

**رابطه سلامت، تنش و نگرش به شغل و وضعیت مالی
افراد در پذیرش مشاغل میانی در میان افراد
بازنشسته با توجه به متغیرهای سن و تحصیلات**

حمیدرضا عریضی*، مولود امیری** و ابوالقاسم نوری***

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های فردی، متغیرهای روان‌شناختی شغل و متغیرهای مرتبط با برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی بازنشستگی مشاغل میانی در همان کار قبلی در بازنشستگان است و تأثیری که هر کدام از این پیشایندها بر تصمیم‌گیری آن‌ها دارد. این پژوهش از نوع طولی بود که در آن ۴۰۴ نفر از بازنشستگان کارکنان کارخانه‌های صنعتی شهر اصفهان، که پس از بازنشستگی به کارراه قبلی خود ادامه دادند، با بازنشستگان کامل مقایسه شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه حاوی اطلاعات دموگرافیک (سن و تحصیلات) و سؤال‌های خودگزارش‌دهی از سلامت، وضعیت مالی، فشار شغلی، خشنودی شغلی و تفکر درباره بازنشستگی بود که در همه این سنجش‌ها از پرسشنامه وانگ و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. به جز تفکر درباره بازنشستگی که از مقیاس کوزولوسکی و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد. برای تحلیل یافته‌ها از تحلیل لجستیک چند طبقه‌ای، نسبت شانس (OR)، آزمون مجذور خی برای برازش مدل و برآورد اندازه اثر R^2 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد کارکنان در شرف بازنشستگی که جوان‌تر باشند میزان تحصیلات بالاتری داشته باشند، سالم‌تر باشند و وضعیت مالی آن‌ها بهتر باشد هر چند که در ابتدای امر شگفت‌آور به نظر می‌رسد می‌توانند مشاغل میانی در سازمان را به دست آورند. که دلیل آن سطح تحصیلی بالاتر آن‌هاست. همچنین افرادی که فشار شغلی کم‌تری را تجربه کرده و از شغل خود پیش از بازنشستگی خشنود باشند و افرادی که کم‌تر به بازنشستگی فکر کرده باشند به احتمال بیش‌تر به مشاغل میانی در کارراه و تخصص قبلی خود روی می‌آورند. بازنشستگی دوره‌ای مهم در زندگی هر فرد است که اگر به‌درستی برنامه‌ریزی نشود فشار روانی و اقتصادی به همراه دارد.

کلید واژه‌ها

بازنشستگی؛ مشاغل میانی؛ ویژگی‌های فردی؛ متغیرهای روان‌شناختی شغل

* دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

** نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان molood_amiri@yahoo.com

*** استاد گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۵

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۱/۳۰

مقدمه

قبلاً جامعه ایران جامعه جوانی دانسته می‌شد، مطالعات جامعه‌شناختی اخیر نشان داده‌اند که جامعه ایران به سمت یک جامعه سالمند حرکت می‌کند. بنابراین، ویژگی‌های کار در این جامعه اهمیت یافته که مهم‌ترین آن بازنشستگی است که دارای محاسن (مثلاً تفکر عمیق‌تر درباره مفهوم و معنای زندگی) و معایبی (مثلاً فشار مالی و نشانگان خستگی) (گل پرورو همکاران، ۱۳۹۰) است. همچنان که کار بخشی از زندگی انسان را تشکیل می‌دهد بازنشستگی نیز مرحله‌ای از زندگی انسان است. همان‌طور که برای بهبود زندگی شغلی کارکنان مطالعه و تحقیق می‌شود برای مراحل بعد از کار نیز باید فکر شود تا بازنشستگی به‌عنوان لحظات بحرانی زندگی محسوب نشده و باعث فقدان تعادل در زندگی بازنشسته نشود. تقریباً سه دهه است که دیگر بازنشستگی نه به صورت یک رویداد لحظه‌ای، بلکه به صورت یک فرآیند مطرح است (عابدی و همکاران، ۱۳۷۹؛ کولینسون^۱، ۲۰۱۲). بین زمان کار و زمان کناره‌گیری از کار، افراد گاه به مشاغل میانی^۲ روی می‌آورند که به‌عنوان یک تمثیل به پل تشبیه شده است، پلی که جهان کار را به جهان کناره‌گیری از کار پیوند می‌زند (بیهر و آدامز^۳، ۲۰۰۳؛ زینوواکز^۴، ۲۰۰۳؛ توپا^۵ و همکاران، ۲۰۰۹؛ وانگ^۶، ۲۰۰۷، مولر^۷ و همکاران ۲۰۱۳).

مشاغل میانی، ممکن است شامل مشاغل پاره وقت، اشتغال آزاد^۸ (خویش فرمایی) یا اشتغال موقت (بعد از پایان اشتغال تمام وقت و قبل از فرارسیدن سیر بازنشستگی دائم) باشد (فلدمن^۹، ۱۹۹۴). گروهی از افراد می‌توانند مشاغل میانی را در همان حرفه، صنعت یا همان رشته و زمینه‌ای نگه دارند که کارراهه شغلی نامیده می‌شود (رایمو^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۴).

-
1. Collinson
 2. Bridge Employment
 3. Beeher & Adams
 4. Szinovacze
 5. Topa
 6. Wang
 7. Muller
 8. Self-employment
 9. Feldman
 10. Raymo

کاهیل و همکاران، ۲۰۰۶). از آنجا که بسیاری از کارکنان مسن، مهارت‌ها و دانش مورد نیاز سازمان را دارا هستند، سازمان به نگهداری آن‌ها در همان سمت‌های قبلی تمایل دارد که به گونه‌ای هم توجه به مدیریت دانش و حفظ و نگهداری مخزن دانش و مهارت است و هم زمانی برای سازمان ایجاد می‌کند که بتوان سمت‌های جانشینی را در کنار آن‌ها پرورش داد (جونز و مکین تاش^۱، ۲۰۱۰؛ راث ول، ۱۳۸۴). مشاغل میانی از آن جهت مهم هستند که این مشاغل تعریف جدیدی از بازنشستگی به دست می‌دهد. بازنشستگی نه یک امر ارتجالی، بلکه رویدادی است که قبل از آن مرحله انتقال به بازنشستگی وجود دارد (وانگ، ۲۰۰۷؛ اولریچ و بروث^۲، ۲۰۰۵).

به‌رغم اینکه، بیش‌تر تحقیقات بر روی پیشایندهای بازنشستگی زودتر از موعد متمرکز شده است، فقط تعداد اندکی از پژوهش‌ها به تصمیم بازنشستگان در پذیرش مشاغل میانی توجه نشان داده‌اند. این که دقیقاً چه عواملی در پذیرش مشاغل میانی نقش دارند هنوز ناشناخته است و این مسأله مانع از فهم فرآیند تصمیم‌گیری در رابطه با مشاغل میانی می‌شود. از آنجا که مفهوم مشاغل میانی مفهومی بسیار جدید است (در سال ۲۰۰۰ برای نخستین بار کیم^۳ و فلدمن آن را مطرح کردند) هنوز یک نظریه اختصاصی برای عوامل مسبب آن وجود ندارد، اما نظریه‌ای عمومی که انسان را در هم تنیده‌ای از سه عامل زیستی، روان‌شناختی و جامعه‌شناختی^۴ می‌داند، می‌تواند در اینجا استفاده شود. عامل زیستی در پژوهش حاضر گزارش سلامت جسمانی فرد، عامل روان‌شناختی فشار شغلی ادراک شده و خشنودی شغلی و عامل جامعه‌شناختی قشربندی اجتماعی با دو مؤلفه وضعیت مالی و واجدشرایط دریافت منظم در دوره بازنشستگی است که در طبقه‌بندی اجتماعی نقش مهمی دارد. با این حال سه نظریه اختصاصی‌تر یعنی نظریه نقش، نظریه دوره زندگی و نظریه پیوستگی وجود دارد که نظریه دوره زندگی، سن را به‌عنوان یک متغیر مهم مطرح می‌کند و نظریه پیوستگی بر نقش تحصیلات تأکید می‌گذارد و در ادامه مقاله درباره این سه نظریه بحث شده است.

