



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Kandidatuppsats

**Negativa attityder mot äldre arbetstagare predicerat av
personlighet, motivation och makt**

**Negative attitudes towards elderly workers predicted by
personality, motivation and power**

Adam Lagerström & Oscar Lydahl

Kandidatuppsats HT 2021

Handledare: Ilkka Salo

Examinator: Roger Johansson

Abstract

The purpose of this exploratory cross-sectional study was to examine whether ageism differs between recruiters and non-recruiters and to investigate if there exists a correlation between different power motives, personality traits and workmotivation and negative attitudes towards the elderly. The data was collected through a questionnaire with a total of 123 respondents of which 44 worked with recruiting. The respondents were recruited using convenience sampling through social media platforms regularly used by recruiters. The study was carried out using four different psychological tests: six-factor personality-trait test MINI-IPIP6, six-factor motivational model test WEIMS, three-factor power-motives scale and a scale measuring positive and negative attitudes towards the elderly. The results showed a tendency with recruiters exhibiting lower ageism than non-recruiters. Furthermore, the results showed one variable determining ageism, dominance, and four variables determining a positive attitude: inner motivation, extraversion, kindness and honesty. A multiple hierarchical regression was conducted with personality traits, power motives, motivation and demographics, demonstrating personality traits and demographics determined various levels of ageism. The findings in this study concluded that the three aforementioned personality traits and dominance can predict low and high ageism, respectively.

Keywords: Ageism, Recruitment, Power-motives, HEXACO/OCEAN, WEIMS.

Sammanfattning

Syftet med denna explorativa tvärsnittsstudie var att undersöka huruvida ålderism skiljer sig mellan rekryterare och icke-rekryterare samt undersöka om det finns en korrelation mellan olika maktmotiv, personlighetsdrag samt arbetsmotivation och negativa attityder mot äldre. Data insamlades genom en enkät med totalt 123 respondenter av vilka 44 arbetade med rekrytering. Respondenterna rekryterades genom ett bekvämlighetsurval på olika sociala medier som regelbundet används av rekryterare. Studien genomfördes med fyra olika psykologiska tester: sex-faktor personlighetstestet MINI-IPIP6, sex-faktor motivations testet WEIMS, en tre-faktor maktmotiv-skala samt en skala som mäter positiva och negativa attityder mot äldre. Resultaten visade en tendens att rekryterare uppvisar lägre ålderism än icke-rekryterare. Vidare visade resultaten att en variabel predicerar ålderism, dominans, och fyra variabler predicerar en positiv attityd: inre motivation, extraversion, vänlighet och ärlighet. En multipel hierarkisk regression utfördes med personlighetsdrag, maktmotiv, motivation och demografi, som visade att personlighetsdragen och de demografiska variablerna predicerar varierande nivåer ålderism. Av fynden i denna studie kan slutsatsen dras att de tre ovan nämnda personlighetsdragen samt dominans kan predicera låg respektive hög ålderism.

Nyckelord: Ålderism, Rekrytering, Maktmotiv, HEXACO/OCEAN, WEIMS

Negativa attityder mot äldre arbetstagare predicerat av personlighet, motivation och makt

I en global undersökning utförd av World Values Survey hamnade Sverige på femte lägsta plats i uppvisad respekt mot äldre (Avramova, 2019). På arbetsmarknaden blir individer över 55 år bortprioriterade av Arbetsförmedlingen bekräftar en undersökning från Riksrevisionen (2021) och det är framför allt svårigheter att bli kallad till arbetsintervju för äldre (Delegationen för senior arbetskraft, 2018). För dem som är 55+ år ligger idag den genomsnittliga arbetslösheten på 64 veckor (SCB, 2016). För de individer som är över 55 år och som är inskrivna på Arbetsförmedlingen ligger den genomsnittliga arbetslösheten på 114 veckor, vilket är tre gånger längre jämfört med arbetslösheten för arbetssökande i åldern 16-24 (SCB, 2016). Ålderism definieras som negativa attityder och stereotyper av äldre som kan leda till diskriminering (Kite et al., 2016). Problematiken för de äldre att försäkra sig ett arbete uppmärksammas av skribenten Jöran Rubensson som menar på att ålderism inte bara är en social förekomst utan uppmuntras av både media och politiker (Rubensson, 2021). Att individer blir aktivt bortvalda i rekryteringsprocesser från en statlig förvaltningsmyndighet är en indikator på att ålderismen är en bitter verklighet på den svenska arbetsmarknaden. Problemet kommer bli alltmer aktuellt då United Nations beräknar att den globala populationen över 60 år kommer fördubblas redan år 2050 (United Nations, 2017). Den stigande åldern hos världens population är en indikator på att stater troligen kommer att behöva höja pensionsåldern så att äldre kan jobba och bidra till samhället en längre tid (Eriksson & Bergström, 2012).

Människor i samhället måste under hela sitt liv lära sig att samarbeta med varandra för att vara delaktig i sin omgivnings verksamhet. Alla behöver bilda sig en uppfattning av sin omvärld för att kunna bygga ett förutsägbart mönster att navigera sig efter (Kite et al., 2016). Detta leder till stereotyper - man tilldelar en grupp individer en viss uppsättning egenskaper och attribut, exempelvis att yngre är effektiva arbetare och äldre är sköra och svaga (Nilsson, 2021). Denna stereotypisering gör att individen som bär på uppfattningen direkt tilldelar människor i sin omgivning egenskaper baserat på dennes grupptillhörighet, inte vad individen själv faktiskt uppvisar (Kite et al., 2016; Gilovitch et al., 2018). Som såväl nyhetsmedia som forskning på området bekräftar leder dessa stereotyper till att människor över 55 år blir bortprioriterade vid rekrytering (Delegationen för senior arbetskraft, 2018; SCB, 2016; Ekroth, 2021; Nilsson et al., 2021; Nilsson, 2018; Kirchner et al., 1954; Ekroth 2020).

Där stereotyper finns, finns även fördomar

När en stereotyp har uppstått hos en individ kan denne medvetet eller omedvetet applicera ett emotionellt värde till denna stereotyp (Gilovitch et al., 2018). På så sätt uppstår

en attityd gentemot målgruppen för stereotypen och denna attityd kan vara både positiv och negativ (Gilovitch et al., 2018; Kite et al 2016). Det är detta man kallar fördomar - emotionella värderingar av stereotyper (Gilovitch et al., 2018; Kite et al, 2016). Attityder kan uppstå på många sätt, exempelvis om man ser målgruppen för stereotypen som ett hot mot den grupp man själv bedömer sig tillhöra (Kite et al, 2016). Det är först när en individ bygger en attityd mot en stereotyp som denne kan komma att agera på denna attityd (Kite et al., 2016). Beroende på hur man betraktar målgruppen för sina fördomar kan den följande särbehandlingen vara antingen gynnsam eller missgynnande, men omgivningens uppmärksamhet tenderar att fokusera på den negativa särbehandlingen, dvs diskriminering (Kite et al., 2016). Om målgruppen anses vara ett hot mot sin egen grupp ökar sannolikheten att fördomarna blir negativa (Kite et al, 2016). Ett sådant hot kan vara konkurrens om arbetstillfällen, resurser såsom mat och pengar, partners eller att målgruppen har en annan politisk läggning än en själv (Kite et al., 2016).

Ålderism kan definieras som en aktiv stereotypisering av individer enbart för att de tillhör en viss åldersgrupp, yngre som äldre (Kite et al., 2016). I centrum för denna studie står ålderism mot äldre. Stereotyper och fördomar riktas ofta mot individer av en annan grupptillhörighet, men i fallet med ålderism är det vanligt att individer när de når högre ålder internaliserar sina egna fördomar (Levy, 2003; Kite et al., 2016). Denna internalisering bidrar till att individen känner sig mindre kapabel och upplever sin hälsa som sämre än den kanske egentligen är (Kite et al., 2016). Omgivningens ålderism kan i stället ta form genom att osynliggöra och förminska de äldre eller direkt diskriminera genom att exempelvis inte erbjuda arbetstillfällen (Jönson, H., 2021).

