

بررسی تأثیر فرهنگ، گروه اجتماعی و چشم انداز نسبت به آینده بر رفتار برنامه ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی

مسعود عظیمیان^۱، مریم غیاث آبادی فراهانی^۲، پروانه مهدی زاده خالسرایی^۳

(دریافت ۱۴۰۲/۱۱/۶ پذیرش ۱۴۰۳/۳/۲)

چکیده

هدف: هدف اصلی از انجام این مطالعه بررسی تأثیر فرهنگ، گروه اجتماعی و چشم انداز نسبت به آینده بر رفتار برنامه ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی هست.

روش: روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی توصیفی است. جامعه مورد بررسی کارکنان شعبه هفت سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران بوده و برای تعیین حجم نمونه از جدول نمونه گیری مورگان استفاده شده است. روش گردآوری اطلاعات میدانی و ابزار گردآوری پرسشنامه که برای طراحی سؤالات از مقالات تمار و همکاران (۲۰۲۱) و غدوان و همکاران (۲۰۲۲) استفاده شده است. روایی سؤالات از طریق روایی محتوایی، صوری و سازه مورد تأیید قرار گرفته است. سپس برای تأیید پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS استفاده شده است، که پایایی تمامی متغیرها بالاتر از ۰,۷ به دست آمده است و ناشی از اعتبار پرسشنامه است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که متغیر فرهنگ، چشم انداز نسبت به آینده و گروه اجتماعی با نقش تعدیلگر سواد مالی تأثیر مثبت معناداری بر رفتار برنامه ریزی بازنشستگی دارند و متغیرهای گروه اجتماعی، فرهنگ با نقش تعدیلگر سواد مالی و چشم انداز نسبت به آینده با نقش تعدیلگر سواد مالی بر رفتار برنامه ریزی بازنشستگی تأثیر معناداری ندارند.

نتیجه گیری: چشم انداز نسبت به آینده می تواند ریسک پذیری مالی را تحت تأثیر قرار دهد

۱. دکتری آمار، دانشگاه رازی (نویسنده مسئول) masoud.azimian65@gmail.com

۲. دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک.

۳. دکتری آمار، دانشگاه محقق اردبیلی، کارشناس آمار مرکز آمار ایران.

به طوری که بین ریسک پذیری، دانش برنامه ریزی مالی و چشم انداز نسبت به آینده یک تقابل سه محور وجود دارد که پس انداز بازنشستگی را متأثر می کند.

واژه های کلیدی: فرهنگ، گروه اجتماعی، رفتار برنامه ریزی بازنشستگی، سواد مالی.

۱. مقدمه

با پیشرفت در حوزه های متعدد اجتماعی، اقتصادی و پزشکی میزان مرگ و میر نسبت به سال های گذشته کاهش یافته است، امید به زندگی افزایش یافته و جمعیت در اکثریت جهان رو به سالمندی هست. با این روند رشد جمعیت سازمان بهداشت جهانی این قرن را، قرن برای سالمندان نام گذاری کرده است. که افراد بالاتر از ۶۰ سال به عنوان سالمند در نظر گرفته می شوند (پروایی، ۱۳۹۹). سالمندی از مراحل چالش برانگیز و با اهمیت در زندگی افراد است و افراد سالمند با مجموعه ای از تغییرات روانی، جسمانی و اجتماعی پیچیده روبرو هستند و این تغییرات فشار سنگینی از نظر عملکرد اجتماعی، روانی در بردارد. همچنین افراد سالمند به دلیل اینکه به اواخر عمرشان نزدیک می شوند، اکثراً با چالش هایی از جمله قطعیت مرگ و معنای زندگی در جدال هستند (پهلوانی و زابلی، ۱۴۰۰). سالمندان در سه دسته طبقه بندی می شوند: ۶۰ تا ۷۴ سال به عنوان سالمندان جوان، ۷۵ تا ۹۰ سال سالمندان سالمند و ۹۰ بالای سال خیلی سالمند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹؛ جانتو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

