

Vilniaus universitetas

Filosofijos fakultetas

Psichologijos institutas

Julija Skobeleva

Sveikatos psichologijos studijų programa

Magistro darbas

Intencijų išeiti į pensiją sveikatos ir psichosocialiniai veiksniai

Darbo vadovas: Docentas dr. Antanas Kairys

Vilnius, 2024

TURINYS

SANTRAUKA	3
SUMMARY	4
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS	5
PRATARMĖ	6
1. ĮVADAS	7
1.1. Išėjimo ir intencijų išeiti į pensiją sampratų apžvalga.....	7
1.2. Intencijų išeiti į pensija veiksniai	8
1.3. Sveikatos ryšys su intencijomis išeiti į pensiją.....	9
1.3.1. Socioemocinio selektyvumo teorija.....	9
1.3.2. Subjektyvaus savo sveikatos vertinimo ryšys su intencijomis išeiti į pensiją.....	10
1.3.3. Fizinės sveikatos ryšys su intencijomis išeiti į pensiją.....	11
1.3.4. Psichologinės gerovės sąsajos su intencijomis išeiti į pensiją.....	12
1.3.5. Depresijos sąsajos su intencijomis išeiti į pensiją	12
1.4. Psichosocialinių veiksnių ryšiai su intencijomis išeiti į pensiją.....	13
1.4.1. Paklauskos-kontrolės ir pastangų atlygio disbalanso modeliai	13
1.4.2. Atskirų psichosocialinių veiksnių ryšys su intencijomis išeiti į pensiją.....	14
1.5. Intencijų išeiti į pensiją sveikatos ir psichosocialiniai veiksniai	16
1.5.1. Sveikatos ir psichosocialinių veiksnių tarpusavio ryšiai intencijų išeiti į pensiją kontekste	16
1.5.2. Asmens ir aplinkos suderinamumo teorija sveikatos, psichosocialinių veiksnių ir intencijų išeiti į pensiją kontekste.....	17
1.6. Tikslas ir uždaviniai.....	19
2. TYRIMO METODIKA	20
2.1. Tyrimo duomenys.....	20
2.2. Tyrimo dalyviai	20
2.3. Tyrimo eiga.....	20
2.4. Tyrimo instrumentai	21
2.5. Duomenų analizė	23
3. REZULTATAI	25
REZULTATŲ APTARIMAS	32
IŠVADOS.....	36
LITERATŪRA	37
PRIEDAI	50
1 priedas. Darbo kokybės faktorių analizė.	50

SANTRAUKA

Intencijų išeiti į pensiją sveikatos ir psichosocialiniai veiksniai, Julija Skobeleva, Vilnius, Vilniaus universitetas, 2024, 50 psl.

Šiuo metu Europos populiacija išgyvena didelį demografinį pokytį dėl senėjančios visuomenės, nemaža dalis kurios ketina išeiti į pensiją kuo anksčiau. Dėl šių priežasčių šiame rašto darbe vertinami intencijų išeiti į pensiją sveikatos ir psichosocialiniai veiksniai. Tyrime yra naudojami Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimo (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE) aštuntos ir septintos bangos duomenys ir analizuojami 7068 Europos gyventojai (3104 moterys ir 3964 vyrai) nuo 50 iki 65 metų iš 27 šalių, įskaitant Lietuvą. Tyrime buvo naudojami Savo sveikatos vertinimo instrumentas (SPHEU, Self-perceived Health - EU Version), Epidemiologinių tyrimų centro depresijos skalė (*CES-D scale*, Center for Epidemiologic Studies Depression Scale), CASP-12 skalė (CASP-12 scale), Darbo turinio klausimynas (Job Content Questionnaire, JCQ) ir Pastangų ir atlygio disbalanso klausimynas (Effort-Reward Imbalance, ERI). Statistinėje analizėje panaudoti aprašomosios statistikos matavimai, koreliacinis tyrimas ir hierarchinė logistinė regresija į kurią įtraukta moderacija. Rezultatai atskleidė, kad savo sveikatos vertinimas, depresiškumas ir gerovė prognozuoja intencijas išeiti į pensiją. Taip pat emocinės, fizinės pastangos bei atlygis darbe prognozuoja intencijas išeiti į pensiją. Ryšys tarp atlygio darbe ir intencijų išeiti į pensiją yra moderuojamas savo sveikatos vertinimu. Taigi, sveikata ir psichosocialiniai veiksniai yra reikšmingi faktoriai prognozuojant intencijas išeiti į pensiją. Šio tyrimo rezultatai galėtų būti naudingi motyvuojant vyresnius darbuotojus išlikti darbo rinkoje ilgiau.

Raktiniai žodžiai: Intencijos išeiti į pensiją, sveikata, psichosocialiniai veiksniai, darbo kokybė

SUMMARY

Health and psychosocial determinants of retirement intentions, Julija Skobeleva, Vilnius, Vilnius University, 2024, 50 pp.

Europe's population is currently undergoing a major demographic shift due to an ageing population, a considerable number of whom intend to retire as early as possible. Therefore, this paper assesses the health and psychosocial determinants of retirement intentions. The study uses data from the eighth wave of the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) and analyses 7,068 Europeans (3,104 women and 3,964 men) aged between 50 and 65 years from 27 countries, including Lithuania. The survey used the Self-perceived Health measure (SPHEU, EU Version), the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D scale), the CASP-12 scale, the Job Content Questionnaire (JCQ) and the Effort-Reward Imbalance (ERI) questionnaire. The statistical analysis used descriptive measure, correlation test and hierarchical logistic regression including moderation. The results showed that self-perceived health, depression and well-being predict retirement intentions. Emotional and physical demands and reward at work also predict retirement intentions. The relationship between rewards at work and retirement intentions is moderated by self-perceived health. To conclude, health and psychosocial factors are significant predictors of retirement intentions. The results of this study could be useful in motivating older workers to stay in the labour market longer.

Keywords: retirement intentions, health, psychosocial factors, work quality

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Sveikata – pagal Pasaulio Sveikatos organizacijos apibrėžimą “Sveikata tai visiška fizinės, psichinės ir socialinės gerovės būseną, o ne tik ligos ar negalios nebuvimas“ (World Health Organization, 1948). Todėl šiame rašto darbe sveikatos sąvoka atstovaujama tiek teigiamą tiek neigiamą psichinę ir fizinę sveikatą.

Psichosocialiniai veiksniai - tai veiksniai, kurie apima elementus, susijusius su darbo projektavimu ir administravimu, taip pat su socialine ir organizacine aplinka, kurie gali paveikti darbuotojų psichologinę ar fizinę gerovę (Cox & Griffiths, 2005). Dažnai tyrimuose, nagrinėjant darbo sąlygas ir kokybę, šie konstruktai vadinami psichosocialiniais veiksniais (Sauter, Murphy, Hurrell, Levi & 1998). Be to darbo kokybė yra daugiamatis konstruktas ir apima darbo aplinkos ir sąlygų aspektus, darančius įtaką darbuotojų gerovei (Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Esteve & Antón, 2011).. Todėl šiame rašto darbe darbo kokybė atstovauja psichosocialiniams veiksniams.

PRATARMĖ

Šiais laikais Europa išgyvena didelį demografinį pokytį dėl senėjančios visuomenės ir mažėjančio gimstamumo. Šiuolaikiniai žmonės dažniausiai renkasi turėti vieną arba du vaikus, todėl mažiau žmonių kuria daugiavaikes šeimas. Be to, pastaraisiais metais Europoje pastebimai padaugėjo senstančių gyventojų. 2018 m. pradžioje 28 tuometinėse Europos Sąjungos šalyse vyresni asmenys sudarė beveik penktadalį visų gyventojų (Eurostat, 2018). Šios priežastys lemia reiškinį, žinomą kaip „pilkasis tornadas“ (angl. "grey tornado") – tai pensinė krizė, kai visuomenėje yra daug mažiau dirbančiųjų nei ekonomiškai neaktyvių žmonių (Juvani et al., 2014).

Prognozuojama, kad šis demografinis reiškinys per ateinančius tris dešimtmečius dar labiau sustiprės. Tikimasi, kad iki 2050 m. vyresnio amžiaus gyventojų skaičius gerokai padidės ir sudarys apie trečdalį visų gyventojų (Eurostat, 2020). Šis pokytis turi svarbių pasekmių įvairiems visuomenės aspektams, įskaitant ekonomiką, sveikatos priežiūrą, socialinę gerovę ir darbo jėgos dinamiką. Dėl šių demografinių pokyčių gali padaugėti lėtinių ligų ir su amžiumi susijusių būklių, o tai sukels didelę finansinę naštą sveikatos priežiūros sistemoms ir galimą darbo jėgos trūkumą.

Vyresnių žmonių išlikimas darbo rinkoje yra labai svarbus tiek visuomenės, tiek atskirų asmenų funkcionavimui (United Nations, 2019). Siekiant sureguliuoti šį demografinį pokytį, daugumoje Europos šalių yra ilginamas pensinis amžius. Tačiau šios pensijų reformos neišsprendė esančių problemų, o pensinio amžiaus ilginimas – nepakankamas bei ribotas įrankis, siekiant sumažinti neigiamą senėjimo poveikį pensijų sistemai. Todėl svarstoma skatinti vyresnius asmenis savanoriškai likti darbo rinkoje, taip užtikrinti stabilumą pensijų bei sveikatos sistemose, taip pat kompensuoti darbuotojų trūkumą.

Kalbant apie motyvacijos skatinimą, svarbu atsižvelgti ne tik į finansinius aspektus, kadangi darbas yra ne vien pinigų šaltinis, bet ir viena svarbiausių gyvenimo dalių. Jis suteikia džiaugsmą ir pasitenkinimą gyvenimu bei tikslo ir ryšio su kitais jausmą (Adams, 2019). Be finansinių aspektų, darbo sąlygos ir sveikata yra vieni iš pagrindinių veiksnių, turinčių įtakos sprendimui išeiti į pensiją (Siegrist, Wahrendorf, von dem Knesebeck, Jürges & Börsch-Supan, 2007). Todėl šiuo rašto darbu bus siekiama nustatyti, kaip įvairūs psichosocialiniai ir sveikatos veiksniai yra susiję su sprendimu išeiti į pensiją. Šio darbo rezultatai gali padėti nustatyti svarbius veiksnius siekiant sumažinti ankstyvo išėjimo į pensiją paplitimą tarp vyresnio amžiaus darbuotojų bei skatinti įgyti pilnesnę ir ilgesnę darbo patirtį.

1. ĮVADAS

1.1. Išėjimo ir intencijų išeiti į pensiją sampratų apžvalga

Kalbant apie intencijas išeiti į pensiją, visų pirma, svarbu detaliai apžvelgti išėjimą į pensiją, kaip reiškini. Šio reiškinio samprata ir reikšmė laikui bėgant stipriai keitėsi. Tradiciškai darbas ir išėjimas į pensiją buvo suvokiami kaip priešingos būsenos (Zaniboni, Sarchielli & Fraccaroli, 2010). Todėl išėjimas į pensiją buvo suvokiamas kaip perėjimas iš darbo, kuriame dirbama pilną darbo dieną, į nedarbingumo statusą, kuris reiškia galutinį pasitraukimą iš darbo rinkos. Beehr ir Adams (2003) teigia, kad apibrėžti išėjimą į pensiją šiandieniniame kontekste yra sudėtinga, ir mano, kad tiksliau būtų pripažinti, jog šiuolaikinėje visuomenėje pastebimos įvairios išėjimo į pensiją formos. Pavyzdžiui, Denton ir Spencer (2009) pateikė aštuonis skirtingus išėjimo į pensiją apibūdinimus. Jie apima pasitraukimą iš darbo jėgos, darbo valandų ar algos sumažėjimą, darbo valandų ar algos išlaikymą žemiau nustatyto minimumo, senatvės pensijos ar kitų pensijos pajamų gavimą, pasitraukimą iš pagrindinio darbo ar karjeros, perėjimą prie kitos karjeros ar darbo vyresniame amžiuje, subjektyviai vertinamą išėjimą į pensiją (kai nustatomas paties asmens) arba minėtų apibrėžimų kombinacijas. Vėlesni tyrimai išėjimą į pensiją vaizduoja abstrakčiai – kaip gyvenimo etapą, kurio metu vyresnio amžiaus suaugusieji turi galimybę išbandyti naujus vaidmenis, gyvenimo būdą bei kitaip gali prisidėti prie visuomenės gerovės (James, Matz-Costa & Smyer, 2016). Tačiau nepaisant pensijos apibūdinimo daugialypiškumo, dauguma autorių palaiko požiūrį, kad išėjimas į pensiją yra procesas, susidedantis iš kelių etapų.

Mokslinėje literatūroje skiriasi nuomonė dėl išėjimo į pensiją etapų skaičiaus. Dviejų etapų modelyje nusakomi etapai, apimantys sprendimus arba ketinimus ir vėlesnius veiksmus (Solem et al., 2016). Trijų etapų modelyje nurodoma, kad sprendimo dėl išėjimo į pensiją procesą sudaro: išėjimo į pensiją perspektyvos svarstymas (mintys apie išėjimą į pensiją), išėjimo į pensiją planų formavimas (ketinimai arba intencijos išeiti į pensiją) ir perėjimas į pensiją (faktinis išėjimas į pensiją) (Beehr, 1986). Todėl išėjimo į pensiją nepakanka apibūdinti kaip atskiro įvykio. Veikiau jį reikėtų vertinti kaip išplėstinį, daugialypį procesą (Fisher, Chaffee & Sonnega, 2016).

Atsižvelgiant į išėjimo į pensiją reiškinio plotį, šiame rašto darbe yra naudojamas „intencijų išeiti į pensiją“ konstruktas – tai asmenų planuojamas išėjimo į pensiją laikas, nepriklausantis nuo to, ar jie išeis į pensiją iki įstatymų nustatyto pensinio amžiaus, ar jam pasibaigus (Browne, Carr, Fleischmann, Xue, & Stansfeld, 2018). Moksliniai šaltiniai teigia, jog priimant sprendimą išeiti į pensiją, ketinimas išeiti į pensiją ir pats išėjimas į pensiją yra glaudžiai tarpusavyje susiję, o ketinimas yra patikimas

faktinio išėjimo į pensiją prognozuotojas (Harkonmäki, 2007; Solem et al. 2016; Beehr ir Bennett 2007). Svarbu analizuoti būtent šį proceso priėmimo etapą, kadangi vyresni darbuotojai pradeda kurti lūkesčius, ketinimus ir planus, susijusius su išėjimu į pensiją gerokai anksčiau nei iš tikrųjų išeina iš darbo rinkos. Ekerdt (1998) įvardija pensijos laukimo etapą nuo 50 metų amžiaus, kai žmonės pradeda organizuoti savo darbą ir gyvenimą atsižvelgdami į būsimą išėjimą į pensiją. Be to, siekiant reguliuoti vyresnių žmonių išėjimo į pensiją tendencijas, tyrimai, susiję su ketinimais išeiti į pensiją, suteikia galimybių imtis platesnių ir savalaikių veiksmų.

1.2. Intencijų išeiti į pensija veiksniai

Europoje pastebėtos intencijos tarp vyresnių gyventojų išeiti į pensiją anksčiau. Apytiksliai pusė Europos vyresnių gyventojų 2004, 2015 ir 2019 metais pranešė apie šias intencijas (Siegrist et al., 2007; Laires, Serrano-Alarcón, Canhão, & Nunes, 2020; Sadauskaite & Kairys, 2023). Kitas, Olandijoje atliktas tyrimas pranešė, kad apie 80 % vyresnio amžiaus darbuotojų ketina išeiti į pensiją iki 65 metų amžiaus (Van Solinge & Henkens, 2014) Dėl šių gyventojų tendencijų daugybė tyrimų nagrinėja veiksnius, kurie yra susiję su ketinimais išeiti į pensiją. Wang ir Shultz (2010) šiuos veiksnius suskirstė į tris kategorijas: mikrolygmens asmeniniai veiksniai, mezolygmens su darbu susiję veiksniai ir makrolygmens socialiniai, ekonominiai ir politiniai veiksniai. Remiantis šiuo suskirstymu buvo aprašyti pagrindiniai veiksniai susiję būtent su intencijomis išeiti į pensiją.