Fördomar mot äldre i arbetslivet

Ålder kan definieras i fyra dimensioner: biologisk ålder, kronologisk ålder, social ålder och kognitiv ålder (Nilsson et al., 2021). Kronologisk ålder åsyftar individens totala, kvantitativa livslängd medan biologisk ålder beskrivs som en individs kroppsliga åldrande, vilket kan bli till ett problem i arbetslivet till följd av försämrade fysiska arbetsförmåga (Nilsson et al., 2021). Detta resulterar i att organisationer måste främja ett sunt arbetsklimat för samtliga anställda på grund av arbetsmiljölagar (Nilsson et al., 2021). Genom att organisationer inte får tilldela fysiskt krävande arbetsuppgifter till äldre kan detta leda till att äldre inte blir anställda eller uppsagda på grund av arbetsbrist (Nilsson et al., 2021).

Den kognitiva åldern förklarar hjärnans utveckling och hjärnans förmåga att lära sig (Nilsson et al., 2021). Studier som har gjorts inom neuropsykologin visar att individens kognitiva förmåga minskar ju äldre man blir (Nilsson et al., 2021). Dessa studier visar att en

minskad kognitiv förmåga hos äldre individer bland annat bidrar till försämrat minne (Nilsson et al., 2021). Vidare har studier påvisat att individer som fortsatt stimuleras kognitivt vid högre ålder besitter goda mentala förmågor (Nilsson et al., 2021). Trots att det för äldre individer tar längre tid att bearbeta ny och främmande information har det bevisats att äldre arbetstagares prestation på arbetsplatsen fortsatt är av hög kvalitet (Nilsson et al., 2021).

Den kognitiva åldern som orsakar problem i arbetslivet kan ge effekter på produktiviteten i organisationer (Nilsson et al., 2021). Däremot ackumulerar arbetstagaren viktig kunskap och kompetens med sin erfarenhet vilket kan kompensera för den eventuella förlusten i produktionen (Nilsson et al., 2021). Det har visat sig väldigt viktigt att upprätthålla äldre anställdas vidareutveckling då detta hämmar äldres kognitiva och mentala åldrande (Nilsson et al., 2021).

Den sociologiska åldern inom arbetslivet kan delas in i tre grupper; *Becomings*, *Beings* och *Has beens* (Nilsson et al., 2021). *Becomings* tillhör den yngre generationen arbetare, de ses som inkompetenta och slarviga, samt att de inte tar lika stort ansvar som andra åldersgrupper, dock har man overseende för misstag som görs av den här gruppen då de är nya och kommer att lära sig förr eller senare (Nilsson et al., 2021). Åldersgruppen *beings* är den som befinner sig i mitten av deras yrkesliv, denna grupp anses vara medelåldern för arbetstagare och därigenom antas vara mest produktiva (Nilsson et al., 2021). De äldre och yngre arbetstagarna jämförs med *beings* i yrkeslivet och de höga förväntningarna och kraven på *beings* leder till att denna grupp måste prestera för att leva upp till förväntningarna (Nilsson et al., 2021). *Has beens* är de som har varit en del av arbetslivet en lång period, deras karriär hade en uppåtgående trend som nu har stagnerat (Nilsson et al., 2021). Trots en respektabel karriär glöms *has beens* bort och blir utkonkurrerade av *beings*. Utanförskap formas när *has beens* glöms bort och detta leder till känslor av besvikelse, stress och en stagnerande motivation för deras arbete (Nilsson et al., 2021).

Demografiska samband med ålderism

Negativa attityder mot äldre i arbetslivet är inte ett nytt problem för de äldre. I en studie från dryga 70 år tillbaka visade resultatet att det främst var individer i chefspositioner och ledarroller som hyste negativa attityder mot äldre anställda (Kirchner et al, 1954). För de anställda som arbetade i den dagliga verksamheten uppvisade äldre medarbetare en positiv attityd mot äldre arbetstagare samtidigt som de yngre medarbetarna uppvisade en negativ attityd mot sina äldre medarbetare (Kirchner et al, 1954). Den grupp som hade starkast negativa attityder mot äldre var just äldre själva men detta kunde förklaras av att ledarpositioner ofta tillföll äldre och mer erfarna individer (Kirchner et al, 1954). Främst påverkade detta

nyrekrytering, då ledare föredrog att anställa yngre arbetstagare framför äldre (Kirchner et al, 1954).

Vid en replikering av Kirchners studie uppgav medarbetarna en mer positiv syn på äldre kollegor, men skillnaderna var marginella och bedömdes inte stödja ett avsevärt skifte i attityd (Bird et al., 1986). Trots att medelåldern för ledare och chefer var avsevärt mycket högre, jämfört med deras anställda, så var även deras attityd mot de äldre medarbetare betydligt mer negativa (Bird et al., 1986). Man fann också ett positivt samband mellan utbildningsnivå och negativa attityder, vilket tyder på en viss tendens att högre utbildade medarbetare ser mer negativt på sina äldre kollegor (Bird et al., 1986).

Påverkan av utbildning på syn om åldrande och äldre kan dock sannolikt bero på vad för utbildning individen avklarat. I ett par experimentella studier i vilka studenter uppskattade sina negativa fördomar mot äldre före och efter att ha genomgått en utbildning om åldrande, uppvisade dessa konsekvent lägre fördomar efter utbildningen (Lytle & Levy, 2017). Humanitära studier och studier som generellt inkluderar kunskap om åldrande kan således bidra till att minska ålderism (Lytle & Levy, 2017; Marques et al, 2020).

Resultaten från en studie av Kerstin Nilsson (2018), som undersökte chefers attityder mot deras äldre anställda, visade ett intresse att anpassa arbetsuppgifterna för de äldre. Ett intresse som innefattar åtgärder för att förhindra att äldre pensionerar sig för tidigt (Nilsson et al, 2018). Trots detta var det ytterst få arbetsgivare som implementerade sådana förändringar (Nilsson et al, 2018). Vidare visade resultatet att kärnan för intresset att behålla äldre på arbetsplatsen var ifall de äldre besitter kompetens och yrkesspecifika kunskaper som eventuellt är svårt att ersätta, alltså var chefer i allmänhet inte intresserade av att behålla äldre anställda (Nilsson et al, 2018). En slutsats var att chefer behöver starkare incitament i organisationen och från samhället för att ändra deras attityd mot äldre för att implementera arbetsåtgärder för att behålla äldre arbetstagare (Nilsson et al, 2018).

Ett välbeforskat samband är det mellan kön och ålderism (Marques et al, 2017; Galton, 2020). Galton (2020) fann att män uppger signifikant starkare negativ attityd mot äldre än vad kvinnor gör. Det är värt att ha i åtanke att i denna studie var 82% av de 436 deltagarna kvinnor, så resultatet kan eventuellt bero på urvalet (Galton et al., 2020). I kontrast till detta så visade resultatet i en metaanalys (Marques et al, 2017) bestående av 199 tidigare studier tagna från ett flertal länder inte någon nämnvärd skillnad i fördomar mot äldre mellan män och kvinnor. Sambandet mellan kön och ålderism är inte helt tydligt om än det finns visst underlag för att män är mer fördomsfulla.

Sambandet mellan motivation och fördomar

Self-determination theory, eller självbestämmande, avser individers motivation uppdelad i inre och yttre motivation (Ryan & Deci, 2017). Den inre motivationen är individens inre drivkraft att utvecklas genom att anamma kunskap, bemästra nödvändiga färdigheter och integrera sig i sociala nätverk (Ryan & Deci, 2017). Med yttre motivation åsyftas sådana mål som belönas med externa medel av bland annat familj, vänner och arbetsgivare (Ryan & Deci, 2017). Aktiviteten att uppnå dessa mål utförs inte av ett personligt intresse hos individen utan genomförs då det förväntas av individen, exempelvis att gå till ett arbete enbart för lönen (Tremblay et al., 2009; Ryan & Deci, 2017).

Baserat på denna teori om inre och yttre motivation så har studier genomförts i försök att predicera fördomar mot andra etniska grupper än den individen själv tillhör (Duriez et al., 2007; van Hiel et al., 2010). I sådana studier har man funnit att yttre motiverade individer är mer benägna att inneha rasistiska fördomar (Duriez et al., 2007). Sambandet mellan yttre motivation och rasistiska fördomar utökades och lät även inkludera individens materialistiska mål i en senare studie vilket bekräftade dessa faktorerers samband med rasistiska fördomar (van Hiel et al., 2010).