از سوی دیگر چشم انداز نسبت به آینده می تواند ریسک پذیری مالی را تحت تأثیر قرار دهد به طوری که بین ریسک پذیری، دانش برنامه ریزی مالی و چشم انداز نسبت به آینده یک تقابل سه محور وجود دارد که پس انداز بازنشستگی را متأثر می کند. با این توضیح که در اشخاصی که چشم انداز کوتاهی نسبت به آینده دارند دانش برنامه ریزی مالی تأثیر قابل توجهی بر رابطه بین ریسک پذیری و پس انداز بازنشستگی ندارد. به این معنی که اگر شخصی چشم انداز نسبت به آینده کوتاه دارد حتی با وجود دانش برنامه ریزی مالی بالا، توانایی خطر کردن حداقل تأثیر را بر پس انداز خواهد داشت چرا که شخص قادر به تجسم آینده دور نخواهد بود (تامار و همکاران^۲ ۲۰۲۱). از آنجائی که فرایند برنامه ریزی که به دلیل قوانین کشورها، سیستم بازنشستگی و همچنین به دلیل تنوع فرهنگی افراد متفاوت است، یک فرآیند پیچیده در نظر گرفته می شود. مطالعات بین فرهنگی قبلی که به بازنشستگی پرداخته اند، یافته های جالبی به دست آورده اند و نشان داده اند که حتی با وجود سیستم بازنشستگی توسعه یافته، ویژگی های فرهنگی می توانند موجب مهیا شدن متفاوت افراد در رابطه با برنامه ریزی بازنشستگی شوند. برای نمونه پژوهشگران موارد را در ایالات متحده و مکزیک بررسی و نشان داده اند که چشم انداز نسبت به آینده و تأثیر والدینی در پس اندازها در میان دانش آموزان آمریکایی بالاتر از دانش آموزان مکزیک و شفافیت هدف بازنشستگی برای دانش آموزان مکزیک بالاتر از دانش آموزان آمریکایی است (غدوان و همکاران^۳ ۲۰۲۲).

لذا یکی از مهم ترین دغدغه های بشر همواره برنامه ریزی برای آینده و بررسی مسائل و مشکلاتی است

1. Janto
2. Tomar et al.
3. et al.

که ممکن است با آن مواجه گردد. از جمله این دغدغه‌ها می‌توان به بازنشستگی افراد اشاره کرد که در همه کشورها از مهم‌ترین مسائلی است که برای همه افراد با آن روبرو هستند. در این پژوهش با توجه به اهمیت این موضوع به بررسی عوامل و متغیرهای که در برنامه‌ریزی افراد برای بازنشستگی آن‌ها تأثیر دارد پرداخته می‌شود. بنابراین با توجه به مباحث مطرح‌شده سؤال اصلی در پژوهش حاضر این است که: تأثیر فرهنگ، گروه اجتماعی، و چشم‌انداز نسبت به آینده بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی چگونه می‌باشد؟

۲. چهارچوب نظری پژوهش

رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی: افزایش امید به زندگی و پیری جمعیت در سراسر کشورها منجر به افزایش نیاز به پس‌اندازهای مالی بلندمدت و تمرکز بر رفاه مالی افراد بازنشسته در میان چهارچوب سیاست‌های خشمگین می‌شود (اینگل و همکاران^۱، ۲۰۲۳). در پژوهش ایگلی و چایکن^۲ (۱۹۹۳) نگرش به تمایلات روان‌شناختی درونی بر اساس قضاوت‌های مثبت یا منفی در مورد یک موضوع یا اقدام نسبت به موضوع بررسی شده است (راملی و ماریموتو^۳، ۲۰۱۸). بنابراین، به‌جای اینکه ثروت عامل علت برنامه‌ریزی باشد، کلید ایجاد ثروت است (لوساردی و میچل، ۲۰۰۷). برنامه‌ریزی بازنشستگی به آماده شدن برای زمانی اشاره می‌کند که یک فرد کار را ترک خواهد کرد و درآمد مربوط به کار از بین می‌رود. برنامه‌ریزی بازنشستگی می‌تواند به‌عنوان یک رویکرد برای ایجاد توازن بین هزینه فعلی و پس‌اندازها برای اطمینان از یک بازنشستگی مالی مطمئن در نظر گرفته شود. از سوی دیگر، برخی از مطالعات گذشته ترنر، بیلی و اسکات (۱۹۹۴) نشان دادند که بین نگرش نسبت به بازنشستگی و برنامه‌ریزی بازنشستگی رابطه معنی‌داری وجود دارد که این امر زمانی اتفاق می‌افتد که پاسخگویان فرزندان وابسته بیشتری داشته باشند، بنابراین، مردان مسن‌تر با سطح تحصیلات بالاتر، وضعیت شغلی بالاتر و درآمد بیشتر، نگرش مثبت‌تری نسبت به بازنشستگی خواهند داشت و بیشتر برای زندگی بازنشستگی خود برنامه‌ریزی کرده‌اند نگرش نسبت به بازنشستگی عامل مهمی است که بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی تأثیر می‌گذارد و افراد تمایل دارند برنامه‌ریزی خوبی برای دوران بازنشستگی خود داشته باشند (راملی و ماریموتو، ۲۰۱۸). ریتز و فرناندز (۱۹۹۷) دریافتند که آن دسته از کارمندانی که در برنامه‌ریزی بازنشستگی خود فعال‌تر بودند، در نگرش خود نسبت به بازنشستگی مثبت‌تر بودند. به‌طور قابل توجهی، افرادی که نگرش مثبتی نسبت به بازنشستگی داشتند، می‌توانند پس‌انداز بازنشستگی کافی را به‌دست