Mikrolygmens asmeniniai veiksniai: Siegrist ir kolegos (2007) nustatė, kad mažiau išsilavinę, jaunesni dalyviai bei vyrai šiek tiek dažniau nei moterys galvojo apie ankstyvą išėjimą į pensiją. Sveikata irgi yra priskiriama prie asmeninių faktorių ir yra vienas svarbiausių darbuotojų pensinio amžiaus ir ketinimų išeiti į pensiją prognozinių veiksnių (Wilckens, Wöhrmann, Deller, & Finsel, 2023). Kalbant apie finansinius veiksnius, nustatyta, kad vienas svarbiausių aspektų yra atlyginimas, kuris motyvuoja dirbti vyresniame amžiuje (Nemoto et al., 2020). Be to, Sadauskaitė ir Kairys (2023) patvirtino, kad finansinė padėtis yra intencijų išeiti į pensiją veiksnys.

Su darbu susiję mezolygmens veiksniai: Sprendimai išeiti į pensiją yra teigiamai susiję su tokiais veiksniais kaip technologiniai, vadybiniai ir kultūriniai pokyčiai darbo vietoje, taip pat darbo krūvis ir reikalavimai (Wang & Shultz, 2010). Esant technologiniams pokyčiams, sudėtingas užduotis vykdantys darbuotojai atideda išėjimą į pensiją, o paprastas pareigas užimantys darbuotojai ketina išeiti į pensiją anksčiau (Messe, Galbis & Wolff, 2014). Vyresni darbuotojai, kurie patiria konfliktų su savo viršininku, dažniau ketina išeiti į pensiją (Ottenbacher, 2017). Darbo kokybė taip pat yra vienas iš svarbių veiksnių turinčių sąsąją su intencijomis išeiti į pensiją (Siegrist et al., 2007).

Makrolygmens aplinkos veiksniai: Organizacijų politika, įskaitant pensijų planus, daro didelę įtaką sprendimams išeiti į pensiją (Beehr & Bennet, 2007). Be to, ekonominiai veiksniai veikia vyresnių žmonių požiūrį į pensiją. Didelio pasaulinio ekonomikos nuosmukio, kuris vyko 2007-2009 metais, padariniai padidino vyresnio amžiaus darbuotojų ketinimų išeiti į pensiją neapibrėžtumą (Feldman & Beehr, 2011). Darbuotojai labiau ketina išeiti į pensiją esant organizacijos finansiniams sunkumams arba darbuotojų skaičiaus mažinimui (Hardy & Hazelrigg, 1999). Kultūrinės normos dėl išėjimo į pensiją laiko (Beehr & Adams, 2003) ir neigiami stereotipai apie vyresnio amžiaus darbuotojus (Posthuma & Campion, 2009) taip pat turi įtakos ketinimams išeiti į pensiją.

Šiame rašto darbe detaliau yra apžvelgiami micro ir mezolygmens veiksniai kurie turi ryšio su intencijomis išeiti į pensiją, t.y. atitinkamai sveikata ir darbo sąlygos.

1.3. Sveikatos ryšys su intencijomis išeiti į pensiją

1.3.1. Socioemocinio selektyvumo teorija

Tyrimais įrodyta, kad sveikata yra vienas iš esminių veiksnių pereinamajame laikotarpyje ir jos svarba tiriant išėjimo į pensiją intencijas yra gerai žinoma. Ne tik mokslinės literatūros apžvalgos bet longitudinalių tyrimų sisteminė analizė praneša, kad prastos sveikatos rodikliai yra susiję su ankstyvu išėjimu į pensiją (Sullivan & Al Ariss, 2019, van den Berg, Mond, Eisenberg, Ackard, & Neumark-Sztainer, 2010). Šis ryšys gali būti paaiškintas per socioemocinio selektyvumo teorijos, susijusios su gyvenimo trukmės raida, prizmę (Carstensen, 1987), kuri teigia, kad asmenys formuoja savo tikslus pagal savo ateities laiko perspektyvą. Kitaip tariant, kaip asmenys suvokia jiems likusį gyvenimo laiką, priklauso nuo jų sveikatos būklės ir fizinio nuosmukio patirties (Henry, Zacher, & Desmette, 2017). Kadangi asmenys, ypač vyresnio amžiaus, suvokia, kad jų ateities laikas tampa vis labiau ribotas, dažnai dėl sveikatos problemų jie gali mažiau dėmesio skirti su darbu susijusiems tikslams, pavyzdžiui, karjeros perspektyvoms, ir dėl to linkti į ankstyvą pensiją. Moksliniai tyrimai parodė teigiamą ryšį tarp darbuotojų suvokiamo gyvenimo horizonto ir išėjimo į pensiją planavimo (Kooij, Kanfer, Betts, & Rudolph, 2018), taip pat jų pageidaujamo išėjimo į pensiją amžiaus (Henry et al., 2017; van Solinge & Henkens, 2010). Taigi, Carstensen (1987) socioemocinio selektyvumo teorija suteikia papildomą požiūrį į darbuotojų sveikatos ir jų ketinimų išeiti į pensiją ryšį.

Tačiau kalbant apie sveikatą ketinant išeiti į pensiją anksčiau, svarbu atsižvelgti į sąvokos daugialypumą. Dažnai tyrimuose kalbant apie sveikatą yra apsiribojama tik fizinių ligų ir sutrikimų apžvalga (Sartorius, 2006) ir neatsižvelgiama į psichinės sveikatos ypatumus (Sullivan & Al Ariss,

2019). Todėl šiame rašto darbe yra remiamasi Pasaulio Sveikatos Organizacijos (PSO) patikslintu sveikatos apibrėžimu: „Sveikata – tai visiška fizinės, psichinės ir socialinės gerovės būseną, o ne tik ligos ar negalios nebuvimas.“ (World Health Organization, 1948). Dėl šios priežasties, kalbant apie sveikatą, kaip intencijų išeiti į pensiją veiksnį, verta skirti dėmesio tiek fiziniams, tiek psichiniams išėjimo į pensiją aspektams bei kalbėti ne tik apie neigiamus sveikatos aspektus, bet ir apie teigiamus.

1.3.2. Subjektyvaus savo sveikatos vertinimo ryšys su intencijomis išeiti į pensiją

Dažnai tyrimuose, nagrinėjančiuose intenciją išeiti į pensiją, yra naudojamas bendros savo sveikatos vertinimas, matuojamas vienu klausimu. Nemažai tyrimų patvirtina, kad atsakymas į šį klausimą gali prognozuoti intencijas išeiti į pensiją (McGarry, 2004; Sousa-Ribeiro, Bernhard-Oettel, Sverke, & Westerlund, 2021; Siegrist et al., 2007; Sadauskaitė ir Kairys, 2023). Be to, vienas ankstesnių tyrimų nustatė, kad Europos gyventojų savo sveikatos būklės vertinimas turėjo daug stipresnę poveikį ketinimams išeiti į pensiją nei pajamų ar turto pokyčiai (McGarry, 2004). Panašios išvados pastebėtos ne tik Europoje. Kokybinis tyrimas, atliktas Kanadoje, atskleidė, kad vyresnių darbuotojų svarstymai dėl išėjimo į pensiją yra susiję, visų pirma, su jų sveikata ir sveikatos problemomis (Park, 2010). Kita sisteminė literatūros apžvalga nustatė, kad prasta subjektyviai vertinama sveikata, buvo susijusi su didesne ankstyvo išėjimo į pensiją tikimybe (van Rijn, Robroek, Brouwer & Burdorf, 2014). Tačiau, naujesnis tyrimas nepatvirtina subjektyvaus savo sveikatos vertinimo ryšių su ketinimais anksčiau išeiti į pensiją (Jennen, Jansen, van Amelsvoort, Slangen, & Kant, 2022).

Kitas svarbus aspektas, kad tyrinėjant sveikatos ir intencijų išeitį į pensiją ryšius, iškilo klausimas ir apie subjektyvaus savo sveikatos vertinimo patikimumą. Egzistuoja nuomonė, kad asmenys, kurie išėjimą į pensiją sieja su pablogėjusia sveikata, gali pateikti socialiai priimtina nedarbo priežastį, – šis reiškinys vadinamas „pateisinimo šališkumu“ (McGarry, 2004). Nors tyrėjai iš esmės sutaria, kad sveikata turi įtakos elgesiui darbo rinkoje, vis dar išlieka nemažai neaiškumų dėl šio ryšio stiprumo ir ar pagrįsta subjektyviai pateikta informacija apie sveikatą. Tyrimuose, kuriuose nagrinėjamas šis klausimas, prieita prie labai skirtingų išvadų. Anot Bound (1991), kai žmonės praneša apie savo sveikatos būklę, jie gali būti linkę pervertinti sveikatos problemų rimtumą, todėl pervertina, kiek sveikata turi įtakos jų sprendimui dirbti. Kreider (1999) irgi teigia, kad savo sveikatos apribojimai yra neigiamai paveikti šališkumo. Taip gali atsitikti todėl, kad nedirbantys asmenys gali jausti poreikį pateisinti savo padėtį labiau pabrėždami savo sveikatos problemas nei dirbantys. Todėl verta patikrinti ryšį tarp savo sveikatos vertinimo ir intencijų išeiti į pensiją palyginant šį ryšį su objektyvios sveikatos rodikliais.

1.3.3. Fizinės sveikatos ryšys su intencijomis išeiti į pensiją

Kalbant apie objektyvius sveikatos rodiklius, kai kurie tyrėjai nustatė konkrečius sveikatos veiksnius, kurie gali turėti įtakos ankstyvam savanoriškam išėjimui į pensiją arba neįgalumo pensiją. Dažniausiai pasitaikantys sveikatos sutrikimai, susiję su ankstyvu išėjimu į pensiją, apima nugaros raumenų ir kaulų problemas (d'Errico et al., 2022). Nustatyta, jog dažni raumenų ir kaulų skausmai gali padidinti ankstyvo išėjimo iš darbo ir ankstyvo išėjimo į pensiją riziką (Niederstrasser, Wainwright, & Stevens, 2024). Be to, Europoje asmenys, kuriems gresia nugaros skausmo neįgalumo pensija ateityje, skundėsi ne tik nugaros skausmais, bet ir kitais sveikatos sutrikimais, dažniausiai jautėsi pavargę ir išsekę darbe (Hägen, Tambs & Bjerkedal, 2002). Kitame tyrime pabrėžta koreliacija tarp sveikatos elgsenos veiksnių, tokių kaip nutukimas ir fizinis pasyvumas, ir pasitraukimo iš apmokamo darbo dėl neįgalumo (Robroek et al., 2013). Dar vienas tyrimas rodo diabeto (Vijan, Hayward & Langa, 2004) poveikį pasirinkimui išeiti į pensiją. Kalbant bendrai apie lėtines ligas, atliktoje metaanalizėje dauguma ryšių tarp lėtinių ligų ir ankstyvo išėjimo į pensiją buvo nereikšmingi (van Rijn et al. 2014). Tačiau kitas tyrimas nustatė, jog lėtinių ligų ryšys su intencijomis išeiti į pensiją priklauso nuo subjektyvios gyvenimo trukmės ir su sveikata susijusių darbo apribojimų (Vanajan, Bültmann & Henkens, 2020). Šiame tyrime yra išskiriamos širdies ir kraujagyslių lėtinės ligos, kadangi buvo nustatytas stiprus ryšys tarp šių lėtinių ligų ir intencijų išeiti į pensiją tarpininkaujant subjektyviai gyvenimo trukmei. Šie tyrimo rezultatai atitinka socioemocinio selektyvumo teoriją (Carstensen, 1987) sveikatos ir išėjimo į pensiją kontekste, kadangi žmogus, turintis lėtinę ligą, nesitikintis gyventi ilgai, ketina anksčiau išeiti į pensiją. Šiomis įžvalgomis pabrėžiama sudėtinga sveikatos ir darbo jėgos dinamikos sąveika.

Dėl fizinių savijautų ir sutrikimų įvairovės sunku įvertinti bendrą fizinės sveikatos ryšį su intencijomis išeiti į pensiją. Todėl vertą atkreipti dėmesį į objektyvius bendros sveikatos rodiklius. Antot Vaishya ir kolgų (2024), vienas iš tokių yra rankų sugriebimo jėga, tai vienas pagrindinių rodiklių vertinančių raumenų veiklą ir bendrą fizinį pajėgumą, ypač aktualus senstančiai visuomenei. Įvairios ligos, įskaitant antro tipo cukrinį diabetą, širdies ir kraujagyslių ligas, insultą, lėtines inkstų ir kepenų ligas, tam tikrus vėžinius susirgimus, sarkopeniją ir lūžius, yra susijusios su sumažėjusia rankų sugriebimo jėga. Taip pat, sumažėjusi sugriebimo jėga yra susijusi su dažnesniu hospitalizavimu, mitybos trūkumu, bendru mirtingumu ir gyvenimo kokybe (Vaishya et al., 2024). Taigi, matuojant rankų sugriebimo jėgą, galima įvertinti objektyvią vyresnių žmonių sveikatos būklę. Ankstesni tyrimai nebandė tirti sugriebimo jėga intencijų išeiti į pensiją kontekste.

1.3.4. Psichologinės gerovės sąsajos su intencijomis išeiti į pensiją

Remiantis anksčiau minėtu sveikatos apibrėžimu (World Health Organization, 1948), svarbu atsižvelgti į psichikos sveikatą. Visų pirma, pažvelkime į bendrą psichologinę gerovę, dar vadinamą gyvenimo kokybe bei subjektyvia gerove (Bagdonas ir Rimkutė, 2013). Šiame rašto darbe yra remiamasi Hyde, Wiggins, Higgs ir Blane (2003) pasiūlytos gerovės koncepcija, kurios pagrindas yra poreikių tenkinimas. Kitaip tariant, asmens gerovę atspindi tai, kaip patenkinami jo poreikiai gyvenime. Remiantis šia koncepcija, išskiriamos keturios lygiavertės ir susijusios poreikių rūšys: kontrolė, autonomiškumas, savirealizacija ir pasitenkinimas (Hyde et al., 2003; Wiggins, Netuveli, Hyde, Higgs, & Blane, 2008). Kontrolė ir autonomiškumas apibrėžia gebėjimą valdyti ir nepriklausomai tvarkyti savo gyvenimą. Savirealizacija ir pasitenkinimas gyvenimu atspindi, kaip žmonės suvokia šią laisvę ir gali mėgautis gyvenimo patirtimis.

Mokslinėje literatūroje trūksta empirinių duomenų, leidžiančių teigti, kad psichologinė gerovė yra susijusi su intencijomis išeiti į pensiją, kadangi nedaug tyrimų analizavo šias sąsajas, palyginus su kitais sveikatos *мушлытышфышы*. Kai kurie tyrimai nagrinėja tik pasitenkinimo arba nepasitenkinimo gyvenimu, t.y. vieno gerovės aspekto ir intencijų išeiti į pensiją ryšį. Pavyzdžiui, vienas mokslinis darbas nustatė, kad nepasitenkinimas gyvenimu turėtų būti laikomas tinkamu rodikliu nustatant asmenis, turinčius padidėjusią riziką išeiti į pensiją anksčiau (Harkonmaki et al., 2009). Kitas tyrimas nustatė, kad pasitenkinimas savo gyvenimo standartu gali prognozuoti numatomą pensinį amžių (Kautonen, van Gelderen, & Fink, 2012). Kai kurie tyrimai įtraukia psichologinę gerovę, kaip vieną iš psichinės sveikatos rodiklių, ir neinterpretuoja jos atskirai. Pavyzdžiui, Siegrist ir kolegų (2007) tyrimas nustatė, kad prastesnė psichologinė gerovė kartu su kitais sveikatos rodikliais taip pat susijusi su ketinimu anksčiau išeiti į pensiją. Taip pat Kroatijos tyrimo duomenimis, ankstyvas išėjimas į pensiją yra patrauklesnis žmonėms, kurių gyvenimo kokybė prastesnė (Bađun & Smolić, 2018). Atsižvelgiant į šiuos duomenis, galima iškelti prielaidą, kad psichologinė gerovė neigiamai prognozuos intencijas anksčiau išeiti į pensiją, tačiau trūksta duomenų patvirtinimui.

