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

حمیدرضا عریضی*، ریحانه دژبان**

پژوهشگران حیطه بازنشستگی در مورد فعالیت‌های دوره‌ی بازنشستگی به یکی از دو شکل آینده نگر یا گذشته نگر عمل کرده اند. در شکل اول از کارکنان در مورد انتظارات در رابطه با فعالیت‌های دوره بازنشستگی قبل از بازنشستگی از آنها سؤال پرسیده شده است یا به صورت گذشته نگر از افراد بازنشسته شده خواسته می‌شود از بازنشستگی مورد انتظارشان توصیفی ارائه دهند. همچنین تحقیقات پیرامون بازنشستگی دو رویکرد برنامه‌ریزی بازنشستگی (RP) و تصمیم بازنشستگی (RD) را به کار برده اند. در رویکرد نخست بازنشستگی فرآیندی مداوم، شامل برنامه‌ریزی برای اقدامات قبل و بعد از بازنشستگی است. اما رویکرد دوم تنها تصمیم‌گیری برای بازنشستگی 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 بازنشستگی قبل و بعد از بازنشستگی رابطه وجود دارد همچنین بین ویژگی‌های شغل قبل وبعد از بازنشستگی رابطه وجود دارد. این فرضیه‌ها همچنین به صورت قطری ضرایب همبستگی بالاتری را در و روی جداول ضریب همبستگی بدست می‌دهد. به عبارت دیگر بیشترین رابطه بین هر ویژگی قبل از بازنشستگی با همان ویژگی پس از بازنشستگی (و نه ویژگی دیگر شغل) و بیشترین رابطه بین هر فعالیت قبل از بازنشستگی با همان فعالیت پس از بازنشستگی (و نه 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 بازنشستگی را تشکیل می‌دهد. داده‌ها در هر دو مرحله بوسیله‌ی پرسشنامه جمع‌آوری شد. پرسشنامه‌ها توسط ۱۷۵ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بزرگ در تهران، به عنوان شرکت کنندگان این پژوهش، تکمیل شدند. ابزار مورد استفاده برای سنجش ویژگی‌های شغل پرسشنامه ویژگی‌های شغلی سیمز، اسزیلاگی و کلر، ۱۹۷۶، و برای سنجش فعالیت‌های بازنشستگی پرسشنامه بیهر و نیلسون (۱۹۹۵) به کار برده شد. پرسشنامه‌ها در دو مرحله قبل و بعد از بازنشستگی توسط شرکت کنندگان تکمیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین گزارش‌های گذشته نگر و آینده نگر رابطه وجود دارد و این رابطه هم در مورد ویژگی‌های شغل و هم در مورد فعالیت‌های دوره بازنشستگی تأیید شد. بنابراین مطابق نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، افراد برای بازنشستگی برنامه‌ریزی می‌کنند و بر اساس آن، فعالیت‌های بازنشستگی را انتخاب می‌کنند.

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

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۶/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۲/۰۸

---

* دکتر روان‌شناس، دانشگاه اصفهان، ایران.

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

مقدمه

سؤالی که به طور مداوم برای افراد مطرح می‌شود و باید در مورد آن تصمیم‌گیری کنند، این است که چطور و چه موقع بازنشسته شوند. به مرور و در میانسالی مسائل مالی بازنشستگی و کیفیت زندگی بعد از بازنشستگی برای افراد اهمیت پیدا می‌کند. (نوردنمارک[1] و استاتین[2]، ۲۰۰۹). بازنشستگی 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 بازنشستگی، برای تعیین عوامل درگیر در این تصمیم کارکنان (در مورد بازنشسته شدن یا ماهیت زندگی بعد از بازنشستگی 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 بازنشستگی اشاره کرد (موک[3] و کرنلیوس[4]، ۲۰۰۷). فریدمن[5] و اسکلنیک[6] (۱۹۹۷)، مدلی مفهومی را معرفی کرده‌اند که چهار دسته عمده 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[7]، هنکنز[8] و ون دالن[9]، ۲۰۰۸). این پژوهش‌ها دیدگاه نسبت به بازنشستگی 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

