

Ingvild Lappegård

# Eldrebølgen – hvordan håndtere den gjennom suksessfull aldring på jobb?

En kvantitativ studie av psykososiale arbeidsmiljøfaktorerens prediksjonsevne av pensjonsalder

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Siw Tone Innstrand

Mai 2021



Ingvild Lappegård

## **Eldrebølgen – hvordan håndtere den gjennom suksessfull aldring på jobb?**

En kvantitativ studie av psykososiale arbeidsmiljøfaktorers prediksjonsevne av pensjonsalder

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi  
Veileder: Siw Tone Innstrand  
Mai 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden



## Forord

Studien representerer slutten på masterstudiet i arbeids- og organisasjonspsykologi ved NTNU i Trondheim. Det har vært to fine og lærerike år, hvor jeg har vært omringet av inspirerende, engasjerende og inkluderende mennesker. En stor takk rettes derfor til alle som har bidratt til det gode studentmiljøet disse to årene. Videre vil jeg takke min veileder Siw Tone Innstrand for verdifulle innspill, tanker, oppmuntrende ord og veiledning som bidro til å løfte oppgavens faglige kvalitet. Nære og kjære fortjener også en takk for støtten de har utvist i denne prosessen. Spesielt takk til mamma og pappa for refleksjoner, gjennomlesninger, positive ord og for at dere alltid har troen på meg. Ikke minst vil jeg utrette en stor takk til Rikard som over flere år har bidratt med interesse, forståelse og trygghet. Din støtte gjorde det mulig for meg å velge denne studieretningen. Jeg vil alltid være takknemlig.

Og til slutt takk til NorLAG for tilgang på et stort og representativt datamateriale for den norske befolkning. NorLAG datainnsamlinger har blitt gjennomført med støtte av Norges forskningsråd, fire departementer (HOD, AID, BLD, KMD), Helsedirektoratet, Husbanken, Statistisk sentralbyrå og NOVA. NorLAG data inngår i ACCESS Life Course infrastruktur, gjennom Nasjonal satsning på forskningsinfrastruktur ved Norges forskningsråd (prosjektnr. 195403 og 269920).

Trondheim, 3. Mai 2021

Ingvild Lappegård



### **Abstract**

As a contribution to the research on successful aging at work, the present study investigates how appreciation from leaders, support from colleagues, learning opportunities and self-determination predicts Norwegian employees' retirement age. Successful aging at work, measured in delayed retirement age, has repercussions on macro, meso and micro levels. In line with the model of Job Demands and Resources (JD-R), the study investigates psychosocial resources in the work environment, and their contribution in handling demands. How the resources work alone and together in contribution to successful aging at work is discussed through the Self-Determination Theory (SDT) and the theory of Selective Optimization with Compensation (SOC). Appreciation from leaders, support from colleagues, learning opportunities, self-determination and retirement age is investigated through logistic regression. Increased support from colleagues gives higher probability of retirement later than average. An increase in appreciation from leaders, controlled for learning opportunities, reduces the probability of late retirement. Learning opportunities controlled for appreciation from leaders increases the probability of late retirement. Escalation in support from colleagues controlled for appreciation from leaders also increases the probability of late retirement. None of the results for self-determination gave any statistically significant results. Although the results only supported some of the hypotheses, they showed the importance of investigating psycho-social factors of the work environment as a joint process in relation to successful aging. The study proposes implementing interventions concerning facilitating a culture of support, learning and well-being at the workplace, through colleague support and opportunities for learning controlled for appreciation from leaders.

*Keywords:* successful aging, retirement, colleague support, appreciation from leaders, self-determination, learning opportunities, logistic regression





## Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>I</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>III</b>
<b>Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>Suksessfull aldring</b> .....	<b>1</b>
<b>Makroperspektiv</b> .....	<b>2</b>
<b>Mesoperspektiv</b> .....	<b>3</b>
<b>Mikroperspektiv</b> .....	<b>5</b>
<b>Teoretisk rammeverk</b> .....	<b>6</b>
<b>Self-determination theory (SDT)</b> .....	<b>6</b>
Autonomi.....	7
Kompetanse .....	8
Tilhørighet .....	8
<b>Jobbkraav-ressurs modellen (JD-R)</b> .....	<b>9</b>
Jobbressurser .....	9
Jobbkraav .....	9
<b>Selective Optimization with Compensation (SOC)</b> .....	<b>10</b>
Seleksjon .....	10
Optimalisering .....	10
Kompensasjon .....	11
<b>Empiri og hypoteser</b> .....	<b>11</b>
Hovedprediktorer .....	11
Kontrollvariabler .....	13
<b>Metode</b> .....	<b>16</b>
<b>Datainnsamling</b> .....	<b>16</b>
<b>Utvalg</b> .....	<b>17</b>
<b>Bearbeiding av datasett</b> .....	<b>17</b>
<b>Statistisk analyse</b> .....	<b>19</b>
<b>Variabler</b> .....	<b>21</b>
Pensjonsalder.....	21
Verdsettelse fra leder.....	21
Kollegastøtte.....	22
Mulighet for læring .....	22
Selvbestemmelse .....	22
Bakgrunnsvariabler .....	22
<b>Resultater</b> .....	<b>23</b>

<b>De fire forutsetningene</b> .....	<b>23</b>
<b>Logistisk regresjonsanalyse</b> .....	<b>24</b>
Hovedprediktorer .....	24
Kontrollvariabler .....	25
<b>Diskusjon</b> .....	<b>29</b>
<b>Kollegastøtte</b> .....	<b>30</b>
Kollegastøtte alene .....	30
Kollegastøtte sammen med andre prediktorer.....	31
<b>Verdsettelse fra leder</b> .....	<b>33</b>
Verdsettelse fra leder alene .....	33
Verdsettelse fra leder sammen med andre prediktorer .....	34
<b>Mulighet for læring</b> .....	<b>35</b>
Mulighet for læring alene .....	35
Mulighet for læring sammen med andre prediktorer .....	36
<b>Selvbestemmelse</b> .....	<b>37</b>
<b>Bakgrunnsvariabler</b> .....	<b>39</b>
<b>En livslang prosess på tvers av yrkesgrupper</b> .....	<b>40</b>
<b>Styrker og begrensninger</b> .....	<b>42</b>
<b>Videre forskning og praktiske implikasjoner</b> .....	<b>43</b>
<b>Konklusjon</b> .....	<b>45</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>46</b>
<b>Appendiks A</b> .....	<b>54</b>

## Innledning

Norges demografi er i endring. Helsedirektoratet (2019) rapporterer at mellom 2009 og 2019 økte den totale befolkningen i Norge med 11%, mens aldersgruppen 50-66 år økte med 12,7% og veksten i gruppen 67-79 år var 46%. Den demografiske endringen tilsier at den eldre delen av befolkningen er i større vekst enn resten av befolkningen. Den mye omtalte eldrebølgen er med andre ord her, noe som betyr en økning i antall alderspensjonister de kommende årene. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at antall nyfødte økte kraftig rundt slutten av 2. verdenskrig (SSB, 2020c). Tendensen holdt seg stabil høyt de neste 15-20 årene, før det igjen var en topp på 60-tallet (SSB, 2020c). Den første eldrebølgen har allerede vært pensjonister en stund, samtidig som alderspensjon vil bli aktuelt de kommende årene for en stor andel av Norges befolkning. Skal man tro utviklingen vil bølgen også være et faktum flere år fremover, imidlertid mer i form av en jevn økning i vannstand over tid.

Velferdssamfunnet i Norge fungerer slik at skattebetalerne bidrar med avgifter for å finansiere dagens pensjonister (NAV, 2020b). For at pensjonister skal få utbetalt pensjon er de altså avhengig av at resten av befolkningen er i jobb. Økt andel alderspensjonister (SSB, 2020c) gir redusert arbeidstokk, noe som med dagens ordning vil gi et regnestykke som ikke går helt opp. Er den kommende økningen i pensjonister noe velferdsstaten i Norge er klar for å håndtere? Som et bidrag til hvordan den stigende trenden muligens kan flates ut, vil denne oppgaven ta for seg suksessfull aldring i arbeidslivet, i tråd med positiv psykologi. Fra et arbeids- og organisasjonspsykologisk perspektiv blir det relevant å spørre seg hvordan psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet kan bidra til suksessfull aldring, slik at eldre arbeidstakere velger å stå lengre i jobb.

### Suksessfull aldring

Oppgavens overordnede tema er dermed suksessfull aldring i arbeidslivet. I empirien fremkommer det noe uenighet om hvordan begrepet skal defineres. For eksempel skiller Robson et al. (2006) mellom ytre suksess, dvs. lønn og forfremmelse, og indre suksess, som for eksempel jobbtilfredshet. De foreslo at suksessfull aldring representeres av hva en person faktisk gjør, og ikke bare hva en *kan* gjøre. For gjeldende studie vil indre suksess være mest relevant, da psykososiale faktorer står i fokus. Suksessfull aldring begynner i følge Freund (2008) ikke først når alderdom allerede er tilstede, men betegner det som en livslang prosess, noe som vil diskuteres nærmere. Men skal suksessfull aldring anses som en subjektiv eller objektiv opplevelse av hva som er vellykket? Handler det om å holde seg frisk, både psykisk

og fysisk? Må man kunne gjøre de samme aktivitetene som da man var yngre? Eller er aldringen suksessfull hvis man opplever en viss grad av velvære eller tilfredshet med livet?

Disse spørsmålene tok Zacher (2014) for seg, og viste til at suksessfull aldring har blitt definert og konseptualisert nokså ulikt gjennom årene. Begreper som aktiv, sunn og produktiv aldring har også blitt brukt om hverandre sammen med suksessfull aldring (Husic et al., 2020; Zacher, 2014). I sin litteraturgjennomgang undersøkte Teater og Chonody (2020) hva eldre selv anså som suksessfull aldring. De trakk frem eksempelvis positiv tenkning og optimisme, det å holde seg frisk, autonomi, økonomisk sikkerhet, aksept og tilpasning, engasjement i livet og kognitiv helse. Kvalheim et al. (2017) definerer suksessfull og sunn aldring som noe mer enn bare aldring med fravær av sykdom. Suksessfull aldring i arbeidslivet handler om en arbeidsplass som gir eldre arbeidstakere mulighet til å bruke og utvikle sine ressurser optimalt, i tillegg til at eldre føler at de kan håndtere ulike krav som kommer deres vei, og oppleve en følelse av mening og velferd på jobb (Kvalheim et al., 2017). På bakgrunn av hvilke psykososiale faktorer gjeldende oppgave vil ta for seg, er sistnevnte definisjon beskrivende for studiens formål. Viktigheten av suksessfull aldring og å fremme lengre deltakelse i arbeidslivet vil vise seg på individ-, organisasjons- og samfunnsnivå.

### **Makroperspektiv**

I litteraturen og media er det omfattende fokus på tidlig og sen pensjonsalder, uten at det defineres nærmere hvor dette skillet går. I artiklene til Brougham og Walsh (2009) og Wöhrmann et al. (2020) er temaet tidlig og sen pensjonsalder, uten at aldersskillet defineres. I Norge er det en konsensus rundt offisiell pensjonsalder ved 67 år, fordi det er fra og med da man har mulighet til å ta ut full alderspensjon. Tilsier dette at alle som pensjonerer seg før de har fylt 67 år anses som å ha pensjonert seg tidlig? Kanskje ikke helt. NAV (2020a) rapporterte at gjennomsnittlig alder for første pensjonsutbetaling i 2020 var 65,5 år. Offisiell pensjonsalder er derfor ikke helt representativ for realiteten, og oppgaven har derfor valgt å ta utgangspunkt i før eller etter gjennomsnittlig alder for første pensjonsutbetaling i videre analyser, noe som vil utdypes i metoddelen.

Norge har en høy og stadig økende forventet levealder. I 2019 var forventet levealder ved fødsel 84,68 år for kvinner og 81,19 år for menn (SSB, 2020b). Sammenligner man tallene for gjennomsnittlig pensjonsalder og gjennomsnittlig levealder, kommer det frem at staten må utbetale 16-19 år med pensjon. Gjennomsnittlig årlig pensjonsutbetaling i 2019 lå på 244 300 kr før skatt (NAV, 2020a), hvilket gir en utbetaling på 4 030 950-4 710 104 kr for hver pensjonerte arbeidstaker i Norge. Multipliserer man dette med 909 663, som er antallet pensjonister i Norge per 2019, kommer det tydelig frem at dette er en stor utgift for

samfunnet. Dersom man klarer å utsette gjennomsnittlig pensjonsalder fra 65,5 år til for eksempel 70 år, vil man kunne redusere utgiftene betraktelig. Det vil si mellom 2 733 717 og 3 586 324 kr, for hver pensjonert arbeidstaker. En gjennomsnittlig pensjonsalder på 70 år er muligens et urealistisk mål i første omgang. Poenget er at pensjonsalder ikke øker i takt med forventet levealder, noe som vil påvirke den totale summen av utgifter. Ikke nok med det er tallene presentert rå tall, som ikke tar høyde for ulike kostnader knyttet til reduksjon av den totale arbeidsstokken, eldreomsorg eller for eksempel opplæring av nyansatte. Det kan derfor antas at utgiftene er høyere enn vist til ovenfor.

I et forsøk på å sikre en bærekraftig pensjonsordning for fremtidige generasjoner kom pensjonsreformen i 2011 (NAV, 2020b). Ordningen kalles *fleksibelt uttak av alderspensjon* fra folketrygden, og åpnet for uttak av pensjon fra 62 år, og ikke 67 år slik det var tidligere. Etter innføringen steg antallet som tok ut alderspensjon før fylte 67 år raskt (Regjeringen, 2017). Tall fra SSB viser at ved 67 år er andelen alderspensjonister for henholdsvis kvinner og menn hele 90,6% og 91,7% (SSB, 2020a). Det vil si at etter fylte 67 år er det kun 8-10% som blir værende i jobben. Denne ordningen kan også være med på å forklare at gjennomsnittlig pensjonsalder er lavere enn offisiell pensjonsalder. Ordningen har vist seg å være kostbar for samfunnet.

En artikkel publisert av SSB viser nemlig hvor stor prosentandel av bruttonasjonalprodukt (BNP) som går til pensjonsutbetaling (Henriksen, 2017). Fra 1995 til 2010, som var tiden før fleksibelt uttak av alderspensjon ble innført, holdt tallet seg nokså stabilt på rundt 6% (Henriksen, 2017). I perioden 2010 til 2016 steg tallet med tett opp mot 2 prosentpoeng. Tallene viser at befolkningen faktisk benytter seg av fleksibelt uttak av alderspensjon, noe som fører til økte utgifter. I statsbudsjettet for 2018 var det satt av hele 223 milliarder kroner til alderspensjon (Regjeringen, 2017), noe som tilsvarer 1/6 av hele budsjettet. Derfor kan det tenkes at ved å bidra til suksessfull aldring i arbeidslivet og på arbeidsplassen, vil samfunnet spare utgifter i form av færre år med pensjonsutbetaling, samt en større arbeidsstokk over lengre tid. Suksessfull aldring i arbeidslivet er en viktig forutsetning for et velfungerende velferdssamfunn (Kvalheim et al., 2017), noe som støttes av tallene presentert. Oppgaven vil videre ha fokus på pensjon i form av alderspensjon, og vil derfor begrense seg ved å ikke inkludere andre pensjonsformer som uførepensjon eller avtalefestet pensjon (AFP).

### **Mesoperspektiv**

I tillegg til at samfunnet reduserer utgifter på bakgrunn av at eldre står lengre i jobb, kan det også tenkes at arbeidsgiver kan dra fordel av det, sett fra et mesoperspektiv på

organisasjonsnivå. Å ha en ansatt er dyrt for en virksomhet (Altinn, 2019). Å ansette tar opp tid og ressurser, i form av stillingsutlysning, intervjuer, referansesjekk, vurdering, evaluering og ikke minst opplæring. På grunn av dette ønsker ofte en arbeidsgiver å ansette en de oppfatter at ønsker å bli værende i bedriften i et langtidsperspektiv. Arbeidsgiveres langtidsperspektiv kan også tenkes å være en del av forklaringen på hvorfor noen eldre opplever aldersdiskriminering (SSP, 2020a). Som følge av ressursbruken i rekrutteringsprosesser kan det tenkes at dersom en arbeidstaker står i jobb lengre kan arbeidsplassen redusere utgifter og ressursbruk, nettopp ved å unngå, utsette eller redusere antall rekrutteringsprosesser.

Arbeidsmiljøloven (2006) har blant annet som formål «å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon» jf. lovens § 1-1 bokstav d. På bakgrunn av den demografiske endringen som skjer i Norge er det viktig for partene i arbeidsforholdet å arbeide rundt eldre arbeidstakers livssituasjon og forutsetninger. Arbeidsgiver kan tenkes å være sentral i dette arbeidet. Greller og Stroh (2004) foreslo at organisasjoner kan dra fordeler av eldre arbeidstakers ferdigheter og erfaring, når disse blir værende lengre i organisasjonen. Dette argumenterer for viktigheten av tilretteleggingen og tilpasningen arbeidsmiljøloven fastslår. Det er slik at begrepene alderdom og stagnasjon ofte henger tett sammen for mange, på tross av at mange har vist at en voksen og aldrende person har kapasiteten, potensialet og ressursene for mental og psykologisk utvikling (Strizhitskaya & Davedyuk, 2014). Slike funn argumenterer for at eldre arbeidstakere bør anses som en ressurs fremfor en utfordring eller byrde. I kunnskap om dette kan det tenkes at en arbeidsgivers psykososiale tiltak kan bidra til at eldre arbeidstakere velger å stå lengre i jobb, noe som vil kunne være lønnsomt for både organisasjonen og samfunnet.

For når kan egentlig en arbeidstaker anses som «eldre»? Alder kan defineres av så mangt; kronologisk alder, biologisk alder, funksjonell alder eller psykososial alder. I tillegg kan det tenkes at aldringsprosessen anses som både positiv og negativ, basert på blant annet individuell opplevelse og kontekst. Det kan for eksempel tenkes at biologisk alder vil bli vektlagt nokså ulikt basert på om arbeidstakeren er en idrettsutøver, kontorarbeider eller lærer. Hansson et al. (1997) valgte i sin gjennomgang å definere den eldre arbeidstaker fra og med 40 år. Det samme gjorde Robson et al. (2006). På den andre siden ble det i barometeret til Senter for seniorpolitikk kartlagt fra hvilken alder mennesker begynner å bli ansett som eldre i arbeidslivet (SSP, 2020a, 2020b). For 2020 var gjennomsnittlig svar 58,4 år. Dette var en nedgang fra 2018, hvor det var en topp på 59,4 år. Tallet har hatt en relativt jevn stigning fra 2003, hvor det da lå på 55 år (SSP, 2020a). Med andre ord er den eldre arbeidstaker eldre i

dag, enn den var for 18 år siden. Basert på gjennomgangen defineres en arbeidstaker i siste halvdel av 50-årene som eldre i gjeldende studie.

