

<https://doi.org/10.15388/vu.thesis.334>

<https://orcid.org/0000-0002-0514-1086>

VILNIAUS UNIVERSITETAS

Raimonda  
SADAUSKAITĖ

Pasirengimas pensijai: psichologiniai  
veiksniai ikipensiniame amžiuje ir  
sąsajos su psichologine gerove  
pensijoje

**DAKTARO DISERTACIJA**

Socialiniai mokslai,  
Psichologija (S 006)

VILNIUS 2022

Disertacija rengta 2017–2021 metais Vilniaus universitete.  
Mokslinius tyrimus rėmė Lietuvos mokslo taryba.

**Mokslinis vadovas** – doc. dr. Antanas Kairys (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, psichologija – S 006).

Gynimo taryba:

**Pirmininkas** – prof. dr. Alfredas Laurinavičius (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, psichologija – S 006).

**Nariai:**

doc. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, psichologija – S 006).

prof. dr. Romas Lazutka (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – S 005).

prof. dr. Liuda Šinkariova (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, psichologija – S 005).

doc. dr. Signe Tomsone (Riga Stradins universitetas, Latvija, medicinos ir sveikatos mokslai, visuomenės sveikata – M 004).

Disertacija ginama viešame Gynimo tarybos posėdyje 2022 m. birželio mėn. 27 d. 11 val. Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto 214 auditorijoje.  
Adresas: Universiteto gatvė 9/1, Vilnius, Lietuva, tel. + 370 5 266 7616;  
el. paštas: [info@fsf.vu.lt](mailto:info@fsf.vu.lt)

Disertaciją galima peržiūrėti Vilniaus universiteto bibliotekoje ir VU interneto svetainėje adresu: <https://www.vu.lt/naujienos/ivykiu-kalendorius>

<https://doi.org/10.15388/vu.thesis.334>

<https://orcid.org/0000-0002-0514-1086>

VILNIUS UNIVERSITY

Raimonda  
SADAUSKAITĖ

# Preparing for retirement: Psychological factors in the pre-retirement age and links with the psychological well-being during retirement

**DOCTORAL DISSERTATION**

Social Sciences,  
Psychology (S 006)

VILNIUS 2022

The dissertation was prepared between 2017 and 2021 in Vilnius University. The research was supported by Research Council of Lithuania.

**Academic supervisor** – Assoc. Prof. Dr. Antanas Kairys (Vilnius University, Social Sciences, Psychology – S 006).

Dissertation Defence Panel:

**Chairman** – Prof. Dr. Alfredas Laurinavičius (Vilnius University, Social Sciences, Psychology – S 006).

**Members:**

Assoc. Prof. Dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė (Vilnius University, Social Sciences, Psychology – S 006).

Prof. Dr. Romas Lazutka (Vilnius University, Social Sciences, Sociology – S 005).

Prof. Dr. Liuda Šinkariova (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Psychology – S 005).

Assoc. Prof. Dr. Signe Tomsone (Riga Stradins University, Latvia, Medical and Health Sciences, Public Health – M 004).

The dissertation shall be defended at a public meeting of the Dissertation Defence Panel at 11:00 on 27 of June 2022 in Room 214 of the Faculty of Philosophy. Address: Universiteto Street 9/1, Vilnius, Lithuania. Tel +370 5 266761; e-mail: [info@fsf.vu.lt](mailto:info@fsf.vu.lt)

The text of this dissertation can be accessed at the Vilnius University Library as well as on the website of Vilnius University: [www.vu.lt/lt/naujienos/ivykiu-kalendorius](http://www.vu.lt/lt/naujienos/ivykiu-kalendorius)

## TURINYS

PAGRINDINĖS SAŲOKOS .....	7
ĮVADAS .....	9
1. TYRIMŲ APŽVALGA.....	14
1.1. Išėjimas į pensiją karjeros raidos kontekste .....	14
1.2. Pasirengimo pensijai samprata .....	16
1.2.1. Pasirengimas pensijai, remiantis socialine kognityvine karjeros teorija .....	16
1.2.2. Pasirengimo pensijai procesas, remiantis transteoriniu elgesio pokyčių modeliu .....	22
1.3. Pasirengimo pensijai veiksniai .....	23
1.3.1. Karjera grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai .....	24
1.3.2. Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai .....	25
1.3.3. Psichologiniai tiek su karjera, tiek su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai susiję veiksniai .....	27
1.3.4. Sociodemografiniai ir kiti pasirengimo pensijai veiksniai .....	31
1.4. Psichologinė gerovė pensijoje .....	33
1.4.1. Psichologinės gerovės samprata .....	33
1.4.2. Išėjusių į pensiją asmenų pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės ryšiai .....	34
1.5. Teorinis pasirengimo pensijai modelis, darbo tikslas ir uždaviniai .....	37
2. METODIKA .....	42
2.1. Diskusijos, taikant fokusuotų diskusijų grupės metodą .....	44
2.1.1. Procedūra ir dalyviai .....	44
2.1.2. Instrumentai .....	45
2.1.3. Duomenų analizė .....	45
2.2. Bandomieji ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimai .....	46
2.2.1. Procedūra ir dalyviai .....	46
2.2.2. Instrumentai .....	47
2.2.3. Duomenų analizė .....	47
2.3. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimas .....	48
2.3.1. Procedūra ir dalyviai .....	48
2.3.2. Instrumentai .....	53
2.3.3. Duomenų analizė .....	62
2.4. Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimas .....	63
2.4.1. Procedūra ir dalyviai .....	63
2.4.2. Instrumentai .....	67
2.4.3. Duomenų analizė .....	71
3. REZULTATAI .....	72

3.1. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatai	72
3.1.1. Karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ir psichologinių jo veiksmų sąsajos	72
3.1.2. Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir psichologinių jo veiksmų sąsajos	76
3.1.3. Pasirengimo pensijai veiksniai, atsižvelgiant į karjeros-gyvenimo raidos periodus	80
3.2. Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo rezultatai: pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajos	81
4. REZULTATŲ APTARIMAS	85
4.1. Ikipensinio amžiaus asmenų karjera grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai	86
4.2. Ikipensinio amžiaus asmenų finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai	91
4.3. Skirtingo ikipensinio amžiaus asmenų psichologiniai karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai veiksniai	99
4.4. Išėjusių į pensiją asmenų karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajos	100
4.5. Bendras rezultatų aptarimas	102
4.6. Praktinės rekomendacijos	106
4.7. Tyrimo ribotumai ir tolesnių tyrimų gairės	108
IŠVADOS	111
LITERATŪROS SĄRAŠAS	113
PRIEDAI	130
SUMMARY	147
PUBLIKACIJŲ SĄRAŠAS	178
APIE AUTORIŲ	180

## PAGRINDINĖS SĄVOKOS

**Asmenybės bruožai** – „individualių skirtumų dimensijos, atspindinčios minčių, jausmų ar elgesio tendencijas“ (McCrae, 2005, p. 194). Bruožai nusako tik tendencijas, kadangi daug nulemia situacinės aplinkybės. Bruožai atspindi skirtumus tarp žmonių, yra daugiau ar mažiau stabilūs (McCrae, 2005).

**Finansais grindžiamas pasirengimas pensijai** – daugiadimensis reiškinys, apimantis svarstymus, ketinimus ir veiksmus, susijusius su valstybės mokama pensija, kaupimu privačiuose pensijų fonduose, investavimu (į tokias priemones kaip akcijos, obligacijos, tarpusavio skolinimosi platformos, investiciniai fondai), taupymu, kaupimu, kurie leidžia pasirūpinti savo gerove pensijoje.

**Finansinės rizikos tolerancija** – neapibrėžtumo, kurį asmuo toleruoja, darydamas vienokį ar kitokį finansinį pasirinkimą, laipsnis (Grable & Joo, 2000; Grable & Lytton, 1999). Laikoma, kad finansinės rizikos tolerancija per gyvenimą mažai kinta (Van de Venter et al., 2012).

**Finansinis saviveiksmingumas** – asmens pasitikėjimas savo jėgomis sėkmingai tvarkyti finansinius reikalus ir pasiekti išsikeltus finansinius tikslus (Farrell et al., 2016).

**Ikipensinio amžiaus asmuo** – žmogus, kurio amžius atliekant tyrimą dar nebuvo pasiekęs senatvės pensijos amžiaus (2020 metais: vyrams – 64 metai, moterims – 63 metai; Sodra, 2020) ir jis / ji nebuvo išėjęs (-usi) į pensiją.

**Išėjęs į pensiją asmuo** – žmogus, kuris laiko save pensininku (-e) arba gauna bent vieną iš šių pensijų: senatvės, išankstinę senatvės, šalpos tiems, kurie yra sulaukę senatvės pensijos amžiaus, ar kitą pensiją, sulaukusiems pensijos amžiaus (pavyzdžiui, pirmo ir antro laipsnio valstybinę, teisėjų, mokslininkų, karių ir pareigūnų pensiją).

**Karjera** – „įvairus darbas, profesinė veikla, nepaisant jų prestižo, socioekonominio darbuotojo statuso, išsilavinimo, kurio reikia, kad asmuo galėtų dirbti atitinkamą darbą“ (Lent & Brown, 2013a, p. 558).

**Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai** – daugiadimensis reiškinys, apimantis svarstymus, ketinimus ir veiksmus, susijusius su darbine ir laisvalaikio veiklomis, socializacija, vaidmenų pokyčiais išėjus į pensiją, kurie leidžia pasirūpinti savo gerove pensijoje.

**Karjeros barjerai** – neigatyvūs aplinkos poveikiai, kurie trukdo siekti karjeros tikslų, stabdo jos raidą (Crites, 1969; Lent et al., 2000).

**Karjeros raida** – didžiąją gyvenimo dalį apimantis procesas, prasidedantis dar vaikystėje, besitęsiantis suaugystėje ir užsibaigiantis išėjimu į pensiją bei prisitaikymu atitinkamai gyventi joje (Lent & Brown, 2013b).

**Karjeros saviveiksmingumas** – asmens pasitikėjimas savo gebėjimais atlikti įvairias su karjera susijusias užduotis (Lent & Brown, 2006; Lent & Hackett, 1987).

**Laiko perspektyva** – „pakankamai stabilus psichikos darinys, kuris dalyvauja tvarkant psichikos objektus, turinčius laiko žymę (prisiminimus, dabarties išgyvenimus, ateities tikslus) bei apibrėžia asmens santykį su skirtingomis laiko zonomis (praeitimi, dabartimi, ateitimi)“ (Kairys, 2010, p. 13).

**Pasirengimas pensijai** – svarstymai, ketinimai, veiksmai, susiję su karjera ir finansais, leidžiantys pasirūpinti savo gerove pensijoje. Išskirtas karjera ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai<sup>1</sup>.

**Pensija** (finansinis šaltinis) – piniginė išmoka, kurią asmuo gauna senatvėje valstybėje nustatytais sąlygomis (Paštukienė, 2020; Sodra, 2021). Šiame darbe pensija vadinama senatvės pensija arba ją atitinkanti pensija, pavyzdžiui, pareigūnų ir karių valstybinė pensija.

**Pensija** (laikotarpis) – karjeros raidos dalis, kurioje stebimas silpnėjantis įsipareigojims darbui, pasitraukimas iš darbo rinkos, darbo ar darbo krūvio kaita etc. (Wang & Shi, 2014). Kalbant apie pensiją, kaip laikotarpį, vartojamos frazės „išeiti į pensiją“, „būti pensijoje“.

**Psichologinė gerovė** – laipsnis, kuriuo patenkinami poreikiai žmogaus gyvenime (Hyde et al., 2003). Psichologinę gerovę galima laikyti laiko atžvilgiu santykinai stabiliu reiškiniu, tačiau pati raiškos trukmė ir intensyvumas dažnai gali priklausyti nuo situacijos (Bagdonas ir kt., 2013).

---

<sup>1</sup> Dėl „karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai“ sąvokos konsultuotasi su Valstybine lietuvių kalbos komisija.



## ĮVADAS

**Darbo aktualumas.** Pasaulyje vyksta populiacijos struktūros pokyčiai – ilgėja gyvenimo trukmė, mažėja gimstamumas, tad yra stebimas visuomenės senėjimas (UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2020). Lietuvos kontekste prie to dar prisideda emigracija, kadangi vis dar ženkliai dalis darbingų lietuvių išvyksta gyventi ir dirbti užsienyje (Lietuvos statistikos departamentas, 2021). Visuomenei senstant, pasaulyje daugėja vyresnio amžiaus žmonių, kurie, palyginti su kitomis amžiaus grupėmis, sudaro vis didesnę populiacijos dalį. Numatoma, kad vyresnio amžiaus žmonių (65 m. ir vyresnių) dalis 2050 m. pasaulyje sieks 16 % populiacijos, tuo tarpu 2020 m. ši amžiaus grupė sudarė tik 9,3 %. Visuomenės senėjimas, prasidėjęs dar XX a. viduryje, lemia beprecedenčius žmonių gyvenimo pokyčius (UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2020). Senstant visuomenei, mažėja darbingų žmonių, o tai apkrauna pensijų sistemą. Keliami prielaida, kad ateityje senatvės pensijos gali būti per menkos, kad žmonės galėtų gyventi oriai (Adams & Rau, 2011; Bloom & Luca, 2016). Tad vis didesnė pasirengimo pensijai atsakomybės dalis yra perkeliama patiems žmonėms.

Kartu su visuomenės senėjimu stebimi ir kiti socialiniai bei ekonominiai pokyčiai, kurie savaimė nėra neigiami, bet gali lemti neigiamas pasekmes senatvėje. Stebimi santuokos, gyvenimo kartu ir skyrybų įpročių pokyčiai, vis daugiau jaunesnių žmonių įgyja aukštąjį išsilavinimą, keliamasi gyventi į miestus, stebimas ekonomikos augimas. Šie ir panašūs pokyčiai keičia vyresnių žmonių gyvenimo sąlygas (UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2020). Pavyzdžiui, stebima tendencija, kad vyresni asmenys išsivysčiusiose šalyse vis dažniau yra linkę gyventi vieni, kas gali paskatinti vienišumo jausmą (Mikulionienė ir kt., 2018; Office for National Statistics, 2021). Nors pensija yra tas laikas, kai yra daugiau galimybių užsiimti mėgstama veikla ar tiesiog pailsėti, kokybišką buvimą pensijoje gali apsunkinti šeimos narių ir/ ar draugų netektis, statuso visuomenėje silpnėjimas ar buvusio statuso praradimas (Johnson et al., 2005). Kyla klausimas, ar žmonės rengiasi šiems iššūkiams, kadangi nemaža dalis žmonių pensijoje gyvena ištisai prastai – jie jaučiasi vieniši, retai dalyvauja socialinėse veiklose, jiems sunku finansiškai (Niedzwiędz et al., 2016).

Užsienyje atlikti tyrimai atskleidžia nepakankamą pasirengimą pensijai bei kitas tendencijas (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015; Transamerica Center for Retirement Studies, 2015), tik neaišku, kiek jas galima prilyginti Lietuvos populiacijai. Dalies Lietuvos gyventojų santykis su

pasirengimu pensijai apskritai gali būti specifinis: tam tikro amžiaus žmonės dar gyveno sovietinio režimo sąlygomis, kai formuota nuostata, kad pensiją senatvėje mokės valstybė, tad papildomai rengtis pensijai neskaitinta (Blažienė, 2021). Galimybė kaupti pensijai privačiuose pensijos fonduose atsirado tik 2003 metais, bet vis kintančios sąlygos, tikėtina, trukdo užsitarnauti pasitikėjimą jais (Aidukaitė ir kt., 2012). Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo pradėjęs kilti nedarbo lygis (Aidukaitė ir kt., 2012) taip pat galėjo paveikti žmonių karjeros trajektorijas ir kelti pasirengimo pensijai iššūkių. Taigi, užsienio tyrimų tendencijos nebūtinai būdingos Lietuvos populiacijai, tad pasirengimą pensijai reikėtų analizuoti Lietuvos imtyje.

Lietuvoje atlikti tyrimai yra negausūs ir apima tik finansų sritį. Varanauskienės (2015) pristatyto tyrimo rezultatai atskleidė prastą 30–55 m. amžiaus gyventojų pasirengimą pensijai finansų srityje, Jurevičienės ir Gausienės (2010) apklausa atskleidė, kad žmonės mažai rūpinasi lėšų kaupimu gyvenimui pensijoje (tyrimo imtis neįvardyta). Nors prasti pasirengimo pensijai rodikliai informuoja, kad šią sritį būtina tirti, Lietuvoje ji nepakankamai ištirta, trūksta psichologinių tyrimų, kur būtų analizuojami ne tik pasirengimo pensijai niuansai finansų, bet ir karjeros srityje, kadangi sunki finansinė padėtis – ne vienintelis iššūkis, su kuriuo gali tekti susidurti senatvėje.

Taigi, visuomenės senėjimo bei kitų socialinių ir ekonominių pokyčių pasekmės paliečia visuomenės, valdžios institucijas ir pavienius individus. Turint tai omenyje, atrodo logiškas žingsnis rengtis šiems pokyčiams iš anksto ir valstybiniu, ir individualiu lygmenimis. Gyvename istoriniu laikotarpiu, kai supratimas, kad pensijai reikia rengtis, kaip niekada didelis (Ibrahim & Wahat, 2015). Nepaisant to, kalbant apie pasirengimą pensijai, didžiausias dėmesys skiriamas finansams, apie tai dažniausiai kalba ir tyrimus atlieka suinteresuotos grupės, pavyzdžiui, bankai arba pensijų fondų valdytojai. Apie darbinės veiklos, laisvalaikio, socializacijos ir vaidmenų pokyčius senatvėje, kaip tam pasirengti, kalbama rečiau, ypač trūksta mokslu pagrįstų žinių apie šią pasirengimo pensijai sritį. Taigi, žinių, kurios leistų suprasti ne tik su finansais, bet ir su karjera susijusio pasirengimo pensijai reiškinį, jo veiksmus ir sąsajas su psichologine gerove išėjus į pensiją, turime nepakankamai.

**Mokslinis naujumas.** Pasirengimas pensijai yra plačiai tyrinėjamas užsienio mokslininkų bei institucijų (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015; Transamerica Center for Retirement Studies, 2015), tačiau dažniausiai aprėpia tik pasirengimo pensijai niuansus finansų srityje. Šiuose tyrimuose siekiama objektyviai įvertinti, kiek asmuo yra finansiškai pasirengęs pensijai (Kim et al., 2016), kiek jis tiki, jog yra finansiškai

pasirengęs (Segel-Karpas & Werner, 2014) arba tiesiog klausama apie asmens domėjimąsi taupymu pensijai (Lusardi & Mitchell, 2011). Tyrimų, kuriuose būtų aprėpiami įvairūs svarbūs finansiniai aspektai, pavyzdžiui, ir naudojami taupymo būdai, ir domėjimasis investavimu, ir numatymas, kiek prireiks lėšų gyventi pensijoje (Earl, Bednall, et al., 2015; Petkoska & Earl, 2009), nėra gausu.

Išėjimas į pensiją yra ir karjeros žingsnis (Lent & Brown, 2013a), tad pasirengimas pensijai karjeros srityje turėtų būti tiriamas lygiavertiškai pasirengimui pensijai finansų srityje, aprėpiant visus galimai svarbius su karjera susijusius niansus. Pasirengimo pensijai tyrimų karjeros srityje, kuriuose, pavyzdžiui, būtų analizuojama, kaip žmogus yra pasirengęs pereiti nuo darbo prie laisvalaikio, išvis neskiriama dėmesio arba į tai žvelgiama pernelyg siaurai. Dažnai analizuojamas tik planuojamas išeiti į pensiją laikas (Hanna et al., 2017; Ozawa & Yeo, 2010) arba tai, kiek asmuo bendrai mąsto ar yra mąstęs apie išėjimą į pensiją (Lusardi & Mitchell, 2017; Van Rooij et al., 2011). Yra tyrimų, kuriuose skiriama dėmesio su darbu, laisvalaikiu ar socialiniu gyvenimu susijusiam pasirengimui (Earl et al., 2015; Yeung, 2013; Petkoska & Earl, 2009), pavyzdžiui, analizuojama, ar žmonės domėjosi galimybėmis dirbti, užsiimti savanoryste pensijoje, vis dėlto tokių tyrimų trūksta.

Nors ne tik išėjimas į pensiją (Donaldson et al., 2010; Wang & Shi, 2014), bet ir pasirengimas jai literatūroje yra įvardijamas kaip procesas (Gutierrez & Hershey, 2015), paprastai tyrimuose į tai neatsižvelgiama ir pasirengimas pensijai analizuojamas kaip galutinis elgesio rezultatas. Tai yra analizuojamas tik vienas momentas, pavyzdžiui, klausama apie esamą pasirengimo lygį (pavyzdžiui, Segel-Karpas & Werner, 2014), nepaisant asmens planų ar anksčiau atliktų jo veiksmų.

Dažniausiai pasirengimo pensijai tyrimai atliekami, siekiant įvertinti sąsajas su įvairiais reiškiniiais, kurie leidžia daryti išvadas apie galimas pasirengimo ar nepasirengimo pensijai priežastis. Trūksta tyrimų, kurie leistų suprasti, kaip pensijoje gyvena tie, kurie jai rengėsi. Lietuvoje tokių tyrimų neatlikta, o užsienyje atliktų tyrimų rezultatai nenuoseklūs, ne visada išskiriamos pasirengimo pensijai sritys (Chung, 2017; Donaldson et al., 2010; Hurtado & Topa, 2019; Yeung, 2013; Yeung & Zhou, 2017; Liu et al., 2021; Muratore & Earl, 2015; Noone et al., 2013; Wang, 2007), tad galimas pasirengimo pensijai efektas psichologinei gerovei vyresniame amžiuje taip ir lieka neaiškus.

Kadangi pasirengimą pensijai paprastai analizuoja ekonomistai, psichologiniai pasirengimo aspektai dažnai ignoruojami. Įvairiapusiškesni pasirengimo pensijai tyrimai atliekami, bet jie labiau nukreipti į netrukus į

pensiją išėisiančius ar jau išėjusius žmones: Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimas (angl. *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE*), JAV sveikatos ir išėjimo į pensiją tyrimas (angl. *US Health and Retirement Study, HRS*), Didžiosios Britanijos longitudinalinis senėjimo tyrimas (angl. *English Longitudinal Study of Ageing, ELSA*) ir kt. Šių tyrimų įžvalgas sudėtinga pritaikyti kitoms amžiaus grupėms, kadangi skirtingo amžiaus žmonėms kyla skirtingų karjeros ir gyvenimo iššūkių (Lent & Brown, 2013a), tad ir pasirengimas pensijai galimai vyksta kitaip. Be to, tyrimuose, kuriuose apimamas platesnis amžiaus diapazonas, neretai analizuojama siaura pasirengimo pensijai sritis (pavyzdžiui, Agnew et al., 2013). Tad su amžiumi susijusios pasirengimo pensijai tendencijos atskleistos tik iš dalies.

Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad pasirengimo pensijai tyrimai dažnai atliekami be aiškaus teorinio pagrindimo, o tai riboja gilesnes gautų rezultatų interpretacijas. Taigi, pasirengimo pensijai tyrimų sritis psichologijos moksle lieka neišplėtota.

Siekiant užpildyti šias spragas, pasirengimas pensijai analizuotas remiantis socialine kognityvine karjeros teorija (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a). Išskirti įvairūs pasirengimo pensijai būdai, kurie apėmė dvi sritis – karjeros ir finansų. Tai leido ne tik visapusiškai analizuoti pasirengimą pensijai, bet ir išplėsti socialinės kognityvinės karjeros teorijos (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a) pritaikymą, pasitelkiant ją išėjimo į pensiją tyrime ir įtraukiant finansinius aspektus. Remiantis socialine kognityvine karjeros teorija (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a), išskirti ir išanalizuoti įvairūs potencialiai svarbūs psichologiniai pasirengimo pensijai veiksniai (asmenybės bruožai, laiko perspektyva, karjeros saviveiksmingumas, karjeros barjerai, finansinis saviveiksmingumas, finansinės rizikos tolerancija). Pasirengimo pensijai veiksmų analizei naudota plataus amžiaus diapazono ikipensinio amžiaus asmenų imtis. Tai leido praplėsti žinias apie tai, kaip skirtingo amžiaus žmonės rengiasi pensijai, ir įvertinti, ar skirtingo ikipensinio amžiaus (18–24 metų, 30–40 metų bei 50–63 metų) žmonių pasirengimo pensijai veiksniai yra panašūs. Siekiant kuo tiksliau išanalizuoti pasirengimą pensijai, atsižvelgta į tai, kad pasirengimas pensijai yra procesas (Gutierrez & Hershey, 2015), tad jis vertintas, remiantis transteorinio elgesio pokyčių modelio (angl. *transtheoretical model of change*, Prochaska & DiClemente, 1983) stadijomis. Pasitelkus tęstinumo teorijos (angl. *continuity theory*) idėjas apie tai, kad žmonės gyvenime siekia tęstinumo (Atchley, 1989, 1999), išanalizuotos išėjusių į pensiją asmenų pasirengimo pensijai ir galimos pasirengimo pensijai pasekmės – psichologinės gerovės sąsajos.

**Praktinė reikšmė.** Pasirengimo pensijai veiksmų analizė yra naudinga, kuriant intervencijų rekomendacijas, kurios padėtų žmonėms pasirengti pensijai. Visų pirma tokia analizė leidžia išskirti, kokie žmonės yra linkę pensijai rengtis mažiau, kad už visuomenės informavimą pasirengimo pensijai klausimais atsakingi specialistai galėtų orientuotis į reikiamą grupę. Be to, pasirengimo pensijai veiksmų analizė leidžia specialistams teikti individualizuotus patarimus, atsižvelgiant į asmenų karjeros ir gyvenimo aplinkybes, asmenybinius niuansus (Gutierrez & Hershey, 2015) ir tokiu būdu padėti žmonėms pasirinkti jiems tinkamiausius, patogiausius ir priimtinausius pasirengimo pensijai būdus. Rekomendacijos gali būti naudingos karjeros ir finansų specialistams, konsultuojantiems žmones jų karjeros, finansų klausimais, kurie apima ir pasirengimą pensijai. Tad, remiantis gautais rezultatais, parengtos intervencijų rekomendacijos, kurios galėtų būti naudingos, siekiant, jog žmonės labiau rengtųsi pensijai karjeros ir finansų srityse.

Nors žmonės skatinami rengtis pensijai ir pradėti tai daryti kuo anksčiau (Adams & Rau, 2011; Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015; Wang & Shultz, 2010), aiškių atsakymų, ar visada geriau gyvena tie, kurie rengėsi pensijai, nėra. Yra tyrimų, kur atskleista, kad tų, kurie planavo savo socialinį gyvenimą (pavyzdžiui, laisvalaikio veiklas), psichologinė gerovė jiems išėjus į pensiją buvo žemesnė (Yeung, 2013). Taigi norint, kad skatinimas rengtis pensijai būtų tikslingas ir duotų rezultatų, svarbu įvertinti, ar tokio skatinimo išties reikia – ar išėję į pensiją žmonės, kurie anksčiau rengėsi pensijai, pasižymi aukštesne psichologine gerove. Pasirengimo pensijai sąsajų su pasirengimo pensijai pasekmėmis analizė leidžia įvertinti ir galimas taikytinų intervencijų pasekmes.

# 1. TYRIMŲ APŽVALGA

## 1.1. Išėjimas į pensiją karjeros raidos kontekste

Kalbant apie tai, kodėl žmogus dirba ir kuo jam darbas naudingas, finansinis atlygis, kuris yra būtinas, dažnai nėra vienintelė ar pagrindinė priežastis. Darbas formuoja asmens identitetą ir tai, kuo žmogus užsiima, dažnai tampa neatsiejama asmenybės dalimi. Darbas padeda struktūruoti laiką ir gyvenimą, jį įprasminti. Nors darbuotojo vaidmuo žmogui nebūtinai yra svarbiausias iš visų jo turimų vaidmenų, paprastai jis užima reikšmingą vietą. Darbui žmogus skiria santykinai nemažai laiko, kartais apie jį galvoja net nedirbdamas arba dirba ir nedarbo laiku (Lent & Brown, 2013b).

Dažnai žmonės per visą savo gyvenimą turi daugiau nei vieną darbą, tad kalbant apie darbinę veiklą, tikslesnė ir šiuolaikiškesnė „karjeros“ sąvoka. Karjerą galima apibrėžti kaip „įvairių darbų, profesinę veiklą, nepaisant jų prestižo, socioekonominio darbuotojo statuso, išsilavinimo, kurio reikia, kad asmuo galėtų dirbti atitinkamą darbą“ (Lent & Brown, 2013a, p. 558). Karjeros raida suprantama kaip procesas, kuris apima didžiąją gyvenimo dalį. Šis procesas prasideda dar vaikystėje nuo įvairių patirčių, kurios formuoja talentus, pomėgius ir žinias apie darbo pasaulį. Procesas tęsiasi suaugystėje, kai karjera vystosi / yra vystoma – yra įžengiama į darbo pasaulį ir prisitaikoma būti jame. Karjeros proceso pabaigoje išeinama į pensiją ir prisitaikoma gyventi pensijoje (Lent & Brown, 2013b). Tai yra senatvės laikotarpis, kuris išsivysčiusiose šalyse prasideda apie šešiasdešimt penktuosius gyvenimo metus (Kowal & Dowd, 2001).

Karjeros raida žmonių gyvenimuose vystosi / yra vystoma kitokiomis aplinkybėmis nei anksčiau. Tokie aplinkos pokyčiai kaip technologinė pažanga, globalizacija, darbo jėgos įvairovė, ne visą darbo dieną dirbančių ir laikinų darbuotojų samdymas iš esmės pakeitė darbo pasaulį, kadangi pakito įprastos tradicinės organizacinės struktūros, darbdavio ir darbuotojo santykiai bei apskritai darbo kontekstas. Pavyzdžiui, dėl technologinės pažangos kai kurios darbo vietos išnyko ar išnyks ateityje. Savo ruožtu atsirado ar ateityje atsiras naujų darbo vietų, kas ypač aktualu kalbant apie darbą internetu. Dėl minėtų priežasčių pakito ne tik pats darbo pasaulis, bet ir tai, kaip vystosi / yra vystoma žmonių karjera (Sullivan & Baruch, 2009). Pavyzdžiui, rinktis vieną darbo vietą visam gyvenimui, kas anksčiau buvo gana įprastas ir skatintinas reiškinys, šiandien ne tik sunkiai įmanoma, bet ir nepraktiška. Tad būtina atsižvelgti į tai, kad darbo pasaulis šiais laikais yra dinamiškas, mažiau stabilus, konkurencingas ir reikia iš anksto ruoštis įžengimui į darbo pasaulį,

prisitaikymui prie jo ir savo karjeros vystymui, kas apima ir išėjimą į pensiją (Blustein, 2013; Lent, 2013). Apskritai atsakomybė dėl to, kaip asmuo gyvens senatvėje, vis labiau perkeliama individui ir jo sprendimams, akcentuojant, kad rengtis pensijai reikėtų pradėti kuo anksčiau (Adams & Rau, 2011; Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015; Wang & Shultz, 2010).

Nors išėjimas į pensiją yra reikšminga karjeros raidos dalis, nusistovėjusio apibrėžimo, kas yra pensija, nėra. Apskritai sąvoka „pensija“ lietuvių kalboje turi dvi reikšmes. Visų pirma pensija yra piniginė išmoka, asmens gaunama pagal valstybėje nustatytas sąlygas. „Pensijos“ sąvoka dažnai vartojama senatvės pensijos prasme, nors yra įvairių pensijos rūšių (pavyzdžiui, našlių, našlaičių, netekto darbingumo), o senatvės pensija – tik viena iš jų (Paštukienė, 2020; Sodra, 2021). Šiame darbe, kad būtų paprasčiau, senatvės pensiją vadinsime tiesiog pensija. Kita „pensijos“ reikšmė apibūdina laikotarpį, apie kurį kalbant yra vartojamas „išėjimas į pensiją“. Šią sąvoką apibrėžti sunkiau. Tradiciškai išėjimas į pensiją tapatinamas su darbo rinkos palikimu, tačiau toks apibrėžimas stokoja tikslumo, nes ne visais atvejais išėjus iš konkretaus darbo daugiau niekada nebedirbama. Kartais išėjimo į pensiją procesas vyksta laipsniškai, kai vyresniame amžiuje tame pačiame darbe nuo visos darbo dienos laiko pereinama prie ne visos darbo dienos. Galimas variantas, kad žmogus, palikęs ilgą laiką dirbtą darbą, įsidarbina kitur, kur mažesnė atsakomybė, lankstesnės darbo sąlygos, galima dirbti ne visą darbo dieną (Coile, 2015). Wang ir Shi (2014) išėjimą į pensiją apibrėžia kaip traukimosi iš darbo rinkos procesą, kurį paprastai lydi silpnėjantis psichologinis įsipareigojimas darbui ir stiprėjantis fizinis išėjimas iš darbo. Gustman ir Steinmeier (2001) teigimu, asmuo gali būti laikomas išėjusiu į pensiją, jei nebedirba pagrindiniame darbe, dirba mažiau valandų nei anksčiau ar minimalų valandų skaičių ir pats save laiko išėjusiu į pensiją. Išėjimo į pensiją samprata galėtų būti siejama su pensijos gavimu, nors asmuo gali ir toliau dirbti, gaudamas pensiją ar, kaip numatyta kai kurių valstybių pensijų sistemoje, atidėti pensijos gavimą tol, kol nebedirbs (Coile, 2015).

Šiame darbe bus laikoma, kad asmuo yra išėjęs į pensiją, jei pats laiko save pensininku (-e) arba gauna bent vieną iš šių pensijų: senatvės, išankstinę senatvės, šalpos tiems, kurie yra sulaukę senatvės pensijos amžiaus, ar kitą pensiją, sulaukusiems pensijos amžiaus (pavyzdžiui, pirmo ir antro laipsnio valstybinę, teisėjų, mokslininkų, karių ir pareigūnų pensiją). Pats išėjimas į pensiją bus traktuojamas kaip procesas, kuris nebūtinai yra nuoseklus, bet apima įvairius su karjera susijusius niuansus, kurie galimi išėjimo į pensiją laikotarpiu: silpnėjantį įsipareigojimą darbui, pasitraukimą iš darbo rinkos, darbo ar darbo krūvio kaitą etc.

Išėjimas į pensiją ir pasirengimas pensijai bus nagrinėjamas socialinės kognityvinės karjeros teorijos (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a) ir transteorinio elgesio pokyčių modelio (angl. *transtheoretical model of change*, Prochaska & DiClemente, 1983) pagrindu. Remiantis socialine kognityvine karjeros teorija (Lent & Brown, 2013a), bus išskirti periodai, kuriuose vyksta pasirengimas pensijai, identifikuoti galimi jo veiksniai. Transteorinis elgesio pokyčių modelis (Prochaska & DiClemente, 1983) padės suprasti pasirengimo pensijai procesą.

## 1.2. Pasirengimo pensijai samprata

Kalbant apie pasirengimą pensijai, vartojami įvairūs veiksmožodžiai – *rengtis, ruoštis, planuoti* (Adams & Rau, 2011; Gutierrez & Hershey, 2015). Remiantis Adams ir Rau (2011), pasirengimas pensijai yra laikotarpio, kai asmuo nebedirbs, dirbs mažiau arba kitą darbą, planavimas. Muratore ir Earl (2010) pasirengimą pensijai apibrėžia kaip individo pastangas pasirūpinti savo gerove išėjus į pensiją, kol jis dar dirba. Apibrėžimai labiausiai akcentuoja pasirengimo tikslą ir laikotarpį, kuriam rengiamasi, tačiau trūksta tikslumo apibrėžiant, kaip pensijai rengiamasi. Kadangi pasirengimas pensijai dažniausiai apibrėžiamas ne tik finansinio pasirengimo aspektu, bet akcentuojami ir darbinių vaidmenų pokyčiai (Adams & Rau, 2011), šiame darbe analizuojamas dviejų sričių pasirengimas pensijai – karjeros ir finansų. Taigi išskiriamas karjera ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai, o bendrai *pasirengimas pensijai apibrėžiamas kaip svarstymai, ketinimai, veiksmai, susiję su karjera ir finansais, leidžiantys pasirūpinti savo gerove pensijoje*.

Norint sėkmingai pasirengti pensijai, reikia sukaupti žinių bei atlikti tam tikrus veiksmus bent keli dešimtmečiai prieš išėjimą į pensiją, ir kai kurie autoriai teigia, kad labiau netgi tiktų vartoti ne „pasirengimo pensijai“, o „gyvenimo planavimo“ (Dennis, 2002) sąvoką. Pasirengimą pensijai, kaip visą gyvenimą vykstantį procesą, leidžia analizuoti socialinė kognityvinė karjeros teorija (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a).

### 1.2.1. Pasirengimas pensijai, remiantis socialine kognityvine karjeros teorija

Socialinė kognityvinė karjeros teorija (Lent et al., 2000) yra santykinai nauja, nors joje galima aptikti ir ankstyvųjų karjeros teoretikų (D. E. Super, J. L. Holland, J. D. Krumboltz bei L. H. Lofquist ir R. V. Dawis) idėjų. Ši karjeros teorija papildė ir susiejo esamas karjeros teorijas bei užpildė kai kurias ankstesnių teorijų spragas, pavyzdžiui, skyrė dėmesio analizei, kaip



karjera vystosi ne idealiomis sąlygomis arba kaip jos raidą veikia aplinkos parama, barjerai ir mokymosi patirtis (Lent, 2016; Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013b). Socialinė kognityvinė karjeros teorija sulaukė didelio tyrėjų pripažinimo ir yra pritaikoma įvairiuose karjeros raidos tyrimuose (pavyzdžiui, Wöhrmann et al., 2014a, 2014b), nors pažymėtina, kad išėjimo į pensiją tyrimuose taikoma rečiau ir siauriau (Penn & Lent, 2021). Ši teorija traktuojama kaip universali ir reikšminga tyrimų lauke. Teigiama, kad maždaug per pastaruosius dešimtį metų apie 20 % karjeros psichologijos srities straipsnių vienaip ar kitaip dėmesį skiria socialinei kognityvinei karjeros teorijai (Swanson & Fouad, 2019).

Bandura (1986) socialinės kognityvinės teorijos pagrindu sukurtoje socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje aprašoma, kaip kognityviniai, asmenybiniai ir aplinkos veiksniai formuoja asmens karjerą (Lent et al., 2000). Teorijoje išskirti keturi persidengiantys modeliai padeda suprasti mokymosi ir profesinių interesų raidą, sprendimų priėmimo procesą, veikimą ir atkaklumą mokymosi ir profesiniame kontekste bei pasitenkinimą / gerovę (Lent & Brown, 2013a). Ši teorija, kaip ir daugelis kitų karjeros raidos teorijų, sukurta labiau orientuojantis į tikslą nei į procesą, t. y. didesnis dėmesys skiriamas tam, kokią karjerą žmogus renkasi, nei kaip jos siekia, su kokiais sunkumais susiduria. Socialinės kognityvinės karjeros teorijos (Lent & Brown, 2013a) autoriai teigia, kad siekiant praplėsti teorijos visapusiškumą, reikėtų daugiau dėmesio skirti galybei karjeros raidos proceso aspektų, akcentuojant dinamiškus būdus, kaip žmonės prisitaiko prie karjeros iššūkių. Svarbiausi klausimai, kaip esant permainingoms aplinkos sąlygoms priimami su karjera susijusę sprendimai, kaip vyksta perėjimas iš mokyklos į darbą, ieškoma darbo, pasiekiami asmeniniai tikslai, išlaikomas energijos lygis, susitvarkoma su vaidmenimis ir reaguojama į karjeros nesėkmes. Siekdami praplėsti socialinės kognityvinės karjeros teoriją, Lent ir Brown (2013a) ją papildė socialiniu kognityviniu karjeros savivaldos modeliu (angl. *social cognitive model of career self-management*), kuriame aprašė su karjera susijusio adaptyvaus elgesio sistemą (žr. 1 lentelę). Jie išskyrė penkis periodus, kuriuos pavadino karjeros-gyvenimo raidos periodais ir kiekvienam jų priskyrė įvairių su karjera susijusių adaptyvų elgesį bei pagrindinį gyvenimo vaidmenį, vykdomą atitinkamame periode. Su karjera susijusių adaptyvų elgesį mokslininkai apibrėžė kaip elgesį, kuris padeda žmogui valdyti savo karjeros (ir mokymosi) raidą įprastomis aplinkybėmis ir stresinėmis sąlygomis. Lent ir Brown (2013a) teigimu, asmenys gali pasižymėti atitinkamu adaptyviu elgesiu skirtingą laiką tarpą ir prireikus gali prie ankstesnio adaptyvaus elgesio sugrįžti. Be to, vienu metu dažnai stebimas daugiau nei vienas su karjera susijusio adaptyvaus elgesio pavyzdys.

1 lentelė. *Su karjera susijęs adaptyvus elgesys įvairiais karjeros-gyvenimo raidos periodais (parengta pagal Lent & Brown, 2013a)*

<b>Raidos periodas</b>	<b>Pagrindinis gyvenimo vaidmuo</b>	<b>Adaptyvaus elgesio pavyzdžiai</b>
Augimo	Vaikas, mokinys	Socialinių įgūdžių ugdymas. Pozityvių darbo įpročių ir nuostatų formavimasis. Preliminarių su darbu susijusių interesų ir vertybių formavimasis. Profesinių siekių (nebūtinai galutinių) formavimas, galimybių tai įgyvendinti apmąstymas. Įvairių dalykinių įgūdžių ugdymas.
Tyrinėjimo	Paauglys, studentas	Augimo periodo uždavinių tęsimas ir plėtojimas. Pasirengimo darbui ir įsidarbinimo įgūdžių ugdymas, karjerai reikalingų patirčių ir įgūdžių įgijimas, pavyzdžiui, mokykloje, darbe, savanoriaujant. Galimų karjeros krypčių tyrinėjimas (skaitant, stebint, atliekant testus). Aiškesnių profesinių tikslų kėlimas, profesinių planų formavimas.
Įsitvirtinimo	Darbuotojas	Tyrinėjimo periodo uždavinių tęsimas ir plėtojimas. Darbo paieškos ir įsidarbinimas. Socializacija darbo aplinkoje, prisitaikymas prie darbo sąlygų. Tvarkymasis su stresu darbe. Darbo-šeimos-gyvenimo konfliktų valdymas. Pasirengimas karjeros pokyčiams, iššūkiams. Naujų įgūdžių (pavyzdžiui, lydersytės) ugdymas, interesų atradimas. Profesinių tikslų peržiūrėjimas ir stabilizavimas: „Aš esu... ir noriu būti... ir štai kaip ketinu tą pasiekti (arba tą išlaikyti)...“.
Išlaikymo	Darbuotojas	Tyrinėjimo ir įsitvirtinimo periodų uždavinių tęsimas ir plėtojimas. Karjeros atnaujinimo planų kūrimas. Pasirengimas pensijai, laisvalaikiui, tęsti esamą karjerą ar keisti karjeros kryptį. Profesinių tikslų peržiūra ir stabilizavimas: „Aš esu... ir noriu būti... ir štai kaip ketinu tą pasiekti (arba tą išlaikyti)...“.
Silpnėjimo / pakartotinio įsitraukimo	Pensininkas, laisvalaikio leidėjas	Grįžimas prie tyrinėjimo ir įsitvirtinimo periodų uždavinių. Susitvarkymas su perėjimu nuo darbo prie laisvalaikio, karjeros tęsimu ar naujos karjeros krypties.

Raidos periodas	Pagrindinis gyvenimo vaidmuo	Adaptyvaus elgesio pavyzdžiai
		Tvarkymasis su stresu ir konfliktais, susijusiais su naujais vaidmenimis ir atsakomybėmis. Profesinių tikslų ir planų peržiūrėjimas: „Iki šiol aš buvau... ir noriu būti... ir štai kaip planuoju tą pasiekti (arba tą išlaikyti)...“.

**Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai.** Remiantis socialine kognityvine karjeros teorija (Lent & Brown, 2013a), įvairų su karjera susijusių adaptyvų elgesį, taikomą iki išėjimo į pensiją, galima prilyginti karjera grindžiamam pasirengimui pensijai, nes jis leidžia ne tik sėkmingai pereiti atitinkamą raidos periodą, bet ir padeda pamatus adaptyviam vėlesniui, taigi ir silpnėjimo / pakartotinio įsitraukimo, periodų elgesiui. Išėjimo į pensiją samprata tradiciškai labiausiai siejama su darbinės veiklos pokyčiais (Coile, 2015; Gustman & Steinmeier, 2001; Wang & Shi, 2014), kurių nereikėtų suprasti siaurai. Išėjimas į pensiją gerokai sudėtingesnis reiškinys, apimantis daug niuansų (Lent & Brown, 2013a), tad ir *karjera grindžiamas pasirengimas pensijai bus traktuojamas kaip daugiadimensis reiškinys, apimantis svarstymus, ketinimus ir veiksmus, susijusius su darbine ir laisvalaikio veiklomis, socializacija, vaidmenų pokyčiais išėjus į pensiją, kurie leidžia pasirūpinti savo gerove pensijoje.*

Pensijoje paprastai peržiūrimi profesiniai tikslai ir planai (Lent & Brown, 2013a). Literatūroje (Coile, 2015; Gustman & Steinmeier, 2001; Wang & Shi, 2014) vienas dažniausiai minimų darbinės veiklos pokyčių pensijoje – darbinės veiklos tęsimas, keičiant veiklos sritį ar dirbant ne visą darbo dieną. Tad siekiant visa apimančios pasirengimo pensijai sampratos karjeros srityje, svarbu įtraukti, kaip žmonės rengiasi darbinės veiklos pokyčiams pensijoje. Šiame darbe bus į tai atsižvelgta ir, pavyzdžiui, bus analizuojama, ar asmuo tobulina įgūdžius, kurie praverstų pensijoje, jeigu jis ketintų išeiti iš pagrindinio darbo ir norėtų imtis kito darbo.

Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje (Lent & Brown, 2013a) laisvalaikio pokyčiai yra išėjimo į pensiją dalis, o literatūroje (Kuykendall et al., 2015) pabrėžiama laisvalaikio pomėgių pensijoje svarba, kadangi joje žmonės turi daugiau laisvo laiko nei anksčiau. Laisvalaikis, kaip svarbus aspektas išėjus į pensiją, analizuojamas ir kitų mokslininkų darbuose (pavyzdžiui, Noone et al., 2010; Petkoska & Earl, 2009). Taigi, pasirengimas susijęs su laisvo laiko užpildymu pensijoje yra dar viena pasirengimo pensijai karjeros srityje dalis, kurią svarbu įtraukti. Šiame darbe tai bus analizuojama, pavyzdžiui, skiriant dėmesio dalyvavimui socialinėse veiklose.

Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje (Lent & Brown, 2013a) socializacija iki išėjimo į pensiją neatsiejama nuo darbinės veiklos, ji matoma bendraujant su kolegomis ar prisiimant vaidmenis, pavyzdžiui, susijusius su šeima. Teorijoje tiesiogiai socializacijos niuansai išėjus į pensiją neaptariami, tačiau kai kurie mokslininkai (Ibrahim & Wahat, 2015) akcentuoja, kad sutuoktiniai, šeimos nariai ar draugai yra svarbi gyvenimo pensijoje dalis. Pensijoje daugėja laiko, kurį galima skirti, pavyzdžiui, antrai pusei, kitiems artimiesiems, savo ruožtu su darbo kolegomis bendraujama vis mažiau. Tad aktualu iš anksto megzti ir palaikyti ryšius su kitais žmonėmis, kad senatvėje būtų patenkinami bendravimo poreikiai ir žmogus nesijaustų vienišas (Niedzwiedz et al., 2016). Remiantis šiais argumentais darytina išvada, kad aspektai, susiję su socializacija yra svarbi karjera grindžiamo pasirengimo pensijai dalis, todėl bus taip pat analizuojami šiame darbe.

Išėjus į pensiją, keičiasi žmogaus vaidmuo šeimoje, visuomenėje, gali kisti savijauta. Nauji vaidmenys gali kelti stresą ar netgi gali kilti konfliktai tarp senų ir naujų vaidmenų (Lent & Brown, 2013a). Vaidmenys suteikia gyvenimui prasmės, yra asmens identiteto dalis (Heaven et al., 2013), tad bet kokie vaidmenų pokyčiai žmogui yra reikšmingi. Taigi, pasirengimą vaidmenų pokyčiams pensijoje taip pat galima traktuoti kaip svarbią karjera grindžiamo pasirengimo pensijai dalį. Todėl šis aspektas taip pat bus įtrauktas į analizę.

**Finansais grindžiamas pasirengimas pensijai.** Kadangi socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje su karjera susijęs adaptyvus elgesys suvokiamas ne siaurame karjeros, bet plačiame karjeros-gyvenimo kontekste (Lent & Brown, 2013a), analizuojant pasirengimą pensijai, aktualūs ir finansiniai niuansai. Visų pirma adaptyviam su finansais susijusiam elgesiui daug įtakos turi ir pati karjeros-gyvenimo raida ir joje taikomas adaptyvus su karjera susijęs elgesys. Nuo karjeros-gyvenimo raidos sėkmės dažnai priklauso, kokių finansinių sprendimų asmuo gali imtis ar jam aktualu imtis. Pavyzdžiui, dar tik tyrinėjimo periode esantis asmuo retai bus sukaupęs didelį finansinį kapitalą, tad ir jo finansinės galimybės bus ribotos. Be to, nors socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje (Lent & Brown, 2013a) akcentuojami įvairūs su karjera susiję pokyčiai pensijoje (pavyzdžiui, susiję su naujais vaidmenimis ar perėjimu nuo darbo prie laisvalaikio), jie vyksta ir finansų srityje – stebimi finansinių šaltinių pokyčiai (Coile, 2015), galintys paveikti įprastą žmogaus gyvenimą. Pavyzdžiui, tyrimai (Ameriks et al., 2007) atskleidžia, kad išėjus į pensiją, mažėja vartojimas, ką galima sieti su minėtais pokyčiais ir jų nulemtu lėšų mažėjimu. Tad adaptyvus su finansais susijęs elgesys bus laikomas finansais grindžiamu pasirengimu pensijai. Konkrečiau *finansais grindžiamas pasirengimas pensijai bus traktuojamas*

*kaip daugiadimensis reiškinys, apimantis svarstymus, ketinimus ir veiksmus, susijusius su valstybės mokama pensija, kaupimu privačiuose pensijų fonduose, investavimu (į tokias priemones kaip akcijos, obligacijos, tarpusavio skolinimosi platformos, investiciniai fondai), taupymu, kaupimu, leidžiantys pasirūpinti savo gerove pensijoje.*

Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai analizė neatsiejama nuo valstybėje veikiančios pensijų sistemos, kuri finansiniu požiūriu turbūt yra pagrindinis pasirengimo pensijai būdas (Benartzi & Thaler, 2001; Hedesstrom et al., 2004). Lietuvoje aktuali senatvės ar ją atitinkanti pensija, o papildomai galima kaupti II, III pakopų pensijų fonduose, investuoti į kaupiamąjį investicinį gyvybės draudimą (Paštukienė, 2020; Sodra, 2021). Investavimas į tokias priemones kaip akcijas, obligacijas ar turtą literatūroje taip pat išskiriamas kaip reikšmingas pasirengimo pensijai būdas (Davis & Chen, 2008). Taigi analizuojant finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, svarbu įtraukti įvairių finansinių pasirengimo pensijai priemonių taikymą. Be to, naudinga įvertinti ne tik, pavyzdžiui, ar asmuo kaupia lėšas, bet ir kaupimo progreso stebėjimą, kas įtraukiama ir į kai kuriuos kitus pasirengimo pensijai tyrimus (pavyzdžiui, Muratore & Earl, 2010). Tad analizuojant finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, šiame darbe bus įtraukti aspektai, susiję su įvairiomis finansinėmis priemonėmis, leidžiančiomis pasirengti pensijai finansinėje srityje.

**Pasirengimo pensijai veiksniai skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose.** Sudarydami su karjera susijusio adaptyvaus elgesio sistemą, Lent ir Brown (2013a) rėmėsi gyvenimo trukmės, gyvenimo erdvės teorijoje (angl. *life-span, life-space theory*) (Super et al., 1996) išskirtais asmens karjeros-gyvenimo periodais. 2 lentelėje pateikti Lent ir Brown (2013a) išskirti karjeros-gyvenimo raidos periodai, pagrindiniai juose atliekami vaidmenys ir atitinkami Super ir kitų (1996) išskirti amžiaus tarpsniai.

2 lentelė. *Karjeros-gyvenimo raidos periodai skirtinguose amžiaus tarpsniuose pagal Lent ir Brown (2013a), Super ir kitus (1996)*

<b>Raidos periodas</b>	<b>Vaidmuo</b>	<b>Amžiaus tarpsnis</b>
Augimo	Vaikas, mokinys	4–13
Tyrinėjimo	Paauglys, studentas	14–24
Įsitvirtinimo	Darbuotojas	25–44
Išlaikymo	Darbuotojas	45–64
Silpnėjimo / pakartotinio įsitraukimo	Pensininkas, laisvalaikio leidėjas	65+

Remiantis tuo, kad skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose yra stebimas tam tikras su karjera susijęs adaptyvus elgesys (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996), darbe keliami prielaida, kad pasirengimą pensijai skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose gali veikti skirtingi veiksniai, tad bus skiriama dėmesio ir šiai analizei. Pasirengimo pensijai sąsajos su amžiumi plačiau aptartos 1.3.4 skyriuje.

### 1.2.2. Pasirengimo pensijai procesas, remiantis transteoriniu elgesio pokyčių modeliu

Socialinė kognityvinė karjeros teorija (Lent & Brown, 2013a) leidžia paaiškinti ikipensinio amžiaus žmonių pasirengimo pensijai vyksmą karjeros-gyvenimo raidoje, o pasirengimo pensijai proceso ir jo stadijų paaiškinimui šiame darbe papildomai pasitelktas transteorinis elgesio pokyčių modelis (Prochaska & DiClemente, 1983).

Transteorinis elgesio pokyčių modelis sukurtas, siekiant paaiškinti, kaip asmenys meta rūkyti, o vėliau plačiau taikytas elgesio keitimo (dažniausiai susijusio su sveikata) tyrimuose (Petrocelli, 2002). Yra mokslininkų, teigiančių, kad transteorinis elgesio pokyčių modelis atnešė perversmą elgesio tyrimuose, kadangi jo pagrindu per 25 metus sukaupti tyrimai atskleidė, jog elgesio keitimas yra procesas, o ne vienkartinis įvykis (Xiao et al., 2004) ir toks elgesio keitimo laikymas dinamišku yra traktuojamas kaip stiprioji šio modelio pusė (Marshall & Biddle, 2001).

Transteorinis elgesio pokyčių modelis (Prochaska & DiClemente, 1983) kartais vadinamas pokyčių stadijų modeliu, kadangi pagrindinė modelio idėja apibūdina elgesio keitimą, kuriam būdingos pokyčių stadijos. Modelyje jos skiriamos penkios:

1. Ikisvarstymo: artimiausioje ateityje neketinama keisti elgesio, manoma, kad problemos nėra arba ji neįsisąmoninta.
2. Svarstymo: suvokiama, kad problema egzistuoja ir rimtai svarstoma ją spręsti, tačiau dar nepasiruošta imtis veiksmų.
3. Pasiruošimo: egzistuoja intencijos greitai imtis veiksmų, imamasi mažų žingsnių jų link.
4. Veiksmų: imamasi konkrečių problemos sprendimo veiksmų.
5. Palaikymo: vyksta veiksmų, kurių imtasi sprendžiant problemą, tęsimas (Prochaska & DiClemente, 1983).

