – elme), anyagi (pénz), valamint lelki (érzelmek) értelemben vett biztonságérzetben testesül meg, de ugyanakkor nem szabad elfeledkeznünk az idői síkról sem, amely azáltal válik kulcsfontosságúvá, hogy a nyugdíjaskorúak úgy érzik, ez a tevékenység az, ami a leginkább keretet ad a mindennapjaiknak, ami strukturálja az idejüket.

1. ábra: A munka szerepe a nyugdíjaskorú interjúalanyok életében



Forrás: saját szerkesztés

Emellett a kutatás eredményeiből az is tisztán látszik, hogy a nyugdíjaskorúak számára a munka *lehetőséget* is biztosít, egyrészt szociális kapcsolatok kialakítására és megőrzésére, valamint alkotó kikapcsolódásra (önmegvalósítás), ezenkívül pedig a hasznosságérzet megélésére és fenntartására, továbbá tanulásra, hiszen munkahelyük/feladataik egyben új impulzusok forrásai is számukra.

Arra a kérdésre válaszul, hogy a kutatásba bevont nyugdíjaskorúak hogyan élik meg az általuk elvégzett feladatokat (K1), az interjúleiratok tematikus szövegelemzése négy olyan témakategóriát eredményezett, amelyek mentén különbségek mutatkoznak a megkérdezett idősorúak között. Ezek a *saját szerep*, a munkával kapcsolatban kapott *visszajelzés*, a *munkahelyi elégedettség* és a *jövőbeli tervek* voltak. A saját szerepükkel kapcsolatban a

legfontosabb jellemzőnek mutatkozott az, hogy az adott nyugdíjaskorú a saját szubjektív megélése szerint a munkája során teremt-e értéket, vagy sem. Valamint ehhez szorosan kapcsolódik, hogy amennyiben értéket teremt, azt az ő tapasztalatai szerint elismerik-e. A munkára kapott visszajelzés vonatkozásában kiemelkedően fontosnak bizonyult, hogy közvetlen vagy közvetett formában érkezik-e az értékelés. A munkahelyi elégedettség témakategóriáját illetően alapvetően az interjúalanyok elbeszéléseiben háromféle megélés volt megkülönböztethető: az elégedett, ahol a nyugdíjaskori munkában küldetéstudat és cél jelenik meg; a semleges, amelynél a munkához nem társul különösebb érzelmek; valamint a negatív, amelynél a jelenlegi munkával kapcsolatosan döntően kellemetlen érzések és élmények vannak jelen. A jövőbeli tervek témakategóriájában elkülönült egymástól a bizakodó, a semleges és a lemondó attitűd, mint különbségek az általános életszemléletben. Említésre méltó ugyanakkor az az ellentmondás, hogy míg az első három témakategória (saját szerep, visszajelzés, munkahelyi elégedettség) alapján a megkérdezett nyugdíjaskorú munkavállalók között kibontakozó különbségek következetes és egy irányba mutató tipológiák felé mutatnak (2. ábra), addig a jövőbeli tervek mentén az interjúalanyok között kirajzolódó különbségek ebbe a tipológiába nem illeszkednek.

