

رابطه بین انتظارات از فعالیت‌های دوره‌ی بازنیستگی، فعالیت‌های واقعی دوره‌ی بازنیستگی و ویژگی‌های شغل در یک مطالعه‌ی طولی

حمیدرضا عربیضی^{*}، ریحانه دژبان^{**}

پژوهشگران حیطه بازنیستگی در مورد فعالیت‌های دوره‌ی بازنیستگی به یکی از دو شکل آینده نگر یا گاشته نگر عمل کرده‌اند. در شکل اول از کارکنان در مورد انتظارات در رابطه با فعالیت‌های دوره بازنیستگی قبل از بازنیستگی از آنها سؤال پرسیده شده است یا به صورت گاشته نگر از افراد بازنیسته شده خواسته می‌شود از بازنیستگی مورد انتظارشان توصیفی ارائه دهند. همچنین تحقیقات پیرامون بازنیستگی دو رویکرد برنامه‌ریزی بازنیستگی (RP) و تصمیم بازنیستگی (RD) را به کار برده‌اند. در رویکرد نخست بازنیستگی فرآیندهای مأمور، شامل برنامه‌ریزی برای اتفاقات قابل و بعد از بازنیستگی است. اما رویکرد دوم تنها تصمیم‌گیری برای بازنیستگی را در نظر دارد. در پژوهش حاضر به صورت طولی این دو نوع سنجش با یکدیگر ترکیب شده است و این فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد که بین فراوانی مورد انتظار فعالیت‌های بازنیستگی قبل و بعد از بازنیستگی رابطه وجود دارد همچنین بین ویژگی‌های شغل قبل و بعد از بازنیستگی رابطه وجود دارد. این فرضیه‌ها همچنین به صورت قطعی ضرایب همبستگی بالاتری را در و روی جداول ضریب همبستگی بدست می‌دهد. به عبارت دیگر بیشترین رابطه بین هر ویژگی قبل از بازنیستگی با همان ویژگی پس از بازنیستگی (ونه ویژگی دیگر شغل) و بیشترین رابطه بین هر فعالیت قبل از بازنیستگی با همان فعالیت پس از بازنیستگی (ونه فعالیت دیگر) وجود دارد. همچنین در این پژوهش به این سؤال پاسخ داده خواهد شد که کدام عوامل، فعالیت‌های مورد انتظار قبل و بعد از بازنیستگی را تشکیل می‌دهد. داده‌ها در هر دو مرحله پرسیله‌ی پرسشنامه جمع‌آوری شد. پرسشنامه‌ها توسط ۱۷۵ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بزرگ در تهران، به عنوان شرکت کننده‌ان این پژوهش، تکمیل شدند. اینار مورد استفاده برای سنجش ویژگی‌های شغل پرسشنامه ویژگی‌های شغلی سیم، اسزیلاگی و کلر، ۱۹۷۶، و برای سنجش فعالیت‌های بازنیستگی پرسشنامه بیهوده و نیلسون (1995) به کار برده شد. پرسشنامه‌ها در دو مرحله قبل و بعد از بازنیستگی توسط شرکت کننده‌ان تکمیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین گزارش‌های گاشته نگر و آینده نگر رابطه وجود دارد و این رابطه هم در مورد ویژگی‌های شغل و هم در مورد فعالیت‌های دوره بازنیستگی تأیید شد. بنابراین مطابق نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، افراد برای بازنیستگی برنامه‌ریزی می‌کنند و بر اساس آن، فعالیت‌های بازنیستگی را انتخاب می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: انتظارات از فعالیت‌های بازنیستگی، فعالیت‌های واقعی بازنیستگی و ویژگی‌های شغلی.

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۶/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۰/۰۲/۰۸

* دکتر روانشناس، دانشگاه اصفهان، ایران.

** کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، ایران. <r.dezhban@yahoo.com> (نویسنده مسئول)

مقدمه

سؤالی که به طور مداوم برای افراد مطرح می‌شود و باید در مورد آن تصمیم‌گیری کنند، این است که چطور و چه موقع بازنیسته شوند. به مرور و در میانسالی مسائل مالی بازنیستگی و کیفیت زندگی بعد از بازنیستگی برای افراد اهمیت پیدا می‌کند. (نوردنمارک^۱ و استاتین^۲، ۲۰۰۹). بازنیستگی می‌تواند به عنوان نوعی کناره‌گیری از نیروی کار تعریف شود که در اواخر زندگی رخ می‌دهد و تصمیم‌گیری در مورد آن بر اساس عوامل چندگانه صورت می‌گیرد.

بسیاری از تحقیقات روان‌شناختی بازنیستگی، برای تعیین عوامل درگیر در این تصمیم کارکنان (در مورد بازنیسته شدن یا ماهیت زندگی بعد از بازنیستگی افراد)، کوشیده‌اند. از جمله این عوامل می‌توان به برنامه‌ریزی مالی، برنامه‌ریزی برای سلامت، و دیگر مباحث کیفیت زندگی از قبیل مسکن، فراغت و استخدام بالقوه پس از بازنیستگی اشاره کرد (موک^۳ و کرنلیوس^۴، ۲۰۰۷). فریدمن^۵ و اسکلنیک^۶ (۱۹۹۷)، مدلی مفهومی را معرفی کرده‌اند که چهار دسته عملده را برای تلاش‌های برنامه‌ریزی افراد مطرح می‌کند: (۱) تأثیرات روان‌شناختی (شامل شناخت، شخصیت و نیروهای انگیزشی)، (۲) ویژگی‌های وظیفه (از قبیل پیچیدگی و تجربه اولیه وظیفه)، (۳) عادت‌های فرهنگی (از قبیل نیروهای اجتماعی که افکار، نگرش‌ها و ادراکات افراد را شکل می‌دهند) و (۴) منابع مالی و نیروهای اقتصادی. تعامل این چهار دسته نه تنها بر گرایش به برنامه‌ریزی تأثیر می‌گذارد، بلکه بر کیفیت تلاش‌های برنامه‌ریزی هم مؤثر است (هرشی^۷، هنکنز^۸ و ون دالن^۹، ۲۰۰۸). این پژوهش‌ها دیدگاه نسبت به بازنیستگی را از یک رویداد ناگهانی به موضوعی که طبق یک فرآیند برنامه‌ریزی شده انجام می‌پذیرد، تغییر داده‌اند که هدف این پژوهش نیز می‌باشد.

- | | | | |
|---------------|--------------|------------|--------------|
| 1. Nordenmark | 2. Stattin | 3. Mock | 4. Cornelius |
| 5. Friedman | 6. Scholnick | 7. Hershey | 8. HenkensK |
| | | | 9. Van Dalen |

غالب تحقیقات پیرامون برنامه‌ریزی بازنشستگی (به جز برخی استثنایات، ترکیب مجموعه داده‌های طولی توسط پالمور^۱، فیلن باوم^۲ و جرج^۳(۱۹۸۴) و پژوهش بیهر^۴ و نیلسون^۵(۱۹۹۵)، جهت بررسی عوامل مؤثر بر تصمیمات بازنشستگی، به یکی از دو صورت زیر انجام شده است:

۱) پرسش از کارکنان فعلی در مورد گستره‌ای از انتظارات در رابطه با فعالیت‌ها و موقعیت‌هایشان بعد از بازنشستگی آتی.

۲) پرسش از بازنشستگان جهت یادآوری اینکه افکار و موقعیت‌های پیش از بازنشستگی شان چه بوده است.

نوع اول مطالعات آینده‌نگر^۶ و نوع دوم مطالعات گذشته‌نگر^۷ است. انجام هر یک از این مطالعات به تنها بی، بسیار آسان‌تر از مطالعات طولی (که هر دو دوره قبل و بعد از بازنشستگی را دربرمی‌گیرد) است. با این حال باید توجه داشت که گزارش‌های آینده نگر از سوی کارکنان در مورد فعالیت‌های مورد انتظار در زمان بازنشستگی و گزارش‌های گذشته نگر از سوی بازنشستگان پیرامون کار سابق و دیگر فعالیت‌ها و تصمیمات پیش از بازنشستگی، قابل تردید و از نظر اعتبار زیر سؤال هستند. انتقادات به پژوهش‌های آینده نگر از این قبیل است که افراد از پیش‌بینی آینده نتوانند و انتقاد به گزارش‌های گذشته نگر ممکن است این باشد که افراد با حافظه ضعیف، نتوانند گزارش دقیق ارائه دهند و مجموعه این‌ها سبب خطا‌ی تصادفی می‌گردد. همچنین گرایشات روان‌شنختی (از قبیل حافظه‌ی گزینشی یا انتظارات بیش از اندازه در نتیجه گرایشات ارتقا خود و گرایش به هماهنگی شناختی) وجود دارد که می‌تواند منجر به اختلال نظام مندی از انتظارات و خاطره‌ها شود (بیهر و نیلسون، ۱۹۹۵).

