

بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی با رضایت ازبازنشستگی در کارمندان بازنشسته

الهام شفیعی^۱، فاطمه رضایی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۷/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی در کارمندان بازنشسته اجرا گردید. این پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان بازنشسته بانک ملی شهرستان شهرکرد که ۳۰۰ نفر بودند و همه آنان به عنوان نمونه انتخاب شدند تشکیل می‌داد. ابزارهای اندازه‌گیری عبارت از پرسش‌نامه رضایت از بازنشستگی احمدی (۱۳۸۹) کیفیت زندگی براون (۱۹۹۹) و رضایت شغلی فشارکی و طالبیان (۱۳۸۸) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون جهت رابطه بین متغیرها و همچنین جهت پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت از بازنشستگی) رگرسیون همزمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد مؤلفه‌های رضایت‌مندی و کارائی و بهره‌وری از ابعاد کیفیت زندگی و مؤلفه‌های (رضایت شغلی درونی بیرونی) از ابعاد رضایت شغلی رضایت ازبازنشستگی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین بین سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، و جنسیت با رضایت از بازنشستگی رابطه معنادار وجود ندارد. بنابر این نتیجه گرفته می‌شود که بین رضایت از بازنشستگی و کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارمندان بازنشسته بانک ملی با برخی از متغیرهای دموگرافیک رابطه وجود ندارد.

واژگان کلیدی: رضایت از بازنشستگی، کیفیت زندگی، رضایت شغلی

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر (نویسنده مسئول)

shafieshadi@gmail.com

۲. استادیار مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر farreza@yahoo.com

مقدمه

بازنشستگی به عنوان پدیده اقتصادی اجتماعی واقعیت مهمی است. که لاجرم در زندگی شغلی هر نیروی انسانی اتفاق می‌افتد. این پدیده دارای ابعاد و تبعات مختلف فردی، اجتماعی و اقتصادی است و معمولاً با پدیده سالمندی همراه است. به نظر لانگ^۳ بازنشستگی مرحله‌ای از زندگی کارکنان است که دیگر ضرورتی ندارد تا کار و فعالیت کنند. لذا می‌توانند در خانه بمانند به کارهایی مثل فعالیت‌های مورد علاقه خود در چهارچوب درآمد و منابعی که در اختیار دارند پردازند. رضایت از بازنشستگی میزان رضایت و خشنودی است که در مرحله‌ای از زندگی به واسطه شرایط جسمی و روانی برای فرد بازنشسته ایجاد می‌شود. در این دوره از زندگی به دلیل قوانین و مقررات سازمان‌ها فرد شاغل از ادامه کار معاف شده درقبال سنوات خدمتی حقوق و مزایا و پاداش دریافت می‌نماید.

عوامل مختلفی در رضایت از بازنشستگی تأثیر دارند، که یکی از آنها کیفیت زندگی و دیگری رضایت شغلی است. امروزه توجه به مسائل ذهنی و عینی در زمینه احساس رفاه و آسایش اهمیت زیادی پیدا کرده است. کیفیت زندگی، یک جزء ذهنی از رفاه است. شاید بتوان مجموعه‌ای از رفاه جسمی روانی و اجتماعی را که شخص یا گروهی از افراد درک می‌کنند مثل شادی، رضایت و افتخار، سلامتی، موقعیت اقتصادی، فرصت‌های آموزشی و خلاقیت و تعریف مناسبی از کیفیت زندگی دانست (پارک^۴، ۱۹۸۰). رضایت شغلی نوعی احساس رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی و جو سازمانی ارتباط دارد.

در پژوهش کریمی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی با عملکرد شغلی کارکنان بانک مرکزی پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که در اکثر

3. Lang

4. Park

موارد رابطه مثبت و معنی داری بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک مرکزی وجود دارد.

شمس (۱۳۹۲) به بررسی عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارکنان بانک ملی شهرستان دره‌شهر پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که بین متغیر جنسیت و سن با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری یافت نشد و بین سایر متغیرها یعنی نگرش به مقررات، کیفیت خدمات و پایگاه اجتماعی، اقتصادی با رضایت مشتریان و کارکنان رابطه معناداری بدست آمد. اما برای متغیر پایگاه اجتماعی این رابطه معکوس بود. همچنین از بین ابعاد، کیفیت خدمات نسبت به سایر مؤلفه‌ها تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی کارکنان داشت.

چاهال و چاهال و هاری و چاهال^۵ (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان داد بین رضایت شغلی و متغیرهای همکاری در کارمندان بانک رابطه وجود دارد. در این پژوهش رضایت شغلی را می‌توان به عنوان میزان احساس مثبت یا طرز برخوردی که افراد در برابر شغل خود در جمع دارند تعریف کرد وقتی فردی می‌گوید رضایت شغلی بالایی دارد یعنی او شغل خود را دوست دارد احساس خوبی داشته و ارزشمند است. رضایت شغلی تکنیک مهمی برای انگیزه کارمند در سخت‌تر کار کردن است. اغلب گفته شده که یک کارمند شاد یک کارمند خلاق (فعال) است. این مقاله به بررسی رضایت شغلی کارمندان بانک کانارا (canara) در دهلی NCR پرداخته که به شناسایی سطح رضایت شغلی کارمندان و فاکتورهای گوناگون مؤثر بر رضایت آنها پرداخته است. برحسب یک بررسی، این مقاله تلاش دارد که سطح رضایت را از دیدگاه کارمندان بانک بسنجد فاکتورهایی شامل حقوق کارمندان، سیستم تشویق، استراتژی ترفیع، رابطه کارمندان با مدیر و بقیه همکاران مهم تلقی شدند در نتیجه افزایش سطح این فاکتورها سبب بهبود رضایت کارمندان شده است.