2. ábra: A tipizálás alapjául szolgáló különbségek a nyugdíjaskorúak között



Forrás: saját szerkesztés

Disszertációm második kutatási kérdése (K2) az volt, hogy a turizmussal összefüggő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak jelenlegi munkájának milyen jóléti vonatkozásai vannak. Ennek megválaszolásához szintén a nyugdíjaskorúakkal készített interjúk leíratainak tematikus elemzésére támaszkodtam. Az interjúk munkával kapcsolatos részének vezérfonala a HYDE ET AL. (2003) nevéhez köthető mérőeszköz, a CASP-19 tartalmi elemeit követte, amely amellett, hogy az időskorúak számára kialakított, szükségletkielégítés-fókuszú megközelítés, az objektív tényezők mellett igen nagy teret hagy a szubjektív megéléseknek is. Az interjúalanyok válaszaiból és az általuk megosztott történetekből világosan kirajzolódtak a *kontroll*, az *autonómia*, az *önmegvalósítás* és az *élvezet* dimenzióinak elemei és azok jelentősége az étellel és a munkával kapcsolatos elégedettség szempontjából, amelyek ilyen módon reflektálnak az első kutatási kérdésre adott válaszban említett tipológiákra is. Ha e négy dimenzió együttesen jelen van a megkérdezett nyugdíjaskorú jelenlegi munkájában, az valószínűleg hat a mindennapjaira és az étellel való általános elégedettségére is. Természetesen a hatás mértéke jelen kutatás alapján nem állapítható meg egyértelműen. Az elmélet és az empiria alapján kulcsfontosságúnak bizonyul tehát hogy az adott nyugdíjaskorú az általa végzett munkát miként fogja fel és milyen megélései kapcsolódnak ahhoz. Ennek mélyebb, kontextuális megértéséhez a disszertációm alapjául szolgáló kutatásba bevont nyugdíjaskorúak megéléseit érdemes megvizsgálni az Aaron Antonovsky nevéhez fűződő koherencia-érzet modell tükrében is (ANTONOVSKY 1987b). A '*jól levés*' szalutogenetikus vizsgálatával és a koherencia-érzet fogalmának megalkotásával ANTONOVSKY (1987a) rámutatott arra, hogy a minket körülvevő világ impulzusaival és kihívásaival szemben tanúsított „*kiszámítható – megoldható – megoldásra érdemes*” szemlélet elengedhetetlen a sikeres megküzdéshez. Amennyiben ezt, az Antonovsky által globális orientációként értelmezett koherencia-érzetet átültetjük a nyugdíjaskorúak jólétére és azon belül is a munkahellyel és munkával kapcsolatos megéléseire, úgy az adott munkát megvizsgálhatjuk aszerint, hogy az azt végző – jelen esetben nyugdíjaskorú – hogyan vélekedik a következőkről: a munka során felmerülő feladatok és kihívások strukturáltak, előre láthatóak és értelmezhetőek-e, a rendelkezésre álló erőforrások és képességek birtokában ezek megoldhatóak-e, valamint megoldásra érdemesek-e, tehát erőforrásai befektetésével érdemes-e elköteleződni a megoldásuk mellett? Ha ezt a három tényezőt egy háromdimenziós koordináta-rendszer egy-egy tengelyén ábrázoljuk, akkor ebben a rendszerben el lehet helyezni az egyes feladatokat aszerint, hogy a megkérdezett nyugdíjaskorúak hogyan vélekednek azokról. Ilyen módon például egy olyan feladat, amit egy adott interjúalany a saját megélése szerint

előrejelezhetőnek, megoldhatónak és megoldásra érdemesnek is ítélt az számára a munkájával kapcsolatos koherencia-érzetet idéz elő, amely elégedettséget és elköteleződést eredményez. A nyugdíjaskorúakat és munkájukat tekintve tehát a koherencia-érzet jellemezte, szalutogenetikus állapot az, amikor olyan feladatokkal szembesülnek, amelyeket értelmezhetőnek és megoldhatónak vélnek, valamint arra érdemesnek is találják.