1.3.5. Depresijos sąsajos su intencijomis išeiti į pensiją

Mokslinėje literatūroje depresija yra vienas iš veiksnių, turinčių reikšmingą poveikį darbo procesams. Dažniausi depresijos simptomai, įskaitant energijos trūkumą, sunkumus susikaupti ir socialinį uždarumą, veikia įvairius asmeninio funkcionavimo aspektus bei darbingumą (Sanderson, Tilse, Nicholson, Oldenburg, & Graves, 2007). Tyrimais patvirtinta, kad depresijos simptomai yra susiję

su padidėjusiu perdegimu, sumažėjusiu įsitraukimu į darbą bei pasitenkinimu gyvenimu (Ahola et al., 2005). Tai rodo, jog depresijos simptomus patiriantys darbuotojai gali turėti mažiau išteklių susidoroti su darbo reikalavimais ir taip prisideda prie padidėjusio perdegimo ir sumažėjusio įsitraukimo į darbą (Ahola & Hakanen, 2007). Be to, depresija yra epizodinė liga, kuriai yra būdingi dažni atkryčiai (Belsher & Costello, 1988). 2018 metais nustatyta, kad depresijos epizodai yra trečia pagal svarbą nedarbingumo dienų priežastis (Badura et al., 2018). Taip pat, kai kurie simptomai ir nedarbingumas gali išlikti net ir po klinikinės depresijos gydymo (Sanderson ir kt., 2007). Taigi, depresijos poveikis darbo procesams susijęs su darbuotojų gebėjimu efektyviai vykdyti darbinės funkcijas ir darbingumu apskritai.

Toks neigiamas poveikis darbo našumui gali lemti ankstesnę išėjimą į pensiją. Skandinavijos šalyse nustatyta, kad depresija ir depresijos simptomai yra susiję su netekto darbingumo pensija dėl psichikos sveikatos, taip pat su išėjimu į pensiją dėl somatinių priežasčių ir su išėjimu į pensiją ne dėl ligos (Leinonen, Martikainen, Laaksonen, & Lahelma, 2013, Karpansalo et al., 2005). Depresijos ryšį su intencijomis anksčiau išeiti į pensiją patvirtina tyrimo rezultatai, atskleidžiantys, kad dirbantys europiečiai su aktyvia depresija anksčiau palieka darbo rinką, o ši tendencija būdinga abiem lytims (Doshi, Cen & Polsky, 2008). Be to, Suomijos tyrimas, kuriame dalyvavo 1726 vyrai, parodė, kad aukštas depresijos lygis žymiai didina riziką anksti išeiti į pensiją dėl neįgalumo, kai depresija sergantys asmenys išeina į pensiją vidutiniškai 1,5 metų anksčiau nei ja nesergantieji (Karpansalo et al., 2005). Nexo ir kolegos (2015) taip pat nustatė, kad esant aukštesniam depresijos simptomų lygiui, padidėja tikimybė išeiti į pensiją prieš sulaukiant 62 metų amžiaus. Be to, pastebėtas panašus, nors ir ne toks ryškus, depresijos požymių, kurie nesiekia klinikinės depresijos slenksčio, poveikis intencijoms išeiti į pensiją (Doshi et al., 2008). Visi šie duomenys nurodo, kad depresiškumas gali būti reikšmingai susijęs su intencijomis anksčiau išeiti iš darbo.

1.4. Psichosocialinių veiksnių ryšiai su intencijomis išeiti į pensiją

1.4.1. Paklausos-kontrolės ir pastangų atlygio disbalanso modeliai

Moksliniame pasaulyje jau seniai domimasi darbo charakteristikų vaidmeniu išeinant į pensiją (Eisdorfer, 1972; Goudy, Powers, & Keith, 1975). Profesinis stresas buvo plačiai tyrinėjamas XX amžiuje. Šiai dienai sukaupta nemažai mokslinių darbų analizuojančių sąsajas tarp psichosocialinių faktorių ir intencijų išeiti į pensiją, bei darbo kokybė yra vienas dažniausių faktorių, kuris paaiškina intencijas išeiti į pensiją. Tai patvirtina neseniai atliktos kelios sisteminės literatūros apžvalgos, kurios įtvirtino reikšmingą darbo kokybės prognozuojančią vertę intencijoms išeiti į pensiją (Browne et al., 2018; Woźniak et al., 2022; Kairys et al., 2023).

Dažniausiai kalbant apie darbo sąlygas, kokybę ir stresą, minimi du vienas kitą papildantys modeliai - reikalavimų ir kontrolės modelis (dar vadinamas darbo įtampos modeliu) (Karasek et al., 1998) ir pastangų ir atlygio disbalanso modelis (Siegrist et al., 2004). Šie modeliai apima psichosocialinius darbo aspektus, kurie gali turėti didelės įtakos ketinimams išeiti į pensiją. Pavyzdžiui, pastangų ir atlygio disbalanso modelyje daugiausia dėmesio skiriama socialiniam susitarimui tarp darbdavių ir darbuotojų - pastangos (fizinės, emocinės) už atlygį (finansinį, pagarbos ir karjeros galimybių). Teigiama, kad kai už pastangas darbe nėra tinkamai atlyginama kyla nepasitenkinimas, o tai gali sukelti emocinį stresą ir įtampos reakcijas bei paskatinti mintis anksčiau išeiti į pensiją (Siegrist et al., 2004). Ankstesni tyrimai parodė, kad didesnis pastangų-atlygio neatitikimas darbe prognozuoja ankstyvą pasitraukimą iš darbo rinkos (Hintsas et al., 2015). Be to, sisteminėje literatūros analizėje beveik visi tyrimai analizuojantys pastangų-atlygio disbalanso ir intencijų išeiti į pensiją nustatė prognozuojančiąją šių psichosocialinių veiksnių vertę (Kairys et al., 2023). Tačiau Browne ir kolegų (2018) atliktoje literatūros apžvalgoje padaryta išvada, kad nepakanka įrodymų dėl pastangų-atlygio disbalanso ir pasitraukimo iš darbo rinkos ryšio. Todėl nepasiant didelio tyrimų kiekio, nėra vienareikšmiškos nuomonės apie pastangų atlygio disbalanso modelio ir intencijų išeiti į pensiją ryšį. Pagal kitą, reikalavimų ir kontrolės modelį su darbu susijęs stresas vertinamas atsižvelgiant į du pagrindinius aspektus: darbo reikalavimus (pvz., spartus darbo tempas ir prieštaringos užduotys) ir mažos sprendimų laisvės (riboti darbo kontrolė, darbo įvairovė ir įgūdžių panaudojimas) (Karasek, 1979). Tačiau šiuolaikiniuose tyrimuose dažniausiai reikalavimai ir poreikia nagrinėjami atskirai.

1.4.2. Atskirų psichosocialinių veiksnių ryšys su intencijomis išeiti į pensiją

Bendrai žvelgiant į mokslinę literatūrą, nors ir sutariama dėl darbo kokybės svarbos formuojant ketinimus išeiti į pensiją, skirtinguose tyrimuose nagrinėjant konkrečius darbo kokybės aspektus išryškėja skirtumai ir neatitikimai (Kairys et al., 2023). Šiame rašto darbe yra tiriami trys psichosocialiniai darbo veiksniai: fizinės pastango, emocinės pastango ir atlygis darbe. Kalbant apie fizines pastangas, reikia atsižvelgti į tai, kad dėl fizinio senėjimo vyresnio amžiaus darbuotojams gali būti sunkiau atlikti fiziškai sudėtingas užduotis, ir jie gali būti labiau fiziškai pažeidžiami, nes fizinis senėjimas paprastai yra susijęs su raumenų jėgos ir imuninės sistemos veiklos sumažėjimu (Jex, Wang & Zarubin, 2007). Ir apskritai, darbai kuriuose vykdomas sunkių krovinių kėlimas arba ilgas stovėjimas, fizinės pastangos buvo ankstyvo išėjimo į pensiją arba išėjimo į pensiją dėl sveikatos būklės prognozuojantys veiksniai (Blekesaune & Solem, 2005; Sejbaek, Nexø, & Borg, 2012). Longitudinių tyrimų apžvalga atskleidė, kad dideli fiziniai darbo reikalavimai yra svarbūs ankstyvo išėjimo į pensiją

veiksniai, tačiau yra mažai dėmesio skiriama šiam klausimui, bei fizinių pastangų reikalaujantys darbas dažnai turi amžiaus ribojimus, todėl vyresnių amžiaus darbuotojų tyrimai yra komplikuoti (van den Berg et al., 2010).

Kalbant konkrečiai apie fizinių reikalavimų ir intencijų išeiti į pensiją ryšį Gommans ir kolegos (2016) nepastebėjo reikšmingų sąsajų tarp fizinių reikalavimų darbo vietoje ir ketinimų išeiti į pensiją. Taip pat Oakman ir Wells (2013), kurie vertino įvairius reikalavimus įskaitant fizinius, nenustatė, kad dideli darbo reikalavimai lemtų ketinimus išeiti į pensiją. Tačiau neseniai atliktame tyrime naudojant SHARE tyrimo duomenis buvo nustatyta, kad fiziniai reikalavimai reikšmingai prognozuoja intencijas išeiti į pensiją (Sadauskaitė & Kairys, 2023). Sistemine analize atskleidė, kai kuriuose tyrimuose nepavyko nustatyti fizinių darbo kokybės aspektų ir ketinimų išeiti į pensiją ryšio, kituose tyrimuose toks ryšys buvo nustatytas (Kairys et al., 2023). Taigi, nėra vienareikšmio atsakymo, ar fiziniai reikalavimai darbe yra susiję su intencijomis išeiti į pensiją.

Mokslinėje literatūroje yra šiek tiek mažiau duomenų apie emocinių pastangų ryšį su išėjimu į pensiją. Anksčiau minėtas Oakman ir Wells (2013) tyrimas nepatvirtinimo emocinių reikalavimų sąsajų su ketinimus išeiti į pensiją. Tyrimas nagrinėjanti ilgalaikės priežiūros darbuotojų intencijas išeiti į pensiją nenustatė emocinių darbo reikalavimų įtakos šioms intencijoms (Nordlinder, Bergström, Tham, & Öberg, 2024). Sistemine analize surado 6 tyrimus, kuriuose buvo nagrinėjami emociniai reikalavimai, iš kurių 5 nenustatė ryšio tarp emocinių reikalavimų ir ketinimų išeiti į pensiją (Browne et al., 2018). Nors emociniai reikalavimai yra nagrinėjami ne taip dažnai, mokslinėje literatūroje naudojama psichosocialinių reikalavimų sąvoka. Kai kurie tyrimai teigia, kad emocinės reikalavimai viena yra psichosocialinių reikalavimų sudėtinė dalis (Siegrist & Wahrendorf, 2011). Sauskaitė ir Kairys (2023) nustatė reikšminga psichosocialinių reikalavimų prognozuojančią vertę intencijoms išeiti į pensiją. Tačiau kituose tyrimuose, nebuvo rasta įrodymų, patvirtinančių ryšį tarp psichosocialinių poreikių ir išėjimo į pensiją laiko (Salonen, Arola, Nygård, Huhtala, & Koivisto, 2003; Zappalà, Depolo, Fraccaroli, & Guglielmi, 2008). Taigi, nėra vienareikšmio atsakymo, ar fiziniai ir emociniai reikalavimai darbe yra susiję su intencijomis išeiti į pensiją, todėl reikalingas tolimesnis šio klausimo nagrinėjimas.

Kalbant apie atlygi, įvairūs tyrimai skirtingai apibrėžia atlygi. Pavyzdžiui Kosloski, Ekerdt ir DeViney (2001) nustatė, kad atlygis darbe susideda iš malonumo atliekant pati darbą, teigiamų socialinių santykių ir galimybės pakilti darbo vietoje. Siegrist ir Wahrendorf (2011) apibrėžė atlygį kaip pripažinimo darbe ir adekvataus atlyginimo už pastangas ir pasiekimus sudėtinę vertę. Vyresnių darbuotojų interviu atskleidė (nefinansinio) atlygio, t. y. dėkingumo, pagyrimo ir komplimentų svarbą norint išlaikyti darbuotojus ilgiau (van den Berg et al., 2010). Tačiau nepaisant atlygio sąvokos skirtumų,

rezultatai intencijų išėiti į pensiją kontekste yra suderinami. Pavyzdžiui darbuotojai, patiriantys didelį malonumą atliekant darbą arba užmezgę teigiamus socialinius santykius savo darbe, buvo mažiau linkę įsitraukti į pensijos planavimą (Kosloski et al., 2001). Sadauskaitės ir Kairio tyrime (2023), kuris rėmėsi Sigriest ir Wahrendorf (2011) apibrėžimu, atlygis sėkmingai prognozavo intencijas išėiti į pensiją. Todėl tikėtina, kad didesnis atlygis yra susijęs su mažesnę intencijų išėiti į pensiją tikimybę.

1.5. Intencijų išėiti į pensiją sveikatos ir psichosocialiniai veiksniai

1.5.1. Sveikatos ir psichosocialinių veiksnių tarpusavio ryšiai intencijų išėiti į pensiją kontekste

Moksliniame pasaulyje egzistuoja tyrimai, kuriuose buvo nagrinėjama, kaip psichosocialiniai darbo veiksniai, darbo sąlygos ir darbo-gyvenimo balansas tiesiogiai veikia sveikatos sutrikimus, psichinę sveikatą ir gerovę (Kivimäki et al., 2012; Lunau, Bambra, Eikemo, van der Wel, & Dragano, 2013; Rugulies et al., 2013; Siegrist, 1996). Tačiau yra nedaug tyrimų, kurie tyrinėja sveikatos ir darbo kokybės veiksnių tarpusavio ryšio ir su intencijomis išėiti į pensiją, arba su išėjimu į pensiją. Vienas iš ankstesnių tyrimų kvestionavo darbo kokybės ryšį su intencijomis išėiti į pensiją kontroliuojant gerovę ir sveikatą (Siegrist et al., 2007). Šis tyrimas atliktas remiantis 10 Europos šalių SHARE duomenimis atskleidė, kad net ir atsižvelgus į veiksnius, rodančius prastesnę savijautą ir gerovę, ryšys tarp darbo kokybės ir ketinimo anksti išėiti į pensiją išlieka beveik toks pat. Tai reiškia, kad darbo kokybė ir gerovė yra atskiri veiksniai, abu susiję su noru kuo anksčiau išėiti į pensiją.