### **Mikroperspektiv**

Fra et psykologisk perspektiv kan mikronivået anses som det viktigste, ved at den eldre arbeidstaker som individ kan oppleve fordeler av å stå lengre i jobb. Maimaris et al. (2010) rapporterte om at å jobbe etter pensjonsalder hadde positiv effekt på arbeidstakeres mentale helse. Artikkelen var en litteraturgjennomgang av 10 artikler, hvor ingen fant støtte for at å jobbe etter offisiell pensjonsalder hadde negativ effekt på mental helse (Maimaris et al., 2010). For mange arbeidstakere er jobben en meningsfull del av livet, som kan ses i sammenheng med mening i livet, arbeidsengasjement og motivasjon (Lysova et al., 2019). Arbeidsmiljøloven (2006) § 1-1 a) fastslår at lovens formål er «å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon...», noe som også argumenterer for hvorfor dette er noe både arbeidsgiver og -taker bør etterstrebe. I tillegg kan det tenkes at arbeidsplassen bidrar til det sosiale livet og en opprettholdelse av det nettverket man har opparbeidet seg gjennom jobben.

Det økonomiske aspektet kan også tenkes å spille en rolle også for arbeidstakeren. Lønn, pensjon og goder er faktorer som spiller inn i avgjørelsen om å pensjonere seg (Kooij et al., 2008). I tillegg viser det seg at partneres mening stiller sterkt, samt om partneren fortsatt er yrkesaktiv selv (Kooij et al., 2008; van Dam et al., 2009). Tidligere studier har også funnet at helsetilstanden til arbeidstakeren er en avgjørende faktor for når man velger å pensjonere seg (Mein et al., 2000; Schreurs et al., 2011). Det kan muligens forklares med at dårlig helse konkret begrenser utførelsen av selve arbeidet, men helseproblemer kan også bidra til å øke bevisstheten rundt at det er mer i livet enn jobb. På den måten blir tiden som brukes utenfor jobb desto mer verdifull (Schreurs et al., 2011). Siden effekten av slike faktorer er godt empirisk dokumentert vil gjeldende studien, som et bidrag til forskningen, ha fokus på de psykososiale faktorene i arbeidsmiljøet.

Gjennom en faktoranalyse kom Robson et al. (2006) frem til fem avgjørende teoretiske domener for suksessfull aldring i arbeidslivet. Disse var *tilpasningsevne og helse, positive relasjoner, vekst i yrket, personlig sikkerhet, og vedvarende fokus og oppnåelse av personlige mål*. Kooij et al. (2020) foreslo flere faktorer som kunne bidra til å regulere egen atferd på jobb, gjennom å forbedre evnen eller motivasjonen til å utøve atferden man ønsket. Disse faktorene var *sosiale faktorer, organisatoriske faktorer, arbeidsgruppe faktorer, jobbfaktorer, personlige faktorer, og aldersrelaterte bias eller diskriminering*. I barometeret til Senter for seniorpolitikk besvarte yrkesaktive på spørsmål knyttet til nåværende og

fremtidig tilværelse (SSP, 2020a). Deltakerne ble spurt om hva som var viktig for at de skulle fortsette i arbeid etter de har rett til pensjon. Et godt arbeidsmiljø, gode kolleger, selvbestemmelse, at arbeidet er interessant og gir økt livskvalitet, og at nærmeste leder ønsker at du skal fortsette viser seg å være noen av de viktigste aspektene. 82-96% rapporterer dette som meget viktig eller ganske viktig (SSP, 2020a). Vil man finne at disse faktorene er like avgjørende for utsatt pensjonsavgang om det undersøkes statistisk?

Forskningsspørsmålet la føringer for hvordan masteroppgaven vil bygge videre på disse funnene. Den vil gjennom en kvantitativ analyse undersøke hvordan *verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for læring og selvbestemmelse* kan predikere pensjonsalder. Oppgaven vil ha fokus på i hvilken grad disse faktorene oppleves av arbeidstaker, og hvordan de kan predikere om man går av med pensjon tidlig eller sent. Tidligere forskning har i stor grad undersøkt arbeidstakers intensjon om å forlate jobb eller pensjonere seg, eller intensjon om å bli i jobben, og hvilke aspekter som påvirker dette (Cheung & Wu, 2013; Dordoni et al., 2017; Ghosh et al., 2013; Schreurs et al., 2011; van Dam et al., 2009; Wöhrmann et al., 2020). Det er derimot manglende empiri på prediksjon av pensjonsalder, og hva som kan fremme lengre deltakelse i arbeidslivet. Dette gjør oppgavens nytteverdi høy, og kan vise seg å være relevant innenfor forskningsfeltet på suksessfull aldring. De uavhengige variablene ble utvalgt delvis på bakgrunn av egen interesse for temaet, men de vil også bli begrunnet gjennom det teoretiske rammeverket, samt empiriske funn knyttet til intensjon om å slutte og intensjonell pensjonsalder (Blekesaune & Solem, 2005; Frins et al., 2016; Ghosh et al., 2013; Schreurs et al., 2011).

Problemstilling for oppgaven blir med det: *hvordan kan grad av opplevd verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for læring og selvbestemmelse predikere sannsynligheten for om en arbeidstaker pensjonerer seg tidlig eller sent?*

## **Teoretisk rammeverk**

### **Self-determination theory (SDT)**

Selvbestemmelsesteorien ble presentert av Deci og Ryan (1985). De foreslo domeneene autonomi, kompetanse og tilhørighet som drivkraften i menneskers psykologiske behov. Ng og Abbas (2020) presenterte denne teorien i sammenheng med sunn og vellykket aldring generelt, hvor det kan trekkes linjer til arbeidslivet. De foreslo i tillegg at dersom mennesker opplever at disse tre behovene er møtt, vil de erfare en indre motivasjon til å delta og prestere i en aktivitet. Det skilles altså mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon defineres som gjennomførelsen av en aktivitet på bakgrunn av følelsen det gir, fremfor andre



konsekvenser som ulike belønninger (Ryan & Deci, 2000). En indre motivert atferd får frem følelser som interesse, fornøydhets og tilfredshet (Ng & Abbas, 2020). Ytre motivasjon på sin side forekommer når en atferd gjøres for å oppnå et ønsket utfall eller motta en belønning (Ryan & Deci, 2000). Eldre arbeidstakere har rett på ulike insentiver som for eksempel ekstra feriedager eller redusert arbeidstid, noe som kan anses som ytre motivasjon (Arbeidstilsynet, u.å.). Slike insentiver har derimot ikke vist seg egnet for å oppnå formålet (Beehr et al., 2000). Midtsundstad og Bogen (2011) rapporterte nemlig at insentivene ikke treffer de ulike behovene og yrkesgruppene. De foreslo for eksempel at redusert arbeidstid og ekstra feriedager kan sende et signal om at man er på vei ut av arbeidslivet. I tillegg kan det bidra til at eldre arbeidstakere kanskje ikke får være med på de arbeidsoppgavene de ønsker, og mister tilhørigheten til arbeidsplassen ved å være fraværende. De foreslo også at tiltakene kommer for sent, ofte ved 62 år. Tanken var at insentivene da i størst grad treffer de som allerede ville ha stått lengre i jobb, fordi mange allerede er ufør eller utslitt ved 62 år. Dermed skulle de fått tilbud om tiltakene tidligere, nettopp for å forebygge (Midtsundstad & Bogen, 2011).

På den andre siden foreslo Deci og Ryan (2000) at indre motivasjon handler om aktivt engasjement i oppgaver som individet finner interessant, og som igjen bidrar til vekst. Opplevelsen av kompetanse og autonomi er essensielt for indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Dette er to av tre domener som står sentralt i selvbestemmelsesteorien. Strizhitskaya og Davedyuk (2014) foreslo også at tre følgende domener regulerer voksent atferd. Oppgaven vil undersøke hvilken effekt indre motivasjon i form av psykososiale faktorer på arbeidsplassen har på pensjonsalder, gjennom de tre grunnleggende behovene selvbestemmelsesteorien presenterer.

### ***Autonomi***

I sammenheng med selvbestemmelsesteorien beskrives autonomi som en opplevelse av kontroll over egen atferd, og å kunne bestemme hva som er verdifullt og viktig (Ng & Abbas, 2020). I tråd med dette definerer Johari et al. (2018) autonomi som hvordan arbeid kan gi uavhengighet, frihet og skjønn for individet. Autonomi omhandler hvordan arbeidet skal planlegges, samt avgjøre hvordan det planlagte skal implementeres i en arbeidshverdag (Johari et al., 2018). Altså hvordan arbeidstakere til en viss grad selv har mulighet til å bestemme over sin egen arbeidstid eller hvordan arbeidet skal utføres. Begrepet *selvbestemmelse*, som brukes i gjeldende oppgave, kan ses i tett sammenheng med autonomi, som er et etablert begrep innenfor organisasjonspsykologi og arbeidslivet. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) foreslår, i sin faktabok om arbeidsmiljø og helse, at jobbkontroll ofte omtales som selvbestemmelse og autonomi (Tynes et al., 2018). Begrepene

handler om muligheten til å være en del av planleggingen i hvordan arbeidet skal utføres. Faktaboken presenterer videre en ekstra dimensjon av jobbkontroll. Denne dimensjonen er nært knyttet til selvbestemmelse og autonomi, nemlig muligheten til å utnytte egne ferdigheter i jobben og videreutvikle disse (Tynes et al., 2018). Dette kan igjen ses i sammenheng med *mulighet for læring* inkludert i gjeldende studie, samt neste dimensjon i selvbestemmelsesteorien.

### ***Kompetanse***

I selvbestemmelsesteorien defineres dimensjonen kompetanse som det å ha evnen til effektivt å oppnå de utfall man ønsker (Ng & Abbas, 2020). Det viser seg at å delta i utdannende eller mentale aktiviteter kan bidra til suksessfull aldring, siden nettopp dette har hatt positiv effekt på kognitive reserver (Valenzuela & Sachdev, 2006). Deci og Ryan (2000) foreslo også at positiv tilbakemelding som har en effekt, vil tilfredsstillende behovet for kompetanse, som igjen bidrar til økt indre motivasjon. Dette går overens med *verdsettelse fra leder*. Kompetanseaspektet i selvbestemmelsesteorien argumenterer for hvorfor vedlikehold eller forbedring av ferdigheter gjennom *mulighet for læring* inkluderes i denne studien. Dette kan tenkes å bidra til å forbedre evnen til å oppnå ønskede utfall effektivt. I tillegg kan kompetanse ses i sammenheng med selvbestemmelse presentert tidligere. Det foreslås at disse dimensjonene påvirker hverandre, gjennom tilegning av ferdigheter eller kunnskap, noe som vil kunne bidra til å gi arbeidstakere muligheter til å påvirke arbeidet, samt gi mer selvbestemmelse i jobben (Tynes et al., 2018).

### ***Tilhørighet***

Dette domenet blir definert som sosial sammenheng og tilhørighet til et samfunn (Ng & Abbas, 2020). Det er naturlig å tenke at arbeidsplassen og alt som følger med av sosialisering kan anses som et samfunn som går under denne kategorien. Videre kan opplevelsen av tilhørighet tenkelig forsterkes ved opplevd støtte. Derfor inkluderes *verdsettelse fra leder*, da dette kan ses på som et bidrag i å føle tilhørighet. I tillegg til opplevd verdsettelse fra leder, kan det tenkes at kolleger er viktig for at behovet for tilhørighet og relasjoner skal tilfredsstilles. *Kollegastøtte* vil derfor bli undersøkt som en dimensjon av tilhørighet.

På bakgrunn av selvbestemmelsesteorien vil altså oppgaven ta med seg videre fire psykososiale arbeidsmiljøfaktorer; *verdsettelse fra leder*, *kollegastøtte*, *mulighet for læring* og *selvbestemmelse*. Disse arbeidsmiljøfaktorene og deres rolle kan også forklares av jobbkravressurs modellen (JD-R).

### **Jobbkraft-ressurs modellen (JD-R)**

JD-R-modellen er en mye brukt modell i forklaringen av arbeidslivets innvirkning på mennesket. Den ble utviklet av Demerouti et al. (2001) og kan på mange måter anses som en videreutvikling av Karasek (1979) sin teori om jobbkraft-kontroll. Den ble opprinnelig anvendt som forklaring på stress og utbrenthet på jobb. Tanken var at utbrenthet oppstod gjennom to prosesser; krevende aspekter ved jobben som fører til overbelastning og dermed utmattelse, eller mangel på ressurser til å håndtere kravene, som igjen fører til at man trekker seg tilbake (Demerouti et al., 2001). De psykososiale faktororene presentert gjennom selvbestemmelsesteorien kan ses i sammenheng med ressurser presentert i JD-R-modellen.

#### ***Jobbressurser***

Ressurser anses som helsebeskyttende faktorer og defineres som de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som bidrar til følgende; oppnåelse av arbeidsrelaterte mål reduserer jobbkraft og dermed også de fysiske og psykiske kostnadene knyttet til det, og stimulerer personlig vekst og utvikling (Demerouti et al., 2001). Kvalheim et al. (2017) foreslo at den beste fremgangsmåten for suksessfull aldring i arbeidslivet er blant annet at arbeidstakere kan anvende og utvikle sine ressurser optimalt. Oppgaven vil utforske psykososiale og organisatoriske ressurser, altså ressurser arbeidsgiver og kolleger kan ha en innvirkning på. Eksempler på slike ressurser er selvbestemmelse og jobbkraftkontroll, mulighet for utvikling, deltakelse når beslutninger skal tas, og variasjon i oppgaver (Demerouti et al., 2001). I tillegg kan støtte fra kolleger og verdsettelse fra leder tenkes å være ressurser som opererer som en buffer ved høye krav. Sett i sammenheng med selvbestemmelsesteorien presentert over, og dens syn på motivasjon, kan det tenkes at ressurser bidrar til å fremme en motiverende prosess, som styrker den indre motivasjonen, slik at eldre ønsker å stå lengre i jobb.

#### ***Jobbkraft***

I følge Demerouti et al. (2001) er jobbkraft fysiske, sosiale og organisatoriske aspekter ved jobben, som krever en vedvarende innsats, både fysisk og mentalt. Det er derfor forbundet med visse psykiske og fysiske kostnader, som for eksempel utmattelse. For å se dette i sammenheng med gjeldende oppgave trekkes mangel på verdsettelse fra leder eller kolleger frem som eksempel.

Ressurser står sentralt, og ressursenes rolle går igjen i definisjonen av suksessfull aldring presentert tidligere. Kvalheim et al. (2017) foreslo at en reduksjon av krav ikke er nok for å fremme suksessfull aldring, men at fokus må legges på ressursenes rolle ved å legge til rette for et sunt arbeidsmiljø for eldre. Freund (2008) fremhever også viktigheten av ressurser,

samt tap og gevinst av disse i sammenheng med SOC. SOC-modellen konseptualiserer en vellykket utvikling i et samspill av de tre prosessene modellen består av (Freund, 2008).

### **Selective Optimization with Compensation (SOC)**

Baltes og Baltes (1990) har skrevet deler av og redigert boken «Successful Aging». I den tas konseptet suksessfull aldring opp, og det foreslås en teori som forklarer samspillet mellom de tapene og gevinstene man opplever gjennom aldring. Dette skjer gjennom *seleksjon, optimalisering og kompensasjon*. I følge Baltes og Baltes (1990) er nøkkelkonseptet med denne teorien at den beskriver en generell tilpasningsprosess.

#### ***Seleksjon***

Prosesen referer til en nedgang i funksjonsdomener, som fører til en begrensning av et menneskes liv. Dette skjer på grunn av et tap av potensialet eldre har for tilpasning, som følge av aldring. På den andre siden foreslo Baltes og Baltes (1990) også at denne seleksjonen av funksjonsdomener kan inkludere å tilegne seg nye domener, eller endre de man allerede har. Dermed foreslår seleksjonsprosessen at et menneskes forventinger justeres for å tillate at mennesket får opplevelsen av tilfredshet og personlig kontroll. Sistnevnte er relatert til autonomi som et grunnleggende behov presentert i selvbestemmelsesteorien. Sett i sammenheng med arbeidslivet kan for eksempel seleksjon ses gjennom at en ansatt forplikter seg til å sette seg inn i og forbedre en kvalitet som trengs i jobben, i stedet for å utvikle sin egen hobby (Yeung & Fung, 2009). Når en ansatt tar et slikt valg kalles det seleksjonsvalg. På den andre siden presenteres også tapsbasert seleksjon, som oppstår når en ansatt må velge noe bort som følge av noe annet. Dette kan for eksempel være at en ansatt sier i fra seg arbeidsoppgaver på grunn av tap av ressurser som følge av et medisinsk inngrep (Yeung & Fung, 2009). Mulighet for å lære seg nye ting kan være en form for seleksjon. Valget om å tilegne seg ny kunnskap kan følgelig bidra til at tap av andre domener ikke blir like store. Også her kan det trekkes sammenhenger med selvbestemmelsesteorien og kompetanseaspektet den presenterer.

#### ***Optimalisering***

Den andre prosessen tar for seg synet på at mennesket engasjerer seg i atferd som bidrar til å berike og øke dets generelle reserver (Baltes & Baltes, 1990). Dette gjøres for å maksimere livsretningen mennesket har valgt, både med hensyn til kvalitet og kvantitet. Mennesker er i stand til å implementere denne optimaliseringsprosessen, også i alderdom. I forbindelse med arbeidslivet kan det tenkes at optimalisering slår inn når eldre arbeidstakere må yte mer enn de har kapasitet til. Da kan prestasjon optimaliseres ved for eksempel å styrke ferdigheter eller den ansattes kapasitet (Yeung & Fung, 2009). Mulighet for læring kan også

her anses som et bidrag til å optimalisere ansattes ressurser. Det kan tenkes at de atferdsmessige kapasitetene i mindre grad reduseres eller mistes som følge av dette. Autonomi kan også tenkes å være med på å øke den ansattes kapasitet. Igjen kan dette ses i sammenheng med de grunnleggende behovene selvbestemmelsesteorien presenterer, samt forklares av JD-R-modellen.

### ***Kompensasjon***

I likhet med seleksjon, er kompensasjon et resultat av begrensninger i mulighetene for tilpasningspotensiale. Kompensasjon trer inn når atferdsmessige kapasiteter mistes eller reduseres. Det skjer når situasjoner krever et vidt spekter av aktivitet og et høyt nivå av prestasjon (Baltes & Baltes, 1990). I forbindelse med arbeidslivet kan muligens autonomi og fleksibel arbeidstid anses som en kompensasjon. På denne måten kan eldre arbeidstakere engasjere seg i atferd, aktiviteter og oppgaver som fyller opp reservelageret. Det kan også tenkes at støtte fra kolleger og ledere, og muligheten til å be om hjelp kan være en god form for kompensering (Yeung & Fung, 2009). Dersom begrensninger av kapasitet eller ferdigheter oppstår, kan den ansatte søke hjelp fra en kollega, slik at arbeidet blir utført på best mulig måte. Tap av ferdigheter, i form av for eksempel utholdenhet eller datakompetanse, kan tenkelig også kompenseres av å tilegne seg nye ferdigheter gjennom mulighet for å lære nye ting. Med andre ord kan alle psykososiale arbeidsmiljøfaktorer inkludert i denne oppgaven ses i sammenheng med kompensasjon. Men alt i alt kan det tenkes at det vil være individuelle behov for de ulike domeneene, og derfor ulikt for hva som vektlegges som viktig på en arbeidsplass.