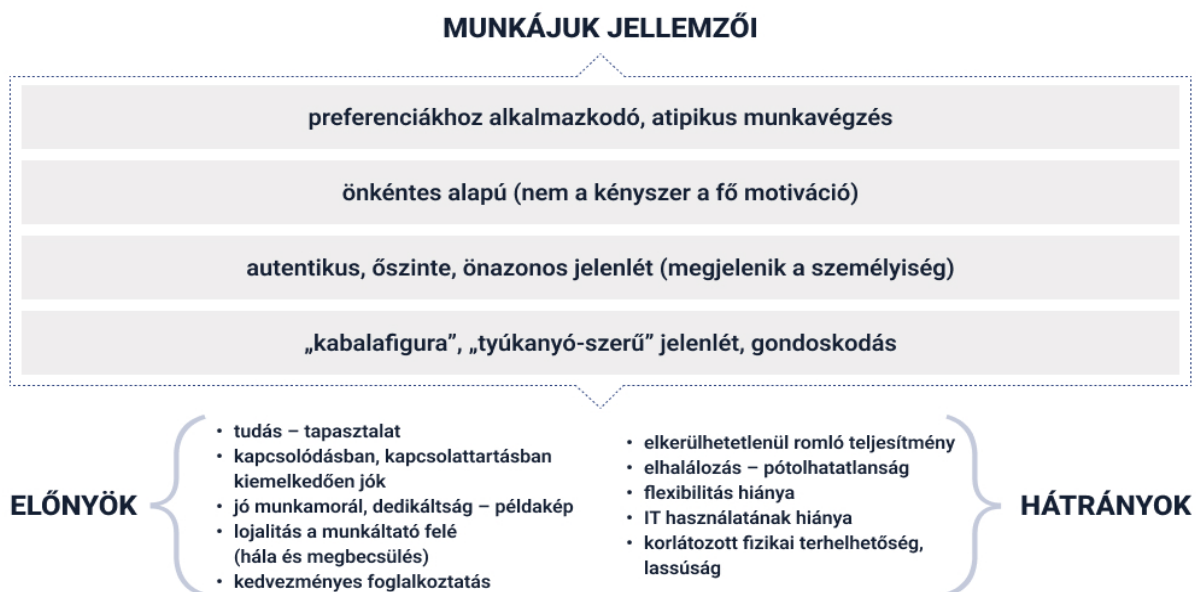
3.2. A munkáltatói interjúk eredményei

Végül, de nem utolsó sorban kutatásom arra a kérdésre is kereste a választ, hogy a hazai turizmusszektor munkáltatói hogyan viszonyulnak a nyugdíjaskorúak foglalkoztatásához (K3). Ennek megválaszolásához olyan, a turizmushoz kötődő helyszíneken készültek további interjúk, amelyek foglalkoztatnak nyugdíjaskorúakat, valamint emellett olyan helyeket is felkerestem, amelyek ezt a korosztályt nem foglalkoztatják, hogy mindkét oldal érveit és tapasztalatait megismerhessem. Az, hogy az alkalmazottak között nincs nyugdíjaskorú, egyfelől lehet tudatos vezetői döntés eredménye, másfelől pedig vannak olyan helyszínek is, ahol különböző körülmények egybeesésének véletlenszerű következményeként egyszerűen csak így alakult, tehát nem szándékosan mellőzik a nyugdíjaskorúak alkalmazását. A nyugdíjaskorúak munkáltatóival folytatott interjúk mellett, hogy mélyebb betekintést engedtek e korcsoport turisztikai *foglalkoztatásának legfontosabb jellemzőire* – úgy is, mint az atipikus foglalkoztatás, az önkéntes munkavégzés vagy az önazonos jelenlét – rámutatott annak *előnyeire* és *hátrányaira* (3. ábra). E tekintetben a pozitív oldalon az interjúk alapján mindenképpen meg kell említenünk mérhetetlenül nagy tudásukat és tapasztalataikat, az elkötelezettségüket, a lojalitásukat, a kapcsolattartásban való jártasságukat és az aziránti lelkesedést, illetve természetesen nem utolsó sorban a kedvezőbb foglalkoztatási jogi feltételeket is. Az interjúk során a hátrányok között került megemlítésre a korlátozott fizikai terhelhetőség és az esetleges lassúság, a flexibilitás hiánya, az IT használatának nehézségei, az elkerülhetetlenül romló teljesítmény, valamint az elhalálózás (pótolhatatlanság).

