

Kovács Edina

Az időskorúak turisztikai foglalkoztatásának jóléti dimenziói



BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM
GAZDÁLKODÁSTANI DOKTORI ISKOLA

**AZ IDŐSKORÚAK TURISZTIKAI
FOGLALKOZTATÁSÁNAK JÓLLÉTI DIMENZIÓI**

Doktori értekezés

© Kovács Edina

BUDAPEST

2022

BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM

MARKETING INTÉZET – TURIZMUS TANSZÉK

TÉMAVEZETŐK:

Dr. Kiss Kornélia

egyetemi docens, tanszékvezető

(Budapesti Gazdasági Egyetem)

Dr. Jancsik András

egyetemi docens, oktatási rektorhelyettes

(Budapesti Gazdasági Egyetem)

BUDAPEST

2022

TARTALOMJEGYZÉK

ÁBRÁK- ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE	6
RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE	7
1. BEVEZETÉS	9
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS.....	14
2.1 A TÁRSADALOM ELŐREGEDESÉNEK JELENSÉGE	14
2.1.1 <i>Definíciós dilemmák, időskori sajátosságok, szubjektív korérzékelés</i>	<i>15</i>
2.1.2 <i>Ageizmus – a kor alapú sztereotípa, előítélet és diszkrimináció.....</i>	<i>17</i>
2.2 AZ ÉLETMINŐSÉG ÉS JÓLLÉT MINT ELMÉLETI KERETRENDSZER.....	19
2.2.1 <i>Az életminőség-mérésének dilemmái – modellalkotás és taxonómia</i>	<i>23</i>
2.2.2 <i>Az életminőség és az életkor összefüggései</i>	<i>30</i>
2.2.3 <i>A jóllét fogalmi meghatározása és mérési dilemmái.....</i>	<i>34</i>
2.2.4 <i>A jóllét és az életkor összefüggései.....</i>	<i>40</i>
2.3 A MUNKA ÉS AZ ÉLETMINŐSÉG KAPCSOLATA	42
2.4 A MUNKA ÉS AZ ÉLETMINŐSÉG KAPCSOLATA AZ IDŐSEK KÖRÉBEN	45
2.5 A TURIZMUS ÉS AZ ÉLETMINŐSÉG METSZETE	48
2.6 A TURISZTIKAI FOGLALKOZTATÁS ÉS A JÓLLÉT METSZETE.....	50
3. KUTATÁSMÓDSZERTAN	52
3.1 A VIZSGÁLT SOKASÁG BEMUTATÁSA	52
3.1.1 <i>Társadalmi háttér – globális demográfiai trendek és lokális helyzet</i>	<i>52</i>
3.1.2 <i>Az időskorúak hazai és nemzetközi foglalkoztatási mintázata</i>	<i>56</i>
3.2 FOGALOMHASZNÁLAT	62
3.3 A KUTATÁS CÉLJA ÉS A KUTATÁSI KÉRDÉSEK	63
3.4 AZ ADATGYŰJTÉS ÉS ADATELEMZÉS MÓDSZEREI	64
3.4.1 <i>Az adatgyűjtés módszere – félig strukturált tematikus interjú</i>	<i>64</i>
3.4.2 <i>Az adatelemzés módszere – tematikus elemzés.....</i>	<i>67</i>
3.5 A KUTATÁS KORLÁTAI ÉS KUTATÓI ÖNREFLEXIÓ	70
4. EREDMÉNYEK	73
4.1 A MUNKAVÁLLALÓI INTERJÚK EREDMÉNYEI	73
4.1.1 <i>A munka jelentéstartalmának vizsgálata a nyugdíjaskorúak körében</i>	<i>73</i>
4.1.2 <i>A nyugdíjaskorú munkavállalók feladataikkal kapcsolatos percepciói</i>	<i>90</i>
4.1.3 <i>A vizsgált nyugdíjaskorúak munkájának jólléti vonatkozásai.....</i>	<i>98</i>
4.2 A NYUGDÍJASKORÚAKAT FOGLALKOZTATÓ MUNKÁLTATÓK KÖRÉBEN KÉSZÍTETT INTERJÚK EREDMÉNYEI	103
4.3 A NYUGDÍJASKORÚAKAT NEM FOGLALKOZTATÓ MUNKÁLTATÓK KÖRÉBEN KÉSZÍTETT INTERJÚK EREDMÉNYEI	109
4.4 A SOKSZÍNŰSÉG DIADALA – ESETLEÍRÁSOK A MUNKAVÁLLALÓI INTERJÚK ALAPJÁN	110
5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	115
5.1 A KUTATÁSOK KONKLÚZIÓI	115
5.2 AZ IDŐSEK MUNKAVÁLLALÁSÁNAK ÉS AKTIVITÁSÁNAK JELENTŐSÉGE	117
5.3 JAVASLATOK	120
6. ÖSSZEFOGLALÁS	122
FELHASZNÁLT IRODALOM	124
MELLÉKLETEK.....	151

ÁBRÁK- ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. ÁBRA: AZ IDŐSKOR KÜLÖNBÖZŐ ELNEVEZÉSEI ÉS SZAKASZAINAK MEGHATÁROZÁSAI.....	15
2. ÁBRA: AZ ÉRTEKEZÉSBEN HASZNÁLT ÉLETMINŐSÉG-ÉRTELMEZÉS	29
3. ÁBRA: AZ IDŐSKORI ÉLETMINŐSÉG TÉNYEZŐI A SZAKIRODALOMBAN	31
4. ÁBRA: AZ ÉRTEKEZÉSBEN HASZNÁLT JÓLLÉT-ÉRTELMEZÉS	35
5. ÁBRA: A KÉPESSÉGEK, SZÜKSÉGLETEK ÉS SZABÁLYOZÓ STRATÉGIÁK.....	46
6. ÁBRA: AZ „ÉLETMINŐSÉG” ÉS „IDŐSEK” KULCSSZAVAKAT TARTALMAZÓ PUBLIKÁCIÓK.....	52
7. ÁBRA: MAGYARORSZÁG NÉPESSÉGE NEMEK ÉS ÉLETKOR SZERINT	53
8. ÁBRA: AZ ÉLETTEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG ÁTLAGÉRTÉKEI KORCSOPORTONKÉNT	55
9. ÁBRA: IDŐSKORÚ FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON.....	55
10. ÁBRA: IDŐSKORÚAK FOGLALKOZTATÁSÁNAK VÁLTOZÁSA 2004 ÉS 2019 KÖZÖTT	57
11. ÁBRA: FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYA AZ IDŐSKORÚAKON BELÜL	61
12. ÁBRA: AZ AKTIVITÁSI RÁTA NÖVEKEDÉSE 2006–2016 KÖZÖTT	62
13. ÁBRA: A TEMATIKUS ELEMZÉS EGY LEHETSÉGES ELMÉLETI MODELLJE.....	68
14. ÁBRA: AZ ADATGYŰJTÉS ÉS -FELDOLGOZÁS FOLYAMATA	69
15. ÁBRA: A MUNKA SZEREPE A NYUGDÍJASKORÚ INTERJÚALANYOK ÉLETÉBEN	74
16. ÁBRA: A FŐ TÉMÁK MENTÉN AZONOSÍTOTT JELLEMZŐK.....	96
17. ÁBRA: A TIPIZÁLÁS ALAPJÁUL SZOLGÁLÓ KÜLÖNBSEGEK A NYUGDÍJASKORÚAK KÖZÖTT	98
18. ÁBRA: KOHERENCIA-ÉRZET MEGÉLÉSE A MUNKÁBAN	102
19. ÁBRA: A MUNKÁLTATÓI INTERJÚK TÉMAKATEGÓRIÁI.....	104
20. ÁBRA: A NYUGDÍJASKORÚ INTERJÚALANYOK ÉLETÚTJAINAK KÜLÖNBÖZŐSÉGE.....	111
21. ÁBRA: A TELEKOM SZENIOR NYARALÁSNAGYKÖVETEK KAMPÁNYA (2020)	119
1. TÁBLÁZAT: AZ ÉLETMINŐSÉG-MODELLEK TÍPUSAI ÉS AZOK FONTOSABB JELLEMZŐI.....	27
2. TÁBLÁZAT: FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA KORCSOPORTOK SZERINT MAGYARORSZÁGON...58	
3. TÁBLÁZAT: AZ 50+ KOROSZTÁLY FOGLALKOZTATÁSI JELLEMZŐI ÁGAZATONKÉNT.....	60

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

AAI	<i>active ageing index</i> – aktív idősödés index
ADL	<i>activities of daily living</i> – mindennapi teendők ellátása
BLI	<i>Better Life Index</i> – Jobb Élet Mutató
CASP	scale of <i>control, autonomy, self-realization, pleasure</i> – kontroll, autonómia, önmegvalósítás, élvezet skála
ELSA	English Longitudinal Study of Ageing – angol hosszmetzeti vizsgálat az öregedésről
EU-SILC	<i>European Union - Statistics on Income and Living Conditions</i> – az Európai Unió tagországaiban zajló adatfelvétel a lakosság demográfiai és egyéb jellemzőiről
GDP	Gross Domestic Product – bruttó hazai termék
GNI	<i>Gross National Income</i> – bruttó nemzeti jövedelem
HDI	<i>Human Development Index</i> – Humán Fejlettségi Index
HRQoL	<i>Health-related Quality of Life</i> – egészséggel összefüggő életminőség
ISQOLS	<i>International Society for Quality of Life Studies</i> – Nemzetközi Életminőség-kutató Társaság
KSH	Központi Statisztikai Hivatal
OECD	<i>Organization for Economic Cooperation and Development</i> – Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet
OPQOL	<i>Older People's Quality of Life Questionnaire</i> – az időskorúak életminőségének egyik mérőszáma
PERMA	<i>positive emotions, engagement, relationships, meaning, accomplishment</i> – pozitív érzelmek, elköteleződés, kapcsolatok, jelentéskeresés, teljesítmény
SOC F	<i>sense of coherence feeling</i> – koherencia-érzet
SOC M	<i>selection, optimisation, compensation</i> – szelekció-optimalizáció-kompensáció modell
SWB	<i>subjective well-being</i> – jóllét
SWLS	<i>Satisfaction With Life Scale</i> – Élettel Való Elégedettség Skála
TA	<i>thematic analysis</i> – tematikus elemzés
UN	<i>United Nations</i> – Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ)
UNECE	<i>United Nations Economic Commission for Europe</i> – Egyesült Nemzetek Európai Gazdasági Bizottsága
UNWTO	<i>United Nations World Tourism Organization</i> – az ENSZ Turisztikai Világszervezete
QCA	<i>qualitative content analysis</i> – kvalitatív tartalomelemzés
QoL	<i>Quality of Life</i> – életminőség
WHO	<i>World Health Organization</i> – Egészségügyi Világszervezet
WHOQOL	<i>World Health Organization Quality of Life Research Group</i> – az Egészségügyi Világszervezet életminőség-kutatással foglalkozó kutatócsoportja
WRQOL	<i>Work-related Quality of Life</i> – munkával kapcsolatos életminőség

1. BEVEZETÉS

*„A boldogság nem egyéb, mint valamiféle elmélkedés.
Ámde a boldog embernek, éppen mivel ember, szüksége van külső jólétre is,
Mert a természetünk önmagában véve nem elég az elmélkedéshez
[...] elég tehát, ha ennyink van; mert aki erény szerinti tevékenységet folytat,
annak az élete már boldog is.”*

Arisztotelész: Nikomakhoszi Etika (1178b)

*„A munka pedig arra jó,
hogy távol tartson tőlünk három nagy bajt:
az unalmat, a bűnt és a szükségét”*

Voltaire: Candide

A boldogság természete ősidők óta foglalkoztatja a gondolkodó embert, hiszen a *jó élet* receptje és az arra való törekvés mindig is fontos szerepet játszott nem csak a filozófiában, hanem a művészetekben és a mindennapokban is. Arisztotelész és Voltaire szavai szemléletesen ragadják meg annak a gondolatmenetnek a lényegét, amely egészen az Ókortól napjainkig átível a humán életminőség- és boldogságkutatás fősodrán.

Évszázadokra visszanyúlók tehát az elméleti hagyománya a boldogság egyfajta megfoghatatlan és igencsak szubjektív elmélkedésként való jellemzésének, azzal kiegészülve, hogy a halandó ember számára nem létezhet csupán metafizikai értelemben vett boldogság, mert annak minden esetben – legalább az *„önmaga számára elegendő”* mértékig – együtt kell járnia bizonyos materiális életfeltételekkel. Arisztotelész elmélkedése a boldogság szubjektív percepciója és annak objektív feltételei mellett kitér az egyén által végzett tevékenységek szerepére is, amellyel kapcsolatban úgy fogalmaz, annak *„erény szerintinek”* kell lennie. Voltaire – bár teljesen más álláspontot képvisel a derűs elmélkedéssel kapcsolatban – ifjú főhőse az élni érdemes *jó élet* kulcsát szintúgy a tevékenykedésben, a munkában véli felfedezni.

Az életminőséggel foglalkozó újkori tudományos kutatások kezdete az 1960-as évek elejére, a társadalmi indikátorok mozgalmának kezdetére datálható. A téma akadémiai és gyakorlati kutatása azóta töretlen népszerűségnek örvend, s bár az életminőségnek, és az azt alkotó objektív és szubjektív pilléreknek – utóbbiba a boldogságot is beleértve – nincs egységes definíciója a szakirodalomban, a munka mint produktív tevékenység vagy aktivitás, valamennyi elméleti modellben szerepel (RATH – HARTER 2010; RAHMAN ET AL. 2005; WHOQOL 1998).

Megcáfолhatatlan, 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 jólétre gyakorolt hatásaival foglalkozó vizsgálódások térhódítása (BAKKER – OERLEMANS 2011; WRIGHT – BONETT 2007; GREENS 2006).

A társadalom korösszetételének utóbbi évtizedekre jellemző ütemű átalakulásával (UN 2020) együtt járó folyamat, hogy egyre több nyugdíjaskorú dönt úgy, hogy amennyiben lehetőségei engedik, továbbra is/újra vállal munkát (KSH 2017). A társadalom idősödése egy olyan trend, amelynek kimenetelei nagy valószínűséggel jelezhetők előre, így bár hoz majd új, korábbi ismeretlen kihívásokat, azokra kellő körültekintéssel és előrelátással fel lehet készülni. Napjainkra – a társadalom előregedése okán – minden eddiginél aktuálisabb kérdéssé vált nem csak a munkavállalók jóllétének témaköre, hanem azon belül az időskorúak munkahelyi

aktivitásának, valamint az általuk végzett tevékenységek jólléti vonatkozásainak vizsgálata is, így az e téren publikált eredmények nem csak az akadémiai szféra képviselői, hanem az üzleti szektor és a közszféra döntéshozóinak érdeklődésére is éppúgy számot tarthatnak.

Problémafelvetés

A társadalom előregedésének 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; HUMBOLDT 2016). Az tehát nem kérdéses, hogy a lakosságon belül dinamikus ütemben növekszik az idősök aránya, az viszont, hogy hogyan kezeljük az ezzel a demográfiai átalakulással járó egyéni és társadalmi kihívásokat, esetenként hatalmas regionális különbségeket mutat, ideértve nem csak az eltartottsági ráta értékének ütemes emelkedése miatt a nyugdíjrendszerre és a szociális ellátórendszerre nehezedő terheket (EKERDT 2009; TANNER - HARRIS 2007), hanem az idősök számára szükséges piaci szolgáltatások és termékek kínálatának különbözőségeit (BLOOM ET AL. 2008), valamint társadalmi integrációjuk különböző aspektusait is (GALE ET AL. 2018; OECD 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; HAIRAUT – LANGOT 2016; BAL ET AL 2015; ADAY – KEHOE 2008; MOSELEY – DESSINGER 2007). 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 2018; KLIMCZUK 2015; KSH 2004), hiszen e korosztály marginalizálódásának enyhítése számos más területen is kedvező hatásokkal járhat (GALE ET AL. 2018).

Annak érdekében, hogy tisztán lássuk a munkaerőpiaci bevonódásuk 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.

A témaválasztás és a kutatás jelentősége

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 2014a). 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. A társadalom korösszetételének változása és az életminőséggel, valamint jólléttel kapcsolatos tudományos szakirodalom dinamikus bővülése kapcsán azonban figyelemre méltó a tény, hogy az egyes országok öregedéshez való adaptációjának sikerességét és az idősök szubjektív jóllétét mérő mutatószámok és rangsorok tekintetében Magyarország valamilyen oknál fogva rendszerint a sereghajtók között végez (GOLDMAN ET AL. 2018; EUROFOUND 2017; 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 öregedés folyamata jelentette társadalmi kihívások egyfajta, a turizmusorientált foglalkoztatáson keresztül megvalósuló megoldási lehetőségeinek feltérképezése is egyben.

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. Természetesen, amennyiben egy jóval nagyobb ívű kutatásról lenne szó és volna lehetőségem minden iparágban vizsgálódni, úgy valószínűleg a különböző iparágakban foglalkoztatott nyugdíjaskorúak tapasztalatainak összevetése is érdekes eredménnyel szolgálhatna. Nem mehetünk el szó nélkül ugyanakkor az elmúlt két évet számos tekintetben meghatározó Covid-19 pandémia hatásai mellett sem, amely mind a hazai, mind pedig a nemzetközi turizmust – legalábbis rövid- és középtávon – jelentősen visszavetette, a megfertőződés és mortalitás szempontjából leginkább veszélyeztetett korosztályt, az időseket pedig kiszolgáltatottá és elszigeteltté tette. Tehát az elmúlt két évben kialakult helyzet éppen a turizmust és az idős korosztályt érintette kiemelten negatívan. Adódnak a kérdések, hogy akár a világjárványt megelőzően, akár utána a turizmushoz kötődő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúaknak mit jelent a munkájuk? Vannak-e annak jólléti vonatkozásai, illetve milyen lehetőségeket tartogat(hatna) számukra a hazai turizmusszektor?

Az értekezés célja és a kutatási kérdések

Értekezésem célja a turizmusban való foglalkoztatás lehetőségeinek és jóléti összefüggéseinek feltérképezése a nyugdíjaskorú munkavállalók vonatkozásában. Ennek érdekében munkavállalókkal és munkáltatókkal készített, félig strukturált tematikus interjúk kvalitatív tartalomelemzésének módszerével vizsgálom egyfelől az ilyen munkahelyeken dolgozó időskorúak munkájukkal kapcsolatos megélését és annak jóléti vonatkozásait, másfelől a munkáltatóik velük kapcsolatos vélekedéseit. Az e célkitűzéseknek való minél pontosabb megfelelés érdekében a magyar- és nemzetközi szakirodalom 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 jóléti vonatkozásai vannak?**
- K3. Hogyan viszonyulnak a hazai turizmussektor munkáltatói a nyugdíjaskorúak foglalkoztatásához?**

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 jóléti vonatkozásai vannak számukra. Emellett a társadalom elöregedésének jelensége okozta kihívások kapcsán különösen aktuális lehet – 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 értéktéremtő 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.

Az értekezés tartalmi felépítése

A kutatás témaválasztását, annak relevanciáját és céljait összefoglaló bevezetést követően értekezésem szakirodalmi fejezetében áttekintem az életminőség tudományos kutatásának hajnalától egészen napjainkig megszületett, az életminőséggel, illetve annak szubjektív vetületével, a jóléttel foglalkozó kutatásokat. Behatóan vizsgálom az életminőség és a jólét természetét, definícióit és mérőeszközeit, valamint számba veszem azok tényezőit, kiemelt figyelmet fordítva a kifejezetten az idősök korcsoportjára fókuszáló kutatásokra.

A disszertáció kutatómódszertani fejezetében bemutatom a szakirodalom, illetve a vonatkozó demográfiai és gazdasági helyzet ismeretében megfogalmazott kutatási kérdéseimet, valamint az azokhoz illeszkedő módszertanválasztást, részletesen ismertetve és indokolva azokat a döntési pontokat, amelyek mentén az adatgyűjtés és az adatok elemzése zajlott. Szintén ebben a fejezetben kerülnek megemlízésre a kutatás korlátai is, amelyek okán az elméletben megalkotott keretrendszer a gyakorlat által megszabott határok között, némileg módosult formában öltött testet.

Az eredményeket bemutató fejezet, amely a kutatásba bevont 50 nyugdíjaskorú munkavállalóval és 16 munkáltatóval folytatott, félig strukturált tematikus interjú eredményein alapszik, megválaszolja mindhárom kutatási kérdést. Amely alapján elmondható, hogy a

vizsgált helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorú munkavállalók számára a munkájuk egyfelől elsősorban *identitást*, *lehetőséget* és *biztonságot* jelent, másfelől a saját feladataikkal kapcsolatos megelégedéseikről szóló történetek kulcstémái között a *saját szerep*, a *munkával kapcsolatos elégedettség*, a *visszajelzés* és a *jövőbeli tervek* voltak azonosíthatók, gyakran igen különböző kontextusban. A nyugdíjaskorúak turisztikai fogyasztáshoz köthető helyszíneken végzett munkájának jólléti vonatkozásaival kapcsolatosan az általuk elmondott történetekben megfigyelhetőek a *kontroll*-, az *autonómia*-, az *önmegvalósítás*-, valamint az *élvezet* érzéseinek jelentősége. Ha e négy dimenzió együttesen jelen van, az valószínűleg hat az adott nyugdíjaskorú mindennapjaira és az élettel való általános elégedettségére is kihat. A munkáltatókkal készített interjúk fő témái a *nyugdíjaskorúak által végzett munka jellemzői*, *alkalmazásuk előnyei* és *hátrányai* voltak, amelyeken belül további altémák kerültek meghatározásra.

Kutatásom eredményei tehát 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.

Az értekezés záró, összegző fejezetei nem csupán összefoglalják az irodalmi áttekintés, a módszertan és a kutatás eredményeit taglaló fejezetek tartalmát, hanem a megvalósított kutatást az elméleti keretrendszerbe visszaillesztve összegzik a konklúziókat és kijelölik a közeljövőbeli kutatási irányokat, valamint olyan javaslatokat is megfogalmaznak, amelyek középhosszú távon számot tarthatnak a turisztikai szolgáltatók, valamint az illetékes stratégiai döntéshozók figyelmére és a gyakorlatban is hasznosíthatóak lesznek.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

„A percek jönnek, nem köszönnek,
Nem búcsúznak, tovább úsznak,
Nesztelenül ellebegve
Végtelenből végtelenbe.”

Szenes Hanna: Percek tánca

2.1 A társadalom elöregedésének jelensége

A statisztikai hivatalok által rendszeresen végzett népszámlálások eredményeit ismerve kétségtelen, hogy a társadalom – elsősorban a fejlett országokban, de a legtöbb fejlődő területen úgyszintén – öregszik (UN 2020; EUROSTAT 2015; KSH 2012). Ennek okai számos dologra vezethetők vissza, ám a folyamat elsősorban annak köszönhető, hogy globálisan jellemző a gyermekhalandóság visszaesése, valamint egyre növekszik a születéskor várható élettartam, illetve világszerte egyre alacsonyabb a termékenységi ráta¹, vagyis csökkenő tendenciát mutat az egy szülőképes korú nőre eső újszülöttek száma. Mivel ez a három folyamat időben egyszerre zajlik, így nem csak azért nő az idősök aránya a társadalomban, mert egyre kevesebb gyermek születik, hanem azért is, mert az emberek átlagosan hosszabb ideig élnek. Az idős korosztály arányának teljes népességen belüli növekedését a szakirodalom a társadalom elöregedésének (*ageing of the society*) nevezi. Ez a demográfiai átalakulás igen komoly megoldandó problémák elé állítja a döntéshozókat, mind a politikai, mind pedig az üzleti szférában (KLIMCZUK 2015), legyen szó akár a nyugdíjrendszerre váró kihívások kezeléséről (EKERDT 2009), a szociális ellátórendszer egyéb összetevőiről (TANNER - HARRIS 2007; GUTHEIL 1994), az idősök munkaerőpiaci aktivitásáról (BROWNELL – KELLY 2013; TURNER 2011; HOFÄCKER 2010; MOSELEY – DESINGER 2007), vagy számukra szükséges termékek és szolgáltatások kínálatának felülvizsgálata iránti egyre növekvő igényről (BLOOM ET AL. 2008).

A korfa – klasszikusan piramisra hajazó – alakjának látványos változásával az időskorúak társadalmi integrációja, igényeik kiszolgálása, valamint a róluk való gondoskodás manapság és az elkövetkező évtizedekben mind olyan prioritásokká válnak, amelyekre nem csak az államnak (KLIMCZUK 2017) és az üzleti szektornak (COUGHLIN 2018), hanem a társadalmi innováció alapelveire építve magának a társadalomnak is pragmatikus és fenntartható új gyakorlatokat kell kidolgoznia (UN 2015; 2017b; OECD 2016; 2017). Mára egyértelművé vált, hogy a korcsoportok arányainak drasztikus átrendeződésével szükség van az elsősorban a *globális észak* országaira jellemző öregségi nyugdíj mint a munkaerőpiacon még aktív, fiatalabb generációk által a jelenben megtermelt javakon alapuló, koralapú járadék rendszerének felülvizsgálatára és átszabására (BONOLI – SHINKAWA 2005), valamint nem csak a nyugdíjrendszer, hanem az idősellátás egyéb területein (pl. az egészségügyben, az időszotthonokban, és -gondozásban) alkalmazott gyakorlatok revíziójára is (LLOYD-SHERLOCK

¹ A termékenységi ráta csökkenése különösen a fejlett országokra jellemző, ám globálisan is érzékelhető trend. Erre hivatkozni némileg ellentmondásnak tűnhet, hiszen a Föld teljes népessége folyamatosan és intenzív ütemben növekszik, ám a statisztikák azt mutatják, hogy azon fejlődő országok esetében is látványos a termékenységi ráta visszaesése, amelyek a népességnövekedésért leginkább felelősek, mint például India vagy a Dél-afrikai Köztársaság. Jól példázza ezt, hogy míg 1960-ban Indiában az egy szülőképes korú nőre jutó gyermekek száma 5,9 volt, addig 2020-ra ez a szám meglehetősen drasztikusan, 2,2-re csökkent, ami még mindig magasabb a természetes reprodukciós rátánál, de jóval alacsonyabb, mint a csaknem hatvan évvel korábbi adat. (Forrás: World Bank 2020 <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=IN> Letöltve: 2022.04.17.)

2005). Ezek, az elsősorban társadalmi természetű, ám komoly gazdasági és politikai vonatkozású kihívások egyelőre fenyegető és mihamarabb megoldandó problémákként vannak jelen a köztudatban (MOODY – SASSER 2017). Bár a múlt század közepén megjelenő demográfiai helyzetelemzésekkel kapcsolatos tanulmányok még egyetlen szóval sem tettek említést a népesség elöregedésének jelenségéről (HAUSER – DUDLEY DUNCAN 1959), napjaink demográfiai változásokkal és azok várható hatásaival foglalkozó munkái szinte kivétel nélkül egy vészjóslóan közelgő és drasztikus változásokat előrejelző, így azonnali cselekvésre sürgető jelenséggé festik le azt (UN 2015; MAGNUS 2008; BERNARD – SCHARF 2007; KANDEL – ADAMEC 2003). A számtalan kihívás mellett a társadalom öregedése azonban másfelől egy demográfiai sikertörténetként is felfogható, hiszen az elsősorban a gazdasági és társadalmi fejlődés indikátoraiként azonosított mutatók értékeinek javulása mentén vált lehetővé (UN 2015).

2.1.1 Definíciós dilemmák, időskori sajátosságok, szubjektív korérzékelés

A statisztikák egyértelműen bizonyítják, hogy az idősebbek generációjának teljes lakosságon belüli aránya növekszik. Az viszont már korántsem ennyire egyértelmű, hogy kit, mikortól és milyen kritériumok alapján nevezhetünk *idősnek* (DIEHL ET AL. 2014; KSH 2004; PALMORE 1999), hiszen az idősödés nem egy adott időpillanatban bekövetkező tény, hanem sokkal inkább olyan folyamat, amely a születés pillanatától fogva tart. Amennyiben azonban tudományos kutatásban gondolkodunk, úgy természetesen szükségünk van az *időskor* fogalmának egyértelmű tisztázására (1. ábra). A köznyelvben általánosságban a 60 vagy 65 év feletti életszakaszt értjük időskoron (SCHERBOV – SANDERSON 2020), de ez korántsem egyértelmű vagy állandó, hiszen a várható élettartam növekedésével a 21. század 65 évesé alig vethető össze egy, a 19. században hasonló kort megért emberrel. Az első hivatalos időskor-definíció Isaac Rubinow amerikai szociológus nevéhez köthető, aki 1913-ban 65 évben határozta meg az időskor küszöbét (RUBINOW 1913). Az Egyesült Nemzetek Szervezetének (ENSZ) módszertana 60 éves kornál húzza meg az alsó határt, amennyiben idősekről esik szó, de hasonló kontextusban gyakran említi a 65 éves kort is (UN 2020). Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) felosztása szerint az 50-59 év közötti szakasz még az áthajlás időszaka, amely megelőzi a 61-től 75 éves korig tartó idősödés szakaszát. Ezt követően 76-tól 89 éves korig tart az időskor, amit 90 és 100 között az aggkor követ, végül pedig, 100 év felett matuzsálemi korról beszélhetünk (WHO 1999).

1. ÁBRA: AZ IDŐSKOR KÜLÖNBÖZŐ ELNEVEZÉSEI ÉS SZAKASZAINAK MEGHATÁROZÁSAI



Forrás: UN (2020), WHO (1999), ORIMO ET AL. (2006), ALTEROVITZ és MENDELSON (2013) alapján saját szerkesztés

Természetesen számos másféle felosztás is létezik, ORIMO ET AL. (2006) kimondottan az időskor definíciójával foglalkozó tanulmánya például a 65-74 év közötti időszakot 'korai időskornak' (*early elderly*), míg a 75 utáni időszakot pedig 'késői időskornak' (*late elderly*) titulálja. ALTEROVITZ és MENDELSON (2013) felosztása viszont egy kategóriával bővebb: a 65-74 év közöttieket a 'legfiatalabb idősök' (*youngest-old*) elnevezéssel illeti, a 75-84 év közötti korosztályt 'közepesen idősnek' (*middle-old*) nevezi, míg a 85 év felettiekre pedig a 'legidősebb idősök' (*oldest-old*) terminust használja.

Bár az olyan, életvitel jelentős változásával járó momentumok, mint a nyugdíjkorhatár átlépése, vagy bizonyos – a korral egyre nagyobb valószínűséggel előforduló – fizikai változások (GULLETTE 2003), elsősorban a nyugati kultúrában, némi fogódzkodót jelenthetnek annak megítélésében, hogy egyes egyének mikortól és mennyire számítanak idősnek. Az itt húzódó illékony határvonal természetét mi sem szemlélteti jobban, mint hogy többek között YE és POST (2019), DOBOSSY és munkatársai (2003), illetve korábban LOGAN ET AL. (1992), valamint CLEVELAND és MCFARLANE-SHORE (1992) is boncolgatták már a szubjektív korérzékelés kérdését, rámutatva, hogy az emberek inkább egyes életesemények relációjában, mintsem a biológiai életkoruk alapján határozzák meg magukat idősként vagy fiatalként és ennek megfelelően a biológiai kor önmagában nem szolgál magyarázóerővel az idősök pszichológiai jellemzőinek (például önbecsülés, életkedv, élettel való elégedettség) varianciájára (MIRUCKA ET AL. 2016). Akárcsak a társadalom korösszetétele, úgy az idősödéssel és az időskor kezdetével kapcsolatos közvélekedés is változik az évtizedek során (KSH 2004). Míg egy, a rendszerváltás környékén készült hazai felmérésben az időskor kezdetének a válaszadók többsége az akkori öregségi nyugdíjkorhatárral csaknem egybeeső 50-60 év közötti életkort nevezte meg (MOLNÁR – VIRÁGH 1990), addig napjainkra ezt már általában 65 év körülre vagy ez utánra teszik a megkérdezettek (DOBOSSY ET AL. 2003). Természetesen az arra vonatkozó vélekedésben, hogy mikortól számít valaki idősnek, aszerint is van eltérés, hogy kiket kérdezzünk meg erről, hiszen az *idős* szó értelmezése egyéntől, kultúrától, országtól és nemtől is erősen függhet (WHO 1999). Ehhez a témához értelemszerűen kapcsolódik a koralapú sztereotípia, az ageizmus kérdésköre, amelyről a következő alfejezetben ejtek szót bővebben.

Habár az életkort hagyományosan egy olyan objektív mérőszámnak tekintjük, amely számos, nagy horderejű, gazdasági alapú döntés – például munkavállalás, megtakarítás, hitelfelvétel, nyugdíjba-vonulás – megbízható előrejelzőjeként szolgál (COCCO ET AL. 2005), a szubjektív kor-identitással foglalkozó tanulmányok (MONTEPARE 2009) kimutatták, hogy a valós kornál fiatalabb kor-identitás kedvezően befolyásolja nem csak a munka iránti elkötelezettséget, hanem a megtakarítási hajlandóságot (YE – POST 2019; KUNZE ET AL. 2015) is, valamint, hogy a szubjektív kor-identitás hatással van az egészségi állapotra (WESTERHOF ET AL. 2014), a halálózásra (RIPPON – STEPTOE 2015) és a fogyasztói magatartásra is (COUGHLIN 2018; MOSCHIS – MATHUR 2006).

Amennyiben a társadalom elöregedése kapcsán vizsgálódásunk középpontjába az idős korosztályt állítjuk, úgy fontos meghatároznunk, hogy pontosan milyen megnevezéssel illetjük őket, hiszen meglehetősen nehéz feladat sztereotípiáktól mentesen utalni az életciklus egyes, társadalmilag megkonstruált szakaszaira. MOODY és SASSER (2017) mellett BOND ET AL. (2007), valamint BOND és CORNER (2004) idősödéssel és annak különböző, gazdasági és személyes vonatkozásaival foglalkozó művei is hosszasan értekeznek e korosztály helyes megnevezéséről és – saját magyar fordításban – a következő kategóriákat különböztetik meg:

- nyugdíjas / nyugdíjaskorú (*pensioner, retirement-age*)
- idős / idősebb (*elder, elderly, older adult, older person*)
- szenior (*senior citizen*)

- szürke párdúc (*grey panther, grey power*)
- öregkorú (*third ager*)
- szépkorú (*fourth ager*)

Azonban a fenti kategórianevek egyike sem tekinthető kifogástalannak, hiszen az „*életük delén túli*” emberek csoportja éppen olyan sokszínű és éppen olyan változatosan éli az életét, mint bármely másik korosztály tagjai, így nem nevezhetők mindannyian egyszerűen csak *nyugdíjasnak* vagy *idősnek* (MOODY – SASSER 2017:66; BOND – CORNER 2004).

Noha az emberi öregedésnek számos dimenziója van, azalatt lényegében mégis egy alapvetően biológiai síkon zajló folyamatot értünk, amelyet leggyakrabban a biológiai korról írunk le. Azonban a biológiai kor – ahogyan az fentebb már említésre került – önmagában igen kevés ténnyel árul el magáról az egyénről. A nyugati kultúrában az öregedéshez elsősorban az egyén fizikai és értelmi funkcióinak hanyatlását, autonómiája csökkenését társítják (KSH 2004; GULLETTE 2003), így az öszülő haj, a rugalmasságából veszítő bőr, az egyre romló memória és a szociális kapcsolatok szűkülése azok a „tünetek”, amelyek ezt a folyamatot meghatározzák (WESTERHOF – TULLE 2007). Ennek eredményeképp az *idős ember* jelző olyasvalakire utal, akinek romló az egészsége, bizonyos dolgok véghezvitelére képtelen és több ízben segítségre szorul (COUGHLIN 2018; BOND – CABRERO 2007; KSH 2004). Fontos azonban megemlítenünk, hogy a különböző kultúrákban az idősödés jellemzői és az azokról való közvélekedés igencsak eltérőek lehetnek (FUNG 2013; SUNG 2004).

Értekezésem fókuszában ez a korcsoport áll, így a rájuk tett utaláskor a továbbiakban az „*idősek*”, az „*időskorúak*” és a „*nyugdíjaskorúak*” szavakat szinonimákként használom, természetesen nem feledve az e megnevezéssel illetett egyének változatosságát. A disszertáció alapjául szolgáló adatgyűjtésbe bevontak köréről és kiválasztásuk kritériumairól a kutatómódszertani fejezetben szövegek bővebben.

2.1.2 Ageizmus – a koralapú sztereotípiák, előítélet és diszkrimináció

Az időskorról folyó diskurzusnak megkerülhetetlen, de nem egyetlen eleme a biológiai kor maga, valamint, hogy azt minként értelmezzük és éljük meg. Annak ugyanis, hogy mit értünk a születés óta eltelt évek száma alatt, társadalmi és pszichológiai vonatkozásai egyaránt vannak. Fontos tudatosítani, hogy az idősödés nem kizárólag öregkorban történik, azt inkább folyamatként értelmezhetjük, amelyet életünk során mindvégig tapasztalunk (MOODY SASSER 2017).

Az öregedési folyamat egyéni és társadalmi szintű pszichológiai-, szociális- és gazdasági hatásait kutató tanulmányok csaknem mind osztják azt a nézőpontot, amely szerint mielőbbi paradigmaváltásra van szükség az illetően, hogy mind egyéni, mind pedig társadalmi szinten hogyan vélekedünk az időskori évekről, valamint magukról az időskorúakról (COUGHLIN 2018; KLIMCZUK, 2015; MAGNUS 2008; BUTLER 2008; NELSON, 2002). Emellett megkerülhetetlen kérdéssé válik a generációk együttélésének mikéntje is, illetve annak vizsgálata, hogy a különböző korcsoportokhoz tartozók hogyan látják egymást (AYALON – TESCH-RÖMER 2018). GALBRAITH (1994) az *Öregek Legöregebbike* című könyvről írott recenziójában, maga is szépkorú lévén, igen találóan bevezette a „még mindig-szindróma” (*still syndrome*) fogalmát, amelyet az olyan, idősekkel kapcsolatos, rendszerszintű és általánosan elterjedt attitűdre használ, amely a *még mindig* szó páros használatával folyamatosan, akaratlanul is az elkerülhetetlenül közelgő hanyatlására emlékezteti a megszólított időskorút. GALBRAITH (1994) kritikája szerint az idősekkel szemben megfogalmazott „*Hát te még mindig dolgozol?*”

vagy „*Nahát, te még mindig sielsz?*”-típusú kérdések mutatják leginkább, hogy milyen mélyen gyökerezik a társadalomban az idősekre irányuló és negatív hangvételű koralapú sztereotípiák. A szakirodalomban manapság használt *ageism* kifejezést csaknem fél évszázaddal ezelőtt BUTLER (1969), amerikai pszichiáter használta először az egy bizonyos korcsoporthoz tartozók irányából egy másik korcsoport tagjaira vonatkozó előítéletek, sztereotípiák és diszkrimináció leírására. A fogalom pontos magyar megfelelője az ageizmus (KOLOS ET AL. 2019), hiszen a BUTLER (1969) által megnevezett jelenség a korral összefüggésben nem csupán az előítéleteket, de a sztereotípiákat és a diszkriminációt éppúgy magában foglalja. Habár a kezdetekben maga BUTLER (1969) is elsősorban az idősek felé irányuló sztereotípiákat, előítéleteket és diszkriminációt illette a megnevezéssel, az ageizmus nem kizárólagosan az idősek generációjára vonatkozik (KITE ET AL. 2005), elméletben bármely korcsoport ellen azonos eséllyel irányulhat. Emellett az sem szögezhető le egyértelműen, hogy kizárólag negatív megkülönböztetésről lenne szó, a kor alapú pozitív sztereotípiák vagy diszkrimináció ugyanúgy ide sorolhatók (AYALON – TESCH-RÖMER 2018; MEISNER 2012; IVERSEN ET AL. 2009). A tudományos szakirodalomban manapság mégis jóval több az időseket – elsősorban negatívan – érintő gyakorlatok feltárását célzó kutatás, mint az esetleges pozitív megkülönböztetés vizsgálata (NELSON 2002). Többségben vannak ugyanis az idősekkel kapcsolatos negatív sztereotípiákat és diszkriminatív attitűdöket, illetve viselkedésmintákat vizsgáló kutatások a munkaerőpiac (BROWNELL – KELLY 2013; POSTHUMA – CAMPION 2007), valamint az egészségügyi- és szociális ellátás (TURNER 2011; TANNER – HARRIS 2007) területén is.

BUTLER (1969) és később mások (AYALON – TESCH-RÖMER 2018; PALMORE 1999) is egyetértettek abban, hogy az ageizmus mára csaknem olyan intenzitással jelenik meg a mindennapokban, mint ahogyan bizonyos helyeken a nemmel, vallással, bőrszínnel vagy társadalmi osztállyal kapcsolatos előítéletek, sztereotípiák és diszkrimináció tapasztalhatók. A társadalom előregedésének folyamata pedig szinte törvényszerűvé teszi, hogy egyre mélyebben kutassuk, illetve próbáljuk megérteni az ageizmus természetét. Azóta, hogy Butler nevet adott a jelenségnek, számos kutató (KOLOS ET AL. 2019; ACHENBAUM 2015; HUMMERT 1999) többféle kontextusban foglalkozott annak különböző aspektusaival; akár a fiatalok vélekedését vizsgálva az idősekről (HUTCHINSON ET AL. 2010; NELSON 2005; HUMMERT ET AL. 1994), akár fordítva (DRURY ET AL. 2016; SNAPE – REDMAN 2003).

Bár a jelenség elnevezése csupán a múlt század második felében került be a köztudatba és azóta vált széleskörben használttá a tudományos szakirodalomban is, az ageizmus, vagyis a koralapú előítélet, sztereotípiák és diszkrimináció gyakorlata korántsem újkeletű dolog, hiszen annak gyökerei már az ókori társadalmakban is fellelhetők voltak, ahol például különböző módokon igyekeztek „megszabadulni” a közösség azon munkaképtelen, „öreg” tagjaitól, akikről gondoskodni kellett (PARKIN 2003). Noha az évek számának szaporodásával a legtöbb kultúrában együtt jár a bölcsesség és az idősebb generációnak kijáró tisztelet a fiatalok részéről (OXMAN 2018; SUNG 2004), Terentius, a Kr.e. 2. században élt római, költő szavai: „*senectus ipsa morbus est*” (a.m. az öregség maga a betegség)² kitűnő bizonyítékul szolgálnak arra, hogy a társadalom fiatalabb tagjaiban mindig is felfedezhető volt egyfajta csírája a félelemmel és némi megvetéssel vagy sajnálattal vegyes tartózkodásnak a később rájuk is váró elkerülhetetlentől (CUDDY – FISKE 2002; ZEBROWITZ – MONTEPARE 2000; PALMORE 1999).

Azt, hogy az idősor fogalmához túlnyomó többségében negatív, az elmúlást és az egyre több tevékenységre való alkalmatlanságot a középpontba helyező asszociációk kapcsolódtak és kapcsolódnak ma is, nem csak GALBRAITH (1994) tette szóvá; az ezzel a problematikával

² „*Senectus ipsa morbus est*” as „*Old age itself is a sickness*” by Publius Terentius Afer In: Fortunie, R. (2000): The Words of Medicine – Sources, Meanings, and Delights. Springfield: Charles C. Thomas Publisher Ltd., p. 185.

foglalkozó – és szinte kivétel nélkül az attitűdváltozás szükségességét hangsúlyozó – kutatások ugyanis igen megszorodtak az elmúlt évtizedekben (COUGHLIN 2018; PINHEIRO MELO BORGES TIAGO ET AL. 2016; KLIMCZUK, 2015; POON – COHEN-MANSFIELD 2011; BUTLER 2008; CUDDY – FISKE 2002). Emellett TEMPEST és kutatótársai (2002) már több mint másfél évtizede arra hívták fel a figyelmet, hogy kritikus ponthoz érkezett a felismerés szükségessége azzal kapcsolatban, hogy az idős korosztályról a fejünkben élő képet – a valóságnak való megfeleltetés érdekében – drasztikusan módosítsuk. Szimbolikus megfogalmazásuk szerint „*a holnap időskorú figurája már nem a tegnap nyugdíjasának karikatúrája*” (TEMPEST ET AL. 2002:489). Amíg ugyanis ezeket az egyre növekvő élettartamnak köszönhető és a korábbi generációknak rendelkezésére nem álló „extra éveket” korlátként, vagy pusztán megoldandó kihívásként fogjuk fel és úgy is kezeljük az ennek kapcsán felmerülő kérdéseket (MAGNUS 2008; LLOYD-SHERLOCK 2005), addig bárminemű újítás e téren – legyen az üzleti-, politikai- vagy társadalmi természetű – mind az idősödés jelentette társadalmi-, gazdasági- és egyéni feszültségek minimalizálását célozza majd ahelyett, hogy az egyre hosszabb időskorból mint életszakaszból a legtöbb lehetőséget próbálna meg kihozni (KLIMCZUK 2015; TURNER 2011; NRC 2001).

E felismerésből pedig magától értetődően következik a kérdés, hogy vajon mitől lesz ez a késői életszakasz a *lehető legjobb* és melyek azok a tényezők, amelyek ennek minőségéhez hozzájárulnak vagy netán elvehetnek abból. Az életminőség definíciója és annak szubjektív és objektív összetevői mellett fontos megvizsgálnunk azt is, hogy mérésére milyen módszertannal van lehetőség, így a következő fejezetek az általános és az időskori életminőség, illetve szubjektív életminőség – vagy más szóval a jóllét – témakörét, tartalmi vonatkozásait és ezek mérési lehetőségeit járják körül.

2.2 Az életminőség és jóllét mint elméleti keretrendszer

Az életminőség (*quality-of-life*) napjainkban is töretlenül népszerű kutatási területnek számít nem csak a társadalomtudomány (SZIGETI 2016; ASHTANA 2009), de az orvostudomány (LIN ET AL. 2013; LEPLEGE – HUNT 1997) és a gazdaságtudomány területén is (BRUNI – PORTA 2006; NUSSBAUM – SEN 1993). Mindemellett a témában publikált eredmények az üzleti szektor, a közélet és a politikai döntéshozók érdeklődésére is számot tartanak (TOFALLIS 2020; KOPP – MARTOS 2011a; DITELLA – MACCULLOCH 2008). Az életminőség fogalmának tartalmi keretei és mérési módszertana máig élénk diskurzust katalizál a kutatók között és napról napra születnek újabb, konceptualizáló és szintetizáló kísérletek. HUGHES és munkatársai (1995) átfogó mérésmódszertani áttekintése a tudományos életminőségkutatás hajnala, vagyis 1970 és 1993 között íródott cikkekben 44 különbözőféle életminőség-definíciót azonosított, míg CUMMINS (1997) bőven 100 fölére becsülte a különböző életminőség-modellek és definíciók számát. BROWN ET AL. (2004) és FERNÁNDEZ-BALLESTROS (2011) módszertani összegző munkáiban úgyszintén a fogalom amorf és többdimenziós természete kerül fókuszba, hiszen a több száz, párhuzamosan létező definíció közül egyetlenegy sem univerzálisan elfogadott a tudományos szakirodalomban.

A humán élet minőségével kapcsolatos alapvető kérdésfelvetés korántsem újkeletű, szinte az emberi gondolkodással egyidős. A *jó életre* való törekvés, valamint az arról való elmélkedés az ókori görög filozófiának is központi eleme volt (DEPEW 1980). Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint hogy Platón (i.e. 360) *Az Állam* című munkájában behatóan értekezett a *jó élet* mibenlétéről. S bár tanítványa, Arisztotelész továbbfűzte gondolatait, a *Nikomakhoszi Etikában* mégis szakított a platóni hagyománnyal, az abszolútértelemben vett *jó élet* kutatása helyett az

egyén boldogságát (*eudaimonia*³) állította elmélkedései fókuszába és elsősorban arra kereste a választ, hogy az ember hogyan érheti azt el. A *jó élet* természetének megismerése iránti elköteleződés okán már az ókori etika is felfogható akár a „*milyen a jó élet?*”, és a „*mi a boldogság és hogyan érhető el?*” kérdések megválaszolására tett szisztematikus kísérletként (RABBAS ET AL. 2015; SIRGY ET AL. 2006). Az ókori gondolkodók által is feltett kérdésekre azonban a mai napig nem született egyezményesen elfogadott és minden kétséget kizáró válasz. Az emberi boldogság és életminőség iránti lankadatlan érdeklődést jól tükrözi a témával foglalkozó tudományos-, valamint populáris irodalom dinamikus bővülése, továbbá az, hogy azok mérését – annak ellenére, hogy nem egységesen tisztázott tartalmú fogalmak – sok helyütt a politika is gondosan figyelemmel kíséri (TOFALLIS 2020; KOPP – MARTOS 2011).

Az életminőség pontos tartalma és mérési módszertana tekintetében tehát a mai napig nem alakult ki konszenzus, így e tekintetben egy meglehetősen gyakran használt, ám korántsem egyértelműen definiált fogalomról beszélünk (MOONS ET AL. 2006; MANDZUK – MCMILLAN 2005), ami miatt olybá tűnik, mintha az életminőség fogalmának mindenkori jelentését annak éppen aktuális használója határozná meg (FOWLIE – BERKELEY 1987). Bár arra nézve nincs egyetértés a kutatók között, hogy az életminőség fogalma pontosan hogyan definiálható, ám figyelemreméltó az összhang a fogalom többdimenziós természetét, a tényezők kölcsönös összefüggését (CUMMINS 2005; SIRGY 2001), valamint az egyén életszakaszain átívelő mivoltát és az egyes emberek közötti változékonyságát (CARR ET AL. 2001; ALLISON ET AL. 1997) illetően, továbbá arra vonatkozóan, hogy az életminőségnek mint elméleti konstruktumnak vannak szubjektív és objektív leképeződései (KÁRPÁTI 2014; MICHALKÓ 2010; STIGLITZ ET AL. 2009; COSTANZA ET AL. 2007; ALLARDT 1976).

Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) definíciója szerint az életminőség „*az egyén észlelése a saját életéről a környezetére jellemző helyi kultúra és értékrendszer relációjában, valamint saját megítélése a céljaival, elvárásaival, normáival és aggodalmaival összefüggésben*” [WHO 1995:1403]. A humán életminőséget mérő mutatók tartalmára vonatkozóan ugyan közel sincs egyezés, de MICHALOS (2008) szerint mintha létezne valamiféle konszenzusszerűség, amely azt mondja ki – legalábbis a nyugati kultúrkörben – hogy az egészségügyi állapot, az anyagi források és a családi élet olyan kulcsfontosságú tényezők, amelyek egyetlen életminőség-mérésből sem hiányozhatnak, ami nem csoda, hiszen e tényezők jelentősége az egyén boldogulása szempontjából az i.e. 7. század végén élt költő, Hésziódosz koráig visszavezethető (MICHALOS 2008). Ami az életminőség definíciója körüli vitákat illeti, itt mindenképpen meg kell említenünk a boldogságkutatás egyik legfontosabb nemzetközi képviselője, Ruut Veenhoven holland szociológus gondolatait, aki különbséget tett a jó életre való esélyek (*opportunities*), illetve a valójában megvalósuló jó élet (*outcome*) között. Ennek alapján az életminőség négy különböző kategóriáját, a *környezet élıhetőségét*, az *egyén életképességét*, az *élet külső szemmel megítélt hasznosságát* és az *élet belülről jövő értékelését* tartotta érdemesnek megkülönböztetni, amelyek meglátása szerint egymással kölcsönös kapcsolatban állnak és együtt tesznek ki egy egészet (VEENHOVEN 2000).

A szakirodalom fogalmi bizonytalanságai nem könnyítik meg az életminőség témájával foglalkozó kutatók dolgát, hiszen e területen a fogalomhasználat akár minden kutatás esetében különböző lehet és mint ilyen, kizárólag annak sajátja. Értekezésem elméleti keretét az életminőség (*quality of life*) szubjektív vetülete, a szubjektív életminőség, vagy más szóval

³ Az *eudaimoniát* gyakran használják a *boldogság* megfelelőjeként, amely félrevezető lehet abban az esetben, ha a boldogságot csupán úgy, mint pillanatnyi állapotot értjük alatta. Az ókori etikából származó *eudaimonia* fogalma a pillanatnyi eufórikus állapot (hedonikus boldogság) helyett jóval inkább „*siker*”, vagy más néven az „*élni érdemes*” életre utal, s mint ilyen, az akár múlandó, vagy pillanatnyi érzelmi állapotra utaló *boldogság* szó helyett inkább az *élettel való elégedettség* vagy az *értelemkereső boldogság* kifejezéssel rokonítható (SIRGY 2012).

jólét (*subjective well-being*) szolgáltatja, de elengedhetetlen, hogy ennek kapcsán itt említést tegyünk a – a konszenzust szintén nélkülöző módon definiált és mért – jólét (*well-being*), jólét (*welfare*), objektív jólét (*objective well-being*), élettél való elégedettség (*life satisfaction*), valamint a boldogság (*happiness*) koncepcióiról is.

A nemzetközi szakirodalom a *well-being* (jólét) fogalmát gyakran az életminőség (*quality of life*) szinonimájaként használja (THEOFILOU 2013; FELCE – PERRY 1995) és erre a hazai kutatásokban is találhatunk néhány példát (SZIGETI 2016; KÁRPÁTI 2014), ám olyan kutatás is szép számmal akad, amely a szubjektív jólét (*subjective well-being*) fogalmát felelteti meg az életminőségnek (GEORGE 2006). A magyar szakirodalom túlnyomó többségében azonban a jólét, a szubjektív jólét és a szubjektív jólét fogalmakat nem az általános életminőség, hanem annak egyéni vetülete, a szubjektív életminőség szinonimáiként használják (MICHALKÓ 2010; PATYÁN 2010), míg az életminőség objektív aspektusa pedig a jóléttel (*welfare*) vált egyenértékű kifejezéssé ott, ahol az életminőséget szubjektív és objektív pillérek alkotják (KISS 2015; MURINKÓ 2007). Az élettél való elégedettség fogalma hol az életminőség egyik alkotóelemeként (*domain*), annak részét képezve (WHO 1998; FELCE – PERRY 1995; ENDICOTT ET AL. 1993; HUGHES 1990; BRYANT – VEROFF 1984), hol pedig a szubjektív jólét kutatás módszertani eszközeként (KSH 2016; MARTOS ET AL. 2014; DIENER ET AL. 1985) bukkan fel a szakirodalomban. Mások az életminőséget teljes mértékben annak egyes tényezőivel való szubjektív elégedettséggel azonosítják (CAMPBELL ET AL. 1976; ANDREWS – WITHEY 1976). Az állatársadalmi- és egyéni szinten azonosított és mért boldogságot (*happiness*) egyesek a szubjektív jólét fokmérőjének tekintik (DIENER 2000). A boldogság szubjektív, önbevalláson alapuló mérése kapcsán a nemzetközi és hazai szakirodalom alapján általában elmondható, hogy annak két vetülete az egyén rövidtávú, aktuális érzelmi állapotára vonatkozó, úgynevezett élvezetkereső hedonikus boldogság (*hedonic well-being* vagy *hedonic happiness*), amelyet az elmúlt napok – esetleg kivételesen negatív vagy pozitív – történései is nagyban befolyásolhatnak, valamint ezzel szemben az élet eseményeinek keretét adó, értelemkeresésre fókuszáló eudaimonikus (*eudemonic well-being* vagy *eudemonic happiness*) boldogság (VANHOUTTE 2014; RYAN – DECI 2001; WATERMAN 1993). Az értelemkereső eudaimonikus és az élvezetkereső hedonikus boldogság aspektusai mellett azonban a pozitív pszichológia ikonikus alakjának számító Csíkszentmihályi Mihály által megalkotott áramlat-elméletre (*flow*) alapozva csakhamar megjelent egy harmadik dimenzió is, az áramlatkereső boldogság, amely az aktív bevonódás élményét helyezi fókuszba (PETERSON ET AL. 2005; CSÍKSZENTMIHÁLYI 1990). A szintén csak önbevalláson alapuló élettél való elégedettség (*life satisfaction*) is inkább stabil, hosszú távra vonatkoztatható számadás az egyén életének egészét tekintve (HELLIWELL – PUTNAM 2004), amelynek mérése némely kutatásnak önmagában célja, míg máshol a jólét vagy az életminőség egy mutatójaként köszön vissza. Értekezésemben a szubjektív életminőség fogalmát az angol nyelvű szakirodalomban *subjective well-being* megnevezéssel illetett jólét fogalmával egyenértékűnek tekintem és azokat a továbbiakban szinonimaként használom.

Az életminőség tudományos alapokon nyugvó meghatározásának kezdeti próbálkozásai az 1960-as évek végére és az 1970-es évek elejére, a társadalmi indikátorok hirtelen előtérbe kerülésének időszakára datálhatók (BIDERMAN 1974; DUNCAN 1969; BAUER 1966), amikor a nyugati államok vezetői számára egyértelművé vált, hogy gyökeresen módosítaniuk kell az elérendő célokat. A figyelem fókuszsa így áthelyeződött a mindennekfelett vágyott gazdasági növekedésről az emberek életminőségének javítására (BERGER-SCHMITT – NOLL 2000). Ekkor kezdtek napvilágot látni az első olyan tanulmányok – főként az Egyesült Államokban és a skandináv országokban – amelyek a gazdasági teljesítménymutatók helyett a különböző társadalmi mérőszámokat (*social indicators*) állították a vizsgálódás középpontjába (SIRGY 2001; MICHALOS 1988; CAMPBELL – CONVERSE 1972; BERENYI 1971). A társadalmi indikátorok ekkor éledező mozgalma felfogható a gazdasági teljesítmény-centrikus társadalmi

berendezkedés egyfajta kritikájaként is, amelyet a piac érték meghatározó képességébe vetett bizalom megingása (SIRGY 2001; BIDERMAN 1974), valamint a gazdasági növekedéssel együtt járó negatív externáliák humán életminőséget csökkentő hatásának felismerése jellemez (STIGLITZ 2009). Ekkor került tehát előtérbe az életminőség javításának célkitűzése, amely azóta a jóléti államok vezetőinek narratívájában – a gazdasági teljesítmény és természeti környezetre való odafigyelés kettőse mellett – prioritássá lépett elő (KÁRPÁTI 2014). Miután a humán életminőség növelése vált a fő irányelvvé, ahhoz nem csupán a megvalósítást lehetővé tevő eszköztárat kell meghatározni, hanem – objektív – mérésre és összevetésre alkalmas módszereket is, amelyek alkalmasak lehetnek az e tekintetben elért teljesítményre való visszajelzésre, a közpolitika eredményeinek értékelésére, valamint emellett a jövőre vonatkozó tervezés szempontjából is elengedhetetlenek (BROWN ET AL. 2004; HAGERTY ET AL. 2001).

Az életminőség tényezőit, annak magyar vonatkozásait, valamint alakulását a hazai szakirodalomban az elmúlt évtizedekben elsősorban szociológusok, illetve politológusok (IVONY 2017; UTASI 2007) és pszichológusok (KOPP – MARTOS 2011b) vizsgálták, jóval kevesebb ugyanakkor a közgazdasági megközelítésű alapkutatás (KISS 2015; MICHALKÓ – RÁTZ 2011; MICHALKÓ ET AL. 2009). Az életminőség-kutatások hazai úttörőinek Andorka Rudolf, Hankiss Elemér és Manchin Róbert tanulmányai számítanak (ANDORKA ET AL. 1988; HANKISS ET AL. 1978). Hankiss és Manchin értelmezése szerint az egyén szubjektív életminősége szempontjából kiemelkedő szerepet játszik a saját értékrendje, hiszen ennek függvényében határozza meg a céljait, értékeli az elért eredményeit, ami aztán egyértelműen befolyásolja az élettel való elégedettségét (HANKISS – MANCHIN 1976).

Martos Tamás és Kopp Mária a társadalmi jóllét rendszeres mérésének szükségességét hangsúlyozták, amelyhez az általuk megalkotott Nemzeti Összjólléti Index használatát tartják célszerűnek (MARTOS – KOPP 2011). Kutatásaik eredményei rámutatnak, hogy a magyar társadalom vonatkozásában az élettel való elégedettség vagy a boldogság nem függnek össze egyértelműen a bruttó hazai termék alakulásával, tehát a GDP növekedésével nem feltétlenül jár együtt az életminőség e tényezőinek javulása (SZIRMAI 2015; KOPP – MARTOS 2011b).

Hazánkban az 1980-es évek végétől 2013-ig hét- illetve háromévente került felvételre a főbb demográfiai mutatókra reprezentatív *Hungarostudy* felmérés, amely a magyar lakosság egészségügyi állapotának alakulását és az azt előrejelző tényezőket, valamint annak hatásait vizsgálta az életminőséggel összefüggésben (KOPP – SKRABSKI 1995). Tehát ez a felmérés elsősorban orvostudományi szempontból közelített a lakosság életminőségének vizsgálatához.

Magyarország vonatkozásában az életminőségére (SZIRMAI 2015; KELEMEN 2014; UTASI 2007; KOPP – KOVÁCS 2006) és szubjektív életminőségére (IVONY 2017; KISS 2015; MICHALKÓ 2010) vonatkozó akadémiai kutatások mellett 2014 óta a KSH is intenzíven foglalkozik az életminőség és a szubjektív életminőség mérésével (KSH 2014b; KSH 2016). Hazánkban az Eurostat 2013-as EU-SILC lakossági adatfelvétele volt az első olyan, nagymintás (18.000 fős) felmérés, amelybe az objektív mutatók mellett a szubjektív indikátorokat is beépítették, azok komplex, együttes értelmezése céljából (KSH 2014c). A rendszeresen publikált *European Social Survey*, az *European Values Study* (BRÉCHON – GONTHIER 2017) és az *International Social Survey Program* úgyszintén tartalmazzák a magyar lakosság életminőségének egyes, szubjektív és objektív dimenzióira vonatkozó adatokat.

Mivel az értekezés középpontjában az idősek korcsoportja áll, így mindenképpen említést kell tennünk arról is, hogy a KSH gondozásában hazánkban 2004 óta működik az *Ezüstkor – Időskorúak Magyarországon* elnevezésű projekt, amelynek célja figyelemmel kísérni a társadalmi öregedés jelenségét és számot adni az ezzel kapcsolatos hazai tendenciák alakulásáról (KSH 2017; KSH 2004). Ez azért is különösen fontos, mert Magyarországon az

idősek szubjektív életminősége, vagyis jólléte egyrészt a kor előrehaladtával csökkenő tendenciát mutat, másrészt viszont az élettel való elégedettségük más országokkal való összevetésben igen alacsony (IVONY 2017; KSH 2015; MURINKÓ 2007).

2.2.1 Az életminőség-mérésének dilemmái – modellalkotás és taxonómia

Kétségtelen, hogy az életminőség mérésére jelentős igény mutatkozik, de arra, hogy pontosan milyen dimenziók mentén és milyen módszerekkel a legcélszerűbb ezt megtenni, nincs univerzális formula. A különböző kutatók által kifejlesztett életminőség-mutatók száma végtelen (GLATZER ET AL. 2015; SIRGY 2001), és bár a saját kontextusában értelmezve és alkalmazva a legtöbbnek van létjogosultsága, azokat mégsem sikerült egyetlen, nyilvánvaló hiányosságok nélküli mutatóvá integrálni. ALLARDT (1976) meglátása szerint a mérések módszertana és az eredmények szempontjából kulcskérdés, hogy az egyes dolgokról az egyént kérdezzük (belső megítélés), vagy pedig külső szemmel (objektíven mérhető adatok alapján kívülről) ítéljük meg a mérni kívánt változót. NUSSBAUM és SEN (1993) arra hívják fel a figyelmet, hogy bármely mutató tekintetében az eredmények megbízhatóságát igen kétségessé teszi, hogy valójában az értelmezés és maga a sorrend is az indikátorválasztástól és a súlyozástól függ. A sokféle – saját környezetében megfelelő létjogosultságú – irányzatot összeolvasztó konszenzus töretlen keresése érdekében 1995-ben az Egyesült Államokban létrejött a *Nemzetközi Életminőségkutatói Társaság* (ISQOLS), amely azóta is működik, ám az áttörő szintetizáló eredményekre továbbra is várni kell. Az életminőség mérésére megalkotott mutatók száma végtelen, értekezésemnek nem célja ezeket a teljesség igényével számba venni, azonban a legnagyobb hatású modelleket röviden bemutatom.

A különböző mérési modellek rendszerezésében MICHALOS (1988) és néhány évvel később SIRGY (2001) és BROWN ET AL. (2004) összegző munkái jelentették a mérföldkövet. A BROWN és munkatársai (2004) által használt osztályozási struktúra az egyes modellekben használt mutatótípusok és a modell fókusza szerint csoportosítja azokat. A téma kutatása iránt különösen elkötelezett MICHALOS (1988) szerint az életminőséget mérő mutatók elsősorban a következő három szempont szerint csoportosíthatók:

- szubjektív vagy objektív mutatók,
- input vagy output jellegű indikátorok,
- pozitív vagy negatív tényezőkön alapulók.

Megítélése szerint e szempontokon felül még legalább 15 olyan eldöntendő kérdés van, amelyeket mérlegelnünk kell – csakúgy, mint a megvizsgált populáció összetétele, a vizsgálat területi jellemzői, a vizsgálódás időhorizontja – és amelyek kombinálásával több ezer olyan, különbözőféle index alkotható, amelyekkel a humán életminőség, vagy annak egy aspektusa leírható. A különféle mutatók rengetegében való eligazodáshoz és azok csoportosításához SIRGY (2001) a következő támpontok vizsgálatát ajánlja:

- az elemzés szintjét, amely lehet egyéni / háztartási / közösségi / társadalmi,
- azon belül a mutatók típusát, amely lehet formatív / reflektív,
- a vizsgálódás mélységét, amely lehet általános / tényező-specifikus, illetve
- a méréshez használt indikátorokat, amelyek lehetnek objektíven mérhető / szubjektív önbevalláson alapulók.

Az életminőség első elméleti modelljei a finn szociológus ALLARDT (1976), valamint az amerikai ANDREWS és WITHEY (1976) kutatópáros, illetve szintén amerikai CAMPBELL ET AL. (1976) neveihez köthetők. Az első elméletek megjelenését követő évtizedekben gombamód

szaporodtak az újabb és újabb modelleket felsorakoztató tanulmányok. Amennyiben a különböző modelleket nem kronológiai sorrendben, hanem azok típusa szerint vesszük számba, úgy DIENER (2009) és BROWN ET AL (2004) összegző munkáira alapozva nyolcféle indikátortípust különböztethetünk meg (1.táblázat), amelyekre – kizárólagosan vagy azokat kombinálva – az egyes életminőség-modellek épülhetnek.

1.) Objektív méréseken alapuló, szociológiai-társadalmi indikátorok

Az objektív indikátorokon alapuló életminőség-modellek lényege, hogy olyan, egyértelműen mérhető, csaknem tényként értelmezhető mutatókat vesznek számításba, amelyek nem függenek az egyén szubjektív értékelésétől. Az életminőség ilyen objektív indikátorai lehetnek például a *gazdasági környezet, a politikai és társadalmi helyzet, a lakhatási körülmények, az oktatás színvonala, a lakossági fogyasztások, az egészségügyi helyzet, a közszolgáltatások, vagy a természeti környezet állapota*, amelyek, példának okáért a megélhetési költségeken, az ingatlanárakon, a bűnözési rátán, a kultúrafogyasztás jellemzőin, az átlagkereseten, az iskolázottság szintjén, a zöldfelületek arányán, vagy az orvoslátogatási- illetve halálozási rátán keresztül számszerűsíthetők (BOELHOUWER 2002). Az ENSZ által rendszeresen publikált Humán Fejlettségi Mutató (HDI) a *születéskor várható élettartam, az oktatás és az írástudás színvonala*, valamint az egy főre eső bruttó nemzeti jövedelemben (GNI) mért *életszínvonal* alapján rangsorolja az egyes országokat (UNDP 2019). Számos tanulmány bebizonyította, hogy egyéni szinten a magasabb jövedelem, valamint társadalmi-gazdasági státusz és az életminőség szintje között van összefüggés. Azonban Richard Ainley Easterlin 1974-ben publikált, az anyagi javak és boldogságérzet közötti egyértelmű összefüggést megkérdőjelező paradoxona rámutatott, hogy a nemzetek relációjában a gazdasági növekedés és a boldogság között nincs összefüggés. Vagyis a szegényebb országok lakói, amelyek a fentebb említett objektív tényezők esetében gyengébben teljesítenek, nem feltétlenül boldogtalanabbak a tehetősebb országok lakóinál (EASTERLIN 1974).

A legtöbb országra jellemző, hogy a fentebb említett objektív mutatók használatával, valamilyen formában rendszeresen méri és számontartja polgárai életkörülményeinek alakulását. Összességében elmondhatjuk, hogy az objektív indikátorokon alapuló megközelítés azt feltételezi, hogy egy társadalomnak és azon belül az egyénnek vannak (az említett mutatókkal megragadható) szükségletei és azok kielégítése határozza meg az életminőséget (DELHEY ET AL. 2002).

2.) Szubjektív indikátorokon alapuló modellek – szubjektív életminőség

Az életminőséggel foglalkozó kutatásokban a társadalmi indikátorok mozgalmának időszakát követően az objektív tényezők mellett egyre növekvő hangsúly került a szubjektív tényezők jelentőségére is (VEENHOVEN 2002; O'BOYLE 1997). A szubjektív indikátorok előtérbe kerülésével a kutatók azt hangsúlyozták, hogy a gazdasági-társadalmi értékekkel kifejezhető mutatók mellett a modellekben meg kell jelennie az olyan tényezőknek is, mint az *érzelmi jóllét, az önbecsülés, az egyéni hasznosságérzet*, amelyeket leggyakrabban az *élettel való elégedettséggel, vagy a boldogság szintjével* – egyszerű skálák segítségével – mérték (DOLAN ET AL. 2008; ARGYLE 1999).

A magyarországi környezet sajátosságainak figyelembevételével a KSH gondozásában megjelent, nyolc dimenzióból álló jólléti indikátorrendszer az objektíven megítélhető tényezők mellett, szubjektív mutatókként éppúgy számításba veszi a boldogságot és egyéb érzelmi állapotok gyakoriságát, valamint az egyes tényezőkkel való elégedettséget (KELEMEN 2014).

Ugyanakkor nem túlozhatjuk el az önbevalláson alapuló szubjektív értékek jelentőségét sem (FERNÁNDEZ-BALLESTEROS 2011), hiszen azok megfelelő értelmezéséhez az objektív indikátorokra is szükség van. A kétfajta megközelítés önmagában nem alkalmazható, hiszen korántsem hasonló két olyan egyén helyzete, akik bár mindketten arról számolnak be, hogy fáznak, ám az egyiknek nincs pénze fűtőanyagra, a másik pedig sapka nélkül indult síelni (SIRGY 2001). Manapság már a legtöbb kutató amellet érvel, hogy az életminőség átfogó méréséhez a szubjektív és az objektív indikátorok együttes elemzésére, elegyítésére van szükség (KISS 2015; KÁRPÁTI 2014; MICHALKÓ 2010; STIGLITZ ET AL. 2009; CUMMINS 1997), hiszen a humán létezés nem csak mérni kell – viszonylag objektív mutatókkal – hanem éppúgy értékelni is (SIRGY ET AL. 2006), ugyanakkor nem szabad abba a hibába sem esnünk, hogy esetleg a nyilvánvalóan nem kielégítő körülmények helyett pusztán az emberek szubjektív megélésén igyekszünk változtatni (FERNÁNDEZ-BALLESTEROS 2011).

3.) Szükségletkielégítés-fókuszú modellek és indikátorok

Azok a modellek, amelyek az egyének különböző területeken jelentkező szükségleteit veszik górcső alá és azok kielégülése alapján rangsorolnak, elsősorban a mentális egészséggel foglalkozó, pszichológiai kutatásokban jelennek meg (BEE ET AL. 2013; LEHMAN 1988). Ezek a modellek tartalmaznak olyan objektív mérőszámokat, amelyek egy-egy életkörülményre vonatkoznak (mint például a megélhetési költségek, biztonság, kultúrafogyasztási szokások), de ezzel párhuzamosan azt is vizsgálják, hogy az egyén ilyen irányú igényei milyen mértékben elégülnek ki.

Az emberi szükségletek hierarchikus rendszerbe foglalása MASLOW (1954) nevéhez köthető, aki a *fiziológiai szükségleteket*, a *biztonság iránti igényt*, a *szerepet és elfogadás vágyát*, az *önbecsülést*, valamint az *önmegvalósítást* tartotta azon, piramis-szerűen egymásra épülő emberi szükségleteknek, amelyek kielégülése alapvető fontosságú és ahol csak az alsóbb szint kielégülése után léphetünk feljebb.

ALLARDT (1976) „*having – loving – being*” modellje, bár más struktúrában, de szintén a Maslownál már megismert szükségletekre épít, ám itt a szintek egymáshoz való viszonya nem hierarchikus, valamint mindhárom tényező esetén az objektív mutatók és azok szubjektív értékelése egyaránt vizsgálандók.

HYDE ET AL. (2003) szükségletkielégítés-alapú modellje kifejezetten az idősekre fókuszál és az általuk fejlesztett CASP-19 mérési skálával a *kontroll*, az *önállóság*, az *önmegvalósítás* és az *örömszerzés* dimenzióin keresztül (különböző állítások gyakoriságára való rákérdezéssel) számszerűsíti azt.