### ***Empiri og hypoteser***

På bakgrunn av det teoretiske rammeverket ble det undersøkt hva tidligere forskning har funnet knyttet til de psykososiale faktorene verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for læring og selvbestemmelse, og pensjonsatferd. Som nevnt innledningsvis har det blitt gjort lite forskning på akkurat prediksjon av faktisk pensjonsalder. Majoriteten av forskningen er gjort på intensjon om å pensjonere seg, slutte eller bli værende (Cheung & Wu, 2013; Ghosh et al., 2013; Schreurs et al., 2011; van Dam et al., 2009). Det kan derimot være naturlig å anta at funn som er gjort på intensjon til en viss grad er overførbare, og det er derfor denne empirien som ligger til grunn for hypotesene i gjeldende studie.

### ***Hovedprediktorer***

På et overordnet nivå viser forskning at ansatte som hadde en opplevelse av mangel på ulike psykososiale ressurser som autonomi, oppgavevariasjon og sosial støtte fra ledere og kolleger, rapporterte et tap av energi over tid (Frins et al., 2016). Resultatene fra studien viste

at arbeidstakere som rapporterte om høye krav og mangel på ressursene nevnt over, ønsket å pensjonere seg tidligere enn ansatte som arbeidet under mer balanserte forhold (Frins et al., 2016). Deres funn er i samsvar med forklaringen på forholdet mellom krav og ressurser JD-R-modellen gir. I tillegg fant van Dam et al. (2009) at ansatte viste lavere intensjon om å pensjonere seg hvis det var muligheter for utviklinger og variasjon i oppgaver, samt støtte og verdsettelse fra kolleger og ledere. Studien viste at et utfordrende og belønnende arbeidsmiljø var avgjørende for eldre arbeidstakers motivasjon til å stå lengre i jobb (van Dam et al., 2009).

Enkeltspørsmål som brukes i analysene om verdsettelse og støtte begrunnes både i JD-R, hvor de kan anses som en ressurs. Verdsettelse og støtte kan også ses i sammenheng med seleksjon og kompensasjon i SOC-teorien. Det kan tenkes at dersom arbeidstaker anser det som nødvendig å selektere bort noen aspekter ved livet, kan opplevd støtte rundt valgene være viktig for videre arbeid. Å kunne be om hjelp, være i stand til å bistå eller føle seg verdsatt kan bidra til å kompensere for andre aktiviteter man ikke er i stand til å gjennomføre. Verdsettelse fra leder og kollegastøtte kan dermed ses i tilknytning til ett av de tre grunnleggende behovene i selvbestemmelsesteorien, nemlig tilhørighet.

Empirien på støtte fra ledere og kolleger pekte på at faktorer som mangel på støtte, type lederstil, ikke tilfredsstillende forhold til kolleger, og mangel på anerkjennelse kan ha en effekt på turnover (Ghosh et al., 2013). I tillegg refererte van Dam et al. (2009) til en nederlandsk studie av Leisink et al. (2004), som fant at støtte fra ledere hadde en signifikant effekt på eldre arbeidstakers avgjørelse om å fortsette i jobben. Sterns og Huyck (2001) argumenterte for at indre belønning, som for eksempel verdsettelse fra leder, samt relasjoner til kolleger blir viktigere desto eldre man blir. Oppgaven vil skille mellom kollegastøtte i form av at kolleger spør om råd, og lederstøtte gjennom verdsettelse. Både teori og empiri på støtte fra ledere og kolleger er grunnlaget for følgende hypotese;

H1 – Høyere grad av verdsettelse fra leder vil gi økt sannsynlighet for senere pensjonsalder.

H2 – Høyere grad av kollegastøtte vil gi økt sannsynlighet for senere pensjonsalder.

Når det gjelder *mulighet for læring* inngår kompetanse som ett av de grunnleggende behovene selvbestemmelsesteorien presenterer. Mulighet for å lære nye ting blir ansett som en del av kompensasjon i SOC-teorien, men kan også operere som en viktig del av både optimalisering og seleksjon. Empirien trekker blant annet frem muligheter for utvikling og et utfordrende og interessant arbeidsmiljø som essensielt for å stå lengre i jobb (van Dam et al.,

2009). Schmitt et al. (1979) fant sammenheng mellom intensjon om tidlig pensjon og variasjon i ferdigheter. I sammenheng med lederstøtte foreslås det at i ledelse av eldre arbeidstakere bør det etterstrebtes å skape et arbeidsmiljø som tilbyr og fasiliterer ferdighetsutvikling (Maurer, 2001). I tillegg viste forskningen til Dordoni et al. (2017) at oppfattet støtte når det gjaldt læring hadde potensiale til å redusere intensjonen eldre arbeidstakere har om å slutte. Det hadde også positiv sammenheng med deltakelse i aktiviteter som bidrar til bedret arbeidsevne. Ghosh et al. (2013) fant også at mulighet for utvikling hadde signifikant innvirkning på en ansatts intensjon om å bli. Derfor blir neste hypotese:

H3 – Høyere grad av mulighet for læring vil gi økt sannsynlighet for senere pensjonsalder.

Selvbestemmelsesteorien trekker frem autonomi som ett av tre hoveddomener, hvor det å ha kontroll over egen atferd er viktig for suksessfull aldring. I tillegg kan dette ses i sammenheng med SOC-teorien, særlig under optimalisering og kompensasjon. I følge den er det å selv kunne bestemme hvordan og når noe skal gjøres en bidragsyter til bedre håndtering av utfordringer knyttet til aldring. Autonomi bidrar til at arbeidstakere selv kan bestemme over sin egen arbeidshverdag, og gjøre prioriteringer som er med på å fylle opp deres reservelagre. Som følge av det kan jobbautonomi også anses som en ressurs, i tråd med JD-R-modellen. Empirien viser til sammenheng mellom intensjon om tidlig pensjon og lav autonomi (Schmitt et al., 1979). Ghosh et al. (2013) foreslo at det er viktig for den ansatte å ha mulighet til individuell tenkning og handling på jobb, samt ha kontroll over tempoet. I tillegg fant Blekesaune og Solem (2005) at tidlig pensjonering var relatert til lav autonomi. Med dette til grunn blir neste hypotese:

H4 – Høyere grad av selvbestemmelse vil gi økt sannsynlighet for senere pensjonsalder.

### ***Kontrollvariabler***

Mein et al. (2000) fant at kvinner som opplevde høye krav på jobb var mer sannsynlig til å pensjonere seg tidlig, mens hos menn var sosial støtte assosiert med lavere sannsynlighet for tidlig pensjon. Blekesaune og Solem (2005) fant på sin side at jobber med lav autonomi fører til tidlig pensjon hos menn, men ikke kvinner. På bakgrunn av dette vil det undersøkes nærmere hvordan å kontrollere for kjønn kan påvirke forholdet mellom de psykososiale faktorene og pensjonsalder.

Som nevnt innledningsvis foreslo Freund (2008) at suksessfull aldring er en livslang prosess. Det kan derfor tenkes at tiltak må innføres tidligere enn når arbeidstaker allerede anses som eldre. På bakgrunn av dette ville det kunne være interessant å kontrollere for deltakerens alder på intervjutidspunktet. Er det slik at de psykososiale faktorene i større eller mindre grad kan predikere pensjonsalder, kontrollert for deltakerens alder på intervjutidspunktet? For å kunne svare på dette vil hovedprediktorene kontrolleres for alder på intervjutidspunktet.

I årsrapporten fra SSP (2020a) rapporteres det om forskjeller sett i privat og offentlig sektor; arbeidstakere i privat sektor opplever større grad av selvbestemmelse og mulighet til nye arbeidsoppgaver, mens ansatte i offentlig sektor opplever større grad av omstillinger og endringer. Her kan det tenkes at dimensjonen verdsettelse fra leder vil være viktig for en sunn omstillingsprosess. På den andre siden rapporteres det om at ansatte i offentlig sektor deltar hyppigere på kurs enn ansatte i privat sektor, som kan ses i sammenheng med muligheten for å lære nye ting (SSP, 2020a). På bakgrunn av dette vil det undersøkes om det å kontrollere for sektor har innvirkning på hvordan de ulike psykososiale faktorene predikerer pensjonsalder.

H5 – Å kontrollere for kjønn, alder på intervjutidspunktet og privat/offentlig sektor vil bidra til økt sannsynlighet for sen pensjonsalder, sammenlignet med når hovedprediktorene undersøkes individuelt.

På bakgrunn av at alle de fire overordnende faktorene inkludert i denne oppgaven kan anses som ressurser i JD-R-modellen, vil det undersøkes hvordan ressursene oppfører seg i forhold til hverandre. I tillegg beskrives autonomi, kompetanse og sammenheng, i selvdetermineringsteorien, som selve drivkraften til de psykologiske behovene mennesker har. Dersom disse er oppfylt vil man kunne erfare en indre motivasjon, som kan bidra til suksessfull aldring. Som presentert i teoridelen inngår verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for læring og selvbestemmelse alle inn under disse tre domene. Dersom det er slik at alle må være på plass for i størst grad å bidra til suksessfull aldring, bør de også undersøkes i en og samme modell. Frins et al. (2016) fant at emosjonell utmattelse medierte forholdet mellom jobbressurser og ønsket pensjonsalder, samtidig som emosjonell utmattelse kan komme som et resultat av høye krav og mangel på ressurser. Cheung og Wu (2013) fant støtte for sin hypotese om at jobbtilfredshet medierer forholdet mellom suksessfull aldring og intensjon om å bli værende i jobben. Psykososiale faktorer, lik de inkludert i gjeldende studie, predikerer igjen jobbtilfredshet (Thomas et al., 2004). Som presentert i begrunnelsen for



tidligere hypoteser, har det blitt funnet sammenhenger mellom ulike psykososiale faktorer på jobb, og avgang og intensjon om avgang. Det kan derfor være spennende å undersøke om de psykososiale faktorene kan påvirke forholdet de andre faktorene har med pensjonsalder.

H6 – Å kontrollere kollegastøtte, verdsettelse fra leder, mulighet for læring og selvbestemmelse for hverandre vil bidra til økt sannsynlighet for sen pensjon, sammenlignet med når de undersøkes individuelt.

I tillegg til å undersøke de fire prediktorene som en helhet, kan det være interessant å undersøke om de oppfører seg ulikt når de kontrolleres for enkeltvis av de andre prediktorene. Det at flere ressurser kan jobbe sammen, i tråd med JD-R-modellen, gjelder også her. For eksempel kan det tenkes at å føle seg verdsatt av leder og oppleve å bety noe gjennom kollegers tillit til å be om råd, da begge kan inkluderes under tilhørighet i selvbestemmelsesteorien. Derfor kan det argumenteres for at å undersøke verdsettelse fra leder og kollegastøtte sammen kan bidra til større sannsynlighet enn når de undersøkes hver for seg. En mulig sammenheng kan også tenkes å være noe av grunnen til at ulike tidligere studier har undersøkt sosial støtte som en helhet, fremfor å gjøre et skille mellom kolleger og leder (Frins et al., 2016; Mein et al., 2000).

Det kan også trekkes sammenhenger mellom spørsmålene brukt i denne studien knyttet til mulighet for å lære nye ting og verdsettelse fra leder. Det kan tenkes at verdsettelse fra leder er viktig for at mulighet for læring skal oppleves som nettopp det - en mulighet fremfor et krav. Andre veien kan det tenkes at muligheten til å lære nye ting kan bidra til at man føler seg mer verdsatt. Kompetanseaspektet i selvbestemmelsesteorien åpner for å inkludere både mulighet for å lære nye ting og verdsettelse fra leder, ved at positiv tilbakemelding kan bidra til tilfredsstillende av kompetanse, som igjen kan gi økt indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Det kan tenkes at både verdsettelse fra leder og mulighet for læring kan bidra til å oppnå ønskede utfall effektivt.

Som beskrevet under autonomi i selvbestemmelsesteorien, presenterte Tynes et al. (2018) muligheten til å utnytte egne ferdigheter og videreutvikle disse som en ekstra dimensjon av jobbkontroll. Det vil derfor bli undersøkt om spørsmålene tilknyttet mulighet for læring og selvbestemmelse kan påvirke hverandres prediksjonsevne av pensjonsalder. I SOC-teorien kan både selvbestemmelse og støtte fra kolleger gå under dimensjonen kompensasjon. Begge kan tenkes å operere som en kompensasjon når situasjoner krever et høyt nivå av både prestasjon og innsats (Baltes & Baltes, 1990). Derfor kan de også tenkes å

påvirke hverandre, gjennom at begge er ressurser man har tilgjengelig for å håndtere krevende situasjoner bedre. De fire hovedprediktorene kan alle anses som psykososiale ressurser, og sammenhenger, som argumentert for ovenfor, vil kunne observeres. Derfor blir neste hypotese:

H7 – Å kontrollere hovedprediktorene for hverandre parvis vil bidra til økt sannsynlighet for sen pensjonsalder, sammenlignet med når de undersøkes individuelt.

### **Metode**

I denne delen vil den metodiske fremgangsmåten beskrives. For å garantere et solid utvalg, falt valget på å bruke allerede eksisterende data. Et stort datasett kan i mange tilfeller være med på å avgjøre hvilke konklusjoner som kan trekkes fra studien, og bygge opp under faktiske tendenser i befolkningen. Data brukt i denne oppgaven er hentet fra den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG), samlet inn av SSB og utlevert av Norsk senter for forskningsdata (NSD, u.å.).

### **Datainnsamling**

NorLAG er en longitudinell studie av ulike aspekter ved menneskers liv, som aldring, helse, sosiale nettverk, pensjonering og arbeid. Det har til nå blitt gjennomført tre runder av studien; 2002, 2007 og 2017. Data ble samlet både gjennom telefonintervju og selvutfyllingsskjema. En longitudinell studie av dette omfang gir mulighet til å undersøke tendenser over tid, og sammenligne hva samme deltaker svarte ved ulike anledninger. Ikke minst gir det mulighet for å undersøke hvordan opplevd arbeidssituasjonen kan predikere når deltakeren faktisk pensjonerte seg.

I følge NorLAGs dokumentasjonsrapport (Norsk insitutt for forskning om oppvekst, 2012) hentet de inspirasjon til spørsmål om arbeid og pensjon fra MIDUS - Midlife in the United States (MIDUS, 2010). Det er viktig å poengtere at NorLAGs dokumentasjonsrapport fastslår at noen av formuleringene ble endret fra opprinnelig ordlyd til bruk i NorLAG. Dette ble gjort slik at formuleringene skulle gå overens med hva SSB bruker i levekårsundersøkelsen (LKU) og arbeidskraftsundersøkelsen (AKU). NorLAG rapporterer forøvrig om at noen av opplysningene innsamlet er hentet gjennom registerdata i FD-Trygd (Norsk insitutt for forskning om oppvekst, 2012). Spørsmålene NorLAG brukte i sin studie var inspirert av spørsmålene brukt i MIDUS (2010), som på sin side brukte ulike validerte skalaer. NorLAG trakk ut enkeltspørsmål fra ulike eksisterende skalaer i MIDUS, og kombinerte spørsmål basert på hvilke tema som ble undersøkt. Mangel på etablerte og

validerte skalaer resulterte i at kun enkeltpørsmål kunne anvendes i analysene i gjeldende studie. Dette vil utdypes når variablene presenteres.

### **Utvalg**

Opprinnelig inkluderte NorLAG 1, som ble gjennomført i 2002 og 2003, respondenter født mellom 1922 og 1962, fra 30 ulike kommuner og bydeler i Norge. NorLAG 2 ble i 2007 og 2008 gjennomført med deltakere bestående av bruttoutvalget fra NorLAG 1, i tillegg til et påfyll av respondenter født mellom 1962 og 1966. Den tredje og foreløpig siste innsamlingen, NorLAG 3, ble gjennomført i 2017. Sistnevnte runde inkluderte alle deltagere født mellom 1922 og 1966 som deltok i NorLAG 1 og/eller NorLAG 2. Analysene vil inkludere de respondentene som i NorLAG 2 eller 3 oppga når de hadde pensjonert seg, og som deltok i NorLAG 1 og/eller 2 som yrkesaktive.

En utfordring i gjennomføring av longitudinelle studier er frafall av deltakere, noe som også er tilfellet i NorLAG. I NorLAG 2 ble en stor andel nye deltagere rekruttert, tenkelig for å redusere noe av effekten frafall kan ha. I NorLAG 3 opplevde de at 1700 personer som var med i NorLAG 1 og/eller 2 hadde gått bort, som kan tenkes å være en naturlig konsekvens av å studere den eldre delen av befolkningen. Svarprosenten for de tre rundene var henholdsvis 67%, 61% og 68% (NSD, u.å.). Datasettet var i utgangspunktet såpass stort, at frafall av deltakere ikke anses som problematisk for videre analyser.

### **Bearbeiding av datasett**

Reduksjon av datasettet kom som følge av at observasjoner hvor deltakeren ikke var yrkesaktiv i runde 1 eller pensjonist i runde 3 ble fjernet, mens i runde 2 ble både pensjonister og yrkesaktive beholdt. I tillegg ble deltakere som kun deltok i én av rundene også fjernet, da studien krever at deltakerne var med i minst to av rundene. Årsaken til at tall fra alle tre rundene er inkludert, er at analysene i oppgaven tar for seg deltakere som i runde 1 eller 2 var yrkesaktiv, og dermed besvarte arbeidsrelaterte spørsmål, og som i runde 2 eller 3 oppga når de pensjonerte seg. Hvordan observasjonene fordelte seg på de tre rundene etter reduksjon av datasettet vises i tabell 1.

Tabell 1

*Deskriptiv statistikk av utvalget fordelt på runder*

Karakteristikker	NorLAG 1	NorLAG 2	NorLAG 3
Fødselsår	1922-1962	1922-1966	1922-1966
Svarprosent	67	61	68
Antall obs. etter reduksjon	3319	9238	2603

*Notat.* Reduksjon som følge av ekskludering deltakere som bare var med i én av rundene, samt ekskludering av pensjonister i NorLAG 1, alt annet enn pensjonister eller yrkesaktive i NorLAG 2 og yrkesaktive i NorLAG 3.

Ved nærmere undersøkelse av utfallsvariabelen pensjonsalder, kom det frem noen uteliggere, da spennvidden gikk fra 0 til 2029. For eksempel hadde to deltakere oppgitt årstall for pensjon, fremfor alder, noe som skapte en skjevhet. Disse ble fjernet ved å kun beholde de som rapporterte pensjonsalder lavere enn 100 år. I andre enden av skalaen fantes også noen uteliggere, hvor deltakere oppga null eller ett år som pensjonsalder. Her er det vanskeligere å vite bakgrunnen, og dermed vanskelig å vite hva som skal sorteres ut. Det kan være et resultat av feiltasting, misforståelse av spørsmålet, deltakere som mottar pensjon gjennom AFP eller som er uføretrygdet. På bakgrunn av at studiens fokus er begrenset til alderspensjon ble det også i denne enden av skalaen sortert ut uteliggere. Med utgangspunkt i tidligere definert “eldre arbeidstaker”, ble det bare beholdt observasjoner hvor deltakeren rapporterte pensjonsalder på 50 år eller eldre.