1. Ingale et al.
2. Eagly and Chaiken,
3. Rameli and Marimuthu

آوردند و تمایل به آرامش دارند (مورتی و همکاران^۱، ۲۰۱۲). علاوه بر این، دانشگاهیان مالزی نگرش مثبتی نسبت به بازنشستگی داشتند که حدود ۴۹٫۸ درصد از پاسخ دهندگان است. این مطالعه نشان داد که برنامه ریزی بازنشستگی باید بیش از ۲۰ سال قبل از بازنشستگی شروع شود (راملی و ماریموتو، ۲۰۱۸).

فرهنگ: فرهنگ شامل مجموعه‌ای از باورها و هنجارها و ترجیحاتی است که میان اعضای یک گروه اجتماعی به اشتراک گذاشته می‌شود (براون و همکاران^۲، ۲۰۱۸). در تعریف فرهنگ باید گفت که در زبان فارسی این واژه از دو بخش «فر» و «هنگ» تشکیل شده است که به ترتیب فر پیشاوندی است و در فارسی هخامنشی و اوستا به معنی پیش (فر^۳) آمده است و هنگ از ریشه اوستایی تینگ^۴ به معنای کشیدن و با پیشاوند «آ» که به معنی مقید و نیت متداول است. البته تعاریف متعدد دیگری از فرهنگ ارائه شده است، برای مثال روت بندیک فرهنگ را الگویی برای اندیشیدن و عمل کردن در نظر می‌گیرد، لویی اشتراوس فرهنگ را یک نظم نمادین مشترک که از ذهن انسان تراوش کرده تعریف کرده است. رابطه فرهنگ سیاست‌گذاری، مسئله اصلی است که برای هر دولتی چالش‌هایی ایجاد نموده است و میان فرهنگ و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی ارتباطی دوسویه است، زیرا توجه به مقوله فرهنگ و ارزش‌های اجتماعی در سیاست‌های سازمانی باید مدنظر قرار گیرد و از طرفی سیاست‌ها و برنامه‌های اجتماعی می‌تواند بر شکل‌دهی ارزش‌های اجتماعی تأثیر بگذارد (منوچهری‌راد، ۱۳۹۹). با وجود برجسته شدن نقش فرهنگ در توفیقات سازمانی و جایگاه تسهیل‌کننده آن در توسعه همه‌جانبه جوامع و تصدیق اهمیت این امر از سمت مدیران، تعداد کمی از آن‌ها متوجه نقش و مسئولیت‌های خود در این راستا هستند (احمدی و همکاران، ۱۴۰۲). فرآیند برنامه‌ریزی در همه کشورها با هم متفاوت است که این تفاوت نه به دلیل قوانین و سیستم‌های بازنشستگی متفاوت بلکه به دلیل تفاوت در فرهنگ مردم آن کشورها است. در نتیجه فرهنگ به عنوان یک مسئله (غدوان و همکاران^۵، ۲۰۲۲). در پژوهش‌های بسیاری در نظر گرفته شده است. نقش فرهنگ آنچنان در این موضوع مؤثر است که علی‌رغم برنامه‌ریزی‌های بسیار دقیق برای بازنشستگی همچنان تأثیر خود را بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی نشان می‌دهد (لوساردی و میچل^۶، ۲۰۱۱). همچنین کوپوسکو و همکاران^۷ (۲۰۱۶) متوجه تأثیر فرهنگ متفاوت دو کشور بر این رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی شدند (کوپوسکو و همکاران، ۲۰۱۶). به‌طور مشابه این نقش از فرهنگ را در پژوهشی توسط وایسفلد اسپولتر^۸ (۲۰۱۸)

1. Murthy et al.
2. Brown et al.
3. Far
4. Thing
5. Ghadwan et al.
6. Lusardi and Mitchell
7. Kopusko et al.
8. Weisfeld-Spolter et al.