غالب تحقیقات پیرامون برنامه‌ریزی بازنشستگی (به جز برخی استثنائات، ترکیب مجموعه داده‌های طولی توسط پالمور[1]، فیلن باوم[2] و جرج[3] (۱۹۸۴) و پژوهش بیهر[4] و نیلسون[5] (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 موقعیت هایشان 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[6] و نوع دوم مطالعات گذشته‌نگر[7] است. انجام هر یک از این مطالعات به تنهایی، 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 ناتوانند و انتقاد به پژوهش‌های 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 روان‌شناختی (از قبیل حافظه‌ی گزینشی یا انتظارات بیش ازاندازه 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
2. Fillenbaum
3. George
4. Beehr
5. Nielson
6. retrospective
7. retrospective
8. prospective

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

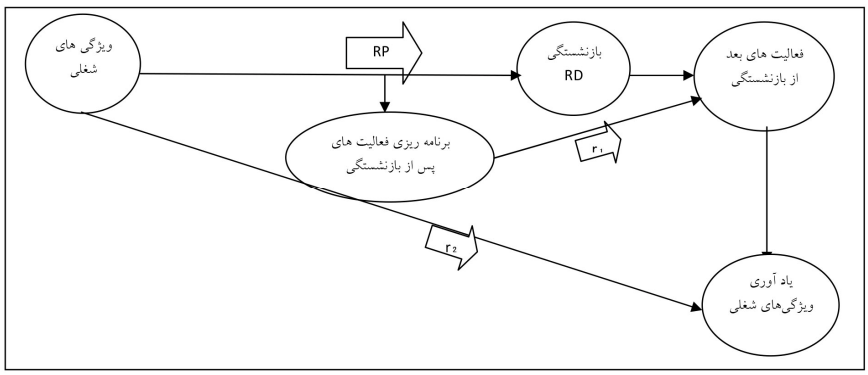
بنابراین انجام مطالعه طولی که در آن انتظارات کارکنان از دوره بازنشستگی، درحالی‌که هنوز کارمند هستند و فعالیت‌های بازنشستگان بعد از اینکه بازنشسته شدند ارزیابی شوند، مناسب به نظر می‌رسد (بیهر، ۱۹۸۶). وانگ[1] (۲۰۰۷)، در یک بررسی طولی به الگوهای متفاوتی برای انتقال به بازنشستگی و فرآیند سازگاری با آن دست یافت. نتایج حاکی از آن بود که بازنشستگان در طی فرآیند بازنشستگی، از یک الگوی سازگاری واحد پیروی نمی‌کنند. بنابراین انجام یک پژوهش طولی که ضعف مطالعات گذشته نگر وآینده 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 عمدتا 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 می‌تواند نتیجه پیمودن مراحل مختلفی باشد که افراد در طول زمان آن را شکل می‌دهند و از شرایط موقعیتی نیز تأثیر می‌پذیرد. در واقع رفتارهای فرد به صورت فرایند در نظر گرفته می‌شود (توپا[2]، موریانو[3]، دپولو[4] و الکوور[5]، ۲۰۰۹). بر طبق یک تعریف، تصمیم‌گیری فرایندی است که شامل شناسایی، تعریف و تشخیص مسائل، یافتن شقوق گوناگون برای حل مسائل، ارزیابی راه‌حل‌های ارائه شده و انتخاب بهترین شق یا راه‌حل می‌شود. اما مطابق تعریف دیگری تصمیم‌گیری تنها انتخاب یک راه‌حل از بین چند حالت موجود است (آجزن، ۱۳۷۴). فرایند تصمیم‌گیری را می‌توان به این صورت در نظر گرفت که با سبک و سنگین کردن موقعیت، نیت‌هایی برای پرداختن به رفتاری مشخص در ذهن فرد شکل می‌گیرد. این نیت‌ها در موقعیت زمانی و مکانی مناسب به شکل رفتار بروز پیدا می‌کنند. بازنشستگی نیز از جمله اقداماتی است که افراد در مورد آن تصمیم‌گیری می‌کنند.