کلارک^۶ (۱۹۹۵) در پژوهشی نشان داد بین رضایت شغلی و جنسیت رابطه وجود دارد. در چکیده این مقاله بیان شد، چرا زنان کارمند شاد هستند. این تحقیق نشان داد که شغل

5. Chahal

6. klark

زنان از مردان بدتر است اما زنان سطح رضایت بالاتری نسبت به شغل از مردان دارند. این مقاله به استفاده از مقیاس‌های بریتانیا در سندگذاری میزان تفاوت جنسیت در ۸ مقیاس رضایت شغلی پرداخته. فرض بر این است که زنان و مردان در شغل مشابه میزان رضایت یکسانی دارند توضیح مقاله بر مفهوم نسبی خوب بودن مخصوصاً در مورد انتظارات کارمندان قابل توجه است. یک زن و مرد با کار مشابه در واقع میزان رضایت شغلی یکسانی را گزارش نمی‌دهند یعنی انتظارات زنان از مردان کمتر است. این فرضیه توسط این یافته که تفاوت جنسیت برای افراد با تحصیلات بالاتر و افراد حرفه‌ای کم می‌شود.

بخش عمده‌ای از منابع انسانی هر کشوری را سالمندان تشکیل می‌دهند. و بخش اعظم این سرمایه انسانی شامل سالمندان بازنشسته است. از دغدغه‌های سیستم بهداشتی سلامتی هر کشوری سلامت روانی و جسمانی سالمندان و به خصوص بازنشستگان است. با توجه به این که جمعیت کشورمان به سمت افزایش جمعیت سالمندان در حال تغییر است و با توجه به این که در این زمینه پژوهش‌ها و یافته‌های علمی محدودی در کشور انجام شده انجام پژوهش‌های مرتبط با سلامت جسمانی و روان‌شناختی سالمندان ضروری به نظر می‌رسد. از جمله شاخص‌های بهداشت هر جمعیتی رضایت از زندگی و در نهایت بهبود کیفیت زندگی است.

بدیهی است که رضایت از بازنشستگی از جمله مسائل مرتبط با بهداشت روانی در دوران سالمندی است. این پژوهش به این دلیل انتخاب شده است که بررسی از بازنشستگی و کیفیت زندگی و رضایت شغلی تا به حال در میان کارمندان بانک صورت نگرفته است اگر چه ممکن است در نهادها و سازمان‌های دیگر این موضوع بررسی شده باشد. تحقیقات نشان داده که رضایت از بازنشستگی در گرو عوامل متعددی است که عامل خانواده بسیار تعیین‌کننده است.

در ایران پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نحوه بازنشستگی می‌تواند در رضایت روان‌شناختی بازنشستگان مؤثر باشد. نقش اشتغال محدود و عوامل درون‌شناختی از دیگر پژوهش‌هایی است که در این زمینه انجام گرفته است. پژوهش‌ها نشان داده که عوامل خانوادگی می‌تواند در پیش‌بینی کیفیت زندگی سالمندان تأثیرگذار باشد. عوامل شغلی

همچون محیط کار و جو سازمانی در دستیابی به رضایت در باننشستگان بسیار تأثیرگذار بوده است.

نظری (۱۳۹۲) به پژوهشی تحت عنوان ارزیابی وضعیت باننشستگان بانک صادرات استان کهگیلویه و بویراحمد پرداخته است. این پژوهش با هدف ارزیابی وضعیت رضایت از باننشستگی کارکنان باننشسته بانک صادرات استان کهگیلویه و بویراحمد انجام شده. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ چگونگی جمع‌آوری اطلاعات از جمله پژوهش‌های توصیفی، پیمایشی می‌باشد ۱۵۰ نفر از کارکنان باننشسته به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شده و ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد باننشستگی تأمین اجتماعی است که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته. عمده‌ترین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که وضعیت رضایت از باننشستگی باننشستگان بانک صادرات در شرایط پایینی قرار دارد. همچنین یافته‌های جانبی این تحقیق حکایت از آن دارد که در دیدگاه‌های کارکنان بانک صادرات براساس متغیرهای جنسیت و تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده نشده است. هفت تنی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر رضایت از باننشستگی کارکنان باننشسته بانک ملت شعبه منطقه یک تهران با سطح تحصیلات پرداخته است. پژوهش فوق از نوع توصیفی و پیمایشی و از نوع اسنادی - میدانی است. حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۵ نفر تعیین شده است. در این پژوهش به بررسی رابطه میان جنسیت و تحصیلات و سابقه خدمات باننشستگان پرداخته شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین جنسیت و سطح تحصیلات باننشستگان رابطه معنی داری وجود ندارد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داده بین رضایت از باننشستگی کارکنان و سطح تحصیلات رابطه وجود دارد.

- کراس من و ابوزکی^۷ (۲۰۰۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و متغیرهای اجتماعی و فردی کارکنان باننشسته بانک لبنس (Lebanese) پرداخته‌اند. جامعه نمونه این تحقیق ۲۰۲ نفر کارمند بانک است.

علی زاده اقدم و سلطانی بهرام (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی بازنشستگان دانشگاه تبریز نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی ۳۲ درصد واریانس کیفیت زندگی بازنشستگان را تبیین می کند.

نتایج نشان داد که رضایت شغلی کارمندان زن در برابر همه فاکتورها کمتر است (به جز پرداختها) همچنین در این تحقیق بیان شد که افرادی که با سطح تحصیلات کمتر و متأهل دارای رضایت شغلی کمتری بودند.

مهمترین ضرورت انجام این پژوهش به دلیل عواملی است که در رضایت از بازنشستگی تأثیرگذار هستند ولی کمتر مورد مطالعه قرار گرفتند به عنوان نمونه هنوز پژوهش های زیادی در خصوص مؤلفه های خانوادگی و کیفیت زندگی بازنشستگی انجام نشده است.

نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان واقعیتی است که امروزه از نظر هیچکس پوشیده نیست. به راستی پیشرفت و استمرار حیات سازمان ها در گرو توجه همه جانبه مدیران به نقش و جایگاه سرمایه انسانی است. شکوفا شدن نیروی انسانی در سازمان ها اقدامات گوناگون را می طلبد. یکی از این اقدامات تأمین رضایت شغلی کارکنان است.

از نتایج این تحقیقات در مؤسسات مالی اعتباری و بانک ها می توان استفاده کنند با عنایت به تحقیقات انجام شده سؤال اساسی که در این تحقیق بدان پاسخ داده می شود این است که آیا بین بررسی ابعاد رضایت شغلی (درونی و بیرونی) و ابعاد کیفیت زندگی (رضایت مندی، کارایی بهره وری، توانمندسازی، استقلال و تعلق و یکپارچگی اجتماعی) با رضایت از بازنشستگی در کارمندان بازنشسته بانک ملی شهرستان شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه تحقیق:

فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی با رضایت از بازنشستگی رابطه معنادار وجود دارد

فرضیه فرعی:

- بین ابعاد کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی رابطه معنادار وجود دارد
- بین ابعاد رضایت شغلی با رضایت از بازنشستگی رابطه معنادار وجود دارد.
- کیفیت زندگی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی رضایت از بازنشستگی است.
- رضایت شغلی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی رضایت از بازنشستگی است.

روش پژوهش

روش این تحقیق روش همبستگی است که این روش به بررسی رابطه پیش‌بینی متغیرها می‌پردازد در این تحقیق از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده می‌شود موضوع این تحقیق بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی در کارمندان بازنشسته بانک ملی شهرکرد است که بر این اساس رضایت شغلی و کیفیت زندگی متغیر پیش‌بینی است و رضایت از بازنشستگی متغیرهای ملاک است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارمندان بازنشسته بانک ملی شهرکرد در سال ۹۴-۱۳۹۳ بوده که طبق آمار منتشر شده ۳۰۰ نفر بودند.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری. کلیه افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند که شامل ۳۰۰ نفر از کارمندان بازنشسته بانک ملی است روش نمونه‌گیری. سرشماری است از تعداد ۳۰۰ عدد پرسشنامه ۲۶۹ عدد برگشت داده شد و ۳۱ عدد پرسشنامه پاسخ داده نشد.

ابزار اندازه‌گیری. پرسشنامه کیفیت زندگی: پرسشنامه کیفیت زندگی (براون مربوط به سازمان بهداشت جهانی ۱۹۹۹) دارای ۵ خرده مقیاس (رضایت‌مندی، کارآیی بهره‌وری، توانمندسازی، استقلال تعلق و یکپارچگی اجتماعی) است ۲۴ سؤال دارد آزمودنی‌ها به هر گویه دارای ۵ مؤلفه (دارای مؤلفه‌های خیلی زیاد و کم و خیلی کم و اصلاً) پاسخ دادند و دارای ۰/۹۱ پایایی آلفای کرانباخ است برای بدست آوردن روایی محتوایی و صوری سعی گردیده که سؤالات قابل درک باشند. و پاسخ دهندگان به خوبی بتوانند به آنها پاسخ دهند. برای اطمینان بیشتر سؤالات به تعدادی از کارکنان بازنشسته بانک ارائه گردید تا آنها را بخوانند و در صورت هر گونه ابهام در فهم سؤالات را بیان نمایند نظرات آنها مورد

توجه قرار گرفت همچنین تأییدیه روایی محتوایی آن توسط متخصصان روانشناسی بررسی شد.

پرسشنامه رضایت شغلی: فشارکی و طالبیان ۱۳۸۸ است دارای دو خرده مقیاس درونی و بیرونی است ۱۲۵ سؤال دارد براساس مقیاس لیکرت ۶ درجه‌ای است از دامنه کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است روایی صوری و محتوایی آن توسط تنی از اساتید دانشگاه مورد تأیید قرار گرفته است روایی ساده آن نیز ۰/۷۸ بدست آمده است. پایایی ۰/۸۸ آلفای کرونباخ است.

پرسشنامه بازنشستگی تهیه شده توسط سازمان تأمین اجتماعی (احمدی، ۱۳۸۹) پرسشنامه بازنشستگی ۲۲ سؤال دارد دارای گزینه‌های مختلف دو گزینه‌ای، ۴ گزینه‌ای و ۵ گزینه‌ای است. سؤال ۲۲ براساس مقیاس لیکرت است (از دامنه کاملاً مخالف تا کاملاً موافق). ضریب پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شده است. و روائی سازه آن ۰/۸۰ است.

روش اجرای پژوهش

پس از دریافت مجوز از دانشگاه آزاد اسلامی - واحد خمینی شهر به سرپرستی بانک ملی استان چهارمحال و بختیاری مراجعه نموده و پس از کسب مجوز از مسئولین محترم حراست آن بانک به کانون کارکنان بازنشسته بانک مراجعه نموده و با گرفتن برنامه اجتماعات و جلسات بازنشستگان در تاریخ و ساعات مشخص به آنجا مراجعه شد و پرسشنامه‌ها طی چند مرحله بین آنان توزیع گردید، این پرسشنامه‌ها شامل سه پرسشنامه کیفیت زندگی، رضایت از بازنشستگی و رضایت شغلی بود و پژوهش مذکور از نوع همبستگی است. در ضمن یک گروه مورد بررسی بود و کامل شدن پرسشنامه‌ها طی مدت دو ماه انجام گرفت و چون این تحقیق از نوع رابطه‌ای بود گروه کنترل و آزمایش نداشت.