-
1. Jones & McIntosh
 2. Ulrich & Broth
 3. Kim
 4. biopsychosocial

نظریه نقش: تأکید این نظریه بر تأثیر عوامل روان‌شناختی مرتبط با شغل بر فرآیند تصمیم‌گیری مرتبط با بازنشستگی است (اشفورد^۱، ۲۰۰۱؛ کولینسون، ۲۰۱۲). گروهی از بازنشستگان کار خود را پس از بازنشستگی ادامه می‌دهند، مانند افرادی که در مشاغل میانی مشغول هستند، این کارکنان مسلماً مشاغل مطلوب و دلخواه، روابط سالم با کارفرما یا همکاران و حجم کاری و حقوق مناسب داشته‌اند که همگی باعث ایجاد رضایت و خشنودی آن‌ها از شغل قبلی می‌شود.

نظریه پیوستگی: نظریه پیوستگی به انطباق و سازش با تغییر و کسب یک الگوی پایدار در طی زمان تأکید می‌کند (اشلی^۲، ۱۹۸۹). بزرگسالان مسن در تلاش برای حفظ و نگهداری ساختارهای درونی و بیرونی موجود به منظور اجتناب از تجربه پر فشار شکست هستند. افراد عموماً به منظور حفظ الگوهای زندگی شان به منابع درونی و بیرونی که در طی زمان اندوخته‌اند، اعتماد و تکیه می‌کنند. این منابع شامل خصوصیات فردی از جمله سطح تحصیلات، سلامتی و وضعیت مالی است (وانگ، ۲۰۰۷؛ موسایی، ۱۳۸۳، توماس^۳ و همکاران، ۲۰۱۳؛ مولر و همکاران، ۲۰۱۳؛ کولینسون، ۲۰۱۲). بنابراین، در نظریه پیوستگی به بازنشستگی به عنوان یک مجال و فرصت برای شخص به منظور نظم دادن و حفظ ارتباطات اجتماعی و سبک زندگی نگریسته می‌شود (کوئیک و موئن^۴، ۱۹۹۸). همچنین این نظریه اهمیت برنامه‌ریزی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با بازنشستگی را نیز مطرح می‌کند.

نظریه دوره زندگی: آنچه در زندگی اتفاق می‌افتد و مسیر رشد تحت پیشامدهای اتفاق افتاده خاص شامل زمینه و بافت اجتماعی، تجربه شغلی پیشین و خصوصیات فردی، بازنشستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (وانگ، ۲۰۰۷). شبکه اجتماعی و ساختار خانوادگی هر دو مثال‌هایی از بافت و زمینه اجتماعی هستند. تجارب شغلی پیشین اشاره به پایگاه و نقش‌های یک کارمند در مشاغل رسمی خود دارد که شامل نگرش‌های شغلی پیشین به بازنشستگی است. به علاوه وضعیت مالی و سلامتی دو ویژگی فردی اصلی هستند که در

-
1. Ashforth
 2. Atchley
 3. Thomas
 4. Quick & Moen

فرآیند بازنشستگی اهمیت فراوان دارند. پایگاه مالی ضعیف یا مشکلات طاقت فرسای سلامتی عواملی هستند که تصمیمات مربوط به بازنشستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (وانگ، ۲۰۰۷؛ شولتز^۱، ۲۰۰۰).

از آنجا که هر سازمان تمایل دارد استعدادهای برجسته‌ای را حفظ کند که در مؤفقیّت سازمان نقش دارند و با رفتن یا بازنشسته شدن افراد دارای آن استعدادهای سازمان این خزانه استعدادهای خود را از دست می‌دهد. بنابراین، مطالعه متغیرهای تأثیرگذار (پیشایند) بر حفظ آن کارکنان برای سازمان اهمیت دارد. همچنین شناخت این پیشایندها به ما نشان می‌دهد که به‌کارگیری مجدد کارکنان بازنشسته در مشاغل میانی در کارراه خود، مزایای بیش‌تری برای سازمان‌ها و خود کارکنان در پی خواهد داشت (شولتز و آدامز^۳، ۲۰۰۷).

کارکنان مسنی که تمایل به ادامه کار در سمت و شغل سازمانی کنونی خود را دارند از موقعیت مالی خود خشنودتر هستند، مشاغل منعطفی دارند و به نظر می‌رسد که تصمیم به بازنشستگی در آن‌ها داوطلبانه باشد (مولر و همکاران، ۲۰۱۳).

بر طبق نظر شولتز (۲۰۰۰) محدودیت و فشارهای مالی، برای بازنشستگان محرک محسوب می‌شود. ممکن است افراد شغل میانی را بپذیرند، تا از عهده هزینه‌ها و مخارج روزانه خود برآیند. نیاز به درآمد و میل به تعامل اجتماعی به‌عنوان عوامل پیش‌بین مشاغل میانی معرفی شده است. کار کردن در مشاغل میانی به این دلیل پیشنهاد می‌شود که قطع شدن کامل مزایای استخدامی را برای فرد آسان‌تر می‌کند و این امری کم‌کارسان برای کاستن از اثرات و عواقب بازنشستگی است. هیندل^۴ و همکاران (۱۹۹۹) یافتند که رضایت از بازنشستگی، فرصت‌های کاری، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و تعهد کارراه، همگی برنامه‌های کارکنان مسن برای کارکردن در مشاغل میانی در حوزه کارراه و مسیر شغلی کنونی شان را پیش‌بینی می‌کنند. لیم^۵ و فلدمن (۲۰۰۳) نیز رابطه میان استفاده از زمان، اضطراب بازنشستگی و رضایت و میل به پذیرش مشاغل میانی در کارکنان مسن را بررسی کرده‌اند.

-
1. Shultz
 2. Talent pool
 3. Adams
 4. Heindel
 5. Lim

همچنین رام^۱ (۱۹۹۰) به این نتیجه رسید که بازنشستگان تحصیل کرده پس از بازنشستگی به احتمال بیش‌تر در کارراهه خود مشغول می‌شوند و بنابراین نقش کاری اصلی خود را در همان زمینه حفظ خواهند کرد.

کیم و فلدمن (۲۰۰۰)، و بیدول^۲ و همکاران، (۲۰۰۵) متوجه شدند که خصوصیات فردی (مثل: سلامتی و سن)، عوامل شغلی (مثل: استخدام رسمی سازمانی، حقوق و مستمری بازنشستگی) و پایگاه خانوادگی (مثل: کارکردن همسر و فرزندان تحت تکلف) به طور معناداری با تصمیمات مربوط به مشاغل میانی مرتبط است. گرچه در پژوهش کیم و فلدمن بعضی از متغیرهای مربوط به شغل در نظر گرفته شده بود، اما عوامل روان‌شناختی مرتبط با شغل (مانند: خشنودی شغلی و فشار روانی در شغل) بررسی نشده است و حال آن‌که هر دو این متغیرهای روان‌شناختی با تصمیم‌گیری مربوط به مشاغل میانی مرتبط است و حتی اثر تعاملی دارد (یزدی و جعفری، ۱۳۸۹) مثلاً فردی که از شغل خود خشنود است یا فشار روانی کم‌تری تحمل کرده است احتمال زیادی دارد که همچنان سعی کند به‌عنوان مشاغل میانی در شغل باقی بماند. عوامل روان‌شناختی مرتبط با شغل در برخی از پژوهش‌ها به‌عنوان یک مؤلفه اصلی تأثیرگذار در فرآیند تصمیم‌گیری بازنشستگی در نظر گرفته شده است (وانگ، ۲۰۰۷؛ بارنز-فارل^۳، ۲۰۰۳). افرادی که به سن بازنشستگی می‌رسند، جوان‌تر بودن، تحصیلات بالاتر، سالم تر بودن و مهم‌تر از همه فشار روانی کمتر در شغل و خشنودی شغلی بیش‌تر قبل از بازنشستگی، پیش‌بینی‌کننده ادامه فعالیت در مشاغل میانی کارراهه است (فرس^۴، ۲۰۰۲؛ وانگ و همکاران، ۲۰۰۸؛ کیانپور قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۰). فشار روانی شغلی به‌عنوان یک عامل فشار در تصمیم به بازنشستگی شناخته شده است که کارکنان مسن را به سوی بازنشستگی تحریک می‌کند (نگ^۵ و فلدمن، ۲۰۱۳). شناسایی عوامل فشارزای شغلی می‌تواند به سازمان کمک کند تا با بازسازی این عوامل مسیر خشنودی کارکنان هموار شود (نعامی و زرگر، ۱۳۸۷). البته، فشار روانی شغلی فقط نقش منفی نداشته، بلکه گاهی نقش‌های مثبت در

-
1. Ruhm
 2. Bidewell
 3. Barnes-Farrell
 4. Fres
 5. Ng

برانگیختن خلاقیت سازمانی و انگیزش پیشرفت دارد (حاجیلو و صبحی قراملکی، ۱۳۹۱) بنابراین، جهت رابطه بین فشار روانی شغلی و درگیرماندن در شغل تا مشاغل میانی خود می‌تواند یک سؤال پژوهشی باشد.