1. Wang 2. Topa 3. Moriano 4. Depolo 5. Alcover

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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 (زولینک 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[1] و مکینتاش[2]، ۲۰۱۰). بازنشستگی پدیده‌ای پیچیده است (فرناندز[3]، استفان[4] و فوکوریو[5]، ۲۰۰۶؛ 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 (شکل۱). 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

1. Jones 2. McIntosh 3. Fernandez 4. Stephan 5. Fouquereau

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

با هر دو بازنشستگی برنامه‌ریزی شده[1] (RP) و تصمیم بازنشستگی[2] (RD) را عنوان کار خود قرار دادند که در این بررسی‌ها اولی به عنوان فرایند، و دومی به عنوان یک عمل مقطعی محسوب شده است.

در این راستا، بوس[3] و ایکرد[4] (۱۹۸۱)، در پژوهش خود از کارکنان در مورد انتظار آنها از فراوانی انجام چهار مجموعه از فعالیت‌های بعد از بازنشسته شدن، پرسش کردند. بعد از بازنشستگی دوباره پیمایش شدند، که پیمایش اخیر در رابطه با فعالیت‌های بازنشستگی‌شان بود. در سه تا از چهار فعالیت‌های بازنشستگی (اجتماعی، جسمی و فرهنگی) پاسخ‌های قبل از بازنشستگی از گزارش‌های بعد از بازنشستگی این فعالیت‌ها تخمین بالاتری داشتند. تفاوتی در فعالیت چهارم وجود نداشت. بر اساس این پژوهش انتظار می‌رود تخمین‌های کارکنان در مورد فعالیت‌های پس از بازنشستگی بالاتر از انجام واقعی آن فعالیت‌ها پس از بازنشستگی باشد. ایکرد[5]، کوسلوسکی[6] و دوینی[7] (۲۰۰۰)، دریافتند که کارگران ۵۱تا۶۱ سال به طور گسترده‌ای در پرسش‌هایی در مورد آینده، پیرامون سلامت و بازنشستگی، درگیر می‌شوند. این تحقیق بازنشستگی را با دید فرایندی پیش برده است.

اینک به طرح نظریه زیربنای این تحقیق پرداخته می‌شود. چارچوب نظری مربوط به فعالیت‌های بازنشستگی نخستین بار توسط بیهر و بر اساس نظریه‌ی رفتار برنامه‌ریزی شده[8] بیان شده است. نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده در مورد صحت گزارش‌های آینده‌نگر کارکنان پیرامون فعالیت‌های آینده‌شان در حین بازنشستگی چنین فرضیه سازی می‌کند که گزارش‌های قبل از بازنشستگی تا حدی از صحت برخوردارند. نظریه‌ی رفتار برنامه‌ریزی شده بر اساس نظریه‌ی اولیه در مورد عمل خردمندانه[9]، آجزن[10] و فیش بین[11] (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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

هنجارهای ذهنی درمورد رفتار ودرجه‌ی 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 (باستانی،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 واقعا 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 سبک 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 در صد عقلایی نیست. به جای آن فرض می‌شود که افراد ضمن اینکه در جستجوی بهترین راه‌حل 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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 ومهروژان، ۱۳۷۵). اما مطابق با نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، مفهوم برنامه‌ریزی بینشی زندگی و نظریه‌ی پیوستگی، انتظار می‌رود فعالیت‌های مورد انتظار که کارکنان قبل از بازنشستگی گزارش می‌کنند، همبستگی بالایی با فعالیت‌های واقعی پس از بازنشستگی داشته باشد. در واقع فرضیه اصلی پژوهش حاضر این است که افراد پس از بازنشستگی به فعالیت‌های مورد انتظار قبلی خود می‌پردازند.