Asmuo nebūtinai nuosekliai patenka į visas stadijas, galimas grįžimas prie ankstesnių (Prochaska et al., 1992, 1994; Prochaska & DiClemente, 1983). Transteorinis modelis dažniausiai taikomas sveikatos psichologijoje

(Petrocelli, 2002), tačiau pritaikomas ir pasirengimo pensijai tyrimuose (pavyzdžiui, Leandro-França et al., 2016; Park et al., 2012).

3 lentelėje pateikta, kaip atrodo pasirengimo pensijai procesas, taikant transteorinio modelio stadijas (Prochaska & DiClemente, 1983), remiantis Leandro-França ir kitų (2016) skirstymu. Jame matomi su pasirengimu pensijai susiję elgesio pokyčiai.

3 lentelė. *Pasirengimo pensijai procesas, taikant transteorinio modelio stadijas (parengta pagal Leandro-França ir kitų (2016) skirstymą)*

<b>Stadijos</b>	<b>Pasirengimo pensijai procesas</b>
Ikisvarstymo	Nežinoma, kad reikia rengtis pensijai, tam neteikiama svarba arba pasirengimo idėjai priešinamasi.
Svarstymo	Mąstoma apie gyvenimą pensijoje, suvokiama pasirengimo pensijai svarba.
Pasiruošimo	Kuriami planai apie išėjimo į pensiją laiką, svarstoma apie galimus taupymo būdus, tariamasi su artimaisiais ir / ar draugais apie pasirengimą pensijai, ieškoma reikalingos informacijos. Stebimas ryžtingumas įgyvendinti planus, tačiau konkrečių veiksmų dar nesiimama.
Veiksmų	Imamasi veiksmų – įgyvendinami sukurti planai.
Palaikymo	Tęsiamas planų įgyvendinimas.

Reikėtų pripažinti, kad neatsižvelgiant į tai, kad pasirengimas pensijai yra procesas ir matuojant tik tai, ar asmuo jau ėmėsi konkretaus veiksmo, yra prarandama dalis informacijos apie tai, kiek žmogus yra pasirengęs pensijai. Tad transteorinis elgesio pokyčių modelis (Prochaska & DiClemente, 1983) yra perspektyvus, siekiant suprasti, kaip vyksta pasirengimo pensijai procesas ir norint įvertinti vieno ar kito taikomo pasirengimo būdo stadiją. Tad analizuojant pasirengimo pensijai būdus, bus atsižvelgiama į pasirengimo pensijai proceso stadijas.

### 1.3. Pasirengimo pensijai veiksniai

Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje (Lent & Brown, 2013a) akcentuojama, kad adaptyvus elgesys siejasi su teigiamomis pasekmėmis, pažymint, jog jo analizė neatsiejama nuo aplinkos veiksnių ir asmens ypatumų. Pastarieji dažnai veikia adaptyvų elgesį – padeda jam reikštis arba trukdo. Savo ruožtu įvairūs veiksniai gali padėti arba trukdyti rengtis pensijai, todėl siekiant geriau suprasti pasirengimą pensijai, svarbu analizuoti ir jį galimai veikiančius veiksnius. Ir pasirengimas pensijai, ir laikotarpis, kuriam rengiamasi, yra karjeros raidos dalis (Lent & Brown, 2013a), tad bus įtraukti

socialinės kognityvinės karjeros raidos teorijos (Lent & Brown, 2013a) kontekste aktualūs veiksniai.

### 1.3.1. Karjera grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai

**Karjeros saviveiksmingumas.** Saviveiksmingumas apibrėžiamas kaip asmens gebėjimo atlikti tam tikrą užduotį įsivertinimas, pasitikėjimas savo jėgomis, kad gali ją sėkmingai atlikti (Bandura, 1986). Saviveiksmingumo tyrimų karjeros kontekste pradininkai – Hackett ir Betz (1981). Remiantis jų ir Bandura (1986) idėjomis, socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje karjeros saviveiksmingumas apibrėžiamas kaip asmens pasitikėjimas savo gebėjimais atlikti įvairias su karjera susijusias užduotis (Lent & Brown, 2006; Lent & Hackett, 1987).

Saviveiksmingumas laikytinas vienu centrinių socialinės kognityvinės karjeros teorijos (Lent & Brown, 2013a) veiksnių, tad dažnai analizuojamas įvairiuose karjeros raidos tyrimuose. Analizuojami karjeros saviveiksmingumo ryšiai su apsisprendimu dėl karjeros (C.-C. Chan, 2018; Restubog et al., 2010), karjeros tyrinėjimu (C.-C. Chan, 2018), pasirengimu karjerai (Yazar Soyadı & Park, 2017) ir pan. Deja, karjera grindžiamo pasirengimo pensijai tyrimuose karjeros saviveiksmingumas neanalizuotas, nors prielaidos dėl šių reiškinių sąsajų galimos. Asmens pasitikėjimas tuo, kad jis gali sėkmingai atlikti tam tikras su karjera susijusias užduotis (Lent & Brown, 2006; Lent & Hackett, 1987), šiuo atveju – pritaikyti tam tikrus karjera grindžiamo pasirengimo pensijai būdus, gali jį paskatinti tų veiksmų imtis ir juos tęsti net pradžioje stebimos nesėkmės ar nepakankamos pažangos atveju. Tad į analizę įtraukus karjeros saviveiksmingumą, bus siekiama įvertinti galimą jo svarbą karjera grindžiamam pasirengimui pensijai.

**Karjeros barjerai.** Vienareikšmės barjerų sampratos ir klasifikacijos nėra. Crites (1969) karjeros barjeriais laikė visus veiksnius, kurie trukdo siekti karjeros tikslų, stabdo jos raidą ir suskirstė juos į vidinius (pavyzdžiui, žemas pasiekimo motyvacijos lygis, pasitikėjimo savimi stoka) ir išorinius (pavyzdžiui, galimybių mokytis trūkumas, skurdas, diskriminacija darbe, mažas atlyginimas). Tokia ar panaši barjerų samprata vyrauja ir kituose tyrimuose, kuriuose šis reiškinys analizuojamas (O’Leary, 1974; Swanson & Tokar, 1991a, 1991b), nors kartais dichotominis skirstymas kritikuojamas ir analizuojama daugiau, platesnių tipų (pavyzdžiui, Swanson & Tokar, 1991a). Šiame darbe remiamasi socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje (Lent et al., 2000) aprašyta karjeros barjerų samprata ir klasifikacija. Joje teigiama, kad su asmeniu susiję ir aplinkos veiksniai neabejotinai sąveikauja, tad jų sąveika gali būti reikšminga, bet sudėtingesnė nei įprasta manyti. Todėl



išoriniai barjerai turi būti analizuojami konceptualiai juos atskiriant nuo kitų veiksnių ir yra apibrėžiami kaip negatyvūs aplinkos poveikiai (Lent et al., 2000).

S. D. Brown ir Lent (1996) pažymi neigiamą barjerų poveikį karjeros raidai net ir tada, kai asmuo supranta turįs potencialo pradėti ar plėtoti vieną ar kitą adaptyvų elgesį ir yra suinteresuotas tai daryti. Tyrimais nustatytos karjeros barjerų sąsajos su įvairiais karjeros raidos niuansais: profesiniu neapsisprendimu (Fort & Murariu, 2018), akademiniais pasiekimais ir profesinėmis aspiracijomis (Watts et al., 2015), karjeros planavimu (Cardoso & Moreira, 2009), pasirengimu karjerai (Jeon, 2019). Apskritai karjeros barjerų tyrimai dažnai atliekami su dar tik karjeros pradžioje esančiais asmenimis, t. y. studentais, ir karjeros raidos analizė neapima išėjimo į pensiją (pavyzdžiui, Fort & Murariu, 2018; Toyokawa & DeWald, 2020; Urbanaviciute et al., 2016; Watts et al., 2015). Tad karjeros barjerų ryšiai su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai lieka neatskleisti, nors pagrindo manyti, kad jie turėtų egzistuoti, yra. Kadangi karjeros barjerai stabdo jos progresą (Crites, 1969; Lent et al., 2000), jie gali trukdyti ir rengtis pensijai karjeros srityje, kadangi asmuo, net ir manydamas, jog sugebėtų tinkamai pasirengti, gali nesiryžti to imtis, jeigu mano, kad išorinės aplinkybės, kurios šiuo atveju ir yra karjeros barjerai (Lent et al., 2000), tam gali būti nepalankios. Tad analizuojant karjera grindžiamą pasirengimą pensijai, bus pasitelktas ir šis potencialiai reikšmingas jo veiksnys.

### 1.3.2. Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai

**Finansinis saviveiksmingumas.** Finansinis saviveiksmingumas apibūdinamas kaip asmens pasitikėjimas savo jėgomis sėkmingai tvarkyti finansinius reikalus ir pasiekti išsikeltus finansinius tikslus (Farrell et al., 2016).

Lent ir Brown (2013a) socialinę kognityvinę karjeros savivaldos modelį teigė įsivaizduojantys kaip plačią sistemą, kurią galima pritaikyti, tiriant įvairių su karjera susijusių adaptyvų elgsesį. Kadangi šiame darbe adaptyvus elgsys – pasirengimas pensijai, apima ir finansinę elgseną, analizuojant finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, bus įtrauktas bene svarbiausias socialinės kognityvinės karjeros teorijos veiksnys – saviveiksmingumas (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a, 2013b), konkrečiau – finansinis saviveiksmingumas.

Tyrimai atskleidžia finansinio saviveiksmingumo sąsajas su įvairiu finansiniu elgesiu ar su juo susijusiais niuansais – taupymu ir biudžeto planavimu (Gamst-Klaussen et al., 2019), finansiniu įsitraukimu (Mindra &

Moya, 2017), ilgalaikio investavimo intencijomis (Husnain et al., 2019). Galbūt dėl to, kad finansinio saviveiksmingumo tyrimai yra santykinai nauja tyrimų sritis (Farrell et al., 2016), jie neatskleidžia, kaip finansinis saviveiksmingumas susijęs su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai. Tačiau galima manyti, kad asmens pasitikėjimas savo jėgomis sėkmingai taikyti finansinį elgesį (Farrell et al., 2016) – pasirinkti finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdus, įvertinti jų rizikas, suprasti investavimo / kaupimo progresą, gali paskatinti jį imtis finansų planavimo pensijai. Užtikrintumas savo žiniomis ir gebėjimu tvarkyti finansinius reikalus (Farrell et al., 2016), taip pat ir tuos, kurie susiję su pensija, gali paskatinti nedelsiant išsiskirti finansinius tikslus ir juos įgyvendinti dar prieš išeinant į pensiją. Taigi finansinis saviveiksmingumas galėtų būti tas veiksnys, kuris padeda asmeniui tinkamai pasirengti pensijai finansų srityje.

**Finansinės rizikos tolerancija.** Tai neapibrėžtumo, kurį asmuo toleruoja, darydamas vienokį ar kitokį finansinį pasirinkimą, laipsnis (Grable & Joo, 2000; Grable & Lytton, 1999). Laikoma, kad finansinės rizikos tolerancija per gyvenimą mažai kinta (Van de Venter et al., 2012).

Finansinės rizikos tolerancijos tyrimuose daugiausia dėmesio skiriama finansiniam investavimui (pavyzdžiui, Kannadhasan, 2015). Nustatyta, kad lengviau finansinę riziką toleruojantys asmenys yra linkę rizikingiau investuoti, investuoti į akcijas, o tie, kurie finansinę riziką toleruoja sunkiau, dažniau investuoja į obligacijas (Rajan & Abdullah, 2017). Tačiau finansinės rizikos tolerancijos tyrimuose finansais grindžiamam pasirengimui pensijai dėmesio skiriama nedaug ir ypač trūksta naujesnių tyrimų, nors tam tikras tendencijas iš atliktų tyrimų išvelgti galima. Finansinės rizikos tolerancija (modelyje su kitais veiksniais) prognozavo 25–45 metų amžiaus dirbančiųjų taupymą (Jacobs-Lawson & Hershey, 2005). Be to, nustatyta, jog finansinės rizikos tolerancija susijusi su intencijomis rengtis pensijai, suvokimu apie rengimosi svarbą (Croy et al., 2010). Įvairi finansinė elgsena turi mažesnę ar didesnę neapibrėžtumo laipsnį (Grable & Joo, 2000; Grable & Lytton, 1999), kas tinka ir kalbant apie pasirengimą pensijai. Todėl finansinės rizikos tolerancija yra veiksnys, kuris gali padėti imtis tam tikrų pasirengimo pensijai būdų ir juos tinkamai valdyti, priimant net ir rizikingus sprendimus. Tad finansinės rizikos tolerancija pasirinkta kaip vienas iš finansais grindžiamo pasirengimo veiksnių.

### 1.3.3. Psichologiniai tiek su karjera, tiek su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai susiję veiksniai

**Asmenybės bruožai.** Šiame darbe remiamasi penkių faktorių teorija (McCrae, 2005), kuri asmenybės teorijų kontekste užima svarbią vietą ir yra plačiai taikoma įvairiuose tyrimuose (Rustichini et al., 2016). Penkių faktorių teorijoje aprašyti penki baziniai asmenybės bruožai, leidžiantys paaiškinti įvairias su žmogaus mąstymu, jausmais ar elgsena susijusias tendencijas. Tai: neurotiškumas, ekstravertiškumas, atvirumas patyrimui (arba tiesiog atvirumas), sutarumas ir sąmoningumas. Teigiama, kad kiekvienam asmeniui būdingas tam tikras kiekvieno bruožo, kuris turi ir priešingą savo polių (jis ne visada konkrečiai įvardijamas), raiškos laipsnis. Neurotiškumas apibūdina asmens polinkį į įvairias negatyvias emocijas, pavyzdžiui, pyktį, liūdesį, baimę. Žmonėms, kurių aukštas neurotiškumas, dažnai kyla nerealistiškų idėjų, jie yra impulsyvūs, nerimastingi. Priešingas šio bruožo polius – emocinis stabilumas (pastovumas). Ekstravertiškumas atspindi asmens polinkį patirti pozityvias emocijas, dažnų ir intensyvių tarpasmeninių sąveikų poreikį, aktyvumą, socialumą. Priešingas polius – intravertiškumas. Atvirumas patyrimui apibūdina asmens siekį patirti vardan pačios patirties, norą išbandyti nepažįstamas veiklas ir sritis, buvimą kūrybingu. Priešingas polius apibūdinamas kaip neatvirumas patyrimui. Sutarumas apibūdina tendenciją būti altruistišku, užjaučiančiu, turėti teigiamą požiūrį į kitus žmones, būti sukalbamu, padedančiu. Šio bruožo priešingas polius – buvimas nesutariu. Sąmoningumas atspindi aukštą asmens organizuotumą, į tikslą nukreiptą elgseną, atkaklumą, patikimumą, apdairumą ir tvarkingumą. Priešingas polius įvardijamas kaip žemas sąmoningumas (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008).

Lent ir Brown (2013a) teigimu, kai kurie bruožai yra svarbūs su karjera susijusiam adaptyviam elgesiui. S. D. Brown ir Hirschi (2013) antrina teigdami, kad asmenybės bruožai karjeros raidos procese vaidina įvairius vaidmenis. Kuo jie svarbūs karjeros raidoje? Visų pirma bruožai veikia tai, kaip žmogus mąsto, jaučiasi ir veikia karjeroje, darbiniam gyvenime. Be to, žmogus aktyviai ieško mokymosi ir darbo aplinkos, kuri dera su jo asmenybe ir ją pastiprina. Žmogus linkęs kurti savo aplinką taip, kad ji kuo geriau atitiktų jo asmenybės bruožus (Brown & Hirschi, 2013). Kalbant apie bruožus pasirengimo pensijai kontekste, reikia paminėti, kad tam tikri bruožai yra susiję su įvairiu adaptyviu elgesiu, todėl gali padėti arba trukdyti pasirengti pensijai. Pavyzdžiui, ekstravertiškumas gali padėti užmegzti ir palaikyti socialinius ryšius iki pat išėjimo į pensiją (Lent & Brown, 2013a). Nepaisant

to, asmenybės bruožai išėjimo į pensiją tyrimuose, įskaitant ir pasirengimo pensijai tyrimus, analizuojami retai (Wang et al., 2011).

Tyrimai atskleidė, kad neurotiškumas su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai nesusijęs (Kornadt & Rothermund, 2014), tačiau neigiamai siejasi su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai (Hershey & Mowen, 2000), nors ne visuose tyrimuose (Kornadt & Rothermund, 2014; Schäfer, 2016). Ekstravertiškumas yra susijęs karjera grindžiamu pasirengimu pensijai (Kornadt & Rothermund, 2014) ir finansais grindžiamu pasirengimu pensijai (Schäfer, 2016), nors taip pat ne visuose tyrimuose (Hershey & Mowen, 2000; Kornadt & Rothermund, 2014). Tuo tarpu atvirumas patyrimui yra susijęs su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai (Kornadt & Rothermund, 2014), bet nesusijęs su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai (Hershey & Mowen, 2000; Kornadt & Rothermund, 2014; Schäfer, 2016). Kai kurie tyrimai atskleidė, kad sutarumas su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai nesusijęs (Kornadt & Rothermund, 2014), tačiau neigiamai susijęs su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai (Schäfer, 2016), bet šis ryšys patvirtintas ne visuose tyrimuose (Kornadt & Rothermund, 2014). Sąmoningumas yra susijęs su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai (Kornadt & Rothermund, 2014) ir finansais grindžiamu pasirengimu pensijai (Hershey & Mowen, 2000; Kornadt & Rothermund, 2014; Schäfer, 2016). Taigi, pasirengimo pensijai ir bruožų ryšiai yra nevienareikšmiai ir ne visada lengvai palyginami, kadangi tyrimuose dalyvavo skirtingo amžiaus žmonių grupės. Kai kurių tyrimų, kuriuose analizuojami asmenybės bruožai ir pasirengimas pensijai, rezultatus sudėtinga interpretuoti ir lyginti su kitų tyrimų rezultatais dar ir dėl specifškai išskiriamų pasirengimo pensijai kategorijų, kai, pavyzdžiui, į vieną kategoriją patenka ir finansais grindžiamas, ir su sveikata susijęs pasirengimas pensijai (pavyzdžiui, Kornadt & Rothermund, 2014), kuris šio darbo kontekste neaktualus. Siekiant įvertinti socialinės kognityvinės karjeros teorijos (Lent & Brown, 2013a) pagrindu iškeltą prielaidą dėl stabilių individualių skirtumų pasirengiant pensijai svarbos, į analizę bus įtraukti ir asmenybės bruožai.

**Laiko perspektyva.** Dėl laiko perspektyvos konstrukto prigimties iki galo nesutarta. Jau kurį laiką mokslininkai bando jį priskirti vienai ar kitai psichinių fenomenų grupei – užduoties charakteristikoms, motyvaciniams-kognityviniams procesams, požiūriui / nuostatai ar į asmenybės bruožą panašiam konstruktui (Kairys & Liniauskaite, 2015). Stolarski ir kitų (2018) teigimu, laiko perspektyvą galima traktuoti ir kaip būseną, ir kaip bruožą. Laiko perspektyva, kaip būseną, apibrėžiama kaip trumpalaikis dėmesio skyrimas dabarčiai, ateičiai arba praeičiai duotuoju momentu. Momentinė laiko perspektyva priklauso nuo situacijos ir jos sąveikos su stabiliomis tendencijomis, kurios atsiskleidžia laiko perspektyvos, kaip bruožo, lygiais.

Laiko perspektyva, kaip bruožas, – tai stabilios predispozicinės ir dispozicinės tendencijos, pagal kurias laikomasi stabilių nuostatų į praeitį, dabartį ir ateitį. Taigi laiko perspektyva yra suprantama kaip dalis asmenybės. Šiame darbe ji bus traktuojama kaip į bruožą panašus konstruktas.

Laiko perspektyva apibrėžiama kaip „pakankamai stabilus psichikos darinys, kuris dalyvauja tvarkant psichikos objektus, turinčius laiko žymę (prisiminimus, dabarties išgyvenimus, ateities tikslus) bei apibrėžia asmens santykį su skirtingomis laiko zonomis (praeitimi, dabartimi, ateitimi)“ (Kairys, 2010, p. 13). Zimbardo ir Boyd (1999) išskyrė penkias laiko perspektyvas (LP): negatyvios praeities, hedonistinės dabarties, ateities, pozityvios praeities ir fatalistinės dabarties. Negatyvios praeities LP apibūdina negiamą santykį su praeitimi, orientuojantis į neigiamus, skausmingus įvykius praeityje. Asmuo, kuriam būdinga stipriai išreikšta negatyvios praeities laiko perspektyva, yra konservatyvus ir atsargus. Hedonistinės dabarties LP atspindi menką susirūpinimą dėl elgesio pasekmių ateityje, didelį dėmesį skiriant šios akimirkos malonumams, gyvenimui šia akimirka, jaudulį teikiančiai veiklai, nebijant imtis rizikingų veiksmų ir nesirūpinant dėl savo elgesio pasekmių. Ateities LP atspindi susitelkimą ties savo veiksmų pasekmėmis ateityje, atsidavimą darbui siekiant tikslų, neretai dėl to aukojant dabarties malonumus. Į ateities laiko perspektyvą orientuoti asmenys nelinkę švaistyti laiko ar rizikuoti. Pozityvios praeities LP apibūdina šiltą, sentimentalų, nostalgikišką santykį su praeitimi, skiriant dėmesį santykių su šeima ir draugais puoselėjimui. Fatalistinės dabarties LP atspindi įsitikinimus, kad asmens gyvenimą valdo išorinės jėgos, o jo paties elgesys nieko nelemia. Į gyvenimą toks asmuo žvelgia iš bejėgiškumo pozicijos (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005). Iki šiol tai yra pagrindinis laiko perspektyvų skirstymas, nors yra ir tyrimais paremtų modifikacijų. Pavyzdžiui, Carelli ir kiti (2011) samprotavo, kad ateities laiko perspektyva turi būti patikslinta, todėl ją pervadino į pozityvios ateities laiko perspektyvą ir šalia jos išskyrė negatyvios ateities laiko perspektyvą, kuri atspindi žvelgimą į ateitį su nerimu, tikėjimasi negatyvių įvykių ateityje.

Laiko perspektyva – tai į asmenybės bruožą panašus konstruktas (Kairys & Liniauskaitė, 2015), panašiai kaip bruožai, tikėtina, veikiantis iš esmės visus žmogaus elgesio aspektus. Kadangi asmenybės bruožai socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje išskiriami kaip svarbūs karjeros raidos veiksniai (Brown & Hirschi, 2013; Lent & Brown, 2013a), ir laiko perspektyvą galime laikyti svarbiu finansais ir karjera grindžiamo pasirengimo pensijai veiksmu. Tyrimais (Bagdonas et al., 2013; Kairys, 2010; J. W. Zhang & Howell, 2011) pagrįsta, kad laiko perspektyva suteikia papildomos, bruožais nepaaiškinamos vertės, prognozuojant įvairių žmogaus

elgesį ar būseną, tad prasminga pasirengimo pensijai tyrimuose atsižvelgti tiek į asmenybės bruožus, tiek į laiko perspektyvą.

Dažniausiai tiriama ateities ir dabarties laiko perspektyva (Boniwell & Zimbardo, 2004) ir pasirengimo pensijai bei laiko perspektyvos tyrimai – ne išimtis. Todėl kitos laiko perspektyvos pasirengimo pensijai kontekste lieka nepakankamai ištirtos, o vėliau išskirtos laiko perspektyvos iš viso netyrinėtos. Esamus tyrimus palyginti sudėtinga dėl skirtingo tyrimų dalyvių amžiaus, ir išskiriamų skirtingų pasirengimo pensijai sričių (Earl, Bednall, et al., 2015; Petkoska & Earl, 2009). Aprašant tyrimų pagrindu atskleistas tendencijas, paprastumo dėlei atlikti tyrimai yra apjungti ir apibendrinti pagal dvi sritis – karjeros ir finansų. Tyrimai atskleidžia, kad negatyvios praeities laiko perspektyva teigiamai siejasi su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai (Earl, Bednall, et al., 2015), bet ši sąsaja aptinkama ne visuose tyrimuose (Petkoska & Earl, 2009), tuo tarpu karjera grindžiamas pasirengimas pensijai su minėta laiko perspektyva nesisieja (Earl, Bednall, et al., 2015; Petkoska & Earl, 2009). Hedonistinės dabarties laiko perspektyva yra teigiamai susijusi su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai (Earl, Bednall, et al., 2015; Petkoska & Earl, 2009). Ši laiko perspektyva teigiamai susijusi ir su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai (Earl, Bednall, et al., 2015), bet ne visuose tyrimuose (Petkoska & Earl, 2009). Nors kai kuriuose tyrimuose pasirengimo pensijai ir ateities laiko perspektyvos sąsajų nenustatyta (Petkoska & Earl, 2009), yra tyrimų, kurie atskleidžia, jog ateities laiko perspektyva yra teigiamai susijusi su karjera (Earl, Bednall, et al., 2015) ir finansais (Earl, Bednall, et al., 2015; Jacobs-Lawson & Hershey, 2005) grindžiamu pasirengimu pensijai. Pozityvios praeities laiko perspektyvos teigiamas ryšys su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai Earl, Bednall ir kitų (2015) tyrime nustatytas, bet nenustatytas Petkoska ir Earl (2009) tyrime. Abiejuose tyrimuose (Earl, Bednall, et al., 2015; Petkoska & Earl, 2009) nustatyta teigiama pozityvios praeities laiko perspektyvos sąsaja su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai. Earl, Bednall ir kitų (2015) tyrime fatalistinės dabarties laiko perspektyvos sąsajų nė su viena pasirengimo pensijai rūšimi nenustatyta, tuo tarpu Petkoska ir Earl (2009) nustatė, kad minėta laiko perspektyva yra neigiamai susijusi ir su karjera grindžiamu, ir su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai. Kadangi laiko perspektyva atspindi santykį su praeitimi, dabartimi ir ateitimi, o šis santykis veikia elgesį (Kairys, 2010), tikėtina, kad laiko perspektyva turėtų sietis ir su pasirengimu pensijai būtent per minėtą santykį. Pasirengimas pensijai – tai elgesys, kur būtina planuoti ir imtis veiksmų, o laiko perspektyva gali paaiškinti, kiek asmuo bus linkęs imtis tokio elgesio atsižvelgiant į tai, ar jam rūpi jo elgesio pasekmės, ar jis jaučiasi pajėgus imtis veiksmų ir ar tiki, kad jie lems

teigiamas pasekmes ir pan. Pavyzdžiui, į fatalizmą linkęs asmuo, tikėtina, pasirengimą pensijai gali traktuoti kaip bevertį dalyką, kurio imtis nėra prasmės. Tuo tarpu asmuo, kurio santykis su ateitimi pozityvus, bus linkęs ateitį planuoti, stengsis, kad jo elgesio pasekmės būtų teigiamos (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005). Taigi asmuo sieks užsitikrinti palankias sąlygas ir pensijoje, tad išėjimą į pensiją planuos ir atsakingai imsis suplanuotų veiksmų. Siekiant kuo tiksliau įvertinti individualių skirtumų svarbą pasirengimui pensijai, į analizę bus įtraukta ir laiko perspektyva, tikintis, jog ji paaiškins asmenybinius niuansus, kurių negali paaiškinti asmenybės bruožai.

#### 1.3.4. Sociodemografiniai ir kiti pasirengimo pensijai veiksniai

**Sociodemografiniai veiksniai.** Analizuodami pasirengimą pensijai, mokslininkai bene visada nagrinėja vienus ar kitus sociodemografinius veiksnius. Apskritai sociodemografiniai ir kiti veiksniai, kurių sąsajos su pasirengimu pensijai nustatytos įvairiais tyrimais, formuoja kontekstą, kuriame turėtų būti analizuojami psichologiniai veiksniai. Pastaruosius atliekant analizes svarbu kontroliuoti, nes tam tikrų sąsajų (pavyzdžiui, tam tikro asmenybės bruožo ir pasirengimo pensijai) gali atsirasti tik dėl to, kad tiek pasirengimas, tiek atitinkamas asmenybės bruožas koreliuoja su amžiumi, lytimi ar kitu asmens ypatumu.

Kadangi skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose paprastai stebimas atitinkamas su karjera susijęs adaptyvus elgesys (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996), viename ar kitame amžiuje galimai ir pasirengimas pensijai yra skirtingas ir iš esmės netgi turėtų būti skirtingas (Wang & Shultz, 2010). Nepaisant to, pasirengimo pensijai tyrimuose, kur amžiaus diapazonas gana platus, ne visada į tai atsižvelgiama (pavyzdžiui, Jacobs-Lawson & Hershey, 2005). Vis dėlto ne tik teorinės prielaidos, bet ir atliktų tyrimų rezultatai leidžia manyti, kad pasirengimas pensijai skirtingose amžiaus grupėse skiriasi. Pavyzdžiui, nustatyta, kad labiau apie išėjimą į pensiją linkę svarstyti vyresni kaip 50 metų amžiaus asmenys nei jaunesni (Lusardi & Mitchell, 2017). Rengtis pensijai finansų srityje labiau linkę vyresni žmonės (50–65 m.), palyginti su jaunesnio amžiaus grupėmis 25–65 metų amžiaus dalyvių diapazone (Agnew et al., 2013). 50–66 metų amžiaus imtyje vyresni žmonės buvo linkę rengtis pensijai finansų srityje labiau, tuo tarpu skirtumų karjeros srityje neaptikta (Petkoska & Earl, 2009). Kartais skirtumų aptinkama: Kornadt ir Rothermund (2014) 30–80 metų amžiaus dalyvių imtyje nustatė, kad aukštesnis pasirengimas pensijai didžiąja dalimi apimantis karjeros niuansus, yra labiau būdingas jaunesniems dalyviams. Kai kurie

tyrimai atskleidė, jog kalbant apie karjera ir finansais grindžiamą pasirengimą, moterys pensijai rengiasi labiau nei vyrai (Earl, Bednall, et al., 2015), tačiau kiti tyrimai nustatė, jog karjeros srityje moterys kaip tik rengiasi labiau, tuo tarpu skirtumų finansų srityje neaptikta (Petkoska & Earl, 2009), nors apskritai apie išėjimą į pensiją labiau linkę galvoti vyrai nei moterys (Lusardi & Mitchell, 2017). Gyvenamajai vietai dėmesio pasirengimo pensijai tyrimuose neskiriama net tada, kai atsižvelgiama į įvairius sociodemografinius veiksnius (pavyzdžiui, Noone et al., 2021), tad šio veiksnio svarba lieka neaiški. Pasirengimas pensijai su šeimine padėtimi nesusijęs (Donaldson et al., 2010), nors kai kuriuose tyrimuose nustatyta, kad buvimas našliu ar našle padidina rengimosi tikimybę finansų srityje (Agnew et al., 2013). Nustatyta, kad asmenys, kurių išsilavinimas aukštesnis, labiau linkę rengtis pensijai finansų (Agnew et al., 2013; Lusardi & Mitchell, 2011) ar įvairiose srityse (Noone et al., 2013) ir galvoti apie išėjimą į pensiją (Lusardi & Mitchell, 2017).

Nors kol kas ne visų sociodemografinių veiksnių svarba pasirengimui pensijai yra aiški, šiame darbe analizuojant psichologinius pasirengimo pensijai veiksnius bus atsižvelgta ir į galimas pasirengimo pensijai bei įvairių sociodemografinių veiksnių sąsajas.

**Sveikata.** Tyrimai atskleidžia, kad geresne sveikata pasižymintys asmenys labiau yra linkę rengtis pensijai ir karjeros (Noone et al., 2021), ir finansų (Noone et al., 2012, 2021) srityse. Nors Topa ir kiti (2009), atlikę metaanalizę, teigė, kad griežtų išvadų daryti negalima, visgi svarsto, jog panašu, kad prasta sveikata gali trukdyti rengtis pensijai. Taigi turint tai omenyje, ir sveikata bus įtraukta kaip pasirengimo pensijai veiksnys, į kurio sąsajas su pasirengimu pensijai būtina atsižvelgti, analizuojant psichologinius pasirengimo pensijai veiksnius.

**Finansinis raštingumas.** Lusardi ir Mitchell (2011) finansinį raštingumą apibrėžia kaip gebėjimą atlikti elementarius skaičiavimus ir žinių apie pagrindinius finansinius principus, koncepcijas turėjimą. Finansiškai raštingi žmonės žino ir supranta, kas, pavyzdžiui, yra infliacija, palūkanų norma, grąža, skolinimasis. Užsienio šalyse atlikti tyrimai atskleidė, kad įvairaus amžiaus žmonės, pasižymintys aukštesniu finansiniu raštingumu, yra labiau linkę planuoti su finansais susijusį pasirengimą pensijai (Agnew et al., 2013; Lusardi & Mitchell, 2011). Panašu, kad finansinis raštingumas gali padėti pasirengti pensijai, kadangi kai kurie finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdai, pavyzdžiui, investavimas į akcijas, yra susiję su žiniomis, kurios yra finansinio raštingumo dalis (Lusardi & Mitchell, 2011). Tad analizuojant finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologinius



veiksnius, bus atsižvelgta ir į finansinio raštingumo sąsajas su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai.

**Finansinė padėtis.** Ar finansais grindžiamas pasirengimas pensijai yra susijęs su finansine padėtimi, nėra iki galo aišku. Vieni tyrimai atskleidžia, kad didesnes pajamas gaunantys asmenys labiau rengiasi pensijai finansų srityje (Noone et al., 2012). Kituose tyrimuose atskleista, kad finansais grindžiamas pasirengimas pensijai su pajamomis nesusijęs (Agnew et al., 2013). Turint omenyje tai, kad bent daliai finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdų reikia finansinių lėšų, analizuojant finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologinius veiksnius, bus atsižvelgta ir į finansinės padėties sąsajas su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai.

#### 1.4. Psichologinė gerovė pensijoje

Lent ir Brown (2013a) socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje teigia, kad adaptyvus elgesys nebūtinai garantuoja teigiamas pasekmes, kadangi svarbų vaidmenį vaidina įvairūs gyvenimo konteksto ir asmens veiksniai. Taigi natūralu kelti klausimą, ar tie, kurie rengiasi pensijai, išėję į pensiją, gyvena geriau? Kaip šiuo atveju yra, kalbant apie psichologinę gerovę?

##### 1.4.1. Psichologinės gerovės samprata

Vieningos psichologinės gerovės sampratos, apibrėžimo, ar būdo, kaip ji turėtų būti matuojama, nėra. Kalbant apie gerą žmonių gyvenimą ir psichologinę savijautą, literatūroje ir tyrimuose gausu skirtingų sąvokų: „psichologinė gerovė“, „subjektyvi gerovė“, „pasitenkinimas gyvenimu“, „gyvenimo kokybė“, „laimingumas“ etc. (Diener et al., 2018). Sąvokos yra persipynusios ir kartais netgi apibrėžiamos viena per kitą. Pavyzdžiui, kalbant apie subjektyvią gerovę, dėmesys skiriamas gyvenimo kokybei, laimingumui arba pasitenkinimui gyvenimu (Boniwell, 2012; Diener et al., 2018). Ir patys mokslininkai (Boniwell, 2012) sutinka, kad kai kurie terminai galimai atsirado ne dėl to, kad atspindi kažką naujo, kito, dar netyrinėto, bet dėl nenoro kartoti kitų autorių teorijose jau vartojamus terminus. Pavyzdžiui, taip galėjo atsirasti „psichologinės gerovės“ terminas, nes „subjektyvios gerovės“ samprata jau buvo plačiai vartota kitų autorių darbuose.

„Psichologinė gerovė“ yra plačiausias, daugiausiai apimantis terminas (Diener et al., 2017), tad darbe bus vartojama būtent ši sąvoka, kuri pasak Bagdono ir kitų (2013) dar ir geriausiai padeda atskirti, kad kalbame būtent apie psichologinės srities gerovę. Beje, ji bus vartojama ir aptariant kitų autorių tyrimus.

Šiame darbe remiamasi Hyde ir kitų (2003) aprašyta samprata, pagal kurią psichologinę gerovę apibūdinama atsižvelgiant į tai, kaip tenkinami poreikiai, kitaip tariant, poreikių žmogaus gyvenime patenkinimo laipsnis atskleidžia asmens psichologinę gerovę. Psichologinės gerovės modelyje skiriamos keturios poreikių rūšys: kontrolė, autonomiškumas, savirealizacija ir pasitenkinimas. Kontrolė atspindi laisvę valdyti savo gyvenimą, autonomiškumas – laisvę jį valdyti savarankiškai. Savirealizacija apibūdina žmogaus šios turimos laisvės suvokimą, pasitenkinimas – gebėjimą mėgautis gyvenimo teikiamomis patirtimis. Poreikių rūšys yra tarpusavyje susijusios ir lygiavertės (Hyde et al., 2003; Wiggins et al., 2008).

Apskritai Hyde ir kitų (2003) psichologinės gerovės modelis tyrimuose plačiai pripažįstamas (Hyde et al., 2015) ir taikomas kaip centrinis gerovės konstruktas bene labiausiai išplėtotame senėjimo tyrime – Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrime (angl. *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE*). Atliekant SHARE tyrimą renkami duomenys, leidžiantys analizuoti populiacijos senėjimo procesą. Tai tarpdisciplininis ir tarpkultūrinis, longitudinalinis tyrimas, kuriame dalyvauja vyresni žmonės (50 metų amžiaus ir vyresni) bei jų partneriai. SHARE tyrimas apima svarbiausias gyvenimo sritis, įtraukiant psichologinius kintamuosius (pavyzdžiui, psichologinę gerovę, pasitenkinimą gyvenimu), sveikatos kintamuosius (pavyzdžiui, savo sveikatos vertinimą, fizinį ir kognityvinį funkcionavimą), biologinius žymenis (pavyzdžiui, kūno masės indeksą, kraujo spaudimą), ekonominius kintamuosius (pavyzdžiui, informaciją apie pajamas ir jų šaltinius), socialinės paramos kintamuosius (pavyzdžiui, šeimos narių pagalbą, dalyvavimą savanoriškose veiklose), informaciją apie socialinį tinklą (pavyzdžiui, kontaktų dažnumą, pasitenkinimą socialiniu tinklu) (Bergmann et al., 2020; Börsch-Supan et al., 2008). Šiame darbe bus analizuojami į pensiją išėjusių asmenų psichologinės gerovės ir pasirengimo pensijai ryšiai, remiantis SHARE duomenų analize.

#### 1.4.2. Išėjusių į pensiją asmenų pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės ryšiai

Viena iš dominuojančių teorijų, padedanti suprasti, kaip žmonės prisitaiko prie pokyčių senėjimo procese, yra tęstinumo teorija (angl. *continuity theory*) (Atchley, 1989, 1999). Remiantis ja, žmonės yra linkę gyvenime siekti tęstinumo. Šis principas galioja, kalbant apie įvairius dalykus – socialinius santykius, finansinį statusą, įgūdžius ir kt. (Atchley, 1989, 1999). Taigi, galima manyti, kad prie naujo karjeros-gyvenimo raidos periodo – silpnėjimo / pakartotinio ištraukimo, kuriame vyksta išėjimas į pensiją (Lent

& Brown, 2013a), prisitaikoma, jei tęsiamas ankstesnis gyvenimo būdas. Šiuo atveju tęstinumas gali būti pasiektas rengiantis pensijai. Pavyzdžiui, išėjęs iš darbo asmuo gali prarasti didelę dalį identiteto, jeigu neturi kitų veiklų, kurios leistų jam save įprasminti. Be to, pensijoje dažnai sumažėja pajamos, todėl kad asmuo ir toliau galėtų gyventi įprastai ir nekeisti gyvenimo būdo, jis turi būti sukaukęs pakankamai finansinių išteklių. Tęstinumo teorijoje teigiama, kad tie, kurie pensijoje negali gyventi taip, kaip įpratę, gali susidurti su žemesne psichologine gerove (Atchley, 1989, 1999).

Tęstinumo teorijos (Atchley, 1989, 1999) idėjos yra plačiai taikomos išėjimo į pensiją tyrimuose, kadangi gali pasitarnauti, aiškinant vyresnių žmonių prisitaikymą, remiantis ankstesnio gyvenimo informacija (Von Bonsdorff & Ilmarine, 2013). Tokie duomenys neretai renkami didelės apimties tarptautiniuose tyrimuose, pavyzdžiui Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrime. Tad ir šiame darbe bus remiamasi tęstinumo teorijos (Atchley, 1989, 1999) idėjomis, aiškinant išėjusių į pensiją asmenų pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajas.

Tyrimai atskleidžia, kad karjera grindžiamas pasirengimas pensijai (matuojamas per, pavyzdžiui, socialinio gyvenimo pensijoje planavimą, seminarų apie pensiją lankymą) yra teigiamai susijęs su psichologine gerove (Chung, 2017; Liu et al., 2021; Muratore & Earl, 2015), nors yra tyrimų, kuriuose ryšys neigiamas (Yeung, 2013). Pasirengimas pensijai, apimantis kelias sritis (pavyzdžiui, finansus, sveikatą, socialinį gyvenimą), yra susijęs su psichologine gerove ar į ją panašiais reiškiniais (M. C. H. Chan et al., 2021; Hurtado & Topa, 2019; Noone et al., 2013; Wang, 2007; Yeung & Zhou, 2017), tačiau ne visuose tyrimuose (Donaldson et al., 2010). Tuo tarpu finansais grindžiamas pasirengimas pensijai su psichologine gerove siejasi (Chung, 2017; Yeung, 2013; Liu et al., 2021; Muratore & Earl, 2015).

Nenuoseklūs psichologinės gerovės ir pasirengimo pensijai tyrimų rezultatai gali rodyti, kad analizuojant šį ryšį svarbūs ir kiti psichologinės gerovės veiksniai. Pavyzdžiui, Steel ir kiti (2008), atlikę metaanalizę, padarė išvadą, kad norint suprasti psichologinės gerovės reiškinį, ypač svarbi yra asmenybė, kadangi ji paaiškina didelę dalį psichologinės gerovės. Kai kuriuose tyrimuose asmenybės bruožai paaiškino net iki 60 % psichologinės gerovės dispersijos (Schimmack et al., 2004). Mokslininkai analizuoja įvairius teorinius psichologinės gerovės ir asmenybės bruožų ryšius. Pavyzdžiui, teigiama, kad konceptualiai psichologinė gerovė ir asmenybės bruožai persidengia, abu turi panašų biologinį pagrindą. Samprotaujama ir apie netiesioginį psichologinės gerovės ir asmenybės bruožų ryšį. Teigiama, kad asmenybė gali dalyvauti formuojant gyvenimo aplinkybes, kurios vienaip ar kitaip veikia psichologinę gerovę. Pavyzdžiui, ekstravertiškesni asmenys yra

linę mėgautis bendravimu su kitais žmonėmis, todėl dažnai siekia socialinių interakcijų ir tai gali prisidėti prie aukštesnės psichologinės gerovės (Steel et al., 2008).

Įvairūs sociodemografiniai veiksniai dažnai įtraukiami į psichologinės gerovės analizes, nors dėl rezultatų prieštaravimo ne visada galima prognozuoti, kaip atitinkami sociodemografiniai veiksniai ir psichologinė gerovė bus susiję. Psichologinės gerovės trajektorija per žmogaus gyvenimą dažnai siejama su U raidės formos kreive, kas reiškia, kad aukščiausia psichologinė gerovė yra būdinga jauniausiems ir vyriausiems žmonėms. Nors šios išvados pateiktos, atlikus didelės apimties duomenų analizes (pavyzdžiui, Blanchflower, 2021), visgi ne visi mokslininkai su U kreivės idėja sutinka ir teigia, kad ji dėl tam tikrų metodologinių niuansų yra nepakankamai pagrįsta (Galambos et al., 2020; Jebb et al., 2020). Kalbant apie vyrų ir moterų skirtumus, vienuose tyrimuose nustatyta, kad aukštesnė psichologinė gerovė labiau būdinga vyrams (M. C. H. Chan et al., 2021; Martos & Kopp, 2012), kituose – moterims (Becchetti & Pisani, 2020; Liu et al., 2021). Nors gyvenamoji vietovė – psichologinės gerovės tyrimuose nedažnai analizuojamas veiksnys, nustatyta, kad kaime gyvenančių asmenų psichologinė gerovė žemesė nei mieste gyvenančių asmenų (W. Zhang & Liu, 2007). Šeiminės padėties aspektu tyrimai atskleidė, kad aukštesnė psichologinė gerovė būdinga su partneriu gyvenantiems (Becchetti & Pisani, 2020) ir susituokusiems asmenims (O’Leary et al., 2020). Aukštesnė psichologinė gerovė paprastai siejasi ir su aukštesniu išsilavinimu (Becchetti & Pisani, 2020; M. C. H. Chan et al., 2021; Conde-Sala et al., 2017; Martos & Kopp, 2012).

Sveikata – dar vienas veiksnys, į kurį svarbu atsižvelgti, analizuojant psichologinę gerovę, nes jos poveikis žmogaus gyvenimui ypač svarbus. Glaudus subjektyvios sveikatos ir psichologinės gerovės ryšys atskleistas įvairiuose tyrimuose (Martos & Kopp, 2012; Temane & Wissing, 2006), o kai kuriuose tyrimuose sveikata netgi prilyginama psichologinei gerovei (Barcaccia et al., 2013), kas patvirtina, jog šie reiškiniai yra konceptualiai stipriai susiję.

Psichologinę gerovę analizuojant per poreikių tenkinimą (Hyde et al., 2003), aktualu įvertinti ir finansinę padėtį, nes būtent finansai dažnai lemia, kiek vieni ar kiti poreikiai bus patenkinti. Tyrimai atskleidė subjektyvaus savo finansinės padėties vertinimo (Conde-Sala et al., 2017; Martos & Kopp, 2012) ir pajamų (Bae & Kang, 2022; Winefield et al., 2012) sąsajas su aukštesne psichologine gerove.

Taigi, analizuojant į pensiją išėjusių asmenų pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajas, bus atsižvelgta ir į psichologinės gerovės ryšius

su kitais potencialiai svarbiais jos veiksniais – asmenybės bruožais, sociodemografiniais veiksniais, sveikata ir finansine padėtimi.

### 1.5. Teorinis pasirengimo pensijai modelis, darbo tikslas ir uždaviniai

Remiantis socialine kognityvine karjeros teorija (Lent & Brown, 2013a), transteoriniu elgesio pokyčių modeliu (Prochaska & DiClemente, 1983), tęstinumo teorija (Atchley, 1989, 1999) ir kitais atliktais tyrimais, parengtas teorinis pasirengimo pensijai modelis. Jis pateiktas 1 paveiksle. Modelyje teoriškai apjungti dviejų tyrimų duomenys: ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai ir išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės. Pirmasis tyrimas atliktas disertacijos autorės, antrasis – tai Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimas. Apjungus šiuos du tyrimus galima susidaryti išsamų pasirengimo pensijai proceso vaizdą, o kitaip to padaryti nepavyktų, kadangi nėra duomenų, kurie aprėptų platų amžiaus spektrą bei įtrauktų ir ikipensinio amžiaus, ir išėjusius į pensiją asmenis. Taigi bus analizuojami ne tik galimi rengimosi ar nesirengimo pensijai veiksniai, bet ir tai, kaip žmonės gyvena jau išėję į pensiją, kai jai iš anksto rengėsi, arba atvirkščiai – kai nesirengė. 1a paveiksle matyti, kurie veiksniai bus analizuojami ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrime, o 1b paveiksle pavaizduota, kas bus analizuojama išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrime. Svarbu pastebėti, kad tyrimo dizainas neleidžia įvertinti priežastinių ryšių, tačiau remiantis teorinėmis prielaidomis numatomos galimos ryšių kryptys.

Pasirengimas pensijai šiame darbe apima dvi sritis – karjeros ir finansų. Išskirtas karjera ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai bus analizuojamas remiantis abiejų tyrimų duomenimis. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrime taikytas ir transteorinis elgesio pokyčių modelis (Prochaska & DiClemente, 1983), siekiant analizuoti pasirengimą pensijai kaip procesą, tad šiame tyrime finansais ir karjera grindžiamas pasirengimas pensijai konceptualizuojamas per pasirengimo eigą.

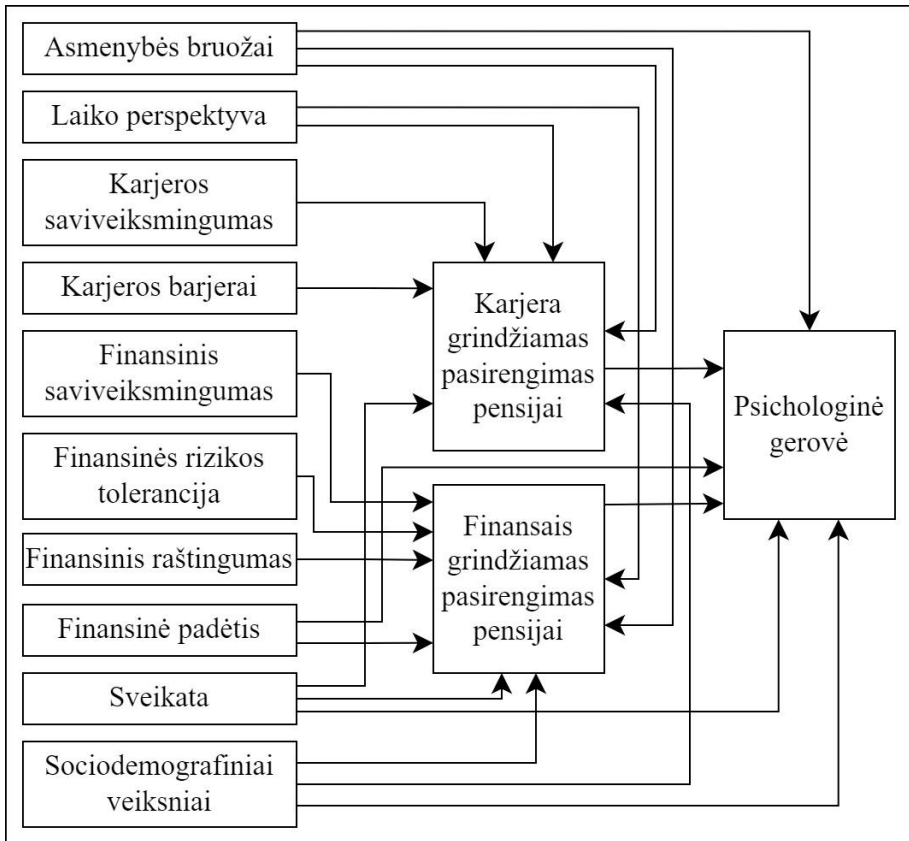
Socialinė kognityvinė karjeros teorija (Lent & Brown, 2013a) leido išskirti svarbiausius psichologinius pasirengimo pensijai veiksnius, kurie bus analizuojami ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrime. Šioje teorijoje iš asmens veiksnių bene svarbiausią vietą užima saviveiksmingumas. Kadangi teorijoje teigiama, kad ryšiai su saviveiksmingumu atsiskleidžia geriau matuojant konkrečios srities saviveiksmingumą (Lent & Brown, 2013a), į tyrimą įtrauktas karjeros ir finansinis saviveiksmingumas. Minėtoje teorijoje išryškinama ir barjerų svarba karjeros progresui (Brown & Lent, 1996), tad į modelį įtraukti ir karjeros barjerai. Nors Lent ir Brown (2013a)

pabrėžia stabilių individualių veiksmų svarbą, jie pastebi, kad dažnai net ir socialine kognityvine karjeros teorija paremtuose tyrimuose didžiausias dėmesys skiriamas saviveiksmingumui, tuo tarpu, pavyzdžiui, asmenybės bruožai, neįtraukiami. Tad siekiant išnagrinėti galimą stabilių individualių skirtumų svarbą, į modelį įtraukti asmenybės bruožai. Bruožai gali atskleisti daug naudingos informacijos apie asmenybės esmę, tuo tarpu laiko perspektyva, kaip rodo tyrimai, gali suteikti papildomos informacijos, kurios bruožai neapėria (J. W. Zhang & Howell, 2011). Taigi siekiant visapusiškai įvertinti asmenybės ypatumus bus analizuojamas ir laiko perspektyvos konstruktas. Finansinės rizikos tolerancija apibūdina individualius žmonių skirtumus, dėl kurių gali skirtis jų finansinė elgsena (Van de Venter et al., 2012), šiuo atveju – finansais grindžiamas pasirengimas pensijai, todėl į modelį įtraukta ir finansinės rizikos tolerancija.

Siekiant išanalizuoti psichologinius pasirengimo pensijai veiksmus, bus atsižvelgta ir į galimus pasirengimo pensijai ryšius su sociodemografiniais ir kitais veiksniais – sveikata, finansiniu raštingumu bei finansine padėtimi. Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje tokio pobūdžio veiksniai išskiriami kaip neabejotinai reikšmingi karjeros-gyvenimo raidoje (Lent & Brown, 2013a), tad ir analizuojant pasirengimą pensijai į juos bus atsižvelgta.

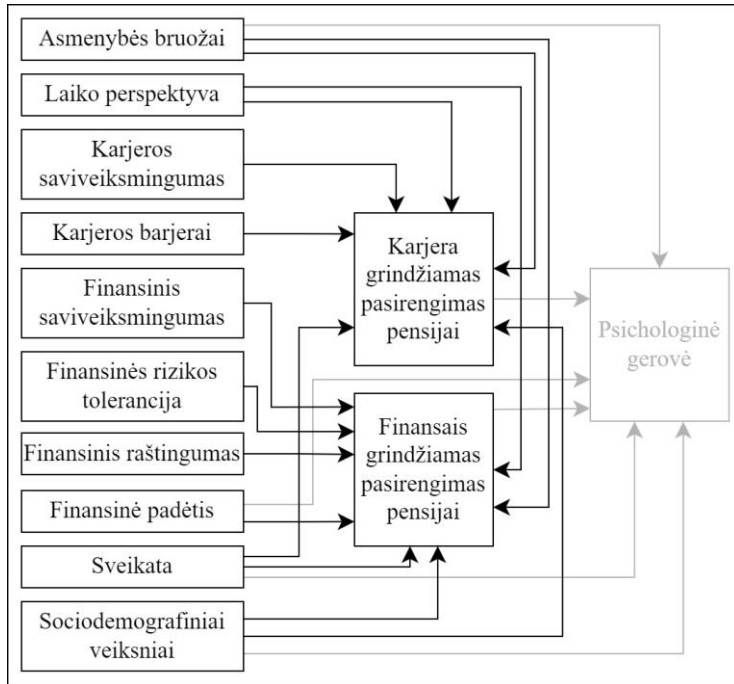
Nors vizualiai modelyje tai nematoma, papildomai bus siekiama įvertinti psichologinius pasirengimo pensijai veiksmus skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose (Lent & Brown, 2013a).

Remdamiesi tęstinumo teorijos (Atchley, 1989, 1999) idėjomis apie psichologinę gerovę pensijoje, psichologinė gerovė išskirta kaip galima pasirengimo pensijai pasekmė. Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrime pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės ryšys bus analizuojamas, atsižvelgiant į potencialiai reikšmingus psichologinės gerovės veiksmus – asmenybės bruožus, sociodemografinius veiksmus, sveikatą ir finansinę padėtį.