4.) Pszichológiai eredetű modellek – fókuszban a személyiség

Ahogy az életminőség-kutatások egészére vonatkozóan nincs egységes keretrendszer, úgy itt is képlékeny a határvonal a szubjektív tényezőkön alapuló és a pszichológiai modellek között. A pozitív pszichológia irányzatának alapvetéseire építő pszichológiai orientáció annyiban mutat túl a fent említett szubjektív tényezőkön alapuló modelleken, hogy magába foglalja az olyan, befolyásoló és közvetítő tényezőket, mint az *önmegvalósítás iránti vágy*, az *önbecsülés*, a *büszkeség*, az *önfejlesztés iránti igény*, a *kognitív kompetenciák*, a *jövőre vonatkozó tervek*, a *társadalmi összehasonlítás* és a *személyiség maga*, vagyis mérlegeli például az optimista és pesszimista beállítódás (SELIGMAN 2008), vagy a kudarcra való és fejlődésorientált szemléletből adódó különbségeket (DWECK 2007). ARGYLE és munkatársainak (1989) eredményei szintén az egyén szubjektív életminősége szempontjából a személyiség jelentőségét hangsúlyozzák. SELIGMAN elmélete szerint az egyén a *pozitív érzelmeken*, az

elköteleződésen, a kapcsolatokon, a jelentéskeresésen és a teljesítményen keresztül (PERMA) képes befolyással lenni a saját életminőségére, amely bármely elem – tanulással elérhető – erősítése esetén javul. A pozitív pszichológia irányzatának jelentős képviselője, CSÍKSZENTMIHÁLYI (1997) elmélete pedig az egyén képességének és a rá váró feladatok optimális szintjének együttállásakor elképzelhetőnek tartja az áramlatélmény (*flow*) kialakulását. A *flow* élmény gyakorisága pedig összefüggésben áll az életminőséggel (WEBER ET AL. 2016; CSÍKSZENTMIHÁLYI 1997).

5.) Egészségi állapottal és funkcionálitással kapcsolatos modellek

Az egészségi állapottal és funkcionálitással kapcsolatos tényezőkön alapuló modelleket gyakran összetévesztik az elsősorban az orvostudomány területén használatos, egészséggel összefüggő életminőséggel (*health-related quality of life – HRQoL*), amely azt vizsgálja, hogy egy bizonyos egészségi kondíció, vagy ha úgy tetszik, betegség milyen hatással van az adott páciens életminőségére (BOWLING 2001). Ezzel szemben az életminőség mérésének egészségi állapottal vagy fizikai funkcionálitással kapcsolatos modelljei inkább az általános egészségi állapotra helyezik a hangsúlyt és olyan mutatókat foglalnak magukban, mint például a depressziós tünetek jelenléte, vagy például az idősek esetén a fizikai funkcionálitás szintje és a mindennapi teendők ellátásának képessége (*activities of daily living – ADL*).

6.) Társadalmi kohézió és személyes kapcsolat-fókuszú indikátorok

Egyes életminőség-értelmezésekben kiemelt szerepet kapnak a társadalmi kapcsolatok meglétét, intenzitását vagy a társadalmi beágyazottságot mérő mutatók, amelyek e kapcsolatok meglétének, minőségének, viszonzottságának és az életminőség javulásának egyértelmű összefüggésére hívják fel a figyelmet (STRANGE ET AL. 2016). A társadalmi kohézióra fókuszáló modellek éppúgy tartalmazhatnak objektív és szubjektív mutatókat. Előbbiek lehetnek például az egy adott környékre jellemző bűnözési ráta, az oktatás, a sportlétesítmények elérhetősége, az átlagos megélhetési költségek, vagy a munkanélküliségi ráta, míg a szubjektív mutatók közé azok a mutatók tartoznak, amelyek az egyének emberi kapcsolataikról alkotott percepcióit vizsgálják. Ilyenek például azok, amelyek az egyén közeli kapcsolatainak megbízhatóságára vagy segítőkészségére való rákérdezéssel, esetleg a lakókörnyezettel való elégedettségükön keresztül ragadják meg az életminőséget (BOWLING – GRUNDY 1998).

Az informális emberi kapcsolatok és a társadalmi háló megléte az általános, nem korszpecifikus életminőség szempontjából jelentős (RAHMAN ET AL. 2005), ám az idősek esetén kifejezetten nagy szerepe van, amely nem csak a családi kapcsolatokon és barátságokon, illetve különböző társasági körökön – tehát az elszigetelődés megelőzésén – keresztül fejt ki hatását, hanem egyfajta segítő- vagy biztonsági háló szerepet is betölt (HUXHOLD ET AL. 2014; GICZI 2008).

7.) Idiografikus modellek

A hermeneutikus modellek alapfeltevése szerint az életminőség szintjének és tényezőinek meghatározásakor elsősorban az egyén szubjektív értékítéletére, az általa jelentősnek tartott dimenziókra és azok megélésére kell fókuszálni. Az idiografikus modellekben az életminőség szubjektív interpretációjáé a főszerep, az adott ember vagy csoport által jelentősnek ítélt életminőség-tényezők, azok fontosságának rangsorolásából, valamint e tényezőkkel való elégedettségükből indulnak ki.

Az idiografikus megközelítést alkalmazó elméletek jellemzően a kvalitatív módszertani eszköztárra alapozva határozzák meg az életminőség tényezőit és azok egymáshoz való viszonyát (BOWLING – WINDSOR 2001; FELCE – PERRY 1995). Ezek alapján bármely, az egyén

életminőségét javítani célzó intézkedés csak annak ismeretében készíthető elő, hogy mi az, amit maga az egyén *életminőségnek* tart, annak tényezői milyen viszonyrendszerben helyezkednek el, illetve ő milyen mértékben elégedett azokkal (O'BOYLE 1997).

8.) Integrált modellek

Bár az életminőség-kutatás kezdeti lépéseitől fogva az objektív mutatókra és a szubjektív indikátorokra épülő mérések hagyományosan két különálló, egymással kevés, vagy nem egyértelmű átfedést mutató megközelítés voltak, az utóbbi három évtized kutatói közül legtöbben már a szubjektív és objektív mérőszámok együttes alkalmazása mellett meggyőzően érvelnek (KISS 2015; MICHALKÓ 2010; SIRGY ET AL. 2006; RAHMAN ET AL. 2005) és a humán életminőséget a szubjektív és objektív mutatók ötvözeteként értelmezik. Robert Costanza és munkatársainak definíciója szerint „*az életminőség annak függvénye, hogy az egyén szükségletei milyen mértékben elégülnek ki, valamint, hogy a kielégülés mértékével ő mennyire elégedett*” (COSTANZA ET AL. 2007:268).

1. TÁBLÁZAT: AZ ÉLETMINŐSÉG-MODELLEK TÍPUSAI ÉS AZOK FONTOSABB JELLEMZŐI

MODELL TÍPUSA	FÓKUSZ	MÉRT VÁLTOZÓK LEHETNEK	GYAKORLATI HASZNOSÍTÁS
OBJEKTÍV MÉRÉSEKEN ALAPULÓ MODELLEK	szociológiai-, társadalmi-, gazdasági indikátorok	születéskor várható élettartam, ingatlanárak, megélhetési költségek, bűnözési ráta, átlagkereset, zöldfelületek aránya, kultúrafogyasztás stb.	ENSZ – Humán Fejlettségi Mutató (HDI)
OBJEKTÍV INDIKÁTOROKON ALAPULÓ MODELLEK	az egyén szubjektív megítélésén alapuló tényezők	érzelmi jóllét, önbecsülés mértéke, hasznosságérzet, étellel való elégedettség, boldogság aktuális szintje stb.	DIENER ET AL. (1985) Étellel Való Elégedettség Skála (SWLS)
SZÜKSÉGLETKIELÉGÍTÉS-FÓKUSZÚ MODELLEK	az egyének szükségletei és azok kielégülésének mértéke	önmegvalósítás szükséglete, személyes biztonság, közeli kapcsolatok megléte és minősége, megélhetési költségek stb.	HYDE ET AL. (2003) CASP-19
PSZICHOLÓGIAI EREDETŰ MODELLEK	a vizsgált egyén személyisége	pozitív érzelmek, elköteleződés, önmegvalósítás vágya, jövőre vonatkozó tervek stb.	SELIGMAN (2011) PERMA
EGÉSZSÉGI ÁLLAPOTTAL ÉS FUNKCIONALITÁSSAL KAPCSOLATOS MODELLEK	általános egészségi állapot	depressziós tünetek jelenléte, mindennapi teendők ellátásának képessége, funkcionális szintje stb.	HÜSE ET AL. (2016)
TÁRSADALMI KOHÉZIÓ ÉS SZEMÉLYES KAPCSOLAT-FÓKUSZÚ INDIKÁTOROK	emberi kapcsolatok és társadalmi beágyazottság	közeli kapcsolatok száma és minősége, tágabb szociális környezet, lakókörnyezettel való elégedettség stb.	DARNTON-HILL (1995)
IDIOGRAFIKUS MODELLEK	életminőség szubjektív interpretációja	az adott ember/csoport által jelentősnek ítélt életminőség-tényezők, szubjektíven súlyozva	FARQUHAR (1995)
INTEGRÁLT MODELLEK	szubjektív indikátorok és objektív mérőszámok egyaránt	étellel való elégedettség, munka és magánélet egyensúlya, bevételek, egészségi állapot stb.	OECD – Jobb Élet Mutató (BLI)

Forrás: HÜSE ET AL. (2016), SELIGMAN (2011), DIENER (2009), BROWN ET AL. (2004), DARNTON-HILL (1995) és FARQUHAR (1995) alapján saját szerkesztés

Az OECD Jobb Élet Mutatója (*Better Life Index – BLI*) például súlyozás nélkül ugyan, de tizenegy dimenzió – *bevételek, munka, oktatás, étellel való elégedettség, személyes biztonság, egészségi állapot, környezet minősége, helyi közösség, munka-magánélet egyensúlya,*

állampolgári elkötelezettség – eredményeit foglalja magába, amelyek között az objektív tényezők mellett ugyancsak tartalmaz szubjektív, önbevalláson alapuló tényezőt. Az OECD által összeállított index az egyénekre bízta az egyes tényezők súlyozását, lehetővé téve, hogy az online elérhető skálán mindenki maga szabja meg, hogy az adott tényező számára mennyire fontos.

A téma elismert ausztrál kutatója, CUMMINS (1997) úgy véli, hogy az életminőséget hét tényező – *anyagi jólét, egészség, produktivitás, intimitás, biztonság, közösségben elfoglalt hely, érzelmi jóllét* – határozza meg, amelyek egyaránt leírhatók objektív és szubjektív értelemben.

A komplex mutatók sorában fontos még megemlítenünk RAHMAN és munkatársai (2005) input-output modelljét is, amely nyolc olyan tényezőt – *anyagi jóllét, családi/baráti viszonyrendszer, egészségi állapot, lokális közösség, személyes biztonság, érzelmi jóllét, munka/aktivitás, környezet minősége* – azonosít, amelyen belül meghatározandók az életminőség mérhető paraméterei.

A Gallup közvélemény-kutató intézet megbízásából RATH és HARTER (2010) öt olyan életterületet azonosított, amelyek a leginkább befolyásolják az egyén életminőségét. Ezek a *munka, a társasági élet, a pénzügyek, az egészségi- és fizikai állapot, valamint a tágabb közösségi élet*. Elméletük e dimenziókon belül objektív mérőszámok definiálásával és az egyes területekkel való szubjektíven megítélt elégedettséggel fejezi ki az életminőséget.

Az akadémiai kutatások mellett az életminőség mérésének gyakorlatában az 1970-es évektől jelen vannak és igen fontos szerepet játszanak a különböző szupranacionális szervezetek (mint például a WHO, az ENSZ, vagy a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD)), amelyek önállóan kidolgozott módszertannal rendszeresen publikálják saját mutatóikat és azokra épülő ország-rangsorokat.

A WHO több olyan, saját fejlesztésű – és széleskörben használt – skálát is jegyez, amelyek kimondottan az életminőség átfogó- vagy dimenzióspecifikus mérésére szolgálnak. Nemzetközi kollaborációban fejlesztett klasszikus mérési rendszerük a WHOQOL-100⁴, amely az életminőséget hat fő dimenzióra bontja: *fizikai állapot és egészség, pszichológiai jóllét, személyes önállóság, személyes kapcsolatok, az egyén tágabb és szűkebb környezete, valamint a spiritualitáshoz/valláshoz/hithez való viszonyulás*. E dimenziókban pedig további 26 olyan tényezőt nevesít, amelyek által az egyes dimenziók számszerűsítetők.

Az Európai Bizottság életminőség mérésével foglalkozó szakértői csoportja, az ESS (*European Statistical Systems*) szintén olyan, komplex mutatót (EU-SILC) dolgozott ki, amely az objektív és szubjektív tényezőket egyaránt figyelembe veszi és mint ilyen, az emberi jóllétet *anyagi jellegű életkörülményeken, az egészségen, az oktatáson, a produktivitáson* (beleértve a munkát), *a kormányzaton és az alapvető jogok meglétén, a kikapcsolódáson és a társadalmi kapcsolatokon, a természeti és lakókörnyezeten, a biztonságon és az általános élettel való elégedettségen* keresztül ragadja meg (EC 2013). Az, hogy pontosan hogyan választjuk ki és miként súlyozzuk az egy-egy modellben szereplő mutatókat, amelyek tükrében az eredmények is értelmet nyernek, jóval túlmutat a módszertani dilemmákon, sokkal inkább etikai vagy filozófiai diskurzusként értelmezhető (MICHALOS 2006; NUSSBAUM – SEN 1993).

A szakirodalomban létező számtalan életminőség-értelmezés közül disszertációm FELCE és PERRY (1995) idiografikus megközelítését veszi alapul (2. ábra), amely az életkörülményeket mérni hivatott objektív mutatókat és azok tekintetében elért teljesítmény egyénfüggő,

⁴ Akárcsak a WHOQOL-BREF, amely a WHOQOL-100 tényezőinek aggregálásával már csak 4 dimenziót és 24 elemet tartalmaz.

szubjektív értékelését tartalmazza, kiegészítve azzal az aspektussal, hogy az adott mutató az egyén értékrendje szempontjából mekkora jelentőséggel bír számára (DIENER ET AL. 2009; FELCE – PERRY 1995; CHAMBERLAIN 1988; ANDREWS – WITHEY 1976). A modell az objektív tényezőkre adott szubjektív értékelések összességét tekinti a jóllétnek. E komplex modell alapjai visszanyúlnak ANDREWS és WITHEY (1976) munkásságához, ahol az életminőséget szintén az objektíven mérhető életkörülmények, az azokkal való szubjektíven megítélt elégedettség és az adott egyénre jellemző értékítélet elegye határozta meg. Az elmélet szerint tehát az egyén életminőségének szempontjából nem csak az játszik fontos szerepet, hogy egy-egy életminőség-tényező tekintetében milyen értéket tudhat magáénak és azzal mennyire elégedett, hanem annak a mérlegelése is elengedhetetlen, hogy az adott tényező mennyire fontos az egyén számára.

2. ÁBRA: AZ ÉRTEKEZÉSBEN HASZNÁLT ÉLETMINŐSÉG-ÉRTELMEZÉS



Forrás: FELCE – PERRY (1995:62) alapján saját szerkesztés

Értekezésemben az életminőség (*quality of life*) fogalmát KISS (2015), MICHALKÓ ET AL. (2009) és CUMMINS (1996), valamint FELCE és PERRY (1995) gyakorlatával megegyezően használom, amely szerint a humán életminőség a „meghatározott tényezők vonatkozásában az egyén életét jellemző objektív értékek, valamint az egyén szubjektív percepciója és értékelése mindezekről” (BROWN ET AL. 2004:7), míg a jóllét (*well-being*) fogalmat – az angol nyelvű szakirodalomtól

eltérően – nem az életminőség szinonimájaként, hanem az életminőség szubjektív vetületeként (*subjective-well being*), tehát az objektíven mérhető tényezők szubjektív megítélésének eredményeként kapott konstruktum leírásaként értelmezem.

2.2.2 Az életminőség és az életkor összefüggései

Az előregedő társadalmak jelensége okán korábban soha nem látott jelentősége van annak, hogy átfogó képet kapjunk az idős korosztály életminőségét és jóllétét meghatározó tényezőkről, annak érdekében, hogy azokat mérni és ha szükséges, befolyásolni tudjuk.

Többek kutatási eredményei is alátámasztják, hogy míg az életminőséget alkotó fő tényezők – annak ellenére, hogy kizárólagosságukról nincs teljes egyetértés – a felnőtt lakosság körében többnyire azonosak (például anyagi helyzet, szociális kapcsolatok, egészség stb.), kizárólag az idősök korcsoportját vizsgálva egyes tényezők jelentősége azonban szignifikánsan eltérhet a teljes népességre vonatkozó becslésektől (MURINKÓ 2007; BROWN ET AL. 2004; BOWLING 1995). Az Egészségügyi Világszervezet életminőség-kutatással foglalkozó részlege, a WHOQOL kutatócsoport is megjegyzi, hogy bár egzakt definíciók hiányában meglehetősen sok bizonytalanság kíséri egy olyan mérési módszertan kialakítását, amely kellő megbízhatósággal veti össze az idősök korcsoportjának életminőségét a társadalom egészével, de az általuk kialakított *érzékelési képesség, autonómia, múltbeli-jelenbeli-jövőbeli tevékenységek, társadalmi bevonódás, elhalálozás és intimitás* dimenziókat tartalmazó WHOQOL-OLD konstrukció mégis erre tesz kísérletet (WHO 2006).

A kifejezetten az idős korosztályra vonatkozó életminőség-kutatások úttörője LAWTON (1983) volt, akinek elméleti modelljében az idősök életminősége a *viselkedési kompetenciáikból*, az *objektív környezetük jellemzőiből* és *annak szubjektív megéléséből* tevődik össze. Az idősökre vonatkozó életminőség-méréseket – az általános mérésekhez hasonlóan – gyakran érte kritika azt illetően, hogy a mérőeszközöket kizárólag szakértők állítják össze és az eredményeket is ők elemzik, amelynek során a vizsgálati személyek véleményét nem veszik eléggé figyelembe (BOND – CORNER 2004; BOWLING ET AL. 2002; WALKER – MARTIMO 2000). E kritikákkal összhangban FARQUHAR (1995) és FRY (2000), valamint WALKER (2005), BOWLING ET AL. (2003) és NETUVELI – BLANE (2008) munkái is mind amellett érvelnek, hogy az idősök életminőségét mérni hivatott kutatásokban a számszerűsítésre törekvő kvantitatív eszköztár mellett a kvalitatív megközelítésnek is éppúgy van létjogosultsága, hiszen ez utóbbiak célja a saját történeteken és fogalomértelmezéseken keresztül mélyebb megértés, amely a megkérdezetteknek feltett nyitott kérdéseknek köszönhetően az ő személyes megélésükre épít.

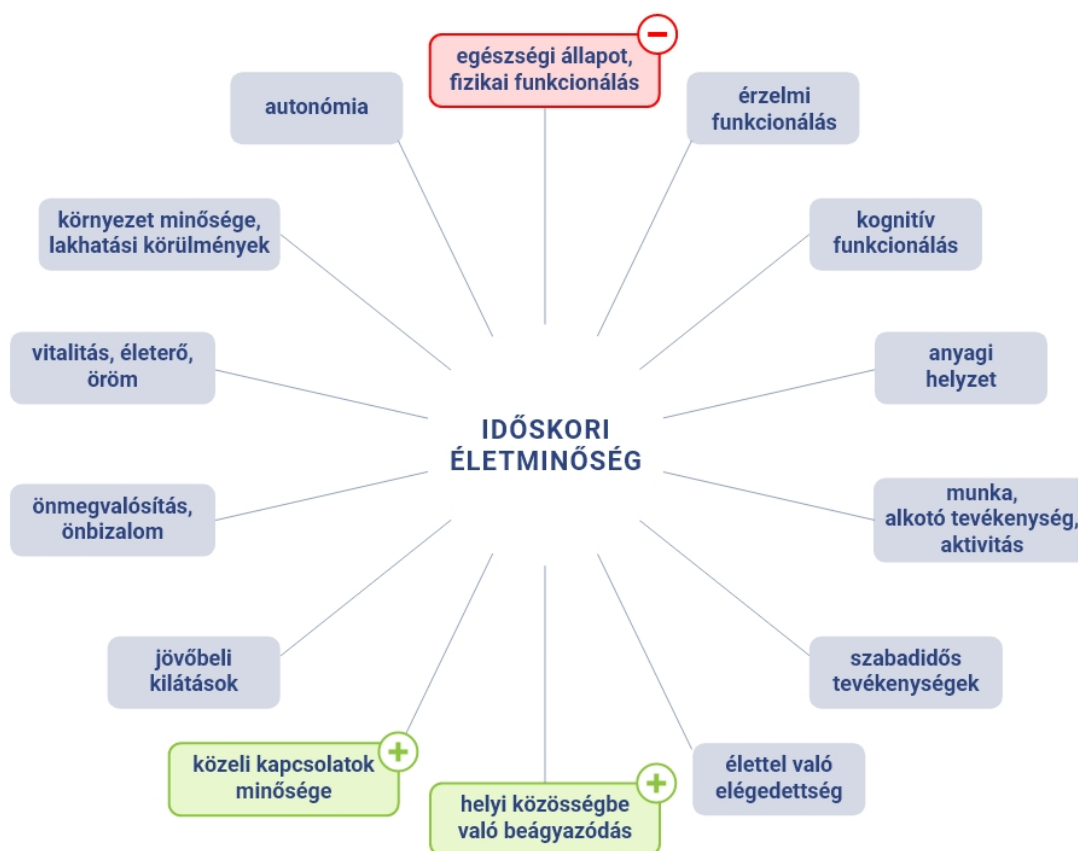
Amint az korábban már említésre került, a humán életminőség vizsgálata és mérése elsősorban a pszichológia, a szociológia, az orvostudomány és az utóbbi időkben a gazdaság-, valamint a politikatudományok területén kapott kiemelt figyelmet. Azonban a szakirodalmat, ráadásul nem kizárólag az idősök körében – habár kétségtelen, hogy náluk a kor előrehaladtával a szellemi- és testi gyengülés jelei nagyobb valószínűséggel mutatkoznak – leginkább az egészségi állapottal összefüggésben történő mérések (*HRQoL*) dominálják (NETUVELI – BLANE 2008; WALKER - MARTIMO 2000). Az egészség mint életminőség-tényező ilyen mértékű dominanciája viszont azért is aggályos, mert bár jelentősége megkérdőjelezhetetlen, de korántsem kizárólagos sem az idősök, sem pedig a többi korosztály esetében (BOWLING ET AL. 2003). Az egyes életminőség-modelleknek az *egészség* mellett számos egyéb, fontos elemük van.

Az idősökre vonatkozó életminőség-kutatások vizsgálódásának iránya jellemzően kétpólusú, vagyis egyfelől arra vonatkozó kérdéseket feszeget, hogy a megkérdezettek megélése szerint

mi az, ami minőséget ad az életüknek, másfelől pedig mi az, ami leginkább rontja az életük minőségét (GILHOOLY ET AL. 2005; BOWLING ET AL. 2003; FRY 2000; O'BOYLE 1997). E tekintetben viszont újra felbukkan az *egészségi állapot* jelentősége, mint a leggyakrabban említett olyan tényező, amelynek gyenge mivolta negatív irányban befolyásolja az életminőséget (BOWLING ET AL. 2003, FARQUHAR 1995). Az életük minőségét javító tényezők között a *szociális kapcsolatok* állnak az első helyen (GERINO ET AL. 2015; LEUNG ET AL. 2004). Ezt a két, ellentétes irányú hatást jelzik a 3. ábra zöld, valamint piros színű címkéi.

Bár az életminőség és a jóllét összetevőinek az idősök vonatkozásában sincs egyezményes definíciója, de amennyiben számba vesszük az idősök körében folytatott legjelentősebb életminőség-kutatásokat, úgy azonosíthatjuk azokat a tényezőket, amelyek a legtöbb kutatás eredményeiben visszaköszönnek (ld. 2. számú melléklet). A definíciók hiányában és a módszertani sokszínűségnek köszönhetően azonban meglehetősen sok absztrakciót igényel az egyes kutatásokban említett tényezők azonos elnevezésű kategóriákba való besorolása. Az idősök életminőségével foglalkozó különböző kutatásokban szereplő tényezők tartalmi definíciója azonban jelenthet ehhez némi fogódzkodót. E kutatásokat összegezve az idősök életminőségét befolyásoló tényezők közé tartoznak, az *egészségügyi állapot*, vagyis *fizikai funkcionálás*, az *érzelmi funkcionálás*, a *kognitív funkcionálás*, 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 (3. ábra).

3. ÁBRA: AZ IDŐSKORI ÉLETMINŐSÉG TÉNYEZŐI A SZAKIRODALOMBAN



Forrás: LAWTON (1983), ARNOLD (1991), DARNTON-HILL (1995), BOWLING ET AL. (1996), HYDE ET AL. (2003), BROWN ET AL. (2004), LEUNG ET AL. (2004), WIGGINS ET AL. (2008), KELLEY-GILLESPIE (2009); ELOSUA (2011); SIRGY (2012) és KIM-PARK (2017) eredményei alapján saját szerkesztés

Az egyes tényezők természetesen nem csak az életminőséggel, hanem egymással is kapcsolatban állnak. A kapcsolatok ok-okozati jellege nem határozható meg egyértelműen, hiszen nem állapítható meg például, hogy valaki azért számol be jobb életminőségről, mert jobb anyagi helyzetben van, vagy netán ennek épp az ellenkezője igaz.

Az életminőséget korábban kizárólag, mint kimeneti eredményt értelmezték, amelyet bizonyos tényezők állapota határoz meg (HYDE ET AL. 2003; O'BOYLE 1997), azonban az utóbbi évek eredményei rámutattak arra, hogy az életminőség aktuális szintje éppúgy befolyásolhatja az egyes tényezők jövőbeli értékeinek némelyikét (KIM – PARK 2017; FERNANDEZ-BALLESTEROS 2011; BOWLING ET AL. 2003). Ezért is elengedhetetlen az életminőség – és a társadalom előregedése okán kiemelten az idősök életminőségének – nemzetközi és országos szintű mérése és összevetése, hogy amennyiben szükséges, úgy a megfelelően célzott stratégiákkal javítani lehessen azon aspektusain, amelyek össztársadalmi problémákat jelentenek. Példának okáért, az otthonaikban, elszigetelten élő idősokről való gondoskodás visszasságai az előregedést tekintve vezető szerepet betöltő Japánban hatalmas társadalmi kihívást jelentenek (OTANI 2012).

Az idősök életminőségére vonatkozó szakirodalom alapján egyértelműen látszik, hogy számukra – a teljes népesség korfüggetlen életminőségére vonatkozó felmérésekhez képest – kiemelt jelentősége van az *egészségi állapotnak* (GEORGE ET AL. 1985), az *autonómiának*, a *saját életük felett érzett kontrollnak* és a tágabb vagy szorosabb *kapcsolataiknak* (ld. 2. sz. melléklet). Az egészségi állapot tekintetében inkább a betegség hiánya kap hangsúlyos szerepet, tehát nem kifejezetten az *egészséget* említik, mint az életük minőségét jobbra tevő tényezőt, hanem a *betegség hiányát*. 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 ET AL. 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.

Mivel értekezésem az időskorúak munkavégzését veszi górcső alá, így itt mindenképpen szólnom kell a munka szerepéről 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; CAMPBELL ET AL. 1976), 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 megfigyelnünk, hogy annak a helyét átveszi az *aktivitás*, a *szabadidős tevékenység* és a *hobbi*, mint az e korcsoport számára az életminőség 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 kifejezheti a hatását (KIM – PARK 2017; BROWN ET AL. 2004). Tehát a szakirodalmi eredmények alapján az nem kérdés, hogy szerepet játszik-e az időskorúak életminőségének alakulásában az (akár önkéntesen vagy fizetség ellenében végzett) munka, az viszont annál inkább, hogy pontosan milyen és milyen mechanizmusok mentén fejt ki hatását.

A releváns szakirodalomban fellelhető tényezők azonosítására tett kísérlet mellett fontos az arra vonatkozó eredményeket is megvizsgálnunk, hogy összefügg-e és ha igen, hogyan az életkor az életminőséggel, illetve a jóllét alakulásával. Tehát nem csak az a kérdés, hogy mi befolyásolja az életminőséget, hanem az is, hogy e tényezők tükrében az évek múlásával az változik-e és ha igen, hogyan. Egyesek eredményei szerint az életminőség a különböző életkori szakaszokban nagy változatosságot mutat (CARR ET AL. 2001; ALLISON ET AL. 1997), míg mások szerint a korábbi életszakaszok ismeretében akár jellemzően állandó és időskorra előrejelezhető is lehet (BLANE ET AL. 2004). Abban viszont egyetértés mutatkozik, hogy a korcsoportok közötti összevethetőséghez azokra alakított különböző skálák alkalmazása szükséges (FINLAY 2017; BOWLING ET AL. 2002).

Az életminőség-mérések eredményei természetesen függenek attól is, hogy mely mérési módszert választjuk. Számos kutató vizsgálta, hogy melyek azok a módszerek, amelyek a leginkább megfelelőek az idősök életminőségének mérésére (BOWLING – STENNER 2011; LEUNG ET AL. 2004; O’BOYLE 1997), de nem meglepő módon, egyelőre ebben a kérdésben sem született még konszenzus. A leggyakrabban hivatkozott és használt módszerek között kell megemlítenünk az alábbiakat:

- WHOQOL-OLD: amely az Egészségügyi Világszervezet életminőségkutatással foglalkozó kutatócsoportja által létrehozott mérőeszköz kifejezetten idősekre specializált verziója. Ez egy 24 tételből álló skála, amely 6 kategóriát (*érzékszervi képességek, autonómia, múltbeli-jelenbeli-jövőbeli aktivitások, közösségben való részvétel, halálozás, intimitás*) tartalmaz, amelyek Likert-skála segítségével kerülnek értékelésre (WHO 2006).
- CASP vagy CASP-19: speciálisan az idősök életminőségének mérésére kifejlesztett mérőeszköz, amelynek neve a kontrol (*control*), autonómia (*autonomy*), önmegvalósítás (*self-realization*) és élvezet (*pleasure*) szavak angol megfelelőinek első betűiből alkotott betűszó. A mérőeszközt ez a 4 domain alkotja, amelyeken belül a vizsgálati személyeknek összesen 19 kérdést kell megválaszolniuk egy négyfokozatú skálán (HYDE ET AL. 2003).
- OPQOL vagy OPQOL-35: az *Older People’s Quality of Life* az időskori életminőségkutatás úttörője, Anne Bowling által kifejlesztett mérőeszköz, amelynek rövidített verziója 32 (OPQOL-brief), klasszikus változata pedig 35 kérdésből áll. A mérőeszközben szereplő kérdések a következő domainekbe csoportosítva szerepelnek: *életértékelés általában, egészség, szociális kapcsolatok, függetlenség–kontroll–szabadság, lakókörnyezet, pszichológiai és érzelmi jóllét, pénzügyi körülmények, valamint a vallás és kultúra*; és azokra egy 5 fokozatú Likert-skála segítségével lehet választ adni (BOWLING 2009).

Bár az idősök életminőségével foglalkozó kutatások rendszerint ezeket a mérőeszközöket használják, másokkal összhangban BOWLING és STENNER (2011) ugyanakkor amellet érvelnek, hogy az idősök életminőségét mérni hivatott módszertani eszközök között nem szerepel elég hangsúlyosan a vizsgált csoport (laikus) tagjainak a szubjektív megélése, hiszen a kutatók kizárólag szakértői vélemények alapján dolgoznak, így állapítják meg és mérik az idősök életminőségét alkotó tényezőket (BOWLING – STENNER 2011; BOWLING ET AL 2003; FRY 2000; FARQUHAR 1995).

Az életminőség és az életkor összefüggésének témájában Magyarországon LAMPEK és munkatársai (2015), PATYÁN (2010), valamint KOPP – KOVÁCS (2006) és KOVÁCS – JESZENSZKY (2006) folytattak átfogó kutatásokat, de a KSH (2014a; 2014b) is rendszeresen végez felméréseket, amelyek szintén azt támasztják alá, hogy az idősök esetében az életminőség

szempontjából kiemelt jelentősége van az őket körülvevő kapcsolatoknak és az egészségi állapotnak.

2.2.3 A jóllét fogalmi meghatározása és mérési dilemmái

Ahogy azt korábban már kifejtettem, a *szubjektív életminőség* fogalmát értekezésemben a *jóllét* szinonimájaként használom és az, ilyen értelemben, az angol *subjective well-being* (SWB) kifejezésnek feleltethető meg. Némileg megtévesztő lehet, hogy a magyar *jóllét* szót angolra fordítva, nyers fordításban, a *well-being* kifejezést kapjuk, amely miatt akár úgy is tűnhet, hogy az életminőség szubjektív pilléreként értelmezett jóllétre magyarul inkább *szubjektív* jóllétként kellene hivatkoznunk. A melléknév használata ebben az esetben – magyar nyelven – azonban azért válik mégis feleslegessé, mert amennyiben a jóllétet az életminőség *szubjektív* pilléreként értelmezzük, úgy az csakis „szubjektív” lehet. Emellett ugyancsak megtévesztő lehet az is, hogy egyes kutatók a *well-being* vagy a *subjective well-being* és *quality of life* kifejezéseket egymással azonos értelmű fogalmakként használják (SIRGY 2012; GEORGE 2006; RAHMAN ET AL. 2005; CUMMINS 1997), sőt nem ritka az sem, hogy egyes kutatásokban az étellel való elégedettség (*life satisfaction*) és az életminőség, vagy a jóllét jelennek meg szinonimákként (GEORGE 2006; CAMPBELL ET AL. 1976), ami helyenként igen nagy kihívássá teszi a nemzetközi szakirodalomban fellelhető konceptuális modellek és mérési módszerek egymással való összevetését (MCGILLIVRAY – CLARKE 2006). Egyáltalán nem mindegy, hogy a jóllét (ez esetben *well-being*), mely aspektusát és milyen értelemben vizsgálja az adott tanulmány.

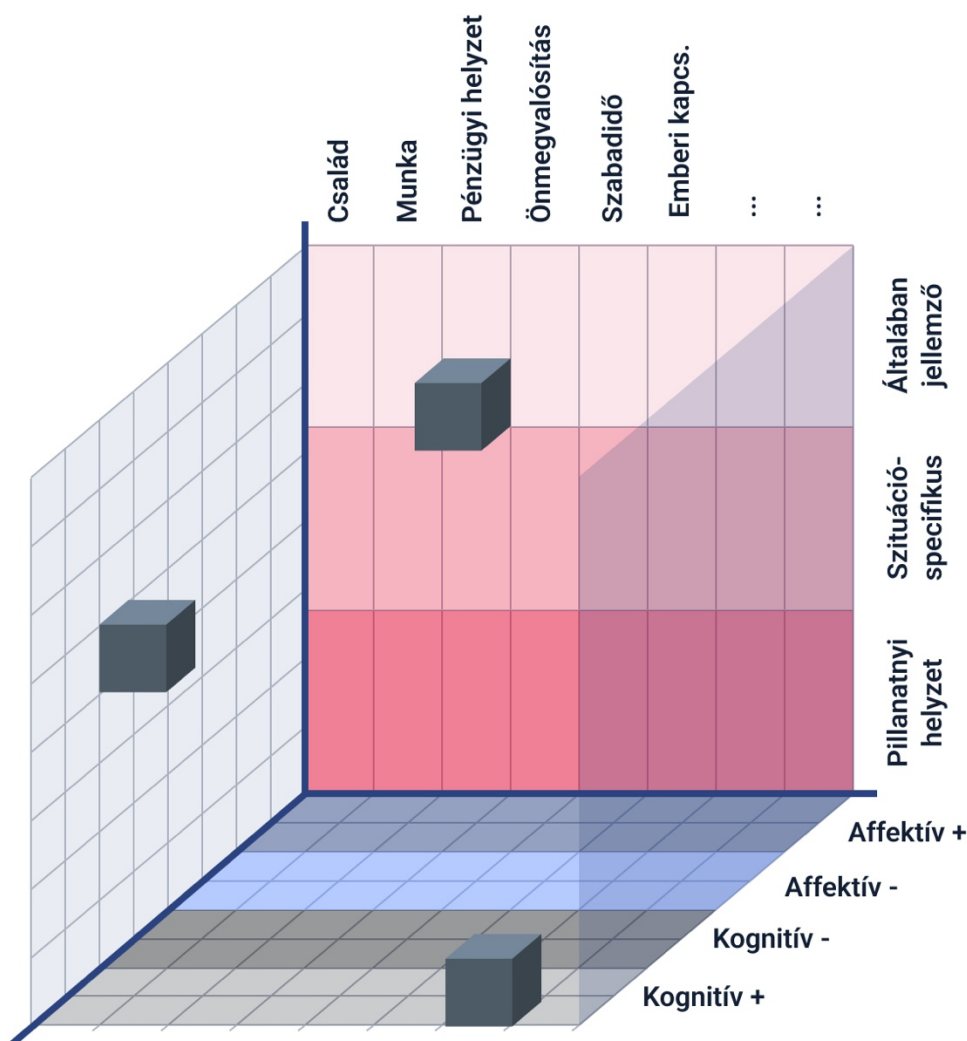
A jóllétet mint az életminőség szubjektív, egyénileg megítélt aspektusát értelmezve, annak felmérésekor adódik a kérdés, hogy a vizsgálatba bevont egyéntől mire szeretnénk választ kapni, hiszen ettől függ, hogy pontosan mit kérdezzünk tőle. A felmérni kívánt konstruktum szubjektivitását nem tévesztve szem előtt, afelől is döntenünk kell, hogy a jóllétnek csak egyes tényezőit vizsgáljuk-e, vagy általánosságban véve az egészet. A jóllét- és boldogságkutatás kiemelkedő kutatója, Ed Diener amerikai pszichológus szerint a jóllét „*az egyének érzelmi és kognitív értékelése a saját életükről, amely magába foglalja azt, amit a laikusok boldogságnak vagy étellel való elégedettségnek is neveznek*” (DIENER ET AL. 2003:403). A jóllétkutatás másik két jeles alakja, Edward Deci és Richard Ryan azonban úgy ragadják meg a fogalom operatív lényegét, hogy a jóllét magas szintje egy adott egyén esetén „*túlnyomórészt pozitív érzelmeket, kevésbé negatív érzelmeket és nagyfokú, étellel való elégedettséget jelent*” (DECI – RYAN 2006:1). Ahogy az életminőségnek, úgy a jóllétnek sincs egységesen elfogadott definíciója a tudományos szakirodalomban, sőt LAWTON (1991) a jóllét sokszínű természetét magához az élet sokszínűségéhez hasonlítja, HOE ET AL. (2011) pedig egyenesen úgy fogalmaz, hogy ahány ember, valószínűleg annyiféle különböző definíció létezik.

Amikor egy egyén jóllétének megítélése a célunk, elsősorban meg kell határoznunk az azt alkotó dimenziókat, amelyek mentén elvégezhető a mérés. Akárcsak az életminőség összetevőinek esetében, az egyes dimenziók tekintetében itt sincs kizárólagos egyetértés a kutatók között, de mutatkozik bizonyos konszenzus a fogalom felépítését illetően. Számos korábbi eredménnyel összhangban MADDUX (2018) és VANHOUTTE (2014) valamint DIENER ET AL. (2009) úgy vélik, hogy a jóllét egy meglehetősen összetett és többdimenziós fogalom, amelynek van egy kognitív (értékelő) dimenziója, amely az objektív összetevők kiértékelésére vonatkozik, valamint egy affektív (érzelmi) dimenziója, amelynek értékei a negatív és a pozitív érzelmei és hangulatok skáláján mozognak (MCGILLIVRAY – CLARKE 2006; CHAMBERLAIN 1988; OKUN – STOCK 1987). Mások ezt a két dimenziót egy harmadikkal is kiegészítik, így a jóllét modelljét a *hedonikus affektív jóllét*, a *hedonikus kognitív jóllét* és az *eudaimonikus jóllét* összessége alkotja az egyén számára (VANHOUTTE 2014; EID 2007). A szakirodalom

sokszínűsége azonban azt is lehetővé teszi, hogy akár ettől kissé elrugaszkodva egy másik hármas felosztást kövessünk a jóllét fogalmának konceptualizálásakor. E szerint a hedonikus mint *élvezetkereső* és eudaimonikus mint *értelmező* jóllét szorosan egymás mellett, mégis jelentősen eltérő tartalommal vannak jelen az egyén életében (BLANCO MOLINA ET AL. 2019; RYAN – DECI 2001; WATERMAN 1993), amelyeket CSÍKSZENTMIHÁLYI (1990) áramlatelméletére alapozva a cselekvésekbe való aktív bevonódás élményét kereső *áramlatkereső* boldogság egészíti ki (SZONDY – MARTOS 2014; PETERSON ET AL. 2005).

Amellett, hogy értekezésemben a jóllétet mint az életminőség szubjektív vetületét értelmezem, a kutatásom során általam használt jóllét-fogalom konkrét tartalma és felépítése a DIENER ET AL. (2009), valamint LISCHETZKE és EID (2006) modelljeiben ábrázolt struktúrák kombinációjához áll a legközelebb (4. ábra). E két jóllét-modell lényegi elemeinek integrációjával kapjuk meg azt a háromdimenziós ábrát, amelyben az időbeli tényezőt ábrázoló horizont mellett jelen vannak az életértékelés kognitív és affektív összetevői, a harmadik (nem meghatározott elemszámú) dimenziót pedig a különböző életterületek alkotják.

4. ÁBRA: AZ ÉRTEKEZÉSBEN HASZNÁLT JÓLLÉT-ÉRTELMEZÉS



Forrás: DIENER ET AL. (2009) és LISCHETZKE – EID (2006) alapján saját szerkesztés

A modell időbeli síkját illetően beszélhetünk egyfelől a pillanatnyi helyzetet leíró, másfelől az általában jellemző, valamint a szituáció-specifikus vonatkozásról. A különböző életterületeket felvonultató tengelyen, egyebek mellett megjelenik a családi élet, az egészségi állapot, a pénzügyi helyzet, a munkával és szakmai élettel kapcsolatos tényező, a baráti és egyéb szociális kapcsolatok mennyisége és minősége, de a szabadidő-felhasználás, az önmegvalósító tevékenység vagy a lakhatási körülmények is éppúgy jelen lehetnek. E tengely címkézése számolatlan további osztásközzel folytatódhat, hiszen az egyén szempontjából bármely releváns életterület feltüntethető itt. Az ábrán szereplő harmadik dimenzió a kognitív és affektív életértékelés közötti különbséget tünteti fel, ahol a kognitív komponens az egyén megismerési, információfeldolgozási és gondolkodási tevékenységek mentén létrejövő értékelését tükrözi, míg az affektív komponens az egyes életterületekre és eseményekre adott, pozitív, negatív, netán neutrális érzelmi reakciókra utal. A jóllétnek ez a komplex megközelítése MCGILLIVRAY és CLARKE meghatározásában is visszaköszön, akik szerint „*a jóllét többdimenziós életértékelést jelent, amely egyaránt magában foglalja a kognitív életértékelést, valamint az affektív értékelés eredményeként kialakuló érzelmeket és hangulatokat.*” (MCGILLIVRAY – CLARKE 2006:4).

Kutatásom során ebből a multidimenzionális jóllétfogalomból kiindulva az általános és szituációs-specifikus idősíkokon vizsgálom a turizmussal összefüggő munkát végző nyugdíjaskorúak kognitív és affektív életértékelését, kiemelt szerepet szánva a munkának mint életterületnek.

A jóllét tudományos definíciójára vonatkozó konszenzus hiánya azonban nem jelent akadályt a társadalom-, az orvos és egészség-, illetve a gazdaságtudományok területén tevékenykedő kutatók számára abban, hogy különböző módokon megkíséreljék mérni azt, valamint annak alapján területi és egyéb összevetéseket készítsenek. A jóllét mérésére szolgáló eszközök tehát – éppúgy, mint a meghatározások – igen szerteágazóak.

A boldogság és jóllét iránti tudományos érdeklődés első, korai szakasza erősen a filozófia és a teológia területeire koncentrálódott, majd ezt követően szivárgott át az 1950-es évektől kezdődően a társadalom- és a gazdaságtudomány területeire (BRUNI – PORTA 2006; EASTERLIN 2004). A jóllét fogalmának interdiszciplináris jellege előrevetíti azt a sokszínűséget, amelyet a mérőeszközök számbavétele során tapasztalhatunk. Ez abban is megmutatkozik, hogy számos kutató a *boldogságot* és az *élettel való elégedettséget* a *jólléttel* szinonim fogalomként használja és előbbieket az utóbbi fokmérőjének tekinti (DIENER ET AL. 2009; DECI – RYAN 2006). Amennyiben ezeket a fogalmakat azonos értelműeknek tételezzük fel, úgy a jóllét felmérésére a legalkalmasabb mérőeszköznek a direkt, mindössze egy vagy két kérdésre kiterjedő megkérdezés tűnhet, amely a válaszadót kéri a saját élete/élethelyzete közvetlen értékelésére. Ilyenek a „*Mindent összevetve, mennyire elégedett a mostani életével?*” és a „*Mindent egybevetve, mennyire érzi magát boldognak?*” kérdések, ahol a válaszok vagy egy 1-től / 0-tól 5-ig / 7-ig, vagy 10-ig terjedő skálán adhatók meg, vagy pedig a „*nagyon elégedett*”, „*többnyire elégedett*”, „*nem igazán elégedett*”, illetve az „*egyáltalán nem elégedett*” opciók közül lehet választani. A teljesség igénye nélkül, ezt a módszert alkalmazza többek között a World Values Survey (BEJA 2018), az Eurobarometer Survey (DOLAN ET AL. 2014) és az European Social Survey (LAAKSONEN 2018) is.

A pszichológiai szakirodalomban a boldogság fogalma azonban egyértelműen elkülönül a jóllétől és az élettel való elégedettségtől, mert azoknál jóval szűkebb koncepciót jelöl, azoknak csupán egy részét képezi (BRUNI – PORTA 2006). Ám ez nem jelenti azt, hogy a boldogság ne lehetne éppen ugyanolyan összetett konstruktum és ne lenne érdemes azt egyetlen kérdésnél bonyolultabb mérőeszközökkel feltérképezni (RYAN – DECI 2001). Ahhoz azonban, hogy mérni

tudjuk, meg kell határoznunk, hogy mit értünk pontosan a boldogság fogalma alatt. Ahogyan az már korábban említésre került, a pozitív pszichológia különbséget tesz a hedonikus (élvezetkereső) és eudaimonikus (értelemkereső) boldogság között, amely CSÍKSZENTMIHÁLYI (1990) nyomán az áramlatkereső boldogsággal is kiegészült. A boldogság elérésének e háromféle módját veszi alapul a Christopher Peterson és munkatársai által megalkotott Boldogság Orientáció Skála, amely a teljes élet mibenlétét kutatja annak fényében, hogy valaki a boldogságot elsősorban a pillanatnyi örömeikön, az élet értelmének megelégedésén vagy pedig az elköteleződésen keresztül éli-e meg (PETERSON ET AL. 2005). A 845 fős mintán elvégzett kutatásukban a válaszadóknak az örömeikkel teli élet, az elkötelezett élet és az értelemmel teli élet alkategóriáiban megfogalmazott 18 állítás tekintetében kellett megítélniük, hogy az adott állítás egy ötfokozatú skálán milyen mértékben jellemző rájuk (ahol 1= „*egyáltalán nem jellemző*” és 5= „*teljes mértékben jellemző*”). Ezt követően a három orientációban elért értékeket külön-külön és együtt is megvizsgálták, illetve összevetették a DIENER ET AL. (1985) által kidolgozott Élettel Való Elégedettség Skálán elért eredménnyel. A vizsgálat eredményeiből kiderül, hogy a háromféle boldogságorientáció egyenként és együtt is jó előrejelzője az élettel való általános elégedettség szintjének. Peterson és munkatársai (2005) szerint e boldogság-orientációk segítségével egy spektrumon megkülönböztethetővé válik, hogy mit értünk a „teljes élet” (*full life*) és az „üres élet” (*empty life*) fogalmai alatt. A Boldogság Orientáció Skála magyar nyelvre való adaptálását és annak validálását Szondy Máté és Martos Tamás kutató pszichológusok végezték el (SZONDY – MARTOS 2014).

A jóllétkutatásban élen járó gondolkodók közül többen egyetértenek abban, hogy a mérési módszertan kavalkádja elsősorban nem a definíciókban rejlő különbségeknek köszönhető, hanem annak, hogy az egyes kutatásokban alkalmazott módszertant specifikusan ahhoz az esethez választják/alakítják ki, kizárólag az adott kutatási kérdések megválaszolására. Ezért egyetlen mérőeszköz sem kellőképpen átfogó és inkluzív, valamint egyetlen olyan sincs közöttük, amely mindenki számára egyformán alkalmas lenne a jóllét mérésére (MADDUX 2018; ROJO-PÉREZ ET AL. 2015; HOE ET AL. 2011; BOWLING 2007).

A jóllétkutatás egyik úttörője és megkerülhetetlen alakja Ed Diener, akinek SWB (subjective well-being) modellje a legismertebb és legtöbbet hivatkozott teóriák közé tartozik. Ebben a hármas felosztású modellben a pozitív és a negatív érzelmek formájában egyaránt megjelennek az affektív tényezők, valamint az élettel való elégedettség révén a kognitív értékelés is (DIENER 1984). Az SWB modell alkalmazásakor az élettel való elégedettséget az ötfokozatú, Élettel Való Elégedettség Skálán mérik, a pozitív érzelmeket egytényezős, a negatív érzelmeket pedig három kérdésből álló mérőeszközzel (DIENER ET AL. 1985).

Az SWB modellre alapozva a jóllét mérését célzó kutatások körében széleskörben használt módszer az imént említett, Élettel Való Elégedettség Skála (Satisfaction With Life Scale – SWLS), amely az egyén általános vagy pillanatnyi élethelyzetének érzelmi értékelése helyett már kifejezetten a kognitív megítélést helyezi a középpontba (DIENER ET AL. 1985). Ezen a rövid, 5 kijelentést tartalmazó mérőeszközön a vizsgálati személyeknek egy hétfokozatú skálán (ahol 1=„*egyáltalán nem értek egyet*” és 7=„*teljesen egyetértek*”) kell értékelniük a megfogalmazott kijelentéseket, amelyek mind az egyén életének általános értékelésére vonatkoznak.

KAHNEMAN és KRUEGER (2006) viszont már a korábbiaktól annyiban eltérő megközelítéssel vizsgálják a jóllétet, hogy az érzések szintjén alkalmaznak ordinális mérőszámot. Ehhez megalkották az U-indexet, amely az egyén által kellemetlen (*unpleasant*) állapotban töltött idő arányát hivatott mérni. Az egyes időintervallumok kategorizálását (kellemes / kellemetlen) követően egyszerűen kiszámolható, hogy egy adott egyén az idejének mekkora hányadát tölti

számára kellemetlen tevékenységgel, ami összevethető a többiek időfelhasználásának ugyanezen indexével. De lehetőség van arra is, hogy bizonyos szituációkat írjunk le az U-index segítségével, megadva azt, hogy az abban résztvevők mekkora része érzi azt kellemetlennek (KAHNEMAN – KRUEGER 2006). A dichotóm változó természetesen nem teszi lehetővé a megélt pozitív és negatív érzelmek intenzitásának érzékeltetését, megvan viszont az az előnye, hogy megkönnyíti az objektív interperszonális és időbeli összevetést. E mérőeszköz segítségével tehát lehetővé válik annak vizsgálata, hogy egy bizonyos generáció U-indexe hány százalékkal tér el egy másik generáció U-indexétől, vagy felmérhetjük azt is, hogy az hány százalékkal változott adott idő alatt (KRUEGER – STONE 2014).

A pozitív pszichológia egy másik, jeles kutatója, Martin Seligman az általa kifejlesztett PERMA modellben öt olyan területet nevez meg, amelyeken keresztül az emberek alapvetően törekednek a jóllét felé. Ez az öt terület a pozitív érzelmek (*positive emotions*), az elköteleződés (*engagement*), a kapcsolatok (*relationships*), az értelem (*meaning*) és a teljesítmény (*accomplishment*) (SELIGMAN 2011). Seligman modellje abban tér el a korábbi elméletektől, hogy itt mind az öt komponensben egyszerre vannak jelen az eudaimonikus és a hedonikus boldogság összetevői. Seligman PERMA modelljét alapul véve Julie Butler és Margaret Kern nagymintás vizsgálatok (N = 7.188 és N = 31.976) segítségével létrehozták a PERMA-profilozó névre keresztelt mérőeszközt, amelyben egyfelől mind az öt PERMA elemre külön-külön három kérdés vonatkozik, másfelől ez kiegészül további nyolc olyan kérdéssel, amelyek az általános jólléértékelésre, a negatív érzelmekre, a magányosságra és a fizikai egészségre vonatkoznak (BUTLER – KERN 2016). Az így összesen 23 elemből álló PERMA-profilozó alkalmazásának eredménye egy olyan, vizuális szemléltetőeszköz, amely az egyes dimenziók vonatkozásában elért pontokat dimenziókon átívelő módon, profilként szemlélteti és mint ilyen, kitűnően illusztrálja a humán jóllét többdimenziós természetét.

Fallon Goodman és munkatársai nemrégiben azt is felvetették, hogy talán nem a jóllét – számtalan, ám legkevesbé sem azonos kombinációban felbukkanó – változóinak különböző modellekbe csoportosított típusait kellene kategorizálni, hanem az egyes emberek jóllétre való képességét (GOODMAN ET AL. 2018). Meglátásuk szerint a jólléti modellek számtalan típusának vizsgálata helyett meglehet, hogy az is megérne egy alaposabb kutatást, hogy az emberek között megjelennek-e különböző típusú jólléttel jellemezhető csoportok, vagyis profilok az egyes dimenziókban elért pontszámok alapján. A személyközpontú megközelítés tehát elsősorban az emberek tipizálására összpontosít a jóllétre vagy annak különböző formáira való képességük szerint. Goodman és szerzőtársai szerint a személyközpontú vizsgálatok a domain-központúaknál egyértelműen alkalmasabbnak tűnnek arra, hogy megragadják és szemléltessék a jóllét mint koncepció természetét a gyakorlatban (GOODMAN ET AL. 2018).

A jóllétkutatás módszertana területén uralkodó átláthatatlanság mellett többen kritizálják azt is, hogy az egyes mérőeszközök legtöbbször kizárólag a szakértők véleményén alapulnak és az adott vizsgálat céljait szolgálják annak ellenére, hogy a tudományos értelemben vett laikus embernek a definíció pontos ismerete nélkül is lehet éppolyan valid véleménye a saját jólléte tartalmáról (CONCEIÇÃO – BANDURA 2008; NETUVELI – BLANE 2008; FRY 2000). E kritika mentén az utóbbi néhány évben több olyan kutatás is napvilágot látott, amelyekben valamilyen módon figyelembe vették a vizsgálat alanyainak véleményét a saját szubjektív életminőségük összetevőit illetően (ROJO-PÉREZ ET AL. 2021; BOWLING 2007).

Az, hogy a jóllét összetevőit illetően a tudományos diskurzus a köznapi ember véleményét a mai napig csak meglehetősen kevésbé vette közvetlenül figyelembe, azért különös, mert az egyéni jóllét mérését célzó kutatások túlnyomó többsége önbeszámolón alapuló értékelés (DIENER 2008). Tehát bizonyos, a kutatók által előre meghatározott dimenziók értékelésének

lehetősége adott a válaszadók számára, ám az egyes dimenziók létjogosultsága azonban legritkább esetben képezi diszkusszió tárgyát. Az egyik, kezdetben igen kedvelt és elterjedt mérőeszköz BRADBURN (1969) Érzelmi Egyensúly Skálája (*Affect Balance Scale*) volt, amely külön mérte a pozitív és külön a negatív érzelmeket, majd aggregálásuk segítségével egy érzelmi egyensúly-mutatót hozott létre. Az Érzelmi Egyensúly Skálához nagyon hasonló elv szerint épült fel a KAMMANN és FLETT (1983) által létrehozott Affectométer is, amely a boldogságnak 10 jellemzőjét határozza meg (*szabadság, optimizmus, energia, társas támogatás, elköteleződés, a gondolatok tisztasága, társas érdeklődés, önbecsülés, énhatékonyság, és vidámság*), amelyek mentén megfogalmazott egy-egy pozitív és negatív állítást kell értékelni a válaszadónak.

Számos, a jóllét mérésére szolgáló módszer áttekintése után OSWALD és WU (2010), SANDVIK ET AL. (2009), valamint DIENER (2008) összegző munkái is arra az eredményre jutottak, hogy az egyén jóllétét elsősorban önbeszámolóra alapozó módszerek teljes mértékben érvényes és megbízható mérőeszköznek bizonyulnak.

Mivel doktori disszertációm kifejezetten a nyugdíjaskorúak jóllétére fókuszál, így az általános jóllét kutatások áttekintése közben kiemelt figyelmet fordítottam azokra a kutatásokra, amelyek e korcsoport jóllétét vették górcső alá, hiszen célom volt annak feltérképezése, hogy ezek a tanulmányok mely mérőeszközt tartják a leginkább alkalmasnak arra, hogy az idős korosztály jóllétének természetébe minél teljesebb betekintést nyerhessenek, azt minél pontosabban mérni tudják. Az egyik ilyen, kifejezetten az idősök jóllétének mérésére kifejlesztett mérőeszközt, a HYDE ET AL. (2003) által jegyzett CASP modellt, amelyet számos kutató alkalmaz (SAND – GRUBER 2018; HORNER 2014; JIVRAJ ET AL. 2014; HYDE ET AL. 2003). Ez a modell négy domaint határoz meg: kontroll (*control*), autonómia (*autonomy*), önmegvalósítás (*self-realization*) és élvezet (*pleasure*), amelyekben belül 19 állítás helytállósága ítéltető meg egy négyfokozatú (mindig/néha/ritkán/soha) skála segítségével. Számos, időskorra optimalizált mérőeszköz összevetése után VANHOUTTE (2014) úgy véli, hogy a CASP-19 skála 15 elemes verziója az, amely egyfelől kellő mértékben egyensúlyoz a jóllét affektív, kognitív és eudaimonikus dimenziói között, valamint az eudaimonikus dimenzió mérésére kétségtelenül a leginkább megfelelőnek mutatkozik. Emellett, az időseket vizsgáló kutatásokban igen gyakran alkalmazott mérőeszköz még az OPQOL-35 (*Older People's Quality of Life Questionnaire*) is, amelynek 35 elemből álló verziója alulról felfelé irányuló fejlesztés eredményeként valósult meg, de elsősorban az idősek életminőségének kutatása iránt elkötelezett kutató, Anne Bowling nevéhez köthető (BOWLING 2009). Az OPQOL 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. A válaszadóknak e dimenziókban belül kell 4-6 állítást értékelniük egy ötfokozatú skálán. Bár ez a mérőeszköz alapvetően az életminőségre koncentrál, az idősek jóllétével foglalkozó szakirodalomban is gyakran felbukkan (ILIFFE ET AL. 2015; BOWLING – STENNER 2011).

Éppen ezért az értekezésben részletezett primer kutatás során megvalósított strukturált interjúk vezérfonala a CASP és az OPQOL-35 mérőeszközök felhasználásával készült. E két, széleskörben használt kvantitatív mérőeszköz integrációjáról a kvalitatív elven működő interjútechnikába, valamint az alkalmazás részleteiről bővebben a módszertani fejezetben ejtek szót.

2.2.4 A jóllét és az életkor összefüggései

Ahogy az az előző, a jóllét definiálását taglaló fejezetben már említettem, a koncepció – és így különösképpen az idők jóllétének – mérése terén azért különösen nagy kihívás összesíteni a nemzetközi szakirodalom eredményeit, mert nem csak az alkalmazott mérési módszertan igen változatos, de több esetben egymásnak nem, vagy csak részben megfeleltethető fogalomhasználattal találkozunk. Tehát ahogyan az életminőségnek magának, úgy a jóllétnek sincs kanonizált definíciója. Az életkor függvényében vizsgált jóllét tárgyalásakor kiindulhatunk abból a közelítő, ám korántsem egységesen elfogadott definícióból, amely szerint a jóllét az objektív életfeltételek mellett azok szubjektív, az egyén szűrőjén keresztül történő értékeléséből és az egyén saját léthelyzetével való elégedettségével kapcsolatos érzelmeiből tevődik össze (DIENER ET AL. 1997). Számos kutatás vizsgálta, hogy vajon ez hogyan alakul az idő előrehaladtával és mi befolyásolja azt leginkább az egyén egyes életszakaszaiban.

Sokak szerint a jóllét szintje az egyes életkorokban eltérő, hiszen változnak a kitűzött célok, elvárások és jó eséllyel az életkörülmények is (IVONY 2017; MURINKÓ 2007; EASTERLIN 2005; LAWTON 1983). Az alapérték-elmélet azonban a jóllétet, mint szubjektív életminőséget elsősorban a személyiségtől teszi függővé, tehát azt vallja, hogy az egyes életszakaszok hozta változásokhoz az egyén a maga módján és meglehetősen gyorsan adaptálódik, tehát azoknak a jóllétre gyakorolt hatása kicsi, így a jóllétet viszonylag állandónak tekintik (ETXEBERRIA ET AL. 2019; DIENER ET AL. 2006; EHRHARDT ET AL. 2000; MYERS – DIENER 1995).

Amennyiben azt feltételezzük, hogy a jóllét értéke az egyes életszakaszokban közel állandó, úgy az alapérték-elmélet alapján a különböző személyiségű és élettörténetű egyének viszonylatában folytatott vizsgálódás lehet releváns. Amennyiben viszont a jóllétet a korral változónak tételezzük fel, úgy kérdéssé válik az is, hogy az egyes életkorokban az hogyan alakul, valamint, hogy a kor előrehaladtával pontosan milyen irányba és mértékben változik.

E tekintetben szintén egymásnak ellentmondó empirikus eredményekkel találkozunk és azok nagyfokú különbözősége nem csak az alkalmazott módszertantól függ, a regionális különbségek is jelentősek. Egyesek szerint az életkor és a jóllét között – feltehetőleg az alapérték-elmélet vagy az életút kontroll-elmélet mechanizmusai miatt – nincs semmilyen kapcsolat (SUN ET AL. 2015; EHRLICH – ISAACOWITZ 2002; LYKKEN 2000). Mások negatív kapcsolatot véltek felfedezni, tehát megalapozottnak látják kijelenteni, hogy az életkor előrehaladtával a jóllét – vélhetően az elkerülhetetlenül bekövetkező fizikai- és mentális gyengülés, illetve a szociális kapcsolatok intenzitásának csökkenése/megszűnése miatt – visszaesik (GWOZDZ – SOUSA POSA 2010; KOO ET AL. 2004).

Megint mások egyértelműen U-alakú (vagy közel U-alakú) kapcsolatot találtak a két változó között (BLANCHFLOWER 2021), ami arra utal, hogy a jóllét a középkorúaknál, tehát negyven és ötven éves kor között (BEJA 2018; BLANCHFLOWER – OSWALD 2008), vagy mások szerint 30-35 között (FREY – STUTZER 2002) éri el a legalacsonyabb szintet (IVONY 2017; VAN LANDEGHEM 2012; ALESINA ET AL. 2004). BLANCHFLOWER és OSWALD (2008) hetvenkét országra kiterjedő kutatása Magyarországot tekintetében ezt a mélypontot 52,3 évben határozta meg. Ezt megelőzően valószínűleg az egzisztenciális bizonytalanságok miatt érzékelhető benne csökkenés és ezt követően pedig, feltehetően a biztos háttér és a családi- valamint munkahelyi terhek enyhülése miatt növekedésnek indul, ám időskorban a jóllét maximális szintje már nem éri el a fiatal felnőttek esetén mért szintet (BEJA 2018).

Vannak azonban olyan eredmények is, amelyek a két változó kapcsolatát fordított U-alakú görbével írják le, kiemelve, hogy bár szignifikáns, de nem látványos az eltérés az egyes

életszakaszok között (KISS 2015; EASTERLIN – SAWANGFA 2007; MROCZEK – SPIRO 2005). E kutatások eredményei sem egybehangzóak, hiszen a jóllét legmagasabb szintjét egy viszonylag széles sávban, 40 és 65 éves kor között határozták meg (FRIJTERS – BEATTON 2012; SPÉDER – KAPITÁNY 2002).

A közelmúltban publikált eredmények viszont arra hívják fel a figyelmet, hogy bár a jóllét és az élettel való elégedettség mutat némi változást a kor előrehaladtával, ám az ezek közötti kapcsolat korántsem olyan egyértelmű, mint azt korábban gondolták, hiszen az alkalmazott modellektől függően igen sokféle eredményt kaphatunk (LAAKSONEN 2018; GRAHAM – POZUELO 2017; GLENN 2009). Az alkalmazott számítási módszertől függően a magyar lakosságot vizsgálva a jóllét mélypontja 40,6 év és 64 év között változik (LAAKSONEN 2018).

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 (GEORGE 2006; 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 ET AL. 1996).

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 – viszont 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. Az objektíven mérhető fiziológiai értékek helyett az egyén által megélt és szubjektíven megítélt egészségi állapot az, amely jelentős hatással van az idősök jóllétének alakulására (SCHNEIDER ET AL. 2006). A legtöbb tényezőnél azonban itt sem jelenthető ki, hogy az oka, esetleg a következménye a jóllét alakulásának, vagy netán teljesen véletlenszerű közöttük a kapcsolat (LAAKSONEN 2018; ULLOA ET AL. 2013).

Az utóbbi évtizedekben a gerontológiai kutatásokban az életminőség és a jóllét koncepcióinak vizsgálata mellett egyre nagyobb teret kap a sikeres öregedés (*successful aging*), az aktív öregedés (*active aging*) és a pozitív öregedés (*positive aging*) fogalmainak tanulmányozása is (UNECE 2019; KIM – PARK 2017; LANG – ROHR 2015; ZAIDI ET AL. 2012), amelyek számszerűsítéséhez az egyes modellek az *egészségi állapot* mellett az *élettel való elégedettséget* és az *általános hangulatot* éppúgy használják közelítő (*proxy*) változóként, mint a *kreativitást*, a *célok iránti elkötelezettséget* és a *szociális kapcsolatokat* (KIM – PARK 2017; GLICKEN 2009). Bár az egészségi állapot fölénye a legtöbb, idősökre fókuszáló jóllét- és életminőség-kutatást továbbra is dominálja, egészen Cicero i.e. 44-ben napvilágot látott értekezéséig⁵ nyúlik vissza

⁵ Cicero i.e. 44-ben *Cato Maior de Senectute* címen megjelent munkája a „jó öregedés” mibenlétéről értekezett.

annak hagyománya, hogy az időskor kapcsán az élet minőségének leírását, valamint annak mérését nem elsősorban a betegség, illetve a testi hanyatlás jeleinek megléte vagy hiánya alapján érdemes megítélnünk, hanem inkább a számukra rendelkezésre álló lehetőségek és jövőbeli terveik alapján és ehhez elsősorban saját megélésüket kell meghallani és figyelembe venni (WALKER – MARTIMO 2000). Később ez a felfogás háttérbe szorult, a betegség-orientáció volt az uralkodó paradigma, míg Aron Antonovsky „*Unraveling the Mystery of Health*” című könyvében publikált szalutogenezis-elmélete meghozta az áttörést (ANTONOVSKY 1987a). A korábban uralkodó patogenetikus modellel ellentétben a szalutogenetikus megközelítés az életfelfogásban érvényesülő koherencia-érzetre (*sense of coherence*) koncentrált, amelynek mérhetővé tételére kidolgozta a SOC-skálát (ANTONOVSKY 1987b). Antonovsky kutatásai nyomán a fókusz áthelyeződött a betegségről és annak kezeléséről az „*egészség genezisének kulcsára*”. Tehát innen nem az a fő kérdés, hogy miért lesz valaki beteg, hanem az, hogy hogyan maradhat egészséges. A koherencia-érzet ANTONOVSKY (1987a) definíciója szerint egy általános beállítódást jelent az adott személy életére nézve, amelynek a következő három összetevője van:

- bizonyosság, hogy az életben előforduló belső- és külső ingerek, történések strukturáltak, értelmezhetők és előreláthatók (*sense of comprehensibility*),
- abban való bizalom, hogy az egyén rendelkezik e stimulusok/helyzetek/ kihívások kezeléséhez szükséges képességekkel és erőforrásokkal (*sense of manageability*), valamint
- az arról való meggyőződés, hogy van értelme elköteleződni e kihívások megoldása iránt (*sense of meaningfulness*).

Az idős korosztály jóllétével és a sikeres öregedés tényezőivel foglalkozó kutatások számos esetben rámutatnak a koherenciaérzet – minden egyéb objektív tényezőtől független – jelentős szerepére (WIESMANN – HANNICH 2010; SCHNEIDER ET AL. 2006; BROOKS 1991).

BALTES és BALTES (1990) kutatópáros munkássága is a viselkedéstudomány felől közelítette meg a sikeres öregedés kérdését és nem egzakt módon mérhető életterületekben, vagy dimenziókban gondolkodtak, hanem létrehozták a *szelekció-optimalizáció-kompenzáció* modelljét (SOC M), amely kimondottan az időskori alkalmazkodási folyamatok vizsgálatára szolgál, és mint ilyen, egyensúlyra törekvő folyamatként képzel el az idősödés pozitív, illetve negatív hozadékait (DONELLAN – O’NEIL 2014; BALTES – BALTES 1990).

2.3 A munka és az életminőség kapcsolata

A legtöbb életminőség-modell valamilyen formában tartalmazza a produktivitás, az értékteremtő tevékenység vagy kimondottan a munkavégzés dimenzióját (CAMPBELL ET AL. 1976; ENDICOTT ET AL. 1993; WHOQOL 1998; RAHMAN ET AL. 2005) mint az emberi élet minőségét valamilyen mérhető tényezőn keresztül meghatározó elemet (*ld. 1. számú melléklet*). Azonban a mérési módszertan tekintetében itt sem beszélhetünk egységességről. A munkahely megléte vagy elvesztése, a munkanélküliség, a végzendő feladatok milyensége a munkavállaló szempontjából, valamint a jövedelem mértéke és az ezekkel való elégedettség azok a leggyakrabban használt tényezők, amelyekben keresztül a *munka* mint dimenzió szerepe egy-egy életminőség-modellben megragadható. Amennyiben a munka és az életminőség metszetét vesszük górcső alá, úgy vizsgálatokat folytathatunk

- a munkával összefüggő életminőség (*work-related quality of life – WRQoL*),
- a munkahelyi jóllét (*employee well-being – EWB*),
- a munka mint alkotótevékenység életminőségre gyakorolt hatásai (*career well-being*),

- a magánélet-munka egyensúlyának (*work-life balance* – *WLB*) egymással szorosan összefüggő témaköreiben.

Empirikus kutatások eredményei által már az életminőség-kutatások kezdetétől egyértelműen bizonyított tény, hogy a munka elvesztésétől való félelem (GREEN 2006), valamint a munkanélküliség – és nem kizárólag az azzal esetlegesen együtt járó pénzügyi nehézségek okán – szignifikáns negatív hatással van az egyén életminőségére (CAMPBELL ET AL 1976). A munka mint az egyén életminősége szempontjából jelentős szerepet játszó tényező vizsgálata tehát, számunkra is megkerülhetetlen.

Az életminőséget alkotó dimenziók objektíven mérhető jelzőértékei mellett éppolyan fontos számításba vennünk az egyén egyes dimenziókról alkotott szubjektív megélését és az azokkal való elégedettségét is (DOLAN ET AL. 2008; DIENER ET AL. 1999; MICHALOS 1988). Amennyiben az életminőség modellekből a munka dimenzióját emeljük ki és járjuk körbe, úgy a munkával összefüggő életminőség koncepciójáról beszélhetünk, amely nem csak azt takarja, hogy az egyén hogyan érez az aktuális munkájával és munkahelyével kapcsolatban, hanem olyan tényezők hatását is vizsgálja az életminőséggel összefüggésben, mint a végzettséggel összefüggő pozícióváltások, a nők szülés utáni munkába állása, a kétműszakos munkarend hatásai vagy a munka és az egyéb szerepek összeegyeztethetősége (DULK ET AL. 2011). EDWARDS és munkatársainak (2009) modellje hat olyan tényezőt azonosít és mér az általuk összeállított HRQoL-skála segítségével, amelyek jelentősen befolyásolják a felsőoktatásban dolgozók munkával összefüggő életminőségét. E tényezők a munkával és karrierrel való általános elégedettség, a magánélet-munka találkozási pontjai és egyensúlya, a munkahelyi stressz, a munkafeltételek, a munkahelyi autonómia, valamint az étellel való általános elégedettség (EDWARDS ET AL. 2009).