این احتمال وجود دارد که تجارب شغلی، کارکنان مسن را به‌سوی بازنشستگی سوق دهد و در این زمان است که کارکنان به‌دلیل تجارب شغلی پیشین خود، به مشاغل میانی تمایلی نشان نمی‌دهند (بیهر و همکاران، ۲۰۰۰). از همین رو پژوهشگران حیطه مشاغل میانی پیشنهاد می‌کنند که متغیرهای روان‌شناختی مرتبط با شغل شامل تعهدسازمانی و وابستگی به کارراه نیز باید در پژوهش‌ها آزموده شوند (وانگ و همکاران، ۲۰۰۸). میرهاشمی و پاشا شریفی (۱۳۸۹) نشان دادند که ادراک از عوامل محیط کار از جمله نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغلی، سبک‌های نظارت و ساختار سازمانی سطح درگیری کارکنان در شغل را افزایش می‌دهد. بنابراین، درگیرماندن افراد در شغل و پذیرش مشاغل میانی به ادراک از عوامل محیط کار بستگی دارد، اما ادراک از محیط کار به‌خصوص با وضعیت مالی و شرایط بازنشستگی ساخته می‌شود.

کوزولوسکی^۱ و همکاران (۲۰۰۱) اثر متغیر پیش بین تفکر درباره بازنشستگی را بررسی کرده‌اند که بیان می‌کند مرور ذهنی انتظار^۲ جزء اصلی و سازنده طرح‌ریزی بازنشستگی است. به‌طور کلی بازنشستگانی که بیش‌تر درباره آینده و بازنشستگی خود فکر می‌کنند، به احتمال کم‌تری در مشاغل میانی مشغول می‌شوند، به این دلیل که به احتمال بیش‌تر خود را برای پیوستن به دنیای زندگی خانوادگی بعد از بازنشستگی آماده کرده‌اند.

نظریه تعهد (می‌یر و هرسکوویچ^۳، ۲۰۰۱) و نظریه‌های نقش (آشفورد، ۲۰۰۱) و پیوستگی (اشلی، ۱۹۸۹) شباهت‌های مفهومی دارند و برای درک نظری بهتر تصمیمات کارکنان مسن در رابطه با مشاغل میانی و بازنشستگی مناسب هستند.

هدف پژوهش حاضر اولاً تعیین رابطه سن و سنوات تحصیلی با پذیرش مشاغل میانی بود که در فرضیه ۱ آمده است. برای عامل زیستی در مدل سه مؤلفه‌ای انسان هدف دوم بررسی

-
1. Kosloski
 2. Anticipatory rehearsal
 3. Meyer & Herscovitch

رابطه سلامت جسمانی با پذیرش مشاغل میانی آمده است که در فرضیه ۲ تبلور یافته است. سه هدف دیگر عبارت هستند از: هدف ۳) تعیین میزان پذیرش مشاغل میانی توسط افراد با منابع مالی ضعیف؛ هدف ۴) تعیین میزان پذیرش مشاغل میانی توسط افراد ناخشنود از کارراهه قبلی و افراد با سطح بالای فشار روانی شغلی؛ هدف ۵) تعیین میزان پذیرش مشاغل میانی توسط افرادی که اشتغال فکری با بازنشستگی دارند.

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- ۱) سن رابطه معکوس و تحصیلات رابطه مثبتی با پذیرش مشاغل میانی در همان مشاغل قبلی خود در سازمان دارد.
- ۲) افراد سالم‌تر به احتمال بیشتر پس از بازنشستگی به مشاغل میانی روی می‌آورند.
- ۳) افرادی که منابع مالی آن‌ها ضعیف است به احتمال بیشتر به مشاغل میانی روی می‌آورند.
- ۴) افراد باخشنودی شغلی اندک در کارراهه قبلی خود به احتمال بیشتر به بازنشستگی کامل روی می‌آورند، همین موقعیت درباره افرادی است که فشار در کار خود را زیاد حس کرده‌اند.
- ۵) افرادی که زیاد درباره بازنشستگی فکر می‌کنند کمتر احتمال دارد که مشاغل میانی را بپذیرند.

روش

جامعه و نمونه آماری در سال ۱۳۸۷، با مراجعه به منابع انسانی مجموعه فولاد (مجمع فولاد مبارکه اصفهان، ذوب آهن اصفهان)، سیمان اصفهان (سیمان سپاهان، سیمان اصفهان)، مجموعه نفت اصفهان (انتقال و گازرسانی اصفهان، پالایشگاه اصفهان، پتروشیمی اصفهان، پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان)، پلی‌اکریل اصفهان، دانشگاه اصفهان، مجموعه بیمارستان‌های وابسته به وزارت بهداشت و درمان و تأمین اجتماعی استان اصفهان کارکنانی انتخاب شدند که در شرف بازنشستگی بودند. دو موج سنجش ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹ در میان کارکنانی که بازنشسته شده بودند به دو دسته بزرگ، که از قبل در ابزارها مشخص شده بود،

تقسیم شده بودند؛ گروهی که پس از بازنشستگی از فعالیت کناره‌گیری کرده بودند و گروه دیگری که به کار ادامه می‌دادند. این گروه نیز به دو زیرگروه تقسیم می‌شد، گروهی که در همان فعالیت قبلی بر کار ادامه می‌دادند و گروه دیگری که در فعالیتی به‌جز فعالیت قبلی به کار ادامه می‌دادند. گروه اول عمدتاً از کارشناسان یا مدیران میانی سازمان‌ها یا کارکنان فنی و کلیدی سازمان‌ها بودند. کل این گروه از آنجا که به ابزارهای غربالگری و کوتاه‌وانگ و همکاران (۲۰۰۸) پاسخ داده بودند در طرح نهایی پژوهش باقی ماندند. با توجه به قانون مساعدی که دولت برای کارکنان زن در بازنشستگی پیش از موعد تهیه کرده بود و نیز با توجه به تعدیل در برخی از سازمان‌های فوق، حجم بازنشستگی پیش از موعد در طی دوره پروژه افزایش چشمگیری داشت. با توجه به رده‌بندی متفاوت طبقات شغلی در سازمان‌ها و صنایع مذکور امکان طرح تصادفی طبقه‌ای وجود نداشت و از کل نمونه سازمان‌ها، انتخاب به صورت تصادفی ساده انجام شد، اما درباره بیمارستان‌ها با توجه به تعدد آن‌ها به صورت خوشه‌ای ۵ بیمارستان در نواحی مختلف اصفهان انتخاب شدند. از آنجا که دسترسی اداری به نمونه‌ها در برخی از سازمان‌ها نمونه‌گیری را با مشکل مواجه می‌کرد (مثلاً در فولاد، پرسشنامه‌ها باید به دفتر شهری سازمان تسلیم می‌شد و نرخ بازگشت معمولاً کم‌تر از ۲۰ درصد بود) از دانشجویان کارشناسی ارشد که به سازمان‌ها مراجعه می‌کردند برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. حجم نمونه بر اساس جداول کوهن (راجلبرگ، ۲۰۰۲) تهیه شد که براساس تعیین اندازه اثر است. برای این کار ابتدا از پیشینه پژوهش‌های مهم خارجی (چون تا به حال درباره مشاغل میانی در ایران پژوهشی انجام نشده است) که شامل وانگ و همکاران (۲۰۰۸)، جونز و مکیتاش (۲۰۱۰)، اولریش و بروث (۲۰۰۵)، آدامز و رآنو (۲۰۰۴)، کاهیل و همکاران (۲۰۰۶)، لیم و فلدمن (۲۰۰۰) و کیم و فلدمن (۲۰۰۰) بود، اندازه اثر محاسبه و همگی به d کوهن تبدیل شدند. مقدار d به صورت میانگین وزنی بر اساس فرمول هانتز اشمیت برابر ۰.۳۵ ($F_{22} = ۰.۰۳$) به دست آمد که بنابراین، مقدار ۷۱ از فرمول کوهن (کوهن، ۱۹۸۸) برابر ۴۱۶ و حجم نمونه از فرمول ($N = ۷۱ + ۷۲ + ۱$) برابر $۴۲۱ = ۴۱۶ + ۶$ به دست آمد. با توجه به اینکه ۱۷ داده حاصل نشده وجود داشت (ناقص پر شده بود)، بنابراین، نمونه نهایی شامل ۴۰۴ نفر بود.