Tabell 2

*Deskriptiv statistikk av pensjonsalder og gjennomsnittsalder på intervjutidspunktet*

Variabel	Gjennomsnitt	SD	Min.	Maks.
Pensjonsalder	63.34	10.07	50	93
Alder på intervjutidspunkt	57.99	12.19	40	94
Pensjonsalder hvis velge fritt	62.57	4.53	41	97

*Notat.* SD = standardavvik, Min. = minimum, Maks. = Maksimum.

Når det gjaldt deltakernes gjennomsnittlige pensjonsalder, viser tabell 2 at utvalgets gjennomsnittlige pensjonsalder ( $M = 63.34$ ) er noe lavere enn befolkningens gjennomsnitt på 65,5 år som NAV (2020a) rapporterte. Tabell 2 viser utvalgets gjennomsnittsalder på intervjutidspunktet. Deltakerens alder på intervjutidspunktet ble samlet inn i alle rundene,

hvor alderen som rapporteres er den gjennomsnittlige alderen for alle deltakere uavhengig av runde. I tillegg vises utvalgets gjennomsnittlige pensjonsalder hvis de selv fikk velge fritt, hvor det var nettopp dette deltakerne ble spurt om. Altså et hypotetisk spørsmål basert på deltakerens ønske rundt pensjonsalder. Når tidligere argumentasjon for viktigheten av suksessfull aldring legges til grunn, anses 62,57 år som lavere enn ønskelig.

Som følge av bearbeidningen og sorteringen ble datasettet brukt i studien kraftig redusert, sammenlignet med det originale. Bearbeidningen var ansett som nødvendig for å undersøke det studien ønsket, og det endelige utvalget var stort nok til å kunne representere befolkningen. Som nevnt besto datasettet av longitudinelle data. Studien ønsket å undersøke hvordan svarene på noen spørsmål ved én av rundene kunne predikere utfallsvariabelen på et senere tidspunkt, fremfor å undersøke endringer i tendenser over tid. Derfor var neste steg å kollapse datasettet ut fra referansenummeret til deltakerne, som vil si å legge sammen skårene hver deltaker fra hver av rundene til én observasjon. Kollapsen førte til at datasettet på dette tidspunktet kun besto av én observasjon for hver deltaker, fremfor to eller tre (én for hver runde). For de variablene hvor deltakerne hadde svart på samme spørsmål i flere av rundene, ble gjennomsnittskårer produsert. Manglende verdier fra én av rundene ble erstattet med verdier fra tidligere eller senere runder. En slik kollaps gjorde at videre analyser ikke måtte ta hensyn til innsamlingstidspunkt, noe som også var årsaken til at det ikke ble kjørt longitudinelle analyser.

### **Statistisk analyse**

I undersøkelsen av hypotesene ble logistisk regresjon anvendt, hvor analysene ble gjennomført i Stata 16. Logistisk regresjon er en gren innenfor regresjonsanalyse som brukes når den avhengige variabelen i studien ikke er kontinuerlig. Når man undersøker en dikotom avhengig variabel kalles det mer spesifikt binomial logistisk regresjon. I motsetning til lineær regresjon vil den logistiske regresjonsmodellen gi en odds, som kan regnes om til sannsynlighet. Det vil si sannsynligheten for at den avhengige variabelen har verdi 1, i stedet for 0, gitt verdiene av de uavhengige variablene (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Forutsetningen for minste kvadraters metode (ordinary least squares, OLS) er at den avhengige variabelen er kontinuerlig. Ved logistisk regresjon er ikke denne forutsetningen på plass. Dermed beregnes i stedet maksimale sannsynlighetsestimater (maximum likelihood estimates, MLE). Denne metoden estimerer de logit parameterne som gjør vår data mest sannsynlig (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Det vil si en estimering av hvor mye den naturlige logaritmen ( $e$ ) av oddsen for at  $Y=1$  vil forandres for hver enhets endring i de uavhengige variablene.

Logistisk regresjon har fire forutsetninger som må være på plass for å unngå biaser og sørge for tilstrekkelig MLE for logit parameterne (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Første forutsetning er om modellen er korrekt spesifisert. Dette skjer gjennom at det er et lineært forhold mellom logiten til Y- og X-variablene, det vil i dette tilfellet si mellom pensjonsalder (Y) og verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for læring og selvbestemmelse (X). Forutsetning nummer to er at ingen viktige variabler må utelates, samtidig som ingen unødvendige variabler må inkluderes. Tredje forutsetning handler om at hver observasjon må være uavhengig fra andre observasjoner. Til slutt er fjerde forutsetning at ingen av de uavhengige variablene kan korrelere for høyt med hverandre, da dette fører til multikollinearitet (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017).

Første forutsetning ble testet ved hjelp av en Linktest, som undersøkte om modellen var korrekt spesifisert (Pregibon, 1980). Deretter ble «goodness of fit» undersøkt, en test som gjør en vurdering av hvordan observerte verdier er sammenlignet med forventede verdier. Til slutt ble multikollinearitet utelukket, gjennom en VIF-test (varians inflasjonsfaktor). Med dette på plass ble logistiske regresjonsanalyser kjørt. Analysene ble kjørt separat for hvert enkeltspørsmål inkludert, noe som førte til 4 individuelle analyser mellom utfallsvariabel og de ulike enkeltspørsmålene knyttet til prediktorene. Koeffisienten rapportert er Odds Ratio, og tilsier om større grad av de uavhengige variablene reduserer eller øker oddsen for sen pensjonsalder. *p*-nivået rapportert tilsier hvor stor sannsynlighet det er for at effekten som ses kan ha oppstått ved en tilfeldighet, med valgt signifikansnivå på  $p < .05$ . Deretter ble signifikante resultater omgjort fra Odds Ratio til sannsynlighet, for å gjøre resultatene mer intuitive.

Gjeldende studie ønsket også å inkludere ulike kontrollvariabler for å undersøke om de kunne justere sammenhengen mellom de psykososiale faktorene og pensjonsalder. Bakgrunnsvariablene var som presentert tidligere kjønn, offentlig versus privat sektor og deltakerens alder på intervjudtidspunktet. Neste steg i analysene var derfor å gjennomføre en ny logistisk regresjon med de originale prediktorene, hvor bakgrunnsvariablene kjønn (0 = kvinne, 1 = mann), alder på intervjudtidspunktet og privat versus offentlig sektor (0 = privat, 1 = offentlig) var inkludert. Dette ble gjort for å undersøke om noen av disse variablene kunne påvirke forholdet mellom prediktorene og utfallsvariabelen.

Til slutt ble det kjørt logistisk regresjon hvor hovedprediktorene først ble undersøkt i en og samme modell, deretter parvis. Dette fordi de alle kan anses som psykososiale prediktorer, noe som kan tilsi at de til en viss grad kan påvirke hverandre. Å kontrollere dem

for hverandre kunne derfor tenkes å påvirke resultatene noe. Alle signifikante resultater ble også her omgjort til sannsynlighet, for å gjøre resultatet mer intuitivt.

### **Variabler**

Som nevnt tidligere består datasettet brukt i studien kun av enkeltspørsmål. Dokumentasjonsrapporten publisert av NorLAG presenterer ulike skalaer og sammensetninger av spørsmål, uten at disse er validert eller at reliabilitet rapporteres. Mangel på latente variabler resulterte i at oppgaven tar for seg enkeltspørsmål i analysene innenfor temaene verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for å lære nye ting og selvbestemmelse. Etersom at enkeltspørsmål blir brukt, vil ikke Cronbachs alfa rapporteres, da dette er et mål på hvor godt flere spørsmål måler samme fenomen. NorLAG hentet inspirasjon til spørsmålene fra MIDUS (2010) – Midlife in the United States, men de er tydelige på at både ordlyd og sammensetning er endret.

### ***Pensjonsalder***

Studiens avhengige variabel er pensjonsalder. Analysene undersøker hvordan denne variabelen påvirkes av de uavhengige variablene, også kalt prediktorene. I studien gjennomført av NorLAG oppga deltakeren årstall for når vedkommende pensjonerte seg. Fødselsåret til deltakeren ble også registrert. I bearbeidingen av datasettet ble det, basert på disse opplysningene, samt årstall for intervjutidspunkt, generert en ny variabel for pensjonsalder.

For å kunne predikere sannsynlighet gjennom logistisk regresjon måtte den avhengige variabelen transformeres fra kontinuerlig til kategorisk. Det vil si at fremfor å predikere en spesifikk pensjonsalder, predikeres *tidlig* eller *sen* pensjonsalder. Eller med andre ord, sannsynligheten for at deltakeren pensjonerer seg sent, gitt verdien av prediktorene. I operasjonaliseringen av den avhengige variabelen ble den kontinuerlige variabelen for pensjonsalder omkodet og generert til en ny kategorisk variabel for pensjonsalder. På bakgrunn av stadfestelsen av gjennomsnittlig pensjonsalder presentert tidligere, ble skillet som følger: tidlig pensjonsalder  $\leq 65,5$  år = 0, og sen pensjonsalder  $\geq 66$  år = 1. Deskriptiv statistikk av fordelingen mellom tidlig og sen pensjonsalder viste at utvalget i kategorien tidlig = 591 (63,1%) og sen = 245 (36,9%). Dette er fordelingen etter bearbeidingen av datasettet er gjennomført. Utvalget er noe ujevnt fordelt, med overvekt av tidligpensjonister, noe som muligens kan forklares av valgt avgrensing ved 50 år.

### ***Verdsettelse fra leder***

I operasjonaliseringen av *verdsettelse fra leder* ble enkeltspørsmålet

«Opplever i arbeidet: ledelsen verdsetter det du gjør» brukt. NorLAG hentet inspirasjon til spørsmålet fra MIDUS (2010). For gjeldende og alle kommende uavhengige variabler måtte svaralternativene reverseres, da de originalt gikk fra 1 = i stor grad til 4 = ikke i det hele tatt. Dette ble gjort for å gjøre tolkningen av resultater med intuitivt. Variabelen ble behandlet som kontinuerlig, og spørsmålet ble besvart på en Likert-skala hvor 1 = *ikke i det hele tatt*, 2 = *i liten grad*, 3 = *i noen grad* og 4 = *i stor grad*.

### ***Kollegastøtte***

Dimensjonen *kollegastøtte* handler om opplevd støtte fra menneskene rundt deg på arbeidsplassen. Kollegastøtte ble målt ved hjelp av enkeltspørsmålet «Opplever i arbeidet: kolleger spør deg om råd», inspirert av MIDUS (2010). Deltakerne måtte svare på en Likert-skala fra 1-4, som i analysene ble behandlet som en kontinuerlig variabel. Svaralternativene for spørsmålet om kollegastøtte var 1 = *ikke i det hele tatt*, 2 = *i liten grad*, 3 = *i noen grad* og 4 = *i stor grad*.

### ***Mulighet for læring***

Variabelen handler om tilgjengeligheten på og muligheten til å utvikle egen kompetanse, gjennom kursing, opplæring og utfordring, samt holde seg oppdatert på for eksempel teknologiske utviklinger. *Mulighet for læring* ble operasjonalisert gjennom ett spørsmål, og lød som følger: «Opplever i arbeidet: du får mulighet til å lære nye ting». Variabelen ble behandlet som kontinuerlig, og deltakerne måtte svare på en Likert-skala hvor 1 = *ikke i det hele tatt*, 2 = *i liten grad*, 3 = *i noen grad* og 4 = *i stor grad*. Inspirasjon til spørsmålet ble hentet fra MIDUS (2010).

### ***Selvbestemmelse***

Begrepet ble definert tidligere, men i korte trekk henger det tett sammen med autonomi og handler om frihet og jobbkontroll. Inspirasjon til spørsmålet ble også her hentet fra MIDUS (2010). I gjeldende studie ble begrepet *selvbestemmelse* operasjonalisert gjennom følgende spørsmål: «Opplever i arbeidet: du har selvbestemmelse i jobben». Det ble igjen besvart på Likert-skala 1 = *ikke i det hele tatt*, 2 = *i liten grad*, 3 = *i noen grad* og 4 = *i stor grad*, og behandlet som en kontinuerlig variabel.

### ***Bakgrunnsvariabler***

Bakgrunnsvariablene inkludert var kjønn, privat/offentlig sektor og alder på intervju tidspunktet. Kjønn var delt inn i kvinner og menn, kodet henholdsvis 0 og 1, og ble behandlet som en kategorisk variabel. Privat og offentlig sektor ble også behandlet kategorisk, delt inn i privat = 0 og offentlig = 1. Alder på intervju tidspunktet var en kontinuerlig variabel, hvor deltakeren selv rapporterte sin alder.



## Resultater

### De fire forutsetningene

For å følge opp de fire forutsetningene presentert tidligere, testes det om den primære målemodellen, med de fire hovedprediktorene, er korrekt spesifisert gjennom en linktest (Pregibon, 1980). Ideelt sett skal  $p$ -verdien for variabelen  $\_hat$  være signifikant ( $p < .05$ ) dersom det er en god modell, samtidig som  $\_hatsq$  ikke skal være det (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017).

Tabell 3

*Linktest av forskningsmodellen inkludert de fire hovedprediktorene*

Kategorisk pensjonsalder	Koeffisient	SE	z	p
$\_hat$	1.04*	.36	2.87	.004
$\_hatsq$	.09	.46	.20	.84

*Notat.* SE = Standardfeil,  $\_hatsq$  = hat squared. \* =  $p < .05$ .

Som vist i tabell 3 er dette tilfellet for gjeldende modell, hvor  $\_hat$  har  $p = .004$  og  $\_hatsq$  har  $p = .84$ . Resultatene av linktesten utelukker derimot ikke at det kan eksistere en annen sterk variabel som kan predikere pensjonsalder, noe som ikke vil komme frem gjennom en linktest (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Derfor testes det videre om de observerte verdiene for den avhengige variabelen går overens med verdiene man kunne forvente (goodness of fit). En  $p$ -verdi  $> .05$  betyr at modellen passer bra, noe som igjen betyr at de uavhengige variablene valgt er gode (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Resultatene fra testen viser at  $p = .21$ , som tilsier at modellen passer godt, og at prediktorene valgt er gode, i forhold til de forventede verdiene av pensjonsalder.

Tabell 4

*Test av multikollinearitet mellom de fire hovedprediktorene*

Variabel	VIF	1/VIF
Mulighet for læring	1.41	.71
Kollegastøtte	1.26	.79
Verdsettelse fra leder	1.22	.82
Selvbestemmelse	1.18	.85

*Notat.* VIF = Varians inflasjonsfaktor, 1/VIF = toleranse.

Med dette på plass sjekkes det videre for multikollinearitet. Tabell 4 viser resultater fra VIF-testen, hvor  $1/VIF$  er toleranseverdien til hver av de uavhengige variablene. Denne verdien representerer hvor stor andel av en uavhengig variabels varians som ikke deles med de andre uavhengige variablene. Dersom toleranseverdien er lavere enn 0.2 betyr det at de uavhengige variablene er for like (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Ingen av  $1/VIF$ -verdiene er lavere enn 0.2, som betyr at multikollinearitet kan utelukkes. De fire forutsetningene ble også testet for modellene hvor prediktorene ble analysert parvis. Resultatene fra disse er rapportert i Appendiks A.

## Logistisk regresjonsanalyse

### *Hovedprediktorer*

Tabell 5 viser resultatene av en binomial logistisk regresjon, med den kategoriske avhengige variabelen for pensjonsalder og hver enkelt av de uavhengige variablene for psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet; verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for læring og selvbestemmelse. Koeffisientene rapporteres som Odds Ratio (OR), med standardfeil (*SE*), *z*-skåre, *p*-verdi, konfidensintervaller og utvalgsstørrelse. I tolkningen av OR er verdier under 1.000 en negativ effekt, mens verdier over 1.000 kan tolkes som positiv effekt. Avstanden koeffisienten har fra 1.000 tilsier hvor mange prosent oddsen for at  $Y=1$  (dvs. sen pensjonsalder) øker eller reduseres.

Tabell 5

*Logistisk regresjon av kategorisk pensjonsalder predikert av enkeltpørsmål for faktorer i arbeidsmiljøet*

Kategorisk pensjonsalder	OR	<i>SE</i>	<i>z</i>	<i>p</i>	95% konfidensintervall	<i>n</i>
Verdsettelse fra leder	.82	.13	-1.28	.20	[.61, 1.11]	402
Kollegastøtte	1.32*	.17	2.11	.04	[1.02,1.71]	427
Mulighet for læring	1.20	.14	1.63	.10	[.96, 1.50]	456
Selvbestemmelse	.89	.13	-.87	.39	[.67, 1.17]	456

*Notat.* OR = odds ratio, *SE* = standardfeil, *n* = utvalgsstørrelse. Referansekategori er tidlig pensjonsalder (0). \* =  $p < .05$ .

Som vist i tabell 5 var kun én av prediktorene statistisk signifikant på  $p < .05$  når de ble undersøkt individuelt. Effekten for kollegastøtte, der spørsmålet var i hvor stor grad kolleger spurte om råd, viste seg å være statistisk signifikant ( $p = .04$ ). Retningen var positiv og tilsier at for hver enhets økning i opplevd kollegastøtte øker oddsen for at man pensjonerer seg sent med 32% (OR = 1.32,  $p = .04$ ). Utvalgsstørrelsen for dette spørsmålet var tilstrekkelig, noe som gjør at denne effekten kan tenkes å være representativ for befolkningen. Med andre ord, desto mer en ansatt opplever at kolleger spør om råd, desto større er oddsen for at vedkommende havner i kategorien sen pensjonsalder. Omgjort til sannsynlighet betyr det at en enhets økning i opplevd kollegastøtte gir en økt sannsynlighet for sen pensjon på 6,9 prosentpoeng. Dette bekrefter H2, om at høyere grad av kollegastøtte gir økt sannsynlighet for senere pensjonsalder. En nærmere titt på den signifikante prediktoren, gjennom margins viser at ved liten grad av kollegastøtte er sannsynligheten for å pensjonere seg sent 33%. Når en arbeidstaker opplever stor grad av kollegastøtte er sannsynligheten for sen pensjon 54%.

Det fremkom ingen statistisk signifikante resultater rundt spørsmålet knyttet til mulighet for læring. For spørsmålet knyttet til selvbestemmelse fremkom heller ingen statistisk signifikante resultater. Det samme gjaldt verdsettelse fra leder. Dette betyr at det er nokså stor sannsynligheten for at en eventuell sammenheng har oppstått ved en tilfeldighet. Resultatene tilsier altså at H1, H3 og H4 ikke støttes.

### ***Kontrollvariabler***

Det ble undersøkt om å kontrollere for bakgrunnsvariablene kjønn, privat/offentlig sektor og intervjuobjektets alder på innsamlingstidspunktet kunne påvirke forholdet mellom de ulike prediktorene og utfallsvariabelen. Dette med grunn i argumentasjonen for kontrollvariablene presentert tidligere.