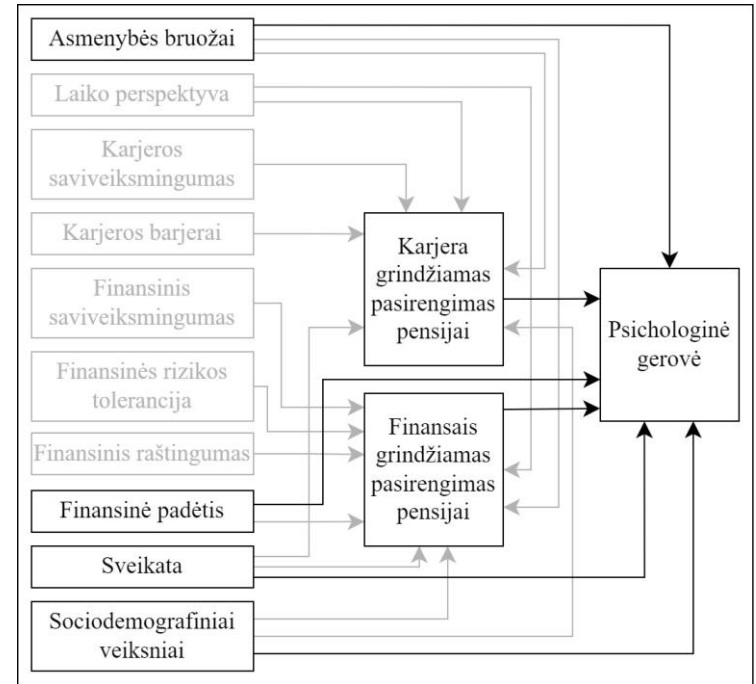


1 pav. Teorinis pasirengimo pensijai modelis

*Pastaba.* Modelyje pateikti ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai veiksniai ir išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės veiksniai.



1a pav. Teorinis pasirengimo pensijai modelis, kur išryškinti ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai veiksniai



1b pav. Teorinis pasirengimo pensijai modelis, kur išryškinti išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės veiksniai



**Darbo tikslas:** įvertinti ikipensinio amžiaus asmenų karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologinius veiksnius bei išanalizuoti išėjusių į pensiją asmenų pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajas.

**Uždaviniai:**

1. Išanalizuoti ikipensinio amžiaus asmenų karjera grindžiamo pasirengimo pensijai psichologinius veiksnius.
2. Išanalizuoti ikipensinio amžiaus asmenų finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologinius veiksnius.
3. Įvertinti skirtingo ikipensinio amžiaus (18–24 metų, 30–40 metų bei 50–63 metų) asmenų psichologinius karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai veiksnius.
4. Išnagrinėti išėjusių į pensiją asmenų karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajas.

## 2. METODIKA

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą ir uždavinius, pravestos dvi diskusijos, taikant fokusuotų diskusijų grupės metodą, atlikti trys bandomieji tyrimai, pagrindinis – ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimas bei atlikta išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės veiksnių analizė, grįsta Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimo duomenimis.

Pirmiausia gautas Vilniaus universiteto Psichologinių tyrimų etikos komiteto leidimas atlikti bandomuosius ir pagrindinį tyrimą (2016-12-14; Nr. 09). Siekiant gauti prieigą prie Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimo duomenų, užsiregistruota duomenų centro bazėje, užpildyta paraiška, pasirašyta konfidencialumo deklaracija ir įsipareigojimas naudoti duomenis tik mokslo tikslais. SHARE tyrimas yra nuolat peržiūrimas, kad atitiktų tyrimo etikos standartus. 1–4 bangas peržiūrėjo ir patvirtino Manheimo universiteto Etikos komitetas. Vėlesnės bangos peržiūrėtos ir patvirtintos Makso Planko draugijos Etikos tarybos (angl. *Ethics Council of the Max Planck Society*) (Bergmann et al., 2020).

Čia bus pateikta trumpa apžvalga su esmine informacija, o vėliau kiekvienas tyrimas pristatytas išsamiau.

**Diskusijos, taikant fokusuotų diskusijų grupės metodą.** Pravestos dvi diskusijos: viena orientuota į studentus (septyni dalyviai), kita – į dirbančiuosius (šeši dalyviai). Informacija, surinkta diskusijų metu, panaudota sudarant Pasirengimo pensijai klausimyną. Pirmoji diskusija vyko 2019 m. balandžio mėnesį, antroji – 2019 m. gegužės mėnesį.

**Bandomieji ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimai.** Atlikti trys bandomieji tyrimai. Pirmajame dalyvavo 106 dalyviai, antrajame – 121, trečiajame – 198 dalyviai (iš viso – 425 dalyviai). Bandomieji tyrimai atlikti, siekiant patikrinti klausimynų psichometrinės charakteristikas, klausimų aiškumą, nes kai kurie instrumentai į lietuvių kalbą išversti iš anglų ir vokiečių kalbų. Bandomuosiuose tyrimuose naudoti šie instrumentai: Pasirengimo pensijai klausimynas, Išėjimo į pensiją planavimo klausimynas (angl. *Retirement Planning Questionnaire*, Petkoska & Earl, 2009), sutrumpintas 36 teiginių Zimbardo laiko perspektyvos klausimynas (angl. *The 36-item short form of the Zimbardo Time Perspective Inventory*) su negatyvios ateities skale (Carelli et al., 2011; Liniauskaite & Kairys, 2009; Sircova et al., 2014; Zimbardo & Boyd, 1999), Karjeros saviveiksmingumo skalė (angl. *Career Self-Efficacy Scale*, Kossek et al., 1998), Suvokiamų karjeros barjerų skalė (angl. *Perceived Career Barriers Scale*, Hirschi & Freund, 2014), Finansinės rizikos tolerancijos skalė (angl. *Financial Risk Tolerance Scale*,

Jacobs-Lawson & Hershey, 2005), Bendro saviveiksmingumo skalė (angl., *General Self-Efficacy Scale*, Schwarzer & Jerusalem, 1995) ir sociodemografiniai klausimai, sudaryti pagal SHARE ir projekto Priešpensinio ir pensinio amžiaus žmonių psichologinės gerovės bei psichikos sveikatos veiksniai (GER-011/2015) klausimus. Pirmasis ir antrasis bandomieji tyrimai vyko 2019 m. lapkričio–gruodžio mėnesiais, trečiasis – 2020 m. kovo mėnesį.

**Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimas.** Šiame tyrime dalyvavo 382 dalyviai. Jis atliktas, siekiant išanalizuoti pasirengimo pensijai veiksnius. Naudoti instrumentai: Pasirengimo pensijai klausimynas, Didžiojo penketo inventorius (angl. *The Big Five Inventory*, *BFI*, Benet-Martínez & John, 1998; John et al., 1991, 2008), trumpasis Zimbardo laiko perspektyvos klausimynas su negatyvios ateities laiko perspektyvos skale (angl. *short version of the Zimbardo Time Perspective Inventory*, *ZTPI-short*, Carelli et al., 2011; Košťál et al., 2016; Linauskaite & Kairys, 2009; Zimbardo & Boyd, 1999), Karjeros saviveiksmingumo skalė (angl. *Career Self-Efficacy Scale*, Kossek et al., 1998), Suvokiamų karjeros barjerų skalė (angl. *Perceived Career Barriers Scale*, Hirschi & Freund, 2014), Finansinio saviveiksmingumo skalė (angl. *Financial Self-Efficacy Scale*, Lown, 2011), Finansinės rizikos tolerancijos skalė (angl. *Financial Risk Tolerance Scale*, Jacobs-Lawson & Hershey, 2005), Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD) / Tarptautinio finansinio švietimo tinklo (INFE) Finansinio raštingumo klausimynas (OECD, 2016), klausimai apie finansinę padėtį ir sveikatą bei sociodemografiniai klausimai, sudaryti, remiantis SHARE ir projekto Priešpensinio ir pensinio amžiaus žmonių psichologinės gerovės bei psichikos sveikatos veiksniai (GER-011/2015) klausimynais. Tyrimas buvo atliekamas 2020 m. liepos–spalio mėnesiais.

**Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimas.** Remtasi Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimo septintos bangos duomenimis (Bergmann et al., 2020; Börsch-Supan, 2020). Laikantis tam tikrų kriterijų, iš 2032 Lietuvos imties dalyvių atrinkti 926 dalyviai. Duomenys naudoti pasirengimo pensijai ir galimų jo pasekmių – psichologinės gerovės – analizei. Jie surinkti naudojant šiuos instrumentus: Kontrolės, autonomijos, savirealizacijos ir malonumo skalės 12 teiginių versija (angl. *Control, Autonomy, Self-Realisation and Pleasure Scale*, *CASP-19*, Hyde et al., 2003), klausimai apie dalyvavimą socialinėse veiklose (atspindintys karjera grindžiamą pasirengimą pensijai), klausimai apie ankstesnę finansinę elgesį (atspindintys finansais grindžiamą pasirengimą pensijai), klausimas apie finansinę padėtį, sutrumpintas Didžiojo penketo inventorius (angl. *the short version of the Big Five Inventory*, *BFI-10*;

Rammstedt & John, 2007), klausimas apie sveikatą, sociodemografiniai klausimai. Septintos bangos duomenys rinkti 2017 m.

## 2.1. Diskusijos, taikant fokusuotų diskusijų grupės metodą

### 2.1.1. Procedūra ir dalyviai

Siekiant sudaryti Pasirengimo pensijai klausimyną, išanalizuoti Lent ir Brown (2013a) su karjera susijusio adaptyvaus elgesio pavyzdžiai, transteorinio elgesio pokyčių modelio (Prochaska & DiClemente, 1983) stadijos, jų pritaikymas pasirengimo pensijai procesui, remiantis Leandro-França ir kitais (2016) bei užsienio autorių klausimynai apie pasirengimą pensijai (Griffin & Hesketh, 2008; Muratore & Earl, 2010; Noone et al., 2010; Petkoska & Earl, 2009). Kadangi lietuviškų klausimynų neaptikta, reikėjo išsiaiškinti, ar užsienio šalyse sudaryti klausimynai apima visus galimus su karjera ir finansais susijusius pasirengimo pensijai būdus. Be to, siekta išsiaiškinti, kaip skirtingo amžiaus žmonės supranta pasirengimą pensijai, kokių pasirengimo būdų žino, kaip juos įvardija. Todėl prarastos dvi diskusijos, taikant fokusuotų diskusijų grupės metodą. Kadangi šis metodas pasirinktas kaip papildoma priemonė, kuriant instrumentą, buvo apsiribota minimaliu diskusijų grupių skaičiumi. Gautų duomenų išsamumas šią strategiją patvirtino. Prieš vedant diskusijas, siekiant fokusuotų diskusijų grupės metodą kokybiškai taikyti, konsultuotasi su doc. dr. Rūta Žiliukaite.

Viena diskusijų grupė orientuota į studentus, kita – į dirbančius asmenis. Taip išlaikytas bent minimalus grupių homogeniškumas. Abiem atvejais taikyta ta pati procedūra, tie patys klausimai. Dalyviai atrinkti, taikant patogiosios imties atrankos būdą – socialiniame tinkle *Facebook* patalpinti kvietimai dalyvauti grupinėse 1,5–2 valandų diskusijose pasirengimo pensijai klausimais. Užsiregistravę dalyviai elektroniniu paštu gavo informaciją apie diskusijų vietą. Dalyviai bet kuriuo metu galėjo atsisakyti dalyvauti ar dalyvavimą nutraukti. Diskusijos vyko vienoje iš Vilniaus universiteto auditorijų su garso įrašymo technika. Papildomai jas kompiuteriu konspektavo savanorė padėjėja. Apie šias aplinkybes dalyviai buvo informuoti kvietime ir atvykę į diskusiją. Dalyviai auditorijoje susodinti ratu prie ovalaus stalo.

Pirmoji diskusija prarasta 2019 m. balandžio mėnesį. Joje dalyvavo septyni asmenys (keturi vyrai ir trys moterys) nuo 19 iki 34 metų ( $M = 23,71$ ,  $SD = 5,02$ ). Tai bakalauro, magistro ir doktorantūros pakopų studentai, keturi iš jų – dirbantys. Dalyviai buvo iš įvairių studijų programų, pavyzdžiui,

kartografijos magistrantas, kriminologijos bakalaurantas, visuomenės sveikatos doktorantas ir pan. Diskusija truko 1 valandą ir 36 minutes.

Antroji diskusija vyko 2019 m. gegužės mėnesį. Jos dalyviai – šeši asmenys, iš kurių keturios buvo moterys. Dalyvių amžius – 31–35 metai ( $M = 33,67$ ,  $SD = 1,37$ ). Dalyviai – dirbantys asmenys: teisininkas, vadovas, mokslo darbuotojas, valytojas, programuotojas, vienas savo pareigų neįvardijo. Ši diskusija truko 1 valandą ir 48 minutes.

### 2.1.2. Instrumentai

Pirmiausia prisistatė vedėja ir diskusiją konspektavusi jos padėjėja. Dalyviams padėkota už atvykimą. Jie informuoti apie diskusijos tikslą, supažindinti su taisyklėmis, kur pažymėtas siekis, kad pasisakytų kiekvienas, neakcentuojant pasisakymų eiliškumo ar būtinybės atsakyti į visus klausimus. Pabrėžta, kad svarbios visos nuomonės, nėra teisingų ir klaidingų atsakymų, nuomonės gali skirtis. Informuota, kad galima drąsiai vieni kitų klausti, reaguoti į vienas kito komentarus, žinoma, pagarbiai. Paprašyta kalbėti po vieną ir nepertraukinėti kitų. Be to, dalyviai informuoti, kad neįmanoma užtikrinti, jog kažkas iš grupės neperpasakos pasakytų komentarų, todėl rekomenduota nesakyti dalykų, kurių neturėtų sužinoti grupės diskusijoje nedalyvaujantys asmenys. Dalyviams priminta, kad diskusija įrašinėjama, siekiant užfiksuoti visus atsakymus, o įrašas po mėnesio bus ištrintas. Priminta ir tai, kad atsakymus, nefiksuodama vardų, žymėsis ir padėjėja. Akcentuota, kad užfiksuota informacija yra konfidenciali ir bus naudojama tik mokslo tikslais. Galiausiai dalyvių dar kartą paklausta, ar jie sutinka, kad būtų daromas garso įrašas.

Toliau, dalyviams apibrėžus „pensijos“ sąvoką, pradėta diskusija. Diskusijoms naudotas iš anksto sudarytas iš dalies struktūruotas klausimynas (žr. 1 priedą). Nesiekta klausimus užduoti nuosekliai, atsižvelgta į natūralią diskusijos eigą.

### 2.1.3. Duomenų analizė

Diskusijų garso įrašai transkribuoti, saugoti mėnesį laiko, tada ištrinti. Apibendrinta diskusijų metu surinkta informacija pateikta 2 priede.

Pravestos diskusijos leido surinkti reikalingos papildomos informacijos Pasirengimo pensijai klausimyno sudarymui. Surinkta informacija padėjo suformuluoti aiškius klausimus pagal tai, kaip žmonės yra linkę įvardyti įvairius pasirengimo pensijai būdus bei įvertinti, kokių pasirengimo pensijai

būdų neapima užsienio mokslininkų klausimynai (Griffin & Hesketh, 2008; Muratore & Earl, 2010; Noone et al., 2010; Petkoska & Earl, 2009).

Sudarytas pirminis Pasirengimo pensijai klausimynas (32 teiginiai), naudotas pirmajame ir antrajame bandomuosiuose tyrimuose. Ši pirminė Pasirengimo pensijai klausimyno versija pateikta 3 priede. Išsamesnė informacija apie vertinamas pasirengimo pensijai sritis, atsakymo variantų formuluotes, remiantis transteorinio elgesio pokyčių modeliu (Prochaska & DiClemente, 1983), ir kita su klausimynu susijusi svarbi informacija išsamiau aprašyta 2.3.2 skyriuje, pristatant galutinę klausimyno versiją.

## 2.2. Bandomieji ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimai

### 2.2.1. Procedūra ir dalyviai

Bandomieji tyrimai atlikti, siekiant patikrinti kai kurias klausimynų psichometrines charakteristikas, ar dalyviai supranta klausimus.

Prieš pradėdant pirmąjį bandomąjį tyrimą, nuspręsta klausimyną padalinti į dvi dalis. Visas tyrimo klausimynas dalyviams pildyti internetu būtų per ilgas, o tai galėtų nulemti dalyvių skaičių ir / ar rezultatus. Vienoje klausimyno dalyje orientuotasi į finansinius reiškinius, kitoje – į susijusius su karjera. Padalintas tyrimas vadinamas pirmuoju ir antruoju bandomaisiais tyrimais (nors techniškai tai yra vienas tuo pačiu metu atliktas tyrimas). Po šių bandomųjų tyrimų atliktas ir trečiasis bandomasis tyrimas, nusprendus pakoreguoti Pasirengimo pensijai klausimyną, tad teko patikrinti jo psichometrines charakteristikas.

Dalyviai atrinkti patogiosios imties atrankos būdu. Klausimynai pateikti elektronine versija *Google formoje*, kurios nuoroda patalpinta socialiniame tinkle *Facebook*. Visi bandomieji tyrimai buvo anonimiški. Kvietime pildyti klausimyną pateikta jo pildymo instrukcija ir prašyta, kad jį pildytų pilnamečiai bei dar į pensiją neišėję asmenys.

4 lentelėje matoma visų trijų bandomųjų dalyvių pagrindinė sociodemografinė informacija.

4 lentelė. *Pagrindinė sociodemografinė bandomųjų tyrimų dalyvių informacija*

	I bandomasis tyrimas (N=106)	II bandomasis tyrimas (N=121)	III bandomasis tyrimas (N=198)
Amžius, <i>M</i> ( <i>SD</i> )	33,73 (12,63)	32,95 (12,70)	39,71 (14,26)
Amžiaus intervalas	18–63	19–62	19–64
Lytis, %			
Moterys	77,4 %	69,4 %	88,9 %
Vyrai	22,6 %	30,6 %	11,1 %
Gyvenamoji vietovė, %			
Didmiestis	74,5 %	70,3 %	62,1 %
Kitas miestas (rajono centras)	8,5 %	19,0 %	29,3 %
Miestelis	11,3 %	7,4 %	4 %
Kaimas	5,7 %	3,3 %	4,5 %

Pirmasis ir antrasis bandomieji tyrimai atlikti 2019 m. lapkričio–gruodžio mėnesiais, trečiasis – 2020 m. kovo mėnesį. Iš viso bandomuosiuose tyrimuose dalyvavo 425 dalyviai.

### 2.2.2. Instrumentai

Prieš atliekant ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimą, patikrintos klausimynų psichometrinės charakteristikos, kaip dalyviai supranta klausimus, kadangi kai kurie klausimynai buvo išversti į lietuvių kalbą. Bandomųjų tyrimų duomenys leido nustatyti būtinas instrumentų korekcijas ir tai, kokių instrumentų reikėtų atsisakyti. 4 priede pateiktos instrumentų, kurie vėliau naudoti pagrindiniame tyrime, psichometrinės charakteristikos. Išsamesnė informacija apie pagrindiniam tyrimui aktualias skales pateikta ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo instrumentų aprašymo dalyje (žr. 2.3.2 skyrių).

### 2.2.3. Duomenų analizė

Bandomųjų tyrimų duomenys apdoroti *IBM SPSS statistics 23* programiniu paketu, jos plėtiniiu *IBM SPSS AMOS 23* ir *Mplus 8.2* programiniu paketu (naudojant WLSMV indikatorius).

Skalių patikimumas vertintas, skaičiuojant Cronbach alpha ir Kuder-Richardson-20 koeficientus.

Konstruktyvumo validumas vertintas pasitelkus patvirtinančiąją faktoriinę analizę (CFA). Remtasi RMSEA (vidutine aproksimacijos paklaidos kvadratine šaknimi), CFI (sąlyginio suderinamumo indeksu), TLI

(Tucker-Lewis indeksu) rodikliais. Modelis laikomas priimtiniu, kai RMSEA < 0,08, o CFI ir TLI > 0,9 (Kline, 2016; MacCallum et al., 1996).

### 2.3. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimas

#### 2.3.1. Procedūra ir dalyviai

Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo imtis – 382 dalyviai. Jauniausiam dalyviui buvo 18 metų, vyriausiam – 63 metai. Amžiaus vidurkis – 37,50 metų ( $SD = 13,61$ ). 59,3% dalyvių buvo moterys.

Tyrimui naudotas popieriaus ir pieštuko tipo klausimynas, kurį dalyviai pildė individualiai. Tituliniame klausimyno lape pateikta informacija apie tyrimo tikslą, anonimiškumą ir duomenų konfidencialumą, tyrėjos ir darbo vadovo kontaktinė informacija. Be to, tyrimo dalyvių prašyta pažymėti, ar jie sutinka dalyvauti tyrime. Pildyta vidutiniškai apie 40 min. Užpildytas klausimynas dalyvių užklijuotas voke. Tyrimas atliktas 2020 m. liepos–spalio mėnesiais.

Prieš pradėdant rinkti šio tyrimo duomenis, remiantis teoriniu tyrimo pagrindu, išsikelti trys pagrindiniai kriterijai, į kuriuos atsižvelgta, sudarinėjant tyrimo imtį: karjeros-gyvenimo raidos periodas, karjeros sritis (kitaip – ekonominės veiklos rūšis) ir išėjimo į pensiją statusas.

**Tyrimo imties sudarymas, atsižvelgiant į karjeros-gyvenimo raidos periodą.** Tyrimo imtis sudaryta pagal anksčiau pristatytus karjeros-gyvenimo raidos periodus ir amžiaus tarpsnius, remiantis Lent ir Brown (2013a), Super ir kitais (1996) (žr. 2 lentelę). Šiame tyrime aktualūs tik tyrinėjimo, įsitvirtinimo ir išlaikymo periodai, kurie atitinkamai susieti su paauglio, studento bei darbuotojo vaidmenimis. Augimo periodas – taigi ir vaiko bei mokinio vaidmenys, silpnėjimo / pakartotinio įsitraukimo periodas – taigi ir pensininko bei laisvalaikio leidėjo vaidmenys šiame tyrime neaktualūs, kadangi siekta tirti pilnamečius, darbo rinkoje galinčius dalyvauti asmenis, kurie dar neišėję į pensiją. Remiantis minėtais periodais bei adaptuojant juos pagal tam tikrus žemiau išvardytus kriterijus, išskirtos trys amžiaus grupės. Svarbu paminėti, kad siekiant iširti aiškiai viena nuo kitos atskirtas amžiaus grupes, tarp jų buvo paliekami amžiaus tarpai. Tad išskirti amžiaus periodai neidentiški Lent ir Brown (2013a) bei Super ir kitų (1996) išskirtiems amžiaus tarpsniams. Išskirtos šios amžiaus grupės:

- 18–24 metų asmenys – tyrinėjimo raidos periode esantys pilnamečiai mokiniai ir studentai, kurie lavina karjerai būtinus įgūdžius bei formuoja savo karjeros tikslus (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996).



- 30–40 metų asmenys – įsitvirtinimo periode esantys darbuotojai (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996), kurių asmenybė, remiantis penkių faktorių bruožų teorija, galimai galutinai susiformavusi (McCrae, 2005).
- 50–63 metų asmenys – išlaikymo periode esantys darbuotojai (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996), kurie, palyginti su ankstesnio periodo asmenimis, darbo rinkoje yra mažiau aktyvūs. 55–64 metų amžiaus grupėje stebimas 16 % darbo aktyvumo mažėjimas, palyginti su 25–54 metų amžiaus grupe (Lietuvos statistikos departamentas, 2020a), kas paaiškina šios grupės išskyrimą.

**Tyrimo imties karjeros srities aspektu sudarymas.** Šiame tyrime taikomas Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimo (Bergmann et al., 2020) karjeros srities aspektu skirstymas. Jame pateikiama 12 sričių, kuriose žmogus gali dirbti. Siekiant užtikrinti realiai situacijai artimą tyrimo dalyvių pasiskirstymą karjeros srities aspektu, klausimynai platinti įvairių karjeros sričių darbuotojams, neapsiribojant keliomis įmonėmis ar veiklos sritimis, fiksuojant preliminarų dalyvių pasiskirstymą tyrimo atlikimo metu, tad pavyko surinkti gana įvairią imtį. Į kitas darbinės žmonių situacijas (pavyzdžiui, buvimą namų šeimininku (-e), bedarbiu (-e) ir kt.) neatsižvelgta dėl santykinai mažo, palyginti su dirbančiaisiais, tokių žmonių skaičiaus. Kadangi asmens studijų programa nebūtinai yra susijusi su tolesne karjeros kryptimi, renkant tyrimo dalyvius į studijų programą atsižvelgta tik iš dalies – klausimynai nedalinti studijų grupėms, kad nevyrautų viena ar kita studijų programa.

Pasiskirstymas karjeros srities aspektu apskaičiuotas, remiantis Lietuvos statistikos departamento (2020b) 2020 metų pirmo kvertvirčio duomenimis. Kadangi Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos remiasi „Eurostato“ parengtu ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriumi ir pateikia kiek kitoki – detalesnę karjeros sričių (ekonominės veiklos rūšių) skirstymą, analogiškos (arba panašios) turinio požiūriu sritys prilygintos Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrime išskirtoms sritims, kai kurios jų sujungtos, kad klasifikacija atitiktų SHARE tyrimo skirstymo struktūrą. Ji yra paprastesnė ir, siekiant neapsunkinti tyrimo dalyvių, taikyta pagrindinio tyrimo klausimyne.

**Tyrimo imties sudarymas išėjimo į pensiją statuso aspektu.** Siekta, kad tyrimo dalyviai būtų dar pensijoje nesantys asmenys. Tam pasitelkti du kriterijai. Kaip išėjusieji į pensiją traktuoti tie, kurie gauna senatvės, išankstinę senatvės, šalpos pensiją, sulaukusiems senatvės pensijos amžiaus ar kitą pensiją, sulaukusiems pensijos amžiaus (pavyzdžiui, pirmo ir antro laipsnio

valstybinę, teisėjų, mokslininkų, karių ir pareigūnų) arba save įvardiję kaip pensininką (-ę).

Informacija apie karjeros-gyvenimo raidos periodus ir amžiaus grupes pateikta 5 lentelėje. 30–40 metų amžiaus grupė dalyvių skaičiumi yra didžiausia, tačiau apskritai grupės yra santykinai apylygės.

5 lentelė. *Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo informacija apie dalyvių amžių (N = 382)*

Karjeros-gyvenimo raidos periodas	Amžiaus grupė	M (SD)	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė	Bendras dalyvių skaičius
Tyrinėjimo	18–24 metai	21,78 (2,10)	18	24	107
Įsitvirtinimo	30–40 metų	34,17 (3,04)	30	40	152
Išlaikymo	50–63 metai	55,30 (3,64)	50	63	123

5 priede pateiktas šiame tyrime numatytas (pageidaujamas) dalyvių kiekvienoje karjeros srityje procentas bei gautas pasiskirstymas pagal surinktus duomenis. Nustatyta, kad atlikto tyrimo imtis nuo pasiskirstymo Lietuvoje statistškai reikšmingai skiriasi, tačiau šis skirtumas, remiantis Cramer V efekto dydžiu, yra minimalus ( $\chi^2 = 266,13$ ,  $df = 13$ ,  $p < 0,001$ , Cramer  $V = 0,01$ ). Nesitikėta ir nesiekta tikslaus procentinio pasiskirstymo, kuris negalimas, nes šiame tyrime tirtos ne visos amžiaus grupės. Be to, Lietuvos statistikos departamento (2020b) duomenyse prie dviejų ekonominės veiklos rūšių rodikliai nepateikti. Kadangi pagal mūsų skirstymą šios sritys priskirtos „Kitoms socialinėms, bendruomeninėms ir asmeninėms paslaugoms“, teoriškai tai turėtų padidinti dalyvių dalį šioje srityje ir procentiškai kažkiek sumažinti žmonių skaičių kitose srityse.

Didžioji tyrimo dalyvių dalis buvo dirbantys asmenys – 335 dalyviai. Detalesnis pasiskirstymas pagal darbinę sritį pateiktas 6 lentelėje. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad dalyviai galėjo rinktis kelis darbinės situacijos variantus, pavyzdžiui, žymėti, jog yra ir studentai, ir dirbantys asmenys. Dalyviai, esantys tyrinėjimo periode, dažniausiai nurodė, kad yra studentai (-ės). Įsitvirtinimo ir išlaikymo perioduose esantys asmenys dažniausiai nurodė, kad yra darbuotojai (-os), dirbantys (-ios) viešajame sektoriuje.

6 lentelė. *Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal darbinę situaciją (N = 382)*

Darbinė situacija	Tyrinėjimo periodas (18–24 m.), n (%)	Įsitvirtinimo periodas (30–40 m.), n (%)	Išlaikymo periodas (50–63 m.), n (%)	Iš viso, n (%)
Mokinys (-ė)	6 (5,6 %)	–	–	6 (1,6 %)
Studentas (-ė)	49 (45,8 %)	6 (3,9 %)	–	55 (14,4 %)
Sau (savarankiškai) dirbantis darbuotojas (-a)	19 (17,8)	19 (12,5 %)	9 (7,3 %)	47 (12,3 %)
Darbuotojas (-a), dirbantis (-i) privačiame sektoriuje	26 (24,3 %)	62 (40,8 %)	35 (28,5 %)	123 (32,2 %)
Darbuotojas (-a), dirbantis (-i) viešajame sektoriuje	25 (23,4 %)	80 (52,6 %)	79 (64,2)	184 (48,2 %)
Bedarbis (-ė)	3 (2,8 %)	4 (2,6 %)	2 (1,6 %)	9 (2,4 %)
Nuolat sergantis(-i) arba neįgalus (-i)	–	–	3 (2,4 %)	3 (0,8 %)
Namų šeimininkas (-ė)	–	2 (1,3 %)	1 (0,8 %)	3 (0,8 %)
Kita	–	1 (0,7 %)	–	1 (0,3 %)

Iš viso tyrime dalyvavo 226 moterys ir 155 vyrai, vienas dalyvis lyties nenurodė. 7 lentelėje pateikta išsamesnė informaciją apie lyčių pasiskirstymą tyrime.

7 lentelė. *Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo informacija apie lyčių pasiskirstymą (N = 381)*

	Moterys, n (%)	Vyrai, n (%)
Tyrinėjimo periodas (18–24 metai)	49 (46,2 %)	57 (53,8 %)
Įsitvirtinimo periodas (30–40 metų)	91 (59,9 %)	61 (40,1 %)
Išlaikymo periodas (50–63 metai)	86 (69,9 %)	37 (30,1 %)
Iš viso	226 (59,3 %)	155 (40,7 %)

Duomenys apie tai, kaip dalyviai pasiskirsto pagal gyvenamąją vietovę, pateikti 8 lentelėje. 77,2 % dalyvių teigė gyvenantys viename iš didmiesčių.

8 lentelė. *Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietovę (N = 382)*

Gyvenamoji vietovė	Tyrinėjimo periodas (18–24 m.), n (%)	Įsitvirtinimo periodas (30–40 m.), n (%)	Išlaikymo periodas (50–63 m.), n (%)	Iš viso, n (%)
Vilnius	52 (48,6 %)	64 (42,1 %)	15 (12,2 %)	131 (34,3 %)
Kaunas	5 (4,7 %)	2 (1,3 %)	1 (0,8 %)	8 (2,1 %)
Klaipėda	22 (20,6 %)	54 (35,5 %)	68 (55,3 %)	144 (37,7 %)
Šiauliai	1 (0,9 %)	5 (3,3 %)	3 (2,4 %)	9 (2,4 %)
Panevėžys	3 (2,8 %)	–	–	3 (0,8 %)
Kitas miestas (rajonų centras)	6 (5,6 %)	12 (7,9 %)	15 (12,2 %)	33 (8,6 %)
Miestelis	6 (5,6 %)	7 (4,6 %)	7 (5,7 %)	20 (5,2 %)
Kaimas	12 (11,2 %)	8 (5,3 %)	14 (11,4 %)	34 (8,9 %)

9 lentelėje pateikti duomenys apie dalyvių šeiminių padėčių. Didžioji dalyvių dalis buvo vedę / ištekęsios (47,1 %). Ši šeiminių padėtis dažniausia įsitvirtinimo ir išlaikymo perioduose, tuo tarpu jauniausių dalyvių grupė – tyrinėjimo periode esantys asmenys dažniausiai nurodė esantys nevedę / netekęsios.

9 lentelė. *Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo duomenys apie dalyvių šeiminių padėčių (N = 382)*

Šeiminė padėtis	Tyrinėjimo periodas (18–24 m.), n (%)	Įsitvirtinimo periodas (30–40 m.), n (%)	Išlaikymo periodas (50–63 m.), n (%)	Iš viso, n (%)
Vedęs / ištekęs	3 (2,8 %)	93 (61,2 %)	84 (68,3 %)	180 (47,1 %)
Gyvena su partneriu (-e)	20 (18,7 %)	19 (12,5 %)	8 (6,5 %)	47 (12,3 %)
Išsiskyręs (-usi)	–	8 (5,3 %)	17 (13,8 %)	25 (6,5 %)
Našlys (-ė)	–	1 (0,7 %)	5 (4,1 %)	6 (1,6 %)
Nevedęs / netekęs	84 (78,5 %)	31 (20,4 %)	9 (7,3 %)	124 (32,5 %)

Informacija apie dalyvių išsilavinimą pateikta 10 lentelėje. Didesnė dalyvių dalis teigė turintys aukštąjį universitetinį išsilavinimą (54,3 %). Įsitvirtinimo ir išlaikymo perioduose esantys asmenys dažniausiai žymėjo minėtą išsilavinimą, tuo tarpu esantieji tyrinėjimo periode dažniau nurodė turintys vidurinį išsilavinimą ir tai nenuostabu, turint omenyje jaunesnį šių dalyvių amžių.

10 lentelė. *Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo informacija apie dalyvių išsilavinimą (N = 381)*

Išsilavinimas	Tyrinėjimo periodas (18–24 m.), n (%)	Įsitvirtinimo periodas (30–40 m.), n (%)	Išlaikymo periodas (50–63 m.), n (%)	Iš viso, n (%)
Pradinis, pagrindinis arba nebaigtas vidurinis	4 (3,7 %)	–	–	4 (1,0 %)
Vidurinis	45 (42,1 %)	7 (4,6 %)	9 (7,3 %)	61 (16,0 %)
Profesinis	11 (10,3 %)	8 (5,3 %)	17 (13,8 %)	36 (9,4 %)
Aukštesnysis, spec. vidurinis („technikumas“)	–	1 (0,7 %)	20 (16,3 %)	21 (5,5 %)
Aukštasis neuniversitetinis	18 (16,8 %)	22 (14,5 %)	12 (9,8 %)	52 (13,6 %)
Aukštasis universitetinis	29 (27,1 %)	114 (75,0 %)	64 (52 %)	207 (54,3 %)

Iš viso klausimyną užpildė 467 žmonės, tačiau į analizę dėl vienos ar kelių iš žemiau išvardytų priežasčių neįtraukti 85 klausimynai:

- Dalyvis įvardijo gaunantis bent vieną iš šių pensijų: senatvės pensiją, išankstinę senatvės pensiją, šalpos pensiją, sulaukusiems senatvės pensijos amžiaus ar kitą pensiją, sulaukusiems pensijos amžiaus (pavyzdžiui, pirmo ir antro laipsnio valstybinę, teisėjų, mokslininkų, karių ir pareigūnų) (9 klausimynai).
- Dalyvis pažymėjo, kad yra pensininkas (-ė) (6 klausimynai).
- Dalyvis nepateko nė į vieną iš reikiamų amžiaus grupių (46 klausimynai).
- Dalyvis atsakė neteisingai į kontrolinį klausimą: „Jeigu Jūs perskaitėte šį teiginį, pažymėkite *labai tinka*“. Tokiu atveju keliami prielaida, kad atsakymai negali būti laikomi patikimais (43 klausimynai).

### 2.3.2. Instrumentai

#### Pasirengimas pensijai

Remiantis Lent ir Brown (2013a) su karjera susijusio adaptyvaus elgesio pavyzdžiais, transteorinio elgesio pokyčių modelio (Prochaska & DiClemente, 1983) stadijomis ir jų pritaikymu pasirengimo pensijai procesui pagal Leandro-França ir kitus(2016), kitų mokslininkų klausimynais (Griffin & Hesketh, 2008; Muratore & Earl, 2010; Noone et al., 2010; Petkoska & Earl, 2009) bei informacija, surinkta pravedus dvi diskusijas,

taikant fokusuotų diskusijų grupės metodą, buvo sudarytas Pasirengimo pensijai klausimynas, skirtas pasirengimo pensijai karjeros ir finansų srityse vertinimui.

Dalyvių klausta apie darbinės veiklos pensijoje aspektus, laisvalaikį, socializaciją, vaidmens pokyčius ir savijautą pensijoje, kas atspindėjo karjera grindžiamą pasirengimą pensijai. Su finansais susiję klausimai apie kaupimą, taupymą, investavimą atspindėjo finansais grindžiamą pasirengimą pensijai. Galutinis klausimynas sudarytas iš 11 klausimų, iš kurių penki atspindi karjera grindžiamą pasirengimą pensijai, šeši – finansais grindžiamą pasirengimą pensijai.

Klausimynas sudarytas laikantis principo, kad pasirengimo pensijai procesas būtų vertinamas, atsižvelgiant į transteorinio elgesio pokyčių modelio (Prochaska & DiClemente, 1983) stadijas. Tai leidžia tiksliau įvertinti pasirengimą pensijai, kadangi atsižvelgiama į tai, kokiam pasirengimo pensijai proceso momente, kalbant apie tam tikrą pasirengimo būdą, yra asmuo. Kaip orientyras, išskiriant proceso stadijas, pasitelktas Leandro-França ir kitų (2016) pasirengimo pensijai proceso skirstymas, remiantis minėto modelio stadijomis. Tyrimo dalyviai, atsakydami į klausimus dėl pasirengimo pensijai būdų, turėjo apibrėžti skaičių, kuris geriausiai atskleidžia jų situaciją pagal šią skalę: 1 – *ne, manęs tai nedomina* (ikisvarstymo stadija), 2 – *ne, bet galbūt turėčiau to imtis* (svarstymo stadija), 3 – *ne, bet esu pasiryžęs (-usi) to imtis* (pasiruošimo stadija), 4 – *taip, neseniai to ėmiausi* (veiksmų stadija), 5 – *taip, ėmiausi to jau seniai* (palaikymo stadija). Karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai įverčiai skaičiuojami išvedus atitinkamų teiginių vidurkius. Klausimų supratimas ir psichometrinės instrumento charakteristikos tikrintos atliekant bandomuosius tyrimus (žr. 4 priedą).

Pagrindiniame tyrime naudota 15 klausimų versija (neišbraukiant trijų teiginių, kurie bandomajame tyrime buvo nereikšmingi), siekiant įsitikinti, kad teoriškai svarbūs teiginiai, naudojami ir kituose užsienio šalių klausimynuose, šalintini. Remiantis pagrindinio tyrimo duomenimis, struktūrinis klausimyno validumas patvirtintas, taikant patvirtinančiąją faktoriinę analizę pagal teoriniu pagrindu išskirtus du faktorius, kurie reprezentuoja pasirengimą pensijai karjeros ir finansų srityse. Nuspręsta pašalinti keturis teiginius, kurių svoriai buvo nepakankami. Taigi pašalinti du su socializacija susiję klausimai. Nors į kitus klausimynus panašūs klausimai įtraukiami (Petkoska & Earl, 2009), visgi, atsižvelgiant į teorinį klausimyno pagrindą (Lent & Brown, 2013a), gali būti, kad klausimai dėl bendravimo su kitais žmonėmis per daug nutolę nuo su karjera susijusio adaptyvaus elgesio. Išbrauktas vienas su laisvalaikiu susijęs klausimas ir vienas klausimas apie

turto kaupimą. Pažymėtina, kad laisvalaikio ir kaupimo niuansai iš dalies kompensuoti kitais klausimais. Klausimynas pateiktas 6 priede, 7 priede pateikti pašalinti klausimai. Atsižvelgta į modifikacijos indeksus, pagal kuriuos pridėtos septynios atitinkamų teiginių liekamųjų paklaidų koreliacijos. Koreliuotos tik tos paklaidos, kurių ryšius galima pagrįsti teoriškai. Pirmiausia pridėta 2-o ir 3-io teiginio liekamųjų paklaidų koreliacija (abiejuose klausta apie investicijas). Pridėtos ir šių teiginių liekamųjų paklaidų koreliacijos: 7-o ir 9-o, 7-o ir 12-o, 7-o ir 15-o, 9-o ir 15-o, 12-o ir 15-o. Visi paminėti klausimai susiję su tam tikrais informacijos šaltiniais – laidų žiūrėjimu ar klausymu, skaitymu ir pan. Taip pat pridėta 9-o ir 11-o teiginių liekamųjų paklaidų koreliacija (neigiamas ryšys). Ryšį galima paaiškinti tuo, kad pakankamai veiklų turintys asmenys nelinkę domėtis darbo pensijoje galimybėmis, kadangi jiems tai neaktualu, o galbūt jiems apskritai dėl esamo užimtumo trūksta tam laiko.

Modifikuotas modelis pasižymėjo pakankamais suderinamumo indeksais: RMSEA = 0,077, CFI = 0,93, TLI = 0,90. Gautas karjera grindžiamo pasirengimo pensijai Cronbach alpha koeficientas – 0,75, finansais grindžiamo pasirengimo – 0,70. 11 lentelėje pateiktos kitos psichometrinės Pasirengimo pensijai klausimyno charakteristikos.

11 lentelė. *Psichometrinės Pasirengimo pensijai klausimyno charakteristikos*

Pasirengimas pensijai	N	M (SD)	Min	Max	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
Grindžiamas karjera	378	2,32 (0,95)	1	5	0,65	-0,18
Grindžiamas finansais	323	2,61 (0,93)	1	5	0,21	-0,57

### Karjeros saviveiksmingumas

Karjeros saviveiksmingumas vertintas pasitelkus **Karjeros saviveiksmingumo skalę** (angl. *Career Self-Efficacy Scale*, Kossek et al., 1998). Ji išversta, taikant dvigubo vertimo procedūrą. Leidimą versti skalę suteikė viena iš skalių autorių – Ellen Ernst Kossek. Skalė vertina laipsnį, kuriuo asmuo mano gebantis tinkamai valdyti savo karjerą. Skalę sudaro 11 teiginių, kuriuos reikia įvertinti pagal penkių balų Likerto skalę, kur 1 – *visiškai sutinku*, 5 – *visiškai nesutinku*. Teiginių pavyzdys: „Kai išsikeliu svarbius savo karjeros tikslus, retai juos pasiekiu.“ Bendras įvertis skaičiuojamas išvedus teiginių vidurkį, prieš tai invertavus reikiamus teiginius. Aukštesnis balas rodo aukštesnį saviveiksmingumą. Originalios skalės Cronbach alpha koeficientas – 0,81 (Kossek et al., 1998), šio tyrimo –

0,87. Buvo pridėtos trys atitinkamų teiginių liekamųjų paklaidų koreliacijos. Pirmiausia pridėta 1-o ir 8-o teiginių liekamųjų paklaidų koreliacija. Minėtuose teiginiuose atsispindi tikėjimas savo jėgomis. Dar pridėta 5-o ir 6-o teiginių liekamųjų paklaidų koreliacija, kadangi abiejuose teiginiuose atsispindi laiko aspektas. Taip pat pridėta 7-o ir 8-o teiginių liekamųjų paklaidų koreliacija. Abiejuose teiginiuose atsispindi ryžtingumas, mokantis naujų su karjera susijusių dalykų. Toks modelis pasižymėjo pakankamais suderinamumo indeksais, tad struktūrinis skalės validumas patvirtintas: RMSEA = 0,07, CFI = 0,94, TLI = 0,92. 12 lentelėje pateiktos kitos psichometrinės Karjeros saviveiksmingumo skalės charakteristikos.

12 lentelė. *Psichometrinės Karjeros saviveiksmingumo skalės charakteristikos*

<i>N</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
376	3,67 (0,58)	1,18	5,00	-0,37	1,09

#### Karjeros barjerai

Karjeros barjerai vertinti, pasitelkus **Suvokiamų karjeros barjerų skalę** (angl. *Perceived Career Barriers Scale*, Hirschi & Freund, 2014). Leidimas versti skalę gautas iš Andreas Hirschi. Ji išversta, taikant dvigubo vertimo procedūrą. Kadangi versta iš vokiečių kalbos, kai kurie terminai papildomai derinti su skalės autoriumi. Skalė vertina, koku laipsniu skirtingi veiksniai (pavyzdžiui, šeiminiai įsipareigojimai, darbo rinka, bendra ekonominė situacija) veikia kaip karjeros vystymosi kliūtys (barjerai). Skalę sudaro šeši teiginiai, kuriuos reikia įvertinti pagal Likerto skalę nuo 1 (*netinka*) iki 5 (*tinka*). Teiginio pavyzdys: „Išorinės aplinkybės trukdo mano karjeros augimui.“ Bendras įvertis skaičiuojamas susumavus teiginių reikšmes. Didesnis balas atskleidžia barjerų patyrimo stiprumą. Originalios skalės (Hirschi & Freund, 2014) Chronbach alpha – 0,77, šiame tyrime – taip pat 0,77. Atsižvelgiant į modifikacijos indeksus, pridėtos dvi atitinkamų teiginių liekamųjų paklaidų koreliacijos. Pridėtos 3-io ir 4-o teiginių bei 2-o ir 6-o teiginių liekamųjų paklaidų koreliacijos. Pirmoje teiginių poroje atsispindi karjeros perspektyvos ateities atžvilgiu. 2-o ir 6-o teiginių liekamosios paklaidos koreliavo neigiamai. Gali būti, kad artimoji (šeima) ir tolimesnė (bendra ekonominė situacija) aplinkos veikia skirtingomis kryptimis, pavyzdžiui, šeima veikia kaip apsauginis faktorius, priimant bendros ekonominės situacijos keliamus iššūkius. Modelio suderinamumo indeksai buvo pakankami, kas patvirtino struktūrinį skalės validumą: RMSEA = 0,06,



CFI = 0,98, TLI = 0,97. Kitos psichometrinės skalės charakteristikos pateiktos 13 lentelėje, išsamesnė validumo informacija – lietuviškosios imties skalės validavimo publikacijoje (Sadauskaitė & Kairys, 2021).

13 lentelė. *Psichometrinės Suvokiamų karjeros barjerų skalės charakteristikos*

<i>N</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
377	13,50 (5,02)	6,00	30,00	0,34	-0,19

#### Finansinis saviveiksmingumas

Finansinis saviveiksmingumas vertintas Lown (2011) **Finansinio saviveiksmingumo skale** (angl. *Financial Self-Efficacy Scale*). Buvo naudotas studento Andriaus Žimkaus ir jo bakalauro baigiamojo darbo vadovo Antano Kairio vertimas (rezultatai nepublikuoti). Leidimas gautas iš Antano Kairio. Skalė vertina, kaip asmenims sekasi įveikti tam tikrus finansinius iššūkius, kliūtis. Šią skalę sudaro šeši teiginiai (pavyzdžiui, „Kai susiduriu su finansiniu iššūkiu, man sunku surasti sprendimą“), kuriuos reikia įvertinti pagal Likerto skalę nuo 1 (*visiškai teisinga*) iki 4 (*visiškai neteisinga*). Finansinio saviveiksmingumo įvertis skaičiuojamas susumavus visų teiginių reikšmes. Aukštesnis balas rodo aukštesnį saviveiksmingumą. Originalaus tyrimo Cronbach alpha koeficientas – 0,76 (Lown, 2011), šio tyrimo – 0,79. Modelio suderinamumo indeksai buvo pakankami, kas patvirtino struktūrinę skalės validumą: RMSEA = 0,07, CFI = 0,97, TLI = 0,96. Kitos skalės psichometrinės charakteristikos pateiktos 14 lentelėje.

14 lentelė. *Psichometrinės Finansinio saviveiksmingumo skalės charakteristikos*

<i>N</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
372	17,31 (3,74)	6,00	24,00	-0,37	-0,35

#### Finanzinės rizikos tolerancija

Finansinės rizikos tolerancija matuota **Finansinės rizikos tolerancijos skale** (angl. *Financial Risk Tolerance Scale*, Jacobs-Lawson & Hershey, 2005). Gavus raštišką vieno iš autorių (Douglas A. Hershey) leidimą versti skalę, ji išversta, taikant dvigubo vertimo procedūrą. Instrumentas vertina asmens požiūrį į riziką ir kaip tai pasireiškia finansinio investavimo atveju. Skalę sudaro penki teiginiai. Dalyvis turi įvertinti laipsnį, kiek sutinka / nesutinka

su teiginiais pagal septynių balų Likerto skalę (1 – *visiškai nesutinku*, 7 – *visiškai sutinku*). Aukštesnis balas rodo, kad asmeniui būdinga aukštesnė finansinės rizikos tolerancija. Skalė sudaryta iš tokių teiginių, kaip: „Teikiu pirmenybę investicijoms, kurios yra pelningesnės, nors ir rizikingesnės.“ Bendras įvertis skaičiuojamas išvedus teiginių vidurkį. Originalios skalės Cronbach alpha koeficientas – 0,83 (Jacobs-Lawson & Hershey, 2005). Šiame tyrime Cronbach alpha koeficientas – taip pat 0,83. Pagrindinio tyrimo patvirtinančiosios faktorinės analizės rezultatai, pridėjus vieną liekamųjų paklaidų koreliaciją, patvirtina struktūrinę skalės validumą (RMSEA = 0,06, CFI = 0,99, TLI = 0,98). Pridėta 2-o ir 5-o teiginių liekamųjų paklaidų koreliacija – abu teiginiai yra apie asmens įpročius, prioritetus investuojant. 15 lentelėje pateiktos kitos psichometrinės Finansinės rizikos tolerancijos skalės charakteristikos.

15 lentelė. *Psichometrinės Finansinės rizikos tolerancijos skalės charakteristikos*

<i>N</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
382	3,32 (1,34)	1,00	7,00	0,39	-0,04

#### Asmenybės bruožai

Asmenybės bruožai matuoti **Didžiojo penketo inventoriumi** (angl. *The Big Five Inventory*, *BFI*, Benet-Martínez & John, 1998; John et al., 1991, 2008), kurio lietuviškoji versija ir leidimas ją naudoti gauti oficialiame internetiniame Berklio universiteto puslapyje. Inventorių sudaro 44 teiginiai, kuriais matuojami penki asmenybės bruožai: ekstravertiškumas (aštuoni teiginiai), sutarumas (devyni teiginiai), sąmoningumas (devyni teiginiai), neurotiškumas (aštuoni teiginiai) ir atvirumas patyrimui (dešimt teiginių). Dalyviai turi pažymėti, kiek sutinka arba nesutinka su teiginiais, kuriuose nurodytos įvairios savybės. Teiginius reikia įvertinti pagal Likerto skalę nuo 1 (*visiškai nesutinku*) iki 5 (*visiškai sutinku*). Kiekvienam bruožiui skaičiuojami atitinkamos skalės įverčių vidurkiai, prieš tai invertavus reikiamų teiginių reikšmes. Aukštesnis balas atskleidžia stipresnį bruožo išreikštumą. Originalios skalės (John et al., 2008) Cronbach alpha koeficientai: 0,82–0,87. Šiame tyrime gauti Cronbach alpha koeficientai: ekstravertiškumas – 0,81, sutarumas – 0,65, sąmoningumas – 0,75, neurotiškumas – 0,80, atvirumas – 0,86.

Teiginių pavyzdžiai kiekvienai skalei:

- Ekstravertiškumas: „Manau, kad esu pilnas (-a) energijos.“

- Sutarumas: „Manau, kad esu atlaidus (-i).“
- Sąmoningumas: „Manau, kad esu kruopštus (i).“
- Neurotiškumas: „Manau, kad esu daug nerimaujantis (-i).“
- Atvirumas patyrimui: „Manau, kad esu besidomintis (-i) daugeliu įvairiausių dalykų.“

CFA modelis nepasižymėjo pakankamais suderinamumo indeksais. Patvirtinančiosios faktorinės analizės taikymas nepasitvirtina ir kitų broožų klausimynų atveju (pavyzdžiui, NEO-PI), kurių pagrindas yra penkių faktorių teorija (McCrae, 2005), tad CFA taikymas, siekiant patvirtinti faktorių struktūrą, kritikuojamas (McCrae et al., 1996). Taigi atlikta tiriančioji faktorinė analizė, kurios rezultatai atskleidė, kad penkių faktorių struktūra yra tinkama (KMO = 0,87, Bartlett  $p < 0,001$ ), tačiau tik pašalinus penkis teiginius (vieną – iš atvirumo ir keturis – iš sutarumo faktoriaus), išskirti faktoriai paaiškino 48,60 % duomenų dispersijos. Duomenų apie klausimyno adaptaciją Lietuvoje nėra, o kituose Lietuvoje atliktuose tyrimuose (pavyzdžiui, Zamalijeva, 2016) skalė taip pat modifikuojama: atlikus tiriamąją faktorinę analizę, kai kurie teiginiai šalinami. 16 lentelėje pateiktos kitos šiuo tyrimu nustatytos klausimyno psichometrinės charakteristikos.

16 lentelė. *Psichometrinės Didžiojo penkteto inventoriaus charakteristikos*

Bruožas	<i>N</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
Ekstravertiškumas	341	3,31 (0,68)	1,38	5,00	0,01	-0,23
Sutarumas	359	3,85 (0,61)	1,40	5,00	-0,89	1,54
Sąmoningumas	341	3,57 (0,59)	1,33	5,00	-0,24	0,14
Neurotiškumas	347	2,97 (0,74)	1,13	5,00	0,17	0,02
Atvirumas	348	3,56 (0,73)	1,33	5,00	-0,36	-0,03

### Laiko perspektyva

Laiko perspektyva vertinta **trumpuoju Zimbardo laiko perspektyvos klausimynu** (angl. *short version of the Zimbardo Time Perspective Inventory, ZTPI-short*, Košťál et al., 2016). Carelli ir kiti (2011) originalų Zimbardo laiko perspektyvos klausimyną (Zimbardo & Boyd, 1999), kurio lietuviškosios versijos autoriai yra Linauskaite ir Kairys (2009), papildė negatyvios ateities laiko perspektyvos skale. Košťál ir kiti (2016) pateikė sutrumpintą šio derinio versiją, kuri ir naudota tyrime. Lietuviškoji versija šiuo metu adaptuojama Lietuvos imčiai. Leidimas gautas iš Antano Kairio. ZTPI-short sudaro 18 teiginių, kuriuos prašoma įvertinti pagal penkių balų Likerto skalę (1 – *visai netinka*, 5 – *labai tinka*). Klausimynas leidžia įvertinti šešias laiko perspektyvas: negatyvios praeities, pozityvios praeities,

fatalistinės dabarties, hedonistinės dabarties, pozityvios ateities ir negatyvios ateities. Kiekvienai laiko perspektyvai vertinti skirta po tris teiginius, iš kurių įverčių skaičiuojami vidurkiai. Aukštesnis balas reiškia stipresnę laiko perspektyvos išreikštumą. Koš'ál ir kitų (2016) gauti Cronbach alpha koeficientai vyravo nuo 0,65 iki 0,78. Šio tyrimo ZTPI subskalių Cronbach alpha koeficientai rodo pakankamą tyrimo instrumento vidinį suderinamumą, išskyrus hedonistinės dabarties laiko perspektyvos. Negatyvios praeities LP – 0,69, pozityvios praeities LP – 0,71, fatalistinės dabarties LP – 0,71, hedonistinės dabarties LP – 0,53, pozityvios ateities LP – 0,62, negatyvios ateities LP – 0,72.

Kiekvienos skalės teiginių pavyzdžiai:

- Negatyvios praeities LP: „Dažnai mąstau, ką gyvenime reikėjo atlikti kitaip.“
- Pozityvios praeities LP: „Iš vaikystės pažįstami vaizdai, garsai, kvapai dažnai sukelia malonius prisiminimus.“
- Fatalistinės dabarties LP: „Mano gyvenimą valdo jėgos, kurių aš negaliu paveikti.“
- Hedonistinės dabarties LP: „Rizikuoju, kad suteikčiau savo gyvenimui aštrumo ir jaudulio.“
- Pozityvios ateities LP: „Galiu atsispirti pagundoms, kai žinau, kad laukia darbai.“
- Negatyvios ateities LP: „Mane liūdina mintys apie mano ateitį.“

Patvirtinančiosios faktorinės analizės rezultatai patvirtino penkių faktorių struktūrą, tačiau tik pašalinus hedonistinės dabarties laiko perspektyvą (trūko teiginių dermės). Hedonistinės dabarties laiko perspektyvos skalė tolesnėje analizėje nenaudota. Modifikuoto modelio suderinamumo indeksų pakako, kas rodo struktūrinę skalės validumo patvirtinimą: RMSEA = 0,07, CFI = 0,92, TLI = 0,89. Kitos psichometrinės trumpojo Zimbardo Laiko perspektyvos klausimyno charakteristikos matomos 17 lentelėje.