ابزارهای پژوهش عبارت بودند از:

پرسشنامه حاوی اطلاعات دموگرافیک (سن و سنوات تحصیل)، یک سؤال خودگزارش‌دهی از سلامت بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، (وضعیت سلامت خود را عالی (۱)، خیلی خوب (۲)، خوب (۳)، نسبتاً خوب (۴) یا بد (۵) می‌دانید؟)، وضعیت مالی که مبنای آن مجموع دریافتی از ۵۰۰ هزار تومان، بین ۵۰۰ هزار تومان تا یک میلیون تومان، بین یک تا یک و نیم میلیون تومان و بیش از یک و نیم میلیون تومان بود. به این ترتیب که کدهای ۱ تا ۴ برای هر یک از گزینه‌های پاسخ در نظر گرفته شده بود که بیش‌تر پاسخ‌دهندگان کدهای ۱ و ۲ را پاسخ دادند، اما گزینه‌های ۲، ۳ و ۴ نیز وجود داشت. فشار شغلی با این سؤال از بازنشستگان (شغل من فشارهای روانی فراوانی به همراه دارد) و میزان موافقت یا مخالفت آن‌ها در مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت (به شدت موافق = ۱ تا به شدت مخالف = ۴) اندازه‌گیری شد. خشنودی شغلی نیز با این سؤال که چقدر شغلتان شما را خشنود یا ناخشنود می‌کند؟ در یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت کدگذاری شد (بسیار خشنود کننده = ۱ تا بسیار ناخشنود کننده = ۵). با وجود اینکه برای هر متغیر فقط یک سؤال در نظر گرفته شده بود با این حال این مقیاس جهانی است (و معمولاً این مقیاس‌ها کوتاه‌تر هستند) که در پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۰۸) قبلاً به‌کار رفته و شواهد اعتبار و روایی آن مقبول بوده است. در پژوهش حاضر پایایی بازآزمایی برای فشار در کار و خشنودی شغلی به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۶۹ و سلامت خودگزارش شده دارای پایایی بازآزمایی ۰/۸۶ بود. سؤالات در ترجمه و بازگردانی به زبان اصلی و مطابقت با آن، همه مراحل را گذراند. برای تفکر درباره بازنشستگی تنها یک آیتم انتخاب شد که توسط کوزولوسکی و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شده بود (چقدر به بازنشستگی فکر می‌کنید؟) پاسخ‌ها در یک مقیاس ۴ درجه‌ای نمره گذاری شدند (از زیاد = ۱ تا خیلی بندرت = ۴). ضریب پایایی بازآزمایی آن ۰/۶۷ بوده است، اما لازم به ذکر است که در این پژوهش نمرات سلامت، فشار شغلی و خشنودی شغلی و تفکر درباره بازنشستگی به‌صورت معکوس رمزگردانی شدند و به این ترتیب نمره بالا در هر کدام از این مقیاس‌ها وضعیت سلامت بهتر، فشار روانی شغلی و خشنودی شغلی بیش‌تر و تفکر بیش‌تر درباره بازنشستگی را نشان می‌دهند. برای روایی‌سنجی از روایی همزمان در ۴۰ نفر از کارکنان (همان نمونه بازآزمایی) استفاده شد. فشار شغلی از سرپرستان آن‌ها سؤال شد. درباره خشنودی شغلی از

چهره کونین^۱ استفاده شد. درباره سلامت آن‌ها از گزارش پزشک طب صنعت اعلام شد و با توجه به حقوق نمرات در چارک اول، دوم و سوم با گزارش بسندگی ثروت همبسته شد. برای تحلیل یافته‌های پژوهش از تحلیل رگرسیون لجستیک چندطبقه‌ای استفاده شد (در این پژوهش مقایسه دو سطح بازنشستگی کامل و داشتن شغل میانی در همان سازمان قبلی گزارش شده است). از نسبت شانس (OR)، آزمون مجذور خی برای برآزش مدل و برآورد اندازه اثر R^2 و ضریب رگرسیون لجستیک و معناداری آن برای گزارش یافته‌های پژوهش استفاده شده است. برای پایایی ابزارهای پژوهش از روش بازآزمایی در دو بار اجرا در فاصله دو هفته استفاده شده است. حجم نمونه بازآزمایی ۴۰ نفر بوده است. از همین نمونه برای روائی سنجی سؤال‌های پژوهش استفاده شده است. مقدار logit در رگرسیون لجستیک برابر است با $\text{logit}(p) = \log(p) - \log(1-p) = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8$ که از x_1 تا x_8 عبارت از ۸ متغیر اصلی پژوهش حاضر است.

یافته‌ها

جدول ۱ یافته‌های توصیفی پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ضرایب پایایی در حد مطلوبی به دست آمده است.

جدول ۱: یافته‌های توصیفی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	اعتبار بازآزمایی	ضریب روائی
۱- سن	۵۴/۲۸	۷/۲۴	-	-
۲- سنوات تحصیلی	۱۳/۶۹	۶/۰۸	-	-
۱- سلامت خود گزارش شده	۲/۸۴	۱/۶۵	۰/۸۶	۰/۹۲
۲- بسندگی ثروت	۲/۹۳	۳/۱۷	۰/۹۷	۰/۸۶
۳- واجد شرایط درآمد منظم بازنشستگی	۰/۹۴	۰/۴۷	۰/۹۴	-
۴- فشار در کار	۲/۸۳	۰/۸۷	۰/۷۸	۰/۹۲
۵- خشنودی شغلی	۳/۴۱	۱/۲۴	۰/۶۹	۰/۹۵
۶- فکر به بازنشستگی	۳/۶۱	۱/۶۷	۰/۶۷	-
۷- تداوم در فعالیت قبلی در مقابل دو نوع دیگر	۰/۵۷	۰/۶۲	-	-

ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که بین سن و اشتغال در کارراهه رابطه منفی وجود دارد، اما این رابطه معنادار نبود و بین اشتغال در کارراهه و سنوات تحصیلی، وضعیت سلامتی، وضعیت مالی و خشنودی شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد و بین اشتغال در کارراهه و افراد واجد شرایط دریافت منظم بازنشستگی، فشار شغلی و تفکر درباره بازنشستگی رابطه منفی معنادار به دست آمد (جدول ۲).

رابطه بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ آمده است. در این پژوهش رابطه متغیرها خطی است.

جدول ۲: ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
سن	-	-	-	-	-	-	-	-	-
سنوات تحصیل	-۰/۱۷**	-	-	-	-	-	-	-	-
گزارش سلامت	-۰/۰۶	۰/۱۹**	-	-	-	-	-	-	-
وضعیت مالی	۰/۱۴**	۰/۲۱**	۰/۱۷**	-	-	-	-	-	-
واجد شرایط دریافت منظم بازنشستگی	۰/۱۱*	۰/۱۸**	۰/۱۵**	۰/۰۶	-	-	-	-	-
فشار شغلی	-۰/۰۸	۰/۱۳*	-۰/۲۱**	-۰/۰۴	۰/۰۳	-	-	-	-
خشنودی شغلی	۰/۱۸**	۰/۰۷	۰/۱۸**	۰/۰۹*	۰/۱۴*	-۰/۳۱**	-	-	-
تفکر درباره بازنشستگی	۰/۱۶**	۰/۱۴**	-۰/۰۴	-۰/۰۴	۰/۱۳**	۰/۲۹**	-۰/۱۶**	-	-
اشتغال در همان کار قبلی در مقابل دیگر انواع	-۰/۰۴	۰/۱۹**	۰/۲۲**	۰/۰۷	-۰/۰۶	-۰/۲۶**	۰/۱۹**	-۰/۱۹**	-

سن و سطح تحصیلات بر حسب سنوات

* = $P < 0/05$

** = $P < 0/01$

برآورد ضرایب رگرسیون چند سطحی متغیرهای پیشنهادی بر تصمیم‌گیری درباره مشاغل میانی نیز نشان می‌دهد، کسانی که یک سال بزرگ‌تر باشند ۰/۸۷ کم‌تر احتمال دارد که به مشاغل میانی روی آورند. کارکنان مسنی که میزان تحصیلات آنها بیش‌تر باشد ۱/۲۶ بیش‌تر احتمال دارد که به مشاغل میانی در حوزه فعالیت و تخصص قبلی خود روی آورند. بنابراین، فرضیه یک پژوهش تأیید می‌شود. درباره سلامت آنها که وضعیت سلامت خود را بهتر گزارش داده‌اند ۱/۶۳ بیش‌تر احتمال دارد که پس از بازنشستگی تمایل به فعالیت در مشاغل میانی داشته باشند و بنابراین، فرضیه دو نیز تأیید می‌شود. افراد با منابع مالی ضعیف ۰/۴۴ کم‌تر احتمال دارد که پس از بازنشستگی در کارراهه قبلی خود به کار مشغول شوند.