1. Palmore

4. Beehr

7. retrospective

2. Fillenbaum

5. Nielson

8. prospective

3. George

6. retrospective

بنابراین انجام مطالعه طولی که در آن انتظارات کارکنان از دوره بازنیستگی، در حالی که هنوز کارمند هستند و فعالیت‌های بازنیستگان بعد از اینکه بازنیسته شدند ارزیابی شوند، مناسب به نظر می‌رسد (بیهر، ۱۹۸۶). وانگ^۱ (۲۰۰۷)، در یک بررسی طولی به الگوهای متفاوتی برای انتقال به بازنیستگی و فرآیند سازگاری با آن دست یافت. نتایج حاکی از آن بود که بازنیستگان در طی فرآیند بازنیستگی، از یک الگوی سازگاری واحد پیروی نمی‌کنند. بنابراین انجام یک پژوهش طولی که ضعف مطالعات گذشته نگر و آینده نگر را بر طرف سازد، ضروری به نظر می‌رسد.

بسیاری از رفتارهای روزمره که غالباً رفتارهایی مورد توجه روانشناسان اجتماعی و شخصیت هستند می‌توانند رفتارهایی تلقی شوند که عمدتاً تحت کنترل ارادی قرار می‌گیرند. نکته مهم در مورد رفتارهای ارادی از این نوع، این است که وقوع آنها نتیجه مستقیم تلاش‌های ارادی است که از سوی فرد صورت می‌گیرد (آجزن، ۱۳۷۴) رفتارهای ارادی انسان می‌توانند نتیجه پیمودن مراحل مختلفی باشد که افراد در طول زمان آن را شکل می‌دهند و از شرایط موقعیتی نیز تأثیر می‌پذیرند. در واقع رفتارهای فرد به صورت فرایند در نظر گرفته می‌شود (توپا^۲، موریانو^۳، دپولو^۴ و الکور^۵، ۲۰۰۹). بر طبق یک تعریف، تصمیم‌گیری فرایندی است که شامل شناسایی، تعریف و تشخیص مسائل، یافتن شقوق گوناگون برای حل مسائل، ارزیابی راه حل‌های ارائه شده و انتخاب بهترین شق یا راه حل می‌شود. اما مطابق تعریف دیگری تصمیم‌گیری تنها انتخاب یک راه حل از بین چند حالت موجود است (آجزن، ۱۳۷۴). فرایند تصمیم‌گیری را می‌توان به رفتاری مشخص در ذهن فرد شکل می‌گیرد. این نیت‌ها در موقعیت زمانی و مکانی مناسب به شکل رفتار بروز پیدا می‌کنند. بازنیستگی نیز از جمله اقداماتی است که افراد در مورد آن تصمیم‌گیری می‌کنند.

1. Wang

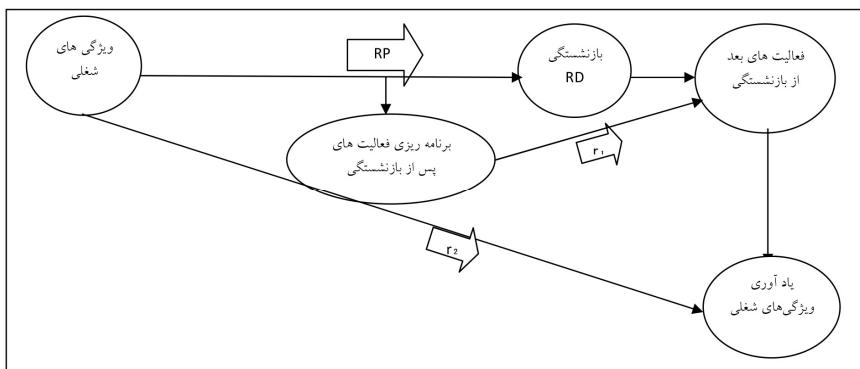
2. Topa

3. Moriano

4. Depolo

5. Alcover

شکل ۱. فرایند تصمیم‌گیری برای فعالیت‌های پس از بازنشستگی



بررسی‌ها نشان می‌دهد که بازنشستگی، به عنوان یک مرحله گذار، چند بعدی است و چالش‌های متعددی به همراه دارد (زولينک و هنکنز، ۲۰۰۸). بازنشستگی صرفاً رویدادی نیست که انتقال از درگیری در حالتی به حالت دیگر را توصیف کند، بلکه به عنوان یک فرایند در نظر گرفته می‌شود (جونز^۱ و مکیتاش^۲، ۲۰۱۰). بازنشستگی پدیده‌ای پیچیده است (فراندز^۳، استفان^۴ و فوکوریو^۵؛ توپا، ماریانو، دپولو و الکوور، ۲۰۰۹) که جنبه‌های فرایندی مرتبط با آمادگی برای بازنشستگی را شامل می‌شود و در عین حال جنبه‌های ویژه‌ی مربوط به تصمیم‌گیری در لحظه بازنشستگی را مورد ملاحظه قرار می‌دهد (شکل ۱). بنابراین برای بررسی مسایل مرتبط با آن از یک سو باید به آزادی عمل افراد موقع بازنشسته شدن توجه شود و از سوی دیگر عواملی که افراد را به سوی بازنشسته شدن در زمانی خاص هدایت می‌کند، در نظر گرفته شوند (توپا، ماریانو، دپولو و الکوور، ۲۰۰۹).

تحقیقات انجام شده پیرامون بازنشستگی از هر دو منظر این پدیده را بررسی کرده‌اند و به همین علت به نتایج متفاوتی رسیده‌اند. شمار زیادی از بررسی‌ها عوامل مختلف مرتبط

با هر دو بازنیستگی برنامه‌ریزی شده^۱ (RP) و تصمیم بازنیستگی^۲ (RD) را عنوان کار خود قرار دادند که در این بررسی‌ها اولی به عنوان فرایند، و دومی به عنوان یک عمل مقطعي محسوب شده است.

در این راستا، بوس^۳ و ایکرتد^۴ (۱۹۸۱)، در پژوهش خود از کارکنان در مورد انتظار آنها از فراوانی انجام چهار مجموعه از فعالیت‌های بعد از بازنیسته شدن، پرسش کردند. بعد از بازنیستگی دوباره پیمایش شدند، که پیمایش اخیر در رابطه با فعالیت‌های بازنیستگی شان بود. در سه تا از چهار فعالیت‌های بازنیستگی (اجتماعی، جسمی و فرهنگی) پاسخ‌های قبل از بازنیستگی از گزارش‌های بعد از بازنیستگی این فعالیت‌ها تخمين بالاتری داشتند. تفاوتی در فعالیت چهارم وجود نداشت. بر اساس این پژوهش انتظار می‌رود تخمين‌های کارکنان در مورد فعالیت‌های پس از بازنیستگی بالاتر از انجام واقعی آن فعالیت‌ها پس از بازنیستگی باشد. ایکرتد^۵، کوسلوسکی^۶ و دوینی^۷ (۲۰۰۰)، دریافتند که کارگران ۵۱ تا ۶۱ سال به طور گسترده‌ای در پرسش‌هایی در مورد آینده، پیرامون سلامت و بازنیستگی، درگیر می‌شوند. این تحقیق بازنیستگی را با دید فرایندی پیش برده است.