Sambandet mellan rasistiska och ålderistiska fördomar har inte tidigare undersökts närmare, men då yttre motivation bevisats föranleda bland annat rasism och sexism antas ett likartat samband föreligga i relation till ålderism.

Makt och ålderism

En starkare önskan för dominans i sociala hierarkier korrelerar positivt med intolerans för individer med högre ålder, med definitionen av social dominans som en individs önskan att den egna gruppen ska ha ett icke-egalitäriskt maktutövande över andra grupper (Bratt et al., 2016). I studien, som enbart inkluderade deltagare mellan åldrarna 13–20, fann man en positiv korrelation mellan högre önskvärdhet för social dominans och rasistiska fördomar (Bratt et al., 2016). Baserat på samma teoretiska bakgrund bekräftades social dominans samband med ålderism (Henry et al., 2019).

Makt beskrivs i den föreliggande studien som en generell kapacitet att utöva inflytande över andra människors handlingar (Gilovich et al., 2018). Med makt kommer ofta högre social status och bättre tillgång till begränsade, åtråvärda resurser (Koski et al., 2015). I föreliggande studie kommer respondenternas önskan för makt mätas genom en skala utvecklad av Suessenbach (2018) i vilken makt delas in i tre motiv - dominans, prestige och ledarskap.

Dominans kan enklast förklaras som en önskan att underkasta sig andra människor och utöva kontroll över hur resurser och arbete ska fördelas (Suessenbach et al., 2018). Centralt för

dominans är att genom tillgängliga medel få andra att göra som man själv vill för att nå sina egna mål (Suessenbach et al, 2018).

Ledarskap blir ofta tilldelat en individ utav en grupp beroende på sina åtråvärda förmågor, exempelvis att upprätthålla en god social miljö (Van Vugt, 2006). Ledarskap uppstår organiskt i en grupp då det finns en, eller flera, individer som är mer benägna att ta initiativet att organisera gruppens verksamhet för att uppnå gemensamma mål (Suessenbach et al., 2019). Då ledarskap är en naturlig och nödvändig komponent för att driva en grupp framåt är "följarna" fria att lämna när de önskar, alternativt utse en ny ledare (Suessenbach et al, 2018).

Prestige är en form av makt som blir tilldelad individer till följd av deras kunskaper, färdigheter och prestationer (Suessenbach et al., 2019). En individ som strävar efter prestige är beroende av omgivningens bekräftelse för att stiga i den sociala hierarkin vilket möjliggör hög status för mindre dominanta individer (Koski et al., 2015). Suessenbach (2019) definierar prestige som en åtrå att bli respekterad och beundrad av sin omgivning som resultat av vad man åstadkommer och genom denna vördnad besitta ett inflytande över de som ser upp till en.

Personlighet och ålderism

Vissa personlighetsdrag har starkare samband med fördomar än andra och i en metaanalys fann man bland annat att samvetsgrannhet, vänlighet och extraversion är korrelerat med lägre ålderism (Marques et al, 2020). Detta resultat bekräftas i ett flertal studier, som också påvisar att öppenhet för nya erfarenheter har ett samband med lägre ålderism (Galton et al., 2020; Allan et al., 2014). I dessa studier uppvisar neuroticism ett samband med högre ålderism; öppenhet, vänlighet, samvetsgrannhet och extraversion uppvisar ett samband med lägre ålderism (Galton et al., 2020; Allan et al., 2014; Marques et al, 2020).

Dessa fem personlighetsdrag är baserade på femfaktormodellen OCEAN som inkluderar öppenhet för nya erfarenheter (O), samvetsgrannhet (C), extraversion (E), vänlighet (A) och neuroticism (N) (Allan, 2014). I föreliggande studie används sexfaktormodellen HEXACO. Denna inkluderar ett sjätte personlighetsdrag, ärlighet/ödmjukhet (H), resterande drag är emotionalitet (E) vilket motsvarar neuroticism, extraversion (X), vänlighet (A), samvetsgrannhet (C) och öppenhet för nya erfarenheter (O) (Sibley, 2011).

Ett högt resultat på *ärlighet/ödmjukhet* kännetecknas av en strävan efter rättvisa, samarbete och uppriktighet, och ett lågt resultat kännetecknas av bland annat en vilja att utnyttja andra (Ashton & Lee, 2021). Ärlighet/ödmjukhet kommer refereras till som ärlighet. *Emotionalitet* definieras som emotionell stabilitet vid högt resultat och emotionell osäkerhet, neuroticism, vid låga resultat och dessa två attribut kan ses som varandras motpoler (Allan et al, 2014). *Extraversion* definieras som en individs vilja att prata med andra, social självssäkerhet

och generellt att vara en socialt aktiv person vid höga resultat (Allan et al, 2014). Vid låga resultat är individen tystlåten, osäker och uppsöker inte sannolikt social kontakt (Allan et al, 2014). I faktorn *vänlighet* kan ett högt resultat förklaras som en motvilja till konflikt trots att man observerar oacceptabla beteenden och ett lågt resultat indikerar att man önskar avsluta samarbete och kontakt med dessa individer (Ashton & Lee, 2021). *Samvetsgrannhet* förklaras enklast som en individs strävan efter ordning och ansvar (Allan et al, 2014). Den som får högt resultat på denna faktor arbetar hårt och går att förlita sig på (Allan et al, 2014). *Öppenhet för nya erfarenheter* karaktäriseras av en genuin nyfikenhet och kreativitet (Allan et al, 2014). Öppenhet för nya erfarenheter kommer refereras till som öppenhet.

Syfte och frågeställning

Studiens huvudsakliga syfte är att undersöka huruvida det finns en skillnad mellan rekryterare och icke-rekryterare. Sekundärt syftar studien till att undersöka vilka samband som kan föreligga mellan olika maktmotiv, arbetsrelaterad motivation, personlighetsdrag och positiva samt negativa fördomar mot äldre. Den generella frågeställningen lyder: *Skiljer sig rekryterares ålderism från icke-rekryterare och vilken påverkan har olika personliga egenskaper?* Detta besvaras med tester som mäter personlighet baserat på en sexfaktorteori, maktmotiv och arbetsrelaterad motivation.

Hypoteserna har formulerats utifrån tidigare forskning och frågeställning:

Hypotes 1: Rekryterare uppvisar en högre grad av negativa fördomar mot äldre jämfört med icke-rekryterare.

Hypotes 2: De som uppvisar en högre grad av yttre motivation för deras yrke kommer att uppvisa en högre grad av negativa fördomar mot äldre än de som uppvisar en högre grad av inre motivation.

Hypotes 3: Samtliga tre maktmotiv har ett samband med fördomar mot äldre.

Hypotes 4: Extraversion, öppenhet, vänlighet och samvetsgrannhet är positivt korrelerat till positiva fördomar medan emotionalitet är negativt korrelerat med negativa fördomar.

Metod

Deltagare

Totalt 123 individer svarade på enkäten varav en togs bort pga. orimliga svar. Av resterande 122 respondenter var 78 kvinnor, 43 män och 1 valde att inte uppge könsidentitet. Medelåldern på deltagarna var 34,4 år ($SD = 11.4$, min = 20, max = 67). Av dessa arbetade 70% heltid, 22,1% deltid och 42% studerade vid tillfället. Totalt hade 24% avklarad, eller studerade vid tillfället, en eftergymnasial utbildning som berör personal och arbetsmiljöfrågor.

Totalt arbetade 44 med rekrytering vilket utgjorde 36% av urvalet. En majoritet på 33 identifierade som kvinna vilket utgjorde 75% av gruppen som arbetade med rekrytering. 10 identifierade som man och 1 uppgav inte sin könsidentitet. Medelåldern var 33,7 år ($SD = 9.4$, $min = 22$, $max = 57$). Av dessa 44 var vid tillfället 27 studerande vid ett universitet och 8 hade slutfört en eftergymnasial utbildning. Av de 44 som arbetade med rekrytering arbetade 32 heltid och 10 deltid. 2 individer valde att inte uppge sin arbetsmängd. Rekryterare identifierades i enkäten med en Ja/Nej fråga som löd ”Arbetar du med rekrytering?”.