Tabell 6

*Logistisk regresjon av kategorisk pensjonsalder predikert av faktorer i arbeidsmiljøet, kontrollert for kjønn, privat versus offentlig sektor, og alder på intervjudtidspunktet*

Kategorisk pensjonsalder	Kjønn			Privat/offentlig			Alder på intervjudtidspunkt		
	OR	<i>p</i>	<i>n</i>	OR	<i>p</i>	<i>n</i>	OR	<i>p</i>	<i>n</i>
Verdsettelse fra leder	-	-	420	.83	.22	402	.83	.24	402
Kollegastøtte	1.32*	.04	427	1.36*	.03	406	1.28	.06	427
Mulighet for læring	1.20	.10	456	1.27*	.05	406	1.17	.16	456
Selvbestemmelse	.89	.39	456	.92	.54	406	.91	.48	456

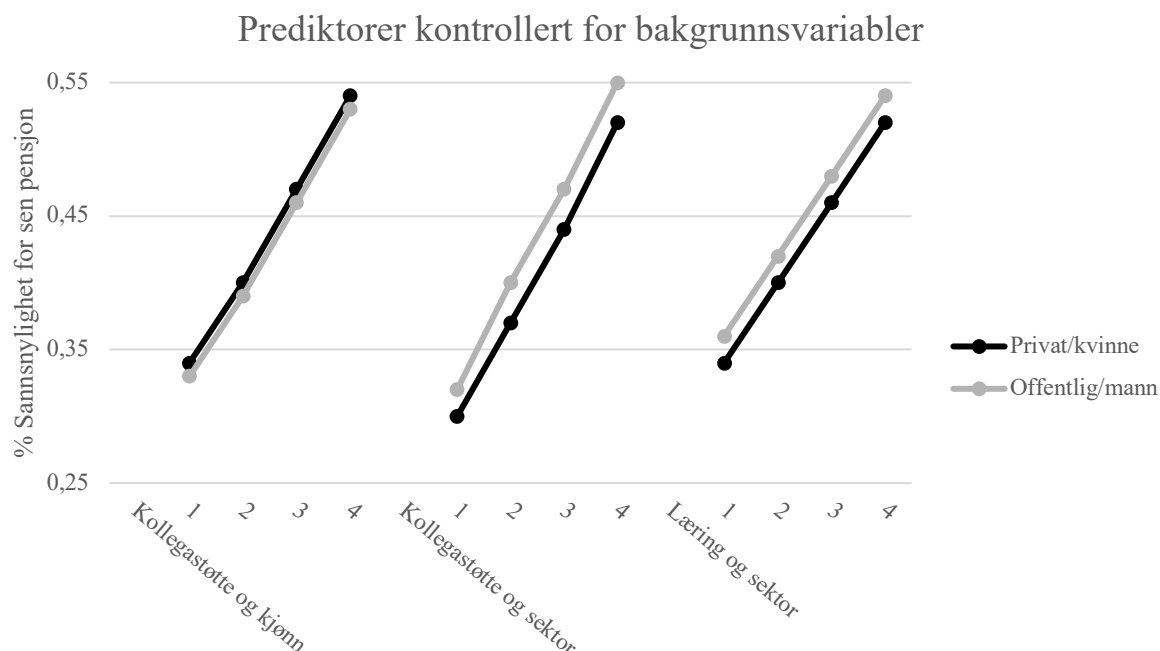
*Notat.* OR = odds ratio, *n* = utvalgsstørrelse, - = ikke tolkbare resultater, konvergens. \* = *p* < .05.

Referansekategori er tidlig pensjonsalder (0), kvinne (0) og privat sektor (0).

Resultatene i tabell 6 viser at kollegastøtte fortsatt predikerer pensjonsalder i positiv retning, når det kontrolleres for både kjønn (OR = 1.32, *p* = .04) og privat/offentlig (OR = 1.36, *p* = .03). Kontrollering av alder på intervjudtidspunkt (OR = 1.28, *p* = .06) ga ikke signifikante resultater. Sammenlignet med resultatene vist i tabell 5 ses det at kontrollering av kjønn ikke justerer i hvor stor grad kollegastøtte predikerer pensjonsalder. Ved nærmere undersøkelse gjennom margins kom det frem at kvinner har høyere sannsynlighet for senere pensjonsalder enn menn, predikert av kollegastøtte. Grunnivået var 34% for kvinner og 33% for menn, så forskjellen er marginal. Å kontrollere for privat/offentlig sektor ga en større effekt enn uten kontrolleringen, i tillegg til et lavere signifikansnivå. Dette indikerer at kollegastøtte kontrollert for privat/offentlig sektor gir 36% høyere odds for å pensjonere seg sent, noe som er en bedre prediksjon av pensjonsalder enn da kollegastøtte ble undersøkt alene. Økning i kollegastøtte gir en økt sannsynlighet for sen pensjonsalder på 7,8 prosentpoeng, når sektor holdes konstant. Gjennom margins fremkommer det at grunnivået for privat sektor og offentlig sektor er henholdsvis 30% og 32%. Det vil si at ansatte i offentlig sektor har noe høyere sannsynlighet for sen pensjonsalder predikert av kollegastøtte, enn ansatte i privat sektor, selv om forskjellen mellom sektorene er relativt liten.

Det fremkom en signifikant sammenheng mellom mulighet for læring og pensjonsalder, når ble kontrollert for privat/offentlig sektor (OR = 1.27, *p* = .05). Større grad av mulighet for læring gir med andre ord 27% høyere odds for sen pensjon, når sektor holdes konstant. Omgjort til sannsynlighet gir økning i mulighet for læring 5,9 prosentpoeng høyere sannsynlighet for sen pensjonsalder, med sektor holdt konstant. Grunnivået var 34% for privat sektor og 36% for offentlig. Igjen bidrar offentlig sektor til noe høyere sannsynlighet for sen

pensjonsalder predikert av muligheter for å lære nye ting, sammenlignet med privat sektor. Det betyr at H5 delvis bekreftes, men kun for kollegastøtte kontrollert for kjønn og privat/offentlig sektor, og mulighet for læring kontrollert for privat/offentlig sektor. Signifikante funn er illustrert i figur 1.



Figur 1. Illustrert marginal effekt av henholdsvis kollegastøtte kontrollert for kjønn, kollegastøtte kontrollert for sektor og mulighet for læring kontrollert for sektor.

Tabell 7

Logistisk regresjon av prediktorene verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for læring og selvbestemmelse kontrollert for hverandre

Kategorisk pensjonsalder	OR	SE	z	p	95% konfidensintervall	n
Verdsettelse fra leder	.70*	.12	-2.02	.04	[.50, .99]	400
Kollegastøtte	1.32	.21	1.75	.08	[.97, 1.80]	400
Mulighet for læring	1.35*	.20	2.01	.05	[1.01, 1.82]	400
Selvbestemmelse	.86	.14	-.96	.34	[.62, 1.18]	400

Notat. OR = odds ratio, SE = standardfeil, n = utvalgsstørrelse. Referansekategori er tidlig pensjonsalder (0). \* =  $p < .05$ .

Tabell 7 viser resultatene fra logistisk regresjon når de fire prediktorene for psykososialt arbeidsmiljø ble kjørt i en og samme modell, i motsetning til hver for seg som vist i tabell 5. For verdsettelse fra leder og mulighet for læring fremkom det signifikante

resultater når de kontrolleres for de andre prediktorene. Hver enhets økning i grad av verdsettelse fra leder gir en redusert odds for å pensjonere seg sent på 30% ( $OR = .70, p = .04$ ), når det tas høyde for de andre prediktorene. Omgjort til sannsynlighet betyr det at sannsynligheten for å pensjonere seg sent, reduseres med 8,9 prosentpoeng desto mer verdsettelse man opplever. Grunnivået for liten grad av opplevd verdsettelse var på 68%. Den negative retningen er med på å delvis avkrefte H6. Det fremkom også signifikante resultater for evnen mulighet for læring hadde til å predikere pensjonsalder ( $OR = 1.35, p = .05$ ). Effekten var positiv og vil si at for hver enhets økning i mulighet for læring vil oddsen for å pensjonere seg sent øke med 35%, eller sannsynligheten vil øke med 7,6 prosentpoeng, når de andre prediktorene holdes konstant. Grunnivået for liten grad av mulighet for læring var 32%. Dette gir på sin side delvis støtte for H6.

Tabell 8

*Logistisk regresjon av prediktorer kontrollert for hverandre*

Kategorisk pensjonsalder	OR	SE	z	p	95% konfidensintervall	n
Kollegastøtte	1.46*	.21	2.57	.01	[1.09, 1.94]	400
Verdsettelse fra leder	.74	.12	-1.83	.07	[.54, 1.02]	400
Kollegastøtte	1.35*	.18	2.23	.03	[1.04, 1.75]	427
Selvbestemmelse	.87	.13	-.92	.36	[.66, 1.17]	427
Mulighet for læring	1.44*	.20	2.67	.01	[1.10, 1.89]	400
Verdsettelse fra leder	.70*	.12	-2.09	.04	[.50, .98]	400
Mulighet for læring	1.25	.15	1.92	.06	[.99, 1.58]	456
Selvbestemmelse	.82	.12	-1.35	.18	[.62, 1.10]	456

*Notat.* OR = odds ratio, SE = standardfeil, n = utvalgsstørrelse. Referansekategori er tidlig pensjonsalder (0). \* =  $p < .05$ .

Tabell 8 viser resultatene av de fire psykososiale prediktorene kontrollert for hver enkelt av de andre prediktorene. Kollegastøtte var signifikant når det ble kontrollert for å føle seg verdsatt av leder ( $OR = 1.46, p = .01$ ). Effekten var større enn når kollegastøtte ble undersøkt alene. Dette tilsier at å i større grad ha kolleger som spør deg om råd gir 46% høyere odds for sen pensjonsalder, når grad av verdsettelse fra leder holdes konstant og

kontrolleres for. Beskrevet i sannsynlighet betyr dette at for hver enhets økning i grad av kollegastøtte øker sjansen for sen pensjonsalder med 9,4 prosentpoeng, når det tas høyde for verdsettelse fra leder. Grunnivået var 28%. Dette tilsier at H7 delvis støttes. Motsatt ses en negativ tendens som ikke er signifikant ( $OR = .74, p = .07$ ).

Når kollegastøtte kontrolleres for selvbestemmelse gir den noe lavere effekt enn kontrollert for verdsettelse fra leder ( $OR = 1.35, p = .03$ ), men effekten er noe høyere enn når kollegastøtte undersøkes alene. Det betyr at å kontrollere for grad av selvbestemmelse bidrar til at kollegastøtte gir høyere sannsynlighet for sen pensjonsalder, enn kollegastøtte gjør alene. Resultatet gir også delvis støtte for H7. Omgjort til sannsynlighet betyr dette at for hver enhets økning i opplevd kollegastøtte vil sannsynligheten for å pensjonere seg tidlig øke med 7,5 prosentpoeng fra grunnivået på 32%, når grad av selvbestemmelse er konstant.

Til sammenligning med resultatene i tabell 5 ses det i tabell 8 signifikante resultater for både mulighet for læring og verdsettelse fra leder, når de kontrolleres for hverandre. Høyere grad av mulighet for læring vil gi 44% høyere odds for sen pensjonsalder ( $OR = 1.44, p = .01$ ), kontrollert for verdsettelse fra leder. Omgjort til sannsynlighet vil det si at for hver enhets økning i grad av mulighet for læring, vil sjansen for sen pensjonsalder øke med 9,1 prosentpoeng, når verdsettelse fra leder er konstant. Grunnivået var på 29% for liten grad av mulighet for læring. Dette bekrefter delvis H7. Også verdsettelse fra leder hadde en signifikant effekt ( $OR = .70, p = .04$ ). Effekten var negativ, noe som tilsier at større grad av verdsettelse gir redusert odds for sen pensjonsalder med 30%, eller en reduksjon i sannsynlighet for sen pensjonsalder på 8,8 prosentpoeng, når muligheter for læring kontrolleres for. Grunnivået var på 69%. Den negative effekten tilsier at H7 delvis avkreftes.

## Diskusjon

Studiens formål var å utforske hvilken evne ulike psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet har til å predikere pensjonsalder som et bidrag i forskningen på suksessfull aldring. De psykososiale faktorene undersøkt var opplevd verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for læring og selvbestemmelse. De ble undersøkt som individuelle prediktorer, i tillegg til at de ble kontrollert for både hverandre og bakgrunnsvariablene kjønn, privat/offentlig sektor og alder på intervjutidspunktet. Funnene tilsa at kollegastøtte er i stand til å predikere pensjonsalder, men ingen av de andre prediktorene ga signifikante resultater når undersøkt alene. Kjønn og privat/offentlig sektor bidro til en justering av prediksjonsevnen kollegastøtte hadde på pensjonsalder, i tillegg til at muligheter for læring predikerte pensjonsalder signifikant når det ble kontrollert for sektor. Når de fire prediktorene

ble testet sammen i én og samme modell kontrollert for hverandre fremkom signifikante resultater for mulighet for læring og verdsettelse fra leder, hvor sistnevnte hadde negativ retning. Parvis fremkom signifikante resultater for kollegastøtte kontrollert for verdsettelse fra leder, og for kollegastøtte kontrollert for selvbestemmelse. I tillegg fremkom det at mulighet for læring ga signifikant høyere sannsynlighet for sen pensjonsalder, når det ble kontrollert for verdsettelse fra leder. Det ble funnet et signifikant forhold mellom verdsettelse fra leder og pensjonsalder, kontrollert for mulighet for læring, hvor retningen var negativ. Ingen av analysene ga signifikante resultater tilknyttet selvbestemmelse. Funnene blir diskutert gjennom å gå nærmere inn på hver av de fire psykososiale faktorene og deres resultater i tilknytning til det teoretiske rammeverket.

Sett med et overordnet blikk viste resultatene viktigheten av å inkludere flere av de psykososiale faktorene i en og samme modell, fremfor å undersøke de individuelt. Funnene er delvis i tråd med SOC-teorien som anser seleksjon, optimalisering og kompensasjon som tre ulike, men sammenhengende prosesser som er viktig for suksessfull aldring (Freund & Baltes, 2007). Freund (2008) argumenterte for at håndtering av ressurser best kan forstås når disse tre prosessene tas i betraktning. Derfor var inkluderingen av flere av prediktorene kontrollert for hverandre mer i tråd med SOC-teoriens tanke om at prosessene har en sammenheng. Generelt sett argumenterte Weigl et al. (2014) for at ansatte som har innført SOC-strategier på jobb, bruker egne ressurser mer effektivt, og håndterer dermed tap av individuell funksjon bedre. Bruk av SOC hjelper ansatte til å tilpasse seg forandringer, og fordele ressurser effektivt deretter (Weigl et al., 2014). I tillegg kan sammenhenger mellom de fire prediktorene ses i lys av selvbestemmelsesteorien. Kompetanse, tilhørighet og autonomi ligger til grunn for de psykologiske behovene mennesker har, og innfrielse av disse vil bidra til en indre motivasjon (Strizhitskaya & Davedyuk, 2014) og høy grad av velvære (McCallion & Ferretti, 2017). Et psykososialt arbeidsmiljø er komplekst og inkluderer et samspill av ulike faktorer, både de inkludert i gjeldende studie, men også andre konfunderende faktorer.

## **Kollegastøtte**

### ***Kollegastøtte alene***

Studien fant signifikante funn knyttet til kollegastøtte og pensjonsalder når prediktoren ble undersøkt individuelt. Funnet gir støtte for H2 – høyere grad av kollegastøtte vil gi økt sannsynlighet for sen pensjonsalder. Økningen i sannsynlighet var på 6,9 prosentpoeng for hver enhets økning i kollegastøtte. Det kan tenkes at å bli spurt om råd gir en bekreftelse på at kolleger setter pris på andre ansatte og deres arbeid, samt anerkjenner kunnskapen vedkommende har.



Funnene knyttet til kollegastøtte går overens med hva som har blitt funnet tidligere. Henkens og Leenders (2010) fant at manglende støtte fra kolleger var relatert til utbrenthet, som igjen var knyttet til intensjon om å pensjonere seg. De fant samme tendens for lederstøtte, men effekten var i imidlertid noe lavere enn for kollegastøtte (Henkens & Leenders, 2010). Som nevnt i argumentasjonen for hypotesene hadde også Ghosh et al. (2013) og Sterns og Huyck (2001) lignende funn. Videre kan dette ses i lys av selvbestemmelsesteorien gjennom at kollegastøtte står sterkt i domenet tilhørighet. Å oppleve at kompetansen man innehar er ettertraktet, og å kunne være til hjelp for andre kan anses som ressurser i JD-R-modellen. Dermed vil kollegastøtte kunne operere som en buffer for belastende krav. Å oppleve at kolleger spør om råd kan tenkes å være en bekreftelse på egne evner, kunnskap og viktighetens av ens rolle i organisasjonen, og dermed gi en følelse av tilhørighet på arbeidsplassen og i arbeidsmiljøet. Funnet er også i tråd med SOC-teorien, og kanskje særlig kompensasjon. Tanken er at å være i stand til å bidra på noen områder, kan kompensere for redusert prestasjon på andre områder, som følge av for eksempel aldring.

Et slikt funn fører med seg diskusjon rundt hvordan denne type kollegastøtte skal legges til rette for. Hvem er ansvarlig? Er det arbeidstakeren selv som må stille seg tilgjengelig og være åpen for å besvare spørsmål og råd, slik at flere kolleger også oppsøker dette? Eller må arbeidsgiver legge til rette for en kultur og et arbeidsmiljø der kompetanse- og informasjonsutveksling står sterkt? Eller bør man kunne forvente at kolleger vet at det er viktig å spørre om råd? I samsvar med selvbestemmelsesteorien, knyttet til både tilhørighet og kompetanse, kan det for arbeidstakeren selv lønne seg å være åpen for å gi råd, og stille egen kunnskap til disposisjon. På den måten bidras det til å vedlikeholde og muligens videreutvikle kompetanse, ved å anvende denne i ulike problemstillinger. Det kan også tenkes at ledelsen spiller en viktig rolle her, ved å legge til rette for en kultur hvor dette fremmes. En arbeidsplass uten slik kultur kan muligens føre til at arbeidstaker opplever rådføringen som et krav, og dermed en tapsbasert seleksjon i tråd med SOC, hvor noe må velges bort for å ha kapasitet til noe annet. Gjennom seleksjonsprosessen justeres menneskers forventinger, slik at mennesket opplever tilfredshet og personlig kontroll (Baltes & Baltes, 1990). I tillegg foreslo Freund (2008) at sosial støtte som en ressurs kan operere som bidrag til å nå et høyere nivå av funksjon, gjennom optimalisering. Basert på funn i gjeldende studie og i tråd med hva SOC-teorien foreslår, er det naturlig å tenke at sosial støtte kan bidra til suksessfull aldring.

### ***Kollegastøtte sammen med andre prediktorer***

Det fremkom ingen signifikante resultater når kollegastøtte ble kontrollert for alle de andre prediktorene. Dette indikerer at kollegastøtte predikerer pensjonsalder best alene. Noen

signifikante resultater oppsto imidlertid når kollegastøtte ble kontrollert for enkeltvis av de andre prediktorene. Kontrollert for verdsettelse fra leder kom det frem en signifikant effekt som var større enn da kollegastøtte ble undersøkt som prediktor alene, som ga delvis støtte for H7 – å kontrollere hovedprediktorene for hverandre parvis vil bidra til økt sannsynlighet for sen pensjonsalder, sammenlignet med når de undersøkes individuelt. Kollegastøtte gir en økt sannsynlighet for sen pensjonsalder på 9,4 prosentpoeng, dersom det kontrolleres for verdsettelse fra leder.