موئن[1]، اسویت[2] و اسویشر[3] (۲۰۰۵)، در بررسی خود دریافتند که مهارت شخصی، درآمد و شرایط شغلی پیش بین‌های کلیدی برنامه‌ریزی برای بازنشستگی هستند. آنها به این نکته اشاره می‌کنند که انتخاب گزینه‌های بازنشستگی 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 روان‌شناختی وابسته به شغل، متغیرهای وابسته به خانواده، متغیرهای وابسته به برنامه‌ریزی بازنشستگی و متغیرهای اسناد فردی اثرات پیش‌بینی کننده بر انتخاب گزینه‌های بازنشستگی دارند؟ نتایج نشان داد سه متغیر (به جز متغیرهای وابسته به خانواده)، پیش‌بینی کننده انواع انتخاب‌های بازنشستگی بود.

در بررسی دیگری شاکلوک[4]، برانتو[5] و نلسون[6] (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 بازنشستگی و تصمیم بازنشستگی و پیش آیندها و پیامدهای آنها پرداختند. اندازه اثرهای بدست آمده نشان داد متغیرهای پیش آیند و پیامد، اندازه

1. Moen 2. Sweet 3. Swisher 4. Shacklock 5. Brunetto 6. Nelson

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

اثرات قوی‌تری برای برنامه‌ریزی بازنشستگی، در مقایسه با تصمیم بازنشستگی داشتند. موراتوره[1] و ایرل[2] (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 (و نه 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

پژوهش از نوع طرح‌های درون آزمودنی است. به همین دلیل t وابسته محاسبه شده و در جداول ۵تا۷ گزارش شده است. همچنین در همان جداول رابطه بین متغیرها در دوبار اجرای آزمون آورده شده است. زاپف[1]، دورمن[2] و فرز[3] (۱۹۹۶) در پژوهش‌های طولی صنعتی و سازمانی که انجام شده است دریافتند که چارچوب نظریه انتخاب عقلانی با استفاده از فنون همبستگی تضمین می‌شود، زیرا نشان می‌دهد افراد چیزی را که در اجرای اول درصدد 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 از فرمول $t^2 = r^2 df / 1 - r^2$ قابل محاسبه است.

نمونه: نمونه پژوهش حاضر ۱۷۵ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بزرگ در شهر تهران بود که در شرف بازنشستگی بودند. داده‌ها در مرحله‌ی قبل و بعد از بازنشستگی به دست آمد. میانگین سنوات 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 بازنشستگی 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 $\delta = 4$ 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 بازنشستگی زنان در پیش از موعد سنوات اخیر بوده است (افزودن ۵ سال به سنوات کاری و پرداخت بازنشستگی معادل آن به زنانی که بیش از ۲۰ سال کار کرده‌اند). اکثریت آنان متأهل بوده‌اند.

1. Zapf 2. Dormann 3. Frese

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

ابزار

در این پژوهش برای سنجش فعالیت‌های بازنشستگی پرسشنامه اصلاح شده بیهر(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 بازنشستگی بود. در ادامه به ترتیب ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه ویژگی‌های شغلی و فعالیت‌های بازنشستگی 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[1]، اسزیلاگی[2] و کلر[3] (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 پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شغلی خود را به روش اعتبار همگرا بررسی کردند. همه ضرایب اعتبار همگرا در سطح $p<۰/۰۰۱$ معنی‌دار بودند. همچنین اعتبار صوری و محتوایی این ابزار مورد تأیید 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 بازنشستگی در پژوهش حاضر در جدول مذکور گزارش شده است.

1. Sims 2. Szilagyi 3. Keller

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

جدول۱. پایایی زیر مقیاس‌های ویژگی‌های شغل در پژوهش‌های قبلی و حاضر

ویژگی‌های شغلی	پایایی سازگاری درونی در پژوهش قبلی	پایایی سازگاری درونی در پژوهش حاضر قبل از بازنشستگی	پایایی سازگاری درونی در پژوهش حاضر بعد از بازنشستگی
استقلال	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۷۲
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 بازنشستگی 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 بازنشستگی مورد انتظار کارکنان پرسیده شد و در مرحله‌ی ۲، ۱۵ گویه برای فعالیت فعلی بازنشستگان (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 بازنشستگی بر اساس بارش مغزی، بر مبنای پیشینه تحقیق و گویه‌های مشابه تحقیقات دیگر بودند و انتظار می‌رفت که هر گویه به تنهایی، 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 بازنشستگی استفاده شد، که در بخش نتایج توصیف شده است.

