

TARTU ÜLIKOOL
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Ühiskonnateaduste instituut
Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Eleri Lillemäe
SOTSIAALSE TOETUSE MÕJU VANUSELISE DISKRIMINEERIMISE
TAJUMISELE VANEMAS EAS
Bakalaureusetöö sotsioloogia erialal

Juhendaja: Ave Roots, sotsioloogia PhD

Tartu 2015

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Eleri Lillemäe, 01.06.2015.

Abstract

The Effects of Social Support on the Perception of Age Discrimination in Older Age

The aim of this bachelor thesis is to examine the relationship between social support and perceived age discrimination in order to determine whether social support mitigates the negative effects of perceived age discrimination. The data, which is concluded in the BA thesis originates from European Social Survey Round 4 (ESS Round 4), which was carried out in 2008. This research is based on the Estonian data of respondents aged 50 and above.

The main findings from this thesis show that (1) employment, (2) participating less actively in social activities compared to coevals and (3) meeting family, friends and colleagues often makes it more likely to perceive weak age discrimination.

On the other hand it is more likely to perceive strong age discrimination when (4) meeting family, friends and colleagues less often, (5) participating more actively in social activities compared to coevals and (6) not having somebody to discuss personal things.

Age, gender and working with colleagues in different age groups had no effect on perceiving age discrimination.

Keywords: ageism, perceived age discrimination, social support

Sisukord

Abstract.....	3
Sisukord.....	4
Sissejuhatus	6
1. Kirjanduse ülevaade ja probleemiseade	8
1.1 Mõisted.....	8
1.1.1. Vanuseline diskrimineerimine.....	8
1.1.2. Sotsiaalne toetus	9
1.2. Vanuselise diskrimineerimise selgitused.....	10
1.3. Sotsiaalse toetuse selgitused.....	13
1.4. Vanuselise diskrimineerimise ja sotsiaalse toetuse seos	15
1.5. Varasemad uurimused Eestis.....	16
1.5.1. Vanuseline diskrimineerimine.....	16
1.5.2. Sotsiaalne toetus	17
1.6. Probleemi seade.....	18
2. Metoodika.....	21
2.1. Andmed	21
2.2. Tunnuste kirjeldus	22
2.2.1. Sõltuv tunnus: vanuselise diskrimineerimise summaindeks	22
2.2.2. Sõltumatud tunnused	23
2.3. Analüüsi meetod.....	25
3. Analüüs.....	27
3.1. Diskrimineerimise tajumise jaotus grupiti ja seosekordajad	27
3.2. Multinomiaalne logistiline regressioonanalüüs.....	30
3.2.1. Mudel 1.....	31

3.2.2. Mudel 2.....	33
3.2.3. Mudel 3.....	34
4. Arutelu.....	36
4.1. Vanuse mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele.....	36
4.2. Töötamise mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele.....	37
4.3. Kolleegide vanuse mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele.....	38
4.4. Sotsiaalsetes tegevustes osalemise mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele.....	39
4.5. Lähedaste inimestega suhtlemise mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele.....	40
4.6. Soo mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele.....	42
Kokkuvõte.....	43
Kasutatud kirjandus.....	44
Lisad.....	48
Lisa 1. Sõltumatute tunnuste kirjeldav statistika.....	48

Sissejuhatus

Maailma rahvastik vananeb, mistõttu muutuvad üha enam oluliseks vanemaealistega seonduvad probleemid. Vanemaealiste osakaalu suurenedes muutub prioriteetseks eakate väärtustamine ning nende pikaajaline ühiskonnaelus osalemine. Sageli suhtutakse eakatesse pigem stigmatiseerivalt, mille põhjuseks võib olla noorte inimeste hirm nende endi vananemise ees ja uskumus, et vanemaks saades muututakse seniilseks ja inetuks (Ng, 1998: 104).

Taoliselt vanusegrupe iseloomustades on tegemist vanuselise diskrimineerimisega (Marshall, 2007: 260), mille kogemine suurendab psühholoogilise stressi taset, ärevust ja depressiooni ning vähendab heaolu (Yuan, 2007; Jasinskaja-Lahti, Liebkind, Jaakkola ja Reuter, 2006: 307; Nadimpalli, James, Yu, Cothran ja Barnes, 2015; Prelow, Mosher ja Bowman, 2006). Diskrimineerimine on ebameeldiv ning negatiivne kogemus, mis mõjutab kõiki eluaspekte, sealhulgas suhteid nii perekonnas kui ka töökollektiivis.

Kuigi vanuseline diskrimineerimine võib olla suunatud igas eas inimestele, on erinevad uurimused leidnud, et vanemas eas tajutakse diskrimineerimist enam kui nooremas eas (Gee, Pavalko ja Long, 2007; Roscigno, Mong, Byron ja Tester, 2007; Yuan, 2007). Diskrimineerimise negatiivne mõju vanemaealiste psühholoogilisele heaolule võib põhjustada nende enneaegset tööturult väljumist ja seeläbi tööjõu defitsiiti. Selleks, et arendada sobivaid poliitikaid ja planeerida efektiivselt tulevase sekkumisi, on vanuselise diskrimineerimise mõistmine väga oluline.

Eeltoodust tulenevalt omandab järjest enam tähtsust eduka vananemise kontseptsioon. Üheks selle alaosaks lisaks haiguste ja vigastuste vältimisele, kehalise ja vaimse tervise säilitamisele, on aktiivne osalemine sotsiaalsetes tegevustes (Tulva, 2001: 173). Umberson ja Montez (2010: S54) toovad välja, et sotsiaalsete suhete kvantiteet ja kvaliteet mõjutavad vaimset tervist, tervisekäitumist, füüsilist tervist ja suremuse riski - täiskasvanud, kes on enam sotsiaalselt teistega seotud, on tervemad ja elavad pikemalt kui nende isoleeritud vanusekaaslased.

Mitmetest erinevatest tegevustest aktiivselt osa võttes luuakse erinevaid sotsiaalseid suhteid, mille kaudu on võimalik saada osa sotsiaalsest toetusest, mis mitmete uurimuste (Jasinskaja-

Lahti jt., 2006: 293; Yuan, 2007) kohaselt mõjub psühholoogilisele heaolule hästi. Muidu tervete indiviidide puhul võib sotsiaalse isolatsiooni tagajärjeks olla psühholoogiline ja füüsiline kokkuvarisemine (Umberson ja Montez, 2010: S54).

Seega on nii vanuselisel diskrimineerimisel kui ka sotsiaalsel toetusel vaimsele ja füüsilisele tervisele tugev mõju. Mõjutused on aga vastassuunalised – sotsiaalne toetus on positiivsete, vanuseline diskrimineerimine negatiivsete tagajärgedega.

Vananeva ühiskonna kontekstis on oluline toetada eduka vananemise kontseptsiooni ning tagada vanemas eas inimeste aktiivne osalemine ühiskondlikus elus. Vanuselise diskrimineerimise negatiivse mõju tõttu on vajalik uurida võimalikke leevendavaid asjaolusid, läbi mille tekib võimalus olukorda parandada. Seetõttu on töö autori arvates tegemist olulise uurimisvaldkonnaga, mida Eesti kontekstis on vähesel määral käsitletud.

Eeltoodust tulenevalt on käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks saada ülevaade sotsiaalse toetuse mõjust vanuselise diskrimineerimise tajumisele vanemas eas. Töö esimeses osas antakse ülevaade kasutatavatest mõistetest, tuuakse välja vanuselise diskrimineerimise ja sotsiaalse toetuse selgitused ning nende omavahelise seose iseloom, esitatakse ülevaade mõningatest senistest Eestis läbiviidud uurimustest antud teemal. Bakalaureusetöö teises osas tutvustatakse töö metoodikat, analüüsis kasutatavaid andmeid ja tunnuseid. Kolmas osa koosneb andmeanalüüsist, töö lõpeb tulemuste esitamise ja aruteluga.

1. Kirjanduse ülevaade ja probleemiseade

1.1 Mõisted

1.1.1. Vanuseline diskrimineerimine

Vanuselist diskrimineerimist on defineeritud kui vanusel põhinevat eristavat suhtumist ja/või käitumist (Marshall 2007: 260). Selle definitsiooni kohaselt ei tähenda vanuseline diskrimineerimine üheselt vanemate inimeste diskrimineerimist, vaid annab mõista üleüldisest ebaõiglasest suhtumisest vanuse tõttu. Inglisekeelses terminoloogias on aga levinud termin „*ageism*“, mille võttis 1969. aastal esmalt kasutusele Robert N. Butler (1989: 139). Butler defineeris seda kui vanusest tulenevat süstemaatilist stereotüpiseerimist ja diskrimineerimist, kus vanemaid inimesi iseloomustatakse kui seniilseid, rigiidseid oma mõtete ja kommete poolest ning vanaaegseid moraali ja oskuste osas. Tegemist on vanuselisest diskrimineerimisest kitsama mõistega, mis käsitleb vaid vanemaealiste teistsugust kohtlemist. Kuna käesolevas töös kasutatakse vanuselise diskrimineerimise mõistet just vanemaealiste ebaõiglase kohtlemise kontekstis ning sisuliselt on nimetatud ingliskeelne termin kõige paremini eesti keeles samastatav vanuselise diskrimineerimise mõistega, kasutatakse seda järgnevas töös „*ageism'i*“ vastena.

Hagestad ja Uhlenberg (2005: 346-347) toovad välja, et sotsiaalsete institutsioonide ja organisatsioonide vanusekesksus tekitab erinevas vanuses inimeste vahel ruumilist ja kultuurilist eraldumist. Ruumiline segregatsioon vanuse alusel ilmneb, kui erinevast vanusest inimesed hõivavad erinevaid ruume ega saa seetõttu omavahel otse suhelda - lapsed ja noored veedavad suurema osa ajast lasteaias või koolis, täiskasvanud töökohas ning vanemaealised pensionipõlve veetes. Seetõttu kohtuvad erinevas vanuses inimesed pigem harva ja jäävad ühiskonnas üksteisest eraldatuks.

Kultuurilise vanuselise segregatsiooni tõttu määratletakse teiste vanusekategoriate esindajaid teistsugustena, mistõttu ei ole nad suhete loomise seisukohast atraktiivsed (Hagestad ja Uhlenberg 2005: 352). 20ndates noorte inimeste jaoks on seega suhtluspartneritena eelistatud eelkõige omaealised, kuna neid tajutakse sarnastena ja nendega on lihtsam kontakti luua. Sama kehtib ka vanemas eas inimeste kohta. Institutsionaalne ja ruumiline vanuseline segregatsioon piirab vanuselist vahemikku, kust on võimalik oma võrgustikku liikmeid valida ja seetõttu on inimeste võrgustikud sageli kõrge vanuselise homofiiliaga (Hagestad ja

Uhlenberg, 2005: 352). Butler (1989: 139) on samuti vanuselist diskrimineerimist defineerides märkinud, et see võimaldab nooremal generatsioonil vanemaid inimesi endast erinevatena näha, mistõttu lõpetavad nad enese identifitseerimise vanemaealistega ühtse ühiskonna liikmetena. Ennast nähakse eraldiseisva inimgrupina ja ühtsustunnet erinevate vanusegruppide liikmete vahel ei teki. Seega vähendab vanuseline segregatsioon võimalusi inimeste kohtumiseks ja interaktsiooniks ning taasloob vastandumist (Hagestad ja Uhlenberg, 2005: 349).

Marshall (2007: 260) toob välja, et kindlate omaduste omistamine eri vanuses inimestele toob paratamatult kaasa erinevused nende seas ja annab gruppidele tähenduste ja suhtumiste tasandil erinevad väärtused. See tähendab, et iseloomustades eri vanuses inimesi erinevalt, kaasneb sellega ka teistsugune suhtumine neisse. Uskudes, et vanemaealised on uuendustele vähem vastuvõtlikumad kui noored, kujundatakse omistatud omaduse alusel vastav suhtumine. Siinkohal on tegemist uskumustega ja sellest tuleneva käitumisega, kusjuures tegelikkus võib olla vastupidine.

Grupid või indiviidid, keda hinnatakse teistest erinevaks, ei pruugi olla erinevalt koheldud, mistõttu on oluline eristada omistatud tähendusi ja tegelikku käitumist (Marshall, 2007: 261). Sellest tulenevalt on erisus ka tegeliku ja tajutud vanuselise diskrimineerimise vahel. Kuigi töökohal võivad vanemad töötajad olla erinevalt hinnatud, koheldakse neid tulenevalt seaduslikest piirangutest noortega samaväärselt (Marshall, 2007: 261). Seega, kuigi otsest seaduse rikkumist diskrimineerimisest tulevalt ei ole, võib kaastöötajate hinnangutes ja arvamustes peegelduda siiski halvustav suhtumine vanemaealistesse kolleegidesse. Käesolevas töös on käsitletud tajutud vanuselist diskrimineerimist, mida vanemas eas inimesed enda suhtes ise tunnetavad.

1.1.2. Sotsiaalne toetus

Erinevad autorid on jaotanud sotsiaalse toetuse mitmeks tüübiks, millest peamised on: instrumentaalne, informatsiooniline, emotsionaalne ja hajutav ehk kuuluvustunnet pakkuv.

Instrumentaalse toetuse all mõistetakse otsest abistavat käitumist: finantsabi, materiaalse ressursside ja vajalike teenustega varustamine (Redman ja Snape, 2006: 168; Cohen ja Wills, 1985: 313). See on kõige otsesem toetuse võimalus, mida inimene kõige selgemini tajub. Teine selgelt tajutav toetuse liik on informatsiooniline toetus, mis hõlmab endas abi

probleemsete olukordade defineerimisel, neist arusaamisel ning nendega toimetulekul (Cohen ja Wills, 1985: 313).

Järgnevad kaks toetuse tüüpi ei oma materiaalselt ega käegakatsutavat väärtust, vaid toetavad inimese vaimset heaolu. Emotsionaalne toetus hõlmab usaldust ja empaatiat, inimese väärtustamist ning aktsepteerimist olenemata raskustest või indiviidi puudustest (Redman ja Snape, 2006: 168; Cohen ja Wills, 1985: 313). Siinkohal toetatakse raskustes inimest läbi osavõtlikkuse ja aidatakse tal probleemi emotsionaalsel tasandil leevendada. Hajutava toetuse põhiidee on kuuluvustunde suurendamine ja kontaktivajaduse rahuldamine, aidates inimesel oma probleemidelt mõtteid kõrvale juhtida või soodustades positiivsete emotsioonide saamist seltskonnaga koos aega veetes (Cohen ja Wills, 1985: 313). Lähedastega ühiseid tegevusi ette võttes keskendub inimene käesolevale hetkele ning positiivne meelestatus toetab probleemide lahendamist. Lisaks suureneb kuuluvustunne, mida on defineeritud kui isikliku seotuse kogemust sellises süsteemis või keskkonnas, kus inimene tunneb ennast selle olulise osana (Hagerty, Lynch-Sauer, Patuský, Bouwsema ja Collier 1992: 172). Kuuluvustunne on tähtis inimese heaolu suurendamiseks, sest tundes end teistele vajalikuna paraneb enesetunne ning meelestatus.