At det er en sammenheng mellom kollegastøtte og verdsettelse fra leder er ikke nødvendigvis så overraskende, hvis selvbestemmelsesteorien og domenet rundt tilhørighet legges til grunn. Her kan både verdsettelse fra ledere og kolleger bidra til å skape en følelse av tilhørighet, som igjen kan bidra til suksessfull aldring. I flere studier skilles det ikke mellom om støtten kommer fra kolleger eller om den kommer fra leder (Frins et al., 2016; Mein et al., 2000). Robson et al. (2006) trakk frem positive relasjoner som en av fem avgjørende domener i tilknytning til suksessfull aldring i arbeidslivet. Slike funn argumenterer for at så lenge støtte oppleves, vil det kunne bidra til senere pensjonsalder. Funnene gjort i gjeldende studie tilsier at kollegastøtte er en viktig prediktor, når det kontrolleres for verdsettelse fra leder. Dette støtter også opp under argumentasjonen tidligere, som handler om hvem som kan stilles ansvarlig for kollegastøtte, hvor leder kan tenkes å spille en viktig rolle gjennom tilrettelegging. Det kan tenkes å være et forhold mellom disse, gjennom at en ansatt som verdsettes av leder også opptrer støttende ovenfor kolleger, og at lederen da operer som en rollemodell. For eksempel argumenterte Sims og Brinkman (2002) for at ledere forsterker det etiske eller uetiske klimaet i organisasjonen gjennom deres atferd, oppmerksomhet, ansettelsesprosesser og reaksjoner til kriser.

Analysene gjort resulterte også i et signifikant funn for kollegastøtte kontrollert for selvbestemmelse, som bidrar til støtte for H7. Det signifikante resultatet tilsier at høyere grad av kollegastøtte gir 7,5 prosentpoeng høyere sannsynlighet for sen pensjon, når grad av selvbestemmelse holdes konstant. Effekten var høyere enn da kollegastøtte ble undersøkt alene, men lavere enn da det ble undersøkt sammen med verdsettelse fra leder. Som en ressurs kan selvbestemmelse, i tråd med JD-R-modellen anses som et bidrag til et overskudd, som gjør at kravene som følger av å bli spurt om råd av kolleger, kan håndteres bedre. I tillegg kan det i samsvar med domenet autonomi i selvbestemmelsesteorien tenkes at selvbestemmelse gir en kontroll over hvordan arbeidet skal utføres. Dette kan igjen føre til at rådføring med kolleger oppleves som en glede, og dermed bidrar til at kollegastøtte i større grad kan predikere pensjonsalder. Oppsummert fremkom kollegastøtte som en viktig prediktor for

pensjonsalder, både alene og kontrollert for andre prediktorer, og spiller trolig en viktig rolle som kompensasjon i aldringsprosessen i tråd med SOC-teorien.

## **Verdsettelse fra leder**

### *Verdsettelse fra leder alene*

Analysene av verdsettelse fra leder som individuell prediktor for pensjonsalder ga ingen signifikante resultater, noe som ikke går overens med tidligere funn. Cheung og Wu (2013) fant at organisatorisk støtte er positivt relatert til suksessfull aldring, mens Frins et al. (2016) fant at ansatte som rapporterte mangel på blant annet sosial støtte fra leder ønsket å pensjonere seg tidligere, som et resultat av høye krav og mangel på ressurser. I tillegg fant van Dam et al. (2009) at ansatte som forventet støtte og verdsettelse fra kolleger og leder hadde lavere intensjon om å pensjonere seg. Det er imidlertid slik at ledelse generelt ikke ble undersøkt i gjeldende studie, men mer spesifikt verdsettelse fra leder, noe som kan være forklaringen på hvorfor gjeldende studie ikke fant resultater i tråd med tidligere forskning. Samtidig fant van den Berg et al. (2010) i deres litteraturgjennomgang at verdsettende ledelse og sosial støtte var viktig for utsatt pensjonsavgang, et funn som heller ikke er i tråd med funnene i gjeldende studie. Ledelse er et komplekst tema, som involverer mer enn bare verdsettelse. Bruk av kun ett enkeltspørsmål førte til at kompleksiteten av begrepet ledelse ikke ble fanget opp. Dette bidro til at muligheten for sammenligning med tidligere forskning ble begrenset. Det ble dermed ikke funnet støtte for H1, som foreslo at økning i opplevd verdsettelse fra leder ville gi økt sannsynlighet for sen pensjon.

På en annen side argumenterte Froidevaux et al. (2016) for at sosial støtte på jobb kunne bidra til en følelse av at man betyr noe, som igjen kunne påvirke pensjonsplanleggingen. De fant derimot ikke at forholdet videre hadde en signifikant sammenheng med planer om pensjon. Deres funn kan ses i sammenheng med mangelen på signifikante funn i gjeldende studie. Froidevaux et al. (2016) skilte derimot ikke mellom støtte fra kolleger eller ledere, noe som kan forklare ulikheten i funnene. Ulikhetene er at gjeldende studie fant støtte for kollegastøttes prediksjonsevne av pensjonsalder, men ikke for verdsettelse fra leder. Kanskje hadde andre resultater fremkommet, mer i samsvar med resultatene fra Froidevaux et al. (2016), dersom de også hadde gjort et skille mellom støtte fra leder og kolleger. Basert på resultatene kan det tenkes at både verdsettelse fra leder og kollegastøtte vil være viktig for følelsen av tilhørighet og å bety noe, i tråd med selvbestemmelsesteorien, men at kun kollegastøtte har evne til å predikere pensjonsalder.

### *Verdsettelse fra leder sammen med andre prediktorer*

Et interessant og uventet funn fremkom da verdsettelse fra leder ble undersøkt sammen med de andre prediktorene. Analysene ga signifikante resultater når verdsettelse fra leder ble kontrollert for både selvbestemmelse, kollegastøtte og mulighet for læring. Nesten tilsvarende resultater fremkom når verdsettelse fra leder ble kontrollert for kun mulighet for læring. Dette indikerer at dersom det kontrolleres for mulighet for læring, selvbestemmelse og at kolleger spør om råd, kan verdsettelse fra leder signifikant predikere pensjonsalder. I motsetning til hva som var det forventede resultatet, var retningen negativ, noe som delvis avkrefter H6 og H7, som foreslo at kontrollering for andre prediktorer ville bidra til økt sannsynlighet for sen pensjon. Høyere grad av verdsettelse fra leder fører til redusert sannsynlighet for sen pensjon med 8,8 prosentpoeng, når de andre prediktorene holdes konstant og kontrolleres for. Hvorfor?

En mulighet kan være at høy grad av verdsettelse fra leder medvirker til en følelse av at man har bidratt tilstrekkelig i arbeidslivet når pensjonsalder nærmer seg. Kanskje dette kan føre til en holdning om at man har gjort sitt, og føler at tidlig pensjon er det rette valget. Dersom dette er en mulig forklaring vil det ifølge resultatene være viktig å ta høyde for andre faktorer i arbeidsmiljøet, som mulighet for læring, selvbestemmelse og kollegastøtte. Nettopp fordi sammenhengen ikke ble observert da verdsettelse fra leder som individuell prediktor ble undersøkt. Halbesleben et al. (2009) fant at høy grad av verdsettelse fra leder kan gå utover for eksempel familien, ved at det bidrar til et økt jobbengasjement, når det anses som en ressurs i JD-R-modellen. Forholdet med familie og partner er ifølge Kooij et al. (2008) en prediktor for tidlig pensjon. Dette argumenterer for at dersom det er slik at høy grad av verdsettelse fra leder bidrar til at en yter ekstra på jobb, kan tidlig pensjon muligens forklares av forholdet til familie og partner. Det er derimot vanskelig å se hvor de andre prediktorene kommer inn i en slik argumentasjon. Samtidig foreslo Frins et al. (2016) at ansatte som rapporterte høyere grad av dedikasjon som en følge av jobbressurser uttrykte at de ønsket å pensjonere seg sent. Et ønske betyr derimot ikke at det faktisk gjennomføres, noe som skiller gjeldende studie fra tidligere forskning på intensjon om pensjon. Den observerte sammenhengen er uventet, og den er vanskelig å forklare med sikkerhet. Resultatene i tabell 4 viser at multikollinearitet er utelukket, og kan derfor ikke forklare den negative retningen sammenhengen har. Det er heller ikke noe tilknyttet de andre prediktorene som tilsier at en sammenheng med verdsettelse fra leder skal bidra til redusert sannsynlighet for sen pensjonsavgang.

Funnet er utfordrende da det står i motsetning til hva som tidligere har blitt funnet om forholdet mellom lederstøtte og pensjon (Ghosh et al., 2013; van Dam et al., 2009). Resultatene er heller ikke i tråd med hva som var forventet i lys av selvbestemmelsesteorien, og domenet tilhørighet. Diskrepansen kan muligens forklares av at denne studien ikke har gjort et skille mellom ulike yrkesgrupper, og heller ikke skilt ut deltakere som er sin egen leder. Man kan spørre seg hvordan selvstendig næringsdrivende, gründere, daglige ledere og lignende rapporterer opplevd grad av verdsettelse fra leder. At dette ikke ble tatt høyde for kan tenkes å ha hatt en innvirkning på resultatet. I tillegg kan det være en begrensning at longitudinelle data er brukt. Med dette menes at ledelsen kan ha blitt skiftet ut i løpet av årene mellom datainnsamlingen. Respondenter kan ha hatt ulik leder på tidspunkt for rapportering av opplevd verdsettelse fra leder og år for pensjon. I tillegg må det tas i betraktning at arbeidstakeren som i én av rundene rapporterte opplevd verdsettelse fra leder, kan ha byttet jobb én eller flere ganger før andre eller tredje runde, altså før pensjon. Dermed vil ikke vedkommende ha vært i samme jobb ved første datainnsamling som ved pensjon. Dette er imidlertid en begrensning som gjelder for alle prediktorene, og er derfor ikke en hovedforklaring i seg selv på hvorfor resultatene er som de er.

## **Mulighet for læring**

### ***Mulighet for læring alene***

Det fantes ikke støtte for H3, da det ikke fremkom signifikante resultater da mulighet for læring ble undersøkt som individuell prediktor for pensjonsalder. Resultatet er ikke i samsvar med tidligere forskning som tilsier at muligheten til å lære nye ting har et positivt forhold med pensjonsatferd (Dordoni et al., 2017; K.C. et al., 2019; Thorsen et al., 2012). Det går heller ikke helt overens med grunntanken i selvbestemmelsesteorien, hvor kompetanse står sentralt. Mulighet til å lære nye ting, kan ifølge selvbestemmelsesteorien, bidra til forbedring av evner slik at prosesser kan gjøres mer effektivt. Herfra kan det trekkes sammenhenger med SOC-teorien og særlig optimalisering, hvor læring kan bidra til å optimalisere en ansatts ressurser, hvor linjer til JD-R-modellen kan trekkes. I tillegg til positive relasjoner, trakk Robson et al. (2006) også frem vekst i yrket som viktig for suksessfull aldring i arbeidslivet. Mangel på signifikante resultater tilsier ikke at det kan konkluderes med at det ikke eksisterer en effekt, men at en eventuell effekt ikke ble funnet gjennom dataen anvendt. Dette kan komme av at det kun ble brukt ett enkeltspørsmål, som muligens ikke klarte å fange opp et bredt nok spekter av dimensjoner som kan gå innunder læring. Alternativet videre er å bruke et mål som måler kompetanse direkte i tråd med SOC-teorien (Baltes et al., 1999).

### ***Mulighet for læring sammen med andre prediktorer***

På den andre siden hadde mulighet for læring av nye ting en signifikant prediksjonsevne av pensjonsalder når spørsmålet ble undersøkt sammen med verdsettelse fra leder. Høyere grad av mulighet for å lære nye ting ga 9,1 prosentpoeng høyere sannsynlighet for sen pensjonsalder, når det ble kontrollert for verdsettelse fra leder, noe som gir delvis støtte for H7. Det fremkom også en signifikant effekt for mulighet for læring da de andre tre prediktorene ble kontrollert for, men denne var noe lavere enn da det ble kontrollert for kun verdsettelse fra leder. Det gir delvis støtte for H6. Resultatene tyder uansett på at å kontrollere for verdsettelse fra leder, kollegastøtte og selvbestemmelse bidrar til at mulighet for læring predikerer pensjonsalder bedre enn mulighet for læring gjør alene.

Forholdet mellom verdsettelse fra leder og mulighet for læring er nødvendigvis ikke veldig overraskende, da det kan trekkes sammenhenger mellom det å føle seg verdsatt og få muligheten til å lære nye ting. I kompetansedomenet under selvbestemmelsesteorien kan nemlig både mulighet til å lære nye ting og verdsettelse fra leder trekkes inn som sentrale elementer. Deci og Ryan (2000) argumenterte for at dersom positiv tilbakemelding har en effekt, vil det kunne tilfredsstille behovet for kompetanse, og dermed ha en effekt på indre motivasjon. I tillegg kan funnet ses i lys av selvbestemmelsesteoriens grunnleggende konsept, som tilsier at atferd hos eldre er regulert av kompetanse, tilhørighet og autonomi (Strizhitskaya & Daveyuk, 2014). Disse ligger til grunn for menneskers psykologiske behov, og dersom disse er møtt vil det bidra til en indre motivasjon til å delta og prestere i aktiviteter. McCallion og Ferretti (2017) foreslo at når alle tre behovene er møtt, opplever mennesker høy grad av velvære. De foreslo også at et menneske er motivert når de ikke opplever press rundt egen atferd, når de opplever at egne handlinger vil forbedre situasjonen, og når de opplever å ha kompetanse til å kontrollere ulike utfall (McCallion & Ferretti, 2017). I tråd med dette kan det tenkes at å inkludere kollegastøtte, verdsettelse fra leder og selvbestemmelse i modellen bidro til at mulighet for læring ikke oppleves som et press.

I tillegg ses kunnskap eller kompetanse på som en viktig del av SOC-teorien hvor muligheten til å lære seg nye ting og verdsettelse fra leder kan samspille som kompensasjon. En begrensning i ferdigheter eller kapasitet kan kompenseres av mulighet til å lære nye ting, som igjen krever verdsettelse fra leder. Opplevs ikke verdsettelse eller støtte fra leder, kan det tenkes at læring av nye ting må skje på bekostning av andre arbeidsoppgaver eller fritid. I tillegg til kompensasjon foreslo Lang og Rohr (2015) at suksessfull aldring bør reflektere en norm av optimalisering, gjennom at utførelsen av oppgaver gjennomføres på best mulig måte, gitt de ressursene man har tilgjengelig. Dette kan skje gjennom at man forplikter seg til å

forbedre en kvalitet som trengs i jobben, eller som et bidrag i å optimalisere ressursene som trengs i jobben. Mulighet for læring kan tenkes å bidra til at tap av funksjon og endring av atferd som følge av aldring ikke oppleves i like stor grad. Med andre ord er spørsmålet knyttet til mulighet for læring en viktig prediktor for pensjonsalder, men bare når det kontrolleres for verdsettelse fra leder, ifølge resultatene.

I implementeringen av dette bør muligheten til å lære noe nytt oppleves som en frivillig mulighet man gledelig tar, fremfor et krav eller en forventning stilt av leder eller kolleger. Hvordan det oppfattes kan tenkes å påvirke hvilken holdning man har rundt det. Kommer muligheten som følge av at lederen opplever at du ikke strekker til på gitte områder, og derfor trenger opplæring? Eller handler det mer om å utnytte ressursene arbeidsgiver har tilgjengelig, og legge til rette for at arbeidstaker potensiale utnyttes til det fulle, ved å tilby mulighet for læring? Resultatene i gjeldende studie argumenterer for at sistnevnte er rette veien å gå, hvis målet er at eldre arbeidstakere står lengre i jobb. Tynes et al. (2018) trakk frem ferdigheter i tilknytning til autonomi, gjennom å få muligheten til å utnytte egne ferdigheter på jobb og videreutvikle disse. Det var derfor forventet å se en sammenheng mellom selvbestemmelse og mulighet for læring, men et eventuelt forhold mellom disse fremkom ikke i gjeldende studie.

### **Selvbestemmelse**

Studien fant ingen resultater som støttet opp under en sammenheng mellom opplevd grad av selvbestemmelse og pensjonsalder, noe som bidro til at H4, H6 og H7 ikke ble støttet. Det kan være flere grunner til det. En begrensning ved gjeldende studie er at den ikke gjorde et skille mellom ulike yrkesgrupper. Ulike yrkesgrupper har ulike forutsetninger for tilrettelegging av selvbestemmelse. For eksempel fant Senter for seniorpolitikk i sine undersøkelser at hele 21% i hotell-, restaurant- og serveringsnæringen rapporterte at de «slett ikke» eller «i liten grad» hadde selvbestemmelse i jobben (SSP, 2020a). På andre siden svarte bare 4% av ansatte i undervisnings- og forskningsnæringen det samme. Dobbin og Boychuk (1999) sammenlignet 25 ulike yrkesgrupper, hvor opplevd autonomi ble presentert. I deres studie sto, i likhet med SSP, undervisnings- og forskningsnæringen frem som den næringen med gjennomsnittlig høyest grad av opplevd autonomi. Til sammenligning var det ansatte i transportnæringen som rapporterte om lavest grad av autonomi. Ghosh et al. (2013) foreslo at kontroll over tempoet og mulighet til individuell tenking og handling var viktig for at ansatte ville bli værende i jobben. Resultatene i gjeldende studie er med andre ord ikke i samsvar med tidligere funn.

Selve begrepet kan også tenkes å ha en innvirkning på resultatet. Deltakere som besvarte undersøkelsen fra NorLAG hadde nødvendigvis ikke samme definisjon av selvbestemmelse, som kan ha skapt ulikheter i hva som lå til grunn for svarene. Dette kom også frem da begrepet skulle operasjonaliseres til gjeldende oppgave. Begrepet kan, som definert tidligere, innebære autonomi, planlegging av arbeidsoppgaver, jobbkontroll, mulighet til redusert arbeidstid og fleksibel arbeidstid. De Spiegelaere et al. (2016) undersøkte nettopp dette, og fant at for jobbengasjement var autonomi i arbeidsmetode og utførelse av arbeidet avgjørende. For prediksjon av det de kalte «kreativ arbeidsatferd» sto arbeidsmetode og autonomi i arbeidslokasjon frem som viktigst (De Spiegelaere et al., 2016). Autonomi med hensyn til arbeidstid, som mange kanskje knytter selvbestemmelse til, ga i deres studie ingen signifikante resultater. Med mindre autonomi i tidsbruk bidrar til høyere autonomi i arbeidsmetode, som da har et positivt forhold med jobbengasjement og kreativ arbeidsatferd. På bakgrunn av dette anses bruk av allerede eksisterende data som en begrensning, ved at det fjerner muligheten til å definere begreper respondenter måtte forholde seg til.