روش آماری تجزیه و تحلیل اطلاعات:

در پژوهش حاضر شاخص‌های آمار توصیفی، فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد.

به منظور تحلیل استنباطی داده‌های بدست آمده از ابزار اندازه‌گیری از روش آماری تحلیل رگرسیون همزمان و ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش رابطه بین مؤلفه‌ها و تحلیل واریانس چندمتغیره (براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناسی وضعیت تأهل میزان تحصیلات جنس افراد مورد مطالعه استفاده شد). برای تعیین همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین پیش‌بینی کنندگی از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد.

همچنین از آزمون t مستقل برای یکی از فرضیه‌ها (بین رضایت ازبازنشستگی و کیفیت زندگی و رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت وجود دارد) از تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه برای فرضیه دیگر استفاده شده است.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها

جدول ۲. بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناسی گروه نمونه

متغیر	شاخص‌های آماری	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۵۰	۷۵
	زن	۵۰	۲۵
سن	زیر ۲۹ سال	۰	۰
	۳۰-۳۵ سال	۰	۰
	۳۶-۴۰ سال	۰	۰
	۴۱-۴۵ سال	۰	۰
	۴۵ سال به بالا	۲۶۹	۸۹/۶۷
بدون پاسخ	۳۱	۱۰/۳۳	
مجموع		۳۰۰	۱۰۰

جدول ۳. توزیع فراوانی جامعه آماری

درصد	فراوانی	
۳	۹	زیر دیپلم
۱۹/۵	۵۹	دیپلم
۳۳/۷	۱۰۱	فوق دیپلم
۳۳/۶	۱۰۰	لیسانس و بالاتر
۱۰/۲	۳۱	بدون پاسخ
۱۰۰	۳۰۰	مجموع
۲	۶	مجرد
۷۲/۴	۲۱۷	متاهل
۵/۸	۱۷	متارکه
۹/۴	۲۸	همسر فوت شده
۱۰/۴	۳۱	بدون پاسخ
۱۰۰	۳۰۰	مجموع

فرضیه اول: بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی با رضایت از بازنشستگی رابطه وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	
۰/۰۰۳	۰/۱۷۸**	۲۶۹	کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی
۰/۰۰۹	۰/۱۵۸**	۲۶۹	رضایت شغلی با رضایت از بازنشستگی

جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی رابطه معناداری در سطح ۵ درصد وجود دارد ($0/05 < 0/003 = \text{سطح معناداری}$). و این رابطه در حد ضعیف و مستقیم می‌باشد، یعنی با بالا رفتن سطح کیفیت زندگی در کارمندان بازنشسته میزان رضایت از بازنشستگی نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه دوم پژوهش "بین ابعاد کیفیت زندگی (رضایت‌مندی، کارآیی و بهره‌وری، توانمندسازی، استقلال، تعلق و یکپارچگی اجتماعی) با رضایت از بازنشستگی رابطه وجود دارد."

جدول ۵. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	
۰/۰۰۱	۰/۲۰۲**	۲۶۹	رضایتمندی با رضایت از بازنشستگی
۰/۰۱۵	*۰/۱۴۸	۲۶۹	کارایی و بهره‌وری با رضایت از بازنشستگی
۰/۰۶۳	۰/۱۱۴	۲۶۹	توانمندسازی با رضایت از بازنشستگی
۰/۰۸۶	۰/۱۰۵	۲۶۹	استقلال با رضایت از بازنشستگی
۰/۱۸۴	۰/۰۸۱	۲۶۹	تعلق و یکپارچگی با رضایت از بازنشستگی

جدول ۵. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	
۰/۰۰۱	۰/۲۰۲**	۲۶۹	رضایتمندی با رضایت از بازنشستگی
۰/۰۱۵	*۰/۱۴۸	۲۶۹	کارایی و بهره‌وری با رضایت از بازنشستگی
۰/۰۶۳	۰/۱۱۴	۲۶۹	توانمندسازی با رضایت از بازنشستگی
۰/۰۸۶	۰/۱۰۵	۲۶۹	استقلال با رضایت از بازنشستگی
۰/۱۸۴	۰/۰۸۱	۲۶۹	تعلق و یکپارچگی با رضایت از بازنشستگی

جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که بین بعد رضایتمندی با رضایت از بازنشستگی رابطه معناداری در سطح ۵ درصد وجود دارد ($0/05 < 0/001 =$ سطح معناداری). و این رابطه در حد پایین و مستقیم می‌باشد، یعنی با بالا رفتن سطح رضایتمندی در کارمندان بازنشسته میزان رضایت از بازنشستگی نیز بیشتر می‌شود و هم‌چنین بین بعد کارایی و بهره‌وری با رضایت از بازنشستگی رابطه معناداری در سطح ۱ درصد وجود دارد ($0/05 < 0/015 =$ سطح معناداری). و این رابطه در حد ضعیف و مستقیم می‌باشد، یعنی با بالا رفتن سطح کارایی و بهره‌وری در کارمندان بازنشسته میزان رضایت از بازنشستگی نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه سوم پژوهش: بین ابعاد رضایت شغلی (درونی و بیرونی) با رضایت از بازنشستگی رابطه وجود دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
۲۶۹	۰/۱۷۲**	۰/۰۰۵
۲۶۹	۰/۱۲۱*	۰/۰۴۸

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که بین بعد درونی با رضایت از بازنشستگی رابطه معناداری در سطح ۵ درصد وجود دارد ($0/05 < 0/005 =$ سطح معناداری). و این رابطه در حد ضعیف و مستقیم می‌باشد، یعنی با بالا رفتن سطح بعد درونی در کارمندان بازنشسته میزان رضایت از بازنشستگی نیز بیشتر می‌شود و هم‌چنین بین بعد بیرونی با رضایت از بازنشستگی رابطه معناداری در سطح ۱ درصد وجود دارد ($0/05 < 0/048 =$ سطح معناداری). و این رابطه در حد ضعیف و مستقیم می‌باشد، یعنی با بالا رفتن سطح بعد بیرونی در کارمندان بازنشسته میزان رضایت از بازنشستگی نیز بیشتر می‌شود.