Cohen ja Wills (1985: 313-314) on välja toonud, et sotsiaalse toetuse alaliik toimib eesmärgipäraselt vaid siis, kui pakutavad ressursid on seotud stressirohke sündmuse poolt esilekutsutud vajadusega (informatsiooniline toetus aitab leida sobivaid toimetulekumehhanisme, kui inimene tunneb, et tal puudub olukorra üle kontroll, majanduslike probleemide poolt põhjustatud stressi leevendab kõige efektiivsemalt instrumentaalne toetus jne.). Kuna vanuseline diskrimineerimine on seotud inimese enesetunde ning personaalse tajuga, ei vaadelda antud töös instrumentaalset ega informatsioonilist sotsiaalse toetuse tüüpi, vaid keskendutakse emotsionaalsele ning hajutavale toetusele, mis seostuvad enam inimese vaimse heaoluga, mitte otsese abiga.

1.2. Vanuselise diskrimineerimise selgitused

Gee jt., (2007) on leidnud oma uurimuses, et vanuseline diskrimineerimine on kõrge 20ndates, langeb 30ndates ning saavutab kõrgpunkti 50ndates. Samas on vanuselise diskrimineerimise määr 60ndates kõrgem kui 30ndates. Seega on east tulenev diskrimineerimine aktuaalne nii noorte kui ka vanemaealiste hulgas, ent vanemas eas

tajutakse ebavõrdset kohtlemist enam. Seda kinnitab USA-s 25-74-aastaste seas 1995-1996 läbiviidud uurimus (Yuan, 2007: 303), millest selgub, et vanemad inimesed toovad vanuselise diskrimineerimise kogemuse välja tõenäolisemalt võrreldes diskrimineerimisega mõnel teisel põhjusel.

Vanuseline diskrimineerimine võib olla valdav töökeskkonnas, kuna töötavatel inimestel on suurem tõenäosus kogeda vanuselist diskrimineerimist (Yuan, 2007: 303, 306). Töökeskkonnas suheldakse inimestega, keda pole oma suhtlusvõrgustikku vabatahtlikult valitud ning kellega suhestutakse tulenevalt tööalastest ülesannetest, mistõttu võivad mõningad kontaktid olla pingelised. Vanemate töötajate puhul on sageli tekkinud ka ettekujutus, nagu ei sooviks ega suudaks nad muutuvate tööalaste nõudmistega toime tulla (Roscigno jt., 2007: 323). Mida enam kogetakse aga vanemaealiste töötajate muutustega kohanemist, seda soosivam on kaastöötajate hoiak nende väljaõppe, edutamise ja nendega koos töötamise osas (Chiu, Chan, Snape ja Redman, 2001: 649). Seega sõltub suhtumine vanematesse kolleegidesse nende võimest näidata end kohanemis- ja arenemisvõimelistena.

Eeltoodust tulenevalt võivad vanemaealised töökohal või tööle kandideerimisel kogeda statistilist diskrimineerimist. Tööandja jaoks võib olla kulukas hinnata individuaalset produktiivsust enne töölevõtmist või juba tööle võetute seas ning selleks, et vähendada värbamise kulusid, suurendada produktiivsust ja kasumit, palkab tööandja töötaja statistilistel kaalutlustel sellest grupist, mida nähakse produktiivsemana (Petersen, 2008: 781).

Vanemaealistele teatavate omaduste omistamisest tulenevalt võib vanust käsitleda kui staatuskarakteristikut. Staatuskarakteristikute all mõistetakse neid tunnuseid, mille põhjal inimesed erinevad, kusjuures ühte tunnuse kategooriat seostatakse teistega võrreldes suurema sotsiaalse väärtusega ja kompetentsusega (Correll ja Ridgeway, 2003: 32). Vanus kui staatuskarakteristik on vastuoluline, kuna ühelt poolt on vanemaealistel enam kogemusi, kuid adaptiivsemateks peetakse pigem noori. Kuna iga kategooria on seotud erinevate ootustega inimeste käitumise ja suutlikkuse osas, loovad staatuskarakteristikud teatavad ootusseisundid - kindlad uskumused inimeste käitumise suhtes, mis omakorda kujundavad käitumist sel viisil, et staatuskarakteristikute poolt loodud ootusseisundid säilitatakse läbi järgneva interaktsiooni (Berger, Rosenholz ja Zelditch, 1980: 482-483). Seetõttu võib olla keeruline muuta juba kinnistunud arusaamu ning olenemata tegelikkusest nähakse vanemaealisi jätkuvalt vastavalt väljakujunenud ootustele.

Saks (1998: 33) märgib, et vanemate inimeste väiksem produktiivsus on tõene vaid füüsilist jõudu nõudvates töödes ja kuigi eakamate töökiirus on väiksem, teevad nad vähem vigu, nende otsused on tasakaalukamad, nad puuduvad harva töölt ja vahetavad noortega võrreldes harva töökohti. Siinkohal on töökoha stabiilsus toodud välja positiivse omadusena, kuid Sofica (2012: 182) uurimusest selgub, et uue töökoha mitteleidmise hirmu tõttu leidsid mõned töötajad vanuse suurenedes olemasolevalt töökohalt lahkumise olevat raskendatud. Seega võib tööandjate jaoks vanemate töötajate vähene mobiilsus tööturul olla kasulik, kuid töötajate jaoks ei pruugi põhjuseks olla mitte kirg oma töö vastu, vaid kartus, et ei leita uut töökohta.

Roscigno jt. (2007: 329) on välja toonud, et diskrimineerimine toob suure tõenäosusega kaasa töökohast ilma jäämise. Seetõttu ei pruugi vanemaealiste kartused töökoha kaotuse ees olla asjatud. Sama kinnitab asjaolu, et töötajad, kes tõid vallandamise ajendina välja diskrimineerimise, leidsid põhjuseks olevat pigem vanuselise diskrimineerimise kui diskrimineerimise muul põhjusel (Yuan, 2007: 299-300). Tegemist on aga enesekohaste hinnangutega ning tundes oma vanuse tõttu ebakindlust, võivad vanemaealised vallandamise osas tuua välja nende hirmudele enim vastava ajendi.

Vanuseline diskrimineerimine vähendab lisaks tööga rahulolule ka eluga rahulolu (Redman ja Snape, 2006: 167). Need kaks aspekti on omavahel tihedas seoses, kuna töökohas viibitud aeg moodustab kolmandiku inimese päevast ja sellest tulenevalt mõjutab tööl kogetu üldist eluga rahulolu. Teisalt töötatakse üha enam paindliku tööajagraafiku alusel ja kodunt lahkumata ning pensionieas inimestel puuduvad enamasti üldse töökohaga kokkupuuted. Seetõttu võib diskrimineerimine avalduda ka väljaspool töökeskkonda ning mõjutada seeläbi eluga rahulolu.

Mitmed uurimused on leidnud, et vanuselist diskrimineerimist kogunud inimesed on kõrgema psühholoogilise stressi ja madalama heaolu tasemega (Yuan, 2007; Nadimpalli jt., 2015). Samas on leitud vastandlikke tulemusi erinevate tegurite mõjust diskrimineerimise tajumisele. Vanusest tulenevat ebavõrdset kohtlemist on seostatud pigem meeste, kõrgema hariduse, madalama majandusliku heaolu ja pensionile jäämise või töötusega (Rippon, Kneale, de Oliveira, Demakakos, Steptoe, 2014). Kõrgema haridusega inimene võib tunda, et teda ei väärtustata tema kvalifikatsioonile vastavalt. Madalam majanduslik heaolu, pensionile

jäämine ja töötus vähendavad täisväärtusliku ühiskonnaliikme enesetunnet, mistõttu tajutakse ka diskrimineerimist rohkemal määral.

Roscigno jt. (2007: 324) on välja toonud, et meeste puhul kasutavad tööandjad diskrimineeriva käitumise õigustusena vanemaealiste töötajate füüsilise võimekuse vähenemist. See näitab stereotüüpset suhtumist meeste ja naiste töödessa ning meeste väärtuse devalveerumist tulenevalt füüsilise võimekuse kahanemisest. Samas toob Yuan (2007: 291) välja, et vanuseline diskrimineerimine on pigem naiste kui meeste vaimset heaolu negatiivselt mõjutav tegur. Ka Duncan ja Loretto (2004) on leidnud, et vanuselist diskrimineerimist kogevad enam naised ning see on sageli seotud nende välimuse ja seksuaalsusega. Seega ei oma naiste vanuselisel diskrimineerimisel tähtsust nende võimekus, vaid välimus. Vastukaaluks selgub Nadimpalli jt. (2015) uurimusest, et vanuselise diskrimineerimise ja depressiivsete sümptomite vahelist seost ei mõjutanud vanus ega sugu.

1.3. Sotsiaalse toetuse selgitused

Sotsiaalse toetuse tajumine võib olla osaliselt stabiilse iseloomuga, kuna inimesed interpreteerivad sotsiaalset toetust erinevalt tulenevalt oma peamistest uskumustest (Ross, Lutz ja Lakey 1999: 901). Kinnistunud arvamusi ja uskumusi on keeruline muuta, kuna need aitavad inimestel seletada ümbritsevat maailma ja muutused põhilistes veendumustes võivad tekitada ebakindlust. Seetõttu käsitlevad sotsiaalset keskkonda toetavana tajuvad inimesed olukorda, kus puudub toetus, erandolukorrana ning sama kehtib ka vastupidiselt (Ross jt., 1999: 901). Eeltoodust tulenevalt võib sotsiaalse toetuse tajumine olla erinevates olukordades muutumatu ja tuleneda inimese hoiakutest.

Sotsiaalse toetuse mõju heaolule on selgitatud peamiselt läbi kahe mudeli: peamõju mudeli (ingl. k. *main effect model*) ja puhvrimumdeli (ingl. k. *buffering model*). Peamõju mudeli kohaselt omavad sotsiaalsed ressursid kasulikku efekti olenemata sellest, kas inimene kannatab stressi all või mitte (Cohen ja Wills, 1985: 310; Sargent, Williams, Hagerty, Lynch-Sauer ja Hoyle, 2002: 127). Igasugune sotsiaalne toetus on positiivse mõjuga ning see avaldub nii stressirohketes kui ka pingevabades olukordades. Üldine sotsiaalse toetuse kasulikkus võib tuleneda sotsiaalse võrgustiku poolt tagatud regulaarsetest positiivsetest kogemustest ja stabiilsest ning sotsiaalselt tunnustatud rollist ühiskonnas (Cohen ja Wills,

1985: 311). Turvalisust loov, kuuluvustunnet suurendav ja positiivseid elamusi pakkuv võrgustik on seega heaolu tagamisel olulise tähtsusega.

Kaudse efekti ehk puhvrimudel pakub välja, et toetus on seotud heaoluga ainult või põhiliselt stressi all kannatavate inimeste jaoks (Cohen ja Wills, 1985: 310; Sargent jt., 2002: 127). Võrreldes peamõju mudeliga avaldub puhvrimudeli kohaselt sotsiaalse toetuse mõju eelkõige probleemolukordades. Puhvrimudeli nimetus tulenebki toetuse puhverdavast mõjust stressirohkete olukordade võimalike negatiivsete tagajärgede osas, kuna toetus täidab puhvri rolli stressirohke sündmuse ja stressireaktsiooni vahel (Cohen ja Wills, 1985: 310, 312). Saades negatiivse kogemuse aitavad toetava võrgustiku liikmed inimesel olukorraga toime tulla. Puhverdamine vähendab negatiivseid mõjusid, kuna sisaldab endas toetuse saamist ja täidab lohutamise ning kompenseerimise ülesannet (Redman ja Snape, 2006: 173).

See aga ei tähenda, et toetusel puudub pingevabas olukorras igasugune mõju. Sotsiaalse toetuse kättesaadavus omab otseseid positiivseid mõjutusi psühholoogilisele heaolule, kuid stressirohketes olukordades aktiveerivad inimesed oma võrgustikud ning alles siis tekib puhverdav efekt (Komproe, Rijken, Ros, Winnubst ja Hart, 2007: 75). Seega on pingevabas olukorras inimese jaoks positiivse mõjuga teadmine, et vajadusel on tal olemas toetav võrgustik, mille liikmed on talle probleemsetes situatsioonides toeks. Pingete tekkides võrgustik aktiveeritakse ning avaldub sotsiaalse toetuse puhverdav mõju.

Puhverdamisel võib olla ka vastupidine, negatiivne mõju (Redman ja Snape, 2006: 173). Võimalikke seletusi vastupidise efekti tekkimise osas on mitmeid. Üheks võimalikuks põhjuseks on kogetud pinge intensiivistumine, kui toetus ja stressor pärinevad samast kohast (Blau, 1980). Saadud negatiivse kogemuse leevendamise asemel võrgustik võimendab seda. Nii võivad inimese negatiivsed tunded töökohaga seoses saada kinnitust läbi toetavate kollegiaalsete suhete (LaRocco, House ja French, 1980). Kolleegid toetavad saadud kogemusele negatiivsete omaduste omistamist ja seeläbi suureneb inimese stressireaktsioon. Puhverdamise negatiivne efekt võib tuleneda ka sellest, et pinget kogevad inimesed otsivad suurema tõenäosusega toetust ning seetõttu on omavahel tugevalt seotud kõrge stressitase, pinge ja tugev sotsiaalne toetus (Kaufmann ja Beehr, 1986: 524). Pingelised olukorrad soosivad sotsiaalse toetuse võrgustike aktiveerimist, mistõttu ongi kõrge nii toetuse kui ka stressitase. Seega ei pruugi negatiivne efekt tuleneda võrgustiku poolset ebameeldivate kogemuste võimendamisest, vaid kõrgest toetuse tasemest stressirohkel perioodil.