I tillegg kan det at det i gjeldende studie ikke ble brukt en validert skala, men kun ett enkeltspørsmål, også ha hatt en innvirkning på resultatet. Hadde studien brukt en validert skala for selvbestemmelse, som inkluderte flere spørsmål rundt temaet, kunne dette ha fanget opp flere dimensjoner av begrepet. Med mer inkluderende spørsmål, kunne muligens funn som er mer i tråd med tidligere forskning (Ghosh et al., 2013; Weigl et al., 2014) og selvdetermineringsteorien, SOC og JD-R fremkommet. I barometeret til SSP (2020a) presenteres det at hele 87% prosent rapporterte selvbestemmelse som «viktig» og «meget viktig» for at de fortsatte i arbeid etter rett til pensjon, noe som ikke går overens med funnene i gjeldende studie. På den andre siden var det fem andre faktorer som kom høyre opp på lista i barometeret. Disse var et godt arbeidsmiljø, gode kolleger, interessant arbeid, at arbeidet gir økt livskvalitet, og at jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet (SSP, 2020a). Dette tyder på at slike aspekter ved jobben er viktig for arbeidstakerne selv med tanke på sen pensjon, men at spørsmålet for selvbestemmelse i dette studiet ikke kunne bekrefte en statistisk sammenheng.

En annen årsak til at gjeldende studie ikke fant resultater på linje med hva som tidligere har blitt funnet kan være nasjonalitet. Utvalget i gjeldende studie besto av norske arbeidstakere. Dobbin og Boychuk (1999) fant for eksempel at nordiske land i større grad opplever autonomi enn USA, Canada og Australia. Dette er imidlertid en nokså gammel studie, så endringer kan ha skjedd. Det kan uansett være greit å ha geografisk plassering i bakhodet ved sammenligning av resultater, da en majoritet av ansatte i Norge opplever stor



grad av autonomi i utgangspunktet (SSP, 2020a). Siden arbeidstakere i Norge allerede opplever at de har autonomi, kan det tenkes at dette ikke i like stor grad som forventet opererer som en ressurs. På bakgrunn av teoriene valgt, gir resultatene i studien mening dersom selvbestemmelse ikke oppleves som en ressurs, men kanskje noe som heller tas for gitt. Igjen kan også definisjonen av begrepet komme inn. Når autonomi i selvbestemmelsesteorien defineres som det å ha kontroll over egen atferd, og autonomi rapportert av arbeidstakere handler mer om arbeidstid, kan det tenkes at autonomi på sistnevnte måte ikke nødvendigvis vil bidra til suksessfull aldring.

Resultatene for de fire prediktorene er i størst grad generaliserbare til norske arbeidstakere, da respondentene representerer den norske befolkningen. Tidligere funn brukt i sammenligning av resultatene anvendte ikke norsk data. Norge har som presentert innledningsvis en god og fordelaktig pensjons- og velferdsordning for eldre, noe som kan tenkes å gjøre valget om å gå av med pensjon noe lettere. Eldre arbeidstakere i andre land har kanskje ikke et valg på samme måte, da de er mer avhengig av å beholde inntekt, og ikke har råd til å gi seg så tidlig som de kanskje ønsker. Generaliserbarheten er dermed noe redusert, og sammenligning av resultatene mellom gjeldende og tidligere studier må gjøres med varsomhet.

### **Bakgrunnsvariabler**

Studiens formål var ikke å sammenligne ulike gruppers pensjonsatferd, men undersøke hvordan ulike psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet kan predikere pensjonsalder. Det ble derimot undersøkt om å kontrollere for ulike bakgrunnsvariabler ville ha en innvirkning på prediksjonsevnen faktorene hadde. I kontrolleringen for kjønn, sektor og alder på intervjutidspunktet kom det frem signifikante resultater tilknyttet kjønn og kollegastøtte, samt sektor og kollegastøtte og mulighet for læring. Det kan tenkes at de signifikante resultatene knyttet til kollegastøtte fremkom delvis som følge av at kollegastøtte signifikant predikerte pensjonsalder når undersøkt alene. Kontrolleringen av kjønn ga samme sannsynlighet for sen pensjonsalder som da kollegastøtte ble undersøkt alene, noe som tilsier at kjønn ikke påvirker evnen kollegastøtte har til å predikere pensjonsalder. I kontrolleringen av sektor fremkom signifikante resultater for kollegastøtte og mulighet for læring.

I nærmere undersøkelser fremkom en marginal forskjell på kvinner og menn, hvor kvinner hadde ett prosentpoeng høyere sannsynlighet for sen pensjonsalder enn menn, predikert av kollegastøtte. Sannsynligheten for sen pensjonsalder var større predikert av kollegastøtte kontrollert for sektor, enn da kollegastøtte ble undersøkt alene. Dette indikerer at kontrollering for sektor bidrar til at kollegastøtte predikerer pensjonsalder bedre. For hver

enhets økning, økte sannsynligheten for sen pensjon med 7,8 prosentpoeng. Nærmere undersøkelse viste at sannsynligheten for sen pensjon predikert av kollegastøtte var noe større for ansatte i offentlig sektor. Det fremkom også signifikante resultater for mulighet for læring, da det ble kontrollert for sektor. Også her hadde ansatte i offentlig sektor størst sannsynlighet for sen pensjon.

Sektor virker med andre ord å være en viktig kontrollvariabel når kollegastøtte og mulighet for læring undersøkes i sammenheng med pensjonsalder. Det kan kanskje forklares av den skjeve kjønnsfordelingen i sektor. Tall fra 2019 viste nemlig at hele 70,3% av ansatte i offentlig sektor var kvinner (SSB, 2019). At kvinner og ansatte i offentlig sektor har høyere sannsynlighet for sen pensjon predikert av kollegastøtte kan forklares av at majoriteten av ansatte i offentlig sektor er kvinner, og motsatt. I tillegg rapporterte SSP (2020a) at ansatte i offentlig sektor i større grad opplever omstillings- og endringsprosesser. På bakgrunn av dette kan det tenkes at tilstedeværelsen av kollegastøtte er viktig for at prosessene resulterer i noe positivt, som muligens kan ha en sammenheng med pensjonsatferd. De rapporterte også om at ansatte i offentlig sektor fikk delta på kurs hyppigere enn ansatte i privat sektor, som kan være en forklaring på hvorfor mulighet for læring fikk forbedret prediksjonsevne når kontrollert for sektor (SSP, 2020a). Muligheten for læring, som i større grad oppleves i offentlig sektor, kan tenkes å bidra til en indre motivasjon som fører til at man engasjerer seg i aktiviteter, i tråd med selvbestemmelsesteorien.

Oppsummert ble H5 delvis bekreftet, gjennom at sammenhengen to av fire prediktorer hadde med pensjonsalder ble justert når kontrollert for bakgrunnsvariabler. Kontrollering for alder på intervju tidspunktet bidro ikke til endring i prediksjonsevnen noen av prediktorene hadde på pensjonsalder. Hovedformålet med å kontrollere for bakgrunnsvariabler var å undersøke om det justerte evnen de psykososiale faktorene hadde til å predikere pensjonsalder. Derfor ble ikke gruppeforskjeller mellom menn og kvinner og offentlig og privat sektor gått nærmere inn på. Dette kan derimot være et spennende tema for videre forskning, da gjeldende studie fant noen ulikheter. I tillegg kan det tenkes at andre konfunderende faktorer kan ha en innvirkning.

### **En livslang prosess på tvers av yrkesgrupper**

Noe som kan ha påvirket resultatene, og som er viktig for videre forskning, er spørsmålet om når prosessen om å tilrettelegge for suksessfull aldring bør starte, og når eventuelle tiltak bør innføres. Som nevnt tidligere foreslo Freund (2008) at suksessfull aldring er en livslang prosess, og at tilretteleggingen kanskje må starte tidligere enn når alderdom allerede er tilstede. Dette ble gjort i sammenheng med SOC. Denne tankegangen kan også gi

en forklaring på hvorfor ulike statlige insentiver, som ekstra feriedager og lønn, ikke har vært så vellykket når det kommer til å fremme utsatt pensjon. Midtsundstad og Bogen (2011) foreslo at tiltakene kommer for sent, og at insentivene i størst grad treffer de som allerede ville ha stått lengre jobb. I tråd med selvbestemmelsesteorien operer disse insentivene i størst grad som ytre motivasjon, fremfor indre motivasjon som vil kunne oppleves når kompetanse, selvbestemmelse og tilhørighet er møtt. Hadde tiltakene kommet tidligere ville de muligens ha fungert mer forebyggende, enn de gjør i dag. Dette er også i tråd med tanken om JD-R-modellen, hvor ressursene skal opptre som en helsefremmende og motiverende prosess.

Tidsaspektet vil sannsynligvis variere fra yrkesgruppe til yrkesgruppe. Dette fordi det kan tenkes at fysisk krevende yrker bør innføre tiltak som reduserer den fysiske belastningen, i god tid før overbelastningen allerede har skjedd og ansatte forsvinner ut av arbeidslivet som uføre. I yrker som innebærer mye kontorarbeid er det kanskje andre tiltak som er viktigere, men det kan også her tenkes at de bør innføres mens motivasjonen for arbeid ennå er tilstede, i tråd med selvbestemmelsesteoriens tanke om indre motivasjon. Som følge av at gjeldende studie avgrenset deltakerne ved 50 år, vil ikke yrkesgrupper hvor det er vanlig å gå av med pensjon tidligere være representert. Dette er for eksempel idrettsutøvere. Derfor kan det tenkes at studien ville ha funnet andre resultater dersom et annet punkt for avgrensning hadde blitt brukt. Selv om avgrensningen ble gjort på 50 år, besto utvalget fortsatt av en majoritet av de som pensjonerte seg tidligere enn ved gjennomsnittsalder. Hadde høyere alder for avgrensning blitt anvendt, ville det bidratt til en større skjevfordeling mellom antall som pensjonerte seg tidlig og sent.

På den andre siden fremkom det ingen signifikante resultater i kontrollering av alder på intervju tidspunktet. Det vil si at alderen på intervju tidspunktet ikke påvirket forholdet mellom noen av prediktorene og pensjonsalder. Hadde alderen vært avgjørende, skulle man tro at det fremkom signifikante resultater, selv om Cheung og Wu (2013) heller ikke fant et signifikant forhold mellom alder og suksessfull aldring. Det kan likevel tenkes at dersom dataene anvendt hadde vært enda mer longitudinelle, hvor respondenter yngre enn 50-60 år også deltok, ville alderen for når tiltakene ble innført spilt en større rolle. På andre siden kommer igjen begrensningen knyttet til å benytte longitudinelle data inn. Mennesker bytter jobb gjennom arbeidslivet, og ulike grader av de ulike psykososiale faktorene oppleves på ulike arbeidsplasser. Det er derfor vanskelig å konkludere med hva som vil være avgjørende for pensjonsalder.

### **Styrker og begrensninger**

En av studiens styrker er at den bygger på et stort representativt materiale samlet inn over en lang tidsperiode over tre runder. Materialet ble samlet inn både gjennom spørreskjema og intervjuer, som også kan anses som en styrke. I tillegg representerer dataen brukt Norges befolkning, noe som gjør at resultatene kan generaliseres til norske eldre arbeidstakere, og dermed ses i sammenheng med den norske velferdsordningen og det norske arbeidslivet. En annen styrke er at den undersøker faktisk pensjonsalder predikert av psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet, fremfor intensjon om pensjonsavgang som tidligere har blitt gjort. Med sine funn er den også et bidrag i forskningen på psykososiale faktorer i sammenheng med suksessfull aldring.

På den andre siden er det en rekke begrensninger ved denne studien. Mangel på validerte skalaer og latente variabler gjorde at det kun ble anvendt ett spørsmål for hver av de fire faktorene. Særlig i forbindelse med selvbestemmelse og ledelse kan dette anses som en begrensning, da det gjorde at få aspekter ved begrepene ble fanget opp. Ved at validerte skalaer ikke ble brukt, ble også muligheten til å sammenligne resultatene presentert med tidligere forskning redusert, nettopp fordi spørsmålene brukt ikke var valide. Utfordringene og fordelene knyttet til longitudinelle data har også blitt diskutert. Det dynamiske arbeidslivet kan ha bidratt til avvikende observasjoner gjennom at en del arbeidstakere sannsynligvis ikke var i samme jobb da de deltok i første runde, som da de påfølgende runder oppga pensjonsalder. I tillegg må det antas at kollegaer og ledere også har byttet jobb eller gått ut av arbeidslivet, noe som kan ha hatt innvirkning på resultatene tilknyttet verdsettelse fra leder og kollegastøtte. I studien ble det heller ikke gjort forskjell på ulike yrkesgrupper, noe som anses som en begrensning. Det vil naturligvis være ulikheter når det kommer til mulighet for tilrettelegging av de psykososiale faktorene basert på yrke, samt når de psykososiale tiltakene må erfares for å ha en effekt på pensjonsalder.

Studien tar heller ikke høyde for utdanning, noe som muligens kan ha en innvirkning på resultatene. I tillegg kan det tenkes at resultatene ville ha sett annerledes ut dersom skillet mellom tidlig og sen pensjonsalder var høyere eller lavere. Ved å bruke gjennomsnittlig pensjonsalder som avgrensning, er det naturlig at majoriteten av utvalget befinner seg nettopp der, rundt gjennomsnittet. I denne studien ble gjennomsnittlig pensjonsalder i befolkningen brukt, fremfor gjennomsnittet til utvalget. Dette kan ha bidratt til at færre samlet seg rundt gjennomsnittet, og kan være med på å forklare hvorfor utvalget var størst i kategorien tidlig.

På bakgrunn av at hovedtema for oppgaven var suksessfull aldring er det viktig å huske på at studien har tatt for seg alderspensjon, og kun det. Ikke alle går av med pensjon

frivillig, og det finnes det flere grunner til. Det ville ha blitt for omfattende for gjeldende oppgave å ta for seg andre typer pensjon, som AFP og uførepensjon i tillegg. Som nevnt kan resultatene generaliseres til den norske befolkningen, som har gode pensjons- og velferdsordninger. Studien har tatt for seg et utvalg av psykososiale faktorer, hvor sammenhengen mellom disse og pensjonsalder undersøkes. Det utelukker ikke at det kan finnes flere konfunderende faktorer som ikke er inkludert i studien, som muligens kan ha en innvirkning på pensjonsalder.

### **Videre forskning og praktiske implikasjoner**

Studien trekker frem viktigheten av psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet i sammenheng med suksessfull aldring, og faktorenes prediksjonsevne av pensjonsalder. Videre forskning bør i tråd med dette ha mer fokus på tiltak som kan bidra til økt indre motivasjon, i tillegg til ytre motivasjon gjennom insentiver. Khin Thet Htar og Lee Hsing (2019) trakk frem toveiskommunikasjon, tillit og åpenhet, og tilrettelegging for mening som mulige intervensjoner knyttet til et støttende miljø som styrker indre motivasjon. Gjennom tilrettelegging av en arbeidsplass som fremmer trivsel, engasjement og læring, vil en økt indre motivasjon hos eldre arbeidstakere oppleves. I tråd med funnene i gjeldende studie bør tiltak og intervensjoner tilknyttet å være en støtte for kolleger og oppleve verdsettelse fra leder være en prioritet. Som diskutert er det utfordrende å vite både hvordan dette skal tilrettelegges for, og hvem som skal anses som ansvarlig i prosessen. Det er derimot naturlig å tenke at det å starte på toppen vil være mest produktivt. Holdningene og eventuelle atferdsendringer vil kunne implementeres nedover i linjene, dersom leder går fram som en god rollemodell. Dietz et al. (2020) trakk frem at leders tilstedeværelse hadde positivt effekt på ansattes generelle helse, arbeidsmengde og autonomi, i tillegg til ansattes egne tilstedeværelse. Å anerkjenne verdien av en ansatt og jobben vedkommende gjør kan tenkes å være et steg i riktig retning. Dette kan for eksempel skje gjennom tilbakemeldinger og ansvar. Dette er i tråd med funn av Apostel et al. (2018). Ved høy verdsettelse fra leder vil arbeidsoppgaver som oppleves som unødvendig i mindre grad være relatert til intensjon om å slutte, sammenlignet med lav verdsettelse fra leder (Apostel et al., 2018).

Utover kun kollegastøtte og verdsettelse fra leder vil tilrettelegging for alle fire prediktorene kunne bidra til en helhetlig prosess i veien mot suksessfull aldring, i tråd med det teoretiske rammeverket. I lys av funnene vil det være viktig for ledere i både offentlig og privat sektor å legge til rette for at deres ansatte får mulighet til å lære nye ting. Khin Thet Htar og Lee Hsing (2019) foreslo intervensjon knyttet til utvikling for ansatte gjennom å

opplære ansatte til å være ledende fagpersoner, gjennom fleksibilitet og tilpasning til ulike problemstillinger og omstendigheter. Av de fire prediktorene inkludert kan det tenkes at mulighet for læring, særlig igjennom kursing og utvikling, er tiltaket som vil føre med seg størst utgifter i gjennomføringen. Det kunne derimot vært spennende å utforske nærmere om verdien av ny lærdom i form av eventuell utsatt pensjonsalder og økt kvalitet på arbeidet som utføres, kan gjøre opp for utgiftene tiltaket medfører.

Det er også praktiske implikasjoner tilknyttet at dette er en observasjonsstudie. Kanskje en intervensjonsstudie kan være et steg i riktig retning i utforskningen av hvordan de psykososiale faktorene best tilrettelegges for. I og med at dataen brukt i studien er selvrapportert er det vanskelig å konkludere med eksisterende kausalitet mellom prediktorer og pensjonsalder, da studien ser på observerte sammenhenger. Det kan derfor tenkes at mer forskning gjennom intervensjonsstudier kan være produktivt for forskningen på suksessfull aldring. Hadde man kommet frem til samme resultater dersom fire arbeidsplasser innførte intervensjoner for hver av de fire prediktorene, og sammenlignet disse med en nøytral arbeidsplass som kontrollgruppe? Ville utsatt pensjonsalder fortsatt fremkommet som et resultat av at arbeidstakere blir spurt om råd dersom dette hadde blitt undersøkt gjennom intervensjon og ikke observasjon? I tillegg vil det som nevnt tidligere kunne komme frem flere andre konfunderende faktorer som kan bidra til en eventuell sammenheng eller årsak. Gjeldende studie er imidlertid et steg i riktig retning da den utforsker sammenhenger mellom psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet og sannsynlighet for faktisk pensjonsalder, fremfor intensjon om pensjon.