رگرسیون چندمتغیره میزان تأثیر ابعاد کیفیت زندگی بر رضایت از بازنشستگی بر اساس داده‌های جدول ۷ با توجه به میزان ($P = 0/048, F = 2/27$) این رابطه خطی معنادار است. ضریب تعیین ($R^2 = 0/02$) مبین آن است که ۲ درصد از واریانس رضایت از بازنشستگی توسط متغیرهای مستقل موجود در معادله رگرسیون جدول (۴-۱۳) که در سطح معناداری قرار دارند، تبیین می‌شود.

جدول ۷. رگرسیون چندمتغیری برای تبیین رضایت از بازنشستگی

سطح معناداری	F	R^2
۰/۰۴۸	۲/۲۷	۰/۰۲

جدول ۸. میزان ضرایب معادله رگرسیون چندمتغیری رضایت از بازنشستگی

شاخص آماری زیرمؤلفه‌ها	ضریب غیراستاندارد B	ضرایب استاندارد بتا β	آماره t	سطح معناداری sig
ثابت	۳۷/۰۴		۵/۹۵	۰/۰۰۰
رضایت‌مندی	۰/۳۳	۰/۲۱	۲/۰۵	۰/۰۴۱
کارایی و بهره‌وری	-۰/۰۳	-۰/۰۲	-۰/۱۸۲	۰/۸۵۶
توانمندسازی	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲	۰/۰۲۲	۰/۹۸۳
استقلال	-۰/۰۰۹	-۰/۰۰۴	-۰/۰۵۵	۰/۹۵۶
تعلق و یکپارچگی	۰/۰۵۸	۰/۰۲	۰/۲۷۷	۰/۷۸۲

از بین متغیرهای موجود در جدول ۸ با توجه به سطح معناداری هر متغیر و میزان ضرایب بتا (β) فقط بعد رضایتمندی در تبیین رضایت از بازنشستگی مؤثر بوده است. و با توجه به این که ضریب بتای این عامل مثبت می‌باشد، افزایش میزان رضایت از بازنشستگی تحت تأثیر افزایش میزان رضایتمندی می‌باشد، به عبارتی به ازای هر یک واحد افزایش در میزان رضایتمندی، شاهد افزایش ۰/۲۱ برابری در رضایت از بازنشستگی هستیم.

رگرسیون چندمتغیره میزان تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر رضایت از بازنشستگی

براساس داده‌های جدول ۹ با توجه به میزان ($P = ۰/۰۰۸, F = ۴/۹۱$) این رابطه خطی معنادار است. ضریب تعیین ($R^2 = ۰/۰۴$) مبین آن است که ۴ درصد از واریانس رضایت از بازنشستگی توسط متغیرهای مستقل موجود در معادله رگرسیون جدول ۹ که در سطح معناداری قرار دارند، تبیین می‌شود.

جدول (۹) رگرسیون چندمتغیری برای تبیین رضایت از بازنشستگی

سطح معناداری	F	R^2
۰/۰۰۸	۴/۹۱	۰/۰۴

جدول (۱۰) میزان ضرایب معادله رگرسیون چندمتغیری رضایت از بازنشستگی

شاخص آماری زیرمؤلفه‌ها	ضریب غیر استاندارد B	ضرایب استاندارد بتا β	آماره t	سطح معناداری sig
ثابت	۳۷/۷۱		۱۱/۸۷	۰/۰۰۰
بعد درونی	۰/۰۵	۰/۳۳	۲/۴۱	۰/۰۱۷
بعد بیرونی	-۰/۰۵	-۰/۱۷	-۱/۲۷	۰/۲۰۴

از بین متغیرهای موجود در جدول ۱۰ توجه به سطح معناداری هر متغیر و میزان ضرایب بتا (β) فقط بعد درونی در تبیین رضایت از بازنشستگی مؤثر بوده است. و با توجه به این که ضریب بتای این عامل مثبت می‌باشد، افزایش میزان رضایت از بازنشستگی تحت تأثیر افزایش بعد درونی می‌باشد، به عبارتی به ازای هر یک واحد افزایش در میزان بعد درونی، شاهد افزایش ۰/۳۳ برابری در رضایت از بازنشستگی هستیم.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول: بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی با رضایت از بازنشستگی رابطه وجود دارد.
بنابراین نتیجه حاصله جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی رابطه معناداری در سطح ۵ درصد وجود دارد این رابطه در حد ضعیف و مستقیم می‌باشد یعنی با بالا رفتن سطح کیفیت زندگی در کارمندان بازنشسته میزان رضایت از بازنشستگی نیز بیشتر می‌شود. نتایج این بررسی با پژوهش‌های طاهری (۱۳۹۲) حییبی و گرجی (۱۳۹۳) علی نژاد (۱۳۸۳) همخوان و هماهنگ بوده تبیین رابطه کیفیت زندگی و رضایت شغلی با رضایت از بازنشستگی کارچندان دشواری نیست به اعتقاد ریو (۲۰۰۵) می‌توان این گونه بیان کرد که کیفیت زندگی دارای متغیرهای (رضایت‌مندی، کارائی و بهره‌وری، توانمندسازی، استقلال تعلق و یکپارچگی اجتماعی) و رضایت شغلی دارای متغیرهای (درونی و بیرونی) می‌باشد که طبق بررسی‌های به عمل آمده با بالا رفتن سطح کیفیت زندگی در بازنشستگان میزان رضایت از بازنشستگی نیز افزایش می‌یابد یعنی بین این دو یک رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. به این دلیل این نتیجه بدست آمده است که کارمندان بازنشسته از مزایای بیشتر و امکانات رفاهی بهتر استفاده می‌کنند میزان رضایت

از بازنشستگی آنها افزایش می‌یابد و اوقات فراغت بیشتری که داشته‌اند بر امور کیفیت زندگی اثر گذاشته و توانسته‌اند کاری را که تمایل داشته انجام دهند. در ضمن هر چه میزان رضایت شغلی این افراد بیشتر باشد میزان اعتماد به نفس آنها در دوران بازنشستگی بالا می‌رود و زمینه برای زندگی بهتر ایجاد می‌شود و حتی احتمال انتخاب شغل دوم نیز افزایش یافته است.