یافته‌ها

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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 گویه‌های مرحله‌ی ۱ محاسبه شد. پنج عامل که ارزش‌های مقدار ویژه‌ی بیشتر از یک داشتند، چرخش یافتند. این گویه‌ها، خیلی خالص بر عوامل پنج گانه بارگیری شدند که عناوین فعالیت‌های اجتماعی، رشد، تعمیرکاری ، منفعل و اشتغال به آنها داده شد. با توجه به اینکه دو مقیاس اخیر هر کدام فقط شامل دو گویه بود و برای تشکیل یک زیر مقیاس ضعیف به نظر می‌رسید با دستور تشکیل چهار و سه عامل مجددا تحلیل عاملی انجام گرفت. با توجه به اینکه گویه‌های چهار عاملی به درستی نام گذاری نمی‌شدند، سه عامل فعالیت‌های اجتماعی، رشدی و فعالیت‌های جسمی و یدی 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 فضا نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای مدل پنج عاملی گزارش نشده است.

جدول۲. 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	اجتماعی	رشد	فعالیت‌های جسمی و یدی
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		

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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

پنج گویه روی عامل اجتماعی بار عاملی داشتند که بالاترین بار عاملی برای گویه اوقات بازنشستگی خود را بیشتر با خانواده‌ی 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 بازنشستگی به تماشای فعالیت‌های ورزشی یا رفتن به مکان‌های تفریحی اختصاص خواهم داد، بود.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی فعالیت‌های بازنشستگی

	x^2/df	AGFI[1]	NNFI[2]	IFI[3]	CFI[4]	PSI[5]	RMSEA
مدل سه عاملی	۲/۴۲	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۰۶

1. Adjusted goodness of fit index
2. nonnormed fit index
3. Incremental fit index
4. comparative fit index
3. parsimony index

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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

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. x^2/df کوچک‌تر و نزدیک‌تر به ۲ بهترین قضاوت کننده تأیید مدل است که همراه با بزرگ‌تر بودن شاخص‌های نموی (NNFI، IFI، CFI و PSI) و کوچک‌تر بودن شاخص تفاوت RMSEA مدل سه عاملی تأییدی را تأیید می‌کند (بنتلر، ۱۹۹۲).

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

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

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 بلافصل آن عمل است. صرف‌نظر از رخدادهای پیش‌بینی نشده، انتظار می‌رود افراد منطبق با نیات خود عمل کنند. و بر اساس نظریه تصمیم‌گیری بازنشستگی چون فرد فعالیت مورد انتظار بعد از بازنشستگی 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 مرحله‌ی۱ قویاً با شاخص

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

ویژگی‌های شغلی مرحله‌ی۲ همبسته بود (r=۰/۷۵ و $p<$ ۰/۰۱)، نشان داد که هماهنگی خیلی قوی‌ای در سراسر گزارش‌دهی ویژگی‌های شغلی، قبل و بعد از اینکه افراد بازنشسته شوند وجود داشت.