Azokon a helyszíneken, ahol tudatos vezetői döntés eredménye, hogy nincs nyugdíjaskorú alkalmazott, ott az interjúalanyok ennek okaként elsősorban azt emelték ki, hogy a fiatalabb munkavállalókhöz képest a gyengébb fizikai erőnlét, a tanulékonyság és rugalmasság hiánya, valamint az általában hiányosabb IT tudás azok a tényezők, amelyek miatt úgy döntöttek, hogy nem alkalmaznak nyugdíjaskorúakat. Emellett vannak azok a helyszínek, ahol a nyugdíjaskorú munkatársak hiánya nem szándékos döntés, hanem a különböző

körülmények egybeesésének véletlenszerű következménye. Az tehát ezeken a helyszíneken is tény, hogy nincs nyugdíjas alkalmazottjuk, de ezzel kapcsolatban a menedzsment nem tudatosan hozott nemleges döntést, hanem csupán valamilyen oknál fogva így alakult a helyzet. Ezek a helyszínek alapvetően nem zárkoznak el ennek a korcsoportnak a foglalkoztatásától, a jövőben nem tartják kizártnak, hogy akár nyugdíjaskorú kollégával bővüljön a csapatuk.

3. ábra: A munkáltatói interjúk témakategóriái



Forrás: saját szerkesztés

A kutatás eredményei egyértelműen rámutatnak arra, hogy a magyar nyugdíjaskorúak számára az újbóli/további (tipikus vagy atipikus, önkéntes vagy fizetett formában megvalósuló) munkavállalás szempontjából a hazai turizmus ideális terep lehet, hiszen számos olyan lehetőséget biztosít, amely jól illeszkedik a preferenciáikhoz és tapasztalataikhoz.

3.3. Összefoglalás

Kutatásom eredményei arra engednek következtetni, hogy a turizmusba a szolgáltatói oldalon, vagyis munkavállalókként bevont idős emberek képességei, készségei és tapasztalatai, valamint a személy-munka megfeleltetés modellje által leírt adaptációs mechanizmusai egyrészt kiválóan alkalmassá teszik őket az örökségbemutatással, tudásátadással, örökségmegőrzéssel és gondoskodással összefüggő feladatok ellátására, másrészt, hogy az idős emberek turizmus kínálati oldalában való érintettsége így összefügghet a jóllétük alakulásával. A kapott eredményeket alapul véve azt mondhatjuk, hogy a jelenlegi

munkájuk jólléti vonatkozásai, valamint az, hogy hogyan érzik magukat az adott tevékenységben vagy munkahelyen nem annyira magától a pozíciótól (és annak objektív jellemzőitől) függ, hanem inkább attól, hogy az egyén mennyire képes megélni annak identitásképző mivoltát és milyen mértékben érzékeli azt lehetőségek és biztonságnak ezek korábban ismertetett dimenzióival együtt. Ezt figyelembe véve, a hazai turizmus számos olyan lehetőséget tartogat, amelyben azok a nyugdíjaskorúak, akik képesek és hajlandóak dolgozni, megtalálhatják a számításaikat és mind maguk, mind munkáltatóik, mind pedig a látogatók/turisták számára előnyös módon fejthetik ki tevékenységüket.

A kutatás eredményeire támaszkodva úgy vélem, hogy a turizmussal összefüggő helyszínek némelyikén dolgozó nyugdíjaskorúakat – pozíciótól függetlenül – érdemes lenne egyértelműen és hangsúlyosan megjeleníteni a szolgáltatások marketing-kommunikációjában is. Tapasztalataim alapján jelenleg sajnos a turisztikai helyszínek és vállalkozások többsége egy-egy nyugdíjas munkatárs jelenlétéhez inkább elnézően, mint büszkén viszonyul. Ennek a szelíd szemléletnek a megváltoztatása azonban számtalan olyan helyen, amelynek egy ilyen élmény illeszkedik a profiljába, jelentős hozzáadott értéket képviselhet és ilyen módon feltételezhetően pozitív változásokat indukálna mind a munkáltató, mind a látogató, mind pedig a nyugdíjaskorúak számára.