Tik keliuose tyrimuose nagrinėtas tarpininkaujantis sveikatos poveikis su darbu susijusio streso arba darbo kokybės veiksnių ir išėjimo į pensiją ryšiui (Mäcken, 2019; Toczek & Peter, 2023; Schreurs, Van Emmerik, De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2011). Tuo tarpu, kai kurie tyrimai tik iškelia prielaidą, kad sveikata gali tarpininkauti psichosocialinių darbo veiksnių įtakai išėjimo į pensiją laikui, bet netyrė sveikatos kaip tarpininko (Stengård, Leineweber, Virtanen, Westerlund, & Wang, 2021; d'Errico et al., 2022). Mäcken (2019) taip pat iškėlė hipotezę, kad sveikatą yra tarpininkas tarp streso darbe ir vyresnių žmonių išėjimo į pensiją amžiaus ir atliko tyrimą, kuriame dalyvavo vyresnio amžiaus Vokietijos imtis. Pažymėtina, kad nepastebėta jokio savo sveikatos vertinimo tarpininkaujančio poveikio ryšiui tarp pastangų-atlygio disbalanso ir išėjimo į pensiją amžiaus. Tačiau šis tyrimas patvirtino, kad mažesnė darbo kontrolė ir prastesnis savo sveikatos įvertinimas lemia ankstesnį išėjimą į pensiją atskirai (Mäcken, 2019). Kitas tyrimas atliktas analizuojant Vokietijos vyresnių žmonių imtį parodė priešingą rezultatą (Toczek & Peter, 2023). Visų pirma, tarpininkavimo analizė nenustatė tiesioginio pastangų-atlygio disbalanso poveikio ankstyvam pasitraukimui iš darbo rinkos, kai buvo kontroliuojama savo

sveikatos vertinimas. Tačiau nustatytas netiesioginis pastangų-atlygio disbalanso poveikis ankstyvam pasitraukimui iš darbo rinkos per savo sveikatos vertinimą. Tai reiškia, kad savęs vertinama sveikata reikšmingai tarpininkavo streso darbe ir ankstyvo pasitraukimo iš darbo rinkos ryšiui. Kitas tyrimas nagrinėjantis darbo reikalavimų ir resursų ryšį su intencijomis išeiti į pensiją (Schreurs et al., 2011) nustatė, kad darbo reikalavimų ir ketinimo anksčiau išeiti į pensiją ryšys buvo tiesioginis, sveikatos tarpininkavimas šiame ryšyje buvo nereikšmingas. Taigi, minėtų tyrimų rezultatai yra nevienareikšmiai ir neatsako į klausimą ar sveikatos ir psichosocialiniai darbo veiksniai susiję prognozuojant intencijas išeiti į pensiją. Dėl šios priežasties verta toliau tyrinėti sveikatos ir psichosocialinių santykių ryšį intencijų išeiti į pensiją kontekste.

1.5.2. Asmens ir aplinkos suderinamumo teorija sveikatos, psichosocialinių veiksnių ir intencijų išeiti į pensiją kontekste

Sveikatos, darbo veiksnių ir intencijų išeiti į pensiją ryšį galima apžvelgti remiantis asmens ir aplinkos suderinamumo teorijos perspektyvos (angl. Person-Environment Fit), kuri yra suformuota remiantis trijų mokslininkų įžvalgomis dar praeitame amžiuje (Ekehammar, 1974; Endler & Magnusson, 1976; Sells, 1963). Asmens ir aplinkos suderinamumo idėja sujungia dvi atskiras mokslinių tyrimų sritis: viena jų skirta tam, kaip socialinė ir darbo aplinka formuoja elgesį, o kita, kad individualūs skirtumai, pavyzdžiui, asmenybė ar motyvacija, veikia elgesį. Šiuolaikiniai asmens-aplinkos suderinamumo modeliai sujungia šias perspektyvas į vieną, pabrėždami, kaip svarbu, kad asmens savybės atitiktų jo aplinką (De Cooman & Vleugels, 2022). Tačiau netinkamas asmens ir aplinkos derėjimas sukelia abipusį nepasitenkinimą ir gali paskatinti darbuotojus savo noru išeiti iš organizacijos arba būti atleistiems (Verquer, Beehr, & Wagner, 2003). Be to, artėjant išėjimui į pensiją, dėl vertybių ir įgūdžių pokyčių gali susidaryti įspūdis, kad vyresni asmenys yra mažiau tinkami darbui, ir šis požiūris gali susidaryti iš aplinkinių, vadovų ir pačių darbuotojų nuomonių (Feldman, 2013), kas gali sukelti tam tikrą įtampą darbuotojams. Keli empiriniai tyrimai parodė, kad darbo reikalavimų ir darbuotojų gebėjimų suderinamumas bei darbuotojų poreikių ir pasiūlos darbe suderinamumas turi įtakos vyresnio amžiaus darbuotojų ketinimams išeiti į pensiją ir įsidarbinti karjeros pabaigoje (Lahlouh, Lacaze, & Ramirez, 2019; Wöhrmann, Brauner-Sommer, & Michel, 2020).

Nors prisitaikymo darbe asmens-aplinkos suderinamumo teorija dažniausiai yra apžvelgiamos iš asmeninių savybių ir vertybių perspektyvos, asmenybė ir savo sveikatos suvokimas yra glaudžiai susiję (Goodwin & Engstrom, 2002). Wang ir Shultz (2010) tyrimų apžvalgoje iškėlė prielaidą, kad sprendimas išeiti į pensiją gali būti suprantamas kaip sveikatos ir darbo faktorių neatitikimo pasekmė. Šiame

kontekste sveikata yra nagrinėjamas kaip atskiras, nepriklausomas nuo psichosocialinių darbo faktorių veiksnys (Siegriest et al., 2007), netarpininkaujantis darbo kokybės ir intencijų išeiti į pensiją ryšiui bet galintis jį paveikti t.y. moderuoti Tokio požiūrio laikomasi, kadangi sveikata yra priklausoma nuo daugybės kitų faktorių, kai aplinka, paveldimumas, gyvenimo būdas ir sveikatos priežiūros paslaugos (Blum, 1981) todėl prikaluso nuo darbo aspektų tik iš dalies.

Mokslinėse bazėse buvo aptiktas straipsnis, kuris tiria sveikatą kaip konflikto darbe ir intencijų išeiti į pensiją ryšio moderatorių (Ottenbacher, 2017). Šio tyrimo rezultatai byloja, kad kai sveikata yra vertinama teigiamai, konfliktas gali padidinti intencijas išeiti į pensiją. Tuo tarpu bloga sveikata yra dominuojantis faktorius ir nepriklausomai nuo konflikto darbe prognozuoja intencijas išeiti į pensiją. Šis tyrimas buvo vienintelis, kurį pavyko surasti mokslinių duomenų bazėse, ir kuris sveikatą nagrinėjo kaip moderatorių. Be to, sveikatos, kaip mediatorio, nebuvo aptikta Kairio kolegų sisteminėje analizėje (2024), tiriančioje darbo kokybės ir intencijų išeiti į pensiją ryšius. Todėl šio moderuojančio sveikatos poveikio analizė atliekama pirmą kartą.

1.6. Tikslas ir uždaviniai

Tikslas:

Ištirti intencijų išeiti į pensiją psichosocialinius ir sveikatos veiksnius.

Uždaviniai:

1. Aprašyti imties intencijas išeiti į pensiją.
2. Ištirti demografinių duomenų, sveikatos ir psichosocialinių veiksnių sąsajas su intencijomis išeiti į pensiją.
3. Ištirti kaip sveikatos veiksniai prognozuoja intencijas išeiti į pensiją, kontroliuojant demografinius duomenis.
4. Ištirti kaip psichosocialiniai veiksniai prognozuoja intencijas išeiti į pensiją, kontroliuojant demografinius duomenis ir sveikatą.
5. Ištirti kaip sveikatos veiksniai moderuoja psichosocialinių veiksnių prognozinę vertę intencijoms išeiti į pensiją.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo duomenys

Šiame tyrime yra panaudoti 2022m. išleisto Sveikatos, Senėjimo ir Pensijos Europoje Tyrimo (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE, Börsch-Supan et al., 2013) 8 bangos duomenys. Šis tyrimas yra išsamus tarptautinis mokslinių tyrimų projektas, kuriame nagrinėjami įvairūs su darbo sąlygomis, sveikata ir gerove bei socialine ir ekonomine padėtimi susiję aspektai vyresnių asmenų imtyje. Šiame tyrime dalyvavo 27 Europos šalys (Austrija, Belgija, Bulgarija, Kroatija, Čekija, Danija, Estija, Graikija, Italija, Kipras, Suomija, Prancūzija, Vokietija, Vengrija, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Slovėnija, Slovakija, Ispanija, įskaitant Žironos regioną, Švedija, Šveicarija) ir Izraelis. 8 banga buvo pasirinkta atsižvelgiant į duomenų aktualumą, nes tai buvo naujausi SHARE duomenys tyrimo atlikimo metu. Taip pat buvo panaudota dalis 7 bangos duomenų (Bergmann, Kneip, De Luca, & Scherpenzeel, 2019), kurių pritrūko 8 bangoje. Buvo gautas leidimas iš tyrimo kūrėjų naudoti šiuos duomenis.

2.2. Tyrimo dalyviai

SHARE tyrimo dalyviai atrinkti atsitiktinės atrankos būdu. Šiame rašto darbe yra analizuojami 7068 asmenys, iš kurių 3104 yra vyrai, kas sudaro 43, 9% imties, ir 3964 yra moterys, kas sudaro 56,1% imties. Tyrimo dalyvių amžius yra apribotas nuo 50 iki 65 metų. Amžiaus vidurkis yra 59,57 metai. Tokia amžius pasirinktas todėl, kad nuo 50 metų prasideda pensijos laukimo etapas (Ekerdt, 1998). Kadangi analizuojama vyresnių žmonių darbo kokybė ir intencijos išeiti į pensiją, todėl buvo atrinkti tik dirbantys bet kokį apmokamą darbą (pagal darbo sutartį arba savarankiškai) tyrimo dalyviai, kurie nėra išėję į pensiją. Tyrimo dalyvių išsilavinimo metų vidurkis yra 12,98 metai, o pajamų vidurkis yra 42,43 eurų tūkst. per metus atskaičius mokesčius.

2.3. Tyrimo eiga

SHARE tyrimo duomenys yra surenkami vykdant interviu ir yra atliekami apmokytų iš anksto tyrėjų. Visi 7 bangos ir dauguma 8 bangos interviu yra atlikti gyvai “akis į akį”. Šie pokalbiai vykdavo dalyvio namuose arba kitoje patogioje vietoje. Kiekvieno respondento apklausa vidutiniškai truko apie 80 minučių. Visose šalyse taikomas tas pats apklausos metodas. Tačiau 8 SHARE banga labai skiriasi nuo ankstesnių bangų. Nors 2019 m. spalio mėn. duomenų rinkimas prasidėjo sklandžiai, ir visi interviu buvo

atliekami gyvai, 2020 m. pradžioje prasidėjusi COVID-19 pandemija smarkiai paveikė tyrimo eigą, todėl tyrėjai iki 2020 m. kovo mėn. turėjo sustabdyti reguliarius tiesioginius interviu visose dalyvaujančiose šalyse. Buvo nuspręsta atnaujinti interviu naudojant kompiuterizuotą asmeninį interviu telefonu (Bergmann & Börsch-Supan, 2021).

2.4. Tyrimo instrumentai

Subjektyvus sveikatos įvertinimas

Europos versija savo sveikatos vertinimo instrumentas (SPHEU, Self-perceived Health - EU Version, Ware & Gandek, 1998) naudojamas įvertinti asmens suvokimą apie savo sveikatą naudojant vieną klausimą „Kaip vertinate savo sveikatą?“. Dalyvių prašoma penkių balų Likerto skalėje įvertinti savo dabartinę sveikatą nuo 1 - "Puikiai" iki 5 - "Blogai“.

Depresiškumas

Depresijos simptomams įvertinti buvo naudojama Epidemiologinių tyrimų centro depresijos skalės (CES-D scale, Center for Epidemiologic Studies Depression Scale, (Andresen, Malmgren, Carter, & Patrick, 1994) sutrumpinta versija pritaikyta Europos gyventojam EURO-D skalė (EURO-D scale, Prince et al., 1999). Ši skalė buvo sukurta siekiant nustatyti vieningą depresijos simptomų matą, pagrįstą skirtingais Europos šalyse naudojamais vėlyvosios depresijos vertinimo instrumentais. Skalę sudaro 16 elementų, susijusių su depresija, pesimizmu, savižudybe, kaltės jausmu, miegu, susidomėjimu, dirglumu, apetitu, nuovargiu, susikaupimu, malonumu ir ašarojimu, pavyzdžiui: „Ar pastarąjį mėnesį jautėte, kad Jums trūko energijos daryti tai, ko norėjote?“ ir atsakymo variantai yra „Taip“ arba „Ne“. Respondentai gali gauti maksimalų 12 balų įvertinimą, reiškiantį, kad yra aukštas depresijos lygis ir minimalų 0 balų įvertinimą, reiškiantį mažą depresijos lygį.

EURO-D skalės teiginiai yra tarpusavyje suderinti (Cronbacho $\alpha = 0,622$). Skalės validumas buvo patvirtintas naudojant Sveikatos, senėjimo ir pensijos Europoje tyrimo (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE) 8 bangos duomenis (Tomas et al., 2022). EURO-D pasižymi tinkamomis psichometrinėmis savybėmis atsižvelgiant į bendrąjį depresijos faktorių.

Gerovė

Gerovė buvo vertinama naudojant CASP-12 klausimyną (CASP-12 scale, Hyde et al., 2003), patvirtintą trumpą originalaus 19 punktų CASP-19 (Gunnell, Frankel, Nanchahal, Braddon, & Smith, 1996) klausimyno versiją. Pagal šį klausimyną gerovė vertinama pagal keturias pagrindines sritis, atspindinčias

individualius poreikius, svarbius vėlesniame amžiuje: kontrolę (C), autonomiją (A), savirealizaciją (S) ir malonumą (P). Klausimynu matuojamas pasitenkinimo lygis kiekvienoje srityje atskirai, bei sudėjus visus keturius kriterijus yra matuojama bendra gerovė. Šiame tyrime respondentai turėjo atsakyti į 12 klausimų (pvz. "Kaip dažnai Jums atrodo, kad galite daryti tai, ką norite daryti?") naudodami keturių balų Likerto skalę ("dažnai", "kartais", "retai", "niekada"). Bendrai gerovei įvertinti naudojamas apibendrinamasis rodiklis nuo 12 iki 48 balų, kai aukštesni balai atspindi didesnę psichologinę gerovę.

CASP teiginiai yra tarpusavyje gerai suderinti (Cronbacho $\alpha = 0,811$). Skalės validumas buvo patvirtintas naudojant Sveikatos, senėjimo ir pensijos Europoje tyrimo (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE) 7 bangos duomenis (Oliver, Sentandreu Mañó, Tomás, & Fernández, 2021). Atliktos patvirtančiosios faktorinės analizės rezultatai parodė, kad skalės psichometrinėmis savybėmis yra tinkamos naudojant vieną bendrą faktorių. Be to, visi išorinio validumo koreliacijos koeficientai buvo statistiškai reikšmingi.

Darbo kokybė

Darbo kokybė buvo vertinama naudojant 12 klausimų, adaptuotų pagal Darbo turinio klausimyną (Job Content Questionnaire, JCQ; Karasek et al., 1998) ir Pastangų ir atlygio disbalanso (Effort-Reward Imbalance, ERI) klausimyną (Siegrist et al., 2004). Dalyviai vertino klausimus pagal Likerto skalę nuo 1 ("visiškai sutinku") iki 4 ("visiškai nesutinku"). Šios duomenis buvo paimtos iš SHARE tyrimo 7 bangos, kadangi 8 bangoje darbo kokybės klausimynas buvo pateiktas ne visoms šalims, įskaitant Lietuvą.

Buvo atlikta tiriančioji faktorinė analizė siekiant nustatyti darbo kokybės faktorius. Šios analizės rezultatai yra pateikti 1 priede. Paaiš 50,52% duomenų sklaidos (KMO = 0,83). Buvo išskirtos 3 darbo kokybės dimensijos: emocinės pastangos, fizinės pastangos ir atlygis. Faktorių svoriai emocinių pastangų faktoriuje – nuo 0,61 iki 0,81, fizinių pastangų faktoriuje – nuo 0,63 iki 0,73 ir atlygio faktoriuje – nuo 0,42 iki 0,76. Darbo kokybės teiginiai yra tarpusavyje gerai suderinti (Cronbacho $\alpha = 0,773$).