Rekrytering av respondenter genomfördes med ett bekvämlighetsurval som grund. Denna rekrytering har genomförts på de sociala medier vi hade tillgång till vilka var Facebook, LinkedIn och Reddit. På Facebook och LinkedIn har enkäten distribuerats främst i olika gruppforum som vänder sig direkt till individer som arbetar inom HR och/eller studerar något motsvarande. I viss mån har även personlig kontakt upprättats med individer som arbetar med rekrytering i syfte att nå ut i deras direkta kontaktnät för att uppnå en snöbollseffekt.

Åldersspannet på respondenterna sträckte sig från 20 till 67 ($M = 34.4$, $min = 20$, $max = 67$) och delades dessa in i 4 grupper; 18–24; 25–30; 31–35; 36+. Detta för att underlätta vid användandet av ålder i den hierarkiska multipla regressionsanalysen.

Material

Vid denna studie användes sedan tidigare kända skalor med adekvat validitet för att mäta de intressanta konstrukten. Vid studiens gång har ett flertal skalor som innehar hög konstruktvaliditet använts, exempelvis personlighetsskalor baserade på Goldbergs arbete under 90-talet. Cronbach's alpha rapporteras för samtliga skalor där reliabiliteten i vårt test rapporteras först följt av en parentes innehållandes tidigare studiers reliabilitet, ex $\alpha = .61 (.72)$.

Personlighetstest

För att undersöka respondenternas personlighet användes skalan MINI-IPIP6, utformad av Chris G. Sibley (2012). Testet är översatt till svenska av Anna Dåderman (2019) och har även använts och validerats i samma studie. Skalan är baserad på sexfaktormodellen HEXACO som är en vidareutveckling på femfaktorteorin OCEAN. I HEXACO-skalan mäts ärlighet/ödmjukhet, emotionalitet, extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet och öppenhet (Sibley, 2012).

Skalan bestod av 6 delskalor med 4 påståenden vardera, totalt 24 påståenden, som deltagarna skulle förhålla sig till på en likertskala från 1 (Stämmer inte alls) till 7 (Stämmer precis). Exempel på dessa påståenden var “Har en livlig fantasi” och “Pratar inte mycket”. Dessa mäter ärlighet/ödmjukhet $\alpha = .55 (.85)$, emotionalitet $\alpha = .72 (.62)$, extraversion $\alpha = .79$

(.84), vänlighet $\alpha = .74$ (.68), samvetsgrannhet $\alpha = .61$ (.82) och öppenhet $\alpha = .70$ (.55) (Dåderman, 2019).

Inre och yttre motivation

För att undersöka respondenternas arbetsmotivation användes skalan WEIMS (Work extrinsic and Intrinsic Motivation Scale) som författats av Maxime A. Tremblay (2009) vid universitetet i Ottawa, baserad på teorin om självbestämmande av Ryan och Deci (2017). Skalan är engelsk och översattes därför till svenska. För att kontrollera att betydelsen för påståendena inte påverkades utfördes en back-translation med hjälp av en svensk student vid universitetet i Glasgow. Vid jämförandet av översättningarna ansågs den svenska översättningen tillräckligt lik det engelska originalet för att användas.

Skalan bestod av 6 delskalor med 3 påståenden vardera, totalt 18 påståenden, som deltagarna tog ställning till på likertskala från 1 (Stämmer inte alls) till 7 (Stämmer precis). Exempel på påståenden var “För att uppnå en viss livsstil.” och “För att jag finner stort nöje i att lära mig nya saker.”. Samtliga 6 delskalor uppvisade en god reliabilitet; introjected motivation $\alpha = .81$ (.80); integrated regulation $\alpha = .79$ (.83); identified regulation $\alpha = .68$ (.67); introjected regulation $\alpha = .65$ (.70); external regulation $\alpha = .71$ (.77); amotivation $\alpha = .79$ (.64) (Tremblay, 2009).

Två variabler kombinerades baserat på self-determination theory (Deci & Ryan, 2017, Tremblay, 2009); inre motivation (introjected motivation, identified regulation och integrated regulation) som uppvisade god reliabilitet $\alpha = .82$; yttre motivation (external regulation och introjected regulation) som uppvisade godtagbar reliabilitet $\alpha = .59$. Amotivation hör till yttre motivation men uppvisade ett negativt samband med de andra variablerna och exkluderades därför. Dessa tre variabler, yttre motivation, inre motivation och amotivation, användes uteslutande i föreliggande studie.

Maktbehov

I studien undersöktes deltagarnas maktbehov kategoriserat till tre maktmotiv. Dessa tre var dominans, prestige och ledarskap som mäts med en skala utvecklad av Suessenbach (2019) som har blivit översatt till svenska av Tomas Jungert vid Lunds universitet som utfört en back-translation med godkänt resultat. Denna översättning användes i sin helhet och inga förändringar har gjorts i påståendena. Den svenska versionen har ännu inte validerats och därför kommer alpha-värdet referera till det engelska originalet.

Skalan bestod av 3 delskalor med 4 påståenden vardera, totalt 12 frågor, som skattas på en likertskala från 1 (Stämmer inte alls) till 7 (Stämmer precis). Exempel på dessa påståenden var “Jag är beredd att använda aggressiva metoder för att få fram min vilja.”, “Jag är en bra

ledare.” och “Jag vill få erkännande av andra.”. Påståendena kombinerades till dominans $\alpha = .57 (.83)$, prestige $\alpha = .77 (.83)$ och ledarskap $\alpha = .83 (.92)$ (Suessenbach et al, 2019).

Fördomar mot äldre

För att mäta fördomar mot äldre i enkäten användes en skala av Kerstin Nilsson från Lunds universitet. Nilssons (2018) studie hade som syfte att mäta chefers attityder till deras äldre arbetstagare. Frågorna är utformade av Nilsson (2018) utifrån SWage-modellen, som handlar om interaktionen mellan olika ålders koncept: social, biologisk, kronologisk och kognitiv. Vid utförandet av studien om chefers attityder mot äldre refereras sambanden inte med ett alpha-värde utan belyser p -värdet med en enkel logistisk regression som visar ett konfidensintervall på 95% vilket tyder på ett samband mellan variabeln chef och fördomar mot äldre (Nilsson, K., 2018).

Skalan innehöll 12 påståenden i vilken hälften mätte positiva fördomar, hälften negativa. Svaren skattades på en intervallskala från 1 (Instämmer inte alls) till 4 (Instämmer helt). Exempel på påståenden var “Äldre är ett stöd för yngre och nyanställda.” och “Äldre arbetar långsammare.”. De positiva fördomarna var positivt korrelerade med varandra och användes i studien uteslutande i kombination $\alpha = .74$, dessa refereras till som “positiva fördomar”. Även de negativa fördomarna var positivt korrelerade och hade hög reliabilitet $\alpha = .86$, och kommer refereras till som “negativa fördomar”.

Procedur

Denna explorativa tvärsnittsstudies syfte var att ge en deskriptiv bild av ålderism vid rekrytering. Till följd av denna kvantitativa ansats utformades en enkät som distribuerats digitalt dels för att nå ut till fler respondenter, dels för att bibehålla respondenternas anonymitet (Lundh & Nilsson, 2018). Enkäten skapades i Sunet Artologiks och datainsamling pågick mellan 15/11/21 - 23/11/21. Innan enkäten öppnades för respons genomfördes ett test för att kontrollera att allt fungerade som önskades och att Sunet inte sparade någon personlig information.

Dataanalys

Insamlad data exporterades till och analyserades i Jamovi v1.6.23. Samtliga subskalor för personlighet, maktbehov och motivation delades in i två grupper för vilka som uppgav ett högt och lågt värde. Denna indelning genomfördes med en mediansplit, där individer över medianen placerades i den högre gruppen, och individer under placerades i den lägre gruppen. I förekommande fall har antagandet om normalfördelning kränkts och i de fallen har en icke-parametrisk ansats antagits.