Pszichológusok már az 1930-as évek végétől kezdve folytattak dolgozói elégedettséggel és annak teljesítményre gyakorolt hatásával kapcsolatos vizsgálatokat (ROETHLISBERGER – DICKSON 1939; LOCKE 1976). A munkahelyi (vagy dolgozói) jólléttel foglalkozó kutatások – vélhetően a munka pusztán jövedelmi forrásként értékelt szerepének változása okán – az utóbbi években azonban a gazdaság és a szociológia területén is egyre nagyobb népszerűségnek örvendenek (ILIES ET AL. 2015; SZOMBATHELYI 2012). A dolgozói jóllét fogalmán az egyén munkájával és azzal összefüggő feladataival, valamint általában a karrierjével kapcsolatos elégedettségét, negatív és pozitív érzelmeit értik (BAKKER – OERLEMANS 2011; CARTWRIGHT – COOPER 2009), ám ahogyan az életminőség és a szubjektív életminőség tekintetében, úgy itt sincs teljes egyetértés a fogalom tartalmára vonatkozólag. Amennyiben DIENER (1984) jóllét definícióját vesszük alapul, úgy a munkahelyi jóllét meghatározásának is szubjektív alapokon kell nyugodnia, amelyben egyaránt támaszkodnunk kell affektív és kognitív elemekre, valamint az egyén által megítélt elégedettségre (KUN 2010). A munkahelyi jólléttel foglalkozó kutatások a konstruktum mérésére szolgáló közelítő mutatók között leggyakrabban a munkahely iránti elkötelezettséget, a feladatokkal és a munkahellyel való elégedettség szintjét, a kiegészítő lehetőségét, az érzékelt stressz-szintet, a fluktuációt és a dolgozói teljesítményt, valamint a munkavállalói elégedettséget szerepeltetik (BAKKER – OERLEMANS 2011; WRIGHT – BONETT 2007). WARR (1987; 2001; 2007) kifejezetten a munka-kontextusában végzett jóllétkutatásai mérőföldkőnek számítanak e téren, amennyiben a munkáról mint az életminőség vagy a szubjektív életminőség egy tényezőjéről beszélünk. Eredményei alapján a munkahelyi jóllétet leginkább meghatározó három tényező a munkahelyi követelmények, az adott munkára jellemző autonómia és az egyén munkahelyi társas támasza (WARR 2001).

ROSSO és munkatársai (2010) interdiszciplináris áttekintése történelmi perspektívában vizsgálta, hogy az egyes korszakokban jellemzően mi volt és hogyan alakult át a munka

jelentése a munkavállalók számára, saját szubjektív értelmezésük alapján hogyan élték és élik meg azt. A társadalmi környezet és a csoportnormák és az egyéni beállítódás nagyban befolyásolják, hogy egyes korszakokban mi az, ami jelentést kölcsönöz az egyén által végzett munkának, tehát mi az, ami annak értelmet ad (ROSSO ET AL. 2010).

A munkával kapcsolatos elégedettséget pszichológusok már a 20. század eleje óta vizsgálták. A munkához való viszonyulás tükrében a munkahelyi jóllétet és a munkával összefüggő életminőség alakulását azonban WRZESNIEWSKI és munkatársai kezdték el behatóan tanulmányozni az 1990-es évek végétől kezdődően (WRZESNIEWSKI ET AL. 1997), ami abban hozott újdonságot, hogy a munka szerepét és az egyén számára hordozott jelentését nem statikus állandónak tételezte fel, hanem a személyiség tükrében dinamikusan változónak, változtathatónak. Kutatásaik eredményei alapján arra a következtetésre jutottak, hogy az egyes munkák között, valamint egy bizonyos munkakörön belül is jelentős eltérések vannak aközött, hogy a munkavállalók hogyan élik meg a saját szerepüket a munkahelyükön és hogyan tekintenek a munkára az életük vonatkozásában (WRZESNIEWSKI ET AL. 2003). Ők definiálták először a munka átalakításának, vagyis az egyén általi kreatív személyreszabásának (*job crafting*) fogalmát, amelyet – munkakörétől függetlenül – a munka értelmének megtalálásához vezető lehetséges gyakorlatként jellemezték (WRZESNIEWSKI – DUTTON 2001). A személyreszabás vonatkozhat az egyes feladatokra, a munkahelyi kapcsolatokra vagy akár a saját szerep teljes újraértelmezésére is. Eredményeik szerint azon munkavállalók, akiknek valamilyen mértékben lehetőségük van a munkájuk újraértelmezésére, elkötelezettebbek, jobban teljesítenek és boldogabbak, mint azok, ahol ez a gyakorlat semmilyen feltételek között nem megengedett.

ROCHA RODRIGUES ET AL. (2020) kutatásai arra mutatnak rá, hogy az életkor előrehaladtával a munkavállaló képességeivel és készségeivel együtt a szükségletei és motivációi is változnak, tehát – a személy-munka megfeleltetés modell (*person-job fit*) alapján – a munkahelyi jóllét korábbival azonos szinten tartásához a munkakörülményeknek, feladatoknak és szervezeti forrásoknak ezekkel összhangban kell változnia.

A munka és a magánélet egyensúlyának életminőségre gyakorolt hatása szintén népszerű kutatási területnek számít napjainkban (ABENDROTH 2018; SIRGY – LEE 2018). A kutatók egybehangzó véleménye szerint minél kisebb a feszültség a munkához kötődő és a munkán kívüli életterek között, tehát minél kiegyensúlyozottabb a két platform viszonya, annál magasabb elégedettség, elköteleződés és teljesítmény várható az egyén részéről (BEAUREGARD – HENRY 2009; ALLEN ET AL. 2000). A munka és magánélet egyensúlyának vizsgálatával foglalkozó kutatásokat áttekintő munkájában SIRGY és LEE (2018) arra a következtetésre jutottak, hogy a fogalmat leginkább a szakmai élethez kötődő és az ahhoz nem kötődő szerepekben való elköteleződés, illetve az e kétféle platformon betöltendő (társadalmilag elvárt) szerepek közötti esetleges konfliktusok mértékével lehet meghatározni. Emellett a vonatkozó szakirodalom alapján azonosították azokat a személyes- és szervezeti tényezőket, amelyek ezt az egyensúlyi állapotot befolyásolhatják, valamint a tényezőkhöz azok lehetséges szervezeti- és magánéleti vonatkozású hatásait is párosították, úgy, mint például a *munka fontossága az egyén számára* és a *felfelé ívelő karrierút és szakmai siker* (SIRGY – LEE 2018:236). Érdekes tény, hogy nemzetközi összehasonlításban a munka-magánélet egyensúlyára vonatkozó elégedettség tekintetében Magyarország, a többi posztkommunista országgal együtt a sereghajtók között szerepel (ABENDROTH 2018:12).

2.4 A munka és az életminőség kapcsolata az idősök körében

Amennyiben a foglalkoztatásról vagy a munkáról mint produktív tevékenységről nem a társadalom egészére vonatkozóan, hanem csak egy adott korcsoportra fókuszálva beszélünk, úgy mindenképpen figyelembe kell vennünk a csak az adott korcsoportra jellemző sajátosságokat éppúgy, mint az azokból adódó lehetőségeket és hátrányokat.

Azt, hogy az idősök esetében pozitív összefüggés van az önként vagy fizetés ellenében végzett munka, valamint a fizikai- és mentális jóllét és az élettel való elégedettség között, már az életminőség-kutatások kezdetén sikerült igazolni (DIENER 1984; LARSON 1978), majd a kapcsolat megléte az évek múltán újra (MORROW-HOWELL 2000) és újra (ADAY – KEHOE 2008) megerősítést nyert, bár az időspecifikus életminőség-modellekben korántsem ez a tényező áll az első helyen (KIM – PARK 2017; ELOSUA 2010; DEMPSTER – DONELLY 2000). Egyesek szerint az időskori életminőség elengedhetetlen eleme az aktív – fizetett- vagy önkéntesmunka, rendszeres sport- vagy közösségi tevékenység, vagy egyéb produktív alkotási folyamat formájában megvalósuló – elköteleződés (KIM – PARK 2017). Mivel a vizsgálódás középpontjában álló korosztály nyugdíjaskorú, így számukra az életminőség összetevőinek szubjektív megítélésénél a fizikai- és kognitív funkcionális, illetve autonómia veszi át a fiatalabb generációknál szokásos munka és pénzügyi gyarapodás szerepét (BOWLING ET AL. 2002). Tehát kimondottan a *munka* ennél a korosztálynál nem, vagy csak elhanyagolható mértékben jelenik meg közvetlenül az életminőséget befolyásoló tényezők között (CONDE-SALA ET AL. 2017; FERRING. – BOLL 2010). Jelen van viszont az életminőségben közvetett módon és nem is elhanyagolható mértékben ennél a korcsoportnál is, abban az esetben, ha nem mint – klasszikus értelemben vett – *munkát* vizsgáljuk, hanem aktivitásként, szociális tevékenységként, hobbiként, az egyedüllét ellensúlyozásaként vagy az anyagi jóllét feltételeinek megteremtéséhez szükséges tevékenységként értelmezzük (KIM – PARK 2017; MOLLENKOPF – WALKER 2007; BOWLING ET AL. 2003; BOWLING ET AL. 2002). Ez esetben pedig az a kérdés, hogy az idősök számára mit jelentenek, hogyan vannak jelen és milyen jelentőséggel bírnak ezek a tevékenységek/tényezők, hiszen az általuk végzett munka életminőségükre vagy szubjektív életminőségükre gyakorolt hatásainak vizsgálatakor ezeket kell közelebbről szemügyre vennünk (HECKHAUSEN – KAY 2018).

FELDMAN – VOGEL (2009) és ROCHA RODRIGUES ET AL. (2020) az idősödést egyértelműen olyan tényezőnek tartják, amely a kellő korrekciók elmaradása esetén az egyén képességeinek, szükségleteinek és céljainak változása miatt jelentős, negatív irányú átalakulást okozhat a munkavállaló és a munkahelye közötti kapcsolatban, amit valamilyen módon kezelni szükséges (5. ábra). Eredményeik rámutatnak, hogy melyek azok a mechanizmusok, amelyekkel az időskorú munkavállalók a munkájuk és önmaguk korábbi egyensúlyának (*person-job fit*) megtartása felé törekszenek (ROCHA RODRIGUES ET AL. 2020; FELDMAN – VOGEL 2009).

A fiatal munkavállaló esetén a legerősebb, belülről fakadó szükséglet a kompetencia érzése és a fókusz a fejlődésen van. Éppen ezért jellemzően teljes mértékben azonosul a szerepével, keresi a szakmai kihívásokat és a példaképeket. A középkorú munkavállalónál a legerősebb szükségletté az elismertség megszerzése válik, a fennmaradás mint cél kerül fókuszba és a személy-munka megfeleltetés modellje szerint ez a korosztály leinkább az anyagi és egyéb jutalmakkal, a visszajelzéssel, valamint a jó munkakörülményekkel motiválható. Az időskorú munkavállaló esetén pedig a hasznosság érzése lesz a szakmai prioritás és az ehhez alkalmazott adaptációs mechanizmus a személyre szabott munkaátalakítás, amellyel optimális esetben enyhíthetők a fizikai hanyatlás és az identitásválság, valamint a karrierút lezárásának kényszerűsége okozta kellemetlenségek.

5. ÁBRA: A KÉPESSÉGEK, SZÜKSÉGLETEK ÉS SZABÁLYOZÓ STRATÉGIÁK AZ EGYES KARRIERSZAKASZOKBAN

	FIATAL MUNKAVÁLLALÓ	KÖZÉPKORÚ MUNKAVÁLLALÓ	IDŐSKORÚ MUNKAVÁLLALÓ
Képességek és szakmai terhelés	teljes mértékben azonosul a szerepével, társadalmi összevetés, fizikailag ereje teljében	a fizikai határainak megtapasztalása, szerepválság	fizikai hanyatlás, szakmai karrierút vége, identitásválság
Szükségletek és vállalati erőforrások	Belső szükséglet: <i>kompetensnek lenni</i> intenzív napi rutin szakmai kihívások példaképek	Külső szükséglet: <i>elismertnek lenni</i> jutalmazás visszajelzés jó munkakörülmények	Belső szükséglet: <i>hasznosnak lenni</i> a felhalmozott szakmai tapasztalat hasznosítása felkészülés a nyugdíjazásra
Szabályozó stratégiák (adaptációs mechanizmus)	FEJLŐDÉS	FENNMARADÁS	ALKALMAZKODÓ ÁTALAKÍTÁS (JOB CRAFTING)

Forrás: ROCHA RODRIGUES (2020:6) alapján saját szerkesztés

Az időskorú munkavállalók jellemző munkahelyi szüksége pedig – a korábbi életszakaszokra jellemző tanulástól és bizonyítástól eltérően – a felhalmozott szakmai tapasztalatok és tudás megosztásán, valamint a hasznosság érzésén alapszik (ROCHA RODRIGUES ET AL. 2020; WONG – TETRICK 2017). Annak érdekében tehát, hogy az időskorú munkavállaló esetében is fennmaradhasson a korábbi optimális, egyensúlyi helyzet a személy-munka megfeleltetés modelljében, szükség van bizonyos korrekciókra a szervezet vagy az egyén részéről. A WRZESNIEWSKI és DUTTON (2001) által definiált munka átalakítás, vagyis a munka kreatív személyreszabása értelmezhető a személy-munka megfeleltetés egyfajta proaktív korrekciójaként, valamint az életkor előrehaladtával beálló változásokhoz való adaptációra tett kísérletként (WONG – TETRICK 2017; NIESSEN ET AL. 2016; TIMS ET AL. 2016). Az idősödéshez való minél sikeresebb (munkahelyi és személyes) adaptáció tekintetében KOOIJ és munkatársai (2015) úgy vélik, hogy a munkaátalakítás gyakorlatának kiemelt jelentősége van, hiszen ez az a mechanizmus, amelyen keresztül az egyén az idősödéssel járó változásaival összhangban formálja át a munkáját is, ezzel könnyítve meg az átmenetet saját maga számára. KOOIJ és munkatársai (2015) az időskorú alkalmazottak munkaátalakítási gyakorlatának alábbi három fajtáját különböztetik meg:

- *fejlődésalapú átalakítás*: tréningeken, továbbképzéseken való részvétel, amely a tudásgyarapítást célozza
- *hasznosítás-alapú átalakítás*: az egyén meglévő erőforrásainak optimalizálását célozza, például rég nem használt képességek újbóli felfedezése
- *alkalmazkodás-fókuszú átalakítás*: a veszteségek minimalizálását célozza, például egy segítő asszisztens alkalmazásával, vagy alternatív munkamódszerek bevezetésével

Az időskori – munkahelyi és általános – alkalmazkodási folyamatok értelmezésében fontos szerepe van BALTES és BALTES (1990) *szelekció-optimalizáció-kompensáció* modelljének (SOC M), amely szerint az idősödés egyfajta dinamikus mozgó egyensúly a kor előrehaladtával járó veszteségek és nyereségek között. A szelekció arra a folyamatra utal, amelyben az egyén meghatározza a számára fontos célokat. Az optimalizáció segít szert tenni az erőforrásokra és azokat célzottan irányítani, a kitűzött célok elérése érdekében. A különböző kompenzációs stratégiák alkalmazására az időskorban jellemző – testi és szellemi – képességsökkenés ellensúlyozásaként van szükség a célok eléréséhez. Emellett, az életkor és a korral járó változások, valamint a munkahelyi motiváció és teljesítmény közötti összefüggések vizsgálatában mérvadó KANFER és ACKERMAN (2004), valamint WARR (1987; 2001; 2007) munkássága. KANFER és ACKERMAN (2004) a felnőttkori intellektuális fejlődést (amely természetesen az idősödéssel nem ér véget, inkább átível azon) a *hanyatlás*, a *növekedés*, az *újraszervezés* és a *csere* mint eltérő tartalmú folyamatok függvényeiként jellemzi. A hanyatlás bizonyos kognitív funkciókra és a fizikai jellemzőkre vonatkozik, míg a növekedés a tudás és a szakmai tapasztalat felhalmozódásaként értendő. Az újraszervezés és a csere folyamata pedig azt írja le, hogy az idő előrehaladtával változnak az egyén preferenciái, céljai és érdeklődése is. A szerzőpáros a munkahelyi motivációt és az idősek és fiatal alkalmazottak összevetését egyfelől a befektetett erőfeszítés–teljesítmény függvényeként, illetve a teljesítmény–hasznosság függvényeként, valamint a befektetett erőfeszítés–hasznosság függvényeként vizsgálta (KANFER – ACKERMAN 2004).

Annak ellenére, hogy KOIJ és munkatársai (2015) az idősekre vonatkozó munkaátalakítás különböző fajtáinak meghatározásában nagyban támaszkodtak a sikeres öregedés feltételeit előírányzó SOC modellre (BALTES – BALTES 1990), valamint a KANFER és ACKERMAN (2004) által használt elméleti keretre, a szakirodalom a mai napig híján van az idősek hatékony munkaátalakítási gyakorlatát feltérképező empirikus eredményeknek (ROCHA RODRIGUES 2020; KOIJ ET AL. 2015). Értekezésem ezt az hiátust kívánja betölteni hazai viszonylatban, olyan nyugdíjaskorú munkavállalók bevonásával végzett empirikus kutatás eredményeire támaszkodva, akik jelenleg a turizmushoz kötődő helyszíneken végeznek önkéntes-, vagy fizetett munkát.

Az idősek foglalkoztatási gyakorlatának és az arról való vélekedésnek fontos társadalmi és gazdasági vonatkozásai vannak, hiszen a „*kedvező társadalmi viszonyrendszer kialakulásához és fenntartásához elengedhetetlen, hogy a munkaerőpiacra éppen csak belépő fiatalok, valamint az ott jelenlévő középkorúak bízzanak benne, hogy idős emberként is szükség lesz a munkájukra*” (KSH 2004:8). BROWNELL és KELLY (2015) gyűjtése, továbbá SARGEANT (2007), valamint GROSS (2002) eredményei egyöntetűen azt támasztják alá, hogy a koralapú negatív sztereotípiák és egyéb gátló tényezők miatt időskorban meglehetősen nehéz (újra) munkát találni. Ennek tükrében többek között ADAY és KEHOE (2008), valamint COUGHLIN (2018) is felhívták a figyelmet az idősek – számukra kielégítő feladatok keretein belüli – foglalkoztatását szorgalmazó programok kiemelkedő fontosságára, de esetükben különösen kiemelkedő az egyéb aktivitások, valamint a társadalmi beágyazottság (DOBOSSY ET AL. 2003) és az őket körülvevő kapcsolatrendszer (PATYÁN 2014) jóllétükre gyakorolt hatásának szerepe is. Az idősek foglalkoztatásának lehetőségeivel és annak hatásaival számos kutató foglalkozott (HAIRAULT – LANGOT 2016; BAL ET AL 2015; MOSELEY – DESSINGER 2007).

2.5 A turizmus és az életminőség metszete

Amikor az életminőséget vagy a szubjektív életminőséget, vagyis jóllétet a turizmussal összefüggésben említjük, alapvető kérdés, hogy mely szereplő(k) vonatkozásában vizsgálódunk. Közelíthetünk a témához a kereslet oldaláról, vagyis az utazók életminőségét vizsgálva, de éppolyan fontos feltérképezendő területek a szolgáltatói oldal, vagyis a turizmusban dolgozók és a fogadóterület lakóinak – turizmus által befolyásolt – életminősége is. UYSAL és munkatársainak (2016) munkája a legfrissebb cikk, amely áttekinti és szintetizálja az elmúlt évtizedek turisztikai kutatásainak életminőséggel kapcsolatos vonatkozásait a turisták és a fogadóközösség szempontjából egyaránt.

A korábban említett számos életminőség-tényező, valamint azok különböző kombinációi (CUMMINS – WEINBERG 2015; DOLAN ET AL. 2008; RAHMAN ET AL. 2005; ANDREWS – WITHEY 1976) közül a következő fejezetben a szabadidős tevékenységet, azon belül is a turizmus szerepét járom körül tüzetesebben. A szabadidő eltöltésének egyfajta, de természetesen nem egyetlen formája a turizmus. Az első, olyan tudományos igényű publikáció, amely az életminőség és a turizmus metszetével foglalkozott, a CHON (1999) által vendégszerkesztett *Journal of Business Research* külökiadása volt. Az ezt követő néhány évtizedben pedig szép számmal zajlottak kutatások e téren, különös tekintettel a szabadidő mennyisége, minősége, illetve a szabadidős aktivitások és az életminőség kapcsolatának vizsgálatára (UYSAL ET AL. 2016; NEAL ET AL. 2007; ANDERHECK – JUROWSKI 2006), ám ez a tényező továbbra sem számít prioritásnak egyik életminőség-modellben sem (DEMPSTER – DONELLY 2000). Az életminőség és a turizmus metszetének kutatásában az eddig megjelent legátfogóbb kötet az UYSAL – SIRGY és PERDUE (2012) által szerkesztett *Handbook of Tourism and Quality-of-Life Research: Enhancing the Lives of Tourists and Residents of Host Communities*, amelynek fejezetei mind a turisták, mind pedig a helyi lakosok érintettségére kitérnek, s emellett az elemzésbe a pozitív pszichológiát és annak a turizmussal való kapcsolódási pontjait is bevonják, valamint a természeti fenntarthatóság és a társadalmi egyenlőtlenségek kérdéseit is mélyrehatóan vizsgálják (UYSAL ET AL. 2012).

A szakirodalom eredményei nem egységesek a tekintetben, hogy a turizmusban utazóként való részvétel és az egyén életminősége vagy szubjektív életminősége között van-e kapcsolat és ha igen, az milyen erős. A szakirodalomban számos példát találhatunk arra, hogy a szabadidős tevékenységek és az életminőség között (BUDRUK – PHILLIPS 2011; DIENER ET AL. 1999), valamint a turizmus bármely formájában való részvétel (IRIMIÁS ET AL. 2018) és az utazók, illetve a fogadóterület lakóinak életminősége között van kapcsolat (UYSAL ET AL. 2016; UYSAL ET AL. 2012; MICHALKÓ – RÁTZ 2010; NEAL ET AL. 2007). Mások viszont cáfolják, hogy kapcsolat lenne az utazás (vagy az azzal való elégedettség) és az abban részt vevő turisták jólléte között (WEI – MILMAN 2002). A turizusból való kimaradás (CSAPÓ ET AL. 2019) vagy az abban fogyasztóként való részvétel és az életminőség összefüggéseit vizsgáló szintetizáló kutatások (UYSAL ET AL. 2016; DOLNICAR ET AL. 2012; MICHALKÓ – RÁTZ 2013; NAWIJN 2010) sem egységesek a tekintetben, hogy milyen mértékű az összefüggés az utazás és annak a turisták életminőségére gyakorolt hatása között. Egyesek szerint elhanyagolható mértékű (MICHALKÓ ET AL. 2009), mások szerint az utazók csupán egy-egy szűkebb szegmensét, például az időseket (LEE – TIDESWELL 2005) vagy a hátrányos helyzetűeket (MCCABE ET AL. 2010) vizsgálva a kapcsolat egyértelműen erősödni látszik (KIM ET AL. 2015), megint mások szerint viszont éppen, hogy ellenkezőleg (DOLNICAR ET AL. 2013; WEI – MILMAN 2002). Az idősek korcsoportjának életminősége szempontjából – bár a turizmusban való részvétel hatása tekintetében nincs konszenzus – a munka mint produktív tevékenység vagy szabadidős aktivitás és az élethosszig tartó tanulás szerepe egyértelmű megerősítést nyert (GALIANA – HASELTINE 2019; WALKER 2005).

A turizmus keresleti oldalának résztvevői, vagyis az utazók életminősége szempontjából elengedhetetlen szót ejtenünk NEAL – USYAL és SIRGY (2007) elméleti modelljéről, amelynek alapjai a szubjektív életminőség vizsgálatában alkalmazott alulról felfelé terjedő (*bottom-up spillover theory*) elméletének mechanizmusát veszi alapul (ANDREWS – WITHEY 1976; CAMPBELL ET AL. 1976; DIENER 1984; SIRGY 2002). NEAL és munkatársai elmélete abból indul ki, hogy az étellel való általános elégedettség az egyes dimenziókkal, vagy tényezőkkel – beleértve a szabadidőt – való elégedettség összességéből alakul ki és azt feltételezi, hogy a szabadidő dimenziójába tartozó események azon „túlcordulva” is kifejtik hatásukat az életminőség összességére. Érvelésük szerint az utazás alatt igénybe vett egyes szolgáltatásokkal való elégedettség nagyban befolyásolja az utazással kapcsolatos elégedettség egészét, ami viszont a szabadidő, mint életminőség-dimenzió része. E viszonyrendszer alapján pedig az bizonyosodik be, hogy az utazás alatt igénybe vett szolgáltatásokkal való elégedettség a teljes utazási élményre gyakorolt hatásán keresztül befolyásolja a szabadidő életminőség-tényezőt és mint annak része, hatással van az életminőség egészére (MACTAVISH ET AL. 2007; NEAL ET AL. 2007). A modell feltételezései szerint e „túlcorduló” hatás erősségét jelentősen befolyásolja a tartózkodás hossza, valamint egyaránt lehet szó negatív vagy pozitív hatásokról is (KRUGER 2012).

Összességében a turizmusban utazóként való részvétel és annak életminőségre, illetve jólétre gyakorolt hatásaival foglalkozó kutatások afelé mutatnak, hogy e tényezők között feltételezhetően van némi kapcsolat, ám az nem általánosítható, valamint annak az erőssége sem határozható meg egyértelműen, mert az aktuálisan vizsgált minták és az egyes turisztikai termékek igen nagy eltérést mutatnak. Ugyanakkor a turizmus és az életminőség kérdését megközelíthetjük a fogadóterület oldaláról is, amely esetben viszont az válik kérdéssé, hogy a desztinációban zajló turisztikai tevékenység milyen hatással van a terület lakóinak életminőségére vagy szubjektív életminőségére (SMITH ET AL. 2019). Ehhez támaszkodhatunk a szociológiában és pszichológiai kutatásokban gyökerező társadalmi csereelméletre (*social exchange theory*), amelynek érvényesülését a turizmus területén AP (1990) vizsgálta elsősorban. A turisztikai desztináció vonatkozásában a csereelmélet szerint a helyi lakosok és a turizmusban dolgozók összevetik a turisztikai fejlesztésekből és növekvő turistaforgalomból származó egyéni előnyöket az őket érintő egyéni költségekkel és ennek mérlege dönti el, hogy egy-egy helyi lakos életminősége javul vagy éppen romlik a lakóhelyén bonyolódó turizmus hatására (JUROWSKI ET AL. 1997). Ezek a nyereségek és költségek azonban nagyon eltérőek lehetnek attól függően, hogy egy-egy helyi lakos milyen kapcsolatba kerül a turistákkal, illetve, függ a jelenlévő turisztikai szolgáltatók (vállalkozók) és a turizmusban dolgozó munkavállalók egyéni helyzetétől, elvárásaitól és státuszától is.

A turizmus helyi lakosság életminőségére és jólétére gyakorolt hatását ezidáig leginkább szociológiai és antropológiai kutatások vizsgálták (RÉGI 2017), jóval kevesebb a gazdaságtudományi alapokon nyugvó megközelítés (IVLEVS 2016; BYRD ET AL. 2009). A túlturizmus (*overtourism*) jelenségének kapcsán azonban szép számban születtek olyan munkák, amelyek a helyi lakosság szubjektív percepcióját igyekeztek feltárni (CAPOCCHI ET AL. 2019; GONZALEZ ET AL. 2018). Az e területen zajló kutatások alapvetően kétféle fókuszúak lehetnek: koncentrálhatnak a desztinációban zajló turizmus társadalmi hatásainak megismerésére, vagy szólhatnak a helyi lakosok szubjektív percepcióinak feltérképezéséről (ANDERECK – VOGT 2000). Ez utóbbi tekintetében a szakirodalmi források alapján elmondható, hogy a helyi lakosok közösségérzése csökken a turisztikai életciklus modellben való előrelépéssel (PERDUE ET AL. 1999), illetve, hogy a látogatóforgalom növekedésével és a turisztikai fejlesztések fellendülésével jellemzően növekszik az egy főre eső jövedelem, az egészségügyi szolgáltatások hozzáférhetősége és javul az általános infrastruktúra is, ami a helyiek életminőségének és jólétének növekedését eredményezi, ám csak egy bizonyos

küszöbértékig (KAY SMITH ET AL. 2019; PERDUE ET AL. 1999). Ezt a – több tényezőtől függő – határértéket meghaladva azonban elsősorban negatív hatást fejt ki a helyiek szubjektíven megítélt jóllétére és életminőségére (MILANO ET AL. 2019). A turisztikai szolgáltatók, vállalkozók esetében viszont éppen ellentétes mechanizmus működik (WEIERMAIR – PETERS 2012).

A turisták és az általuk meglátogatott desztináció lakosai között dinamikus kölcsönhatás fedezhető fel (SELSTAD 2007), hiszen a köztük fellépő interakció során kétségtelenül hatással vannak egymás élményére, amely – kellő intenzitású kapcsolat esetén – befolyással lehet a helyi lakosok életminőségére és jóllétére (NAWIJN - MITAS 2012), valamint az utazási élménnyel való elégedettségen keresztül a turisták életminőségét is befolyásolhatja (BJÖRK – STHAPIT 2017; UYSAL ET AL. 2012).

Számos kutatás elemzi és veti össze a (turizmusban érintett és nem érintett) helyi lakosok turizmussal kapcsolatos attitűdjét, vélekedéseit az utazók élményével (CHANDRALAL 2010; GURSOY ET AL. 2002; MCCOOL ET AL. 2001). Az eredményekből az látszik, hogy azok, akik pozitívan élnek meg a turisták jelenlétét és számuk növekedését (tehát több hasznot látnak benne, mint amennyi költséget tulajdonítanak neki), azok sokkal inkább hajlandóak támogatni a turisztikai fejlesztéseket és szívesebben kerülnek interakcióba a látogatókkal (GURSOY – RUTHERFORD 2004; KUSLUVAN 2003). MORGAN és XU (2009) megállapításai alapján a helyiekkel folytatott kellemes interakció a turisztikai élmény egyik legmeghatározóbb eleme.

2.6 A turisztikai foglalkoztatás és a jóllét metszete

Ahhoz, hogy teljes képet kaphassunk, a turisták és a közvetlenül érintett, illetve nem érintett helyi lakosok interakcióinak életminőségre gyakorolt hatása mellett fontos áttekintenünk a turizmusban dolgozó vállalkozókkal és alkalmazottakkal kapcsolatos kutatási eredményeket is. A turisztikai foglalkoztatás vizsgálatához jó alapot szolgáltathat a szolgáltatásmarketing területéről ismert értékháromszög, amely a három érintett fél, nevezetesen a *fogyasztók* (jelen esetben a turisták), a *szolgáltatók* (a turisztikai vállalkozók és tulajdonosok), valamint a *szolgáltatók alkalmazottai* (jelen esetben a vendégkapcsolati munkatársak) közötti érdekellentéteket szemlélteti (FRITZSIMMONS – FRITZSIMMONS 2008). A turisztikai szolgáltatókon, illetve a szolgáltatók alkalmazottain belül többféle csoportot különböztethetünk meg, amely nagyban befolyásolja egy-egy csoporthoz tartozó egyén elvárásait, objektív életkörülményeit és az azokkal való elégedettségét.

Az egy adott desztinációban a turizmusban dolgozó munkavállalókat WEIERMAIR (2000) a foglalkoztatási forma és a lakóhely alapján a következő három csoportba sorolja: (1) azok, akik a desztináción kívülről érkeznek, csak átmenetileg és szezonális munkára, (2) azok, akik bár a desztináción kívülről érkeznek, de rendszeresen visszatérnek oda szezonális munkavégzés céljából, valamint (3) azok, akik a desztináció állandó lakosai és a turizmushoz kötődő pozíciókban helyezkednek el teljes állásban vagy szezonális jelleggel. Magától értetődő, hogy e három csoportba tartozók életminőséggel kapcsolatos igényei és elvárásai nem azonosak. Míg az első két csoportba tartozók elsődlegesen azért érkeznek a desztinációba, hogy munkájukkal minél rövidebb idő alatt a lehető legtöbb pénzt keressék és a keresetnövekedésért cserébe feltehetőleg elfogadják az alacsonyabb minőségű lakhatási- és munkakörülményeket, addig az állandó lakosok valószínűleg jobb munkakörülményeket igényelnek és magasabb elvárásaik vannak az általános életminőség értékek tekintetében is (WEIERMAIR – PETERS 2012). E különbségek ellenére azonban mindhárom csoport tagjai az interakciók során éppúgy hatással lehetnek a turisták elégedettségére és azáltal az életminőségükre. Feltételezések szerint azok a turisztikai munkavállalók, akik a desztináció állandó lakosai, hatékonyabban kommunikálnak

a turistákkal és sikeresebben képviselik és közvetítik a desztináció vagy a vállalat kultúráját is (WEIERMAIR – PETERS 2012).

A turizmusiparban – különösen a vendéglátás és a szálláshely-szolgáltatás területén – különösen fontos szerepet játszanak a kis- és középvállalkozások, amelyek számára kritikus a kezdeti, inkubációs időszak, így számtalan kutatás foglalkozik ezekkel a vállalkozásokkal (WILLIAMS – PETERS 2008; THOMAS 2004). Emellett azonban – a helyi lakosok életminőségének vizsgálatával ellentétben – a szakirodalomban kifejezetten kevés a turisztikai vállalkozók és alkalmazottak életminőség-percepcióival és annak alakulásával foglalkozó empirikus kutatás (UYSAL ET AL. 2016). A turizmus területén tevékenykedő szolgáltatók csoportosításában GETZ és CARLSON (2000) az üzleti tevékenység alapjául szolgáló motivációt tartja kulcsfontosságú tényezőnek. Eredményeik szerint a turisztikai vállalkozók egyik fajtája az „*első a család*”-típusú vállalkozó, akit elsősorban a lelkesedése és az érzelmi töltet motivál, célja a munka elvégzése mellett a szabadidejének optimalizálása. Az üzletvitelben a döntéseket nem elsősorban gazdasági alapon hozza meg és a jövőt illetően nem kifejezetten növekedés-vezérelt. Ezek a nem növekedés-vezérelt és nem gazdasági motívumok pedig mind visszavezethetők a különböző életminőség-tényezőkre. A turisztikai vállalkozók másik, „*első az üzlet*” névvel illetett csoportjánál viszont abszolút prioritás az üzleti tevékenység, a növekedés és a profitmaximalizálás. E két típust azonban nem dichotóm kategóriákként kell elképzelni, sokkal inkább úgy, hogy minden vállalkozót az általa egyénileg meghatározott cserearány jellemez a munka mennyisége és a szabadidő között, aminek elegyeként (ki)alakul az életminőségük és e két tényező kapcsolatáról alkotott egyéni elképzeléseik és várakozásaik adják a turisztikai vállalkozói motivációjuk alapját (GETZ – CARLSON 2000). WEIERMAIR és PETERS (2012) úgyszintén az értékek és motivációk különbözősége alapján csoportosítja a turisztikai vállalkozásokat (1) klasszikus, piaci növekedés-vezérelt és profitorientált, (2) jellemzően családi vállalkozás formájában működő „életstílus-vállalkozókra”, valamint (3) állami vagy közösségi fenntartású csoportokra.

Amennyiben a turizmus vonatkozásában a vállalkozásokról és a munkaerőről beszélünk, úgy tekintettel kell lennünk a tágabb társadalmi környezet folyamataira is. A népesség idősödésével elkerülhetetlenül egyre több nyugdíjaskorú marad vagy lép be ismét a munkaerőpiacra, így a munkáltatóknak az ő munkahelyi jóllétükre is kiemelt figyelmet kell fordítaniuk (ROCHA – RODRIGUEZ ET AL. 2020; UN 2015). E demográfiai folyamat következménye, hogy várhatóan a turizmus egyes területein is emelkedni fog az időskorú munkavállalók aránya.

Arról viszont igen csekély számú empirikus kutatás áll rendelkezésre, hogy milyen hatással van erre a korcsoportra, illetve milyen lehetőségeket tartogat számukra az, ha e két kutatási eredmény ötvözeteként a turizmusba nem a keresleti, hanem a kínálati oldalon – tehát munkavállalókként – kerülnek bevonásra. Habár a turizmus területén tevékenykedő vállalkozókat vizsgálva SHAW és WILLIAMS (1998) kutatásai érintőlegesen már rámutattak, hogy a nyugdíjaskorúak körében jellemző, hogy megtakarításaikból egy általuk kedvelt desztinációban turisztikai-profilú vállalkozásba kezdenek, amelynek nem elsősorban profitszerzés, inkább az önálló vállalkozás adta szabadság és a kellemes környezet élvezete a célja. S bár elsősorban nem gazdasági megfontolásból vállalkoznak, nem jelenthető ki, hogy nincsenek innovatív termékfejlesztési ötleteik, sőt az sem, hogy ne figyelnének rugalmasan a fogyasztói igényekre és értékekre (PETERS ET AL. 2009).

Érdeemes lehet tehát empirikus kutatás keretein belül vizsgálni, hogy a turisztikai fogyasztáshoz kapcsolódva melyek azok a területek, amelyek a leginkább alkalmasnak mutatkoznak az idősök foglalkoztatására és melyek azok, amelyek egyfelől a leginkább illenek a képességeikhez, készségeikhez.

3. KUTATÁSMÓDSZERTAN

*„kisebbek, mint a gyerekek,
mégis bennünket féltenek,
mégis miattunk imádkoznak,
kik helyükre hullunk maholnap,
öregjeink: az öregek”*

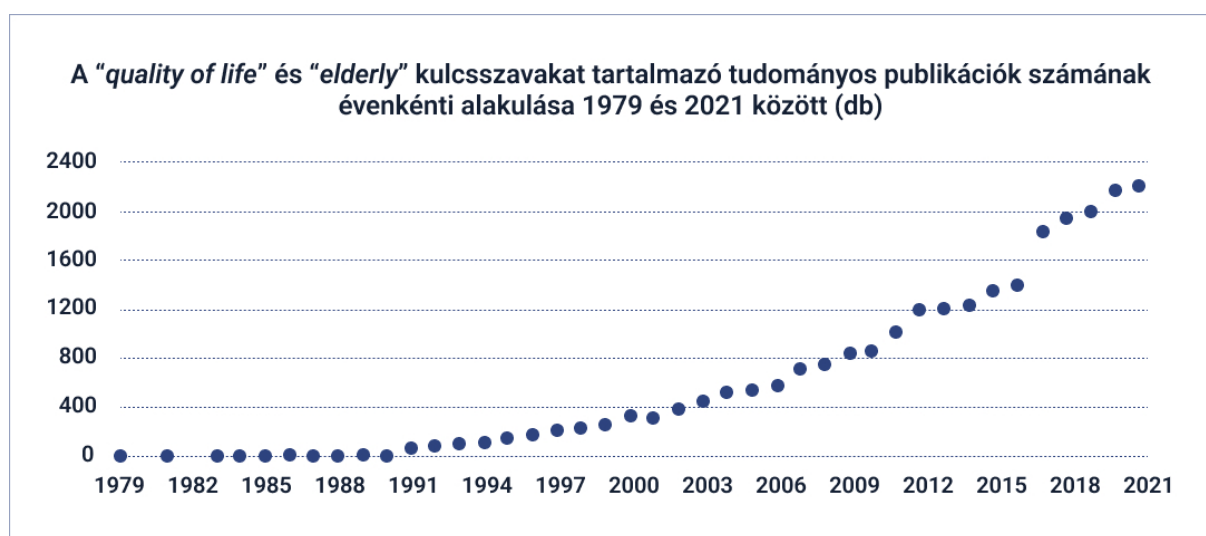
Kiss Benedek: Öregjeink: Az Öregek

3.1 A vizsgált sokaság bemutatása

3.1.1 Társadalmi háttér – globális demográfiai trendek és lokális helyzet

Azt, hogy az elmúlt néhány évtizedben mekkora érdeklődés mutatkozott az idősök életminőségének tudományos alapokon nyugvó kutatása iránt, kitűnően szemlélteti a 6. ábrán látható pontdiagram, amely a Web of Science adatbázisában az *életminőség* és az *idősök* kulcsszavak angol megfelelőit tartalmazó tudományos publikációk évenkénti számát jeleníti meg az 1979 és 2021 közötti időszakban.

6. ÁBRA: AZ „ÉLETMINŐSÉG” ÉS „IDŐSEK” KULCSSZAVAKAT TARTALMAZÓ TUDOMÁNYOS PUBLIKÁCIÓK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA



Forrás: saját szerkesztés a Web of Science adatbázisából letöltött adatok alapján
http://wcs.webofknowledge.com/RA/analyze.do?product=WOS&SID=C4gvbqADmDav2VV5XvU&field=TASCA_JCRCategories_JCRCategories_en&yearSort=false (Elérés ideje: 2022.04.10.)

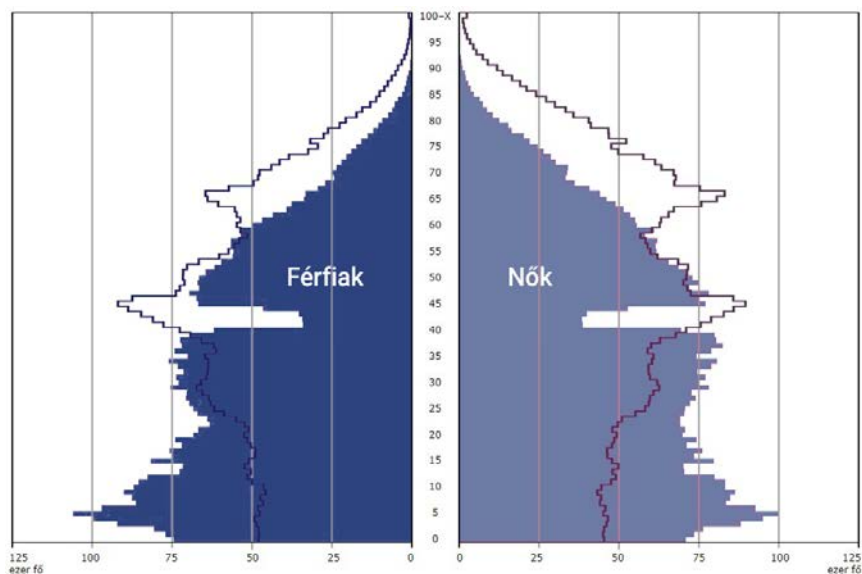
Az idősök korcsoportjával kapcsolatos tudományos érdeklődés az utóbbi évtizedekben egyfelől az orvostudomány területén bővült dinamikusabban (FINLAY 2017), elsősorban az egyén észlelésére fókuszálva és azt próbálva megérteni, hogy bizonyos betegségek vagy az egészségi állapot alakulása hogyan befolyásolja az idősök életminőségét (LIN ET AL. 2013; CIORBA ET AL. 2012). Másfelől a pszichológia területén is egyre növekvő érdeklődés övezi a témát, szintén az egyéni dimenziót vizsgálva, elsősorban az idősödés folyamatának lelki reprezentációját járva

körül (CARVER ET AL. 2018; BENNETT ET AL. 2017; WURM ET AL. 2013; LINN – HUNTER 1979). A társadalomtudomány és a gazdaságtudomány területén a legutóbb megjelent kutatások pedig az egyéni mellett az idősödés társadalmi vetületére fektetik a hangsúlyt (PETERSON – RALSTON 2019).

A társadalom előregedésének tényét jól szemlélteti, hogy a 65 év feletti népesség teljes létszáma 2020-ban elérte a 727 millió főt, amely több, mint duplája az 1980-ban mért értéknek. Az előrejelzések szerint 2050-re pedig ez a szám ismét megkétszereződik, így a 21. század közepére közel 1,5 milliárd 65 év felettivel számolhatunk (UN, 2020). Bár az előregedés üteme a fejlett térségekben gyorsabb, mint a fejlődő régiókban, az egyes országokban jelentősen eltérő mintázatot mutatnak az idősök öregedéssel kapcsolatos tapasztalatai és ők maguk is igen változatosan számolnak be e folyamat megélését illetően. Annak érdekében, hogy a teljes lakosságon belül egyre nagyobb részarányt képviselő idősöket ne a perifériára szorult csoportként; és a velük kapcsolatos interakciókat társadalmi szinten ne csupán megoldandó problémaként kezeljük, elengedhetetlen, hogy hatékonyan integráljuk őket a társadalomba és folyamatosan törekedjünk életminőségük javítására. Ehhez mind a politikai döntéshozóknak, mind az üzleti szektor szereplőinek olyan stratégiákat kell kialakítaniuk, amelyek lehetővé teszik a társadalom előregedéséhez való gördülékeny és sikeres adaptációt nem csak egyéni, de nemzeti szinten is (HUMBOLDT 2016; KLIMCZUK 2015; CLARK – SPENGLER 1980). A lakosság előregedése tehát nem kérdéses, az e folyamathoz való egyéni és társadalmi szintű adaptáció sikeressége viszont annál inkább. Ennek kapcsán pedig előtérbe kerültek az olyan különböző indexek, amelyek azt mérik, hogy az egyének (*successful aging*), valamint az egyes nemzetek (*adaptation to societal aging*) milyen mértékben és mennyire sikeresen alkalmazkodnak az idősödéshez, valamint a teljes társadalom korösszetételének dinamikus változásához (GOLDMAN ET AL. 2018; LAMPEK ET AL 2015; HUMBOLDT 2016).

Magyarországon – a többi fejlett országhoz hasonlóan – kifejezetten magas az idősök aránya a társadalom egészéhez képest (7. ábra) és a KSH statisztikái szerint a jövőben további dinamikus növekedés várható (KSH 2020).

7. ÁBRA: MAGYARORSZÁG NÉPESSÉGE NEMEK ÉS ÉLETKOR SZERINT 1960-BAN ÉS 2021-BAN (FŐ)



Forrás: KSH – 120 év interaktív korfája <https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html>
(Letöltés ideje: 2022.05.02)

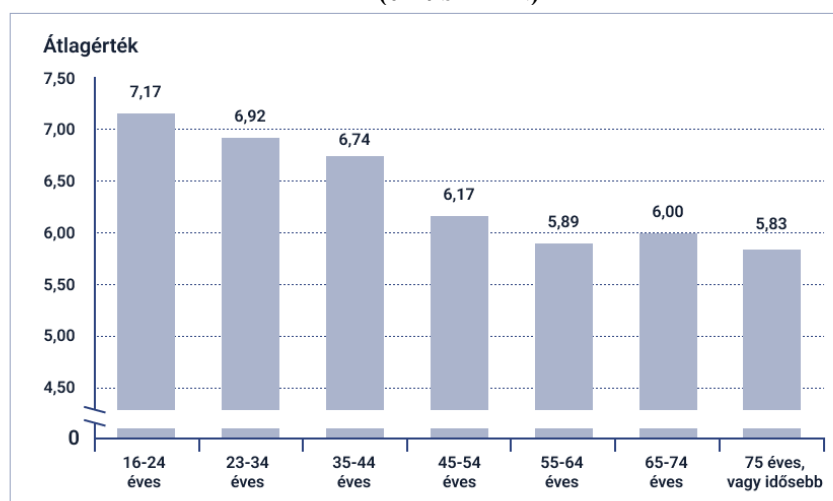
Miközben a teljes lakosság létszáma 1960 és 2021 között mindössze 249.735 fővel növekedett, addig a 7. ábrán látható áttetsző piramis, valamint a kék különböző árnyalataival színezett sávok által megformált alakzat egymástól jelentősen eltérő formája jól szemléltetik az egyes korosztályokhoz tartozók arányának átrendeződését, vagy másnéven a korfa karcsúsodását (KSH 2014a). Éppen ezért hazánkban is kiemelten fontos mind egyéni szinten figyelemmel kísérni és mérni az idős lakosság életminőségének és jóllétének alakulását, mind pedig társadalmi szinten monitorozni az előregedés folyamatához való alkalmazkodás sikerességét. Az idősök korcsoportjának bárminemű taglalásakor ugyanakkor nem mehetünk el szó nélkül az elmúlt másfél évet sok szempontból megpecsételő Covid-19 világjárvány mellett sem. Nem csak azért, mert a pandémia által egyik legsúlyosabban érintett terület globálisan a turizmus volt (DURO ET AL. 2021), hanem azért sem, mert világszerte az idősök voltak a koronavírus által leginkább veszélyeztetett korcsoport. Nem csupán a megbetegedés és az elhalálozás veszélye miatt, hanem a járványhelyzet hozta szabályozások, kényszerállapotok járulékos negatív hatásai (pl. elszigeteltség, veszteségek) miatt is (UN 2020).

A társadalom korösszetételének változása kapcsán figyelemre méltó tény az is, hogy az egyes országok öregedéshez való adaptációjának sikerességét és az idősök szubjektív jóllétét mérő mutatószámok és rangsorok tekintetében hazánk rendszerint a sereghajtók között, de legalábbis a mezőny második felében végez (GOLDMAN ET AL. 2018; EUROFOUND 2017; KSH 2015:1; HELPAGE 2015). Ez a kedvezőtlen eredmény természetesen számtalan kérdést felvet és rengeteg kutatómunkának nyit teret. A korántsem biztató helyezések a különböző indikátorok tekintetében időszerűvé teszik minden, a lakosság demográfiai összetételének ilyenén változásával összefüggő és arra ható politika, valamint kezdeményezés felülvizsgálatát.

Ahogy arról már a jóllét és az életkor összefüggéseit taglaló fejezetben szó esett, a korszpecifikus jóllét tekintetében a szakirodalmi források nagyon eltérő kutatási eredményekről számolnak be (MURINKÓ 2007), hiszen míg bizonyos kutatók negatív összefüggést vélnek felfedezni (GWOZDZ – SOUSA POSA 2010; KOO ET AL. 2004) az életkor és a jóllét között, addig mások szerint a kapcsolatot leíró görbe U-alakú (BLANCHFLOWER – OSWALD 2008; FREY – STUTZER 2002), megint mások szerint fordított U-alakú (KISS 2015; EASTERLIN – SAWANGFA 2007; MROCEK – SPIRO 2005), de akadnak olyanok is, akik szerint e két változó között egyáltalán nincs összefüggés (SUN ET AL. 2015; EHRLICH – ISAACOWITZ 2002). Az étellel való elégedettség korral való összefüggésének tekintetében, az EUROFOUND (2017) nagymintás, reprezentatív kutatása alapján Magyarország vonatkozásában csökkenő meredekségű egyenes rajzolódik ki, tehát hazánkban az étellel való elégedettségben a kor előrehaladtával csökkenés tapasztalható, ami szintén nem biztató eredmény. Ezzel összhangban a KSH 2016. évi mikrocenzusában azt látjuk (8. ábra), hogy a jóllétmérés kulcsváltozójának tartott étellel való elégedettség átlagértékei a legfiatalabb korosztálynál a legmagasabbak, míg a legalacsonyabb érték a 75 évesek és annál idősebbek esetén figyelhető meg (KSH 2016). Az adatok alapján úgy tűnik, hogy a kor előrehaladtával folyamatosan csökken az étellel való elégedettség, ám ez alól a 65–74 évesek – vélhetően a nyugdíjkorhatár átlépése és a munkakötelezettség megszűnése miatt – képeznek némi kivételt, hiszen az adatok az ő esetükben a közvetlenül előttük lévő korkategóriánál 0,11 ponttal magasabb átlagértéket mutatnak.

Az időskorú lakosság népességen belüli arányának növekedése, valamint jóllétük biztosítása és növelése mellett, doktori kutatásom szempontjából kulcsfontosságú tényező a munkaerőpiaci aktivitásuk alakulása is. A KSH adatai azt tükrözik (9. ábra), hogy a 2000 és 2015 közötti időszakban kissé hullámzó, de alapvetően növekvő tendenciát mutat az 65-69 évesek munkaerőpiaci aktivitása, a 70-74 éveseké pedig szinte stagnál. 2015-től kezdve viszont kimondottan emelkedik az e korcsoportokhoz tartozó foglalkoztatottak száma.

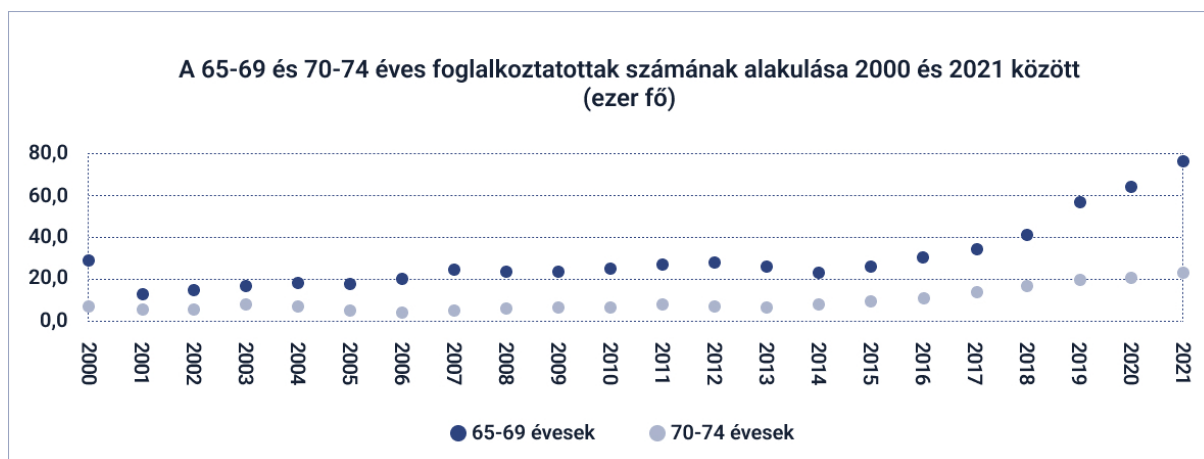
8. ÁBRA: AZ ÉLETTEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG ÁTLAGÉRTÉKEI KORCSOPORTONKÉNT MAGYARORSZÁGON (0-10 SKÁLÁN)



Forrás: KSH (2016): Mikrocensus 2016 – 1.1 Szubjektív jóllét, p.8.

Ez azt jelenti, hogy a 65 év felettiiek egyre növekvő számban vannak jelen a munkaerőpiacon. Ahhoz, hogy ennek okait megállapíthassuk, további kutatásokra lenne szükség a témában, de az tény, hogy a 65 év felettiiek közül egyre többen döntenek úgy, hogy az öregségi nyugdíj mellett újra/továbbra is munkát vállalnak. Adódik tehát a kérdés, hogy melyek lehetnek azok az iparágak, pozíciók és feladattípusok, amelyekben a 65 év feletti korosztály a legnagyobb dolgozói elégedettségi szint elérésével, a munkáltató szempontjából pedig a legtöbb hozzáadott értékkel végzi a munkáját.

9. ÁBRA: IDŐSKORÚ FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON



Forrás: a KSH 20.1.1.7. STADAT táblázata alapján saját szerkesztés

https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0007.html

(Elérés ideje: 2022.05.02.)

Ezek, az idősödéshez való rendszerszintű adaptáció jelentőségére, az időskorúak élettel való elégedettségére és foglalkoztatására vonatkozó adatok egyértelműen bizonyítják, hogy az idős korosztály arányának növekedésével hazánkban is egyre nagyobb figyelmet kell, hogy kapjon az életkor és a jóllét, valamint az élettel való elégedettség közötti összefüggések feltárása, illetve az időskori jóllét összetevőinek beazonosítása. Emellett ezek az eredmények indokolják

az időskori – *jelen esetben elsősorban a turizmus területén megvalósuló* – munkavállalás jóléti vonatkozásainak behatóbb vizsgálatát és annak feltérképezését, hogy a magyar nyugdíjasok miért és hogyan vannak jelen (újra vagy még mindig) a munkaerőpiacon, tehát mi az, amit számukra jelent a munka.

3.1.2 Az időskorúak hazai és nemzetközi foglalkoztatási mintázata

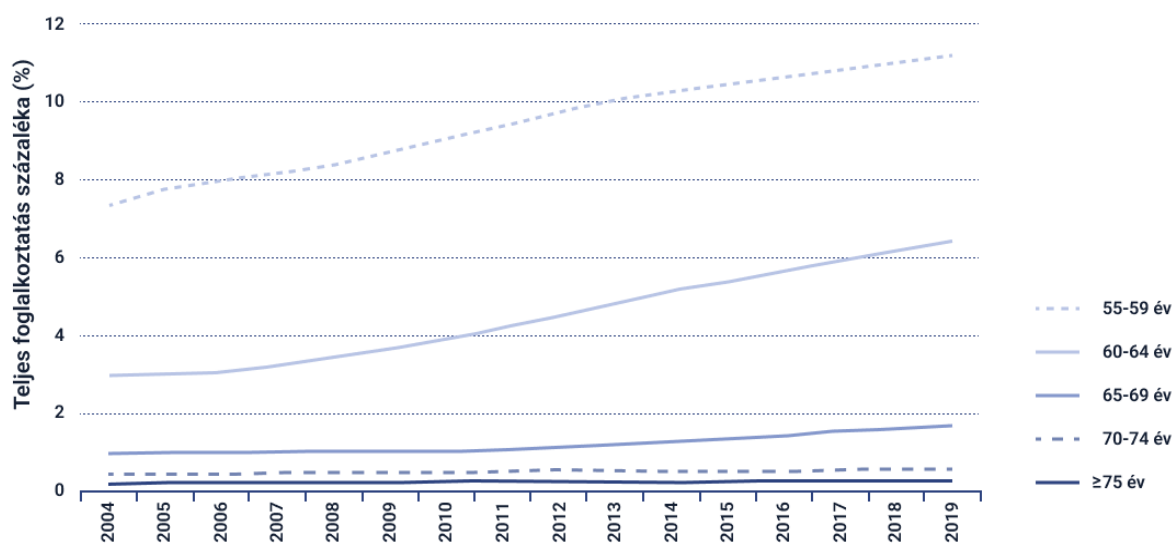
A társadalom korösszetételének drasztikus változása a gazdaság számos területét érinti (UN 2017a) és az már egyértelművé vált, hogy az ezzel járó kihívásokkal való hatékony megküzdéshez elengedhetetlen mind a személyes, mind pedig a társadalmi szintű sikeres adaptáció (GOLDMAN ET AL. 2018). A kezelendő kihívások közé tartozik többek között az eltartottsági ráta értékének ütemes emelkedése miatt a nyugdíjrendszerre és a szociális ellátórendszerre nehezedő terhek mérséklése (EKERDT 2009; TANNER – HARRIS 2007), az idősek számára szükséges piaci szolgáltatások és termékek kínálatának bővítése (BLOOM ET AL. 2008), a társadalmi integrációjuk különböző aspektusai (GALE ET AL. 2018), valamint a munkaerőpiaci (újra) bevonódásuk kérdése is (TURNER 2011). Ám e rendszerszintű kihívások kezelésének módja esetenként hatalmas regionális különbségeket mutat.

A népesség elöregedése értelemszerűen együtt jár a munkaerőpiac elöregedésével, hiszen a fiatalok bizonyos csoportjai egyre később jelennek meg a munkaerőpiacon, az idősebb munkavállalók pedig minden korábbinál tovább maradnak aktívak (OECD 2020). Ez a folyamat a munka világában jelenleg még gyakran tapasztalható korelációval szemben egyértelműen a többgenerációs struktúráknak kedvez és azt vetíti előre, hogy a jövőben a hatékonyság, az üzleti siker és versenyképesség egyik kulcsa az életkor szempontjából (is) inkluzív munkakörnyezet lesz, amelyben nem kizárólag a biológiai korra, hanem az egyéni munkaképességre, preferenciákra és a személy-munka legoptimálisabb párosítására kerül a hangsúly.

Jelenleg a legtöbb fejlett országban a vállalati foglalkoztatási gyakorlat és a nyugdíjrendszer is jóval inkább egyetlen számra, az egyén életkorára fókuszál, ahelyett, hogy az egyén – kortól függetlenül megítélt – munkaképessége, lehetőségei és preferenciái kerülnének a középpontba. Bár az idősek társadalmon belüli részarányának növekedésével egyre több az egészséges, jól képzett és aktív életet folytató időskorú, a korábban említett gyakorlat miatt az ő képességeik, tehetségük, tudásuk és tettekkészségük gyakran kihasználatlan marad (OECD 2020).

Kutatások bizonyítják, hogy bár az életkor és szolgálati jogviszony alapján megítélt nyugdíjazás pozitív hatással van az egyén jólétére, ez a hatás mindössze néhány évig tart (HORNER 2014), így a jólét szempontjából kiemelt jelentőséget kapnak a nyugdíj utáni, a szakirodalomban áthidaló munkavállalásként (*bridge employment*) emlegetett tevékenység bizonyos formái (ABRAMOWSKA-KMON – LATKOWSKI 2021; AXELRAD ET AL. 2020). Az időskori munkavállalás és/vagy önkéntesként végzett tevékenységek korántsem elhanyagolható szerepe jól tetten érhető abban is, hogy az Egyesült Nemzetek Európai Gazdasági Bizottsága (UNECE) által létrehozott, az idős emberek aktív és egészséges időskorban rejlő kiaknázatlan lehetőségeit feltérképező és mérő aktív idősödés indexben (*active ageing index*) a munkavállalás a négy alappillér egyikeként, az önkéntesség pedig a társadalmi bevonódás-pillér részeként szerepel (UNECE 2019).

10. ÁBRA: IDŐSKORÚAK FOGLALKOZTATÁSÁNAK VÁLTOZÁSA 2004 ÉS 2019 KÖZÖTT, KORCSOPORTONKÉNT AZ EU-27 ORSZÁGAIBAN



Forrás: Eurostat (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egan/default/table?lang=en,
Letöltve: 2021.07.08.)

A KSH időskori foglalkoztatásra vonatkozó legfrissebb statisztikái szerint 2020-ban Magyarország közel 4,6 millió foglalkoztatott lakosának 8,04 %-a, vagyis kicsivel több, mint 370 ezer fő volt 60 éves vagy annál idősebb (2. táblázat). Az Európai Unió és az OECD statisztikái pedig egyértelműen azt mutatják, hogy az utóbbi két évtizedben folyamatosan emelkedett az idősebb korosztályhoz tartozó munkavállalók száma (OECD 2017). Ahogyan az a 10. ábrán is látszik, a 2004 és 2014 közötti időszakban az Európai Unió tagországaiban összességében a 60-64 év közötti és a 65-69 év közötti munkavállalók aránya is emelkedett a teljes foglalkoztatáson belül. A 70-74 év közöttiek, illetve a 75 év felettiek aránya stagnált. Meg kell ugyanakkor jegyeznünk, hogy igen kevés megbízható, nemzetközi statisztika áll rendelkezésre például a 70 év felettiek foglalkoztatottsági jellemzőivel kapcsolatosan. Ahol a KSH, az OECD, az Eurostat vagy a brit statisztikai hivatal, az Office for National Statistics (ONS) adatbázisai tartalmaznak is ilyen adatot, sok esetben megjegyzésben tüntetik fel azok pontatlanságát vagy megbízhatatlanságát.

Amennyiben az idősebb, aktív éveik második felében/végén járó, valamint a már nyugdíjaskorú munkavállalókra vonatkozó hazai adatokra is vetünk egy pillantást (2. táblázat), úgy megállapíthatjuk, hogy a 2009 és 2021 közötti tizenkét év alatt a 60-64 éves korosztályhoz tartozó foglalkoztatottak száma csaknem négyszeresére emelkedett, a 70-74 éves foglalkoztatottak száma csaknem 3,5-ször lett több, míg a 65-69 évesek számában is több, mint két és félszeres ugrás történt. A 60-64 éves korcsoportban látható meredek emelkedés elsősorban annak köszönhető, hogy 2010-től kezdődően a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló, 1997. évi LXXX. törvény módosításával az Országgyűlés fokozatosan 62-ről 65 évre emelte az öregségi nyugdíjkorhatárt. Szem előtt kell tartanunk azonban, hogy ez az adatbázis sem ad teljeskörű és pontos tájékoztatást a dolgozó nyugdíjaskorúakra vonatkozóan, hiszen a nyugdíjasok körében nem ritka önkéntes munka, vagy az egyéni vállalkozóként végzett tevékenység ebben például nincsenek benne.

2. táblázat: Foglalkoztatottak száma korcsoportok szerint Magyarországon [ezer fő]

Év	50–54 éves	55–59 éves	60–64 éves	65–69 éves	70–74 éves	Összesen (minden korcsoport)
2009	451,4	347,9	77,2	24,1	6,4	3 894,5
2010	450,1	381,5	78,5	24,9	6,2	3 873,8
2011	453,8	407,1	88,9	26,9	7,9	3 903,0
2012	458,4	422,7	90,0	27,2	7,2	3 958,7
2013	449,6	432,6	103,0	26,0	6,7	4 029,3
2014	458,1	450,4	133,0	23,0	7,9	4 222,6
2015	468,8	443,6	179,9	25,6	9,1	4 335,1
2016	477,5	440,8	231,8	30,5	11,8	4 482,2
2017	495,2	428,4	252,8	34,6	13,4	4 548,4
2018	525,8	428,5	267,9	41,5	17,3	4 606,4
2019	550,7	421,6	277,8	56,3	19,8	4 644,6
2020	576,1	421,4	285,6	63,5	21,1	4 603,2
2021	597,5	438,5	282,0	76,3	22,9	4 634,5

Forrás: a KSH 20.2.1.15. STADAT tábla alapján saját szerkesztés
https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0110.html
(Elérés ideje: 2022.05.02)

A társadalom előregedésének folyamata és az eltartottsági ráta ezzel járó emelkedése az egyik indoka annak, hogy az időskorú népesség számos országban visszatér a munkaerőpiacra, vagy pedig az öregségi nyugdíjkorhatár átlépése után sem lép ki onnan teljesen (OECD 2019). Ezért a foglalkoztatási mutatók munkavállalói elégedettséggel szinkronban lévő javítása érdekében a politikai és stratégiai döntéshozóknak kiemelten fontos tisztában lenniük egyfelől azzal, hogy melyek azok a nemzetgazdasági ágak és azon belül ágazatok, amelyekben a leginkább jellemző az időskorúak foglalkoztatása, másfelől pedig azzal, hogy hogyan alakulnak az időskorúak munkavállalással kapcsolatos preferenciái.

Az idősök munkaerőpiaci részvételének idősoros vizsgálata mellett tehát érdekes lehet vetnünk egy pillantást arra is, hogyan alakul a foglalkoztatásuk szektorális megoszlásban. Bár e tekintetben – az eltérő statisztikai adatszolgáltatási kötelezettségek miatt – szintén meglehetősen nehézkes az egységesített nemzetközi adatgyűjtés, de az Egyesült Államok⁶, valamint az Egyesült Királyság⁷ a többi fejlett, nyugati országhoz hasonló mintát, mutat az időskori (60 év feletti) foglalkoztatási adatok nemzetgazdasági ágak szerinti megoszlásában⁸. Az amerikai, a brit és a nyugat-európai statisztikák hasonlóságait alapul véve az időskorúak nemzetgazdasági ágak szerinti foglalkoztatási mintázatáról a brit International Longevity Centre (ILC) és az emberi erőforrás menedzsmenttel foglalkozó brit szakemberek szakmai szövetsége, a CIPD közös szakmai anyaga alapján az mondható el, hogy a 60 év feletti foglalkoztatottak legnagyobb része az egészségügyi és szociális ellátás területén (Q), a kereskedelem (G), valamint az oktatásban (P), a feldolgozóiparban (C) és a szakmai, tudományos műszaki tevékenységeket tömörítő (M) nemzetgazdasági ágban van jelen. Emellett jelentős foglalkoztatási lehetőségeket kínál még számukra a szállítás, raktározás (H), az építőipar (F) és az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek (N) területe is.

⁶ US Bureau of Labor Statistics: Employed persons by detailed industry and age – Household Data Annual Averages (18b) (<https://www.bls.gov/cps/cpsaat18b.htm> Letöltve: 2020.12.28.)

⁷ CIPD-ILC: ONS Labour Force Survey 2014 https://www.cipd.co.uk/Images/avoiding-the-demographic-crunch-labour-supply-and-ageing-workforce_tcm18-10235.pdf Letöltve: 2020.12.28.)

⁸ EUROSTAT adatbázis: Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 (<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> Letöltve: 2020.12.29.)

A gazdaságilag aktív, hazai időskorú lakosság létszáma mellett fontos tisztában lennünk azzal is, hogy mely nemzetgazdasági ágak azok, amelyek ezt a korosztályt nagyszámban foglalkoztatják. Az időskorúak foglalkoztatásának európai uniós szintű, illetve hazai ágazati jellemzőiről a 3. táblázat ad áttekintést, ahol a piros számok a hazai értékeket jelzik. Az ágazati áttekintéshez elsősorban a KSH, valamint az Eurostat statisztikái lehetnek segítségünkre, bár utóbbi tekintetében a 75 év felettiekre vonatkozóan számos adat hiányzik a nyilvántartásból, így a rájuk vonatkozó foglalkoztatási mintázat esetében sajnos kevésbé látunk tisztán. Nem beszélve arról, hogy a hivatalos nyilvántartások még a hivatalos foglalkoztatásnál is kevesebb információt tartalmaznak az e korosztály által önkéntes alapon végzett munkáról, annak ellenére, hogy kutatások bizonyítják, hogy nyugdíjaskorban kiemelt jelentősége lehet nem csak a fizetségért, hanem az önkéntesen végzett munkának is (KIM – PARK 2017). Így igen fontos nem csak a fizetett, de az önkéntes munka szerepét is vizsgálni e korosztálynál. Bár a korfüggetlen jóllétkutatásoktól eltérően az idősök esetén a fizetett munka mint tényező igen kevés, a jóllétük vizsgálatára irányuló modellben szerepel – hiszen itt jellemzően a munkaerőpiacról visszavonult egyénekről van szó – érdekes lehet megfigyelnünk, hogy a munka helyét átveszi számukra az aktivitás, a szabadidős tevékenység, a családi teendők és a hobbi fontossága, mint az időskori jóllét szempontjából jelentős tényezők. Emellett a nyugdíjaskorban végzett fizetett munka – bár explicit tényezőként talán kevés modellben szerepel – de az anyagi jólét közvetett befolyásolásán keresztül mégiscsak jelen lehet, s emellett az akár önkéntes alapon végzett munka pedig az e korosztály által rendkívül fontosnak ítélt emberi kapcsolatokon, hasznosságérzésen, valamint az izoláció elkerülésének egy formájaként válik jelentős tényezővé.

A 3. táblázat 2019-re vonatkozó oszlopaiból jól látszik, hogy uniós viszonylatban az 50 éves és annál idősebb korosztályt elsősorban a feldolgozóipar, a kereskedelem és gépjárműjavítás, a humán-egészségügyi és szociális ellátás, az oktatás, valamint a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás ágazatai foglalkoztatják. Az arányok – éppen úgy, mint a többi korcsoport esetében – 2009 és 2019 között nem változtak. A 65 éves és annál idősebbek esetén a vezető foglalkoztató ágazatok sorrendben a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, a kereskedelem, gépjárműjavítás, a humán-egészségügyi és szociális ellátás, a feldolgozóipar, a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység, valamint az oktatás. Bár a 75 éves és annál idősebb korosztályt illetően csak részleges adatok állnak rendelkezésre, azok arról árulkodnak, hogy őket elsősorban a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, a kereskedelem és gépjárműjavítás, a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység, a feldolgozóipar, valamint a humán-egészségügyi, szociális ellátás foglalkoztatja.

Amennyiben a kissé hiányos, ám mégis beszédes magyarországi adatokra (*ld. 3. táblázat pirossal jelölt adatai*) is vetünk egy pillantást, úgy láthatjuk, hogy az 50 éves és annál idősebb, gazdaságilag aktív magyar lakosság körében, sorrendben, a feldolgozóipar, a kereskedelem és gépjárműjavítás, az oktatás, a humán-egészségügyi, szociális ellátás, továbbá a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás és a szállítás, raktározás jelentik azokat a legfontosabb ágazatokat, ahol foglalkoztatásuk megvalósul. A 65 éves és annál idősebbek körében (bár az adatbázis igencsak hiányos) szintén a feldolgozóipar, a szállítás és raktározás, valamint a humán-egészségügyi, szociális ellátás azok a szektorok, amelyekben jellemzően munkát vállalnak. A 75 éves és annál idősebb magyar lakosságra vonatkozóan a fenti forrásokban szinte egyáltalán nem áll rendelkezésre adat. Sajnálatos módon a 65+ és a 75+ korosztály hazai foglalkoztatási jellemzőinek ágazati bontására vonatkozó adatokat a KSH egyéni kérésre történő adatigényléssel sem tudta számomra biztosítani „*az alacsony mintaelemszámra és az ebből következő reprezentativitási problémákra*” hivatkozva.