17 lentelė. *Psichometrinės trumpojo Zimbardo Laiko perspektyvos klausimyno charakteristikos*

Laiko perspektyva	<i>N</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
Negatyvios praeities	378	3,08 (0,85)	1,00	5,00	-0,16	-0,49
Pozityvios praeities	375	3,86 (0,69)	1,33	5,00	-0,62	0,68
Fatalistinės dabarties	381	2,22 (0,83)	1,00	5,00	0,42	-0,15
Hedonistinės dabarties ( <i>tyrime nenaudota</i> )	375	3,19 (0,74)	1,00	5,00	-0,05	0,15
Pozityvios ateities	378	3,72 (0,70)	1,00	5,00	-0,81	1,4
Negatyvios ateities	378	2,52 (0,82)	1,00	5,00	0,22	-0,45

### Sociodemografinis klausimynas ir kiti klausimai

Atliekant ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimą vertinti įvairūs sociodemografiniai ir kiti veiksniai, kurių sudarymo pagrindas buvo SHARE tyrimo klausimynas (išskyrus finansinį raštingumą). Kai kurių klausimų formuluotės tobulintos, remiantis projekto Priešpensinio ir pensinio amžiaus žmonių psichologinės gerovės bei psichikos sveikatos veiksniai (GER-011/2015) klausimynu.

Surinkta ši **sociodemografinė informacija**:

1. Amžius
2. Lytis
3. Gyvenamoji vietovė
4. Šeiminė padėtis
5. Išsilavinimas
6. Darbinė situacija
7. Gaunama pensija
8. Karjeros sritis

Išsamiau sociodemografinių duomenų informacija aprašyta 2.3.1 skyriuje.

**Sveikata.** Tyrimo dalyviai pagal Likerto skalę turėjo įvertinti savo sveikatos būklę, kai 0 – *labai prasta*, o 10 – *puiki*.

**Finansinis raštingumas** vertintas taikant Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD) / Tarptautinio finansinio švietimo tinklo (INFE) **Finansinio raštingumo klausimyną** (OECD, 2016), kurio lietuviškąją versiją atsiuntė ir leidimą taikyti tyrime suteikė Lietuvos banko Komunikacijos departamento Viešųjų ryšių skyriaus vyriausioji specialistė Inga Pache. Klausimyną sudaro septyni klausimai / teiginiai su atsakymo variantais, kuriais vertinamos asmens finansinės žinios. Dalyvis turi pasirinkti / įrašyti teisingą atsakymo variantą. Bendras įvertis – teisingai atsakytų klausimų / teiginių suma. Klausimų pavyzdys: „Vieną vakarą Jūs

paskolinate 25 eurus draugui, o jis grąžina Jums 25 eurus kitą dieną. Kiek palūkanų jis sumokėjo už šią paskolą?“ Originalaus klausimyno Chronbach  $\alpha$  – 0,63 (OECD, 2016), šiame tyrime, atsižvelgiant į atsakymo variantų tipą, skaičiuotas Kuder-Richardson-20 koeficientas – 0,68. Modelis pasižymėjo gerais suderinamumo indeksais: RMSEA = 0,07, CFI = 0,95, TLI = 0,90.

**Finansinė padėtis** vertinta šiuo klausimu: „Kaip įvertintumėte savo dabartinę finansinę padėtį, kai 0 – *labai prasta*, 10 – *puiki*“

### 2.3.3. Duomenų analizė

Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo duomenys apdoroti *IBM SPSS statistics 23* programiniu paketu ir jos plėtiniu *IBM SPSS AMOS 23*.

Siekiant įvertinti duomenų sklaidos nuokrypį nuo normaliojo skirstinio kreivės, skaičiuoti asimetrijos ir eksceso koeficientai. Duomenų pasiskirstymas laikomas arti normaliojo, kadangi intervalinių kintamųjų asimetrijos ir eksceso koeficientai buvo  $-2$ – $2$  intervale (Lewis-Beck et al., 2004). Todėl taikyta parametrinė statistika.

Skalių patikimumas vertintas, skaičiuojant šiuos vidinio suderinamumo rodiklius – Cronbach alpha ir Kuder-Richardson-20 koeficientus.

Konstruktų validumas vertintas, atliekant patvirtinančiąją faktorinę analizę (CFA) ir remiantis RMSEA (vidutine aproksimacijos paklaidos kvadratine šaknimi), CFI (sąlyginis suderinamumo indeksu), TLI (Tucker-Lewis indeksu) rodikliais. Modelis laikomas priimtinu, kai RMSEA  $< 0,08$ , o CFI ir TLI  $> 0,9$  (Kline, 2016; MacCallum et al., 1996). Be to, skaičiuota tiriančioji principinių komponentių faktorių analizė su Varimax sukiniu. Ar duomenys tinka modeliui, vertinta, remiantis Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) matu ir Bartlett sferiškumo kriterijaus  $p$  reikšme.

Koreliacijos skaičiuotos, taikant Pearson koreliacijos koeficientą. Jų stiprumas vertintas, atsižvelgiant į  $r$  dydį: 0,1 – silpna koreliacija, 0,3 – vidutinio stiprumo koreliacija, 0,5 – stipri koreliacija (Cohen, 1988). Grupės palygintos, taikant nepriklausomų imčių Student t testą, vienfaktorinę dispersinę analizę (ANOVA) ir Cramer  $V$  koeficientą. Palyginus dvi grupes, atsižvelgta į Cohen  $d$  dydį: 0,2 – mažas efektas, 0,5 – vidutinis, 0,8 – didelis. Dispersinės analizės skirtumams vertinti naudotas  $\eta^2$  koeficientas. Taikyti šie efekto dydžio kriterijai buvo: 0,01 – mažas, 0,06 – vidutinis, 0,14 – didelis (Cohen, 1988). Pritaikius Cramer  $V$  koeficientą, atsižvelgta į Cramer  $V$  efekto dydį: 0,1 – mažas efektas, 0,3 – vidutinis, 0,5 – didelis (Cohen, 1988).

Kelių analizei taikyti tie patys modelio priimtumo kriterijai kaip ir patvirtinančiajai faktorinei analizei: RMSEA < 0,08, CFI ir TLI > 0,9 (Kline, 2016; MacCallum et al., 1996). Įvertintas ir  $\chi^2$  (chi kvadratas), tik atsižvelgta į rekomendacijas neskirti didelio dėmesio jo parametrams. Kadangi  $\chi^2$  yra jautrus imties dydžiui ir modelio kompleksiskumui, tad vertinant modelio tinkamumą nepatikimas (Schermelleh-Engel et al., 2003; Vandenberg, 2006).

Skaičiuota originaliųjų tyrimo duomenų aprašomoji statistika, asimetrijos ir eksceso koeficientai. Kita analizė atlikta, prieš tai atlikus trūkstamų reikšmių analizę ir pritaikius trūkstamų reikšmių užpildymo šiems intervaliniams kintamiesiems maksimalaus tikėtino metodo (angl. *expectation maximization*, EM): pasirengimas pensijai (1,8 % trūkstamų reikšmių), karjeros saviveiksmingumas (0,4 % trūkstamų reikšmių), karjeros barjerai (0,7 % trūkstamų reikšmių), finansinis saviveiksmingumas (1,0 % trūkstamų reikšmių), finansinės rizikos tolerancija (0,1 % trūkstamų reikšmių), asmenybės bruožai (1,5 % trūkstamų reikšmių) ir laiko perspektyva (0,4 % trūkstamų reikšmių). Pildyta pavieniųjų reikšmių, o ne skalių lygmeniu, siekiant išsaugoti turimą informaciją. Atvejai su kitų kintamųjų trūkstamomis reikšmėmis į juos apimančias analizes neįtraukti.

## 2.4. Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimas

### 2.4.1. Procedūra ir dalyviai

Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo imtį sudarė 926 dalyviai. Jauniausiam buvo 66 metai, o vyriausiam – 97 metai. Amžiaus vidurkis – 75 metai ( $SD = 6,57$ ). 67 % dalyvių sudarė moterys. Analizei naudoti Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimo<sup>2</sup> septintos

---

<sup>2</sup> SHARE tyrimo duomenų rinkimą finansavo Europos Komisija per FP5 (QLK6-CT-2001-00360), FP6 (SHARE-I3: RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857, SHARELIFE: CIT4-CT-2006-028812), FP7 (SHARE-PREP: GA N°211909, SHARE-LEAP: GA N°227822, SHARE M4: GA N°261982, DASISH: GA N°283646) ir Horizon 2020 (SHARE-DEV3: GA N°676536, SHARE-COHESION: GA N°870628, SERISS: GA N°654221, SSHOC: GA N°823782), DG Employment, Social Affairs & Inclusion. Papildomas finansavimas gautas iš Vokietijos švietimo ir mokslo ministerijos, Makso Planko mokslo pažangos draugijos (angl. *Max Planck Society for the Advancement of Science*), JAV nacionalinio senėjimo instituto (angl. *U.S. National Institute on Aging*, U01\_AG09740-13S2, P01\_AG005842, P01\_AG08291, P30\_AG12815, R21\_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG\_BSR06-11, OGHA\_04-064, HHSN271201300071C) bei įvairių kitų nacionalinių šaltinių (žr. [www.share-project.org](http://www.share-project.org)).

bangos Lietuvos imties duomenys<sup>3</sup> (Bergmann et al., 2020; Börsch-Supan, 2020). Iš 2032 Lietuvos imties SHARE tyrimo dalyvių, atrinkti tie, kurie atitiko toliau aprašytus kriterijus.

SHARE tyrimas vykdomas nuo 2004 metų, šiuo metu jame dalyvauja 28 Europos šalys ir Izraelis. Tyrimo dalyviai atrinkami, taikant atsitiktinės atrankos metodą, duomenys renkami individualaus interviu būdu. Vidutiniškai vieno respondento interviu trunka apie 80 minučių. Duomenys renkami kas dvejus metus, visose šalyse taikoma vienoda tyrimo procedūra. Kiekvienos bangos metu dalis klausimų kartojasi, bet interviu papildomas ir naujų klausimų bloku. Iš viso jau sukaupta 530 000 interviu iš 140 000 žmonių. SHARE tyrimas suderintas su kitais tyrimais, pavyzdžiui, Jungtinių Amerikos Valstijų atliekamu Sveikatos ir išėjimo į pensiją tyrimu (angl. *US Health and Retirement Study*) bei Didžiosios Britanijos longitudinaliu senėjimo tyrimu (angl. *English Longitudinal Study of Ageing*). Duomenys nemokamai prieinami viso pasaulio mokslo bendruomenei. Šiuo metu registruota 13 000 SHARE duomenų naudotojų (Bergmann et al., 2020).

Tarptautiniu lygmeniu SHARE koordinuoja Miuncheno Senėjimo ekonomikos centras (angl. *Munich Center for the Economics of Aging – MEA*), priklausantis Makso Planko socialinės teisės ir socialinės politikos institutui (angl. *Max Planck Institute for Social Law and Social Policy*). SHARE koordinatorius ir centro direktorius – prof. dr. Axel Börsch-Supan (Bergmann et al., 2020). Lietuvoje tyrimą koordinuoja Vilniaus universiteto Filosofijos fakultetas. Už duomenų surinkimą atsakinga tyrimų ir konsultacijų bendrovė „Kantra TNS“.

Nors SHARE yra longitudinalinis tyrimas, Lietuva prie jo prisijungė tik septintoje bangoje, tad šios bangos duomenys analizuojami skrespjūvio metodu. Lietuva prie SHARE projekto prisijungė 2014 m., o septintos bangos duomenys rinkti 2017 m. Šie duomenys leido įgyvendinti tyrimo tikslą, kuris iš dalies buvo susijęs su ankstesniu žmonių elgesiu, o renkant duomenis skirta dėmesio ir tyrimo dalyvių gyvenimo istorijoms (Bergmann, et al., 2020).

**Tyrimo dalyvių atranka išėjimo į pensiją statuso aspektu.** Siekta, kad dalyviai būtų pensijoje esantys asmenys. Išėjusiais į pensiją laikyti tie, kurie arba įsivardija esą pensininkai (-ės), arba gauna bent vieną iš šių pensijų:

1. Senatvės pensija ar šalpos pensija, sulaukusiems senatvės pensijos amžiaus.
2. Išankstinė senatvės pensija.

---

<sup>3</sup> Išsamesnė metodologinė 7 SHARE tyrimo bangos duomenų (doi: 10.6103/SHARE.w7.710) informacija pateikta Börsch-Supan (2020).



3. Kita pensija, sulaukusiems pensijos amžiaus (pavyzdžiui, pirmo ir antro laipsnio valstybinė, teisėjų, mokslininkų, karių ir pareigūnų).

**Dalyvių atranka amžiaus aspektu.** Į analizę įtraukti dalyviai, teoriškai jau turėję būti karjeros raidos proceso pabaigoje – silpnėjimo / pakartotinio išitraukimo karjeros-gyvenimo raidos periode (Lent & Brown, 2013b), kas sutampa su senatvės laikotarpiu (Kowal & Dowd, 2001), t. y. sulaukę 65 metų amžiaus. Turint omenyje tai, kad išėjusiais į pensiją laikyti ne tik pensiją gaunantys dalyviai, bet ir tie, kurie save laikė pensininkais (-ėmis), tikslaus laiko, kada prasidėjo pensija, nustatyti neįmanoma, nes dalyvių neklausta, kada jie pradėjo laikyti save pensininkais (-ėmis). Kadangi neseniai išėjusieji į pensiją vis dar gali būti iki galo nepriėmę pensininko (-ės) vaidmens, laikėmės panašaus principo kaip ir kituose tyrimuose (pavyzdžiui, Yeung & Zhou, 2017) – pašalinome vienerius metus nuo senatvės pradžios.

Iš viso 898 dalyviai nurodė, kad gauna senatvės ar šalpos pensiją, kuri skiriama sulaukus senatvės pensijos amžiaus, trys – kad gauna išankstinę senatvės pensiją, 24 dalyviai nurodė gaunantys kitą pensiją.

Nepaisant to, ar gauna kurią nors pensiją, pensininkais (-ėmis) save laikė 855 dalyviai. 18 lentelėje matoma, kaip persidengia gaunama pensija ir savęs laikymas pensininkais (-ėmis): 854 iš 926 dalyvių nurodė, kad gauna pensiją, ir įvardijo save kaip pensininkus (-es). Likę 72 įvardijo tik vieną rodiklį iš dviejų, kuris rodo, kad asmuo yra išėjęs į pensiją.

18 lentelė. *Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išėjimo į pensiją kriterijus (N = 926)*

	Įvardija save pensininkais (-ėmis)
Senatvės pensija ar šalpos pensija, sulaukusiems senatvės pensijos amžiaus	828
Išankstinė senatvės pensija	3
Kita pensija, sulaukusiems pensijos amžiaus (pavyzdžiui, pirmo ir antro laipsnio valstybinė, teisėjų, mokslininkų, karių ir pareigūnų)	23

Atskiras klausimas apie darbą pensijoje atskleidžia, kad pensijoje dirba 93 dalyviai (10,6 %) iš 874 atsakiusių į šį klausimą.

Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietovę pateiktas 19 lentelėje. Daugiausiai dalyvių nurodė, kad gyvena mieste – 28,3 % (rajono centre), mažiausiai – didmiesčio priemiestyje ar užmiestyje (1,6 %).

19 lentelė. Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietovę (N = 901)

Gyvenamoji vietovė	n (%)
Didmiestis	194 (21,5 %)
Didmiesčio priemiestis ar užmiestis	14 (1,6%)
Miestas (rajono centras)	255 (28,3 %)
Miestelis	167 (18,5 %)
Kaimiška vietovė ar kaimas	271 (30,1 %)

20 lentelėje matoma informacija apie dalyvių šeimines padėtis. 47,1 % dalyvių gyvena su partneriu viename namų ūkyje.

20 lentelė. Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo dalyvių šeimines padėtis duomenys (N = 926)

Šeiminė padėtis	n (%)
Partneris gyvena namų ūkyje	436 (47,1 %)
Partneris negyvena namų ūkyje	490 (52,9 %)

Informacija apie dalyvių išsilavinimą pateikta 21 lentelėje. Ji rinkta, remiantis 2011 metų Tarptautiniu standartizuotu švietimo klasifikatoriumi ISCED 2011 (angl. *International Standard Classification of Education*, UNESCO Institute for Statistics, 2012).

21 lentelė. Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo informacija apie dalyvių išsilavinimą (N = 926)

Išsilavinimas	n (%)
Jokio	33 (3,6 %)
Pradinis	129 (13,9 %)
Pagrindinis	168 (18,1 %)
Vidurinis	276 (29,8 %)
Profesinis išsilavinimas, turint vidurinį išsilavinimą	43 (4,6 %)
Aukštesnysis arba specialusis vidurinis, įgytas po vidurinio išsilavinimo baigimo	112 (12,1 %)
Aukštasis neuniversitetinis arba koleginis, aukštasis universitetinis, įgytas baigus bakalauro studijas arba specialiąsias profesines studijas po bakalauro studijų baigimo	43 (4,6 %)
Aukštasis universitetinis, įgytas baigus magistro arba rezidentūros studijas	117 (12,6 %)
Mokslų daktaro ar kandidato laipsnis	5 (0,5 %)

Daugiausiai tyrimo dalyvių turėjo vidurinį išsilavinimą (29,8 %). Jokio išsilavinimo neturėjo 3,6 % imties, aukštąjį išsilavinimą – 17,7 % dalyvių.

## 2.4.2. Instrumentai

### Psichologinė gerovė

Psichologinė gerovė vertinta taikant kontrolės, autonomijos, savirealizacijos ir malonumo (angl. *Control, Autonomy, Self-Realisation and Pleasure Scale, CASP-19*, Hyde et al., 2003) skalės 12 klausimų versiją CASP-12 (Von dem Knesebeck et al., 2005). Į klausimus reikėjo atsakyti pagal keturių balų Likerto skalę (*dažnai* – 1, *kartais* – 2, *retai* – 3, *niekada* – 4). Klausimų pavyzdys: „Kaip dažnai, apskritai savo gyvenimą vertinate kaip laimingą?“ Bendras psichologinės gerovės įvertis skaičiuojamas, sumuojant atsakymų įverčius (minimalus – 12, maksimalus – 48), prieš tai reversavus reikiamus teiginius. Didesnis balas rodo aukštesnę psichologinę gerovę. CASP-19 Cronbach alpha koeficientas – 0,70 (Wiggins et al., 2004), išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo Cronbach alpha koeficientas – 0,80. CFA rezultatai, pridėjus keturias liekamųjų paklaidų koreliacijas, patvirtino struktūrinį skalės validumą (RMSEA = 0,07, CFI = 0,91, TLI = 0,89). Pridėtos šių klausimų liekamųjų paklaidų koreliacijos: 1-o ir 2-o, 2-o ir 3-io, 1-o ir 3-io bei 7-o ir 8-o. 1-ą ir 2-ą klausimus sieja savo gyvenimo kontroliavimo įvertinimas, 2-ą ir 3-ią – panašios formuluotės („Kaip dažnai Jūs jaučiate, kad Jums nutinkantys dalykai nėra Jūsų valioje?“; „Kaip dažnai Jūs jaučiatės atitolęs (-usi) nuo įvairių dalykų?“); 1-as ir 3-ias klausimai – apie atsitraukimą, tam tikrų veiklų atsisakymą; 7-as ir 8-as apima santykį su savo gyvenimu. Kitos psichometrinės CASP-12 skalės charakteristikos pateiktos 22 lentelėje. Visus skalės klausimus kartu su kitais klausimais, kurie naudoti septintoje SHARE bangoje, galima peržiūrėti oficialiame internetiniame SHARE puslapyje<sup>4</sup>. CASP-12 klausimai pateikti AC modulyje (klausimai AC014–AC025).

22 lentelė. *Psichometrinės CASP-12 skalės charakteristikos*

<i>N</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
902	31,86 (6,37)	14	48	0,03	-0,36

<sup>4</sup> Klausimyno nuoroda: [http://www.share-project.org/fileadmin/pdf\\_questionnaire\\_wave\\_7/SHARE\\_paperversion\\_7\\_4\\_3\\_005\\_lt\\_LT.pdf](http://www.share-project.org/fileadmin/pdf_questionnaire_wave_7/SHARE_paperversion_7_4_3_005_lt_LT.pdf)

**Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai.** Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai retai tyrinėjamas, tad ir išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrime, renkant duomenis nevertintas visapusiškas ir aiškiai išskirtas karjera grindžiamas pasirengimas pensijai. Šis kintamasis išskirtas, remiantis klausimais apie dalyvavimą socialinėse veiklose. Kadangi žmonės, būdami pensijoje, retai imasi naujų veiklų, o dažniausiai tęsia anksčiau pradėtąsias (Earl, Gerrans, et al., 2015), traktuota, kad dabartinis dalyvavimas socialinėse veiklose yra ankstesnio pasirengimo pensijai rezultatas ir atspindi karjera grindžiamą pasirengimą pensijai.

Tyrimo dalyviai turėjo įvertinti, kokiose socialinėse veiklose dalyvavo per pastaruosius dvylika mėnesių:

1. Užsiėmė savanoriška ar labdaringa veikla.
2. Dalyvavo mokymuose ar mokymo kursuose.
3. Lankė sporto, socialinį ar bet kokį kitą klubą.
4. Dalyvavo politinės ar bendruomeninės organizacijos veikloje.

Skaiciuota, ar asmuo užsiėmė bent viena kuria veikla. Rezultatai atskleidė, kad bent viena veikla per pastaruosius 12 mėnesių užsiėmė 112 dalyvių (12,1 %), tuo tarpu didžioji dalis neužsiėmė nė viena iš išvardytų veiklų (87,9 %). Populiariausia veikla tarp dalyvių buvo dalyvavimas politinėje ar bendruomeninėje organizacijos veikloje, mažiausiai populiarūs – mokymai ar mokymo kursai. Detalesnis pasiskirstymas pateiktas 23 lentelėje.

23 lentelė. *Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai: dalyvavimo socialinėse veiklose pasiskirstymas (N= 924)*

	Užsiėmė bent viena veikla, n (%)
Savanoriška ar labdaringa veikla	37 (4,0)
Mokymai ar mokymo kursai	19 (2,1)
Sporto, socialinis ar bet koks kitas klubas	35 (3,8)
Politinė ar bendruomeninė organizacija	49 (5,3)

**Finansais grindžiamas pasirengimas pensijai.** Siekiant įvertinti finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, buvo naudojami atsakymai į klausimus apie įvairių finansinį elgesį praeityje. Tyrimo dalyvių buvo klausiama, ar jie, pavyzdžiui, yra kada nors turėję akcijų. Tokiu būdu buvo įvertinti penki finansinio elgesio būdai:

- Akcijų (įtrauktų arba neįtrauktų į vertybinių popierių biržos sąrašus) turėjimas.

- Investavimas į investicinius fondus ar valdomus asmeninius investicijų portfelius.
- Sutarties dėl papildomo asmeninio pensijos kaupimo (pvz., III pakopos pensijos kaupimo sutartis) pasirašymas.
- Gyvybės draudimo poliso turėjimas.
- Buvimas verslo, kuriame asmuo nedirbo, savininku ar bendrasavininku.

Buvo skaičiuojama, ar asmuo yra taikęs bent vieną elgesio būdą. Rezultatai atskleidė, jog bent vieną būdą taikė 205 dalyviai (22,1 %). Detalesnis pasiskirstymas pateiktas 24 lentelėje.

24 lentelė. *Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdų pasiskirstymas (N = 926)*

	<i>n (%)</i>
Akcijos	94 (10,2)
Investiciniai fondai ar valdomi asmeniniai investicijų portfeliai	14 (1,5)
Sutartis dėl papildomo asmeninio pensijos kaupimo	8 (0,9)
Gyvybės draudimo polisas	129 (13,9)
Buvimas verslo, kuriame asmuo nedirbo, savininku ar bendrasavininku	11 (1,2)

Į analizę įtraukta tik finansinė elgsena iki išėjimo į pensiją, kadangi finansais grindžiamo pasirengimo esmė – rengtis iki išėjimo į pensiją, o jau išėjus į pensiją, naudotis sukauptais finansiniais ištekliais, ką asmenys, išėję į pensiją, galimai ir daro. Tyrimo dalyvių neklausta dėl finansinės elgsenos tikslų ir ne visi klausimai buvo tiesiogiai susiję tik su išėjimu į pensiją. Svarbu paminėti ir tai, kad buvo apimti ne visi galimi pasirengimo būdai.

#### Asmenybės bruožai

Asmenybės bruožai matuoti sutrumpintu Didžiojo penketo inventoriumi (angl. *the short version of the Big Five Inventory, BFI-10*; Rammstedt & John, 2007). Originalą (Benet-Martínez & John, 1998; John et al., 1991, 2008) sudaro 44 klausimai, sutrumpintą versiją – dešimt. Inventoriumi matuojami penki asmenybės bruožai: ekstravertiškumas, sutarumas, sąmoningumas, neurotiškumas ir atvirumas patyrimui. Kiekvienam bruožui matuoti skirta po du teiginius, išskyrus sutarumą, kuris matuojamas trimis teiginiais. Dalyvių prašoma įvertinti teiginius pagal penkių balų Likerto skalę nuo 1 (*visiškai nesutinku*) iki 5 (*visiškai sutinku*). Invertavus reikiamas reikšmes, kiekvieno bruožo įvertis skaičiuojamas išvedant teiginių vidurkį. Kuo aukštesnis balas gautas, tuo stipriau atitinkamas bruožas išreikštas. Gautos skalių tarpusavio teiginių koreliacijos: sąmoningumas – 0,30, neurotiškumas – 0,30, atvirumas

patyrimui – 0,27 ( $p < 0,001$ ). Ekstravertiškumo skalės teiginiai tarpusavyje koreliavo neigiamai ( $r = -0,13$ ,  $p < 0,001$ ), tad ši skalė į analizę su kitais kintamaisiais neįtraukta. Šią metodologinę problemą atskleidžia ir kitų šalių duomenys (Bergmann et al., 2020). Sutarumo Cronbach alpha koeficientas – 0,47. Modelio (be ekstravertiškumo skalės) suderinamumo indeksai buvo pakankami, kas rodo struktūrinio skalės validumo patvirtinimą: RMSEA = 0,04, CFI = 0,96, TLI = 0,92. Kitos psichometrinės sutrumpinto Didžiojo asmenybės inventoriaus charakteristikos pateiktos 25 lentelėje.

25 lentelė. *Psichometrinės sutrumpinto Didžiojo asmenybės inventoriaus charakteristikos*

Bruožas	<i>N</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
Ekstravertiškumas ( <i>tyrime nenaudotas</i> )	922	3,24 (0,68)	1	5	-0,04	0,74
Sutarumas	925	3,96 (0,77)	1	5	-0,63	-0,02
Sąmoningumas	923	4,05 (0,92)	1	5	-0,83	-0,03
Neurotiškumas	925	2,78 (1,02)	1	5	0,09	-0,53
Atvirumas	924	3,07 (1,06)	1	5	-0,01	-0,60

#### Sociodemografiniai ir kiti klausimai

Analizėje naudota ši išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo **sociodemografinė informacija**:

1. Amžius.
2. Lytis.
3. Gyvenamoji vietovė.
4. Šeiminių padėtis.
5. Išsilavinimas.
6. Darbinė situacija.
7. Gaunama pensija.

Išsamiau sociodemografinių duomenų informacija aprašyta 2.4.1 skyriuje.

**Sveikata.** Tyrimo dalyvių prašyta pagal Likerto skalę įvertinti savo sveikatą, kai 0 – *bloga*, 5 – *puiki*.

**Finansinė padėtis.** Finansinę padėtį atpindėjo bendros pajamos „į rankas“ (atskaičius mokesčius), kurias visas namų ūkis turėjo vidutinį mėnesį praėjusiais metais, padalintos iš namų ūkio narių skaičiaus. Teoriškai finansinė padėtis galėtų atskleisti anksčiau vykdytą pasirengimą pensijai finansų srityje. Tačiau analizavome namų ūkio pajamas, tenkančias vienam asmeniui, o ne konkretaus asmens pajamas, tad finansinė padėtis įtraukta kaip kontrolinis kintamasis.

### 2.4.3. Duomenų analizė

Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo duomenys apdoroti *IBM SPSS statistics 23* programiniu paketu ir jos plėtiniu *IBM SPSS AMOS 23*.

Duomenų sklaidos nuokrypis nuo normaliojo skirstinio kreivės įvertintas, skaičiuojant asimetrijos ir eksceso koeficientus. Tolesnei analizei taikyta parametrinė statistika, kadangi duomenų pasiskirstymas laikytas arti normaliojo: intervalinių kintamųjų asimetrijos ir eksceso koeficientų intervalas – tarp -2 ir 2 (Lewis-Beck et al., 2004).

Skalių patikimumas vertintas, skaičiuojant vidinio suderinamumo rodiklį Cronbach alpha ir Kuder-Richardson-20 koeficientus bei tarpusavio teiginių Pearson koreliacijas, kai skalę sudarė du teiginiai.

Konstruktų validumas vertintas, atliekant patvirtinančiąją faktoriinę analizę (CFA) ir remiantis RMSEA (vidutine aproksimacijos paklaidos kvadratine šaknimi), CFI (sąlyginiu suderinamumo indeksu), TLI (Tucker-Lewis indeksu) rodikliais. Modelis laikytas priimtiniu, kai  $RMSEA < 0,08$ , o CFI ir  $TLI > 0,9$  (Kline, 2016; MacCallum et al., 1996).

Koreliacijos skaičiuotos, taikant Pearson koreliacijos koeficientą. Jų stiprumas vertintas pagal  $r$  dydį: 0,1 – silpna koreliacija, 0,3 – vidutinio stiprumo koreliacija, 0,5 – stipri koreliacija (Cohen, 1988). Grupės lygintos, taikant nepriklausomų imčių Student  $t$  testą. Grupių skirtumo dydis vertintas, atsižvelgiant į efekto dydį, matuojamą Cohen  $d$  (0,2 – mažas, 0,5 – vidutinis, 0,8 – didelis) (Cohen, 1988).

Tyrimo duomenų aprašomoji statistika, asimetrijos ir eksceso koeficientai skaičiuoti originaliems duomenims, o trūkstamos intervalinių kintamųjų reikšmės užpildytos pritaikius maksimalaus tikėtimumo metodą (angl. *expectation maximization*, EM), prieš tai išanalizavus trūkstamas reikšmes. Užpildytos šių intervalinių kintamųjų reikšmės: psichologinė gerovė (0,4 % trūkstamų reikšmių), asmenybės bruožai (0,2 % trūkstamų reikšmių). Siekiant neprarasti turimos informacijos, trūkstamos reikšmės užpildytos pavienių reikšmių, o ne skalių lygmeniu. Atvejai su trūkstamomis kitų kintamųjų reikšmėmis į juos apimančias analizes neįtraukti.

### 3. REZULTATAI

Siekiant įvertinti ikipensinio amžiaus asmenų karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologinius veiksnius bei išanalizuoti į pensiją išėjusių asmenų pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajas, atlikta dviejų tyrimų duomenų analizė, kurios rezultatai pateikiami dalimis. Visų pirma pateikiama ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai psichologinių veiksnių analizė. Dėmesys skiriamas visos imties analizei ir analizei trijuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose: tyrinėjimo, įsitvirtinimo ir išlaikymo (Lent & Brown, 2013a). Tada pateikiami išėjusių į pensiją asmenų pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajų analizės rezultatai, kur dėmesys skiriamas ir sociodemografiniams, ir kitiems veiksniams, siekiant juos kontroliuoti kelių analizės modeliuose.

#### 3.1. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatai

##### 3.1.1. Karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ir psichologinių jo veiksnių sąsajos

Pirmiausia analizuoti koreliaciniai karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ryšiai su potencialiai svarbiais jo veiksniais, kurie išskirti teorinėje analizėje. 26 lentelėje pateiktos karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ir jo veiksnių Pearson koreliacijos. Visos kintamųjų tarpusavio koreliacijos pateiktos 8 priede.

Iš rezultatų matyti, kad aukštesniu karjeros saviveiksmingumu pasižymintys asmenys pensijai karjeros srityje rengiasi labiau ( $r = 0,20$ ,  $p < 0,001$ ). Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai siejosi ir su visais penkiais asmenybės bruožais: ekstravertiškumu ( $r = 0,19$ ,  $p < 0,001$ ), sutarumu ( $r = 0,28$ ,  $p < 0,001$ ), sąmoningumu ( $r = 0,16$ ,  $p < 0,01$ ), neurotiškumu ( $r = -0,11$ ,  $p < 0,05$ ) ir atvirumu patyrimui ( $r = 0,15$ ,  $p < 0,01$ ). Nustatyta, kad ekstravertiškesni, sutaresni, sąmoningesni ir atviresni patyrimui asmenys pensijai karjeros srityje linkę rengtis labiau, tuo tarpu neurotiškesni – mažiau. Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai buvo susijęs su šiomis laiko perspektyvomis: pozityvios praeities ( $r = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ) ir pozityvios ateities ( $r = 0,19$ ,  $p < 0,001$ ). Kuo asmenys pasižymėjo stipriau išreikštomis pozityvios praeities ir pozityvios ateities laiko perspektyvomis, tuo jie pensijai karjeros srityje rengėsi labiau. Stebimos silpnos arba vidutinės statistiškai reikšmingos koreliacijos, kadangi  $r$  varijavo nuo  $-0,11$  iki  $0,28$  (Cohen, 1988). Stipriausia koreliacija aptikta tarp karjera



grindžiamo pasirengimo pensijai ir sutarumo ( $r = 0,28, p < 0,001$ ). Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai su karjeros barjeriais, negatyvios praeities, fatalistinės dabarties ir negatyvios ateities laiko perspektyvomis bei sveikata nesisiejo ( $p > 0,05$ ).

26 lentelė. *Karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ir jo veiksnių sąsajos (Pearson koreliacijų koeficientai)*

	<i>M (SD)</i>	<i>r</i>
Karjeros saviveiksmingumas	3,66 (0,57)	0,20***
Karjeros barjerai	13,55 (5,05)	-0,07
Ekstravertiškumas	3,32 (0,67)	0,19***
Sutarumas	3,87 (0,61)	0,28***
Sąmoningumas	3,58 (0,58)	0,16**
Neurotiškumas	2,97 (0,73)	-0,11*
Atvirumas	3,56 (0,73)	0,15**
Negatyvios praeities LP	3,08 (0,85)	-0,03
Pozityvios praeities LP	3,87 (0,68)	0,24***
Fatalistinės dabarties LP	2,22 (0,83)	-0,08
Pozityvios ateities LP	3,72 (0,70)	0,19***
Negatyvios ateities LP	2,53 (0,83)	-0,05
Sveikata	7,79 (1,61)	-0,05
Amžius	37,50 (13,61)	0,19***

*Pastaba.* \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai buvo susijęs su amžiumi ( $r = 0,19, p < 0,001$ ). Kadangi tyrime dalyvavę asmenys atrinkti taip, kad jie atstovautų tris karjeros-gyvenimo raidos periodus, svarbu šias grupes palyginti tarpusavyje, nes tiesinis ryšys (koreliacija) nebūtinai atskleidžia visus pasirengimo pensijai dinamikos niuansus. Tad toliau palygintas skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose esančių žmonių karjera grindžiamas pasirengimas pensijai ir nustatyta statistiškai reikšmingų skirtumų; ANOVA rezultatai pateikti 27 lentelėje. Pritaikius Post hoc Bonferroni kriterijų, nustatyta, kad išlaikymo periode esantys asmenys pensijai karjeros srityje rengiasi labiau nei esantieji tyrinėjimo ( $p = 0,016$ ) ir įsitvirtinimo ( $p < 0,001$ ) perioduose. Stebimi vidutinio dydžio skirtumai, kadangi  $\eta^2 = 0,06$ .

27 lentelė. *Skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose esančių žmonių karjera grindžiamo pasirengimo pensijai palyginimas, pritaikius ANOVA*

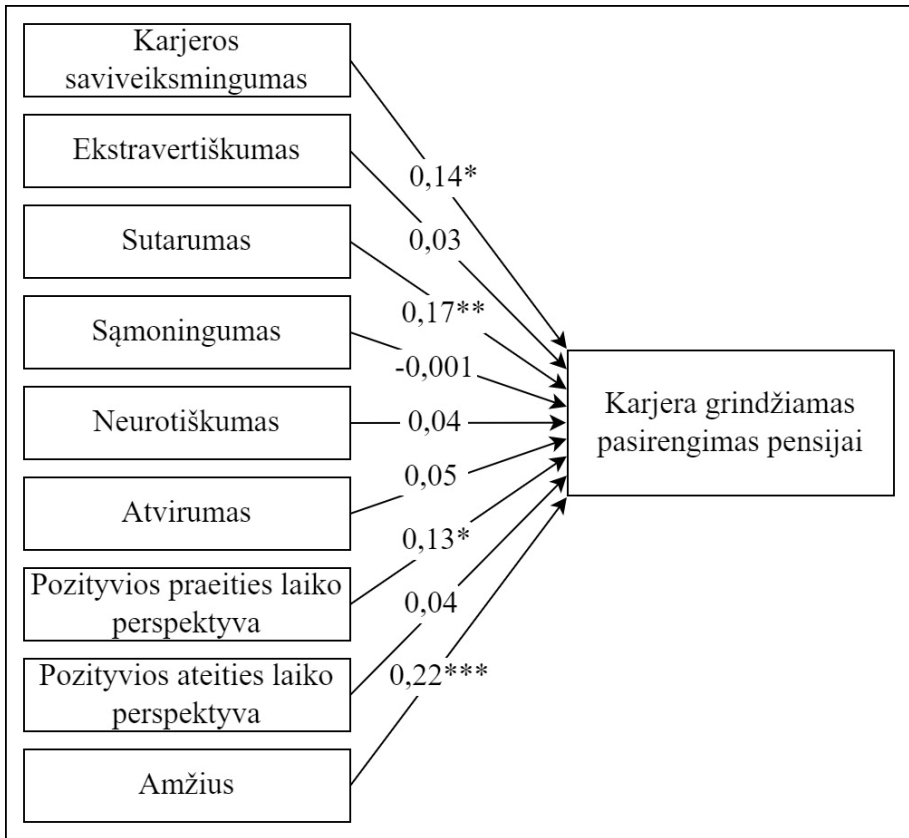
Periodas	<i>M (SD)</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
Tyrinėjimo (18–24 metai)	2,29 (0,91)			
Įsitvirtinimo (30–40 metų)	2,10 (0,87)	11,44	< <b>0,001</b>	0,06
Išlaikymo (50–63 metai)	2,63 (1,00)			

Toliau palygintas įvairių sociodemografinių grupių karjera grindžiamas pasirengimas pensijai, pritaikius nepriklausomų imčių Student t testą. Palygintas skirtingos lyties, gyvenamosios vietovės, šeiminės padėties ir išsilavinimo žmonių karjera grindžiamas pasirengimas pensijai. Įvairių sociodemografinių grupių karjera grindžiamas pasirengimas pensijai nesiskyrė ( $p > 0,05$ ) (žr. 28 lentelę).

28 lentelė. Įvairių sociodemografinių grupių karjera grindžiamo pasirengimo pensijai palyginimas, pritaikius nepriklausomų imčių Student t testą

	<i>n</i>	<i>M (SD)</i>	<i>t (df)</i>	<i>p</i>	Cohen <i>d</i>
Lytis					
Moterys	226	2,40 (0,96)	1,80 (379)	0,073	0,19
Vyrai	155	2,22 (0,92)			
Gyvenamoji vietovė					
Didmiestis	295	2,31 (0,95)	0,32 (380)	0,749	0,04
Ne didmiestis	87	2,35 (0,95)			
Šeiminė padėtis					
Vedęs / ištekęs arba gyvena su partneriu (-e)	227	2,36 (0,95)	-0,97 (380)	0,333	0,10
Kita	155	2,27 (0,95)			
Išsilavinimas					
Aukštasis	259	2,36 (0,94)	-1,04 (379)	0,301	0,11
Ne aukštasis	122	2,25 (0,96)			

Remiantis teorinėje analizėje aptartais ryšiais, kurie patvirtinti atlikus koreliacinę analizę ir grupių palyginimą, sudarytas karjera grindžiamo pasirengimo pensijai prognostinis kelių analizės modelis, kurio rezultatai pavaizduoti 2 paveiksle. Psichologiniai veiksniai įtraukti kaip prognostiniai kintamieji, o amžius buvo kontroliuojamas kintamasis. Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos modelyje nepavaizduotos, kad modelis išliktų suprantamas ir aiškus. Leistos tik tos koreliacijos, kurias galima teoriškai pagrįsti. Modelis labai gerai tiko duomenims: RMSEA = 0,04, CFI = 1,00, TLI = 0,97,  $\chi^2 = 12,19$ ,  $df = 8$ ,  $p = 0,14$ .



2 pav. Karjera grindžiamo pasirengimo pensijai prognostinis kelių analizės modelis

Pastaba. \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

Kontroliuojant amžių, kuris buvo reikšmingas prediktorius ir turėjo didžiausią efektą ( $\beta = 0,22$ ,  $p < 0,001$ ), karjera grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo šie psichologiniai veiksniai: karjeros saviveiksmingumas ( $\beta = 0,14$ ,  $p < 0,05$ ), sutarumas ( $\beta = 0,17$ ,  $p < 0,01$ ) ir pozityvios praities laiko perspektyva ( $\beta = 0,13$ ,  $p < 0,05$ ). Modelis paaiškino 16 % karjera grindžiamo pasirengimo pensijai dispersijos.

### 3.1.2. Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir psichologinių jo veiksmų sąsajos

Siekiant išanalizuoti finansais grindžiamo pasirengimo pensijai sąsajas su potencialiai svarbiais jo veiksmiais, kurie išskirti teorinėje analizėje, atlikta koreliacinė analizė. Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir jo veiksmų Pearson koreliacijos matomos 29 lentelėje (visos kintamųjų tarpusavio koreliacijos matomos 8 priede).

Nustatyta, kad finansais grindžiamas pasirengimas pensijai siejosi su finansinės rizikos tolerancija ( $r = 0,23$ ,  $p < 0,001$ ): kuo labiau asmenys toleruoja finansinę riziką, tuo jie labiau linkę rengtis pensijai finansų srityje. Finansais grindžiamas pasirengimas pensijai siejosi su trimis asmenybės bruožais: ekstravertiškumu ( $r = 0,14$ ,  $p < 0,01$ ), sąmoningumu ( $r = 0,14$ ,  $p < 0,01$ ) ir neurotiškumu ( $r = -0,16$ ,  $p < 0,01$ ). Ekstravertiškesni ir sąmoningesni dalyviai buvo linkę pensijai finansų srityje rengtis labiau, neurotiškesni – mažiau. Finansais grindžiamas pasirengimas pensijai buvo susijęs ir su laiko perspektyva: negatyvios praeities ( $r = -0,12$ ,  $p < 0,05$ ), pozityvios praeities ( $r = 0,10$ ,  $p < 0,05$ ), fatalistinės dabarties ( $r = -0,17$ ,  $p < 0,01$ ), pozityvios ateities ( $r = 0,14$ ,  $p < 0,01$ ) ir negatyvios ateities ( $r = -0,14$ ,  $p < 0,01$ ). Labiau pensijai finansų srityje rengiasi turintys stipriau išreikštas pozityvios praeities ir pozityvios ateities laiko perspektyvas, silpniau išreikštas negatyvios praeities, fatalistinės dabarties bei negatyvios ateities laiko perspektyvas asmenys. Analizės rezultatai atskleidė, kad su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai siejasi ir finansinis raštingumas ( $r = 0,18$ ,  $p < 0,001$ ) – finansiškai raštingesni asmenys pensijai finansų srityje rengiasi labiau. Be to, atskleista, kad su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai siejosi finansinė padėtis ( $r = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ). Nustatyta, kad kuo palankiau asmenys vertina savo finansinę padėtį, tuo jie linkę pensijai finansų srityje rengtis labiau. Koreliacijas galime laikyti silpnomis arba vidutinėmis, kadangi  $r$  varijavo nuo 0,10 iki 0,24 (Cohen, 1988). Stipriausia stebima finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir finansinės padėties koreliacija ( $r = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ). Finansais grindžiamas pasirengimas pensijai su finansiniu saviveiksmingumu, sutarumu, atvirumu ir sveikata susijęs nebuvo ( $p > 0,05$ ).

29 lentelė. *Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir jo veiksmų sąsajos (Pearson koreliacijų koeficientai)*

	<i>M (SD)</i>	<i>r</i>
Finansinis saviveiksmingumas	17,31 (3,71)	0,04
Finansinės rizikos tolerancija	3,32 (1,34)	0,23***
Ekstravertiškumas	3,32 (0,67)	0,14**
Sutarumas	3,87 (0,61)	0,09
Sąmoningumas	3,58 (0,58)	0,14**
Neurotiškumas	2,97 (0,73)	-0,16**
Atvirumas	3,56 (0,73)	0,05
Negatyvios praeities LP	3,08 (0,85)	-0,12*
Pozityvios praeities LP	3,87 (0,68)	0,10*
Fatalistinės dabarties LP	2,22 (0,83)	-0,17**
Pozityvios ateities LP	3,72 (0,70)	0,14**
Negatyvios ateities LP	2,53 (0,83)	-0,14**
Finansinis raštingumas	4,96 (1,73)	0,18***
Finansinė padėtis	6,47 (2,12)	0,24***
Sveikata	7,79 (1,61)	0,07
Amžius	37,50 (13,61)	0,17**

*Pastaba.* \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

Finansais grindžiamas pasirengimas pensijai buvo susijęs su amžiumi ( $r = 0,17$ ,  $p < 0,001$ ). Remiantis karjeros-gyvenimo raidos periodais išskirtos trys amžiaus grupės, tad buvo palygintas skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose esančių žmonių finansais grindžiamas pasirengimas pensijai. Nustatyta skirtumų; ANOVA rezultatai pateikti 30 lentelėje. Pritaikius Post hoc Bonferroni kriterijų, nustatyta, kad tyrinėjimo periode esantys asmenys pensijai finansų srityje rengiasi mažiau nei esantieji įsitvirtinimo ( $p = 0,006$ ) ir išlaikymo ( $p = 0,003$ ) perioduose. Stebimi skirtumai maži, kadangi  $\eta^2 = 0,03$ .

30 lentelė. *Skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose esančių žmonių finansais grindžiamo pasirengimo pensijai palyginimas, pritaikius ANOVA*

Periodas	<i>M (SD)</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
Tyrinėjimo (18–24 metai)	2,34 (0,93)			
Įsitvirtinimo (30–40 metų)	2,69 (0,84)	6,53	0,002	0,03
Išlaikymo (50–63 metai)	2,73 (0,92)			

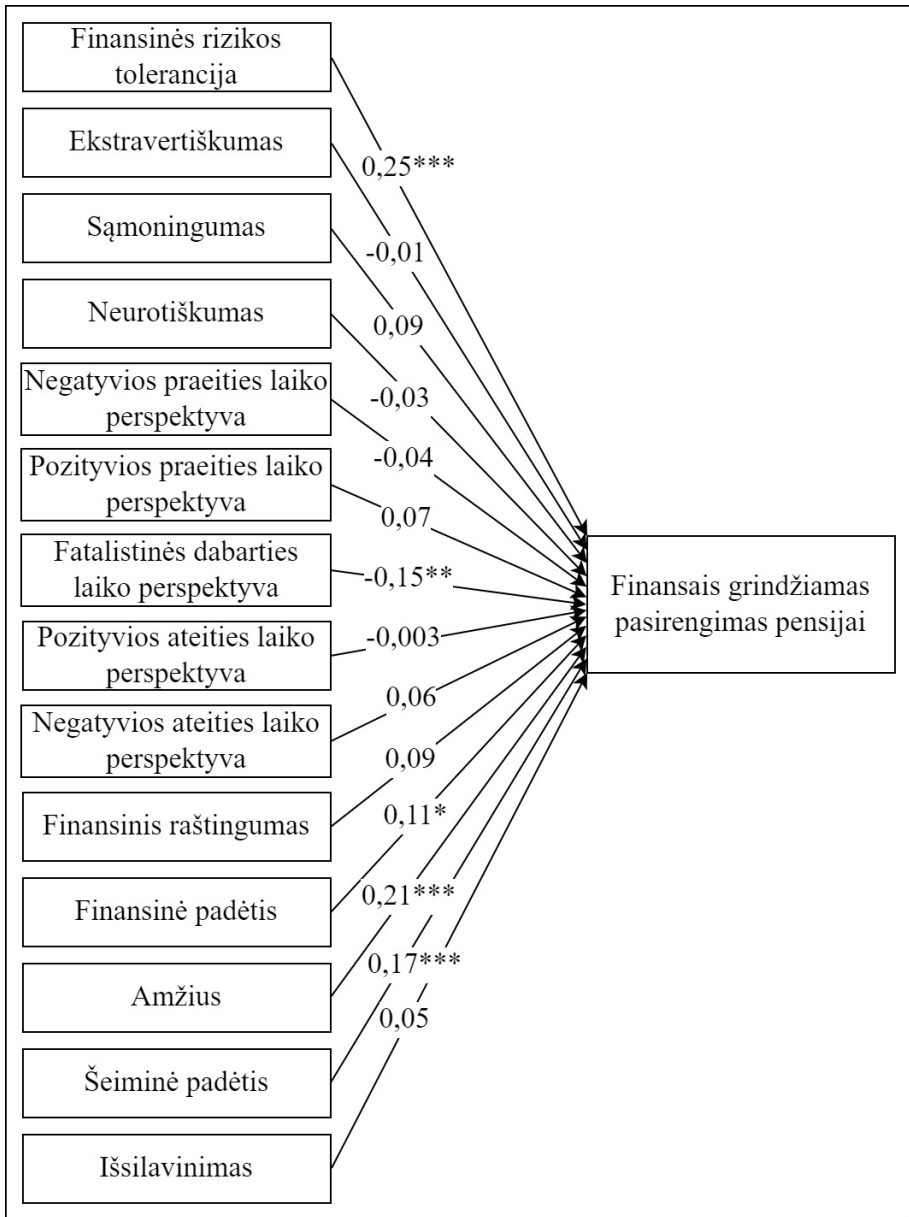
Toliau palygintas įvairių sociodemografinių grupių finansais grindžiamas pasirengimas pensijai. Pritaikytas nepriklausomų imčių Student t testas ir palygintas skirtingos lyties, gyvenamosios vietovės, šeiminės padėties ir išsilavinimo žmonių finansais grindžiamas pasirengimas pensijai. Rezultatai pateikti 31 lentelėje.

31 lentelė. Įvairių sociodemografinių grupių finansais grindžiamo pasirengimo pensijai palyginimas, pritaikius nepriklausomų imčių Student *t* testą

	<i>n</i>	<i>M</i> ( <i>SD</i> )	<i>t</i> ( <i>df</i> )	<i>p</i>	Cohen <i>d</i>
Lytis					
Moterys	226	2,56 (0,87)	-1,16 (301,24)	0,247	0,12
Vyrai	155	2,68 (0,99)			
Gyvenamoji vietovė					
Didmiestis	295	2,61 (0,90)	-0,18 (380)	0,855	0,02
Ne didmiestis	87	2,59 (1,00)			
Šeiminė padėtis					
Vedęs / ištekėjusi arba gyvena su partneriu (-e)	227	2,79 (0,91)	-4,70 (380)	< 0,001	0,49
Kita	155	2,35 (0,88)			
Išsilavinimas					
Aukštasis	259	2,73 (0,91)	-3,84 (379)	< 0,001	0,42
Ne aukštasis	122	2,35 (0,90)			

Nustatyta, kad finansais grindžiamas pasirengimas pensijai skiriasi šeiminės padėties aspektu ( $t(380) = -4,70, p < 0,001$ ). Vedę / ištekėjusios arba kartu su partneriu (-e) gyvenantys asmenys ( $M = 2,79, SD = 0,91$ ) pensijai finansų srityje rengiasi labiau nei kitos šeiminės padėties dalyviai ( $M = 2,35, SD = 0,88$ ). Rezultatai atskleidė ir tai, kad finansais grindžiamas pasirengimas pensijai skiriasi išsilavinimo aspektu ( $t(380) = -3,84, p < 0,001$ ). Labiau rengiasi turintieji aukštąjį išsilavinimą ( $M = 2,73, SD = 0,91$ ) nei jo neturintieji ( $M = 2,35, SD = 0,90$ ). Abiem atvejais stebimi vidutiniai efekto dydžiai, kadangi Cohen *d* atitinkamai yra 0,49 ir 0,42. Kitų sociodemografinių grupių finansais grindžiamo pasirengimo pensijai skirtumų nenustatyta ( $p > 0,05$ ).

Remiantis teorinėje analizėje aptartais ryšiais, kurie patvirtinti atlikus koreliacinę analizę ir palyginus grupes, sudarytas finansais grindžiamo pasirengimo pensijai prognostinis kelių analizės modelis. Jo rezultatai pavaizduoti 3 paveiksle. Psichologiniai veiksniai įtraukti kaip prognostiniai kintamieji, tuo tarpu finansinis raštingumas, finansinė padėtis ir sociodemografiniai veiksniai įtraukti kaip kontroliuojami kintamieji. Nepriklausomų kintamųjų koreliacijos modelyje nevaizduotos, kad jis išliktų suprantamas ir aiškus. Leistos tos koreliacijos, kurias galima teoriškai pagrįsti. Modelis labai gerai tiko duomenims: RMSEA = 0,03, CFI = 0,99, TLI = 0,97,  $\chi^2 = 47,96, df = 36, p = 0,09$ .



3 pav. Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai prognostinis kelių analizės modelis

Pastaba. \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

Kontroliuojant finansinį raštingumą, finansinę padėtį, amžių, šeiminę padėtį ir išsilavinimą, finansais grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo šie psichologiniai veiksniai – finansinės rizikos tolerancija ( $\beta = 0,25$ ,  $p < 0,001$ ) ir fatalistinės dabarties laiko perspektyva ( $\beta = -0,15$ ,  $p < 0,01$ ).

Reikšmingi prediktoriai taip pat buvo finansinė padėtis ( $\beta = 0,11$ ,  $p < 0,05$ ), amžius ( $\beta = 0,21$ ,  $p < 0,001$ ) ir šeiminių padėtis ( $\beta = 0,17$ ,  $p < 0,001$ ). Didžiausią efektą turėjo finansinės rizikos tolerancija, o modeliu paaiškinta 12 % finansais grindžiamo pasirengimo pensijai dispersijos.

### 3.1.3. Pasirengimo pensijai veiksniai, atsižvelgiant į karjeros-gyvenimo raidos periodus

Siekiant įvertinti anksčiau sudarytą karjera grindžiamo pasirengimo pensijai modelį (žr. 2 pav.) trijuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose, atlikta tarpgrupinė kelių analizė. Modelis, testuojant jį trijuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose, kai keliai laisvi, labai gerai tiko duomenims: RMSEA = 0,04, CFI = 0,99, TLI = 0,92,  $\chi^2 = 36,14$ ,  $df = 24$ ,  $p = 0,05$ . Patikrinta, ar tyrinėjimo, įsitvirtinimo ir išlaikymo perioduose stebimi vienodi keliai. Nustatyta kelių skirtumų:  $p = 0,002$ ,  $\Delta\chi^2 = 36,14$ ,  $\Delta df = 24$ . Pagrįsta išsikelta teorinė idėja, kad karjera grindžiamas pasirengimas pensijai galimai vyksta skirtingai įvairiuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose, tad toliau analizuotas modelis, kai visi keliai laisvi. 32 lentelėje matomi modelio kelių koeficientai trijuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose.