Etik

De sista frågorna i enkäten undersöker deltagarnas demografiska situation. Enkäten var helt anonym och efterfrågade inte någon personlig eller känslig information i enlighet med Personuppgiftslagen (1998:204). Sunet samlade inte heller in information som gjorde det möjligt att spåra svaren till en specifik individ. För att vara försäkrade om att ingen kränkning sker eller att en olämplig respondent deltagit utfärdades ett samtyckesavtal som krävde att respondenten uppgav frivilligt samtycke att delta samt intygade att denne var över 18 år vid tillfället för att kunna svara på enkäten. Utöver full anonymitet hanterades personuppgifter enligt bestämmelserna i artikel 5 i dataskyddsförordningen (GDPR).

Resultat

För att undersöka de oberoende variablerna med parametriska tester måste variabeln anses vara normalfördelad (Navarro, 2019), vilket undersökts med ett Shapiro-Wilks normalitetstest. Resultatet visade att följande variabler kränkte antagandet om normalfördelning vid analys av negativa fördomar; rekryterare och icke-rekryterare (Shapiro-Wilks $W = .963, p = .003$); yttre motivation (Shapiro-Wilks $W = .973, p = .015$); inre motivation (Shapiro-Wilks $W = .973, p = .016$); amotivation (Shapiro-Wilks $W = .970, p = .009$); ledarskap (Shapiro-Wilks $W = .976, p = .029$); prestige (Shapiro-Wilks $W = .978, p = .041$). Filtrering av outliers påverkade inte resultatet och därför antogs en icke-parametrisk ansats och samtliga av dessa variabler analyserades med ett Mann-Whitney U -test. Variabeln dominans uppfyllde samtliga antaganden och analyserades med ett Student's t -test.

Vidare visade resultatet att följande variabler kränkte antagandet om normalfördelning vid analys av positiva fördomar; rekryterare och icke-rekryterare (Shapiro-Wilks $W = .976, p = .03$); inre motivation (Shapiro-Wilks $W = .977, p = .036$); amotivation (Shapiro-Wilks $W = .974, p = .017$); ledarskap (Shapiro-Wilks $W = .978, p = .038$). Filtrering av outliers resulterade i att variablerna rekryterare och icke-rekryterare, inre motivation samt amotivation uppfyllde antagandet om normalfördelning men påverkade inte variabeln ledarskap signifikant. Variablerna rekryterare och icke-rekryterare, inre motivation, yttre motivation, amotivation, prestige och dominans analyserades med ett Student's t -test. En icke-parametrisk ansats antogs för variabeln ledarskap som analyserades med ett Mann-Whitney U -test.

Totalt tre individer kunde identifieras som outliers vid granskning av en boxplot då deras värden på negativa fördomar avvek avseendevärt ifrån genomsnittet.

Negativa fördomar mot äldre hos rekryterare

Analyserna visade inte på några signifikanta skillnader mellan gruppen rekryterare och gruppen icke-rekryterare för variablerna negativa fördomar och positiva fördomar (se Tabell 1).

Motivation och ålderism

Analyserna visade inte på några signifikanta skillnader mellan gruppen hög yttre motivation och gruppen låg yttre motivation för variablerna negativa fördomar (se Tabell 2) och positiva fördomar (se Tabell 3).

Analyserna visade inte på några signifikanta skillnader mellan gruppen hög inre motivation och gruppen låg inre motivation för variabeln negativa fördomar (se Tabell 2). Däremot påvisades en signifikant skillnad mellan gruppen hög inre motivation och gruppen låg inre motivation för variabeln positiva fördomar, $t(120) = -2.265, p = .025$ (se Tabell 3).

Analyserna visade inte på några signifikanta skillnader mellan gruppen hög amotivation och gruppen låg amotivation för variablerna negativa fördomar (se Tabell 2) och positiva fördomar (se Tabell 3).

Sammantaget pekar dessa resultat mot att gruppen hög amotivation har starkast negativa fördomar mot äldre, följt av inre motiverade och sist yttre motiverade. Då inget av resultaten var signifikanta förkastas hypotesen att högt yttre motiverade individer uppvisar starkare negativa fördomar.

Maktmotiv och fördomar mot äldre

Analyserna visade inte på några signifikanta skillnader mellan gruppen högt ledarskap och gruppen lågt ledarskap för variablerna negativa fördomar (se Tabell 2) och positiva fördomar (se Tabell 3).

Analyserna visade inte på några signifikanta skillnader mellan gruppen hög prestige och gruppen låg prestige för variablerna negativa fördomar (se Tabell 2) och positiva fördomar (se Tabell 3).

I analyserna uppvisade gruppen hög dominans signifikant högre resultat för variabeln negativa fördomar jämfört med gruppen låg dominans, $t(120) = -2.273, p = 0.025$ (se Tabell 2). Däremot uppvisade de två grupperna ingen signifikant skillnad för variabeln positiva fördomar (se Tabell 3).

Sammantaget gav detta resultat delvis stöd för hypotesen, nämligen att högre dominans hade ett samband med starkare negativa fördomar mot äldre. I övrigt visade resultatet inte på några signifikanta samband.

Personlighet och fördomar mot äldre

Analyserna visade på en signifikant korrelation mellan variabeln negativa fördomar och personlighetsdragen vänlighet ($r = -.24, p = .007$), extraversion ($r = -.17, p = .041$) och ärlighet ($r = -.18, p = .046$). För resterande tre personlighetsdrag, samvetsgrannhet, emotionalitet och öppenhet, visade resultatet inte på några korrelationer (se Tabell 4).

Analyserna visade inte på någon korrelation mellan variabeln positiva fördomar och något av personlighetsdragen (se Tabell 4).

Sammantaget gav resultatet inget stöd åt hypotesen som därmed förkastas.

Hierarkisk multipel regressionsanalys

En hierarkisk multipel regressionsanalys utfördes med negativa fördomar som den beroende variabeln. Antagandet om normalfördelning, kollinearitet och residual-normalitet låg samtliga innanför de godtagbara nivåerna. I det första steget används personlighetsdrag, i det andra steget används maktmotiv, i det tredje steget används arbetsmotivation och till sist används de demografiska variablerna i fjärde steget. Ordningen motiveras av att en individs personlighet antas vara rigid och varierar förhållandevis lite över tid och därför används dessa variabler först. Maktmotiv har tidigare bevisats ha ett samband med ålderism och används därför i steg två. Sambandet mellan arbetsmotivation och ålderism var utav högt intresse, men har tidigare inte bevisats korrelera med ålderism, och används därför i tredje steget. De demografiska variablerna var utav lägst intresse och används därför i det fjärde steget.

Resultaten uppvisade att personlighetsdrag förklarade 11% av variansen med signifikans ($R^2 = .11, F(6, 144) = 2.37, p = .034$). Maktmotiven i steg två förklarade ytterligare 2% av variansen dock utan signifikans ($\Delta R^2 = .016, F(9, 111) = 1.79, p = .078$). Arbetsmotivation förklarade vid steg tre ytterligare 3% av variansen dock utan signifikans ($\Delta R^2 = .029, F(12, 108) = 1.66, p = .086$). De demografiska variablerna i steg fyra förklarade 17% av variansen med signifikans ($\Delta R^2 = 0.17, F(19, 101) = 2.57, p = .001$). Alla fyra modeller kombinerade förklarade 33% av variansen i negativa fördomar med signifikans ($adj. R^2 = .20, F(19, 101) = 2.57, p = .001$).

Sammanfattningsvis visar resultatet att variablerna kan förklara en signifikant del av variansen i negativa fördomar mot äldre.

Diskussion

Rekryterare uppvisade lägre negativa fördomar än icke-rekryterare. Resultatet gav således inget stöd åt första hypotesen, nämligen att rekryterare uppvisar starkare negativa fördomar mot äldre än icke-rekryterare. Syftet med den första hypotesen var att undersöka om de negativa fördomarna som uppträder i arbetslivet förekommer i större utsträckning hos

rekryterare än hos icke-rekryterare. Tidigare forskning har visat att chefer innehar negativa attityder mot sina äldre anställda (Nilsson, 2018) vilket väckte intresset för att undersöka om rekryterare delade dessa åsikter eller om denna attityd var begränsad till chefen.