1.4. Vanuselise diskrimineerimise ja sotsiaalse toetuse seos

Uurides sotsiaalsete suhete mõju suremuse riskile, on leitud, et küllaldaste sotsiaalsete suhetega inimestel on 50% suurem ellujäämise tõenäosus võrreldes nendega, kellel olid puudulikud suhted (Holt-Lunstad, Smith ja Layton, 2010: 14). Niivõrd suur erinevus ellujäämise tõenäosuses näitab suhtlemise ja läheduse olulisust inimese elus. Vanuse suurenedes sotsialiseerumisvõime kahaneb (Tulva, 2001: 171), mistõttu suhtlemise osatähtsus võib vanemas eas väheneda. Kaaslastega suhtlemine võimaldab aga inimesel tunda kuuluvustunnet, mis vähendab depressiooni (Sargent jt., 2002: 126) ja mida peetakse eduka vananemise juures oluliseks osaks (Nolan, 2011: 338). Seega on sotsiaalne toetus ja edukas vananemine omavahel tihedas seoses. Vananemisega võib kaasneda vanusest tuleneva diskrimineerimise tajumine, mis tekitab depressiooni. Kuna toetusel on inimesele positiivne mõju ning see leevendab negatiivsete sündmuste stressireaktsioone, võib sotsiaalset toetust käsitleda diskrimineerimist kompenseerivana.

Erinevad uurimused on leidnud vastuolulisi tulemusi seoses sotsiaalse toetuse mõjuga vanuselisele diskrimineerimisele. Redman ja Snape (2006: 172-173) toovad välja, et toetus tööväljastest allikatest aitab indiviididel ümber hinnata oma tunded elu kui terviku suhtes ja tasakaalustada diskrimineerimise negatiivseid tagajärgi, teisalt võib pere ja sõprade toetus suurendada negatiivseid reaktsioone töökohal tunnetatud diskrimineerimise osas, kuna lähedaste toetusest tulenevalt legitimeeritakse oma negatiivsed tunded. Sellest võib järeldada, et sotsiaalne toetus perelt ja sõpradelt vähendab väljaspool töökohta toimuvat, kuid võimendab töökohas esinevat vanuselise diskrimineerimise negatiivset tajumist. Nii on lähedaste toetusel vastandlik mõju tulenevalt ebavõrdse kohtlemise toimumise keskkonnast.

Samas on leitud, et diskrimineerimist tunnetavate inimeste jaoks väheneb sotsiaalse toetuse tajumine (Prelow jt., 2006: 442). See tähendab, et toetusel ei pruugi olla diskrimineerimist kompenseerivat efekti. Prelow jt. (2006) on välja toonud 3 võimalikku selgitust negatiivse seose tekkimise kohta. Esmalt võib diskrimineerimist kogunud inimene näha maailma ebasõbraliku kohana ning isoleerida ennast potentsiaalsetest toetuse allikatest (Prelow jt., 2006: 451). Siinkohal on vähene sotsiaalse toetuse olemasolu tingitud inimese enda tõrjuvast hoiakust. Teiseks võib diskrimineeriva olukorra märkamise tekitada ebamugavust ning oskamatus reageerida jätab diskrimineeritava abist ilma (Prelow jt., 2006: 451). Seega võimalikud toetuse pakkujad panevad ebavõrdset kohtlemist tähele, kuid ignoreerivad seda

oskuste ja teadmiste puudumise tõttu. Kolmandaks sõltub diskrimineerimise tajumine tõlgendamisest, kusjuures toetuse pakkujad ei oska pakkuda abi olukordades, mida nad ei taju diskrimineerivatena (Prellow jt., 2006: 451-452). Inimesed tajuvad maailma erinevana ja nii võib sotsiaalne toetus jääda puudulikuks erinevatest tõlgendustest tulenevalt. Diskrimineerivat olukorda ei pruugita ära tunda ega sellele reageerida.

Mõningate uurimuste kohaselt ei mõjuta sotsiaalne toetus diskrimineerimise ja heaolu negatiivset seost (Nadimpalli jt., 2015; Yuan, 2007).

1.5. Varasemad uurimused Eestis

Eestis on läbi viidud mitmeid uurimusi nii vanuselise diskrimineerimise kui ka sotsiaalse toetuse mõju osas vanemaealiste seas, kuid ebavõrdse kohtlemise ja toetuse omavahelist seost pole töö autorile teadaolevalt käsitletud. Järgnevas alapeatükis võimaldab vanemaealiste olukorda tööturul ning sellega seotud diskrimineerimist kajastada 2012. aastal avaldatud uurimus „Vanemaealised tööturul“ (Espenberg, Vahaste, Sammuli ja Haljasmäe). Vananemise seonduvaid protsesse on kirjeldanud Kai Saks raamatus „Noorest saab vana“ (1998). Eakate heaolu ja toimetulekut käsitleb 2001. aastal avaldatud artiklis „Rahvastiku vananemine Eestis: eakad ja nende toimetulek, sotsioloogilisi ja psühholoogilisi visioone“ Taimi Tulva. Sama temaatika on läbiv ka artiklite kogumikust „Eaka heaolu ja toimetulek“ pärinevates artiklites „Üksi elavate eakate heaolu ja toimetulek Mustamäe linnaosas“ (Tulva ja Pihel, 2005) ja „Üksi elavate eakate heaolu: Elukeskkond ning mitteformaalne ja formaalne toetus“ (Kiis, 2005).

1.5.1. Vanuseline diskrimineerimine

Espenberg jt. (2012: 41) on leidnud, et 70% tööandjate jaoks ei ole töötaja palkamisel vanus oluline. See näitab, et 2/3 tööandjate jaoks ei ole värbamisprotsessis vanus esmatähtis - vaadeldakse ka teisi aspekte. Töölt vabastamise osas on välja toodud, et majanduskriisi ajal töötajate arvu vähendanud organisatsioonidest 8% koondas või vallandas pigem vanemaealisi, kusjuures põhjustena toodi välja, et vanemad töötajad olid juba pensionieas, keeldusid võtmast lisakohustusi ega saanud oma tööülesannetega piisavalt hästi hakkama (Espenberg jt., 2012: 42). Pensioniikka jõudnute töölt vabastamist võib käsitleda vanuselise diskrimineerimisena, kuna töötajad vabastati mitte oskuste vähenemise, vaid vanuse tõttu. Vanemaealiste puudustena on tööandjad lisaks välja toonud terviseprobleeme, töövõime

vähennemist, vähest uuenduslikkust, ükskõiksust ja konservatiivsust (Espenberg jt., 2012: 49). Vanemas eas paraku terviseriskid suurenevad ja väärtussüsteemi ulatuslik muutumine muutub vähetõenäoliseks.

Teisalt tuuakse vanemaealiste töötajate positiivsete omadustena välja kohusetundlikkus, stabiilsus, paremad oskused ja esinduslik välimus, eeliseks noortega võrreldes on suurem töö- ja elukogemus, lojaalsus, vastutustunne, pühendumus, distsiplineeritus ja heasoovlikkus (Espenberg jt., 2012: 41, 47). Need omadused näitavad, et vanemaealistel on palju väärtuslikke omadusi, mida tööandjad hindavad. Mõiste „eakapital“ tähistabki vanemate inimeste kogemusi, teadmisi ja sotsiaalseid oskusi (Tulva, 2001: 172), mis näitab, et vanemaealistel on nooremate ees oluline eelis just kumuleerunud inimkapitali näol.

Vanemaealistest 2/3 hindas oma väljavaateid edutamise osas nooremaealistega võrreldes kehvamateks (Espenberg jt., 2012: 41-42). Seetõttu võib väita, et vanemaealised tajuvad diskrimineerimist tegelikust olukorrast teravamalt. Samas ei ole 90% uurimuses osalenud vanemaealistest kohanud töökohal ebavõrdset kohtlemist ning ainult 8% on töökohal kohanud ebavõrdset kohtlemist ja 6% seda ise kogunud (Espenberg jt., 2012: 43). Seega hindavad vanemaealised oma šansse edutamiseks noortega võrreldes küll enamasti väiksemaks, kuid vaid vähem neist on kogunud vanusest tulenevat ebavõrdset kohtlemist. Tööga seoses toodi vanuselise diskrimineerimise tajumist välja nii värbamisprotsessis (nooremate eelistamine), töösuhte ajal (ebaseaduslike korralduste andmine, vanemaealistele väiksema palga maksmine, ebapiisava tööhulga tagamine) kui ka töölt vabastamisel (Espenberg jt., 2012: 44).

1.5.2. Sotsiaalne toetus

Käsitledes sotsiaalset toetust töökohal, ei erine tööandjate hinnangul suhted kolleegidega vanema- ja nooremaealiste seas, kuigi tööandjate arvates on vanemaealised nooremate töötajate suhtes kriitilisemad (Espenberg jt., 2012: 50). Omades suuremat töö- ja elukogemust võivad vanemad töötajad näha nooremaid ebakompetentsetena, mis omakorda võib nooremates tekitada protesti vanemas eas töötajate suhtes. Seda kinnitab asjaolu, et vaid kolmandiku tööandjate arvates on vanemaealistel töökaaslastega vähem konflikte (Espenberg jt., 2012: 50).

Inimese vanuse suurenedes tema sotsiaalsõrgustik pigem kitseneb (Tulva ja Pihel, 2005: 44). Vähenevad kontaktid inimestega, kellega varasemalt igapäevaselt suheldi, näiteks töölt

lahkudes väheneb suhtlus endiste kolleegidega. Sotsiaalne isoleeritus ja tunne enese mittevajalikkusest tekitab depressiooni ja vähendab võimet rõõmu tunda (Saks, 1998: 13). Suhtlemise vähenemine vähendab kontaktide hulka ja kuuluvustunnet, mis läbi väheneb sotsiaalne toetus. Kõik olemasolevad sotsiaalsed suhted ei pruugi olla ka toetavad, vaid võivad olla konfliktised ning vähendada eaka heaolu (Tulva ja Pihel, 2005: 44).

Suhtlemisvajaduse rahuldamiseks, enese vajalikuna tundmiseks, tunnustuse saamiseks, kaaslaste olemasolu tajumiseks ning kogemuste ja teadmiste edasi andmiseks on üks võimalus osaleda seltsides, klubides ja ühendustes (Tulva ja Pihel 2005: 45, 47). Sel viisil suurendatakse oma kontaktide arvu läbi uute tutvuste ja ei tunta end ühiskonnaelust kõrvalejätuna. Seetõttu võib erinevates ühendustes osalemine tõsta oluliselt vanemaealise enesetunnet ja vähendada negatiivsete stressorite mõju.

Kiis'i (2005: 20-21) poolt läbiviidud üksi elavate eakate uurimuse kohaselt on 84,7% eakatest võimalus arutada isiklikke tähtsaid küsimusi perega ning 73% eakatest sõpradega. Sellest tulenevalt on eakate jaoks olulisim sotsiaalse toetuse allikas perekond, kuid 15,3% vanemaealistest puudub võimalus nendega olulistel teemadel arutlemiseks. Puudujäägi perega suhtlemise osas võiks kompenseerida eelnevalt väljatoodud ühiskondlikes tegevustes osalemisega, eriti kuna Kiis (2005: 22) toob välja, et suhtlemist pidas väga tähtsaks 35,3% ja tähtsaks 54,4% küsitletutest, kusjuures 61,2% eakatest soovis neile oluliste inimestega rohkem suhelda. Võib järeldada, et vanemas eas tuntakse end suhteliselt üksikuna ning soovitakse võimaluse avanedes suhelda enese jaoks oluliste inimestega tihedamini. Kõige enam soovitakse senisest rohkem suhelda laste ja lastelastega, seejärel sõpradega ning kolleegide ja endiste töökaaslastega (Kiis, 2005: 23).

1.6. Probleemi seade

Vananeva ühiskonna kontekstis on oluline pöörata tähelepanu vanemas eas inimeste toimetulekule ja heaolule. Diskrimineerimine on negatiivse mõjuga ja võib seetõttu halvendada vanemaealiste psühholoogilist heaolu ja mõjutada seeläbi nende füüsilist tervist. Seetõttu on oluline teadvustada probleemi olemasolu ning uurida võimalike leevendavate tegurite olemasolu ja nende mõju suunda.

Rippon jt. (2014) 50-aastaste ja vanemate uurimusest selgub, et tunnetatud vanuseline diskrimineerimine kasvab eaga, saavutades kõrgpunkti 70-79-aastaste vanusegrupis. Vanuse

kasvades halvenevad kognitiivne ja füüsiline võimekus ning varasem oskuste ja teadmiste tase võib devalveeruda. Kaasaegne ja kiirelt muutuv infoühiskond muudab kohanemise üha keerukamaks. Pärast tööturult väljumist on võimalik, et vanemaealisi, nende kogemusi ja teadmisi ei osata väärtustada. Neid nähakse pigem sotsiaalprobleemide tekitajatena ja koormana sotsiaalkindlustussüsteemile. Ea suurenedes võib kahaneda lähedaste inimeste ja sotsiaalsete kontaktide arv, millega kaasneb vaimse ja emotsionaalse heaolu vähenemine. Vanemaealistel võib tekkida mahajäämuse ja ühiskonnast kõrvalejätuse tunne ning vanuselist diskrimineerimist tajutakse üha enam.

Teisalt on Gee jt. (2007) leidnud, et vanuselise diskrimineerimise tajumine hakkab pärast 50ndaid vähenema. Võimalikuks põhjuseks on tööturult lahkumisega kaasnev pingeliste olukordade vähenemine ja asjaolu, et väljaspool töökohta ei tajuta enam tugevalt stigmatiseerivat suhtumist võimekuse kahanemise tõttu. Lisaks annab pensionile jäämine võimaluse tegeleda enam huvialade ja hobidega, mis läbi luuakse uusi kontakte sarnaseid vaateid omavate inimestega.

Vastandlikud uurimistulemused viitavad vanuselise diskrimineerimise tajumise ja vanuse mittelineaarsele seosele.

Hüpotees 1. Vanuselise diskrimineerimise tajumine erineb vanusegrupiti.

Töökoht on keskkond, kus veedetakse suur osa oma argipäevast, mistõttu mõjutab see inimeste emotsionaalset heaolu. Töökohal luuakse kontakte enamasti tulenevalt töökohustuste täitmise vajadusest, mistõttu ei pruugi kõik kollektiivi liikmed omavahel hästi suhestuda. Sellele võivad lisanduda töö sisust lähtuvad pinged. Roscigno jt. (2007: 319) on välja toonud, et kõige tõenäolisem grupp vanuselise diskrimineerimise kogemiseks töökohal on vananevad töötajad, eriti 50ndatele ja pensionieale lähenevad. Eeltoodu põhjal on alust järeldada, et töötavatel vanemaealistel on suurem tõenäosus kokku puutuda emotsionaalse stressi ja neisse vanuse tõttu halvustavalt suhtuvate kaaslastega.