فرضیه دوم: بین ابعاد کیفیت زندگی (رضایت مندی، کارائی بهره‌وری، توانمندسازی، استقلال تعلق و یکپارچگی اجتماعی) با رضایت از بازنشستگی رابطه وجود دارد. بنابراین نتایج حاصله از جدول شماره ۵ که نشان می‌دهد بین بعد رضایت مندی با رضایت از بازنشستگی رابطه معنادار در سطح ۵ درصد وجود دارد.

این رابطه در حد پائین و مستقیم می‌باشد. یعنی با بالا رفتن سطح رضایت مندی در کارمندان بازنشسته میزان رضایت از بازنشستگی بیشتر می‌شود. همچنین بین بعد کارائی و بهره‌وری با رضایت از بازنشستگی رابطه معناداری وجود دارد و در کارمندان بازنشسته میزان رضایت از بازنشستگی نیز در سطح یک ۱ درصد بیشتر می‌شود و این رابطه در حد ضعیف و مستقیم می‌باشد یعنی با بالا رفتن سطح کارائی و بهره‌وری رضایت از بازنشستگی افزایش می‌یابد.

یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های نظری (۱۳۹۳) و هفت تنی (۱۳۹۳) همخوان بوده است در تبیین این فرضیه باید گفت کیفیت زندگی که دارای ابعاد (رضایت مندی، کارائی، بهره‌وری، توانمندسازی و استقلال، تعلق و یکپارچگی اجتماعی) می‌باشد برای افراد بازنشسته‌ای که میزان رضایت مندی آنها از زندگی بیشتر است میزان اعتماد به نفس و کارائی و بهره‌وری آنها نیز افزایش یافته، افراد بازنشسته به خاطر اینکه آرامش بیشتری را در زندگی تجربه می‌کنند و وقت آزاد بیشتری داشته و دغدغه و نگرانی آنها از افراد کارمند کمتر است و به نحوی ثمره زندگی‌شان را دیده اگر از این ثمره زندگی راضی باشند میزان رضایت مندی و کارائی و بهره‌وری آنها بیشتر شده است و در نهایت کیفیت زندگی آنها افزایش یافته است، از سوی دیگر با توجه به بهبود وضعیت مالی بازنشستگان

بانکی نسبت به برخی از بازنشستگان سازمانها و ارگان‌های دیگر نسبتاً "از کیفیت زندگی بهتری برخوردار می‌باشند.

فرضیه سوم: بین ابعاد رضایت شغلی (درونی بیرونی) با رضایت از بازنشستگی رابطه وجود دارد

بنابراین جدول شماره (۶) نشان داد که بین بعد درونی بارضایت از بازنشستگی رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه در حد ضعیف و مستقیم می‌باشد یعنی با بالا رفتن سطح بعد درونی در کارمندان بازنشسته میزان رضایت بیشتری شود و همچنین بین بعد بیرونی با رضایت از بازنشستگی رابطه معناداری در سطح ۱ درصد وجود دارد و این رابطه در حد ضعیف و مستقیم می‌باشد یعنی با بالا رفتن سطح بعد بیرونی در کارمندان بازنشسته میزان رضایت از بازنشستگی نیز بیشتر می‌شود، یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های چاهال و چاهال وهاری و چاهال (۲۰۱۳) و کریمی (۱۳۹۲) شمس (۱۳۹۲) اکبری (۱۳۹۳) هاشمیان (۱۳۷۷) یوسف پور (۱۳۷۷) براتی (۱۳۷۹) حسین زاده (۱۳۷۹) همخوان و هماهنگ بوده که نشان می‌دهد هرچه بعد درونی و بیرونی افزایش یابد میزان رضایت از بازنشستگی افزایش می‌یابد. هرچه میزان بعد درونی رضایت شغلی افزایش یابد افراد بازنشسته از درون احساس رضایت خاطر بیشتر و از عملکرد شغلی خود راضی‌ترند، اگر از این افراد پرسیده شود چنانچه بخواهند دوباره شغلی را انتخاب کنند آیا شغل قبلی را انتخاب می‌کردند یا خیر، اگر پاسخ افراد بازنشسته به این سؤال مثبت باشد یعنی این افراد دارای رضایت شغلی درونی بوده‌اند. در مورد بعد بیرونی رضایت شغلی می‌توان گفت اگر افراد جامعه و همکاران فرد بازنشسته برای بازنشستگان منزلت اجتماعی قائل شدند بطوری که فرد بداند خدمات او در سالیان گذشته با بازنشسته شدنش فراموش نشده از رضایت بیرونی برخوردار شده، و به همین علت در مشاغل مالی و اقتصادی کشور با توجه به حساسیت شغل آنها و توسعه شبکه خصوصی بانکی و مؤسسات مالی کشور نیاز استفاده از تجارب آنها ملموس و رضایت بیرونی آنها تثبیت یافته است، بطوری که اکثر پرسنل بازنشسته بانک ملی پس از بازنشستگی مجدداً دعوت به همکاری شده‌اند.