I denna studie var det 35 av 44 rekryterare som studerade eller hade en avklarad eftergymnasial utbildning varav 8 hade avklarat eller vid tillfället av enkäten läste en utbildning om personal och arbetsmiljöfrågor. Vid analysen uppdagades att den data som insamlats för variabeln negativa fördomar var asymmetriskt fördelad hos rekryterare. Variabeln hade en positiv skevhet på .516 (Navarro, 2019) vilket tydde på att rekryterare genomgående uppskattat sina negativa fördomar som relativt låga. De låga fördomarna kan förklaras av att en stor andel av rekryterare hade genomgått en utbildning som berört personal och arbetsmiljöfrågor. Tidigare forskning har visat att studier kan minska fördomar (Lytle & Levy, 2017), framför allt arbetsrätt som omfattar diskriminering, som föreslås av Marques (2020). Resultatet visade att rekryterare uppfattade sina negativa fördomar som lägre än icke-rekryterare, men då skillnaden inte var signifikant kunde inte någon definitiv slutsats dras.

Gruppen med hög yttre motivation uppvisade marginellt lägre negativa fördomar än gruppen med hög inre motivation. Resultatet gav inget stöd åt den andra hypotesen. Syftet med den andra hypotesen var att undersöka det eventuella sambandet mellan yttre motivation och negativa fördomar mot äldre. I tidigare studier har man bekräftat ett samband mellan yttre motivation och starka rasistiska fördomar (Duriez et al., 2007; van Heil et al., 2010). Individer med rasistiska fördomar tenderar vara auktoritära och auktoritära individer tenderar att uppvisa fördomar mot en mängd andra grupper (Kite et al., 2016). Baserat på dessa samband antogs att yttre motiverade individer även uttrycker negativa fördomar och attityder mot äldre.

Resultatet visade samtidigt en tendens att gruppen med hög amotivation innehar starkare negativa fördomar än gruppen med låg amotivation. Amotivation är en del av yttre motivation (Tremblay, 2009) så även om studien inte gav ett signifikant stöd för hypotesen, att yttre motivation har ett samband med negativa fördomar, kunde en tendens för amotivation utläsas. Dessutom visade resultatet ett signifikant samband mellan inre motivation och positiva fördomar. Detta kunde förklaras av att inre motiverade har en drivkraft att integrera sig med andra människor (Ryan & Deci, 2017), och därför är mer benägna att identifiera de positiva aspekterna av högre ålder, exempelvis att de besitter stor kompetens (Nilsson et al., 2021).

Gruppen med hög dominans uppvisade signifikant starkare negativa fördomar än gruppen med låg dominans. För de andra maktmotiven visade resultatet inga samband. Resultatet gav därför delvis stöd åt andra hypotesen att individens maktbehov har ett samband med ålderism. Syftet med den tredje hypotesen var att undersöka om en önskan för makt över

lag, inte bara dominans, har ett samband med ålderism. I tidigare studier har ett samband mellan social dominans och ålderism visats (Henry et al, 2019). Utöver detta har man funnit samband mellan social dominans och olika typer av fördomar, däribland rasism (Bratt et al., 2016). Social dominans och maktmotivet dominans enligt Suessenbach (2018) definieras som en önskan att underkasta sig andra människor i syfte att nå sina egna mål. Detta kan förklara varför gruppen som uppvisade hög dominans hade ett samband med negativa fördomar. Uppfattningen att äldre är mindre kapabla gör också denna grupp mindre attraktiv i syfte att nå sin egen framgång. Prestige och ledarskap är prosociala i sin natur och är beroende av omgivningens bekräftelse (Suessenbach et al, 2018), vilket kan vara en faktor till varför de individer som skattar högt på dessa motiv inte uppvisar ålderism.

Resultatet visade inget samband mellan något av personlighetsdragen och positiva fördomar. Emotionalitet uppvisade inget samband med negativa fördomar. Trots tidigare forskning måste därför fjärde hypotesen förkastas. Syftet med fjärde hypotesen var att undersöka om de fyra personlighetsdragen, extraversion, öppenhet, vänlighet och samvetsgrannhet, hade ett samband med positiva fördomar, då de i tidigare forskning påvisat ett samband med låg ålderism (Marques et al, 2020; Galton et al., 2020; Allan et al., 2014). En möjlig förklaring till att resultatet inte bekräftade hypotesen kan vara att personlighetsdragen är goda prediktorer för låga negativa fördomar, men inte nödvändigtvis bidrar till att bilda positiva fördomar om äldre. I tidigare studier framkommer också att neuroticism har ett samband till högre ålderism (Marques et al, 2020; Galton et al., 2020; Allan et al., 2014). Ett högt resultat på emotionalitet enligt HEXACO definieras av en emotionell stabilitet i individen, och är den direkta motsatsen till neuroticism (Allan et al, 2014), därför förväntades variabeln emotionalitet ha ett negativt samband till negativa fördomar. Resultatet påvisade en tendens men var inte signifikant nog för att bekräfta hypotesen.

Däremot visade resultatet en signifikant negativ korrelation mellan negativa fördomar och vänlighet, extraversion och ärlighet. Vänlighet och ärlighet påminner i HEXACO-teorin om varandra då individer med högt på dessa faktorer inte är benägna att utnyttja andra och inte heller önskar integrera sig med individer som utnyttjar andra (Ashton & Lee, 2021). Detta kan förklara varför de hade ett negativt samband med negativa fördomar då de per definition är inkluderande och rättvisa. Människor högt på extraversion engagerar sig i andra och släpper nya människor nära in på vilket ger dem möjligheten att lära känna nya människor och lära sig mer om andra samhällsgrupper (Allan et al, 2014). Att integrera sig med människor äldre än en själv har tidigare bekräftats minska ålderism (Kite et al, 2016; Marques et al, 2020). Detta stödjer den tidigare forskning som bekräftat att extraversion och vänlighet uppvisar lägre

ålderism (Marques et al., 2020). Trots att tidigare forskning funnit ett samband mellan öppenhet och positiva fördomar mot äldre (Marques et al., 2020), kunde denna studie inte bekräfta detta samband. Detta kan förklaras med en av studiens svagheter, nämligen att fördomar har mätts med direkta påståenden, vilket kan ge upphov till att man svarar så som anses åtråvärt (Kite et al, 2016). Detta kan resultera i att egentliga skillnader i gruppen hög respektive låg öppenhet maskeras av samtliga deltagares vilja att uppge åtråvärda svar. En andra eventuell orsak till detta kan också vara att urvalet inte är representativt för populationen i sin helhet.

Av den hierarkiska regressionen framgick det att personlighetsdragen, maktmotiven, arbetsmotivation och de demografiska variablerna signifikant predicerar en individs attityd mot äldre. I modell ett förklarade personlighetsdragen en signifikant andel av variansen, nämligen 11%. Maktmotiven i modell två förändrade variansen i liten grad, enbart 2%, och arbetsmotivation förändrade variansen ytterligare 3% i modell tre. Detta innebär att maktmotiv och arbetsmotivation knappt kan förklara ålderism över huvud taget. I modell fyra förändrades R^2 17% vilket innebär att de demografiska variablerna predicerar ålderism i högre grad än resterande variabler. Av analysen framgick att totalt 33% av variansen i ålderism förklarades av modellen. Modellen förklarar en förhållandevis låg andel av variansen i den beroende variabeln men det uppvisas likväl ett signifikant samband mellan ålderism och de oberoende variablerna.

Resultatet i studien visade att variabeln dominans hade ett signifikant samband med en negativ attityd mot äldre i enlighet med tidigare studier (Henry et al., 2019). Dominans definieras av antisociala tendenser såsom en benägenhet att utnyttja människor i syfte att nå sina egna mål. Då man uppfattar äldre negativt är det rimligt att gruppen med hög dominans inte uppfattar de äldre som en lämplig resurs för att nå sina egna mål. Individer i maktpositioner uppvisar ofta en dominant läggning (Kite et al, 2016) vilket kan förklara varför chefer uppvisar negativa attityder mot äldre (Nilsson et al, 2018; Bird et al., 1986; Kirchner et al, 1954).