اینک به طرح نظریه زیربنای این تحقیق پرداخته می‌شود. چارچوب نظری مربوط به فعالیت‌های بازنیستگی نخستین بار توسط بیهرو بر اساس نظریه‌ی رفتار برنامه‌ریزی شده^۸ بیان شده است. نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده در مورد صحت گزارش‌های آینده‌نگر کارکنان پیرامون فعالیت‌های آینده‌شان در حین بازنیستگی چنین فرضیه سازی می‌کند که گزارش‌های قبل از بازنیستگی تا حدی از صحت برخوردارند. نظریه‌ی رفتار برنامه‌ریزی شده بر اساس نظریه‌ی اولیه در مورد عمل خردمندانه^۹، آجزن^{۱۰} و فیش بین^{۱۱} (۱۹۸۰)، رفتاری را بررسی می‌کند که ارادی باشد. بر پایه‌ی نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده نیات مستقیم‌ترین تعیین کننده‌های رفتار بشراند و بوسیله‌ی نگرش نسبت به رفتار ویژه،

- | | | | |
|------------------------|------------------------|------------|-------------------------------|
| 1. retirement planning | 2. retirement decision | 3. Bosse | 4. Ekerdt |
| 5. Ekerdt | 6. Kosloski | 7. DeViney | 8. theory of planned behavior |
| 9. reasoned action | | 10. Ajzen | 11. Fishbein |

هنچارهای ذهنی درمورد رفتار و درجه‌ی کنترل ادراک شده بر انجام رفتار، تعیین می‌شوند (بیهر و نیلسون، ۱۹۹۵). چنین فرض شده است که این نظریه پیش‌بینی رفتارهای پیچیده‌ای که نیاز به برنامه‌ریزی گسترده و یا تهیه‌ی تدارک دارند را، افزایش می‌دهد (بهنر و وانک، ۱۳۸۴). نگرش‌ها زمینه ساز رفتار به شیوه خاص هستند و وجود آن تجانس و تشابه کنش‌های فرد را تضمین می‌کند (bastani، ۱۳۸۷). هم تحقیقات آزمایشگاهی و هم تحقیقات میدانی به صورت همخوان، اندیشه پیش‌بینی رفتار از روی نگرش‌ها را تأیید کرده‌اند. اکنون به خوبی پذیرفته شده است که نگرش‌ها واقعاً تأثیری پویا و هدایتی بر رفتار دارند، اما تحت شرایطی خاص (کریمی، ۱۳۷۹). در رابطه با علایق حرفه‌ای هم به نظر می‌رسد افراد در سراسر زندگی علایق بسیار ثابتی داشته باشند و آنها را دنبال می‌کنند (لوو^۱، یون^۲ و روبرتز^۳، ۲۰۰۵). همچنین دنتون^۴، کمپ^۵، فرنچ^۶ و گافنی^۷ (۲۰۰۴)، در بررسی خود بر اساس مفهوم برنامه‌ریزی^۸ گیدنز^۹ (۱۹۹۱)، بیان می‌دارند که افراد برای زندگی آینده خود، برنامه‌ریزی می‌کنند. نتایج نشان داد افراد بر اساس مخاطرات احتمالی آینده دست به برنامه‌ریزی می‌زنند و طبق آن عمل می‌کنند. نظریه‌ی دیگری که بر اهمیت برنامه‌ریزی مربوط به بازنشستگی تأکید دارد، نظریه پیوستگی^{۱۰} است. این نظریه بیان می‌کند که افراد در طول زمان تمایل به حفظ سیک زندگی خود دارند و به منظور اجتناب از تجارب استرس زا، می‌کوشند تا ساختارهای موجود درونی و بیرونی را حفظ کنند و مطابق با آن ساختارها اقدام می‌کنند (وانگ، ژان^{۱۱}، لیوو^{۱۲} و شولتز^{۱۳}، ۲۰۰۸). "طبق مدل عقلانیت محدود"^{۱۴} که توسط سایمون^{۱۵} (۱۹۵۷)، مارس^{۱۶} و سایمون (۱۹۵۸) و سایرت^{۱۷} و مارس (۱۹۶۳) ارائه شد فرآیند تصمیم‌گیری صد درصد عقلایی نیست. به جای آن فرض می‌شود که افراد ضمن اینکه در جستجوی بهترین راه حل هستند، به خیلی

-
- | | | | | |
|----------------|-----------|-----------------------|------------|-------------------------|
| 1. Low | 2. Yoon | 3. Roberts | 4. Denton | 5. Kemp |
| 6. French | 7. Gafni | 8. reflexive planning | | 9. Giddens |
| 10. continuity | 11. Zhan | 12. Liu | 13. Shultz | 14. bounded rationality |
| 15. Simon | 16. March | 17. Cyert | | |

کمتر از آن نیز قانع هستند زیرا با محدودیت توانایی پردازش اطلاعات مواجه‌اند که خارج از امکانات آنهاست. بنابراین به نوعی تعقل محدود که در توان آنهاست رضایت می‌دهند" (محمد زاده و مهرورزان، ۱۳۷۵). اما مطابق با نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، مفهوم برنامه‌ریزی بینشی زندگی و نظریه‌ی پیوستگی، انتظار می‌رود فعالیت‌های مورد انتظار که کارکنان قبل از بازنیستگی گزارش می‌کنند، همبستگی بالایی با فعالیت‌های واقعی پس از بازنیستگی داشته باشد. در واقع فرضیه اصلی پژوهش حاضر این است که افراد پس از بازنیستگی به فعالیت‌های مورد انتظار قبلی خود می‌پردازند.

موئن^۱، اسویت^۲ و اسویشر^۳ (۲۰۰۵)، در بررسی خود دریافتند که مهارت شخصی، درآمد و شرایط شغلی پیش‌بین‌های کلیدی برنامه‌ریزی برای بازنیستگی هستند. آنها به این نکته اشاره می‌کنند که انتخاب گزینه‌های بازنیستگی از سوی کارکنان، همیشه آزادانه نیست و گاهی تحت فشارهای محیطی و سازمانی قرار می‌گیرد. در بررسی دیگری وانگ و دیگران (۲۰۰۸)، در یک مطالعه‌ی طولی به این مسئله پرداخت که آیا متغیرهای روان‌شناسختی وابسته به شغل، متغیرهای وابسته به خانواده، متغیرهای وابسته به برنامه‌ریزی بازنیستگی و متغیرهای اسناد فردی اثرات پیش‌بینی کننده بر انتخاب گزینه‌های بازنیستگی دارند؟ نتایج نشان داد سه متغیر (به جز متغیرهای وابسته به خانواده)، پیش‌بینی کننده انواع انتخاب‌های بازنیستگی بود.

در بررسی دیگری شاکلوك^۴، برانتو^۵ و نلسون^۶ (۲۰۰۹)، اثر متغیرهای معین وابسته به کار بر گرایشات ادامه دادن کار کارکنان با سابقه را آزمودند. نتایج نشان داد که متغیرهای وابسته به کاری که گرایشات کارکنان قدیمی‌تر را تحت تأثیر قرار می‌دهند از قبیل اهمیت کار، انعطاف‌پذیری و علایق خارج از کار بود. توپا و دیگران (۲۰۰۹)، در فرا تحلیلی به بررسی رابطه میان برنامه‌ریزی بازنیستگی و تصمیم بازنیستگی و پیش‌آیندها و پیامدهای آنها پرداختند. اندازه اثرهای بدست آمده نشان داد متغیرهای پیش‌آیند و پیامد، اندازه

1. Moen

2. Sweet

3. Swisher

4. Shacklock

5. Brunetto

6. Nelson

اثرات قوی‌تری برای برنامه‌ریزی بازنشستگی، در مقایسه با تصمیم بازنشستگی داشتند. موراتوره^۱ و ایرل^۲ (۲۰۱۰) نیز این مسئله را مورد کنکاش قرار دادند که توانایی محققان برای بررسی رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی، به دلیل کمبود شدید ابزار، بازداری می‌شود. بنابراین بر اساس سه بعد نظریه برنامه‌ریزی بینشی، ابزاری برای پیش‌بینی رفتارهای برنامه‌ریزی بازنشستگی طراحی کردند.

به طور خلاصه پژوهش‌ها در پی رسیدن به چارچوبی روشن و کارآمد برای پیش‌بینی فعالیت‌های افراد پس از بازنشستگی، تلاش می‌کنند. همچنین نیاز به طراحی ابزاری مناسب برای پیش‌بینی رفتار و فعالیت‌های کارکنان پس از بازنشستگی، ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین هدف این پژوهش نیز در راستای این مساعدت‌ها قرار داده شد. در تحقیق حاضر هدف بررسی رابطه میان گزارش کارکنان از فعالیت‌های بازنشستگی با ویژگی‌های شغلی آنها بود.

بین ویژگی‌های شغل و فراوانی مورد انتظار قبل و پس از بازنشستگی رابطه وجود دارد و بیشترین رابطه بین هر ویژگی و فعالیت مورد انتظار قبل از بازنشستگی با همان ویژگی (ونه ویژگی دیگر شغل) و فعالیت‌های واقعی انجام شده پس از بازنشستگی است. علاوه بر آن بین این دو متغیر قبل و پس از بازنشستگی رابطه وجود دارد.