فرضیه چهارم: کیفیت زندگی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی رضایت از بازنشستگی است

براساس داده‌های جدول (۷) کیفیت زندگی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی رضایت از بازنشستگی است، یعنی هرچه کیفیت زندگی بهبود یابد رضایت از بازنشستگی نیز افزایش می‌یابد. در میان ابعاد کیفیت زندگی فقط بعد رضایت‌مندی در تبیین رضایت از بازنشستگی مؤثر بوده است. این پژوهش با پژوهش‌های چاهال و چاهال همخوان بوده است. به گفته احمدی هرچه میزان رضایت‌مندی مردم از وضعیت اقتصادی، اجتماعی، معیشتی بیشتر می‌شود کیفیت زندگی بهبود می‌یابد و رضایت از بازنشستگی افزایش می‌یابد و در نتیجه امید زندگی در بازنشستگان افزایش می‌یابد، میزان فقر اقتصادی در بین افراد بازنشسته با درآمد پائین بیشتر است.

فرضیه پنجم: رضایت شغلی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی رضایت از بازنشستگی است

بنا بر داده‌های جدول شماره (۱۰) رضایت شغلی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی رضایت از بازنشستگی است، از بین ابعاد رضایت شغلی فقط بعد درونی در پیش‌بینی رضایت از بازنشستگی مؤثر است، این مطلب با پژوهش علی نژاد همخوان بوده است. در بین افراد بازنشسته هرچه بعد درونی رضایت شغلی افزایش یابد بر میزان رضایت از بازنشستگی تأثیر دارد یعنی اگر افراد بازنشسته در زمان قبل از بازنشستگی از کار خود رضایت درونی داشته باشند هم انجام کار مورد نظر برای آنان با علاقه و اشتیاق همراه است و هم در دوران بازنشستگی آرامش قلبی و درونی دارند و خود را فردی مفید برای جامعه قلمداد می‌کند و از بزوز بیماری‌هایی همچون افسردگی در بازنشستگانی که رضایت درونی دارند جلوگیری می‌شود. افراد بازنشسته در دوران بازنشستگی معمولاً به نتیجه زندگی خود و تأثیر دوران گذشته بر زندگی حال اندیشیده و اگر از زندگی گذشته راضی باشند علاقه و اشتیاق آنها برای اینکه در بازنشستگی شغل دیگری را برگزینند افزایش می‌یابد.

محدودیت‌ها و پیشنهادها

از محدودیت‌های این پژوهش طولانی بودن پرسشنامه‌ها بود که موجب خستگی و تأثیر این امر بر کیفیت پاسخ دهی شد، و همچنین کمبود منابع تحقیقات فارسی و لاتین در رابطه با

متغیرهای پژوهش (رضایت از بازنشستگی، کیفیت زندگی و تأهل و جنسیت و...) در رابطه با بازنشستگان بخصوص بازنشستگان بانک ملی بود.

در رابطه با پیشنهادات پژوهشی، پیشنهاد می‌شود که در پژوهشی مستقل بر روی تأثیر عوامل خانوادگی به سلامت روان کارمندان بازنشسته پرداخته شود، و همچنین به بررسی تأثیر حمایت‌های سازمانی در کیفیت زندگی بازنشستگان پرداخته شود. همچنین سازمان‌ها به منظور افزایش سطح رضایت پرسنل بازنشسته خود به عوامل و شرایط خانوادگی پرسنل توجه نمایند، به منظور افزایش سطح آگاهی اعضای خانواده افراد در شرف بازنشستگی و آگاهی پیرامون درک و فهم شرایط بازنشستگی می‌تواند زمینه مناسبی را برای بازنشستگی با رضایت بالا فراهم کند. مشاوره‌های کاربردی و ضروری با بازنشستگان در زمینه پذیرش این دوره و انطباق مناسب با آن انجام شود. میزان حقوق بازنشستگان افزایش یابد و برای اوقات فراغت بازنشستگان تورهای مسافرتی برگزار شده تا میزان رضایتمندی آنها از زندگی افزایش یابد و کیفیت زندگی بهبود پیدا کند.

واگذار کردن شغل‌های مورد علاقه و در حد توان افراد بازنشسته به آنها باعث شده رضایت از بازنشستگی افزایش یابد و بازنشستگان به زندگی با دیدی مثبت‌تر نگرسته.

منابع

- اکبری، رحمان (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین نظام مدیریت عملکرد کارکنان بانک ملت و انگیزش شغلی و رضایت شغلی آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- بریمن، اندرو، (۲۰۰۲). روش تحقیق و مطالعات سازمانی. (مترجم محمد ۱۳۸۱). تهران، انتشارات نور، ص ۲۸۷
- تامیس، لارنس (۲۰۰۰). سالمندی و خردمندی ابعاد اقتصادی بازنشستگی (مترجم زهره ۱۳۷۹). تهران انتشارات موسسه نشر و پژوهش فرزانه روز، ص ۵۰

جعفریان، راضیه (۱۳۹۲). بررسی شاخص های روان سنجی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با فرهنگ سازمانی در کارکنان بانک های خصوصی. پایان نامه

کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

حبیبی، هاجر. گرجی، مرضیه (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهدکاری در کارکنان بانک صادرات گیلان. همایش بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و

علوم اجتماعی

رضاجوئی، ناصر (۱۳۹۰). اثرات بازنشستگی و ویژگی های اجتماعی، اقتصادی فرهنگیان

بازنشسته استان لرستان. تهران نشر چشمه، ص ۲۵

شریفی، صدیقه (۱۳۹۲). بررسی میزان انطباق الزامات گزارشگری مالی ملی با استانداردهای بین المللی گزارشگری در صنعت بانکداری ایران. پایان نامه

کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء

طاهری، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایتمندی مشتریان در بانک پارسیان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران

مرکزی

طاهری، محبوبه (۱۳۹۰). رابطه رضایت از زندگی با سبک های مقابله با استرس و صفات شخصی زندگی زنان شاغل در مراکز آموزش عالی شهرستان رشت. پایان نامه

کارشناسی ارشد، دانشگاه سراسری گیلان

علی نژاد، آمنه (۱۳۸۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان مرکز تحقیقاتی آموزش بعثت شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه

پیام نور

غلامی، بهمن. عموزاده، معصومه. شمس، سیمین (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان بانک و ملی شهرستان دره شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ

نشده، دانشگاه تهران

قریش، ژاله (۱۳۸۶). توسعه و چالشهای سبک زندگی زنان ایران. تهران، نشر قطره، ص

- کریمی، ندا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود
- کیوستو، دیوید (۱۹۹۹). کیفیت زندگی و راه های دستیابی به آن (مترجم احمد ۱۳۷۸). تهران، انتشارات سریرشهرعلم، ص ۲۰
- گشنیزجانی، کامران (۱۳۹۰). گونه شناسی سبک های زندگی و کیفیت زندگی در میان دانشجویان مطالعه موردی در دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان
- موحدی، امین (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سلامت اجتماعی بر میزان کیفیت زندگی کارکنان بانک ملی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی
- نظری، محمد (۱۳۹۲). ارزیابی وضعیت رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک صادرات استان کهگیلویه و بویراحمد. همایش های ایران کنفرانس بین المللی مدیریت و چالش ها و راه کارها
- هفت تنی، حسین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان بانک ملت شعب منطقه یک تهران. کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- هنس، لئونارد، ج (۲۰۰۱). زندگی از پنجاه سالگی شروع می شود (مترجم عباس ۱۳۸۰). تهران، انتشارات البرز، ص ۷۰
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ص ۶۵.
- یوسفی نژاد، مرضیه (۱۳۸۹). تأثیر آموزش مهارت های مقابله با تیندگی بر کیفیت زندگی و سبک زندگی و رضایت شغلی بیماران مبتلا به دیابت نوع دوم مراجعه کننده به بیمارستان شریعتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه روان شناسی و علوم تربیتی پیام نور تهران

- ANDERSEN, P., PETERSEN, N. C., (1993). *A procedure for ranking units in DEA. Management Science*, 39, 1261–1264.
- Andrew E. Clark., (1996) Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics, Volume 61, Issue 3, pp 359–381*
- BANKER, R. D., CHARLES, A., COOPER, W. W. (1984). *Some models for estimating technical*
- Bettencourt, L.A. (1997). Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. *Journal of Retailing*, 73(1), 39–61.
- Blake, M.k.(2006). Gendered lending: Gender, context and the rules of business lending, *An International Journal of Entrepreneurial Finance*, 8,2, 183-201.
- Buvinic, M., R.(2013). *A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment* .Foundation and Exxon Mobile, New York ,29.
- CHARNES, A., COOPER, W. W., RHODES, E.,(1978).Measuring the efficiency of decision making units. *European Journal of Operational Research*, 2,6,42
- Chen, L.H,& Kee, Y. H. (2008) *gratitude and Adolesccnt Athlethes well-Being socialzndic Research.*
- Clark, A, E. (1996). Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics*,61,3 , 359–381.
- de Barros, R. (2011). *The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence from a Randomized Trial in Low-income Neighborhoods of Rio de Janeiro.* Washington, DC: World Bank.
- DíazGiménez,J. (2002). Banking in computable general equilibrium economies. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 16,3-4, 533-559.
- Diener, E., Emmon, R. A., Larsen ,R.S. & Griffin,S. (1985). The satisfaction with life scale, *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-78.
- Diener.E. Emmon. R. A, Larsen.R.S,& Griffin, S (1985). the satisfaction with life scale, *journal of personality assessment* vol.49. pp.71.78
- FARRELL, M. J., (1957). The measurement of productive efficiency , *Journal of the Royal Statistical Society*, 120, 3 ,253–290.
- Havasan.j.r. (2010). *cireumflem model of life stile an family system.* VI theoreticaiup dete family process, 22 , 69 , 83.
- Locke, E.A. (1970). *Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis.* *Organizational Behavior and Human Performance*, 5,5, 484-500.
- MARTIC, M., SAVIC, G., (2001). *An application of DEA for comparative analysis and ranking of*

- Maximiliane E. Szinovacz, (2005). Retirement and marital decision making: Effects on retirement satisfaction, *Journal of Marriage and Family*, Volume 67, Issue 2, pp 387–398
- Megan K. Blake, (2006). Gendered lending: Gender, context and the rules of business lending, *An International Journal of Entrepreneurial Finance*, Volume 8, Issue 2, pp 183-201
- Morais, P., Camanho, A. S. *Evaluation of performance of European cities with the aim to promote quality of life improvements*, *Omega*, 39,4, 398-409.
- regions in Serbia with regards to socioeconomic development *European Journal of Operational Research*, 132, 2, 343–356.
- Ruggiero, J. (1996). On the measurement of technical efficiency in the public sector *European Journal of Operational Research* 90, 3, 553–565.
- scale inefficiencies in DEA *Management Science*, 30,9, 1078–1092.
- Scott, E. S. (2009). *Love and Intimacy of the Heart*. Philadelphia: Jai Press & Francis.
- Szinovacz, M. E. (2005). Retirement and marital decision making: Effects on retirement satisfaction, *Journal of Marriage and Family*, 67,2, 387–398
- ŽIVĚLOVA, I., JANSKY, J. (2008). *Analysis of life quality development in the administrative districts of South Moravia*. *Agric. Econ. – Czech*, 54, 431–439