Vidare visade resultatet att individer med hög inre motivation hade en positiv syn på äldre och personlighetsdragen vänlighet, extraversion och ärlighet hade ett negativt samband med negativa fördomar. Gemensamt för dessa variabler är att de definieras som prosociala vilket också förklarar varför individer med högt på dessa variabler uppvisade en positiv, eller mindre negativ, attityd mot äldre. Resultatet efterliknar tidigare studier (Marques et al, 2020; Galton et al., 2020; Allan et al., 2014).

Begränsningar och framtida forskning

Ett problem med att mäta negativa fördomar är att individer som är medvetna om att deras fördomar uppfattas som fel av dess omgivning, kan försöka minska att dessa framhävs i

situationer då man blir påmind om sin attityd mot målgruppen (Kite et al, 2016; Marques et al., 2020). I studien användes en enkät i vilken det presenteras en rad påståenden om äldre som enkelt kan identifieras som "negativa" fördomar, exempelvis påståendet "Äldre är inte lika flexibla i sitt tänkande.". Ett sådant påstående kan ge upphov till social konformitet, dvs att individen anpassar sina åsikter efter en inbillad, eller verklig, påtryckning (Gilovitch et al., 2019). Individen behöver inte nödvändigtvis vara medveten om att den faktiskt anpassar sig efter omvärldens inflytande utan det kan ske undermedvetet i form av ett automatiskt efterapande (Gilovitch et al., 2019). Som påpekats i tidigare studier är det enklare att mäta positiva än negativa fördomar till följd av social åtråvärdhet (Marques et al., 2020). Denna sociala åtråvärdhet kan skapa problem vid en undersökning av explicita fördomar då människor gärna överdriver sina positiva egenskaper och tonar ned de negativa. För att hantera problemet med en enkät som kräver ett medvetet ställningstagande kan ett implicit associations-test utföras (Kite et al, 2016). Det kan vara hjälpsamt i syfte att mäta attityder mot olika grupper utan att riskera att respondenten minskar uttrycket för sina fördomar, oavsett om den gör det medvetet eller ej (Lundh & Nilsson, 2018). Ska en enkät likväl utformas rekommenderas att påståendena utformas mindre uppenbart än de som använts i denna studie för att minska denna sociala åtråvärdhet. Vidare skulle även fördomar mot yngre vara intressant att inkludera för att undersöka om människor innehar åldersbaserade fördomar generellt, eller om dessa riktas mot en grupp.

En tydlig begränsning i studien är urvalet och hur urvalet har skett. För att samla respondenter gjordes ett bekvämlighetsurval via sociala medier, Facebook, LinkedIn och Reddit. Ett problem med bekvämlighetsurval är att urvalet kan förlora representativitet (Lundh & Nilsson, 2018), men valdes då det är ett effektivt sätt att nå ut till många på kort tid vilket var attraktivt till följd av den begränsade tiden tillhanda. Många av respondenterna är för tillfället studerande och många är i åldersspannet 20–25, vilket antas bero på urvalsmetoden då många utav författarnas bekanta är studenter i denna ålder. För framtida studier rekommenderas ett större urval med större åldersspann och även inkludera chefer för att kunna jämföra dessa med rekryterare. Större urval skulle också möjliggöra jämförelser internt inom grupperna för att undersöka vilken påverkan personlighetsdrag, maktmotiv och arbetsmotivation faktiskt har på ålderism.

En sista rekommendation vore att utföra en kvalitativ studie. Då tidigare forskning visat på att chefer uppvisar negativa attityder mot äldre arbetstagare vore det rimligt att undersöka om detta kan leda till en uppmuntran att åsidosätta äldre vid eventuell rekrytering. Om så är

fallet är en kvalitativ metod bättre lämpad för att undersöka hur rekryterare och andra som arbetar med personalfrågor upplever klimatet på sin arbetsplats i relation till ålderism.

Slutsats

Studiens syfte var att besvara frågeställningen om rekryterare uppvisar starkare ålderism än icke-rekryterare och om personlighet, maktmotiv och arbetsmotivation predicerar skillnader. Studien gav inget signifikant stöd för någon av hypoteserna i helhet, däremot finns stöd för att dominans har ett samband med högre ålderism, vilket ger delvis stöd åt tredje hypotesen. Resultatet påvisade en tendens för lägre ålderism i gruppen rekryterare och som svar på frågeställningen kan slutsatsen dras att rekryterare uppvisar lägre ålderism än icke-rekryterare. Studien visar i övrigt ett samband mellan vänlighet, extraversion, ärlighet och låg ålderism samt mellan dominans och hög ålderism. Av detta dras slutsatsen att dessa tre prosociala personlighetsdrag kan predicera en positiv syn på äldre och den antisociala variabeln dominans kan predicera hög ålderism.

Referenser

- Allan, L., J., Johnson, J., A., Emerson, S., D. (2014). *The role of individual difference variables in ageism*. *Personality and Individual Differences* 59, 32-37.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.10.027>
- Ashton, M., C., Lee, K. (2021). *On the relations between HEXACO agreeableness (versus anger) and honesty-humility*. *Scandinavian Journal of Psychology* 62(6), 887-894.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/sjop.12772>
- Avramova, N. (2019, 3 januari). The secret to a long, happy, healthy life? Think age-positive. *CNN Health*. Hämtad från: <https://edition.cnn.com/2019/01/03/health/respect-toward-elderly-leads-to-long-life-intl/index.html>
- Bird, C., P., Fisher, T., D. (1986). *Thirty Years Later: Attitudes Toward the Employment of Older Workers*. *Journal of Applied Psychology* 71(3), 515-517.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.515>
- Bratt, C., Sidanius, J., Sheehy-Skeffington, J. (2016). *Shaping the Development of Prejudice: Latent Growth Modeling of the Influence of Social Dominance Orientation on Outgroup Affect in Youth*. *Personality and Psychology Bulletin* 42(12), 1617-1634.
<https://doi.org/10.1177/0146167216666267>
- Centers for Disease and Control and Prevention. 2 augusti 2021. COVID-19 Risks and Vaccine Information for Older Adults. CDC. Hämtad från:
<https://www.cdc.gov/aging/covid19/covid19-older-adults.html>
- Delegationen för senior arbetskraft. (2018). *Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar*. (Statens offentliga utredningar, S2018:10). Hämtad från:
https://www.regeringen.se/4ad5f6/contentassets/40b1a4e5cc934fa5ab54e25bb994554c/rapport-11_bortvald-pa-grund-av-alder_webb.pdf
- Dåderman, A., M., Ragnestål-Impola, C. (2019). *Workplace bullies, not their victims, score high on the Dark Triad and Extraversion, and low on Agreeableness and Honesty-Humility*. *Heliyon* 5(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02609>

- Ekroth, B. (2020, 6 september.) Äldre ratas i undersökningar om corona. *Aftonbladet*.
Hämtad från: <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/8m34OQ/aldre-ratas-i-undersokningar-om-corona>
- Eriksson, I., Hessel, A., Bergström, V. (2012). *Längre liv, längre arbetsliv: Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre*. (Statens Offentliga Utredningar, 2012:28).
Hämtad från:
<https://www.regeringen.se/contentassets/63c7d55e8c894125993b06f837cb919b/langre-liv-langre-arbetsliv.-forutsattningar-och-hinder-for-aldre-att-arbeta-langre-sou-201228>
- Folkhälsomyndigheten, (2020-05-28). *Långtidsarbetslöshet*. Folkhälsomyndigheten.se.
Hämtad från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/resultat/livsvillkor/langtidsarbetsloshet/#:~:text=%C3%85r%202019%20var%20andelen%20%C3%A5ngtidsarbetsl%C3%B6sa,9%20respektive%201%2C1%20procent>
- Galton, N., Hammond, N., G., Stinchcombe, A. (2020). *Personality traits and fears of death and dying predict ageism*. *Death Studies*. [https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/07481187.2020.1829746](https://doi.org/ludwig.lub.lu.se/10.1080/07481187.2020.1829746)
- Gilovich, T., Keltner, D., Chen, S., Nisbett R. E., (2018). *Social Psychology* (5 uppl.). W. W. Norton & Company, inc.
- Hassel, B. L., Perrewé P. L., (1995). An examination of beliefs about older workers: do stereotypes still exist?. *Journal of Organizational Behavior* 16(5), 457-468. Hämtad från: https://www-jstor-org.ludwig.lub.lu.se/stable/2488599?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Henry, R., S., Perrin, P., B., Smith, E., R. (2019). The Underpinnings of Ageism: Multiple Mediation Model of Epistemological Style, Social Dominance Orientation, Right-Wing Authoritarianism, and Ageist Attitudes. *Journal of Aging Research* 2019.
<https://doi.org/10.1155/2019/3672725>
- Jönson, H. (2021). *Perspektiv på ålderism*. Social Work Press.
- Kirchner, W., K., Dunette, M., D. (1954). *Attitudes toward Older Workers*. *Personnel Psychology* 7(2), 257-265. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1954.tb01599.x>