می‌توان دید (وایسفلد-اسپولتر، ۲۰۱۸). غدوان و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر فرهنگ بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی به‌عنوان یک متغیر میانجی‌گر پرداختند. تحقیقات انجام‌شده توسط ایشان در زمان بیماری کووید ۱۹ نشان داد که این متغیر تأثیر معناداری بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی دارد. پژوهش‌های دیگری نیز انجام‌شده است که نشان‌دهنده تأثیر فرهنگ بر برنامه‌ریزی بازنشستگی است (غدوان و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی با توجه به پژوهش براوان و همکاران (۲۰۱۸) فرهنگ بر دانش و تصمیم‌گیری مالی تأثیرگذار است (براون و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین از جمله متغیرهای دیگری که در کنار فرهنگ بر برنامه‌ریزی بازنشستگی تأثیر دارد، سواد مالی می‌باشد. زیرا سواد مالی به‌عنوان یکی از عامل‌های حیاتی در برنامه‌ریزی بازنشستگی محسوب می‌شود (گالگو-لوسادا و همکاران^۱، ۲۰۲۲؛ کلاپر و لوساردی^۲، ۲۰۲۰). بر این اساس، فرضیه‌های زیر ارائه می‌شود:

H₁: فرهنگ تأثیر معناداری بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی دارد.

H₂: فرهنگ تأثیر معناداری بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی دارد.

گروه اجتماعی: گروه اجتماعی به یک مجموعه از اشخاص که از لحاظ اهداف، فعالیت‌های عادی روزانه، حس یکپارچگی و هویت باهم مشترک هستند، گفته می‌شود (تیشلر^۳، ۲۰۱۱). بنابراین می‌توان گفت که رفتار انسان تحت تأثیر محیط اجتماعی است. بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، یادگیری‌های اولیه دوران کودکی و گروه‌های همسالان مانند دوستان، همکاران و اعضای خانواده و همچنین ارتباطات اجتماعی بر اهداف، انگیزه برای برنامه‌ریزی آینده (از جمله برنامه‌ریزی بازنشستگی) تأثیرگذار است (تامار و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر تأثیر همسالان و دوستان و همراهان گروهی، یادگیری زودهنگام، به‌ویژه تأثیر والدین، بر برنامه‌ریزی و پس‌انداز تأثیر می‌گذارد. نفوذ والدین و برنامه‌ریزی آن‌ها برای یادگیری دوران کودکی نقش مهمی در شکل دادن به شخصیت، باورها و نگرش فرد نسبت به حوزه‌های مختلف زندگی، از جمله اقتصاد و امور مالی دارد (تامار و همکاران^۴، ۲۰۲۱). و بلی و نیهوس^۵ (۲۰۰۶) با پژوهشی که بر روی کودکان ۱۶ تا ۲۱ ساله انجام دادند، دریافتند که ویژگی‌های والدین مانند آینده‌نگری، مسئولیت‌پذیری و دیدگاهشان نسبت به برنامه‌ریزی مالی برای آینده بر رفتار اقتصادی کودک تا بزرگسالی تأثیر می‌گذارد (تامار و همکاران، ۲۰۲۱). پالاسی، جیمenez و توپا^۶ (۲۰۱۷) پیشنهاد می‌کنند که رفتار اقتصادی والدین بر سواد مالی و مهارت‌های مورد نیاز برای تصمیم‌گیری مالی آگاهانه تأثیر می‌گذارد.

1. Gallego-Losada et al.
2. Klapper and Lusardi
3. Tischler
4. Tomar et al.
5. Webley and Nyhus
6. Palaci, Jimenez, and Topa