**3. táblázat: Az 50+ korosztály foglalkoztatási jellemzői ágazonként
az EU 28 tagországában (feketével), illetve Magyarországon (pirossal)
2009-ben és 2019-ben (ezer fő)**

KOR	50 éves vagy idősebb		65 éves vagy idősebb		75 éves vagy idősebb	
NEMZETGAZDASÁGI ÁG (NACE-R2)	2009	2019	2009	2019	2009	2019
ÖSSZESEN nemzetgazdasági ág	57 198,8 906,9	76 904,1 1 326,1	3 996,2 30,5	6 385,2 76,1	453,0 n.a.	686,5 n.a.
mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat (A)	4 814,6 58,4	3 994,8 79,6	1 190,0 n.a.	820,3 6,3	186,5 n.a.	115,7 n.a.
bányászat, kőfejtés (B)	223,1 2,7	240,8 4,8	6,9 n.a.	11,4 n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.
feldolgozóipar (C)	8 591,1 186,9	11 330,2 273,1	297,6 3,1	555,1 10,8	32,4 n.a.	56,9 n.a.
villamosenergia-, gáz-, hőellátás (D)	471,5 10,3	550,1 13,0	8,1 n.a.	16,4 n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.
vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmosztás (E)	475,1 15,0	719,9 26,6	15,0 n.a.	27,4 n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.
építőipar (F)	4 007,6 58,5	5 084,1 88,3	174,9 n.a.	351,4 4,9	12,1 n.a.	29,8 n.a.
kereskedelem, gépjárműjavítás (G)	6 549,2 108,8	9 043,8 137,3	478,9 3,2	802,2 10,3	55,2 n.a.	104,4 n.a.
szállítás, raktározás (H)	3 147,1 60,7	4 360,8 111,3	133,8 n.a.	294,5 3,7	n.a. n.a.	19,6 n.a.
szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (I)	1 773,3 27,6	2 644,2 42,5	143,5 n.a.	242,4 3,0	14,0 n.a.	27,7 n.a.
információ, kommunikáció (J)	1 029,1 14,9	1 694,6 19,0	58,4 n.a.	115,0 n.a.	n.a. n.a.	10,6 n.a.
pénzügyi, biztosítási tevékenység (K)	1 461,6 16,3	1 956,7 18,6	40,5 n.a.	102,1 n.a.	n.a. n.a.	9,3 n.a.
ingatlanügyletek (L)	566,5 6,4	809,4 9,0	68,9 n.a.	124,9 n.a.	8,3 n.a.	19,7 n.a.
szakmai, tudományos, műszaki tevékenység (M)	2 615,6 36,3	4 116,8 43,6	299,3 3,9	536,6 6,8	30,9 n.a.	72,2 n.a.
adminisztratív és szolgált. tám. tevékenység (N)	2 068,5 29,9	3 429,6 44,8	134,3 n.a.	327,7 n.a.	11,9 n.a.	35,9 n.a.
közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás (O)	4 582,2 65,7	6 060,6 113,9	113,3 n.a.	263,5 n.a.	n.a. n.a.	11,5 n.a.
oktatás (P)	5 118,9 101,4	6 694,4 137,2	222,4 4,4	491,7 3,8	17,8 n.a.	39,3 n.a.
humán-egészségügyi, szociális ellátás (Q)	6 338,6 66,5	9 422,3 114,0	283,2 2,8	715,1 8,9	20,1 n.a.	52,1 n.a.
művészet, szórakoztatás, szabadidő (R)	892,5 20,0	1 208,7 24,1	93,5 n.a.	170,3 4,1	16,3 n.a.	24,9 n.a.
egyéb szolgáltatás (S)	1 389,0 20,0	1 946,1 23,2	145,2 n.a.	243,6 n.a.	19,6 n.a.	37,9 n.a.
háztartás munkaadói tevékenysége, termék előállítása, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra (T)	779,4 n.a.	1 100,2 n.a.	54,2 n.a.	118,4 n.a.	n.a. n.a.	7,4 n.a.
területen kívüli szervezet (U)	60,6 n.a.	72,0 n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.

Forrás: Eurostat [lfsa_egan2]
Letöltés ideje: 2021.08.19.

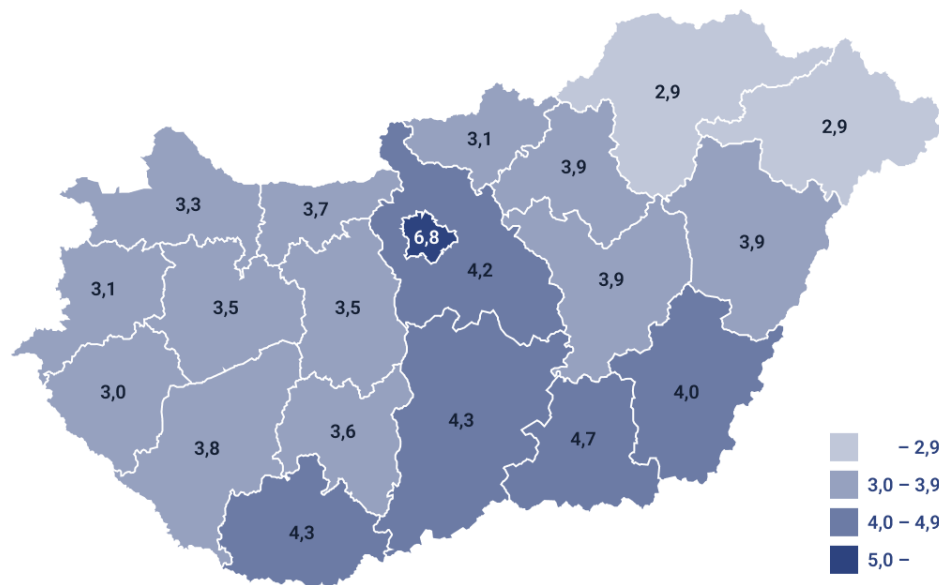
Csupán az ágazati bontásból nem következtethetünk egyértelműen arra, hogy miért éppen ezek azok a területek, ahol a fent említett korcsoportok tagjai munkát vállalnak, valamint az sem derül ki, hogy itt pontosan milyen munkakörökben alkalmazzák őket. A munkaköri bontáshoz és ahhoz, hogy választ kapjunk arra, miért foglalkoztat jóval több időskorút az egyik ágazat, mint a másik, érdekes adalék lehet a KSH adatbázisából a foglalkoztatottak társadalmi rétegek és korcsoportok szerinti bontásának⁹ tanulmányozása. Ez az adatbázis tartalmazza ugyanis a konkrét létszámokat arra vonatkozóan, hogy a fent említett korcsoportokba tartozó

⁹ Elérhető: http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_tarsadalom_retegzodese (Letöltve: 2021. május 19.)

foglalkoztatottak között hogyan oszlanak meg például a felső- és középszintű vezetők, a magasan képzett értelmiségiek, a mezőgazdasági egyéni vállalkozók, a betanított vagy a szakképzetlen munkát végzők.

Ahogy arról már korábban szó esett, a 60 év feletti korántsem mondhatók homogén csoportnak. Ez a megállapítás a hazai időskorúak esetében is igaz, hiszen a KSH időskori foglalkoztatásra vonatkozó legfrissebb adatai szerint területi megoszlásban is mutatkoznak különbségek (11. ábra). Az ország egyes megyéiben élő összes időskorú közül a fővárosban a legmagasabb a foglalkoztatottak aránya (6,8%). Ezt követi Csongrád-Csanád megye (4,7%), valamint Baranya (4,3%), Bács-Kiskun (4,3%), majd pedig Pest (4,2 %) és Békés (4,0%).

11. ÁBRA: FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYA AZ IDŐSKORÚAKON BELÜL 2011-BEN, MEGYÉNKÉNT (SZÁZALÉKBAN)



Forrás: KSH (2014a)

Szabolcs-Szatmár-Bereg megye (2,9 %) és Borsod-Abaúj-Zemplén megye (2,9 %) azok, ahol országos szinten a legkevesebb időskorú dönt a munkavállalás mellett. Általában elmondható, hogy az ország középső és déli megyéire jellemző a magasabb, az északkeleti területekre pedig az alacsonyabb időskori¹⁰ foglalkoztatási arány (KSH 2014a). Amellett, hogy ismerjük a magyar időskorú foglalkoztatottak teljes időskorú népességhez viszonyított arányát, fontos azt is tudnunk, hogy ez az arány az elmúlt évek, évtizedek alatt milyen irányba és milyen mértékben változott. Akárcsak a nemzetközi, a hazai adatok is növekvő munkavállalási hajlandóságot mutatnak (8. ábra), amely mögött nem egyértelműen a nyugdíjazás előtti vagy azt követő pénzügyi szükséglet húzódik meg, hiszen számos egyéb indok is állhat a jelenség mögött.

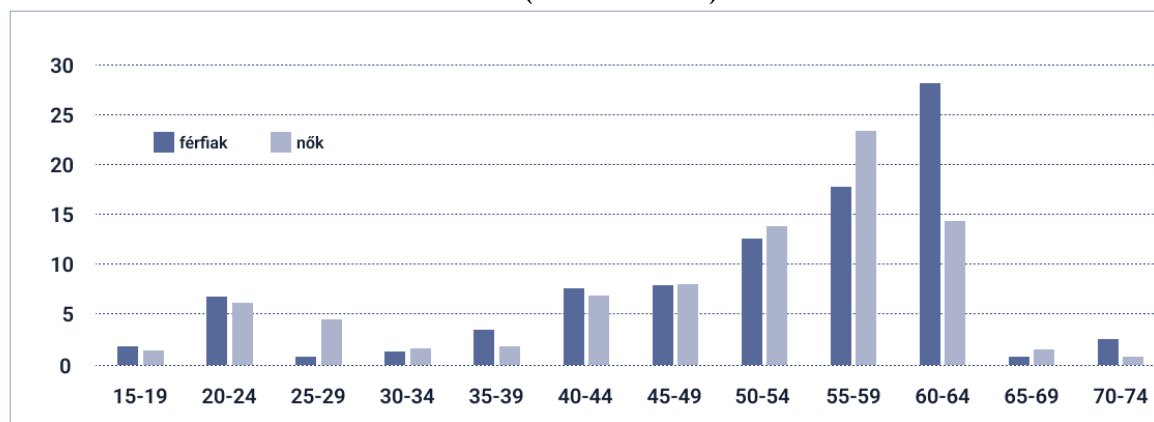
A magyar idősök közötti munkavállalás iránti hajlandóság növekedését mutatja a 12. ábra, amelyen jól követhető az aktivitási ráta¹¹ növekedése a 2006 és 2016 közötti időszakban. A korábbiakban bemutatott európai uniós statisztikához (10. ábra) hasonlóan hazánkban is az 50-54 évesek, az 55-59 évesek, illetve a 60-64 évesek körében volt a legnagyobb az aktivitási ráta növekedése. A 65-69 év közöttiek, illetve a 70-74 év közöttiek, valamint – a lenti grafikonon

¹⁰ A KSH módszertana alapján az időskori foglalkoztatási statisztikák a 60 év feletti foglalkoztatottak adatait tartalmazzák.

¹¹ aktivitási ráta: a gazdaságilag aktívak a megfelelő korcsoportba tartozó népesség százalékában (KSH)

nem szereplő – 75 évnél idősebbek között bár igen kismértékű volt a változás, de mégis észlelhető a növekedés.

12. ÁBRA: AZ AKTIVITÁSI RÁTA NÖVEKEDÉSE 2006–2016 KÖZÖTT NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT (SZÁZALÉKPONT)



Forrás: KSH STADAT: Aktivitási arány alapján Állami Számvevőszék (2018:16)

A 60 év feletti dinamikusan növekvő munkaerőpiaci jelenléte közvetlen és közvetett okokkal egyaránt magyarázható. A közvetlen okok között megemlíthető egyfelől a nyugdíjkorhatár fokozatos emelése és az előrehozott nyugdíjazás egyre szigorodó feltételei, másfelől pedig a megváltozott munkaképességűek ellátórendszerének reformja és az aktívkorúak jövedelempótló ellátásainak szigorítása. A közvetetten ható tényezők között szerepel a közfoglalkoztatás kiterjesztése, az iskolázottság egyre emelkedő szintje, valamint a 2013-tól (2019-ig) folyamatosan javuló munkanélküliségi ráta alakulása (ÁSZ 2018).

3.2 Fogalomhasználat

Ahogy az már korábban is említésre került, az idősor definíciója – több szempontból is – igencsak képlékeny, így a szakirodalmat olvasva nem egyértelmű, hogy pontosan kik és milyen kritériumok alapján tartoznak ehhez a csoporthoz (SCHERBOV – SANDERSON 2020; DIEHL ET AL. 2014; ORIMO ET AL. 2006; KSH 2004). Fontos itt is kihangsúlyozni, hogy bár a szakirodalomban az „*időskorú*”, az „*idős*” és a „*nyugdíjas*” fogalmak egymással nem azonos jelentésűek, ugyanakkor – a fogalmi kavalkád egyszerűsítése okán – értekezésemben szinonim kifejezéseként használom őket. A disszertációban bemutatott kutatásom során a jelenleg Magyarországon érvényben lévő öregségi nyugdíjkorhatárt, vagyis a betöltött 65. életévet szabtam meg a részvétel feltételül, így kizárólag olyan munkavállalókkal készítettem interjúkat, akik életkorukból adódóan öregségi nyugdíjra jogosultak¹² és amellet ismét vagy még mindig dolgoznak.

Tettem ezt annak tudatában, hogy az *idősek* jelzővel illetett korcsoport bizonyos tagjai az őket vizsgáló kutatások eredményei alapján egymástól jóval nagyobb eltérést mutatnak, mint bármely, fiatalabb felnőtt korcsoportok tagjai (PASUPATHI - LÖCKENHOFF 2002), tehát a pusztán koralapú szelekció bár egyszerűnek tűnik, de nem feltétlenül praktikus, hiszen az életkor

¹² Az öregségi teljes-, valamint résznyugdíj feltétele Magyarországon egyrészt a törvényben előírt életkor betöltése, másrészt pedig biztosítással járó jogviszonyban töltött minimum 20, illetve 15 év szolgálati idő. Ez utóbbi feltételtől a disszertációban ismertetett kutatás lebonyolításakor eltekintettem.

önmagában nem használható előrejelzője az egyén képességeinek, kompetenciáinak és funkcionalitásának.

Ami a disszertáció elméleti keretét szolgáltató életminőség és szubjektív életminőség, mint jóllét fogalmainak használatát és azok definícióit illeti, itt az angol- és magyarnyelvű szakirodalom terminológiája korántsem egységes. Az angol nyelvű források gyakran szinonimaként használják a jóllét (*well-being*) és életminőség (*quality of life*) fogalmakat (SIRGY 2012; RAHMAN ET AL. 2005; CUMMINS 1997) és az általános jóllétet tekintik az életminőség fokmérőjének (MICHALOS 2014:5276). Emellett míg egyesek az étellel való elégedettséget (*satisfaction with life*) és boldogságot (*happiness*) az életminőség részének tekintik (CHARLEMAGNE-BADAL ET AL. 2014; ENDICOTT ET AL. 1993), tehát például a pénzügyi helyzet, az egészség és a lakhatás mellett ezeket is annak egy dimenziójaként tartják számon, addig mások szerint az étellel való elégedettség (mint az életminőség egyes, objektív tényezőivel való elégedettség összessége), valamint a boldogság az objektíven mérhető életminőségtől – szubjektív jóllét (*subjective well-being*) néven – elkülönül, azzal egyenértékű szubjektív dimenzió (KELEMEN 2014; DOLAN ET AL. 2008).

Értekezésemben a *szubjektív életminőség* fogalmát a *jóllét* szinonimájaként használom és az, ilyen értelemben, az angol *subjective well-being* (SWB) kifejezésnek feleltethető meg. Némileg megtévesztő lehet, hogy a magyar *jóllét* szót angolra fordítva, nyers fordításban, a *well-being* kifejezést kapjuk, amely miatt akár úgy is tűnhet, hogy az életminőség szubjektív pilléreként értelmezett jóllétre magyarul inkább *szubjektív jóllétként* kellene hivatkoznunk. A melléknév használata ebben az esetben – magyar nyelven – azonban azért válik mégis feleslegessé, mert amennyiben a jóllétet az életminőség *szubjektív* pilléreként értelmezzük, úgy az csakis „szubjektív” lehet.

3.3 A kutatás célja és a kutatási kérdések

Értekezésem célja a hazai turizmusban való foglalkoztatás jólléti vonatkozásainak feltérképezése a nyugdíjaskorú munkavállalók tekintetében. Ennek érdekében egyfelől, a turisztikai fogyasztással összefüggő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúakkal, másfelől pedig nyugdíjaskorúakat alkalmazó, illetve nem alkalmazó munkáltatókkal készítettem félig strukturált interjúkat, amelyeket a tematikus szövegelemzés módszerével elemeztem.

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, amelynek a felső – víz feletti – részén helyezkednek el a kizárólag vagy döntő mértékben a turizmus keresletét kiszolgáló ágazatok, míg az alsó – a víz alatti – részen pedig azok, amelyek a turista kereslet kielégítésében is szerepet játszhatnak / játszanak, de elsősorban nem a turisták kiszolgálására jöttek létre (HÜTTL – PROBÁLD 2000). A jéghegy-ábra alapján a turizmus tipikus szolgáltatások (úgy, mint utazásszervezés, szálláshelyszolgáltatás, attrakciók és vendéglátás) kerültek vizsgálódásom középpontjába.

Kutatásom célja tehát, egyrészt képet kapni a turisztikai fogyasztáshoz köthető helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak munkájukkal kapcsolatos megéléséről, valamint annak jóllétükre gyakorolt hatásának megítéléséről; másrészt pedig megismerni munkáltatóik velük kapcsolatos vélekedéseit és azon – a turizmusban szintén érintett – munkaadók véleményét, akik nem foglalkoztatnak nyugdíjaskorúakat.

A társadalom előregedésének jelensége okozta kihívások kapcsán most különösen aktuális – tudományos módszerekkel támogatva – választ keresni nem csak arra a kérdésre, hogy az idősök munkavállalása milyen jólléti vonatkozással jár, hanem arra is, hogy vajon milyen, eddig még ki nem használt lehetőségek rejlenek a hazai turizmusszektorban a továbbra is dolgozni vágyó nyugdíjaskorúak értékteremtő és számukra is optimális foglalkoztatására.

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 turizmusszektor munkáltatói a nyugdíjaskorúak foglalkoztatásához?**

Az első két kutatási kérdésre a nyugdíjaskorú munkavállalókkal készített interjúk alapján, míg a harmadik kérdésre a munkaadókkal készített interjúk alapján kerestem a válaszokat. A módszertanválasztást és az interjúk elemzésének módszerét a következő fejezetben taglalom részletesen.

3.4 Az adatgyűjtés és adatelemzés módszerei

Doktori disszertációmban elsődlegesen azt vizsgálom, hogy a turizmushoz kötődő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak számára mit jelent a munkájuk, milyen szakmai és magánéleti megelégségek vannak azzal kapcsolatban, illetve hogyan ítélik meg az általuk elvégzett munka értékét és mindennek milyen jólléti vonatkozásai vannak számukra. Emellett hangsúlyos szerep jut annak is, hogy az egyes turisztikai szolgáltatók milyen lehetőségeket és előnyöket, illetve hátrányokat látnak a nyugdíjaskorúak munkavállalókként megvalósuló turizmuspiaci integrációjában.

3.4.1 Az adatgyűjtés módszere – félig strukturált tematikus interjú

Ahhoz, hogy minél jobban megérthessem és megvizsgálhassam, hogy mit jelent a turisztikai szektorhoz kapcsolódó helyszíneken dolgozó idős korúak számára a munkájuk, valamint, hogy milyen gyakorlatokat rejt jelenleg, illetve milyen lehetőségeket tartogat a hazai turizmusipar, a leginkább célravezető megközelítésnek – a mélyebb összefüggések feltárását és megértését célzó – félig strukturált interjú módszerét hívtam segítségül. Elsősorban azért, mert a hangsúly jelen esetben nem a kvantifikálható változók közötti összefüggéseken, hanem sokkal inkább a jelentések szubjektív értelmezésének feltárásán van. Éppen azért, mert vizsgálódásom fókuszában annak megértése áll, hogy mit jelent és milyen, a jólléttel kapcsolatos megelégségeket eredményez a megkérdezett idősök számára a munka – amely jelen esetben a turizmushoz kötődő helyszíneken végzett tevékenységeiken keresztül realizálódik. Emellett, annak megértése is célom volt, hogy a hazai turisztikai ágazat munkáltatói hogyan vélekednek a nyugdíjaskorúak alkalmazásáról. Ez utóbbi kiváltképpen azért, mert e tekintetben nemigen

állnak rendelkezésre korábbi kutatási eredmények. Mindezeknek köszönhetően, kutatásom eredményeként annak feltérképezésére is lehetőség nyílik, hogy a hazai turisztikai ágazat milyen további lehetőségeket tartogat az előregedő magyar társadalom azon időskorú tagjai számára, akik – bármilyen megfontolásból – a nyugdíjazásukat követően is szívesen jelen lennének a munkaerőpiacon.

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 munkavállalóik; 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 (DE FINA – GEORGAKOPOULOU 2015; 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 1937). Ennek tükrében pedig az általam megfogalmazott kutatási kérdések megválaszolásához az interjú módszere tűnik a leginkább célravezetőnek.

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 idősek számára, illetve hogyan alakítja a jóllétüket. Ahhoz, hogy választ kaphassak ezekre a kérdésekre, elsőkézből kell hallanom a vizsgált csoport saját, jelenlegi munkájával kapcsolatos 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. Legelső lépésben az esztergomi Duna Múzeumban készítettem próbainterjúkat, amely – a 2018. április 1-i korszerűsítési célú szüneteltetését megelőzően – országos szinten kiemelkedően jó gyakorlatnak számított a nyugdíjaskorúak turisztikai foglalkoztatása terén. A próbainterjúk célja az volt, hogy képet kaphassak az interjú vezérfonalának hasznosíthatóságáról, a beszélgetések időigényéről és gyakorlati tapasztalatot szerezzek e téren.

A munkaadók tekintetében a Covid-19 járvány hazai turizmusra gyakorolt negatív hatásai miatt némi kompromisszumra kényszerültem, amelyről bővebben a kutatás korlátaival tagláló fejezetben írok. Összesen 16 munkáltatói interjút készítettem, amelyből 10 valósult meg olyan helyen, ahol foglalkoztatnak nyugdíjaskorút, 6 pedig olyan helyen, ahol nem. A pontosság és a biztonság kritériumainak való megfelelés érdekében az interjúalanyok neveit és fontosabb adatait, valamint a beszélgetések időpontját és helyszíneit a *11. számú és 12. számú mellékletek* tartalmazzák. Az interjúk túlnyomó többségét személyesen, majd a Covid-19 járvány időszaka alatt néhány esetben videóhívás keretein belül készítettem el.

A nyugdíjaskorúaknak a 60-100 perces tematikus interjúk keretein belül – a személyes- és szakmai életút iránti érdeklődést követően – elsősorban arra vonatkozó kérdéseket tettem fel, hogy pontosan milyen feladataik vannak, mit jelent számukra a munka, amelyet az adott helyen végeznek, valamint, hogy hogyan érzik ott magukat, illetve, hogy általánosságban hogyan érzik magukat és mennyire elégedettek az életükkel. A munkáltatókat a 30-60 perces tematikus interjúk során arról kérdeztem, hogy mi az oka annak, hogy alkalmaznak / nem alkalmaznak nyugdíjaskorú munkatársat, melyek annak előnyei, hátrányai, valamint mik az ezzel kapcsolatos tapasztalataik. Az interjúk minden esetben rögzítésre kerültek (kép- és/vagy hangfelvétellel), ezt követően minden felvételtől szó szerinti leírat készült. A hangfájlokból készült leírat, valamint a beszélgetés során készített feljegyzések szolgáltatták az alapot a további elemzéshez.

A nyugdíjaskorúakkal folytatott félig strukturált interjúk vezérfonala az elméleti fejezetben már részleteiben ismertetett CASP-19 és OPQOL-35 mérőeszközök felhasználásával, azok elemeinek vegyítésével készült (*ld. 6. sz. melléklet*). HYDE ET AL. (2003) CASP-19 névre hallgató mérőeszközt számos kutató alkalmazza az időskorúak jóllétét mérő tanulmányában (SAND – GRUBER 2018; HORNER 2014; JIVRAJ ET AL. 2014; HYDE ET AL. 2003). A CASP skála négy tényezőcsoportot határoz meg (kontroll, autonómia, önmegvalósítás, élvezet) és VANHOUTTE (2014) úgy véli, hogy a CASP skála az, 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 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 (vagyis a 4 és 8 pillérnek) összeolvasztásával készült el a nyugdíjaskorúakkal készült interjúk vezérfonala (*ld. 7. számú melléklet*). Ezt a vezérfonalat annak érdekében használtam, hogy minden olyan témára kitérhessünk, amelyeket az imént említett mérőeszközökből átvett 12 pillér indokolt, de az interjú folyamatára alapvetően az egy adott témáról való „szabad mesélés” volt jellemző, tehát a megkérdezettek egy-egy feltett kérdést követően szinte szabad tartalommal és csaknem kötetlen ideig beszélhettek.

A munkáltatókkal készített, szintén félig strukturált, tematikus interjúk vezérfonalát a 9. és 10. számú mellékletek tartalmazzák. Az egyik esetben olyan munkáltatók voltak az interjúalanyok, akik foglalkoztatnak nyugdíjaskorúakat, a másik esetben 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. 8. számú melléklet*). 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. 8. sz. melléklet*). 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.

3.4.2 Az adatelemzés módszere – tematikus elemzés

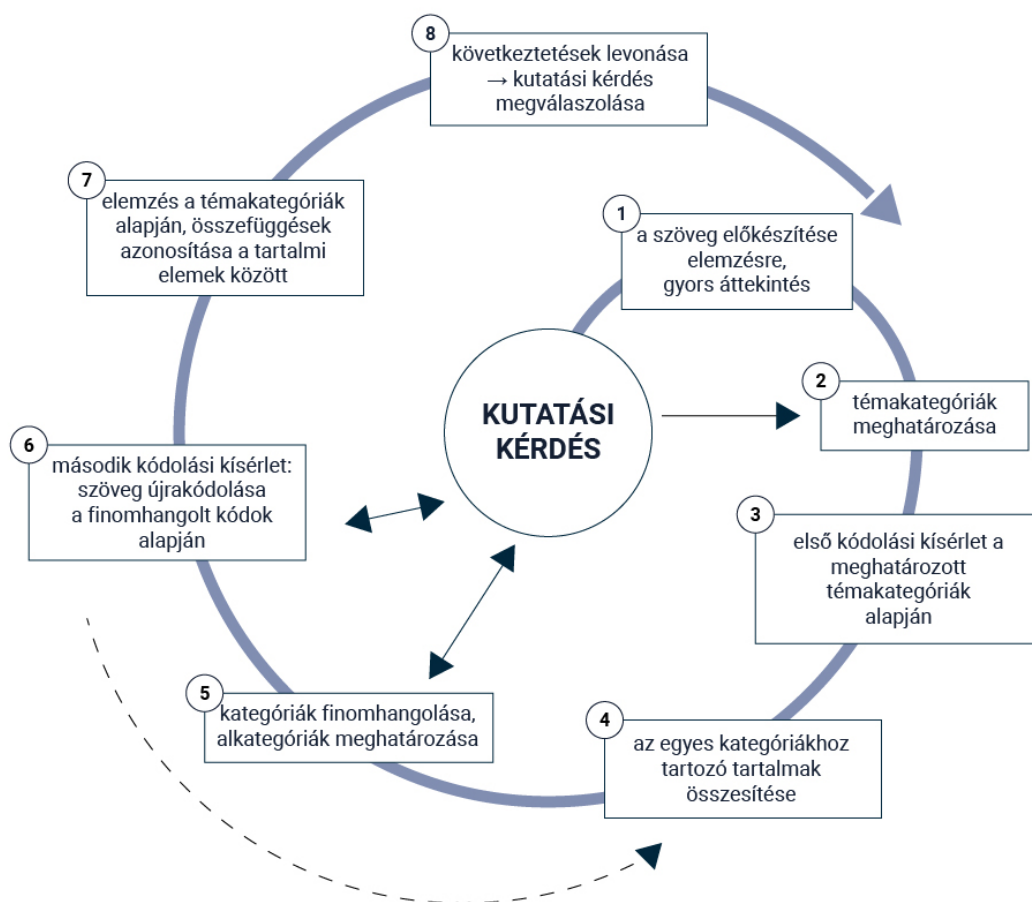
Az összegyűjtött adatok elemzéséhez a hermeneutikai hagyományt követő tematikus elemzés (*thematic analysis – TA*) módszerét választottam, mivel célom elsősorban a szöveg tartalmának kontextusba helyezett, mélyebb megismerése, az elmondott történetekben felfedezhető motívumok, kifejezések és tartalmi elemek azonosítása volt, hogy az alapján vonhassak le következtetéseket a megkérdezettek által megélt élményre vonatkozóan.

A tematikus elemzéssel kapcsolatos módszertani sokszínűsége – vagy ha tetszik, a módszertan szigorú kereteit illető konszenzus hiányára – szinte minden tanulmányban rámutatnak az ezzel dolgozó kutatók (CASTLEBERRY – NOLAN 2018; YIN 2015; SCHREIER 2012; KRIPPENDORF 2004). A kritikusok kiemelik, hogy a szövegek elemzésére irányuló kvalitatív módszertan területén nem mindig könnyű éles határt rajzolni a módszerek közé, hiszen például a kvalitatív tartalomelemzés (*qualitative content analysis – QCA*) módszere bár viszonylag újkeletű (VAISMORADI – SNELGROVE 2019; DRISKO – MASCHI 2016), de mind módszertanában, mind pedig szemléletmódjában nagyon hasonlatos a SMITH (1992) és BOYATZIS (1998) neveihez fűződő tematikus elemzéshez, amely viszont már régóta használt módszer, ám módszertani keretei szintúgy lazák (CASTLEBERRY – NOLAN 2018). BRAUN és CLARKE (2006:77) szerint a tematikus elemzés „*egy meglehetősen bártortalanul körülhatárolt és a saját jogán ritkán elismert, mégis igen széles körben és gyakran alkalmazott elemzési módszer*”. Kvalitatív és a kvantitatív formában egyaránt előszeretettel használják, ez utóbbi esetben leginkább az egyes témák gyakoriságának vizsgálatára (KUCKARTZ 2014; SMITH 1992). A hasonló elvekre épülő tartalomelemzés is éppúgy kivitelezhető kvalitatív, mint ahogy kvantitatív módon. Bár nagyon hasonlóak és mind a TA, mind pedig a QCA gyakorlati alkalmazását a mai napig számos dilemma lengi körül (KUCKARTZ 2014; WEBER 1990), disszertációmban azért döntöttem a tematikus elemzés alkalmazása mellett, mert a kvalitatív tartalomelemzéssel szemben a

részletgazdag és komplex adathalmazok vizsgálatára és interpretációjára megalkotott tematikus elemzésre egyértelműen jellemző a nyilvánvaló mellett a látens tartalmak figyelembevétele is, valamint az absztrakt témák és a vizsgált jelenség lényegi magjának megragadása (VAISMORADI – SNELGROVE 2019). A szöveges tartalmak kvantitatív és kvalitatív elemzésének vonatkozásában azok elismert kutatója, KRIPPENDORF (2004) határozottan úgy véli, hogy a mennyiségi és a minőségi közötti különbségtétel hiábavaló és érvénytelen, mert „végső soron a szövegnek minden értelmezése kvalitatív, még akkor is, ha annak bizonyos jellemzőit később számokká is alakítják át” (KRIPPENDORF 2004:16). A tematikus elemzést az elmúlt évtizedekben elsősorban társadalomtudományi (főleg pszichológiai témájú) kutatásokban alkalmazták (SÁNTHA 2014; ITTÉS ET AL. 2004), de az utóbbi időben a gazdaságtudományok területén is egyre bátrabban kísérleteznek vele (GAMES ET AL. 2021; KING – BROOKS 2018).

Az interjúk feldolgozásához általam használt elemzési módszer tehát a kvalitatív tematikus elemzés, amely induktív kódolási logikára építő interpretatív megközelítés, hiszen célom elsődlegesen az értelemalkotás és az elmondott történetekben fellelhető kulcsmomentumok felfedezése (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 témákon és vonásokon volt a hangsúly. A módszertan 13. ábrán látható modellje ismerteti azt az elméleti keretet, amelynek alapján kirajzolódnak annak a folyamatnak a lépései, amelynek mentén az interjúk leiratait elemeztem.

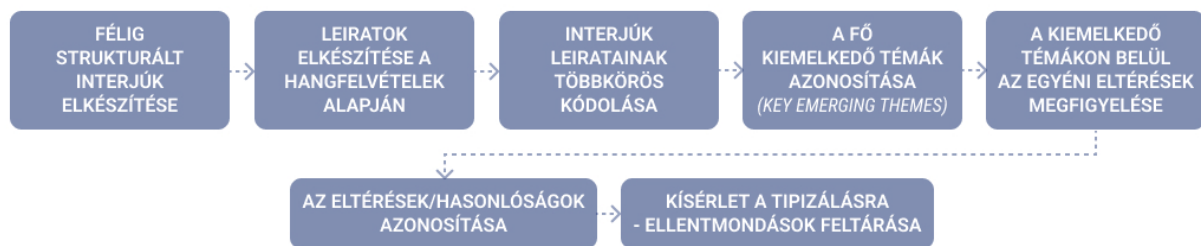
13. ÁBRA: A TEMATIKUS ELEMZÉS EGY LEHETSÉGES ELMÉLETI MODELLJE



Forrás: KUCKARTZ (2014:70) alapján saját szerkesztés

Az interjúk leiratai tehát a konceptuális, vagy más néven tematikus elemzés lépései szerint kerültek feldolgozásra, amelyet jelen esetben KUCKARTZ (2014) módszertani útmutatásait követve (13. ábra) 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. Saját kutatásomra szabva ezt a módszertani keretet kiegészítettem egy zárólépéssel. A 2018 márciusa és 2021 novembere között zajló adatgyűjtési és -elemzési szakasz egymásra épülő lépéseit a 14. ábra szemlélteti. Az adatgyűjtés és elemzés megtervezése (*research design*) során ragaszkodtam a fent említett elméleti útmutatóhoz, ám empirikus kutatásom sajátosságainak figyelembevételével attól a gyakorlatban helyenként kis mértékben eltértem.

14. ÁBRA: AZ ADATGYŰJTÉS ÉS -FELDOLGOZÁS FOLYAMATA



Forrás: saját szerkesztés

A leiratok többszöri átolvasásával párhuzamosan kiemeltem és a kutatási kérdések tükrében induktív logikát követve felcímkéztem az érdekesnek tűnő részeket (kódolás), ám SEIDMAN (2002) módszertani útmutatásai alapján e kódokat nem tekintettem véglegesnek, sokkal inkább egy felfedezésre váró ismeretlen területen tett első lépéseknek, hiszen a kódolás a kezdetekben képlékeny folyamat, kifejezetten káros az adatok sokszínűsége szempontjából a túl korai vagy erőltetett kategorizálás (HORVÁTH – MITEV 2015; KUCKARTZ 2014).

A kezdeti kódokat tehát 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 a megkérdezett nyugdíjaskorú interjúalanyok között különbségek váltak felfedezhetővé. E kirajzolódó kulcstémák a munkavállalói interjúk esetén az *identitás*, a *biztonság*, a *lehetőség*, valamint a *saját szerep*, a *munkával kapcsolatos elégedettség*, a *visszajelzés* és a *jövőbeli tervek* voltak. A munkaadói interjúknál pedig értelemszerűen a *korosztály foglalkoztatási jellemzőinek*, *előnyeinek*, valamint *hátrányainak* témái rajzolódtak ki. A szövegből kiemelkedő központi témák azonosítása után a következő lépés az egyes témákon belüli egyéni eltérések megfigyelése volt az interjúalanyok között. Ebben a fázisban kerültek meghatározásra az egyes interjúalanyokra (az azonosított témák alapján) jellemző egyéni profilok, amelyeket egyéb jellemzőik alapján érdemes összevetni a többi résztvevő profiljának hasonlóságaival és különbözőségeivel, hogy lássuk, vannak-e olyan (demográfiai, munkahelyspecifikus vagy egyéb) jellemzők, amelyek mentén az egy-egy témán belül hasonlóságokat mutató interjúalanyok esetleg azonosak. Tehát miután a fő témák mentén kirajzolódó különbségek és hasonlóságok alapján körvonalaztam az egyéni profilokat, majd azokat összevettem a minta összességével, mintegy tipizálási kísérletként meghatároztam azokat a munkahellyel összefüggő jellemzőket is, amelyek az egyének közti hasonlóságok és különbségek meglétére engednek következtetni. Természetesen ok-okozati viszonyt ebben az esetben nem tárhatunk fel. E kapcsolatok manifesztációja az eredményeket taglaló fejezetben kerül részletes bemutatásra.

Az adatelemzés eredményeit az interjúalanyok által elmondott történetekből vett szó szerinti idézetekkel támasztom alá. Személyiségi jogaik védelme érdekében az idézeteket nevek helyett beszédes kódokkal láttam el a következők szerint: a kód első betűje az interjúalany nemét jelöli (F/N), az ezt követő szám az életkorát, a 4-6. karakterek pedig a munkahely típusának rövidítése, ahol MU = múzeum, EA = egyéb attrakció, KSZ = kereskedelmi szálláshely, MSZ = magánszálláshely UI = utazási iroda, ESZ = egyéb szolgáltatás, VE = vendéglátóegység.

3.5 A kutatás korlátai és kutatói önreflexió

A kvalitatív kutatások minőségével szembeni követelmények nem egységesek a szakirodalomban; az aktuálisan választott módszertan kritériumrendszere szerint igen sokfélék lehetnek (RICHARDSON 2000; LATHER 1993; DENZIN 1989; LINCOLN – GUBA 1985). A megbízhatóság, érvényesség és általánosíthatóság pozitivista kritériumrendszere megugorhatatlan és felesleges korlátokat állít a kvalitatív vizsgálódás elé, így annak minőségét célszerű lehet más szempontrendszerhez viszonyítva értékelni (HORVÁTH – MITEV 2015). A kvalitatív kutatásokra vonatkozó különböző kritériumrendszerek közül értekezésemben a leginkább klasszikusnak számító megközelítést, LINCOLN és GUBA (1985) rendszerét használom, amely szerint a hitelesség (*credibility*), az átvihetőség (*transferability*), a biztosság (*dependability*) és az igazolhatóság (*confirmability*) kritériuma alapján tanácsos ítélni a kutatás minőségéről. Kutatásom során kiemelt figyelmet fordítottam e kritériumoknak való megfelelésre. A többféle nézőpont (munkavállalói, munkaadói) bevonására éppen amiatt volt szükség, mert a többszemponútú megközelítés egyfelől mélyebb megértést biztosít, másfelől egyensúlyozni kívánja azt a – kvalitatív vizsgálódások során különösen nagy intenzitással érvényesülő – axiómát, amely szerint nincs objektív valóság, a jelenségek mindössze a reprezentációkon keresztül figyelhetők meg és interpretálhatók (HORVÁTH – MITEV 2015; MASON 2002).

Kutatásom korlátai között kell megemlítenem egyfelől a mintavétel során felmerülő nehézségeket, másfelől pedig az adatgyűjtés kivitelezése során tapasztalt kihívásokat. Ahogyan az a kvalitatív kutatások sajátja, jelen esetben is teoretikus (elméleti) mintavételt alkalmaztam, hiszen célom nem elsősorban az volt, hogy a lehető legtöbb interjúalannyal bővíthessem a kutatást, hanem figyelmem inkább a tipikus esetekre irányítottam annak érdekében, hogy a helyzetet a lehető legtöbb nézőpontból bemutathassam. Ahogy arról már korábban szó esett, kiindulópontom az esztergomi Duna Múzeumban készített interjúsorozat volt, ezt követően hólabda módszerrel, ajánlás alapján haladtam tovább az interjúalanyok felkeresésében, minden esetben törekedve arra, hogy egy-egy felkeresett helyszínen többféle munkakörből is megkérdezhessenek alanyokat. Az interjúalanyok kiválasztásánál azt tartottam szem előtt, hogy a turizmuson belül minél többféle pozícióban dolgozó időskorú történetét meghallgathassam. Széleskörű kapcsolati háló hiányában nem bizonyult azonban egyszerűnek elérni a megfelelő interjúalanyokat, sok felkeresett helyről elutasító, vagy pedig semmilyen választ nem kaptam. Bár sikerült számos, különböző munkakörben dolgozó nyugdíjaskorúval beszélnem (*ld. 11. számú mellékletben található táblázat 5. oszlopa*), de az egyes pozíciók, valamint az egyes helyszíntípusok sem egységes mértékben képviseltetik magukat a kutatásban. A pozíciók kiegyensúlyozatlansága valószínűleg annak köszönhető, hogy a fizikai munkát végző nyugdíjaskorúak létszáma egy-egy felkeresett helyszínen jellemzően jóval alacsonyabb volt, mint az egyéb munkakörökben tevékenykedőké. Míg a kutatásba bevont helyszíntípusok egyenlőtlensége nyilvánvalóan a múzeumok és egyéb látnivalók, valamint a kereskedelmi- és magánszálláshelyek felé billentik a mérleg nyelvét. Ez a látszólagos egyensúlytalanság azonban nem ment az eredmények értelmezhetőségének rovására, hiszen a kutatási kérdéseim szempontjából minden tekintetben elértem az elméleti telítődés szintjét. Mindemellett az

továbbra is kérdéses, hogy vajon azért volt-e jóval könnyebb interjúalanyokat találnom szálláshelyeken és múzeumokban, valamint egyéb attrakcióknál, mert a turisztikai ágazat egyéb területeihez képest ezeken a helyeken egyébként is jóval több nyugdíjaskorú dolgozik, vagy ez csak a véletlen műve, netán ők azok, akik általában véve szívesebben beszélnek a munkájukról. Nem áll rendelkezésre ugyanis sem olyan hazai adatbázis, amely számontartaná, hogy a turisztikai ágazat egyes szereplőinek munkavállalói között milyen arányban vannak nyugdíjasok, sem pedig olyan statisztika, amely azt mutatná meg, hogy a dolgozó nyugdíjaskorúak mekkora százaléka dolgozik a turisztikai ágazat különböző alágazataiban.

Az eredmények értelmezése szempontjából különösen fontos tisztában lennünk azzal is, hogy az ok-okozati kapcsolat nem ismert a nyugdíjaskorú által végzett munka és az azzal (valamint az életével általánosságban) való elégedettség között. Mivel számos helyről kaptam nemleges választ a kiküldött felkérésre, így az is előfordulhat, hogy eleve olyan nyugdíjaskorúak vállalták az interjút, akik jól érzik magukat a munkahelyükön és túlnyomórészt pozitív megéléseik vannak, míg azok, akik nem így érznek, nem is vállalták a felkérést, így e kutatás keretein belül nem kerülhettek a látóterembe. A jelen kutatásban megkérdezettek történeteinek alapján tehát semmiképpen nem mondhatunk ki például olyasmit, hogy egyik vagy másik nyugdíjaskorú elégedettségét, pozitív életszemléletét részben/egészben az adott munkakör vagy pozíció okozza. Hiszen az is előfordulhat, hogy már eleve a bizonyos tulajdonságokkal rendelkező nyugdíjasok választják ezt-vagy azt a tevékenységet. Az ok-okozati kapcsolatok megállapítása a jóllétkutatások területén folyó vizsgálatoknak egyébként is gyenge pontja (DIENER – SELIGMAN 2004).

A kutatói reflexivitás kritériumának (KACHEN – CHAITIN 2006) eleget téve meg kell jegyezni, hogy további nehézség és ezáltal az „*adatok szabad kibontakozását*” egyben némileg korlátozó tényező volt a nyugdíjaskorúak interjúi során az, hogy mivel egyes alanyokkal a munkáltatóikon keresztül kerültem kapcsolatba és az interjúk helyszíne is – többnyire – a munkahelyük volt, így néhány esetben úgy éreztem, mintha a beszélgetések alatt a megkérdezettek (bizonyos mértékben) tartanának attól, hogy negatív hangvételű megjegyzéseiknek esetleg következményei lehetnek rájuk nézve. Ez a vélt fenntartás pedig természetesen befolyással lehetett a mondandójuk tartalmára is. Bár tapasztalataim szerint ez a gátló tényező némileg ellensúlyozható a kutató által teremtett bizalmas légkör kialakításával, ugyanakkor kétségtelen, hogy az esetenként rendelkezésre álló 1-1,5 órás időtartam meglehetősen szűkös arra, hogy az interjúalany egy ilyen, egyáltalán nem spontán, frontális kérdés-válasz szituációban igazán bizalmas viszonyba kerüljön egy számára teljesen ismeretlen emberrel. Emellett, szintén az önreflexió jegyében jegyezném meg azt is, hogy a nyugdíjaskorú interjúalanyok és köztem lévő jelentős korkülönbség sem tette egyszerűvé az egyenrangú kapcsolat gyors kialakítását a beszélgetés alatt.

Továbbá, a munkáltatói interjúk tekintetében szintén a kutatás korlátai között kell megemlítenem, hogy a megkérdezett minta nem érte el az elméleti telítődés szintjét. Törekedtem arra, hogy mind a nyugdíjasokat foglalkoztatók, mind az őket nem alkalmazók esetén a lehető legszínűbb legyen az interjúalanyok palettája (*szálláshely, vendéglátóegység, attrakció, utazási iroda, utazásszervező stb.*), de esetükben a másik csoportnál is jóval több megválaszolatlan vagy visszautasított megkereséssel szembesültem. Ez betudható a megfelelő kapcsolati háló hiányának, valamint a számukra igen jelentős negatív hatásokkal járó Covid-19 járványnak is.

A kutatás korlátjának minősülhet akár az iparági összevetés hiánya is, vagyis az, hogy a turizmus szektoron kívül egyéb iparágakban foglalkoztatott nyugdíjasokat és munkaadókat nem vizsgáltam, ám ez tudatos döntés eredménye volt részemről. A korábbi fejezetekben

kifejtésre került, hogy a turizmus mely sajátosságai miatt vélem úgy, hogy ez a vizsgálódás leginkább alkalmas terepe.

4. EREDMÉNYEK

„Mindenhol vannak történetek,
és aki arra vár, hogy találkozzon a megfelelővel,
és csak akkor fog tollat, az üres lapokkal fogja végezni.”

Kate Morton

4.1 A munkavállalói interjúk eredményei

A nyugdíjaskorúakkal megvalósult interjúk helyszínei az esztergomi Duna Múzeum, a budapesti Belvárosi Plébániatemplom, a Pécsváradi Vár, a pécsváradi Nyugdíjasklub, a zengővárkonyi Tojás múzeum, a Bükk Nemzeti Park Igazgatósága, a mosonmagyaróvári Hansági Múzeum, a szentendrei Skanzen, a budapesti Magyar Kereskedelmi és Vendéglátóipari Múzeum, az esztergomi Szent Adalbert Hotel, a bajai Duna Wellness Hotel, a köveskáli Káli Art Inn, a mátrafüredi Mátra Kemping és Sástó Hotel, a hévízi Hotel Európa Fit és Helikon Hotel, a keszthelyi Helikon Kastély, a debreceni Centrum Hotel Superior és Aquaticum Termál & Wellness Hotel, a budapesti Ludwig Múzeum, egy hévízi, egy budapesti és egy székesfehérvári utazási iroda, a hévízi Tourinform, a paksi Atomenergetikai Múzeum, illetve egy hárskúti, két hévízi, egy gyömrői, egy pilismaróti és két magyarpolányi vendégház voltak (ld. 11. sz. melléklet).

A kutatásba bevont nyugdíjaskorú interjúalanyok által betöltött pozíciókat tekintve igen széles palettával találkozunk. A megkérdezettek között (változó számban) volt teremőr-tárlatvezető, könyvtáros, karbantartó, hagyományőr, művészeti felelős, programszervező, pénztáros, altemplomi őr, tanácsadó, pályázati író, Tourinform munkatárs, magánszállásadó, szakoktató, szállodai portás, utazási irodai munkatárs, szakalkalmazott, konyhai kisegítő, sütőasszony, takarítónő, magánmuzeológus-régész, ügyvezető igazgató, szállodaigazgató, guest relations manager, szállodai értékesítő, könyvelő-pénzügyes, szaktanácsadó, üzemtörténész, lakatos és anyagbeszerző is (ld. 11. sz. melléklet).

4.1.1 A munka jelentéstartalmának vizsgálata a nyugdíjaskorúak körében

Az összegyűjtött adatok feldolgozása a kutatómódszertani fejezetben ismertetett tematikus elemzés kvalitatív elvei mentén történt. Az interjúk leiratainak többszöri átolvasását követően a témakategóriák azonosítását és a kódolást három etapban végeztem el annak érdekében, hogy az első kettő, nyugdíjaskorúakkal kapcsolatos kutatási kérdésemre maradéktalanul választ kaphassak. Az első kérdés (K1) két lényegi részre osztható: az egyik sarkalatos pontja az, hogy *mit jelent* a megkérdezett nyugdíjaskorúak számára a munka, a másik pedig az, hogy ők maguk *hogyan élik meg* a rájuk bízott és általuk elvégzett feladatokat.

K1. *A turisztikai fogyasztással összefüggő munkahelyeken dolgozó nyugdíjaskorú munkavállalók számára mit jelent a munka, hogyan élik meg a rájuk bízott és általuk elvégzett feladatokat?*

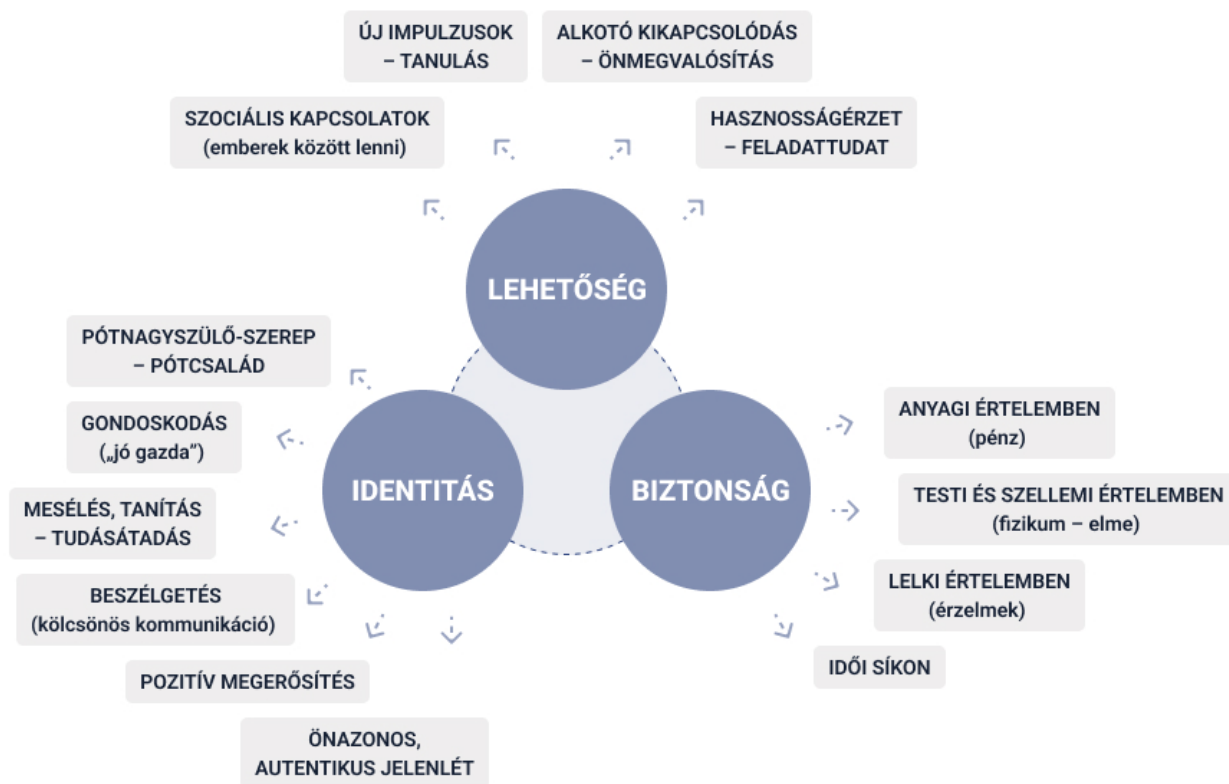
Első körben tehát arra kerestem a választ az interjúk leírataiban, hogy *mi az, amit a munka jelent* az interjúalanyok számára. Ehhez három olyan, fő témakategóriát azonosítottam (*key emerging themes*), amelyek e kérdéssel kapcsolatosan egyértelműen kirajzolódtak a szövegből.

A témakategóriák azonosítása és elnevezése után elvégeztem az interjúk vonatkozó szövegrészeinek kétkörös kódolását. A kódokat az első körben nem limitáltam sem a témák elnevezése, sem pedig azok számszerűsége szempontjából (HORVÁTH – MITEV 2015), hogy ezzel kerüljem el a túl korai vagy erőltetett kategorizálást. Miután minden releváns szövegrészt kóddal láttam el és azokat összevettem a témakategóriákkal, az összevetés eredményeként alkategóriák is meghatározásra kerültek. A kódolás második körében, már az alkategóriák figyelembevételével egyes kódokat elhagytam, másokat összevontam, majd az új kódokat ismét összevettem a leíratok releváns szövegrészeinek összességével. Így alakult ki tehát az erre a kérdésre vonatkozó szövegrészek végleges kódstruktúrája. A munka jelentésének vonatkozásában a három fő témakategória a következő volt:

- *identitás,*
- *biztonság és*
- *lehetőség.*

A szöveg tematikus elemzésének eredménye tehát azt mutatja, hogy a kutatás során megkérdezett, a turizmussal összefüggő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak számára a munka elsősorban *identitást, lehetőséget és biztonságot* jelent. E három témakategória jelentéséről és tartalmáról bővebben az alkategóriák segítségével kaphatunk képet (15. ábra).

15. ÁBRA: A MUNKA SZEREPE A NYUGDÍJASKORÚ INTERJÚALANYOK ÉLETÉBEN



Forrás: saját szerkesztés

Az egyes témakategóriákon belüli alkategóriák segítségével jelentős különbségek tárhatók fel a nyugdíjaskorú interjúalanyok elbeszéléseiben. Tehát fontos megjegyezni, hogy a három témakategória (*identitás, biztonság, lehetőség*) nem minden esetben jelenik meg maradéktalanul együtt és azonos mértékben, illetve több esetben eltérő kontextusban szerepelnek. A következőkben a témakategóriák tartalmának részletes vizsgálatára kerül sor.

Témakategória: IDENTITÁS

Az interjúk eredményei alapján elmondható, hogy a kutatásba bevont nyugdíjaskorúak számára a jelenlegi munkájuk erős identitásképző szereppel bír. Az identitás témáján belül az egyik leginkább hangsúlyos tényező az általuk betöltött **(pót)nagyszülő-szerep**, valamint a munkának köszönhetően megismert emberek mint **pót-család**, amelyben jól érzik magukat és ahol megtalálták a helyüket. Ezt olyan kijelentéseik támasztják alá egyértelműen, mint hogy

„[...] már mindent tudok a családjukról, megosztanak velem mindent. Kicsit ilyen pótszülő vagy pótnagymama vagyok nekik” (N65KSZ)

„Én itt nagymamáskodok [...] visszajáró vendégek vannak, akik úgy hívnak, hogy Ila Mama. De a Skanzenben engem már mindenki Ila Mamának hív, még a kolléganők is.” (N66MU).

„Az énnekem is nagyon jó a lelkemnek, amikor teljesen idegen gyerekek, mintha a nagyapjukhoz szaladnának, úgy jönnek hozzám. Gondolhatja, hogy az az én lelkemet is fényesíti” (F69MU)

„[...] hát én imádtam azt, hogy jöttek a visszajáró vendégek is, megpusziltak, mint a nagymamájukat” (N68VE)

„[...] én mindenkinek Zsuzsa néni vagyok. Tehát én gyakorlatilag az egész falunak Zsuzsa néni vagyok, mert hogy engem gyerekkorukból ismernek és akkor ez így rajtam ragadt itt a munkahelyemen is” (N68MU)

A munka során megtapasztalt látogatói/vendégkapcsolatokon, vagy a munkahelyi közösségen keresztül kialakuló **(pót)családdá válás-élményének** bizonyítékai közé tartoznak többek között a következők:

„[...] karácsonykor is beszélek többekkel. Ezt is adta nekem a munkám, végül is ez egy másik család nekem. A régi vendégek közül van, aki Pestről jön és itt száll le a buszról a toronyháznál és amikor megjön, akkor én lemegyek érte és feljön hozzám, 1-2 éjszakát elvan itt” (N71KSZ)

„[...] tehát ezek olyan baráti, szinte rokoni kapcsolattá alakulnak egyik-másik vendéggel” (N70MSZ)

„Az egyik vendégem a Julika, akinek meghalt a lánya tizenvalahány évvel ezelőtt és emiatt karácsonyra nem akart otthon maradni és a Hévíz katalógusból engem szúrt ki [könnyezik] és azóta, tizenvalahány éve a karácsonyt mindig nálam tölti és közben jár be kezelésre a fürdőbe [...]. Na most azóta jött hozzá minden karácsonyra egy orosz, a Roszmar is, [...] és már akkor megvolt a nagy unokám, [...] és a gyerek jön le reggel hatkor és ült pizsamában a fa alatt és mondja, hogy „a Juli még nem jött?”, mondom neki, „nem, a Juli még alszik”. Azt mondja, „mit szólsz, ha eléneklek a mennyből az anglyalt?”, mondom „jól van, énekeljed” és akkor megjött a Juli az ajándékokkal. A szülők meg még nem voltak fent, úgyhogy mondta neki, hogy gyere a szobámba és

játsszunk vele egyet. Hát a végén az lett, hogy együtt lefeküdtek az ágyba és 11-ig aludtak. És amikor a végén a Juli jött fizetni, akkor mondtam neki, hogy „Drágám most felár van, mert férfi volt az ágyban”. (N72MSZ)

De a pótcsalád-élményről a kollégák vonatkozásában is többen nyilatkoztak hasonlóan lelkesen:

„Nagyon jó a csapat, a srácokkal megbeszélünk mindent, mint egy család, egyik segített a másiknak” (F67KSZ)

„[...] a főnök, Apánk, mert én csak így hívom” (N71KSZ)

„[...] mi itt egy jó csapat vagyunk, akár valami kis család [...] a főnökasszonnyal szoktuk is mondani, hogy mi már egymás gondolatát tudjuk.” (N61UI)

„Tehát itt valóban olyan, mintha egy régen látott rokon jönne. Nálunk legalábbis így működik.” (F67MSZ)

A munka identitásképző funkciójának másik eleme a **gondoskodás**, amely szinte kivétel nélkül minden interjúban megjelent valamilyen formában.

„[...] nekem a munkám tulajdonképpen a hobbim is, mert szeretek másoknak kényelmet és jó érzést biztosítani [...] oda kell figyelnem, hogy mindenki elégedett legyen” (N64KSZ)

„[...] én örömmel csinálom ezt, mert szeretek jó érzéseket kelteni az emberekben és hogyha egy jóízű ételt az asztalra teszek és azt látom, hogy ízlik nekik, vagy hogy elegendő volt, akkor nekem nem is kell több ahhoz, hogy elégedett legyenek” (N70MSZ)

„Mi úgy szoktuk mondani egymás között a vendégekre, hogy na, mindjárt jönnek a betegek és az orvosok meg ugye a pincérek és nekünk az a feladatunk, hogy meggyógyítsuk őket.” (F70VE)

„Imádok örömet okozni és ugye én 68 éves már elmúltam, de még most is izgulok, hogy csak jól sikerüljön, hogy jó legyen. Mert még ennyi év után sem én nem vagyok olyan magabiztos és mikor csinálom azt a süteményt vagy pogácsát vagy bármit, akkor nekem ott a gondolatom, a szeretetem, hogy én ezt jól akarom csinálni. Nem tudom megmagyarázni, ez egy érzés.” (N68VE)

„[...] tényleg az az igazi falusi vendégfogadás, hogy itt mindig valamivel várjuk a vendégeket. A nejem készít valami kis kaját, hozunk hozzá kis innivalót, amikor jönnek. Már azzal fogadjuk a vendéget [...]. Vagy szoktam lehozni gyümölcsöt, ugye így reggel, ha jönnek, akkor van nekik itt, vagy van málnásunk, akkor hozok málnát [...] ezzel az ember úgy kedveskedik a vendégnek. A gyerekek úgy sincsenek itthon, mi ennyit nem tudunk megenni, akkor meg mit csináljunk vele. És ezt nem pénzért adja az ember. Hát azért ez a nem kereskedelmi szálláshely-jellegű, mert ott mindenért pénzt kérnek. Itt meg azt mondom, hogy vendégem van. [...] Ahhoz, hogy a vendég jól érezze magát, ahhoz az embernek adni kell magából is egy kicsit, úgy szívvel [...]” (F67MSZ)

„[...] azért jönnek, hogy jól érezzék magukat a múzeumban és bár sokszor nehéz végig állni, meg elmondani újra és újra a dolgokat, de azt szeretném, hogy jól szórakozzanak, ez fontos nekem, ezért minden feladatot szívesen megcsinálok [...]” (N78MU)

„[...] nem csak a pénztárban vagyok, hanem mosom és vasalom a kendőket, amit a liturgia során használnak, én azt is szeretem csinálni, mert ígéretet tettem a plébánosnak, hogy segítek itt mindenben, amiben tudok [...]” (N81EA)

„[...] az szolgáltat nekem meglepetést, ha látom, hogy jól mennek itt a dolgok [...] ha végre eljut a pénz ahhoz, akihez kell, mert annak úgy kell lennie és ha én ezt elintézem, az öröm.” (N62MU)

„Azt a vendégek érzik, hogy szeretettel fogadom őket [...] ha például már harmadszorra térnek vissza, akkor kapnak tőlem egy emléklapocskot és oklevelet és akkor csinálunk ennek egy kis ünnepséget is” (N79MSZ)

Ezen belül felfedezhető még az általuk örömmel felvett **„jó házigazda” szerep (stewardship)** is, amelyet alátámaszt, hogy sokan közülük alkalmazottként is többszámban beszélnek a munkahelyükről. Oly módon, mintha a sajátjuk lenne:

„És akkor örült a lelkem, hogy a vendégek dicsérték, mintha az enyém lenne, úgy járok oda dolgozni, tényleg” (N71KSZ)

„[...] a legkedvesebb számomra talán a sok szakmai elismerés, ami érte a múzeumot. Nem személy szerint engem, hanem együttesen ismerték el a munkánkat.” (N66MU)

„Az ember megpróbál ötletelni, hogy mivel tehetnénk még vonzóbbá a szállodánkat” (N65KSZ)

„Tehát engem az éltet, amikor úgy megyek innen haza, hogy visszanézek és komolyan mondom azt látom, hogy ő milyen szép az udvarunk és ezt én tettem rendbe. Ez örömet okoz nekem.” (F70MU)

„Nekünk itt az is a feladatunk, hogy minden rendben menjen a házak körül” (F65MU)

„Tehát ez a munka azért is nagyon jó, mert egyrészt az, hogy történelem, tényleg csodálatos és másrészt az, hogy a miénk, mert a magyar történelem az tényleg egy érdekes” (N70MU)

A **mesélés** és a vendégekkel, turistákkal, látogatókkal való **beszélgetések** szintén elengedhetetlen elemnek bizonyultak a nyugdíjaskorúak által végzett munka identitásképző természetét illetően. Ezt bizonyítják az általuk megosztott történetek következő részletei:

„Tulajdonképpen engem arra vettek föl, hogy mesét mondjak, a Meseházban [...] ez a világlegjobb munkahelye [...] mesét mondani a legcsodálatosabb, mert nem csak a gyerekek élvezik, hanem a felnőttek is és bár a kamaszoknak ciki, de nagy duzzogva végül ők is hallgatják” (F66MU)

„[...] szeretek beszélgetni, amikor jönnek a vendégek, sokszor egy óra hosszát is elbeszélgetünk, de mindig megkérdezem, hogy csak addig, amíg nem terhes, de úgy örülnek neki. Hiányzik az embereknek ez, hogy valakivel úgy tudjanak beszélgetni. Az, hogy jó, akkor ottan valamilyen élmények mindig vannak. Érdekes módon nagyon sok olyan vendég volt, akivel volt valamilyen kapcsolódási pont.” (F67MSZ)

„A vendégekkel beszélgetni, az a legjobb [...]én is kíváncsi vagyok, hogy kivel állok szemben, de a vendégek is szívesen veszik, ha leül kicsit hozzájuk az ember [...] és miután felszolgálom nekik a vacsorát és elpakolok utánuk, addig is beszélgetünk, tehát olyan családias ez” (N70MSZ)

„[...] az emberi kapcsolatok. Nekem mindig ez volt, ugye, mint üzletkötő is, mint a reptéren az infós is, tehát nekem az emberi kapcsolat az nagyon fontos. És például bemegyek, akkor cégekkel beszélek, emberekkel tartom a kapcsolatot, beszélgetek, hogy hogy vannak stb.” (N75UI)

„Tudod olyan sok hülyeséggel be tudnak jönni hozzánk, én nem zavarok el senkit. Sokszor elbeszélgetek velük és mondom, jaj hát nehogy azt higgye, ha bejött volna más, akkor azzal is el tudok így beszélgetni” (N61UI)

„[...] itt úgy mondják, hogy én vagyok az, aki becsábítja a turistákat [...] el irányítom őket nem csak itt, de akár abban is, hogy mit nézzenek meg a városban. Angolul és németül folyékonyan beszélek, de olaszul és franciául is tudok valamennyit, így nagyon szívesen beszélgetek velük, mert szeretem az embereket.” (N81EA)

„[...] meg az emberekkel való találkozás, a vendégekkel, na azt is nagyon szeretem [...] megállítanak és akkor 10 percet vagy negyedórát rá kell szánni a vendégre, ha kérdez valamit ahogy húzom ki a kocsit egyik szobából a másikba és megkérdezik, hogy van-e még sok, vagy hogy ilyen idős koromban is takarítok és hogy bírom meg milyen jó [...] és mikor jövőre jönnek megismernek és akkor is van egy kis téma és én ezért is szeretem nagyon.” (N71KSZ)

„A mandulafa alatt söpörtem a leveleket és megszólítottam egy olyan 50-55 körüli illetőt, aki le volt maradva a csoporttól. Kérdezem, hogy miért nem megy velük. És azt mondja, hogy őszintén szólva ez a múzeumőr nem ér egy fabatkát sem. Akkor mondom neki, hát, ha gondolja, kérdezzen, na és akkor hát én meséltem neki jó sokat, mert a közút előtt ez volt az első munkahelyem diákként, sok mindent tudok.” (F70MU)

„Meg az, hogy van időm foglalkozni velük. Ezt nagyon értékelték mindig is, hogy akárki bejön és nem kell sorban állni, nem kell az órát nézni, tehát lehet nyugodtan beszélgetni, mert van idő, nyaralnak és én meg tudok nekik olyan dolgokat mondani, amit nem ismernek.” (N69ESZ)

„Itt, amikor én itt elmesélek az embernek valamit, akkor kijön belőlem minden feszültség, minden. Megszűnik, ami gond, ami teher, egyszerűen elfelejték mindent, mert akkor ezzel foglalkozom, és az emberek is nagyon szeretik.” (F68MU)

„[...] fogadom a vendégeket és utána egyórás információt tartok nekik német vagy angol nyelven. Én azt gondolom, hogy nagyon nagy jelentősége van ennek, mert ha a vendég ézi, hogy az első perctől kezdve törődnek vele és van kihez fordulni az itt tartózkodása alatt, akkor egészen más élménye van [...]. Itt törődni kell a vendéggel, nem elég csak ridegen átadni az információt, hanem meg kell hallgatni őket ahhoz, hogy jó legyen a komfortérzetük. Szerintem ehhez hozzá tartozik, hogy mosolyogva elbeszélgessünk velük.” (N65KSZ)

„[...] ha a családok egyesével jönnek, akkor van, hogy reggeltől estig be nem áll a szánk, mert harmincszor el kell elmesélni ugyanazt, de én ezt nagyon élvezem, mert mindig lehet belevinni valami izgalmasat, hogy lelkes reakciókat kapjak [...]. Mint egykori dunai hajós megpróbálom elmagyarázni például a zsilipelést úgy, hogy meg is értsék, tudok hozzáfűzni olyan dolgokat is, hogy a valóságban, hogy néz ki egy zsilip meg elmesélem az al-dunai zsilipet. Meghallgatnak és nagyon tetszik nekik.” (F67MU)

A mesélés és a beszélgetés alkategóriákhoz szorosan kapcsolható a **tanítás**, valamint a **tudásátadás** mint prioritásként megélt és különös mértékben örömet okozó feladatok, nem

csupán a látogatók, de a munkatársak vonatkozásában is. Erről tanúskodnak az az olyan megosztások, mint:

„[...] imádok tanítani [...] az a lényeg, hogy átadjam a tudásomat, hogy amikor szükségük lesz rá, vagy ha kedvük van hozzá, akkor önmaguk is tudják majd reprodukálni.” (N70MSZ)

„Amikor a látogatók álmélkodva hallgatják a történeteket, az a legjobb dicséret [...] utána sok köszönőlevelet és elismerést kapunk, arra büszke vagyok [...] imádom a rendezvényeket, amikor olyan sokan vannak, sok ismertetőt szereztem az emberektől én is.” (N67MU)

„Nagyon szeretem, amikor mesélhetek nekik arról, hogy mit látnak, mert én is belegondolok, hogy mire lennék kíváncsi, ha külföldön lennék és akkor aszerint megmutatom nekik az érdekes dolgokat, amit nem mindenki láthat, ha csak úgy végigszalad” (N78EA)

„[...] az egy jó érzés, ha bejön valaki és olyan dolgokat tudtam neki mondani vagy mutatni, amit nem ismert. [...] én úgy érzem, hogy van bennem olyan, amit át tudok adni.” (N69ESZ)

„[...] számomra most az a legfontosabb, hogy átadhassam a tudásomat, mindent, amit megtanultam és összehoztam ennyi év alatt, mert keservesen megküzdöttem érte és a sok évtizedes tapasztalat ne menjen kárba. Mert hát nekem ez az utazási iroda az életem és szeretném, ha minden jól menne.” (N72UI)

„Én azért szeretem ezt, mert ez fejlesztő, tanító munka [...]. A gyerekek nagyon élvezik az óráimat és meg is köszönik azzal, hogy odaszaladnak hozzám és mondják, hogy Tanító Úr, máskor is jövünk.” (F69MU)

„Az mindig nagy öröm, ha a vendégeknél egy picike szemléletváltozást sikerül elérni, mondjuk a rovarokkal kapcsolatban [...] szóval ez a legjobb oldala a dolognak, hogy az ember megpróbálja átadni, azt, amit hosszú éveken, évtizedeken keresztül tanult és begyakorolt és ha sikerül és még élvezik is, az a legjobb.” (N65MSZ)

A munkahelyen kapott pozitív megerősítés egy másik, olyan hozadéka a megkérdezett nyugdíjaskorúak munkájának, amely szintén fontos identitásképző szereppel bír számukra. Ezt támasztják alá a következő megéléseik:

„Én mindazt, ami egy embernek szükséges a jól létehez, hogy megdicsérik, hogy elismerik, én azt itt abszolút megkapom. Tehát, amikor valakit rábeszélek, hogy bejöjjön és utána úgy megy ki, hogy „Istenem, de jó és hát ez fantasztikus volt” és ízé, tehát, hogy az ember így megemelődik gyakorlatilag nap, mint nap” (N68MU)

„De ott, amikor ott sütöttem a látványkonyhában, az nagy élmény volt például, hogy odajött egy házaspár és teljesen kikérdezték, hogy hogy csinálom és mondták, hogy mennyire finom. És nagyon jól esett, hogy ennyire érdeklődtek és megvárták, míg elkészül és vittek belőle frissen. Meg én megkínáltam, adtam nekik egy tányérral és annyira megköszönte, hogy én így gondolok rá. [...] Tehát egyáltalában az nekem összefoglalva nagy élmény, amikor kint sütök és odajönnek hozzám és beszélgetnek velem. Hogy úgy érdekli őket.” (N68VE)

„A legjobb érzés, amikor hálásak érte, hogy megszólítottam őket és megmutattam nekik ezeket a nem mindennapi dolgokat és akkor az a hálálkodó nézés nekem nagyon jólesik” (N78EA)

„Nem egyszer volt rá példa, hogy a látogatók lefényképeztek, mert akik így átéléssel tudnak dolgokat elmondani, azt a látogató megbecsüli és nekem ez a legfontosabb. [...] és amikor [a főnököm] zöld utat adott, na az volt számomra az, hogy most elismertek. Elismerték azt a munkát, azt a tanulást, amit ebbe a munkába fektettem. Ott, az volt számomra a legnagyobb élmény. Igen, mert hát innentől kezdve lehet azt mondani, hogy beszámítottak abba a csapatba, ahová szerettem volna tartozni. Most rangidős lettem, mert én vagyok a legidősebb, de hát akkor ismerték el azt, amit tanultam. Hozzáteszem, itt, ez az első munkahelyem, ahol elismerték a tudásomat és ezt a szemembe is mondták.” (F65MU)

„És amikor kijövök a szobából és visszanézek, akkor olyan sikerélményem van, hogy olyan szép lett, besüt a nap, hogy úgy ragyog, nincs ujjnyom, nincs por [...] és aztán amikor odajön a főnök körülnézni és megveregeti a vállamat, hogy rendben van minden, na, az nagyon jó benne.” (N71KSZ)

„Olyan nagyon sokszor volt, hogy a végén megtapsolnak vagy utánakérdeznek vagy odajön hozzám egy olyan, akivel három évvel azelőtt egy csoportban találkoztam és elmondja, hogy ő itt volt és elhozta a barátait, mert annyira tetszett nekik a dolog. Szóval sok ilyen volt és ez nagyon nagy élményt jelent, ez azért annyira nagy megbecsülés nekem. A taps is az és a köszönöm is az, vagy ha odajönnek, hogy köszönjük, nagyon élveztük. Ez mindennapos élmény itt.” (F82MU)

„[...] nem tudom meddig fogom csinálni, de amíg bírom, meg amíg megvannak elégedve az én munkámmal, az nagyon jól esik nekem [...] Ezt már nagyon sokaktól hallottam, ugye én takarítok, azt mondja, itt milyen szép, most nem azért, hogy magamat dicsérjem, de most milyen szép rend van. Most ezt nem így mondták persze szembe, de ez is ad egy olyan plusz erőt, hogy még tudjam csinálni [...] most nem azért mondom, még egyszer, hogy én magamat dicsérjem, de mondom, én másoktól hallottam, hogy tényleg szép rend van” (F70MU)

„A vendégkönyvünkbe sok köszönő üzenetet írnak és ez nagyon fontos nekünk, tulajdonképpen ezzel elismerik a mi munkánkat és ez akárhogyan is, büszkeség nekem” (N67MU)

Több interjúalanyom elbeszélése alapján a turizmushoz kapcsolódó helyszíneken végzett munkájuk identitásképző szerepéhez az **önazonos jelenlét** is hozzátartozik, amely arra utal, hogy lehetőséget kapnak ugyanolyan módon jelen lenni és tevékenykedni, mint ahogyan azt otthon a hétköznapiakban is tennék. Amennyiben a munkájuk során ez – az általuk feltétel nélkülinek megélt – önazonosság megvalósulhat (vagy elvárt), az számukra különösen nagy örömet jelent és egyfajta „szabadon engedett kiteljesedésként” élik azt meg.