FŐBB HIVATKOZÁSOK

- ADAY, R. H. – KEHOE, G. (2008): Working in Old Age: Benefits of Participation in Senior Community Service Employment Program. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23 (1-2), pp. 125–145.
- ANTONOVSKY, A. (1987a): *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- ANTONOVSKY, A. (1987b): Health promoting factors at work: the sense of coherence. In: KALIMO, R. – EL-BATAWI, M. A. – COOPER, C. L. (szerk.) *Psychosocial Factors at Work and their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization, pp. 153–167.
- ARGYLE M. (1996): Subjective well-being. In: OFFER, A. (szerk.): *In pursuit of the quality of life*. Oxford: Oxford University Press.
- BABBIE, E. (2008): *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Budapest: Balassi Kiadó.
- BAKKER, A. B. – OERLEMANS, W. G. M. (2011): Subjective well-being in organizations. In: CAMERON, K. – SPREITZER, G. (szerk.): *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press, pp. 178–189.
- BAL, P. M. – LANGE, A. H. – VAN DER HEIJDEN, B. – ZACHER, H. – ODERKERK, F. A. – OTTEN, S. (2015): Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-) stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. *Journal of Vocational Behaviour*, 91, pp. 35–45.

- BARTHES, R. (1975): An introduction to the structural analysis of narrative. *New Literary History*, 6 (2), pp. 237–272.
- BOND, J. – CORNER, L. (2004): *Quality of life and older people. Rethinking Ageing Series*. Berkshire: Open University Press.
- BOWLING, A. (1995): The most important things in life. Comparisons between older and younger population age groups by gender. *International Journal of Health Sciences*, 6, pp. 169–175.
- BOWLING, A. – STENNER, P. (2011): Which measure of quality of life performs best in older age? A comparison of the OPQOL, CASP-19 and WHOQOL-OLD. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 65, pp. 273–280.
- BROWN, J. – BOWLING, A. – FLYNN, T. (2004): *Models of Quality of Life: A Taxonomy, Overview and Systematic Review of the Literature*. European Forum on Population Ageing Research – Review.
- BRUNI, L. – PORTA, L. (szerk.) (2006): *Handbook on the Economics of Happiness*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- COUGHLIN, J. F. (2018): *The Longevity Economy: Unlocking the World's Fastest-Growing, Most Misunderstood Market*, New York: Hachette Book Group.
- DRISKO, J. W. – MASCHI, T. (2016): *Content Analysis*. New York: Oxford University Press.
- FARQUHAR, M. (1995): Elderly People's Definitions of Quality of Life. *Social Sciences & Medicine*, (41) 10, pp. 1439–1446.
- FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. (2011): Quality of Life in Old Age: Problematic Issues. *Applied Research of Quality of Life*, 6, pp. 21–40.
- GALE, C. R. – WESTBURY, L. – COOPER, C. (2018): Social isolation and loneliness as risk factors for the progression of frailty: the English Longitudinal Study of Ageing. *Age and Ageing*, 47 (3), pp. 392–397.
- GALLETTA, A. (2013): *Mastering the semi-structured interview and beyond: From research design to analysis and publication*. New York: New York University Press.
- GEERTZ, C. (1994): *Az értelmezés hatalma*. Budapest: Századvég Kiadó.
- GEORGE, L. K. (2010): Still Happy After All These Years: Research Frontiers on Subjective Well-Being in Later Life. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65B (3), pp. 331–339.
- GICZI, J. (2008): Szubjektív jólét időskorban, In: Grádics, Á. (szerk.): *Aktív időskor tanulmánykötet*, Budapest: KSH.
- GOLDMAN, D. P. – CHEN, C. – ZISSIMOPOULOS, J. – ROWE, J. W. (2018): Measuring how countries adapt to societal aging. *PNAS*, 115 (3), pp. 435–437.
- GRINGART, E. – HELMES, E. – SPEELMAN, C. P. (2005): Exploring Attitudes Toward Older Workers Among Australian Employers: An Empirical Study. *Journal of Aging & Social Policy*, 17 (3), pp. 85–103.
- HELPPAGE INTERNATIONAL [HELPPAGE] (2015): *Global Age Watch Index 2015 – Insight Report*. London, UK.
- HORNER, E. M. (2014): Subjective Well-Being and Retirement: Analysis and Policy Recommendations. *Journal of Happiness Studies*, 15, pp. 125–144.
- HÜTTL, A. – PROBÁLD, Á. (2000): A szatellit számla szerepe a turizmus nemzetgazdasági szerepének meghatározásában. *Turizmus Bulletin*. 4 (1), pp. 8–13.