این مهارت‌ها بعداً بر برنامه‌ریزی مالی برای بازنشستگی تأثیر می‌گذارد و همچنین لوساردی^۱ (۲۰۰۳) تأیید می‌کند که یادگیری و تجربه بستگان نزدیک مانند خواهر و برادر و والدین تا حدی هر نوع برنامه ریزی مالی را شکل می‌دهد (تامار و همکاران، ۲۰۲۱) به همان اندازه که خانواده و بستگان نزدیک تأثیرگذار هستند، دوستان نزدیک نیز می‌توانند تأثیر خود را بر این مسئله داشته باشد. با توجه به پژوهش هرشی و همکاران (۲۰۱۰) که تأثیر حمایت دوستان را مطالعه کرد، همکاران و همسران در برنامه ریزی مالی و نتیجه‌گیری که شبکه‌های اجتماعی تأثیر دارد. این تأثیر ممکن است غیرمستقیم باشد و بر زمان خروج زنان از نیروی کار تأثیر بگذارد (ریچاردسون، ۱۹۹۹) یا مستقیم و بر چشم‌انداز زمانی آینده و وضوح اهداف بازنشستگی تأثیر بگذارد (تامار و همکاران، ۲۰۲۱). دوفلو و سائر (۲۰۰۳) نشان می‌دهند که مردم به‌طور تصادفی در مورد آن چیزی یاد نمی‌گیرند فرصت‌های اقتصادی و تصمیمات اقتصادی آن‌ها به‌شدت تحت تأثیر محیط آن‌ها است. آن‌ها یک مطالعه تجربی انجام دادند و ثابت کردند که همسالان در محل کار بر مشارکت در برنامه سازماندهی شده توسط کارفرما تأثیر گذاشتند (تامار و همکاران، ۲۰۲۱). براین اساس می‌توان فرضیه‌های زیر را برای تأثیر گروه‌های اجتماعی بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی در نظر گرفت:

H_3 : گروه اجتماعی تأثیر معناداری بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی دارد.

H_4 : گروه اجتماعی تأثیر معناداری بر روی رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی دارد.

چشم‌انداز نسبت به آینده: موضوعی است که می‌تواند به جنبه‌های مختلفی از زندگی فردی اجتماعی یا اقتصادی مربوط باشد. (فان و همکاران^۲، ۲۰۲۰). چشم‌انداز زمانی آینده یک ویژگی شخصیتی اصلی است و چگونگی تجسم آینده را برجسته می‌کند. سطح بالایی از دیدگاه زمانی آینده نشان می‌دهد که افراد می‌توانند به‌وضوح و به‌راحتی زندگی خود را در آینده تجسم کنند. عملیاتی کردن سازه می‌تواند به روش‌های مختلفی بر اساس موقعیت و زمینه اتفاق بیفتد، از جمله صبر، ترجیحات زمانی (ادبیات مبتنی بر اقتصاد) و افق برنامه‌ریزی (ادبیات مبتنی بر روانشناسی) (تامار و همکاران، ۲۰۲۱). بر طبق پژوهشی که توسط هرشی و همکاران^۳ (۲۰۱۰) انجام شده است، چشم‌انداز زمانی نسبت به آینده به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی اصلی و تعیین‌کننده در برنامه‌ریزی مالی آینده است و به این صورت است که بر دانش و مشارکت افراد در فعالیت‌های برنامه‌ریزی مالی تأثیر می‌گذارد (تامار و همکاران، ۲۰۲۱). در پژوهشی دیگر توسط هاستینگز و میچل^۴ (۲۰۱۱) عامل بی‌حوصلگی را به‌عنوان یک پیش‌بینی کننده مهم در پس‌انداز برای بازنشستگی معرفی می‌کنند. آن‌ها پی بردند

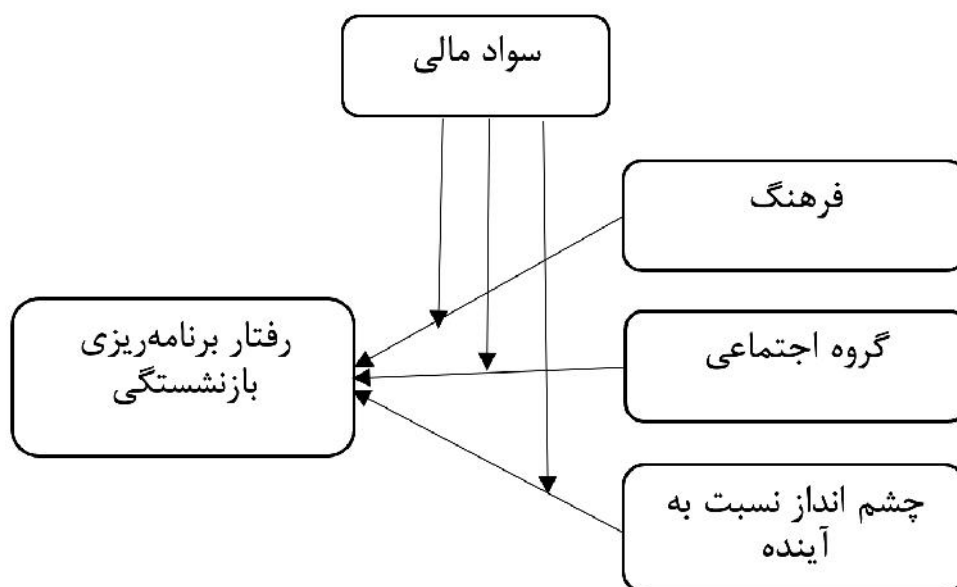
1. Lusardi
2. Phan et al.
3. Hershey et al.
4. Hastings and Mitchell