کارکنانی که در کار قبلی خود فشار و فشار روانی زیادی را حس کرده‌اند ۰/۴۳ کم‌تر احتمال دارد که پس از بازنشستگی در کارراهه قبلی خود مشغول به کار شوند و به احتمال زیاد این افراد بازنشستگی کامل را ترجیح می‌دهند. همچنین کارکنانی که خشنودی شغلی بیش‌تری از شغل پیشین خود داشته باشند ۱/۴۵ بیش‌تر احتمال دارد که به مشاغل میانی در کارراهه قبلی خود روی آورند و این نتایج تأییدی است بر فرضیه چهار پژوهش. طبق یافته‌های به‌دست آمده کارکنان مسنی که بیش‌تر به بازنشستگی خود فکر می‌کنند، ۰/۹۱ کم‌تر احتمال دارد که تن به مشاغل میانی دهند که در نتیجه فرضیه پنج نیز تأیید شد (جدول ۳). در اینجا نیز مجدداً ضریب رگرسیون چندگانه خطی و انحنائی (R) مقایسه شد. واریانس مشترک برای رگرسیون خطی ۰/۰۹۴ و برای رگرسیون انحنائی ۰/۱۰۴ و واریانس مشترک تطبیقی به ترتیب ۰/۰۲۹ و ۰/۰۲۳ (با برآورد خطای انحراف استاندارد ۱/۳۲۴ و ۱/۳۲۸ بود) و تفاوت بین آن‌ها معنادار نبوده و بنابراین $\logit(p)$ را می‌توان به صورت رابطه خطی متغیرهای پژوهش نوشت و بنابراین، مازاد تغییرپذیری^۱ وجود ندارد.

آزمون هوسمر و لمشو^۲ با توجه به حجم بالای ۴۰۰ نفر قابلیت کاربرد داشته و برازش مدل را نشان می‌دهد ($p = ۰/۴۵۳$).

جدول ۳: برآورد ضرایب رگرسیون چند سطحی متغیرهای پیشایند بر تصمیم‌گیری درباره مشاغل میانی

ردیف	متغیر	B	SE	Wald	نسبت	فاصله اطمینان
۱	سن	-۰/۲۸	۰/۱۳	۱/۷۶	۰/۸۷	۰/۶۱ - ۱/۱۲
۲	تحصیلات	۰/۲۲	۰/۰۹	۳/۶۹	۱/۲۶	۱/۰۸ - ۱/۴۳
۳	گزارش سلامت	۰/۴۶	۰/۱۸	۶/۴۷	۱/۶۳	۱/۲۷ - ۱/۹۸
۴	وضعیت مالی	-۰/۳۲	۰/۱۷	۰/۷۱	۰/۴۴	۰/۱ - ۰/۸۷
۵	واجد شرایط دریافت منظم بازنشستگی	-۰/۴۷	۰/۲۳	۱/۰۴	۰/۶۹	۰/۲۳ - ۱/۱۴
۶	فشار شغلی	-۰/۷۹	۰/۱۱	۰/۶۵	۰/۴۳	۰/۲۱ - ۰/۶۴
۷	خشنودی شغلی	۰/۳۶	۰/۱۷	۵/۴۹	۱/۴۵	۱/۱۱ - ۱/۷۸
۸	تفکر درباره بازنشستگی	-۰/۱۱	۰/۲۱	۱/۹۴	۰/۹۱	۰/۴۹ - ۱/۳۲

1. extra variation
2. Hosmer & Lemeshow

بنابراین، مقدار logit برابر مقدار زیر به دست می‌آید:

$$\text{logit} = +0/22 (\text{سن}) - 0/28 (\text{سن}) - 0/47 (\text{وضعیت مالی}) - 0/32 (\text{گزارش سلامت}) + 0/46 (\text{سنوات تحصیلی})$$
$$+0/82 (\text{تفکر درباره بازنشستگی}) - 0/11 (\text{خشنودی شغلی}) + 0/36 (\text{فشار شغلی}) - 0/79$$

(واجد شرایط دریافت منظم)

سطح زیر منحنی Roc نیز برابر با ۰/۶۷۴ به دست آمد که نشان می‌دهد مدل قدرت تمیزدهی نسبتاً مناسبی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

اجرای پژوهش حاضر به منظور پاسخگویی به این سؤال بود که چه عواملی باعث برگشت کارکنان بازنشسته به مشاغل میانی کارراهه قبلی خود می‌شود؟ و به این منظور به بررسی ۳ طبقه از متغیرهای پیشایند یعنی خصوصیات فردی، متغیرهای روان‌شناختی مرتبط با شغل و متغیرهای مرتبط با برنامه‌ریزی بازنشستگی برای پیش‌بینی تصمیم‌گیری بازنشستگان در پذیرش مشاغل میانی در کارراهه خود پرداخته شد. گرچه در این پژوهش رابطه میان سن و مشاغل میانی معنادار نشد، اما پژوهش کیم و فلدمن (۲۰۰۰) از معناداری رابطه بین خصوصیات فردی از جمله سن با تصمیم‌گیری درباره مشاغل میانی را نشان می‌دهد. در این پژوهش و منطبق با پیشینه و تأکید نظریه دوره زندگی، هر چه سن فرد در هنگام بازنشستگی بیشتر باشد احتمال اینکه پس از بازنشسته شدن از کار، دوباره به سوی کار بازگردد، بسیار کم است. همان‌طور که کارکنان مسن‌تر با کاهش انرژی فیزیکی و توانایی‌های شناختی مواجه می‌شوند، مشارکت آن‌ها در کارها پس از بازنشسته شدن، احتمالاً محدود خواهد شد (آدامز و رائو، ۲۰۰۴). همچنین درباره آن‌ها احتمال کم‌تری برای کسب پیوستگی و تداوم از طریق کار وجود دارد به این دلیل که سن آن‌ها موجب کاهش سلامتی آن‌ها می‌شود. با توجه به این که میانگین سنی کارکنان در این پژوهش ۵۴/۲۸ است و طبق نتایج به دست آمده در پژوهش محقق کمال (۱۳۸۷) اکثر سالمندان را افراد سالمند جوان تشکیل می‌دهند که هنوز در خود توانایی و تمایل به کارکردن احساس می‌کنند. بنابراین، اگر در این دوران برای سالمندان شرایط مناسبی به وجود آید،

می‌توانند تولیدکننده خوبی باشند. قراردادن فرد بازنشسته در یک شغل میانی در کارراهه قبلی خود هم به سازمان در انتقال فرهنگ، حفظ استعدادها و پرورش کارکنان جوان کمک خواهد کرد و هم احساس ارزشمندی و امکان برقراری روابط اجتماعی با دیگران را برای فرد بازنشسته فراهم می‌کند. مور-باراک (۱۹۹۵) تعامل اجتماعی را به‌عنوان یکی از عوامل پیش‌بین مشاغل میانی معرفی کرده است و محقق کمال و همکاران (۱۳۸۷) نیز از آن به‌عنوان یکی از نیازهای مهم در سالمندان یاد کرده‌اند.

پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که دانش حرفه‌ای یا مهارت‌های کارکنان تحصیل کرده پیش‌بین خوبی برای کسب مشاغل میانی در سازمان در کارراهه شغلی قبلی است. بنابراین، چنین افرادی بهترین مشاوران برای سازمان خواهند بود. طبق یافته‌های به‌دست آمده در این پژوهش و مطابق با پژوهش رام (۱۹۹۰) تحصیلات بالاتر نه تنها سبب افزایش مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای می‌شود، بلکه همچنین بازنشستگان را تشویق به کارکردن در کارراهه خود می‌کند. بر اساس نظریه پیوستگی تحصیلات بالاتر به‌عنوان یکی از خصوصیات فردی در افراد بازنشسته یک منبع درونی است که باعث جلوگیری از احساس ناکارآمدی و پوچی در فرد می‌شود. نقش سرمایه انسانی در یک متغیر مهم دیگر نیز دیده می‌شود و آن وضعیت مالی ضعیف‌تر به معنی داشتن دانش و مهارت‌های کم‌تر در شغل است.

سلامتی عاملی مهم در تصمیم‌گیری در زمان بازنشستگی است (کیانپور قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۰). عوامل مرتبط با سلامتی مانند بیماری‌های قلبی که به بازنشستگی زودتر از موعد منجر می‌شود به احتمال زیاد باعث اشتغال کمتر در مشاغل میانی می‌شود (دیویس، ۲۰۰۳). مشکلات مربوط به سلامتی همچنین می‌تواند در توانایی کارکنان مسن‌تر برای عملکرد مؤثر یا برای دستیابی به پیوستگی در زندگی بعد از تحمل فشارهای کاری محدودیت ایجاد کند. پژوهش‌های قبلی نقش پیش‌بین سلامتی را آزموده و در همه آن‌ها بدون تناقض این نتیجه حاصل شد که بازنشستگان سالم به احتمال بیشتر مشاغل میانی را می‌پذیرند (کیم و فلدمن، ۲۰۰۰). در این پژوهش نیز رابطه معنادار بین گزارش سلامت و اشتغال در همان کار قبلی نشان می‌دهد کارکنانی که وضعیت سلامت خود را بهتر گزارش داده‌اند به احتمال بیشتر پس

از بازنشستگی در مشاغل میانی فعالیت خواهند داشت.

همچنین پایگاه مالی نیز در تصمیم افراد درباره پذیرش مشاغل میانی یا رضایت از بازنشستگی تأثیر می‌گذارد (کیانپور قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۰؛ سینر^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). هر چند احتمالاً به دلیل نیاز، بازنشستگان با منابع مالی کم‌تر به احتمال بیش‌تر در مشاغل میانی مشغول به کار می‌شوند. از آنجا که نیاز به درآمد، سلامتی و بهداشت و تعامل اجتماعی، مهم‌ترین نیاز سالمندان شناخته شده است و با بررسی وضعیت درآمدی بازنشستگان که نشان می‌دهد در مجموع اکثر سالمندان دارای وضعیت اقتصادی ضعیفی هستند، اشتغال دوباره در زمینه کارراهه شغلی پیشین عاملی کمک‌رسان برای مقابله با کاهش درآمد و بحران‌های مالی ناشی از هزینه‌های زندگی بازنشستگان سالمند است. چرا که مشکلات مالی در کنار مشکلات روان‌تنی^۲ از مهم‌ترین مشکلات سالمندان است (باند،^۳ ۱۹۹۹). با این حال با کمال شگفتی یافته‌ها نشان داد که افراد با منابع مالی ضعیف ۰/۴۴ کم‌تر احتمال دارد که پس از بازنشستگی در کارراهه قبلی خود به کار مشغول شوند. دلیل آن سطح پایین دانش و مهارت‌های آن‌ها در شغل است که در همان حال آن‌ها شغلی را که همچنان به آن نیاز دارند و در قبال آن پاداش کم‌تری را طلب می‌کنند به دلیل نداشتن دانش و مهارت مورد نیاز از دست می‌دهند. به احتمال زیاد آن‌ها به مشاغل میانی رو می‌آورند، اما این کار را در جهت کارراهه شغلی خود و سازمان قبلی خود انجام نمی‌دهند.

در ارتباط با متغیرهای روان‌شناختی بر طبق نظریه نقش، ماهیت شغل پیش از بازنشستگی می‌تواند بر تصمیم بازنشستگان در خصوص پذیرش شغل میانی اثر بگذارد. اگر فردی شغل کارراهه خود را خیلی فشار روانی‌زا ببیند به احتمال بیش‌تر اقدام به بازنشستگی زودتر از موعد برای فاصله گرفتن از شرایط بد می‌کند. بنابراین، افرادی که از مشاغل خیلی فشار روانی‌زا بازنشسته می‌شوند به احتمال بیش‌تر بازنشستگی کامل را ترجیح می‌دهند. خشنودی شغلی متغیر روان‌شناختی دیگریست که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. اگر یک شخص از شغل کارراهه خود راضی نباشد به احتمال زیاد برای رهایی و فرار از شرایط و

-
1. Sener
 2. Psychosomatic
 3. Bond

موقعیت‌های ناخشنودکننده برانگیخته خواهد شد و به دنبال ایجاد شرایط خشنودکننده‌تر می‌رود. از سوی دیگر اگر فردی از شغل کارراهه خود خشنود باشد، هیچگاه به دنبال ترک موقعیت کاری کنونی خود نخواهد بود و به احتمال بیش‌تر شغل کارراهه خود را ادامه خواهد داد. بنابراین، افرادی که از مشاغل خود خشنود نباشند به احتمال بیش‌تر به‌طور کامل بازنشسته می‌شوند. در این پژوهش مطابق با نتایج بارنس و فارل (۲۰۰۳)، وانگ (۲۰۰۷) و وانگ و همکاران (۲۰۰۸) افراد با خشنودی شغلی اندک در کارراهه قبلی خود به احتمال بیش‌تر به بازنشستگی کامل روی می‌آورند؛ همین موقعیت درباره افرادی است که فشار در کار خود را زیاد حس کرده‌اند.

دسته آخر پیشایندهای مورد توجه در این پژوهش به خود بازنشستگی متمرکز شده است. مطابق با پیشینه، افرادی که زیاد درباره بازنشستگی فکر می‌کنند کم‌تر احتمال دارد که مشاغل میانی را بپذیرند. هر چه بر آموزش‌های رسمی و غیررسمی کارکنان برای آمادگی و پذیرفتن بازنشستگی بیش‌تر کار شود، پیش‌بینی تصمیم آن‌ها درباره پذیرش یا فقدان پذیرش مشاغل میانی آسان‌تر خواهد بود. برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی بازنشستگی، به بازنشستگان کمک خواهد کرد که پیشاپیش به بازنشستگی خود فکر کنند و به این ترتیب پیوستگی بعد از بازنشستگی را کسب کنند. این امر کمک می‌کند که فرآیندهای انتقال به بازنشستگی روان و بدون اشکال انجام شود. دولبان^۱ و همکاران (۲۰۰۹) و موسایی (۱۳۸۳) در بررسی خود دریافتند که آماده کردن کارکنان برای بازنشستگی باعث پذیرش بهتر آن از سوی کارکنان می‌شود. براتی و عریضی (۱۳۸۸) در پژوهش خود اهمیت اعمال مداخله مؤثر از سوی سازمان‌ها برای حفظ سلامت شناختی کارکنان در آستانه بازنشستگی و سازگاری با بازنشستگی و نیز تعهد آن‌ها به سازمان را بررسی کرده‌اند، نتایج نشان داد هرگاه سازمان، کارکنان دارای تعهد را برای بازنشستگی آماده کند آن‌ها پدیده بازنشستگی را بهتر ادراک می‌کنند و می‌توانند خود را با آن وفق دهند.