- HYDE, M. – WIGGINS, R.D. – HIGGS, P. – BLANE, D.B. (2003): A measure of quality of life in early old age: The theory, development and properties of a needs satisfaction model (CASP-19). *Aging & Mental Health*, 7 (3), pp. 186–194.
- ILIFFE, S. – KENDRICK D. – MORRIS, R. – GRIFFIN, M. – HAWORTH, D. – CARPENTER, H. – GAGE, H. (2015): Promoting physical activity in older people in general practice: ProAct65+ cluster randomised controlled trial. *British Journal of General Practice*, 65 (640), e731-8.
- JIVRAJ, S. – NAZROO, J. – VANHOUTTE, B. – CHANDOLA, T. (2014): Aging and Subjective Well-Being in Later Life. *The Journals of Gerontology: Series B*, 69 (6), pp. 930–941.
- KIM, S. H. – PARK, S (2017): A Meta-Analysis of the Correlates of Successful Aging in Older Adults. *Research on Aging*, 39 (5), pp. 657–677.
- KOO, J. – RIE, J. – PARK, K. (2004): Age and Gender Differences in Affect and Subjective Well-Being. *Geriatrics and Gerontology International*, 4, pp. 268–270.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2004): GICZI, J. – SÁHI, G. (szerk.): Időskorúak Magyarországon. Budapest.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2014): *A népesség gyarapodó rétege – Az időskorúak jellemzői*. Budapest.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2015): A szubjektív jóllét vizsgálatának eredményei nemzetközi összehasonlításban. *Statistikai Tükör*, 9 (39).
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2017): *Ezüstkor: korosodás és társadalom Konferenciakötet*, Budapest. ISBN 978-963-235-504-7
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2020): *120 év interaktív korfája* <https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html> (Elérés ideje: 2020.04.20)
- KUCKARTZ, U. (2014): *Qualitative Text Analysis: A Guide to Methods, Practice & Using Software*. London: Sage Publications.
- KVALE, S. (1996): *Interviews – An Introduction to Qualitative Research Interviewing*, California: SAGE Publications.
- MACINTYRE, A. (1981): *After Virtue: An Essay in Moral Theory*, Paris: University of Notre Dame Press.
- NUSSBAUM, M. – SEN, A. (szerk.) (1993): *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.
- PEDERSEN, P. J. – DALL SCHMIDT, T. (2009): Happiness in Europe: Cross-country differences in the determinants of subjective well-being. IZA Discussion Paper No. 4538. Bonn.
- RAHMAN, T. – MITTELHAMMER, R. – WANDSCHNEIDER, P. (2005): Measuring the quality of life across countries. A sensitivity analysis of well-being indices. In: United Nations University World Institute for Development Economics Research, Research Paper, 2005/06. pp 1–34.
- RATH, T. – HARTE, J. (2010): *Well-being: The five essential elements*. New York: Gallup Press.
- ROCHA RODRIGUES, F. – CUNHA, M. P. – CASTANHEIRA, F. – BAL, P. M. – JANSEN, P. G. W. (2020): Person-job fit across the work lifespan – The case of classical ballet dancers. *Journal of Vocational Behavior*, 118, No. 103400.
- SAND, G. – GRUBER, S. (2018): Differences in Subjective Well-being Between Older Migrants and Natives in Europe. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 20, pp. 83–90.