که افراد بی‌حوصله یا کسانی که از شرایط حال حاضر خود راضی هستند، به سرمایه‌گذاری کوتاه‌مدت تمایل بیشتری دارند. پژوهش‌های برنهایم و همکاران^۱ (۲۰۰۱)، کلارک و همکاران^۲ (۲۰۱۹) و گریفین و همکاران^۳ (۲۰۱۲) نیز همین موضوع بررسی شده است. تمار و همکاران (۲۰۲۱) و کری^۴ (۲۰۱۸) با بررسی پشتیبان برنامه‌ریزی بازنشستگی، بیان کردند که چشم‌انداز زمانی آینده و تحمل ریسک مالی دو متغیری هستند که ارتباط قابل توجهی با برنامه‌ریزی بازنشستگی دارند (تمار و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس فرضیه‌های زیر را می‌توان در نظر گرفت:

H₅: چشم‌انداز نسبت به آینده تأثیر معناداری بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی دارد.

H₆: چشم‌انداز نسبت به آینده با نقش تعدیل‌گری سواد مالی تأثیر معناداری بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی دارد.

همان‌گونه که در مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است، این مدل به‌عنوان الگوی توسعه چهارچوب مطالعه حاضر عمل می‌کند. یک مدل جامع با در نظر گرفتن جنبه‌های مختلف است تا برنامه‌ریزی مالی برای بازنشستگی را توضیح دهد. همچنین یک مدل رویه‌ای است زیرا بعد زمانی را نیز در نظر می‌گیرد. لذا با توجه به مبانی نظری و تدوین فرضیات مطرح‌شده، مدل مفهومی پژوهش که برگرفته از مقالات تمار و همکاران (۲۰۲۱)، غدوان و همکاران (۲۰۲۲) می‌باشد در شکل (۱) ارائه شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (تمار و همکاران، ۲۰۲۱؛ غدوان و همکاران، ۲۰۲۲).

1. Bernheim et al.
2. Clark et al
3. Griffin et al
4. Kerry

از محدود مطالعات انجام شده در راستای رفتار بازنشستگی مالی در ایران و خارج از کشور می توان به موارد زیر اشاره کرد. به طور مثال در مطالعات خارجی براوان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی فرهنگ و سواد مالی پرداخته اند و نتایج پژوهش آن ها حاکی از آن است که شکاف فرهنگی در سواد مالی مرتبط با تفاوت های سیستماتیک در جامعه پذیری مالی در بین جوامع مختلف است و در حقیقت از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است.

کوپوسکو و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی رفتار برنامه ریزی مالی برای بازنشستگی در دو جامعه از دانشجویان کالج دو کشور آمریکا و مکزیک پرداختند که متوجه تأثیر فرهنگ متفاوت دو کشور بر این موضوع شدند. به طور مشابه این نقش از فرهنگ را در پژوهشی توسط وایسفلد اسپولتر، ۲۰۱۸-۳۶ می توان دید. غدوان و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر فرهنگ بر رفتار برنامه ریزی بازنشستگی به عنوان یک متغیر میانجی گر پرداختند. تحقیقات انجام شده توسط ایشان در زمان بیماری کووید ۱۹ نشان داد که این متغیر تأثیر معناداری بر رفتار برنامه ریزی بازنشستگی دارد.

تامار و همکاران (۲۰۲۱) طی پژوهشی با عنوان «عوامل روان شناختی تعیین کننده رفتار برنامه ریزی مالی بازنشستگی» تأثیر سواد مالی و شفافیت هدف بازنشستگی، چشم انداز نسبت به آینده، نگرش نسبت به بازنشستگی، ریسک پذیری و حمایت گروه اجتماعی بر رفتار برنامه ریزی بازنشستگی زنان را بررسی نمودند. جامعه هدف این پژوهش زنان شاغل هندوستان، روش نمونه گیری غیر احتمالی گلوله برفی بوده و داده ها با ارسال پرسشنامه از طریق نامه الکترونیکی جمع آوری شدند.