Hüpotees 2. Tööd omavad vanemaealised tajuvad enam vanuselist diskrimineerimist kui mittetöötavad.

Kolleegide vanus võib olla diskrimineerimise tajumisel määrava tähtsusega. Sama põlvkonna inimesed omavad ühist taustsüsteemi ning nende vaadete ja väärtussüsteemide kokkulangevus

on tõenäolisem. Chiu jt. (2001: 648) uurimusest selgub, et vanuse lisandumisega kaasneb positiivsem hoiak vanemate töötajate suhtes. Vanuse suurenedes mõistetakse tõenäoliselt vanemaid kolleege paremini, mistõttu suureneb kuuluvustunne vanemaealiste grupi suhtes. Samuti tolereeritakse ealisi iseärasusi enam, samas võivad nooremad kolleegid näha vanemaid töötajaid ajast maha jäävate ja vähesel määral adapteeruvatena.

Hüpotees 3. Nooremate kolleegidega koos töötavad vanemas eas inimesed tajuvad rohkem vanuselist diskrimineerimist kui vanemate kolleegidega koos töötavad inimesed.

Sotsiaalsed kontaktid on inimeste elus olulisel kohal võimaldades jagada oma muresid, rõõme, kogemusi, teadmisi jne. Sotsiaalsetes tegevustes osalemine võimaldab tunda ühtekuuluvustunnet ja luua uusi kontakte sarnaseid huve omavate inimestega. Seeläbi on ka pärast töölt lahkumist võimalik olla aktiivne ja täisväärtuslik ühiskonna liige. Sotsiaalse võrgustiku liikmelisus võib aidata vältida psühholoogiliste ja füüsiliste probleemide tekke tõenäosust suurendavaid negatiivseid kogemusi (näiteks majanduslikke probleeme) (Cohen & Wills, 1985: 311), mistõttu saab sotsiaalne toetus aidata kaasa probleemsete situatsioonide ennetamisele ja stressi vältimisele.

Peresuhete mõju uurides on leitud, et vestlustel pereliikmetega on diskrimineerimist leevendav roll (Yoshikawa, Wilson, Chae ja Cheng, 2004: 98; Jasinskaja-Lahti jt., 2006: 307). Lähedaste toetus ja võimalus nendega oma muresid jagada võimaldab kompenseerida probleemseid olukordi ning tajuda diskrimineerivaid kogemusi vähem valulikult.

Hüpotees 4. Sotsiaalsetes tegevustes väheaktiivselt osalevad vanemaealised tajuvad enam vanuselist diskrimineerimist kui aktiivselt osalevad vanemaealised.

Hüpotees 5. Lähedaste inimestega sagedasti suhtlevad vanemas eas inimesed tajuvad vanuselist diskrimineerimist vähem kui lähedastega harva suhtlevad inimesed.

2. Metoodika

2.1. Andmed

Toodud hüpoteeside kinnitamiseks teostatakse kvantitatiivne andmeanalüüs, milleks kasutatakse Euroopa Sotsiaaluuringu 2008. aasta avaliku andmestiku Eesti andmeid (ESS Round 4). Euroopa Sotsiaaluuringu näol on tegemist rahvusvahelise uuringuga, kus Eesti osaleb alates 2004. aastast. Uuring viiakse läbi iga 2 aasta tagant (European Social Survey, 2015a).

Valimi moodustamisel on olulisemateks printsiipideks valimi representatiivsus riigis alaliselt elavate isikute suhtes, kes on vähemalt 15 aastat vanad (sõltumata nende rahvusest, kodakondsusest või emakeelest), indiviidide valik range juhusliku tõenäosusliku meetodi abil ja kvoodivalimi mittelubatus (European Social Survey, 2015b). Aastal 2008 on Eesti andmestikus respondente 1661, kellest 58% moodustavad naised.

Käesoleva töö raames keskendutakse vanemas eas inimeste hinnangutele. Kuigi enamasti peetakse vanemaealisteks pensioniikka jõudnuid, on mitmetes vanemas eas inimesi tööturul või nende pensionile jäämise plaane uurivates artiklites vanemaealistena määratletud ka 50-aastaseid ja vanemaid. Nii töökeskkonna kvaliteedi, tervise ja varase pensionile jäämise seoseid uurinud Siegrist ja Wahrendorf (2010), tugeva ajalise surve mõju vanematele töötajatele käsitlenud Volkoff, Buisset ja Mardon (2010) kui ka sotsiaalse positsiooni, tööstressi ning pensionile mineku plaanide vahelisi seoseid vanemas eas töötajate seas uurinud Wahrendorf, Dragano ja Siegrist (2013) on oma uurimusesse kaasanud 50-aastased ja vanemad inimesed. Ka varasemalt väljatoodud Rippon jt. (2014) vanuselist diskrimineerimist vanemas eas kajastav uurimus viidi läbi 50-aastaste ja vanemate inimeste seas. Eestis on pensionile siirdumist mõjutavaid tegureid uurinud Alloja, Võrk ja Philips (2007) 2000.-2005. aasta „Leibkonna eelarve uuringu“ andmete põhjal ning vaadelnud 50-74-aastaseid inimesi.

Eeltoodust tulenevalt ning selleks, et kajastada nii pensionile jäänud kui ka tööturul aktiivselt osalevate vanemaealiste arvamusi, määratletakse käesolevas töös vanemaealistena 50-aastaseid ja vanemaid inimesi. Euroopa Sotsiaaluuringu 2008. aasta andmestikus on 50-aastaseid ja vanemaid respondente 781, neist 61% moodustavad naised.

2.2. Tunnuste kirjeldus

Järgnevas analüüsis on kasutusel üks sõltuv tunnus ning seitse sõltumatut tunnust.

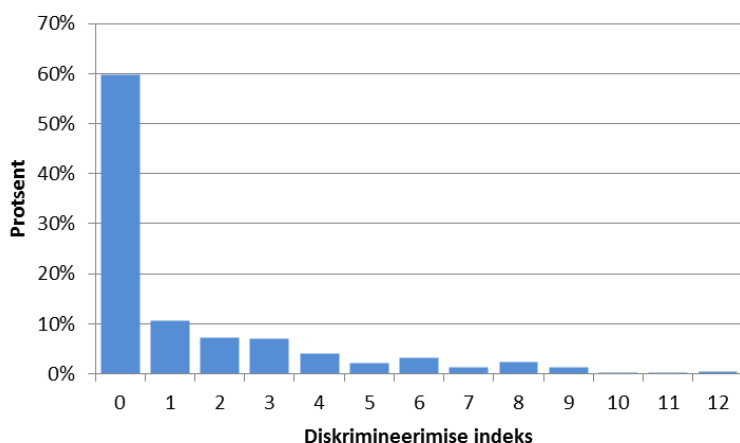
2.2.1. Sõltuv tunnus: vanuselise diskrimineerimise summaindeks

Vanuselise diskrimineerimise iseloomustamiseks loodi vanuselise diskrimineerimise summaindeks, milleks kasutati kolme küsimust:

1. Kui sageli on viimase aasta jooksul Teisse suhtunud eelarvamusega või Teid koheldud ebaõiglaselt Teie vanuse tõttu?
2. Kui sageli (kui üldse), olete Te viimase aasta jooksul tundnud, et Teisse ei ole suhtunud piisava lugupidamisega Teie vanuse tõttu, näiteks Teid ignoreerides või üleolevalt koheldes?
3. Kui tihti viimase aasta jooksul on keegi Teid vanuse tõttu halvasti kohelnud, näiteks solvanud, ära kasutanud või keeldunud Teid teenindamast?

Nimetatud küsimused põhinevad järjestusskaalal nullist neljani (0 – mitte kunagi, 4 – väga sageli), kus lisaks on vastajal võimalik vastata „ei tea“.

Liites kolm tunnust, saadi vanuselise diskrimineerimise summaindeks väärtustega 1-12. Tunnuse keskmine väärtus on 1,42 (standardhälbe 2,38), respondentide arv 753. Tunnuse loomisel on välja jäetud vastajad, kes andsid kõigile nimetatud kolmele küsimusele vastuseks „ei tea“. Diskrimineerimise indeksi väärtuste jaotust kujutab joonis 1.



Joonis 1. Diskrimineerimise summaindeksi väärtuste protsentjaotus.
Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Jooniselt on näha, et diskrimineerimise indeks pole normaaljaotusega ja vastused on koondunud madalamate väärtuste poole. Kuna lineaarse regressioonanalüüsi teostamiseks vajalik normaaljaotus puudub, kodeeriti saadud summaindeks multinomiaalse regressiooni läbiviimiseks ümber kolmeväärtuseliseks: need, kes pole diskrimineerimist tajunud (skaala väärtus 0), vähesel määral diskrimineerimist tajunud (skaala väärtus 1-3) ning need, kes on tugevalt diskrimineerimist tajunud (skaala väärtus 4-12). Tabel 1 kajastab uue tunnuse jaotust.

Tabel 1. Vanuselise diskrimineerimise tajumise jaotus.

Vanuselise diskrimineerimise tajumine	N	%
Ei taju diskrimineerimist	450	60
Tajub vähesel määral diskrimineerimist	188	25
Tajub tugevalt diskrimineerimist	115	15
Kokku	753	100

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

2.2.2. Sõltumatud tunnused

Käesolevas analüüsis on kasutusel seitse sõltumatut tunnust: vanus, sugu, töötamine, kolleegide vanus, sotsiaalsetes tegevustes osalemine, lähedastega suhtlemine ja arutlemine isiklike asjade üle.

Vanus

Mitmetest uurimustest selgub, et vanuselist diskrimineerimist kogevad kõige tõenäolisemalt 50ndatele ja pensionieale lähenevad inimesed (Gee jt., 2007; Roscigno jt., 2007). Samas on Rippon jt., (2014) välja toonud, et vanuselise diskrimineerimise tajumise kõrgpunkt on 70-79-aastaste inimeste seas. See viitab vanuse ja diskrimineerimise vahelisele mittelineaarsele seosele ja seetõttu kasutatakse järgnevas analüüsi vanust kategooriaalse tunnusena: 50-59-aastased, 60-69-aastased, 70-aastased ja vanemad, kusjuures kõige vähem vastanuid on 60-69-aastaste seas (29%). Vanuseline jaotus on välja toodud lisas 1.

Sugu

50-aastaste ja vanemate vastajate seas on enam esindatud naised (61%). Sooline jaotus on esitatud lisas 1.

Töötamine

Selleks, et eristada töötavaid ning mittetöötavaid vanemaealisi, kasutati tunnust, mis iseloomustab vastaja peamist tegevust viimase 7 päeva jooksul [1=tasustatud töö või tööst ajutiselt eemal (töövõtja, eraettevõtja, töötate perefirmas), 2=õpite (tasustamata tööandja poolt) või õpingutest ajutisel puhkusel, 3=töötu ja otsite aktiivselt tööd, 4=töötu, kuid ei otsi aktiivselt tööd, 5=püsivalt töövõimetu või puudega, 6=pensionil, 7=kohustuslikul ühiskondlikult kasulikul töö või ajateenistuses, 8=kodune, hoolitsete laste või kellegi teise eest, 0=muu]. Nimetatud tunnus kodeeriti ümber kaheväärtuseliseks – töötavad ning mittetöötavad, kus töötavatenä käsitletakse tasustatud töö või tööst ajutiselt eemal olevaid ning mittetöötavatenä mõne teise vastusevariandi valinud inimesi. Töötavatenä on käesoleval juhul määratlenud end veidi enam kui 2/5 vanemaealistest. Antud tunnuse jaotus on välja toodud lisas 1.

Kolleegide vanus

Selleks, et määratleda vanemate ning nooremate kolleegidega töötavate vanemaealiste vanuselise diskrimineerimise tajumist, kasutati kahte tunnust:

1. Kui palju ajast veetsite töötades koos 20ndates aastates kolleegidega või vabatahtlikega?
2. Kui palju ajast veetsite töötades koos 70ndates aastates kolleegidega või vabatahtlikega?

Mõlema tunnuse skaala väärtused jäävad vahemikku 1-5 (1=üldse mitte, 2=osa ajast, 3=enamuse ajast, 4=kogu/peaaegu kogu aeg, 5=ei töötanud möödunud kuul kellegagi koos). Tunnuste skaalad kodeeriti ümber kaheväärtuseliseks, kus 1=ei töötanud koos 20ndates/70ndates kolleegidega (liideti vastusevariandid 1 ja 5) ning 2=töötas koos 20ndates/70ndates kolleegidega (liideti vastusevariandid 2, 3 ja 4).

Nimetatud kahest tunnusest moodustati seejärel üks kolmeväärtuseline tunnus, kus 1=töötas nii 20ndates kui ka 70ndates kolleegidega, 2=töötas 20ndates kolleegidega ning 3=töötas 70ndates kolleegidega. Vaid 8% vanemaealistest töötas koos ainult 70ndates kolleegidega, mistõttu on siinkohal tunnuse kolmas väärtus alaesindatud. Antud tunnuse jaotus on kajastatud lisas 1.

Sotsiaalsetes tegevustes osalemine

Sotsiaalsetes tegevustes osalemise aktiivsust iseloomustatakse läbi hinnangu, kui tihti võetakse võrreldes oma eakaaslastega osa seltskondlikest kohtumistest või üritustest. Esialgse skaala väärtused jäävad vahemikku 1-5 (1=palju harvem kui enamus eakaaslasi, 2=harvem kui enamus eakaaslasi, 3=umbes sama tihti kui enamus eakaaslasi, 4=sagedamini kui enamus eakaaslasi, 5=palju sagedamini kui enamus eakaaslasi). Skaala kodeeriti ümber kolmeväärtuseliseks, kus 1=harvem kui teised (liideti esialgse skaala väärtused 1 ja 2), 2=umbes sama tihti (esialgse skaala väärtus 3), 3=sagedamini kui teised (liideti esialgse skaala väärtused 4 ja 5). Sealjuures võtab sotsiaalsetest tegevustest eakaaslastest harvemini osa üle poole vanemaealistest (55%). Tunnuse jaotust kajastab lisa 1.

Lähedastega suhtlemise

Lähedastega suhtlemise sageduse hindamiseks kasutatakse tunnust, mis kajastab sõprade, sugulaste ja töökaaslastega kohtumise ning aja veetmise sagedust skaalal 1-7 (1=mitte kunagi, 2=vähem kui kord kuus, 3=kord kuus, 4=mitu korda kuus, 5=kord nädalas, 6=mitu korda nädalas, 7=iga päev). Antud tunnus kodeeriti ümber kolmeväärtuseliseks tunnuseks, kus 1=mitte kunagi või harvemini kui korra kuus, 2=korra või mitu korda kuus, 3=korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev. Vanemaealistest üsna suur osa - veidi enam kui viiendik, ei kohtu ega veeda aega oma lähedastega mitte kunagi või teeb seda harvemini kui korra kuus. Sõprade, sugulaste ja töökaaslastega kohtumise ning aja veetmise sageduse jaotus on toodud lisa 1.