روش

داده‌های پژوهش حاضر هم برای فعالیت‌های بازنشستگی و هم ویژگی‌های شغل بوسیله پرسشنامه در دو مرحله قبل و بعد از بازنشستگی جمع‌آوری شد. نمونه‌ی اولیه ۱۹۱ نفر بوده است که در فاصله‌ی ۱۴ ماه اجرا، به دلیل عواملی چون تغییر آدرس، فوت و غیره، ۱۶ نفر از حجم نمونه کاسته شده است. در هر دو نوبت اجرا به صورت خواندن کلامی پرسشنامه‌ها در صورت نیاز و در غیر این صورت پر کردن حضوری بوده است. طرح

1. Muratore

2. Earl

پژوهش از نوع طرح‌های درون آزمودنی است. به همین دلیل t وابسته محاسبه شده و در جداول ۷ تا ۵ گزارش شده است. همچنین در همان جداول رابطه بین متغیرها در دوبار اجرای آزمون آورده شده است. زاپف^۱، دورمن^۲ و فرز^۳ (۱۹۹۶) در پژوهش‌های طولی صنعتی و سازمانی که انجام شده است دریافتند که چارچوب نظریه انتخاب عقلانی با استفاده از فنون همبستگی تصمین می‌شود، زیرا نشان می‌دهد افراد چیزی را که در اجرای اول در صدد طراحی آن بوده‌اند تا حد زیادی در نوبت دوم اجرا محقق ساخته‌اند. در این پژوهش از همین رویکرد استفاده شده است. رابطه بین مقدار t و r^2 از فرمول

$$r^2 = \frac{t^2}{1+t^2}$$

قابل محاسبه است.

نمونه: نمونه پژوهش حاضر ۱۷۵ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بزرگ در شهر تهران بود که در شرف بازنیستگی بودند. داده‌ها در مرحله‌ی قبل و بعد از بازنیستگی به دست آمد. میانگین سال‌های کاری آنها ۲۹/۸۵ و انحراف معیار آن ۰/۹۷ بوده است، میانگین سنی آنها ۵۶/۸۲ و انحراف معیار آن ۴/۴۳ بوده است. فاصله قبل و بعد از بازنیستگی ۱۴ ماه بوده است. نمونه پژوهش از میان ۸۸۳ نفر از کارکنان در طول دوره زمانی ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۸ انتخاب گردیده‌اند. حجم نمونه از فرمول $n = N\delta^2 / (N-1)(D+\delta)^2$ محاسبه گردید که دامنه متغیر وابسته $= 4$ و $D = B^2 / 4$ می‌باشد و B برآورد دقت است که در پژوهش حاضر دامنه متغیر وابسته در نمونه برابر بیشینه مقدار دامنه متغیرها، برابر ۲۲ می‌باشد. در این صورت B یا برآورد دقت، مقدار ۰/۰۷ بدست آمد. ۴۰٪ حجم نمونه یعنی ۷۰ نفر زن بوده‌اند. یک دلیل حجم بالای تعداد زنان در صنعتی که مردانه به حساب می‌آید، سیاست‌های تشویقی دولت برای بازنیستگی زنان در پیش از موعد سال‌های اخیر بوده است (افروزدن ۵ سال به سال‌های کاری و پرداخت بازنیستگی معادل آن به زنانی که بیش از ۲۰ سال کار کرده‌اند). اکثریت آنان متأهل بوده‌اند.

1. Zapf

2. Dormann

3. Frese

ابزار

در این پژوهش برای سنجش فعالیت‌های بازنیستگی پرسشنامه اصلاح شده بیهرا (۱۹۹۵)، به کار برده شد و ویژگی‌های شغل بوسیله پرسشنامه ویژگی‌های شغلی سیمز، اسزیلاگی و کلر (۱۹۷۶) اندازه‌گیری شد. هر پرسشنامه حاوی سنجه‌هایی از ویژگی‌های شغلی و همینطور از فعالیت‌های بازنیستگی بود. در ادامه به ترتیب ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه ویژگی‌های شغلی و فعالیت‌های بازنیستگی گزارش می‌شود.

ویژگی‌های شغلی به عنوان ادراکات کارکنان درباره وظیفه، شامل ماهیت و محتوای آن، تعریف می‌شود. این ویژگی‌ها شامل تنوع وظیفه، خودمختاری، بازخورد و غیره می‌گردد (مک نایت، فیلیپس و هاردگراو، ۲۰۰۹). برای بررسی ویژگی‌های شغل از پرسشنامه ویژگی‌های شغلی سیمز^۱، اسزیلاگی^۲ و کلر^۳ (۱۹۷۶)، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۷ سؤال است و در برگیرنده مؤلفه‌های تنوع مهارت (۵ سؤال)، استقلال (۶ سؤال)، بازخورد (۳ سؤال)، روابط بین فردی یا تعامل (۳ سؤال)، هویت وظیفه (۴ سؤال) و روابط دوستانه (۶ سؤال) می‌باشد. در این تحقیق چهار بعد تنوع مهارت، استقلال، تعامل و معنی‌داری وظیفه مورد استفاده قرار گرفت.

اعتبار: سیمز، اسزیلاگی و کلر (۱۹۷۶)، اعتبار پرسشنامه ویژگی‌های شغلی خود را به روش اعتبار همگرا بررسی کردند. همه ضرایب اعتبار همگرا در سطح $p < 0.001$ معنی‌دار بودند. همچنین اعتبار صوری و محتوایی این ابزار مورد تایید دو نفر از متخصصان روانشناسی صنعتی و سازمانی می‌باشد (امیدی ارجنگی، ۱۳۸۷).

پایایی: در تحقیق امیدی (۱۳۸۷) برای ارزیابی میزان پایایی ابزار پژوهش از روش دو نیمه سازی و آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است. همچنین پایایی‌های به دست آمده قبل و بعد از بازنیستگی در پژوهش حاضر در جدول مذکور گزارش شده است.

1. Sims

2. Szilagyi

3. Keller

جدول ۱. پایایی زیر مقیاس‌های ویژگی‌های شغل در پژوهش‌های قبلی و حاضر

ویژگی‌های شغلی	دروندی در پژوهش قبلی	پایایی سازگاری بازنشتگی	پایایی سازگاری درونی در پژوهش حاضر قبل از بازنشتگی	پایایی سازگاری درونی در پژوهش
استقلال	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۷۲	در پژوهش حاضر بعد از بازنشتگی
تعامل	۰/۳۸	۰/۵۷	۰/۶۴	
تنوع مهارت	۰/۷۰	۰/۶۱	۰/۶۷	
معنی‌داری وظیفه	۰/۵۲	۰/۵۹	۰/۶۶	

دومین مقیاس استفاده شده در این تحقیق فعالیت‌های بازنشتگی است. با توجه به اینکه این پرسشنامه برای اولین بار در کشور استفاده شده است، برای محاسبه اعتبار سازه از تحلیل عاملی استفاده شد که نتایج تحلیل عاملی در بخش نتایج گزارش خواهد شد. در مرحله یک ۱۵ گویه در مورد فراوانی‌های فعالیت‌های بازنشتگی مورد انتظار کارکنان پرسیده شد و در مرحله‌ی ۲ ۱۵ گویه برای فعالیت فعلی بازنشتگان (در جدول ۲ فهرستی از این گویه‌ها ارائه شده است) مورد سؤال قرار گرفت. شق‌های پاسخ برای این گویه‌ها «هرگز»، «به ندرت»، «گاهی اوقات»، «اغلب» و «خیلی اوقات» بود.

گویه‌های فعالیت‌های بازنشتگی بر اساس بارش مغزی، بر مبنای پیشینه تحقیق و گویه‌های مشابه تحقیقات دیگر بودند و انتظار می‌رفت که هر گویه به تنها یک، مربوط به یک فعالیت نباشد و مجموعی از گویه‌ها معرف یک فعالیت خاص باشند. بنابراین یک تحلیل عامل به عنوان کمک در تشکیل شمار کوچک‌تری (سه) از زیر مقیاس‌های فعالیت‌های بازنشتگی استفاده شد، که در بخش نتایج توصیف شده است.

یافته‌ها

ویژگی‌های شغلی و فعالیت‌های بازنشتگی که قبل و بعد از بازنشتگی اندازه‌گیری شد، جهت هماهنگی با دو روش آزمون شد و تفاوت‌های میانگین‌ها مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج راجع

به ویژگی‌های شغلی و فعالیت‌های بازنشستگی به دنبال توصیفی از تحلیل عوامل مورد استفاده برای ایجاد زیرمقیاس‌های فعالیت‌های بازنشستگی به طور مجزا گزارش شده‌اند.