نتایج نشان می دهد که شفافیت در بازنشستگی، چشم انداز نسبت به آینده، نگرش نسبت به بازنشستگی، ریسک پذیری و حمایت گروه اجتماعی ارتباط مستقیم با رفتار برنامه ریزی بازنشستگی داشته و در عین حال شفافیت در بازنشستگی، نگرش نسبت به بازنشستگی، میزان ریسک پذیری و چشم انداز نسبت به آینده بر روابط درون ساختاری متغیرها تأثیر مستقیم دارند، به علاوه سواد مالی روابط بین ساختار را تعدیل می نماید.

غدوان و همکاران (۲۰۲۲) طی پژوهشی با عنوان «برنامه ریزی مالی برای بازنشستگی: نقش میانجی گر فرهنگ» تأثیر عوامل سواد مالی، ریسک پذیری و عوامل فرهنگی را بر اساس مدل «سی دلبلیو او» به عنوان عوامل قابل سنجشی که می توانند کارکنان را در برنامه ریزی مالی برای بازنشستگی تحت تأثیر قرار دهند و نقش میانجی گری فرهنگ در رابطه آن ها را بررسی کردند. جامعه هدف این پژوهش کارکنان دولتی وزارت تحصیلات عالی در عربستان سعودی است و برای جمع آوری داده های پژوهش روش تحقیق کمی به کار رفته است که با استفاده از روش نمونه گیری غیر احتمالی شامل ۵۲۵ شرکت کننده جمع آوری شده است.

داده ها با روش مدلینگ معادلات ساختاری تحلیل شده اند. نتایج نشان دهنده تأثیر قابل توجه سواد مالی،

ریسک‌پذیری مالی و فرهنگ بر برنامه‌ریزی مالی برای بازنشستگی است. به‌علاوه نتایج نشان می‌دهد که نقش فرهنگ با سواد مالی پیشرفته و ریسک‌پذیری مالی حیاتی است.

۳. روش‌شناسی پژوهش

هدف اصلی در انجام این پژوهش بررسی تأثیر فرهنگ، گروه اجتماعی و چشم‌انداز نسبت به آینده بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. به همین منظور جامعه مورد بررسی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران در سال ۱۴۰۳ تعیین شده است، که تعداد آن‌ها ۵۹ نفر است، که برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده می‌شود.

تعداد حجم نمونه برای جامعه فوق، برابر با ۵۱ نفر است. همچنین برای توزیع پرسشنامه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. برای طراحی سؤالات پرسشنامه از مقالات غدوان و همکاران (۲۰۲۲) و تامار و همکاران (۲۰۲۱) استفاده شده است، که متغیر فرهنگ با ۴ سؤال، گروه اجتماعی ۳ سؤال، چشم‌انداز نسبت به آینده ۵ سؤال، رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی ۶ سؤال و درنهایت متغیر تعدیلگر سواد مالی دارای ۴ سؤال می‌باشد.

برای تعیین روایی پرسشنامه، از نظرات خبرگان و اساتید برای تعیین روایی محتوایی و صوری استفاده شده است، همچنین از روایی سازه برای میزان شدت ارتباط هر سؤال با متغیر مربوطه استفاده شده است. سپس تعیین پایایی و اعتبار پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ و نرم‌افزار SPSS سنجیده شده است، که نتایج پایایی تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ است و این نشان از پایایی مطلوب و اعتبار پرسشنامه در پژوهش حاضر است. علاوه بر این تجزیه و تحلیل فرضیات با استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS4 انجام شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

در این مقاله جامعه مورد نظر کارمندان شاغل در شعبه ۷ بیمه سازمان تأمین اجتماعی تهران در نظر گرفته شدند که شامل ۵۹ نفر می‌باشد که با توجه به جدول مورگان تعداد ۵۱ نفر به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. یافته‌های توصیفی این نمونه به‌صورت زیر می‌باشند.

از این تعداد ۱۸ نفر زن (۳۵ درصد) و ۳۳ نفر (۶۵ درصد) مرد هستند. تعداد ۵ نفر در رده سنی ۲۰

تا ۳۰ سال، ۳۵ نفر در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۰ نفر در رده ۴۱ تا ۵۰ سال و یک نفر هم بالای ۵۰ سال هستند. از لحاظ تحصیلات ۳ نفر دیپلم، ۱ نفر کاردانی، ۱۴ نفر کارشناسی، ۱۵ نفر کارشناسی ارشد و ۱۸ نفر مدرک تحصیلی دکتری و بالاتر دارند.