„Ez egyszerű, hát otthon nálad is, ha jönnek a vendégek te is próbálsz úgy, hogy jól érezzék magukat, ez **ugyanolyan, mintha otthon lennék** [...] akkor leültem a padra, ők meg odaültek körém. És kérdezgettem őket, hogy mit csináltok az óvodában, meg miket tudtok énekelni. Hát akkor ott énekeltek és együtt énekeltek az óvoda dalokat meg táncoltunk. De olyan aranyosak voltak. Én az itthoniakkal is énekelek, meg táncolni is nagyon szeret a család.” (N66MU)

*„És amikor megmondták, hogy én itt fogok dolgozni és megmondták a feladatokat és otthagytak, én leültem egy tökére és sírtam mint egy zálogos tehén és akkor előttem felsorakozott minden, ami gyermekkoromból felidéződött és úgy éreztem, hogy Istenem, **hazaérkeztem**” (N66MU)*

„Ez a hobbim, igen, szó szerint a hobbim, mert itthon is, családon belül is nagyon szeretek sütni-főzni, a kedvenceim közé tartozik a kertészkedés, imádom a gyönyörű kertet meg a virágokat meg a növényeket és itt is kell azokkal foglalkozni. Hát meg leginkább, ha nagyon elfáradok, akkor olvasok, tulajdonképpen ez az elfoglaltságom és gyakorlatilag a benti munkámmal találkozik az itthoni. [...]én nem az a típus vagyok, hogy van egy Skanzen-arcom, meg egy otthoni arcom, hanem mindenhol ugyanolyan vagyok. Komolyan mondom magának és úgy ott ragadnak nálam, volt már, hogy olyan sok ember volt a házam előtt, mint hogyha lakodalom lett volna.” (N66MU)

„Egy-egy rendezvény előtt dolgozunk 2 hétig rendesen, kit hova helyezzünk, hogy lesz, hogy nézzen ki minden apró dolog, és amikor lezajlott az esemény és mindenki gratulálva, boldogan köszön el tőlünk, akkor még mindig frissek és üdék vagyunk, de ha kimegy az utolsó vendég, leülünk a hallban fáradtan és azt az érzést el nem mondhatóan éreztük magunkat. Ez egy kicsit olyan, mint jó háziasszonynak lenni, aki otthon vendégeket fogad. Nekem ilyen volt az édesanyám meg az édesapám is, tehát ez kiváltotta belőlem azt az igényt, hogy úgy érezzem jól magam, ha zajlik körülöttem az élet, amikor tudunk egymásért tenni, akár kollégákért, akár vendégekért.” (N64KSZ)

„[...] ez elég érdekesen alakult, mert nem szakmám a szakácskodás, csak szerettem otthon is nagyon, mert az egész családom olyan, hogy jól főz, mi genetikailag így vagyunk beállítva [...]. De ha én ezt nem csinálhatnám, akkor abba halnék bele. Úgyhogy mondtam is nekik, hogy gyerekek, én a Káliból fogok kihalni. Én annyira beleszerettem ebbe a helybe, hogy azt nem tudom elmondani.” (N68VE)

Annak lényege, hogy a megkérdezett nyugdíjaskorúak munkája az identitásuk szerves részét képezi, megragadható tehát abban, hogy kivétel nélkül minden interjúalanynál feltűnt a fentebb részletezett öt alkategória valamelyike (ld. 14. ábra). Ezek alapján a nyugdíjaskorúak a munkájuk által egyfelől azonosulhatnak egyféle pótnagyszülő szereppel, vagy pótcsaládra lelhetnek, másfelől pedig a gondoskodást, a mesélést, a tanítást, a tudásátadást és a beszélgetést (vagy ezek valamilyen kombinációját) a pozíciójuktól függetlenül mindannyian úgy említették, mint a munkájuk számukra különösen fontos, központi elemét. Olyan jellemzőket, amelyek nem csak fontosak számukra, de amellyel azonosulnak, amely miatt éppen az adott tevékenységet végzik. Különösen fontos meghallanunk tehát, hogy a munkának melyek azok a jellemzői, amelyek miatt éppen erre esik a választásuk, hiszen ez a korosztály már nem aktívkorú, így – optimális esetben – olyan elfoglaltságot választ magának, amelyet a saját preferenciái szerint a legnagyobb odaadással, hatékonysággal és örömmel végez.

Témakategória: LEHETŐSÉG

Amellett, hogy a fent idézett válaszokból egyértelműen kitűnik a megkérdezettek által végzett munka identitásképző szerepe, legalább ilyen fontos észrevennünk, hogy a munka egyben **lehetőséget** is jelent számukra (ld. ismét 14. ábra). Egyrészt új emberek, kultúrák és eddig nem tapasztalt dolgok megismerésének lehetőségét (*új impulzusok*), másrészt alkalmat ad arra, hogy közösségben, emberek között lehessenek (*szociális kapcsolatok*), harmadrészt megteremti annak a terepét, hogy alkotó módon kikapcsolódjanak, tehát kiélhessék benne magukat (*önmegvalósítás*). Mindemellett a hasznosság-érzését is biztosítja számukra, amely az azzal együtt járó kötelességtudaton, a kapott és fontosként megélt feladatokon keresztül érvényesül.

A munka révén megtapasztalt **közösségi élmény**, valamint az emberekkel való találkozás, kapcsolódás lehetősége szintén olyan visszatérő momentumok voltak az interjúk során, amelyeket szinte kivétel nélkül minden megkérdezett említett amikor arról volt szó, hogy mit ad hozzá a munka az életükhöz. Ezekből a megszólalásokból idézek néhányat alább:

„Az emberekkel való kapcsolat jelenti a legnagyobb örömet ebben, főleg a visszatérő vendégek. Vannak olyanok, akik már felnőttek és az ő gyerekeik is velünk utaznak. Engem az emberekkel való kommunikáció életet.” (N72UI)

„Szükségem van a társaságra és az itt nagyon jó. Óvónő szerettem volna lenni, szeretem az embereket és a gyerekeket is, itt mindkettő van bőven.” (N67MU)

„Nagyon, nagyon sok nyugodtságot ad. Igaz, vannak feszült pillanatok, főleg amikor sok a vendég és akkor egy kicsit mindenki – így időzjelben – bolond. [...] ezek később mindig megoldódnak és a végén már hiányzik a galiba és hozzáteszem, egy nagyon jó, profán társaság van együtt, aki mindenféle számárságban, huncutságban benne van. Úgyhogy, már elnézést, meg az egymás szívatása, de jó értelemben. Mindig történik valami, meg én mikor vége van a műszaknak, azzal kezdem, hogy körbejárom az autómát, mert volt, amikor becsomagolták, volt, amikor női melltartót húztam haza, voltak itt huncutságok, egyebek, tehát ezzel érzékelteni tudom azt, hogy nagyon jó csapatunk van. De ez nem, hogyan mondjam, sértő szándékú, ez a befogadási rítus nálunk.” (F65MU)

„Én szeretek közösségben lenni, meg szeretem azt, hogy ha körülöttem azért nem áll a levegő. Direkt jólesik, hogy itt lehet beszélgetni emberekkel.” (N70MU)

„Örömet lelem benne, főképp azt szeretem, hogy emberek között, fiatalok között lehetek [...] a rendezvények a legjobbak, mert ott egyszerre sok emberrel kell együttműködni és sok embert, akár nagy embereket, lehet megismerni” (F70VE)

„Szeretem, mert jó a társaság, mondom, én ide örömmel jövök. Minden nap már reggel hétkor itt vagyok, csak azért, hogy a Marikáékkal elhülyéskedjünk egy fél órát ugye [...] Bármikor szólhatnak és én is bármikor szólhatok kollégáknak, egy kicsit ilyen összetartozás-érzés is ez. Hát nem nagy, egy 17-18-as létszámú ez az egész múzeum, tehát, egy ilyen jó kis csapat, hát nem tudok mást, mint azt, hogy olyan jó érzés, hogy itt lehetek.” (F70MU)

„Az emberek szeretete az, amiért ebbe belekezdtem és amiért csinálom ma is. A legfontosabb érték [a szobakiadásban] a kapcsolatteremtés, amely néha sorsszerű és erőt ad a további munkámhoz. [...] nem csak a tiszta szoba a fontos meg az étel, hanem a kapcsolódás, a közös gondolkodás [...] a mai napig többekkel levelezünk egész évben” (N79MSZ)

Az **új impulzusok** megtapasztalása, az új helyzetek és emberek megismerésének lehetősége, valamint **tanulás** és ismeretszerzés szintén olyan, visszatérő elemek voltak, amelyek számos interjúban pozitív kontextusban jöttek elő.

„Itt olyan dolgok történnek, amik az én kis hétköznapi életemben eddig nem voltak jelen. [...] hát én abszolút nem értek a művészethez, tehát, én könyvelőként tök laikus vagyok. És mégis, az a világ, ami itt kitárult előttem, és láthattam, hogy egy kiállítás hogyan épül föl, alkalomadtán kipróbálhattam például a lebegőkamrárt, az nagyon érdekes volt.” (N62MU)

„Itt olyan dolgokat ismerhetek meg, olyan dolgokat láthatok, amelyeket azelőtt kevésbé vagy lehet, hogy soha nem láttam volna. Képek, művészet, tárgyakkal kapcsolatban és emberekkel is lehet beszélni. Sok új dolgot tanultam meg tapasztaltam itt, mert egészen más jellegű volt az azelőtti a munkám.” (F65MU)

„[...] teljes kikapcsolódás. Én azt élvezem, hogy ebben így elmerülhetek, és hát ez mind új ismeret, hogy ahová megyünk, akkor én utánanézek, megkeresem, elolvasom.” (N64UI)

„Akárhogy is, de így mégis mindig hall az ember új dolgokat a kollégáktól meg akár itt a múzeumban is” (N66MU)

„Számomra nem volt újdonság a munka, csak a tanulás volt újdonság, hogy 62 évesen elkezdni az egészszet és egy homlokegyenest más témában – hát a fémiparról átnyergelni a történelemtudományra, az egy óriási érvágás volt [...] de már rengeteg mindent tudok, rengeteg tudást felhalmoztam [...] itt van mellettem az összes anyag, amit kaptam és gyakorlatilag folyamatosan fejlesztem az ismereteimet és hogy a lányomat idézem, azért, hogy a szürkeállományom így frissen maradjon.” (F65MU)

„Amit nem mozgatunk, elsorvad, beleértve az agyunkat is, tehát én azt mondom, hogy ezt muszáj, muszáj mindig valami újat tanulni és folyamatosan fejlődni szakmailag is.” (F76MU)

„[...] tehát én ezt szeretem benne. Én, ha vezetek, akkor nem úgy, hogy elkezdek menni, hanem megy a látogató és én megy vele együtt és akkor szépen beszélgetünk. Ő is mond, én is mondok, mert onnét is nagyon sokat lehet tanulni, tőlük is nagyon sokat lehet tanulni.” (F70MU)

A betöltött pozíciótól függetlenül többen is fontos jellemzőként említették azt is, hogy a munkájukban teljes mértékben ki tudnak kapcsolódni oly módon, hogy az találkozik az **alkotás örömeivel** és az **önmegvalósítással**. Elsősorban úgy beszéltek a munkáról, mint az otthoni teendőknél jóval többről, olyasmiről, ami kihívás, aminek értelmét látják és amibe olykor képesek belefeledkezni. Ezt szemléltetik a következő gondolatok:

„Azért szeretek ide járni dolgozni, mert, mert itt ki tudom pihenni magam. Ez nem olyan, mint korábban, vagy mint otthon a nejem mellett, ez a múzeumi élet teljesen kikapcsol.” (F67MU)

„Szeretem a családomat természetesen. Sokat jönnek, sokat főzök nekik, de én másra is vágyom, mert unalmasak a napok egyedül. Másról tudok beszélgetni itt a munkahelyemen, mint a gyerekekkel vagy unokákkal. Ez kihívás.” (N67MU)

„Hát, hogy itt elsősorban ugye én magamnak azt a célt tűztem ki, hogy aki idejön az érezze jól magát [...] Ez nekem a pihenés. Itt, itt, amikor én itt elmesélek az embernek valamit, akkor kijön belőlem minden feszültség, minden. Megszűnik, ami gond, ami teher, egyszerűen elfelejtek mindent, mert akkor ezzel foglalkozom” (F68MU)

„[...] hát számomra kiteljesedést. Én csak ezt tudnám mondani, hogy kiteljesedést, mert a család igen fontos meg nagy öröm az embernek, nagy örömforrás, de mellette, legalábbis az életemben ugyanolyan hangsúlya volt a munkának. Ugyanolyan. [...] tehát nekem most is egy örömforrás és egy kiteljesedés abban, amit szeretettel csinálok” (N75EA)

„És az, hogy erre a munkahelyre rátaláltam, az kész csoda. Tulajdonképpen én azt szoktam mondani, hogy én 50 éves koromban bontakoztam ki, akkor találtam meg önmagam, hogy énnekem ez a feladatom, hogy főzzek meg süssek. És annyira szerettem, hogy akármilyen fáradt voltam, ha például éjjel fél tizenkettőre értem haza és akkor álltam a nappali közepén, hogy most mit csináljak menjek zuhanyozni vagy üljek le. De akkor még egy órát feküdtem ébren általában, mert annyira pörögtem, hogy nem tudtam elaludni. És másnap mentem újra, de nagyon élveztem, komolyan, akármilyen nehéz volt, de röpködtem ebben a szakmában. Teljesen meg tudtam valósítani önmagam, és akkor döbbsentem rá, hogy énnekem ez milyen testhezállós, nem gondoltam sosem, hogy én esetleg ilyen idős koromra szakács leszek.” (N68VE)

„Hát én fölépítettem egy koncepciót magamnak, aztán elmondtam a főnökömnek, hogy én hogy vezetek és azt mondta, hogy rendben van. Megtanultam a dolgokat, de a saját koncepciómat én alkottam meg” (F67MU)

„Szeretem, amit csinálok, és kielégít, teljesen kielégít, de nem fáradok el. Ha netántán elfáradok, akkor egyszerűen fogom magam és hazajövök. Tehát szeretem csinálni. Ugye mindig is emberekkel foglalkoztam, és itt megadatott az, hogy ugyanúgy emberekkel foglalkozzak, ugyanúgy építsem az irodát, hozzak új ügyfeleket, hogy jó legyen és jobban menjen [...]” (N75UI)

„Tehát ameddig a Jóisten adja, hogy egészségem van, akkor én szeretném ezt csinálni, mert egyszerűen nem tudom elképzelni, hogy én otthon ücsörögjek, vagy hogy annyi kielégítsen, hogy mosok, főzök, vasalok. Tehát nem, nem. Én ebben a munkában megtalálom azt, ami kihívás és amit szívesen csinálok.” (N70MU)

„A munka, amit végzek, az megnyugtat, mert legalább haladunk-haladunk és csináljuk azt, amit kell. Ugyan nem kéri számon tőlem senki, de tudom azt, hogy a szakmai elvárás megköveteli, hogy ezt így kell csinálni és csinálom.” (F76MU)

„Alig várom sokszor, hogy jöhessek, mert ez nekem nem munka, nekem ez egy csodálatos szórakozás, amiben kiélhetem magam, mert higgye el, én tudom, hogy mit jelent a munka, ugye 47 évig csináltam. De őszintén szólva én annyit kapok ettől a helytől, hogy ezt a 2 évet nem cserélném el azért a 47-ért.” (F65MU)

Utoljára, de nem utolsósorban említést kell tennünk arról is, hogy a nyugdíjaskorúakkal folytatott interjúk alapján egyértelműen kirajzolódni látszik, hogy a munka és az azzal járó feladatok és kötelességtudat egyben arra is lehetőséget nyújt, hogy **hasznosnak érezhessék magukat**. A nyugdíjazással megszűnő munkaviszony értelemszerűen drasztikus változást eredményez az életritmusban a mindennapok szintjén, ami esetleg mentális és fizikai szinten is éreztetheti a hatását. Ezért kulcsfontosságú ennek az átmenetnek a módja és minősége. A nyugdíjazás utáni életszakaszban a hasznosságérzés és a feladattudat jelentőségét – a szakirodalommal teljes összhangban – kivétel nélkül minden nyugdíjaskorú interjúalanyom megerősítette. Ennek esszenciáját egyik interjúalanyom (F69MU) a következő szavakkal foglalta össze: „fontosnak tartom, hogy a nyugdíjasok dolgozzanak, egyrészt az önbecsülés és az új ismeretek szerzése miatt, másfelől pedig a meglévő ismeretek átadása és az, hogy benne lenni egy közösségben, ha arról van szó. Példát mutatni a fiataloknak a munkavégzésről [...]”. De ezt támasztják alá az alábbi megjegyzések is:

„Az ember hasznosnak érzi magát, nem gondolja azt, hogy ő már nyugger. Vagy, ahogy a költőnk mondja, rezignált nyugger vagyok, van egy ilyen szám. Mindegy, tehát nyilván

azt, hogy az ember úgy érzi, hogy még szüksége van rá az államnak, ha használhatunk ilyen nagy szavakat.” (F66MU)

„[...] akkor embernek érezzük magunkat és nem egy feleslegnek. Nem nyűg vagyunk a társadalomnak, hanem valamit még tudunk csinálni és ez óriási dolog, ami az egészséggel is összefügg” (F82MU)

„Én azért azt mondom, hogy a nyugdíjasok tudnak azért a gazdaságon is segíteni, ha – úgy, mint ahogy most én is vagyok ugyebár – a megfelelő embert a megfelelő helyre teszik. [...] Szóval én nem bírnám elképzelni, hogy egész nap fogom a távkapcsolót vagy pletykálok, mert én nem szeretek ilyeneket. Ha én a TV elé is leülök, akkor is kötök vagy horgolok vagy valami, mert az, hogy én most ott 4 órát üljek, az nem. Szóval nekem a munka az életem. Eldöntöm, hogy na, holnap ez lesz a feladatom és nagyon ritkán fordul elő, hogy amit betervezttem, azt nem csinálom meg. A munka nemesít és ha én nem tudnék dolgozni, akkor egy haszontalan embernek érezném magamat.” (N72MSZ)

„Persze, többet már nem bírnék, de ez így most kényelmes. Én már nem akarom megváltani a világot. Szeretek hasznos lenni, meg jó a tudat, hogy számítanak rám.” (N66MU)

„[...] így legalább nem felejttem el a szakmámat és az is közrejátszik persze, hogy a kollégáim fontosnak tartják a tudásomat, kikérik a tanácsaimat, úgy érzem, hogy még szükség van rám” (N68UI)

„Az ember nyugdíj után, bizony kap pofonokat, amit sokszor nehéz kezelni [...] ezért fontos, hogy megtalálja a helyét és hogy legyen célja az életének [...] nekem a gyertyamártó ezt megadja [...], mert úgy érzem, hogy van eredménye a munkámnak” (F65MU)

„Az a nagyon rossz tapasztalatom, hogyha ma még dolgozott, holnap már nem, akkor «nyugger», ugye. Bizonyos emberek nagyon rosszul viszonyulnak a nyugdíjasokhoz, tehát ha valaki nyugdíjas, az egy ilyen megbélyegző valami lehet bizonyos emberek között. Hogy az már élősködik, már nem tudom, mindegy, de ezért nekem fontos, hogy úgy érzem, hogy hasznos vagyok még, mert a munka is az, amit végzek.” (N75EA)

„[...] szívesen csinálom, mert az ember örül, ha hasznos. Azt, amit megtanul, azzal tud valami hasznosat létrehozni [...]” (N69ESZ)

„[...] én unokázok, az egy dolog, az 1-2 óra, de utána már fáradt az ember. Ez nem program, mint ahogy sokan hangoztatják, hogy hú, majd, ha elmegyek nyugdíjba, akkor csak az unokákkal leszek, ez így jól hangzik, de a valóságban ez sajnos nem így van. Hát ennél valamivel hasznosabbat kell kitalálnia magának, bár ez is hasznos, de olyat, amit rendszeresen fog végezni, amitől lesz valódi önbecsülése.” (F76MU)

Témakategória: BIZTONSÁG

Az interjúalanyok válaszainak tematikus elemzése során az is egyértelművé vált, hogy a turizmushoz kötődő helyszíneken végzett munka nem csak alakítja az identitásukat, valamint különböző lehetőségeket nyújt számukra, hanem emellett még egy nagyon fontos dolgot, **biztonságérzetet** is jelent (ld. ismét 14. ábra). Az elbeszélésekben azonosított 'biztonság' témakategória hosszas mérlegelés után kapta az elnevezést, mivel az idevágó kódok összessége éppúgy jelent 'kapaszkodót', 'hidat', 'kapcsolatot', 'hátteret' és 'értelmezési keretet', ám

mindezen jelentésekkel együtt az interjúalanyok által megosztott anyagi-testi-szellemi és idői aspektusok összefoglalására mégis a biztonság fogalma a legalkalmasabb. Ez a biztonságérzet – egyetlen kivételtől eltekintve – senkinél sem kizárólag anyagi természetű, éppúgy megjelenik a mindennapok időbeosztására gyakorolt hatásban és vélhetőleg ezáltal a fizikai és mentális egészség vonatkozásában is. A munka által megteremtett **anyagi biztonság** jelentőségéről az interjúalanyok alábbi megjegyzései tanúskodnak:

„Én azt sem tagadom, hogy a pénz sem utolsó dolog. Hogy mondjam, a munkámhoz képest, ennyit még soha nem kerestem” (F70MU)

„Hát nekem a munkám az a jóllétemre mindenképpen hatással van, mert a nyugdíjamat ragyogóan kiegészíti.” (F82MU)

„Fair a főnököm, betartja a szabályokat, a fizetés a hónap első napján mindig a számlámra utalva. Ez sem egy utolsó szempont, sőt.” (N64MU)

„[...] elsősorban a pénzért. Nagyon kevés nyugdíjjal jöttem el az előző munkahelyről, az egy szerencsétlen dolog volt és így kényelmesebben kijövünk. De csakis ezért.” (F69MU)

„Egyrészt a nyugdíj nem elég arra az életvitelre, amit én szeretnék élni és ez a kezdőpontom. [...] azért dolgozom, hogy legyen pénzem és tudjak menni ilyen helyekre, meg tudjam vinni az unokákat ide-oda.” (N66MU)

„[...] annak azért nagyon örülök, hogy még most is adnak munkát, mert a nyugdíjam az iszonyat kevés” (N68VE)

„Az a kis pénz, amit pluszban kapok, az sem rossz, [...] de hozzáteszem, máshol lehet, hogy sokkal többet keresnék, de nem lennék ilyen nyugodt” (F65MU)

„[...] azért őszintén szólva hát a pénz se utolsó szempont. De nem csak azért. Tehát mindenféle szempontból jó, anyagilag is, elfoglaltság is, társaság is, minden.” (F68KSZ)

„Meg hát azért anyagi szempontból is, mert ad jövedelmet, nem ingyen dolgozom, fizetésért dolgozom [...] De hát most durva dolgot mondok, most körülbelül annyi a nettó fizetésem itt, mint a tímfoldgyárban volt akkor.” (F65MU)

„És hát az anyagiak, mert hát, ha egy hónapban még kapsz ötvenezret a nyolcvanezres nyugdíjad mellé az nem mindegy. De ha valaki nem szorul rá, mondjuk én akkor is dolgoznék.” (N61UI)

„Persze, hogy nem a pénzért csinálom, mert ha nem dolgoznék, akkor is meglennék, mert a pénzem az megvan. De azt is meg kell jegyezni, hogy az nem árt, ha fizetnek, ha van az embernek egy kis dugipénze. [...] Úgyhogy azért nyilvánvaló, hogy hazudnék, ha azt mondanám, hogy nem érdekel a pénz, persze, hogy érdekel a pénz, mert ezt a 8.000 kötetes könyvtárat nem a semmiből hoztam létre. Tehát én a pénzemet nem csak szórakozásra költöm, hanem értelmes dolgokra is és ahhoz azért kell.” (F69MU)

„A nyugdíjam az nem valami hüha, ugye én rokkantnyugdíjjal mentem el és ez tulajdonképpen behatárolta a dolgokat és így nekem muszáj volt valamit keresni” (N69ESZ).

A kutatásba bevont interjúalanyok közül többen önkéntes alapon végzik a munkájukat, azért fizetségben vagy egyéb juttatásban nem részesülnek. Számukra természetesen ennek az aspektusnak nincs relevanciája, de ugyanakkor érdekes megfigyelni, hogy egyetlen kivétellel még azok is csupán másodlagos jelentőséget tulajdonítanak a pénznek, akik fizetésért dolgoznak. Bár említik, hogy ez sem utolsó szempont, de elsősorban nem ez az, ami miatt az adott munkát választották. Az interjúk során csupán járulékos pozitívumként utaltak a fizetésükre, amelyet az „álszentség” vádjának elkerülése érdekében meg kell említeni, de az említés után aztán meglehetősen keveset beszéltek róla.

A jótékony anyagi vonatkozás mellett az elbeszélések alapján a **testi és szellemi biztonságérzet** is fontos hozadéka a megkérdezettek munkájának. E tekintetben nem lehet nem figyelembe venni azt a témérdek említést, amit az interjúalanyok arra tettek, hogy a munka számukra az, ami mind szellemileg, mind pedig fizikailag karbantartja őket, amitől úgy érzik, hogy hosszú távon fiatal, friss és egészséges marad a testük és az elméjük egyaránt. Az élet utolsó szakasza, az időskor nem csak a külső szemlélő asszociációinak szintjén (GALBRAITH 1994), hanem az elkerülhetetlenül bekövetkező fizikai- és mentális teljesítménycsökkenés, illetve a szociális kapcsolatok intenzitásának mérséklődése miatt a belső megélésekben is (GWOZDZ – SOUSA POSA 2010) az elmúlást, az egyre több tevékenységre való alkalmatlanságot jelenti. Ennek a narratívának kedvez, hogy a nyugati kultúrában az öregedéshez elsősorban az egyén hanyatlását és autonómiája csökkenését társítják (GULLETTE 2003). Ezért különösen nagy jelentősége van annak, hogy észrevegyük, hogy a megkérdezett nyugdíjaskorúak a munkájukat olyan tevékenységnek élik meg, amely fizikai és szellem síkon is konzerválja őket. Ezáltal pedig egy olyan, kifejezetten erős biztonságérzetet nyújt számukra, amely nem csak a szubjektív életértékelésükre, hanem az objektíven mérhető jellemzőikre (pl. *egészségi állapot*) is hatással lehet. Teljes egészében ezt támasztják alá a munka testi és szellemi konzerváló szerepét részletező megélések:

„Úgyhogy számomra nincsen megállás, de rájöttem végül is, hogy ez élteti az embert. Nyugodtan leírhatja, hogy ez a hosszú élet titka.” (F69MU)

„Nem beszélve arról, hogy úgy a főnökeim, a munkatársaim és a látogatók, nekem olyan tartalmat adnak az életemnek, hogy mondjam, hogy meghosszabbították az életemet. Mert van miért fölkelni és nem a saját bajával foglalkozik az ember.” (N66MU)

„Én szerintem az tartja az embert karban, ha dolgozik és ha vannak tervei a jövőt illetően. [...] de én tudom, hogy addig jó az öregnek, amíg önrendelkezhet [...]. Ez a fontos nekem, hogy az én elképzeléseimet és az én vágyaimat meg tudjam valósítani.” (N70MSZ)

„Inkább azért fontos dolgozni, hogy az ember fent tudja magát erőnlétiileg meg egészségileg tartani. Mert nem jó a semmittevés. Úgyhogy én ezért járok el dolgozni. Mert én voltam itthon nyugdíjasan másfél évet és én tiszta depressziós voltam, olyanokat csináltam, mint még soha azelőtt meg azóta sem. Énnekem olyan gyomoridegem is lett, úgy fáj a gyomrom evés után is. De evés előtt is fáj, aztán meg nem tudtam abbahagyni az evést, csak ettem meg ettem, ugye stresszből. Azért, hogy itthon kellett lennem, mert én mindig olyan dolgozó voltam.” (N71KSZ)

„Szeretem csinálni, mert engem a munkára neveltek és azt hiszem, hogy sokkal rosszabbul érezném magam, ha nem dolgoznék, mind úgy fizikálisan és a hangulatom is rosszabb lenne. Engem ez éltet.” (N72MSZ)

„A másik meg az, hogy nagyon gyakran látom azt, hogy aki elmegy nyugdíjba, nagyon hamar megbetegszik, betegesebb lesz. Hogy mitől? Hogy akkor jönnek ki azok a betegségek, amik benne voltak, csak nem ért rá foglalkozni velük, lehet, hogy így van, lehet, hogy így is van. Vagy csak egyszerűen, nem tudom. Szóval rengeteg embert láttam, aki nyugdíjba vonult és aztán leromlott.” (N75EA)

„ha nem kimondottan van szükség rám, de jót teszek a rendszernek. De nekem is jót tesz az, hogy én bejárok, és az a ritmus megvan az ember életében, ami ha megszűnik, akkor nagyon gyors a negatív irányú alakulás, akár az emberi szervezetben is, fejben is. Hát, ez egy folytonosság, tehát oda-vissza. Adunk-kapunk egymással, a szálloda meg én.” (F70KSZ)

„Számomra ez nem csak egy munka, hanem hobbi és szórakozás is egyben, mert nagyon érdekel, amit csinálok, ez éltet is engem és a jövőre nézve is vannak szakmai terveim” (F65MU)

„Szerintem jó, hogy ha még dolgozik az ember. Valahogy mentálisan is frissebben, vagy fiatalosabban tartja az embert a munka. Vagyis engem legalábbis.” (N62MU)

„Meg hát ez, hogy mozgásban vagyok, csinálok mindenfélét ez embert azért kicsit úgy frissen tartja. Engemet ez éltet és minél több [munka] van, annál jobb, mert reggelenként mindig mondom, hogy minden feladat és minden probléma azért van, hogy megoldjuk, nem?” (N64UI)

„Bár unokáim még nincsenek, de arra ügyelek, hogy mindig csináljak valami hasznosat, mert ez tart engem fiatalon.” (F66EA)

„Én, ha megfigyelem azokat, akik tényleg abbahagyták a munkát és sajnálkodnak és a pénztárcájukban matatnak, ott kezdődik a baj, mert nem érzik magukat hasznos embernek. A másik, kell, hogy egy embernek feladata, terve és napirendje legyen. Ha nem eszerint él, vége. Mert akkor hova menekül egy öreg? A betegségbe, a nyüszögébe.” (N72MSZ)

Amellett, hogy a nyugdíjaskorúak beszámolóí alapján elmondhatjuk, hogy a munka fizikai és szellemi értelemben is konzervál és ezáltal biztonságérzetet nyújt, néhány interjúban a **lelki (érzelmi) biztonság** zálogaként, vagyis a **menekvés és/vagy a rehabilitáció** eszközeként is megjelent. Erre példák az alábbi vélekedések:

„Tudja nekem ez kikapcsolódás is a mindennapi gondokból, mert ugye a fiamnak van ez a betegsége, ami miatt elég sokat idegeskedem és amikor itt vagyok, akkor nem gondolok erre állandóan” (N70MU)

„Azért szeretek ide járni dolgozni, mert, mert itt ki tudom pihenni magam. Ez nem olyan, [...] mint otthon a nejem mellett, ez a múzeumi élet teljesen kikapcsol. [...] ha otthon vagyok, akkor a párom annyi munkát ad nekem, hogy ki sem látszom belőle. Ha otthon maradnék reggeltől estig volna mit csinálnom. [] de a kollegámnak a kolleganőimnek, akiknek meghalt a felesége/férje és egyedül élnek, ők azért dolgoznak, mert nyilván nem jó nekik otthon egyedül” (F67MU)

„De sajnos megromlott a látásom 2017-ben, meg is operálták a szememet, mert a jobb szememnél kilukadt a látóhártyám. Nem vakultam meg hála Istennek, mert látok vele, de nagyon torzan, a másikra meg már csak homályosan. [...] És ezért nagyon imádom

a főnökeimet, mert adtak munkát, kitalálták, hogy én itthon süssek és ez nagyon jó.” (N68VE)

„Úgy gondoltam, hogy ez a két végletes és végleges változás ez nem biztos, hogy nekem jó, hogy egyedül maradtam egyrészt, másrészt meg hogy most akkor innentől még dolgozni sem megyek” (N68MU)

„Én amúgy sem vagyok az a fajta, aki otthon ül. Az az igazság, hogy elveszítettem apukámat, utána következő évben a páromat, utána évben pedig a nővéremet. Ennekem ezért ez egy rehabilitáció volt, hogy túléljem ezeket a dolgokat. És nekem ez nagy segítség volt, mert lefoglaltam magam.” (N67MU)

„Én itthon voltam egyfolytában egyedül. Akkor még volt egy kutyám, akihez tudtam szólni, most már kutyám sincsen [...] Tulajdonképpen azért csinálom, hogy ne otthon üljek egyedül, legyen programom. Előtte volt olyan, hogy fél kiló kenyérért átsétáltam Pécsváradra, hogy legalább csináljak valamit.” (N64MU)

Mindemellett a megkérdezettek megéléseiből kirajzolódó fontos aspektus még a munka mint tevékenység **időbeli vonatkozása** is, ami azáltal válik kulcskérdéssé, hogy a kutatásba bevont nyugdíjaskorúak úgy érzik, ez a tevékenység az, ami keretet ad a mindennapjaiknak, ami strukturálja az idejüket. Ennek számukra kiemelt jelentőségét a következőképpen fogalmazták meg:

„[...] és utána itthon voltam másfél évig. Hát én azt hittem, hogy meghülyülök, megbolondulok” (N71KSZ)

„Szerintem a legtöbb ember élvezi a nyugdíjazást 2-3 hétig, akkor aztán utolsó kis csésze is hadban áll az egész házban, meg rendben van a kert, és aztán azt mondja, hogy úristen és akkor most mihez kezdjek? Ahhoz még azért nagyon fiatal az ember, hogy eljárjon idősök klubjába, vagy csak otthon üljön és várja a halált. És az pedig, hogy tovább folytathatom azt, amiben én igazán jól éreztem magam, és ezt kiemelem, mert biztos vannak olyan dolgozók, akiknek olyan a munkahelyük, hogy hálát adnak a Jóistennek, hogy elmehettek és nem kell többet bemenjenek.” (N64KSZ)

„[...] ez kiegészíti az életemet és nekem bőven elég, de fontos, hogy én oszthassam be az időmet, mert sok teendőm van a hétvégi ház körül is.” (F66EA)

„Fontos, mert egyrészt az emberi kapcsolatok miatt, a másik meg, hogy elvesznek azok a dolgok, amik fontosak voltak, amíg dolgozott. Hogy felöltözött, hogy kilépett a lakásból, hogy fodrászhoz ment, hogy kozmetikushoz ment [...] Szeretem azt, hogy reggel felkelek, szeretek bemenni, van egy ritmusa a napomnak [...]” (N75UI)

„[...] de akkor már megijedtem, hogy túl jól elvagyok itthon és ez nem jó. Nem jó, mert bepunnyad az ember. Állandóan itthon lenni nem jó. Férjem is eljött tavaly nyugdíjba, de ő is visszajár hat órában, hát ezt szoktuk meg. Jó, most néha elfoglalom magam a virágokkal, de amikor meg kész lesz, akkor?” (N61UI)

„Jó, hogyha dolgoznak, még ha nem is teljes 8 órát, hanem részmunkaidőben. Mert én azt tapasztaltam saját magamon, hogy ha itthon vagyok, akkor én hajlamos vagyok arra, hogy elcsúsznak dolgokkal. Tehát, azt mondom, hogy „Ó, hát ma nem csinálom meg ezt, vagy azt, mert holnap is itthon vagyok, meg holnapután is, meg egy hét múlva is, tehát majd megcsinálom.” Ez a halogatás sajnos nálam megtörténik. Míg, ha dolgozni járok be van osztva úgy az időm, hogy bizony itthon is meg kell nemszeretem dolgokat csinálni,

nem szabad halogatni, mert ha holnap dolgozni megyek, akkor megint nem lesz időm rá. És így nem csúsznak szét a napjaim.” (N62MU)

„Akkor 2 hónapig voltam otthon és azt hittem, hogy megőrülök és akkor jobb híján elmentem a Hevesi Sütőipari Vállalathoz rétest hajtogatni. Rétest hajtogattam egy fél évig, de nekem már ahhoz öreg a kezem [...] és akkor utána Hál’ Istennek szóltak, hogy jöjjenek vissza ide.” (N75EA)

„[...] de viszont a hirtelen leállás a nyugdíjasoknak az egészségük rovására is mehet. Hogy most idáig pörgött, ment és egyszer csak egy nagy üresség tátong körülötte. Mert ahogy mondtam magának, egy darabig jó volt, elvoltam, de utána nem találtam a helyemet. Jöttem, mentem céltalanul, kimentem a férjemhez ötször egy héten a temetőbe. Most mondja meg őszintén ez normális dolog?” (N72MSZ)

„Pontosan jövök minden nap 8 órára, ami előnyöket és hátrányokat is jelent. Hiszen előnye az, hogy nekem kiszámítható és ad egy bizonyos ritmust, rendszerességet az életemnek, ami úgy gondolom, hogy fontos [...] én nem gondoltam sose ilyen drasztikus, egy pillanatos leállást, hogy na, holnaptól én olyan szintű nyugdíjas vagyok, ami a klasszikus, hogy leraktam a ceruzát, hazamentem, és onnantól csak a nyugdíjasok életét élem, mert szerintem az nagyon komoly hanyatlást tud okozni.” (F70KSZ)

A fentieket összefoglalva azt mondhatjuk, hogy a kutatásba bevont nyugdíjaskorúak számára a turizmussal összefüggő helyszíneken végzett munkájuk egyfelől identitásképző szereppel bír, másfelől, számos tekintetben lehetőséget biztosít és az élet több területét illetően biztonságot is jelent számukra.

4.1.2 A nyugdíjaskorú munkavállalók feladataikkal kapcsolatos percepciói

Annak érdekében, hogy választ kaphassunk az első kutatási kérdés (K1) második felének felvetésére is, az interjúk átiratainak szövegét egy másik szempontól is meg kell azonban vizsgálnunk.

K1. A turisztikai fogyasztással összefüggő munkahelyeken dolgozó nyugdíjaskorú munkavállalók számára mit jelent a munka, hogyan élik meg a rájuk bízott és általuk elvégzett feladatokat?

Annak megértése, hogy a turizmushoz kapcsolódó helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak *hogyan élik meg* ezeket a rájuk bízott és általuk elvégzett feladatokat, a témakategóriák azonosításának és a szöveg kódolásának egy újabb szakaszát tette szükségessé. Ebben az etapban az elmesélt történetekből négy olyan, meghatározó téma bontakozott ki, amelyek keretrendszerként szolgálnak annak interpretálásához, hogy az egyes interjúalanyok hogyan élik meg a feladataikat. Ez esetben a vonatkozó szövegrészekben azonosított kulcsfontosságú témák:

- a saját szerep,
- a munkával kapcsolatosan kapott visszajelzés,
- a munkahelyi elégedettség és
- a jövőbeli tervek

voltak, amelyek minden megkérdezett esetében központi szerepet játszottak a történeteikben, ám korántsem azonos kontextusban. A témakategóriák alapján az egyes alanyok

elbeszéléseiben jelentős különbségek tárhatók fel azt illetően, hogy milyen megéléseik vannak a rájuk bízott és általuk elvégzett feladatokkal kapcsolatban. Az egyes témákon belüli különbségek struktúráját a 74. oldalon található 15. ábra mutatja be részletesen. Hangsúlyoznunk kell ugyanakkor, hogy az azonosított szempontok szerinti jellemzők nem tekinthetők feltétlenül objektív különbségeknek, mivel ezek az interjúalanyok saját, szubjektív percepcióin alapuló megállapítások, s mint ilyenek, nem az adott tevékenység / munkahely jellemzőit vagy a munkáltatók vezetési gyakorlatát, hanem kizárólag a megkérdezettek egyéni megélését tükrözik.

Témakategória: SAJÁT SZEREP

A kódolás egy újabb szakaszában, amikor arra kerestem a választ, hogy a különböző helyszíneken és különféle pozíciókban dolgozó megkérdezettek hogyan élik meg a rájuk bízott és általuk elvégzett munkát, a nyugdíjaskorúak által elmondott történetekből négy kulcsfontosságú téma rajzolódott ki. Ezek közül az egyik a *saját szerep*. Az adott munkahelyen vagy tevékenységi körben betöltött saját szerepükről a megkérdezettek túlnyomó többsége nagyon pozitívan számolt be és jellemzően úgy nyilatkoztak, hogy „*szeretek hasznos lenni*”, vagy „*jó nekem a tudat, hogy számítanak rám*”, és olyanokat mondtak, hogy:

„*Annyira szeretem azt, hogy élvezik a történeteimet és együtt nevetünk*” (F67MU), illetve

„*Én azt gondolom, hogy nagyon nagy jelentősége van ennek [a munkának], mert ha a vendég érzi, hogy az első perctől kezdve törődnek vele [...] másképp tekint egy szállodára*” (N65KSZ), vagy

„*Ez egy jó lehetőség, hogy lendítsek valamin, hogy hasznosítsam magam [...]. Gyerekek, ki a fenének van ideje a nyugdíjasklubra, nekem ugyan nincsen. De én mindent megteszek azért, hogy én itt topon legyek a vendégfogadásommal.*” (N70MSZ)

„*Tudom, hogy fontos a vendégeknek, hogy itt vagyok és mesélek nekik, meg kicsit így bohóckodni is kell*” (F82MU), és

„*Jó tudni, hogy számítanak rám, mert akkor érzem, hogy hasznos még nekik, amit csinálok és segíteni tudok vele és ugyanakkor én is élvezem*” (F70MU).

Azok, akik a saját szerepük tekintetében ilyen kiemelkedően pozitívan nyilatkoztak, úgy érzik, hogy a munkájuk „*útravalót ad a látogatóknak*” (F65MU), valamint, hogy amit ők nap mint nap megtesznek, azzal „*olyat adhatnak, amit a vendég máshol nem kapna meg*” (N68MU). Ez a hozzáállás azt tükrözi, hogy ezek a nyugdíjasok a saját megítélésük szerint fontosnak érzik magukat, mert értéket teremtenek, amelyért megkapják az elismerést és ez elégedettséggel tölti el őket. Elégedettek az általuk elvégzett munkával, szeretik a munkahelyüket, mert jól érzik ott magukat és hivatásuknak tekintik a feladataik elvégzését, amellyel valami, magán a feladat elvégzésén túlmutató – általában saját maguk által meghatározott – céljuk van. Erre utalnak az olyan mondatok, mint például, hogy

„*Nekem nem az a feladatom, hogy csak idejönnek és akkor ezt meg azt megmutassam nekik, hanem az, hogy minél több ember ismerje meg itt ezt a csodát, ami a magyar történelem egy éke és úgy távozzon, hogy hűha*” (F68MU), vagy

„*Tehát egy guest relations helyzete nem egy monoton feladat, vagy mókuskerék, mert sok érdekes dolog történik. Sokat gondolkodtam azon, hogy megírom ebből a*

memoárom [...] én nyitott ajtóval várom a vendégeket [...] kicsit ilyen pótszülő vagy pótnagymama vagyok nekik.” (N65KSZ).

Elbeszéléseikből kiviláglik, hogy fontosnak tartják az általuk elvégzett munkát: *„örömmel, odaadással és kitartással csinálom és annak a hasznosságába vetett hittel csinálom” (F69MU)* és éppen ezért igénylik és megbecsülik a (pozitív) visszajelzést mind a feletteseiktől és kollégáiktól, mind pedig a vendégektől, látogatóktól. Ezek az eredmények teljes mértékben összhangban vannak ROCHA RODRIGUES (2020) – habár nem kifejezetten nyugdíjas, de – időskorú munkavállalók szükségleteit, preferenciáit és adaptációs mechanizmusait leíró modelljével (4. ábra).

A saját szerep vonatkozásában egy másik – az előzőnél jóval kisebb létszámú – csoportot képeznek azok, akik saját bevallásuk szerint bár *„nem váltják meg a világot”,* de a *„jól elvagyok itt”*-attitűd jegyében ezt nem is bánják, így nem csalódottak, de nem is kimondottan büszkék a munkájukra. Nem érzik úgy, hogy különösen fontos lenne, amit csinálnak, de ez ellen nincs is kifogásuk. Rájuk jellemző megnyilvánulások például:

„Most itt nem kell valami nagy dolgokra gondolni, egész nap elvagyok itt a többiekkel, néha kimegyünk cigizni vagy ilyesmi, de annak nagyon örülök, hogy van munkám” (N66MU), vagy

„Tulajdonképpen azért csinálom, hogy ne otthon üljek egyedül, legyen programom. Előtte volt olyan, hogy fél kiló kenyérért átsétáltam Pécsváradra, hogy legalább csináljak valamit. Itt legalább nem unatkozom.” (N64MU)

„Korábban Malév-esnek lenni egy életforma volt [...] most örülök, hogy alkalmaz a tulajdonos” (N68UI)

„Tudja, régen nekem előre köszöntek, annyira szerettem, amit csináltam, mindig többet és többet akartam tanulni, most meg, hát ez nem olyan, de úgy elvagyok” (F66EA), vagy

„Nekem az [a nyugdíj előtti munka] volt az aranykor a pályafutásomban, mert szabadságot adott és mindent megvalósíthattam, amit csak kigondoltam [...] ezt is szeretem, de itt nyilván már nem úgy vagyok jelen [...]” (F66MU), és

„Amikor még fiatal koromban Recsken dolgoztam az nekem egy csúcsmunka volt, mert úgy éreztem, hogy tényleg tettem valamit [...], de most mivel én nem vagyok ott a bemutatóhelyen, így igazán nincs rá nagy hatásom [...]” (N75EA).

Mindössze ketten, de voltak olyan interjúalanyok is, akik úgy érzik, hogy bár fontos, amit tesznek, de ezért nem kapják meg az elismerést az általuk elvégzett munkára, ami pedig csalódottsággal tölti el őket. Ezt tükrözik az olyan megnyilvánulások, mint a

„[...] csak azt veszik észre, ha valamit elrontok, különben nem szólnak semmit” (F69MU), vagy

„Képzeld egyszer járt erre egy motoros csoport, akik bejöttek sörözni ide és az egyik egyszer csak odaintett nekem, hogy ne dolgozzak annyit, hanem egy kicsit üljek le már hozzájuk és kértek nekem egy kávé, hogy azt igyam meg velük. Mondták, hogy látják mennyit dolgozom itt már órák óta pihenés nélkül és milyen szép minden, amit csinálok. Hát nekem ez annyira, de annyira jólesett” (F70MU), és

„Kértek érte ezer forintot és úgy, hogy itt dolgozunk. Ez egy kicsit rosszul esett, hogy ebbe a nagy melegbe és nem is az, hogy ezer forint, hanem hogy voltak itt a nyáron ilyen

tanuló lányok, azok szerintem óránként megittak egyet. És hát azok annyit nem kerestek, hogy ebbe az öt-hat órában, hogy ezt ki bírták volna fizetni és tőlem a pincér elkérte az ezrest. Most nem az a másfél órai ingyen munka abban a nagy melegben, de azóta inkább be sem jövök kérni tőlük még szódát se.” (F70MU), vagy

„Vannak olyan kollégák, akik nem is köszönnek nekem, az elején még próbálkoztam, hátha, de most már mindegy, nem érdekel” (F69MU).

Ők úgy vélik, hogy az adott hely működése szempontjából fontos a munkájuk, de ezt mintha csak ők maguk ismernék fel, ami miatt kissé lemondóan fejezték ki bánatukat. A saját szerepükkel való elégedetlenség miatt ők szinte „láthatatlannak” érzik magukat a munkahelyükön.

Témakategória: MUNKÁVAL KAPCSOLATOS VISSZAJELZÉS

Hasonló mintázatban figyelhetjük meg az egyes interjúalanyok esetében a visszajelzés témáján belül kibontakozó különbségeket is. Vannak, akik közvetlenül kapnak visszajelzést az általuk elvégzett munkára a látogatóktól. Ezt bizonyítják a következő megélések:

„Mindig nagyon szoktak hálálkodni, ha mesélek valami érdekeset” (N78EA), vagy

„Annyira szeretem, hogy úgy megköszönik, hogy hú, ha maga nem szól, hogy jöjjünk be, akkor micsoda kincs mellett mentünk volna el” (N68MU).

Hasonlóképpen hat a munkatársaktól és a felettesüktől érkező visszajelzés is:

„Én voltam a legjobb a tanfolyamon és hívtak, hogy jöjje, mert itt is jó lennék és hát azt mondják, hogy jól is csinálom” (F68MU).

Emellett vannak olyanok is, akikhez csupán közvetett módon jut el a munkájuk értékelése, vagy pedig egyáltalán nem kapnak semmiféle visszajelzést:

„[...] és akkor az udvaron hallottam, hogy azt mondja a férfi a nőnek, hogy nézd, milyen szépen rendben van tartva itt minden” (F70MU), vagy

„Szoktam azért nézegetni a vendégkönyvet és van, akinek tetszik a vezetés, van, akinek nem, de hát ez mindenhol így van” (N70MU).

„[...] hát nem szoktak mondani semmit, hogy jó vagy nem jó, mondjuk én sem kérdezem” (F69MU), vagy

„Jó lenne azért, ha beszélne néha, hogy mit kell esetleg máshogy csinálni, mert az ember nem mindig tudja, hogy mi a jó” (F66MU).

Ők egyértelműen hiányolják a konstruktív értékelést vagy bármiféle látogatói/munkatársi reakciót a munkájukkal kapcsolatban.

Témakategória: MUNKÁVAL KAPCSOLATOS ELÉGEDETTSÉG

Az interjúalanyok beszámolóí alapján a munkahelyi elégedettség tekintetében szintén háromfajta hozzáállás, az elégedett, az elégedetlen és a semleges különböztethető meg. Azok a leginkább elégedettek, akik munkájukban megtalálják az identitásképzéshez szükséges motívumokat vagy azok valamelyikét (14. ábra). Pozitív érzelmi töltettel, tehát kifejezetten

elégedetten azok meséltek a munkájukról, akik megtalálják benne az önmegvalósítás lehetőségét, tapasztalják annak érdekes és tanulásra ösztönző mivoltát, valamint megélhetik az emberekkel való pozitív kapcsolódást. Tőlük a következő tipikus frázisok hangzottak el:

- „itt ki tudom élni magam”
- „mindig történik valami, soha nem unatkozunk”
- „nagyon sok újat tanulok”
- „az emberekkel való kapcsolat a kedvencem”

Akik különös meglepéssel nyilatkoztak a munkájukról, jellemzően a „*nekünk itt azt kell elérnünk, hogy*”-típusú kifejezésekkel beszéltek a feladataikról, a munkájukban elérendő célokat fogalmazták meg maguknak és azt egyfajta, teljesítendő küldetésként fogták fel, amelynek sikere az ő személyüktől függ. Ez a tudat pedig örömmel és egyfelől a fontosság érzésével, másfelől pedig kötelességtudattal töltötte el őket. Ez szintén egybecseng ROCHA RODRIGUES (2020) modelljével (4. ábra), amely rámutat nem csak arra, hogy melyek azok a mechanizmusok, amelyekkel az időskorú munkavállalók a munkájuk és önmaguk korábbi egyensúlyának (*person-job fit*) megtartása felé törekszenek, hanem arra is, hogy az időskori – és jelen kutatás tanulságai szerint nyugdíjaskori – munkavállalásban a hasznosság érzése lesz a prioritás, valamint, hogy az alkalmazkodás hatékony eszköze lehet a személyre szabott munkaátalakítás, vagyis a *job crafting* (WRZESNIEWSKI ET AL. 2003). A szakirodalom számos példája mellett disszertációm eredményei a nyugdíjaskorúak esetében is bizonyítják, hogy a munka kreatív személyreszabása olyan gyakorlat, amely hozzájárul az általuk végzett feladatok értelmének megtalálásához és ezáltal az elégedettségükhöz.

Az életkor előrehaladtával beálló változások pedig előbb-utóbb nem csak indokolttá, hanem egyenesen szükségessé is teszik a munkaátalakítást mint adaptációt, amelynek KOOIJ és munkatársai (2015) az időskorú munkavállalók esetén megkülönböztetik a fejlődésalapú-, a hasznosításalapú-, valamint az alkalmazkodás-fókuszú formáit.

Azok az interjúalanyok, akik beszámolóik a munkahelyükkel és feladataikkal kapcsolatban elégedetlenségről árulkodtak, többek között olyan kijelentéseket tettek mint:

„Nem néznek engem semmibe [...], azt hiszik, hogy én már csak erre vagyok képes [...] és sokszor alig várom, hogy elteljen a nap, letudjam és mehessek haza” (F69MU), vagy

„Elsősorban a pénzért csinálom, mert arra szükségem van” (F67KSZ) és

„Az adminisztráció, meg a nehéz esetekkel való foglalkozás és hát azokhoz ugye türelem kell. Mert ugye mindig a vendégnek van igaza, nem? És akkor sokszor az ember megerőszakolja önmagát.” (F68KSZ)

„[...] nekem kell itt mindent beszereznem, amivel dolgozom, a saját pénzemem” (F70MU), vagy

„A turisták indokolatlanul üvöltönek, hogy fizetős a belépés. Ez nagyon rosszul tud esni, hogy kiabálnak velem és szamon kérnek [...] túl sok mindenre kell figyelni a pénztárban. A háttérben közben szentségimádás zajlik, csendben kellene lennie a betérő vendégeknek, de ehelyett hangoskodnak [...] emiatt rengeteget konfrontálok.” (N70EA).

Elégedetlenségüknek korántsem indulatosan, inkább óvatosan adtak hangot. Történeteikből az látszik, hogy a többiekkel ellentétben számukra nehézséget jelent, hogy a biztonsággal, a lehetőségek kiaknázásával és az identitásképzéssel kapcsolatos szükségleteik a munkájukban

valamilyen oknál fogva nem (vagy nem teljes mértékben) elégednek ki, így a mindennapjaik során a munka számukra akár kellemetlen élmények, vagy bosszankodás forrása is lehet.

A munkahelyi elégedettség tekintetében a harmadik, vagyis a semleges csoportba tartozók tipikusan olyan kijelentéseket tettek, mint a „*hát legalább nem otthon unatkozom*” (N66MU), vagy „*nincs semmi különösen pozitív [...] örülök, hogy alkalmaz a tulajdonos*” (N68UI) és az „*elvagyok itt, úgyszintsem csinálnom, mert a gyerekek is messze vannak*” (N64MU). Ők nem kifejezetten elégedettek, de elégedetlenségről sem számoltak be. Örülnek, hogy dolgozhatnak, de az ő munkáról szóló elbeszéléseikben – a másik két csoportéval ellentétben – nincs sem negatív, sem pozitív érzelmi töltet. Nem tulajdonítanak különösebb jelentőséget annak, hogy éppen azt a pozíciót töltik be, amelyre a megbízást kapták.

Témakategória: JÖVŐBELI TERVEK ÉS KILÁTÁSOK

A negyedik téma, a jövőbeli tervek kapcsán szintén három különböző kategória, a *bizakodó*, a *semleges* és a *lemondó* különül el egymástól. Azokra, akik bizakodóan tekintenek a jövőbe, olyan megállapítások voltak jellemzőek, mint:

„*Rengeteg mindent szeretnék én még itt csinálni, például [...] már mondtam nekik, hogy van ott fönt a, itt ahogy fölme gyünk a kigyós hálón és fölötte van egy padlás, takarítsuk ki, csináljunk belőle kiállítóteret vagy ugyanez a pincével*” (F68MU), vagy

„*Az én terveimre nem elég egy élet, olyan sokszor szoktam arra gondolni, hogy még mit kellene elkezdenem*” (N79MSZ) és

„*Nálunk az a jelszó az, hogy egy perc se múljon el tétlenül, ugye a régi görögöket idézve. A múzeumban végzett munkámon túl itthon sem állok le soha, olyan nincs, hogy ülök a fotelben és nézem az eget, hanem tulajdonképpen írom a családtörténetet, most például a katonai szakaszom történetét, emlékkönyvét írom, vagy rendezem a levéltáramat, 8000 kötetes könyvtáramat igazgatom, úgyhogy van mit tennem itthon is. De ugye én nem csak szellemi munkát végzek, mert ugye van egy asztalosműhelyem. Ott csinálok a gyerekeknek puskákat, vagy például a menyem megkért, hogy a körasztalukhoz csináljak egy félkör alakú padot. Aztán ha nagyon meguntam már ezt a mindent, akkor nekiállok festeni, rajzolni vagy ha jön az ihlet, akkor verseket írok. Meg hát ugye a fiaimnak nagy kertje van és általában én adom a tanácsokat, mint mezőgazdasági technikus, hogy hogyan metsszék a fákat, készítsék a virágágyásokat, úgyhogy van itt munka bőven. De higgye el nekem, Edina, ez a jó.*” (F69MU).

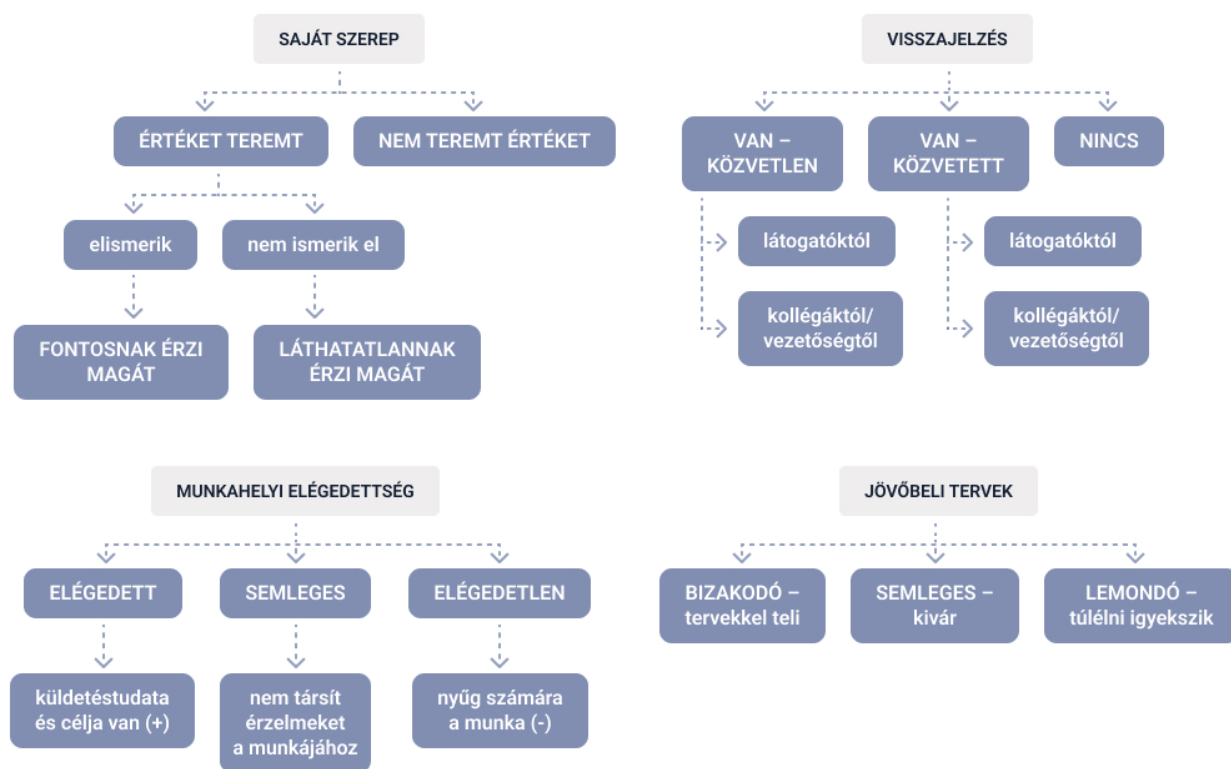
Azok elbeszélései, akiket a jövőbeli tervek tekintetben a semleges jelzővel illethetünk, leginkább olyan elemeket tartalmaztak, amelyek arra utalnak, hogy nincsenek különösebben konkrét terveik, ha jön egy lehetőség, élnek vele. Az egyik interjúalany ezzel kapcsolatban így fogalmazott: „*ilyen korban már mit lehessen tervezni, nem tudom. Maradok itt, amíg lehet, aztán ha már nem lehet, mert beteg leszek vagy elküldenek, az is jó*” (N66MU).

Voltak viszont, akik inkább lemondóan álltak a jövőhöz és olyan kijelentéseket tettek, mint például „*ez az utolsó munkahelyem én már nem megyek többet sehova*” (N78MU) „*nem vagyok már olyan, mint régen, minden lassabb és ennél már jobb nem is lesz*” (F70MU).

Érdekes megfigyelni, hogy a jövőbeli tervek tekintetében azonosított különbségek nem vágnak egybe azzal a tipológiával, amelyet a másik három dimenzió vizsgálatának egybecsengő eredményei mentén kapunk. Az elbeszélésekből egyértelműen az derül ki, hogy azok, akik számára a munka az önmegvalósítás egy eszköze és arra kapnak (pozitív) visszajelzést a

látogatóktól/turistáktól, a munkatársaiktól vagy a feletteseiktől, sokkal elégedettebbek és lelkesebben nyilatkoznak, mint azok, akik ezt nem kapják meg. A jövőbeli tervek mentén azonosított háromféle attitűd azonban, úgy tűnik, nincs összefüggésben azzal, hogy az adott munkavállaló elégedett-e a munkájával, a szerepével és a feladataival. Ez talán azzal magyarázható, hogy míg az első három téma főleg a munkahelyi jóllét témakörét érinti, addig a negyedik, a jövőbeli tervek viszont az általános, tágabb értelemben vett életminőség egy tényezője lehet, amelyet bár befolyásolhat, de – optimális esetben – nem határoz meg kizárólagosan a munkahelyi jóllét. A négy fő témakörön belül azonosított jellemzőket, amelyek alapján a megkérdezettek között jelentős különbségek mutatkoznak, a 16. ábra foglalja össze.

16. ÁBRA: A FŐ TÉMÁK MENTÉN AZONOSÍTOTT JELLEMZŐK, AMELYEK SZERINT KÜLÖNBBSÉGEK MUTATKOZNAK A MEGKÉRDEZETT NYUGDÍJASKORÚ MUNKAVÁLLALÓK KÖZÖTT



Forrás: saját szerkesztés

Tehát, amint az már fentebb említésre került, e négy témán belül rajzolódnak ki azok a különbségek, amelyek a tipizálás alapjául szolgálhatnak, miután minden egyes válaszadó esetén megfigyeltem a rá jellemző mintázatot és annak hasonlóságait, illetve eltéréseit összevettem a többi nyugdíjaskorú interjúalanyával (17. ábra).

A nyugdíjaskorúak részvételével készített, félig strukturált interjúk az ország 19 településén valósultak meg. A megkérdezettek közül 25 fő dolgozik múzeumban különböző pozíciókban, 5 fő dolgozik egyéb turisztikai attrakciónál, 12 fő dolgozik kereskedelmi-, vagy magánszálláshelyen, 5 fő dolgozik utazási irodában, 2 fő dolgozik vendéglátóhelyen és 1 fő pedig egyéb turisztikai szolgáltatást nyújtó szervezet kötelékében. Az 50 interjú eredményei alapján az látható, hogy azok számára jelenti a legnagyobb örömet a munkájuk, akik olyan tevékenységet végeznek, amelynek során közvetlen kapcsolatba kerülnek a látogatókkal/turistákkal és feladataik jellege elsősorban az örökségbemutatóhoz, a

tudásátadáshoz és/vagy a gondoskodáshoz köthető (ld. 17. ábra alsó sorának keretezett rubrikája). Ez a csoport az, amelyik a legnagyobb elégedettséggel beszél a munkáról, a leginkább kielégítőnek tartja azt és saját magát a leginkább értékesnek és fontosnak érzi az adott munkahelyen legyen szó alkalmazotról vagy vállalkozóról, önkéntes vagy fizetett formában. Ezek a nyugdíjaskorúak a feladataikat nem csupán kötelességnek vagy elvégzendő munkának élik meg, hanem egyfajta, teljesítendő küldetesként fogták fel, amelynek sikere az ő személyüktől függ és ezért igyekeznek is minden tőlük telhetőt megtenni. Munkaköről függetlenül szinte minden egyes esetben szembetűnő volt, hogy az interjúalanyok maguk nevezték meg és emelték ki az örökségbemutatót, a tudásátadást és a gondoskodást, mint olyan tevékenységeket, amelyeket minél többet és minél intenzívebben végeznek, annál több örömet okoz nekik: „nem kötelező nekem itt tárlatvezetést tartani, de nagyon szeretik, ha mesélek nekik és olyan hálásak és tudja, én szívesen is mesélek nekik, amit tudok, ha látom, hogy érdeklődőek” (N78EA) vagy „láttam, hogy a múltkor lemaradt a csoporttól egy pár és én rögtön odamentem hozzájuk és elkezdtem nekik mesélni, nagyon örültek neki, pedig hát nekem nem ezzel kellene foglalkoznom” (F70MU).

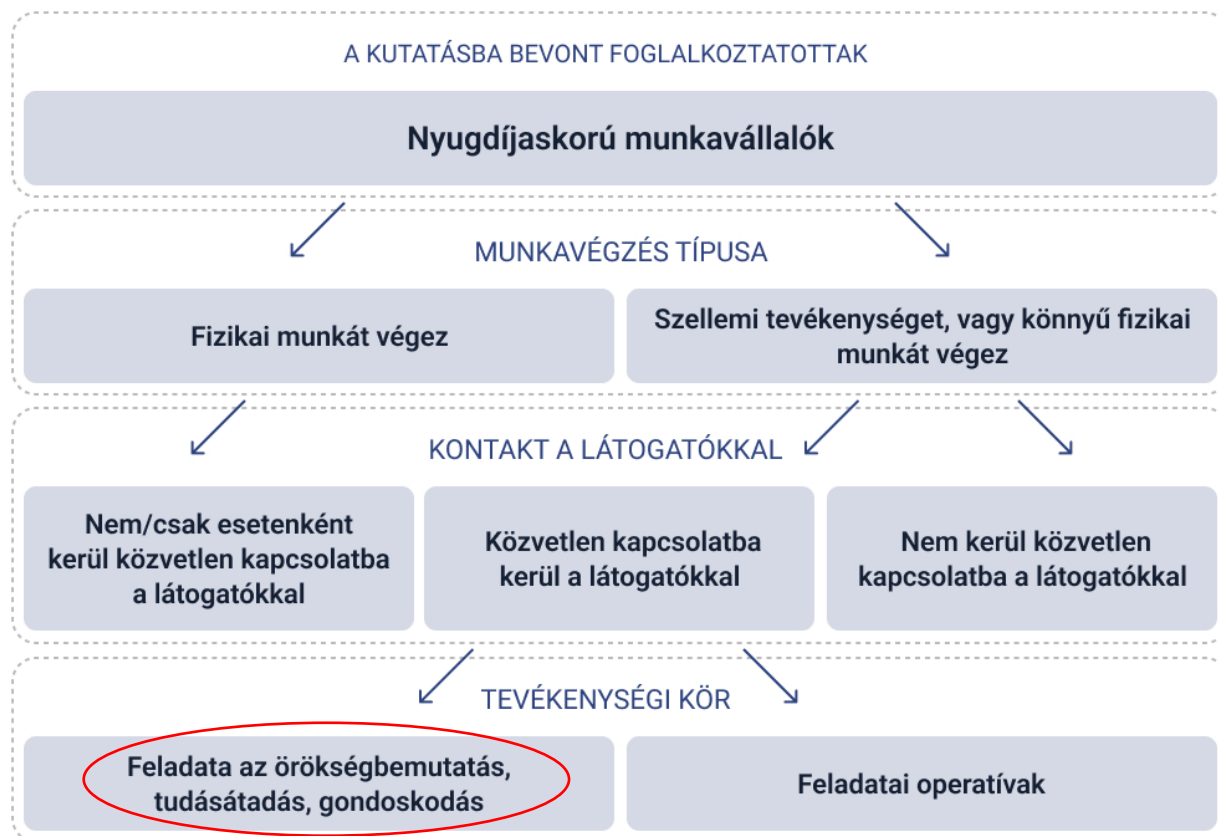
Azok elégedettsége és munka iránti lelkesedése, akik szintén szellemi-jellegű tevékenységet végeznek és közvetlen kapcsolatba is kerülnek a látogatókkal, de feladataik kizárólag operatívak – úgy, mint útbaigazítás, figyelmeztetés, jegyértékesítés – már jóval mérsékeltebb. Saját bevallásuk szerint, ők kevesebb értéket látnak a munkájukban, kevésbé elkötelezettek és kevesebb örömet találnak a feladataik elvégzésében. A könyvtárosi, pénztárosi, könyvelői pozícióban foglalkoztatott munkavállalók, bár szellemi munkát végeznek, de – a fizikai munkát végző megkérdezettekhez hasonlóan – a látogatókkal ők sem kerülnek közvetlen kapcsolatba. Beszámolóik alapján róluk az mondható el, hogy a munkájuk nem kifejezetten okoz örömet számukra, de negatív élményeket sem társítanak hozzá. Ők azok, akik a leginkább érzelemmentesen, neutrálisan nyilatkoztak a munkájukkal és a feladataikkal kapcsolatban.

A megkérdezettek közül azok voltak a legkevésbé elégedettek és azok számára jelentette a legkevesebb örömet a munka, akik olyan pozícióban dolgoznak, ahol fizikai munkát kell végezni (pl. udvaros, karbantartó) és egyáltalán nem – vagy csak esetenként és véletlenszerűen – kerülnek kapcsolatba a látogatókkal vagy turistákkal. Érdekes azonban, hogy az esetlegesen előforduló, véletlenszerű interakciókról ők is rendkívül pozitívan számoltak be. A találkozások hosszától és jellegétől függetlenül ezeket olyan élményekként említették, amelyek különösen kedvesek számukra. Saját megélésük szerint, mind közül ők azok, akik a leginkább láthatatlannak érzik magukat a munkahelyükön és bár elmondásuk szerint tudatában vannak az általuk végzett munka értékének, a leginkább ők hiányolták a (pozitív) visszajelzést.

Az interjúk leíratainak kódolása után tehát jól kirajzolódik, hogy a négy téma és az azok mentén feltárt jellemzők egyénenkénti azonosítása, majd a hasonlóságok és különbségek összevetése négy olyan, különböző típust eredményez, amelyek a tevékenységi kör (szellemi, fizikai), a látogatókkal való kapcsolat (van, nincs) és az elvégzendő feladat jellege (örökségbemutató – tudásátadás – gondoskodás, operatív) alapján válnak el egymástól (17. ábra). Említésre méltó azonban az az ellentmondás, hogy míg az első három téma (saját szerep, visszajelzés, munkahelyi elégedettség) alapján a megkérdezett nyugdíjaskorú munkavállalók között kibontakozó különbségek a 16. ábrán látható dimenziók szerint következetes és egy irányba mutató tipológiák felé mutatnak, addig a jövőbeli tervek mentén az interjúalanyok között kirajzolódó különbségek ebbe a tipológiába nem illeszkednek. Példának okáért, a fentebb részletesen bemutatott mindhárom típusban találunk olyan nyugdíjaskorú munkavállalót a megkérdezettek közül, aki a jövőbeli terveiről egykedvűen, semlegesen nyilatkozik, s az utóbb említett, fizikai munkát végzők között éppúgy találunk olyat, aki a jövőjét illetően különösen

bizakodónak, tervekkel telinek bizonyult, mint a leginkább elhivatottnak tűnő, örökségbemutatással foglalkozók.

17. ÁBRA: A TIPIZÁLÁS ALAPJÁUL SZOLGÁLÓ KÜLÖNBSÉGEK A NYUGDÍJASKORÚAK KÖZÖTT



Forrás: saját szerkesztés

Aszerint tehát nem fedezhető fel jelentős különbség az interjúalanyok megélésében, hogy az adott nyugdíjaskorú konkrétan mely, turizmushoz köthető helyszínen vállal (önkéntes vagy fizetett) munkát és milyen konstrukcióban. Még csak az általuk betöltött pozíciók tekintetében sem beszélhetünk egyértelmű eltérésekről. Jelentős különbségek inkább a rájuk bízott és/vagy önkéntesen magukra vállalt és elvégzett feladatok tekintetében azonosíthatók.

4.1.3 A vizsgált nyugdíjaskorúak munkájának jólléti vonatkozásai

Értekezésem második kutatási kérdése (K2) azt járja körül, hogy a megkérdezett nyugdíjaskorú interjúalanyok munkájának milyen jólléti vonatkozásai vannak. Kutatásomnak nem célja a nyugdíjaskorúak jólléte és az általuk végzett munka közötti összefüggés jellegének feltárása, tehát eredményeimből nem vonható le következtetés arra vonatkozóan, hogy ezek között bármilyen ok-okozati kapcsolat állna fenn. Célom viszont annak vizsgálata, hogy az időskorúak jóllétének természetét mélységeiben áttekintő elméleti keretrendszer tükrében feltárjam és megérthessem a megkérdezett, dolgozó nyugdíjaskorúak jelenlegi munkájával kapcsolatos megéléseit.