تشکیل زیرمقیاس‌های فعالیت‌های بازنشستگی: به منظور کمک به تشکیل زیرمقیاس‌های بازنشستگی یک تحلیل عامل محور اصلی با چرخش واریماکس بر روی گویی‌های مرحله‌ی ۱ محاسبه شد. پنج عامل که ارزش‌های مقدار ویژه‌ی بیشتر از یک داشتند، چرخش یافتند. این گویی‌ها، خیلی خالص بر عوامل پنج گانه بارگیری شدند که عنوانین فعالیت‌های اجتماعی، رشد، تعمیرکاری، منفعل و اشتغال به آنها داده شد. با توجه به اینکه دو مقیاس اخیر هر کدام فقط شامل دو گویی بود و برای تشکیل یک زیرمقیاس ضعیف به نظر می‌رسید با دستور تشکیل چهار و سه عامل مجدد تحلیل عاملی انجام گرفت. با توجه به اینکه گویی‌های چهار عاملی به درستی نام گذاری نمی‌شدند، سه عامل فعالیت‌های اجتماعی، رشدی و فعالیت‌های جسمی و یادی تفکیک و نام گذاری شد. برای مقایسه مدل ۵ عاملی و ۳ عاملی حاصل، تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. نتایج در جدول ۳ گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای مدل سه عاملی، در جدول ۲ و تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۳ گزارش شده است. به دلیل صرفه جویی در فضای نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای مدل پنج عاملی گزارش نشده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی فعالیت‌های بازنشستگی مورد انتظار در مرحله‌ی اول، اوقات بازنشستگی خود را... خواهم گذرانید.

عامل‌های مقیاس فعالیت‌های شغلی					
گویه	فعالیت‌های بازنشستگی مورد انتظار	روز	اجتماعی	فعالیت‌های جسمی و یادی	رشد
۱	همراهی با خانواده	۰/۷۷			
۲	رابطه با دوستان	۰/۶۳			
۳	فعالیت‌های باشگاهی	۰/۵۹			
۴	مسافرت	۰/۵۷			
۵	شرکت در انجمن‌ها	۰/۵۵			

عامل‌های مقیاس فعالیت‌های شغلی				فعالیت‌های بازنیستگی مورد انتظار	گویه
فعالیت‌های جسمی و یدی	رشد	اجتماعی			
	۰/۷۱				مطالعه
	۰/۶۳			فعالیت‌های مذهبی و ارتباط بیشتر با خدا	۶
	۰/۵۷			کلاس‌های آموزشی جدید	۷
	۰/۵۱			یادگیری‌های جدید سازمانی مرتبط با شغل	۸
۰/۶۵				تماشای فعالیت‌های ورزشی و رفتن به مکان‌های تفریحی ورزشی	۹
۰/۶۲				فقط استراحت و آرامش	۱۰
۰/۵۷				فعالیت‌هایی از قبیل نجاری و با غبانی	۱۱
۰/۵۵				فعالیت‌های مربوط به امور خانه از قبیل تعمیر ابزارهای منزل	۱۲
۲/۰۷	۳/۱۶	۳/۸۶			مقدار ویژه

پنج گویه روی عامل اجتماعی بار عاملی داشتند که بالاترین بار عاملی برای گویه اوقات بازنیستگی خود را بیشتر با خانواده خود خواهم گذرانید، بود. چهار گویه روی عامل رشد بار عاملی داشتند که بیشترین بار عاملی روی گویه بیشتر مطالعه خواهم کرد، بود. چهار گویه روی عامل فعالیت‌های جسمی و یدی بار عاملی داشتند که بار عاملی بیشتر روی گویه وقت خود را پس از بازنیستگی به تماشای فعالیت‌های ورزشی یا رفتن به مکان‌های تفریحی اختصاص خواهم داد، بود.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی فعالیت‌های بازنیستگی

RMSEA	PSI ^۵	CFI ^۴	IFI ^۳	NNFI ^۲	AGFI ^۱	x ^۳ /df	
۰/۰۶	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۲	۲/۴۲	مدل سه عاملی

1. Adjusted goodness of fit index

2. nonnormed fit index

3. Incremental fit index

4. comparative fit index

3. parsimony index

۰/۰۹	۰/۸۹	۰/۸۸	۰/۸۴	۰/۸۷	۰/۸۸	۲/۶۷	مدل پنج عاملی
------	------	------	------	------	------	------	---------------

با توجه به حجم کم نمونه، شاخص GFI و NFI که با نمونه‌های کوچک خوب عمل نمی‌کند، گزارش نشده است. CFI بهترین شاخص برای نمونه‌های کوچک است. AGFI برای تعداد پارامترها و PSI برای نسبت پارامترها به حجم نمونه مناسب‌ترین شاخص‌ها هستند که هر دو گزارش شده‌اند. χ^2/df کوچک‌تر و نزدیک‌تر به ۲ بهترین قضاوت کننده تأیید مدل است که همراه با بزرگ‌تر بودن شاخص‌های نموی (NNFI، IFI و CFI) و کوچک‌تر بودن شاخص تفاوت RMSEA مدل سه عاملی تأییدی را تأیید می‌کند (بتلر، ۱۹۹۲).

جدول ۴. پایایی زیر مقیاس‌های فعالیت‌های دوره بازنشتگی قبل و بعد از بازنشتگی

عامل‌ها	پایایی زیر مقیاس‌ها قبل از بازنشتگی	پایایی زیر مقیاس‌ها بعد از بازنشتگی	پایایی کل مقیاس‌ها قبل از بازنشتگی	پایایی کل مقیاس بعد از بازنشتگی	عامل‌ها
اجتماعی	۰/۶۳	۰/۶۷	۰/۸۲	۰/۸۵	رشد
	۰/۶۷	۰/۶۹			فعالیت‌های جسمی و یادی
	۰/۷۵	۰/۷۷			

استدلالی که می‌توان برای مقادیر بالای پایایی‌های بدست آمده ارائه کرد این است که طبق نظریه عمل خردمندانه آجزن و فیش بین انسان‌ها معمولاً به شیوه معقول رفتار می‌کنند. آنها با جمع‌آوری اطلاعات روشن و ضمنی در مورد پیامدهای رفتارشان تصمیم می‌گیرند و اقدام به عمل می‌کنند. این نظریه بیانگر این است که نیت شخص برای انجام (یا عدم انجام) رفتار، تعیین کننده بالافصل آن عمل است. صرف نظر از رخدادهای پیش‌بینی نشده، انتظار می‌رود افراد منطبق با نیات خود عمل کنند. و بر اساس نظریه تصمیم‌گیری بازنشتگی چون فرد فعالیت مورد انتظار بعد از بازنشتگی خود را انتخاب کرده است به احتمال خیلی زیاد همان انتخاب را که مطابق نیت اش است، عملی می‌کند. **ویژگی‌های شغلی:** شاخص خلاصه ویژگی‌های شغلی مرحله‌ی ۱ قویاً با شاخص

ویژگی‌های شغلی مرحله‌ی ۲ همبسته بود ($t=0/01$ و $p<0/75$)، نشان داد که هماهنگی خیلی قوی‌ای در سراسر گزارش‌دهی ویژگی‌های شغلی، قبل و بعد از اینکه افراد بازنیسته شوند وجود داشت.

به علاوه ویژگی‌های شغلی ویژه‌ی یکسان قبل و بعد از بازنیستگی به شدت همبسته شدند (جدول ۵). معنی‌داری وظیفه پایین‌ترین سطح توافق پیش و پس از بازنیستگی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. ضرایب همبستگی بین ویژگی‌های شغل قبل و بعد از بازنیستگی

معنی‌داری وظیفه		تنوع مهارت		استقلال/ خودمنختاری		تعامل		قبل بعد
t وابسته	r	t وابسته	r	t وابسته	r	t وابسته	R	
۳/۹۸*	۰/۲۹*	۵/۵۴**	۰/۳۹**	۱/۴۶	۰/۱۱	۹/۶۵**	۰/۵۹**	تعامل
۳/۶۹*	۰/۲۷*	۷/۰۲**	۰/۴۷**	۱۲/۵۴**	۰/۶۹**	۳/۶۹	۰/۲۷	استقلال
۵/۵۴**	۰/۳۹**	۱۵/۸۶**	۰/۷۷**	۴/۳۱*	۰/۳۱*	۷/۴۱**	۰/۴۹**	تنوع مهارت
۷/۸۲**	۰/۵۱**	۵/۰۹**	۰/۳۶**	۱/۴۶	۰/۱۱	۳/۹۸*	۰/۲۹*	معنی‌داری وظیفه

* $p<0/05$ ** $p<0/01$

چنانچه در جدول ۵ مشاهده می‌شود قویترین رابطه‌ها روی قطر اصلی و بین ویژگی‌های یکسان قبل و بعد از بازنیستگی به دست آمد. این نتایج فرضیه پژوهش حاضر را تأیید می‌کند.