Sugriebimo jėga

Rankos plaštakos sugriebimo jėga buvo vertinama rankiniu dinamometru (Smedley, S Dynamometer, TTM, Tokyo, 100 kg). Dalyviams buvo nurodyta stovėti arba sėdėti, užtikrinant, kad jų alkūnė būtų 90° kampu, riešas būtų neutralioje padėtyje, viršutinė rankos dalis būtų tvirtai priglauta prie liemens, o vidinė dinamometro svirtis būtų sureguliuota taip, kad tilptų į jų ranką (antrosios falangos būtų prie

svirties). Prieš tiriamąjį laikotarpį tyrėjams buvo surengti vienodi ir centralizuotai parengti mokymai pagal matavimo protokolą. Be to, apklausėjams buvo nurodyta žodžiu motyvuoti dalyvius, kad jie, spausdami rankeną, panaudotų maksimalią jėgą. Buvo atliekami du matavimai kiekvienai rankai, pakaitomis matuojant kairę ir dešinę. Matavimai buvo įskaitomi, kai skirtumas tarp dviejų matavimų vienoje rankoje buvo mažesnis nei 20 kg. Sugriebimo jėgos matavimai, kurių reikšmės buvo 0 kg arba ≥ 100 kg, buvo atmesti, taip pat matavimai, kai buvo užfiksuotas tik vienos rankos rezultatas. Sugriebimo jėgos reikšmė buvo nustatoma kaip didžiausia abiejų rankų arba vienos rankos matavimų reikšmė.

Intencijos išeiti į pensiją

Dalyvių intencijos išeiti į pensiją buvo vertinami naudojant vieną klausimą: "Ar, atsižvelgiant į dabartinį darbą, norėtumėte kuo greičiau išeiti į pensiją? Atsakymo variantai yra "taip" arba "ne".

Demografiniai duomenys

Tai pat buvo surinkti demografiniai dalyvių duomenys: lytis, amžius, išsilavinimo metai, metinės pajamos. Amžius buvo skaičiuojami atsižvelgiant į gimimo ir tyrimo atlikimo metus. Išsilavinimo metai buvo skaičiuojami įskaitant mokyklos, universiteto ir kitų mokymosi įstaigų išsilavinimo metus. Informacija apie pajamas buvo grindžiama bendromis metinėmis samdomo ir savarankiško darbo pajamomis ne tik iš 8 bangos bet ir ankstesnių bangų duomenimis bei konvertuota į eurus pagal 2020 metų valiutų kursą. Be to, buvo patikrintas visų intervalinių duomenų pasiskirstymo normalumas, ir buvo nustatyta, kad amžiaus, išsilavinimo, savo sveikatos vertinimo, depresiškumo, gerovės, sugriebimo jėgos bei darbo kokybės duomenys normaliai pasiskirstę. Pajamų duomenys buvo nenormaliai pasiskirstę, todėl jiems buvo pritaikyta logaritmo formulė, kas sėkmingai paveikė duomenų normalumą. Transformuoti duomenys yra naudojami atliekant koreliacinę analizę ir logistinę regresiją.

2.5. Duomenų analizė

Visos statistinės analizės atliktos naudojant IBM SPSS programinės įrangą (IBM SPSS Statistics 29.0.10.) Kai kurie rezultatai buvo perkoduoti. Vyrai buvo koduojami kaip 1, moterys - kaip 0. Aukštesnis savo sveikatos vertinimo balas praneša apie geresnę sveikatą. Aukštesnis gerovės balas praneša apie geresnę gyvenimo kokybę. Aukštesnis depresiškumo balas praneša apie didesnę depresijos simptomų skaičių. Didesnis fizinių ir emocinių reikalavimų bei atlygio balai rodo geresnę darbo kokybę. Intencijos išeiti į ankstyvą pensiją buvo koduojamas kaip 1, intencijų nebuvimas kaip 0.

Siekiant aprašyti tiriamąją imtį bei jos intencijas išeiti į pensiją atlikta demografinių, sveikatos ir psichosocialinių veiksnių bei intencijų išeiti į pensiją aprašomoji analizė. Ryšiui tarp visų demografinių, sveikatos, psichosocialinių veiksnių ir intencijų išeiti į pensiją buvo naudotas Spearman koeficientas, kadangi buvo analizuojami intervaliniai, ranginiai ir dichotominiai kintamieji. Siekiant nustatyti demografinių, sveikatos bei psichosocialinių veiksnių prognozuojančią galią buvo atlikta hierarchinė logistinė regresija. Kadangi intencijų išeiti į pensiją kintamasis yra binarinis, duomenims modeliuoti pasirinkta būtent logistinė regresinė analizė. Ši regresija susideda iš keturių blokų: į pirmą bloką yra įtraukti demografiniai duomenys; antras blokas susideda ir demografinių ir sveikatos veiksnių; trečiame bloke yra demografiniai, sveikatos ir psichosocialiniai veiksniai; ketvirtas blokas susideda iš visų minėtų veiksnių bei sveikatos ir psichosocialinių veiksnių sąveikos. Siekiant sumažinti multikolinearumo įtaką tiek sąveikos, tiek atskiri kintamieji buvo transformuoti į z balus, centruotus aplink vidurkį (Aiken & West, 1991). Be to, pagal Čekanavičiaus ir Murausko knygą “Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose” turint daugiau nei 500 stebinių, modelio reikšmingumui nustatyti Hosmerio-Lemešou kriterijus netinka (Čekanavičius ir Murauskas, 2014). Todėl šiame tyrime naudojamas Tiketinum santykio kriterijaus Chi kvadrato (χ^2), laisvės laipsnių (df) ir reikšmingumo lygmens (p) reikšmės.

3. REZULTATAI

Šioje dalyje yra pristatyti statistinės analizės rezultatai. Visų pirma, siekiant aprašyti tiriamosios imties intencijas išeiti į pensiją, buvo atlikta aprašomoji statistika. 1 lentelėje pateikti analizėje naudojami kintamieji: lytis, amžius, išsilavinimo metai, metinės pajamos, subjektyvi sveikata, depresiškumas, psichologinė gerovė, sugriebimo jėga, emociniai reikalavimai, fiziniai reikalavimai bei atlygis darbe ir ketinimai išeiti į pensiją. Iš lentelės matyti, kad šiek tiek mažiau nei pusė - 3358 (47,5 proc.) dalyviai turi intencijas kuo anksčiau išeiti į pensiją.

Siekiant ištirti sąsajas tarp intencijų išeiti į pensiją ir kitų kintamųjų buvo atlikta koreliacinė analizė, kurios rezultatai pateikti 2 lentelėje. Rezultatai parodė, kad intencijos išeiti į pensiją buvo susiję su visais kintamaisiais, išskyrus lytį ($r = 0,02$, $p = 0,085$) ir sugriebimo jėgą ($r = 0,01$, $p = 0,314$). Kitos koreliacijos nebuvo stiprios, atsižvelgiant į imties dydį (Cohen, 1988), tačiau reikšmingos. Koreliacinė analizė parodė, kad amžius ($r = -0,08$, $p < 0,001$), pajamos ($r = -0,10$, $p < 0,01$) ir išsilavinimo metai ($r = -0,11$, $p < 0,001$) neigiamai susiję su išeiti į pensiją. Be to, nustatyta, kad savo sveikatos vertinimas ($r = -0,14$, $p < 0,01$) ir gerovės lygis ($r = -0,19$, $p < 0,01$) taip pat neigiamai susiję su intencijomis išeiti į pensiją, o depresiškumas ($r = 0,13$, $p < 0,01$) teigiamai. Be to, nustatyta, kad emociniai ($r = -0,12$, $p < 0,01$) fiziniai reikalavimai ($r = -0,18$, $p < 0,01$) ir atlygis ($r = -0,19$, $p < 0,01$), kurių aukšti balai praneša apie geresnę darbo kokybę, neigiamai susiję su intencijomis išeiti į pensiją.

Hierarchinė logistinė regresija, visų pirma, buvo naudojama siekiant įvertinti kaip sveikatos, psichosocialinių veiksnių prognozuoja intencijas išeiti į pensiją, kontroliuojant demografinius duomenis. Be to, šis statistikos įrankis buvo panaudotas, siekiant kaip sveikatos veiksnių moderuoja darbo kokybės prognozuojančią vertę intencijoms išeiti į pensiją. Hierarchinės logistinės regresijos analizės rezultatai pateikti 3 ir 4 lentelėse.

Demografiniai veiksniai, t.y. amžius, lytis, pajamos ir išsilavinimas buvo įvesti 1 žingsnyje, ir rezultatai yra pateikti 3 lentelėje. Modelis buvo statistiškai reikšmingas ($\chi^2 = 66,30$, $df = 4$, $p < 0,001$), paaiškino nuo 1,5% iki 2% intencijų išeiti į pensiją dispersijos ir teisingai klasifikavo 54,6 % atvejų. Visi demografiniai veiksniai statistiškai reikšmingai prognozavo intencijas išeiti į pensiją. Vyresnis amžius ($OR = 0,96$, $p < 0,001$) statistiškai reikšmingai prognozuoja intencijų išeiti į pensiją nebuvimą. Taip pat statistiškai reikšmingai prognozuojama, kad vyrai turi didesnę intencijų išeiti į pensiją tikimybę nei moterys ($OR = 1,16$, $p = 0,017$). Didesnės pajamos ($OR = 0,76$, $p < 0,001$) ir didesnis išsilavinimo metų skaičius ($OR = 0,96$, $p < 0,001$) prognozuoja mažesnę intencijų anksčiau išeiti į pensiją tikimybę.

1 lentelė. *Imties ir intencijų išeiti į pensiją aprašomoji analizė.*

Kintamieji	<i>N</i>	%	<i>M</i>	<i>SD</i>	Ribos
Amžius	7068		59,57	3,24	50-65
Lytis					
Vyrai	3104	43,92			
Moterys	3964	56,08			
Neatsakyta	0	0,00			
Išsilavinimas (metais)	7007	99,14	12,98	3,76	0-26
Neatsakyta	61	0,86			
Metinės pajamos (eurais, neatskaičius mokesčių)	7068	100,00	42430	59006	24-10 ⁶
Neatsakyta	0	0,00			
Savo sveikatos įvertinimas	7066	99,97	3,28	0,95	1-5
Neatsakyta	2	0,03			
EURO-D Depresiškumas	6986	98,80	1,91	1,89	0-12
Neatsakyta	82	1,20			
CASP-12 Gerovė	6772	95,81	39,34	5,35	12-48
Neatsakyta	296	4,19			
Sugriebimo jėga	6671	94,38	36,16	11,91	3-85
Neatsakyta	397	5,62			
Darbo kokybė					
Emociniai reikalavimai	5643	79,84	7,64	2,17	3-12
Fiziniai reikalavimai	5647	79,90	8,09	2,16	3-12
Atlygis	4962	70,20	20,26	3,57	7-28
Ketiniai išeiti į pensija anksčiau					
Taip	3358	47,51			
Ne	3633	51,40			
Neatsakyta	77	1,09			

Pastaba. Šioje aprašomojoje analizėje naudojami netransformuoti pajamų duomenys.

2 žingsnyje savo sveikatos įvertinimas, depresiškumas, gerovė ir sugriebimo jėga buvo įvesti kaip sveikatos veiksniai, siekiant įvertinti jų prognozinę vertę intencijoms išeiti į pensiją. Rezultatai yra pateikti 3 lentelėje. Modelis buvo statistiškai reikšmingas ($\chi^2 = 214,78$, $df = 8$, $p < 0,001$), paaiškino nuo 4,8% iki 6,3% intencijų išeiti į pensiją dispersijos ir teisingai klasifikavo 58,4 % atvejų. Visi sveikatos veiksniai statistiškai reikšmingai prognozavo intencijas išeiti į pensiją, išskyrus sugriebimo jėgą (OR = 0,99, $p = 0,719$). Žemesni savo sveikatos (OR = 0,85 $p < 0,001$) ir gerovės (OR = 0,84, $p < 0,001$) įvertinimai prognozuoja didesnę intencijų išeiti į pensiją tikimybę. Be to, aukštesnis depresiškumas (OR = 1,20, $p < 0,001$) prognozuoja didesnę intencijų anksčiau išeiti į pensiją tikimybę. Pridėjus sveikatos veiksnius, amžiaus (OR = 0,95, $p < 0,001$), lyties (OR = 1,27, $p = 0,003$) ir išsilavinimo (OR = 0,97, $p < 0,001$) prognozinė galia išliko reikšminga. Pajamų prognozinė galia šiame žingsnyje buvo statistiškai nereikšminga (OR = 0,93 $p = 0,411$).

2 lentelė. Koreliacija tarp visų demografinių, sveikatos ir psichosocialinių kintamųjų.

Kintamieji											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	0,14*										
3	0,08*	0,01									
4	0,02	-0,05*	0,24*								
5	-0,06*	0,00	0,22*	0,14*							
6	-0,02	-0,16*	-0,01	-0,02	-0,31*						
7	0,03*	0,00	0,27*	0,12*	0,34*	-0,34*					
8	-0,01	0,58*	0,04*	0,03*	0,02	-0,11*	0,10*				
9	0,01	0,00	-0,05*	-0,09*	0,06*	-0,14*	0,12*	0,04*			
10	0,08*	-0,06*	0,32*	0,28*	0,20*	-0,09*	0,27*	-0,01	0,29*		
11	0,06*	0,03	0,17*	0,12*	0,15*	-0,13*	0,28*	0,05*	0,23*	0,37*	
12	-0,08*	0,02	-0,10*	-0,11*	-0,14*	0,13*	-0,19*	-0,01	-0,12*	-0,18*	-0,19*

Pastaba. * $p < 0,05$, 1 - amžius, 2 - lytis, 3 - pajamos, 4 - išsilavinimas, 5 - savo sveikatos vertinimas, 6 - depresiškumas, 7 - gerovė, 8 - sugriebimo jėga, 9 - emociniai reikalavimai, 10 - fiziniai reikalavimai, 11 - atlygis, 12 - intencijos išeiti į ankstyvą pensiją.

3 žingsnyje prie demografinių ir sveikatos veiksnių prijungti darbo kokybės faktoriai. Šio žingsnio regresijos rezultatai pateikti 4 lentelėje ir jie parodė, kad modelis buvo statistiškai reikšmingas ($\chi^2 = 327,51$, $df = 11$, $p < 0,001$), paaiškino nuo 7,2% iki 9,5% intencijų išeiti į pensiją dispersijos ir teisingai klasifikavo 60,8% atvejų. Visi darbo kokybės veiksniai statistiškai reikšmingai prognozavo intencijas išeiti į pensiją. Didesni emociniai ($OR = 0,89$ $p < 0,001$) ir fiziniai reikalavimai ($OR = 0,87$, $p < 0,001$) prognozuoja intencijas išeiti į pensiją kuo greičiau. Be to, mažesnis atlygis darbe ($OR = 0,80$, $p < 0,001$) prognozuoja didesnę intencijų anksčiau išeiti į pensiją tikimybę. Pridėjus darbo kokybės veiksnius, amžiaus ($OR = 0,96$, $p < 0,001$), lyties ($OR = 1,24$, $p = 0,008$), išsilavinimo ($OR = 0,97$, $p = 0,002$) savo sveikatos vertinimo ($OR = 0,87$, $p < 0,001$), depresiškumo ($OR = 1,18$, $p < 0,001$) ir gerovės ($OR = 0,91$, $p = 0,013$) prognozinė galia išliko reikšminga. Tačiau pajamų ($OR = 0,93$ $p = 0,411$) ir sugriebimo jėgos ($OR = 1,00$ $p = 0,892$) prognozinė vertė buvo statistiškai nereikšminga.