32 lentelė. Tarpgrupinės kelių analizės rezultatai, prognozuojant karjera grindžiamą pasirengimą pensijai tyrinėjimo, įsitvirtinimo ir išlaikymo karjeros-gyvenimo raidos perioduose (visi keliai nefiksuoti)

	$\beta$		
	Tyrinėjimo periodas (18–24 m.)	Įsitvirtinimo periodas (30–40 m.)	Išlaikymo periodas (50–63 m.)
Karjeros saviveiksmingumas	0,13	0,01	0,17
Amenybės bruožai			
Ekstravertiškumas	-0,06	0,04	0,08
Sutarumas	0,43***	0,12	0,02
Sąmoningumas	0,08	-0,12	0,09
Neurotiškumas	-0,09	0,15	0,02
Atvirumas	0,08	0,11	-0,07
Laiko perspektyva			
Pozityvios praeities LP	0,12	0,02	0,20*
Pozityvios ateities LP	-0,11	0,24*	0,02
Amžius	0,24**	0,22**	-0,04
$R^2$	0,38	0,13	0,14

Pastaba. \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .



Kontroliuojant amžių, kuris išliko reikšmingas veiksnys tyrinėjimo ( $\beta = 0,24, p < 0,01$ ) ir įsitvirtinimo ( $\beta = 0,22, p < 0,01$ ) perioduose, karjera grindžiamą pasirengimą pensijai tyrinėjimo periode prognozavo sutarumas ( $\beta = 0,43, p < 0,001$ ), įsitvirtinimo periode – pozityvios ateities laiko perspektyva ( $\beta = 0,24, p < 0,05$ ), išlaikymo periode – pozityvios praeities laiko perspektyva ( $\beta = 0,20, p < 0,05$ ). Tyrinėjimo periode modelis paaiškino 38 % karjera grindžiamo pasirengimo pensijai variacijos, įsitvirtinimo – 13 %, išlaikymo periode paaiškino 14 %.

Siekiant įvertinti anksčiau sudaryto finansais grindžiamo pasirengimo pensijai modelį (žr. 3 pav.) trijuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose, atlikta tarpgrupinė kelių analizė. Modelis, testuojant jį trijuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose, kai keliai laisvi, labai gerai tiko duomenims: RMSEA = 0,03, CFI = 0,97, TLI = 0,91,  $\chi^2 = 147,76, df = 108, p = 0,01$ . Patikrinus, ar tyrinėjimo, įsitvirtinimo ir išlaikymo perioduose stebimi vienodi keliai, statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta:  $p = 0,08, \Delta\chi^2 = 39,12, \Delta df = 28$ . Šie rezultatai atskleidė, kad finansais grindžiamas pasirengimas pensijai vyksta panašiai įvairiuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose, tad keliai atskiruose karjeros-gyvenimo raidos perioduose neanalizuoti.

### 3.2. Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo rezultatai: pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajos

Siekiant įvertinti, ar psichologinė gerovė tų, kurie rengėsi pensijai ir jai nesirengė, skiriasi, taikytas nepriklausomų imčių Student t testas (žr. 33 lentelę).

33 lentelė. *Pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės ryšiai, pritaikius nepriklausomų imčių Student t testą*

	<i>n</i>	<i>M (SD)</i>	<i>t (df)</i>	<i>p</i>	Cohen <i>d</i>
Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai					
Bent viena soc. veikla	112	35,71 (5,89)	-7,00 (922)	< 0,001	0,72
Nė vienos soc. veiklos	812	31,33 (6,25)			
Finansais grindžiamas pasirengimas pensijai					
Bent vienas pasirengimo būdas	205	34,07 (6,01)	-5,71 (924)	< 0,001	0,46
Nė vieno pasirengimo būdo	721	31,24 (6,34)			

Rezultatai atskleidė, kad asmenų, kurie dalyvavo socialinėse veiklose, ir tų, kurie jose nedalyvavo, psichologinė gerovė skiriasi ( $t(922) = -7,00$ ,  $p < 0,001$ ). Nustatyta, kad dalyvavusiųjų bent vienoje socialinėje veikloje ( $M = 35,71$ ,  $SD = 5,89$ ) psichologinė gerovė buvo aukštesnė nei tų, kurie nedalyvavo nė vienoje socialinėje veikloje ( $M = 31,33$ ,  $SD = 6,25$ ) ( $t(922) = -7,00$ ,  $p < 0,001$ ). Stebimas didelis skirtumas, kadangi Cohen  $d = 0,72$ . Rezultatai atskleidė, kad žmonių, taikiusių bent vieną finansais grindžiamo pasirengimo būdą, palyginti su žmonėmis, kurie jų netaikė, psichologinė gerovė taip pat skyrėsi ( $t(924) = -5,71$ ,  $p < 0,001$ ). Ji aukštesnė tų, kurie anksčiau taikė bent vieną finansais grindžiamo pasirengimo būdą ( $M = 34,07$ ,  $SD = 6,01$ ), nei tų, kurie netaikė nė vieno ( $M = 31,24$ ,  $SD = 6,34$ ). Šio stebimo skirtumo Cohen  $d = 0,46$  ir tai rodo vidutinį efekto dydį.

Toliau analizuoti psichologinės gerovės ir kitų galimų jos veiksnių, aprašytų teorinėje analizėje, ryšiai. Tai daryta, siekiant išskirti, kuriuos veiksnius vertėtų kontroliuoti vėliau sudarytame psichologinės gerovės prognostiniame kelių analizės modelyje. Kintamųjų tarpusavio koreliacijos pateiktos 9 priede, o 34 lentelėje pateikti psichologinės gerovės ir dalies jos veiksnių, aprašytų teorinėje analizėje, ryšių įvertinimo rezultatai.

34 lentelė. *Psichologinės gerovės ir jos veiksnių sąsajos (Pearson korelaciųjų koeficientai)*

	<i>M (SD)</i>	<i>r</i>
Sutarumas	3,96 (0,77)	0,24*
Sąmoningumas	4,05 (0,92)	0,13*
Neurotiškumas	2,78 (1,02)	-0,35*
Atvirumas	3,07 (1,06)	0,18*
Sveikata	2,13 (0,77)	0,49*
Finansinė padėtis	288,36 (132,66)	0,18*
Amžius	76,59 (6,57)	-0,13*

*Pastaba.* \* $p < 0,001$ .

Visos sąsajos statistiškai reikšmingos. Psichologinė gerovė siejosi su sutarumu ( $r = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ), sąmoningumu ( $r = 0,13$ ,  $p < 0,001$ ), neurotiškumu ( $r = -0,35$ ,  $p < 0,001$ ), atvirumu ( $r = 0,18$ ,  $p < 0,001$ ), sveikata ( $r = 0,49$ ,  $p < 0,001$ ), finansine padėtimi ( $r = 0,18$ ,  $p < 0,001$ ) ir amžiumi ( $r = -0,13$ ,  $p < 0,001$ ). Kuo asmenys turėjo stipriau išreikštą sutarumą, sąmoningumą, atvirumą patyrimui, buvo geresnės sveikatos, kuo geresnė buvo jų finansinė padėtis, tuo jų psichologinė gerovė buvo aukštesnė. Tuo tarpu, kuo neurotiškesni ir vyresni buvo asmenys, tuo žemesnė buvo jų psichologinė gerovė. Koreliacijos varijavo nuo silpnų iki stiprių:  $r = -0,13$ –

0,49. Stipriausias nustatytas psichologinės gerovės ir sveikatos ryšys ( $r = 0,49, p < 0,001$ ).

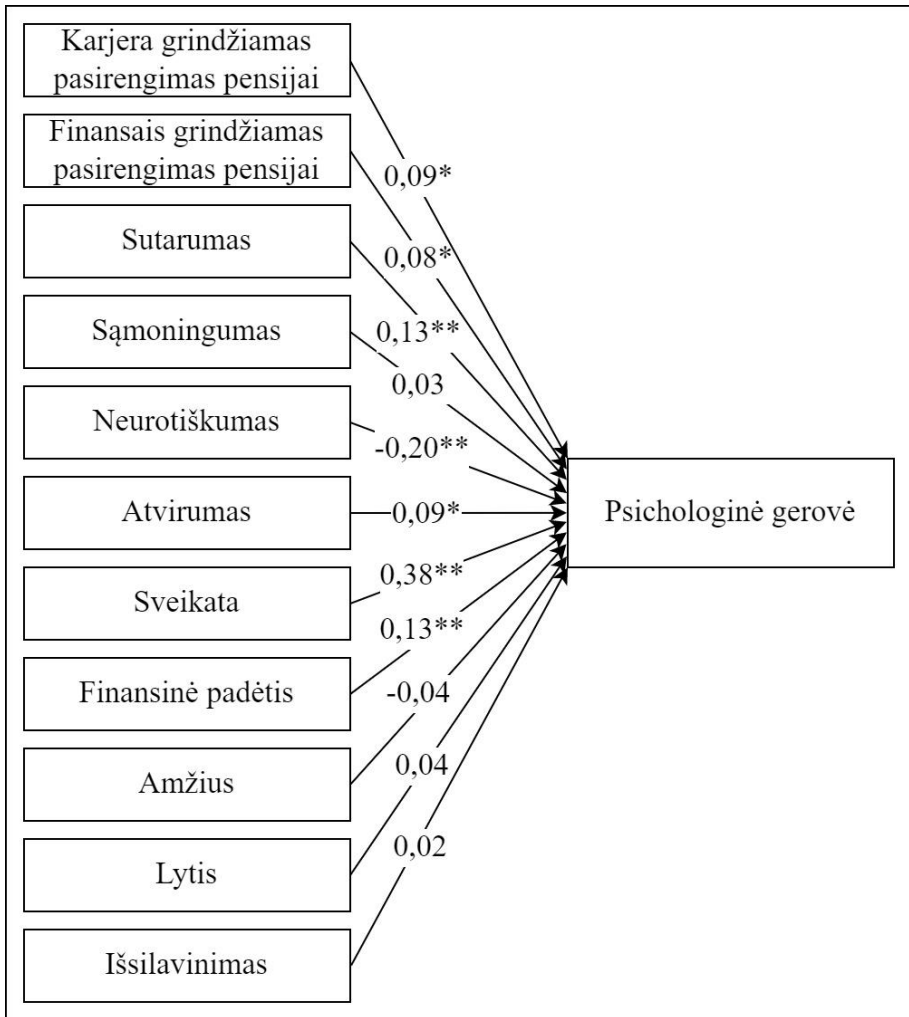
Toliau palyginta įvairių sociodemografinių grupių psichologinė gerovė. Šie rezultatai matomi 35 lentelėje.

35 lentelė. Įvairių sociodemografinių grupių psichologinės gerovės palyginimas, pritaikius nepriklausomų imčių Student *t* testą

	<i>n</i>	<i>M</i> ( <i>SD</i> )	<i>t</i> ( <i>df</i> )	<i>p</i>	Cohen <i>d</i>
Lytis					
Moterys	620	31,44 (6,42)	-2,93 (924)	0,003	0,21
Vyrai	306	32,73 (6,18)			
Gyvenamoji vietovė					
Didmiestis	194	31,99 (6,53)	-0,28 (899)	0,779	0,02
Ne didmiestis	707	31,84 (6,31)			
Šeiminė padėtis					
Gyvena su partneriu (-e)	436	32,17 (5,90)	-1,36 (923,66)	0,173	0,09
Kita	490	31,60 (6,76)			
Išsilavinimas					
Aukštasis	165	34,17 (6,60)	-5,20 (924)	< 0,001	0,44
Ne aukštasis	761	31,37 (6,21)			

Nustatyta, kad psichologinė gerovė skiriasi lyties aspektu ( $t(924) = -2,93, p = 0,003$ ). Vyrų ( $M = 32,73, SD = 6,18$ ) psichologinė gerovė aukštesnė nei moterų ( $M = 31,44, SD = 6,42$ ), nors efekto dydis mažas – Cohen  $d = 0,21$ . Be to, nustatyta, kad psichologinė gerovė aukštesnė turinčiųjų aukštąjį išsilavinimą ( $M = 34,17, SD = 6,60$ ), palyginti su tokio išsilavinimo neturinčiais ( $M = 31,37, SD = 6,21$ ) ( $t(924) = -5,20, p < 0,001$ ), stebimo skirtumo efekto dydis – vidutinis (Cohen  $d = 0,44$ ). Psichologinė gerovė gyvenamosios vietovės ar šeiminės padėties aspektais nesiskyrė ( $p > 0,05$ ).

Remiantis teorinės analizės ryšiais, kurie patvirtinti atlikus koreliacinę analizę ir grupių palyginimą, sudarytas psichologinės gerovės prognostinis kelių analizės modelis, kurio rezultatai pavaizduoti 4 paveiksle. Šio tyrimo fokusas – psichologinės gerovės ir pasirengimo pensijai sąsajos, bet į analizę įtraukti ir kiti kintamieji, kaip psichologinės gerovės veiksniai, į kuriuos derėtų atsižvelgti (kontroliuojant). Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos nepavaizduotos, kad modelis išliktų suprantamas ir aiškus. Leistos nepriklausomų kintamųjų koreliacijos, kurios neprieštaruja teorinėms prielaidoms. Modelis labai gerai tiko duomenims: RMSEA = 0,02, CFI = 0,99, TLI = 0,97,  $\chi^2 = 33,92, df = 24, p = 0,09$ .



4 pav. Psichologinės gerovės prognostinis kelių analizės modelis

Pastaba. \* $p < 0,01$ , \*\* $p < 0,001$ .

Nustatyta, kad psichologinę gerovę, kontroliuojant kitus potencialiai svarbius psichologinės gerovės veiksniai (asmenybės bruožus, sveikatą, finansinę padėtį, amžių, lytį ir išsilavinimą), prognozavo ir karjera ( $\beta = 0,09$ ,  $p < 0,05$ ), ir finansais ( $\beta = 0,08$ ,  $p < 0,01$ ) grindžiamas pasirengimas pensijai. Kiti reikšmingi modelio veiksniai: sutarumas ( $\beta = 0,13$ ,  $p < 0,001$ ), neurotiškumas (ryšys neigiamas) ( $\beta = -0,20$ ,  $p < 0,001$ ), atvirumas ( $\beta = 0,09$ ,  $p < 0,01$ ), sveikata, kuri turėjo didžiausią efektą ( $\beta = 0,38$ ,  $p < 0,001$ ) ir finansinė padėtis ( $\beta = 0,13$ ,  $p < 0,001$ ). Modelis paaiškino 35 % psichologinės gerovės dispersijos.

## 4. REZULTATŲ APTARIMAS

Nors išėjimas į pensiją yra paskutinė karjeros-gyvenimo raidos dalis (Lent & Brown, 2013a), lyginant su ankstesniais laikais pensija trunka kaip niekad ilgai ir kai kuriems asmenims gali trukti netgi iki 30 metų (Yeung, 2013; Wang & Shultz, 2010). Turint omenyje anksčiau aptartus iššūkius, kurie laukia į pensiją išėjusių žmonių (pavyzdžiui, nepakankamos senatvės pensijos), svarbu suprasti, kas padeda žmonėms pasirengti šiam reikšmingam gyvenimo laikotarpiui ir kokios yra galimos pasirengimo ar nepasirengimo pasekmės. Tad buvo išskeltas šis darbo tikslas – įvertinti ikipensinio amžiaus asmenų karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologinius veiksnius bei išanalizuoti išėjusių į pensiją asmenų pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajas. Gauti rezultatai pirmiausia leido išskirti svarbius psichologinius karjera grindžiamo pasirengimo pensijai veiksnius – karjeros saviveiksmingumą, ekstravertiškumą, sutarumą, sąmoningumą, atvirumo patyrimui ir neurotiškumo bruožus bei pozityvios praeities ir pozityvios ateities laiko perspektyvas. Nustatyta, kad be psichologinių veiksnių svarbiu karjera grindžiamo pasirengimo pensijai veiksniu gali būti laikomas ir amžius. Kalbant apie finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, yra svarbūs šie psichologiniai veiksniai – finansinės rizikos tolerancija, ekstravertiškumo, sąmoningumo ir neurotiškumo bruožai bei pozityvios praeities, pozityvios ateities, negatyvios praeities, fatalistinės dabarties ir negatyvios ateities laiko perspektyvos. Be paminėtų psichologinių veiksnių dar svarbus finansinis raštingumas, finansinė padėtis, amžius, šeiminė padėtis ir išsilavinimas. Tyrimas atskleidė, kad skirtingo ikipensinio amžiaus (18–24 metų, 30–40 metų bei 50–63 metų) asmenų finansais grindžiamo pasirengimo pensijai veiksniai yra tapatūs, o karjera grindžiamo – skirtingi. 18–24 metų amžiaus asmenų karjera grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo sutarumas, 30–40 metų amžiaus asmenų – pozityvios ateities laiko perspektyva, 50–63 metų amžiaus asmenų – pozityvios praeities laiko perspektyva. Nustatyta, kad net ir atsižvelgiant į asmenybės bruožus, sveikatą, finansinę padėtį, amžių, lytį ir išsilavinimą, karjera ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai prognozuoja psichologinę gerovę pensijoje. Toliau gauti rezultatai aptariamai detaliau, nuosekliai pristatant rezultatus, atliepiančius iškeltus uždavinius.

#### 4.1. Ikipensinio amžiaus asmenų karjera grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai

Šioje dalyje aptariami tyrimo rezultatai, atliepantys pirmąjį darbo uždavinį – išanalizuoti ikipensinio amžiaus asmenų karjera grindžiamo pasirengimo pensijai psichologinius veiksnius.

Aptarimas pradedamas nuo saviveiksmingumo, kuris socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje (Lent & Brown, 2013a) laikomas vienu svarbiausiu adaptyvaus elgesio karjeros raidoje veiksmiu. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad aukštesniu karjeros saviveiksmingumu pasižymintys asmenys pensijai karjeros srityje rengiasi labiau. Karjeros saviveiksmingumas prognozavo karjera grindžiamą pasirengimą pensijai, net ir atsižvelgiant į kitus veiksnius. Taigi šie ryšiai patvirtino karjeros saviveiksmingumo svarbą, taikant įvairų su karjera susijusių adaptyvų elgesį. Nors kituose tyrimuose karjeros saviveiksmingumo ir karjera grindžiamo pasirengimo pensijai sąsajos tiesiogiai netyrinėtos, nustatyta ryšių kitų karjeros konstrukčių tyrimų kontekste. Pavyzdžiui, siejasi karjeros saviveiksmingumas ir apsisprendimas dėl karjeros, karjeros tyrinėjimas, pasirengimas karjerai (C.-C. Chan, 2018; Restubog et al., 2010; Yazar Soyadı & Park, 2017). Be to, teorinė karjeros saviveiksmingumo samprata (Lent & Brown, 2006; Lent & Hackett, 1987) leidžia suprasti, kaip jis gali prisidėti prie sėkmingo karjera grindžiamo pasirengimo pensijai. Pavyzdžiui, asmens pasitikėjimas tuo, kad jis gali sėkmingai tobulinti tam tikrus įgūdžius, kurie praverstų ir kitame darbe pensijoje, gali paskatinti jį tokius įgūdžius tobulinti. Net jeigu norima sėkmė tuo metu nestebima, karjeros saviveiksmingumas gali padėti tikėti, kad ateityje pavyks ištobulinti įgūdžius ir leisti manyti, kad verta tęsti veiklą. Taigi atlikto tyrimo rezultatai leido patvirtinti karjeros saviveiksmingumo, kaip vieno svarbiausių socialinės kognityvinės karjeros teorijos konstrukčių (Lent & Brown, 2013a), svarbą ir pasirengimo pensijai kontekste.

Analizuojant karjera grindžiamo pasirengimo pensijai veiksnius buvo įtraukti ir karjeros barjerai, kurie socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje (Lent & Brown, 2013a) laikomi svarbiu karjeros progreso veiksmiu. Vis dėl to tyrimo rezultatai karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ir karjeros barjerų sąsajų neatskleidė. Atrodytų, kad karjeros barjerai nėra svarbus veiksnys, siekiant paaiškinti su karjera susijusį elgesį, tačiau kategoriškai, neatsižvelgiant į kelis niuansus, to negalima teigti. Šiame tyrime vertinta, kiek karjeros vystymuisi trukdo įvairios kliūtys, tokios kaip šeiminiai įsipareigojimai, ekonominė situacija ir pan., bet neatsižvelgta į tai, kaip asmeniui sekasi su tuo tvarkytis. Swanson ir kiti (1996) teigia, kad siekiant suprasti, kaip barjerai reiškiasi žmonių gyvenimuose, svarbu atsižvelgti į

asmens tikėjimą tuo, kad jis tas kliūtis pajėgus įveikti. Kadangi ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrime šis niuansas vertintas tik iš dalies, tai galėjo lemti karjeros barjerų ir karjera grindžiamo pasirengimo pensijai sąsajų neatsiskleidimą. Be to, svarbu atsižvelgti į tai, kad tyrime remtasi Lent ir kitų (2000) samprata, pagal kurią barjerai susiaurinami iki išorinių veiksnių, vidiniams barjerams reikšmės neteikiant. Nors mokslininkai dėl barjerų sampratos ir skirstymo nesutaria, panašu, kad kalbant apie karjera grindžiamą pasirengimą pensijai visgi būtų naudinga atsižvelgti ir į vidinius barjerus, kas leistų visapusiškiau įvertinti karjeros barjerų reiškinį ir galbūt atskleisti karjeros barjerų ir karjera grindžiamo pasirengimo pensijai sąsajas. Turint omenyje tai, kad kituose tyrimuose paprastai nustatomos karjeros barjerų ir kitokio su karjera susijusio adaptyvaus elgesio, pavyzdžiui, profesinio neapsisprendimo (Fort & Murariu, 2018), akademinų pasiekimų ir profesinių aspiracijų (Watts et al., 2015), karjeros planavimo (Cardoso & Moreira, 2009), rengimosi karjerai (Jeon, 2019) sąsajos, galima tikėtis, kad metodologiniai pokyčiai leistų atskleisti ir barjerų sąsają su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai.

Karjeros raida socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje (Lent & Brown, 2013a) taip pat siejama su asmenybės bruožais ir atlikto tyrimo rezultatai patvirtino, kad bruožai yra svarbūs su karjera susijusiam adaptyviam elgesiui. Nustatyta, kad jam svarbūs visi penki asmenybės bruožai: ekstravertiškumas, sutarumas, sąmoningumas, neurotiškumas ir atvirumas patyrimui.

Nustatyta, kad ekstravertiškesni asmenys pensijai karjeros srityje rengiasi labiau. Ekstravertiškumo ir pasirengimo pensijai sąsaja taip pat nustatyta Kornadt ir Rothermund (2014) tyrime, kur tirti 30–80 metų amžiaus dalyviai, o pasirengimas pensijai didžiaja dalimi apėmė karjeros niuansus. Galima samprotauti, kad ekstravertiškumas sąlygoja įvairias pažintis ir dalyvavimą socialinėse veiklose, kas padeda rengtis pensijai karjeros srityje. Ekstravertiški žmonės apskritai yra energingesni, aktyvesni ir mėgsta būti užsiėmę (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), tad gali būti, kad tai jiems padeda lengviau imtis ir tam tikro pasirengimo pensijai karjeros srityje, pasirinkti būdus, kurie nebūtinai tiesiogiai susiję su bendravimu, kitais žmonėmis. Be to, ekstravertiški žmonės į gyvenimą žvelgia optimistiškai (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), tad tikėtina, kad tai sąlygoja palankesnę įvairių karjera grindžiamo pasirengimo pensijai būdų, jų būsimos naudos vertinimą ir skatina juos taikyti.

Nustatyta, kad sutaresni asmenys pensijai karjeros srityje rengiasi labiau. Šis bruožas buvo vienintelis, kuris prognostiniame modelyje, atsižvelgiant į kitus veiksnus, išliko reikšmingu prediktoriumi. Tai išskiria sutarumą kaip potencialiai svarbiausią bruožą, reikšmingą adaptyviam su karjera susijusiam

elgesiui, nors kituose tyrimuose šis ryšys neatsiskleidžia (Kornadt & Rothermund, 2014). Tačiau tai gali būti susiję su skirtinga dalyvių imtimi arba tuo, jog karjera grindžiamas pasirengimas pensijai kituose tyrimuose vertintas plačiau, įtraukiant ir sveikatos niansus. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatai leidžia manyti, kad sutarumas yra bruožas, padedantis rengtis pensijai karjeros srityje. Pavyzdžiui, buvimas nekonfliktišku, linkusiu į bendradarbiavimą ir pagalbą kitiems (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008) gali padėti asmeniui siekiant tapti / išlikti tam tikros bendruomenės, kuriai jis galėtų priklausyti ir esant pensijoje, dalimi. Sutarių žmonių polinkis siekti bendros gerovės (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008) gali juos paskatinti prisiimti atsakomybę už savo gyvenimą pensijoje, kad ateityje (išėjus į pensiją) jie nebūtų kitiems našta.

Gauti rezultatai rodo, kad asmenys, kuriems būdingas stipriau išreikštas sąmoningumas, pensijai karjeros srityje rengiasi labiau, kas patvirtina, kad šis bruožas yra svarbus adaptyvaus su karjera susijusio elgesio veiksnys. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatai antrina ir kito tyrimo rezultatus (Kornadt & Rothermund, 2014). Norint sėkmingai pasirengti pensijai, reikia planavimo, apdairumo, kryptingo veikimo tikslo link, tad sąmoningumas čia gali praversti. Neatsiejama asmenų, kurių stipriai išreikštas sąmoningumas, ypatybė yra pasitikėjimas savimi (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), o tai, tikėtina, tik dar labiau motyvuoja imtis karjera grindžiamo pasirengimo pensijai būdų.

Nustatyta, kad neurotiškesni asmenys mažiau rengiasi pensijai karjeros srityje, tad galima manyti, kad neurotiškumas trukdo taikyti adaptyvų su karjera susijusį elgesį. Kituose tyrimuose šis ryšys neaptiktas (Kornadt & Rothermund, 2014), nors, kaip minėta anksčiau, tai galėjo lemti skirtinga imtis ir sveikatos niansų įtraukimas, vertinant pasirengimą pensijai. Kadangi neurotiškumas neatsiejamas nuo neigiamų emocijų ir polinkio į nerimą (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), nenuostabu, kad tai gali trukdyti rengtis pensijai karjeros srityje. Asmenys, kurių stipriau išreikštas neurotiškumas, gali abejoti dėl savo gebėjimo priimti su karjera susijusius sprendimus, skeptiškai vertinti būtinybę rengtis pensijai karjeros srityje ir to vengti.

Atskleista, kad patyrimui atviresni asmenys yra linkę pensijai karjeros srityje rengtis labiau. Atvirumas patyrimui siejosi su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai ir kitame tyrime (Kornadt & Rothermund, 2014). Panašu, kad atvirumas patyrimui padeda rengtis pensijai karjeros srityje. Kadangi patyrimui atviri asmenys mėgsta naujoves, jiems įdomu išbandyti kažką naujo (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), natūralu, kad jiems turėtų būti nesudėtinga imtis įvairių karjera grindžiamo pasirengimo pensijai



būdų: tam tikrų įgūdžių tobulinimo, dalyvavimo kurio nors laisvalaikio klubo veikloje ir pan. Be to, patyrimui atviri žmonės yra linkę kaupti intelektualines žinias (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), tad domėjimasis karjera grindžiamu pasirengimu galėtų paskatinti pozityvius potyrius ir skatinti rengtis pensijai.

Įtraukus laiko perspektyvą kaip veiksni, galintį paaiškinti papildomos, bruožais nepaaiškinamos informacijos (Bagdonas et al., 2013; Kairys, 2010; J. W. Zhang & Howell, 2011), nustatyta, kad su karjera susijusiam adaptyviam elgesiui svarbios dvi laiko perspektyvos – pozityvios praeities ir pozityvios ateities laiko perspektyva.

Galima teigti, kad kalbant apie adaptyvų su karjera susijusį elgesį pozityvios praeities laiko perspektyva yra itin svarbus veiksnys, kadangi ji buvo reikšminga tiek taikant vienmatę analizę, tiek atsižvelgiant į kitus veiksnys. Nustatyta, kad asmenys, kuriems būdinga stipriau išreikšta pozityvios praeities laiko perspektyva (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005), pensijai karjeros srityje linkę rengtis labiau. Šie rezultatai sutampa ir su kitų mokslininkų tyrimu (Earl, Bednall, et al., 2015), nors ryšys nustatomas ne visada (Petkoska & Earl, 2009), tačiau pastaruosius rezultatus galėjo lemti vyresnio amžiaus dalyvių imtis. Atlikto tyrimo rezultatus galima interpretuoti, atsižvelgiant į pozityvios praeities laiko perspektyvos apibūdinimą. Boyd ir Zimbardo (2005) teigia, kad tie, kurių stipriai išreikšta pozityvios praeities laiko perspektyva, turi daug teigiamos patirties arba praeityje yra patyrę nemalonių nutikimų, tačiau sugeba juose išvelgti pozityvumo, yra atsparūs ir apskritai optimistiški žmonės „sveikai“ žvelgiantys į gyvenimą. Taigi tikėjimas, kad karjera grindžiamo pasirengimo pensijai būdai bus sėkmingai panaudoti, nes praeityje patirta sėkmė arba įveikti iškilę sunkumai, be to, palankus požiūris į gyvenimą gali paskatinti tuos būdus naudoti.

Rezultatai atskleidė, kad žmonės, pasižymintys stipriau išreikšta pozityvios ateities laiko perspektyva, pensijai karjeros srityje rengiasi labiau. Ši sąsaja vienuose tyrimuose patvirtinta (Earl, Bednall, et al., 2015), kituose – ne visada (Petkoska & Earl, 2009), bet vėlgi tai galima sieti su vyresnio amžiaus dalyvių imtimi. Atliktame tyrime nustatytą sąsają galima interpretuoti, remiantis pozityvios ateities laiko perspektyvos charakteristikomis. Pasižymintieji stipriai išreikšta pozityvios ateities laiko perspektyva, yra orientuoti į ateities pasiekimų planavimą, tikslų kėlimą, rūpinimąsi veiksnių pasekmėmis ateityje (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005), tad tikėtina, kad jiems turėtų būti nesunku imtis įvairių veiksnių, kurie, pavyzdžiui, susiję su profesiniu tobulėjimu, kartu pasitarnautų kaip karjera grindžiamas pasirengimas pensijai. Svarbu paminėti, kad

pozityvios ateities laiko perspektyva, kaip ir sąmoningumo bruožas, reikšmingi modelyje neišliko. Taip galėjo nutikti dėl stiprios šių konstrukčių tarpusavio koreliacijos, aptinkamos ir kituose tyrimuose (Kairys & Liniauskaite, 2015; J. W. Zhang & Howell, 2011).

Likusios trys laiko perspektyvos – negatyvios praeities, fatalistinės dabarties ir negatyvios ateities – su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai nesusijusios, tad galima manyti, kad jos adaptyviam su karjera susijusiam elgesiui nereikšmingos. Šių ryšių analizė kituose tyrimuose nedažna, bet kai kurie atliepia atlikto tyrimo rezultatus (žr. 1.3.3 skyrių).

Nors sociodemografiniai veiksniai ir sveikata naudoti tik kaip kontroliniai kintamieji, glaustai aptariami ir jų ryšiai su karjera grindžiamu pasirengimu pensijai.

Iš sociodemografinių veiksnių amžius yra vienintelis, kurį galima išskirti kaip reikšmingą karjera grindžiamo pasirengimo pensijai veiksnį. Jis buvo reikšmingas ir taikant vienmatę analizę, ir atsižvelgiant į kitus veiksnius. Bendrame modelyje prognozuojant karjera grindžiamą pasirengimą pensijai jis buvo stipriausias veiksnys. Analizuojant karjera grindžiamą pasirengimą pensijai skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose nustatyta, kad išlaikymo periode esantys asmenys (50–63 metų amžiaus) pensijai karjeros srityje rengiasi labiau nei esantieji tyrinėjimo (18–24 metų amžiaus) ir įsitvirtinimo (30–40 metų amžiaus) perioduose. Karjera grindžiamas pasirengimas pensijai skirtingose amžiaus grupėse tyrinėjamas rečiau ir amžiaus grupės paprastai netapačios šio tyrimo išskirtoms amžiaus grupėms, todėl rezultatus palyginti nelengva. Be to, ne visais atvejais vertinamas konkretus karjera grindžiamas pasirengimas pensijai, nes, be karjeros niuansų, įtraukiami ir kiti, su karjera šiame kontekste nelabai susiję niuansai, pavyzdžiui, sveikata. Vis dėlto bendros kituose tyrimuose stebimos tendencijos iš dalies atskleidžia nustatytus karjera grindžiamo pasirengimo pensijai skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose dėsningumus. Pavyzdžiui, kitų tyrėjų nustatyta, kad daugiau apie išėjimą į pensiją galvoja vyresni kaip 50 metų amžiaus asmenys nei jaunesni (Lusardi & Mitchell, 2017). Be to, nustatyta, kad aukštesnis pasirengimas pensijai, didžiąja dalimi apimantis karjeros aspektus, būdingesnis jaunesniems dalyviams, nors pažymėtina, kad jauniausi dalyviai buvo 30–40 metų amžiaus (Kornadt & Rothermund, 2014). Yra tyrimų, kuriuose karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ir amžiaus sąsają nenustatyta (Petkoska & Earl, 2009), tačiau tai galėjo lemti pasirinkta vyresnių žmonių amžiaus grupė ir siauras jos diapazonas. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatus galime paaiškinti, remdamiesi įvairiems karjeros-gyvenimo raidos periodams būdingomis ypatybėmis. Kadangi įvairiuose karjeros-gyvenimo

raidos perioduose stebimas skirtingas su karjera susijęs adaptyvus elgesys (Lent & Brown, 2013a), natūralu, kad tyrinėjimo periode esantys 18–24 metų amžiaus asmenys galimai dar neturėjo galimybės imtis įvairių adaptyvaus elgesio būdų, kuriuos galima prilyginti karjera grindžiamam pasirengimui pensijai, ir kurių turės galimybę imtis tik vėliau, vystydami karjerą. Kadangi 45 % šios amžiaus grupės dalyvių nurodė esantys studentai (-ės), tikėtina, jog studijos yra pagrindinė jų veikla ir rūpestis, tad natūralu, kad karjera grindžiamas pasirengimas pensijai vykdomas vangiai, pavyzdžiui, labiausiai ugdant įgūdžius, kurie paprastai ugdomi studijuojant. Ir įsitvirtinimo karjeros-gyvenimo raidos periode esantys asmenys, tikėtina, dar neturėjo galimybės įgyvendinti tiek įvairių karjera grindžiamo pasirengimo pensijai būdų, kaip esantys išlaikymo periode, kas paaiškintų esamus amžiaus grupių karjera grindžiamo pasirengimo pensijai skirtumus.

Karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ir lyties, gyvenamosios vietovės, šeiminės padėties bei išsilavinimo ryšių nenustatyta. Gauti rezultatai artimi kitų mokslininkų pateiktiems rezultatams, nors esama išimčių (žr. 1.3.4 skyrių). Visgi ne visus rezultatus dėl anksčiau minėtų priežasčių galima palyginti: karjera grindžiamas pasirengimas pensijai kituose tyrimuose neanalizuojamas arba analizuojamas, pavyzdžiui, apimant ir sveikatos aspektus ar pan.

Nors Topa ir kitų (2009) metaanalizė atskleidė, kad prasta sveikata gali trukdyti rengtis pensijai, Noone ir kitų (2021) tyrime karjera grindžiamas pasirengimas pensijai buvo susijęs su prastesne sveikata, šiame tyrime aptariamas ryšys neatsiskleidė. Tai galima būtų paaiškinti, remiantis informacija apie tyrimo imtis. Aptartų tyrimų imtys – tik vyresni žmonės, kuriems sveikatos sunkumai, tikėtina, yra aktualus veiksnys, vienaip ar kitaip lemiantis įvairius su karjera susijusius sprendimus. Tuo tarpu dvi iš trijų šiame darbe analizuotų amžiaus grupių sudarė jaunesni asmenys nei tyrimuose, su kuriais lyginama. Jaunesni tyrimo dalyviai, tikėtina, turėjo mažiau sveikatos sunkumų, kas galėjo prisidėti prie to, kad numatytas ryšys neatsiskleidė.

Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatai atskleidė, kad siekiant suprasti karjera grindžiamą pasirengimą pensijai psichologiniai veiksniai yra svarbūs, o taip pat reikšmingas ir amžius.

#### 4.2. Ikipensinio amžiaus asmenų finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai

Šioje dalyje aptariami rezultatai, kurie atliepia antrąjį darbo uždavinį – išanalizuoti ikipensinio amžiaus asmenų finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologinius veiksniai.

Atsižvelgiant į tai, kad bene svarbiausias socialinės kognityvinės karjeros teorijos veiksnys – saviveiksmingumas (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a, 2013b) – turėtų būti reikšmingas, kalbant ne tik apie su karjera, bet ir su finansais susijusį adaptyvų elgesį, į analizę buvo įtrauktas finansinis saviveiksmingumas, tačiau nustatyta, kad jis su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai nesusijęs. Būtų galima manyti, kad šis veiksnys, kalbant apie su finansais susijusį elgesį, nesvarbus, vis dėlto reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog tokius rezultatus galėjo lemti ir metodologiniai ypatumai. Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje teigiama, kad ryšiai su saviveiksmingumu atsiskleidžia geriau, matuojant konkrečios srities saviveiksmingumą (Lent & Brown, 2013a). Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrime finansinis saviveiksmingumas matuotas, klausiant apie įvairius finansinius sunkumus, tačiau tik vienas iš šešių klausimų buvo susijęs būtent su pensija, ko greičiausiai nepakako, kad būtų užčiuoptas teorinėmis prielaidomis paremtas finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir finansinio saviveiksmingumo rengiantis pensijai ryšys. Kituose tyrimuose nustatytos finansinio saviveiksmingumo sąsajos su taupymu ir biudžeto planavimu (Gamst-Klaussen et al., 2019), finansiniu įsitraukimu (Mindra & Moya, 2017) ir ilgalaikio investavimo intencijomis (Husnain et al., 2019). Tad tikėtina, kad patikslinus finansinio saviveiksmingumo matavimą, galėtų atsiskleisti ir jo svarba finansais grindžiamam pasirengimui pensijai.

Kalbant apie finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, kelta prielaida, kad daugiau ar mažiau stabilus vidinis veiksnys – finansinės rizikos tolerancija – turėtų būti taip pat svarbus.

Nustatyta kad tie, kurie lengviau toleruoja finansinę riziką, yra linkę labiau rengtis pensijai finansų srityje. Finansinės rizikos tolerancija prognozavo finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, net ir atsižvelgiant į kitus veiksnius ir buvo stipriausias modelio veiksnys. Taigi finansinės rizikos tolerancija gali būti laikoma svarbiu adaptyvaus su finansais susijusio elgesio veiksniumi ir įtraukiama į tyrimus, kuriuose analizuojamas finansais grindžiamas pasirengimas pensijai. Šio tyrimo rezultatai artimi kitų tyrimų, kuriuose nustatyti finansinės rizikos tolerancijos ir įvairių finansinės elgsenos būdų, tokių kaip taupymas ar intencijos rengtis pensijai, ryšiai, rezultatams (Croy et al., 2010; Jacobs-Lawson & Hershey, 2005). Įvairūs finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdai gali būti daugiau ar mažiau rizikingi, pavyzdžiui, investavimas į akcijas nebūtinai užtikrins pageidaujamą grąžą ateityje, galimi ir nuostoliai. Taigi finansinės rizikos tolerancija yra svarbus veiksnys, kilus neapibrėžtumo jausmui, ir gali paskatinti rinktis atitinkamus pasirengimo pensijai būdus bei juos atitinkamai valdyti.

Buvo iškelta prielaida, kad asmenybės bruožai yra svarbūs ne tik su karjera, bet ir su finansais susijusiam adaptyviam elgesiui. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad trys asmenybės bruožai – ekstravertiškumas, sąmoningumas ir neurotiškumas yra svarbūs finansais grindžiamam pasirengimui pensijai.

Nustatyta, kad ekstravertiškesni asmenys yra labiau linkę rengtis pensijai finansų srityje. Šie rezultatai atliepia ir kitų (ne visų) tyrimų rezultatus (Schäfer, 2016). Yra tyrimų, kur minėta sąsaja neaptinkama (Hershey & Mowen, 2000; Kornadt & Rothermund, 2014). Šio tyrimo rezultatus galima paaiškinti, remiantis ekstravertiškumo charakteristikomis. Ekstravertiški žmonės yra socialūs (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), tad jiems tai gali padėti domėtis finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdais, apimančiais bendravimą su į pensiją išėjusiais žmonėmis, finansų konsultantais ar kitais specialistais. Be to, ekstravertiškų žmonių optimizmas (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008) sąlygoja pozityvų įvairių pasirengimo būdų vertinimą ir skatina juos taikyti, tikintis, kad bus veiksmingi ir padės užtikrinti gerą gyvenimą senatvėje. Kadangi ekstravertiški asmenys yra linkę siekti sužadavimo (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), pavyzdžiui, finansinės investicijos gali būti vienas iš šaltinių, kuris galėtų atnešti atitinkamą sužadavimo lygį dėl galimos finansinės rizikos. Taigi ekstravertiškumas gali padėti rengtis pensijai finansų srityje.

Nustatytas finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir sąmoningumo ryšys, kas rodo šio bruožo svarbą adaptyviam su finansais susijusiam elgesiui ir antrina kitų mokslininkų tyrimams (Hershey & Mowen, 2000; Kornadt & Rothermund, 2014; Schäfer, 2016). Rezultatai atskleidė, kad asmenys, kurių stipriau išreikštas sąmoningumas, linkę labiau rengtis pensijai finansų srityje. Kadangi asmenys, kuriems būdingas aukštas sąmoningumas, paprastai yra ambicingi, geba planuoti ir kryptingai veikti siekdami tikslo (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), tai galimai jiems padeda taikyti įvairius finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdus. Be to, jie yra organizuoti, kruopštūs ir skrupulingi, gebantys tęsti veiklą, nepaisydami užklupusio nuobodulio ar nuovargio (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), tad ilgalaikis dėmesio skyrimas įvairiems finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdams tokiems asmenims, tikėtina, yra nesudėtingas. Taigi, aukštesnis sąmoningumas gali būti naudingas, siekiant pasirengti pensijai finansų srityje.

Rezultatai atskleidė ir tai, kad neurotiškesni asmenys pensijai finansų srityje rengiasi mažiau. Gauti rezultatai atliepia ir kitų tyrimų rezultatus (Hershey & Mowen, 2000), nors yra tyrimų, kur šis ryšys neatskleistas (Kornadt & Rothermund, 2014; Schäfer, 2016). Interpretuojant šiuos ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatus turbūt tiktų interpretacijos, pateiktos karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ir

neurotiškumo sąsajos atveju. Neurotiškesniems asmenims būdinga baimė ir nerimas (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008) gali kelti abejonių dėl pasirengimo pensijai finansų srityje naudos. Kadangi kai kurie finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdai susiję su finansiniais ištekliais, nerimas juos prarasti (nesvarbu, pagrįstas ar ne) gali prisidėti prie to, kad neurotiškesni asmenys rengtis pensijai finansų srityje linkę mažiau. Be to, dėl jautrumo stresui ir impulsyvumo, kuriuo pasižymi neurotiškesni asmenys (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), patyrę net ir nedidelę nesėkmę, jie gali nutraukti net jau pradėtus tam tikrus pasirengimo pensijai veiksmus. Tad neurotiškumas yra bruožas, kuris gali trukdyti rengtis pensijai finansų srityje.

Du bruožai – sutarumas ir atvirumas patyrimui – su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai nesisiejo, kas atitiko daugelio aptartų tyrimų, nors ne visų, rezultatus (žr. 1.3.3 skyrių).

Šis tyrimas atskleidė, kad asmenybės bruožai aktualūs kalbant ne tik apie karjera, bet ir apie finansais grindžiamą pasirengimą pensijai. Visgi svarbu paminėti, kad asmenybės bruožai bendrame finansais grindžiamo pasirengimo pensijai prognostiniame modelyje, kuriame atsižvelgta ir į kitus veiksnius, reikšmingi neišliko. Tikėtina, tai nutiko dėl jų sąveikos su kitais kintamaisiais, pirmiausia laiko perspektyvos. Gali būti, kad laiko (ypač fatalistinės dabarties) perspektyva, kalbant apie finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, glaudžiau susijusi su pasirengimu pensijai, tad laikytina svarbesniu asmenybiniu veiksniu.

Kitas konstruktas atskleidžiantis stabilius individualius asmenybinius skirtumus ir įtrauktas kaip potencialus su finansais susijusio adaptyvaus elgesio veiksnys – laiko perspektyva. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad svarbiais su finansais susijusio adaptyvaus elgesio veiksniais galima laikyti visas penkias tyrime analizuotas laiko perspektyvas.

Nustatyta, kad labiau į negatyvios praeities laiko perspektyvą orientuoti asmenys pensijai finansų srityje rengiasi mažiau. Kituose tyrimuose šio ryšio neaptikta (Petkoska & Earl, 2009) arba jis teigiamas (Earl, Bednall, et al., 2015). Svarbu paminėti, kad ryšiai galėjo skirtis dėl metodologinių niuansų. Petkoska ir Earl (2009) tyrimo imtį sudarė tik finansų įstaigos darbuotojai, Earl, Bednall ir kitų (2015) tyrimo imtis apėmė asmenis tik nuo keturiasdešimt penkerių metų. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatus galima interpretuoti, remiantis analizuotos laiko perspektyvos charakteristikomis. Kadangi asmenys, kurių negatyvios praeities laiko perspektyva stipriai išreikšta, yra pernelyg konservatyvūs ir atsargūs (Bonniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005), turbūt natūralu, jog jie nelinkę taikyti finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdų. Be to, šie asmenys linkę nepasitikėti savo jėgomis dėl neigiamo santykio su praeities

įvykiais, nepaisant to, praicityje iš tiesų patirta nesėkmių, ar tai yra tik neigiamos asmens interpretacijos (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005), kas gali trukdyti taikyti vienus ar kitus finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdus. Taigi stipri negatyvi orientacija į praeitį yra veiksnys, trukdantis rengtis pensijai finansų srityje.

Rezultatai atskleidė, kad stipriau į pozityvios praeities laiko perspektyvą orientuoti asmenys yra linkę pensijai rengtis finansų srityje labiau. Šie rezultatai sutampa ir su kitų tyrimų rezultatais (Earl, Bednall, et al., 2015; Petkoska & Earl, 2009). Galima samprotauti, kad čia svarbus tampa jau anksčiau aptartas optimistiškumas, nulemtas teigiamos patirties praicityje arba praicityje patirtų neigiamų įvykių, po kurių atsitiesta (Boyd & Zimbardo, 2005). Be to, stipriai išreikšta pozityvios praeities laiko perspektyva būdinga asmenims, kurių laiko perspektyva subalansuota (optimalus laiko perspektyvų derinys, kuris užtikrina optimalų funkcionavimą daugelyje gyvenimo sričių; Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005). Taigi akivaizdu, kad ir pasirengimas pensijai gali būti sritis, kur subalansuota laiko perspektyva sąlygoja teigiamus rezultatus. Apibendrinant galima teigti, kad ši laiko perspektyva yra veiksnys, kuris gali padėti pasirengti pensijai finansų srityje.

Nustatyta, kad asmenys, kuriems būdinga labiau išreikšta fatalistinės dabarties laiko perspektyva, rengtis pensijai finansų srityje yra linkę mažiau. Šią laiko perspektyvą galima išskirti kaip svarbiausią, kadangi ji vienintelė prognozavo finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, net ir atsižvelgiant į kitus veiksnus. Tai sutampa su Petkoska ir Earl (2009) tyrimo rezultatais. Nustatytas ryšys atskleidė, kad mažiau pensijai finansų srityje rengiasi manantieji, kad jų gyvenimas valdomas išorinių jėgų, o ne jų pačių, kas atitinka fatalistinės dabarties laiko perspektyvos idėją (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005). Nenuostabu, kad tokia bejėgiškumo pozicija gali trukdyti imtis veiksmų, jei netikima, kad elgesys lemia atitinkamas pasekmes. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad fatalistinės idėjos nebūtinai reiškia, kad asmuo tikisi neigiamų pasekmių: asmenys linkę tikėti, kad jų veiksmai ateities nei teigiamai, nei neigiamai neveikia (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005). Pavyzdžiui, žmogus gali manyti, kad tokia „išorinė jėga“, kaip „Sodra“, bet kuriuo atveju juo pasirūpins – neleis skursti pensijoje. Arba kaip tik gali manyti, kad jokie pasirinkti finansiniai būdai nepadės jam užsitikrinti gerovės senatvėje, nes galiausiai naudos gaus tik bankai, pensijų fondai, o nuo asmens pastangų niekas nepriklauso. Bet kuriuo atveju fatalistinės dabarties laiko perspektyva gali būti laikoma veiksmu, kuris trukdo imtis finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdų.

Rezultatai atskleidė ir tai, kad asmenys, kurių stipriai išreikšta pozityvios ateities laiko perspektyva, yra linkę labiau rengtis pensijai finansų srityje. Šie

rezultatai atitinka kitų tyrimų rezultatus (Earl, Bednall, et al., 2015; Jacobs-Lawson & Hershey, 2005), nors yra tyrimų (Petkoska & Earl, 2009), kuriuose šis ryšys neaptiktas. Į pozityvią ateitį orientuoti asmenys yra atsidavę darbui vardan ateities tikslų (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005), o tai gali padėti vykdyti ir tęsti išsikeltus finansinius pasirengimo tikslus. Kadangi į pozityvią ateitį orientuoti asmenys dėl ateities tikslų yra linkę aukoti net ir dabarties malonumus (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005), tai gali juos paskatinti skirti laiko ir lėšų pasirengimo pensijai būdams, net aukojant dabarties pramogas. Taigi ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatai atskleidė, kad pozityvios ateities laiko perspektyva gali padėti rengtis pensijai finansų srityje.

Nustatyta, kad asmenys, kurie žvelgia į ateitį su nerimu ir iš jos tikisi neigiamų įvykių, kas atspindi negatyvios ateities laiko perspektyvą (Carelli et al., 2011), yra linkę mažiau rengtis pensijai finansų srityje. Kadangi ši laiko perspektyva santykinai neseniai išskirta ir pasirengimo pensijai kontekste netyrinėta, palyginti su kitais tyrimais negalima, tačiau gautus rezultatus vis tiek galima bandyti paaiškinti. Panašu, kad žvelgimas į ateitį su nerimu trukdo imtis finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdų. Net ir suvokus, kad rengtis pensijai reikia, neužtikrintumo jausmas gali trukdyti tai padaryti. Kadangi asmenys, kurių stipriai išreikšta negatyvios ateities laiko perspektyva, yra linkę manyti, kad ateitis jiems nežada nieko gero (Carelli et al., 2011), galima manyti, kad rengimasis pensijai jiems gali atrodyti beprasmiškas. Be to, tam tikra finansinė elgsena, pavyzdžiui, investavimas, yra rizikinga veikla, kuri gali tik didinti jaučiamą susirūpinimą. Tad natūralu, kad tokie asmenys bus linkę vengti jos imtis. Taigi stipriai išreikšta negatyvios ateities laiko perspektyva gali trukdyti rengtis pensijai finansų srityje.

Nors sociodemografiniai veiksniai, finansinis raštingumas, finansinė padėtis ir sveikata naudoti kaip kontroliniai kintamieji, glaustai bus aptarti jų ryšiai su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai.

Amžius gali būti laikomas vienu iš veiksnių, kurie svarbūs finansais grindžiamam pasirengimui pensijai. Jis buvo reikšmingas tiek taikant vienmatę analizę, tiek atsižvelgiant į kitus veiksnius (vienas stipriausių modelio veiksnių). Rezultatai atskleidė, kad tyrinėjimo karjeros-gyvenimo raidos periode esantys asmenys (18–24 metų amžiaus) pensijai finansų srityje rengiasi mažiau nei esantieji įsitvirtinimo (30–40 metų amžiaus) ir išlaikymo (50–63 metų amžiaus) perioduose. Tai patvirtina kitų tyrimų rezultatus (Agnew et al., 2013), kuriuose pensijai finansų srityje labiau linkę rengtis vyresni žmonės (50–65 m.), palyginti su jaunesnio amžiaus grupėmis. Kituose tyrimuose nustatyta, kad vyresni 50–66 metų amžiaus grupės asmenys labiau linkę rengtis pensijai finansų srityje (Petkoska & Earl, 2009). Taigi ir kituose,



ir šiame tyrime iš esmės stebima tendencija, kad žmonės, laiko požiūriu esantys arčiau išėjimo į pensiją, t. y. artėja silpnėjimo / pakartotinio įsitraukimo karjeros-gyvenimo raidos periodo link, labiau rengiasi pensijai finansų srityje. Karjeros pradžioje žmogus paprastai yra nepriklausomas, nedaug teturi išsipareigojimų, tad stebimas nedidelis taupymas ir nedidelis finansinis kapitalas. Kitame etape vartojimas dažnai kiek pakinta sukūrus šeimą, dažnai kartu auga ir pajamos. Dar vėliau šeimos poreikiai mažėja, tad atsiranda galimybė taupyti pensijai (Corrigan & Matterson, 2010), tuo galima būtų paaiškinti rezultatus, kodėl žmonės linkę labiau rengtis pensijai finansiškai, sulaukę vyresnio amžiaus, nors ši strategija ne tokia ir gera – siekiant tinkamai pasirengti pensijai tai reikėtų pradėti daryti kuo anksčiau.

Rezultatai atskleidė, kad vyrų ir moterų finansais grindžiamas pasirengimas pensijai yra panašus. Tai sutampa su Petkoska ir Earl (2009) tyrimo rezultatais, nors yra tyrimų, kuriuose nustatyta, kad finansų srityje moterys rengiasi labiau nei vyrai (Earl, Bednall, et al., 2015). Gana sudėtinga tokius skirtingus rezultatus paaiškinti, kai taikomi skirtingi matavimo būdai ir netapčios tyrimo dalyvių amžiaus grupės (palyginti su atliktu tyrimu, dalyviai yra vyresni asmenys).

Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai sąsajų su asmenų gyvenamąja vietoje neaptikta. Šis ryšys kituose tyrimuose paprastai neanalizuojamas, kas gali reikšti, kad šis demografinis veiksnys iš tiesų nepakankamai svarbus, tad labiau vertėtų atsižvelgti į kitus veiksnius.

Šeiminė padėtis buvo susijusi su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai. Nustatyta, kad vedę / ištekėjusios arba kartu su partneriu (-e) gyvenantys asmenys pensijai finansų srityje rengiasi labiau nei dalyviai, kurių šeiminė padėtis kita: išsiskyrę (-usios), našliai (-ės), nevedę / netekėjusios. Gauti rezultatai panašūs į kitų užsienio šalių mokslininkų tyrimų, nors šeiminės padėties skirstymas ir netapatus (Agnew et al., 2013). Kituose tyrimuose bendras pasirengimas pensijai, apėmęs ir finansinius niuansus (Donaldson et al., 2010), su šeimine padėtimi nebuvo susijęs, bet gali būti, kad dėl to, jog matuotas ne grynas finansais grindžiamas pasirengimas pensijai. Nustatyta finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir šeiminės padėties sąsaja atskleidžia, kad artimo asmens namų ūkyje turėjimas galimai prisideda prie su finansais susijusio adaptyvaus elgesio, konkrečiau – prie pasirengimo pensijai finansų srityje. Sutuoکتinio (-ės) ar partnerio (-ės), su kuriuo (-ia) gyvenama, nuomonė, patarimai, paskatinimai įvairiais klausimais, taip pat ir finansiniais, be abejo yra svarbūs. Be to, finansiniai sprendimai gali paveikti namų ūkio gerovę, tad natūralu, kad dėl jų tariamasi, o tai galimai leidžia priimti tikslingus sprendimus, šiuo atveju – rengtis pensijai finansų srityje.