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت کارکنان در شرف بازنشستگی که جوان‌تر، دارای میزان تحصیلات بالاتر و سالم‌تر باشند، اما از لحاظ مالی در وضعیت بهتری قرار گرفته باشند و فشار

شغلی کم‌تری را تجربه کرده و از شغل خود پیش از بازنشستگی خشنود باشند و نیز کم‌تر به بازنشستگی فکر کرده باشند، به احتمال بیش‌تر به مشاغل میانی کارراهه خود بر می‌گردند. بازنشستگی دوره‌ای مهم در زندگی هر شخصی است که اگر به درستی برنامه‌ریزی نشود، فشار روانی و اقتصادی همراه دارد. این پژوهش پیشنهاد می‌کند سازمان‌هایی که خواهان حفظ خزانه استعدادهایشان از طریق استخدام دوباره بازنشستگان در مشاغل میانی کارراهه هستند به پرورش و توسعه استراتژی‌هایی متمرکز شوند، که فشار کار را از کارکنان مسن‌تر کاهش می‌دهد، و خشنودی شغلی کارکنان را بهبود بخشند. به عنوان مثال پیشنهاد می‌شود از راهکارهایی نظیر طراحی مجدد و اشتراک مشاغل، ارائه برنامه کاری منعطف‌تر، کمک به کارکنان مسن در محافظت از افراد تحت تکلفشان و رسیدگی و مساعدت بیش‌تر با کارکنان ایجاد یک محیط کاری دوستانه برای کارکنان مسن‌تر استفاده شود. در این صورت کارکنان فشار کاری کم‌تری احساس می‌کنند و نگرش‌های شغلی آن‌ها بهبود می‌یابد (شولتز و آدامز، ۲۰۰۷؛ جکس و همکاران، ۱۹۹۷). این چنین استراتژی‌هایی باعث افزایش احتمال درگیر شدن کارکنان در مشاغل میانی کارراهه در مقایسه با مشاغل میانی در زمینه‌ای دیگر یا بازنشستگی کامل می‌شود که برای کارکنان و سازمان مزایای بیش‌تری به همراه دارد. پیشنهاد اصلی این پژوهش به پژوهشگران بعدی توجه به ارزش‌ها و فرهنگ اسلامی است که قطعاً باید نقش مهمی در پذیرش مشاغل میانی داشته باشد. فرهنگی که فرد را مسئول خانواده در تأمین مالی آن‌ها حتی در سالمندی می‌داند و برای کار حتی در سالمندی اهمیت زیادی قائل می‌شود، هر چند هدف مستقیم این پژوهش نبوده، اما در گسترش افق‌های جدید می‌توان عوامل فرهنگی را به سه عامل مدل انسانی، عوامل زیستی، اجتماعی و روان‌شناختی افزود (در واقع پرواند آبراهیمیان در پژوهش‌های تاریخی خود بر این امر تأکید کرده که به دلیل نادیده گرفتن نقش فرهنگ بسیاری از پژوهش‌ها نابسندند). حتی در شعر مشهور نابرده رنج گنج میسر نمی‌شود، شعر بر محور پیرمردی سروده شده است که کار می‌کند. پیران دارای شأن و منزلتی در جامعه ایران هستند که برای حفظ آن باید خانواده هسته‌ای را به گرد خود جمع آورند و بنابراین، باید دارای منابع مالی نسبتاً خوبی باشند. به همین دلیل افراد پیر همچنان تمایل دارند که کار داشته باشند. تغییر ارزش پول که به سرعت اتفاق می‌افتد نیز ارزش اندوخته بازنشستگی را کاهش می‌دهد و بنابراین، افراد تلاش می‌کنند که همچنان کار خود را داشته باشند. چتر حمایتی اقشار

آسیب‌پذیر نیز ضعیف‌تر شده، به نحوی که افراد بیمه اینک فقط مبلغ اندکی از هزینه درمان خود را توسط بیمه دریافت و بقیه را باید خود پردازند. به همین دلایل داشتن مشاغل میانی برای افراد پیر همچنان جذاب است. فرهنگ کار در پیری یک هدیه فرهنگی است که نباید تغییر کند به خصوص در جامعه ما که به سمت یک جامعه پیر در حرکت است و در آن تعداد بیش‌تری از افراد سالمند همچنان کار خواهند کرد. البته، مشاغل میانی مختص افراد پیر نبوده و در آینده افراد جوان و میان‌سال هم باید مشاغل میانی را تجربه کنند. صناعی که کوچک‌سازی می‌شوند (و این راه حلی است که در مقابل بسیاری از صنایع ما قرار دارد) می‌توانند کارکنان خود را به جای اخراج، در مشاغل میانی و با ساعات کار کم‌تری نگاه دارند تا کرامت انسانی آن‌ها آسیب نبیند.

محدودیت اصلی پژوهش حاضر دسترسی به نمونه‌ها بود که در برخی از سازمان‌ها به دلیل فقدان همکاری کامل به سختی میسر بود. از طرف دیگر محدودیت سوگیری پاسخ دهندگان نیز به دلیل نگرانی از عواقب مانند گزارش درباره کار دیگری که به آن پرداخته‌اند یا گزارش درباره وضعیت مالی بود. این عواقب از قبیل بیمه و مالیات در مشاغل جدید و نگرانی کارفرمای جدید ممکن است بر نتایج پاسخ‌ها تأثیر گذاشته باشد. با این حال پژوهشگران نهایت تلاش خود را در جلب اعتماد شرکت کنندگان در پژوهش به کار بردند.

پیشنهاد‌های این پژوهش به دو دسته پیشنهاد به مدیران اجرایی و پیشنهاد به پژوهشگران تقسیم می‌شود. درباره مدیران اجرایی توجه به این موضوع مهم است که یکی از مشکلات کشور در آینده که پژوهش‌های ناختمی نیز آن را نشان داده است جمعیت پیری است که کار نمی‌کند، این مشکل به این راه حل منجر شده است که جمعیت جوان کشور افزایش یابد و زایمان کودکان بیش‌تر تبلیغ شده است. برای این کار ایده‌های تشویقی برای زایمان بیش‌تر آغاز شده است (مثلاً طرح ۹ ماه مرخصی پس از زایمان و مرخصی تشویقی برای مردانی که همسران آن‌ها فرزند جدید به دنیا می‌آورند). اما راه حل دیگر و جایگزین آن است که افراد پیر در زمان‌های بیش‌تری کار کنند. در این مسیر هم دو راه حل وجود دارد: یکی تشویق به پذیرش مشاغل میانی که موضوع این مقاله است و دیگری بالا بردن سقف زمان بازنشستگی. دولت فرانسه که مختصات جمعیت شناختی آن مشابه ایران است و با همان نرخ جمعیت پیر در آینده نزدیک مواجه می‌شود از هر دو راه حل استفاده کرده است. یک تحلیل هزینه فایده

اهمیت توجه به مشاغل میانی را برای کار و درآمد بیش‌تر نشان خواهد داد. در حالی که تشویق زایمان برای فراهم آوری نیروی کار با خطر مرگ زنان (که خطر آن در زایمان‌های سوم و چهارم به‌شدت بالا می‌رود) همراه است، در توجه به مشاغل میانی از نیروی کاری بهره‌برداری می‌شود که با تجربه و مهارت کاری بالاتری است. بنابراین، توجه به ویژگی‌های افراد که مشاغل میانی را می‌پذیرند برای برنامه‌ریزی نیروی کار اهمیت حیاتی دارد و با توجه به مختصات آن (از نظر سلامت جسمی، وضعیت مالی و تحصیلات) کار با کیفیتی هم‌فراهم می‌آورند. بنابراین، برنامه‌ریزی نیروی کار باید این جمعیت همچنان فعال در آینده کشور را به حساب آورد، به‌خصوص تمرکز مدیران مستقیم در سازمان‌ها به بهره‌برداری از آن‌ها اهمیت دارد. پیشنهادات پژوهشی به پژوهشگران آینده آن است که از این حیطة نویناد و با اهمیت با توجه به منزلت اجتماعی و کرامت انسانی در افراد پیر استفاده کنند و مترصد موقعیت‌هایی باشند که در بخشی از سازمان، مشاغل میانی به کارکنان سپرده می‌شود و مقایسه‌ای بین عملکرد آن‌ها با عملکرد در بخش‌های دیگری از سازمان انجام شود که از نیروهای ارتقاء یافته استفاده می‌کنند. یک موضوع مهم که به‌خصوص می‌تواند با استفاده از ضرائب اعتبار انجام شود، استفاده از فرمول سودمندی است که استفاده از افراد در شرف بازنشستگی در کدام مشاغل سود بیش‌تری نصیب سازمان‌ها خواهد کرد. آیا استفاده از نیروی کار با افزایش سقف زمان بازنشستگی که بر رده‌های شغلی بالاتر متمرکز است (مثلاً در دانشگاه‌ها، استفاده از اساتید و نه دانشیاران و استادیاران) می‌تواند به‌عنوان یک ملاک به‌کار رود، همه این‌ها مستلزم کار پژوهشی است که پیش پای پژوهشگران بعدی قرار دارد.