3 lentelė. Hierarchinė regresija, pirmas ir antras žingsniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis							
	Intencijos išeiti į pensiją							
	Pirmas žingsnis				Antras žingsnis			
	<i>OR</i>	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	<i>OR</i>	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>
Amžius	0,96	<0,001	66,30	<0,001	0,95	<0,001	214,78	<0,001
Lytis	1,16	0,017			1,27	0,003		
Pajamos	0,76	<0,001			0,93	0,411		
Išsilavinimas	0,96	<0,001			0,97	<0,001		
Savo sveikatos įvertinimas					0,85	<0,001		
Depresiškumas					1,20	<0,001		
Gerovė					0,84	<0,001		
Sugriebimo jėga					0,99	0,719		

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

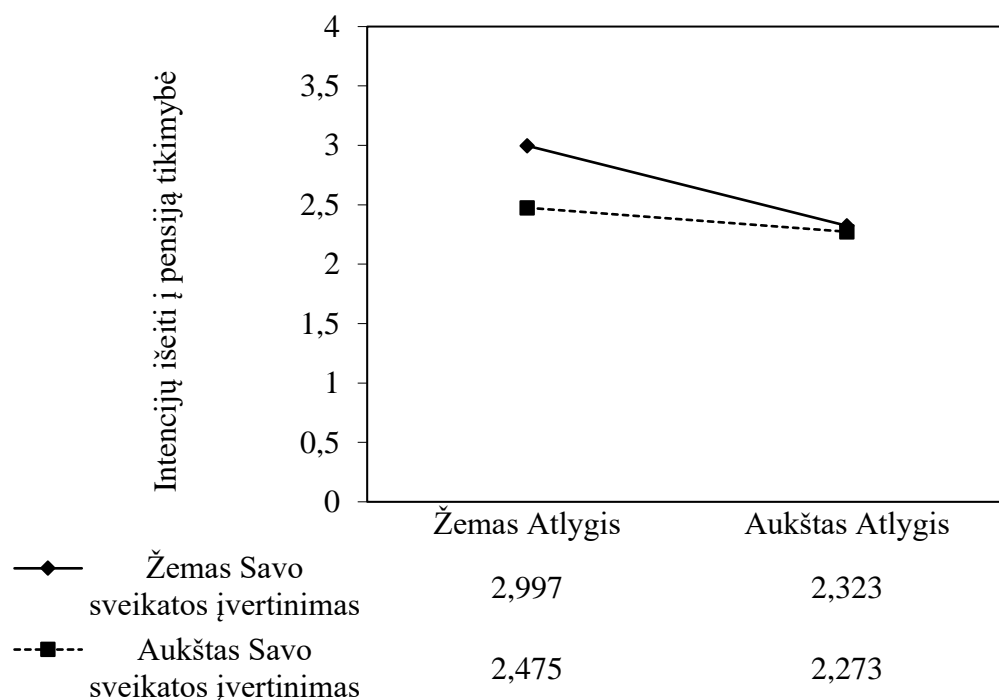
4 lentelė. Hierarchinė regresija, trečias ir ketvirtas žingsniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis							
	Intencijos išeiti į pensiją							
	Trečias žingsnis				Ketvirtas žingsnis			
	OR	p	χ^2	p	OR	p	χ^2	p
Amžius	0,96	<0,001	327,51	<0,001	0,96	<0,001	345,63	<0,001
Lytis	1,24	0,008			1,03	0,007		
Pajamos	1,02	0,832			0,97	0,746		
Išsilavinimas	0,97	0,002			0,87	0,003		
Savo sveikatos įvertinimas	0,87	<0,001			0,79	<0,001		
Depresiškumas	1,18	<0,001			0,91	0,317		
Gerovė	0,91	0,013			1,00	0,011		
Sugriebimo jėga	1,00	0,892			1,24	0,916		
Emocinės pastangos	0,89	<0,001			0,91	0,006		
Fizinės pastangos	0,87	<0,001			0,87	<0,001		
Atlygis	0,80	<0,001			0,80	<0,001		
Savo sveikatos įvertinimas x Emocinės pastangos					0,96	0,306		
Savo sveikatos įvertinimas x Fizinės pastangos					0,95	0,170		
Savo sveikatos įvertinimas x Atlygis					1,13	0,002		
Depresiškumas x Emocinės pastangos					0,94	0,129		
Depresiškumas x Fizinės pastangos					0,99	0,853		
Depresiškumas x Atlygis					1,02	0,084		
Gerovė x Emocinės pastangos					1,03	0,450		
Gerovė x Fizinės pastangos					0,99	0,886		
Gerovė x Atlygis					0,96	0,327		
Sugriebimo jėga x Emocinės pastangos					0,96	0,238		
Sugriebimo jėga x Fizinės pastangos					1,00	0,997		
Sugriebimo jėga x Atlygis					0,96	0,161		

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

4 žingsnyje prie visų hierarchinėje regresijoje įtrauktų veiksnių pridėtos sveikatos ir darbo kokybės veiksnių sąveikos, siekiant įvertinti kiek sveikatos veiksniai moderuoja psichosocialinių veiksnių prognostinę galią intencijoms anksčiau išeiti į pensiją. Šios logistinės regresijos rezultatai pateikti 4 lentelėje ir parodė, kad modelis buvo statistiškai reikšmingas ($\chi^2 = 345,63$, $df = 23$, $p < 0,001$), paaiškino nuo 7,5% iki 10,1% intencijų išeiti į pensiją dispersijos ir teisingai klasifikavo 61,1% atvejų. Iš visų sveikatos ir darbo kokybės sąveikų tik savo sveikatos vertinimo ir atlygio darbe sąveika statistiškai reikšmingai prognozavo intencijas išeiti į pensiją ($OR = 1,14$, $p = 0,002$).

Kalbant apie darbo kokybės ir sveikatos sąveikos veiksnių poveikį kitiems nepriklausomiems kintamiesiems, amžiaus ($OR = 0,96$, $p < 0,001$), lyties ($OR = 1,24$, $p = 0,007$), išsilavinimo ($OR = 0,97$, $p = 0,003$) savo sveikatos vertinimo ($OR = 0,87$, $p < 0,001$) ir gerovės ($OR = 0,91$, $p = 0,011$) prognostinė galia išliko reikšminga. Taip pat visi darbo kokybės kintamieji pridėjus darbo kokybės ir sveikatos sąveikas statistiškai reikšmingai prognozavo intencijas anksčiau išeiti į pensiją. Mažesnės emocinės ($OR = 0,91$, $p = 0,006$) ir fizinės pastangos ($OR = 0,87$, $p < 0,001$) bei didesnis atlygis ($OR = 0,80$, $p < 0,001$) prognozuoja mažesnes intencijas išeiti į pensiją. Be to, pajamų ($OR = 1,03$, $p = 0,746$) ir sugriebimo jėgos ($OR = 1,00$, $p = 0,916$) prognostinė vertė išliko statistiškai nereikšminga. Tačiau depresiškumas pridėjus darbo kokybės ir sveikatos sąveikas prarado savo statistiškai reikšmingą prognostinę galią ($OR = 0,79$, $p = 0,317$).



1 pav. Savo sveikatos įvertinimo moderacijos poveikis atlygio darbe intencijų išeiti į pensiją prognostinei galiai.

Savo sveikatos įvertinimo moderacijos poveikis atlygio darbe ir intencijų išeiti į pensiją ryšiui buvo pavaizduotas 1 paveiksle. Buvo pastebėta, kad aukšai vertinant savo sveikatą, žemas arba aukštas atlygis pastebimai nekeičia intencijų išeiti į pensiją tikimybės. Tačiau vertinant savo sveikatą žemai, atlygis turi reikšmės: didesnis atlygis prognozuojamažesnę intencijų išeiti įpensiją tikimybę, mažesnis atlygis prognozuoją didesnė intencijų išeiti į pensiją tikimybę.

REZULTATŲ APTARIMAS

Šio tyrimo tikslas yra ištirti intencijų išeiti į pensiją sveikatos ir psichosocialinius veiksnius. Tyrime dalyvavo dirbantys Europiečiai arti pensinio amžiaus, iš kurių apytiksliai pusė pranešė apie ketinimus anksčiau išeiti į pensiją. Pastebėtina, kad vyresni, labiau išsilavinę ir daugiau uždirbantys tyrimo dalyviai mažiau ketina išeiti į pensiją. Be to, intencijos išeiti į pensiją buvo susiję su žemesnių savo sveikatos vertinimu, prastesne psichine sveikata ir darbo kokybe. Kontroliuojant demografinius duomenis, beveik visi sveikatos veiksniai, išskyrus sugriebimo jėgą, prognozuoja ankstyvo pensijos išėjimo ketinimus. Geresnę savijautą ir mažiau depresijos simptomų turintys žmonės, tikėtina, neturės intencijų išeiti į pensiją. Kontroliuojant demografinius duomenis ir sveikatą, didesnės fizinės ir emocinės pastangos bei atlygis darbe prognozuoja didesnę intencijų išeiti į pensiją tikimybę. Tačiau, aukštai vertinant savo sveikatą, intencijos išeiti į pensiją reikšmingai nesikeičia priklausomai nuo atlygio. Tik vertinant savo sveikata neigiamai, aukštas atlygis gali prognozuoti mažesnę intencijų išeiti į pensiją tikimybę.

Kalbant apie vyresnių žmonių intencijas išeiti į pensiją, šie rezultatai atitinka anksčiau atliktų tyrimo rezultatus (Sadauskaitė & Kairys, 2023, Laires et al., 2014; Siegrist et al. 2007). Tačiau, vertinant šiuos rezultatus, reikia atsižvelgti į tai, kad visi tyrimai įskaitant šio rašto darbo analizę yra daryti remiantis SHARE duomenimis. Nors imtis yra reprezentatyvi ir atsižvelgiant į ją galima daryti išvadas apie Europos gyventojų tendencijas, būtų vertinga palyginti šias išvadas su kito pagrindo šaltiniais.

Žvelgiant į sąsajas su intencijomis išeiti į pensiją, amžius ir išsilavinimas yra susiję su šiomis intencijomis ir nepriklausomai nuo kitų veiksnių gali jas prognozuoti. Šie rezultatai atitinka Siegristo ir kolegų išvadas (2007), kadangi abiejose tyrimuose jaunesni, mažiau išsilavinę dalyviai, tikėtina, ketintų išeiti į pensiją. Tačiau kalbant apie lyti, rezultatai irgi sutampa, ir vyrai turi didesnę tikimybę turėti šiuos ketinimus, tačiau lytis neturi abipusių sąsajų su intencijomis išeiti į pensiją. Šį vienpusį ryšį galėtų paaiškinti kitų prognozinių veiksnių poveikis arba galimas tarpininkas tarp lyties ir ketinimų išeiti į pensiją. Be to, mažesnės pajamos buvo susijusios su intencijomis išeiti į pensiją ir reikšmingai juos prognozavo, kas atitinka Sadauskaitės ir Kairio (2023) tyrimo rezultatus. Taigi, amžius, išsilavinimas ir pajamos yra reikšmingi intencijų išeiti į pensiją prognozuojantys veiksniai, tuo tarpu, lytis taip pat vaidina svarbų vaidmenį, nors ir neturi abipusių sąsajų su šiais ketinimais.

Kitas svarbus intencijų išeiti į pensiją veiksnys yra sveikata. Kuo aukštesnis yra savo sveikatos įvertinimas, tuo mažesnė intencijų išeiti į pensiją atsiradimo tikimybė, kas atitinka daugybę tyrimų (McGarry, 2004; Sousa-Ribeiro et al. 2021; Siegrist et al., 2007; Sadauskaitė ir Kairys, 2023). Taip pat, depresija yra susijusi su intencijomis išeiti į pensiją ir prognozuoja jas, kas atitinka Doshi, Cen ir Polsky (2008) tyrimo rezultatus. Kalbant apie gerovę, rezultatai sutampa su tyrimais, kurie analizavo šį klausimą

anksčiau (Bađun & Smolić, 2018; Siegrist et al., 2007; Harkonmaki et al., 2009). Tačiau objektyvi sveikatos matavimo priemonė jokių sąsajų su intencijomis išeiti į pensiją neparodė. Kadangi sugriebimo jėgos ir intencijų išeiti į pensiją ryšys yra tiriamas pirmą kartą, galimai matavimo priemonė netinkama ir neatspindi sveikatos būsenos. Kita galima priežastis, kad nepaisant objektyvios sveikatos būsenos svarbesnis ir svaresnis yra požiūris į ją, t.y. kaip pats asmuo vertina savo būseną. Ši prielaida gali prisidėti prie Kreider (1999) išvadų, kad subjektyvus savo sveikatos vertinimas yra neigiamai paveiktas šališkumo, t.y. reiškia, kad žmonės darbo kontekste linkę pabrėžti savo apribojimus dėl sveikatos. Nepaisant šios prielaidos, galima teigti, kad nagrinėjant intencijas išeiti į pensiją, svarbesnis yra požiūris, t.y. ir kaip pats žmogus praneša apie savo sveikatą.

Labai svarbu atsižvelgti ir į tai, kad sveikatos veiksniai nuslopino pajamų galimybę prognozuoti intencijas išeiti į pensiją. Tai reiškia, kad pasitvirtino McGarry (2004) išvada, kad sveikata turi stipresnį poveikį ketinimams išeiti į pensiją nei pajamos. Taigi, ši įžvalga nubrėžia finansinės motyvacijos ribas, skatinant vyresnius darbuotojus išlikti darbo rinkoje, kadangi priimant šį sprendimą prioritetą yra sveikata.

Nagrinėjant toliau, verta paminėti darbo kokybės veiksniai. Galima teigti, kad fiziniai ir emociniai reikalavimai yra susiję su intencijomis išeiti į pensiją. Be to, visi kokybės faktoriai gali nepriklausomai nuo demografinių ir sveikatos veiksnių prognozuoti intencijas išeiti į pensiją. Kitaip tariant, jei fiziniai ir emociniai reikalavimai yra aukštesni bei atlygis yra mažas, vyresni darbuotojai yra linkę turėti intencijų išeiti į pensiją. Tai atitinka bendrą sisteminės analizės išvadą, kad bendrai darbo kokybė yra pripažintas intencijų išeiti į pensiją veiksnys (Kairys et al., 2023). Be to, patikslina, kad atskiri darbo kokybės aspektai gali prognozuoti išėjimą į pensiją. Didelės fizinės pastangos ir mažas atlygis darbe didina intencijų išeiti į pensiją atsiradimą, o tai patvirtina Sadauskaitė ir Kairio (2023) rezultatus. Tai reiškia, kad fizinis diskomfortas ir krūvis bei maža laisvė spręsti gali paskatinti intencijų išeiti į pensiją atsiradimą. Tuo tarpu pagalba ir parama sudėtingose situacijose, teisingumas, pripažinimas, sveikatos apsauga, adekvatus atlyginimas, galimybės įgyti naujus įgūdžius gali sumažinti intencijų išeiti į pensiją atsiradimo tikimybę. Be to, kitaip nei daugumoje tyrimų nagrinėtų sisteminėje analizėje (Browne et al., 2018), didelės emocinės pastangos prognozavo intencijas išeiti į pensiją. Tai reiškia, kad emociškai sekinantis darbas, konfliktai, laiko spaudimas dėl didelio darbo krūvio, gali paskatinti intencijų išeiti į pensiją atsiradimą. Taigi, darbo kokybė ir jos atskiri aspektai yra intencijų išeiti į pensiją veiksniai.

Kalbant apie savo sveikatos vertinimo moderuojantį poveikį, nustatyta, kad aukštai vertinama sveikata, nepriklausomai nuo atlygio darbe, prognozuoja mažesnę tikimybę, kad darbuotojai ketins išeiti

į pensiją kuo anksčiau. Nepalankios sveikatos būklės atveju, žemas atlygis gali paskatinti intencijų išeiti į pensiją atsiradimą. Tai reiškia, kad teigiamas požiūris į savo sveikatą yra pagrindinis dominuojantys veiksnys, kuris gali sumažinti intencijas išeiti į pensiją. Tai visų pirmą patvirtina teiginį, kad sveikata yra atskiras ir nepriklausomas intencijų išeiti į pensiją veiksnys (Siegriest et al., 2007; Mäcken, 2019). Be to šie rezultatai iš dalies persipina su Ottenbacher (2017) tyrimo rezultatais, kadangi abiejose tyrimuose sveikata yra dominuojantis faktorius, tačiau šio tyrimo atveju tai yra teigiamas savo sveikatos įvertinimas. Remiantis šia įžvalga, norint išlaikyti darbuotojus darbo rinkoje ilgiau, turi būti puoselėjamas sveiko gyvenimo būdo laikymasis ir teigiamas požiūris į savo sveikatą. Tuo tarpu, didesnis atlygis darbe gali paveikti vyresnių žmonių intencijas išeiti į pensiją, yra taip pat svarbus intencijų išeiti į pensiją veiksnys vertinant savo sveikatos būklę prasčiau.