- Kite, E. M., Whitley, E., B., JR., (2016). *Psychology of Prejudice and Discrimination* (3 uppl.). Routledge.
- Koski, J., E., Xie, H., Olson, I., R. (2015). *Understanding social hierarchies: The neural and psychological foundations of status perception*. *Social Neuroscience* 10(5), 527-550. <https://doi.org/10.1080/17470919.2015.1013223>
- Levy, B., R. (2003). *Mind Matters: Cognitive and Physical Effects of Aging Self-Stereotypes*. *The Journals of Gerontology: Series B* 58(4), 203-211. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.4.P203>
- Lundh, L-G., Nilsson, A. (2018). *Psykologin som vetenskap: Vetenskapsteoretiska och forskningsmetodologiska grunder* (1 uppl.). Studentlitteratur.
- Lytle, A., Levy, S., R. (2017). *Reducing Ageism: Education About Aging and Extended Contact With Older Adults*. *The Gerontologist* 59(3), 580-588. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1093/geront/gnx177>
- Marques, S., Mariano, J., Mendonça, J., De Tavernier, W., Hess, M., Naegele, L., Peixeiro, F., Martins, D. (2020). *Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review*. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(7), 2560. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072560>
- Navarro, J., D., & Foxcroft., R., D. (2019). *Learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners.*, Creative commons: CC BY-SA. Hämtad från: <https://www.learnstatswithjamovi.com/>
- Nelson, T. D. (2004). *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (1 uppl). The MIT Pres. Hämtad från: <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.5747585&site=eds-live&scope=site>
- Nilsson, K. (2018). *Managers' attitudes to their older employees - a cross-sectional study*. *Work* 59(1), 2018. 10.3233/WOR-172663
- Nilsson, K. (2021). *Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor : arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik*. Studentlitteratur.

- Rubensson, J. (2021, 7 juni). Sverige – landet där äldre diskrimineras. *Aftonbladet*.
<https://www.aftonbladet.se/debatt/a/IE6y99/sverige--landet-dar-aldre-diskrimineras>
- Riksrevisionen, 20 mars 2021. Arbetsökande över 55 år – *regeringens och Arbetsförmedlingens styrning och prioriteringar* (RiR 2021:6). Riksrevisionen. Hämtad från:
<https://www.riksrevisionen.se/rapporter/granskningsrapporter/2021/arbetsokande-over-55-ar---regeringens-och-arbetsformedlingens-styrning-och-prioriteringar.html>
- Ryan, R., M., Deci, E., L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Need in Motivation, Development and Wellnes* (1 uppl.). Guilford Publications. Hämtad från:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/lund/reader.action?docID=4773318>
- Sibley, C., G., (2012). *The Mini-IPIP6: Item response theory analysis of a short measure of the big-six factors of personality in New Zealand*. *New Zealand Journal of Psychology* 41(3), 21-31
- Suessenbach, F., Loughnan, S., Schönbrodt, F., D., Moore, A., B. (2019). *The Dominance, Prestige, and Leadership Account of Social Power Motives*. *European Journal of Personality* 33(6), 8-9. <https://doi.org/10.1002/per.2184>
- Statistiska centralbyrån. (2018) *Arbetslöshetstid i Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och tid utan arbete på Arbetsförmedlingen (Af) 2016*. Hämtad från:
https://www.scb.se/contentassets/46a4a9bddec2413799c697d0cc0dbb5a/am0401_2018a01_br_am76br1806.pdf
- Tremblay, M., A., Blanchard, C., M., Taylor, S., Pelletier, L., G., Villeneuve, M. (2009). *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research*. *Canadian Journal of Behavioural Science* 42(1), 70. <https://doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/a0018176>
- United Nations, (2017-06-21). *World Population Prospects: The 2017 Revision*. Un.org. Hämtad från: <https://www.un.org/development/desa/publications/world-population-prospects-the-2017-revision.html>
- van Hiel, A., Roets, A., Cornelis, I. (2010). *To Have or To Be? A Comparison of Materialism-Based Theories and Self-Determination Theory as Explanatory*

Frameworks of Prejudice. *Journal of Personality* 78(3), 1037-1070.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00642.x>

van Vugt, M. (2006). *Evolutionary Origins of Leadership and Followership*. *Personality and Social Psychology Review* 10(4), 354–371.

https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_5

Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research in Psychology* (3 uppl.). Open University Press.

Appendix

Tabell 1

Mean, Standard Deviations and Student's t-test and Mann-Whitney U-test analysis of Recruiters and Non-recruiters

Measure	Recruiter				<i>U</i>	<i>t</i>	df	<i>p</i>
	Yes		No					
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Positive prejudices ^a	2.78	.52	2.82	.54	-	-.456	119	.649
Negative prejudices ^b	2.2	.79	2.39	.67	1419	-	-	.113

Note. ^a = analysed using Student's t-test, ^b = analysed using Mann-Whitney U-test

Tabell 2

Mean, Standard Deviations and Student's t-test and Mann-Whitney U-test analysis of Negative prejudices

Measure	Group				<i>U</i>	<i>t</i>	df	<i>p</i>
	High		Low					
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Extrinsic motivation ^a	2.34	.71	2.31	.73	1837	-	-	.904
Intrinsic motivation ^a	2.39	.65	2.27	.76	1619	-	-	.262
Amotivation ^a	2.46	.67	2.23	.74	1453	-	-	.070
Leadership ^b	2.25	.68	2.39	.74	1645	-	-	.325
Prestige ^a	2.38	.69	2.28	.75	1646	-	-	.299
Dominans ^a	2.49	.67	2.20	.73	-	-2.273	120	.025

Note. Group refers to the groups achieved by mediansplit. ^a= analysed using Student's t-test, ^b = analysed using Mann-Whitney U-test

Tabell 3

Mean, Standard Deviations and Student's t-test and Mann-Whitney U-test analysis of Positive prejudices

Measure	Group				<i>U</i>	<i>t</i>	df	<i>p</i>
	High		Low					
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Extrinsic motivation ^a	2.83	.54	2.76	.55	-	-.690	120	.492
Intrinsic motivation ^a	2.93	.53	2.71	.52	-	-2.265	119	.025
Amotivation ^a	2.80	.48	2.81	.57	-	.158	119	.875
Leadership ^b	2.81	.54	2.78	.56	1825	-	-	.957
Prestige ^a	2.76	.54	2.83	.56	-	.702	120	.484
Dominans ^a	2.83	.53	2.77	.56	-	-.633	120	.528

Note. Group refers to the groups achieved by mediansplit. ^a= analysed using Student's t-test, ^b = analysed using Mann-Whitney U-test

Tabell 4

Pearson's r Correlation Matrix

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Positive prejudices	—							
2. Negative prejudices	-.297***	—						
3. Extraversion	.036	-.186***	—					
4. Kindness	.081	-.243***	.240***	—				
5. Conscientiousness	-.118	-.072	-.003	-.040	—			
6. Emotionality	-.031	-.018	-.068	.063	-.335***	—		
7. Openness	.042	-.106	.164	.238***	-.281***	.128	—	
8. Honesty	.114	-.182***	-.149	.275***	.016	-.041	.093	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$