Videre forskning bør også ha fokus på når det skal legges til rette for selvbestemmelse, kollegastøtte, verdsettelse fra leder og mulighet for læring, samt hvor lenge dette bør oppleves for at det skal ha en innvirkning på pensjonsalder. Andre måleinstrumenter bør også benyttes, for eksempel det eksisterende og velutviklede instrumentet for SOC (Baltes et al., 1999). I tillegg bør det studeres nærmere hvilken effekt verdsettelse fra ledelse har, da det i gjeldende studie ble funnet en negativ effekt, motstridende til tidligere funn. Ledelse er et såpass omfattende tema, at det i denne oppgaven ble avgrenset til verdsettelse fra leder. I tillegg hadde det vært spennende for videre forskning å stratifisere på ulike yrkesgrupper, for å se nærmere på hvilke aspekter som er viktige for ulike yrker. Det er også et stort felt rundt stereotypier, normer, selvpoppfyllende profeti og holdninger som knyttet til pensjon kan være spennende å utforske nærmere. I samsvar med at en stor andel av kvinner nå har vært yrkesaktiv lenge er kjønnsforskjeller også et spennende aspekt. Dette med tanke på at det er kjønnsforskjeller i både gjennomsnittlig pensjonsalder og gjennomsnittlig levealder. I tillegg

kan videre forskning se nærmere på gruppeforskjellene mellom kvinner og menn, og offentlig og privat sektor, da gjeldende oppgave fant tendenser til ulikheter der. Videre forskning kan også ta for seg de ulike typene pensjon, for å se om de psykososiale faktorene kan ha andre effekter på for eksempel uførepensjon eller AFP.

### **Konklusjon**

Studiens formål var å undersøke hvordan de psykososiale faktorene verdsettelse fra leder, kollegastøtte, mulighet for læring og selvbestemmelse kunne predikere pensjonsalder, som et bidrag i forskningen på suksessfull aldring. Problemstillingen har blitt besvart gjennom at resultatene viste at høyere grad av kollegastøtte, dvs. i hvor stor grad kolleger spør om råd, ga økt sannsynlighet for sen pensjon. Det fremkom betydelig større effekt når kollegastøtte ble kontrollert for verdsettelse fra leder, noe som har blitt diskutert som en forventet sammenheng. Mulighet for å lære nye ting ga høyere sannsynlighet for sen pensjon når det ble kontrollert for verdsettelse fra leder. Verdsettelse fra leder ga overraskende nok reduksjon i sannsynlighet for sen pensjon, når det ble kontrollert for mulighet for læring. Basert på resultatene konkluderes det med at kollegastøtte gjennom å bli spurt om råd, verdsettelse fra leder og mulighet for læring kontrollert for hverandre i ulike kombinasjoner, kan være gode prediktorer for sen pensjonsalder. Dette bør implementeres i samråd med ledelse, gjennom intervensjoner. Høy grad av disse psykososiale faktorene i arbeidsmiljøet kan bidra til at eldre velger å utsette pensjonsavgang med noen år. Dette vil vise seg å kunne ha ringvirkninger for samfunnet, arbeidsplassen og individet selv.

## Referanser

- Altinn. (2019, 12. desember). *Hva koster en arbeidstaker*. Altinn.  
<https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/ansettelse/hva-koster-en-arbeidstaker/>
- Apostel, E., Syrek, C. J. & Antoni, C. H. (2018). Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 234-249. <https://doi.org/10.1037/str0000061>
- Arbeidsmiljøloven. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§1-1>
- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Senior i arbeidslivet*.  
<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/senior-i-arbeidslivet/>
- Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. I M. M. Baltes & P. B. Baltes (Red.), *Successful Aging: Perspectives from the Behavioral Sciences* (s. 1-34) (European Network on Longitudinal Studies on Individual Development). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511665684.003>
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M. & Lang, F. R. (1999). *The measurement of selection, optimization, and compensation (SOC) by self report: Technical report 1999*. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L. & Farmer, S. J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 206-225.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1736>
- Blekesaune, M. & Solem, P. E. (2005). Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27(1), 3-30.  
<https://doi.org/10.1177/0164027504271438>
- Brougham, R. R. & Walsh, D. A. (2009). Early and late retirement exits. *The International Journal of Aging and Human Development*, 69(4), 267-286.  
<https://doi.org/10.2190/AG.69.4.b>
- Cheung, F. & Wu, A. M. S. (2013). Older workers' successful aging and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*, 28(6), 645-660. <https://doi.org/10.1108/JPM-09-2011-0062>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G. & Van Hootegem, G. (2016). Not all autonomy is the same. Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement &



- innovative work behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(4), 515-527. <https://doi.org/10.1002/hfm.20666>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dietz, C., Zacher, H., Scheel, T., Otto, K. & Rigotti, T. (2020). Leaders as role models: Effects of leader presenteeism on employee presenteeism and sick leave. *Work & Stress*, 34(3), 300-322. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1728420>
- Dobbin, F. & Boychuk, T. (1999). National employment systems and job autonomy: Why job autonomy is high in the nordic countries and low in the United States, Canada, and Australia. *Organization Studies*, 20(2), 257-291. <https://doi.org/10.1177/0170840699202004>
- Dordoni, P., Van der Heijden, B., Peters, P., Kraus-Hoogeveen, S. & Argentero, P. (2017). Keep up the good work! Age-moderated mediation model on intention to retire. *Frontiers in Psychology*, 8(1717), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01717>
- Freund, A. M. (2008). Successful aging as management of resources: The role of selection, optimization, and compensation. *Research in Human Development*, 5(2), 94-106. <https://doi.org/10.1080/15427600802034827>
- Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2007). Toward a theory of successful aging: Selection, optimization, and compensation. I *Geropsychology: European perspectives for an aging world*. (s. 239-254). Hogrefe & Huber Publishers.
- Frins, W., van Ruysseveldt, J., van Dam, K. & van den Bossche, S. N. J. (2016). Older employees' desired retirement age: a JD-R perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 34-49. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0133>
- Froidevaux, A., Hirschi, A. & Wang, M. (2016). The role of mattering as an overlooked key challenge in retirement planning and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 57-69. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.016>

- Ghosh, P., Satyawadi, R., Prasad, J. J. & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288-312. <https://doi.org/10.1108/IJOA-Sep-2011-0511>
- Greller, M. M. & Stroh, L. K. (2004). Making the most of “late-career” for employers and workers themselves: Becoming elders not relics. *Organizational Dynamics*, 33(2), 202-214. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.007>
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J. & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452-1465. <https://doi.org/10.1037/a0017595>
- Hansson, R. O., Dekoekkoek, P. D., Neece, W. M. & Patterson, D. W. (1997). Successful aging at work: Annual review, 1992–1996: The older worker and transitions to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 202-233. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1605>
- Helsedirektoratet. (2019). *Årsrapport 2019* (IS-2923). <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/omsorg-2020-arsrapport-2019/demografiske-endringer-og-konsekvenser-for-omsorgssektoren>
- Henkens, K. & Leenders, M. (2010). Burnout and older workers' intentions to retire. *International Journal of Manpower*, 31(3), 306-321. <https://doi.org/10.1108/01437721011050594>
- Henriksen, B. G. (2017, 4. september). *Pensjonene spiser stadig mer av kaka*. SSB. <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/pensjonene-spiser-stadig-mer-av-kaka>
- Husic, J. B., Melero, F. J., Barakovic, S., Lameski, P., Zdravevski, E., Maresove, P., Krejcar, O., Chorbev, I., Garcia, N. M. & Trajkovic, V. (2020). Aging at work: A review of recent trends and future directions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207659>
- Johari, J., Tan, F. Y. & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- K.C., P., Oakman, J., Nygård, C.-H., Siukola, A., Lumme-Sandt, K., Nikander, P. & Neupane, S. (2019). Intention to retire in employees over 50 years. What is the role of work ability and work life satisfaction? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2500. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142500>

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.  
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Khin Thet Htar, S. & Lee Hsing, L. (2019). The enhancement of employee engagement to reduce employee turnover intention and improve employee job satisfaction: An action research on Mirac Company in Yangon, Myanmar. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 6(1), 123-147.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P. & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394. <https://doi.org/10.1108/02683940810869015>
- Kooij, D., Zacher, H., Wang, M. & Heckhausen, J. (2020). *Successful aging at work: A process model to guide future research and practice*.  
[https://www.researchgate.net/profile/Hannes\\_Zacher/publication/334591782\\_Successful\\_Aging\\_at\\_Work\\_A\\_Process\\_Model\\_to\\_Guide\\_Future\\_Research\\_and\\_Practice/links/5d516388299bf1995b7859e1/Successful-Aging-at-Work-A-Process-Model-to-Guide-Future-Research-and-Practice.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Hannes_Zacher/publication/334591782_Successful_Aging_at_Work_A_Process_Model_to_Guide_Future_Research_and_Practice/links/5d516388299bf1995b7859e1/Successful-Aging-at-Work-A-Process-Model-to-Guide-Future-Research-and-Practice.pdf)
- Kvalheim, K., Christensen, M. & Innstrand, S. T. (2017). Successful Aging at Work. I *The Positive Side of Occupational Health Psychology* (s. 115-123). Springer.
- Lang, F. R. & Rohr, M. K. (2015). Successful aging in societies of long living: The model of selection, optimization, and compensation. I J. D. Wright (Red.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* (s. 667-672). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26095-9>
- Leisink, P. L. M., Thijssen, J. G. L. & Walter, E. M. (2004). *Langer doorwerken met beleid: de praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties*. USBO.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D. & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Maimaris, W., Hogan, H. & Lock, K. (2010). The impact of working beyond traditional retirement ages on mental health: implications for public health and welfare policy. *Public Health Reviews*, 32(2), 532-548. <https://doi.org/10.1007/BF03391615>
- Maurer, T. J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, 27(2), 123-140.  
<https://doi.org/10.1177/014920630102700201>

- McCallion, P. & Ferretti, L. A. (2017). Understanding, supporting and safeguarding self-determination as we age. I M. L. Wehmeyer, K. A. Shogren, T. D. Little & S. J. Lopez (Red.), *Development of Self-Determination Through the Life-Course* (s. 145-158). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-024-1042-6\\_11](https://doi.org/10.1007/978-94-024-1042-6_11)
- Mehmetoglu, M. & Jakobsen, T. G. (2017). *Applied statistics using Stata: a guide for the social sciences*. Sage.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Brunner, E. J., Fuhrer, R. & Marmot, M. G. (2000). Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and Ageing*, 29(6), 529-536. <https://doi.org/10.1093/ageing/29.6.529>
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011). *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. (2011:10). FAFO. [https://www.faf.no/media/com\\_netsukii/20201.pdf](https://www.faf.no/media/com_netsukii/20201.pdf)
- MIDUS. (2010). *Documentation of psychosocial constructs and composite variables in MIDUS II Project 1* (ICPSR 4652). U. o. Wisconsin. <http://midus.wisc.edu/midus2/project1/>
- NAV. (2020a, 30. juni). *Alderspensjon*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/pensjon-statistikk/alderspensjon>
- NAV. (2020b, 24. juni). *Hvordan er det norske pensjonssystemet bygd opp?* <https://www.nav.no/no/person/pensjon/alderspensjon/hvordan-er-det-norske-pensjonssystemet-bygd-opp>
- Ng, B. & Abbas, D. (2020). Self-Determination Theory: Attributes of Healthy Aging. I B. Ng & G. Ho (Red.), *Self-Determination Theory and Healthy Aging: Comparative Contexts on Physical and Mental Well-Being* (s. 19-30). Springer Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-6968-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-981-15-6968-5_2)
- Norsk insitutt for forskning om oppvekst, v. o. a. (2012). *Forskningsinstrumentene i NorLAG*. NOVA. <http://docplayer.me/19920208-Forskningsinstrumentene-i-norlag.html>
- NSD. (u.å.). *NorLAG*. <https://norlag.nsd.no/>
- Pregibon, D. (1980). Goodness of link tests for generalized linear models. *Journal of the Royal Statistical Society: Series C (Applied Statistics)*, 29(1), 15-24. <https://doi.org/10.2307/2346405>
- Regjeringen. (2017, 12. oktober). *Folketrygdens utgifter*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/folketrygdens-utgifter/id2574905/>

- Robson, S. M., Hansson, R. O., Abalos, A. & Booth, M. (2006). Successful aging: Criteria for aging well in the workplace. *Journal of Career Development*, 33(2), 156-177.  
<https://doi.org/10.1177/0894845306292533>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.  
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Schmitt, N., Coyle, B. W., Rauschenberger, J. & White, J. K. (1979). Comparison of early retirees and non-retirees. *Personnel Psychology*, 32(2), 327-340.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1979.tb02138.x>
- Schreurs, B., Cuyper, N. D., Emmerik, I. J., Notelaers, G. & Witte, H. D. (2011). Job demands and resources and their associations with early retirement intentions through recovery need and work enjoyment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 63-73.  
[http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-07632011000200007&nrm=iso](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632011000200007&nrm=iso)
- Sims, R. R. & Brinkman, J. (2002). Leaders as moral role models: The case of John Gutfreund at Salomon Brothers. *Journal of Business Ethics*, 35(4), 327-339.  
<https://doi.org/10.1023/A:1013826126058>
- SSB. (2019). *Likestilling*. SSB. <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- SSB. (2020a, 30. juni). *Alderspensionister*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/statistikker/aldpensj/aar>
- SSB. (2020b, 11. mars). *Døde*. Statistisk Sentralbyrå.  
<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/dode>
- SSB. (2020c, 11. mars). *Fødte*. Statistisk Sentralbyrå.  
<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/fodte>
- SSP. (2020a). *Norsk seniorpolitisk barometer*. Ipsos. SSP.  
<https://mk0seniorpolitib8b8.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2020/10/Endelig-rapport-yrkesaktive-2020-291020v2.pdf>
- SSP. (2020b). *Senter for seniorpolitikk*. <https://seniorpolitikk.no/kunnskap/norsk-seniorpolitisk-barometer/>
- Sterns, H. L. & Huyck, M. H. (2001). The role of work in midlife. I *Handbook of midlife development*. (s. 447-486) (Wiley series on adulthood and aging.). John Wiley & Sons, Inc.
- Strizhitskaya, O. Y. & Davedyuk, E. P. (2014, 24.-25. februar). *Self-determination structure in aging: From theory to practice*. Proceedings of the 3rd Annual International

- Conference on Cognitive and Behavioral Psychology (CBP 2014), Singapore.  
[https://www.researchgate.net/publication/261988465\\_Self-Determination\\_Structure\\_in\\_Aging\\_From\\_Theory\\_to\\_Practice](https://www.researchgate.net/publication/261988465_Self-Determination_Structure_in_Aging_From_Theory_to_Practice)
- Teater, B. & Chonody, J. M. (2020). How do older adults define successful aging? A scoping review. *The International Journal of Aging and Human Development*, 91(4), 599-625.  
<https://doi.org/10.1177/0091415019871207>
- Thomas, A., Buboltz, W. C. & Winkelspecht, C. S. (2004). Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *Organizational Analysis*, 12(2), 205-219.  
<https://doi.org/10.1108/eb028993>
- Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K. & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 437-445. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0689-5>
- Tynes, T., Sterud, T., Løvseth, E. K., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M. U., Bjerkan, A. M., Bakke, B. & Aagestad, C. (2018). *Faktaboka om arbeidsmiljø og helse*. STAMI.  
<https://stami.no/content/uploads/2018/06/Faktaboka-2018.pdf>
- Valenzuela, M. J. & Sachdev, P. (2006). Brain reserve and dementia: a systematic review. *Psychological Medicine*, 36(4), 441-454. <https://doi.org/10.1017/S0033291705006264>
- van Dam, K., van der Vorst, J. D. M. & van der Heijden, B. I. J. M. (2009). Employees' intentions to retire early: A case of planned behavior and anticipated work conditions. *Journal of Career Development*, 35(3), 265-289.  
<https://doi.org/10.1177/0894845308327274>
- van den Berg, T. I. J., Elders, L. A. M. & Burdorf, A. (2010). Influence of health and work on early retirement. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(6), 576-583. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181de8133>
- Weigl, M., Müller, A., Hornung, S., Leidenberger, M. & Heiden, B. (2014). Job resources and work engagement: the contributing role of selection, optimization, and compensation strategies at work. *Journal for Labour Market Research*, 47(4), 299-312.  
<https://doi.org/10.1007/s12651-014-0163-4>
- Wöhrmann, A. M., Brauner, C. & Michel, A. (2020). Working time preferences and early and late retirement intentions. *Chronobiology International*, 37(9-10), 1283-1286.  
<https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1806291>

Yeung, D. Y. & Fung, H. H. (2009). Aging and work: How do SOC strategies contribute to job performance across adulthood? *Psychology and Aging, 24*(4), 927-940.

<https://doi.org/10.1037/a0017531>

Zacher, H. (2014). Successful aging at work. *Work, Aging and Retirement, 1*(1), 4-25.

<https://doi.org/10.1093/workar/wau006>

## Appendiks A

Tabell 1

*Linktest og «goodness of fit» av forskningsmodellen for kollegastøtte og verdsettelse fra leder*

Kategorisk pensjonsalder	Koeffisient	SE	z	p
_hat	1.51*	.58	3.14	.002
_hatsq	1.14	.69	1.65	.10
gof				.35

*Notat.* SE = Standardfeil, \_hatsq = hat squared, gof = goodness of fit. \* =  $p < .05$ .

Tabell 2

*Test av multikollinearitet mellom kollegastøtte og verdsettelse fra leder*

Variabel	VIF	1/VIF
Kollegastøtte	1.07	.94
Verdsettelse fra leder	1.07	.94

*Notat.* VIF = Varians inflasjonsfaktor, 1/VIF = toleranse.

Tabell 3

*Linktest og «goodness of fit» av forskningsmodellen for kollegastøtte og selvbestemmelse*

Kategorisk pensjonsalder	Koeffisient	SE	z	p
_hat	1.45*	.64	2.25	.03
_hatsq	1.20	1.25	.96	.34
gof				.25

*Notat.* SE = Standardfeil, \_hatsq = hat squared, gof = goodness of fit. \* =  $p < .05$ .

Tabell 4

*Test av multikollinearitet mellom kollegastøtte og selvbestemmelse*

Variabel	VIF	1/VIF
Kollegastøtte	1.03	.97
Selvbestemmelse	1.03	.97

*Notat.* VIF = Varians inflasjonsfaktor, 1/VIF = toleranse.



Tabell 5

*Linktest og «goodness of fit» av forskningsmodellen for verdsettelse fra leder og mulighet for læring*

Kategorisk pensjonsalder	Koeffisient	SE	z	p
_hat	.99*	.41	2.43	.02
_hatsq	-.04	.68	-.06	.95
gof				.66

*Notat.* SE = Standardfeil, \_hatsq = hat squared, gof = goodness of fit. \* =  $p < .05$ .

Tabell 6

*Test av multikollinearitet mellom verdsettelse fra leder og mulighet for læring*

Variabel	VIF	1/VIF
Verdsettelse fra leder	1.14	.87
Mulighet for læring	1.14	.87

*Notat.* VIF = Varians inflasjonsfaktor, 1/VIF = toleranse.

Tabell 7

*Linktest og «goodness of fit» av forskningsmodellen for mulighet for læring og selvbestemmelse*

Kategorisk pensjonsalder	Koeffisient	SE	z	p
_hat	.98	.70	1.39	.16
_hatsq	-.06	1.49	-.04	.97
gof				.62

*Notat.* SE = Standardfeil, \_hatsq = hat squared, gof = goodness of fit. \* =  $p < .05$ .

Tabell 8

*Test av multikollinearitet mellom mulighet for læring og selvbestemmelse*

Variabel	VIF	1/VIF
Mulighet for læring	1.07	.93
Selvbestemmelse	1.07	.93

*Notat.* VIF = Varians inflasjonsfaktor, 1/VIF = toleranse.