- SCHNEIDER, G. - DRIESCH, G. – KRUSE, A. – NEHEN, H-G. – HEUFT, G. (2006): Old and Ill and Still Feeling Well? Determinants of Subjective Well-Being in ≥ 60 Year Olds: The Role of the Sense of Coherence. *Am. Jour. of Ger. Psy.*, 14 (10), pp. 850–859.
- SEIDMAN, I. (2002): *Interviewing as Qualitative Research – A guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers College Press.
- TAYLOR, P. – WALKER, A. (1998): Employers and older workers: attitudes and employment practices. *Ageing and Society*, 18 (6), pp. 641–658.
- UNITED NATIONS [UN] (2020): World Population Ageing Highlights, New York, USA.
- VANHOUTTE, B. (2014): The Multidimensional Structure of Subjective Well-Being In Later Life. *Population Ageing*, 7, pp. 1–20.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO] (1998): The WHOQOL assessment instrument: Development and general psychometric properties. *Social Science & Medicine*, 46, 1585–1596.

A TÉMAKÖRREL KAPCSOLATOS SAJÁT PUBLIKÁCIÓK

- KOVÁCS, E. – KISS, K. (2020): A turisztikai foglalkoztatásban rejlő lehetőségek vizsgálata a nyugdíjaskorú munkavállalók jóllétének tükrében: Az esztergomi Duna Múzeumban és a Pécsváradi Várban készített mélyinterjúk tanulságai. *Marketing és Menedzsment*, 54 (3), pp. 49–58.
- KOVÁCS, E. – KISS, K. – KENESEI, ZS. – KOLOS, K. – MICHALKÓ, G. – PINKE-SZIVA, I. (2020): Vajon mit rejt a turizmus és az időskori foglalkoztatás metszete? Lehetőség a társadalom előregedése okozta kihívások proaktív kezelésére. *Köz-Gazdaság*, 15 (4), pp. 181–191.
- KOVÁCS, E. – KISS, K. – KENESEI, ZS. – KOLOS, K. – MICHALKÓ, G. – PINKE-SZIVA, I. (2020): Intersection of Elderly Employment and Tourism – Opportunities for proactively addressing the challenges brought by aging societies. In: KOVÁCS, E. (szerk.): *Book of Proceedings International Conference on Living longer, working smarter, ageing well*. Budapest, Magyarország: Budapesti Corvinus Egyetem. pp. 116–127.
- KENESEI, ZS. – KISS, K. – KOVÁCS, E. – KOLOS, K. – MICHALKÓ, G. – PINKE-SZIVA, I. (2020): Az időskorúak turisztikai foglalkoztatásának jóllét-orientált vizsgálata. In: CSERHÁTI, I. (szerk.): *Munkapiaci trendek – demográfiai és jóléti kihívások*. Budapest, Magyarország: Typotex Kiadó pp. 336–350.
- KOVÁCS, E. – KISS, K. – PINKE-SZIVA, I. – MICHALKÓ, G. (2019): Social impacts of tourism: A critical literature review on the interrelation between well-being and tourism in the case of seniors. In: DOGAN, GURSOY; ROBIN, NUNKOO (eds.): *The Routledge handbook of tourism impacts : Theoretical and applied perspectives*. Abingdon, Egyesült Királyság / Anglia, New York, Amerikai Egyesült Államok, Routledge of Taylor and Francis Group, pp. 229–241.
- KENESEI, ZS. – KISS, K. – KOVÁCS, E. – KOLOS, K. – MICHALKÓ, G. – PINKE-SZIVA, I. (2019): Idősödő társadalmak mint a társadalmi innováció motorjai. *Magyar Tudomány*, 180 (7), pp. 1017–1024.
- KISS, K. – KOVÁCS, E. – KENESEI, ZS. – KOLOS, K. – MICHALKÓ, G. – PINKE-SZIVA, I. (2019): Employed in Tourism – A Driver or Barrier of Well-Being for the Elderly? *Pannon Management Review*, 8 (3-4), pp. 11–24.