Arutlemine isiklike asjade üle

Lähedaste suhete uurimiseks kaasatakse lisaks kaheväärtuseline küsimus nende inimeste olemasolu kohta, kellega saab arutada isiklike ja intiimseid asju (1=jah, 2=ei). Kirjeldavast statistikast selgub, et suurel osal vanemaealistest (80%) on võimalus kellegagi oma isiklike asju arutada. Tunnuse jaotust kajastab lisa 1.

2.3. Analüüsi meetod

Esmalt koostatakse sõltuva tunnuse ja sõltumatute tunnuste vahelisest seosest ülevaate saamiseks risttabelid, mis kahe tunnuse ühisjaotusena annavad ülevaate kogumi jaotusest (Tooding, 2007). Seoste kontrollimiseks kasutatakse tunnuste nomiaalsest iseloomust tulenevalt hii-ruut-testi.

Testides, kui võrd tõeselt on kogumite jaotused erisugused, võimaldab hii-ruut-test omavahel empiirilisi jaotusi võrrelda ning kahe muutuja vahelist seost kirjeldada (Tooding, 2007). Lisaks hii-ruut-testile uuritakse seoste olemasolu ja iseloomu ka Craméri seosekordaja abil. Hii-ruut-statistiku standardiseerimisel saadud Craméri seosekordaja väärtusvahemikuga nullist üheni võimaldab tagada võrreldavuse erineva kujuga tabelite ja indiviidide arvu korral (Tooding, 2007).

Seejärel viiakse läbi multinomiaalne logistiline regressioonanalüüs ja luuakse erinevaid mudeleid sõltuva tunnuse ja sõltumatute tunnuste seose mitmekülgselt iseloomustamiseks. Regressioonimudel võimaldab välja selgitada erinevate tegurite mõju olemasolu ja suunda, kusjuures mõjude analüüsis võetakse kontrolli alla korraga kõik mõjud (Tooding, 2007). Multinomiaalse regressioonimudeli koostamisel ei ole nõutud tavapärase regressioonimudeli nõuete täitmine – sõltuv tunnus ega ka sõltumatud tunnused ei pea olema loomult arvulised ja tunnused võivad olla enam kui kaheväärtuselised (Tooding, 2007). Käesolevas töös on nii sõltuv tunnus kui ka sõltumatud tunnused kategoriaalsed.

3. Analüüs

3.1. Diskrimineerimise tajumise jaotus grupiti ja seosekordajad

Tabelist 9 selgub, et kuigi nende inimeste osakaal, kes pole diskrimineerimist tajunud, on vanusegrupiti üsna sarnane, olles veidi suurem vaid 70-aastaste ja vanemate seas, on diskrimineerimist tajunute seas erisusi. Võrreldes teiste vanusegruppidega, on 50-59-aastaste hulgas suurem vähesel määral diskrimineerimist tajunute osakaal. 60-69-aastaste hulgas on teiste vanusegruppidega võrreldes suurem aga tugevalt diskrimineerimist tajunute osatähtsus. Nõrka seost vanuselise diskrimineerimise tajumise ja vanusegruppide vahel võimaldavad usaldusnivool 10% kinnitada hii-ruut-statistik ja Craméri seosekordaja.

Tabel 9. Vanuselise diskrimineerimise tajumise ja vanusegruppide tunnuse vaheline sagedusjaotus.

Vanuselise diskrimineerimise tajumine	50-59	60-69	70 ja vanemad
Ei taju diskrimineerimist, %	59	58	62
Tajub vähesel määral diskrimineerimist, %	29	22	23
Tajub tugevalt diskrimineerimist, %	12	20	15
Kokku, %	100	100	100
Kokku, N	273	219	261
Hii-ruut-statistik (vabadusastmete arv 4)	8,41		
Craméri V	0,075		
Olulisuse tõenäosus	0,078		

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabeli 10 põhjal on näha, et mehed tajuvad diskrimineerimist naistest veidi enam. Võrreldes meestega on naiste hulgas enam neid, kes pole diskrimineerimist tajunud ning vähem neid, kes on tajunud diskrimineerimist vähesel määral. Tugevalt diskrimineerimist tajunud meeste ja naiste osakaal on sarnane. Seost vanuselise diskrimineerimise tajumise ja soo vahel ei võimalda usaldusnivool 10% kinnitada hii-ruut-statistik ega Craméri seosekordaja.

Tabel 10. Vanuselise diskrimineerimise tajumise ja sootunnuse vaheline sagedusjaotus.

Vanuselise diskrimineerimise tajumine	Mehed	Naised
Ei taju diskrimineerimist, %	56	62
Tajub vähesel määral diskrimineerimist, %	28	23
Tajub tugevalt diskrimineerimist, %	16	15
Kokku, %	100	100
Kokku, N	295	458
Hii-ruut-statistik (vabadusastmete arv 2)	3,68	
Craméri V	0,070	
Olulisuse tõenäosus	0,159	

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Võrreldes diskrimineerimise tajumist töötavate ning mittetöötavate vanemaealiste seas, nähtub tabelist 11, et töötavate inimeste seas on diskrimineerimist tajunud rohkem. Selgub, et kuigi töötavate vanemaealiste hulgas tajutakse vähest diskrimineerimist enam, on mittetöötavate vanemaealiste seas tugevalt diskrimineerimist tajunute osa suurem. Seos vanuselise diskrimineerimise tajumise ja töötamise vahel on statistiliselt usaldusväärne usaldusnivool 10%.

Tabel 11. Vanuselise diskrimineerimise tajumise ja töötamist iseloomustava tunnuse vaheline sagedusjaotus.

Vanuselise diskrimineerimise tajumine	Töötavad	Mittetöötavad
Ei taju diskrimineerimist, %	57	62
Tajub vähesel määral diskrimineerimist, %	31	21
Tajub tugevalt diskrimineerimist, %	12	17
Kokku, %	100	100
Kokku, N	319	434
Hii-ruut-statistik (vabadusastmete arv 2)	11,38	
Craméri V	0,123	
Olulisuse tõenäosus	0,003	

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabeli 12 alusel võib väita, et kõige enam on diskrimineerimist tajunud 70ndates kolleegidega ning kõige vähem 20ndates ja 70ndates kolleegidega töötanud vanemaealised. 70ndates kolleegidega töötanute seas on kõige suurem ka nende osakaal, kes on tajunud vähesel määral või tugevalt diskrimineerimist. Seost vanuselise diskrimineerimise tajumise ja kolleegide vanuse vahel ei võimalda usaldusnivool 10% kinnitada hii-ruut-statistik ega Craméri seosekordaja. Seose nõrka iseloomu ning statistilist usaldusväärset mõjutab tõenäoliselt vähene indiviidide arv vaid 70ndates kolleegidega töötanute osas.

Tabel 12. Vanuselise diskrimineerimise tajumise ja erinevas vanuses kolleegidega töötamist iseloomustava tunnuse vaheline sagedusjaotus.

Vanuselise diskrimineerimise tajumine	Töötas nii 20ndates kui ka 70ndates kolleegidega	Töötas 20ndates kolleegidega	Töötas 70ndates kolleegidega
Ei taju diskrimineerimist, %	57	51	44
Tajub vähesel määral diskrimineerimist, %	33	35	37
Tajub tugevalt diskrimineerimist, %	10	14	19
Kokku, %	100	100	100
Kokku, N	72	115	16
Hii-ruut-statistik (vabadusastmete arv 4)	1,69		
Craméri V	0,065		
Olulisuse tõenäosus	0,792		

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabelist 13 nähtub, et sotsiaalsetest tegevustest eakaaslastega võrreldes harvem osavõtvad vanemaealised tajuvad kõige enam diskrimineerimist. Tegemist ei ole aga lineaarse seosega, kus sagedasem sotsiaalsetes tegevustes osalemine tähendaks väiksemat tõenäosust diskrimineerimist kogeda. Kõige rohkem diskrimineerimist mittetajunuid on hoopis nende seas, kes võtavad sotsiaalsetest tegevustest samaealistega võrreldes umbes sama tihti osa. Nende osakaal, kes on tajunud diskrimineerimist vähesel määral, on sotsiaalsetest tegevustest erineva aktiivsusega osavõtvate vanemaealiste seas üsna sarnane. See-eest on samaealistega võrreldes umbes sama tihti sotsiaalsetest tegevustest osavõtvate hulgas kõige vähem tugevalt diskrimineerimist tajunud vanemaealisi. Seos vanuselise diskrimineerimise tajumise ja sotsiaalsetest tegevustest osavõtmise sageduse vahel on statistiliselt usaldusväärne usaldusnivool 10%.

Tabel 13. Vanuselise diskrimineerimise tajumise ja sotsiaalsetes tegevustes osalemist iseloomustava tunnuse vaheline sagedusjaotus.

Vanuselise diskrimineerimise tajumine	Harvem kui teised	Umbes sama tihti	Sagedamini kui teised
Ei taju diskrimineerimist, %	55	67	60
Tajub vähesel määral diskrimineerimist, %	26	24	23
Tajub tugevalt diskrimineerimist, %	19	9	17
Kokku, %	100	100	100
Kokku, N	403	236	91
Hii-ruut-statistik (vabadusastmete arv 4)	14,75		
Craméri V	0,101		
Olulisuse tõenäosus	0,005		

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Võrreldes diskrimineerimise tajumist lähedastega erineva sagedusega suhtlevate vanemaealiste seas, selgub tabelist 14, et diskrimineerimist mittetajunute osakaal on kolmes suhtlemise sagedust iseloomustavas grupis sama. Vähesel määral diskrimineerimist tajunute osa on kõige suurem nende hulgas, kes on lähedastega suhelnud korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev ning tugevalt diskrimineerimist tajunute osa on kõige suurem mitte kunagi või harvemini kui korra kuus lähedastega suhelnute seas. Seos vanuselise diskrimineerimise tajumise ja lähedastega suhtlemise sageduse vahel on statistiliselt usaldusväärne usaldusnivool 10%.

Tabel 14. Vanuselise diskrimineerimise tajumise ja lähedastega suhtlemist iseloomustava tunnuse vaheline sagedusjaotus.

Vanuselise diskrimineerimise tajumine	Mitte kunagi või harvemini kui korra kuus	Korra või mitu korda kuus	Korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev
Ei taju diskrimineerimist, %	60	60	59
Tajub vähesel määral diskrimineerimist, %	21	23	29
Tajub tugevalt diskrimineerimist, %	19	17	12
Kokku, %	100	100	100
Kokku, N	160	303	288
Hii-ruut-statistik (vabadusastmete arv 4)	7,87		
Craméri V	0,072		
Olulisuse tõenäosus	0,097		

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabelist 15 selgub, et nii nende vanemaealiste seas, kellel on kellegagi arutada isiklikke ja intiimseid asju kui ka nende seas, kellel pole, on diskrimineerimist mittetajunute osatähtsus sarnane. Samas on nende hulgas, kes saavad arutada kellegagi oma isiklikke asju, vähesel määral diskrimineerimist tajunute osa suurem ja tugevalt diskrimineerimist tajunute osa väiksem kui neil, kellel pole kellegagi oma isiklikke asju arutada. Seost vanuselise diskrimineerimise tajumise ja isiklike asjade üle arutelu võimaldavate inimeste olemasolu vahel võimaldab usaldusnivool 10% kinnitada hii-ruut-statistik ja Craméri seosekordaja.

Tabel 15. Vanuselise diskrimineerimise tajumise ja isiklike asjade arutamist võimaldavate inimeste olemasolu iseloomustava tunnuse vaheline sagedusjaotus.

Vanuselise diskrimineerimise tajumine	Jah	Ei
Ei taju diskrimineerimist, %	60	58
Tajub vähesel määral diskrimineerimist, %	27	20
Tajub tugevalt diskrimineerimist, %	13	22
Kokku, %	100	100
Kokku, N	596	149
Hii-ruut-statistik (vabadusastmete arv 2)	8,79	
Craméri V	0,109	
Olulisuse tõenäosus	0,012	

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

3.2. Multinomiaalne logistiline regressioonanalüüs

Järgnevalt viiakse läbi multinomiaalne logistiline regressioonanalüüs ning luuakse erinevaid mudeleid, et uurida, kuidas osutuvad regressioonimudelitel kohaselt diskrimineerimise tajumist soodustavateks teguriteks eelnevas analüüsis käsitletud vanus, sugu, töötamine, kolleegide vanus, sotsiaalsetes tegevustes osalemise sagedus, lähedastega suhtlemise sagedus

ja selliste inimeste olemasolu, kellega arutada isiklikke ja intiimseid asju. Regressioonanalüüs võimaldab risttabelite ja seosekordajatega võrreldes uurida korraga mitmete diskrimineerimist soodustavate tegurite mõju ning ühtesid seoseid uurides ka teiste tunnuste mõju arvesse võtta. Mudelite kokkuvõte on esitatud tabelis 16.

3.2.1. Mudel 1

Kaasates diskrimineerimise tajumist kajastava regressioonimudeli loomisel kõik seitse sõltumatut tunnust, jääb indiviide mudelisse vaid 197, mis tuleneb tõenäoliselt erinevas vanuses kolleegidega töötamise tunnuse vähesest indiviidide arvust. Argumenttunnuste jaotusi vaadeldes selgub, et kaks tunnust on jaotunud ebaproportsionaalselt: töötamine (töötavaid inimesi 88%) ning inimeste olemasolu, kellega arutada isiklikke ja intiimseid asju (isiklike asjade arutamist võimaldavate inimeste olemasolule jaatavalt vastanuid 86%). Mudel tervikuna ei ole statistiliselt usaldusväärne, kuna tõepärafunktsiooni kasv argumenttunnuste mudelisse kaasamisel oleks vaid 13,2 võrreldes konstantse mudeliga ning tegemist ei ole statistiliselt usaldusväärse muuduga ($p=0,929$). Mudeli üksikargumentide mõju usaldusväärse analüüsi põhjal muutuks mudeli tõepärafunktsioon kõige vähem vanusegruppide tunnuse väljajätmisel ($p=0,913$) ja kõige rohkem sotsiaalset aktiivsust iseloomustava tunnuse väljajätmisel ($p=0,294$). Seega ei muudaks ühegi argumenttunnuse väljajätmine statistiliselt usaldusväärset määral mudeli tõepärafunktsiooni. Ka mudeli kirjeldusvõimet iseloomustav Nagelkerke kordaja väärtusega 0,076 on suhteliselt väike.