فعالیت‌های بازنیستگی: همبستگی میان شاخص خلاصه‌ی گزارش‌های مرحله‌ی ۱ از فعالیت‌های بازنیستگی مورد انتظار و شاخص خلاصه‌ی گزارش‌های مرحله‌ی ۲ از فعالیت‌های واقعی $0/54$ بود ($t=0/01$ ، $p<0/01$)، نشان می‌دهد که هماهنگی کلی گزارش‌دهی وجود داشت، بدون توجه به اینکه گزارش چه موقع تهیه شده بود. همبستگی گزارش‌های پیش از بازنیستگی و پس از آن درباره فعالیت‌های بازنیستگی، در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶ عضایب همبستگی بین فراوانی فعالیت‌های بازنشستگی مورد انتظار قبل از بازنشستگی و گزارش شده بعد از بازنشستگی

فعالیت‌های جسمی و یدی		رشد		اجتماعی		بعد	قبل
t	r	t	r	t	r		
۰/۹۲	۰/۰۷	۳/۹۸*	۰/۲۹*	۱۲/۵۴**	۰/۶۹**	اجتماعی	قبل
۲/۵۶	۰/۱۹	۹/۱۸**	۰/۵۷**	۴/۶۱*	۰/۳۳*		
۱۶/۶۹**	۰/۷۸**	۲/۲۸	۰/۱۷	۴/۳۱**	۰/۳۱*	فعالیت‌های جسمی و یدی	بعد

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

الگوی همبستگی‌ها خیلی شبیه بود به آنچه برای ویژگی‌های شغلی حاصل شد. به این معنا که همبستگی‌های روی قطر، در جدول قویترین همبستگی‌ها بودند. بیشترین همبستگی بین فراوانی فعالیت‌های بازنشستگی مورد انتظار قبل از بازنشستگی و گزارش شده بعد از بازنشستگی، مربوط به فعالیت‌های جسمی و یدی بود ($F=0/78$, $p > 0/01$). آخر رابطه بین ویژگی‌های شغل گزارش شده قبل از بازنشستگی و فراوانی مورد انتظار فعالیت‌های بعد از بازنشستگی را می‌توان بر اساس داده‌های جدول ۷ بررسی کرد.

جدول ۷ رابطه بین ویژگی‌های شغل قبل از بازنشستگی با فراوانی مورد انتظار فعالیت‌های بعد از بازنشستگی

معنی داری وظیفه		تنوع مهارت		استقلال		تعامل		فعالیت‌ها
t	r	t	r	t	r	t	R	
۱/۸۷	۰/۱۴	۱/۱۹	-۰/۰۹	۳/۵۶*	-۰/۲۶*	۷/۸۲**	۰/۵۱**	اجتماعی
۵/۹۴**	۰/۴۱**	۳/۴۰*	۰/۲۵*	۳/۶۹*	۰/۲۷*	۴/۴۵*	۰/۳۲*	رشد
۴/۳۱**	۰/۳۱**	۳/۹۸*	۰/۲۹*	۰/۰۲	۰/۰۴	۳/۵۶*	-۰/۲۶*	فعالیت‌های جسمی و یدی

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

بنابر عقل سليم انتظار می‌رود که تعامل به عنوان یکی از ویژگی‌های شغل با فعالیت اجتماعی همبستگی قوی‌ای داشته باشد و در نتیجه این فعالیت را به خوبی پیش‌بینی کند.

همان طور که در جدول ۷ آمده است این ویژگی بیشترین همبستگی را با فعالیت اجتماعی دارد ($p<0.01$ و $r=0.51$). استقلال (یا خودمختاری) نیز بیشترین همبستگی را با رشد ($p<0.05$ و $r=0.27$) نشان داد. همچنین نوع مهارت بیشترین همبستگی را با فعالیت‌های جسمی و یدی داشت ($p<0.05$ و $r=0.29$). معنی داری وظیفه نیز مانند استقلال، بیشترین همبستگی را با فعالیت رشد داشت ($p<0.01$ و $r=0.41$). اما همبستگی معنی داری وظیفه با عامل رشد، قوی‌تری از استقلال بود.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث و نتیجه‌گیری مقاله را حول سه محور ارائه می‌دهیم که به ترتیب ۱. رابطه بین ویژگی‌های شغل قبل و بعد از بازنشتگی ۲. رابطه فعالیت‌های قبل و بعد از بازنشتگی ۳. رابطه بین ویژگی‌های شغل قبل از بازنشتگی با فراوانی فعالیت‌ها بعد از بازنشتگی. در پایان پیشنهادات و محدودیت‌ها بر اساس یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود. این پژوهش با هدف تبیین ویژگی‌های شغلی، به عنوان یکی از عواملی که می‌تواند در انتخاب فعالیت‌های پس از بازنشتگی کارکنان نقش داشته باشد، صورت گرفت. ضمن آن، مانند پژوهش‌های مشابه رابطه میان گزارش‌های قبل و بعد از بازنشتگی، در مورد ویژگی‌های شغلی و فعالیت‌های پس از بازنشتگی نیز گزارش شد.

همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد برای گزارش ویژگی‌های شغل قبل و بعد بازنشتگی همبستگی قوی ای بدست آمد. این نتیجه با نتایج بیهود و نیلسون (1995) در رابطه با همبستگی معنی دار هر یک از ویژگی‌های شغلی، قبل و بعد از بازنشتگی، همانگ است و آن را تأیید می‌کند. بر اساس همبستگی‌های قوی گزارش شده میان ویژگی‌های شغل قبل و بعد از بازنشتگی، به اهمیت خود گزارشی‌ها در این زمینه پی برده می‌شود. همچنین با توجه به میزان نسبتاً بالای همبستگی‌ها می‌توان استدلال کرد که حافظه افراد دچار خطای قابل ملاحظه‌ای نبوده و می‌توان به گزارش افراد در مورد ویژگی‌های شغلی شغل سابق،

اطمینان داشت. استدلال دیگر پیرامون این همبستگی‌ها این است که بر اساس مباحث نظری پیرامون شکل‌گیری نگرش، هنگامی که نگرش افراد از طریق تجربه‌ی مستقیم شکل می‌گیرد با نیرومندی و دوام بیشتری همراه خواهد بود و در برابر تغییر مقاوم است. گزارش‌های پیرامون ویژگی‌های شغل نیز می‌تواند چنین باشد و در نتیجه فرد نگرش خاصی که بر اساس تجربه‌ی مستقیم از شغل کسب کرده است را در بلند مدت، حتی زمانی که دیگر به آن شغل اشتغال ندارد، حفظ می‌کند (قلی‌پور، ۱۳۸۶). این استدلال‌ها، همبستگی بدست آمده بالاتر را برای ویژگی‌های شغلی، به دلیل عینی بودن آنها، مورد تأیید قرار می‌دهد.