Taigi, šio tyrimo rezultatai byloja apie darbo kokybės ir fizinės bei psichinės sveikatos svarbą, norint išlaikyti vyresnius darbuotojus ilgiau darbo rinkoje. Tai atitinka asmens-aplinkos suderinamumo teorijos dėsnius (Ekehammar, 1974; Endler & Magnussen, 1976; Sells, 1963), kad planuojant su darbu susijusį elgesį atsižvelgiamą į asmenius ir darbo aplinkos faktorius bei jų sąveiką. Taip pat šio tyrimo rezultatai leidžia sudėlioti prioritetus ir akcentuoja subjektyviai vertinamos sveikatos svarbą, kadangi tai pagrindinis faktorius prognozuojantis intencijų išeiti į pensiją tikimybę. Verta pabrėžti psichinės bei fizinės sveikatos aspektus, kadangi sveikata yra daugialypis konstruktas. Be to, svarbu yra atsižvelgti ir į adekvataus atlyginimo, socialinės paramos, tobulėjimo galimybių bei kito nepiniginio darbo atlygio svarbą, kadangi tai gali paveikti net ir prastai vertinančio sveikatą darbuotojo intencijas išeiti į pensiją. Taip pat fizinės ir emocinės pastangos, kurios yra susijusios ne tik su laiko spaudimu, darbo krūviu, pasirinkimo laisve ir kitais fiziniiais ir emociniai nepatogumais darbe, gali paveikti intencijas išeiti į pensiją.

Šie rezultatai galėtų būti naudingi planuojant programas, kurios yra skirtos motyvuoti vyresnius darbuotojus išlikti darbo rinkoje. Pavyzdžiui, neretai didelės įmonės dalį finansų nukreipia psichologinės paramos paslaugoms bei sveikatos tikrinimui, palaikymui ir rūpinimuisi. Ši strategija, galėtų būti taikoma tikslingoms vyresnių žmonių grupėms bei patenkintų sveikatos ir atlygio darbovietėje poreikius, kurie galėtų paveikti intencijas išeiti į pensiją. Taip pat šie rezultatai galėtų prioritezuoti vyresnių žmonių sveikatos patikrų programas bei psichologinę pagalbą, kurios galėtų suteikti galimybę rūpintis ir prižiūrėti vyresnių žmonių fizinę ir emocinę būseną. Kalbant apie darbo kokybę, darbdaviai galėtų užtikrinti patogią ir tinkamą fizinę darbo aplinką bei pritaikyti darbo krūvį prie vyresnio amžiaus darbuotojų galimybių pasirūpinant emocinę gerovę. Svarbu atsižvelgti į socialinę paramą, savarankiškumą priimant sprendimus ir galimybę tobulinti įgūdžius. Paskutinis aspektas bet ne pagal

svarbumą - turi būti mokamas adekvatus atlyginimas atsižvelgiant į pastangas ir pasiekimus. Dėmesys šiems veiksniams gali sumažinti intencijas anksčiau išeiti į pensiją ir paskatinti darbuotojus pasilikti darbo rinkoje po oficialaus pensijos amžiaus.

Šis tyrimas papildė dabartinius mokslinius tyrimus apie intencijas išeiti į pensiją, pateikdamas įžvalgą apie veiksnius, kurie skatina asmenis išlikti darbo rinkoje, net ir turint teisę išeiti į pensiją valstybės numatytu laiku. Nepaisant šio tyrimo indėlio, jis turi keletą trūkumų ir apribojimų. Visų pirma, kadangi buvo atliktas vienmomentinis skerspjūvio tyrimas, šis tyrimo dizainas leidžia analizuoti ir palyginti skirtingus populiacijos kintamuosius vienu metu, tačiau neleidžia daryti išvadų apie priežastingumą. Antra, galimai pasirinktas netinkamas objektyvios sveikatos rodiklis, kuris neatspindi realios sveikatos būsenos, todėl įžvalgos apie šališkumą vertinant savo sveikatą yra tik prielaidos. Ateityje tyrimai galėtų pasirinkti kitokią objektyvios sveikatos matavimo priemonę ir skirti daugiau dėmesio jos sąsajoms su subjektyvia sveikata, kad galima būtų patvirtinti arba paneigti prielaidą apie šališkumą vertinant savo sveikatą darbe. Trečia, intencijoms išeiti į pensiją nustatyti naudojamas binarinis kintamasis, kuris riboja atsakymų spektrą. Platesnė, ranginė matavimo skalė galėtų suteikti tikslesnės informacijos apie Europos vyresnių darbuotojų intencijas išeiti į pensiją. Be to, darbo kokybės skalės (Job Content Questionnaire, JCQ; Karasek et al., 1998; Effort-Reward Imbalance, ERI, Siegrist et al., 2004) validumas buvo patikrintas tik naudojant tiriančią faktorinę analizę ir toks faktorių pasiskirstymas yra nepatvirtintas kitų tyrimų. Taip pat, tolimesni tyrimai galėtų dar labiau konkretizuoti, kokie psichosocialiniai veiksniai gali prognozuoti intencijas išeiti į pensiją. Be to, reikia atsižvelgti į tai, kad tyrimas buvo atliktas naudojant Europos šalių duomenis, todėl interpretuojant reikia atsižvelgti į ribotumą taikant rezultatus kitoms šalims.

IŠVADOS

1. Apytiksliai pusė dirbančių vyresnių žmonių imties turi intencijų išeiti į pensiją.
2. Subjektyvios sveikatos veiksniai prognozuoja intencijas išeiti į pensiją, kontroliuojant demografinius duomenis.
3. Darbo kokybė prognozuoja intencijas išeiti į pensiją, kontroliuojant demografinius duomenis ir sveikatos veiksnius.
4. Savo sveikatos įvertinimas moderuoja atlygio darbę ir intencijų išeiti į pensiją prognozinį ryšį.

LITERATŪRA

- Adams, J. M. (2019). The value of worker well-being. *Public Health Reports*, 134(6), 583-586. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Ahola, K., & Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: a prospective study among dentists. *Journal of affective disorders*, 104(1-3), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2007.03.004>
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders--results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of affective disorders*, 88(1), 55–62. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2005.06.004>
- Aiken, L.S. and West, S.G. (1991) *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Sage, Newbury Park.
- Andresen, E. M., Malmgren, J. A., Carter, W. B., & Patrick, D. L. (1994). Screening for depression in well older adults: evaluation of a short form of the CES-D (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale). *American journal of preventive medicine*, 10(2), 77–84.
- Bađun, M., & Smolić, Š. (2018). Predictors of Early Retirement Intentions in Croatia. *Drustvena istrazivanja*, 27(4), 671-690. <https://doi.org/10.5559/di.27.4.05>
- Badura, A., Verpeut, J. L., Metzger, J. W., Pereira, T. D., Pisano, T. J., Deverett, B., Bakshinskaya, D. E., & Wang, S. S. (2018). Normal cognitive and social development require posterior cerebellar activity. *eLife*, 7, e36401. <https://doi.org/10.7554/eLife.36401>
- Bagdonas, A., & Rimkutė, E. (2013). *Anglų-lietuvių kalbų psichologijos žodynas. Apie 17000 žodžių. Vilniaus universiteto leidykla.*
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x>
- Beehr, T. A., & Adams, G. (2003). Introduction and overview of current research and thinking on retirement. In *Retirement: Reasons, Processes, and Results* (pp. 1-5).

- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2007). Examining retirement from a multi-level perspective. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 277–302). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Belsher, G., & Costello, C. G. (1988). Relapse after recovery from unipolar depression: A critical review. *Psychological Bulletin*, 104(1), 84–96. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.104.1.84>
- Bergmann, M. and A. Börsch-Supan (Eds.) (2021). *SHARE Wave 8 Methodology: Collecting Cross-National Survey Data in Times of COVID-19*. Munich: MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.
- Bergmann, M., T. Kneip, G. De Luca, and A. Scherpenzeel (2019). Survey participation in the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), Wave 1-7. Based on Release 7.0.0. SHARE Working Paper Series 41-2019. Munich: MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.
- Blekesaune, M., & Solem, P. E. (2005). Working Conditions and Early Retirement: A Prospective Study of Retirement Behavior. *Research on Aging*, 27(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/0164027504271438>
- Blum, H. (1981). *Planning for Health: Generics for the Eighties*. 2nd ed. New York: Human Sciences Press.
- Börsch-Supan, A., Brandt, M., Hunkler, C., Kneip, T., Korbmacher, J., Malter, F., Schaan, B., Stuck, S., Zuber, S., & SHARE Central Coordination Team (2013). Data Resource Profile: the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). *International journal of epidemiology*, 42(4), 992–1001. <https://doi.org/10.1093/ije/dyt088>
- Bound, J. (1991), Self-Reported Versus Objective Measures of Health in Retirement Models, *Journal of Human Resources*, 26, (1), 106-138
- Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B., & Stansfeld, S. A. (2018). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European journal of ageing*, 16(1), 73–82. <https://doi.org/10.1007/s10433-018-0473-4>
- Carstensen, L. L. (1987). Age-related changes in social activity. In L. L. Carstensen & B. A. Edelstein (Eds.), *Handbook of clinical gerontology* (pp. 222–237). Pergamon Press.

- Čekanavičius V. ir Murauskas, G. (2014). Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose, Vilniaus universiteto leidykla, 561 p., ISBN 978-609-459-300-0.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice. In J. R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781420055948.ch19>
- d'Errico, A., Falkstedt, D., Almroth, M., Badarin, K., Hemmingsson, T., & Kjellberg, K. (2022). Long-term sick leave for back pain, exposure to physical workload and psychosocial factors at work, and risk of disability and early-age retirement among aged Swedish workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95, 1521–1535. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01862-8>
- De Cooman, R., & Vleugels, W. (2022). Person–environment fit: Theoretical perspectives, conceptualizations, and outcomes. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.377>
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian journal on aging = La revue canadienne du vieillissement*, 28(1), 63–76. <https://doi.org/10.1017/S0714980809090047>
- Doshi, J. A., Cen, L., & Polsky, D. (2008). Depression and retirement in late middle-aged U.S. workers. *Health Services Research*, 43(2), 693–713. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00782.x>
- Eisdorfer, C., & Wilkie, F. (1972). Auditory Changes in the Aged: A Follow-Up Study. *Journal of the American Geriatrics Society*, 20(8), 377-382. <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.1972.tb01638.x>
- Ekehammar, B. (1974). Interactionism in personality from a historical perspective. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1026. <https://doi.org/10.1037/h0037457>
- Ekerdt, D. J. (1998). Entitlements, generational equity, and public-opinion manipulation in Kansas City. *The Gerontologist*, 38(5), 525–537. <https://doi.org/10.1093/geront/38.5.525>

- Endler, N. S., & Magnusson, D. (1976). Toward an interactional psychology of personality. *Psychological Bulletin*, 83(5), 956-974. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.83.5.956>
- Eurostat (2019). Methodological manual on territorial typologies. 2018 edition. European Union, 2019. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/9507230/KS-GQ-18-008-EN-N.pdf/a275fd66-b56b-4ace-8666-f39754ede66b?t=1573550953000>
- Eurostat. (2020). Ageing Europe - statistics on population developments. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_population_developments
- Feldman, D. C. (2013). Feeling like it's time to retire: A fit perspective on early retirement decisions. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 280–292). Oxford University Press.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/a0022153>
- Fisher, G.G., Chaffee, D.S. and Sonnega, A. (2016) Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research. *Work, Aging and Retirement*, 2, 230-261. <https://doi.org/10.1093/workar/waw001>
- Gommans, F. G., Jansen, N. W., Mackey, M. G., Stynen, D., de Grip, A., & Kant, I. J. (2016). The Impact of Physical Work Demands on Need for Recovery, Employment Status, Retirement Intentions, and Ability to Extend Working Careers: A Longitudinal Study Among Older Workers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 58(4), e140–e151. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000687>
- Goodwin, R., & Engstrom, G. (2002). Personality and the perception of health in the general population. *Psychological medicine*, 32(2), 325–332. <https://doi.org/10.1017/s0033291701005104>
- Goudy, W. J., Powers, E. A. & Keith, P. (1975). The work-satisfaction, retirement-attitude typology: Profile examination. *Experimental Aging Research*. 1, 267-279.
- Gunnell, D. J., Frankel, S., Nanchahal, K., Braddon, F. and Davey Smith, G. 1996. Lifecourse exposure and later disease: a follow up study based on a survey of family diet and health in pre war Britain (1937–1939). *Public Health*, 110, 85–94

- Hagen, K. B., Tambs, K., & Bjerkedal, T. (2002). A prospective cohort study of risk factors for disability retirement because of back pain in the general working population. *Spine*, 27(16), 1790–1796. <https://doi.org/10.1097/00007632-200208150-00019>
- Hardy, M. A., & Hazelrigg, L. (1999). A multilevel model of early retirement decisions among autoworkers in plants with different futures. *Research on Aging*, 21(2), 275–303. <https://doi.org/10.1177/0164027599212006>
- Harkonmäki, K. (2007). Predictors of disability retirement: from early intentions to retirement.
- Harkonmäki, K., Martikainen, P., Lahelma, E., Pitkäniemi, J., Haijvoenmäki, T., Silventoinen, K., & Rahkonen, O. (2009). Intentions to retire, life dissatisfaction and the subsequent risk of disability retirement. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37(3), 252–259. <http://www.jstor.org/stable/45150115>
- Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). Future time perspective in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00413>
- Hyde, M., Wiggins, R. D., Higgs, P., & Blane, D. B. (2003). A measure of quality of life in early old age: the theory, development and properties of a needs satisfaction model (CASP-19). *Aging & mental health*, 7(3), 186–194. <https://doi.org/10.1080/1360786031000101157>
- Hintsala, T., Kouvonen, A., McCann, M., Jokela, M., Elovainio, M., & Demakakos, P. (2015). Higher effort-reward imbalance and lower job control predict exit from the labour market at the age of 61 years or younger: evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. *Journal of Epidemiology and Community Health* (1979-), 69(6), 543–549. <http://www.jstor.org/stable/44018460>
- James, J. B., Matz-Costa, C., & Smyer, M. A. (2016). Retirement security: It's not just about the money. *American Psychologist*, 71(4), 334–344. doi:10.1037/a0040220
- Jennen, J. G. M., Jansen, N. W. H., van Amelsvoort, L. G. P. M., Slangen, J. J. M., & Kant, I. (2022). Chronic conditions and self-perceived health among older employees in relation to indicators of labour participation and retirement over time. *Work* (Reading, Mass.), 71(1), 133–150. <https://doi.org/10.3233/WOR-210436>

- Jex, S. M., Wang, M., & Zarubin, A. (2007). Aging and occupational health. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 199–223). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Juvani, A., Oksanen, T., Salo, P., Virtanen, M., Kivimäki, M., Pentti, J., & Vahtera, J. (2014). Effort-reward imbalance as a risk factor for disability pension: the Finnish Public Sector Study. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 266-277.
- Kairys, A., Sadauskaitė, R., Zamalijeva, O., Guðmundsson, H. S., Reine, I., Sakeus, L., & Tomsone, S. (2023). A systematic literature review on the relationship between quality of work and intentions to retire among individuals aged 50 and older. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 27, 58–83. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2023.27.4>
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.322>
- Karpansalo, M., Kauhanen, J., Lakka, T. A., Manninen, P., Kaplan, G. A., & Salonen, J. T. (2005). Depression and early retirement: prospective population based study in middle aged men. *Journal of epidemiology and community health*, 59(1), 70–74. <https://doi.org/10.1136/jech.2003.010702>
- Kautonen, T., van Gelderen, M., & Fink, M. (2015). Robustness of the Theory of Planned Behavior in Predicting Entrepreneurial Intentions and Actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(3), 655-674. <https://doi.org/10.1111/etap.12056>
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Ferrie, J. E., Geuskens, G. A., Goldberg, M., Hamer, M., Hooftman, W. E., Houtman, I. L., Joensuu, M., IPD-Work Consortium (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet (London, England)*, 380(9852), 1491–1497. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5)

- Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective: A systematic review and meta-analysis. *The Journal of applied psychology*, 103(8), 867–893. <https://doi.org/10.1037/apl0000306>
- Kosloski, K., Ekerdt, D., & DeViney, S. (2001). The role of job-related rewards in retirement planning. *The Journals of Gerontology: Series B*, 56(3), P160–P169. <https://doi.org/10.1093/geronb/56.3.P160>
- Kreider, B. (1999). Latent Work Disability and Reporting Bias. *The Journal of Human Resources*, 34(4), 734–769. <https://doi.org/10.2307/146415>
- Lahlouh, K., Lacaze, D., & Ramirez, H. R. (2019). Bridge employment and full retirement intentions: the role of Person-Environment fit. *Personnel Review*, 48(6), 1469–1490. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0067>
- Laires, P. A., Serrano-Alarcón, M., Canhão, H., & Nunes, C. (2020). Multimorbidity and intention to retire: A cross-sectional study on 14 European countries. *International Journal of Public Health*, 65(2), 187–195. <https://doi.org/10.1007/s00038-019-01322-0>
- Leinonen, T., Martikainen, P., Laaksonen, M., & Lahelma, E. (2013). Excess mortality after disability retirement due to mental disorders: Variations by socio-demographic factors and causes of death. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 49(4). <https://doi.org/10.1007/s00127-013-0747-2>
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, 24(3), 422–427. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku010>
- Mäcken J. (2019). Work stress among older employees in Germany: Effects on health and retirement age. *PloS one*, 14(2), e0211487. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211487>
- McGarry, K. (2004). Health and Retirement: Do Changes in Health Affect Retirement Expectations? *The Journal of Human Resources*, 39(3), 624–648. <https://doi.org/10.2307/3558990>
- Messe, P.-J., Wolff, F.-C., & Moreno-Galbis, E. (2014). Retirement intentions in the presence of technological change: Theory and evidence from France. *IZA Journal of Labor Economics*, 3(1). <https://doi.org/10.1186/2193-8997-3-8>

- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Esteve, F., & Antón, J.I. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447–475. <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>
- Nemoto, T., Uchino, T., Aikawa, S., Matsuo, S., Mamiya, N., Shibasaki, Y., Wada, Y., Yamaguchi, T., Katagiri, N., Tsujino, N., Usami, T., & Mizuno, M. (2020). Impact of changes in social anxiety on social functioning and quality of life in outpatients with schizophrenia: A naturalistic longitudinal study. *Journal of psychiatric research*, 131, 15–21. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2020.08.007>
- Nexo, M. A., Borg, V., Sejbaek, C. S., Carneiro, I. G., Hjarsbech, P. U., & Rugulies, R. (2015). Depressive symptoms and early retirement intentions among Danish eldercare workers: Cross-sectional and longitudinal analyses. *BMC public health*, 15, 677. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1973-1>
- Niederstrasser, N. G., Wainwright, E., Stevens, M.J. (2024) Musculoskeletal pain affects the age of retirement and the risk of work cessation among older people. *PLoS ONE* 19(3): e0297155. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297155>
- Nordlinder, C., Bergström, G., Tham, P., & Öberg, P. (2024). Individual, family, job, and organizational factors associated with retirement intentions among older long-term care workers: A systematic review. *Geriatric Nursing*, 56, 83-93.
- Oakman, J., & Wells, Y. (2013). Retirement intentions: What is the role of push factors in predicting retirement intentions? *Ageing & Society*, 33(6), 988–1008. <https://doi.org/10.1017/S0144686X12000281>
- Oliver, A., Sentandreu Mañó, T., Tomás, J. M., & Fernández, I. (2021). Quality of Life in European Older Adults of SHARE Wave 7: Comparing the Old and the Oldest-Old. *Journal of Clinical Medicine*, 10(13), 2850. <https://doi.org/10.3390/jcm10132850>
- Ottenbacher, M. (2017). Retirement Intentions: The Role of Conflict with the Boss and Health. *Sozialer Fortschritt*, 66(10), 699–722. <http://www.jstor.org/stable/45018276>
- Park, J. (2010) Health Factors and Early Retirement among Older Workers. *Statistics Canada*, 75, 5-13.

- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158–188. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Prince, M. J., Reischies, F., Beekman, A. T., Fuhrer, R., Jonker, C., Kivela, S. L., Lawlor, B. A., Lobo, A., Magnusson, H., Fichter, M., van Oyen, H., Roelands, M., Skoog, I., Turrina, C., & Copeland, J. R. (1999). Development of the EURO-D scale--a European, Union initiative to compare symptoms of depression in 14 European centres. *The British journal of psychiatry : the journal of mental science*, 174, 330–338. <https://doi.org/10.1192/bjp.174.4.330>
- Robroek, S. J., Reeuwijk, K. G., Hillier, F. C., Bambra, C. L., van Rijn, R. M., & Burdorf, A. (2013). The contribution of overweight, obesity, and lack of physical activity to exit from paid employment: a meta-analysis. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 39(3), 233–240. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3354>
- Rugulies, R., Aust, B., Madsen, I. E., Burr, H., Siegrist, J., & Bültmann, U. (2013). Adverse psychosocial working conditions and risk of severe depressive symptoms. Do effects differ by occupational grade?. *European journal of public health*, 23(3), 415–420. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cks071>
- Sadauskaitė, R., & Kairys, A. (2023). Retirement intentions: links with the quality of work and personality traits. *Psihološka obzorja / Horizons of Psychology*, 32(2), 108-120. <https://doi.org/10.20419/2023.32.578>
- Salonen, P., Arola, H., Nygård, C. H., Huhtala, H., & Koivisto, A. M. (2003). Factors associated with premature departure from working life among ageing food industry employees. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 53(1), 65–68. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg012>
- Sanderson, K., Tilse, E., Nicholson, J., Oldenburg, B., & Graves, N. (2007). Which presenteeism measures are more sensitive to depression and anxiety?. *Journal of affective disorders*, 101(1-3), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2006.10.024>
- Sartorius N. (2006). The meanings of health and its promotion. *Croatian medical journal*, 47(4), 662–664.

- Sauter, S., Hurrell, J., Murphy, L., & Levi, L. (1997). Psychosocial and organizational factors. In J. Stellman (Ed.), *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* (Vol. 1, pp. 34.1-34.77). Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2011). Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue-and white-collar workers. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1), 47-68. <https://doi.org/10.1177/0143831X10365931>
- Sejbaek, C. S., Nexø, M. A., & Borg, V. (2012). Work-related Factors and Early Retirement Intention: A Study of the Danish Eldercare Sector. *The European Journal of Public Health*, 23(4). <https://doi.org/10.1093/eurpub/cks117>
- Sells, S. B. (1963). An interactionist looks at the environment. *American Psychologist*, 18(11), 696.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J., & Wahrendorf, M. (2011). Quality of Work, Health and Early Retirement: European Comparisons. In *The Individual and the Welfare State* (pp. 169-177). https://doi.org/10.1007/978-3-642-17472-8_15
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine* (1982), 58(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: baseline results from the SHARE Study. *European journal of public health*, 17(1), 62–68. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl084>
- Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R. J., De Lange, A., Schaufeli, W., & Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: Retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing & Society*, 36(2), 259–281. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14001135>
- Sousa-Ribeiro, M., Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & Westerlund, H. (2021). Health- and Age-Related Workplace Factors as Predictors of Preferred, Expected, and Actual Retirement Timing: Findings from a Swedish Cohort Study. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2746. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052746>

- Stengård, J., Leineweber, C., Virtanen, M., Westerlund, H., & Wang, H. X. (2021). Do good psychosocial working conditions prolong working lives? Findings from a prospective study in Sweden. *European journal of ageing*, 19(3), 677–688. <https://doi.org/10.1007/s10433-021-00672-0>
- Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2019). Employment After Retirement: A Review and Framework for Future Research. *Journal of Management*, 45(1), 262-284. <https://doi.org/10.1177/0149206318810411>
- Toczek, L., Peter, R. (2023). Investigating the influence of work-related stress on early labour market exit: the role of health. *Eur J Ageing* 20, 31 . <https://doi.org/10.1007/s10433-023-00778-7>
- Tomás, J. M., Torres, Z., Oliver, A., Enrique, S., & Fernández, I. (2022). Psychometric properties of the EURO-D scale of depressive symptomatology: Evidence from SHARE wave 8. *Journal of Affective Disorders*, 313, 49-55. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.06.079>
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). *World Population Prospects 2019: Highlights*. United Nations. https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf
- Vaishya, R., Misra, A., Vaish, A., Ursino, N., & D’Ambrosi, R. (2024). Hand grip strength as a proposed new vital sign of health: A narrative review of evidence. *Journal of Health, Population, and Nutrition*, 43(7). <https://doi.org/10.1186/s41043-024-00500-y>
- van den Berg, P. A., Mond, J., Eisenberg, M., Ackard, D., & Neumark-Sztainer, D. (2010). The link between body dissatisfaction and self-esteem in adolescents: similarities across gender, age, weight status, race/ethnicity, and socioeconomic status. *The Journal of adolescent health : official publication of the Society for Adolescent Medicine*, 47(3), 290–296. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2010.02.004>
- van Rijn, R. M., Robroek, S. J., Brouwer, S., & Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, 71(4), 295–301. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101591>
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2010). Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behaviour. *European Journal of Public Health*, 20(1), 47–51. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp118>

- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2014). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing & Society*, 34(9), 1551–1574. <https://doi.org/10.1017/S0144686X13000330>
- Vanajan, A., Bültmann, U., & Henkens, K. (2020). Health-related work limitations among older workers—The role of flexible work arrangements and organizational climate. *The Gerontologist*, 60(3), 450–459. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz073>
- Verquer, M. L., & Beehr, T.A., Wagner, S. H. A. (2003). A meta analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00036-2
- Vijan, S., Hayward, R. A., & Langa, K. M. (2004). The impact of diabetes on workforce participation: results from a national household sample. *Health services research*, 39(6 Pt 1), 1653–1669. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2004.00311.x>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Ware Jr., J.E. and Gandek, B. (1998) Overview of the SF-36 Health Survey and the International Quality of Life Assessment (IQOLA) Project. *Journal of Clinical Epidemiology*, 51, 903-912. [http://dx.doi.org/10.1016/S0895-4356\(98\)00081-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0895-4356(98)00081-X)
- Wiggins, R. D., Netuveli, G., Hyde, M., Higgs, P., & Blane, D. (2008). The Evaluation of a Self-Enumerated Scale of Quality of Life (CASP-19) in the Context of Research on Ageing: A Combination of Exploratory and Confirmatory Approaches. *Social Indicators Research*, 89(1), 61–77. <http://www.jstor.org/stable/27734728>
- Wilckens, M., Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Finsel, J. S. (2023). Health and the intention to retire: Exploring the moderating effects of human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(18), 3520–3554. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2133967>
- Wöhrmann, A. M., Brauner-Sommer, C., & Michel, A. (2020). Working time preferences and early and late retirement intentions. *Work & Stress*, 37(9-10), 1-4. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1806291>

World Health Organization (1948). Summary Reports on Proceedings Minutes and Final Acts of the International Health Conference held in New York from 19 June to 22 July 1946. World Health Organization, available from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/85573>

Woźniak, B., Brzyska, M., Piłat, A., & Tobiasz–Adamczyk, B. (2022). Factors affecting work ability and influencing early retirement decisions of older employees: An attempt to integrate the existing approaches. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 35(5), 509–526. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01354>

Zaniboni, S., Sarchielli, G., & Fraccaroli, F. (2010). How are psychosocial factors related to retirement intentions? *International Journal of Manpower*, 31(3), 271-285. <https://doi.org/10.1108/01437721011050576>

Zappalà, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., & Guglielmi, D. (2008). Postponing job retirement?: Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career Development International*, 13(2), 150-167. <https://doi.org/10.1108/13620430810860558>

Šiame straipsnyje naudojami SHARE 7 ir 8 bangų duomenys (DOI: 10.6103/SHARE.w7.900; DOI:10.6103/SHARE.w8.900). Metodologinę informaciją žr. Börsch-Supan et al. (2013).

SHARE duomenų rinkimą finansavo Europos Komisija, Mokslinių tyrimų ir technologinės plėtros generalinis direktoratas per 5-ąją bendrąją programą (QLK6-CT-2001-00360), 6-ąją bendrąją programą (SHARE-I3: RII-CT-2006-062193, COMPARE: (SHARE-PREP: GA NR. 2111909, SHARE-LEAP: GA NR. 227822, SHARE M4: GA Nr. 261982, DASISH: GA Nr. 283646) ir "Horizontas 2020" (SHARE-DEV3: GA Nr. 676536, SHARE-COHESION: GA Nr. 870628, SERISS: GA Nr. 654221, SSHOC: GA Nr. 823782, SHARE-COVID19: Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties GD per VS 2015/0195, VS 2016/0135, VS 2018/0285, VS 2019/0332, VS 2020/0313 ir SHARE-EUCOV: GA N°101052589 ir EUCOVII: GA N°101102412. Papildomą finansavimą skyrė Vokietijos švietimo ir mokslinių tyrimų ministerija, Maxo Plancko mokslo pažangos draugija, JAV. Nacionalinio senėjimo instituto (U01_AG09740-13S2, P01_AG005842, P01_AG08291, P30_AG12815, R21_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG_BSR06-11, OGHA_04-064, BSR12-04, R01_AG052527-02, HHSN271201300071C, RAG052527A) ir iš įvairių nacionalinių finansavimo šaltinių (žr. www.share-project.org).

PRIEDAI

1 priedas. Darbo kokybės faktorių analizė.

Klausimai	Faktoriai		
	1 faktorius (Emocinės pastangos)	2 faktorius (Fizinės pastangos)	3 faktorius (Atlygis)
Sudėtingose situacijose sulaukiu tinkamos pagalbos ar paramos.	0,76	0,02	-0,01
Bendrai, su darbuotojais yra elgiamasi teisingai.	0,75	0,10	0,02
Už savo darbą sulaukiu pripažinimo, kuriuo esu nusipelnęs/nusipelnusi.	0,70	-0,11	0,13
Atmosfera tarp manęs ir kolegų yra gera.	0,60	0,08	-0,06
Valstybė imasi tinkamų priemonių, kad apsaugotų mane nuo pavojų sveikatai darbo vietoje.	0,60	0,08	-0,16
Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, atlyginimas, kurį gaunu, yra adekvatus.	0,57	-0,04	0,09
Turiu galimybę įgyti naujų įgūdžių.	0,42	-0,42	0,34
Mano darbas yra emociškai sekinantis.	0,01	-0,81	0,01
Darbe susiduriu su pasikartojančiais konfliktais ir trukdymu.	0,21	0,69	0,06
Nuolat jaučiu laiko spaudimą dėl didelio darbo krūvio.	0,05	0,61	0,34
Mano darbas, kuriame esu, reikalauja didelių fizinių pastangų.	-0,07	0,03	0,73
Mano tiesioginė darbo aplinka yra nepatogi (pavyzdžiui, dėl triukšmo, karščio, yra perpildyta žmonių).	0,06	0,13	0,73
Man yra suteikta labai mažai laisvės nuspręsti, koku būdu atlikti mano darbą.	-0,01	0,02	0,63

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.