Mudelis toodud regressioonikordajatest on usaldusnivool 10% statistiliselt usaldusväärne vaid sotsiaalsetes tegevustes osalemise tunnuse üks kategooria, mille kohaselt osalevad vastanud oma eakaaslastega võrreldes umbes sama tihti sotsiaalsetes tegevustes. Mudelist selgub, et tugeva diskrimineerimise tajumise hinnangu suhteline tõenäosus diskrimineerimise mittetajumise hinnangu suhtes on eakaaslastega võrreldes sama aktiivsetel sotsiaalsetes tegevustes osalejatel 31% vastavast suhtest eakaaslastest aktiivsematel. Seega on eakaaslastega võrdselt aktiivsetega võrreldes eakaaslastest aktiivsematel suuremad šansid kahe nimetatud diskrimineerimise hinnangu vahel valides kinnitada diskrimineerimise tugevat tajumist. Kuna mudel tervikuna ei ole statistiliselt usaldusväärne ning vaid üks regressioonikordaja osutus statistiliselt oluliseks, ei saa vanuselise diskrimineerimise tajumist antud tunnuskomplekti kaudu seletada.

Tabel 16. Vanuselise diskrimineerimise tajumise mõjutegurid¹.

Vanuselise diskrimineerimise tajumise mõjutegurid	Mudel 1				Mudel 2				Mudel 3			
	Diskr. tajumine vähesel määral		Diskr. tajumine tugevalt		Diskr. tajumine vähesel määral		Diskr. tajumine tugevalt		Diskr. tajumine vähesel määral		Diskr. tajumine tugevalt	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Konstant	-0,25		-0,54		-1,38 ^{***}		-0,98 [*]		-1,19 ^{***}		-1,32 ^{***}	
Vanus 50-59²	-0,21	0,81	-0,67	0,51								
Vanus 60-69²	-0,37	0,69	-0,43	0,65								
Mehed³	0,00	1,00	0,23	1,26								
Töötamine nii 20ndates kui ka 70ndates kolleegidega⁴	-0,51	0,60	-1,04	0,35								
20ndates kolleegidega töötamine⁴	-0,23	0,80	-0,23	0,79								
Inimeste olemasolu, kellega isiklikke asju arutada⁵	0,23	1,26	0,66	1,94	0,25	1,29	-0,44 [†]	0,65				
Töötamine⁶	0,39	1,48	-0,55	0,58	0,52 ^{**}	1,69	-0,21	0,81	0,54 ^{**}	1,72	-0,26	0,77
Eakaaslastest harvemini sotsiaalsetes tegevustes osalemine⁷	-0,09	0,91	-0,21	0,81	0,47	1,60	-0,05	0,95	0,49 [†]	1,64	0,08	1,08
Eakaaslastega võrdselt sotsiaalsetes tegevustes osalemine⁷	-0,52	0,59	-1,18 [†]	0,31	0,02	1,02	-0,94 [*]	0,39	0,05	1,05	-0,85 [*]	0,43
Lähedastega mitte kunagi või harvemini kui korra kuus kohtumine⁸	0,12	1,13	0,85	2,34	-0,39	0,68	0,40	1,49	-0,45 [†]	0,64	0,33	1,39
Lähedastega korra või mitu korda kuus kohtumine⁸	0,10	1,10	0,55	1,73	-0,28	0,75	0,51 [†]	1,66	-0,30	0,74	0,42	1,52

Märkus: statistiliselt olulised †p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Tähistused: B – regressioonikordaja; Exp(B) – šansside suhte kordaja

¹ Taustakategooria: Diskrimineerimise mittetajumine. ² Taustakategooria: Vanus 70 ja vanemad. ³ Taustakategooria: Naised. ⁴ Taustakategooria: 70ndates kolleegidega töötamine.

⁵ Taustakategooria: Inimeste puudumine, kellega isiklikke asju arutada. ⁶ Taustakategooria: Mittetöötamine. ⁷ Taustakategooria: Eakaaslastest sagedamini sotsiaalsetes tegevustes osalemine. ⁸ Taustakategooria: Lähedastega korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev kohtumine.

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008

3.2.2. Mudel 2

Järgnevalt luuakse uus mudel, milles võrreldes eelnevaga jäetakse välja kolleegide vanuse ja sootunnus, mis seosekordajate (hii-ruut-statistik ja Craméri V) kohaselt ei oma usaldusnivool 10% statistiliselt olulist seost diskrimineerimise tajumisega. Mudelisse ei kaasata ka vanusegruppide tunnust, kuna eelneva mudeli üksikargumentide mõju usaldusväärse analüüsi põhjal muutuks selle väljajätmisel mudeli tõepärafunktsioon kõige vähem.

Mudel 2 on respondentide arv oluliselt suurem – 721. Argumenttunnuste jaotuste põhjal võib öelda, et ainult isiklike asjade arutamist võimaldavate inimeste olemasolule jaatavalt vastanute osakaal on jätkuvalt ebaproportsionaalselt suur – 4/5. Mudel tervikuna on statistiliselt usaldusväärne, kuna tõepärafunktsiooni kasv argumenttunnuste mudelisse kaasamisel oleks 42,9 võrreldes konstantse mudeliga ning tegemist on usaldusväärse muuduga ($p < 0,001$). Mudeli üksikargumentide mõju usaldusväärse analüüsi põhjal muutuks mudeli tõepärafunktsioon kõige vähem isiklike asjade arutamist võimaldavate inimeste olemasolu kirjeldava tunnuse väljajätmisel ($p = 0,073$) ja kõige rohkem töötamist iseloomustava tunnuse väljajätmisel ($p = 0,004$). Seega muudaks iga mudelisse kaasatud argumenttunnuse väljajätmine olulisuse nivool 10% mudeli tõepärafunktsiooni. Mudeli kirjeldusvõimet iseloomustav Nagelkerke kordaja on aga veidi vähenenud ning väärtusega 0,068.

Vaadeldes esmalt vähest diskrimineerimise tajumist mõjutavaid tegureid, võib regressioonikordajate statistilise olulisuse põhjal öelda, et üksnes töötamine on statistiliselt usaldusväärne ($p < 0,01$) tegur. Vähese diskrimineerimise tajumise hinnangu suhteline tõenäosus diskrimineerimise mittetajumise suhtes on töötavatel vanemaealistel 1,7 korda suurem kui mittetöötavatel. Võib järeldada, et töötavatel vanemaealistel on suuremad šansid kui mittetöötavatel kahe nimetatud diskrimineerimise hinnangu vahel valides kinnitada diskrimineerimise tajumist vähesel määral.

Järgnevalt tugevat diskrimineerimise tajumist mõjutavaid tegureid vaadeldes selgub, et statistiliselt usaldusväärseks võib lugeda kolme tegurit: inimeste olemasolu, kellega arutada isiklike asju; sotsiaalsetest tegevustest eakaaslastega võrreldes sama aktiivselt osa võtmine ja korra või mitu korda kuus lähedastega kohtumine ning aja veetmine.

Šansid kinnitada diskrimineerimise tugevat tajumist võrreldes diskrimineerimise mittetajumisega on nendel vanemaealistel, kellel on võimalik kellegagi arutada oma isiklike asju 65% nende inimeste šansidest, kellel selliseid inimesi pole. Seega on neil, kellel pole võimalik isiklike asju kellegagi arutada 1,5 korda suurem tõenäosus kinnitada diskrimineerimise tugevat tajumist võrreldes diskrimineerimise mittetajumisega.

Esimese mudeliga võrreldes on sisulises osas jäänud samaks eakaaslastega võrreldes sama aktiivselt sotsiaalsetes tegevustes osalemise ja tugeva diskrimineerimise vaheline seos. Regressioonikordaja väärtus on veidi vähenenud ning šanside suhte kordaja väärtus suurenenud, kuid võrreldes eakaaslastega sama aktiivsete vanemaealistega on aktiivsematel vanemaealistel jätkuvalt suuremad šansid kinnitada diskrimineerimise tugevat tajumist.

Tugeva diskrimineerimise tajumise hinnangu suhteline tõenäosus diskrimineerimise mittetajumise suhtes on korra või mitu korda kuus lähedastega aega veetvatel vanemaealistel 1,7 korda suurem kui neil, kes veedavad lähedastega aega korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev. Võib järeldada, et harvemini lähedastega kohtuvatel vanemaealistel võrreldes sagedasti kohtuvate vanemaealistega on suuremad šansid tajuda tugevat diskrimineerimist.

3.2.3. Mudel 3

Kolmandas loodud mudelis jäetakse lisaks eelnevatele teguritele välja isiklike asjade arutamist võimaldavate inimeste olemasolu iseloomustav tunnus, kuna selle variatiivsus on jaatavalt vastanute üleesindatuse tõttu väike ja eelneva mudeli üksikargumentide mõju usaldusväarsuse analüüsi põhjal muutuks selle väljajätmisel mudeli tõepärafunktsioon kõige vähem.

Mudelis 3 on respondentide arv 729. Argumenttunnuste jaotuste põhjal võib väita, et kõikide tunnuste jaotused on ligikaudu proportsionaalsed. Mudel tervikuna on statistiliselt usaldusväärne, kuna tõepärafunktsiooni kasv argumenttunnuste mudelisse kaasamisel oleks 37,0 võrreldes konstantse mudeliga ning tegemist on usaldusväärse muuduga ($p < 0,001$). Mudeli üksikargumentide mõju usaldusväarsuse analüüsi põhjal muutuks mudeli tõepärafunktsioon kõige vähem lähedastega suhtlemise sagedust kirjeldava tunnuse väljajätmisel ($p = 0,071$) ja kõige rohkem sotsiaalset aktiivsust iseloomustava tunnuse väljajätmisel ($p = 0,002$). Seega muudaks iga mudelisse kaasatud argumenttunnuse väljajätmine olulisuse nivool 10% statistiliselt olulisel määral mudeli tõepärafunktsiooni.

Mudeli kirjeldusvõimet iseloomustav Nagelkerke kordaja on veel veidi vähenenud ning väärtusega 0,058.

Vaadeldes vähest diskrimineerimise tajumist mõjutavaid tegureid, on statistiliselt usaldusväärsed usaldusnivool 10% kolm tegurit: töötamine; sotsiaalsetest tegevustest eakaaslastega võrreldes harvemini osa võtmine ja mitte kunagi või harvemini kui korra kuus lähedastega kohtumine ning aja veetmine.

Teise mudeliga võrreldes on sisuliselt samaks jäänud töötamise ja vähese diskrimineerimise tajumise seos ning ka regressioonikordaja ja šansside suhte kordaja väärtus on suurenenud vaid väga vähesel määral jättes seose tugevuse muutumatuks.

Vähese diskrimineerimise tajumise hinnangu suhteline tõenäosus diskrimineerimise mittetajumise suhtes on eakaaslastest vähem aktiivsetel sotsiaalsetes tegevustes osalejatel 1,6 korda suurem kui sotsiaalsetes tegevustes eakaaslastest sagedamini osalejatel. Seega on eakaaslastest vähem aktiivsetel sotsiaalsetes tegevustes osalejatel suuremad šansid kinnitada diskrimineerimise tajumist vähesel määral.

Mudelist nähtub, et vähese diskrimineerimise tajumise hinnangu suhteline tõenäosus diskrimineerimise mittetajumise hinnangu suhtes on lähedastega mitte kunagi või harvemini kui korra kuus kohtuvatel vanemaealistel 64% vastavast suhtest korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev lähedastega kohtuvatel vanemaealistel. Seega on neil, kes lähedastega korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev kohtuvad, 1,6 korda suurem tõenäosus kinnitada diskrimineerimise vähest tajumist.

Järgnevalt diskrimineerimise tugevat tajumist mõjutavaid tegureid vaadeldes selgub, et statistiliselt usaldusväärseks võib lugeda vaid sotsiaalsetes tegevustes eakaaslastega võrreldes sama aktiivselt osalemist.

Šansid kinnitada diskrimineerimise tugevat tajumist võrreldes diskrimineerimise mittetajumisega on nendel vanemaealistel, kes osalevad sotsiaalsetes tegevustes eakaaslastega võrdsel määral, 43% nende vanemaealiste šansidest, kes osalevad sotsiaalsetes tegevustes eakaaslastest aktiivsemalt. Eakaaslastega võrdselt aktiivsetega võrreldes on seega eakaaslastest aktiivsematel suuremad šansid kahe nimetatud diskrimineerimise hinnangu vahel valides kinnitada diskrimineerimise tugevat tajumist.

4. Arutelu

Käesoleva töö raames oli eesmärgiks saada ülevaade sotsiaalse toetuse mõju olemasolust ja suunast vanuselise diskrimineerimise tajumisele vanemaealiste seas. Antud peatükis võrdleb töö autor saadud tulemusi varasemate uurimuste resultaate ning erinevate teooriatega.

4.1. Vanuse mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele

Varasematest uurimustest on selgunud vastakad tulemid uurides vanuse mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele. Kui Gee jt. (2007) leidsid, et vanuselist diskrimineerimist tajutakse kõige enam 50ndates, siis Rippon jt. (2014) uurimuse kohaselt saavutab vanuselise diskrimineerimise tajumine haripunkti 70-79-aastaste vanusegrupis.

Käesoleva uurimuse andmete põhjal on vanuse ja diskrimineerimise vaheline seos mittelineaarne. Kuigi 50-59-aastaste hulgas on kõige suurem vähesel määral diskrimineerimist tajunute ja 60-69-aastaste seas tugevalt diskrimineerimist tajunute osakaal, on 70-aastaste ja vanemate seas kõige enam neid, kes pole diskrimineerimist tajunud. Siinkohal võib seose iseloom tuleneda vanemaealiste töötamisest või mittetöötamisest, kuna 70-aastased ja vanemad on suure tõenäosusega pensionile jäänud ega tööta. Võimalik, et seetõttu tajuvad nad ka vanuselist diskrimineerimist vähem. Näiteks on Roscigno jt., (2007: 319) välja toonud, et töökohal kogevad vanuselist diskrimineerimist kõige tõenäolisemalt just 50ndatesse ja pensioniikka jõudvad inimesed. Seega võib seost vanuse ja vanuselise diskrimineerimise tajumise vahel mõjutada asjaolu, et pensioniikka jõudes enam ei töötata, mistõttu väheneb töötamisega seotud aspektidest tulenev vanuselise diskrimineerimise tajumine. Töötamise mõju vanuselisele diskrimineerimisele käsitletakse täpsemalt järgnevas alapeatükis.