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

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

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

*$p<$۰/۰۵ **$p<$۰/۰۱

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

فعالیت‌های بازنشستگی: همبستگی میان شاخص خلاصه‌ی گزارش‌های مرحله‌ی ۱ از فعالیت‌های بازنشستگی مورد انتظار و شاخص خلاصه گزارش‌های مرحله‌ی ۲ از فعالیت‌های واقعی ۰/۵۴ بود ($p<$۰/۰۱)، نشان می‌دهد که هماهنگی کلی گزارش‌دهی وجود داشت، بدون توجه به اینکه گزارش چه موقع تهیه شده بود. همبستگی گزارش‌های پیش از بازنشستگی و پس از آن درباره فعالیت‌های بازنشستگی، در جدول ۶ ارائه شده است.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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

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

*p<۰/۰۵ **p<۰/۰۱

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 (r=۰/۷۸ ، p<۰/۰۱ در 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. رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغل قبل از بازنشستگی با فراوانی مورد انتظار فعالیت‌های بعد از بازنشستگی

فعالیت‌ها	تعامل		استقلال		تنوع مهارت		معنی‌داری وظیفه	
	R	t	r	t	r	t	r	t
اجتماعی	۰/۵۱**	۷/۸۲**	-۰/۲۶*	۳/۵۶*	-۰/۰۹	۱/۱۹	۰/۱۴	۱/۸۷
رشد	۰/۳۲*	۴/۴۵*	۰/۲۷*	۳/۶۹*	۰/۲۵*	۳/۴۰*	۰/۴۱**	۵/۹۴**
فعالیت‌های جسمی و یدی	-۰/۲۶*	۳/۵۶*	۰/۰۴	۰/۵۲	۰/۲۹*	۳/۹۸*	۰/۳۱**	۴/۳۱**

*p<۰/۰۵ **p<۰/۰۱

بنابر عقل سلیم 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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

همان طور که در جدول ۷ آمده است این ویژگی بیشترین همبستگی را با فعالیت اجتماعی دارد ($p<۰/۰۱$ و $r=۰/۵۱$). استقلال(یا خودمختاری) نیز بیشترین همبستگی را با رشد ($p<۰/۰۵$ و $r=۰/۲۷$) نشان داد. همچنین تنوع مهارت بیشترین همبستگی را با فعالیت‌های جسمی و یدی داشت ($p<۰/۰۵$ و $r=۰/۲۹$). معنی‌داری وظیفه نیز مانند استقلال، بیشترین همبستگی را با فعالیت رشد داشت ($r=۰/۴۱$ و $p<۰/۰۱$). اما همبستگی معنی‌داری 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 بازنشستگی ۲. رابطه فعالیت‌های قبل و بعد از بازنشستگی ۳. رابطه بین ویژگی‌های شغل قبل از بازنشستگی با فراوانی فعالیت‌ها بعد از بازنشستگی. 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 بازنشستگی کارکنان نقش داشته باشد، صورت گرفت. ضمن آن، مانند پژوهش‌های مشابه رابطه میان گزارش‌های قبل و بعد از بازنشستگی، در مورد ویژگی‌های شغلی و فعالیت‌های پس از بازنشستگی نیز گزارش شد.

همان‌طورکه نتایج نشان می‌دهد برای گزارش ویژگی‌های شغل قبل و بعد بازنشستگی همبستگی قوی ای بدست آمد. این نتیجه با نتایج بیهر و نیلسون (۱۹۹۵) در رابطه با همبستگی معنی‌دار هر یک از ویژگی‌های شغلی، قبل و بعد از بازنشستگی، هماهنگ است و آن را تأیید می‌کند. بر اساس همبستگی‌های قوی گزارش شده میان ویژگی‌های شغل قبل و بعد از بازنشستگی، به اهمیت خود گزارشی‌ها در این زمینه پی برده می‌شود. همچنین با توجه به میزان نسبتا بالای همبستگی‌ها می‌توان استدلال کرد که حافظه افراد دچار خطای قابل ملاحظه‌ای نبوده و می‌توان به گزارش افراد در مورد ویژگی‌های شغلی سابق،

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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 بیهر و 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 می‌گزینند (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 (ایکرد[1]، هکنی[2]، کوسلوسکی[3] و دوینی[4]، ۲۰۰۱). به این