K2. A turisztikai fogyasztással összefüggő munkahelyeken dolgozó nyugdíjaskorú munkavállalók jelenlegi munkájának milyen jólléti vonatkozásai vannak?

Az interjúk vezérfonalában a munkával kapcsolatosan feltett kérdések a HYDE ET AL. (2003) nevéhez köthető mérőeszköz, a CASP-19 tartalmi elemeit követik. Ez, a szakirodalomban gyakran használt modell egy szükségletkielégítés-fókuszú megközelítés, amely a *kontroll*, *autonómia*, *önmegvalósítás* és *élvezet* dimenziók segítségével térképezi fel az idősök jóllétét. Ez a megközelítés elsősorban a Maslow-i szükségletpiramis felsőbb szintjeire koncentrál és előnye, hogy bár az időseket állítja a vizsgálódás fókuszába, de nem csupán az olyan – klasszikusan használt – objektív tényezőket veszi figyelembe, mint az egészségi állapot, vagy az anyagi helyzet, hanem elsősorban a mindennapjaik szubjektíven megéléseinek tekintetében vizsgálódik. A munkával kapcsolatosan megosztott történetek jólléti vonatkozásainak interpretálásához jó alapot szolgáltat annak vizsgálata, hogy a CASP e négy dimenziója a munkájuk során megélt élményeiken keresztül hogyan jelenik meg az interjúalanyok mindennapjaiban. A munkájukban megélt legerősebb érzések természetesen átszivárognak a munkán kívüli életbe is, így amikor a munka jólléti vonatkozásairól beszélünk, akkor első körben érdemes megfigyelnünk az elmondott történetekben a **kontroll**-érzésének jelentőségét. A saját életük felett érzett kontrollal, vagyis az irányítás képességének és lehetőségének sértetlenségével kapcsolatosan a legjellemzőbb megélések a következők voltak:

„Elfogadom és nem harcolok a korom ellen, de miért ne legyek ott, ahol jobban szeretek? Mi nyugdíjasok nehezen fogadjuk el a fizikai testi leépülést, de ez a korral jár, de nekem nem lenne kedvem nagy csoport nyugdíjas között dolgozni [...] ha itt azt mondják nekem, hogy nincs már a munkádra szükség, nem fogom vesztésként megélni. Tudomásul veszem és találok valami mást, mert tudom, hogy én még képes vagyok rá.” (N66MU)

„Elmehettem volna takarítani a Mekibe. De valahogy úgy voltam vele, hogy engem ismernek a városban és hogy néz az ki, hogy eddig a BNPI-nek egy megbecsült dolgozója voltam most meg takarítok? Szóval na, azért ez ugyan butaság így alapvetően, de mégiscsak számít az embernek. Mert más az, hogy az ember kényszerből megy el, és más az, hogy azért megyek el, mert úgy érzem, hogy erre nekem szükségem van és én akarok itt dolgozni nyugdíj mellett is, ez az én döntésem.” (N75EA)

„A legjobb még ugye, hogy egymagamban vagyok és nem szól bele senki a munkámba, tehát úgy csinálhatom kedvemre, ahogy én akarom, de persze nem lehet szuszogni, hanem dolgozni kell.” (N71KSZ)

„Én ügyvezetőként a menedzsment része vagyok [...] a pontos reggeli érkezésem hátránya azért, hogy az ellenőrzés hatásosságát csökkenti, hiszen pontosan kiszámítható, hogy én reggel 8-kor megjelenek itt. De persze mindenki tudja a dolgát.” (F70KSZ)

„[...] úgy történnek a dolgok, ahogy megcsinálom, ahogy megszervezem őket [...] én itt magamnak vagyok, de hát nem is szól ebbe bele senki” (N72MSZ)

A munkájuk során vagy a munka és magánélet viszonyában megtapasztalt kontroll mellett a másik fontos dimenzió az **autonómia**, amely arra utal, hogy maradéktalanul és önállóan képesek ellátni azokat a tevékenységeket – és a munkát tekintve feladatokat – amelyeket szeretnének és amelyeket rájuk bízna. Annak érdekében, hogy e tekintetben teljes mértékben kibontakozhassanak, természetesen nem csak a fizikai és szellemi képességeiknek van kiemelt szerepe, hanem az egyéb lehetőségeiknek is (*pl. pénzügyek, egyéb körülményeik*). Erre vonatkozó tapasztalataikat a következőképpen osztották meg velem:

„Unokám is van, de nem az a nagymama vagyok, akinek az idejével teljesen rendelkeznek. Bármikor szívesen segítek, de szóljanak időben, mert akkor úgy szervezem át a saját dolgaimat. A tipikus háziasszonyi teendőimet persze ellátom. A kulturális programjaimat is saját belátásom szerint tervezem.” (N66MU)

„Az állapotom miatt még nem mondtam le semmiről, amit szerettem volna csinálni [...] nem korlátoz semmi” (F66EA)

„Én a falusi szállásadással én a vágyaimat – amik nem túl nagy vágyak, de reális jogos vágyak úgy gondolom a 21. században – ennek segítségével megvalósítom és még a gyerekeimet is tudom támogatni. És nem szeretnék odáig eljutni, hogy a gyerekeimre kelljen támaszkodnom, semmilyen vonatkozásban. Remélem, hogy a Jóisten ad annyi erőt, hogy nem kell a gyerekekre támaszkodnom és nyűg lenni a nyakukon. [...] addig jó az öregnek, amíg önrendelkezhet és nincs szüksége a gyerekeinek az olyan mértékű támogatására, hogy az ő életüket az befolyásolja. Ez a fontos nekem, hogy az én elképzeléseimet és az én vágyaimat meg tudjam valósítani.” (N70MSZ)

„Bár most az, hogy nem látok, ez engem nagyon degradál vagy nem tudom, hogy fejezzem ki magam [...] azt szeretném, ha én mondhatnám azt, hogy köszönöm szépen, hogy veletek dolgozhattam, de most már elég volt. Tehát nem szeretném, ha ők elégedetlenek lennének és ők mondanák azt, hogy ne jöjjenek többet.” (N68VE)

„Hát én fölépítettem egy koncepciót magamnak, aztán elmondtam a főnökömnek, hogy én hogy vezetek és azt mondta, hogy rendben van. Megtanultam a dolgokat, de a saját koncepciómat én alkottam meg” (F67MU)

Ahogy arról már az első kutatási kérdés (K1) kapcsán is szó esett, az **önmegvalósítás** nem csak a CASP-19 mérőeszköz (HYDE ET AL. 2003) alapján fontos tényezője az időskorúak jóllétének, de annak is oszlopos összetevője, amit a munka nyújt számukra. A jólléti vonatkozások vizsgálatánál pedig ismét fókuszba kerül. Arra már korábban kitértem, hogy a munkájukban lehetőségük van megélni egyfajta önmegvalósítást, amely ilyen módon a magánéletükre is hatással van, így ezt nem ismétlem meg, inkább csak a következőkkel egészíteném ki:

„[...] de ő ebben egyfajta ilyen, hát nem is tudom, hogy ezt, hogy fogalmazzam, egyfajta ilyen önmegvalósítást él meg. Tehát rengeteget olvasott hozzá, igyekezett nagyon felkészült lenni és rengeteg tudást felhalmozott.” (N68MU)

„Fontos, hogy nekem ez nem csak a munkám, hanem hobbi és szórakozás is egyben [...] nagyon érdekel [...] a gyertyamártó kifejezetten hozzám nőtt, ez egy terepe annak, hogy önmagam lehessenek [...] sok tervem van még, főleg a malomfejlesztésben szeretnék jobban részt venni majd” (F65MU)

HYDE ET AL. (2003) mérőeszközüének negyedik pillére az **élvezet**, amely azt vizsgálja, hogy az egyén örömet leli-e a mindennapjaiban, valamint mennyire boldog és elégedett az életével. Az étellel való elégedettséget növelő tényezők és a szakmai vagy szociális területen megélt örömek a sikeres öregedés szempontjából különösen fontosak ebben az életszakaszban, nem csak a fizikai és mentális képességek gyengülése miatt, hanem a korral egyre nagyobb valószínűséggel előforduló veszteségek (pl. társ halála) negatív hatásainak egyensúlyozására is. Amennyiben a nyugdíjaskorban végzett munka élvezetforrás, úgy annak kétségtelenül pozitív tovagyűrűző hatásai vannak az egyén általános boldogságérzete és étellel való elégedettsége szempontjából. Ezt támasztják alá az interjúalanyok következő történetei is:

„Én el nem bírnám képzelni, hogy bármi mást csináljak. [...] Tehát én szerencsés vagyok, mert ezt nagyon élvezem, szeretem az embereket, szeretem, hogy jól el lehet velük beszélgetni [...] semmi olyan nincs, amit ne szívesen csinálnék, én ebben minden napot élvezek.” (N72MSZ)

„Én nagyon szeretek a Skanzenben lenni, most is alig várom, hogy mehessek” (N66MU)

„Borzasztó sok örömet ad és ezt látom a kollegáimon is, meg el is mesélik, főleg, amikor így kezdenek dolgozni és így néhány hónapja vannak még csak itt, akkor mindenki elmondja ezeket.” (N68MU)

„Azt szerettem, hogy tartottam az emberekkel a kapcsolatot. És tényleg olyan széles skáláját az emberanyagnak, mint amit itt meg lehet ismerni, nahát ezt nagyon élveztem. Ez a legjobb benne.” (N69ESZ)

„Ez borzasztóra megtetszett nekem [...] nagyon bejött, nagyon szerettem csinálni, így lettem takarítónő [...]. És amikor kijövök a szobából és visszanezek, akkor olyan sikerélményem van, hogy olyan szép lett, besüt a nap, hogy úgy ragyog, nincs ujjnyom, nincs por” (N71KSZ)

„[...] és ez fontos, hogy az ember úgy menjen be, hogy jókedvvel, mert az életerőt ad [...] és még mondtam is neki, hogy Miklós, amikor már harmadszor álmodom veled, akkor már tudom, hogy mindjárt nyitunk. Ez biztos azt jelenti, hogy az ember visszavágyik” (F66MU)

„Nagyon szeretem csinálni, főként azért, mert élvezem az új ismereteket és az emberek társaságát, hogy együtt lehetünk és ez mozgásban tart [...] tehát én ennek minden percét élvezem, persze, ha nem így lenne nem is csinálnám.” (N64UI)

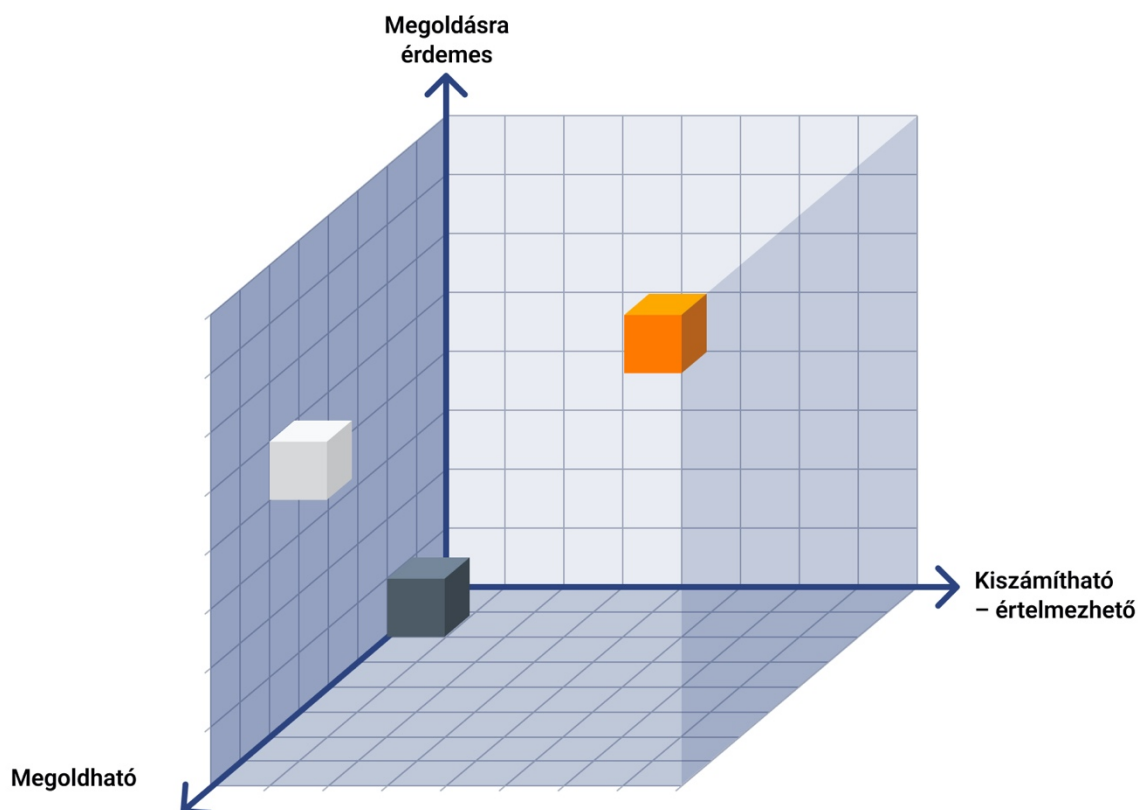
Ha e négy dimenzió együttesen jelen van a megkérdezett nyugdíjaskorú jelenlegi munkájában, az valószínűleg hat a mindennapjaira és az élettel való általános elégedettségére is. Természetesen a hatás mértéke jelen kutatás alapján nem állapítható meg egyértelműen.

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 jóllétére 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 (*előrelátható, megoldható, megoldásra érdemes*) egy háromdimenziós koordináta-rendszer egy-egy tengelyén ábrázoljuk (18. ábra), 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 ítél (ld. 18. ábra narancssárga négyzete), az számára a munkájával kapcsolatos koherencia-érzetet idéz elő, amely elégedettséget és elköteleződést eredményez.

18. ÁBRA: KOHERENCIA-ÉRZET MEGÉLÉSE A MUNKÁBAN



Forrás: saját szerkesztés ANTONOVSKY (1987a) koherencia-érzet modellje alapján

Egy adott feladat és az egyén képességeinek e koordináta-rendszer-szerű viszonyát írja le CSÍKSZENTMIHÁLYI (1997) flow-elmélete is, amely a feladatok komplexitása és az egyén képességei közötti egyensúlyi állapotot nevezi áramlat-élménynek, az egyensúlytalan állapot pedig az unalom vagy a szorongás lehet.

A nyugdíjaskorúakat és munkájukat tekintve tehát a koherencia-érzet jellemezte, szalutogenetikus állapot az, amikor olyan feladatokkal szembesülnek, amelyeket értelmezhetőnek és megoldhatónak vélnék, valamint arra érdemesnek is találják. Erre jó példák az interjúalanyok következő megélései:

„[...] és ugye én 68 éves már elmúltam, de még most is izgulok, hogy csak jól sikerüljön, hogy jó legyen. Mert még ennyi év után sem én nem vagyok olyan magabiztos és mikor csinálom azt a süteményt vagy pogácsát vagy bármit, akkor nekem ott a gondolatom, a szeretetem, hogy én ezt jól akarom csinálni. Nem tudom megmagyarázni, ez egy érzés. [...] például most decemberben borkóstoló volt vagy nem tudom mi és hoztak valami

fontos vendégeket és akkor megkért a Csaba, hogy süssek pogácsát és az nagyon jól sikerült és milyen érdekes, hogy pont azon a napon voltam jól, hogy meg tudtam csinálni, előtte is meg utána is már rosszul voltam, úgy, hogy biztos, hogy nem tudtam volna megcsinálni.” (N68VE)

„Mindent megtanultam a képzésen és hát most is, amikor itt vagyok és így mint most, hogy hát nincsen vendég, akkor én nem vesztegetem az időt, itt van nálam a laptop és tanulok új dolgokat, hogy felkészült legyek a következő alkalommal is [...] amikor én itt elmesélek az embernek valamit, akkor kijön belőlem minden feszültség, minden. Megszűnik, ami gond, ami teher, egyszerűen elfelejtek mindent, mert akkor ezzel foglalkozom, és az emberek is nagyon szeretik.” (F68MU)

Ugyanakkor, ha egy dolgozó nyugdíjaskorú számára a feladatai többsége olyan, amely megítélése szerint nem kiszámítható, nem megoldható és így nem is látja értelmét, hogy erőfeszítéseket tegyen a siker érdekében, akkor az az állapot – szakmai szempontból – legalábbis az ő szemszögéből zsákutcának tekinthető. Amennyiben egy nyugdíjaskorú az általa végzett tevékenységet úgy éli meg, hogy az kiszámítható és megoldható, viszont nem érdemes energiáit és egyéb erőforrásait abba fektetnie, úgy az unalom és a lemondás lesznek az uralkodó érzések. Ugyanezt eredményezik a *kiszámítható – nem megoldható – megoldásra nem érdemes*, valamint a *nem kiszámítható – megoldható – megoldásra nem érdemes* kombinációk által jellemzett tevékenységi körök is. Az ilyen, az elköteleződés és az elégedettség szempontjából kevésbé szerencsés típusú megélésekre példák a következők:

„Túl sok mindenre kell figyelni a pénztárban. A háttérben közben szentségimádás zajlik, csendben kellene lennie a betérő vendégeknek, de ehelyett hangoskodnak [...] emiatt rengeteget konfrontálódok.” (N70EA)

„Ez nem egy nagy teljesítmény, mert tudja, én mérnökként dolgoztam és hát ez itt most nem éppen azonos [...] nem érdekel, mert semmi nincs, ami ebben engem lekötne szakmai szempontból.” (F69MU)

Míg, ha az egyénnek túlnyomórészt olyan feladatai vannak, amelyek saját belátása szerint bár nem megoldhatók, de kiszámíthatók és megoldásra érdemesek, vagy nem kiszámíthatók, nem megoldhatók, de érdemes velük foglalkozni, akkor tulajdonképpen sikerrel nem kecsegtető kihívásokról beszélhetünk, amelyek valamilyen oknál fogva mégis motiváló erejűek. A nem kiszámítható, viszont megoldható és megoldásra érdemes feladatok adott esetben akár sikerrel is kecsegtethetnek. A feladatok kategorizálásához elengedhetetlen az egyén olyan egyedi, csak rá jellemző tulajdonságait figyelembe vennünk, mint például a bizonytalanság-tűrés. Ettől nagymértékben függ ugyanis, hogy milyen mértékben él meg kihívásként és vagy frusztrációként egy kiszámíthatatlannak ítélt feladatot, tehát milyen mértékben fejlődésorientált vagy éppen kudarcgerülő a személyisége (DWECK 2007).

4.2 A nyugdíjaskorúakat foglalkoztató munkáltatók körében készített interjúk eredményei

Értekezésem harmadik kutatási kérdése (K3) arra keresi a választ, hogy a hazai turisztikai ágazat munkáltatói hogyan vélekednek a nyugdíjaskorúak foglalkoztatásáról. Az e kérdés megválaszolásához szükséges adatgyűjtést HÜTTL és PROBÁLD (2000) nyomán olyan helyszínek felkeresésével kezdtem, amelyek az idegenforgalmi gazdaság ágazatait ábrázoló jéghegy csúcsán helyezkednek el. A turizmus tipikus szolgáltatások és termékek előállítóinak

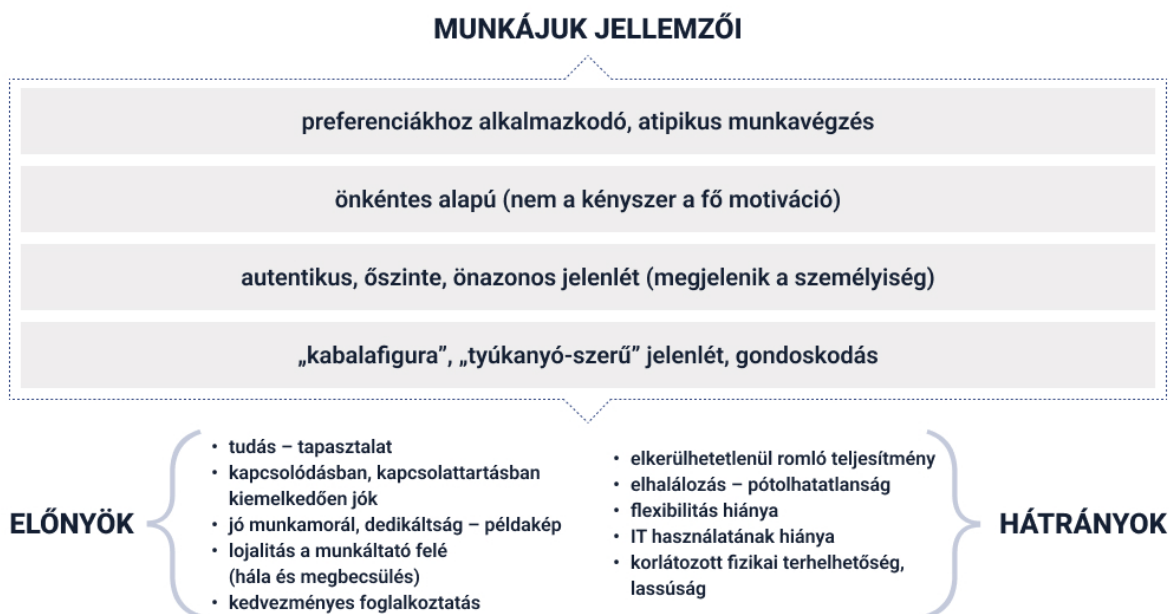
időskorúak foglalkoztatásával kapcsolatos véleményét azért is különösen fontos megismernünk, mert így rálátásunk nyílna arra, hogy ez a terület milyen lehetőségeket tartogat a jövőre nézve a dolgozni hajlandó és képes magyar nyugdíjaskorúak egyre növekvő csoportja számára (ld. 1. táblázat).

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

Bár az elmúlt két évet az élet sok területén meghatározó Covid-19 világjárvány a veszélyeztetettségük okán különösen nehéz helyzetbe hozta ezt a korosztályt és a nemzetközi, illetve hazai turizmust is jócskán visszavetette, a helyzet jövőben várható javulásában bízva mégis érdemes lehet vizsgálni a nyugdíjaskorúak turisztikai alkalmazásának lehetőségeit. Ehhez további 10 interjút készítettem olyan, a turisztikai fogyasztáshoz kapcsolódó vállalkozások és intézmények vezetőivel, akik foglalkoztatnak nyugdíjaskorúakat, valamint emellett 6 olyan turisztikai relevanciával rendelkező vállalkozás meglátásait és tapasztalatait is meghallgattam, ahol jelenleg nem foglalkoztatnak nyugdíjaskorút (ld. 12. sz. melléklet).

A nyugdíjaskorú munkavállalókat alkalmazó helyszíneken készült strukturált interjúk leíratainak tematikus elemzése során a szövegekből kirajzolódó fő témák a nyugdíjaskorúak által végzett munka jellemzői, alkalmazásuk előnyei és hátrányai voltak. A kétkörös kódolás során ezeken a fő témákon belül további altémák kerültek meghatározásra, amelyekről a 19. ábra nyújt áttekintést.

19. ÁBRA: A MUNKÁLTATÓI INTERJÚK TÉMAKATEGÓRIÁI



Forrás: saját szerkesztés

A megkérdezett munkáltatók első körben fontosnak tartották kiemelni, hogy a nyugdíjas korosztályhoz tartozó munkavállalókat kivétel nélkül atipikus foglalkoztatási formában alkalmazzák. A nyugdíjaskorúak tehát ezeken a helyszíneken nem a hagyományos, határozatlan idejű szerződéssel keretezett teljes állásban dolgoznak, hanem vagy szezonálisan, megbízási szerződéssel dolgoznak, esetleg bedolgozói munkaviszonyban állnak, vagy részmunkaidőben

tevékenykednek, vagy pedig fizetetlen önkéntes munkát végeznek. Az esetükben alkalmazott atipikus foglalkoztatási forma egyfelől lehet a nyugdíjazásra vonatkozó jogszabályi környezet következménye, másfelől pedig az ő preferenciáikhoz / lehetőségeikhez alkalmazkodó megoldás. Könnyen elképzelhető, hogy a több évtizedes aktívkorú munkaviszony után – például egy megbízási szerződéssel részmunkaidőben és szezonálisan megvalósuló – atipikus foglalkoztatás a nyugdíjaskorú dolgozó számára remek lehetőség, amely úgy egészíti ki a nyugdíját, hogy „végre” alkalmazkodik az igényeihez és így megszűnhet a munka kényszerű-jellege is. Az esetleg megváltozó foglalkoztatási forma természetesen hatással lehet arra, hogy az adott nyugdíjaskorú miként éli meg az aktuálisan végzett munkáját és ezáltal arra is, hogy hogyan látja és ítéli meg őt munkaadóként a munkáltatója. Ugyanakkor nem csupán a foglalkoztatási forma módosulása okozhat változást a nyugdíjaskorú és az aktívkorú munkavégzés olykor nagyon eltérő megélésében és megítélésében a munkavállaló részéről, hiszen a választott munka jellege is nagyon változó mintázatot mutat. Vannak, akik nyugdíjazás után ugyanott (vagy legalábbis a szakmájukban) maradnak, de szép számmal találunk példát arra is, hogy egy egészen más területen folytatják a munkát. Ez, az esetleg lazább keretek között megvalósuló folytatólágosság vagy éppen a gyökeres változás szintúgy jelentős hatással lehet a munka aktuális megélésére részükről és így a munkáltató velük kapcsolatos tapasztalataira is.

A munkáltatói interjúk egyértelműen rámutattak, hogy a nyugdíjaskorúakkal való együttműködés és a munkájukkal való elégedettség szempontjából kiemelten fontos szerepe van egyfelől annak, hogy esetükben már nem a kényszer a munkavállalás fő motivációja, másfelől pedig az ő **igényeikhez** (is) **igazodó munkarendnek**. Ahogy arról már a nyugdíjaskorúak interjúinak elemzésénél szó esett, túlnyomó többségük nem (vagy nem kizárólag) anyagi vagy egyéb kényszerből folytatja a munkát, hanem azért, mert az valamiféle olyan pluszt ad az életéhez, amit „örömként” él meg. A **flexibilis foglalkoztatás** előnyeit és ugyanezt, a „nem kényszerként, hanem örömként” végzett munka jótékony hatásait támasztják alá a munkaadók vélekedései is:

„Mindig elvégzi a munkát, de van olyan, hogy egyik nap kitalálja, hogy nem tud bejönni és akkor én csak nézek, hogy jó, most ezt, hogy oldjam meg [...] és lehet, hogy ilyen, de cserébe nagyon lelkiismeretesen dolgozik és mindig lehet rá számítani.” (Mátra Kemping és Sástó Hotel)

„Órakeretben, rugalmasan foglalkoztatjuk őket [...] nyugdíj után már akkor és úgy dolgoznak, ahogy ők szeretnék, mindig figyelembe veszem az igényeiket, ezt nagyon élvezik és hálásak is érte [...] így tudunk a legjobban együttműködni, mert ez nekik így vállalható és kényelmes és az nekünk is jó, mert amikor jönnek, akkor teljes figyelmükkel itt vannak” (Helikon Kastélymúzeum)

„Szezonálisan vannak itt, mert ugye úgy vagyunk nyitva és ezért csak 7 hónapig tudjuk őket foglalkoztatni, ami egy aktív korúnak nem oké, de ez a nyugdíjasoknak megfelel, sőt jó is, mert év közben igen sok a munka és így télen pihenhetnek” (Skanzen Szentendre)

„[...] és mert rugalmasabb alkalmazásra van lehetőség, ami egyrészt figyelembe veszi a fizikai állapotukat és pénzügyileg is jobb, mert nekik ugye már van egy nyugdíjuk” (Zalathermál Utazási Iroda)

A munkáltatók tapasztalatai alapján a nyugdíjasok által végzett munka másik fontos jellemzője az autentikus, **önazonos jelenlét**, amelyben a munkavégzés során nem csak, hogy megjelenik, de kifejezetten értéket is képvisel a **személyiség**. Ugyanez, az önazonos jelenlét (a gondoskodással kiegészülve) a munkavállalói oldali interjúkban is megjelent, mint a munkájuk

identitásképző szerepének egyértelműen pozitív összetevője. Ennek a kölcsönösen tapasztalt – bár tudatosan valószínűleg kevés helyen felismert – jelenségnek, hogy a kizárólagos feladat- és teljesítményfókusz helyett a nyugdíjaskorú dolgozók esetén a személyiség is lehetőséget kap a megjelenésre és értékként van kezelve, számos pozitív hozadéka van az egyéni és csoportos teljesítményükre nézve egyaránt. Azáltal, hogy a lehető leginkább önazonos módon vannak jelen és végzik el a rájuk bízott feladatokat, közülük néhányan egyes helyeken „kabalafiguraként” vagy „tyúkanyó-szerepben” is feltűnhetnek, ami egyfelől erősíti a kapcsolatukat a munkájukkal, másfelől pedig az adott hely számára – marketingkommunikációs, HR vagy egyéb szempontból – korántsem elhanyagolható értéket képvisel. Ezt példázzák az alábbi vélekedések:

„A legnagyobb érték ebben a nénik személyisége, az a fajta értékrend, dedikált és motivált életmód, ahogyan jelen vannak [...] ez a Matyodesign Tour legnagyobb vonzereje [...] ezeknek a néniknek a valóságát szeretnénk eladni és azért működik nagyon jól ez a program, mert mindenkinek az életében van vagy volt egy ilyen kvázi nagymama-figura, aki melegen tartotta, ahol finom volt a sütemény és több cukor volt a limonádében és ezt az emberek keresik [...] a vendégek megérkeznek ide reggel 9-re és délután 4-kor ezek a nénik úgy ölelgetik őket, mintha hozzájuk tartoznának.” (Matyodesign Tour)

„Egyfajta ilyen tyúkanyó is, aki mindenkinek a nagymamája lehetne és akinek mindenkihez van egy kedves szava, ami miatt a légkör is más, mert felnéznek rá és már csak a kora miatt is megbecsülik” (Mátra Kemping és Sástó Hotel)

„Abszolút elégedett vagyok a munkájukkal [...] nagyon sokat számít a jelenlétük. Tele vannak élettél, ők a csapat motorjai.” (Helikon Kastélymúzeum)

„Nagyon beváltak ezekre a feladatokra, mert tulajdonosi szemlélettel végzik a munkát, úgy mintha az övék lenne, mint ahogy otthon is léteznek és ez nem csak a házaikon látszik meg, hanem érződik is a látogatók felé [...] Margit néni lett a Skanzen arca, plakátokon is szerepel” (Skanzen Szentendre)

Azt, hogy megfelelő termék- és/vagy szolgáltatásfejlesztés, valamint az azzal összhangban átgondolt és megtervezett emberi erőforrás-menedzsment esetén mennyire fontos szerepet játszhatnak a nyugdíjaskorú munkavállalók egy-egy, a turizmushoz kötődő szolgáltatásban és annak marketingkommunikációjában, jól szemléltetik a 13. számú mellékletben szereplő példák.

A munkáltatók elmondásai alapján a nyugdíjasok foglalkoztatása a kedvező adózási feltételek miatt anyagi szempontból egyértelműen kifizetődőbb, mint az aktív korú munkavállalóké, ugyanakkor ezt a szempontot senki nem említette prioritásként, ami arról árulkodik, hogy az időskorú munkavállalóikat elsősorban nem anyagi megfontolásból, tehát nem kényszerűségből foglalkoztatják, hanem valamilyen más okból döntenek az alkalmazásuk mellett. A kedvező adózással szemben a legfontosabb **előnyök** között említették például a több évtized alatt felhalmozott tudást és tapasztalatot, a kapcsolódásban és kapcsolattartásban való természetes jártasságot, vagy a munkahelyhez való lojalitást. De egybehangzóan pozitív véleménnyel voltak a nyugdíjasok által tanúsított kivételesen jó munkamorálról is, amellyel sokszor a fiatalabb korú munkatársaik példaképeivé válhatnak.

„Tapasztalataim szerint az idős munkavállalók hozzáállása sokkal jobb, mint például a pályakezdő fiataloké [...] sokkal megbízhatóbbak [...] nyilván sokat számít a tapasztalat, de ha van például egy olyan pozíció, amelyre szóba jönne, hogy pályakezdőt vagy

nyugdíjast foglalkoztassunk, akkor a tapasztalatok alapján a nyugdíjasok sokkal elkötelezettebbek és szavahihetőbbnek bizonyulnak [...] fiatalok sokszor nem is hajlandók olyan pozíciót elvállalni mint pl. a feketemosogató vagy a HK [...]” (Hotel Nautis)

„Az a rengeteg tudás és tapasztalat, ami nekik van, felbecsülhetetlen [...] itt ezeknek a néniknek a valóságát szeretnék eladni [...] ilyen szempontból nyilván nem helyettesíthetők mondjuk fiatalokkal” (Matyodesign Tour)

„Az időskornak tekintélye van [...] a nyugdíjasok nem munkának fogják fel, hanem hivatásnak és sok szempontból lelkiismeretesebb egy nyugdíjas, mert a fiatalok még nagyon abban vannak, hogy kardoskodnak a jogaik mellett [...] én azt gondolom, hogy a mi vendégkörünkhöz egyébként ők korban is közelebb állnak, így jobban megtalálják velük a hangot és szerintem jobban is bíznak bennük.” (Zalathermál Utazási Iroda)

„Én azt tudom mondani, hogy a nyugdíjasoknak van egy tulajdonosi szemléletük, ami felbecsülhetetlen érték a munkáltató számára [...] megbízhatóak, elkötelezettek és olyan alázattal viseltetnek a munka iránt, ami a fiatalokra sokkal kevésbé jellemző és ezek a tulajdonságaik semmivel nem pótolhatók.” (Mercure Budapest Castle Hill)

„Én úgy tapasztalom, hogy ők nagyon megbecsülik a munkahelyüket, nem mennek el máshova párszáz forinttal többért [...] (Kistücsök Étterem)

„A kitartásuk és a motivált munkavégzés az, amiről a fiatalok is példát vehetnének [...] illetve a fiatalok nem is nagyon akarnak ilyen munkát végezni, hogy mosogató vagy takarító, vagy ha ilyet akarnak, akkor meg inkább kimennek külföldre [...] a nyugdíjasok hivatásként tekintenek a munkára és ha úgy döntenek, hogy csinálják, akkor normálisan csinálják.” (Hotel Nautis)

„[...] ők a legjobbak abban, hogy egy várlátogatást hogyan lehet megtölteni élettél, mert beszélgetnek a látogatókkal, mesélnek nekik és a látogatók ezt a személyes bánásmódot értékeli a legjobban [...] az ő történeteik a látszólag „semmit” is megtöltik élettél.” (Pécsváradi Vár)

Az interjúk során bár jóval kevesebb szó esett a hátrányokról, de természetesen ez a téma is előkerült és a helyszín típusától, valamint a nyugdíjaskorú által betöltött munkakör jellegétől csaknem függetlenül e téren is szinte teljes egyetértés mutatkozott a megkérdezettek között. Munkáltatói tapasztalataik alapján egyértelműen a **hátrányok** között említették az idős munkaerő mint egyéniség és tudás együttesének pótolhatatlanságát, a flexibilitás hiányát, valamint az idő előrehaladtával elkerülhetetlenül romló teljesítményt és az elhalálózást.

„[...] egyértelmű, hogy a fizikai hanyatlás, amit ugye nem lehet elkerülni. Az, hogy egy idő után már nem bírják annyira és nagyon óvatosnak kell lenniük. Magdi néni sem mászhat már létrára, tehát abban valakinek segítenie kell neki.” (Mátra Kemping és Sástó Hotel)

„Az egy nagy hátránya, hogy meghalnak. Most már kettő nénit temettük el. És ha nem adják át, akkor velük együtt kihal a tudásuk is. Illetve az is egy nagy hátrány, hogy bármi is van, romlik a teljesítményük és ezt iszonyú nehéz kommunikálni, mert ha valaki mondjuk nyolc éven keresztül dolgozik neked és a kilencedik évben látod, hogy ez már nem az, akkor nagyon nehéz vezetői döntés, hogy ezt most megmondod neki, vagy akkor esetleg adsz neki kisebb feladatokat és akkor azokat nem adod el és megtartod őt abban a hitben, hogy még szükség van rá.” (Matyodesign Tour)

„[...] a rugalmassággal előfordul, hogy adódnak gondok, mert vannak azért olyan idősök, akiknek nehéz kezelni a változást, tehát ha valamit mondjuk ezentúl másként csinálunk, mint eddig.” (Pécsváradi Vár)

„[...] azért a szállodák tekintetében korlátozott, hogy hol lehet vagy érdemes őket alkalmazni, mert ahol fizikai erőre van szükség, vagy sokat kell állni, ott nem érdemes [...] az IT-hoz való viszonyuk változó, van, akinek megy, de ezen a téren akkor sem tanulnak olyan gyorsan mint a fiatalok és a rugalmatlanság is lehet gond [...] nehéz megértenie, hogy nem úgy mennek a dolgok mint régen [...] például már nem nyomtatunk jegyet, amit személyesen kell átvenni és ez így van jól és ezt nehezen fogadja el [...] mindig meg kell hallgatni tőle, hogy szerinte miért nem jó ez így.” (Novotel Budapest City & Budapest Congress Center)

„Nem olyan naprakészek az informatikai rendszerek kezelésében, mint a fiatalok. A mi munkánkhoz szükséges dolgokat már jól ismerik persze, de akkor is hátrány például, hogy kevésbé jártasak a számlázóprogramban vagy a pályázatírásban, ami előremutató és hasznos lenne.” (Zalathermál Utazási Iroda)

„A fizikai korlátaik, hogy bármilyen jó erőben vannak is, akkor is lassabbak, mint a náluk fiatalabbak és hát egyre csak idősebbek lesznek és meghalnak. Ilyen szempontból végül is mindannyian pótolhatatlanok.” (Skanzen Szentendre)

A kutatásba bevont munkaadók által megosztott tapasztalatok alapján az látszik, hogy a nyugdíjaskorúak alkalmazása a helyszíntől és a munkakörüktől csaknem függetlenül hasonló sajátosságokkal bír és előnyei, valamint hátrányai is hasonlóak. Ezek között a sajátosságok között említhetjük az adott helyszín, valamint a nyugdíjasok igényeihez és preferenciáihoz egyaránt alkalmazkodó atipikus foglalkoztatási formát, valamint a túlnyomó többségében nem kizárólag pénzügyi kényszerből, hanem egyéb megfontolásból (pl. örömből, lelkesedésből vagy hasznosságvágyból) eredő munkavállalói motivációt. Ez utóbbi azért is fontos, mert éppen ennek köszönhető az, hogy nyugdíjazás után nagy valószínűséggel olyan munkát választanak, amelyet élvezettel csinálnak, így autentikus módon és önazonosan tudnak jelen lenni a feladataik elvégzése során a munkahelyükön. Erre tökéletesen rímél, hogy a megkérdezett munkaadók úgy jellemezték az általuk foglalkoztatott nyugdíjasok munkáját, mint amelyben autentikus módon és őszintén tudnak jelen lenni, ahol megjelenik és értéket képvisel a személyiségük. A munka identitásképző szerepéről a nyugdíjaskorúakkal folytatott interjúk elemzését taglaló fejezetben írtam bővebben. Ennél a korosztálynál az identitásnak gyakran része a (kvázi atyai / anyai) gondoskodás, amely a munkáltatók szerint megjelenhet olyan formában, hogy – a vendégek vagy a munkatársaik között is – egyfajta „tyúkanyó-szerepet” töltenek be a munkahelyükön. Személyiségük megjelenésének, valamint ennek a nyugdíjas-identitásnak a kombinációjaként nem ritkán az is előfordul, hogy a munkahelyük „kabalafiguráivá” válnak, amelynek az adott szolgáltató a marketingkommunikációjában is hangot ad.

A megkérdezett munkáltatók az idősök alkalmazásának előnyei között említették többek között azt a hatalmas tudást, amelyet az évtizedek során ez a korosztály felhalmozott és amely a korukból adódó élettapasztalattal jár együtt, valamint emellett kivétel nélkül elismerően szóltak a munkához való elkötelezett és alázatos hozzáállásukról, a kapcsolatteremtésben való kifejezetten értékkeremtő helytállásukról, valamint a munkahelyük iránt tanúsított lojalitásukról. Nem elsődleges tényezőként, de természetesen felmerült még előnyként a nyugdíjas-foglalkoztatás kedvező jogi feltételrendszere is. A megkérdezettek szintén egybehangzó véleménye alapján a legnagyobb hátrány a nyugdíjas munkatársakkal

kapcsolatban a flexibilitás hiánya, a fizikai korlátaik, valamint az elkerülhetetlenül bekövetkező teljesítményromlás.

4.3 A nyugdíjaskorúakat nem foglalkoztatók körében készített interjúk eredményei

Annak érdekében, hogy minél teljesebb képet kaphassak arról, hogy a hazai turizmusszektor kínálatának szereplői hogyan vélekednek a nyugdíjasok foglalkoztatásáról, további hat olyan – turisztikai szempontból szintén releváns – helyszínen is készítettem interjúkat, ahol nem alkalmaznak nyugdíjaskorúakat. Ezen interjúk vezérfonala a *10. számú mellékletben* található, míg az interjúalanyok nevét és beosztását, valamint az interjúk időpontját és helyszínét a *12. számú melléklet* tartalmazza.

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. Az interjúhelyszínek közül a Miki Travel Idegenforgalmi Kft., a Dean's College Hotel Budapest és a Bodega Római Part azok, amelyek tudatos vezetői döntés eredményeképp nem foglalkoztatnak nyugdíjaskorúakat, míg a La Fiesta Party Service, a Szennai Skanzen, valamint a Barack & Szilva Étterem, illetve az Alma & Körte Étterem esetén viszont nem szándékos az, hogy jelenleg nincs ehhez a korcsoporthoz tartozó munkavállalójuk.

Azokon a helyszíneken, ahol **tudatos vezetői döntés** eredménye, hogy nincs nyugdíjaskorú alkalmazott, ott az interjúalanyok ennek okaként elsősorban azt emelték ki, hogy a fiatalabb munkavállalókhoz 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 nyugdíjaskorú kollégákat. E tekintetben az interjúalanyok a következőképp nyilatkoztak:

„Itt nagyobb érték a rugalmasság és a gyors tanulékonyság; az, hogy könnyen tanulják meg a mindig újabb és újabb szoftvereket és ebben a fiatalok ilyen szempontból verhetetlenek [...] nem a szakmai tapasztalat a prioritás – mert azt itt meg lehet szerezni viszonylag rövid idő alatt – hanem az agilitás, a gyorsaság és a flexibilitás, ezért keressük a fiatalokat” (Miki Travel Idegenforgalmi Kft.)

„A hotel imázsában sem az idős korosztályra fókuszál [...] ez egy nagyon pörgős, mindig változó és technológiai szempontból nagyon modern környezet, a nyugdíjasoknak kiszámíthatóbb és szabályozottabb munkahely lehet ideális” (Dean's College Hotel Budapest)

„Nagyon fontos a pörgés és a gyorsaság, illetve a munkatársaink egy-egy hétvégi napon hatalmas fizikai terhelésnek vannak kitéve [...]nem általánosíthatunk, de ezt egy nyugdíjaskorú általában nem bírja olyan jól, mint mondjuk egy pályakezdő fiatal [...] és persze lehet, hogy egy pályakezdő nem olyan tapasztalt a vendégekkel való kommunikációban, mint egy időskorú, de a gyorsaságának és rugalmasságának sok szempontból hosszú távon jóval több előnye van.” (Bodega Római Part)

Emellett vannak olyan helyszínek is, amelyeknél az, hogy – jelenleg – nem foglalkoztatnak nyugdíjaskorúakat, **nem szándékos** döntés, hanem a különböző körülmények egybeesésének véletlenszerű következménye. Az tehát ezeken a helyszíneken is tény, hogy nincs nyugdíjaskorú alkalmazottjuk, de ezzel kapcsolatban a menedzsment nem tudatosan hozott

nemleges döntést, hanem csupán valamilyen oknál fogva így alakult a helyzet. Ezek a helyszínek így alapvetően nem zárkoznak el a nyugdíjaskorúak foglalkoztatásától, a jövőben nem tartják kizártnak, hogy nyugdíjaskorú kollégával bővüljön a csapatuk. A nyugdíjaskorú munkaerővel kapcsolatban ezek az interjúalanyok jellemzően így nyilatkoztak:

„[...] a nyugdíjas egy kincs, mert megbízható és elhivatott [...] a munkaszeretet, a szakma szeretete miatt dolgoznak és akinek van esetleg szakmai tapasztalata korábbról, az már 1-2 szóból is ért [...]” (La Fiesta Party Service)

„Nincs velük tapasztalatom munkavállalóként, mert Szennán sajnos nincsenek nyugdíjas kollégáink, de ez nem rajtunk múlik, mi nem zárkozunk el előle, hogy felvegyünk valakit, ha szívesen jönne és megvannak hozzá a megfelelő képességei [...] egy-egy rendezvény vagy foglalkozás erejéig együtt szoktunk működni a Szennai Nyugdíjas Egyesülettel és nagyon pozitívak a tapasztalatok.” (Szennai Skanzen)

„Voltak nyugdíjasaink és nagyon meg voltunk velük elégedve [...] persze abban, hogy kit veszünk fel, azért a vendégkör is jelentős befolyásoló tényező, mert hozzánk a Barack & Szilvába például sok idősebb vendég is jár és velük könnyebben megtalálják a közös hangot. [...] a nyugdíjasaink jellemzően nem a fizikai terhelés miatt mondtak fel [...] én azt szoktam mondani, hogy a szemüvegesség korhatára felett már nehezebben fogadják el az újításokat és jóval kevésbé flexibilisek; és bár igaz, hogy fizikailag sem bírnak annyit, mint a fiatalabbak, de az akaraterejük és a kitartásuk viszont sokkal erősebb.” (Barack & Szilva Étterem / Alma & Körte Étterem)

Azon helyszínek tehát, ahol a nyugdíjas munkavállalók hiánya nem szándékos vezetői döntés eredménye, pozitívan és elismerően nyilatkoztak e korcsoport munkamoráljáról és teljesítményéről. A megkérdezettek e csoportja a fiatalabb korcsoportokhoz tartozó munkavállalókkal szemben a nyugdíjaskorú munkatársak kifejezett előnyeit hangsúlyozták, amelyek a munkához való elhivatott és kitartó hozzáállásuk, a megbízhatóságuk és a szakmai, valamint egyéb tapasztalataik. Ezek az interjúalanyok amellet, hogy szintén tisztában vannak a hátrányokkal, jól látják a foglalkoztatásuk előnyeit is és nyitottak arra, hogy adott esetben ilyen korú kollégával bővítsék a csapatukat.

A nyugdíjaskorúakat nem alkalmazók interjúinak eredményei alapján összefoglalva elmondható, hogy ez egyfelől lehet tudatos döntés eredménye, másfelől pedig előfordulhat, hogy különböző tényezők véletlenszerű összjátéka. Csakúgy, mint a nyugdíjaskorúakat foglalkoztatóknál, az ebben az esetben is csaknem minden interjúban előkerült, hogy a fiatalabbakkal ellentétben e korcsoport leggyengébb pontja a rugalmasság és a gyors alkalmazkodóképesség hiánya, a szerényebb IT tudás, valamint helyenként a fizikai korlátok. Erősségük ugyanakkor a lojalitás, a munkához való elkötelezett és kitartó hozzáállás, emellett a tapasztalatok azt mutatják, hogy nagyon megbízhatók, valamint a szakmai tapasztalataik terén utolérhetetlenek és éppen ezért kimondottan hitelesek.

4.4 A sokszínűség diadala – esetleírások a munkavállalói interjúk alapján

Annak érdekében, hogy tisztán lássuk a nyugdíjaskorúak turisztikai munkaerőpiaci bevonódásának lehetőségeit, elsősorban az ő jellemzőikből kell kiindulnunk, ugyanakkor ügyelnünk kell, hogy ne essünk abba a hibába, hogy pusztán koralapú szelekció mentén eltúlozzuk az egyének közötti hasonlóságokat ebben a korcsoportban. Az általánosítás tehát ez esetben is kerülendő, hiszen ez a korosztály is éppen olyan sokszínű és tagjai éppen olyan változatosan élik az életüket, mint ahogyan az bármely másik korosztályra is jellemző (BOND

– CORNER 2004). Sőt, az idősekre fókuszáló kutatások szerint már csak azért nem érdemes pusztán „idősekként” hivatkozni erre a korosztályra mert annak tagjai egymástól jóval nagyobb eltérést mutatnak, mint bármely más, fiatalabb felnőtt korcsoportok tagjai (PASUPATHI - LÖCKENHOFF 2002). Bár egyszerűnek tűnhet időnként pusztán a kor alapján szelektálni és egy kalap alá venni mondjuk az „időseket”, de ez korántsem tanácsos, hiszen az életkor önmagában nem használható előrejelzője az egyén képességeinek, kompetenciáinak és funkcionalitásának. Amennyiben pedig ezeket a különbségeket figyelmen kívül hagyjuk, az igen jelentős hátrányhoz vezet, nem csupán a tévesen homogénnek vélt csoport tagjai számára, hanem tágabb gazdasági és társadalmi kontextusban egyaránt. Nagyot vétünk tehát, ha egy-egy áru vagy szolgáltatás pozicionálása során nem teszünk különbséget számos ismerv mentén például a ’70 év felettiek’ csoportjába tartozók között, hiszen szinte semmilyen szempontból nem vehetünk egy kalap alá egy öt évtizeden keresztül építőmérnökként dolgozó, jó anyagi helyzetben lévő, gyermektelen, házasságban, remek egészségnek örvendő, fővárosi 78 éves nőt azzal a kortársával, aki szintén jó egészségnek örvend, de egy határmenti vidéki faluban, kertészházban él átlagos anyagi körülmények között, ötven évig varrónőként dolgozott, özvegy és négy gyermeket nevelt fel, akiktől tizenegy unokája született. Hiszen annak ellenére, hogy mindketten egykorú, jó egészségnek örvendő nyugdíjas nők, a lehetőségeiket, preferenciáikat, motivációikat és fogyasztói szokásaikat tekintve valószínűleg igen nagy különbségek vannak közöttük.

Az idős korosztályhoz tartozók rendkívüli sokszínűsége éppúgy megmutatkozik a jelen kutatásba bevont nyugdíjaskorú interjúalanyok között, ahogyan jelen van a teljes sokaságban. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint az, hogy a turizmushoz kapcsolódó helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak ötvenfős mintájában a megkérdezettek 42 különbözőféle állást töltöttek be közvetlenül a nyugdíjazásukat megelőzően (20. ábra).

20. ÁBRA: A NYUGDÍJASKORÚ INTERJÚALANYOK ÉLETÚTJAINAK KÜLÖNBÖZŐSÉGE



Forrás: saját szerkesztés

Mindez arra enged következtetni, hogy olvasztár múlttal és szakmai tapasztalattal éppúgy lehet valaki múzeumi tárlatvezető, vagy szállodai értékesítési munkatárs, mint aki aktív korában védőnőként vagy éppen könyvelőként dolgozott.

Az interjúk során a nyugdíjaskorú interjúalanyoknak a munkájukkal kapcsolatos kérdések mellett – az OPQOL-35 alapján – egyéb, az életük más aspektusaival kapcsolatos személyes jellegű kérdéseket is feltettem (6. sz. és 7. sz. melléklet). Ezekre adott válaszaikból szépen

kirajzolódott, hogy a hasonló életkoruk ellenére mekkora különbségek vannak közöttük az egyéb demográfiai jellemzőikben, képességeikben, preferenciáikban, szakmai tapasztalataikban, vagyis szinte a teljes életútjukban. A következő néhány rövid esetleírás ennek a diverzitásnak a szemléltetése szolgál. A történetek tartalma teljes mértékben tükrözi a valóságot, az interjúalanyok neveit azonban a személyiségi jogaik védelme érdekében fiktív nevekre cseréltem.

Példának okáért ismerkedjünk meg az egyik interjúalany rövid történetével, akit nevezzünk Péternek. Péter hajós dinasztiából származik, már a nagyapja és az édesapja is hajósok voltak a Dunán. Bár végzettsége szerint vasúti műszerész, de a családi hagyománynak megfelelően felmenői mesterségét választotta ő maga is, majd a kisebbik fia is egy szállodahajó kapitánya lett. Édesapjának hajós megbízatásai miatt Péter családja hosszabb-rövidebb ideig számos helyen lakott az országban. Éltek Kalocsán, Szobon, Szolnokon, Hartán, Dunaföldváron majd pedig Esztergomban. Péter aktív éveit teljes egészében a dunai hajózás töltötte ki, amelyből közel 30 évet hajóskapitányként, majd pedig állomásvezetőként dolgozott. Nyugdíjasként az Esztergomi Duna Múzeumban vállalt munkát tárlatvezető-teremőr pozícióban.

Egy másik interjúalany, akit most István névvel illetünk, fiatal korában géplakatos végzettséget szerzett, majd a tisztihelyettes iskolát is elvégezte. Katonaság után dogozott a gazdaságban, atomerőműben, majd pedig egy timföldgyárban. A karkedvezményes nyugdíjazását megelőzően 26 éven át folyamatos műszakban dolgozott olvasztárként kemence mellett. Életének erről az időszakáról azt mesélte, hogy némi szerencse is kellett hozzá, hogy ilyen hosszú időn keresztül csupán kisebb égési sérülésekkel megúsza, hiszen az alumíniumgyártás során a timföld elektrolíziséhez használt kemencékben a több tonna olvadék a 900°C fölötti hőmérsékletet is eléri, így az üzemeltetés során jelentkező esetleges meghibásodások, vagy például egy kemencerobbanás rendkívül súlyos következményekkel járhatnak. Nyugdíjasként a mosonmagyaróvári Hansági Múzeum csapatát erősíti, ahol jelenleg teremőr–tárlatvezető pozícióban dolgozik.

Klára saját bevallása szerint nagyon szegény családból származik, szülei mindketten árvák voltak. Klára édesapjának hat testvére volt, akik közül ötöt vesztett el TBC-fertőzés következtében, majd nyolcéves korában az édesanyja és az édesapja (Klára apai nagyszülei) is ebbe a betegségbe haltak bele, éppen karácsonykor. Klára édesanyjának öt testvére volt. Apjuk (Klára nagyapja) uradalmi pékként tartotta el a családot. Egy téli napon azonban kimelegedve ment ki a hidegbe, tüdőgyulladást kapott és belehalt. A földesúr kitette az utcára a megözevegyült asszonyt és hat gyereket, akik onnantól kezdve mindannyian napszámosként, élelemért dolgoztak. A helyzetet tovább nehezítette, hogy jött a háború. Így ismerkedtek össze Klára szülei, akiknek három gyermeke született. Klára nyolc osztályt végzett, majd húsz éven keresztül dolgozott minőségellenőrként a Pest Megyei Divatcikkipari Vállalatnál. Miután a cég tönkrement a Siemenshez került telefonközpontosnak, ahol számos továbbképzésen és tanfolyamon vehetett részt (pl. számítógépismeret, viselkedési tréning, stb). Nyugdíjazását követően megözevegyült, ezért nagyon örült, amikor egyszer „meglátta a számítógépen”, hogy a szentendrei Skanzen munkatársakat keres. Azóta is a Szentendrei Néprajzi Szabadtéri Múzeumban dolgozik hagyományőrként. Önmagára „két lábon járó múzeumként” tekint.

Itt van például Gábor története is. Gábor mezőgazdasági technikumban tanult, majd utána a Kossuth Lajos Katonai Főiskolát is elvégezte tűzértisztként. Ezután rövid csapatszolgálatot teljesített parancsnokként, aztán visszakérült a Kossuth Lajos Katonai Főiskola Tűzértanszékére, ahol ütegparancsnok és tűzértanszéki tanár volt. Itt tanított geodéziát, hadszolgálatot, valamint tűzértségi tűzvezetést. Itt, a katonai főiskolán az utolsó tíz évében elvégezte a pedagógia szakot, közben ledoktorált hadtörténelemből, a hadtudomány kandidátusa lett, egyben kinevezték egyetemi docenssé, aztán megválasztották a társadalomtudományi tanszék vezetőjének. Nyugdíjazását követően nyugállományú katonaként civil pályán mozgott és szentendrei, valamint budapesti iskolákban tanított különböző tantárgyakat. Gábor nyugdíjasként szintén a Skanzenben vállalt munkát hagyományőrként.

Erzsébet nyolc osztályt végzett és saját bevallása szerint azért nem tanulhatott tovább, mert nagy családjukban ő volt a legidősebb gyermek és édesapját 34 évesen betegség miatt leszázalékolták. Erzsébetnek így 14 évesen el kellett kezdenie dolgozni a TSZ-ben, ahonnan később a kukoricamorzsolóba, majd 17 évesen a gyöngyösi téglagyárba került, ahol tíz évet dolgozott. 18 évesen házasodott meg és egy gyermeke született. Időközben elvált és egyedülálló anyaként nevelte fel a lányát. A téglagyár megszűnése után egy hűtőházban kezdett el dolgozni ládászögezőként, majd minőségellenőr és brigádvezető lett belőle, ahol a legfőbb feladata az exportra váró gyümölcsök válogatása és vagonok feltöltése volt. Itt a hűtőházban 22 évet dolgozott. A rendszerváltást követően ez a munkahelye bizonytalanná vált, így másik után nézett. Kékestetőre került a szanatóriumba takarítónőnek, ahol 15 évet dolgozott. Itt szerette meg a vendégekkel való kapcsolattartást és később, nyugdíjasként is ilyen típusú munkát keresett. Jelenleg a mátrafüredi Mátra Kemping és Sástó Hotel személyzetét erősíti, ahol részmunkaidős takarítónőként dolgozik.

János az Államigazgatási Főiskolán (ma a Nemzeti Köszolgálati Egyetem Államtudományi és Közigazgatási Kara) végzett. Két diplomája van és a villamosmérnöki képzést is elkezdte, bár azt végül nem fejezte be. Első munkahelyén az esztergomi látszerészeti eszközök gyárában energetikusként és beruházóként dolgozott. Ezt követően a politika felé fordult az érdeklődése és három évig tanácselnökként, majd 20 évig polgármesterként vezette azt a kis pilisi települést, ahol ma feleségével szállásadóként egy 8-10 fős vendégházat üzemeltetnek. A vendégfogadás iránti vonzalmáról azt mondja, egyfelől a nagyszüleitől örökölte, akik már a két világháború között is rendszeresen foglalkoztak falusi vendégfogadással, másfelől pedig ő maga már polgármesterként is fontosnak tartotta a település turizmusának fellendítését, aktívan részt vett a Komárom-Esztergom megyei Falusi Turizmus Egyesületének létrejöttében.

Szintén érdekes történet a balatonedericsi születésű nyugdíjas hölgyé, akit az esetleírás kedvéért Margit névvel illetünk. Margit esti tagozaton végezte el a gimnáziumot, majd ezt követően postásként dolgozott. Később vesetranszplantációra szorult, ami sokáig akadályozta a munkavállalásban. Mikor felépült, a balatongyöröki BM üdülőben kezdett dolgozni. Ötven évesen elvált a férjétől, akivel közös otthonukat eladták és Margit Köveskálra költözött a lányával együtt. A Káli Art Innben kapott munkát a mosókonyhában. Azonban itt főnökei rövid idő múlva felfedezték páratlan tehetségét a konyhában és onnantól kezdve a nyugdíjas éve alatt is náluk dolgozott. Az utóbbi évben erősen megromlott látása ellenére lelkesedése a sütés iránt továbbra sem lankadt, így bedolgozó sütőasszonyként időről időre továbbra is nekik dolgozik.

A budapesti származású Piroska az egészségügyi főiskolán szerzett diplomát, majd ezt követően 48 évig dolgozott röntgenesként különböző kórházakban és rendelőintézetekben. A Katolikus Karitásznak 12 éve aktív önkéntese, közreműködésükkel az indiai Mumbaiban is teljesített szolgálatot. Nyugdíjazásával körülbelül egyidőben megözyvegyült és a budapesti Belvárosi Nagyboldogasszony Plébániatemplomban önkéntesként kezdett el dolgozni. Jelenleg is itt lát el pénztárosi feladatokat. Ezzel párhuzamosan a Katolikus Karitásznál végzett áldozatos önkéntestevékenységet is folytatja.

A fenti rövid történetek jól mutatják, hogy annak ellenére, hogy a kutatásba bevont ötvenfős minta alanyai mindannyian magyar nyugdíjaskorúak és közös bennük az, hogy jelenleg valamely, a turizmussal összefüggő helyszínen dolgoznak, ők maguk milyen hihetetlen sokszínűek. A korábbi fejezetekben ismertetett eredmények alapján természetesen vannak közöttük hasonlóságok (pl. a jelenlegi munkájukhoz való viszonyuk tekintetében), de társadalmi háttérüknek, anyagi lehetőségeiknek, politikai beállítódásuknak, egészségi állapotuknak és élettapasztalataiknak az a diverzitása, amelyről ezek a rövid esetleírások is tanúskodnak, hatalmas értéket képvisel, amelyet nem szabad szem elől téveszteni.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

„A nyugdíj épp azt a lehetőséget teremti meg,
hogy az ember járhassa a maga útját, és továbbfejlődhessen.”

Gerrit Deems

5.1 A kutatások konklúziói

Doktori értekezésemben bemutatott primer kutatások segítségével három, a nyugdíjaskorúak turisztikai foglalkoztatásával kapcsolatos kérdésre kereste a választ. A félig strukturált interjúk formájában zajló adatgyűjtés során 50 nyugdíjaskorúval és 16 munkáltatóval készítettem interjút, amelyek leiratait a tematikus elemzés módszerével dolgoztam fel.

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. 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. 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 kommunikációs potenciál, a kapott pozitív megerősítés és az önazonos 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. 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 válaszol, hogy a kutatásba bevont nyugdíjaskorúak hogyan élik meg az általuk elvégzett feladatokat, az interjúleiratok tematikus szövegelemzése négy olyan témakategóriát eredményezett, amelyek mentén különbségek mutatkoznak a megkérdezett idős korúak 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 a saját szubjektív megélése szerint a megkérdezett nyugdíjaskorú a munkája során teremti-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 a 16. ábrán látható dimenziók szerint következetes és egy irányba mutató tipológiák felé mutatnak, addig a jövőbeli tervek mentén az interjúalanyok között kirajzolódó különbségek ebbe a tipológiába nem illeszkednek.

Disszertációm alapvető kérdése volt továbbá az is, hogy a turizmussal összefüggő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak jelenlegi munkájának milyen jólléti vonatkozásai vannak. Ennek megválaszolásához szintén a nyugdíjaskorúakkal készített interjúk leiratainak tematikus elemzésére támaszkodom. Az interjúk munkával kapcsolatos részének vezérfonala a HYDE ET AL. (2003) nevéhez köthető mérőeszköz, a CASP-19 tartalmi elemeit követte (*ld. 6. számú melléklet*), amely amellett, hogy az időskorúak számára kialakított, szükségletkiegészítő-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.

Végül, de nem utolsó sorban disszertációmban arra a kérdésre is választ kerestem, hogy a hazai turizmusszektor munkáltatói hogyan viszonyulnak a nyugdíjaskorúak foglalkoztatásához. 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. A nyugdíjaskorúak munkáltatóival folytatott interjúk amellett, hogy mélyebb betekintést engedtek e korcsoport turisztikai foglalkoztatásának legfontosabb jellemzőibe – úgy is, mint az atipikus foglalkoztatás, az önkéntes munkavégzés vagy az önazonos jelenlét – rámutattak annak előnyeire és hátrányaira. 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).

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. A kutatás eredményeit 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 lehetőségnak és biztonságnak ezek korábban ismertetett dimenzióival együtt. Ezt figyelembe véve, a hazai turizmus szektor számos olyan lehetőséget tartogat, amelyben azok a nyugdíjaskorúak, akik képesek és hajlandók dolgozni, megtalálhatják a számításaikat és mind maguk, mind munkáltatóik, mind pedig a látogatók/turisták számára előnyös módon fejthetik ki tevékenységüket. Erre reflektálva a következő fejezet röviden összefoglalja a nyugdíjaskori

aktivitás és munkavállalás jelentőségét, valamint munkaerőpiaci (re)integrációjukat ösztönző legfontosabb kezdeményezéseket.

5.2 Az idősök munkavállalásának és aktivitásának jelentősége

Az aktív idősödés (*active ageing*) fogalmát az Egészségügyi Világszervezet 2002-ben kiadott szakpolitikai ajánlásai helyezték első körben fókuszba és tették azt ezáltal széleskörben ismert koncepcióvá (WHO 2002a), amelynek célja az idősorra nézve nem csupán a fizikai egészség megőrzése, hanem a korosztály társadalmi beágyazódása, valamint függetlenségük és önállóságuk megőrzése. És bár az aktív idősödés index (AAI) azóta is hatékony nemzetközi mérőeszköznek bizonyul, szakmai állásfoglalásában a WHO kiemeli, hogy igazán hatékonyan csak helyi szinten lehet – és kell is – kezelni az idősödéssel kapcsolatos társadalmi és gazdasági kihívásokat (WHO 2002b).

Annak ellenére, hogy az aktív idősödés indexben a munka és az önkéntesként végzett tevékenység is jelentős súllyal vannak jelen, a WHO több kiadványában is felhívja a figyelmet arra, hogy az aktív idősödés szempontjából kifejtett jótékony hatásai ellenére a fejlett országokban nincs kellő mértékben elismerve az időszerű munkavállalásra való ösztönzésének jelentősége és annak járulékos pozitív hozadécai (WHO 2017; 2015; 2002a:31). A szervezet adatai szerint a fejlődő országokban pedig csak azért nem ennyire szembetűnő ez a hiányosság, mert azokban a régiókban a megélhetés miatt szükségszerű, hogy minél többen idős korban is gazdaságilag aktívak maradjanak (WHO 2002a). Tovább árnyalja a képet, hogy emellett, a magas munkanélküliséggel jellemezhető térségekben gyakran tekintik a korai nyugdíjazást egy olyan megoldásnak, amellyel a fiatalok munkahelyhez juthatnak, ám ezidáig ez egyáltalán nem bizonyult hatékony gyakorlatnak a probléma kezelésére (WHO 2015, OECD 1998).

A WHO (2002a) kezdetben megalkotott aktív idősödés modellje (*ld. 4. számú melléklet*) az egészséget, a társadalmi bevonódást és a biztonságot mint három alappillért tartotta kulcsfontosságúnak, majd ez később egy további pillérrel, az *élethosszig tartó tanulással* is kiegészült (HIJAS-GÓMEZ ET AL. 2020; RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ ET AL. 2017; PAUL ET AL. 2012). Egy másik mérőeszköz, az UNECE aktív idősödés indexe (*ld. 5. számú melléklet*), amely a nemzetközi összevetést is lehetővé teszi, a következő négy pillérre épít: *munkavállalás, társadalmi bevonódás, önálló, egészséges és biztonságos életvitel*, valamint az *aktív öregedést lehetővé tevő környezet és képességek* (UNECE 2019). A rendszeresen publikált területi rangsorok és különböző indexek szerint az aktív idősödés tehát az elérni kívánt állapot. Területi szinten pedig minél előkelőbb helyet foglal el egy ország ezekben a rangsorokban, annál kedvezőbb ott a társadalmi és gazdasági környezet az idősödéshez (CHEN ET AL. 2018). Kutatások eredményei bizonyítják, hogy az aktív idősödés és az idős kori életminőség között pozitív kapcsolat van (ROJO-PÉREZ ET AL. 2021; MARSILLAS ET AL. 2017). Éppen ezért az aktív idősödés nem csupán az egyén, hanem a teljes társadalom számára előnyös és kívánatos folyamat (FERNÁNDEZ-BALLESTEROS ET AL. 2013). A WHO (2002a:12) az aktív idősödés fogalmát olyan folyamatként határozza meg, amely „*az egészséget, a társadalmi bevonódást és a biztonság optimalizálását célozza az idős kori életminőség megőrzése és javítása érdekében*”. A folyamatot leíró konceptuális modellek szerint a hosszú és egészséges idősor szempontjából – a fizikai és mentális egészség mellett – különösen fontos szerepe van a *társadalmi bevonódásnak, az aktivitásnak és az élethosszig tartó tanulásnak*, amelyekre kiváló lehetőséget teremthet az idős korban végzett (önkéntes vagy fizetett) munka, illetve bármiféle más, rendszeresen – kötelességtudattal – végzett elfoglaltság is. Az idős kori aktivitás kiemelt jelentőségét, függetlenül annak megvalósulási formájától, számtalan, idős kori életminőséggel

foglalkozó kutatás is hangsúlyozza (KIM – PARK 2017; FERNANDEZ-BALLESTEROS 2011; FARQUHAR 1995; HUGHES 1990; MARKIDES – MARTIN 1979). Tehát nem csak az államközi szervezetek szakpolitikai ajánlásai és stratégiai dokumentumai, hanem a tudományos kutatások – többek között jelen disszertáció – eredményei is rámutatnak arra, hogy az időskori önkéntes/fizetett munkavállalás, valamint aktivitás alighanem kulcsfontosságú tényezők nem csupán a sikeres idősödés, de a jóllétük alakulásának szempontjából is.

Magyarországon a 81/2009 (X.2.) országgyűlési határozat melléklete fogalmazza meg hazánk, 2036-ig érvényben lévő Idősügyi Nemzeti Stratégiáját, amelyben a korszerű időspolitikai célállapotának meghatározása mellett definiálásra került a magyar társadalom előregedése kapcsán felmerülő kihívások megoldására szükségesnek tartott néhány intézkedés is. A stratégiában egyértelműen kerül bemutatásra, hogy a hazai nyugdíjasok munkaerőpiaci részvétele igen alacsony, valamint kifejezetten hangsúlyosan szerepel benne az is, hogy az idősebb aktívkorúakban és a nyugdíjaskorúakban is bőven van még *„kiaknázatlan munkavégzési erőforrás”*¹³. Emellett a dokumentum úgy fogalmaz, hogy *„a munkahelyi aktivitásoktól eltávolodva az időskorúak jelentős hányada nem találja elégedettségének forrását, újabb, örömeket adó aktivitását az életkor harmadik szakaszában. [...] Az idősök életminőségén sokat rontanak a depressziós, szorongásos tünetek, a rossz közérzet és az alacsony önbecsülés.”*¹⁴ Ebből következik, hogy bármely olyan – önkéntes alapon vagy fizetségért végzett – elfoglaltság, amely a nyugdíjaskorúak számára vélhetően képes ezeket a tüneteket megelőzni/csökkenteni, esetleg magában hordozza annak a lehetőségét, hogy abba (ismét) lelkesen és elkötelezetten feledkezzenek bele, miközben hasznosnak érezhetik magukat, egyértelműen támogatandó. Ahogy arról korábban már szó esett, az állam számára gazdasági és társadalmi szempontból is kulcsfontosságú kérdés az egyre növekvő arányú idősödő lakosság jólléte és sikeres öregedése. Emellett azonban nem csupán az állami szféra, hanem az üzleti alapon működő vállalkozások szempontjából is megfontolandó lenne hosszú távon tervezetten, rendszerszinten és tudatosan foglalkozni azzal a kérdéssel, hogy mely szektorokban és milyen feladatkörökben van tere a nyugdíjaskorúak – akár tipikus vagy atipikus formában megvalósuló – munkaerőpiaci re-integrációjának.

Azt, hogy a nyugdíjaskorúak – kellőképpen átgondolt és jól kivitelezett – foglalkoztatása mekkora értéket képviselhet egyes turisztikai szolgáltatók, intézmények vagy akár desztinációk számára, különösen jól példázzák a kutatásba bevont helyszíneken készült munkáltatói interjúk, mint a Szentendrei Szabadtéri Múzeum vagy a tardi Matyodesign Tour korábban ismertetett gyakorlata. Hiszen kétségtelenül a foglalkoztatott idősorúak személye, személyisége, jelenléte, tudása, tapasztalatai jelentik az egyik legfontosabb értéket a Skanzen hagyományőrei és a Matyodesign Tour hímzőnői esetében is.