یافته دیگر پژوهش همبستگی معنی‌داری را میان فراوانی گزارش شده فعالیت‌های بازنشستگی مورد انتظار قبل از بازنشستگی و بعد از بازنشستگی نشان می‌دهد. این نتایج همسو با نتایج بررسی‌های گذشته بیهرو نیلسون (۱۹۹۵) و وانگ و دیگران (۲۰۰۸)، می‌باشد. بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده که مبنای RP است و همچنین نظریات و مدل‌های دیگری که بر این باور بنا شده‌اند که افراد در طول زندگی به طور برنامه‌ریزی شده و هدفمندی فعالیت‌های شان را بر می‌گیریند (از جمله نظریه پیوستگی، مفهوم برنامه‌ریزی بینشی و چرخه زندگی)، چنین روابطی میان فعالیت‌های قبل و بعد از بازنشستگی مورد انتظار است. رویکرد RP یک فرایند طولانی مدت را در تمام چرخه زندگی در نظر می‌گیرد. بنابراین افراد متناسب با چرخه‌ی زندگی خود و با توجه به شرایط موقعیتی خاصی که در آن قرار می‌گیرند، برای بازنشستگی تصمیم می‌گیرند. این تصمیم تا حد بالایی قابل پیش‌بینی است. در اینجا با فرایند تصمیم‌گیری برای بازنشستگی مواجه هستیم. سبک تصمیم‌گیری حالتی است که فرد غالباً به آن شیوه اطلاعات را تفسیر می‌کند و دست به تصمیم‌گیری می‌زند (ایکردن^۱، هکنی^۲، کوسلوسکی^۳ و دوبنی^۴). به این

1. Ekerdt 2. Hackney 3. Kosloski 4. DeViney

معنا که تصمیمات فرد برگرفته از نگرش‌هایی است که در طول زمان و با کسب تجربه بدست آمده است و ذاتی نیست (باستانی، ۱۳۸۷). همچنین افراد نیازهای گوناگون و اهداف متفاوتی دارند (کیم^۱ و دوینی، ۲۰۰۵؛ گتی^۲، لندمن، داویدوویچ، اسولین - پرتر و گادسی، ۲۰۰۹) و بر اساس این نیازها و اهداف برای آینده برنامه‌ریزی می‌کنند و برنامه‌های خود را به اجرا در می‌آورند. این نظریه می‌تواند در مورد زندگی کاری که بخشی از کل زندگی کارکنان است نیز صادق باشد. کارکنان پس از بازنشتگی به فعالیت‌هایی مشغول می‌شوند که در طول دوران خدمت برای آن برنامه‌ریزی کرده‌اند. بنابراین همبستگی‌های قوی میان فراوانی گزارش شده فعالیت‌های بازنشتگی مورد انتظار قبل از بازنشتگی و بعد از بازنشتگی حاکی از اجرای برنامه‌هایی است که کارکنان تصمیم به اجرای آنها در طول زمان داشته‌اند و سپس آنها را عملی کرده‌اند.

یافته دیگر تحقیق حاکی از آن است که بین ویژگی‌های شغل قبل از بازنشتگی با فراوانی مورد انتظار فعالیت‌های بعد از بازنشتگی همبستگی معنی‌دار وجود دارد. بالاترین همبستگی مربوط به فعالیت اجتماعی با ویژگی شغلی تعامل بود. همبستگی‌های دیگر نیز نسبتاً بالا بود. رابطه‌های نسبتاً نیرومند به دست آمده میان ویژگی‌های شغل قبل از بازنشتگی با فراوانی مورد انتظار فعالیت‌های بعد از بازنشتگی معنی‌ضمنی برای محققان و مسئولان سازمانی به همراه دارد.

از یک سو ویژگی تعامل بارزترین ویژگی است که در این پژوهش بالاترین میزان همبستگی را با فعالیت اجتماعی نشان داد و از سوی دیگر ویژگی استقلال یک رابطه معنی‌دار منفی با فعالیت رشد دارد. چنان‌چه با کمی دقیق نظر به معنای ویژگی‌ها و محتواهای فعالیت‌ها توجه شود، این همبستگی‌ها منطقی خواهد بود. شاغلان وظیفه‌ای که نیازمند تعاملات اجتماعی فراوانی است و این ویژگی برای آنها مطلوب است، ترجیح

1. Kim
5. Asulin-Peretz

2. Gati

3. Landman
6. Gadassi

4. Davidovitch

می‌دهند که در آینده نیز فعالیتی را که از این ویژگی برخوردار است دنبال کنند. همچنین با توجه به محتوای فعالیت‌های عامل اجتماعی (جدول ۲)، و تعریفی که از ویژگی استقلال وجود دارد و بیانگر آزادی عمل، عدم وابستگی و حق انتخاب شاغل نسبت به دو مورد زیر است ۱. اجرای طرح برنامه‌ریزی زمانی کار و ۲. تعیین آنچه که تمایل به انجام آن دارد، رابطه منفی، منطقی به نظر می‌رسد.

کارکنان طرح‌ها و ترجیحات و راهبردهایی دارند که با توجه به فرستهایی که برای تحقق آنها فراهم می‌شود، مطابق آن طرح‌ها و راهبردها تصمیم می‌گیرند. در پژوهش حاضر نیز نظم منطقی میان فعالیت‌ها و ویژگی‌های همبسته، می‌تواند بیانگر این مطلب باشد که محتوی شغل به مرور زمان بر نگرشا و رجحان‌های فرد و در نتیجه انتخاب فعالیتی خاص، تأثیر می‌گذارد. یک یافته که این امر را تأیید می‌کند میزان همبستگی بین ویژگی استقلال و فعالیت رشد است. استدلال منطقی برای آن می‌تواند این باشد که در حال حاضر در سازمان‌ها و صنایع کشور ما کارکنان آن چنان که باید در برنامه‌ریزی زمانی کار و تعیین آنچه که دوست دارد انجام دهد، از استقلال بالایی برخوردار نیستند و بنابراین برای انتخاب فعالیتی که میزان بالایی از این ویژگی را داشته باشد (در اینجا فعالیت رشد مقصود است)، برنامه‌ریزی نمی‌کنند و در نتیجه این انتخاب کمتر رخ می‌دهد.

پیشنهادهای و محدودیت‌های پژوهش

تحقیقات اولیه پیرامون بازنشستگی بر ویژگی‌های فردی بازنیستگان تمرکز داشت، اما در حال حاضر به مسائل دیگری از جمله برنامه‌ریزی بازنیستگی پرداخته می‌شود (دونالدسون، ایرل و موراتوره، ۲۰۱۰). بازنیستگی مرحله‌ای از کار راهه هر فرد است. چنانچه کارراهه شخص به صورت فرایندی در سراسر طول زندگی اش درنظر گرفته شود، آنگاه بازنیستگی مرحله حیاتی در برنامه‌ریزی کارراهه خواهد بود (وانگ و اول، ۲۰۰۹). بر اساس رویکرد و نظریه تصمیم گیری، نقش مشاوران کارراهه راهنمایی مقاضیان از طریق

فرآیندی است که منجر به بهترین تصمیمات شود (گتی و تل^۱، ۲۰۰۸). بنابراین لازم است در این راستا تدبیر متناسبی اندیشید. یکی از این تدبیر طراحی و اجرای برنامه‌ریزی کار راهه است. طی سال‌هایی که کارکنان در سازمان و صنعت خاصی مشغول به کار هستند تجربیات فراوانی را کسب می‌کنند. هنگامی که کارکنان بازنیسته می‌شوند چنانچه ارتباط شان با محل کار کاملاً قطع شود به مثابه این است که امتیاز برخورداری از مجموعه ارزشمندی از تجربیات، از سازمان سلب می‌شود. این مسئله می‌تواند مضرات آشکار و پنهانی برای حرفه شخص بازنیسته به همراه داشته باشد. از این رو مسئلان سازمان‌ها و صنایعی که برای فعالیت‌های بازنیستگی کارکنان برنامه‌ریزی و جهت‌دهی می‌کنند، می‌توانند از تجربیات اندوخته شده کارکنان خود به نحو مطلوبی، حتی پس از بازنیستگی، بهره‌مند گردند. از سوی دیگر نظریه‌ی ویژگی‌های شغل (هاکمن^۲ و الدهام^۳ نشان می‌دهد که تجارب کاری به طور مستقیم بر شخصیت اثر می‌گذارد. همه‌ی مطالعات توافق دارند که محتوای شغل به طور معنی‌داری شخصیت، سیک فکری و میل کارکنان به کار غنی شده را تعیین می‌کند (اوبراين، ۱۳۸۲). بنابراین اگر سازمان‌ها تمایل دارند که کارکنان بعد از بازنیستگی در فعالیت‌های سطح بالا از جمله فعالیت رشد، که یکی از فعالیت‌های زیرمجموعه‌ی آن یادگیری‌های جدید سازمانی مرتبط با شغل است (جدول ۲)، مشغول شوند و به ادامه خدمت پردازنند، بهتر است که به طراحی مشاغل غنی شده دست زنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت کارکنان، بویژه آنها بی‌آیی که سطح حرفه‌ای بالاتری دارند، فرصت‌های آزاد زیادی بعد از بازنیستگی دارند که لزوم برنامه‌ریزی بازنیستگی و بررسی عوامل مؤثر و مرتبط با آن را بر جسته می‌کند (سینگلتونی، ۲۰۱۰).