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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[1] و دوینی، ۲۰۰۵؛ گتی[2]، لندمن، داویدوویچ، اسولین ـ پرتز 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 بازنشستگی به فعالیت‌هایی مشغول می‌شوند که در طول دوران خدمت برای آن برنامه‌ریزی کرده‌اند. بنابراین همبستگی‌های قوی میان فراوانی گزارش شده فعالیت‌های بازنشستگی مورد انتظار قبل از بازنشستگی و بعد از بازنشستگی 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 بازنشستگی با فراوانی مورد انتظار فعالیت‌های بعد از بازنشستگی همبستگی معنی‌دار وجود دارد. بالاترین همبستگی مربوط به فعالیت اجتماعی با ویژگی شغلی تعامل بود. همبستگی‌های دیگر نیز نسبتا بالا بود. رابطه‌های نسبتا نیرومند به دست آمده میان ویژگی‌های شغل قبل از بازنشستگی با فراوانی مورد انتظار فعالیت‌های بعد از بازنشستگی معانی ضمنی 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. چنان چه با کمی دقت نظر به معنای ویژگی‌ها و محتوای 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 2. Gati 3. Landman 4. Davidovitch
5. Asulin-Peretz 6. Gadassi

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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 فرصت‌هایی 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 نگرش‌ها 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 محدودیت‌ها ی پژوهش

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

فرآیندی است که منجر به بهترین تصمیمات شود (گتی و تل[1]، ۲۰۰۸). بنابراین لازم است در این راستا تدابیر متناسبی اندیشید. یکی از این تدابیر 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 بازنشسته می‌شوند چنانچه ارتباط شان با محل کارکاملا 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 بازنشسته به همراه داشته باشد. از این رو مسئولان سازمان‌ها و صنایعی که برای فعالیت‌های بازنشستگی کارکنان برنامه‌ریزی و جهت‌دهی می‌کنند، می‌توانند از تجربیات اندوخته شده کارکنان خود به نحو مطلوبی، حتی پس از بازنشستگی، بهره‌مند گردند. از سوی دیگر نظریه‌ی ویژگی‌های شغل (هاکمن[2] و الدهام[3]) نشان می‌دهد که تجارب کاری به طور مستقیم بر شخصیت اثر می‌گذارد. همه‌ی مطالعات توافق دارند که محتوای شغل به طور معنی‌داری شخصیت، سبک فکری و میل کارکنان به کار غنی شده را تعیین می‌کند (اوبرین، ۱۳۸۲). بنابراین اگر سازمان‌ها تمایل دارند که کارکنان بعد از بازنشستگی 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 بپردازند، بهتر است که به طراحی مشاغل غنی شده دست زنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت کارکنان، بویژه آنهایی که سطح حرفه‌ای بالاتری دارند، فرصت‌های آزاد زیادی بعد از بازنشستگی دارند که لزوم برنامه‌ریزی بازنشستگی و بررسی عوامل مؤثر و مرتبط با آن را برجسته می‌کند (سینگلتری، 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 بازنشستگی، به کارکنان فراهم نشد. توصیه

1. Tal 2. Hackman 3. Oldham 4. Singletary

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

می‌شود در پژوهش‌های آینده این محدودیت با دادن پرسشنامه در زمان‌های مختلف، به کارکنانی که از نظر موعد بازنشستگی 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 بازنشستگی، به طور کامل فراهم نگردید. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده متغیرهای جمعیت شناختی و تفاوت‌های فرهنگی نیز بررسی شود (هرشی، هنگنز و ون دالن، ۲۰۰۷). همچنین با توجه به گسترش مدل بیهر(۱۹۸۶) توسط آدامز، توصیه می‌شود متغیرهای مرتبط با کار راهه که نقش مرکزی در RP و RD دارند هم در نظر گرفته شوند (آدامز[1]، ۱۹۹۹).

1. Adams

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

منابع و مآخذ

References

- آجزن، ایزاک (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 دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- باستانی، سوسن (۱۳۸۷). **جنسیت، فرهنگ، ارزش‌ها و نگرش‌ها**. تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- بهنر، 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 ویرایش.
- 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 مهروژان، 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

integrated model of retirement ajstmen: Incroporating 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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., & 1, 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]

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 Vocetional 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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-28]