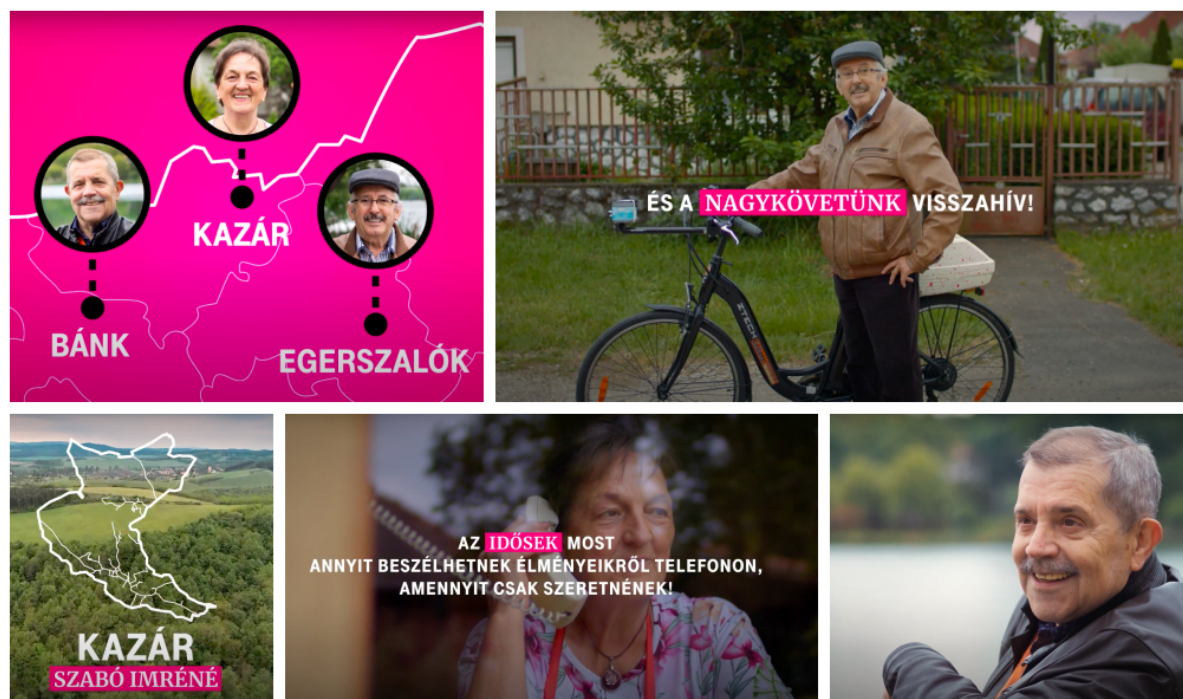
Mindezek mellett kiemelkedően jó példa a nyugdíjasok által képviselt és teremtett érték turisztikai hasznosítására a Magyar Telekom 2020-as *Senior Nyaralásnagykövetek* kampánya (21. ábra) is, amelyben arra biztatják a belföldön utazó turistákat, hogy helyi nyugdíjasok történeteinek és meséinek keresztül fedezzék fel az ország rejtett szegleteit, míg a (vonat másik végén lévő) nyugdíjasok számára korlátlan telefonálási lehetőséget biztosítanak. A kampány célja összekötni a kíváncsi utazókat a meglátogatott településeken élő idősorúakkal. Az érdeklődők küldhetnek egy-egy, a kiválasztott település nevét tartalmazó SMS üzenetet egy megadott mobilszámra, egy segítőkész és minden apró információ és érdekes történet birtokában lévő helyi nyugdíjas, vagy ahogy a kampány nevezi: a Senior Nagykövet pedig visszahívja őket, hogy minél többet meséljen az adott helyről. Azáltal, hogy ez a kapcsolat kialakul, a kíváncsi utazók *„bennfentes infókat kaphatnak azokról, akik minden titkát ismerik*

¹³ Forrás: 81/2009 (X.2.) OGY határozat az Idősügyi Nemzeti Stratégiáról (p. 18.)

¹⁴ Forrás: 81/2009 (X.2.) OGY határozat az Idősügyi Nemzeti Stratégiáról (p. 18.)

*ezeknek a városkáknak – az idősebb helyiektől*¹⁵, ha útra kelnének, tudják, merre érdemes indulni. A programban résztvevő 65 év feletti idősokorúak pedig vezetékes telefonjukról korlátlanul telefonálhatnak, hogy minél több teret kaphassanak a meséik és egyéb történeteik. A beszélgetés által az idősok nem csupán átadják a tudásukat, hanem amellet, hogy „információforrássá válva” megtapasztalhatják a hasznosság érzését, enyhíthetik az esetleges magányt vagy elszigeteltséget is, ami a koronavírus járvány 2020-as első hulláma alatt fokozott veszélyt jelentett számukra.

21. ÁBRA: A TELEKOM SENIOR NYARALÁSNAGYKÖVETEK KAMPÁNYA (2020)



Forrás: Telekom HU YouTube csatornája: <https://www.youtube.com/watch?v=50TH3wLtF-Y>
(Letöltés ideje: 2021.09.20)

A nyaralásnagykövetek kampánya azért különösen jó példa, mert turisztikai értelmezési keretben mutatja be és foglalja magába mindannak lényegét, amit az értekezésben bemutatott kutatás eredményei hangsúlyoznak és amit az Idősügyi Nemzeti Stratégia is számos ponton megfogalmaz. A kutatásban szereplő nyugdíjaskorúak – éppúgy, mint a kampányba bevont idősok – élvezik, ha megoszthatják tudásukat az érdeklődőkkel, szívesen veszik, ha számítanak rájuk egy-egy feladatban (hasznosnak érezhetik magukat) és az elszigetelődés legapróbb lehetőségét is kiküszöbölve, nagy örömmel lépnek kapcsolatba más emberekkel. A kalandvágó érdeklődők pedig a leghitelesebb forrásból informálódhatnak a felfedezésre váró belföldi úti célokról és rejtett kincsekről és a beszélgetések által remélhetőleg egyedi élményben lehet részük.

¹⁵ Forrás: Senior Nyaralásnagykövetek promóciós videó 0:13-0:21 mp <https://www.youtube.com/watch?v=50TH3wLtF-Y>
(Letöltés ideje: 2021.09.20.)

5.3 Javaslatok

Disszertációm kutatási eredményeire építve a következőkben röviden ismertetem azon javaslataimat, amelyekről úgy vélem, hogy akár új munkalehetőségeken, akár a meglévők átgondolásán keresztül teret adva az időskorúaknak, az általuk teremtetett hozzáadott értékkel hozzájárulhatnak egy-egy turisztikai szolgáltatás fejlesztéséhez, valamint az érintett nyugdíjaskorúak jóllétének javításához.

Az interjúk során mind a nyugdíjaskorúak oldaláról, mind pedig a munkáltatók részéről számtalan alkalommal elhangzott, hogy egyes szolgáltatásoknál és bizonyos helyzetekben milyen előnyös lehet a „*nagyszülő-figura*” megjelenése, akit a náluk dolgozó nyugdíjaskorú(ak) testesít(enek) meg. Legyen szó hotelről, egyéb szálláshelyről, étteremről, múzeumról vagy utazási irodáról – ha kellően átgondolt és megtervezett – a nagyszülő-figura felbukkanása hozzátehet a szolgáltatás értékéhez. Ez az elgondolás abban gyökerezik, hogy a nagyszülőkhöz optimális esetben, egyfelől tradicionálisan kellemes emlékek kötik az embert, másfelől pedig az aktív kor lezárásával a nyugdíj mellett dolgozók motivációi általában egészen mások, mint korábban (megszűnik a kényszer-jelleg), így sokkal elkötelezettebben, önazonosabban és őszintébben vannak jelen abban, amit csinálnak. A látogató / turista szemszögéből nézve tehát azt mondhatjuk, hogy mivel a nagymamá(in)kkal és nagypapá(in)kkal töltött idővel hagyományosan olyan *oázis-élményt* asszociálunk, ahol melegség, szeretet fogadott, ahol kicsit „*el voltunk kényeztetve*” és bizonyos turisztikai termékekbe nagyon jól beépíthetők ilyen elemek. A nyugdíjaskorúak szemszögéből pedig – ahogyan az mások kutatási eredményeivel összhangban lévén már az értekezés szakirodalmi fejezetében is kifejtésre került – számos előnye és pozitív hatása van, nem csak magának a munkavállalás tényének és az azzal együtt járó szociális kapcsolatok kialakításának és fenntartásának, illetve esetenként a pénzügyi helyzet javulásának, hanem a megtapasztalt hasznosságérzetnek és céltudatosságnak, a tevékenyen töltött napoknak, az új élmények és a tanulás lehetőségének.

Azt, hogy jó helyen és megfelelően alkalmazva milyen, mindkét fél számára kölcsönösen pozitív élmény lehet a gondoskodó, tapasztalt és kiapadhatatlan meseforrással rendelkező nagyszülő-figura megjelenése, a kutatásba bevont helyszíneken hallott számos történet bizonyítja. Példának okáért – bár a szolgáltató részéről egyáltalán nem tudatosan, de – a kutatás során felbukkant a „*hotel nagymamája*”-jelenség, amely kiválóan hozta a fent leírt kapcsolat jellemzőit, amelyben a vendég és a guest relation manager pozícióban dolgozó nyugdíjaskorú is folyamatosan éppen azt kapják ezektől interakcióktól, amit egy jól működő nagyszülő-unoka/gyerek viszonyból „*profitál*” az ember. Egy olyan szálloda számára, amelynek egy ilyen élmény illeszkedik a profiljába, jelentős hozzáadott értéket képviselhet egy ilyen pozíció létrehozása és az abban foglalkoztatott megfelelő nyugdíjaskorú munkatárs(ak). Nem is beszélve a múzeumokról és egyéb kiállítóhelyekről. Az adatgyűjtés során több olyan történettel is találkoztam, amikor a nyugdíjaskorú tárlatvezetők azt mesélték, hogy korábban nem volt szabad vezetniük vagy szóba elegyedniük a látogatókkal, majd később ez megváltozott és szinte kötelező lett számukra, hogy valóban „*jelen legyenek*” és önmagukat képezve foglalkozzanak a vendégekkel. Természetesen vannak olyan kiállítóhelyek, ahol értéknövelő módon a nagyszülő-jelenség nem illeszthető be a szolgáltatásba, de számtalan helyen ott sem teszik ezt meg, ahol hatalmas lehetőségeket tartogatna, hiszen a megkérdezett nyugdíjasok – tetemes szakmai- és/vagy élettapasztalataik miatt – több alkalommal is „*élő múzeumnak*” nevezték saját magukat, amit egy örökségbemutatással, tanítással, autentikus tudásátadással foglalkozó helyszínen vétek nem használni.

A fent leírt okok miatt úgy vélem, hogy a turizmussal összefüggő helyszínek némelyikén dolgozó nyugdíjaskorúakat – pozíciótól függetlenül – érdemes lenne egyértelműen és

hangsúlyosan megjeleníteni a szolgáltatások kommunikációjában is. Tapasztalataim alapján sajnos sok olyan turisztikai helyszín és vállalkozás van, ahol egy-egy nyugdíjas jelenlétéhez inkább elnézően, mint büszkén viszonyulnak. Ennek a szelíd szemléletnek a megváltoztatása azonban számtalan helyen feltételezhetően pozitív változásokat indukálna mind a munkáltató, mind a látogató, mind pedig a nyugdíjaskorúak számára.

Az időskorú kollégák által képviselt és teremtett érték a jelenleginél jóval bátrabb megjelenítése bizonyos szolgáltatások marketingkommunikációjában azért is indokolt lenne, mert jelenleg a Szentendrei Szabadtéri Múzeum és a Matyodesign Tour kivételével a kutatásba bevont összes többi intézménynél és vállalkozásnál a nyugdíjaskorúak mindössze nagyon elenyésző mértékben/egyáltalán nem szerepelnek a konkrét marketingkommunikációs anyagokban és felületeken (pl. rendszeres Facebook posztokban, hirdetésekben, weboldalon, stb.). Az viszont példaértékű, ahogyan ezt a Matyodesign Tour, illetve a Szentendrei Skanzen teszik (*ld. 13. számú melléklet*). Ennek pozitív hatásai és értékteremtő mivolta a munkáltatói interjúalanyok által elmondottak alapján pedig a gyakorlatban is egyértelműen megmutatkoznak. E példák megtekintése után válik igazán égbekiáltóvá a különbség ebből a szempontból köztük és az adatgyűjtésbe bevont többi (és egyéb más hazai) turizmushoz köthető szolgáltatás kommunikációs csatornái között. Főleg annak tudatában szembetűnő a hiány, hogy egy ilyen üzenet jól átgondolva és hatékonyan közvetítve éppen a korábban leírt okok miatt milyen hatalmas lehetőségeket rejt.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

*„Ahogy az ember abbahagyja a munkát,
megpillantja a saját életét csupaszon.
A munkával feldíszítem, tartalmassá teszem, de ha mindezt lehántom róla,
tulajdonképpen nem is tudom megmondani, mit csináltam egy életen át.”*

Nádas Péter

A társadalom előregedése, az azzal járó gazdasági és társadalmi kihívások és az elmúlt években a turisztikai szektort érintő példátlan környezeti változások okán különös aktualitással bíró doktori disszertációm középpontjában a turisztikai fogyasztással összefüggő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak munkával kapcsolatos megélései, annak jóllétükkel való összefüggése, valamint a turizmus szektor munkáltatóinak rájuk vonatkozó meglátásai állnak. Értekezésemet nem csupán a társadalom globálisan jellemző előregedésének folyamata (UN 2020) teszi időszerűvé, de a hazai terepen történő vizsgálódás elmélyítését indokolja az is, hogy az egyes országok öregedéshez való adaptációjának sikerességét és az idősök szubjektív jóllétét mérő mutatószámok és rangsorok tekintetében Magyarország rendszerint a sereghajtók között, de legalábbis a mezőny második felében végez (GOLDMAN ET AL. 2018; EUROFOUND 2017). A korántsem biztató helyezések a különböző indikátorok tekintetében pedig kétségtelenül indokolttá teszik minden, a lakosság demográfiai összetételének változásával összefüggő és arra ható politika, valamint üzleti vagy civil kezdeményezés közelebbi vizsgálatát.

Értekezésem szakirodalmi fejezetében mélyrehatóan áttekintettem az életminőség és annak szubjektív vetülete, a jóllét fogalmi keretrendszerét és mérési dilemmáit, külön figyelmet fordítva e terminusok korszpecifikus, az idősökre fókuszáló alkalmazására. Ezt követően az idősök korcsoportjával foglalkozó életminőség- és jóllét kutatások eredményeinek ismeretében három kutatási kérdést fogalmaztam meg. Kutatómunkám célja volt egyfelől a turisztikai fogyasztáshoz kötődő helyszíneken való foglalkoztatás jólléti vonatkozásainak feltérképezése a hazai nyugdíjaskorúak vonatkozásában, másfelől pedig a turizmusszektor sajátosságaiból kifolyólag a nyugdíjaskorúak turizmushoz kapcsolódó helyszíneken történő (további) munkavégzési lehetőségeinek feltárása a munkáltatói tapasztalatok alapján.

Az említett helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak munkájukkal kapcsolatos megéléseinek és a munkáltatók véleményeinek megismeréséhez a szubjektíven elmesélt történetek értékét hangsúlyozó (SEIDMAN 2002) és a mélyebb összefüggések feltárását célzó, félig strukturált interjú módszerét választottam. A 2018 márciusa és 2021 májusa között megvalósuló adatgyűjtés során 50 nyugdíjaskorúval és 16 munkáltatóval készítettem félig strukturált tematikus interjúkat az ország 19 különböző településén. A nyugdíjaskorúakkal készült interjúk vezérfonala a HYDE ET AL. (2003) által kifejezetten az időskorúak jóllétének mérésére készített CASP-19, valamint az idős korosztály életminőségére fókuszáló OPQOL-35 mérőeszközök felhasználásával, azok elemeinek vegyítésével készült. A munkáltatókkal folytatott beszélgetések vezérfonalának kiindulópontjai GRINGART ET AL. (2005), valamint TAYLOR és WALKER (1998) időskorú munkavállalókkal kapcsolatos munkáltatói attitűdökkel és gyakorlatokkal foglalkozó kutatásai voltak.

Az interjúk leiratait a kutatási kérdéseim tükrében a kvalitatív tematikus elemzés KUCKARTZ (2014) által megfogalmazott módszertani elveit követve dolgoztam fel. Első körben arra kerestem a választ a leiratokban, hogy mi az, amit a munka jelent a megkérdezett nyugdíjaskorúak számára. Itt három olyan, fő témakategóriát azonosítottam, amelyek e kérdéssel kapcsolatosan egyértelműen kirajzolódtak a szövegekből. A tematikus elemzés eredménye ez esetben azt mutatja, hogy a kutatás során megkérdezett, a turizmussal összefüggő

helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúak számára a munka elsősorban *identitást, lehetőséget és biztonságot* jelent. Az első kutatási kérdés második felének megválaszolása, vagyis az, hogy a megkérdezettek hogyan élik meg a rájuk bízott és általuk elvégzett feladatokat, újabb kódolási kört igényelt. Az itt kirajzolódó kulcstémák a *saját szerep*, a *munkával kapcsolatos elégedettség*, a *visszajelzés* és a *jövőbeli tervek* voltak, amelyek szinte kivétel nélkül, minden megkérdezett esetében központi szerepet játszottak a történeteikben, ám korántsem azonos kontextusban. Az egyes témakategóriákon belüli alkategóriák segítségével jelentős különbségek tárhatók fel a nyugdíjaskorú interjúalanyok elbeszéléseiben. Fontos megjegyezni, hogy a négy témakategória nem minden esetben jelenik meg maradéktalanul együtt és azonos mértékben, illetve több esetben eltérő kontextusban szerepelnek. A szöveg elemzésének eredményeképp e 4 fő témán belül rajzolódtak ki azok a különbségek, amelyek a munkavállalók tipizálásának alapjául szolgálhatnak, miután minden egyes résztvevő esetén megfigyeltem a rá jellemző mintázatot és annak hasonlóságait, illetve eltéréseit összevettem a többi munkavállalóéval.

A második kutatási kérdés megválaszolásához a munkával kapcsolatosan megosztott történetek jólléti vonatkozásainak interpretálására volt szükség, amelyhez jó alapot szolgáltat annak vizsgálata, hogy a CASP mérőeszköz négy dimenziója (*kontroll, autonómia, önmegvalósítás, élvezet*) a munkájuk során megélt élményeiken keresztül hogyan jelenik meg a nyugdíjas interjúalanyok mindennapjaiban. A munkájukban megélt legerősebb érzések természetesen átszívárognak a munkán kívüli életbe is, így amikor a munka jólléti vonatkozásairól beszélünk, akkor első körben érdemes megfigyelnünk az elmondott történetekben a kontroll-, az autonómia-, az önmegvalósítás-, valamint az élvezet érzéseinek jelentőségét. Ha e négy dimenzió együttesen jelen van a megkérdezett nyugdíjaskorú jelenlegi munkájában, az valószínűleg hat a mindennapjaira és az élettel való általános elégedettségére is. Természetesen a hatás mértéke jelen kutatás alapján nem állapítható meg egyértelműen.

A harmadik kutatási kérdés megválaszolásához a munkaadókkal készült strukturált interjúk leiratainak tematikus elemzésére volt szükség. A szövegekből itt kirajzolódó fő témák a *nyugdíjaskorúak által végzett munka jellemzői, alkalmazásuk előnyei és hátrányai* voltak. A kétkörös kódolás során ezeken a fő témákon belül további altémák kerültek meghatározásra. A nyugdíjaskorúakat nem alkalmazókkal készült interjúkban – bár jóval szűkszavúbban – de úgyszintén ezek a fő témák azonosíthatóak.

A turisztikai fogyasztással összefüggő helyszíneken dolgozó nyugdíjaskorúakkal, valamint a munkáltatókkal készített, félig strukturált tematikus interjúkon alapuló eredményeim tehát arra engednek következtetni, hogy a turizmusba a szolgáltatói oldalon, vagyis munkavállalókként bevont idősök képességei, készségei és tapasztalatai, valamint a személy-munka megfeleltetés modellje által leírt adaptációs mechanizmusaik egyrészt kiválóan alkalmassá teszik őket az örökségbemutatással, tudásátadással és örökségmegőrzéssel összefüggő feladatok ellátására, másrészt, hogy az idősök turizmus kínálati oldalában való érintettsége így összefügghet a jóllétük alakulásával.

Kutatásom a társadalmi előregedés folyamata jelentette különféle kihívások egyfajta, a turizmusban történő foglalkoztatáson keresztül megvalósuló megoldási lehetőségeinek feltérképezése is egyben, így bízom benne, hogy eredményeim középhosszú távon számot tarthatnak a turisztikai szolgáltatók, valamint az illetékes stratégiai döntéshozók figyelmére és a gyakorlatban is hasznosíthatóak lesznek.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- ABENDROTH, A. K. (2018): Work-life balance across Europe. In: GERVAIS, L. R. (szerk.): *The Work-Life Balance Bulletin – A DOP Publication*, 2 (1), pp. 12–16.
- ABRAMOWSKA-KMON, A. – LATKOWSKI, W. (2021): The Impact of Retirement on Happiness and Loneliness in Poland—Evidence from Panel Data. *International Journal of Environmental Research and Public Health* No. 18, 9875.
- ACHENBAUM, W. A. (2015): The History of Ageism Since 1969. *Generations*, 39 (3), pp. 10–16.
- 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.
- ALESINA, A. – DiTELLA, R. – MACCULLOCH, R. (2004): Inequality and happiness: Are Europeans and Americans different? *Journal of Public Economics*, 88 (9–10), pp. 2009–2042.
- ALLARDT, E. (1976): Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research. In: NUSSBAUM, M. – SEN, A. (szerk.) (1993): *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press. pp. 107–114.
- ALLEN, T. D. – HERST, D. E. – BRUCK, C. S. – SUTTON, M. (2000): Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, pp. 278–308.
- ALLISON, P. J. – DOCKER, D. – FEINE, J. S. (1997): Quality of life: A dynamic construct. *Social Science and Medicine*, 45 (2), pp. 221–230.
- ALTEROVITZ, S. S. – MENDELSON, G. A. (2013): Relationship goals of middle-aged, young-old, and old-old Internet daters: an analysis of online personal ads. *Journal of Aging Studies*, 27, pp. 159–165.
- ANDERHECK, K. L. – VOGT, C. A. (2000): The relationship between residents' attitudes toward tourism and tourism development options. *Journal of Travel Research*, 39 (1), pp. 27–36.
- ANDERHECK, K. L. – JUROWSKI, C. (2006): Tourism and Quality of Life. In: JENNINGS, G. – NICKERSON, N. P. (szerk.): *Quality of Tourism Experiences*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann, pp. 136–152.
- ANDORKA, R. – ANTAL, Z. L. – BUDA, B. (1988): A társadalmi környezet, életmód, interperszonális kapcsolatok hatása a lakosság egészségi állapotára. *Szociológiai műhelytanulmányok 11*. Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem Szociológiai Tanszék. Budapest. p. 73.
- ANDREWS, F. M. – WITHEY, S. B. (1976): *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New York: Plenum Press.
- 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.

- AP, J. (1990): Residents' perceptions research on the social impacts of tourism. *Annals of Tourism*, 17 (4), pp. 610–616.
- ARGYLE, M. – MARTIN, M. – CROSSLAND, J. (1989): Happiness as a function of personality and social encounters. In: FORGAS, J.P. – INNES, J.M. (szerk.) *Recent advances in social psychology: an international perspective*, pp. 189–203. North Holland: Elsevier Science Publishers.
- ARGYLE M. (1996): Subjective well-being. In: OFFER, A. (szerk.): *In pursuit of the quality of life*. Oxford: Oxford University Press.
- ARGYLE, M. (1999): Causes and correlates of happiness. In: KAHNEMAN, D. – DIENER, E. – SCHWARZ, D. (szerk.): *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, New York: Russell Sage Foundation, pp. 353–373.
- ARISZTOTELÉSZ: *Nikomakhoszi Etika* (ford.: SZABÓ, M.). Budapest: Európa Kiadó, 1997.
- ARNOLD S. (1991): Measurement of quality of life in the frail elderly. In: BIRREN, J. E. – LUBBEN, J. E. – ROWE, J. C. (szerk.): *The concept and measurement of quality of life in the frail elderly*. San Diego: Academic Press.
- ASTHANA, R. (2009): Quality of life: A Psychological analysis. *Psychological Studies*, 54, pp. 109–113.
- AXELRAD, H. – SHERMAN, A. – LUSKI, I. (2020): The effect of employment on the subjective well-being of 60–80 years old people. *International Journal of Social Economics*, 47 (12), pp. 1481–1497.
- AYALON, L. – TESCH-RÖMER, C. (szerk.) (2018): *Contemporary Perspectives on Ageism*. Cham: Springer.
- ÁLLAMI SZÁMVEVŐSZÉK [ÁSZ] (2018): *Elemzés az aktivitási ráta alakulásáról*, Budapest.
- 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.
- BALTES, P. B. – BALTES, M. M. (szerk.) (1990): *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*, Cambridge: Cambridge University Press.
- BARTHES, R. (1975): An introduction to the structural analysis of narrative. *New Literary History*, 6 (2), pp. 237–272.
- BAUER, R. A. (szerk.) (1966): *Social Indicators*. Cambridge: MIT Press.
- BEAUREGARD, T. A. – HENRY, L. S. (2009): Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, pp. 9–22.
- BEE, P. – BERZINS, K. – CALAM, R. – PRYJMACHUK, S. – ABEL, K. M. (2013): Defining Quality of Life in the Children of Parents with Severe Mental Illness: A Preliminary Stakeholder-Led Model. *PLoS One*, 8 (9), e73739.

- BEJA, E.L. (2018): The U-shaped relationship between happiness and age: evidence using world values survey data. *Quality & Quantity*, 52, pp. 1817–1829.
- BENNETT, E. V. – CLARKE L. H. – KOWALSKI, K. C. – CROCKER, P. R. E. (2017): “I’ll do anything to maintain my health”: How women aged 65–94 perceive, experience, and cope with their aging bodies. *Body Image*, 21, pp. 71–80.
- BERENYI, J. (szerk.) (1971): The Quality of Life in Urban America – New York City: A Regional and National Comparative Analysis. Vol. 2, Office of the Mayor of New York.
- BERGER-SCHMITT, R. – NOLL, H.-H. (2000): Conceptual Framework and Structure of a European System of Social Indicators. EU Reporting Working Paper Nr. 9. European System of Social Indicators Project. Centre for Survey Research and Methodology (ZUMA), Mannheim.
- BERNARD, M. – SCHARF, T. (2007): *Critical Perspectives on Ageing Societies*. Bristol: The Policy Press.
- BIDERMAN, A. D. (1974): Social Indicators – Whence and Whither. In: CLEWETT, R. L. – OLSON, J. C. (szerk.) *Social Indicators and Marketing*. Chicago: American Marketing Association, pp. 27–44.
- BJÖRK, P. – STHAPIT, E. (2017): Well-Being of Locals, Tourist Experiences and Destination Competitiveness. In: CORREIRA, A. – KOZAK, M. – GNOTH, J. – FYALL, A. (szerk.): *Co-Creating and Well-Being in Tourism*. Cham: Springer, pp. 149–162.
- BLANCHFLOWER, D. G. – OSWALD, A. J. (2008): Is well-being U-shaped over life cycle? *Social Science & Medicine*. 66, pp. 1733–1749.
- BLANCHFLOWER, D. G. (2021): Is happiness U-shaped everywhere? Age and subjective well-being in 145 countries. *Journal of Population Economics*, 34, pp. 575–624.
- BLANCO – MOLINA, M. – PINAZO-HERNANDIS, S. – TOMÁS, J. M. (2019): Subjective well-being key elements of Successful Aging: A study with Lifelong Learners older adults from Costa Rica and Spain. *Archives of Gerontology And Geriatrics*, 85: 103897.
- BLANE, D. – HIGGS, P. – HYDE, M. – WIGGINS, R. D. (2004): Life Course Influences on Quality of Life in Early Old Age. *Social Science & Medicine*, 58 (11), pp. 2171–2179.
- BLOOM, D. E. – CANNING, D. – FINK, G. (2008): Population Ageing and Economic Growth. Program on the Global Demography of Aging Working Paper Series, USA, Cambridge, 2008 április.7.
- BOELHOUWER J. (2002): Quality of life and living conditions in the Netherlands. *Social Indicators Research*, 58, pp. 113–138.
- BOND, J. – CORNER, L. (2004): *Quality of life and older people. Rethinking Ageing Series*. Berkshire: Open University Press.
- BOND, J. – CABRERO, G. R. (2007): Health and dependency in later life. In: BOND, J. – PEACE, S. M. – DITTMAN-KOHLI, F. – WESTERHOF, G. (szerk.) (2007): *Ageing in Society. European Perspectives on Gerontology*. London: Sage Publication, pp. 113–141.
- BOND, J. – PEACE, S. M. – DITTMAN-KOHLI, F. – WESTERHOF, G. (szerk.) (2007): *Ageing in Society. European Perspectives on Gerontology*. London: Sage Publication.
- BONOLI, G. – SHINKAWA, T. (2005): *Ageing and Pension Reform Around the World*. Cheltenham: Edward Elgar.

- BOWLING, A. (1995a): 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. (1995b): What things are important in people's lives? A survey of the public's judgements to inform scales of health-related quality of life. *Social Science and Medicine*, 41 (10), pp. 1447-1462.
- BOWLING, A. – GRUNDY, E. (1998): Longitudinal studies of social networks and mortality in later life. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8, pp. 353-361.
- BOWLING, A. (2001): *Measuring Disease: A Review of Disease Specific Quality of Life Measurement Scales, second edition*. Buckingham: Open University Press.
- BOWLING A. – WINDSOR J. (2001): Towards the good life. A population survey of dimensions of quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 2, p. 64.
- BOWLING, A. – BANISTER, D. – SUTTON, S. – EVANS, O. – WINDSOR, J. (2002): A multidimensional model of the quality of life in older age. *Aging & Mental Health*, 6 (4), pp. 355-371.
- BOWLING, A. – GABRIEL, Z. – DYKES, J. – DOWDING, L.M. – EVANS, O. – FLEISSIG, A. – BANISTER, D. – SUTTON, S. (2003): Let's ask them: definitions of quality of life and its enhancement among people aged 65 and over. *International Journal of Aging and Human Development*, 56, pp. 269-306.
- BOWLING A. – GABRIEL, Z. (2004): An integrational model of quality of life in older age. A comparison of analytic and lay models of quality of life. *Social Indicators Research*, 69, pp. 1-36.
- BOWLING, A. (2007): Quality of life in older age: What older people say. In: MOLLENKOPF, H. – A. WALKER (szerk.): *Quality of life in old age. International and multi-disciplinary perspectives*. Dordrecht: Springer. pp. 15-32.
- BOWLING, A. (2009): The Psychometric Properties of the Older People's Quality of Life Questionnaire, Compared with the CASP-19 and the WHOQOL-OLD. *Current Gerontology and Geriatrics Research*, 2009:298950.
- 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.
- BOYATZIS, R. (1998): *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks: SAGE Publishing.
- BRADBURN, N. M. (1969): *The Structure of Psychological Well-Being*. Oxford: Aldine.
- BRAUN, V. – CLARKE, V. (2006): Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), pp. 77-101.
- BRÉCHON, P. – GONTHIER, F. (szerk.) (2017): *European Values - Trends and Divides Over Thirty Years*. European Values Studies, Volume 17. Leiden: BRILL.
- BROOKS, J. D. (1991): *A salutogenic theory of successful aging*. Ann Arbor: Purdue University ProQuest Dissertations Publishing.
- 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.

- BROWNELL, P. – KELLY, J. J. (szerk.) (2013): *Ageism and Mistreatment of Older Workers – Current Reality, Future Solutions*. New York: Springer Publishing.
- BRUNI, L. – PORTA, L. (szerk.) (2006): *Handbook on the Economics of Happiness*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- BRYANT, F. B. – VEROFF, J. (1984): Dimensions of subjective mental health in American men and women. *Journal of Social Health and Behavior*, 25, pp. 116–135.
- BUDRUK, M. – PHILLIPS, R. (szerk.) (2011): *Quality of Life Community Indicators for Parks Recreation and Tourism Management*, London: Springer.
- BUTLER, J. – KERN, M. L. (2016): The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6, pp. 1–48.
- BUTLER, R. N. (1969): Age-ism: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*, 9 (4), pp. 243–246.
- BUTLER, R. N. (2008): *The Longevity Revolution: The Benefits and Challenges of Living a Long Life*. New York: Public Affairs.
- BYRD, E. T. – BOSLEY, H. E. – DRONBERGER, M. G. (2009): Comparison of stakeholders' perceptions of tourism impacts in rural eastern North Carolina. *Tourism Management*, 30 (5), pp. 693–703.
- CAMPBELL, A. – CONVERSE, P. E. (1972): *The Human Meaning of Social Change*. New York: Russell Sage Foundation.
- CAMPBELL, A. – CONVERSE, P. E. – RODGERS, W. L. (1976): *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. New York: Russell Sage.
- CAPOCCHI, A. – VALLONE, C. – PIEROTTI, M. – AMADUZZI, A. (2019): Overtourism: A Literature Review to Assess Implications and Future Perspectives. *Sustainability*, 11 (12), No. 3303.
- CARR, A. – GIBSON, B. – ROBINSON, P. (2001): Measuring quality of life. Is quality of life determined by expectations or experience? *British Medical Journal*, 322, pp. 1240–1243.
- CARTWRIGHT, S. – COOPER, C. L. (2009): *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*. Oxford: Oxford University Press.
- CARVER, L. F. – BEAMISH, R. – PHILLIPS, S. P. (2018): Successful Aging: Illness and Social Connections. *Geriatrics*, 3 (3), pp. 1–7.
- CASTLEBERRY, A. – NOLEN, A. (2018): Thematic analysis of qualitative research data: Is it as easy as it sounds? *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 10, pp. 807–815.
- CHAMBERLAIN, K. (1988): On the Structure of Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, 20, pp. 581–604.
- CHANDRALAL, K. P. (2010): Impacts of tourism and community attitude towards tourism: A case study in Sri Lanka. *South Asian Journal of Tourism and Heritage*, 3 (2), pp. 41–49.
- CHARLEMAGNE-BADAL, S. J. – LEE, J. W. – BUTLER, T. L. – FRASER, G. E. (2014): Conceptual Domains Included in Wellbeing and Life Satisfaction Instruments: A Review. *Applied Research in Quality of Life*, 10, pp. 305–328.

- CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT [CIPD] – INTERNATIONAL LONGEVITY CENTRE [ILC] (2014): Avoiding the demographic crunch: Labour supply and the ageing workforce. Policy report. London, UK.
- CHON, K. S. (1999): Special Issue on Tourism and Quality-of-Life Issues. In: *Journal of Business Research*, 44 (3), pp. 135-136.
- CIORBA, A. – BIANCHINI, C. – PELUCCHI, S. – PASTORE, A. (2012): The impact of hearing loss on the quality of life of elderly adults. *Clinical Interventions in Aging*, 7, pp. 159–163.
- CLARK, R. L. – SPENGLER, J. J. (1980): *The Economics of Individual and Population Aging*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CLEVELAND, J. N. – MCFARLANE-SHORE, L. (1992): Self- and Supervisory Perspectives on Age and Work Attitudes and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 77 (4), pp. 469–484.
- COCCO, J. F. – GOMES, F. J. – MAENHOUT, P. J. (2005): Consumption and portfolio choice over the life cycle. *The Review of Financial Studies*, 18, pp. 491–533.
- CONCEIÇÃO, P. – BANDURA, R. (2008): *Measuring Subjective Wellbeing: A Summary Review of the Literature*. Office of Development Studies, United Nations Development Programme, New York.
- COSTANZA, R. – FISHER, B. – ALI, S. – BEER, C. – BOND, L. – BOUMANS, R. – DANIGELIS, N. L. – DICKINSON, J. – ELLIOTT, C. – FARLEY, J. – GAYER, D. E. – MACDONALD GLENN, L. – HUDSPETH, T. – MAHONEY, D. – MCCAILL, L. – MCINTOSH, B. – REED, B. – RIZVI, S. A. T. – RIZZO, D. M. – SIMPATICO, T. – SNAPP, R. (2007): Quality of life: An approach integrating opportunities, human needs, and subjective well-being. *Ecological Economics*, 6 (1), pp. 267–276.
- COUGHLIN, J. F. (2018): *The Longevity Economy: Unlocking the World's Fastest-Growing, Most Misunderstood Market*, New York: Hachette Book Group.
- CUDDY, A. J. C. – FISKE, S. T. (2002): Doddering but Dear: Process, Content, and Function in Stereotyping of Older Persons, In: NELSON, T. D. (szerk) (2002): *Ageism – Stereotyping and Prejudice Against older Persons*. (pp. 3–26). Cambridge: MIT Press.
- CUMMINS, R. A. (1996): The domains of life satisfaction: an attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38, pp. 303–328.
- CUMMINS, R. A. (1997): The Comprehensive Quality of Life Scale – Adult (ComQol-A5), Melbourne: Deakin University School of Psychology, p. 9.
- CUMMINS, R. A. (2005): Moving from the quality of life concept to a theory. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49 (10), pp. 699–706.
- CUMMINS, R. A. – WEINBERG, M. K. (2015): Multi-item Measurement of Subjective Wellbeing: Subjective Approaches. In: GLATZER, W. – CAMFIELD, L. – MOLLER, V. – ROJAS, M. (szerk.) (2015): *Global Handbook of Quality of Life – Explorations of Well-Being of Nations and Continents*, New York: Springer, pp. 239–268.
- CSAPÓ, J. – TÖRÖCSIK, M. – NAGY, Á. (2019): Nemturizmus és életstílus összefüggések. *Turisztikai és Vidékfejlesztési Tanulmányok*, 4, (2), pp. 5–17.
- CSÍKSZENTMIHÁLYI, M. (1990): Flow: The Psychology of Optimal Experience. *Journal of Leisure Research*, 24 (1), pp. 93–94.

- CSÍKSZENTMIHÁLYI, M. (1997): *Flow – Az áramlat. A tökéletes élmény pszichológiája*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- DARNTON-HILL I. (1995): Healthy ageing and the quality of life. *World Health Forum*, 16, pp. 335–343.
- DECI, E. L. – RYAN, R. M. (2006): Hedonia, Eudaimonia, and Well-being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, pp. 1–11.
- DE FINA, A – GEORGAKOPOULOU, A. (2015): *The Handbook of Narrative Analysis*. West Sussex: Wiley Blackwell Publishing.
- DEMPSTER, M. - DONELLY, M. (2000): How well do elderly people complete individualised quality of life measures: An exploratory study. *Quality of Life Research*, 9, pp. 369–375.
- DENZIN, N. K. (1989): *The Research Act*, Second Edition. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- DEPEW, D. J. (szerk.) (1980): *The Greeks and The Good Life*. Indianapolis: Hackett Publishing.
- DIEHL, M. – WAHL, H. W. – BARRETT, A. E. – BROTHERS, A. F. – MICHE, M. – MONTEPARE, J. M. - WESTERHOF, G. J. – WURM, S. (2014): Awareness of aging: theoretical considerations on an emerging concept. *Developmental Review*, 34 (2), pp. 93–113.
- DIENER, E. (1984): Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), pp. 542–575.
- DIENER, E. – EMMONS, R. A. – LARSEN, R. J. – GRIFFIN, S. (1985): The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), pp. 71–75.
- DIENER, E. – SUH, E. – OISHI, S. (1997): Recent Findings on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 24 (1), pp. 25–41.
- DIENER, E. – SUH, E. M. – LUCAS, R. E. – SMITH, H. L. (1999): Subjective Well-being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), pp. 276–302.
- DIENER, E. (2000): Subjective well-being: the science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), pp. 34–43.
- DIENER, E. – OISHI, S. – LUCAS, R. E. (2003): Personality, Culture, and Subjective well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54, pp. 403–425.
- DIENER, E. – LUCAS, R. E. – SCOLLON, N. C. (2006): Beyond the Hedonic Treadmill: Revising the Adaptation Theory of Well-Being. *American Psychologist*, 61 (4), pp. 305–314.
- DIENER, E. (szerk.) (2009): *The Science of Well-Being – The Collected Works of Ed Diener*, Social Indicators Research Series 39. New York: Springer.
- DIENER, E. – NAPA SCOLLON, C. – LUCAS, R. E. (2009): The Evolving Concept of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness. In: DIENER E. (szerk.): *Assessing Well-Being*. Social Indicators Research Series, 39. pp. 67–100. Springer, Dordrecht.
- DIATELLA, R. – MACCULLOCH, R. (2008): Gross national happiness as an answer to the Easterlin Paradox? *Journal of Development Economics*. 86, pp. 22–42.
- DOBOSSY, I. – MOLNÁR, E. S. – VIRÁGH, E. (2003): *Öregedés és társadalmi környezet*. KSH NKI Műhelytanulmányok, 3, Budapest.
- DOLAN, P. – KAVETSOS, P. – VLAEV, I. (2014): The Happiness Workout. *Social Indicators Research*, 119, pp. 1363–1377.

- DOLAN, P. – PEASGOOD, T. – WHITE, M. (2008): Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective wellbeing. *Journal of Economic Psychology*, 29 (1), pp. 94–122.
- DOLNICAR, S. – YANAMANDRAM, V. – CLIFF, K. (2012): The Contribution of Vacations to Quality of Life. *Annals of Tourism Research*, 39 (1) pp. 59–83.
- DOLNICAR, S. – LAZAREVSKI, K. – YANAMANDRAM, V. (2013): Quality of life and tourism: A conceptual framework and novel segmentation base. *Journal of Business Research*, 66 (6), pp. 724–729.
- DONELLAN, C. – O'NEIL, D. (2014): Baltes' SOC model of successful ageing as a potential framework for stroke rehabilitation. *Disability and Rehabilitation*, 36 (5), pp. 429–439.
- DRISKO, J. W. – MASCHI, T. (2016): *Content Analysis*. New York: Oxford University Press.
- DRURY L. – HUTCHISON, P. – ABRAMS, D. (2016): Direct and extended intergenerational contact and young people's attitudes towards older adults. *British Journal of Social Psychology*, 55, pp. 522–543.
- DULK, L. – BÄCK-WIKLUND, M. – LEWIS, S. – REDAI, D. (2011): Quality of Life and Work in a Changing Europe: A Theoretical Framework. In: BÄCK-WIKLUND, M. – LIPPE, T. – DULK, L. – DOORNIE-HUSKIES, A. (szerk.): *Quality of Life and Work in Europe – Theory, Practice and Policy*. London: Palgrave MacMillan. pp. 32–46.
- DUNCAN, O. D. (1969): *Toward Social Reporting: Next Steps*. New York: Russell Sage Foundation.
- DURO, J. A. – PEREZ-LABORDA, A. – TURRION-PRATS, J. – FERNÁNDEZ-FERNÁNDEZ, M. (2021): Covid-19 and tourism vulnerability. *Tourism Management Perspectives*, 38, 100819.
- DWECK, C. S. (2007): *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Ballantine Books.
- EASTERLIN, R. E. (1974): Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence. In: DAVID, P. A. – REDER, M. W. (szerk.). *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz*. New York: Academic Press.
- EASTERLIN, R. (2004): The Economics of Happiness. *Daedalus*, 133 (2), pp. 26–33.
- EASTERLIN, R. – SAWANGFA, O. (2007): Happiness and domain satisfaction: theory and evidence. *IZA Discussion Paper No. 2584*, pp. 1–35.
- EDWARDS, J. A. – LAAR, D. – EASTON, S. – KINMAN, G. (2009): The Work-related Quality of Life Scale for Higher Education Employees. *Quality in Higher Education*, 15 (3), pp. 207–219.
- EHRHARDT, J.J. – SARIS, W.E. – VEENHOVEN, R. (2000): Stability of Life-Satisfaction over Time: Analysis of Change in Ranks in a National Population. *Journal of Happiness Studies*, 1, pp. 177–205.
- EHRlich, B. S. – ISAACOWITZ, D. M. (2002): Does Subjective Well-Being Increase with Age? *Perspectives in Psychology*, Spring, 20-26.
- EID, M. (2007): Measuring the Immeasurable – Psychometric Modeling of Subjective Well-Being Data. In: EID, M. – LARSEN, R. J. (szerk.): *The Science of Subjective Well-Being*. The Guilford Press, London. pp. 141–170.

- EKERDT, D. J. 2009: Population Retirement Patterns. In: UHLENBERG, P. (szerk) (2009): *International Handbook of Population Aging*, New York: Springer, pp. 771–492.
- ELOSUA, P. (2011): Subjective Values of Quality of Life Dimensions in Elderly People. A SEM Preference Model Approach. *Social Indicators Research*, 104, pp. 427–437.
- ENDICOTT, J. – NEE, J. – HARRISON, W. – BLUMENTHAL, R. (1993): Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire: A New Measure. *Psychopharmacol Bulletin*, 29 (2), pp. 321–326.
- EUROFOUND (2017): *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society* – Overview Report. Publication Office of the European Union, Luxemburg.
- EUROPEAN COMMISSION [EC] (2013): *The ESS Report 2012*, European Statistical System, Publications Office of The European Commission, Luxemburg.
- EUROSTAT (2015): People in the EU: who are we and how do we live? Eurostat Statistical Books 2015 Edition, Luxemburg.
- ETXEBERRIA, I. – ETXEBARRIA, I. – URDANETA, E. (2019): Subjective well-being among the oldest old: The role of personality traits. *Personality and individual differences*, 146, pp. 209–216.
- FAGERSTROM, C. – BORG, C. – BALDUCCI, C. – BURHOLT, V. – WENGER, C. G. – FERRING, D. – WEBER, G. – HOLST, G. – HALLBERG, I. R. (2007): Life satisfaction and associated factors among people aged 60 years and above in six European countries. *Applied Research in Quality of Life*, 2, pp. 33–50.
- FARQUHAR, M. (1995): Elderly People's Definitions of Quality of Life. *Social Sciences & Medicine*, (41) 10, pp. 1439–1446.
- FAULK, L. E. (1988): Quality of life factors in board and care homes for the elderly: A hierarchical model. *Adult Foster Care Journal*, 2, pp. 104–112.
- FELCE, D – PERRY, J. (1995): Quality of life: Its definition and measurement. *Research in Developmental Disabilities*, 16 (1), pp. 51–74.
- FELDMAN, D. C. – VOGEL, R. M. (2009): The aging process and person-environment fit. In: BAUGH, S. G. – SULLIVAN, S. E. (szerk.) *Research in careers*. Charlotte: Information Age, pp. 1–25.
- FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. (2011): Quality of Life in Old Age: Problematic Issues. *Applied Research of Quality of Life*, 6, pp. 21–40.
- FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. – ROBINE, J. M. – WALKER, A. – KALACHE, A. (2013): Active Aging: A Global Goal. *Current Gerontology and Geriatrics Research*, 298012.
- FERRING, D. – BOLL, T. (2010): Subjective Well-being in Older Adults: Current State and Gaps of Research. In: BOVENBERG, L. – SOEST, A. – ZAIDI, A. (szerk.): *Aging, Health and Pensions in Europe – An Economic and Social Policy Perspective*. London: Palgrave MacMillan. pp. 173–213.
- FINLAY, A. Y. (2017): Broader concepts of quality of life measurement, encompassing validation. *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology*, 31 (8), pp. 1254–1259.
- FOWLIE, M. – BERKELEY, J. (1987): Quality of life – a review of the literature. *Family Practice*, 4, pp. 226–234.

- FREY, B. – STUTZER, A. (2002): *Happiness and economics: How the economy and institutions affect wellbeing*. New Jersey: Princeton University Press.
- FRIJTERS, P. – BEATTON, T. (2012). The mystery of the U-shaped relationship between happiness and age. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 82, pp. 525–542.
- FITZSIMMONS, J. – FITZSIMMONS, M. (2008): *Service Management*. Boston: McGraw Hill.
- FRY, P. S. (2000): Whose quality of life is it anyway? Why not ask seniors to tell us about it? *International Journal of Aging and Human Development*, 50, pp. 361–383.
- FUCHS, J. – SCHEIDT-NAVE, C. – HINRICHS, T. – MERGENTHALER, A. – STEIN, J. – RIEDEL-HELLER, S.G. – GRILL, E. (2013): Indicators for healthy ageing—a debate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10 (12), pp. 6630–6644.
- FUNG, H. H. (2013): Aging in Culture. *The Gerontologist*, 53 (3), pp. 369–377.
- GALBRAITH, J. K. (1994): Growing Old Gracefully. *New England Journal of Medicine*, 331 (7), pp. 484–485. Recenzió: SUZMAN, R. M. – WILLIS, P. D. – MANTON, K. G. (szerk.) (1993): *The Oldest Old*, New York: Oxford University Press.
- 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.
- GALIANA, J. – HASELTINE, W. A. (2019): *Aging Well – Solutions to the Most Pressing Global Challenges of Aging*, Singapore: Palgrave Macmillan.
- GALLETTA, A. (2013): *Mastering the semi-structured interview and beyond: From research design to analysis and publication*. New York: New York University Press.
- GAMES, D. – KARTIKA, R. – SARI, D. K. – ASSARIY, A. (2021): Business incubator effectiveness and commercialization strategy: a thematic analysis. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 12 (2), pp. 176–192.
- GEERTZ, C. (1994): *Az értelmezés hatalma*. Budapest: Századvég Kiadó.
- GEORGE, L. K. – OKUN, M. A. – LANDERMAN, R. (1985): Age as a moderator of the determinants of life satisfaction. *Research on Aging*, 7, pp. 209–233.
- GEORGE, L. K. (2006): Perceived Quality of Life. In: BINSTOCK, R. H. – GEORGE, L. K. (szerk.), *Handbook of aging and the social sciences*, Elsevier, pp. 320–336.
- 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.
- GERINO, E. – MARINO, E. – PIERA, B. – LYRAKOS, D. G. – ROLLÉ, L. (2015): Quality of Life In The Third Age: A Research On Risk And Protective Factors. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 187, pp. 217–222.
- GETZ, D. – CARLSON, J. (2000): Characteristics and goals of family and owner-operated businesses in rural tourism and hospitality sectors. *Tourism Management*, 21 (1), pp. 547–560.
- GICZI, J. (2008): Szubjektív jólét időskorban, In: Grádics, Á. (szerk.): *Aktív időskor tanulmánykötet*, Budapest: KSH.

- GILHOOLY, M. – GILHOOLY, K. – BOWLING, A. (2005): Quality of Life – Meaning and Measurement, In: WALKER, A. (szerk.) (2005): *Understanding Quality of Life in Old Age*. Berkshire: Open University Press. pp. 14–26.
- GLATZER, W. – CAMFIELD, L. – MOLLER, V. – ROJAS, M. (szerk.) (2015): *Global Handbook of Quality of Life - Exploration of Well-Being of Nations and Continents*. Dordrecht: Springer.
- GLENN, N. (2009): Is the apparent U-shape of well-being over the life course a result of inappropriate use of control variables. *Social Science and Medicine*, 69, pp. 481–485.
- GLICKEN, M. D. (2009): *Evidence-Based Counseling and Psychotherapy for an Aging Population – Practical Resources for the Mental Health Professional*. New York: Academic Press.
- GOLDMAN, D. P. – CHEN, C. – ZISSIMOPOULOS, J. – ROWE, J. W. (2018): Measuring how countries adapt to societal aging. *PNAS*, 115 (3), pp. 435–437.
- GONZALEZ, V. M. – COROMINA, L. – GALÍ, N. (2018): Overtourism: residents' perceptions of tourism impact as an indicator of resident social carrying capacity - case study of a Spanish heritage town. *Tourism Review*, 73 (3), pp. 277–296.
- GOODMAN, F. R – DISABATO, D. J. – KASHDAN, T. B. – KAUFFMAN, S. B. (2018): Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology*, 13 (4), pp. 321–332.
- GRAHAM, C. – POZUELO, J. R. (2017): Happiness, Stress, and Age: How the U-Curve Varies across People and Places. *Journal of Population Economics*, 30 (1), pp. 225–264.
- GREENS, F. (2006): *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Oxford: Princeton University Press.
- 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.
- GROSS, D. (2002): *Different needs, different strategies: A manual for training low-income, older workers*. United States Department of Labor, Employment and Training Administration. Florida Policy Exchange Center on Aging.
- GRUNDY, E. – BOWLING, A. (1999): Enhancing the quality of extended life years – Identification of the oldest old with a very good and very poor quality of life. *Aging Mental Health*, 3, pp. 199–212.
- GULLETTE, M. M. (2003): From lifestory telling to age autobiography. *Journal of Aging Studies*, 17, pp. 101–111.
- GUPTA, D. – GRANICK, J. - GRUTSCH, J. F. – LIS, C. G. (2006): The prognostic association of health-related quality of life scores with survival in breast cancer. *Support Care Cancer*, pp. 1–7.
- GURSOY, D. – JUROWSKI, C. – UYSAL, M. (2002): Residents attitudes: A structural modeling approach. *Annals of Tourism Research*, 29, pp. 79–105.
- GURSOY, D. – RUTHERFORD, D. (2004). Host attitudes towards tourism: An improved structural modeling approach. *Annals of Tourism research*, 31 (3), pp. 495–516.
- GUTHEIL, I. A. (szerk.) 1994: *Work with Older People: Challenges and Opportunities*. New York: Fordham University Press.

- GWOZDZ, W. – SOUSA-POZA, A. (2010): Ageing, health and life satisfaction for the oldest old: an analysis for Germany. *Social Indicators Research*, pp. 397–417.
- HAGERTY, M. R. – CUMMINS, R. – FERRISS L. – LAND, K. – MICHALOS, A. – PETERSON, M. – SHARPE, A. – SIRGY, J. – VOGEL, J. (2001): Quality of Life Indexes for National Policy: Review and Agenda for Research. *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 71, pp. 58–78.
- HAIRAULT, J. O. – LANGOT, F. (szerk.) (2016): *Labour Market and Retirement Interactions - A New Perspective on Employment for Older Workers*. Oxford: Oxford University Press.
- HANKISS, E. – MANCHIN, R. (1976): Szempontok az élet „minőségének” szociológiai vizsgálatához. *Valóság*, 19 (1) pp. 20–34.
- HANKISS, E. – MANCHIN, R. – FÜSTÖS, L. (1978): *Életminőség modellek. Szempontok a társadalmi tervezés információs bázisának kiépítéséhez*. Budapest: Tömegkommunikációs Kutatóközpont.
- HAUSER, P. – DUDLEY DUNCAN, O. (szerk.) 1959: *The Study of Population – An Inventory And Appraisal*. Chicago: The University of Chicago Press.
- HECKHAUSEN, J. – KAY, J. S. (2018): Motives, Goals, and Well-Being throughout the Lifespan. In: MADDUX, J. E. (szerk.): *Subjective Well-Being and Life Satisfaction*. Frontiers of Social Psychology. New York: Routledge. pp. 432–447.
- HELLIWELL, J. F. – PUTNAM, R. D. (2004): The social context of well-being. *Philosophical Transaction of the Royal Society of London*, 359, pp. 1435–1446.
- HELPAge INTERNATIONAL [HELPAge] (2015): *Global Age Watch Index 2015 – Insight Report*. London, UK.
- HIJAS-GÓMEZ, A. I. – AXALA, A. – RODRÍGUEZ-GARCÍA, M. P. – RODRÍGUEZ-BLÁZQUEZ, C. – RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, V. – ROJO-PÉREZ, F. – FERNÁNDEZ-MAYORALAS, P. – RODRÍGUEZ-LASO, A. – LARRANAGA-CALDERÓN, A. – FORJAZ, M. J. (2020): The WHO active ageing pillars and its association with survival: Findings from a population-based study in Spain. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 90, 104114.
- HILL, C. (szerk.) (2011): *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena*. Washington DC: American Psychological Association.
- HOE, J. – ORRELL, M. – LIVINGSTON, G. (2011): Quality of life measures in old age. In: Abou-Saleh, M. T. – Katona, C. – Kumar, A. (szerk.): *Principles and practice of geriatric psychiatry*. London: Wiley. pp. 183–192.
- HOFÄCKER, D. (2010): *Older Workers in a Globalizing World – An International Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western Industrialized Countries*. Cheltenham: Edward Elgar.
- HORNER, E. M. (2014): Subjective Well-Being and Retirement: Analysis and Policy Recommendations. *Journal of Happiness Studies*, 15, pp. 125–144.
- HORVÁTH, D. – MITEV, A. (2015): *Alternatív Kvalitatív Kutatási Kézikönyv*. Budapest: Alinea Kiadó.
- HUGHES, B. (1990): Quality of life. In: PEACE, S. M. (szerk.) *Researching Social Gerontology*. London: Sage Publications.

- HUGHES, C. – HWANG, B. – KIM, J. H. – EISENMAN, L. T. – KILIAN, D. J. (1995): Quality of life in applied research: a review and analysis of empirical measures. *American Journal on Mental Retardation*, 99 (6), pp. 623–641.
- HUMBOLDT, S. (2016): *Conceptual and Methodological Issues on the Adjustment to Aging – Perspectives on Aging Well*. International Perspectives on Aging, Volume 15, Dodrecht: Springer.
- HUMMERT, M. L. (1999): A Social Cognitive Perspective on Age Stereotypes. *Social Cognition and Aging*, pp. 175–196.
- HUMMERT, M. L. – GARSTKA, T. A. – SHANER, J. L. – STRAHM, S. (1994): Stereotypes of the Elderly Held by Young, Middle-Aged, and Elderly Adults. *Journal of Gerontology*, 49 (5), pp. 240–249.
- HUTCHISON, P. – FOX, E. – LAAS A. – MATHARU, J. – URZI, S. (2010): Anxiety, outcome expectancies, and young people's willingness to engage in contact with the elderly. *Educational Gerontology*, 36, pp. 1008–1021.
- HUXHOLD, O. – MICHE, M. – SCHÜZ, B. (2014): Benefits of Having Friends in Older Ages: Differential Effects of Informal Social Activities on Well-Being in Middle-Aged and Older Adults. *The Journals of Gerontology: Series B*, 69 (3), pp. 366–375.
- 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.
- ILIES, R. – AW, S. S. Y. – PLUUT, H. (2015): Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (6), pp. 827–838.
- 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.
- IRIMIÁS, A. – MITEV, A. – MICHALKÓ, G. (2018): Voices of the Fisher King: Narratives of older travellers' religious journeys. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 28 (3), pp. 221–238.
- ITTZÉS, A. – EHMANN, B. – SZABÓ, T. (2004): A tartalomelemzés alkalmazási lehetőségei a mentálhigiénés szemlélet összetevőinek feltárásában. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 5 (3), pp. 227–243.
- IVERSEN, T. N. – LARSEN, L. – SOLEM, P. E. (2009): A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61 (3), p. 4–11.
- IVLEVS, A. (2016): Happy Hosts? International Tourist Arrivals and Residents' Subjective Well-being in Europe. *Journal of Travel Research*, 56 (5), pp. 599–612.
- IVONY, É. (2017): Szubjektív életminőség és érzelmi jóllét Magyarországon a gazdasági válság előtt és azt követően, európai kitekintéssel. *Statisztikai Szemle*, 95 (10), pp. 997–1022.
- 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.

- JUROWSKI, C. – UYSAL, M. – WILLIAMS, R. D. (1997): A theoretical analysis of host community resident reactions to tourism. *Journal of Travel Research*, 36 (2), pp. 3–11.
- KACHEN, L. – CHAITIN, J. (2006): The times they are changing: Undertaking qualitative research in ambiguous, conflictual and changing context. *The Qualitative Report*, 11 (2), pp. 209–228.
- KAHNEMAN, D. – KRUEGER, A. B. (2006): Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, 20 (1), pp. 3–24.
- KALACHE, A. (1999): Active ageing makes the difference. *Current Opinion in Psychiatry*, 12 (4), pp. 449–450.
- KAMMANN, R. – FLETT, R. (1983): Affectometer 2: A scale to measure current level of general happiness. *Australian Journal of Psychology*, 35 (2), pp. 259–265.
- KANDEL, J. – ADAMEC, C. (2003): *The Encyclopedia of Senior Health and Well-Being*. New York: Facts on File Inc.
- KANFER, R. – ACKERMAN, P. L. (2004): Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29 (3), pp. 440–458.
- KAY SMITH, M. – PINKE SZIVA, I. – OLT, G. (2019): Overtourism and Resident Resistance in Budapest. *Tourism Planning & Development*, pp. 376–392.
- KÁRPÁTI, J. (2014): Az életminőségről népszerű formában. *Statisztikai Szemle*, 92 (2) pp. 139–158.
- KELEMEN R. (szerk.) (2014): *A jóllét magyarországi indikátorrendszere*. Budapest: KSH – Életmód-, foglalkoztatás- és oktatástatisztikai főosztály.
- KELLEY-GILLESPIE, N. (2009): An Integrated Conceptual Model of Quality of Life for Older Adults Based on a Synthesis of the Literature. *Applied Research in Quality of Life*, 4 (3), pp. 259–282.
- KING, N. – BROOKS, J. (2018): Chapter 14 - Thematic Analysis in Organisational Research. In: CASSEL, C. – CUNLIFFE, A. L. – GRANDY, G. (szerk.): *The SAGE Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods: Methods and Challenges*. London: SAGE. pp. 219–236.
- KIM, S. H. – WOO, E. – UYSAL, M. (2015): Tourism experience and quality of life among elderly tourists. *Tourism Management*, 46, pp. 465–476.
- 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.
- 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), pp. 241–266.
- KISS, K. (2015): *A szubjektív életminőség sajátosságai a Balkánon és Törökországban*. Doktori értekezés. Szent István Egyetem Enyedi György Regionális Tudományok Doktori Iskola, Gödöllő.
- KLIMCZUK, A. (2015): *Economic Foundations for Creative Ageing Policy – Context and Considerations. Volume I*. New York: Palgrave MacMillan.
- KLIMCZUK, A. (2017): *Economic Foundations for Creative Ageing Policy – Putting Theory into Practice. Volume II*. New York: Palgrave MacMillan.

- KOLOS, K. – KENESEI, ZS. – KISS, K. – KOVÁCS, E – MICHALKÓ, G. – PINKE-SZIVA, I. (2019): *Generációk közötti interakciók a turizmusban: a kor-alapú sztereotípa hatása.* Turizmus–Fogyasztás–Generációk tanulmánykötet, II. Nemzetközi Turizmusmarketing Konferencia, Pécsi Tudományegyetem, Pécs.
- 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.
- KOOIJ, T. A. M. – TIMS, M. – KANFER, R. (2015): Successful aging at work: The role of job crafting. In: BAL, P. M. - KOOIJ, T. A. M. – ROUSSEAU, D. M. (szerk.): *Aging workers and the employee-employer relationship.* Amsterdam: Springer, pp. 145–161.
- KOPP, M. – SKRABSKI, Á. (1992): *Magyar lelkiállapot*, 2. kiadás. Budapest: Corvinus Kiadó.
- KOPP, M. – KOVÁCS, M. (szerk.) (2006): *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón.* Budapest: Semmelweis Kiadó.
- KOPP, M. – MARTOS, T. (2011a): *A magyarországi gazdasági növekedés és a társadalmi jóllét, életminőség viszonya. Tanulmány a Jövő Nemzedékek Állampolgári Biztosának megbízásából.* Magyar Pszichofiziológiai és Egészséglélektani Társaság. 2011 január.
- KOPP, M. – MARTOS, T. (2011b): A társadalmi összjóllét jelentősége és vizsgálatának lehetőségei a mai magyar társadalomban I. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 12 (3), pp. 241–259.
- KOVÁCS, M. E. – JESZENSZKY, Z. (2006): Időskor és életminőség. In: KOPP, M. – KOVÁCS, M. (SZERK.): *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón.* Budapest: Semmelweis Kiadó, pp. 134–143.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2004): GICZI, J. – SÁHI, G. (szerk.): *Időskorúak Magyarországon.* Budapest.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2012): HIDAS, ZS. – KEZÁN, A. – NÉMETHNÉ CSEHI, T. (szerk.): *Magyarország társadalmi atlasza.* Budapest.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2014a): *A népesség gyarapodó rétege – Az időskorúak jellemzői.* Budapest.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2014b): KELEMEN, R. (szerk.): *A jóllét magyarországi indikátorrendszere –2013,* Budapest.
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2014c): Érdekességek a szubjektív jóllét (well-being) magyarországi vizsgálatából. *Statisztikai Tükör*, 8 (2).
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2015): A szubjektív jóllét vizsgálatának eredményei nemzetközi összehasonlításban. *Statisztikai Tükör*, 9 (39).
- KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [KSH] (2016): *Mikrocenzus 2016 – 1.1 Szubjektív jóllét.* Budapest, 2018.
- 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)
- KRACAUER, S. (1952): The Challenge of Qualitative Content Analysis. *Public Opinion Quarterly*, 16, pp. 631–642.

- KRIPPENDORF, K. (2004): *Content Analysis – An Introduction to its Methodology*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- KRUEGER, A. B. – STONE, A. A. (2014): Progress in measuring subjective well-being. *Science*, 346 (6205), pp. 42–43.
- KRUGER, P. S. (2012): Perceptions of Tourism Impacts and Satisfaction with Particular Life Domains. In: UYSAL, M. – PERDUE, R. R. – SIRGY, J. M. (szerk.). (2012): *Handbook of tourism and Quality of Life Research – Enhancing the Lives of Tourists and Residents of Host Communities*, New York: Springer, pp. 279–292.
- KUCKARTZ, U. (2014): *Qualitative Text Analysis: A Guide to Methods, Practice & Using Software*. London: Sage Publications.
- KUN, Á. (2010): Munkahelyi jóllét és elköteleződés. *Munkaügyi Szemle*, 2, pp. 35–41.
- KUNZE, F. – RAES, A. M. – BRUCH, H. (2015): It matters how old you feel: antecedents and performance consequences of average relative subjective age in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 100, pp. 1511–1526.
- KUSLUVAN, S. (2003): *Managing employee attitudes and behaviors in the tourism and hospitality industry*. Hauppauge: Nova Science Publishers.
- KVALE, S. (1996): *Interviews – An Introduction to Qualitative Research Interviewing*, California: SAGE Publications.
- LAAKSONEN, S. (2018): A Research Note: Happiness by Age is More Complex than U-Shaped. *Journal of Happiness Studies*. 19, pp. 471–482.
- LAMNEK, S. (2005): *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch (4th ed.)*. Weinheim: Beltz.
- LAMPEK, M. – FÜZESI, ZS. – BOROS, J. – PAKAI, A. – FIGLER, M. – RÉTSÁGI, E. – CSÓKÁSI, K. – TÖRÖCSIK, M. – DEUTSCH, K. – PUSZTAFALVI, H. (szerk.) (2015): *Egészséges Idősödés – Az egészségfejlesztés lehetőségei idős korban*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar.
- LANG, F. R. – ROHR, M. K. (2015): Successful Aging in Societies of Long Living: The Model of Selection, Optimization, and Compensation. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, pp. 667–672.
- LARSON, R. (1978): Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. *Journal of Gerontology*, 33, pp. 109–125.
- LATHER, P. (1993): Fertile Obsession: Validity after poststructuralism. *Sociological Quarterly*, 34, pp. 673–693.
- LAWTON, M. P. – MOSS, M. – FULCOMER, M. – KLEBAN, M. H. (1982): A Research and Service Oriented Multilevel Assessment Instrument. *Journal of Gerontology*, 37 (1), pp. 91–99.
- LAWTON, M. P. (1983): Environment and other determinants of well-being in older people. *The Gerontologist*, 23, pp. 349–57.
- LAWTON M. P. (1991): A multidimensional view of quality of life in frail elders. In: BIRREN J.E. – LUBBEN, J.E. – ROWE J. C. – DEUTCHMAN D. E. (szerk.): *The Concept and Measurement of Quality of Life in the Frail Elderly*. San Diego, CA: Academic Press. pp. 3–27.
- LEE, S. H. – TIDESWELL, C. (2005): Understanding attitudes towards leisure travel and the constraints faced by senior Koreans. *Journal of Vacation Marketing*, 11 (3), pp. 249–253.

- LEHMAN A. (1988): A quality of life interview for the chronically mentally ill. *Evaluation and Program Planning*, 11, pp. 51–62.
- LEPLEGE, A. – HUNT, S. (1997): The Problem of Quality of Life in Medicine. *The Journal of American Medical Association*, 278 (1), pp. 47–50.
- LEUNG, K-K. – WU, E-C. – LUE, B-H. – TANG, L-Y. (2004): The use of focus groups in evaluating quality of life components among elderly Chinese people. *Quality of Life Research*, 13, pp. 179–190.
- LIN, X-J. – LIN, I-M. – FAN, S-Y. (2013): Methodological issues in measuring health-related quality of life. *Tzu Chi Medical Journal*, 25 (1), pp. 8–12.
- LINCOLN, Y. – GUBA, E. (1985): *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park: SAGE Publications.
- LINN, M.W. – HUNTER, K. (1979): Perception of Age in the Elderly. *Journal of Gerontology*, 34 (1), pp. 46–52.
- LISCHETZKE, T. – EID, M. (2006): Wohlbefindensdiagnostik [Assessment of well-being]. In: PETERMANN, F. – EID, M. (szerk.): *Handbuch der Psychologischen Diagnostik*, pp. 550–557. Göttingen, Hogrefe.
- LLOYD-SHERLOCK, P. (szerk.) (2005): *Living Longer – Ageing, Development and Social Protection*. London: Zed Books.
- LOCKE, E. A. (1976): The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETT, M. D. (szerk.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- LOGAN, J. R. – WARD, R. – SPITZE, G. (1992): As old as you feel: Age Identity in Middle and Later Life. *Social Forces*, 71 (2), pp. 451–467.
- LYKKEN, A. (2000): *Happiness: The nature and nurture of joy and contentment*. New York: St. Martin Press.
- MACINTYRE, A. (1981): *After Virtue: An Essay in Moral Theory*, Paris: University of Notre Dame Press.
- MACTAVISH, J. B. – MACKAY, K. J. – IWASAKI, Y. – BETTERIDGE, D. (2007): Family Caregivers of Individuals with Intellectual Disability: Perspectives on Life Quality and the Role of Vacations. *Journal of Leisure Research*, 39 (1), pp. 127–155.
- MADDUX, J. E. (2018): Subjective Well-Being and Life Satisfaction – An Introduction to Conceptions, Theories, and Measures. In: MADDUX, J. E. (szerk.): *Subjective Well-Being and Life Satisfaction*. New York: Routledge. pp. 3–31.
- MAGNUS, G. (2008): *The Age of Aging – How Demographics are Changing the Global Economy and Our World*. Singapore: John Wiley & Sons (Asia).
- MANDZUK, L. – MCMILLAN, D. (2005): A concept analysis of quality of life. *Journal of Orthopaedic Nursing*, 9, pp. 12–18.
- MARKIDES, K. S. – MARTIN, H. W. (1979): A causal model of life satisfaction among the elderly. *Journal of Gerontology*, 34, pp. 86–93.
- MARSILLAS, S. – DE DONDER, L. – KARDOL, T. – REGENMORTEL, S. – DURY, S. – BROSENS, D. – SMETCOREN, A. – BRAÑA, T. – VARELA, J. (2017): Does active ageing contribute to life satisfaction for older people? Testing a new model of active ageing. *European Journal of Ageing*, 14, pp. 295–310.

- MARTOS, T. – KOPP, M. (2011): A társadalmi összjóllét jelentősége és vizsgálatának lehetőségei a mai magyar társadalomban II. – A GDP alakulása és az életminőség, néhány trendje Magyarországon. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 12 (4), pp. 375–394.
- MARTOS, T. – SALLAY, V. – DÉSFALVI, J. – SZABÓ, T. – ITTÉS, A. (2014): Az Élettel való Elégedettség Skála magyar változatának (SWLS-H) pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15 (3), pp. 289–303.
- MASLOW, A. (1954): *Motivation and Personality*. New York: Harper Publishing.
- MASON, J. (2002): *Qualitative Researching*. Second Edition, London: SAGE Publications.
- MCCABE, S. – JOLDERSMA, T. – LI, C. (2010): Understanding the benefits of social tourism: Linking participation to subjective well-being and quality of life. *International Journal of Tourism Research*, 12, pp. 761–773.
- MCCOOL, S. – MOISEY, R. – NICKERSON, N. (2001): What should tourism sustain? The disconnect with industry perceptions of useful indicators. *Journal of Travel Research*, 40 (2), pp. 124–132.
- MCDOWELL, I. (2006): *Measuring Health: A guide to rating scales and questionnaires*. Oxford: Oxford University Press.
- MCGILLIVRAY, M. – CLARKE, M. (2006): Human Well-being: Concepts and Measures. In: MCGILLIVRAY, M. – CLARKE, M. (szerk.): *Understanding Human Well-Being*. Helsinki, UNU Wider.
- MEISNER, B. A. (2012): A meta-analysis of positive and negative age stereotype priming effects on behavior among older adults. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 67 (1), pp. 13–17.
- MICHALKÓ, G. – KISS, K. – KOVÁCS, B. (2008): A szürke párdac útra kel: Az időskorúak utazásainak szerepe szubjektív jóllétük tükrében. In: GRÁBICS, Á. (szerk.): *Aktív időskor*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal – Szociális és Munkaügyi Minisztérium, pp. 80–98.
- MICHALKÓ, G. – KISS, K. – KOVÁCS, B. (2009): Boldogító utazás: a turizmus hatása a magyar lakosság szubjektív életminőségére. *Tér és Társadalom*, 23 (1), pp. 1–17.
- MICHALKÓ, G. (2010): *Boldogító utazás: A turizmus és az életminőség kapcsolatának magyarországi vonatkozásai*. Budapest: MTA Földrajztudományi Kutatóintézet.
- MICHALKÓ, G. – RÁTZ, T. (2010): Measurement of Tourism-oriented Aspects of Quality of Life. *Journal of Tourism Challenges and Trends*, 3 (2) pp. 35–50.
- MICHALKÓ, G. – RÁTZ, T. (2011): *Egészségturizmus és életminőség Magyarországon. Fejezetek az egészség, az utazás és a jól(l)ét magyarországi összefüggéseiről*. Budapest: MTA Földrajztudományi Kutatóintézet.
- MICHALKÓ, G. – RÁTZ, T. (2013): *Jó(l)lét és turizmus: utazók, termékek és desztinációk a boldogság és a boldogulás kontextusában*. Székesfehérvár: Kodolányi János Főiskola MTA CSFK Földrajztudományi Intézet, Magyar Földrajzi Társaság.
- MICHALOS, A. C. (1988): *Integrated Development Planning Using Socio-Economic and Quality-of-Life Indicators – Innovative Approaches to Development Planning*, Paris, UNESCO, pp. 113–216.
- MICHALOS, A. C. (2006): Conceptual and philosophical foundations. In: SIRGY, M. J. – MICHALOS, A. C. – FERRISS, A. L. – EASTERLIN, R. A. – PATRICK, D. – PAVOT, W. (2006):

- The Quality-of-Life (QOL) Research Movement: Past, Present, and Future. *Social Indicators Research*, 76 (3), pp. 343–466.
- MICHALOS, A. C. (2008): Introduction: An Overview of the Larger View. In: MOLLER, V. – HUSCHKA, D. – MICHALOS, A. C. (szerk.) (2008): *Barometers of Quality of Life Around the Globe – How are we doing?* Social Indicators Series, 33, New York: Springer.
- MICHALOS, A. C. (szerk.) (2014): *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Dodrecht: Springer.
- MILANO, C. – NOVELLI, M. – CHEER, J. M. (2019): Overtourism and Tourismphobia: A Journey Through Four Decades of Tourism Development, Planning and Local Concerns. *Tourism Planning & Development*, 16 (4), pp. 353–357.
- MIRUCKA, B. – BIELECKA, U. – KISIELEWSKA, M. (2016): Positive orientation, self-esteem, and satisfaction with life in the context of subjective age in older adults. *Personality and Individual Differences*, 99, pp. 206–210.
- MOLLENKOPF, H. – WALKER, A. (szerk.) (2007): *Quality of Life in Old Age - International and Multi-Disciplinary Perspectives*. Dodrecht: Springer.
- MOLNÁR, E. – VIRÁGH, E. (1990): *Közüvélemény-kutatás népesedési kérdésekről*. KSH NKI Kutatási jelentések, 38. sz. Budapest.
- MONTEPARE, J. M. (2009): Subjective age: Toward a guiding lifespan framework. *International Journal of Behavioral Development*, 33, pp. 42–46.
- MOONS, P. – BUDTS, W. – DE GEEST, S. (2006): Critique on the conceptualisation of quality of life: A review and evaluation of different conceptual approaches. *International Journal of Nursing Studies*, 43 (7), pp. 891–901.
- MORROW-HOWELL, N. (2000): *Productive engagement of older adults: Effects on well-being – Report*. St. Louis Center for Social Development, Washington University.
- MOSCHIS, G. P. – MATHUR, A. (2006): Older consumer responses to marketing stimuli: The power of subjective age. *Journal of Advertising Research*, 46, pp. 339–346.
- MOSELEY, J. L. – DESSINGER, J. C. (2007): *Training Older Workers and Learners – Maximizing the Performance of an Aging Workforce*. San Francisco: Pfeiffer.
- MOODY, H. R. – SASSER, J. R. (2017): *Aging – Concepts and Controversies*. London: Sage Publishing.
- MORGAN, M. – XU, F. (2009): Student travel experiences. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 18(2), pp. 216–236.
- MOSELEY, J. L. – DESSINGER, J. C. (2007): *Training Older Workers and Learners – Maximizing the Performance of an Aging Workforce*. San Francisco: Pfeiffer.
- MROCZEK, D. – SPIRO, A. (2005): Change in life satisfaction during adulthood: findings from the Veterans Affairs Normative Aging Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 189–202.
- MURINKÓ, L. (2007): Életkor és szubjektív életminőség. In: UTASI, Á. (szerk.): *Az életminőség feltételei*, MTA Politikai Tudományok Intézete, Műhelytanulmányok, 11 (1), pp. 47–71.
- MYERS, D. G. – DIENER, E. (1995): Who is happy? *Psychological Science*, 6 (1), pp. 10–19.