Nustatyta, kad finansais grindžiamas pasirengimas pensijai susijęs su išsilavinimu. Aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys finansų srityje rengėsi labiau nei tokio išsilavinimo neturintieji. Gauti rezultatai sutampa su kitų mokslininkų tyrimų rezultatais, kuriuose analizuojamas finansais grindžiamas pasirengimas pensijai (Agnew et al., 2013; Lusardi & Mitchell, 2011), o šis ryšys nenumatomas tada, kai pasirengimas pensijai apima finansų ir kitus aspektus (Noone et al., 2013). Tikėtina, kad aukštasis išsilavinimas padeda įgauti žinių apie finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdus ir rengimosi pensijai naudą. Galima kelti prielaidą, kad aukštojo mokslo linkę siekti asmenys apskritai yra smalsūs, domisi įvairiais dalykais net ir baigę aukštąją mokyklą, tad pensijai finansų srityje yra pasirengę labiau.

Finansais grindžiamas pasirengimas pensijai buvo susijęs su finansiniu raštingumu. Ir kiti tyrimai atskleidžia, kad finansiniu raštingumu pasižymintys žmonės yra labiau linkę planuoti pasirengimą pensijai finansų srityje (Agnew et al., 2013; Lusardi & Mitchell, 2011). Panašu, kad aukštesnis finansinis raštingumas gali būti vienas iš pasirengimo pensijai svarbos suvokimo veiksnių: finansinių žinių turintis žmogus greičiausiai žinos apie pasirengimo pensijai prasmę, tad galimai bus linkęs taikyti pasirinktus finansais grindžiamo pasirengimo pensijai būdus. Be to, jis gebės analizuoti ir suprasti informaciją apie savo pasirengimo pensijai progresą, tad prireikus gebės imtis reikiamų pasirengimo korekcijų.

Rezultatai atskleidė, kad savo finansinę padėtį palankiau vertinantys asmenys yra linkę pensijai finansų srityje rengtis labiau. Tai sutampa su Noone ir kitų (2012) tyrimo rezultatais, kur šis ryšys taip pat patvirtintas, nors jis atsiskleidžia ne visuose tyrimuose (Agnew et al., 2013). Natūralu, kad dažnai žmonės gali imtis tam tikrų finansinių sprendimų tik turėdami tam pakankamai lėšų. Nors ne visada finansais grindžiamas pasirengimas pensijai susijęs su lėšų skyrimu (pavyzdžiui, kaupimas II pakopos pensijų фонде), kas galimai paaiškintų, kodėl ne visuose tyrimuose minėtas ryšys nustatomas, finansinė padėtis gali būti tam tikrų finansais grindžiamo pasirengimo būdų (pavyzdžiui, investavimo į akcijas) taikymą ribojantis veiksnys.

Nustatyta ir tai, kad sveikata su finansais grindžiamu pasirengimu pensijai nesusijusi, nors kituose tyrimuose ryšys aptinkamas (Noone et al., 2012, 2021; Topa et al., 2009). Kaip ir karjera grindžiamo pasirengimo pensijai atveju, šis ryšys galėjo tapti nereikšmingu, kadangi atlikto tyrimo imtyje buvo ne tik vyresnių žmonių, kaip tyrimuose, su kuriais lyginame gautus rezultatus.

Taigi, ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo rezultatai atskleidė, kad norint suprasti finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, yra svarbūs įvairūs psichologiniai veiksniai, nors svarbu atsižvelgti ir į kai kuriuos sociodemografinius veiksnius.

### 4.3. Skirtingo ikipensinio amžiaus asmenų psichologiniai karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai veiksniai

Šioje dalyje aptariamai rezultatai, atliepantys trečiąjį darbo uždavinį – įvertinti skirtingo ikipensinio amžiaus (18–24 metų, 30–40 metų bei 50–63 metų) asmenų psichologinius karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai veiksnius. Amžiaus svarbą pasirengimui pensijai patvirtina atlikta analizė, kuri atskleidė skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose esančių žmonių karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai skirtumą, o prognostiniuose modeliuose amžius taip pat buvo vienas svarbiausių veiksnių.

Teorinėje analizėje iškeltos prielaidos, kad karjera ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai įvairiuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose vyksta skirtingai, pasitvirtino iš dalies. Nustatyta, kad karjera grindžiamą pasirengimą pensijai skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose, atsižvelgiant į amžių, prognozuoja skirtingi psichologiniai veiksniai, tuo tarpu finansais grindžiamą pasirengimą pensijai, atsižvelgiant į sociodemografinius (amžių, šeiminių padėtį, išsilavinimą) ir kitus veiksnius (finansinį raštingumą, finansinę padėtį), – tapatūs veiksniai, kurie aptarti ankstesniame skyriuje (žr. 4.2 skyrių).

18–24 metų amžiaus žmonių, esančių tyrinėjimo karjeros-gyvenimo raidos periode, karjera grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo sutarumo bruožas. Nustatyta, kad tyrinėjimo karjeros-gyvenimo raidos periode esantys asmenys, kurie yra sutaresni, linkę labiau rengtis pensijai karjeros srityje. Aplinkybės, kuriomis gyvenama tyrinėjimo karjeros-gyvenimo raidos periode, palyginti su kitais periodais, skiriasi. Remiantis socialine kognityvine karjeros teorija, šiame periode galimos karjeros kryptys paprastai dar tik analizuojamos, rengiami profesiniai planai (Lent & Brown, 2013a). Kadangi karjera šiuo laikotarpiu paprastai tik išibėgėja, sutarumas gali būti veiksnys, naudingas karjeros raidai, apimančiai ir karjera grindžiamą pasirengimą pensijai. Teigiamas požiūris į kitus žmones (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008) gali padėti užmegzti įvairius socialinius ryšius, kurie leistų pažinti dominančias karjeros kryptis ir taip rengtis pensijai. Be to, asmens patikimumas, gebėjimas bendradarbiauti (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008) jaunam žmogui gali padėti užsitarnauti kitų pasitikėjimą, kas savo ruožtu palengvintų karjeros kelio pradžią ir leistų pradėti rengtis pensijai karjeros srityje.

30–40 metų amžiaus žmonių, esančių įsitvirtinimo karjeros-gyvenimo raidos periode, karjera grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo pozityvios ateities laiko perspektyva. Nustatyta, kad įsitvirtinimo karjeros-gyvenimo raidos periode esantys asmenys, kurie orientuoti į pozityvios

ateities laiko perspektyvą, yra linkę labiau rengtis pensijai karjeros srityje. Kalbant apie karjeros-gyvenimo raidą, 30–40-mečiai išgyvena unikalų įvairių uždavinių, kurie glaudžiai susiję su ateitimi, gausų laikotarpį. Nuo gebėjimo susirasti darbą, prisitaikyti prie jo aplinkos įsidarbinus, valdyti darbo–šėimos–gyvenimo konfliktus labai priklauso, kaip asmuo gyvens ateityje, kaip bus įgyvendinami ar koreguojami jo karjeros planai (Lent & Brown, 2013a). Panašu, kad su tuo sietina būtent pozityvios ateities laiko perspektyvos reikšmė šiame karjeros-gyvenimo raidos periode. Į šią laiko perspektyvą orientuoti asmenys linkę kelti ateities tikslus, apmąstyti būsimas savo veiksmų pasekmes ir be reikalo nešvaistyti laiko (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005), tad nenuostabu, kad pozityvios ateities laiko perspektyva būtent minėtu periodu yra reikšmingas veiksnys, galimai padedantis rengtis pensijai karjeros srityje.

50–63 metų amžiaus žmonių, esančių išlaikymo karjeros-gyvenimo raidos periode, karjera grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo pozityvios praeities laiko perspektyva. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad asmenys, esantys minėtame karjeros-gyvenimo raidos periode ir pasižymintys stipriau išreikšta pozityvios praeities laiko perspektyva, linkę labiau rengtis pensijai karjeros srityje. Pozityvios praeities laiko perspektyva apibūdina atsigręžimą į praeitį ir santykį su ja, kuris gali paveikti žmogaus elgesį ateityje (Boniwell & Zimbardo, 2004; Boyd & Zimbardo, 2005). Gali būti, kad būtent dėl sukauptos patirties ši laiko perspektyva reikšminga išlaikymo karjeros-gyvenimo raidos periode, kai jau sukaupta keliasdešimties metų gyvenimiška ir su karjera susijusi patirtis, be abejo, naudinga, formuojant ateities tikslus, tad natūralu, kad žmonės linkę į ją atsižvelgti.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai tapatūs visuose analizuotuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose, kas reiškia, kad, nepaisant skirtingo amžiaus, gali būti taikomos tokios pat intervencijos. Vis dėlto, kalbant apie karjera grindžiamą pasirengimą pensijai, į asmens amžių būtų naudinga atsižvelgti.

#### 4.4. Išėjusių į pensiją asmenų karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajos

Šioje dalyje aptariami rezultatai, atliepiantys ketvirtąjį darbo uždavinį – išnagrinėti išėjusių į pensiją asmenų karjera ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajas.

Nustatyta, kad išėjusių į pensiją asmenų, kuriuos galima laikyti esant silpnėjimo / pakartotinio įsitraukimo periode (Lent & Brown, 2013a), karjera ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai yra susijęs su psichologine

gerove. Bendrame modelyje, kuriame atsižvelgta į kitus potencialiai reikšmingus psichologinės gerovės veiksnius (asmenybės bruožus, sveikatą, finansinę padėtį, amžių, lytį ir išsilavinimą), ir karjera, ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai išliko reikšmingais psichologinės gerovės veiksniais. Pirmiausia aptariami karjera grindžiamo pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės ryšiai.

Nustatytos karjera grindžiamo pasirengimo pensijai sąsajos su psichologine gerove stebimas ir kituose tyrimuose (Chung, 2017; Liu et al., 2021; Muratore & Earl, 2015). Remiantis tęstinumo teorija (Atchley, 1989, 1999), kurioje pabrėžiamas asmens gyvenimo tęstinumo poreikis, galima samprotauti, kad išėjęs iš darbo, socialinės veiklos (šiuo darbe jos atspindi karjera grindžiamą pasirengimą pensijai) gali veikti kaip darbinės veiklos kompensavimas. Tai leidžia bent iš dalies gyventi įprastai, kaip ir ankstesniuose karjeros-gyvenimo raidos perioduose. Dalyvavimas įvairiose veiklose gali teikti malonumą, kai asmuo, pavyzdžiui, užsiima jam įdomiais hobiais, panašiai kaip anksčiau užsiimdavo jam svarbia darbine veikla. Socialinės veiklos gali apsaugoti nuo vienišumo, didinti bendrumo jausmą, nes leidžia išlaikyti socialinį bendraminčių, kurie užsiima ta pačia veikla kaip anksčiau šį vaidmenį atlikdavo kolegų darbe, tinklą. Be to, kai kurios veiklos leidžia asmeniui vėl pasijusti naudingam, reikalingam, ypač jei susijusios su savanoriška ar kita visuomenei naudinga veikla (Chong et al., 2006). Taigi karjera grindžiamas pasirengimas pensijai yra vienas iš galimų šaltinių, galinčių užtikrinti psichologinę gerovę senatvėje.

Tyrimo rezultatai atskleidė ir finansais grindžiamo pasirengimo pensijai bei psichologinės gerovės ryšį, kuris nustatytas ir kituose tyrimuose (Chung, 2017; Yeung, 2013; Liu et al., 2021; Muratore & Earl, 2015). Jį taip pat galima paaiškinti remiantis tęstinumo teorija (Atchley, 1989, 1999), kurioje teigiama, kad žmogui ypač svarbus gyvenimo tęstinumas. Taigi pasirengimas pensijai finansų srityje padeda užtikrinti gerą psichologinę savijautą senatvėje, kadangi asmuo potencialiai gali palaikyti daugiau ar mažiau įprastą vartojimo lygį, išlaikyti finansinę nepriklausomybę ir apskritai tęsti nusistovėjusį gyvenimo būdą. Pensijai pasirengęs asmuo gali ir toliau gyventi kaip įpratęs, tenkinti poreikius, kuriuos jam pavykdavo patenkinti iki šiol, o tai gali sąlygoti aukštesnę psichologinę gerovę.

Nors asmenybės bruožai, sveikata, finansinė padėtis ir sociodemografiniai veiksniai analizėje taikyti kaip kontroliniai kintamieji, glaustai aptariamos jų sąsajos su pasirengimu pensijai.

Tyrimo rezultatai patvirtino, kad asmenybė, analizuojant psichologinę gerovę, yra svarbi (Steel et al., 2008). Psichologinė gerovė buvo susijusi su visais analizuotais asmenybės bruožais: sutarumo, sąmoningumo,

neurotiškumo (neigiamai) ir atvirumo patyrimui. Prognozuojant psichologinę gerovę reikšmingas neišliko sąmoningumas. Dažniausiai nustatoma, kad psichologinė gerovė siejasi su neurotiškumu ir ekstravertiškumu (Schimmack et al., 2004). Iš bruožų su neurotiškumu ji siejosi stipriausiai, ekstravertiškumo bruožas neanalizuotas. Kitas bruožas, stiprumo požiūriu koreliavęs su psichologine gerove ir ją prognozavęs, buvo sutarumas. Kadangi jis, kaip ir ekstravertiškumas, atskleidžia tai, kaip asmuo bendrauja su kitais (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008), galime kelti prielaidą, kad jis perėmė ekstravertiškumo vaidmenį.

Nors sociodemografiniai veiksniai modelyje reikšmingi neišliko, koreliacinėje analizėje su psichologine gerove siejosi amžius, lytis ir išsilavinimas, kas atliepia kai kurių tyrimų rezultatus, aptartus 1.4.2 skyriuje. Aukštesne psichologine gerove pasižymėjo jaunesni, vyrai ir turintys aukštąjį išsilavinimą asmenys.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad geriau savo sveikatą vertinančių asmenų psichologinė gerovė yra aukštesnė, kas atitinka kitų tyrimų rezultatus (Martos & Kopp, 2012; Temane & Wissing, 2006). Apskritai sveikata buvo svarbiausias veiksnys, prognozuojant psichologinę gerovę. Finansinė padėtis taip pat buvo teigiamai susijusi su psichologine gerove ir ją prognozavo. Tai paprastai nustatoma ir kituose tyrimuose (Bae & Kang, 2022; Conde-Sala et al., 2017; Martos & Kopp, 2012; Winefield et al., 2012).

Taigi išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo rezultatai atskleidė, kad net ir atsižvelgiant į svarbius asmenybinius, sociodemografinius veiksnius, sveikatą ir finansinę padėtį, karjera ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai išlieka reikšmingu psichologinės gerovės veiksmiu.

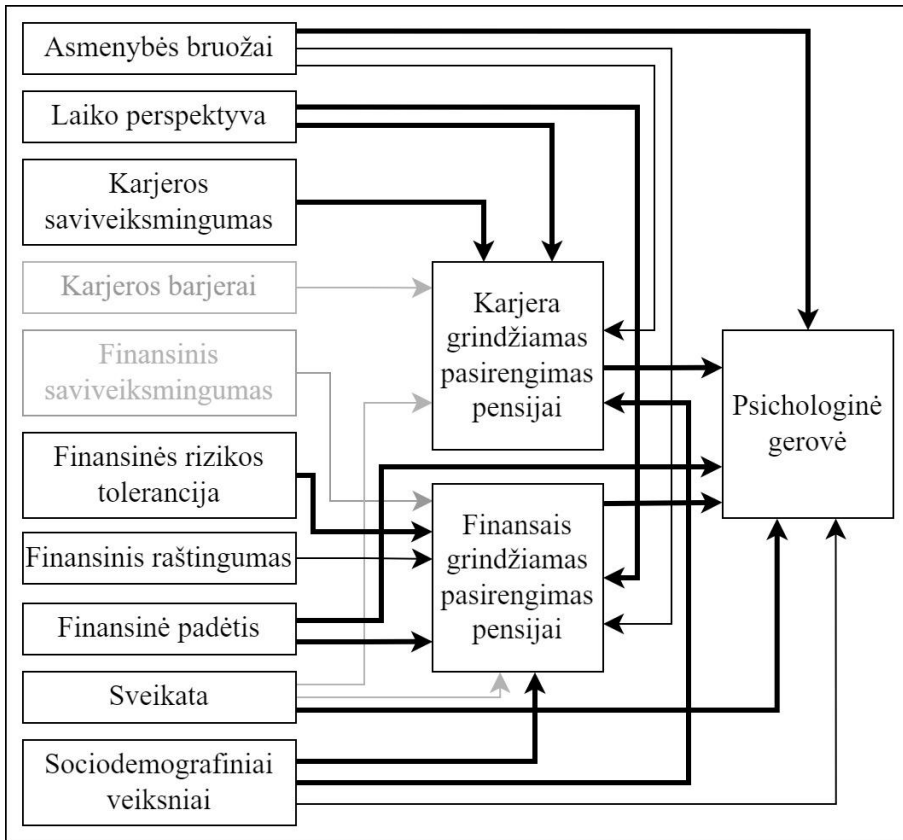
#### 4.5. Bendras rezultatų aptarimas

Pasirengimas pensijai šiame darbe analizuotas socialinės kognityvinės karjeros teorijos (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a) pagrindu, kas leido išplėsti socialinės kognityvinės karjeros teorijos (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a) pritaikymą, naudojant ją išėjimo į pensiją tyrime. Praplėsta pasirengimo pensijai samprata, kuri kituose tyrimuose dažnai susiaurinama iki finansų aspekto. Į pasirengimą pensijai darbe žvelgta, remiantis šiuolaikinės karjeros samprata (Lent & Brown, 2013a) ir vertinant pasirengimą pensijai kaip procesą, kurį paaiškina transteorinio elgesio pokyčių modelis (Prochaska & DiClemente, 1983). Remiantis socialine kognityvine karjeros teorija (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a), išskirti ir išanalizuoti psichologiniai pasirengimo pensijai veiksniai. Nustatyta, kurie veiksniai reikšmingi pasirengimui pensijai apskritai ir atsižvelgiant į karjeros-gyvenimo raidos

periodus (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996) bei apimant platų amžiaus spektrą, kas pasirengimo pensijai tyrimuose nėra dažna. Pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės sąsajų analizė leido susidaryti išsamų vaizdą, kaip atrodo žmonių gyvenimai, kai pensijai rengiamasi arba kai jai nesirengiama. 5 paveiksle matomi teoriniame pasirengimo pensijai veiksmų ir galimų pasekmių modelyje numatytų ryšių įvertinimo rezultatai.

Išėjusių į pensiją asmenų karjera ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai buvo susijęs su psichologine gerove ir ją prognozavo, net ir atsižvelgiant į kitus galimai svarbius jos veiksnius – asmenybės bruožus, sveikatą, finansinę padėtį, amžių, lytį ir išsilavinimą. Remiantis tęstinumo teorija, galima samprotauti, kad pasirengimas pensijai padeda palaikyti gyvenimo tęstinumą, kas sąlygoja aukštesnę psichologinę gerovę (Atchley, 1989, 1999). Taigi šie rezultatai svarbūs, nes leidžia suprasti, kad pasirengimas pensijai gali būti vyresnio amžiaus asmenų psichologinės gerovės veiksnys.

Turint omenyje tai, kad pasirengimas pensijai sąlygoja teigiamas pasekmes, svarbu suprasti, kas gali paskatinti imtis ir išlaikyti adaptyvų elgesį, ir taip tinkamai pasirengti pensijai. Išskirti psichologiniai veiksniai, kurie gali būti reikšmingi, rengiantis pensijai karjeros ir finansų srityse. Karjeros srityje svarbiais psichologiniais veiksniais galima laikyti karjeros saviveiksmingumą ir šiuos asmenybės bruožus: ekstravertiškumą, sutarumą, sąmoningumą, neurotiškumą, atvirumą patyrimui, be to, dvi laiko perspektyvas – pozityvios praeities ir pozityvios ateities. Finansų srityje svarbūs pasirengimo pensijai veiksniai – finansinės rizikos tolerancija ir šie asmenybės bruožai: ekstravertiškumas, sąmoningumas, neurotiškumas, bei šios laiko perspektyvos – negatyvios praeities, pozityvios praeities, fatalistinės dabarties, pozityvios ateities ir negatyvios ateities.



5 pav. Teoriniame pasirengimo pensijai modelyje numatytų ryšių įvertinimo rezultatai

*Pastaba.* Modelyje matomi dviejų tyrimų veiksniai; juoda plona rodyklė – koreliacinėje ir vidurkių palyginimo analizėse patvirtinti ryšiai, juoda paryškinta rodyklė – kelių analizės modeliuose patvirtinti ryšiai, pilka spalva žymi nė vienoje analizėje nepatvirtintus ryšius.

Nors socialinė kognityvinė karjeros teorija postuluoja vidinių veiksnių svarbą su karjera susijusiam elgesiui, jie mažai tyrinėti (Lent & Brown, 2013a). Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad asmenybės bruožai, siekiant suprasti pasirengimą pensijai, yra svarbūs. Tai leidžia suvokti pasirengimo pensijai proceso sudėtingumą (jame atsiskleidžia ne tik planavimas ir panašios tiesiogiai su pasirengimu susijusios ypatybės, bet ir socialiniai, su sutarumo ir ekstravertiškumo bruožais susiję aspektai) ir tai, kad asmenybiniai veiksniai karjeros raidoje vaidina svarbų vaidmenį ir yra reikšmingi rengiantis pensijai. Svarbu paminėti, kad buvo įtraukti įvairūs vidiniai asmens veiksniai, tačiau kai kurie konceptualiai labai panašūs (asmenybės bruožai ir laiko perspektyva) (Kairys & Liniauskaitė, 2015), tad natūralu, kad jie galėjo



slopinti vienas kito efektą, todėl kai kurie konceptualiai reikšmingi pasirengimo pensijai veiksniai, pavyzdžiui, sąmoningumas, prognostiniuose modeliuose neiškilo reikšmingi.

Laiko perspektyva pasirengimo pensijai kontekste mažai tyrinėta, iš esmės rezultatai apsiriboja vienos mokslininkų grupės tyrimais (Earl, Bednall, et al., 2015; Petkoska & Earl, 2009). Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad laiko perspektyva yra svarbus pasirengimo pensijai veiksnys; jos reikšmė išlieka svarbi net ir tada, kai kontroliuojami asmenybės bruožai. Tai leidžia kalbėti apie tai, kad laiko perspektyva svarbi ne tik priimant įvairius kitus finansinius ar su karjera susijusius sprendimus (Zimbardo & Boyd, 2008), bet ir rengiantis pensijai. Taigi panašu, kad rengimasis pensijai turi reikšmingą santykio su praeitimi, dabartimi ir ateitimi aspektą: karjera grindžiamam pasirengimui pensijai svarbus atitinkamas praetis ir ateities, o finansais grindžiamam pasirengimui pensijai – praetis, dabarties ir ateities aspektas.

Finansinės rizikos tolerancijos reikšmė finansais grindžiamam pasirengimui pensijai atskleidė, kad kalbant apie finansais grindžiamą pasirengimą pensijai ypač svarbi tampa finansinė rizika. Svarbus būtent asmens santykis su ja, jis gali sietis su tuo, ar asmuo ims pasirengimo pensijai būdą, susijusį su finansine rizika.

Karjeros saviveiksmingumo reikšmė karjera grindžiamam pasirengimui pensijai parodė, kad svarbūs ne tik stabilūs asmenybiniai veiksniai. Kadangi didžiaja dalimi saviveiksmingumo ištakos glūdi ankstesnėje patirtyje (Bandura, 1986), negalima nuvertinti ir ankstesnės asmens karjeros raidos ir jos sėkmės ypatumų, kurie gali paveikti, kiek asmuo bus linkęs rengtis pensijai karjeros srityje.

Tyrimo rezultatai atskleidė ir tai, kad skirtingi psichologiniai veiksniai yra svarbūs, kalbant apie karjera grindžiamą pasirengimą pensijai, kai jie analizuojami skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose. Panašu, kad su karjera susijęs adaptyvus elgesys įvairiuose karjeros-gyvenimo raidos etapuose yra skirtingas, o galbūt net ir tas pats adaptyvus elgesys (pavyzdžiui, naujų įgūdžių įgijimas) skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos etapuose yra jautrus skirtingiems psichologiniams veiksniams. Tai leidžia kelti prielaidą, kad bent jau karjera grindžiamas pasirengimas pensijai esant galimybei turėtų būti analizuojamas atitinkamo amžiaus kontekste. Tuo tarpu finansais grindžiamo pasirengimo pensijai psichologiniai veiksniai skirtinguose karjeros-gyvenimo raidos perioduose yra tie patys, kas gali reikšti, kad finansinis elgesys karjeros-gyvenimo eigoje ne toks skirtingas ir / ar jautrus kitiems psichologiniams veiksniams, priklausomai nuo asmens amžiaus.

Apibendrinant tyrimas atskleidė, kad analizuojant pasirengimą pensijai svarbūs ne tik dažnai socialinės kognityvinės karjeros teorijos kontekste

tyrinėjami veiksniai (kaip saviveiksmingumas), bet ir stabilūs individualūs skirtumai (laiko perspektyva ir asmenybės bruožai, finansinės rizikos tolerancija). Taigi atliekant tolesnius tyrimus reikėtų analizuoti šių veiksmių svarbą ir tarpusavio santykį, kas leistų geriau suprasti pasirengimo pensijai procesą.

#### 4.6. Praktinės rekomendacijos

Remiantis tyrimų rezultatais, pateikiamos praktinės rekomendacijos, kurios gali būti naudingos intervencijas vykdančioms karjeros ir finansų specialistams. Dalis rekomendacijų nukreiptos į visuomenės informavimo apie pasirengimą pensijai sritį. Tokio pobūdžio rekomendacijose dažnai koncentruojamasi tik į finansinius aspektus, nors panašu, kad psichologiniai veiksniai yra ne mažiau svarbūs, o gal net svarbesni (Zaniboni et al., 2020). Šis tyrimas sutelktas ties psichologiniais pasirengimo pensijai veiksniais, kurie galimai padeda arba trukdo rengtis pensijai, tad rekomendacijos pateikiamos pasirengimo pensijai ir psichologinių jo veiksmių sąsajų analizės pagrindu.

Tyrimas atskleidė, kad pasirengimui pensijai svarbūs asmenybiniai veiksniai, todėl svarbu atsižvelgti į asmenybės bruožus ir į bruožus panašų konstrukta – laiko perspektyvą (Kairys & Liniauskaitė, 2015). Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad laiko perspektyva yra potencialiai svarbesnė, ypač finansų srityje. Hirsh ir kiti (2012) nustatė, kad informacijos pritaikymas prie tikslinės auditorijos asmenybės bruožų gali būti veiksmingas būdas padidinti pranešimų poveikį. Tokiu būdu, siekiant, kad informacija, skatinanti rengtis pensijai būtų patrauklesnė, ji turi būti pateikta atsižvelgiant į tai, kokie žmonės linkę rengtis pensijai mažiau. Tad reikėtų orientuotis į tai, kad mažiau pensijai karjeros srityje rengiasi asmenys, kuriems būdingas žemesnis ekstravertiškumas, sutarumas, sąmoningumas, atvirumas patyrimui, aukštesnis neurotiškumas, silpniau išreikštos pozityvios praeities ir pozityvios ateities laiko perspektyvos, o mažiau rengiasi pensijai finansų srityje neurotiškesni ir žemesniu ekstravertiškumu bei sąmoningumu pasižymintys asmenys bei tie, kurių silpniau išreikštos pozityvios praeities ir ateities, stipriau išreikštos negatyvios praeities, fatalistinės dabarties ir negatyvios ateities laiko perspektyvos. Pavyzdžiui, siekiant, kad neurotiškesni asmenys įsiklausytų į pranešimą, informuojantį apie pasirengimą pensijai, reikėtų atsižvelgti į tai, kad neurotiškesni asmenys yra jautrūs stresui, linkę nerimauti, jausti baimę (McCrae, 2005; McCrae & Costa, 2008). Tad reikėtų, kad pranešimas apeliuotų į saugumą, kurį gali suteikti pasirengimas. Informacija turėtų būti pateikta aiškiai, detalizuojant, kokių teigiamų pasekmių gali atnešti

kiekvienas pasirengimo pensijai būdas, kad žmonės siekdami pasirūpinti savo gerove pensijoje, nesibaimintų jų imtis. Analogiškai reiktų atsižvelgti ir į kitus paminėtus svarbius pasirengimui pensijai asmenybės bruožus ir laiko perspektyvą, kuriant informacines kampanijas, padedančias paskatinti mažiau pensijai besirengiančius asmenis.

Siekdami paskatinti žmones atsakingiau rengtis pensijai karjeros srityje, specialistai turėtų atkreipti dėmesį ir į karjeros saviveiksmingumą, kadangi labiau pensijai karjeros srityje rengiasi tie, kurie labiau pasitiki savo gebėjimais atlikti įvairias su karjera susijusias užduotis (Lent & Brown, 2006; Lent & Hackett, 1987). Saviveiksmingumas laikomas dinamišku ir sąveikaujančiu su įvairiais asmens, elgesio ar aplinkos faktoriais. Didžiausias saviveiksmingumo šaltinis – ankstesnis sėkmingas užduoties atlikimas, nors jį lemia ir kiti veiksniai, pavyzdžiui, paskatinimai ar teigiama emocinė būsena (Bandura, 1986). Kadangi saviveiksmingumas formuotinas, būtų galima orientuotis į karjeros saviveiksmingumo didinimą, kuris galimai padėtų labiau rengtis pensijai karjeros srityje. Ko gero tikslingiausia, kad karjeros saviveiksmingumas būtų didinamas organizacijoje, kurioje asmuo dirba. Organizacijose turėtų būti reguliariai teikiamas atgalinis ryšys apie darbuotojo pažangą darbe, kuri gali būti įvertinta, pasitelkiant paskatinimo sistemą. Turėtų būti suteikta galimybė konsultuotis dėl savo karjeros, padedant suprasti savo stipriąsias ir silpnąsias puses, kad stipriosios būtų panaudojamos visapusiškiau, o silpnosios – tobulinamos (Betz, 2007). Organizacijose derėtų atkreipti dėmesį ir į veiksnius, kurie gali neigiamai paveikti karjeros saviveiksmingumą. Pavyzdžiui, nepalankus organizacijos mikroklimatas gali trukdyti darbuotojams turėti aukštą karjeros saviveiksmingumą (Chaudhary et al., 2012), tad reiktų skirti dėmesio palankios darbo atmosferos kūrimui ir palaikymui. Taigi reiktų koncentruotis į karjeros saviveiksmingumo didinimą, kuris savo ruožtu gali padėti sustiprinti asmens pasitikėjimą savo jėgomis, rengiantis pensijai.

Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai atveju aktuali finansinės rizikos tolerancija, nes nustatyta, kad pensijai finansų srityje mažiau rengiasi silpniau toleruojantieji finansinę riziką. Tad svarbus tampa įvairių investavimo instrumentų rizikingumo vertinimas, su rizika susijusios informacijos pateikimas. Žmonėms, kurie nelinkę pensijai finansų srityje rengtis savarankiškai ir pasižymi silpnesne finansinės rizikos tolerancija, galėtų būti patrauklūs mažiau rizikingi kaupimo instrumentai. Šiuo atveju finansų specialistai rengdami informacinę medžiagą turėtų išskirti įvairius pasirengimo pensijai finansų srityje būdus ir pabrėžti jų rizikos lygį, pagal kurį asmenys galėtų pasirinkti jiems tinkamus, kad nepatirtų diskomforto. Akcentuojama, kad specialistai konsultuodami žmones dėl jų finansų

planavimo turėtų pirmiausia įvertinti, kiek tie žmonės toleruoja finansinę riziką (Callan & Johnson, 2002), tad ir konsultuojant dėl finansais grindžiamo pasirengimo pensijai, būtų naudinga įvertinti kiek asmuo toleruoja neapibrėžtumą, priimdamas finansinius sprendimus (Grable & Joo, 2000; Grable & Lytton, 1999). Tokiu būdu didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas tiems, kurie finansinę riziką toleruoja silpnai ir turėtų būti padedama atrinkti pakankamai būdų rengtis pensijai finansų srityje, kadangi tokie asmenys yra linkę pensijai finansų srityje rengtis mažiau.

Remiantis atlikto tyrimo rezultatais, galima tikėtis, jog atsižvelgimas į psichologinius veiksnius intervencijose ir informacinėse priemonėse gali prisidėti prie to, kad žmonės pensijai karjeros ir finansų srityse rengtųsi labiau.

#### 4.7. Tyrimo ribotumai ir tolesnių tyrimų gairės

Nepaisant reikšmingų ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai ir išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimų rezultatų, juos vertinant vertėtų apžvelgti šių tyrimų ribotumus ir tolesnių tyrimų gaires.

Pirmiausia, svarbu atkreipti dėmesį į ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrime taikytus instrumentus. Kai kuriais atvejais teorinėmis prielaidomis paremti ryšiai šiame darbe nepatvirtinti, ką galima sieti su naudotais instrumentais ir konstrukto konceptualizacija. Kaip minėta, karjera grindžiamas pasirengimas pensijai su karjeros barjeriais nesisiejo. Su finansiniu saviveiksmingumu nesisiejo ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai. Gali būti, kad šios sąsajos neatsiskleidė, nes instrumentuose, kuriais vertinti karjeros barjerai ir finansinis saviveiksmingumas, pritrūko klausimų apie elgesį, kuris susijęs būtent su pensija. Abiejuose instrumentuose tokių klausimų buvo tik po vieną. Tolesniuose tyrimuose vertėtų į tai atsižvelgti ir pasirengimo pensijai veiksnius vertinti instrumentais, kurie atskleidžia konkretesnę – būtent pensijos sritį, o ne bendrai karjeros ar finansų. Vertinant karjeros barjerus reikėtų atsižvelgti į išsamesnę barjerų sampratą, kuria remiantis analizuojamos ne tik išorinės aplinkybės (Lent et al., 2000), bet ir, pavyzdžiui, vidiniai asmens barjerai (O’Leary, 1974; Swanson & Tokar, 1991a, 1991b).

Teorinėje analizėje iškelta hedonistinės dabarties laiko perspektyvos sąsajos su pasirengimu pensijai prielaida. Tačiau faktorinė analizė atskleidė, kad naudojamas trumpas laiko perspektyvos klausimynas pasižymi stabilia penkių faktorių struktūra, tuo tarpu šeštasis faktorius – hedonistinė dabarties laiko perspektyva – struktūriškai nevalidus. Taigi neįvertinta pasirengimo pensijai sąsaja su teoriškai svarbia hedonistinės dabarties laiko perspektyva. Todėl vietoj tyrimo naudoto 18 teiginių klausimyno (Carelli et al., 2011;

Košťál et al., 2016) ateityje vertėtų apsvarstyti ir kitų – ilgesnių klausimyno versijų naudojimo galimybę.

Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrime, siekiant įvertinti pasirengimą, taikytas naujas sudarytas Pasirengimo pensijai klausimynas. Nors šis instrumentas patikrintas atliekant bandomuosius tyrimus ir jo validumas ir patikimumas buvo tinkami, atlikus pagrindinį tyrimą teko jį modifikuoti. Tad reikėtų tolesnių tyrimų, siekiant dar kartą patikrinti jo psichometrines charakteristikas.

Su instrumentais susiję tyrimo ribotumai stebimi ir išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrime, kur naudotas bruožams vertinti skirtas klausimynas. Jo faktorinė analizė atskleidė, kad ekstravertiškumo bruožo teiginiai tarpusavyje nederą. Šis metodologinis trūkumas būdingas ir kitų valstybių duomenyse – dažniausiai to pačio, nors stebimas ir kitų bruožų (Bergmann et al., 2020). Nors šis trumpas klausimynas yra ribotas, jis suteikė naudingos informacijos apie kitus bruožus, tad turint omenyje tyrimo formatą, trukmę ir klausimų skaičių, yra ekonomiškai sprendimas.

Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrime karjera grindžiamas pasirengimas pensijai matuotas, užduodant klausimus, kurie apėmė tik dalį galimų pasirengimo pensijai būdų. Be to, pasirengimas pensijai matuotas labiau kaip rezultatas, klausiant apie dalyvavimą socialinėse veiklose jau išėjus į pensiją, o rengimasis minėtu aspektu iki išėjimo į pensiją nevertintas. Pasirengimas pensijai finansų srityje apėmė tik keletą galimų pasirengimo būdų. Be to, dalyviai apie finansais grindžiamą pasirengimą pensijai informavo remdamiesi prisiminimais, kas galėjo lemti rezultatų netikslumą.

Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimas atliktas darbo autorės, tačiau dalis duomenų dėl imties reprezentatyvumo paimti iš Europos sveikatos, senėjimo ir išėjimo į pensiją tyrimo. Abiejų tyrimų duomenyse persidengė kai kurie konstruktai, tačiau ne visi jų įvertinimo instrumentai buvo tapatūs, tad tyrimų rezultatai susieti tik teoriniu lygmeniu. Kadangi ir darbo autorės, ir SHARE tyrimas atlikti skerspjūvio būdu, daryti išvadų apie priežastinį ryšį negalima, tad nustatyti tik koreliaciniai ir prognostiniai ryšiai.

Taigi atsiskleidus reikšmingiems rezultatams – ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai sąsajoms su įvairiais psichologiniais veiksniais bei išėjusių į pensiją asmenų pasirengimo pensijai ir psichologinės gerovės ryšiams, verta atlikti tyrimą, kuris išlaikytų SHARE tyrimo privalumus (imties reprezentatyvumą ir dydį), kartu leistų išspręsti metodologinius trūkumus (klausimynų patikimumą / validumą ir siaurą aprėptį). Todėl būtų prasmingas longitudinalinis tyrimas, kuriame būtų panaudoti tapatūs instrumentai ir būtų galima stebėti reiškinų pokyčius. Ateityje būtų naudinga įvertinti daugiau ir

įvairesnių galimų pasirengimo pensijai pasekmių, pavyzdžiui, adaptaciją pensijoje, pasitenkinimą buvimu pensijoje. Be to, reikėtų atsižvelgti ir į kitus galimus kontekstinius asmens gyvenimo veiksnius, pavyzdžiui, turimus finansinius įsipareigojimus, išsikeltus karjeros tikslus.

## IŠVADOS

1. Atliktas ikipensinio amžiaus asmenų tyrimas atskleidė, kad pasirengimas pensijai karjeros srityje siejasi su kintančiais ir stabiliais psichologiniais veiksniais bei amžiumi. Labiau pensijai karjeros srityje rengiasi asmenys, kuriems būdingas aukštesnis karjeros saviveiksmingumas, stipriau išreikštas ekstravertiškumas, sutarumas, sąmoningumas bei atvirumas patyrimui, silpniau išreikštas neurotiškumas, stipriau išreikštos pozityvios praeities ir pozityvios ateities laiko perspektyvos. Be šių psichologinių veiksnių amžius yra svarbus karjera grindžiamo pasirengimo pensijai veiksnys – vyresni asmenys rengiasi pensijai karjeros srityje labiau nei jaunesni.
2. Atlikus ikipensinio amžiaus asmenų tyrimą nustatyta, kad pasirengimas pensijai finansų srityje siejasi su stabiliais psichologiniais bei sociodemografiniais veiksniais. Labiau pensijai finansų srityje rengiasi asmenys, kurie lengviau toleruoja finansinę riziką, turi stipriau išreikštą ekstravertiškumo, sąmoningumo bruožus ir silpniau išreikštą neurotiškumą, stipriau išreikštas pozityvios praeities ir pozityvios ateities laiko perspektyvas, silpniau – negatyvios praeities, fatalistinės dabarties ir negatyvios ateities laiko perspektyvas. Be šių psichologinių veiksnių svarbūs finansais grindžiamo pasirengimo pensijai veiksniai yra finansinis raštingumas, finansinė padėtis, amžius, šeiminė padėtis ir išsilavinimas. Pensijai finansų srityje labiau rengiasi finansiškai raštingesni, palankiau savo finansinę padėtį vertinantys, vyresni, vedę / ištekėjusios arba gyvenantys su partneriu (-e), turintys aukštąjį išsilavinimą asmenys.
3. Nustačius, kad amžius yra svarbus pasirengimo pensijai karjeros ir finansų srityse veiksnys, atlikta pasirengimo pensijai psichologinių veiksnių analizė trijose ikipensinio amžiaus asmenų grupėse (18–24 metų, 30–40 metų bei 50–63 metų). Finansais grindžiamo pasirengimo pensijai veiksnių skirtumo trijose amžiaus grupėse nenustatyta, tuo tarpu karjera grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo skirtingi veiksniai:
  - 3.1. 18–24 metų amžiaus asmenų karjera grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo sutarumas.
  - 3.2. 30–40 metų amžiaus asmenų karjera grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo pozityvios ateities laiko perspektyva.
  - 3.3. 50–63 metų amžiaus asmenų karjera grindžiamą pasirengimą pensijai prognozavo pozityvios praeities laiko perspektyva.

4. Išėjusių į pensiją asmenų tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad aukštesne psichologine gerove pasižymi labiau pensijai besirengę asmenys. Karjera ir finansais grindžiamas pasirengimas pensijai prognozavo psichologinę gerovę, net ir atsižvelgiant į kitus reikšmingus jos veiksnius – asmenybės bruožus (neurotiškumą, sutarumą, sąmoningumą ir atvirumą patyrimui), sveikatą, finansinę padėtį ir sociodemografinius veiksnius (amžių, lytį ir išsilavinimą).



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. *American Psychologist*, 66(3), 180–192. <https://doi.org/10.1037/a0022131>
- Aegon Center for Longevity and Retirement (2015). *Aegon retirement readiness survey 2015: Inspiring a world of habitual savers*. <https://www.aegon.com/contentassets/2c9a80ff70f6479f8c740e66585ad499/aegon-retirement-readiness-survey-2015-global-report.pdf>
- Agnew, J., Bateman, H., & Thorp, S. (2013). Financial literacy and retirement planning in Australia. *Numeracy*, 6(2). <https://doi.org/10.5038/1936-4660.6.2.7>
- Aidukaitė, J., Bogdanova, N., & Guogis, A. (2012). *Gerovės valstybės kūrimas Lietuvoje: Mitas ar realybė?* Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Ameriks, J., Caplin, A., & Leahy, J. (2007). Retirement consumption: Insights from a survey. *Review of Economics and Statistics*, 89(2), 265–274. <https://doi.org/10.1162/rest.89.2.265>
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183–190. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Atchley, R. C. (1999). Continuity theory, self, and social structure. In C. D. Ryff & V. W. Marshall (Eds.), *Families and retirement* (pp. 145–158). SAGE.
- Bae, M., & Kang, H. (2022). Older adults' physical activities and subjective well-being. *Journal of Human Services: Training, Research, and Practice*, 8(1). <https://scholarworks.sfasu.edu/jhstrp/vol8/iss1/4>
- Bagdonas, A., Kairys, A. ir Liniauskaitė, A. (2013). *Lietuvos gyventojų psichologinė gerovė ir jos veiksniai*. Vilniaus universiteto leidykla.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Barcaccia, B., Esposito, G., Matarese, M., Bertolaso, M., Elvira, M., & De Marinis, M. G. (2013). Defining quality of life: A wild-goose chase? *Europe's Journal of Psychology*, 9(1), 185–203. <https://doi.org/10.5964/ejop.v9i1.484>
- Becchetti, L., & Pisani, F. (2020). When money matters more: Long-term illness and the income/life satisfaction slope. *Review of Income and Wealth*, 1–23. <https://doi.org/10.1111/roiw.12485>
- Benartzi, S., & Thaler, R. H. (2001). Naive diversification strategies in defined contribution saving plans. *American Economic Review*, 91(1), 79–98. <https://doi.org/10.1257/aer.91.1.79>

- Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729–750. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.729>
- Bergmann, M., Scherpenzeel, A., & Börsch-Supan, A. (Eds.). (2020). *SHARE wave 7 methodology: Panel innovations and life histories*. Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403–422. <https://doi.org/10.1177/1069072707305759>
- Blanchflower, D. G. (2021). Is happiness U-shaped everywhere? Age and subjective well-being in 145 countries. *Journal of Population Economics*, 34(2), 575–624. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00797-z>
- Blažienė, I. (2021). Namų ūkių taupymo pensijai elgsena: Pasaulinių tyrimų ir teorinių perspektyvų apžvalga. *Tiltai*, 84(1), 85–110. <https://doi.org/10.15181/tbb.v84i1.2139>
- Bloom, D. E., & Luca, D. L. (2016). The global demography of aging. In J. Piggott & A. Woodland (Eds.), *Handbook of the economics of population aging* (Vol. 1, pp. 3–56). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/bs.hespa.2016.06.002>
- Blustein, D. L. (2013). *The psychology of working*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001>
- Boniwell, I. (2012). *Positive psychology in a nutshell: The science of happiness* (3rd edition). Open University Press.
- Boniwell, I., & Zimbardo, P. G. (2004). Balancing one's time perspective in pursuit of optimal functioning. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (pp. 165–178). John Wiley & Sons.
- Börsch-Supan, A. (2020). *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 7 (7.1.1)* [Data set]. SHARE-ERIC. <https://doi.org/10.6103/SHARE.W7.711>
- Börsch-Supan, A., Alcsér, K. H., & Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (Eds.). (2008). *Health, ageing and retirement in Europe: First results from the survey of health, ageing and retirement in Europe (2004-2007): starting the longitudinal dimension*. MEA.
- Boyd, J. N., & Zimbardo, P. G. (2005). Time perspective, health, and risk taking. In A. Strathman & J. Joireman (Eds.), *Understanding Behavior in the Context of Time: Theory, Research, and Application* (pp. 85–107). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Brown, S. D., & Hirschi, A. (2013). Personality, career development, and occupational attainment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career*

- development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 299–328). Wiley & Sons Inc.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354–366. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x>
- Callan, V. J., & Johnson, M. (2002). Some guidelines for financial planners in measuring and advising clients about their levels of risk tolerance. *Journal of Personal Finance*, 1(1), 31–44.
- Cardoso, P., & Moreira, J. M. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 177–188. <https://doi.org/10.1007/s10775-009-9163-2>
- Carelli, M. G., Wiberg, B., & Wiberg, M. (2011). Development and construct validation of the Swedish Zimbardo Time Perspective Inventory. *European Journal of Psychological Assessment*, 27(4), 220–227. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000076>
- Chan, C.-C. (2018). The relationship among social support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 22, 105–109. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.09.004>
- Chan, M. C. H., Chung, E. K. H., & Yeung, D. Y. (2021). Attitudes toward retirement drive the effects of retirement preparation on psychological and physical well-being of Hong Kong Chinese retirees over time. *The International Journal of Aging and Human Development*, 93(1), 584–600. <https://doi.org/10.1177/0091415020926843>
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Relationships between occupational self-efficacy, human resource development climate, and work engagement. *Team Performance Management: An International Journal*, 18(7/8), 370–383. <https://doi.org/10.1108/13527591211281110>
- Chong, A. M.-L., Ng, S.-H., Woo, J., & Kwan, A. Y.-H. (2006). Positive ageing: The views of middle-aged and older adults in Hong Kong. *Ageing and Society*, 26(2), 243–265. <https://doi.org/10.1017/S0144686X05004228>
- Chung, I. S. (2017). Retirement planning and quality of life in retirement: Factors affecting the Korean American elders' retirement satisfaction. *Journal of Sociology and Social Work*, 5(1), 85–98. <https://doi.org/10.15640/jssw.v5n1a9>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). L. Erlbaum Associates.