همواره ضمن دستیابی به نتایج سودمند، محدودیت‌هایی نیز بر پژوهش تحمیل می‌گردد. در پژوهش حاضر به دلیل محدودیت زمانی و مالی که اکثر تحقیقات با آن مواجه هستند، امکان دادن پرسشنامه به تفکیک موعد بازنیستگی، به کارکنان فراهم نشد. توصیه

1. Tal

2. Hackman

3. Oldham

4. Singletary

می‌شود در پژوهش‌های آینده این محدودیت با دادن پرسشنامه در زمان‌های مختلف، به کارکنانی که از نظر موعد بازنیستگی یکسان نیستند، برطرف شود. در این صورت نتایجی با صحت بیشتر فراهم خواهد شد. همچنین بدلیل اینکه روش تحقیق از نوع طولی بود امکان دستیابی به آزمودنی‌ها، جهت گزارش‌دهی بعد از بازنیستگی، به طور کامل فراهم نگردید. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده متغیرهای جمعیت شناختی و تفاوت‌های فرهنگی نیز بررسی شود (هرشی، هنگز و ون دالن، ۲۰۰۷). همچنین با توجه به گسترش مدل بیهرا (۱۹۸۶) توسط آدامز، توصیه می‌شود متغیرهای مرتبط با کار راهه که نقش مرکزی در RP و RD دارند هم در نظر گرفته شوند (آدامز، ۱۹۹۹).

1. Adams

- آجزن، ایزاك (۱۳۷۴). نگرش‌ها، شخصیت و رفتار. جعفر نجفی زند. تهران: نشر دانا.
- اوبرین، گوردن ای. (۱۳۸۴). روانشناسی کار و بیکاری. احمد غضنفری و فضل الله یزدانی. تهران: آوای نور.
- امیدی ارجنگی، نجمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی و دلستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- باستانی، سوسن (۱۳۸۷). جنبیت، فرهنگ، ارزش‌ها و نگرش‌ها. تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- بهتر، جرد و وانک، میکائیل (۱۳۸۴). نگرش‌ها و تغییر آن‌ها. علی مهداد. تهران: جنگل.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۲). فرایند تصمیم‌گیری در سازمان. تهران: دانشگاه تهران.
- کریمی، یوسف (۱۳۷۹). نگرش و تغییر آن. تهران: مؤسسه نشر و پریاش.
- قاسمی، بهروز (۱۳۸۲). تئوری‌های رفتار سازمانی. تهران: هیأت.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: سمت
- لات، برنایس و دیگران (۱۳۷۵). مبانی روان‌شناسی اجتماعی. جواد طهوریان و محمد تقی منشی طوسی. آستان قدس رضوی.
- محمدزاده، عباس و مهرورزان، آرمن (۱۳۷۵). رفتار سازمانی. تهران: سحاب.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Adams, G. (1999). Career-related variables and planned retirement age: An extention of Beehr's Model. *Journal of Vocational Behavior*. 55, 221-235.
- Beehr,T.A.(1986).The process of retirement: A review and recommendations for future investigationa. *Personnal Psychology*. 39, 31-55.
- Beehr, T.A.& Nielson,N.L. (1995). Description of job characteristics and retirement activities during the transatio to retirement. *Journal of Organizational Behavior*. 16, 681-690.
- Bentler, P.M. (1992). *EQS structural equations program manual*. Los Angeles: BMDP statistical soft ware.
- Bosse, R., & Ekerdt , D.J. (1981). Change in self-perceptions of leisure activities with retirement. *The Gerontologist*. 21, 650-652.
- Chase, C; Eklund, S & Pearson, L. (2003). Affective responses of faculty emeriti to retirement. *Educational Gerontology*, 29, 521–534.
- Denton, M.A., Kemp, C.L., French, S., & Gafni, A. (2004). Reflexive planning for later life. *Canadian Journal on Aging*. 23,71-82.
- Donaldson, T., Earl, J.K., & Muratore, A.M. (2010). Extending the

- integrated model of retirement ajstmen: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, In Press, Accepted Manuscript, Available online 14 April 2010.
- Ekerdt, D & DeViney, S. (1993). Evidence for a preretirement process among older male workers. *Journals of Gerontology*, 48, S35–S43.
 - Ekerdt, D; Hackney, J; Kosloski, K & DeViney, S. (2001). Eddies in the stream: The prevalence of uncertain plans for retirement. *Journals of Gerontology*, 56,162–170.
 - Ekerdt, D., Kosloski, K., & DeViney, S. (2000). *The normative anticipation of retirement by older workers*. Research on aging, 22, 3–22.
 - E. Sullivan, S. (1992). Effects of career stage on retirement: A longitudinal analysis. International *Journal of Career Management*, 4, 1.
 - Fernandez, A. Stephan, Y.& Fouquereau, E.(2006). Assessing reasons for sports career termination: Development of the athletes retirement decision inventory(ARDI). *Psychology of Sport and Exercise*. 7, 407-421.
 - Friedman, S. L., & Scholnick, E. K. (1997). An evolving “blueprint” for planning: Psychological requirements, task characteristics, and social-cultural influences. In S. L. Friedman & E. K. Scholnick (Eds.), *The developmental psychology of planning*: Why, how, and when do we plan? (pp. 3–22). Mahwah, NJ: Erlbaum.
 - Gati, I. Landman, S. Davidovitch, S. Asulin-Peretz, L.& Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*. 76 , 277-291.
 - Gati, I. & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157-185). Berlin, Germany: Springer.
 - Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and society* in the late modern age. Stanford University Press.
 - Hackman,J.R.& Oldham,G.R.(1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
 - Hackman,J.R.& Oldham,G.R.(1981). *Work Redesign*, Addison-Wesley, Reading, MA.
 - Hershey, D., Henkens, K., & Van Dalen, H. (2007). Mapping the minds of retirement planners: A cross-cultural perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 38, 361-382.
 - Hershey, D. A. Jacobs-Lawson, J.M. McArdle, J.J. & Hamagami, F. (2008). Psychological foudations of financial planning for retirement. *Journal of Adult Development*. 14, 26-36.
 - Jones, D.A., & McIntosh, B.R. (2010). Organizational and occupational

- commitment in relation to bridge employment and retirement intentions. *Journal of Vocational Behavior*, Available online 14 April.
- Kim, H. & DeVaney, S.A. (2005). The selection of partial or full retirement by older workers. *Journal of Family and Economic Issues*. 26,371-393.
 - Low, K., Yoon, M., Roberts, B., & Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*. 131, 713-737.
 - Maknight, D.H., Phillips, B., & Hardgrave, B.C. (2009). Which reduces IT turnover intention the most: Workplace characteristics or job characteristics? *Information & Management*, 46, 167–174.
 - McCune, J.T.& Schmitt.N. (1981). The relationship between job attitudes and the decision to retire. *Academy of Management Journal*. 24, 795-802.
 - Mock, S.E. & Cornelius, S.W. (2007). *Profiles of interdependence: The retirement planning of married*, cohabiting and lesbian couples. Sex Roles. 56,793-800.
 - Moen, ., PSweet, S., & Swisher, R. (2005). Embedded career clocks: The case of retirement planning. *Advances in Life Course Research*, 9, 237-265.
 - Muratore, A.M., & Earl, J.K. (2010). Predicting retirement preparation through the design of a new measure. *Australian Psychologist*. 45, 98-111.
 - Nordenmark, M., & Stattin, M. (2009). Psychosocial wellbeing and reasons for retirement in Sweden. Ageing and Society, 29, 413–430.
 - Robinson, O.C., Demetre, J.D., & I, Corney ,R. (2010). Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. *Personality and Individual Differences*, 48, 792–797.
 - Shacklock,K; Brunetto,Y& Nelson,S.(2009). The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 47,79-101.
 - Sims,H.P., Szilagyi, A.D., & Keller, R.T. (1976). The Measurement of Job Characteristics. *The Academy of Management Journal*. 19, 195-212.
 - Singletary, S.E. (2010). What comes next? Building a new life after retirement from surgery. *Journal of the American College of Surgeons*, 210, 106-109.
 - Solinge,H.V. Henkens,K.(2008).Adjustment and satisfaction with retirement: two of a kind? *Psychology and Aging*. 23,422-434.
 - Topa, G; Moriano, J. A; Depolo, M; Alcover, C. M.(2009).Antecedents

References

- and consequences of retirement planning and decision-making: A meta analysis and model. *Journal of vocational behavior*, 75, 38-55.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.
 - Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93: 818-830.
 - Wong, J.Y., & Earl, J.K. (2009). Toward an integrated model of individual, psychological, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 1-13.
 - Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1, 145-169.