Antud töös võimaldasid seosekordajad kinnitada nõrka, statistiliselt usaldusväärset seost diskrimineerimise tajumise ja vanuse vahel, kuid multinomiaalset logistilist regressioonanalüüsi teostades selgus, et vanus prognoosiva tunnuseks on väga väikese mõjuga ning statistiliselt ebaoluline. Seega ei ole võimalik seost vanuse ja diskrimineerimise vahel statistiliselt usaldusväärset määral kinnitada.

4.2. Töötamise mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele

Uurimusest selgub, et töötavate inimeste seas on diskrimineerimist tajunute osatähtsus suurem ning see ühtib Yuan'i (2007: 303, 306) uurimusega, mille kohaselt on töötavatel inimestel suurem tõenäosus kogeda vanuselist diskrimineerimist. Espenberg jt. (2012: 44) uurimuse kohaselt on vanemaealised töötajad välja toonud vanuselise diskrimineerimise tajumise nii tööle kandideerimisel, töösuhte ajal kui ka selle lõpetamisel, mis viitab vanuselise diskrimineerimise esinemisele kogu töösuhte vältel.

Põhjuseks võib olla kinnistunud uskumus, et vanemaealised ei soovi ega suuda kohaneda muutuvate tööalaste nõudmistega (Roscigno jt., 2007: 323). Lähtuvalt eeltoodud arvamusest ei suhtuta vanemaealistesse kui täisväärtuslikesse töötajatesse ning neid koheldakse noorematega võrreldes ebavõrdselt. Seda kinnitab Espenberg jt. (2012: 42) uurimus, millest selgub, et majanduskriisi ajal vanemaealiste töötajate arvu vähendamist eelistanud ettevõtted tõid põhjustena välja nende pensionieale lähenemise, lisakohustustest keeldumise ja ebapiisava tööülesannetega hakkama saamise. Samuti hindas 2/3 vanemaealistest oma väljavaateid edutamise osas noorematega võrreldes kehvemateks (Espenberg jt., 2012: 41-42). Lisaks märgib Sofica (2012: 182), et kartes uut töökohta mitte leida, tundsid mõned töötajad praeguselt töölt lahkumise olevat komplitseeritud. Sellest tulenevalt võib vanemas eas töötajal olla soov ja motivatsioon ettevõtte tegevusse panustada vähenenud, mis omakorda tingib lisakohustustest keeldumise ja madalama tööproduktiivsuse.

Ootamatu tulemusena selgub käesolevast uurimusest, et mittetöötavate vanemaealiste inimeste seas on enam neid, kes diskrimineerimist ei taju, kuid tugevat diskrimineerimist tajunute osakaal on mittetöötavate hulgas veidi suurem kui töötavate seas. Kuigi seosekordajad kinnitavad töötamise ja vanuselise diskrimineerimise seose statistilist usaldusväarsust, ei saa regressioonimudelite põhjal välja tuua statistiliselt olulist seost töötamise ja tugeva diskrimineerimise tajumise vahel. Regressioonanalüüsi teise ja kolmanda mudeli põhjal on see-eest võimalik kinnitada töötamise statistiliselt olulist mõju diskrimineerimise vähesele tajumisele - töötavatel vanemaealistel on võrreldes mittetöötavatega suurem tõenäosus tajuda vähest diskrimineerimist. Seega on töötamine statistiliselt oluline tegur vaid vähesel diskrimineerimise tajumise osas.

Põhjuseks, miks töötamine on seotud pigem vähesel diskrimineerimise tajumisega, võib olla asjaolu, et võrreldes nooremate töötajatega on vanemaealistel mitmeid eeliseid, mis

kompenseerivad nende puudusi. Saks (1998: 33) on märkinud, et olenemata vanemaealiste väiksemast töökiirusest on nende eeliseks tasakaalukate otsuste tegemine, harva töölt puudumine ja töökoha vahetamine ning vähesemate vigade tegemine. Ka Espenberg jt. uurimuses (2012: 41, 47) on tööandjad välja toonud mitmeid vanemate töötajate positiivseid omadusi, näiteks kohusetundlikkus, stabiilsus, paremad oskused, enamad kogemused, lojaalsus ja distsiplineeritus.

Seega võib järeldada, et töötamine on oluline tegur vanuselise diskrimineerimise mõistmisel, kuid seda vaid juhul, kui diskrimineerimist tajutakse vähesel määral. Tugeva diskrimineerimise tajumise puhul ei ole statistiliselt olulisel määral võimalik kinnitada erinevusi töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste seas.

4.3. Kolleegide vanuse mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele

Mitmed autorid (Hagestad ja Uhlenberg, 2005: 352; Butler, 1989: 139) on välja toonud, et tihti nähakse teiste vanusegruppide esindajaid erinevatena, mistõttu ei samasta nooremad end vanemaealistega ühtse inimgrupina. Sageli suhtutakse vanemaealistesse stigmatiseerivalt, mille põhjuseks võib olla hirm iseenda vananemise ja seniilseks muutumise ees (Ng, 1998: 104). Selle põhjal võib järeldada, et töökohal ei taju nooremad töötajad end vanematega ühtse töökollektiivina, mis võib tekitada eelarvamustel põhinevat suhtumist ja erinevaid pingeid. Antud väidet kinnitab Chiu jt. (2001: 648) uurimus, mille kohaselt suureneb vanuse lisandumisega positiivne hoiak vanemate töötajate suhtes.

Käesoleva uurimuse tulemustest selgub, et vastupidiselt varasematele uurimustele on kõige suurem diskrimineerimist tajunute osakaal nende seas, kes töötasid 70ndates aastates kolleegidega. Võimalik, et siinkohal on tegemist sotsiaalse toetuse puhverdava mõju vastupidise efektiga (Redman ja Snape, 2006: 173), mille üheks põhjuseks on pinge tugevnemine toetuse ja stressori samast kohast pärinemise tõttu (Blau, 1980). LaRocco (1980) väitel võivad toetavad suhted kolleegide vahel kinnitada töökohaga seotud negatiivseid tundeid. Seega võib 70ndates kolleegidega töötamine hoopiski võimendada vanemaealiste diskrimineerimise tajumise kogemust.

Kõige vähem on diskrimineerimist tajunuid nii 20ndates kui ka 70ndates kolleegidega töötanute seas. Hagestad ja Uhlenberg (2005: 352) on välja toonud, et inimeste suhtlusvõrgustikesse kuuluvad institutsionaalse ja ruumilise vanuselise segregatsiooni tõttu

sageli üsna ühevanused inimesed ning kultuurilisest vanuselisest segregatsioonist tulenevalt ei peeta teiste vanusegruppide esindajaid suhete loomise seisukohast atraktiivseteks. Töökoha vanuseline heterogeensus võib vähendada vanuselist segregatsiooni, millest tulenevalt luuakse suhteid erinevas vanuses inimestega ning eristumist vanuse alusel ei teki. Vanuseliselt mitmekesisel töökohal võib seega olla väiksem tõenäosus kogeda vanuselist diskrimineerimist.

Seosekordajad ega regressioonanalüüs ei võimalda aga kinnitada seose statistilist olulisust. Statistilist usaldusväärsust mõjutab tõenäoliselt väike indiviidide arv 70ndates kolleegidega töötanute seas. Seetõttu ei ole statistiliselt usaldusväärsel määral võimalik kinnitada erinevusi erinevas eas kolleegidega töötavate vanemaealiste diskrimineerimise tajumise kogemuste osas.

4.4. Sotsiaalsetes tegevustes osalemise mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele

Käesoleva töö tulemuste alusel võib järeldada, et eakaaslastega võrdselt sotsiaalselt aktiivsed vanemaealised tajuvad kõige vähem diskrimineerimist. Sagedustabelis tuleb selgelt esile kõige väiksem tugevat diskrimineerimist tajunute osakaal eakaaslastega võrdselt aktiivsete hulgas. Antud tulemust kinnitavad ka kõik kolm regressioonimudelit, millest selgub, et eakaaslastest aktiivsematel on võrreldes eakaaslastega võrdselt aktiivsetega suurem tõenäosus kinnitada diskrimineerimise tugevat tajumist.

Seega võib ka siinkohal olla kehtiv sotsiaalse toetuse puhverdava mõju vastupidine efekt (Redman ja Snape, 2006: 173), kuid põhjuseks on tõenäoliselt pinget tajuvate inimeste suurem tõenäosus otsida toetust, mistõttu esinevad samaaegselt tugev pinget, tugev sotsiaalne toetus ning kõrge stressitase (Kaufmann ja Beehr, 1986: 524). Järeldub, et tugevat diskrimineerimist tajuv inimene võib osaleda sotsiaalsetes tegevustes eakaaslastest aktiivsemalt soovides saada enam sotsiaalset toetust.

Kolmanda regressioonimudeli põhjal võib välja tuua erisuse ka eakaaslastest vähem aktiivsete ja eakaaslastest aktiivsemate vanemaealiste vahel vähese diskrimineerimise tajumise osas. Vähem aktiivsetel on suurem tõenäosus tajuda vähest diskrimineerimist kui eakaaslastest aktiivsematel. Seega käsitledes diskrimineerimist vähesel määral, on kehtiv sotsiaalse toetuse kompenseeriv mõju, mida võib käsitleda eelkõige puhvrimumelist tulenevalt. Lähtudes peamõjumudelist (Cohen ja Wills, 1985: 311), võib väita, et sotsiaalsetes tegevustes

osalemine pakub regulaarseid positiivseid kogemusi, stabiilsust ja sotsiaalselt tunnustatud rolli ning see aitab vältida negatiivseid kogemusi, kuid antud juhul on diskrimineerimise näol negatiivne kogemus juba tekkinud ja seetõttu tuleks sotsiaalse toetuse mõjule läheneda läbi puhvrimumdeli. Puhvrimumdeli kohaselt on sotsiaalsete tegevuste poolt pakutav sotsiaalne toetus küll positiivse mõjuga, kuid toetuse puhverdav efekt ilmneb stressirohkes olukorras, mil aktiveeritakse oma võrgustikud (Komproe jt., 2007: 75).

Eakaaslastest harvemini sotsiaalsetes tegevustes osalevatel vanemaealistel on seega vähem positiivseid kogemusi ning väiksem võrgustik, mis pingelises situatsioonis sotsiaalset toetust pakub. Ka Umberson ja Montez (2010: S54) toovad välja, et teistega enam sotsiaalselt seotud inimesed on tervemad ja elavad pikemalt. Kaaslastega suhtlemine võimaldab tunda kuuluvustunnet ning vähendada seeläbi depressiooni (Sargent jt., 2002: 126). Samas on sotsiaalne isolatsioon depressiooni soodustav ja vähendab võimet rõõmu tunda (Saks, 1998: 13).

Eeltoodu põhjal võib öelda, et eakaaslastest vähem aktiivsetel on suurem tõenäosus tajuda vähest diskrimineerimist, kuna neil ei ole võimalik kogeda sotsiaalsetes tegevustes osalemisega kaasnevat kuuluvustunnet ja positiivseid elamusi ning nende sotsiaalse toetuse võrgustik on väiksem. Eakaaslastest aktiivsematel on aga suurem tõenäosus kogeda tugevat diskrimineerimist, kuna raskustes olev inimene otsib suure tõenäosusega ka enam sotsiaalset toetust.

4.5. Lähedaste inimestega suhtlemise mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele

Lähedaste inimestega suhtlemise mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele vaadeldi kahe tunnuse abil: sõprade, sugulaste ja töökaaslastega kohtumise ja aja veetmise sagedus ning isiklike asjade arutamist võimaldavate inimeste olemasolu.

Käesolevast uurimusest selgub, et kõige enam on vähest diskrimineerimist tajunud need vanemaealised, kes suhtlevad oma lähedastega üsna sageli - korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev ning kõige vähem lähedastega pigem harva (mitte kunagi või harvemini kui korra kuus) suhtlevad vanemaealised. Antud väidet kinnitab kolmas regressioonimudel. Siinkohal võib seose iseloomu käsitleda samuti sotsiaalse toetuse puhverdava mõju vastupidise efekti läbi (Redman ja Snape, 2006: 173), mille kohaselt stressirohkes olukorras otsivad inimesed ka enam toetust (Kaufmann ja Beehr, 1986: 524). Redman ja Snape (2006:

172-173) on välja toonud, et lähedaste toetusel võib olla diskrimineerimise tajumist võimendav mõju, kuna saadud toetus võimaldab kogetud negatiivseid tundeid legitimeerida. Suheldes lähedastega saavad vanemaealised kinnitust diskrimineeriva kogemuse osas, mistõttu tajuvad sagedasemalt lähedastega suhtlevad vanemaealised ka enam diskrimineerimist.

Teisalt on Tulva ja Pihel (2005: 44) märkinud, et sotsiaalsed suhted võivad olla ka konfliktsed ning vähendada eaka heaolu. Ka sel juhul seostub see sotsiaalse toetuse puhverdava mõju vastupidise efektiga, kuna toetuse ja stressori pärinemine samast kohast suurendab kogetud pingeid (Blau, 1980). Sel juhul ei võimenda lähedased muust keskkonnast tulenevaid pingeid, vaid on ise nende tekitajaiks ja sage suhtlemine suurendab diskrimineerimise tajumist.

Antud tööst selgub, et kõige enam on tugevat diskrimineerimist tajunud harva (mitte kunagi või harvemini kui korra kuus) lähedastega suhtlevad vanemaealised. Kõige vähem on seda tajunud sagedasti (korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev) lähedastega suhtlevad vanemaealised. Teise regressioonimudeli põhjal ei ole aga võimalik kinnitada erinevust nimetatud kahe kategooria vahel. Mudelist nähtub, et korra või mitu korda kuus lähedastega kohtuvatel vanemaealistel on suurem tõenäosus tajuda tugevat diskrimineerimist kui korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev lähedastega kohtuvatel vanemaealistel.

Käesolevast uurimusest selgub, et nende hulgas, kes saavad arutada kellegagi oma isiklike asju, on vähest diskrimineerimist tajunute osakaal suurem ja tugevalt diskrimineerimist tajunute osakaal väiksem. Regressioonanalüüsi teine mudel võimaldab aga kinnitada seost vaid isiklike asjade arutamist võimaldavate lähedaste olemasolu ja vanuselise diskrimineerimise tugeva diskrimineerimise tajumise osas. Mudeli kohaselt suurendab isiklike asjade arutamist võimaldavate inimeste puudumine tõenäosust tajuda tugevat diskrimineerimist.