- Coile, C. C. (2015). Economic determinants of workers' retirement decisions: Economic determinants of workers' retirement decisions. *Journal of Economic Surveys*, 29(4), 830–853. <https://doi.org/10.1111/joes.12115>
- Conde-Sala, J. L., Portellano-Ortiz, C., Calvó-Perxas, L., & Garre-Olmo, J. (2017). Quality of life in people aged 65+ in Europe: Associated factors and models of social welfare-analysis of data from the SHARE project (Wave 5). *Quality of Life Research*, 26(4), 1059–1070. <https://doi.org/10.1007/s11136-016-1436-x>
- Copeland, C. (2004). Retirement plan participation and asset allocation. *EBRI Notes*, 28(2). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=963466](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=963466)
- Corrigan, J., & Matterson, W. (2010). *A holistic framework for lifecycle financial planning*. Institute of Actuaries of Australia. [https://actuaries.asn.au/Library/FSF10\\_Paper\\_Matterson%20and%20Corrigan.pdf](https://actuaries.asn.au/Library/FSF10_Paper_Matterson%20and%20Corrigan.pdf)
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology: The study of vocational behavior and development*. McGraw-Hill.
- Croy, G., Gerrans, P., & Speelman, C. (2010). The role and relevance of domain knowledge, perceptions of planning importance, and risk tolerance in predicting savings intentions. *Journal of Economic Psychology*, 31(6), 860–871. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.06.002>
- Davis, G. D., & Chen, Y. (2008). Age differences in demographic predictors of retirement investment decisions. *Educational Gerontology*, 34(3), 225–246. <https://doi.org/10.1080/03601270701838365>
- Dennis, H. (2002). The retirement planning specialty. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, 26(2), 55–60. <https://www.jstor.org/stable/26555143>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 1–49. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgado-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133–167. <https://doi.org/10.1111/aphw.12090>
- Donaldson, T., Earl, J. K., & Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 279–289. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.03.003>
- Earl, J. K., Bednall, T. C., & Muratore, A. M. (2015). A matter of time: Why some people plan for retirement and others do not. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 181–189. <https://doi.org/10.1093/workar/wau005>

- Earl, J. K., Gerrans, P., & Halim, V. A. (2015). Active and adjusted: Investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. *Leisure Sciences*, 37(4), 354–372. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1021881>
- Farrell, L., Fry, T. R. L., & Risse, L. (2016). The significance of financial self-efficacy in explaining women's personal finance behaviour. *Journal of Economic Psychology*, 54, 85–99. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2015.07.001>
- Fort, I., & Murariu, A. (2018). The paths between gender, barriers, social support, coping efficacy and vocational indecision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 241–256. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9359-4>
- Galambos, N. L., Krahn, H. J., Johnson, M. D., & Lachman, M. E. (2020). The U shape of happiness across the life course: Expanding the discussion. *Perspectives on Psychological Science*, 15(4), 898–912. <https://doi.org/10.1177/1745691620902428>
- Gamst-Klaussen, T., Steel, P., & Svartdal, F. (2019). Procrastination and personal finances: Exploring the roles of planning and financial self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10(775), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00775>
- Grable, J., & Joo, S.-H. (2000). A cross-disciplinary examination of financial risk tolerance. *Consumer Interests Annual*, 46, 151–157.
- Grable, J., & Lytton, R. H. (1999). Financial risk tolerance revisited: The development of a risk assessment instrument. *Financial Services Review*, 8(3), 163–181. [https://doi.org/10.1016/S1057-0810\(99\)00041-4](https://doi.org/10.1016/S1057-0810(99)00041-4)
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2008). Post-retirement work: The individual determinants of paid and volunteer work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 101–121. <https://doi.org/10.1348/096317907X202518>
- Gustman, A., & Steinmeier, T. (2001). *Retirement and wealth*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w8229>
- Gutierrez, H. C., & Hershey, D. A. (2015). Retirement planning. In S. K. Whitbourne (Ed.), *The encyclopedia of adulthood and aging* (pp. 1–5). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa003>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hanna, S. D., Zhang, L., & Kim, K. T. (2017). Do worker expectations of never retiring indicate a preference or an inability to plan? *Journal of*

- Financial Counseling and Planning*, 28(2), 268–284.  
<https://doi.org/10.1891/1052-3073.28.2.268>
- Heaven, B., Brown, L. J. E., White, M., Errington, L., Mathers, J. C., & Moffatt, S. (2013). Supporting well-being in retirement through meaningful social roles: Systematic review of intervention studies. *Milbank Quarterly*, 91(2), 222–287. <https://doi.org/10.1111/milq.12013>
- Hedesstrom, T. M., Svedsater, H., & Garling, T. (2004). Identifying heuristic choice rules in the Swedish premium pension scheme. *Journal of Behavioral Finance*, 5(1), 32–42.  
[https://doi.org/10.1207/s15427579jpfm0501\\_4](https://doi.org/10.1207/s15427579jpfm0501_4)
- Hershey, D. A., & Mowen, J. C. (2000). Psychological determinants of financial preparedness for retirement. *The Gerontologist*, 40(6), 687–697.  
<https://doi.org/10.1093/geront/40.6.687>
- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5–20.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- Hirsh, J. B., Kang, S. K., & Bodenhausen, G. V. (2012). Personalized persuasion: Tailoring persuasive appeals to recipients' personality traits. *Psychological Science*, 23(6), 578–581.  
<https://doi.org/10.1177/0956797611436349>
- Hurtado, M. D., & Topa, G. (2019). Quality of life and health: Influence of preparation for retirement behaviors through the serial mediation of losses and gains. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1539. <https://doi.org/10.3390/ijerph16091539>
- Husnain, B., Shah, S. Z. A., & Fatima, T. (2019). Effect of neuroticism, conscientiousness on investment decisions. Mediation analysis of financial self-efficacy. *City University Research Journal*, 9(1), 15–26.
- Hyde, M., Higgs, P., Wiggins, R. D., & Blane, D. (2015). A decade of research using the CASP scale: Key findings and future directions. *Aging & Mental Health*, 19(7), 571–575. <https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1018868>
- 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>
- Ibrahim, D. K. A., & Wahat, N. W. A. (2015). A new pathway towards retirement preparation: Integration of holistic life planning. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 5(1), 154–160.  
<https://doi.org/10.26417/ejser.v5i1.p154-160>

- Jacobs-Lawson, J. M., & Hershey, D. A. (2005). Influence of future time perspective, financial knowledge, and financial risk tolerance on retirement saving behaviors. *Financial Services Review*, *14*(4), 331–344.
- Jebb, A. T., Morrison, M., Tay, L., & Diener, E. (2020). Subjective well-being around the world: Trends and predictors across the life span. *Psychological Science*, *31*(3), 293–305. <https://doi.org/10.1177/0956797619898826>
- Jeon, A. (2019). Effects of career barriers on career self-efficacy and career preparation behavior among undergraduates majoring in aviation tourism. *Service Business*, *13*(4), 715–735. <https://doi.org/10.1007/s11628-019-00402-8>
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54*. University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114–158). Guilford Press.
- Johnson, R. W., Mermin, G., & Uccello, C. E. (2005). When the nest egg cracks: Financial consequences of health problems, marital status changes, and job layoffs at older ages. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1150386>
- Jurevičienė, D. ir Gausienė, E. (2010). Finansinės gyventojų elgsenos ypatumai. *Verslas: teorija ir praktika*, *11*(3), 222–237. <https://doi.org/10.3846/btp.2010.25>
- Kairys, A. (2010). *Laiko perspektyva: Sąsajos su asmenybės bruožais, amžiumi ir lytimi* [Daktaro disertacija]. Vilniaus universitetas.
- Kairys, A., & Liniauskaite, A. (2015). Time perspective and personality. In M. Stolarsky, F. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time perspective theory: Review, research and application* (pp. 99–115). Springer.
- Kannadhasan, M. (2015). Retail investors' financial risk tolerance and their risk-taking behaviour: The role of demographics as differentiating and classifying factors. *IIMB Management Review*, *27*(3), 175–184. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2015.06.004>
- Kim, K. T., Lee, J. M., & Hong, J. E. (2016). The role of self-control on retirement preparedness of US households. *International Journal of Human Ecology*, *17*(2), 31–42. <https://doi.org/10.6115/ijhe.2016.17.2.31>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

- Kornadt, A. E., & Rothermund, K. (2014). Preparation for old age in different life domains: Dimensions and age differences. *International Journal of Behavioral Development*, 38(3), 228–238. <https://doi.org/10.1177/0165025413512065>
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935–960. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>
- Košťál, J., Klicperová-Baker, M., Lukavská, K., & Lukavský, J. (2016). Short version of the Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI–short) with and without the Future-Negative scale, verified on nationally representative samples. *Time & Society*, 25(2), 169–192. <https://doi.org/10.1177/0961463X15577254>
- Kowal, P., & Dowd, J. E. (2001). Definition of an older person. Proposed working definition of an older person in Africa for the MDS Project. *World Health Organization*. <https://doi.org/10.13140/2.1.5188.9286>
- Kuykendall, L., Tay, L., & Ng, V. (2015). Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(2), 364–403. <https://doi.org/10.1037/a0038508>
- Leandro-França, C., Van Solinge, H., Henkens, K., & Murta, S. G. (2016). Effects of three types of retirement preparation program: A qualitative study of civil servants in Brazil. *Educational Gerontology*, 42(6), 388–400. <https://doi.org/10.1080/03601277.2016.1139969>
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2–14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- Lent, R. W. (2016). Self-efficacy in a relational world: Social cognitive mechanisms of adaptation and development. *The Counseling Psychologist*, 44(4), 573–594. <https://doi.org/10.1177/0011000016638742>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12–35. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013a). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013b). Understanding and facilitating career development in the 21st century. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.),



*Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed, pp. 1–26). Wiley.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, *47*(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, *30*(3), 347–382. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90010-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90010-8)
- Lewis-Beck, M. S., Bryman, A., & Liao, T. F. (Eds.). (2004). *The Sage encyclopedia of social science research methods*. Sage.
- Lietuvos statistikos departamentas (2020a). *Darbo jėga ir darbo jėgos aktyvumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį*. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=f1d3c8e1-1cf6-45d3-90e5-6343aa1e6a42#/>
- Lietuvos statistikos departamentas (2020b). *Laisvų ir užimtų darbo vietų statistika pagal ekonominės veiklos rūšis*. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=7d9009a6-ac7d-42df-8854-cfaf896230dc#/>
- Lietuvos statistikos departamentas (2021). *Gyventojų tarptautinė migracija*. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8545135>
- Liniauskaite, A., & Kairys, A. (2009). The Lithuanian version of the Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI). *Psichologija*, *40*, 66–87.
- Liu, C., Bai, X., & Knapp, M. (2021). Multidimensional retirement planning behaviors, retirement confidence, and post-retirement health and well-being among Chinese older adults in Hong Kong. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09901-7>
- Lown, J. M. (2011). Development and validation of a Financial Self-Efficacy Scale. *Journal of Financial Counseling and Planning*, *22*(2), 54–63.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. (2017). How ordinary consumers make complex economic decisions: Financial literacy and retirement readiness. *The Quarterly Journal of Finance*, *7*(3), 1–31. <https://doi.org/10.1142/S2010139217500082>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). Financial literacy and retirement planning in the United States. *Journal of Pension Economics and Finance*, *10*(4), 509–525. <https://doi.org/10.1017/S147474721100045X>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, *1*(2), 130–149. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>

- Marshall, S. J., & Biddle, S. J. H. (2001). The transtheoretical model of behavior change: A meta-analysis of applications to physical activity and exercise. *Annals of Behavioral Medicine*, 23(4), 229–246. [https://doi.org/10.1207/S15324796ABM2304\\_2](https://doi.org/10.1207/S15324796ABM2304_2)
- Martos, T., & Kopp, M. S. (2012). Life goals and well-being: Does financial status matter? Evidence from a representative Hungarian sample. *Social Indicators Research*, 105(3), 561–568. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9788-7>
- McCrae, R. R. (2005). Personality structure. In V. J. Derlega, B. A. Winstead, & W. H. Jones (Eds.), *Personality: Contemporary theory and research* (pp. 192–217). Wadsworth Publishing.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159–181). The Guilford Press.
- McCrae, R. R., Zonderman, A. B., Costa, P. T., Bond, M. H., & Paunonen, S. V. (1996). Evaluating replicability of factors in the Revised NEO Personality Inventory: Confirmatory factor analysis versus Procrustes rotation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 552–566. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.552>
- Mikulionienė, S., Rapolienė, G. ir Valavičienė, N. (2018). *Vyresnio amžiaus žmonės, gyvenimas po vieną ir socialinė atskirtis*. Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Mindra, R., & Moya, M. (2017). Financial self-efficacy: A mediator in advancing financial inclusion. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(2), 128–149. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2016-0040>
- Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2010). Predicting retirement preparation through the design of a new measure. *Australian Psychologist*, 45(2), 98–111. <https://doi.org/10.1080/00050060903524471>
- Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2015). Improving retirement outcomes: The role of resources, pre-retirement planning and transition characteristics. *Ageing and Society*, 35(10), 2100–2140. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14000841>
- Niedzwiedz, C. L., Richardson, E. A., Tunstall, H., Shortt, N. K., Mitchell, R. J., & Pearce, J. R. (2016). The relationship between wealth and loneliness among older people across Europe: Is social participation protective? *Preventive Medicine*, 91, 24–31. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2016.07.016>
- Noone, J., Earl, J., Stephens, C., Rafalski, J., Allen, J., Alpass, F., & Topa, G. (2021). An application of the resource-based dynamic process model in the

- context of retirement planning. *Work, Aging and Retirement*, 1–6. <https://doi.org/10.1093/workar/waab006>
- Noone, J., O’Loughlin, K., & Kendig, H. (2012). Socioeconomic, psychological and demographic determinants of Australian baby boomers’ financial planning for retirement: Determinants of financial planning. *Australasian Journal on Ageing*, 31(3), 194–197. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6612.2012.00600.x>
- Noone, J., O’Loughlin, K., & Kendig, H. (2013). Australian baby boomers retiring ‘early’: Understanding the benefits of retirement preparation for involuntary and voluntary retirees. *Journal of Aging Studies*, 27(3), 207–217. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2013.02.003>
- Noone, J., Stephens, C., & Alpass, F. (2010). The process of Retirement Planning Scale (PRePS): Development and validation. *Psychological Assessment*, 22(3), 520–531. <https://doi.org/10.1037/a0019512>
- OECD (2016). *OECD/INFE International survey of adult financial literacy competencies*. OECD. <https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/OECD-INFE-International-Survey-of-Adult-Financial-Literacy-Competencies.pdf>
- Office for National Statistics (2021). *Overview of the UK population: January 2021*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/articles/overviewoftheukpopulation/january2021>
- O’Leary, N., Li, I. W., Gupta, P., & Blackaby, D. (2020). Wellbeing trajectories around life events in Australia. *Economic Modelling*, 93, 499–509. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2020.08.021>
- O’Leary, V. E. (1974). Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin*, 81(11), 809–826. <https://doi.org/10.1037/h0037267>
- Ozawa, M. N., & Yeo, Y. H. (2010). Planned age of retirement and actual age of retirement. *Journal of Social Policy and Social Work*, 14, 5–16.
- Park, S., Tod, D., & Lavalley, D. (2012). Exploring the retirement from sport decision-making process based on the transtheoretical model. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(4), 444–453. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.02.003>
- Paštukienė, V. (2020). *Lithuanian country fiche on pension projections 2021 Ageing Report*. Ministry of social security and labour of the republic of Lithuania. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/lt\\_-\\_ar\\_2021\\_final\\_pension\\_fiche.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/lt_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf)

- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2021). Retiring or rewiring? Test of a social cognitive model of retirement planning. *Journal of Counseling Psychology*, 68(5), 538–549. <https://doi.org/10.1037/cou0000530>
- Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24(1), 245–251. <https://doi.org/10.1037/a0014096>
- Petrocelli, J. V. (2002). Processes and stages of change: Counseling with the Transtheoretical Model of Change. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 22–30. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00162.x>
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(3), 390–395. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.51.3.390>
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47(9), 1102–1114. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.47.9.1102>
- Prochaska, J. O., Velicer, W. F., Rossi, J. S., Goldstein, M. G., Marcus, B. H., Rakowski, W., Fiore, C., Harlow, L. L., Redding, C. A., Rosenbloom, D., & Rossi, S. R. (1994). Stages of change and decisional balance for 12 problem behaviors. *Health Psychology*, 13(1), 39–46. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.13.1.39>
- Rajan, M. E. S., & Abdullah, A. (2017). An exploratory review of retirement savings investment decisions: A Malaysian perspective. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), 771–791.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203–212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 186–195. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.005>
- Rustichini, A., DeYoung, C. G., Anderson, J. E., & Burks, S. V. (2016). Toward the integration of personality theory and decision theory in explaining economic behavior: An experimental investigation. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 64, 122–137. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2016.04.019>

- Sadauskaitė, R., & Kairys, A. (2021). Perceived career barriers Scale: Validation for a Lithuanian sample. *Psichologija*, 65, 56–63. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2021.46>
- Schäfer, K. C. (2016). *The influence of personality traits on private retirement savings in Germany*. Hannover Economic Papers. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/155635/1/86682636X.pdf>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23–74.
- Schimmack, U., Oishi, S., Furr, R. M., & Funder, D. C. (2004). Personality and life satisfaction: A facet-level analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 1062–1075. <https://doi.org/10.1177/0146167204264292>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio causal and control beliefs* (pp. 35–37). NFER-NELSON.
- Segel-Karpas, D., & Werner, P. (2014). Perceived financial retirement preparedness and its correlates: A national study in Israel. *The International Journal of Aging and Human Development*, 79(4), 279–301. <https://doi.org/10.1177/0091415015574177>
- Sircova, A., van de Vijver, F. J. R., Osin, E., Milfont, T. L., Fieulaine, N., Kislali-Erginbilgic, A., Zimbardo, P. G., 54 members of the International Time Perspective Research Project (presented in alphabetical order by country):, Djarallah, S., Chorfi, M. S., Leite, U. do R., Lin, H., Lv, H., Bunjevac, T., Tomaš, T., Punek, J., Vrlec, A., Matić, J., Bokulić, M., ... Boyd, J. N. (2014). A Global Look at Time: A 24-Country Study of the Equivalence of the Zimbardo Time Perspective Inventory. *SAGE Open*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.1177/2158244013515686>
- Sodra (2020). *Senatvės pensijos amžiaus lentelė*. <https://www.sodra.lt/lt/senatves-pensijos-amziaus-lentele>
- Sodra (2021). *Informacija gyventojams*. <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/noriu-gauti-pensija>
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138–161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>
- Stolarski, M., Fieulaine, N., & Zimbardo, P. G. (2018). Putting time in a wider perspective: The past, the present and the future of time perspective theory.

- In V. Zeigler-Hill & T. Shackelford, *The SAGE handbook of personality and individual differences: The science of personality and individual differences* (Vol. 1, pp. 592–625). SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781526451163.n28>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed., pp. 121–178). Jossey-Bass.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The career barriers inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219–244. <https://doi.org/10.1177/106907279600400207>
- Swanson, J. L., & Fouad, N. (2019). *Career theory and practice: Learning through case* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 92–106. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90020-M](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90020-M)
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 344–361. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90043-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90043-L)
- Temane, Q. M., & Wissing, M. P. (2006). The role of subjective perception of health in the dynamics of context and psychological well-being. *South African Journal of Psychology*, 36(3), 564–581. <https://doi.org/10.1177/008124630603600308>
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C.-M., & Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 38–55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.002>
- Toyokawa, T., & DeWald, C. (2020). Perceived career barriers and career decidedness of first-generation college students. *The Career Development Quarterly*, 68(4), 332–347. <https://doi.org/10.1002/cdq.12240>
- Transamerica Center for Retirement Studies (2015). *The current state of retirement: Pre-retiree expectations and retiree realities*. Transamerica Institute. [https://www.transamericacenter.org/docs/default-source/retirees-survey/retirees\\_survey\\_2015\\_report.pdf](https://www.transamericacenter.org/docs/default-source/retirees-survey/retirees_survey_2015_report.pdf)
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). *World population ageing 2020 highlights: Living*

- arrangements of older persons.  
[https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undes\\_a\\_pd-2020\\_world\\_population\\_ageing\\_highlights.pdf](https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undes_a_pd-2020_world_population_ageing_highlights.pdf)
- UNESCO Institute for Statistics (2012). *International standard classification of education: ISCED 2011*. UNESCO Institute for Statistics.  
<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.001>
- Van de Venter, G., Michayluk, D., & Davey, G. (2012). A longitudinal study of financial risk tolerance. *Journal of Economic Psychology*, 33(4), 794–800. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.03.001>
- Van Rooij, M. C. J., Lusardi, A., & Alessie, R. J. M. (2011). Financial literacy and retirement planning in the Netherlands. *Journal of Economic Psychology*, 32(4), 593–608. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.02.004>
- Vandenberg, R. J. (2006). Statistical and methodological myths and urban legends: Where, pray tell, did they get this idea? *Organizational Research Methods*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1177/1094428105285506>
- Varanauskienė, J. (2015). *Kaip esame pasirengę pensijai? Visuomenės pasirengimo pensijai vertinimas (SEB tyrimas)*. <https://www.seb.lt/sites/default/files/web/pdf/PPR.pdf>
- Von Bonsdorff, M. E., & Ilmarine, J. (2013). Continuity theory and retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 73–87). Oxford University Press.
- Von dem Knesebeck, O., Hyde, M., Higgs, P., Kupfer, A., & Siegrist, J. (2005). Quality of life and well-being. In A. Börsch-Supan, A. Brugiavini, H. Jürges, J. Mackenbach, J. Siegrist, & G. Weber (Eds.), *Health, ageing and retirement in Europe – first results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (pp. 199–203). Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455–474. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.455>
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204–213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>

- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, *65*(1), 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- 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>
- Watts, L. L., Frame, M. C., Moffett, R. G., Van Hein, J. L., & Hein, M. (2015). The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations: Gender, perceived career barriers, and aspirations. *Journal of Applied Social Psychology*, *45*(1), 10–22. <https://doi.org/10.1111/jasp.12271>
- Wiggins, R. D., Higgs, P. F. D., Hyde, M., & Blane, D. B. (2004). Quality of life in the third age: Key predictors of the CASP-19 measure. *Ageing and Society*, *24*(5), 693–708. <https://doi.org/10.1017/S0144686X04002284>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9220-5>
- Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W., & Pilkington, R. M. (2012). Psychological well-being and psychological distress: Is it necessary to measure both? *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, *2*(3), 1–14. <https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-3>
- Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (2014a). A mixed-method approach to post-retirement career planning. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(3), 307–317. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.003>
- Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (2014b). Postretirement career planning: Testing a model based on social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, *41*(5), 363–381. <https://doi.org/10.1177/0894845313507749>
- Xiao, J. J., O'Neill, B., Prochaska, J. M., Kerbel, C. M., Brennan, P., & Bristow, B. J. (2004). A consumer education programme based on the transtheoretical model of change. *International Journal of Consumer Studies*, *28*(1), 55–65. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2004.00334.x>
- Yazar Soyadı, Y. A., & Park, S. (2017). Structural relationships among variables affecting elementary school students career preparation behavior: Using a multi-group structural equation approach. *International Electronic Journal of Elementary Education*, *10*(2), 273–280. <https://doi.org/10.26822/iejee.2017236122>



- Yeung, D. Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging & Mental Health*, 17(3), 386–393. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.732036>
- Yeung, D. Y., & Zhou, X. (2017). Planning for retirement: Longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology*, 8(1300), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01300>
- Zamalijeva, O. (2016). *Sergančiujų lėtinėmis ligomis gydyimo nurodymų laikymąsi prognozuojantys veiksniai* [Daktaro disertacija]. Vilniaus universitetas.
- Zaniboni, S., Topa, G., & Balducci, C. (2020). Core self-evaluations affecting retirement-related outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 174. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010174>
- Zhang, J. W., & Howell, R. T. (2011). Do time perspectives predict unique variance in life satisfaction beyond personality traits? *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1261–1266. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.02.021>
- Zhang, W., & Liu, G. (2007). Childlessness, psychological well-being, and life satisfaction among the elderly in China. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 22(2), 185–203. <https://doi.org/10.1007/s10823-007-9037-3>
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. (2008). *The time paradox: The new psychology of time that will change your life*. Free Press.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271–1288. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1271>

## PRIEDAI

*1 priedas.* Iš dalies struktūruotas klausimynas, naudotas diskusijose, taikant fokusuotų diskusijų grupės metodą

1. Dabar norėčiau, kad kiekvienas, pradėdamas nuo mano dešinės, pasakytų savo vardą ir įvertintų nuo 0 iki 10, kiek stipriai laukia išėjimo į pensiją, kai 10 yra „labai stipriai laukiu“, 0 – „visai nelaukiu“.
2. Kaip manote, kokių iššūkių kyla pensinio amžiaus žmonėms?
3. Pakelkite rankas, kas manote, jog vienaip ar kitaip reikėtų rengtis pensijai (kad būtų lengviau išgyventi aptartus iššūkius)?
4. Kokių žinote pasirengimo pensijai būdų?
5. Pensija yra susijusi su įvairiais pokyčiais, kuriems reikia rengtis. Koks pasirengimas vyksta, kalbant apie karjeros, darbo dalykus?
6. Koks pasirengimas vyksta, kalbant apie laisvalaikį?
7. Koks pasirengimas vyksta, kalbant apie socialinių ryšių palaikymo dalykus?
8. Koks pasirengimas vyksta, kalbant apie finansinius dalykus?
9. Kaip manote, kada reikėtų pradėti rengtis pensijai?
10. Kaip skirtingo amžiaus žmonės rengiasi pensijai?
11. Kaip manote, kurie finansiniai pasirengimo būdai yra patikimiausi?
12. Dėl kokių priežasčių ne visi žmonės rengiasi pensijai?

2 priedas. Diskusijose surinkta informacija, pritaikius fokusuotų diskusijų grupės metodą

Klausimas	Atsakymų apibendrinimas	
	Pirmoji diskusija (19–34 metai)	Antroji diskusija (31–35 metai)
1. Kiek stipriai laukiama išėjimo į pensiją, kai 10 yra „labai stipriai laukiau“, 0 – „labai nelaukiau“.	8 – vienas dalyvis, 5 – du dalyviai, 3 – vienas dalyvis, 2 – vienas dalyvis, 0 – du dalyviai. Vidurkis – 3,3.	6 – vienas dalyvis, 2 – vienas dalyvis, 0 – trys dalyviai, vienas dalyvis neatsakė. Vidurkis – 1,6.
2. Iššūkiai, kylantys pensinio amžiaus žmonėms.	<p>Mažos „Sodros“ mokamos pensijos.</p> <p>Socialinio rato mažėjimas (dėl atitolimo, artimųjų mirties).</p> <p>Silpnėjanti sveikata (ligos, didėjantis silpnumas, intelektinio pajėgumo mažėjimas).</p> <p>Didėjančios sveikatos palaikymo išlaidos, mažėjančių lėšų problema.</p> <p>Didelis laisvo laiko kiekis.</p> <p>Apgavystės, susijusios su pensijomis (pinigų išviliojimas dėl kompiuterinio raštingumo trūkumo).</p> <p>Pensininkų (-ių) įtraukimo į įvairias veiklas (pavyzdžiui, savanorystę) stoka (ypač kaimo vietovėse).</p> <p>Pensininkų (-ių) motyvacijos įsitraukti į veiklas stoka.</p> <p>Diskriminacija darbe dėl amžiaus.</p>	<p>Bendravimo galimybių mažėjimas.</p> <p>Sveikatos sunkumai.</p> <p>Veiklų trūkumas.</p> <p>Finansiniai sunkumai.</p> <p>Grupės, su kuria identifikuojamasi, stoka.</p> <p>Socialinių kontaktų trūkumas.</p> <p>Sunkumai, siekiant prisitaikyti prie naujovių.</p>
3. Manoma, jog vienaip ar kitaip reikėtų rengtis pensijai.	Visi dalyviai.	Visi dalyviai.
4. Žinomi pasirengimo pensijai būdai.	Taupymas.	Investavimas (pavyzdžiui, į nekilnojamąjį turtą). Gyvybės draudimas.

Klausimas	Atsakymų apibendrinimas	
	Pirmoji diskusija (19–34 metai)	Antroji diskusija (31–35 metai)
5. Pasirengimas pensijai, susijęs su karjera, darbu.	Nuolatinis tobulėjimas. Darbinės patirties kaupimas. Papildoma veikla po darbo, kuri praplėstų identiteto ribas.	Darbinių įgūdžių panaudojimas, kuriant nuosavą verslą. Naujų dalykų (pavyzdžiui, kalbų) mokymasis.
6. Pasirengimas pensijai, susijęs su laisvalaikiu.	Įsitraukimas į įvairias veiklas. Išankstinis laisvalaikio planavimas (pavyzdžiui, lėšų kaupimas kelionėms).	Hobių, laisvalaikio veiklų turėjimas. Dalyvavimas bendruomenės veiklose.
7. Pasirengimas pensijai, susijęs su socialinių ryšių palaikymu.	Tvirtu ryšio su draugais užmezgimas iki pensijos. Ryšio su kolegomis darbe užmezgimas. Draugysčių užmezgimas ir palaikymas užsiimant hobiais. Būrimasis į bendruomenes, kurios būtų palaikomos ir pensijoje. Ryšių su šeimos nariais ir giminaičiais puoselėjimas.	Draugų turėjimas, draugysčių su vaikų draugais užmezgimas.
8. Pasirengimas pensijai, susijęs su finansais.	Taupymas. Pensijų fondai. Investavimas. Sąmoningas išlaidų planavimas.	Gyvybės draudimas. Pensijų fondai. Investavimas. Taupymas.
9. Rengimosi pensijai pradžia.	Pradėjus dirbti. Mokymas apie rengimąsi pensijai jau mokykloje, bent jau minimalus.	Geriausias metas rengtis sulaukus 30 metų. Esant finansinių galimybių. Nėra tinkamo laiko, tai individualu, nes priklauso nuo galimybių.
10. Rengimasis pensijai amžiaus aspektu.	Jauni žmonės nesirengia dėl finansinių žinių trūkumo.	Vyresnės kartos žmonės taupesni. Vyresnės kartos žmonės būdami jauni dar nežinojo, kad reikia rengtis pensijai.

Klausimas	Atsakymų apibendrinimas	
	Pirmoji diskusija (19–34 metai)	Antroji diskusija (31–35 metai)
	Informacija apie pensiją aktuali tik pensininkams (-ėms).	
11. Patikimiausi pasirengimo būdai.	Tam tikri bankai ir fondai.	Nuosavas verslas. Naujų dalykų mokymasis visą gyvenimą.
12. Nesirengimo pensijai priežastys.	Informacijos apie pasirengimo pensijai naudą nesupratimas. Finansinio raštingumo trūkumas. Informacijos stoka. Pensijos sistemų kaita, didinanti nežinojimą, kas laukia, ir lemianti apsisprendimo delsimą. Manymas, kad tai aktualu tik vyresniems žmonėms. Savarankiškumo ir atsakomybės trūkumas. Negebėjimas numatyti būsimo gyvenimo. Baimė suklysti.	Finansinio raštingumo trūkumas. Nepasitikėjimas bankais. Gero pavyzdžio neturėjimas. Materialinio pagrindo neturėjimas. Negebėjimas planuoti. Susiformavę netinkami gyvenimo įpročiai. Palaikymo iš aplinkos trūkumas.

3 priedas. Pirminė Pasirengimo pensijai klausimyno versija, išanalizavus užsienio autorių klausimynus ir pravedus diskusijas, taikant fokusuotų diskusijų grupės metodą

Žemiau pateikti klausimai apie įvairius investavimo / taupymo / kaupimo būdus. Jūsų klausiami tik apie tuos būdus, kuriuos naudojate geresniam gyvenimui pensijoje (arba kitaip – išėjus į pensiją) užsitikrinti. Šiame tyrime pensija – laikotarpis, kai gaunama senatvės pensija, išankstinė senatvės pensija, šalpos senatvės pensija arba teisėjų, mokslininkų, karių ir pareigūnų valstybinė pensija. Tolesnis klausimas yra pavyzdys, kaip žymėti atsakymus – užbraukite X ant labiausiai Jums tinkančio atsakymo.

AR SPORTUOJATE?				
NE ir neketinu pradėti per ateinantį pusmetį	NE, bet ketinu pradėti per ateinantį pusmetį	<del>NE, bet ketinu pradėti per ateinantį mėnesį</del>	TAIP, bet trumpiau nei pusmetį	TAIP, ilgiau nei pusmetį
1. AR TURITE AKCIJŲ (ĮTRAUKTŲ AR NEĮTRAUKTŲ Į VERTYBINIŲ POPIERIŲ BIRŽOS SĄRAŠUS), IŠ KURIŲ PLANUOJATE GAUTI FINANSINĖS NAUDOS PENSIJOJE?				
NE ir neketinu įsigyti per ateinantį pusmetį	NE, bet ketinu įsigyti per ateinantį pusmetį	NE, bet ketinu įsigyti per ateinantį mėnesį	TAIP, turiu, bet trumpiau nei pusmetį	TAIP, turiu ilgiau nei pusmetį
2. AR ESATE INVESTAVĘS (-USI) SAVO PINIGUS Į INVESTICINIUS FONDUS AR VALDOMUS ASMENINIUS INVESTICIJŲ PORTFELIUS, IŠ KURIŲ PLANUOJATE GAUTI FINANSINĖS NAUDOS PENSIJOJE?				
NE ir neketinu investuoti per ateinantį pusmetį	NE, bet ketinu investuoti per ateinantį pusmetį	NE, bet ketinu investuoti per ateinantį mėnesį	TAIP, esu investavęs (-usi), bet trumpiau nei pusmetį	TAIP, esu investavęs (-usi) ilgiau nei pusmetį
3. AR ESATE PASIRAŠĘS (-IUSI) II PAKOPOS PENSIJOS KAUPIMO SUTARTĮ?				
NE ir neketinu per ateinantį pusmetį	NE, bet ketinu per ateinantį pusmetį	NE, bet ketinu per ateinantį mėnesį	TAIP, bet trumpiau nei pusmetį	TAIP, ilgiau nei pusmetį
4. AR ESATE PASIRAŠĘS (-IUSI) III PAKOPOS PENSIJOS KAUPIMO SUTARTĮ?				
NE ir neketinu per ateinantį pusmetį	NE, bet ketinu per ateinantį pusmetį	NE, bet ketinu per ateinantį mėnesį	TAIP, bet trumpiau nei pusmetį	TAIP, ilgiau nei pusmetį

**5. AR ESATE PASIRAŠĖS (-IUSI) KAUPIAMOJO INVESTICINIO GYVYBĖS DRAUDIMO SUTARTĮ IR PLANUOJATE GAUTI FINANSINĖS NAUDOS IŠ JOS PENSIJOJE?**

<b>NE</b> ir neketinu pasirašyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasirašyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasirašyti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , esu pasirašęs (-iusi), bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , esu pasirašęs (-iusi) ilgiau nei pusmetį
---	--	---	---	--

**6. AR TURITE NEKILNOJAMOJO TURTO, IŠ KURIO PLANUOJATE GAUTI FINANSINĖS NAUDOS PENSIJOJE? (Pvz., žemės sklypą, namą)**

<b>NE</b> ir neketinu įsigyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu įsigyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu įsigyti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , turiu, bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , turiu ilgiau nei pusmetį
--	---	--	---	--

**7. AR ESATE PADĖJĖS (-USI) INDĖLĮ BANKE, KURĮ PLANUOJATE IŠSIIMTI TIK PENSIJOJE?**

<b>NE</b> ir neketinu padėti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu padėti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu padėti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , esu padėjęs (-usi), bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , esu padėjęs (-usi) ilgiau nei pusmetį
---	--	---	--	---

**8. AR TAUPOTE PINIGUS BANKO SĄSKAITOJE (-OSE) IR JUOS PLANUOJATE LEISTI PENSIJOJE?**

<b>NE</b> ir neketinu pradėti taupyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti taupyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti taupyti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , taupau, bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , taupau ilgiau nei pusmetį
--	---	--	--	---

**9. AR ESATE VERSLO SAVININKAS (-Ė) AR BENDRASAVININKAS (-Ė) IR PLANUOJATE GAUTI FINANSINĖS NAUDOS IŠ ŠIO VERSLO PENSIJOJE?**

<b>NE</b> ir neketinu tapti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu tapti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu tapti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , esu, bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , esu ilgiau nei pusmetį
--	---	--	---	--------------------------------------

**10. AR TURITE KOLEKCINIŲ VERTYBIŲ, IŠ KURIŲ PLANUOJATE GAUTI FINANSINĖS NAUDOS PENSIJOJE? (Pvz., meno kūrinių, senovinių automobilių)**

<b>NE</b> ir neketinu įsigyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu įsigyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu įsigyti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , turiu, bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , turiu ilgiau nei pusmetį
--	---	--	---	--

**11. AR TURITE ŽALIAVŲ, IŠ KURIŲ PLANUOJATE GAUTI FINANSINĖS NAUDOS PENSIJOJE? (Pvz., aukso, naftos)**

<b>NE</b> ir neketinu įsigyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu įsigyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu įsigyti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , turiu, bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , turiu ilgiau nei pusmetį
--	---	--	---	--

12. AR TAUPOTE PINIGUS GRYNAIS PENSIJAI?				
<b>NE</b> ir neketinu pradėti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti per ateinantį mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį

13. AR ESATE SURADĖS (-USI) BŪDŲ, KAIP SUMAŽINTI IŠLAIDAS, KURIUOS GALĖSITE PANAUDOTI, KAI BŪSITE PENSIJOJE?				
<b>NE</b> ir neketinu surasti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu surasti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu surasti per ateinantį mėnesį	<b>TAIP</b> , esu suradęs (-usi), bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , esu suradęs (-usi) ilgiau nei pusmetį

14. AR ESATE SURADĖS (-USI) BŪDŲ, KAIP PADIDINTI PAJAMAS PENSIJOJE, KURIUOS GALĖSITE PANAUDOTI, KAI BŪSITE PENSIJOJE?				
<b>NE</b> ir neketinu surasti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu surasti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu surasti per ateinantį mėnesį	<b>TAIP</b> , esu suradęs (-usi), bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , esu suradęs (-usi) ilgiau nei pusmetį

15. Parašykite, kokiais dar būdais taupote / kaupiate pensijai ir kiek laiko tai darote:

---

Tolimesnius klausimus pildykite taip pat, kaip anksčiau – užbraukite X ant labiausiai Jums tinkančio atsakymo.

16. AR ESATE SUSIPAŽINĘS (-USI) SU TAUPYMO PENSIJAI BŪDAIS?				
<b>NE</b> ir neketinu per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinantį mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį

17. AR DOMITĖS SAVO INVESTAVIMO / TAUPYMO / KAUPIMO PENSIJAI PROGRESU? (Pvz., stebite, kiek pavyko sutaupyti)				
<b>NE</b> ir neketinu pradėti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti per ateinantį mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį

18. AR ŽINOTE APIE FINANSINIUS SUNKUMUS, SU KURIAIS GALI TEKTI SUSIDURTI PENSIJOJE?				
<b>NE</b> ir neketinu domėtis per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasidomėti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasidomėti per ateinantį mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį

19. AR ŽINOTE, KADA PRADĖSITE GAUTI PENSIJĄ?				
<b>NE</b> ir neketinu domėtis per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasidomėti per ateinantį pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasidomėti per ateinantį mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį



20. AR TURITE ĮGŪDŽIŲ, REIKALINGŲ KITAM DARBUI / VEIKLAI PENSIJOJE, JEIGU JUMS NORĖTŪSI DIRBTI, TAČIAU TEKTŲ IŠEITI IŠ ESAMO DARBO, DIRBTI JAME MAŽIAU VALANDŲ IR / ARBA NORĖTŪSI DIRBTI KITOKIAME DARBE?

<b>NE</b> ir neketinu įgyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu įgyti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu įgyti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį
--	---	--	--	----------------------------------

21. AR ESATE PASKAIČIAVĘS (-USI), KIEK JUMS REIKĖS PINIGŲ PRAGYVENIMUI PENSIJOJE?

<b>NE</b> ir neketinu per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį
--	---	--	--	----------------------------------

22. AR ŽINOTE, KOKIOS BUS JŪSŲ PAJAMOS PENSIJOJE?

<b>NE</b> ir neketinu domėtis per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasidomėti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasidomėti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį
--	--	---	--	----------------------------------

23. AR ESATE SUMAŽINĘS (-USI) SAVO IŠLAIDAS, KAD ĮGAUTUMĖTE TAUPAUS GYVENIMO ĮGŪDŽIŲ, KURIE PRAVERSTŲ PENSIJOJE?

<b>NE</b> ir neketinu per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį
--	---	--	--	----------------------------------

24. AR ESATE PASIDOMĖJĘS (-USI), SU KOKIAIS SUNKUMAIS SUSIDURIA ŽMONĖS, SIEKdami ĮSIDARBINTI PENSIJOJE?

<b>NE</b> ir neketinu domėtis per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasidomėti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pasidomėti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį
--	--	---	--	----------------------------------

25. AR ESATE SUSIPAŽINĘS SU DARBINĖS VEIKLOS KRYPTIES KEITIMO GALIMYBĖMIS PENSIJOJE?

<b>NE</b> ir neketinu per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį
--	---	--	--	----------------------------------

26. AR ESATE APGALVOJĘS (-USI) SAVO DARBINĖS VEIKLOS TIKSLUS IR PLANUS PENSIJOJE?

<b>NE</b> ir neketinu per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį
--	---	--	--	----------------------------------

27. AR TURITE LAISVALAIKIO INTERESŲ, UŽSIĖMIMŲ, HOBIŲ, KURIAIS GALĖTUMĖTE UŽSIIMTI PENSIJOJE?

<b>NE</b> ir neketinu susirasti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu susirasti per ateinančių pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu susirasti per ateinančių mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį
--	---	--	--	----------------------------------

<b>28. AR ESATE SUSIPAŽINĘS (-USI) SU GALIMAIS LAISVALAIKIO PRALEIDIMO BŪDAIS PENSIJOJE?</b>				
<b>NE</b> ir neketinu per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančią mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį

<b>29. AR PALAIKOTE ĮVAIRIUS SOCIALINIUS RYŠIUS, KAD JIE IŠLIKTŲ IR PENSIJOJE? (Pvz., reguliariai skambinate draugams ir artimiesiems, juos lankote, kviečiate į svečius, atnaujinate nutrūkusius ryšius, susipažįstate su naujais žmonėmis)</b>				
<b>NE</b> ir neketinu pradėti per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti per ateinančią mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį

<b>30. AR ESATE APGALVOJĘS (-USI), KĄ DARYSITE, JEI PENSIJOJE NETURĖSITE PAKANKAMAI VEIKLOS IR JAUSITE DĖL TO ĮTAMPA, NUOBODULĮ AR KITAS NEIGIAMAS EMOCIJAS?</b>				
<b>NE</b> ir neketinu apie tai galvoti per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti apie tai galvoti per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu pradėti apie tai galvoti per ateinančią mėnesį	<b>TAIP</b> , esu tai apgalvojęs (-usi), bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , esu tai apgalvojęs (-usi) ilgiau nei pusmetį

<b>31. AR ESATE PASIDOMĖJĘS (-USI), KAIP ŽMONĖS JAUČIASI BŪDAMI PENSININKAIS? (Pvz., esate apie tai kalbėjęs (-usi) su į pensiją išėjusiais žmonėmis)</b>				
<b>NE</b> ir neketinu per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančią mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį

<b>32. AR ESATE PASIDOMĖJĘS (-USI), KAIP KEIČIASI ŽMOGAUS VAIDMUO ŠEIMOJE, VISUOMENĖJE, IŠĖJUS Į PENSIJĄ?</b>				
<b>NE</b> ir neketinu per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančią pusmetį	<b>NE</b> , bet ketinu per ateinančią mėnesį	<b>TAIP</b> , bet trumpiau nei pusmetį	<b>TAIP</b> , ilgiau nei pusmetį

#### 4 priedas. Pagrindinių bandomuosiuose tyrimuose naudotų instrumentų psichometrinės charakteristikos

Instrumentas	I bandomasis tyrimas ( <i>N</i> = 106)	II bandomasis tyrimas ( <i>N</i> = 121)	III bandomasis tyrimas ( <i>N</i> = 198)
Pasirengimo pensijai klausimynas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pirminės 32 klausimų versijos (žr. 3 priedą) CFA rezultatai (RMSEA = 0,08, CFI = 0,64, TLI = 0,59) atskleidė, kad dviejų faktorių struktūra, išskirta remiantis teoriniu pagrindu, nepasitvirtino; penki teoriškai svarbūs teiginiai buvo nereikšmingi. Tad klausimynas pakoreguotas, sujungiant kai kuriuos klausimus ir patikslinant jų formuluotes, kai kurių klausimų atsisakant, keičiant klausimyno formatą. Galutinė versija – 15 klausimų (žr. 6 priedą).</li> <li>• Karjera grindžiamo pasirengimo pensijai (dešimt teiginių) Cronbach <math>\alpha</math> = 0,84, finansais grindžiamo pasirengimo pensijai (21 teiginys) Cronbach <math>\alpha</math> = 0,74 (vienas klausimas – atviras).</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patvirtinta pataisytos 15 klausimų versijos klausimyno dviejų faktorių struktūra (modelis ties priimtumo riba), išskirta remiantis teoriniu pagrindu (pašalinus tris teiginius ir pridėjus aštuonias liekamųjų paklaidų koreliacijas): RMSEA = 0,08, CFI = 0,93, TLI = 0,90.</li> <li>• Karjera grindžiamo pasirengimo pensijai Cronbach <math>\alpha</math> – 0,80, finansais – 0,72.</li> <li>• Įvertintas konvergentinis validumas: skaičiuota pasirengimo pensijai, kuris matuotas sudarytu klausimynu, ir pasirengimo pensijai, kuris vertintas darbo autorės išverstu Išėjimo į pensiją klausimynu (Petkoska &amp; Earl, 2009), Pearson koreliacija. Karjera grindžiamo pasirengimo ir visuomeninės / laisvalaikio srities pasirengimo <math>r</math> = 0,40 (<math>p</math> &lt; 0,001), finansais grindžiamo pasirengimo ir finansų / bendrosios srities pasirengimo <math>r</math> = 0,56 (<math>p</math> &lt; 0,001).</li> </ul>

Instrumentas	I bandomasis tyrimas ( <i>N</i> = 106)	II bandomasis tyrimas ( <i>N</i> = 121)	III bandomasis tyrimas ( <i>N</i> = 198)
Karjeros saviveiksmingumo skalė (Kossek et al., 1998).	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patvirtinta vieno faktoriaus struktūra: RMSEA = 0,07, CFI = 0,94, TLI = 0,89 ( pridėjus penkias liekamųjų paklaidų koreliacijas).</li> <li>• Cronbach <math>\alpha</math> – 0,81.</li> <li>• Konvergentinį skalės validumą patvirtino stipri karjeros saviveiksmingumo ir bendro saviveiksmingumo Pearson koreliacija, <math>r = 0,51</math> (<math>p &lt; 0,001</math>) (naudota Bendro saviveiksmingumo skalė (Schwarzer &amp; Jerusalem, 1995), versta dr. O. Zamalijevos (rezultatai nepublikuoti)).</li> </ul>	–
Suvokiamų karjeros barjerų skalė (Hirschi & Freund, 2014)	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patvirtinta vieno faktoriaus struktūra: RMSEA = 0,07, CFI = 0,97, TLI = 0,95 ( pridėjus vieną liekamųjų paklaidų koreliaciją).</li> <li>• Cronbach <math>\alpha</math> – 0,79.</li> </ul>	–
Finansinės rizikos tolerancijos skalė (Jacobs-Lawson & Hershey, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patvirtinta vieno faktoriaus struktūra: RMSEA = 0,00, CFI = 1,00, TLI = 1,01.</li> <li>• Cronbach <math>\alpha</math> – 0,75.</li> </ul>	–	–

*Pastaba.* Informacija pateikta, orientuojantis į instrumentus, kurie vėliau naudoti ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrime. Sutrumpintas 36 teiginių Zimbardo laiko perspektyvos klausimynas (Sircova et al., 2014; Zimbardo & Boyd, 1999) su negatyvios ateities skale (Carelli et al., 2011) naudotas, siekiant taikyti ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrime, tačiau dėl klausimyno ilgio ir nepasitvirtinusios faktorinės struktūros (RMSEA = 0,07, CFI = 0,73, TLI = 0,70), pasirinkta kita (trumpesnė) instrumento versija.

5 priedas. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo pageidaujama ir surinktą dalyvių kiekis pagal karjeros sritis ( $N = 335$ )

Karjeros sritis	Pageidaujama dalyvių dalis	Surinkta dalyvių dalis
1. Žemės ūkis, medžioklė, miškininkystė, žuvininkystė	2,0 %	6,9 %
2. Kalnakasyba ir karjerų eksploatavimas	0,2 %	–
3. Gamybos ir apdirbamoji pramonė	16,3 %	6,3 %
4. Elektros, dujų ir vandens tiekimas	0,9 %	1,2 %
5. Statyba	7,4 %	3,3 %
6. Didmeninė ir mažmeninė prekyba; motorinių transporto priemonių, motociklų ir namų apyvokos daiktų remontas	16,0 %	5,7 %
7. Viešbučiai ir restoranai	3,3 %	5,4 %
8. Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	13,8 %	6,0 %
9. Finansinis tarpininkavimas	1,5 %	3,0 %
10. Nekilnojamasis turtas, nuoma ir verslo veiklos	1,3 %	1,2 %
11. Viešasis administravimas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	10,9 %	9,0 %
12. Švietimas	10,7 %	23,6 %
13. Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	8,5 %	6,9 %
14. Kitos socialinės, bendruomeninės ir asmeninės paslaugos	7,3 %	21,8 %

6 priedas. Pasirengimo pensijai klausimynas

Atsakydami į žemiau pateiktus klausimus, apibraukite skaičių, kuris geriausiai atspindi Jūsų situaciją. Naudokitės šia skale:

- 1 – Ne, manęs tai nedomina
- 2 – Ne, bet galbūt turėčiau to imtis
- 3 – Ne, bet esu pasiryžęs (-usi) to imtis
- 4 – Taip, neseniai to ėmiausi
- 5 – Taip, ėmiausi to jau seniai

1. Ar kaupiate pensiją II pakopos fonde?*	1	2	3	4	5
2. Ar kaupiate pensiją III pakopos pensijos fonde arba esate investavęs (-usi) į kaupiamąjį investicinį gyvybės draudimą, iš kurio tikėtės gauti išmokas, išėjęs (-usi) į pensiją? **	1	2	3	4	5

Paaiškinimai:

\* Įmokos į II pakopos pensijų fondus sudaro iki 3 proc. nuo asmens atlyginimo, taip pat 1,5 proc. nuo vidutinio darbo užmokesčio kaip paskatą skiria valstybė.

\*\* Tai savarankiškas kaupimas asmeninėmis lėšomis (lėšas gali pervesti ir darbdavys).

3. Ar šiuo metu esate investavęs pinigų ir tikėtės gauti finansinės naudos, išėjęs (-usi) į pensiją, iš bent vienos iš žemiau išvardintų priemonių? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Akcijų (įtrauktų ar neįtrauktų į vertybinių popierių biržos sąrašus), obligacijų</li> <li>• Tarpusavio skolinimosi platformų – investavimo į paskolas</li> <li>• Investicinių fondų ar valdomų asmeninių investicijų portfelių</li> </ul>	1	2	3	4	5
4. Ar stebite savo pensijos kaupimo „Sodroje“ progresą? Pvz., domitės, koks Jūsų įgytas pensijų stažas, kiek pensijos („pensijos apskaitos vienetų“) sukauptė, koks prognozuojamas Jūsų pensijos dydis?	1	2	3	4	5
5. Ar stebite, kiek sukauptė, naudodami kitas kaupimo pensijai priemones (pvz., pensijų fonduose)?	1	2	3	4	5
6. Ar žiūrite arba klausotės laidų, skaitote, kalbatės su į pensiją išėjusiais žmonėmis ar specialistais apie taupymą, kaupimą pensijai?	1	2	3	4	5
7. Ar tobulinate įgūdžius, kurie galėtų būti naudingi, jei norėsite dirbti, išėjęs (-usi) į pensiją (pvz., kitoje srityje, nepilną darbo dieną, užsiimti individualia veikla ar pan.)?	1	2	3	4	5
8. Ar žiūrite arba klausotės laidų, skaitote, kalbatės su į pensiją išėjusiais žmonėmis ar kitais išmanančiais žmonėmis apie darbo, išėjus į pensiją, galimybes?	1	2	3	4	5

9. Ar esate prisijungęs (-usi) prie savanoriškos veiklos, laisvalaikio klubo, grupės ar asociacijos, kuriuose tikėtės dalyvauti ir išėjęs (-usi) į pensiją?	1	2	3	4	5
10. Ar žiūrite arba klausotės laidų, skaitote, kalbatės su į pensiją išėjusiais ar kitais išmanančiais žmonėmis apie laisvalaikio pomėgius, kuriais tikėtės užsiimti, išėjęs (-usi) į pensiją?	1	2	3	4	5
11. Ar žiūrite arba klausotės laidų, skaitote, kalbatės su į pensiją išėjusiais ar kitais išmanančiais žmonėmis apie tai, kaip keičiasi žmogaus gyvenimas, išėjus į pensiją (pvz., vaidmuo šeimoje, visuomenėje, savijauta)?	1	2	3	4	5

7 priedas. Pasirengimo pensijai klausimyno klausimai, kurie atlikus ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimą, buvo pašalinti

1. Ar kaupiate kitą turtą, iš kurio tikėtės gauti finansinės naudos, išėjęs (-usi) į pensiją (pvz., meno kūrinius, senovinius automobilius, kolekcinį vyną, auksą, naftą, žemės sklypus, namus, butus ir pan.)?
2. Ar užsiimate laisvalaikio pomėgiais, kuriais tikėtės užsiimti ir išėjęs (-usi) į pensiją?
3. Ar reguliariai skambinate draugams ir artimiesiems, juos lankote, kviečiate į svečius?
4. Ar reguliariai susipažįstate su naujais žmonėmis arba atnaujinate nutrūkusius ryšius?



8 priedas. Ikipensinio amžiaus asmenų pasirengimo pensijai tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos (Pearson koreliacijų koeficientai)

<i>M (SD)</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1 2,32 (0,95)	–																		
2 2,61 (0,92)	0,42***	–																	
3 3,32 (0,67)	0,19***	0,14**	–																
4 3,87 (0,61)	0,28***	0,09	0,39***	–															
5 3,58 (0,58)	0,16**	0,14**	0,31***	0,30***	–														
6 2,97 (0,73)	-0,11*	-0,16**	-0,42***	-0,28***	-0,34***	–													
7 3,56 (0,73)	0,15**	0,05	0,31***	0,27***	0,10	-0,16**	–												
8 3,08 (0,85)	-0,03	-0,12*	-0,25***	-0,06	-0,16**	0,45***	-0,14**	–											
9 3,87 (0,68)	0,24***	0,10*	0,34***	0,38***	0,18**	-0,11*	0,12*	0,09	–										
10 2,22 (0,83)	-0,08	-0,17**	-0,28***	-0,08	-0,08	0,25***	-0,13*	0,45***	0,01	–									
11 3,72 (0,70)	0,19***	0,14**	0,29***	0,27***	0,61***	-0,34***	0,18**	-0,27***	0,23***	-0,20***	–								
12 2,53 (0,83)	-0,05	-0,14**	-0,40***	-0,14**	-0,29***	0,47***	-0,20***	0,64***	-0,10*	0,52***	-0,41***	–							
13 3,66 (0,57)	0,20***	0,12*	0,45***	0,23***	0,39***	-0,43***	0,32***	-0,43***	0,19***	-0,48***	0,53***	-0,58***	–						
14 13,55 (5,05)	-0,07	-0,03	-0,14**	-0,10	-0,03	0,18**	-0,09	0,37***	-0,02	0,38***	-0,13*	0,40***	-0,35***	–					
15 17,31 (3,71)	0,02	0,04	0,12*	0,06	0,23***	-0,30***	0,05	-0,31***	0,09	-0,28***	0,32***	-0,45***	0,36***	-0,33***	–				
16 3,32 (1,34)	0,16**	0,23***	0,16**	0,06	0,001	-0,15**	-0,01	0,01	0,04	-0,19***	0,04	-0,07	0,14**	-0,08	0,10	–			
17 7,79 (1,72)	-0,05	0,07	0,25***	0,09	0,14**	-0,31***	0,12*	-0,28***	0,04	-0,33***	0,18**	-0,37***	0,29***	-0,26***	0,22***	0,10	–		
18 4,96 (1,73)	0,09	0,18***	0,04	-0,10	-0,16**	-0,09	0,03	-0,19***	-0,07	-0,27***	0,03	-0,20***	0,19***	-0,12*	0,19***	0,17**	0,07	–	
19 6,47 (2,12)	0,10	0,24***	0,24***	0,06	0,20***	-0,24***	0,03	-0,28***	0,14**	-0,25***	0,25***	-0,46***	0,35***	-0,20***	0,45***	0,07	0,31***	0,23***	–
20 37,50 (13,61)	0,19***	0,17**	-0,09	0,02	0,05	-0,004	-0,07	0,07	0,01	0,35***	-0,002	0,19***	-0,17**	0,22***	-0,08	-0,24***	-0,40***	-0,08	0,01

*Pastaba.* 1 – karjera grindžiamas pasirengimas pensijai, 2 – finansais grindžiamas pasirengimas pensijai, 3 – ekstravertiškumas, 4 – sutarumas, 5 – sąmoningumas, 6 – neurotiškumas, 7 – atvirumas, 8 – negatyvios praeities LP, 9 – pozityvios praeities LP, 10 – fatalistinės dabarties LP, 11 – pozityvios ateities LP, 12 – negatyvios ateities LP, 13 – karjeros saviveiksmingumas, 14 – karjeros barjerai, 15 – finansinis saviveiksmingumas, 16 – finansinės rizikos tolerancija, 17 – sveikata, 18 – finansinis raštingumas, 19 – finansinė padėtis, 20 – amžius; \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

9 priedas. Išėjusių į pensiją asmenų psichologinės gerovės tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos (Pearson koreliacijų koeficientai)

	<i>M (SD)</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Psichologinė gerovė		–						
2. Sutarumas	3,96 (0,77)	0,24***	–					
3. Sąmoningumas	4,05 (0,92)	0,13***	0,24***	–				
4. Neurotiškumas	2,78 (1,02)	-0,35***	-0,30***	-0,15***	–			
5. Atvirumas patyrimui	3,07 (1,06)	0,18***	0,11**	0,18***	-0,09**	–		
6. Sveikata	2,13 (0,77)	0,49***	0,13***	0,03	-0,28***	0,08*	–	
7. Finansinė padėtis	288,36 (132,66)	0,18***	0,03	-0,02	0,06	0,02	0,07*	–
8. Amžius	76,59 (6,57)	-0,13***	0,05	0,09**	-0,06	-0,01	-0,18***	-0,05

*Pastaba.* \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

## SUMMARY

### INTRODUCTION

**Relevance of the work.** The world is witnessing population aging which, having begun in the middle of the 20<sup>th</sup> c., is leading to unprecedented changes in the lives of people (UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2020). As society ages, the number of working people is declining, thus straining the pension system. It is assumed that in the future, old-age pensions may be too low for people to live in dignity (Adams & Rau, 2011; Bloom & Luca, 2016).

Along with population aging, other social and economic changes can be seen. For example, there is a tendency for older people in developed countries to live in single-person households, which may lead to their sense of loneliness (Mikulionienė et al., 2018; Office for National Statistics, 2021). Quality retirement can also be hampered by the loss of family members and/or friends, a decline in social status (Johnson et al., 2005). The question is whether people are preparing for these challenges. Research conducted abroad reveals insufficient preparation for retirement and other trends (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015; Transamerica Center for Retirement Studies, 2015), though it is unclear to what extent they can be equated to the Lithuanian population. Research conducted in Lithuania also shows poor preparation for retirement (Jurevičienė & Gausienė, 2010; Varanauskienė, 2015), but it is not extensive enough and covers only the financial area.

**Scientific novelty.** Retirement planning is widely studied by foreign researchers and institutions (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015; Transamerica Center for Retirement Studies, 2015), but usually covers only narrow nuances of preparing for retirement in the financial field, while career-related nuances are not or too narrowly considered (Hanna et al., 2017; Ozawa & Yeo, 2010) without taking into account that preparing for retirement is a process (Gutierrez & Hershey, 2015).

There is a lack of research that would allow to understand how those, who had planned to retire, live in retirement. There is no such research in Lithuania, and the results of research conducted abroad are inconsistent, while the areas of preparing for retirement are not always distinguished (Chung, 2017; Donaldson et al., 2010; Hurtado & Topa, 2019; Yeung, 2013; Yeung & Zhou, 2017; Liu et al., 2021; Muratore & Earl, 2015; Noone et al., 2013; Wang, 2007).

Due to the fact that preparing for retirement is usually analysed by economists, the psychological aspects of the preparation are often ignored or the research samples are of a narrow age range – include people who are to or have already retired: Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), US Health and Retirement Study (HRS), etc.

It is also important to note that research on preparing for retirement is often conducted without a clear theoretical basis, which limits a deeper interpretation of the results. Accordingly, research on the preparing for retirement in psychology remains underdeveloped.

# 1. RESEARCH OVERVIEW

## 1.1. Retirement in the context of career development

People often have more than one job during lifetime, thus when discussing employment, the concept of “career” is more precise and modern. Career can be defined as “work or occupational behaviour, regardless of the prestige level of a given form of work, the socioeconomic status of the worker, or the educational level required for the work he or she performs” (Lent & Brown, 2013a, p. 558). Career development is perceived as a process that encompasses much of the life span, and culminates with the transition into and adjustment to retirement (Lent & Brown, 2013b). This is the period of old age, which in developed countries begins around the age of sixty-five (Kowal & Dowd, 2001). In the following work, a person will be considered to have retired if (s)he considers oneself to be a retiree or receives at least one of the following pensions: old-age, early-retirement, social assistance pension for those who have reached retirement age, or any other pension for those who have reached retirement age (for example, the first and second degree state pension, judge’s, researcher’s, soldier’s and official’s pension).

## 1.2. The concept of preparing for retirement

The following work analyses preparing for retirement in two areas: career and finances. Thus, career-based and financial preparation for retirement is singled out, while in general *preparing for retirement is defined as contemplations, intentions, actions related to career and finances that allow to take care of one’s well-being having retired.*

### 1.2.1. Preparing for retirement based on the social cognitive career theory

Successful preparation for retirement requires knowledge and certain actions taken at least a few decades before retirement, while some authors claim that it is more appropriate to use the concept of “life planning” rather than “preparing for retirement” (Dennis, 2002). Social cognitive career theory (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a) enables the analysis of preparing for retirement as a lifelong process. Lent and Brown (2013a) supplemented the theory with a social cognitive model of career self-management, in which they described a system of adaptive career behaviours (see Table 1). They distinguished five periods called developmental career-life periods, and to each of them assigned different adaptive career behaviours and a major life

role carried out in that specific period. Researchers defined adaptive career behaviour as a behaviour that helps a person direct one's own career (and educational) development, both under ordinary circumstances and when beset by stressful conditions. According to Lent and Brown (2013a), individuals may have different adaptive behaviours for different periods of time, may return to previous adaptive behaviours if needed, and perform more than one example of adaptive behaviours at a time.

Table 1. *Adaptive career behaviours during different developmental career-life periods (adapted from Lent & Brown, 2013a)*

<b>Developmental period</b>	<b>Primary life role</b>	<b>Examples of adaptive behaviours</b>
Growth	Child, student	Developing social skills. Developing various subject-specific skills.
Exploration	Adolescent, student	Gaining the experience and skills needed for a career, for example through volunteering. Exploring possible career paths.
Establishment	Worker	Job search and employment. Developing new skills, discovering new interests.
Maintenance	Worker	Creating career self-renewal plans. Preparing for retirement, leisure, bridge employment or an encore career.
Disengagement/ Reengagement	Retiree, leisure	Coping with the transition from work to leisure, bridge employment, or an encore career. Dealing with stress and conflicts related to new roles and responsibilities.