- NATIONAL RESEARCH COUNCIL [NRC] (2001): *Preparing for an Aging World – The Case for Cross-National Research*. National Academy Press, Washington D.C.
- NAWIJN, J. (2010): Happiness Through Vacationing: Just a Temporary Boost or Long- Term Benefits? *Journal of Happiness Studies*, 12, pp. 651–665.
- NAWIJN, J. – MITAS, O. (2012): Resident attitudes to tourism and their effect on subjective well-being: The case of Palma de Mallorca. *Journal of Travel Research*, 51 (5), pp. 531–541.
- NEAL, J. D. – UYSAL, M. – SIRGY, M. J. (2007): The Effect of Tourism Services on Travelers' Quality of Life. *Journal of Travel Research*, 46 (2), pp. 154–163.
- NELSON, T. D. (szerk.) (2002): *Ageism – Stereotyping and Prejudice Against older Persons*. Cambridge: MIT Press.
- NELSON, T. D. (2005): Ageism: Prejudice Against Our Feared Future Self. *Journal of Social Issues*, 61 (2), pp. 207–221.
- NETUVELI, G. – BLANE, D. (2008): Quality of life in older ages. *British Medical Bulletin*, 85, pp. 113–126.
- NIESSEN, C. – WESELER, D. – KOSTOVA, P. (2016): When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69 (6), pp. 1287–1313.
- NUSSBAUM, M. – SEN, A. (szerk.) (1993): *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.
- OKUN, M. A. – STOCK, W. A. (1987): Correlates and Components of Subjective Well-being Among the Elderly. *The Journal of Applied Gerontology*, 6 (1), pp. 95–112.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT [OECD] (1998): *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*. Paris: OECD Publishing.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT [OECD] (2016): *Japan: Boosting Growth and Well-Being in an Ageing Society*. Paris: OECD Publishing.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT [OECD] (2017): *Preventing Ageing Unequally – Action Plan*. Paris: OECD Publishing.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT [OECD] (2019): *OECD Labour Force Statistics 2019*. Paris: OECD Publishing.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT [OECD] (2020): *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*. Paris: OECD Publishing.
- ORIMO, H. – ITO, H. – SUZUKI, T. – ARAKI, A. – HOSOI, T. – SAWABE, M. (2006): Reviewing the definition of “elderly”. *Geriatrics Gerontology International*, 6 (3), pp. 149–158.
- OSWALD, A. J. – WU, A. (2010): Objective Confirmation of Subjective Measures of Human Well-Being: Evidence from the U.S.A. *Science*, 327, pp. 576–579.
- OTANI, J. (2012): Kodokushi (‘Dying Alone’) In: STEFFEN, L. – HINERMAN, N. (szerk.): *Japanese Perspectives. New Perspectives on the End of Life: Essays on Care and the Intimacy of Dying*. Brill, pp. 77–96.
- OXMAN, T. E. (2018): Reflections on Aging and Wisdom. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 26 (11), pp. 1108–1118.

- O'BOYLE, C. A. (1997): Measuring the quality of later life. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 352. pp. 1871–1879.
- PALMORE, E. B. (1999): *Ageism – Negative and Positive*. New York: Springer Publishing.
- PARKIN, T. G. (2003): *Old Age in the Roman World*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- PASUPATHI, M. – LÖCKENHOFF, C. E. (2002): Ageist Behavior. In: NELSON, T. D. (szerk.): *Ageism – Stereotyping and Prejudice Against older Persons*. Cambridge: MIT Press. pp. 201–246.
- PATYÁN, L. (2010): Időskorúak életminősége. In: FÁBIÁN, G. – PATYÁN, L. – HUSZTI, É. (szerk.) *Életminőség Nyíregyházán 2008 – 2010*. Nyíregyháza: DE Egyetemi Kiadó, pp. 117–135.
- PATYÁN, L. (2014): Egyszemélyes háztartásban élő idősök életminősége. *Acta Medicina et Sociologica*, 5, pp. 123–141.
- PAUL, C. – RIBEIRO, O. – TEIXEIRA, L. (2012): Active Ageing: An Empirical Approach to the WHO Model. *Current Gerontology and Geriatrics Research*, 382972.
- 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.
- PEEL, N. – BARTLETT, H. – MCCLURE, R. (2004): Healthy ageing: how is it defined and measured? *Australasian Journal of Ageing*, 23 (3), pp. 115–9.
- PERDUE, R. R. – LONG, P. T. – YONG, S. K. (1999): Boomtown tourism and resident quality of life: The marketing of gaming to host community residents. *Journal of Business Research*, 44 (3), pp. 167–177.
- PETERS, M. – FREHSE, J. – BUHALIS, D. (2009): The importance of lifestyle entrepreneurship: A conceptual study of the tourism industry. *PASOS Journal of Tourism and Cultural Change*, 7 (2), pp. 393–405.
- PETERSON, C. – PARK, N. – SELIGMAN, M. E. P. (2005): Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, pp. 25–41.
- PETERSON, L. – RALSTON, M. (2019): Aging well in an aging world: The impact of material conditions, culture, and societal disruptions. *Social Science & Medicine*, 220, pp. 245–253.
- PINHEIRO MELO BORGES TIAGO, M. T. – ALMEIDA COUTO, J. P. – BORGES TIAGO, F. G. – COSTA DIAS FARIA, S. M. (2016): Baby boomers turning grey: European profiles. *Tourism Management*, (54) pp. 13 – 22.
- PLATÓN: Platón összes művei I-III. (ford.: DEVECSEI, G. - FARAGÓ, L. – KÁRPÁTY, CS., KERÉNYI, G.) Budapest: Európa Könyvkiadó, 1984.
- POON, L. W. – COHEN-MANSFIELD, J. (szerk.) (2011): *Understanding Well-Being in the Oldest Old*. New York: Cambridge University Press.
- POSTHUMA, R. A. – CAMPION, M. A. (2007): Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of Management*, 35 (1), pp. 158–188.
- RABBAS, O. – EMILSSON, E. K. – FOSSHEIM, K. – TUOMINEN, M. (2015): *The Quest for the Good Life – Ancient Philosophers on Happiness*. Oxford: Oxford University Press.

- 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. – HARTER, J. (2010): *Well-being: The five essential elements*. New York: Gallup Press.
- RÉGI, T. (2017): A turizmus és társadalmi változás kapcsolatának néhány antropológiai és szociológiai értelme. In: RÉGI, T. – RÁTZ, T. – MICHALKÓ, G. (2017): *Turizmus és transzformáció*. Orosháza – Budapest: Kodolányi János Főiskola MTA CSFK Földrajztudományi Intézet, Magyar Földrajzi Társaság, pp. 11–27.
- RICHARDSON, L. (2000): Writing: A method of inquiry. In: DENZIN, N. K. – LINCOLN, Y. (szerk.): *Handbook of Qualitative research*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- RIPPON, I. - STEPTOE, A. (2015): Feeling old vs being old: associations between self-perceived age and mortality. *JAMA Internal Medicine*, 175 (2), pp. 307–309.
- 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.
- RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, V. – ROJO-PÉREZ, F. – FERNÁNDEZ-MAYORALAS, G. – MORILLO-TOMAS, R. – FORJAZ, J. – PRIETO-FLORES, M. (2017): Active Ageing Index: Application to Spanish Regions. *Journal of Population Ageing*, 10, pp. 25–40.
- ROJO-PÉREZ, F. – FERNÁNDEZ-MAYORALAS, G. – RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, V. (2015): Global Perspective on Quality in Later Life. In: GLATZER, W. – CAMFIELD, L. – MOLLER, V. – ROJAS, M. (szerk.): *Global Handbook of Quality of Life – Explorations of Well-Being of Nations and Continents*. New York: Springer. pp. 469–490.
- ROJO-PÉREZ, F. – FERNÁNDEZ-MAYORALAS, G. – RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, V. (2021): Active Ageing and Quality of Life: A Systematized Literature Review. In: ROJO-PÉREZ F., FERNÁNDEZ-MAYORALAS G. (szerk.) *Handbook of Active Ageing and Quality of Life. International Handbooks of Quality-of-Life*. Cham: Springer.
- ROSSO, B. D. – DEKAS, K. H. – WRZESNIEWSKI, A. (2010): On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, pp. 91–127.
- RYAN, R. M. – DECI, E. L. (2001): On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), pp. 141–166.
- 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.
- SANDVIK E. – DIENER E. – SEIDLITZ L. (2009): Subjective Well-Being: The Convergence and Stability of Self-Report and Non-Self-Report Measures. In: DIENER, E. (szerk.): *Assessing Well-Being*. Social Indicators Research Series, 39. Dordrecht: Springer.
- SARGEANT, M. (2007): *Age Discrimination in Employment*. Hampshire: Gower Publishing.
- SÁNTHA, K. (2014): A kvalitatív tartalomelemzés aspektusai. *Neveléstudomány*, 2, pp. 83–86.
- SCHERBOV, S. – SANDERSON, W. C. (2020): New Approaches to the Conceptualization and Measurement of Age and Ageing. In: MAZZUCO, S. – KEILMAN, N. (szerk.): *Developments in Demographic Forecasting. The Springer Series on Demographic Methods and Population Analysis*, Vol 49. Cham: Springer.

- 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. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 14 (10), pp. 850–859.
- SCHREIER, M. (2012): *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks: Sage.
- SEIDMAN, I. (1937): *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers College Press.
- SEIDMAN, I. (2002): *Interviewing as Qualitative Research – A guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers College Press.
- SELIGMAN, M. E. P. (2008): *Az autentikus életöröm – A teljes élet titka*. Budapest: Laurus Kiadó.
- SELIGMAN, M. E. P. (2010): *Flourish: Positive Psychology and Positive Interventions*. The Tanner Lectures on Human Values. University of Michigan, 7. October 2010. https://tannerlectures.utah.edu/documents/a-to-z/s/Seligman_10.pdf (Elérés ideje: 2020. május 4.)
- SELIGMAN, M. E. P. (2011): *Flourish: A new understanding of happiness, well-being-and how to achieve them*. New York: Simon & Schuster.
- SELSTAD, L. (2007): The social anthropology of the tourist experience. Exploring the middle road. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 7 (1), pp. 19–33.
- SHAW, G. – WILLIAMS, A. M. (1998): Entrepreneurship and tourism development. In: IOANNIDES, D. –DEBBAGE, K. G. (szerk.): *The economic geography of the tourist industry*, pp. 235–255, London: Routledge.
- SIRGY, M. J. (2001): *Handbook of Quality of Life Research – An Ethical Marketing Perspective*. The Netherlands: Springer.
- SIRGY, M. J. – MICHALOS, A. C. – FERRISS, A. L. – EASTERLIN, R. A. – PATRICK, D. – PAVOT, W. (2006): The Quality-of-Life (QOL) Research Movement: Past, Present, and Future. *Social Indicators Research*, 76 (3), pp. 343–466.
- SIRGY, M. J. (2012): *The Psychology of Quality of Life – Hedonic Well-being, Life Satisfaction and Eudaimonia*. Netherlands: Springer.
- SIRGY, M. J. – LEE, D-J. (2018): Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, pp. 229–254.
- SMITH, C. P. (szerk.) (1992): *Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SNAPE, E. – REDMAN, T. (2003): Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13 (1), pp. 78–89.
- SPÉDER, ZS. – KAPITÁNY, B. (2002): A magyar lakosság elégedettségének meghatározó tényezői nemzetközi összehasonlításban. In: KOLOSI, T. – TÓTH, I. GY. – VUKOVICH, GY. (2002): *Társadalmi riport*. Budapest: TÁRKI, pp. 162–172.
- STIGLITZ, J. E. (2009): GDP Fetishism. *The Economists' Voice*, 6 (8), pp. 1–3.
- STIGLITZ, J. E. – SEN, A. – FITOUSSI, J-P. (2009): The Measurement of Economic Performance and Social Progress Revisited – Reflections and Overviews. Paris, 2009. December. http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf

- STRANGE, C. – BREMNER, A. – FISHER, C. – HOWAT, P. – WOOD, L. (2016): Mothers' group participation: associations with social capital, social support and mental well-being. *JAN Leading Global Nursing Research*, 72 (1), pp. 85–98.
- SUN, S. – CHEN, J. – JOHANNESSON, M. – KIND, P. – BURSTROM, K. (2015): Subjective well-being and its association with subjective health status, age, sex, region and socio-economic characteristics in a Chinese Population Study. *Journal of Happiness Studies*, 17, pp. 833–873.
- SUNG, K. (2004): Elder respect among young adults: A cross-cultural study of Americans and Koreans. *Journal of Aging Studies*, 18 (2), pp. 215–230.
- SZIGETI, F. (2016): Az életminőség mérési rendszerei. *Educatio*, (1) pp. 130–139.
- SZIRMAI, V. (szerk.) (2015): *A területi egyenlőtlenségektől a társadalmi jól-lét felé*. Székesfehérvár: Kodolányi János Főiskola.
- SZOMBATHELYI, CS. (2012): A munkahelyi jóllét alakulásának előzményei és jelenlegi megközelítése – A stressztől a jóllétig. *Alkalmazott Pszichológia*, 3, pp. 33–45.
- SZONDY, M. – MARTOS, T. (2014): A boldogság három arca: a Boldogság Orientáció Skála magyar változatának validálása. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15 (3), pp. 229–243.
- TANNER, D. – HARRIS, J. (2007): *Working With Older People*. New York: Routledge Publishing & Community Care.
- TAYLOR, P. – WALKER, A. (1998): Employers and older workers: attitudes and employment practices. *Ageing and Society*, 18 (6), pp. 641–658.
- TEMPEST, S. – BARNATT, C. – COUPLAND, C. (2002): Grey Advantage – New Strategies for the Old. *Long Range Planning*, (35) pp. 475–492.
- THEOFILOU, P. (2013): Quality of Life: Definition and Measurement. *Europe's Journal of Psychology*, 9 (1), pp. 150–162.
- TIMS, M. – DERKS, D. – BAKKER, A. B. (2016): Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, pp. 44–53.
- TOFALLIS, C. (2020): Which formula for national happiness? *Socio-Economic Planning Sciences*, 70, Article 100688.
- TURNER, J. A. (2011): *Facing Up to Longevity Issues Affecting Social Security, Pensions, and Older Workers*. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- ULLOA, B. F. L. – MOLLER, V. – SOUSA-POZA, A. (2013): How Does Subjective Well-Being Evolve with Age? A Literature Review. *Population Ageing*, 6, pp. 227–246.
- UNITED NATIONS [UN] (2015): World Population Ageing Report, New York, USA.
- UNITED NATIONS [UN] (2017a): World Population Ageing Highlights, New York, USA.
- UNITED NATIONS [UN] (2017b): World Population Prospects – Key findings & advance tables – 2017 revision, New York, USA.
- UNITED NATIONS [UN] (2020): World Population Ageing Highlights, New York, USA.
- UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME [UNDP] (2019): Human Development Report 2019 - Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century. New York, USA.

- UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE [UNECE] – EUROPEAN COMMISSION (2019): *Active Ageing Index 2018 – Analytical Report*. Geneva, Brussels, 2019 június.
- UYSAL, M. – PERDUE, R. R. – SIRGY, J. M. (szerk.). (2012): *Handbook of tourism and Quality of Life Research – Enhancing the Lives of Tourists and Residents of Host Communities*, New York: Springer.
- UYSAL, M. – SIRGY, M. J. – WOO, E. – KIM, H. (2016): Quality of life (QOL) and well-being research in tourism. *Tourism Management*, 53, pp. 244–261.
- VAISMORADI, M. – SNELGROVE, S. (2019): Theme in Qualitative Content Analysis and Thematic Analysis. *Qualitative Social Research*, 20 (3).
- VANHOUTTE, B. (2014): The Multidimensional Structure of Subjective Well-Being In Later Life. *Population Ageing*, 7, pp. 1–20.
- VAN LANDEGHEM, B. (2012): A test for convexity of human well-being over the lifecycle: longitudinal evidence from a 20-year panel. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 3, pp. 571–585.
- VEENHOVEN, R. (2000): The four qualities of life – Ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 1, pp. 1–39.
- VEENHOVEN R. (2002): Why social policy needs subjective indicators. *Social Indicators Research*, 58, pp. 33–45.
- WALKER, A. – MARTIMO, K. (2000): Researching quality of life in old age. *Quality in Ageing – Policy, Practice and Research*, (1) 1, pp. 8–14.
- WALKER, A. (szerk.) (2005): *Understanding Quality of Life in Old Age*. Berkshire: Open University Press.
- WARR, P. (1987): *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- WARR, P. (2001): Age and work behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits, and motives. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 16, pp. 1–36.
- WARR, P. (2007): *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- WATERMAN, A. S. (1993): Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), pp. 678–691.
- WEBER, R. (1990): *Basic Content Analysis*. Sage University paper series on quantitative applications in social sciences, No. 07-049, Newbury Park: SAGE Publishing.
- WEBER, R. – HUSKEY, R. – CRAIGHEAD, B. (2016): Chapter 14: Flow Experiences and Well-being. In: REINECKE, L. – OLIVER, M. B. (szerk.): *The Routledge Handbook of Media Use and Well-Being*. New York: Routledge. pp. 456–489.
- WEI, S. – MILMAN, A. (2002): The Impact of Participation in Activities while on Vacation on Seniors' Psychological Well-Being: A Path Model Application. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 26 (2), pp. 175–185.
- WEIERMAIR, K. (2000): Tourists' Perceptions towards and satisfaction with service quality in the cross-cultural service encounter: Implications for hospitality and tourism management. *Managing Service Quality*, 10(6), pp. 397–409.

- WEIERMAIR, K. – PETERS, M. (2012): Quality-of-Life Values Among Stakeholders in Tourism Destinations: A Tale of Converging and Diverging Interests and Conflicts. In: UYSAL, M. – PERDUE, R. R. – SIRGY, M. J. (szerk.): *Handbook of Tourism and Quality-of-Life Research – Enhancing the Lives of Tourists and Residents of Host Communities*. Dodrecht: Springer. pp. 463–474.
- WESTERHOF, G. J. – MICHE, M. – BROTHERS, A. F. – BARRETT, A. E. – DIEHL, M. – MONTEPARE, J. M. – WAHL, H. W. – WURM, S. (2014): The influence of subjective aging on health and longevity: a meta-analysis of longitudinal data. *Psychology and Aging*, 29, pp. 793–802.
- WESTERHOF, G. J. – TULLE, E. (2007): Meanings of ageing and old age: Discursive contexts, social attitudes and personal identities. In: BOND, J. – PEACE, S. M. – DITTMAN-KOHLI, F. – WESTERHOF, G. (szerk.) (2007): *Ageing in Society. European Perspectives on Gerontology*. London: Sage Publication, pp. 235–254.
- WIESMANN, U. – HANNICH H. J. (2010): A Salutogenic Analysis of Healthy Aging in Active Elderly Persons. *Research on Aging*. 32 (3), pp. 349–371.
- WIGGINS, R. D. – NETUVELI, G. – HYDE, M. – HIGGS, P. – BLANE, D. (2008): The evaluation of a self-enumerated scale of quality of life (CASP-19) in the context of research on ageing: A combination of exploratory and confirmatory approaches. *Social Indicators Research*, 89, pp. 61–77.
- WILLIAMS, P. W. – PETERS, M. (2008): Entrepreneurial performance and challenges for aboriginal small tourism businesses: A Canadian case. *Tourism Recreation Research*, 33 (3), pp. 277–287.
- WONG, C. M. – TETRICK, L. E. (2017): Job Crafting: Older Workers' Mechanism for Maintaining Person-Job Fit. *Frontiers in Psychology*, 8, No. 1548.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO] (1995): The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine*, 41 (10), pp.1403–1409.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO] (1998): The WHOQOL assessment instrument: Development and general psychometric properties. *Social Science & Medicine*, 46, 1585–1596.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO] (1999): *Men Ageing And Health Achieving health across the life span*. Geneva.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO] (2002a): *Active Ageing – A Policy Framework*. Geneva.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO] (2002b): *Strategy and action plan for healthy ageing in Europe 2012–2020*. Regional Committee for Europe, Malta, 2012. September 10.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO] (2015): *World Report on Ageing and Health*. Luxembourg.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO] – POWER, M. – SCHMIDT, S. (2006): The WHOQOL-OLD Manual. European Office of the World Health Organization, Copenhagen.
- WRIGHT, T. A. – BONETT, D. G. (2007): Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, pp. 141–160.

- WRZESNIEWSKI, A. – MCCAULEY, C. – ROZIN, P. – SCHWARTZ, B. (1997): Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31, pp. 21–33.
- WRZESNIEWSKI, A. – DUTTON, J. E. (2001): Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, pp. 179–201.
- WRZESNIEWSKI, A. – DUTTON, J. E. – DEBEBE, G. (2003): Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, pp. 93–135.
- WURM, S. – WARNER, L. M. – ZIEGELMANN, J. P. – WOLFF, J. K. – SCHÜZ, B. (2013): How do negative self-perceptions of aging become a self-fulfilling prophecy? *Psychology and Aging*, 28 (4), pp. 1088–1097.
- YIN, R. K. (2011): *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press.
- YE, Z. – POST, T. (2019): What age do you feel? – Subjective age identity and economic behaviours. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 34 (2), pp. 5–24.
- ZAIDI, A. K. – GASIOR, K. – HOFMARCHER, M. – LELKES, O. – MARIN, B. – RODRIGUES, R. – SCHMIDT, A. – VANHUYSE, P. – ZOLYOMI, E. (2012): *Towards an active ageing index: concept, methodology and first results*. European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna.
- ZEBROWITZ, L. A. – MONTEPARE, J. M. (2000): Too young, too old: Stigmatizing adolescents and elders. In: HEATHERTON, T. F. – KLECK, R. E. – HEBL, M. R. – HULL, J. G. (szerk.) (2000): *The Social Psychology of Stigma* (pp. 334–373). New York: Guilford Press.

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet – Összefoglaló táblázat az egyes kutatók által azonosított életminőség-tényezőkről (*domains*)

SZERZŐ(K)	ÉLETMINŐSÉG-TÉNYEZŐK (domains, dimensions)																
	fizikai jóllét/ egészség	anyagi jóllét / gazdasági helyzet, megtakarítás, jövedelem	munka / aktivitás / termelő-tevékenység	társas jóllét család / barátok	másokkal való kapcsolatok	érzelmi jóllét	helyi közösségben elfoglalt hely	szabadidős tevékenység	vallás, spiritualitás	közvetlen környezet minősége, lakhatási körülmények	személyes biztonság	oktatás	helyi/ országos vezetés	személyes fejlődés, önmegvalósítás	élettel vagy annak egyres ter. való elégedettség	intimitás	vitalitás
Campbell et al. (1976)	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓						
Adreus – Withey (1976)		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓			
Endicott et al. (1993)	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓				✓	✓		✓
Felce – Perry (1995)	✓	✓	✓	✓	✓	✓								✓			
Cummins et al. (1997)	✓	✓	✓			✓	✓				✓					✓	
WHOQOL (1998)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓		
Rath – Harter (2010)	✓	✓	✓	✓			✓										
Bowling – Windsor (2001)		✓	✓	✓	✓		✓			✓					✓		

Rahman et al. (2005)	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓						
Gupta et al. (2006)			✓	✓		✓		✓									
Diener et al. (1985)	✓	✓	✓			✓									✓		
McDowell (2006)	✓	✓	✓			✓		✓									

2. számú melléklet – Összefoglaló táblázat az egyes kutatók által az idők körében azonosított életminőség-tényezőkről (domains)

SZERZŐ(K)	ÉLETMINŐSÉG-TÉNYEZŐK AZ IDŐSEK KÖRÉBEN (domains, dimensions)																
	fizikai jóllét/ egészség, mások egészsége	anyagi jóllét/ gazdasági helyzet	munka / aktivitás / termelő tevékenység	társas jóllét család / barátok, egyedüllet	másokkal való kapcsolatok	érzelmi jóllét	kognitív funkciók működése	autonómia mobilitás	mindennapi teendők ellátása (ADL), kontroll	helyi közösség- ben elfoglalt hely	közvetlen környezet min., lakhat. kör.	szabadidős tevékenység	vallás, spiritualitás	személyes fejlődés, önmegvalósítás, jövőbeli tervek	élettel való elégedettség	oktatás, végzettség	vitalitás, öröm
Markides – Martin (1979)	✓	✓	✓						✓			✓				✓	
Lawton et al. (1982)	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓			
Lawton (1983)	✓					✓		✓	✓		✓				✓		
Faulk (1988)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Hughes (1990)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Arnold (1991)	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓
Darnton-Hill (1995)	✓			✓	✓	✓				✓							
Farquhar (1995)	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓					
Bowling (1995a) (1995b)	✓	✓		✓	✓						✓	✓	✓				
Grundy – Bowling (1999)	✓		✓			✓		✓	✓		✓	✓			✓		
Dempster – Donelly (2000)				✓				✓	✓			✓	✓	✓			

(folyt.)	fizikai jólét/ egészség, mások egészsége	anyagi jólét / gazdasági helyzet	munka / aktivitás / termelő- tevékenység	társas jólét család / barátok, egyedülét	másokkal való kapcsolatok	érzelmi jólét	kognitív funkciók működése	autonómia, mobilitás	mindennapi teendők ellátása (ADL), kontroll	helyi közösségben elfoglalt hely	közvetlen környezet minősége, lakhatási	szabadidős tevékenység	vallás, spiritualitás	személyes fejlődés, önmegvalósítás, jövőbeli tervek	élettel való elégedettség	oktatás, végzettség	vitalitás, öröm
Hyde et al. (2003)								✓	✓					✓			✓
Brown et al. (2004)	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓				
Bowling – Gabriel (2004)	✓			✓	✓	✓	✓							✓			✓
Leung et al. (2004)	✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓		
Fagerstrom et al. (2007)	✓	✓		✓	✓									✓			
Wiggins et al. (2008)	✓	✓		✓		✓		✓	✓			✓		✓	✓		✓
Kelley – Gillespie (2009)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓
Elosua (2011)	✓			✓	✓			✓		✓	✓						
Fernandez- Ballesteros (2011)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sirgy (2012)	✓	✓		✓	✓	✓					✓			✓	✓		
Kim-Park (2017)	✓		✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		

3. számú melléklet – Összefoglaló táblázat az időskori jóllét tényezőiről

SZERZŐ(K)	A JÓLLÉT (SWB) TÉNYEZŐI AZ IDŐSEK KÖRÉBEN domains / dimensions																							
	kormányzati segítség	mindennapi események	pozitív / negatív érzelmek	jellemző megküzdési mechanizmusok	értelmezéskeresés az életben, elköteleződés, életcél	önelfogadás	életminőség	önmegvalósítás, személyes fejlődés	boldogságérzet	örömszerző tevékenységek	saját időseődésével kapcsolatos megélés	elégedettség, élettel való elégedettség	általános életkilátások	kontroll-érzet, kompetenciaérzet	szellemi jóllét, depresszió hiánya	fizikai funkcionáltság, mindennapi tevékenységek ellátása (ADL)	szabadidős tevékenységek, örömszerző tevékenységek	autonómia	társas összetartás	családi / egyéb szociális kapcsolatok, társadalmi beágyazottság	fizikai környezet	gazdasági helyzet	demográfiai jellemzők (nem, kor, etnikai hovatartozás stb.)	egészségi állapot
Lawton (1975)			✓	✓							✓									✓				
George (1979)									✓			✓	✓											
Reich – Zautra (1984)				✓								✓												
Okun – Stock (1987)									✓			✓	✓											
Ryff – Keyes (1995)			✓		✓	✓								✓		✓								
Horley – Lavery (1995)						✓			✓			✓												
Ryan – Deci (2000)														✓				✓		✓				
Hyde et al. (2003)										✓				✓				✓						
George (2006)				✓	✓									✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	
Schneider (2006)			✓	✓							✓									✓				
Hüse et al. (2016)													✓		✓	✓								✓
Liu et al. (2019)																				✓	✓	✓		✓

4. számú melléklet – Egészségügyi Világszervezet – Aktív Idősödés Modell

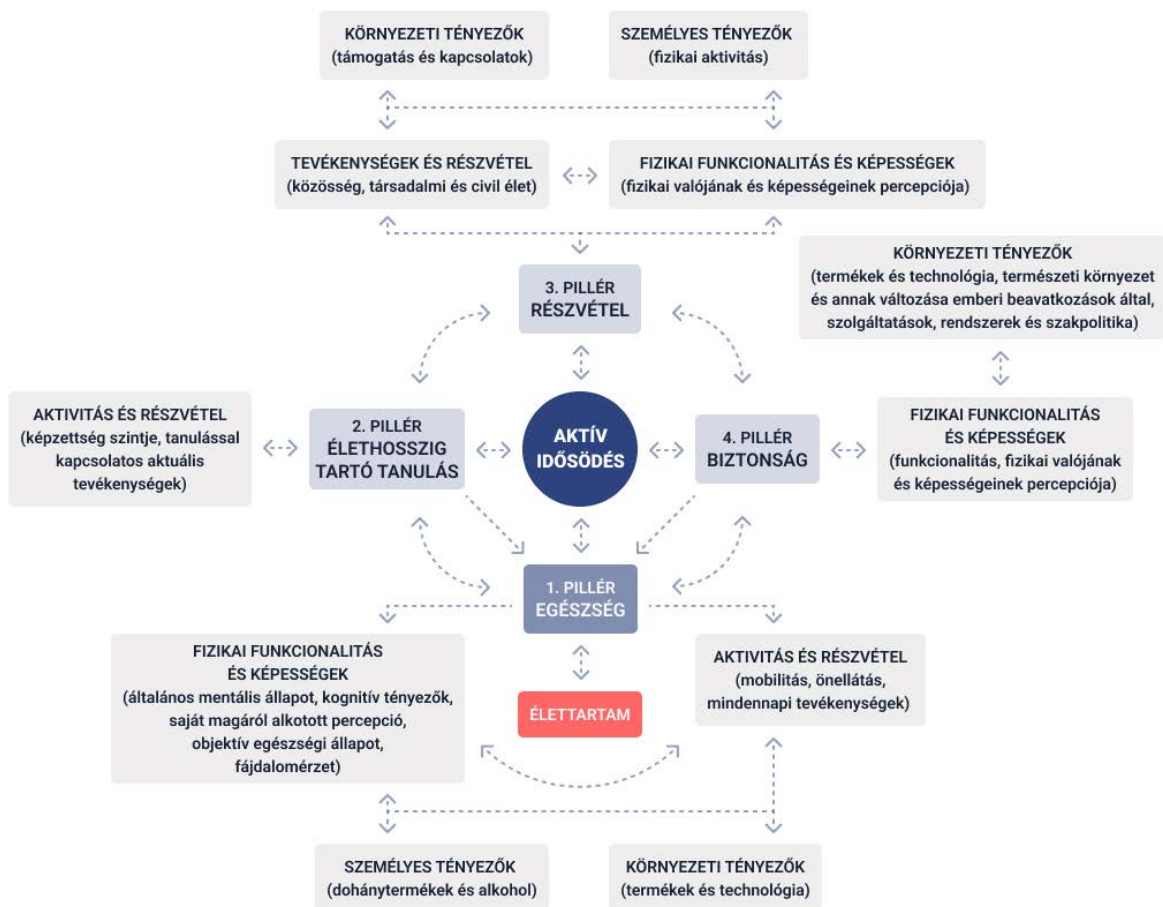
Az aktív idősödés három stratégiai pillére a WHO szerint



AZ ENSZ ALAPELVEI AZ IDŐSÖDŐ LAKOSSÁG SZÁMÁRA

Forrás: WHO (2002:45) alapján saját szerkesztés

Az aktív idősödés pilléreinek hipotetikus fogalmi modellje



Forrás: HIJAS-GÓMEZ ET AL. (2020:4) alapján saját szerkesztés

5. számú melléklet – Aktív Idősödés Index (*Active Ageing Index*)

Az Egyesült Nemzetek Európai Gazdasági Bizottságának Aktív Idősödés Indexe



Forrás: UNECE (2019:17)

6. számú melléklet – A munkavállalói interjú guide felépítése a szakirodalom alapján

MAGÁNÉLETRE VONATKOZÓ KÉRDÉSEK	MUNKÁRA ÉS MUNKAHELYRE VONATKOZÓ KÉRDÉSEK
OPQOL-35 alapján	CASP-19 alapján
BEVEZETŐ KÉRDÉSEK	
Kérem, hogy röviden mutakozzon be! (név, életkor, családi háttér, legfontosabb jellemzők stb.)	Kérem, meséljen egy kicsit a szakmai életútjáról! Mit tanult és mit dolgozott a jelenlegi állását megelőzően? (végzettség, szakmai tapasztalat, munkahelyek stb.)
ÉLETÉRTÉKELÉS ÁLTALÁBAN <ul style="list-style-type: none">Általában véve hogyan érzi magát?Mennyire elégedett az életével?	KONTROLL (C) <ul style="list-style-type: none">Mennyire van Önnek ráhatása arra, hogy hogyan mennek itt a dolgok?Mik a jövőbeli tervei a munkára vonatkozóan?Mit gondol, milyen területen vállaljanak munkát a nyugdíjasok, ha továbbra is dolgozni szeretnének?
EGÉSZSÉG <ul style="list-style-type: none">Amennyiben egy 1-től 5-ig terjedő skálán kellene értékelnie az egészségi állapotát, hányast adna rá?	AUTONÓMIA (A) <ul style="list-style-type: none">Milyen feladatai vannak itt? (pl. feladatok típusa, időbeosztás, stb.)Mennyire igényelnek ezek a feladatok csapatmunkát?Feladatain milyen mértékben módosíthat esetleg a saját elképzelései szerint? (Mennyire kötött a munkaköri leírása?)Milyen formában és milyen gyakran kap visszajelzést a munkájára?
SZOCIÁLIS KAPCSOLATOK <ul style="list-style-type: none">A munkahelyi közösségen túl tagja-e más közösségnek? (pl. nyugdíjas klub, baráti kör, énekkar, egyház stb.)Milyen formában és mennyi időt tölt a családjával?	ÖNMEGVALÓSÍTÁS (S) <ul style="list-style-type: none">Hogy érzi itt (a munkahelyén) magát? Miért szeret/nem szeret itt dolgozni?Van-e esetleg árnyoldala az itt végzett munkának? (szakmai/személyes)Milyen a kollégák közötti együttműködés?Mit gondol a munkájáról a családja / kortársai?Kap-e fizetést és/vagy egyéb juttatást a munkájáért? Ezek mennyire fontosak Önnek?
FÜGGETLENSÉG, KONTROLL, SZABADSÁG <ul style="list-style-type: none">Mivel tölti a szabadidejét?Van-e bármi, amiben hátráltatva vagy akadályozva érzi magát? (pl. amit szeretne, de nem tud megtenni)	ÉLVEZET (P) <ul style="list-style-type: none">Miért dolgozik? Mit ad Önnek a munka jelenleg?Mennyiben különbözik ez attól, mint amit korábban jelentett a munka az Ön számára?Feladatai közül mi az, amit a legjobban szeret csinálni? Miért?És mi az, amit a legkevésbé szeret csinálni? Miért?Tudna esetleg mesélni egy legkedvesebb/legrosszabb emléket ebből az időszakból? (nyugdíjasok munkavállalás)
LAKÓKÖRNYEZET <ul style="list-style-type: none">Hol él jelenleg? (település, lakás típusa és mérete, stb.)Mióta lakik ott? Korábban hol élt?	
PSZICHOLÓGIAI ÉS ÉRZELMI JÓLLÉT <ul style="list-style-type: none">Fontos-e az Ön szerint, hogy az emberek nyugdíjas korukban is aktívak maradjanak, esetleg dolgozzanak? Ha igen, ideális esetben mely területen?Mi az, amitől egy nyugdíjas hosszú távon elégedett, boldog lesz?	
PÉNZÜGYI KÖRÜLMÉNYEK <ul style="list-style-type: none">Amennyiben egy 1-től 5-ig terjedő skálán kellene értékelnie az anyagi helyzetét, hányast adna rá?	
VALLÁS ÉS KULTÚRA <ul style="list-style-type: none">Érdeklődik-e kulturális rendezvények vagy bármilyen vallási esemény iránt? Részt vesz-e ilyeneken? Ha igen, milyen gyakran? Fontosabbak-e ezek Önnek most, mint korábban?	
ZÁRÓKÉRDÉS	

Van-e esetleg valami, amiről nem kérdeztem, de ehhez a témához kapcsolódóan fontosnak tartja elmondani?

7. számú melléklet – Munkavállalói interjú guide

Az interjúk során a munkavállalókkal folytatott beszélgetés vezérfonala:

MUNKAVÁLLALÓKNAK

INTRO: Bemutatkozni, megköszönni, hogy időt szakít az interjúra, ismertetni a kutatás lényegét és az interjú menetét, időigényét. Beleegyezését kérni az interjún elhangzottak rögzítéséhez.

- 1. Kérem, röviden mutakozzon be!**
(név, életkor, családi háttér, hol és hogyan él jelenleg, munkaerőpiaci státusz, beosztás, elérhetőség stb.)
- 2. Kérem, meséljen egy kicsit karrierútjáról, vagyis arról, hogy mit tanult, mit dolgozott jelenlegi állását megelőzően!** (pl. milyen végzettsége van, mikortól meddig és hol dolgozott stb.)
- 3. Kérem, mesélje el, hogy hogyan telik egy napja!** (abban milyen szerepe van az itt végzett és az otthon végzett munkának, mik kedvenc szabadidős tevékenységei, mennyi időt a családdal stb.)
- 4. Kérem, meséljen arról, hogy a munkahelyi közösségen túl tagja-e más közösségnek is!** (pl. vallási közösség, baráti társaság, nyugdíjasklub, kulturális közösség, stb.)
- 5. Mióta dolgozik itt? Hogyan kezdődött az itteni pályafutása?**
- 6. Ön elsősorban miért dolgozik itt? Mit ad hozzá a munka jelenleg az Ön életéhez?**
- 7. Ez mennyiben más, mint amit korábban a munka nyújtott az Ön számára?**
- 8. Hogy érzi itt magát? Miért?**
- 9. Milyennek látja itt a kollégák közötti együttműködést?**
- 10. Mit gondol, milyen egy jó munkahely?**
- 11. Kap fizetést vagy bármilyen egyéb juttatást az itt végzett munkájáért? Ha igen, az mennyire fontos Önnek?**
- 12. Mi a legkedvesebb élménye, emléke innen a jelenlegi munkájából?**
- 13. Hogy néz ki egy átlagos munkanapja? Milyen feladatokat kell ellátnia, milyen tevékenységeket végez? Mit gondol, passzolnak ezek Önhöz?**
- 14. Milyen mértékben igényelnek ezek a feladatok csapatmunkát?**

- 15. Feladatain vagy a munkavégzése módján módosíthat-e a saját elképzelései szerint?
Ha igen, milyen mértékben?**
- 16. Melyeket élvezzi a feladatai közül a leginkább? Miért? Melyiket a legkevésbé?
Miért?**
- 17. Van esetleg árnyoldala az itt végzett munkának? Ha igen, mi az? Mik azok a
helyzetek, amelyekkel a legnehezebben birkózik meg?
(akár személyes, akár a szakmai szempontból)**
- 18. Szokott mesélni családjának a munkájáról? Szokott mesélni kortársainak a
munkájáról? Hogyan, milyen formában osztja meg élményeit velük?**
- 19. Az önkormányzat támogatja valamilyen formában a nyugdíjasok
munkavállalását? Hogyan?**
- 20. Ha meg kellene győznie valamely kortársát a nyugdíj melletti munkavállalásról,
mivel győzné meg őt?**
- 21. Fontos-e Ön szerint, hogy az emberek nyugdíjaskorukban is dolgozzanak? Miért?**
- 22. Mi az, amitől egy nyugdíjas boldog lesz?**
- 23. Vannak esetleg olyan területek az Ön véleménye szerint, ahol a nyugdíjasok
munkaerőpiaci visszatérése különösen izgalmas lehetőségeket tartogat? Miért?**
- 24. Mik a jövőbeli tervei a munkát, illetve a magánéletét illetően?**
- 25. Hogyan jellemezné a jelenlegi egészségi állapotát? (1-től 5-ig terjedő skálán)**
- 26. Hogyan jellemezné a jelenlegi anyagi helyzetét? (1-től 5-ig terjedő skálán)**
- 27. Van még esetleg valami, amit nem kérdeztem meg, de szívesen megosztana velem?**

Köszönöm szépen a segítségét!

8. *számu melléklet* – A munkáltatói interjú guide felépítése GRINGART ET AL. (2005), valamint TAYLOR és WALKER (1998) időskorú munkavállalókkal kapcsolatos munkáltatói attitűdöket vizsgáló kutatásainak módszertana alapján

INTRO / VÁLASZADÓ ADATAI	<ul style="list-style-type: none">• Kérem adja meg a teljes nevét, a munkahelye pontos megnevezését és az Ön pozícióját!• Kérem szíves beleegyezését az interjú elhangzottak rögzítéséhez, amelyet bizalmasan kezelek és kizárólag a doktori disszertációmban fogok felhasználni.• Foglalkoztatnak-e Önök nyugdíjaskorú munkavállalókat? Ha igen, pontosan hány főt és milyen pozíciókban? Ha nem, akkor miért nem?
KOR JELENTŐSÉGE (KIVÁLASZTÁSKOR ÉS AZ ALKALMAZÁS SORÁN)	<ul style="list-style-type: none">• Amennyiben egy új munkavállalót terveznek felvenni, számítt-e és ha igen, mennyiben a jelentkező kora?• Amikor egy megüresedett pozícióra keresnek embert, mérlegelik-e, hogy nyugdíjaskorú munkavállalót alkalmazzanak?• Jellemzően vannak nyugdíjaskorú jelentkezőik?• Milyen szempontokat mérlegelnek a kiválasztáskor?• Milyen előnyei és hátrányai vannak a nyugdíjaskorúak foglalkoztatásának? (gazdasági és egyéb)
IDŐSEK TELJESÍTMÉNYÉNEK JELLEMZŐI (FIATALOKKAL ÖSSZEVETVE)	<ul style="list-style-type: none">• Hogyan jellemezné a nyugdíjaskorú munkavállalóikat? Mi jellemző az általuk végzett munkára? Mi jellemző a viselkedésükre, attitűdjükre?• Milyen pozíciókban / milyen típusú feladatok ellátásában lehetnek igazán hatékonyak a nyugdíjaskorúak? És melyekben a legkevésbé azok?• Milyen területeken mutatkozik meg igazán a kor jelentősége? (Miben tér el jellemzően egymástól egy fiatal és egy idős alkalmazott?)• Ön szerint elsősorban mitől függ, hogy egy nyugdíjas alkalmazott jól érzi-e magát a munkahelyén, illetve, hogy jól végzi-e a munkáját?• Vezetőként Ön mennyire elégedett a nyugdíjaskorú munkavállalók munkájának minőségével, munkához való hozzáállásával és csapatmunkájával?• Tapasztal-e különbségből adódó nehézségeket/feszültségeket a fiatalabb és az idősebb munkavállalók között?
IDŐSEK MUNKÁJÁNAK ÉRTÉKELÉSE, TOVÁBBKÉPZÉS, ELŐLÉPTETÉSÜK	<ul style="list-style-type: none">• Ön honnan értesül az alkalmazott nyugdíjaskorúak által végzett munka minőségéről? Mennyire van rálátása a munkájukra?• Vezetőként kap-e valamilyen formában rendszeres visszajelzést a nyugdíjaskorú munkavállalóktól?• Vezetőként ad-e a nyugdíjaskorú munkavállalók számára rendszeres visszajelzést az általuk végzett munkáról?• Hogyan zajlik a nyugdíjaskorú munkavállalók betanítása, felkészítése? Van-e számukra továbbképzés?• Alkalmaznak-e motivációs rendszert a nyugdíjaskorú munkavállalók ösztönzésére és ha igen, pontosan milyen?
IDŐSEK FOGLALKOZTATÁSÁRA IRÁNYULÓ VÁLLALATI STRATÉGIA	<ul style="list-style-type: none">• Van-e Önöknél olyan stratégia, amely a nyugdíjaskorú munkavállalók létszámának növelésére / csökkentésére irányul? Miért?• A helyi önkormányzat támogatja-e valamilyen formában a nyugdíjaskorúak foglalkoztatását? Ha igen, hogyan?• Hogyan, mi alapján választja ki a nyugdíjaskorú kollégákra bízott feladatokat?

Van-e esetleg bármilyen megjegyzése, kiegészíteni valója, javaslata a kutatással, a nyugdíjas munkavállalók alkalmazásával, vagy az eddig elhangzottakkal kapcsolatban?

Köszönöm szépen a segítségét!

9. *számú melléklet* – Munkáltatói interjú guide

**Az interjúk során a nyugdíjasokat foglalkoztató munkaadókkal folytatott beszélgetés
vezérfonala**

MUNKAADÓKNAK

INTRO: Bemutatkozni, megköszönni, hogy időt szakít az interjúra, ismertetni a kutatás lényegét és az interjú menetét, időigényét. Beleegyezését kérni az interjún elhangzottak rögzítéséhez.

1. Kérem, röviden mutakozzon be!

(név, életkor, munkahely, beosztás, elérhetősége, szakmai életútról, feladatokról röviden stb.)

2. Pontosan hány nyugdíjaskorú munkavállalójuk van és milyen pozíciókban?

3. Mióta foglalkoztatnak nyugdíjaskorú kollégákat és milyen megfontolásból?

4. Amennyiben egy új munkavállalót terveznek felvenni, számít-e és ha igen, mennyiben a jelentkező kora?

5. Amikor egy megüresedett pozícióra keresnek embert, mérlegelik-e, hogy nyugdíjaskorú munkavállalót alkalmazzanak? Jellemzően vannak nyugdíjaskorú jelentkezőik?

6. Milyen szempontokat mérlegelnek a kiválasztáskor? (pl. legfontosabb elvárások, kik vesznek részt a folyamatban stb.)

7. Hogyan, mi alapján választja ki a nyugdíjaskorú kollegákra bízott feladatokat?

8. Hogyan zajlik a nyugdíjaskorú munkavállalók betanítása, felkészítése? Van-e számukra továbbképzés?

9. Hogyan jellemezné a nyugdíjaskorú munkavállalóikat? Mi jellemző az általuk végzett munkára? Mi jellemző a viselkedésükre, attitűdjükre?

10. Milyen pozíciókban / milyen típusú feladatok ellátásában lehetnek igazán hatékonyak a nyugdíjaskorúak? (Melyek azok a feladatok, ahol kimagasló teljesítményt nyújtanak, amelyeket leginkább szeretnek?)

11. És melyekben kevésbé azok?

12. Milyen területeken mutatkozik meg igazán a kor jelentősége? (Miben tér el jellemzően egymástól egy fiatal és egy idős alkalmazott?)

13. Milyen előnyei és milyen hátrányai vannak a nyugdíjaskorú munkavállalók foglalkoztatásának? (pl. gazdasági és egyéb előnyök egyaránt)

- 14. Ön honnan értesül az alkalmazott nyugdíjaskorúak által végzett munka minőségéről? Mennyire van rálátása a munkájukra?**
- 15. Vezetőként kap-e valamilyen formában rendszeres visszajelzést a nyugdíjaskorú munkavállalóktól?**
- 16. Vezetőként ad-e a nyugdíjaskorú munkavállalók számára rendszeres visszajelzést az általuk végzett munkáról? (pl. Hogyan jut el Önhöz a dolgozók véleménye, hogyan méri az elégedettséget, hova fordulhatnak ők a panaszaikkal?)**
- 17. Vezetőként Ön mennyire elégedett a nyugdíjaskorú munkavállalók munkájának minőségével, munkához való hozzáállásával és csapatmunkájával?**
- 18. Alkalmaznak-e motivációs rendszert a (nyugdíjas korú) munkavállalók ösztönzésére és ha igen, pontosan milyen? (pl. ingyenes belépők, pénzbeli juttatás, elismerések stb.)**
- 19. Ön szerint elsősorban mitől függ, hogy egy nyugdíjas alkalmazott jól érzi-e magát a munkahelyén, illetve, hogy jól végzi-e a munkáját?**
- 20. Tapasztal-e korkülönbségből adódó nehézségeket/feszültségeket a fiatalabb és az idősebb munkavállalók között? (Ha igen, az Ön meglátása szerint mi ezeknek a forrása és hogyan lehet ezeket orvosolni?)**
- 21. A városvezetés segíti-e valamilyen formában az idősök foglalkoztatását?**
- 22. Van-e Önöknél olyan stratégia, amely a nyugdíjaskorú munkavállalók létszámának növelésére / csökkentésére irányul? Miért?**
- 23. Van-e esetleg bármilyen megjegyzése, kiegészíteni valója, javaslata a kutatással, a nyugdíjas munkavállalók alkalmazásával vagy az eddig elhangzottakkal kapcsolatban?**

Köszönöm szépen a segítségét!

10. számú melléklet – Interjú guide nyugdíjaskorúakat nem foglalkoztatók számára

**Az interjúk során a nyugdíjasokat nem foglalkoztató munkaadókkal folytatott
beszélgetés vezérfonala**

NYUGDÍJASKORÚAKAT NEM FOGLALKOZTATÓ MUNKAADÓKNAK

INTRO: Bemutatkozni, megköszönni, hogy időt szakít az interjúra, ismertetni a kutatás lényegét és az interjú menetét, időigényét. Beleegyezését kérni az interjún elhangzottak rögzítéséhez.

- 1. Kérem, röviden mutakozzon be!**
(név, életkor, munkahely, feladatok, beosztás, elérhetőség stb.)
- 2. Mi az oka annak, hogy Önöknél nem dolgozik egyetlen nyugdíjaskorú alkalmazott sem?**
- 3. Korábban voltak nyugdíjaskorú munkavállalók?**
 - a. Ha igen, akkor pontosan hány fő és milyen pozíció(k)ban?
 - b. Ha nem, akkor miért nem?
- 4. Amennyiben korábban alkalmaztak nyugdíjaskorúakat, úgy milyen pozitív és negatív tapasztalataik voltak velük kapcsolatban?**
- 5. Ha megüresedik egy pozíció, akkor mérlegelik-e esetleg, hogy nyugdíjaskorú jelentkezőt válasszanak annak betöltésére? Milyen kritériumok alapján?**
- 6. A jövőben elképzelhetőnek tartják / tervezik esetleg nyugdíjaskorúak foglalkoztatását? Miért?**
 - a. Mely pozícióra? Miért éppen arra?
- 7. Vezetői tapasztalatai alapján melyek azok a területek, amelyeken az idősebb munkavállalók jobban teljesítenek és melyek azok, ahol kevésbé?**
- 8. Van-e esetleg bármilyen megjegyzése, kiegészíteni valója, javaslata a kutatással, a nyugdíjas munkavállalók alkalmazásával vagy az eddig elhangzottakkal kapcsolatban?**

Köszönöm szépen a segítségét!

11. számú melléklet – Interjúalanyok: nyugdíjaskorú munkavállalók

A kutatás keretein belül 2018 márciusa és 2021 májusa között megvalósult interjúk és az egyes interjúalanyok adatai:

	HELYSZÍN és IDŐPONT	NÉV	ÉLET KOR	BEOSZTÁS/ MUNKAKÖR	VÉGZETTSÉG/ KORÁBBI MUNKAHELY	KIVEL ÉL EGYÜTT?
1.	Duna Múzeum (Esztergom) 2018.03.24	Ferencz Györgyné Mária	67	teremőr és tárlatvezető	szakmunkás iskola, gyári munkás, büfés	egyedül
2.	Duna Múzeum (Esztergom) 2018.03.24	Tóth Gyuláné Weber Erika	78	teremőr és tárlatvezető	gyártáselőkészítő, gépipari technikumot végzett	egyedül
3.	Duna Múzeum (Esztergom) 2018.03.24	Harsányi Imre †	67	teremőr és tárlatvezető	vasúti műszerész, hajóállomás-vezető	feleségével
4.	Duna Múzeum (Esztergom) 2018.03.30	Kis Lászlóné Erzsébet	67	teremőr és tárlatvezető	vendéglátás	párjával
5.	Duna Múzeum (Esztergom) 2018.03.24	Erdeiné Török Zsuzsanna	70	teremőr és tárlatvezető	építőmérnök	egyedül
6.	Duna Múzeum (Esztergom) 2018.03.19	Szőkéné Fekete Erzsébet	66	könyvtáros	közgazdasági technikum, művelődésszervező, könyvtáros, PR-os	egyedül
7.	Duna Múzeum (Esztergom) 2018.03.30	Jászberényi Gábor	69	karbantartó	villamosmérnök, elektronikatervezés	feleségével
8.	Pécsvári Vár (Pécsvárad) 2019.11.21	Bósz Zoltánné Zsuzsanna	68	művészeti felelős, programszervező, tárlatvezető	főiskola, pedagógus	egyedül
9.	Pécsvári Vár (Pécsvárad) 2019.11.21	Braun Márta	70	múzeumőr, tárlatvezető	főiskola, egészségügy	egyedül
10.	Pécsvári Vár (Pécsvárad) 2019.11.22	Iljin Petar	68	múzeumőr, tárlatvezető	műszerész	feleségével
11.	Pécsvári Vár (Pécsvárad) 2019.11.22	Gyöngyös János	70	karbantartó, udvaros	gimnázium, gépjárművilla-mossági műszerész, közútkezelő	feleségével

12.	Tojás Múzeum (Zengővárkony) 2019.11.21	Kacsándi Lászlóné Gizella	64	pénztáros és tárlatvezető	érettségi, fényképész	egyedül
13.	Nyugdíjasklub (Pécsvárad) 2019.11.22	Kárpátiné Kovács Zita	64	Pécsvárad Nyugdíjasklub elnöke és utazásszervezője, a helyi tájház tulajdonosa	diplomás művelődésszer- vező	férjével
14.	Belvárosi Plébániatemplom (Budapest) 2019.03.23	Szekér Kálmánné Rojkó Mária	81	pénztáros	ápolónő	egyedül
15.	Belvárosi Plébániatemplom (Budapest) 2019.03.23	Balogh Endre	66	pénztáros	rendszergazda	feleségével
16.	Belvárosi Plébániatemplom (Budapest) 2019.03.30	Mátyássy Marilla	70	pénztáros	egészségügyi főiskola, röntgenes	egyedül
17.	Belvárosi Plébániatemplom (Budapest) 2019.03.30	Hellner Tiborné Katalin	78	pénztáros, altemplomi őr	minisztériumban dolgozott	egyedül
18.	Juhász Vendégház (Gyömrő) 2020.04.18	Juhász Józsefné Mészáros Terézia Gizella	79	szállásadó	közzegyző mellett dolgozott	egyedül
19.	Benkovics Vendégház (Pilismarót) 2020.04.04	Benkovics László	67	szállásadó	polgármester	feleségével
20.	Bükk Nemzeti Park Igazgatóság Bükk Természetvédelmi Alapítvány (Eger) 2021.02.23	Gasztonyi Éva	75	tanácsadó, pályázatíró	geológus	egyedül
21.	Ráktanya (Hárskút) 2021.03.01	Horváthné dr. Harmat Beáta	65	szállásadó	rovarász, muzeológus	férjével
22.	Hansági Múzeum (Mosonmagyaróvár) 2021.03.02	Széll Sándor	70	teremőr, tárlatvezető	mezőgazdaság, kereskedelem	feleségével
23.	Hansági Múzeum (Mosonmagyaróvár) 2021.03.02	Géczi Sándor	65	teremőr, tárlatvezető	olvasztár	családjával
24.	Berki Vendégház (Hévíz) 2021.03.04	Berki Jánosné Margit	72	szállásadó	egészségügyben dolgozott	egyedül
25.	Király Ház (Magyarpolány) 2021.03.05	Dr. Király Lászlóné Ilona	70	szállásadó	óvónő, önkormányzati képviselő	egyedül

26.	Hévíz Tourinform (Tapolca) 2021.03.06	Mihályfi Gabriella	69	Tourinform információs munkatárs	idegenforgalmi ügyintéző	egyedül
27.	Ticzer Ház (Magyarpolány) 2021.03.08	Ticzer Józsefné Mária	72	szállásadó	mezőgazdaság- ban dolgozott	családjával
28.	Zalathermal Utazási Iroda (Hévíz) 2021.03.12	Majorné Csécsei Katalin	61	utazási irodai munkatárs	programszervező, idegenvezető	férjével
29.	Helikon Kastélymúzeum (Keszthely) 2021.03.12	Dr. Lönhard Miklós	82	teremőr, tárlatvezető	burgonyanemesí- tő, kutató	családjával
30.	Helikon Kastélymúzeum (Keszthely) 2021.03.12	Szántó Sándor	67	teremőr, tárlatvezető	gazdasági vezető	családjával
31.	Helikon Kastélymúzeum (Keszthely) 2021.03.12	Kovács Károly	65	teremőr, tárlatvezető	szakoktató – raktáros vasipari cégnél	feleségével
32.	Skanzen (Szentendre) 2021.03.15	Dr. Szakáts Lajos	69	hagyományőr	katonatiszt, hadtörténész, történelemtanár	feleségével
33.	Skanzen (Szentendre) 2021.03.16	Petkó Pál Mihályné Ilona	66	hagyományőr	gondnok a Skanzenben	egyedül
34.	Skanzen (Szentendre) 2021.03.16	Szigethy Miklós	65	hagyományőr	katonatiszt, légvédelmi rakéta osztály parancsnoka	feleségével
35.	Skanzen (Szentendre) 2021.03.17	Nagy Jánosné Margit	66	hagyományőr	minőségellenőr, telefonközpontos, ügyfélszolgálatos	lányával
36.	Balassa Bálint Gazdasági Szakközépiskola és Szakiskola, Szent Adalbert Hotel (Esztergom) 2021.03.17	Balogh Gyula	70	felszolgáló, szakoktató, szállodai portás	felszolgáló, üzletvezető	egyedül
37.	Grósz Utazás Kft. utazási iroda (Székesfehérvár) 2021.03.17	Grósz Imréné Krisztina	72	utazási iroda alapítója, szakalkalmazott, társtulajdonos	államközi kapcsolatok munkatárs, idegenvezető	férjével
38.	Skanzen (Szentendre) 2021.03.18	Richter Péter	66	hagyományőr	minőségellenőr, művelődési felelős, kiállításszervező	párjával
39.	Káli Art Inn (Köveskál) 2021.03.18	Nagy Zoltánné Erzsébet	68	konyhai kisegítő, sütőasszony	postás, személyzetis	egyedül

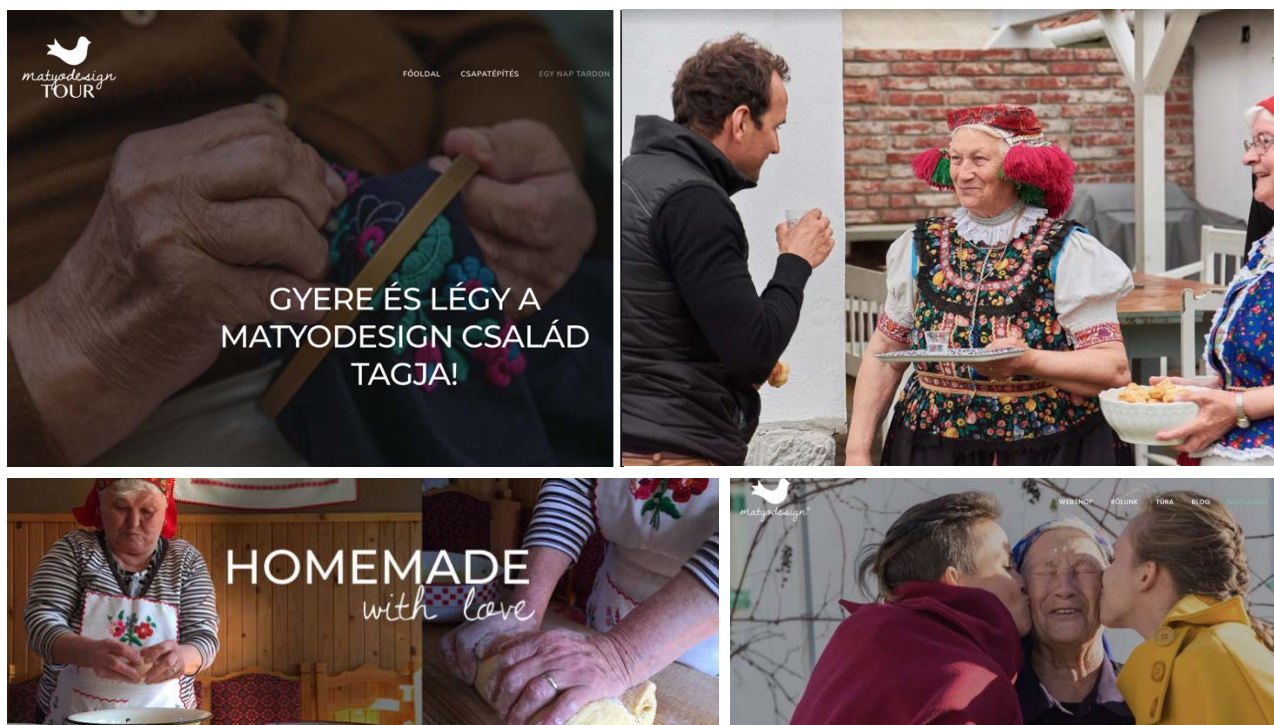
40.	Mátra Kemping és Sástó Hotel (Mátrafüred-Sástó) 2021.03.22	Cseszneki Józsefné Magdolna	71	takarítónő	takarítónő, ládászögelő, hűtőházban brigádvezető	egyedül
41.	Magyar Kereskedelmi és Vendéglátóipari Múzeum (Budapest) 2021.03.22	Kiss Imre	65	muzeológus, régész, tanácsadó	múzeumigazgató, HR menedzser, régész, sémi filológus	feleségével
42.	VIVA Utazási Iroda (Budapest) 2021.03.22	Földváriné Farkas Ágnes	68	utazási irodai munkatárs	telefonközpontos	egyedül
43.	Duna Wellness Hotel (Baja) 2021.03.24	Halmosi Zoltán	70	ügyvezető igazgató	gépészmérnök, műszaki főmérnök	egyedül
44.	Kontakt Travel Utazási Iroda (Budapest) 2021.03.29	Hacskó Éva	75	ügyvezető igazgató	belföldi értékesítési vezető	lányával
45.	Hotel Európa Fit Superior (Hévíz) 2021.03.25	Nacs Ferencné Ildikó	65	guest relations manager	üzletvezető, főportás, recepció, guest relations munkatárs	férjével
46.	Centrum Hotel Superior, Hotel Óbester (Debrecen) 2021.03.26	Bakóné Vass Lenke	64	szállodaigazgató	szállodaigazgató	férjével
47.	Helikon Hotel (Keszthely) Hunguest Hotel Pelion (Tapolca) 2012.04.07	Kemény János	68	szállodai értékesítő	szállodai értékesítő	egyedül
48.	Ludwig Múzeum (Budapest) 2021.04.08	Hornyákné Nádasi Annamária	62	analitikus könyvelő, pénzügyes	analitikus könyvelő	egyedül
49.	Atomenergetikai Múzeum (Paks) 2021.04.29	Beregyei Miklós	76	szaktanácsadó, üzemtörténész	üzemtörténész	feleségével
50.	Aquaticum Termál & Wellness Hotel**** (Debrecen) 2021.05.11.	Almási Miklós	67	lakatos, anyagbeszerző, eljáró, ügyeletes szerelő	anyagbeszerző, gépjárművezető, eljáró	feleségével

12. számú melléklet – A kutatás keretein belül megvalósult munkáltatói interjúk

	INTERJÚ IDŐPONTJA és HELYSZÍNE	NÉV	MUNKAHELY	BEOSZTÁS/ MUNKAKÖR	FOGLALKOZTAT-E NYUGDÍJASKORÚT?
1.	2021.03.22. (Tard)	Váczai Rozi	Matyodesign Tours	ügyvezető igazgató	foglalkoztat
2.	2021.03.31. (Mátrafüred)	Palik Júlia	Mátra Kemping és Sástó Hotel	ügyvezető igazgató	foglalkoztat
3.	2021.04.08. (Szentendre)	Lengyel Emese	Skanzen Szabadtéri Néprajzi Múzeum	közönségszolgálati osztályvezető	foglalkoztat
4.	2021.04.12. (Pécsváradi)	Gáspárné Bósz Bernadett	Pécsváradi Vár	Pécsváradi Önkormányzat kulturális referens	foglalkoztat
5.	2021.04.15. (Hévíz)	Poldauf Ingrid	Zalathermál Utazási Iroda	tulajdonos, ügyvezető igazgató	foglalkoztat
6.	2021.04.12. (Keszthely)	Bálint Bernadett	Helikon Kastélymúzeum	múzeum menedzser, múzeumvezető	foglalkoztat
7.	2021.06.07. (Balatonszemes)	Csapody Balázs	Kistücsök Étterem	ügyvezető, tulajdonos	foglalkoztat
8.	2021.07.13. (Budapest)	Jávorka Zsombor	Mercure Budapest Castle Hill	szállodaigazgató	foglalkoztat
9.	2021.07.15. (Gárdony)	Behán István	Hotel Nautis	szállodaigazgató	foglalkoztat
10.	2021.09.28. (Budapest)	Ferenczy Anikó	Novotel Budapest City & Budapest Congress Center	értékesítési és marketing igazgató	foglalkoztat
11.	2021.07.15. (Budapest)	Hóka Péter	Miki Travel Idegenforgalmi Kft. (B2B Tour Operator)	alkalmazott ügyvezető	nem foglalkoztat
12.	2021.07.15. (Budapest)	Kovács László	La Fiesta Party Service	tulajdonos, ügyvezető igazgató	nem foglalkoztat
13.	2021.07.20. (Budapest)	Tolvaj Tibor	Bodega Bisztró	ügyvezető, társtulajdonos	nem foglalkoztat
14.	2021.09.11. (Budapest)	Andreidesz Beatrix	Dean's College Hotel	Front Office munkatárs	nem foglalkoztat
15.	2021.09.23. (Budapest)	Gunst György	Barack & Szilva Wine and Dine Étterem	főszakács, étteremvezető	nem foglalkoztat
16.	2021.09.15. (Szenna)	Balogh Enikő	Szabadtéri Néprajzi Múzeum – Szennai Skanzen	tagintézmény-vezető	nem foglalkoztat

13. számú melléklet – Példák a nyugdíjaskorú munkaerő elsődleges értéként való megjelenítésére a szolgáltatások marketingkommunikációjában

a) A Matyodesign Tour esetében:



Képek forrása: https://matyodesigntour.hu/egy_nap_tardon/ (Letöltve: 2021.10.11)

b) A Szentendrei Szabadtéri Néprajzi Múzeum (Skanzen) esetében:



Forrás: <https://skanzen.hu/hu/tanulas/ovodasoknak> (Letöltve: 2021.09.17)



Forrás: <https://skanzen.hu/hu/szolgaltatasok/gyereksulinap> (Letöltve: 2021.09.17)

Forrás: http://www.drsgyorgyi.hu/attachments/article/21/hetedhet_2021.pdf (Letöltés ideje: 2021.09.17)

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Mindenekelőtt hálásan köszönöm az elmúlt évek fáradozásait és közös munkáját témavezetőimnek: Dr. Kiss Kornéliának és Dr. Jancsik Andrásnak, akik teljes odaadással támogattak, szüntelenül figyelemmel kísérték a munkámat, valamint profizmusukkal és bölcsességükkel nem csupán utat mutattak számomra, de minden alkalommal átlendítettek a holtponthoz és saját munkásságukkal mindvégig inspiráltak. Végtelenül hálás vagyok a tőlük kapott rengeteg segítségért és a belém vetett bizalmukért. Sem szakmailag, sem pedig emberileg nem kívánhattam volna Nellinél és Andrásnál jobb mentorokat és példaképeket.

Emellett köszönöm a Gazdálkodástani Doktori Iskola vezetője, Dr. Michalkó Gábor áldozatos munkáját, szakmai útmutatását, valamint folyamatos és jól időzített támogató szavait, amelyekkel gördülékenyebbé tette számomra a doktori folyamatot.

Továbbá köszönöm a lehetőséget, hogy fiatal kutatóként részt vehettem az Európai Unió, az Európai Szociális Alap és Magyarország Kormányának társfinanszírozása által megvalósuló *Fenntartható, intelligens és befogadó regionális és városi modellek* elnevezésű EFOP 3.6.2-16-2017-00017 projektben, hiszen az értekezésben bemutatott eredmények alapjául szolgáló elsődleges kutatás e projekt keretein belül jött létre.

Köszönöm munkatársaimnak, Dr. Kenesei Zsófiának, Dr. Kiss Kornéliának, Dr. Kolos Krisztinának, Dr. Michalkó Gábornak és Dr. Pinke-Sziva Ivettnek a közös munkát, akik lehetővé tették, hogy együtt dolgozhassak velük az imént említett projektben és akiknek a Budapesti Corvinus Egyetemen végzett oktatói-, kutatói- és publikációs munkássága az elmúlt évek során olyan etalonná vált számomra, amelyből nem csak nagyon sokat tanultam, hanem amelyet a jövőbeni pályám során is követhetek.

Köszönöm továbbá Dr. Formádi Katalin Klaudia és Balázs Istvánné Gyöngyvér munkatársaimnak, hogy az elmúlt öt évben türelemmel és őszinte odafordulással segítettek a szakmai fejlődésben a Budapesti Gazdasági Egyetemen végzett munkám során.

Hálás szívvel gondolok név szerint minden egyes interjúalanyomra és mindazokra, akik bármilyen módon hozzájárultak, hogy további résztvevőket találjak az adatgyűjtéshez.

Köszönettel tartozom továbbá Lajtos Sárának, Dr. Kovács Anikónak és Leé Dórának az interjúk leíratainak elkészítésében nyújtott hathatós segítségükért.

Köszönöm az értekezéstervezetem bírálóinak, Dr. Csutora Máriának és Dr. Giczi Johannának, hogy szakértelmük és tapasztalataik legjavát adva észrevételeikkel és tanácsaikkal hozzájárultak disszertációm továbbfejlesztéséhez és a végső verzió kialakításához.

Emellett hálával és soha nem lankadó szeretettel gondolok Szüleimre, Nagyszüleimre és Testvéreimre is, akik szüntelen inspirációt jelentettek – és jelentenek ma is – számomra a folyamatos fejlődéshez az élet minden területén.

A legnagyobb köszönet azonban férjemet, JAKAB MÁRK ÁKOST illeti, aki velem szinkronban élte át ennek a folyamatnak minden egyes percét, annak összes nehézségével és sikerével együtt. Elfogadó szeretetéért és mindvégig kitartó aktív támogatásáért, amely idáig kísért, nem lehetek eléggé hálás.