Seega on sagedamini lähedastega suhtlevatel vanemaealistel ning vanemaealistel, kellel on võimalik arutada kellegagi oma isiklike asju, väiksem tõenäosus tajuda tugevat diskrimineerimist. Siinkohal võib taaskord välja tuua sotsiaalse toetuse puhverdava mõju, kus toetus on stressirohke sündmuse ja vastava reaktsiooni vahel puhvri rollis (Cohen ja Wills, 1985: 310, 312). Antud juhul on suhted lähedastega puhvriks diskrimineerimise ja sellest tuleneva stressireaktsiooni vahel vähendades diskrimineerimise tajumisest tulenevaid pingeid.

Ka Redman ja Snape (2006: 173) märgivad, et töövälisest allikatest tulenev toetus võimaldab vähendada diskrimineerimise negatiivseid tagajärgi. Mitmete uurimuste põhjal on leitud, et pereliikmetega vestlemine leevendab diskrimineerimise tajumist (Yoshikawa jt., 2004: 98; Jasinskaja-Lahti jt., 2006: 307). Seega ei vähenda lähedaste toetus otseselt diskrimineerivate kogemuste arvu, vaid võimaldab vähendada diskrimineerimise tajumisest tulenevaid pingeid.

Järelikult tajuvad vähest diskrimineerimist kõige enam lähedastega sageli suhtlevad vanemaealised, mis võib tuleneda sotsiaalse toetuse puhverdava mõju vastupidisest efektist. Võimalik, et pingelises olukorras otsivad vanemaealised lähedastelt enam toetust, kuid samas võib diskrimineerimise tajumine tuleneda ka konfliktsetest suhetest lähedastega. Tugeva diskrimineerimise tajumisel ilmneb vastupidine olukord – kõige vähem tajuvad tugevat diskrimineerimist sageli lähedastega suhtlevad vanemas eas inimesed ja need, kes saavad arutada kellegagi oma isiklike asju. Seega võimaldab tihe suhtlemine lähedastega vähendada diskrimineeriva kogemuse negatiivseid mõjusid.

4.6. Soo mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele

Lisaks probleemi seades püstitatud hüpoteesidele kaasati käesolevas töös diskrimineerimise tajumise uurimiseks ka sootunnus, mille osas on varasemalt leitud vastandlikke tulemusi. Rippon jt. (2014) uurimusest selgub, et vanusest tulenev ebavõrdne kohtlemine on seotud pigem meestega, kuid Duncan ja Loretto (2004) uurimuse alusel tajuvad vanuselist diskrimineerimist enam naised. Diskrimineerimise põhjusena tuuakse meeste puhul välja füüsilise võimekuse vähenemine (Roscigno jt., 2007: 324), kuid naiste puhul on diskrimineeriv käitumine seotud välimuse ja seksuaalsusega (Duncan ja Loretto, 2004).

Antud uurimusest selgub, et sagedusjaotusele tuginedes tajuvad mehed diskrimineerimist naistest enam, kuid seosekordajad ega regressioonanalüüs ei võimalda kinnitada diskrimineerimise tajumise ja soo statistiliselt usaldusväärset seost.

Kokkuvõte

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli saada ülevaade sotsiaalse toetuse mõjust vanuselise diskrimineerimise tajumisele vanemaealiste seas. Uurimuse teostamiseks viidi läbi kvantitatiivne andmeanalüüs Euroopa Sotsiaaluuringu 2008. aasta Eesti andmete põhjal.

Analüüsi põhitulemused olid järgmised:

- Töötavatel vanemaealistel on võrreldes mittetöötavatega suurem tõenäosus tajuda diskrimineerimist vähesel määral.
- Eakaaslastest aktiivsematel sotsiaalsetes tegevustes osalejatel on võrreldes eakaaslastega võrdselt aktiivsete vanemaealistega suurem tõenäosus kinnitada tugevat diskrimineerimise tajumist.
- Eakaaslastest vähem aktiivsetel sotsiaalsetes tegevustes osalejatel on suurem tõenäosus tajuda diskrimineerimist vähesel määral kui eakaaslastest aktiivsematel vanemaealistel.
- Lähedastega sagedasti (korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev) kohtuvatel vanemaealistel on suurem tõenäosus kinnitada diskrimineerimise tajumist vähesel määral kui harva (mitte kunagi või harvemini kui korra kuus) lähedastega kohtuvatel vanemaealistel.
- Korra või mitu korda kuus lähedastega kohtuvatel vanemaealistel on suurem tõenäosus tajuda tugevat diskrimineerimist kui korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev lähedastega kohtuvatel vanemaealistel.
- Isiklike asjade arutamist võimaldavate inimeste puudumine suurendab tõenäosust tajuda tugevat diskrimineerimist.

Antud töös ei leidnud kinnitust vanuse, soo ja erinevas vanuses kolleegidega töötamise seos vanuselise diskrimineerimise tajumisega.

Kasutatud kirjandus

1. Alloja, J., Vörk, A. ja Philips, K. (2007). Pensionile siirdumist mõjutavad tegurid Eestis. Tartu: University of Tartu. Saadud 03.04.2015
http://www.ut.ee/sites/default/files/ut_files/af182fd746ad2cebbde3d8e304a7545c.pdf
2. Berger, J., Rosenholz, S. J. ja Zelditch, M. (1980). Status Organizing Processes. *Annual Review of Sociology*, 6, 479–508.
3. Blau, G. (1980). An empirical investigation of job stress, social support, service length, and job strain. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27(2), 279-302.
4. Butler, R. N. (1989). Dispelling Ageism: The Cross-Cutting Intervention. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 503, 138-147.
5. Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E. ja Redman, T. (2001). Age Stereotypes And Discriminatory Attitudes Towards Older Workers: An East-West Comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661.
6. Cohen, S. ja Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, And The Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
7. Correll, S. J. ja Ridgeway, C. L. (2003). Expectation States Theory. J. Delamater (toim.). *Handbook of Social Psychology* (lk 29-51). New York: Kluwer Academic Press.
8. Duncan, C. ja Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), 95-115.
9. Espenberg, K., Vahaste, S., Sammul, M. ja Haljasmäe, R. (2012). Vanemaealised tööturul. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.
10. ESS Round 4: European Social Survey Round 4 Data (2008). Data file edition 4.3. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data.
11. European Social Survey (2015a). *About ESS*. Saadud 12.04.2015
http://www.europeansocialsurvey.org/about/participating_countries.html
12. European Social Survey (2015b). *Sampling*. Saadud 12.04.2015
<http://www.europeansocialsurvey.org/methodology/sampling.html>
13. Gee, G.C., Pavalko, E.K. ja Long, J.S. (2007). Age, Cohort and Perceived Age Discrimination: Using the Life Course to Assess Self-reported Age Discrimination. *Social Forces*, 86(1), 265-290.

14. Hagerty, B.M.K., Lynch-Sauer, J., Patusky, K.L., Bouwsema, M. ja Collier, P. (1992). Sense of belonging: A vital mental health concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6(3), 172-177.
15. Hagestad, G.O. ja Uhlenberg, P. (2005). The Social Separation Of Old And Young: A Root Of Ageism. *Journal of Social Issues*, 61(2), 343-360.
16. Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänskä, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. ja Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. *Occupational Medicine*, 58(6), 406–412.
17. Holt-Lunstad, J., Smith, T.B. ja Layton, J.B. (2010). Social Relationships And Mortality Risk: A Meta-analytic Review. *PLoS Medicine*, 7(7), 1-20.
18. Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Jaakkola, M. ja Reuter, A. (2006). Perceived Discrimination, Social Support Networks, and Psychological Well-being Among Three Immigrant Groups. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(3), 293-311.
19. Kaufmann, G.M. ja Beehr, T.A. (1986). Interactions between job stressors and social support: Some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522-526.
20. Kiis, A. (2005). Üksielavate eakate heaolu: Elukeskkond ning mitteformaalne ja formaalne toetus. T.Tulva (toim.). *Eaka heaolu ja toimetulek* (lk 9-31). Tallinn: TLÜ kirjastus.
21. Komproe, I. H., Rijken, M., Ros, W. J. G., Winnubst, J. A. M. ja Hart, H. (1997). Available support and received support: Different effects under stressful circumstances. *Journal of Social and Personal Relationships*, 14(1), 59-77.
22. LaRocco, J.M., House, J.S. ja French J.R.P., Jr. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202-218.
23. Marshall, V. W. (2007). Advancing The Sociology Of Ageism. *Social Forces*, 86(1), 257-264.
24. Nadimpalli, S.B., James, B.D., Yu, L., Cothran, F. ja Barnes, L.L. (2015). The association between discrimination and depressive symptoms among older african americans: The role of psychological and social factors. *Experimental Aging Research: An International Journal Devoted to the Scientific Study of the Aging Process*, 41(1), 1-24.
25. Ng, S.H. (1998). Social Psychology in an Ageing World: Ageism and Intergenerational Relations. *Asian Journal of Social Psychology*, 1(1), 99-116.
26. Nolan, L. C. (2011). Dimensions of Aging and Belonging for the Older Person and the Effects of Ageism. *BYU Journal of Public Law*, 25(2), 317-339.

27. Petersen, T. (2008). Discrimination: Conscious or Nonconscious? D. B. Grusky (toim.). *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective* (lk 780–85). Boulder: Westview Press.
28. Prelow, H.M., Mosher, C.E. ja Bowman, M.A. (2006). Perceived Racial Discrimination, Social Support, and Psychological Adjustment Among African American College Students. *Journal of Black Psychology*, 32(4), 442-454.
29. Redman, T. ja Snape, E. (2006). The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer? *British Journal of Management*, 17(2), 167-175.
30. Rippon, I., Kneale, D., de Oliveira, C., Demakakos, P. ja Steptoe, A. (2014). Perceived Age Discrimination in Older Adults. *Age and Ageing*, 43(3), 379-386.
31. Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R. ja Tester, G. (2007). Age Discrimination, Social Closure And Employment. *Social Forces*, 86(1), 313-334.
32. Ross, L.T., Lutz, C.J. ja Lakey, B. (1999). Perceived Social Support and Attributions for Failed Support. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(7), 896-908.
33. Saks, K. (1998). *Noorest saab vana*. Tartu: Tartumaa Trükikoda.
34. Sargent, J., Williams, R.A., Hagerty, B., Lynch-Sauer, J. ja Hoyle, K. (2002). Sense of belonging as a buffer against depressive symptoms. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 8(4), 120-129.
35. Schreurs, B., De Cuyper, N., Van Emmerik, I.J.H., Notelaers, G. ja De Witte, H. (2011). Job demands and resources and their associations with early retirement intentions through recovery need and work enjoyment. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(2), 1-11.
36. Siegrist, J. ja Wahrendorf, M. (2010). *Quality of work, health and early retirement: European comparisons*. MEA discussion papers no. 224-2010. Mannheim: MEA – Mannheim Research Institute for the Economics of Aging.
37. Sofica, A. (2012). The social network of actors influencing age discrimination in the human resources recruiting process. *Eastern Journal of European Studies*, 3(1), 169-188.
38. Tooding, L.-M. (2007). *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
39. Tulva, T. (2001). Rahvastiku vananemine Eestis: eakad ja nende toimetulek, sotsioloogilisi ja psühholoogilisi visioone. *Hippokrates*, 171-176.
40. Tulva, T. ja Pihel, K. (2005). Üksi elavate eakate heaolu ja toimetulek Mustamäe linnaosas. T.Tulva (toim.). *Eaka heaolu ja toimetulek* (lk 32-51). Tallinn: TLÜ kirjastus.

41. Umberson, D. ja Montez, J. K. (2010). Social Relationships And Health: A Flashpoint For Health Policy. *Journal of Health and Social Behavior*, 51, S54-S66.
42. Volkoff, S., Buisset, C. ja Mardon, C. (2010). Does intense time pressure at work make older employees more vulnerable? A statistical analysis based on a French survey „SVP50“. *Applied Ergonomics*, 41(6), 754-762.
43. Wahrendorf, M., Dragano, N. ja Siegrist, J. (2013). Social position, work stress, and retirement intentions: A study with older employees from 11 European countries. *European Sociological Review*, 29(4), 792-802.
44. Yoshikawa, H., Wilson, P. A.-D., Chae, D.H. ja Cheng, J.-F. (2004). Do Family And Friendship Networks Protect Against The Influence Of Discrimination On Mental Health And HIV Risk Among Asian And Pacific Islander Gay Men? *AIDS Education and Prevention*, 16(1), 84-100.
45. Yuan, A. S. V. (2007). Perceived Age Discrimination and Mental Health. *Social Forces*, 86(1), 291-311.

Lisad

Lisa 1. Sõltumatute tunnuste kirjeldav statistika

Tabel 2. Vanuseline jaotus.

Vanus	N	%
50-59	282	36
60-69	227	29
70 ja vanemad	272	35
Kokku	781	100

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabel 3. Sooline jaotus.

Sugu	N	%
Mehed	304	39
Naised	477	61
Kokku	781	100

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabel 4. Tööhõive-põhine jaotus.

Töötamine	N	%
Töötavad	327	42
Mittetöötavad	454	58
Kokku	781	100

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabel 5. Erinevas vanuses kolleegidega töötamine.

Erinevas vanuses kolleegidega töötamine	N	%
Töötas nii 20ndates kui ka 70ndates kolleegidega	72	35
Töötas 20ndates kolleegidega	119	57
Töötas 70ndates kolleegidega	17	8
Kokku	208	100

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabel 6. Seltskondlikes tegevustes osalemise sagedus.

Eakaaslastega võrreldes seltskondlikest kohtumistest või üritustest osa võtmine	N	%
Harvem kui teised	416	55
Umbes sama tihti	245	32
Sagedamini kui teised	95	13
Kokku	756	100

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabel 7. Lähedastega kohtumise ning aja veetmise sagedus.

Sõprade, sugulaste ja töökaaslastega kohtumise ning aja veetmine	N	%
Mitte kunagi või harvemini kui korra kuus	170	22
Korra või mitu korda kuus	312	40
Korra nädalas, mitu korda nädalas või iga päev	295	38
Kokku	777	100

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Tabel 8. Isiklike asjade arutamist võimaldavate inimeste olemasolu.

Inimeste olemasolu, kellega arutada isiklike ja intiimseid asju	N	%
Jah	618	80
Ei	154	20
Kokku	772	100

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2008.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Eleri Lillemäe (16.07.1993)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Sotsiaalse toetuse mõju vanuselise diskrimineerimise tajumisele vanemas eas“, mille juhendaja on Ave Roots
 - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 01.06.2015