**Career-based preparation for retirement.** According to the social cognitive career theory (Lent & Brown, 2013a), various adaptive career behaviours formed before retirement can be equated with career-based preparation for retirement, because not only does it allow for a successful transition to an appropriate period of development, but also lays foundations for the adaptive behaviours in later periods, including periods of disengagement/ reengagement. The concept of retirement has traditionally been mostly associated with changes in employment (Coile, 2015; Gustman & Steinmeier, 2001; Wang & Shi, 2014) that should not be understood narrowly. Retirement is a much more complex phenomenon with many nuances (Lent & Brown, 2013a), thus *career-based preparation for retirement will be treated as a multidimensional phenomenon that includes contemplations, intentions and actions related to employment, leisure,*

*socialization, role change after retirement, that allow to take care of one's well-being during retirement.*

**Financial preparation for retirement.** Since adaptive career behaviour in the social cognitive career theory is perceived not in the narrow career but rather in a broad career-life context (Lent & Brown, 2013a), financial nuances are also relevant in the analysis of preparing for retirement. Accordingly, adaptive (financial) behaviour will be considered as financial preparation for retirement. More specifically, *financial preparation for retirement will be treated as a multidimensional phenomenon that includes contemplations, intentions and actions related to state-funded pensions, accumulation in private pension funds, investment in instruments such as shares, bonds, mutual borrowing platforms, investment funds, savings, accumulation, that allow to take care of one's well-being during retirement.*

Based on the fact that certain adaptive career behaviour is observed at different developmental career-life periods (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996), it is assumed that preparation for retirement at different developmental career-life periods may be affected by various factors, thus the following analysis will also be taken into account.

#### 1.2.2. The process of preparing for retirement based on the transtheoretical model of behaviour change

The social cognitive career theory (Lent & Brown, 2013a) allows to explain how pre-retirement age people prepare for retirement in the career-life development, while in order to explain the process of preparing for retirement and its stages a transtheoretical model of behaviour change was additionally used in this work (Prochaska & DiClemente, 1983). The model describes a change in behaviour that is characterized by stages of change. Table 2 shows how the process of preparing for retirement looks like using stages of the transtheoretical model (Prochaska & DiClemente, 1983), based on the Leandro-França et al. (2016) classification.

Table 2. *The process of preparing for retirement using the stages of the transtheoretical model (adapted from Leandro-França et al. (2016) classification)*

<b>Stages</b>	<b>The process of preparing for retirement</b>
Precontemplation	Unaware or do not consider it necessary to prepare for retirement.
Contemplation	Think about life after retirement, understand the importance of preparing for retirement.
Preparation	Plans related to the time of retirement are being developed, possible ways of saving are being thought of, discussions with relatives and/or friends about preparing for retirement, necessary information is sought. Determination to implement plans is observed, but no specific actions are yet being taken.
Action	Actions are taken – plans are being implemented.
Maintenance	The implementation of plans is further continued.

### 1.3. Factors of preparation for retirement

The social cognitive career theory (Lent & Brown, 2013a) emphasizes that adaptive behaviour is associated with positive consequences, noting that its analysis is inseparable from contextual and person factors. The latter often affect the adaptive behaviour either by helping or interfering with it. In turn, various factors can help or hinder preparing for retirement, thus in order to better understand the preparation for retirement, it is also important to analyse factors that may affect it.

The social cognitive career theory (Lent & Brown, 2013a) allowed to single out the most important psychological factors of preparing for retirement, which will be analysed in the research on the preparation for retirement of people of pre-retirement age. According to the following theory, among other personality factors self-efficacy perhaps is the most important one. Since the theory states that linkages to self-efficacy are better revealed by measuring self-efficacy in a particular field (Lent & Brown, 2013a), career and financial self-efficacy are included in the research. The above-mentioned theory also highlights the importance of barriers to career progress (S. D. Brown & Lent, 1996), thus career barriers are also included in the model. Even though Lent and Brown (2013a) emphasize the importance of stable individual factors, they note that often studies based on social cognitive career theory focus on self-efficacy, while, for example, personality traits are not included. Therefore, in order to examine the potential importance of stable individual differences, personality traits and time perspective are included into the model. Personality traits can reveal a lot of useful information about the essence of a personality, while time perspective, as research shows, can



provide additional information not covered by the traits (J. W. Zhang & Howell, 2011). Accordingly, in order to fully assess peculiarities of personality, the construct of time perspective will also be analysed. Financial risk tolerance describes individual differences of people, which may lead to differences in their financial behaviour (Van de Venter et al., 2012), in the following case the financial preparation for retirement, that is why financial risk tolerance is also included into the model.

In order to analyse psychological factors of preparing for retirement, the possible links between preparing for retirement and socio-demographic and other factors – health, financial literacy and financial status – will also be taken into account. In the social cognitive career theory such factors are singled out as undoubtedly significant in the career-life development (Lent & Brown, 2013a), thus they will also be given consideration in the analysis of preparing for retirement.

#### 1.4. Psychological well-being during retirement

In the social cognitive career theory, Lent and Brown (2013a) claim that adaptive behaviour does not necessarily guarantee positive consequences, since various life context and person factors play an important role. Accordingly, it is natural to ask whether those, who prepare for retirement live better after having retired. What is the case when it comes to psychological well-being?

The following work draws on the concept described by Hyde et al. (2003), under which psychological well-being is described in terms of how needs are met, in other words, the degree to which needs are satisfied in a person's life reveals the psychological well-being of a person.

One of the dominant theories for understanding how people adapt to changes in the process of aging, is the continuity theory (Atchley, 1989, 1999). On the basis of the theory, people tend to seek continuity in life. This principle applies to various things – social relations, financial status, skills, etc. (Atchley, 1989, 1999). Therefore, it can be assumed that one adapts to the new developmental career-life period – disengagement/reengagement, when retirement takes place (Lent & Brown, 2013a), if the previous lifestyle is being continued. In this case, continuity can be achieved by preparing for retirement. The continuity theory states that those, who cannot live a usual life after having retired, may experience lower psychological well-being (Atchley, 1989, 1999).

Research reveals that career-based preparation for retirement (measured through, for example, planning of social life during retirement, attending

seminars on retirement) is positively associated with psychological well-being (Chung, 2017; Liu et al., 2021; Muratore & Earl, 2015), though there are studies when the relationship is negative (Yeung, 2013). Preparing for retirement, which includes several areas (e.g., finances, health, social life) is associated with psychological well-being or phenomena similar to it (M. C. H. Chan et al., 2021; Hurtado & Topa, 2019; Noone et al., 2013; Wang, 2007; Yeung & Zhou, 2017), but not in all studies (Donaldson et al., 2010). Meanwhile, financial preparation for retirement is associated with psychological well-being (Chung, 2017; Yeung, 2013; Liu et al., 2021; Muratore & Earl, 2015).

Inconsistent research results of psychological well-being and preparing for retirement may suggest that when analysing this relationship, other factors of psychological well-being are also important. Accordingly, when analysing the links between preparing for retirement and the psychological well-being of retirees, the links between psychological well-being and other potentially important factors such as personality traits, socio-demographic factors, health and financial status, will also be taken into account.

### 1.5. Theoretical model of preparing for retirement, aim and objectives of the work

On the basis of the social cognitive career theory (Lent & Brown, 2013a), the transtheoretical model of behaviour change (Prochaska & DiClemente, 1983), the continuity theory (Atchley, 1989, 1999) and other studies, a theoretical model of preparing for retirement has been developed. It is presented in Figure 1. The model theoretically integrates data of two studies: preparing for retirement of people of pre-retirement age and the psychological well-being of retirees. The first research was conducted by the author of the dissertation, the second is the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. Integrating these two studies provides a comprehensive picture of the process of preparing for retirement. Accordingly, not only the possible factors of preparing or not preparing for retirement will be analysed, but also how people live after having retired, when they were preparing for it in advance, or vice versa – when they were not preparing.

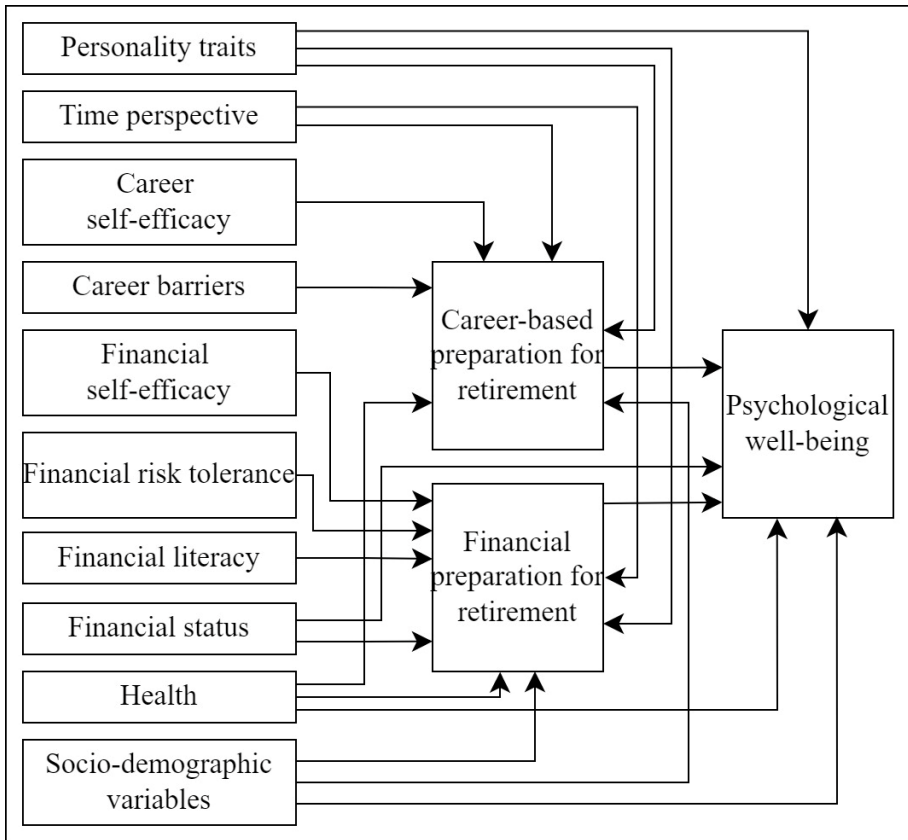


Fig. 1. Theoretical model of preparing for retirement

*Note.* The model presents factors of the preparation for retirement of pre-retirement age people and factors of the psychological well-being of retirees

**The aim of the work:** evaluate psychological factors of the career-based and financial preparation for retirement of people of pre-retirement age and to analyse links between preparing for retirement and psychological well-being of retirees.

**Objectives:**

1. To analyse psychological factors of career-based preparing for retirement of people of pre-retirement age.
2. To analyse psychological factors of financial preparation for retirement of people of pre-retirement age.
3. To evaluate psychological factors of career-based and financial preparation for retirement of people of different pre-retirement age groups (18–24 years, 30–40 years, and 50–63 years).
4. To examine the links between career-based and financial preparation for retirement and psychological well-being of retirees.

## 2. METHODS

In order to achieve the aim and objectives of the research, two discussions with the application of the focus group discussion approach were carried out. One was focused on students (seven participants), the other – on working people (six participants). The information gained during the discussions was used to develop the Preparation for Retirement Questionnaire. Afterwards, three pilot studies were conducted. 106 participants took part in the first one, 121 participants in the second, and 198 – in the third (425 participants in total). Pilot studies were conducted to test the psychometric characteristics of the questionnaires, the clarity of questions, as some instruments were translated into Lithuanian from English and German. Participants were chosen by convenient sampling. Finally, the main research on the preparation for retirement of people of pre-retirement age and an analysis of the psychological well-being factors of retired people, based on the data of the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, were conducted. Detailed description of the data collection for the mentioned studies is provided below.

### 2.1. Research on the preparation for retirement of people of pre-retirement age

#### 2.1.1. Research procedure and participants

The sample of pre-retirement age people's preparation for retirement research included 382 participants, who were not yet retired. The youngest participant was 18 years old, the oldest – 63 years. The mean age was 37.50 years ( $SD = 13.61$ ). 59.3% of participants were women.

A paper and pencil-type questionnaire, which was completed individually by the participants, was used for the research. On average, it took about 40 minutes to complete the questionnaire. The research was conducted in July-October of 2020.

According to the developmental career-life periods and age stages, as noted by Lent and Brown (2013a), Super et al. (1996), clearly distinguishable age groups have been singled out:

- 18–24 year olds – adult pupils and students in the developmental period of exploration, who develop skills necessary for their careers and shape their career goals (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996). The group consisted of 107 participants.

- 30–40 year olds – workers in the period of establishment (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996), whose personality, based on the five-factor personality model, is possibly already formed (McCrae, 2005). There were 152 participants in the following group.
- 50–63 year olds – workers in the period of maintenance (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996), who are less active in the labour market than those in the previous period. The 16% decrease in the work activity of the 55–64 year olds group compared to the group of 25-54-year-olds (Lietuvos statistikos departamentas, 2020a), explains its exclusion. There were 123 participants in the group.

### 2.1.2. Measurements

Measurement instruments used in the research showed sufficient internal consistency. In some cases, after conducting confirmatory factor analysis, models were modified to include correlations of residual errors, and in rare cases – to remove statements or to perform exploratory factor analysis.

**Preparing for retirement.** Based on Lent and Brown’s (2013a) examples of adaptive career behaviour, the stages of the transtheoretical model of behaviour change (Prochaska & DiClemente, 1983) and their application to the process of preparing for retirement according to Leandro-França et al. (2016), questionnaires of other researchers (Griffin & Hesketh, 2008; Muratore & Earl, 2010; Noone et al., 2010; Petkoska & Earl, 2009) as well as information gathered after two discussions applying the focus group discussion approach, a Preparation for Retirement Questionnaire was developed. The participants were asked about aspects of work activities, leisure, socialization, change of roles in retirement, which reflected the career-based preparation for retirement (five questions). Questions related to finances on accumulating, savings, investment reflected the financial preparation for retirement (six questions). The answers reflected the stages of the transtheoretical model of behaviour change (Prochaska & DiClemente, 1983).

Examples of career-based preparation for retirement questions:

- „Are you developing skills that could be useful if you want to work in retirement (e. g. in another field, part-time, or pursue individual activity under a business certificate)?“
- „Do you watch or listen to programs, read, or talk to retired people or other specialists about leisure activities that you could pursue after you retire?“

Examples of financial preparation for retirement questions:

- Have you invested any money (and expect to gain financial profit after you retire) in stocks, shares, mutual funds, or managed investment accounts?
- Do you watch or listen to programs, read, or talk to retired people or specialists about saving for retirement?

Items were measured on the following scale: 1 – no, I am not interested in it (precontemplation stage), 2 – no, but perhaps I should (contemplation stage), 3 – no, but I am determined to (preparation stage), 4 – yes, I have recently started (action stage), 5 – yes, for a while (maintenance stage).

**Career self-efficacy** was evaluated using the *Career Self-Efficacy Scale* (Kossek et al., 1998), which consisted of 11 statements. A higher score indicates higher self-efficacy.

**Career barriers** were evaluated using the *Perceived Career Barriers Scale* (Hirschi & Freund, 2014), which consisted of six statements. The higher the score, the more career barriers are experienced.

**Financial self-efficacy.** Financial self-efficacy was evaluated using Lown's (2011) *Financial Self-Efficacy Scale*. It consisted of six statements. A higher score indicates higher financial self-efficacy.

**Financial risk tolerance** was measured by the *Financial Risk Tolerance Scale* (Jacobs-Lawson & Hershey, 2005), which consisted of five statements. A higher score indicates that a person tends to have a higher financial risk tolerance.

**Personality traits** were measured by the *Big Five Inventory* (Benet-Martínez & John, 1998; John et al., 1991, 2008). It consisted of 44 statements used to measure five personality traits: extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience. The higher the score, the more expressed the trait.

**Time perspective** was evaluated using the *short version of the Zimbardo Time Perspective Inventory* (Carelli et al., 2011; Košťál et al., 2016; Liniauskaite & Kairys, 2009; Zimbardo & Boyd, 1999), and consisted of 18 statements. The questionnaire allows to evaluate six time perspectives: past negative, past positive, present fatalistic, present hedonistic (having modified the model was not used in the analysis), future positive, and future negative. A higher score means a greater expression of the time perspective.

The following **socio-demographic** information was collected: age, gender, place of residence, marital status, education, employment situation, received pension, career field. The participants were also asked to assess their health, financial status. Participants' **financial literacy** was evaluated by applying the

## 2.2. Research on the psychological well-being of retirees

### 2.2.1. Research procedure and participants

The sample of the research on the psychological well-being of retirees consisted of 926 retired participants. The youngest participant was 66 years old and the oldest was 97 years old. The mean age was 75 years ( $SD = 6.57$ ). 67% of participants were women. Data from the Lithuanian sample of the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)<sup>5</sup> Wave 7 was used<sup>6</sup> for the analysis (Bergmann et al., 2020; Börsch-Supan, 2020). Participants of the SHARE study are selected by random sampling, data are collected through individual interviews (Bergmann et al., 2020).

### 2.2.2. Measurements

Measurement instruments used in the research showed sufficient internal consistency. In some cases, after conducting confirmatory factor analysis, models were modified to include correlations of residual errors, and in rare cases – to remove statements.

**Psychological well-being** was evaluated using the 12-item version of the *Control, Autonomy, Self-Realisation and Pleasure Scale* (Hyde et al., 2003) – *CASP-12* (Von dem Knesebeck et al., 2005). A higher score indicates higher psychological well-being.

---

<sup>5</sup> The SHARE data collection has been funded by the European Commission through FP5 (QLK6-CT-2001-00360), FP6 (SHARE-I3: RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857, SHARELIFE: CIT4-CT-2006-028812), FP7 (SHARE-PREP: GA N°211909, SHARE-LEAP: GA N°227822, SHARE M4: GA N°261982, DASISH: GA N°283646) and Horizon 2020 (SHARE-DEV3: GA N°676536, SHARE-COHESION: GA N°870628, SERISS: GA N°654221, SSHOC: GA N°823782) and by DG Employment, Social Affairs & Inclusion. Additional funding from the German Ministry of Education and Research, the Max Planck Society for the Advancement of Science, the U.S. National Institute on Aging (U01\_AG09740-13S2, P01\_AG005842, P01\_AG08291, P30\_AG12815, R21\_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG\_BSR06-11, OGHA\_04-064, HHSN271201300071C) and from various national funding sources is gratefully acknowledged (see [www.share-project.org](http://www.share-project.org)).

<sup>6</sup> More detailed methodological information on the data (doi: 10.6103/SHARE.w7.710) from SHARE Wave 7 is presented by Börsch-Supan (2020).



**Career-based preparation for retirement** is singled out on the basis of questions about participation in social activities. Research participants had to assess social activities they had been involved in during the last twelve months (for example, they were asked whether they were engaged in voluntary or charitable activities). It was calculated whether the person was engaged in any of the four activities.

**Financial preparation for retirement** was evaluated by using answers to questions about various financial behaviours in the past, such as holding shares. It was calculated whether the person applied any of the five types of behaviours.

**Personality traits** were measured using the *short version of the Big Five Inventory* (Rammstedt & John, 2007), which consisted of ten questions. The inventory measured five personality traits: extraversion (not used in the analysis, because the statements correlated negatively), agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience.

The analysis also included the following **socio-demographic** information: age, gender, place of residence, marital status, education, employment situation, received pension. The participants were also asked to assess their **health**. **The financial status** was reflected in the total take-home income (after tax), which the whole household had on average per month in the previous year divided by the number of household members.

### 3. RESULTS

#### 3.1. Research results of the preparation for retirement of people of pre-retirement age

##### 3.1.1. Links between career-based preparation for retirement and its psychological factors

First of all, correlations of career-based preparation for retirement with its potentially important factors, which are singled out in the theoretical analysis, have been examined. Table 3 presents Pearson correlations between career-based preparation for retirement and its factors.

Table 3. *Links between career-based preparation for retirement and its factors (Pearson correlation coefficients)*

	<i>M (SD)</i>	<i>r</i>
Career self-efficacy	3.66 (0.57)	.20***
Career barriers	13.55 (5.05)	-.07
Extraversion	3.32 (0.67)	.19***
Agreeableness	3.87 (0.61)	.28***
Conscientiousness	3.58 (0.58)	.16**
Neuroticism	2.97 (0.73)	-.11*
Openness to experience	3.56 (0.73)	.15**
Past negative time perspective	3.08 (0.85)	-.03
Past positive time perspective	3.87 (0.68)	.24***
Present fatalistic time perspective	2.22 (0.83)	-.08
Future positive time perspective	3.72 (0.70)	.19***
Future negative time perspective	2.53 (0.83)	-.05
Health	7.79 (1.61)	-.05
Age	37.50 (13.61)	.19***

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

The results show that persons with higher career self-efficacy prepare more for retirement in the career field ( $r = .20, p < .001$ ). It was determined that persons who are more extraverted ( $r = .19, p < .001$ ), more agreeable ( $r = .28, p < .001$ ), more conscientious ( $r = .16, p < .01$ ), and more open to experience ( $r = .15, p < .01$ ) tend to prepare for retirement in the career field more, while those who are more neurotic tend to prepare less ( $r = -.11, p < .05$ ). Persons with higher time perspective scores expressed in terms of past positive ( $r = .24, p < .001$ ) and future positive ( $r = .19, p < .001$ ) prepare for retirement in the career field more. Career-based preparation for retirement was also age-related ( $r = .19, p < .001$ ). Weak or moderate

statistically significant correlations are observed, as  $r$  ranged from  $-.11$  to  $.28$  (Cohen, 1988).

Career-based preparation for retirement of various socio-demographic groups was compared by using the independent samples Student  $t$  test. Career-based preparation for retirement of people of different gender, place of residence, marital status and education was compared. No differences were found ( $p > .05$ ).

On the basis of the relationships discussed in the theoretical analysis, which were confirmed during the correlation analysis and comparison of groups, a prognostic path analysis model of the career-based preparation for retirement was developed, the results of which are shown in Figure 2. Psychological factors were included as prognostic variables, while age was a controlled variable. The model had a very good fit: RMSEA =  $.04$ , CFI =  $1.00$ , TLI =  $.97$ ,  $\chi^2 = 12.19$ ,  $df = 8$ ,  $p = .14$ .

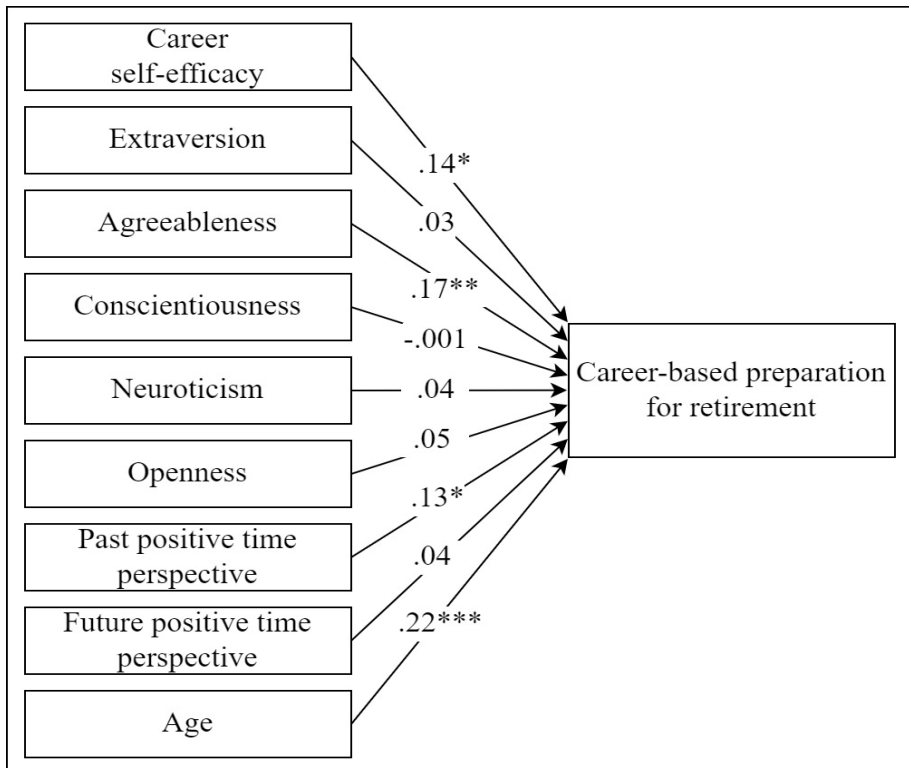


Fig. 2. Prognostic path analysis model of career-based preparation for retirement

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

By controlling age, which was a significant predictor and had the greatest effect ( $\beta = .22, p < .001$ ), career-based preparation for retirement was predicted by the following psychological factors: career self-efficacy ( $\beta = .14, p < .05$ ), agreeableness ( $\beta = .17, p < .01$ ), and past positive time perspective ( $\beta = .13, p < .05$ ). The model explained 16% of the variance in career-based preparation for retirement.

### 3.1.2. Links between financial preparation for retirement and its psychological factors

A correlation analysis was performed in order to analyse links between financial preparation for retirement and its potentially important factors identified in the theoretical analysis. The Pearson correlations between the financial preparation for retirement and its factors are shown in Table 4.

Table 4. *Links between financial preparation for retirement and its factors (Pearson correlation coefficients)*

	<i>M (SD)</i>	<i>r</i>
Financial self-efficacy	17.31 (3.71)	.04
Financial risk tolerance	3.32 (1.34)	.23***
Extraversion	3.32 (0.67)	.14**
Agreeableness	3.87 (0.61)	.09
Conscientiousness	3.58 (0.58)	.14**
Neuroticism	2.97 (0.73)	-.16**
Openness to experience	3.56 (0.73)	.05
Past negative time perspective	3.08 (0.85)	-.12*
Past positive time perspective	3.87 (0.68)	.10*
Present fatalistic time perspective	2.22 (0.83)	-.17**
Future positive time perspective	3.72 (0.70)	.14**
Future negative time perspective	2.53 (0.83)	-.14**
Financial literacy	4.96 (1.73)	.18***
Financial status	6.47 (2.12)	.24***
Health	7.79 (1.61)	.07
Age	37.50 (13.61)	.17**

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

It was found that the more individuals tolerate financial risk, the more they prepare for retirement in the financial field ( $r = .23, p < .001$ ). It was also established that the more extraverted ( $r = .14, p < .01$ ) and conscientious persons ( $r = .14, p < .01$ ) were, the more they tended to prepare for retirement in the financial field, while those more neurotic – less ( $r = -.16, p < .01$ ). Those with a more expressed past positive ( $r = .10, p < .05$ ), future positive ( $r = .14, p < .01$ ) and less expressed past negative ( $r = -.12, p < .05$ ), present

fatalistic ( $r = -.17, p < .01$ ), and future negative ( $r = -.14, p < .01$ ) time perspectives tend to prepare for retirement in the field of finances more. The results of the analysis also revealed that more financially literate persons ( $r = .18, p < .001$ ) and those assessing their financial status more favourably ( $r = .24, p < .001$ ) tend to prepare for retirement in the field of finances more. Financial preparation for retirement was also age-related ( $r = .17, p < .001$ ). Correlations can be considered weak or moderate, since  $r$  ranged from .10 to .24 (Cohen, 1988).

The application of the independent samples Student  $t$  test showed that married or living with a partner persons ( $M = 2.79, SD = 0.91$ ) prepare for retirement in the field of finances more than those of other marital status ( $M = 2.35, SD = 0.88$ ) ( $t(380) = -4.70, p < .001$ ). Moreover, persons with higher education are more prepared ( $M = 2.73, SD = 0.91$ ) than those without it ( $M = 2.35, SD = 0.90$ ) ( $t(380) = -3.84, p < .001$ ). In both cases, medium effect sizes are observed, since Cohen's  $d$  is 0.49 and 0.42 respectively. No differences were found for other socio-demographic groups ( $p > .05$ ).

On the basis of links discussed in theoretical analysis, which were confirmed by correlation analysis and comparison of groups, a prognostic path analysis model of the financial preparation for retirement was developed. Its results are presented in Figure 3. Psychological factors are included as prognostic variables, while financial literacy, financial status, and socio-demographic factors are included as controlled variables. The model had a very good fit: RMSEA = .03, CFI = .99, TLI = .97,  $\chi^2 = 47.96, df = 36, p = .09$ .

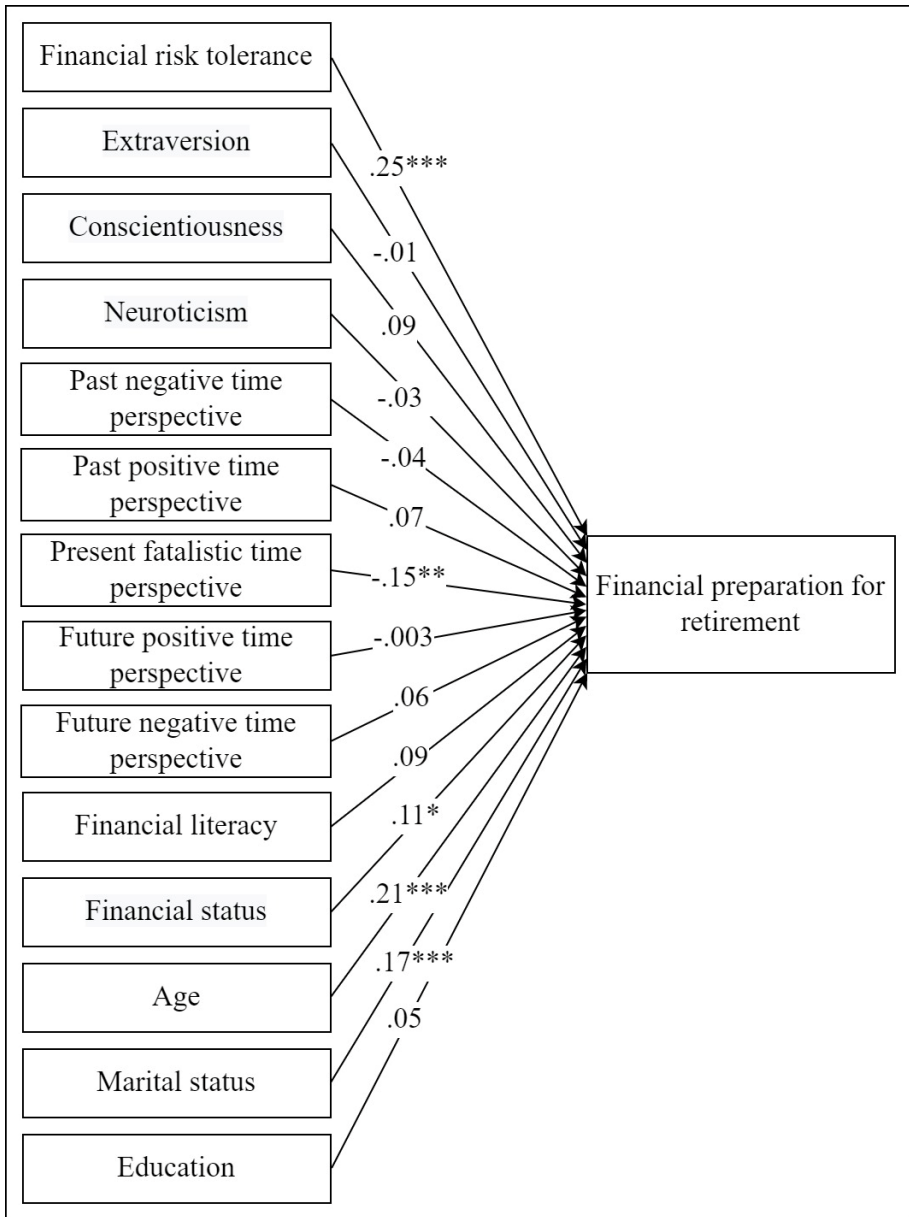


Fig. 3. Prognostic path analysis model of financial preparation for retirement

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

When controlling financial literacy, financial status, age, marital status, and education, the financial preparation for retirement was predicted by the following psychological factors: financial risk tolerance ( $\beta = .25, p < .001$ ) and present fatalistic time perspective ( $\beta = -.15, p < .01$ ). Financial status ( $\beta = .11, p < .05$ ), age ( $\beta = .21, p < .001$ ), and marital status ( $\beta = .17, p < .001$ ) were also significant predictors. The financial risk tolerance had the greatest effect, and the model explained 12% of the variance in financial preparation for retirement.

### 3.1.3. Factors of preparing for retirement in terms of developmental career-life periods

In order to evaluate the developed model of career-based preparation for retirement (see Fig. 2) in three developmental career-life periods, a multigroup analysis was performed. The model, being tested in three developmental career-life periods, when paths were unconstrained, had a very good fit: RMSEA = .04, CFI = .99, TLI = .92,  $\chi^2 = 36.14, df = 24, p = .05$ . It was checked whether the same paths were observed during the exploration, establishment, and maintenance periods. Several differences were found:  $p = .002, \Delta\chi^2 = 36.14, \Delta df = 24$ . Theoretical idea that career-based preparation for retirement possibly takes place differently in various developmental career-life periods is substantiated, thus the model, when all paths are unconstrained, is further being analysed, and its results are shown in Table 5.

Table 5. Results of the multigroup path analysis, predicting career-based preparation for retirement in the developmental life-career periods of exploration, establishment and maintenance (all paths unconstrained)

	$\beta$		
	Exploration period (18–24 years old)	Establishment period (30–40 years old)	Maintenance period (50–63 years old)
Career self-efficacy	.13	.01	.17
Personality traits			
Extraversion	-.06	.04	.08
Agreeableness	.43***	.12	.02
Conscientiousness	.08	-.12	.09
Neuroticism	-.09	.15	.02
Openness to experience	.08	.11	-.07
Time perspective			
Past positive	.12	.02	.20*
Future positive	-.11	.24*	.02
Age	.24**	.22**	-.04
$R^2$	.38	.13	.14

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

By controlling age, which remained a significant factor in the exploration ( $\beta = .24, p < .01$ ) and establishment ( $\beta = .22, p < .01$ ) periods, career-based preparation for retirement in the exploration period was predicted by agreeableness ( $\beta = .43, p < .001$ ), in the establishment period by future positive time perspective ( $\beta = .24, p < .05$ ), in the maintenance period by past positive time perspective ( $\beta = .20, p < .05$ ). In the exploration period, the model explained 38% of the variance of the career-based preparation for retirement, in the establishment period – 13%, and in the maintenance period – 14%.

In order to evaluate the developed model of the financial preparation for retirement (see Fig. 3) in three developmental career-life periods, a multigroup analysis was performed. The model, being tested in three developmental career-life periods, when paths were unconstrained, had a very good fit: RMSEA = .03, CFI = .97, TLI = .91,  $\chi^2 = 147.76, df = 108, p = .01$ . It was checked whether same paths are observed in the exploration, establishment and maintenance periods, no statistically significant differences were found, since  $p = .08, \Delta\chi^2 = 39.12, \Delta df = 28$ . The following results revealed that financial preparation for retirement is similar across various developmental career-life periods, thus paths in separate developmental career-life periods have not been analysed.



### 3.2. Research results of the psychological well-being of retirees: links between preparing for retirement and psychological well-being

The independent sample Student *t* test shows that psychological well-being of those who participated in at least one social activity ( $M = 35.71$ ,  $SD = 5.89$ ) was higher than of those who did not participate in any ( $M = 31.33$ ,  $SD = 6.25$ ) ( $t(922) = -7.00$ ,  $p < .001$ ). A large difference is observed, since Cohen's  $d = 0.72$ . Psychological well-being was also higher of those who had previously applied at least one form of financial preparation ( $M = 34.07$ ,  $SD = 6.01$ ) than of those who did not apply any ( $M = 31.24$ ,  $SD = 6.34$ ). The observed difference is medium, since Cohen's  $d = 0.46$ .

Relationships between psychological well-being and its other possible factors were further analysed. The following was done to identify which factors should be controlled in a later developed prognostic model of psychological well-being. It was found that psychological well-being is related to four personality traits, health, financial status, age, gender, and education ( $p < 0,001$ ). Since the following factors were further used only as control variables, their relationships with psychological well-being are not discussed in detail.

On the basis of relationships of theoretical analysis, which were evaluated and confirmed by correlation analysis and group comparison, a prognostic path analysis model of the psychological well-being was developed, the results of which are shown in Figure 4. The focus of this research is on the links between psychological well-being and preparation for retirement, but the analysis also included other variables, such as factors of psychological well-being that should also be taken into account (by controlling). The model had a very good fit:  $RMSEA = .02$ ,  $CFI = .99$ ,  $TLI = .97$ ,  $\chi^2 = 33.92$ ,  $df = 24$ ,  $p = .09$ .

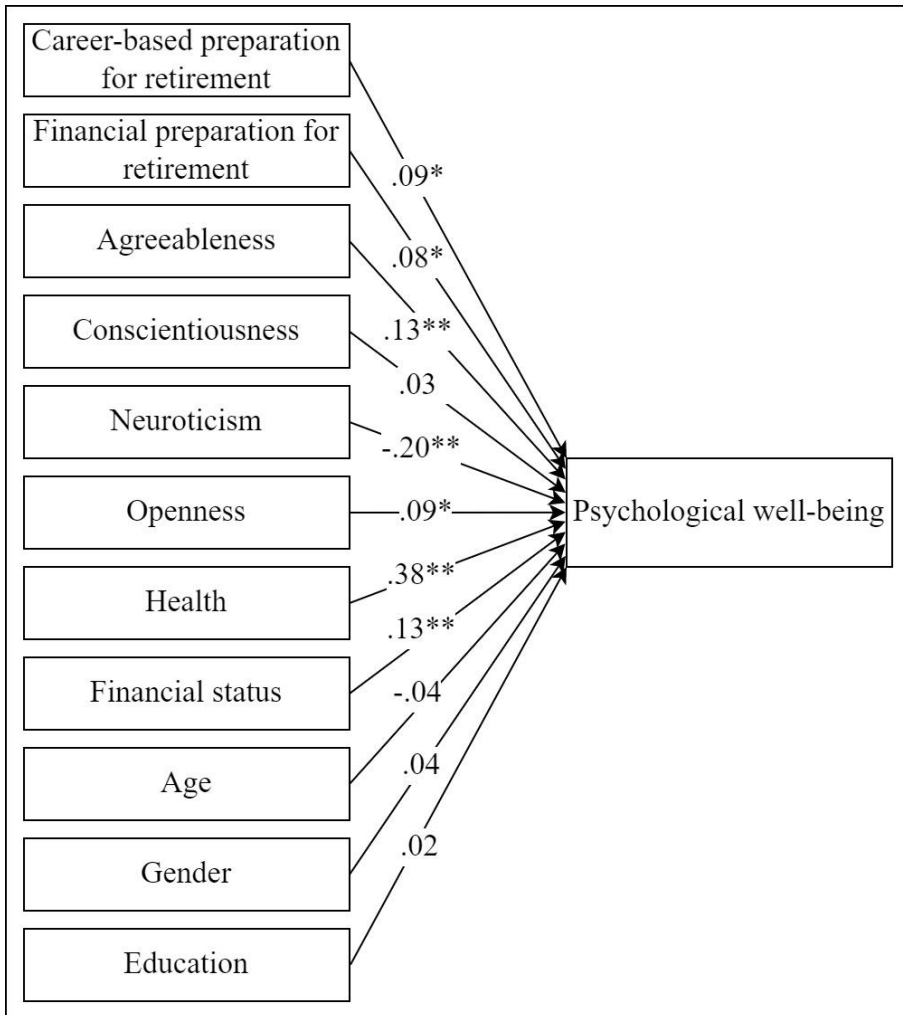


Fig. 4. Prognostic path analysis model of the psychological well-being

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

It was established that psychological well-being, when controlling other potentially important factors of psychological well-being (personality traits, health, financial status, age, gender, and education) was predicted by both career-based ( $\beta = .09, p < .05$ ) and financial ( $\beta = .08, p < .01$ ) preparation for retirement. Other significant factors of the model: agreeableness ( $\beta = .13, p < .001$ ), neuroticism (relationship is negative) ( $\beta = -.20, p < .001$ ), openness to experience ( $\beta = .09, p < .01$ ), health ( $\beta = .38, p < .001$ ), and financial status ( $\beta = .13, p < .001$ ). The model explained 35% of the variance in psychological well-being.

## 4. DISCUSSION

Preparing for retirement was analysed in the following work on the basis of the social cognitive career theory (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a), which allowed to extend the application of the social cognitive career theory (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a) using it in the research on retirement. The concept of preparing for retirement, which is often narrowed down to the financial aspect in other studies, has been expanded. In the work, preparation for retirement was viewed on the basis of the concept of modern career (Lent & Brown, 2013a) and by assessing preparation for retirement as a process explained by the transtheoretical model of behaviour change (Prochaska & DiClemente, 1983). According to the social cognitive career theory (Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2013a), psychological factors of preparing for retirement have been identified and analysed. It was found which factors are significant for preparing for retirement in general and which given the developmental career-life periods (Lent & Brown, 2013a; Super et al., 1996) and a wide range of age, which is not common in research on the preparation for retirement. The analysis of links between preparing for retirement and the psychological well-being has provided a comprehensive picture of what people's lives look like when they are preparing for retirement and when they are not. Figure 5 present evaluation results of the relationships provided in the theoretical model of factors and possible consequences of preparing for retirement.

Career-based and financial preparation for retirement of retirees was associated with the psychological well-being and predicted it, even taking into account its other potentially important factors, such as personality traits, health, financial status, age, gender, and education. Based on the theory of continuity, it can be argued that preparing for retirement helps maintain the continuity of life and it leads to higher psychological well-being (Atchley, 1989, 1999). Therefore, these results are important, because they suggest that preparing for retirement can be a factor of the psychological well-being of older people.

Given the positive consequences of preparing for retirement, it is important to understand what can motivate people to take up and maintain adaptive behaviour and thus properly prepare for retirement. Psychological factors that may be relevant in preparing for retirement in the areas of career and finances, have been identified. In the area of career, the most important psychological factors are career self-efficacy and the following personality traits: extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to

experience, as well as two time perspectives – past positive and future positive. In the area of finances, the most important factors of preparing for retirement are financial risk tolerance and the following personality traits: extraversion, conscientiousness, neuroticism, as well as these times perspectives – past negative, past positive, present fatalistic, future positive, and future negative.

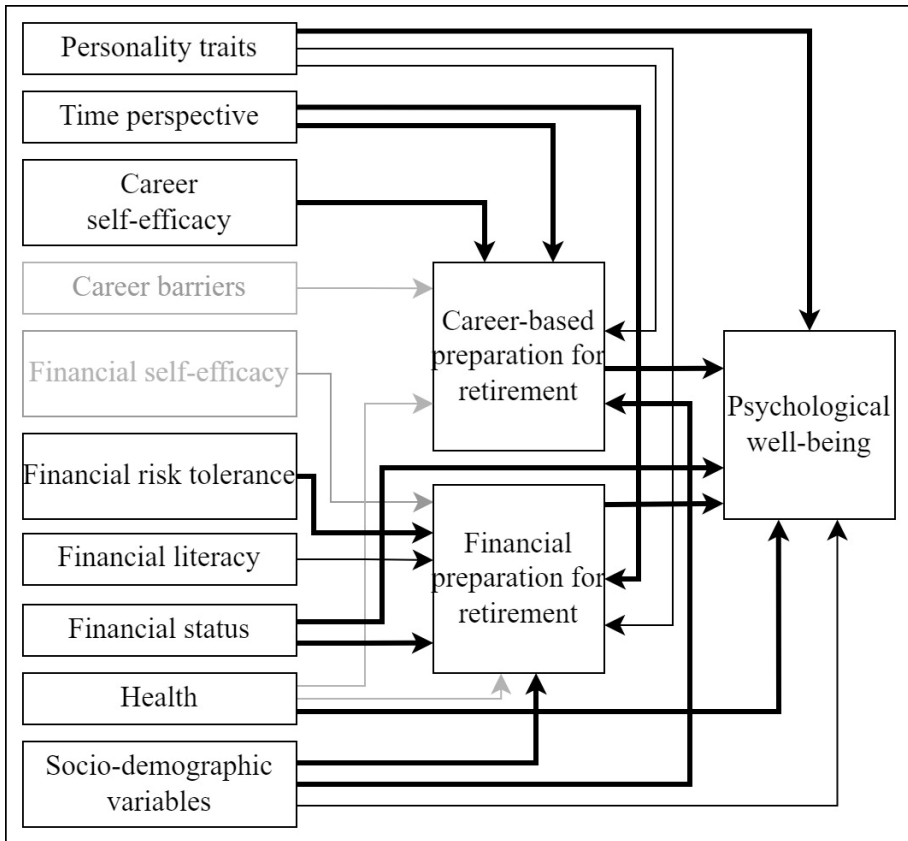


Fig. 5. Evaluation results of the relationships provided in the theoretical model of preparing for retirement

*Note.* The model shows factors of the two studies; black thin arrow – relationships confirmed in correlation and group comparison analyses, black bold arrow – relationships confirmed in path analysis models, grey colour indicates relationships not confirmed in any analyses.

Even though social cognitive career theory postulates the importance of internal factors for career behaviour, they are little examined (Lent & Brown, 2013a). The results of the research revealed that personality traits are important for understanding preparation for retirement. The following allows

to perceive the complexity of the process of preparation for retirement (it reveals not only planning and similar features directly related to the preparation, but also social aspects related to agreeableness and extraversion) as well as the fact that personal factors in career development play an important role and are significant when preparing for retirement. It is worth mentioning that the research included various internal personal factors, but some are conceptually very similar (personality traits and time perspective) (Kairys & Liniauskaite, 2015), thus it is natural that they may have inhibited each other's effects; accordingly, some conceptually significant factors of preparing for retirement, such as conscientiousness, did not remain significant in the prognostic models.

Time perspective in the context of preparing for retirement has been little studied, and the results are largely limited to studies by one group of researchers (Earl, Bednall, et al., 2015; Petkoska & Earl, 2009). Research results revealed that time perspective is an important factor of preparing for retirement; its significance remains even when personality traits are being controlled. The following suggests that time perspective is important not only in making various other financial and career-related decisions (Zimbardo & Boyd, 2008), but also in preparing for retirement. Accordingly, preparing for retirement seems to have a significant aspect of the relationship with the past, present and future: past and future aspects are important for the career-based preparation for retirement, while past, present and future aspects are important for the financial preparation for retirement.

The implication of the financial risk tolerance for the financial preparation for retirement revealed that financial risk is particularly important for the financial preparation for retirement. It is the personal relationship with it that matters, which may relate to whether a person will take steps to prepare for retirement that involve financial risk.

The importance of career self-efficacy for the career-based preparation for retirement has shown that not only stable personality factors are important. Since the origin of self-efficacy mainly lies in the past experience (Bandura, 1986), the peculiarities of person's previous career development and its success, which may affect a person's propensity to prepare for retirement in the field of career, should not be underestimated.

Research results also revealed that different psychological factors are important for career-based preparation for retirement, when they are analysed in different developmental career-life periods. It seems that adaptive career behaviours vary at different developmental career-life stages, and perhaps even the same adaptive behaviour (such as acquisition of new skills) at different developmental career-life stages is sensitive to different

psychological factors. The following suggests that at least career-based preparation for retirement, if possible, should be analysed in the context of the relevant age. Meanwhile, psychological factors of the financial preparation for retirement are the same at different developmental career-life periods, which may mean that financial behaviour in the career-life period is not that different and/or sensitive to other psychological factors depending on the person's age.

In summary, the research revealed that not only factors (such as self-efficacy) often studied in the context of social cognitive career theory, but also stable individual differences (time perspective and personality traits, financial risk tolerance) are important for the analysis of the preparation for retirement. Accordingly, further research should analyse the importance of these factors and their interrelationships, as it would provide a better understanding of the process of preparing for retirement.

The main limitations and guidelines for further research are presented below.

In some cases, relationships based on theoretical assumptions have not been confirmed in the following work, perhaps because of the used instruments and the conceptualization of the constructs. The following should be taken into account during further research, and factors of preparing for retirement should be assessed using instruments that would reveal a more specific area, namely retirement, rather than career or finances in general.

In the research on the preparation for retirement of people of the pre-retirement age, in order to assess their preparation, a newly developed Preparation for Retirement Questionnaire was applied. Even though this instrument was tested in pilot studies, and its validity and reliability were adequate, it had to be modified during research. Further research would, therefore, be needed to re-examine its psychometric characteristics.

In the research on the psychological well-being of retirees, the career-based preparation for retirement was measured by asking questions that covered only part of possible ways of preparing for retirement. Moreover, preparation was measured more as a result when asking about participation in social activities having already retired, while preparation in terms of the mentioned aspect before retirement was not assessed. Preparing for retirement in the field of finances was measured asking about only a few possible ways to prepare. In addition, participants answered about the financial preparation for retirement on the basis of recollections, thus it may be inaccurate.

Hence, after revealing significant results – the links between preparing for retirement and the various psychological factors of people of pre-retirement age, as well as preparing for retirement and the psychological well-being of retirees, it is worth conducting a research that would maintain the advantages

of the SHARE survey (sample representativeness and size) and at the same time address methodological shortcomings (reliability/validity of the questionnaires and narrow coverage). In the future, it would be useful to assess more and more various possible consequences of preparing for retirement, such as adaptation to retirement, retirement satisfaction. Finally, other potential contextual factors of person's life should be taken into account, such as existing financial commitments and career goals.

## CONCLUSIONS

1. The research on persons of pre-retirement age revealed that preparation for retirement in the field of career is related to variable and stable psychological factors and age. Persons with higher career self-efficacy, those who have a more expressed extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, and a less expressed neuroticism, more expressed past positive and future positive time perspective, prepare for retirement in the field of career more. In addition to these psychological factors, age is an important factor of the career-based preparation for retirement, as older people prepare for retirement in the field of career more than younger ones.
2. The research on people of pre-retirement age showed that preparing for retirement in the financial field is associated with stable psychological and socio-demographic factors. Persons who are more tolerant of financial risk, have a more expressed extraversion, conscientiousness, and a less expressed neuroticism, whose past positive and future positive time perspective is expressed more, past negative, present fatalistic, and future negative time perspective is expressed less, prepare for retirement in the field of finances more. In addition to these psychological factors, important factors of financial preparation for retirement are: financial literacy, financial status, age, marital status, and education. People who are more financially literate, more favourably value their financial status, are older, married or live with a partner, have higher education, prepare more for retirement in the field of finances.
3. Having established that age is an important factor of preparing for retirement in the fields of career and finances, analysis of psychological factors of preparing for retirement in three groups of people of pre-retirement age was performed (18–24 years, 30–40 years, and 50–63 years). There was no difference in the financial preparation for retirement factors in three age groups, while career-based preparation for retirement was predicted by different factors:
  - 3.1. Career-based preparation for retirement for 18–24 year olds was predicted by agreeableness.
  - 3.2. Career-based preparation for retirement for 30–40 year olds was predicted by future positive time perspective.
  - 3.3. Career-based preparation for retirement for 50–63 year olds was predicted by past positive time perspective.



4. The analysis of research results on retirees revealed that persons, who prepared for retirement more, have higher psychological well-being. Career-based and financial preparation for retirement predicted psychological well-being, even taking account its other important factors – personality traits (neuroticism, agreeableness, conscientiousness, and openness to experience), health, financial status, and socio-demographic factors (age, gender, and education).

## PUBLIKACIJŲ SĄRAŠAS

### Mokslinės publikacijos disertacijos tema

Eimontas, J., Bagdonas, A., Kairys, A., Zamalijeva, O., Pakalniškienė, V. ir **Sadauskaitė, R.** (2021). Vyresnio amžiaus asmenų psichologinės gerovės sąsajos su šeimos diskriminacijos patirtimi ir gyvenimo aplinkybėmis vaikystėje. *Psichologija*, 63, 118–136. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2021.31>

Kairys, A., **Sadauskaitė, R.**, Bagdonas, A., Eimontas, J., Pakalniškienė, V. ir Zamalijeva, O. (2021). Patirto nedarbo sąsajos su vyresnio amžiaus asmenų subjektyvia gerove Baltijos šalyse. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 22, 59–73. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2021.29>

Kairys, A., Zamalijeva, O., Bagdonas, A., Eimontas, J., Pakalniškienė, V. ir **Sadauskaitė, R.** (2021). Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų gerovė: rekomendacijos politikos formuotojams. *Psichologija*, 65, 64–79. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2021.47>

**Sadauskaitė, R.**, & Kairys, A. (2021). Perceived career barriers scale: Validation for a Lithuanian sample. *Psichologija*, 65, 56–63. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2021.46>

### Mokslinėse konferencijose skaityti pranešimai disertacijos tema

Kairys A., Zamalijeva, O., Pakalniškienė, V., Eimontas, J., **Sadauskaitė, R.** ir Bagdonas, A. (2022). *Vyresnio amžiaus Baltijos šalių gyventojų gerovė: į asmenį orientuotas požiūris*. Lietuvos psichologų kongresas „Psichologija 360° + 1“, Kaunas, Lietuva.

**Sadauskaitė, R.** (2021). *The links between retirement planning and career self-efficacy*. The 32nd International Congress of Psychology (virtual), Prague, Czech Republic.

**Sadauskaitė, R.** (2021). *Time to prepare for retirement: Time perspective relationship with financial and career retirement preparation*. The 5th International Conference on Time Perspective (virtual), Vilnius, Lithuania.

Zamalijeva, O., **Sadauskaitė, R.**, Eimontas, J. ir Bagdonas, A. (2021). *Retrospektyvios sveikatos ir nepatenkintų sveikatos priežiūros poreikių reikšmė vyresnio amžiaus žmonių psichologinei gerovei Baltijos šalyse*. Tarptautinis psichologų kongresas „Patirtis be sienų“ (nuotolinis), Kaunas,

Lietuva. Pranešimas – dalis simpoziumo „Sidabrinė psichologija: vyresnio amžiaus žmonių funkcionavimas ir poreikiai“.

**Sadauskaitė, R.** (2020). *Kai kurie Pasirengimo pensijai karjeros srityje klausimyno psichometriniai rodikliai*. Mokslinė konferencija „Aktualių sprendimų paieškos psichologijos moksle ir praktikoje“ (nuotolinė), Kaunas, Lietuva.

Kairys, A., Liniauskaitė, A., & **Sadauskaitė, R.** (2018). *Do we need more than one future? Validity of the Future Negative scale in Lithuanian sample*. The 4th International Conference on Time Perspective, Nantes, France.

Kairys, A., **Sadauskaitė, R.** ir Liniauskaitė, A. (2018). *Lietuviškosios S-ZTPI versijos validumas*. Lietuvos psichologų kongresas „Psichologija vakar, šiandien, rytoj“, Klaipėda, Lietuva.

## APIE AUTORIŲ

Raimonda Sadauskaitė 2012 m. įgijo psichologijos bakalauro, 2015 – pedagoginės psichologijos magistro laipsnį Klaipėdos universitete. Jame Raimonda nuo 2015 m. dirba Psichologijos katedros asistente, o nuo 2021 m. – ir mokslo darbuotoja. 2017–2021 metais ji studijavo psichologijos doktorantūros studijose Vilniaus universitete. Jų metu Raimonda vedė paskaitas, kartu su kolegomis publikavo mokslinius straipsnius, pristatė tyrimų rezultatus nacionalinėse ir tarptautinėse konferencijose, dalyvavo projektinėje Taikomosios psichologijos laboratorijos veikloje, buvo įsitraukusi į konferencijų organizavimą.

# UŽRAŠAMS

# UŽRAŠAMS

# UŽRAŠAMS

Vilniaus universiteto leidykla  
Saulėtekio al. 9, III rūmai, LT-10222 Vilnius  
El. p. [info@leidykla.vu.lt](mailto:info@leidykla.vu.lt), [www.leidykla.vu.lt](http://www.leidykla.vu.lt)  
[bookshop.vu.lt](http://bookshop.vu.lt), [journals.vu.lt](http://journals.vu.lt)  
Tiražas 25 egz.