منابع

- براتی، هاجر و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۸). رابطه تعهد و مرکزیت کار با توجه به متغیرهای تعدیل کننده سلامت روان شناختی و سازگاری با بازنشستگی و تأثیر آماده سازی کارکنان برای بازنشستگی در بهبود تعهد و سلامت روان شناختی آنها، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۶، شماره ۴، ص ۳۵-۴۳.
- حاجلو، نادر، صبحی قراملکی ناصر و امامی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی، فشار روانی شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران. فصلنامه مطالعات روان شناختی. دوره ۸، شماره ۳، ص ۸۹-۱۰۶.
- راث ول، ویلیام جی (۱۳۸۴). برنامه ریزی جانشینی مؤثر، ترجمه احمد رضا حراف، تهران: شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- کیانپور قهفرخی، فاطمه، هومن، فرزانه، ایزدی مزیدی، سکینه و احمدی، وحید (۱۳۹۰). رابطه بین ویژگی های جمعیت شناختی و رضایت از بازنشستگی در سالمندان بازنشسته. مجله سالمندی ایران، سال ششم، شماره ۲۱، ص ۴۰-۴۸.
- عابدی، حیدرعلی، محمدی، محمد و حسین پاک نژاد، فتانه (۱۳۷۹). وضعیت زندگی روزمره به دنبال بازنشستگی در اصفهان. مجله علوم پزشکی مشهد. ص ۱۶-۸.
- گل پرور، محسن، بزرگمهری، خاطره و کاظمی، ملیحه سادات (۱۳۹۰). رابطه ترکیبی مؤلفه های نشانگان بازنشستگی با سلامت عمومی در سالمندان بازنشسته. مجله سالمندی ایران. سال ششم، شماره ۲۰، ص ۱۵-۲۵.
- محقق کیما، سید حسین (۱۳۸۷). بررسی نیازهای سلامتی سالمندان مستمري بگير سازمان تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری، مجله سالمندی ایران، سال ۳، شماره ۷، ص ۸-۱۵.
- موسایی، میثم (۱۳۸۳). آثار اجتماعی و روحی بازنشستگی اعضای هیأت علمی: مورد مطالعه در دانشگاه تهران. مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت. شماره ۳۶، ص ۱۵۷-۱۸۰.
- میرهاشمی، مالک، شریفی، حسن پاشا (۱۳۸۹). رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش های شغلی، ویژگی های شغل، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضاء هیأت علمی. فصلنامه مطالعات روان شناختی. دوره ۶، شماره ۴، ص ۵۷-۸۴.

نعامی، عبدالزهرا و زرگر، یدالله. (۱۳۸۷). شناسایی عوامل فشارزای شغلی و بررسی رابطه این عوامل با خشنودی شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی. فصلنامه مطالعات روانشناختی. دوره ۴، شماره ۱، ص ۹-۳۰.

یزدی، سیده منور و جعفری، صدیقه (۱۳۸۹). اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران. فصلنامه مطالعات روان‌شناختی. دوره ۶، شماره ۲، ص ۲۵-۵۰.

Adams, G.A & Rau, B.L, (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment, *Personnel Psychology*, 51, PP: 643-665.

Ashforth, B, (2001). Role transitions in organizational life: An identity-based perspective. *Mahwas, NJ: Erlbaum*.

Atchley, R.C, (1989). A continuity theory of normal aging. *Gerontologist*, 29, PP: 183-190.

Barnes-Farrell, J.L, (2003). *Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on retirement decision – making*. In G.A Adams & T.A. Beeher (Eds). *Retirement: Reasons, processes, and results*. New York: Springer, PP: 159-187.

Beeher, T & Adams, G, (2003). *Introduction and overview of current research and thinking on retirement*. In G. Adams & T. Beeher (Eds). *Retirement: Reasons, processes and results*. New York: Springer, pp: 1-5.

Beehr, T, Glazer, S, Nielson, N, & Farmer, S, (2000). Work and non work predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, PP: 206-225.

Bidewell J, Griffin B, Hesketh B. (2005). Timing of retirement, including a delay discounting perspective in retirement models. *Journal of Vacation and Behavior*. 68(2): 368-387.

Bond, J, (1999). Quality of life for people with dementia: *approaches to the challenge of measurement*. 19, PP: 561-579.

Cahill, K, Giandrea, M, & Quinn, J, (2006). Retirement patterns from career employment. *The gerontologist*, 46 (4), PP: 514-523.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Collinson, C. (2012). Redefining retirement: The new 'retirement readiness'. The 13th annual Transamerica Retirement Survey. San Francisco, CA: Transamerica Center for Retirement Studies. Retrieved from <https://www.taretirement.com/resources/TCRS%2013th%20Annual%20Thematic%20Report%20Final%205-14-12.pdf>

Davis, M.A, (2003). Factors related to bridge employment participation among private-sector retirees. *Journal of Vocational Behavior*, 63, PP: 55-71.

Dulebohn, J.H, Molloy, J.C, Pichler, S.M & Murray, B, (2009). Employee benefits: Literature review and emerging issues. *Human Resource Management Review*, 19 (2) PP: 86-103.

Feldman, D.C, (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, PP: 285-311.

Fres M. (2002). Alleviating depression in the unemployed: Adequate financial

- support, hope and early retirement. *Social Science and Medicine*. 25(2): 213-215.
- Heindel, R.A, Adams, G.A & Lepisto, L, (1999). Predicting bridge employment: A test of Feldman's (1994) hypotheses. *Paper presented at the 14th annual conference of the society for Industrial and Organizational Psychology, April Atlanta, Georgia.*
- Jex, S.M, Wang, M & Zarubin, A, (1997). Aging and occupational health. In K.S. Shultz & G.A. Adams (Eds). *Aging and work in the 21st century, Mahwah, NJ: Erlbaum*, PP: 199-223.
- Jones, D.A & McIntosh, B.R, (2010). Organizational commitment in relation to bridge employment and retirement intentions. *Journal of Vocational Behavior*.
- Kim, S & Feldman, D.C, (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43, PP: 1195-1210.
- Kosloski, K, Ekerdt, D & DeViney, S, (2001). The role of job-related rewards in retirement planning. *Journal of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56, PP: 160-169.
- Lim, V.K.G & Feldman, D, (2003). The impact of time structure and time usage on willingness to retire and accept bridge employment. *International Journal of Human Resource Management*, 14, PP: 1178-1191.
- Meyer, J.P & Herscovitch, L, (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, PP: 299-326.
- Müller, A; Lange A.D, Weigl, M, Oxfart, C; Heijden, B. V. (2013). Compensating losses in bridge employment? Examining relations between compensation strategies, health problems, and intention to remain at work. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 83(1). PP: 68-77.
- Ng, T.W.H ; Feldman, D.C. (2013). Employee age and health. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 83(3), pp :336-345.
- Quick, H.E & Moen, P, (1998). Gender, employment, and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and woman. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, PP: 44-64.
- Raymo, J.M, Liang, J, Sugisawa, H, Kobayashi, E & Sugihara, Y, (2004). Work at older ages in Japan: variation by gender and employment status. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 59, PP: 154-163.
- Ruhm, C.J, (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of Labor Economics*, 8, PP: 582-601.
- Sener A, Terzioglu, R.G, Karabulut E.(2007). Life satisfaction and leisure activities during men's retirement: A Turkish sample. *Aging & Mental Health*. 11(1): 30-39.
- Shultz, K.S, (2000). Bridge employment: Work after retirement. In G.A. Adams & T.A. Beeher (Eds). *Retirement: Reasons, processes, and results. New York: Springer*, PP: 215-241.
- Shultz, K.S & Adams, G.A, (2007). In search of a unifying paradigm for understanding aging and work in the 21st century. In K.S. Shultz & G.A. Adams (Eds). *Aging and work in the 21st century. Mahwah, NJ: Erlbaum*, pp: 303-319.
- Szinovacz, M.E, (2003). Contexts and Pathways: Retirement as institution, process, and experience. In G.A. Adams & T.A. Beeher (Eds). *Retirement: Reason,*

- processes , and results. *New York: Springer*, pp: 6-52.
- Topa, G, Moriano, J.A, Depolo, M, Alcover, C & Morales, J.F, (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75, PP: 38-55.
- Thomas. W. H ; Ng,T.W,H ; Feldman, D.C. (2013). Employee age and health. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 83(3), pp :336-345.
- Ulrich, L.B & Broth, P.E, (2005). Older workers and bridge employment: Redefining retirement. *Journal of Employment Counseling*, 42, PP: 159-170.
- 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, PP: 455-474.
- Wang, M, Zhan, Y, Liu, S & Shultz, K.S, (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93 (4), PP: 818-830.