آمار استنباطی

اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی)

باتوجه به چندسطحی بودن مدل و تعدد گویه‌های پرسشنامه برای تأیید مدل و آزمون فرضیات از روش حداقل مربعات جزئی^۱ استفاده شده است. روش تخمین PLS ضرایب را به گونه‌ای تعیین می‌کند که مدل حاصله، بیشترین قدرت تفسیر و توضیح را دارا باشد؛ بدین معنا که مدل بتواند با بالاترین دقت و صحت، متغیر وابسته نهایی، را پیش‌بینی نماید. روش حداقل مربعات جزئی که در بحث الگوسازی رگرسیونی آن را با PLS نیز معرفی می‌کنند، یکی از روش‌های آماری چند متغیره محسوب می‌شود که به وسیله آن می‌توان علی‌رغم برخی محدودیت‌ها مانند: نامعلوم بودن توزیع متغیر پاسخ، وجود تعداد مشاهدات کم و یا وجود خودهمبستگی جدی بین متغیرهای توضیحی؛ یک یا چند متغیر پاسخ را به‌طور هم‌زمان در قبال چندین متغیر توضیحی الگوسازی نمود.

برای بررسی مدل پژوهش، قبل از تأیید روابط ساختاری با آزمون معادلات ساختاری باید از مناسب بودن و برازش مطلوب مدل اطمینان حاصل نمود (زارع پور نصیرآبادی و همکاران، ۱۴۰۳؛ غیاث آبادی فراهانی و همکاران، ۱۴۰۰). مدل پژوهش پیش رو، بر اساس مقادیر مطلوب تعیین شده شاخص‌های برازش، مورد ارزیابی و آزمون قرار گرفته است که نتایج به‌دست آمده حاکی از تأیید شاخص‌های برازش است.

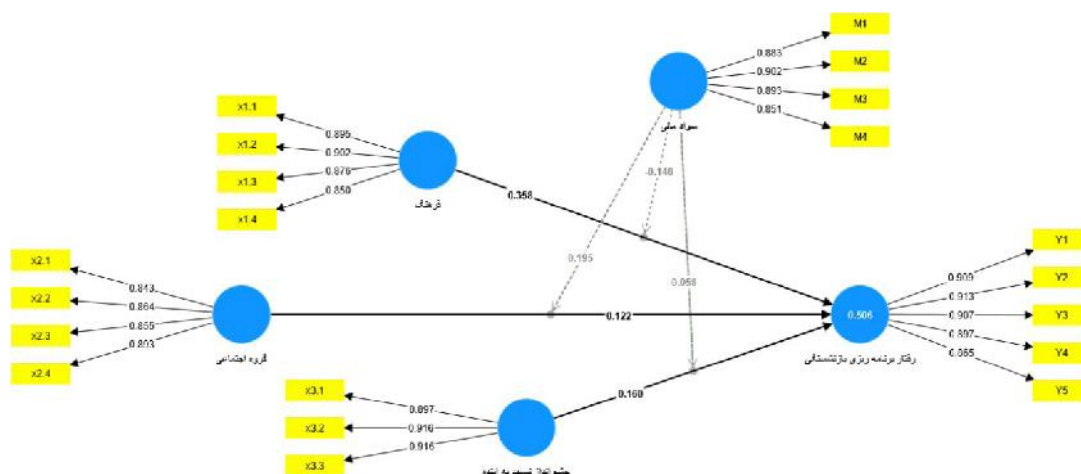
به‌منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، به بررسی ضرایب بارهای عاملی و آلفای کرونباخ، روایی، پایایی ترکیبی در جدول (۱) پرداخته شد. باتوجه به جدول (۱) پایایی تمامی متغیرها بالاتر از ۰,۷، و بارهای عاملی از ۰,۴ بیشتر است که نشان می‌دهد این معیار مناسب است. بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با پرسش‌ها (شاخص‌ها) می‌پردازد. باتوجه به اینکه برای AVE، مقدار مناسب ۰,۵ است، مطابق با یافته‌های جدول (۱)، روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۱. آماره‌های ارزیابی داده‌ها

AVE	CR	پایایی (آلفای کرونباخ ۱)	آماره طی	بار عاملی	نماد	سوالات
						سواد مالی
۰/۸۰۷	۰/۹۳۴		۲۹/۶۸۶	۰/۸۸۳	M1	من توانایی مدیریت هزینه‌ها را دارم.
		۰/۹۰۶	۴۲/۹۲۲۸	۰/۹۰۲	M2	من توانایی درک و استفاده از اطلاعات مالی را دارم.
			۴۱/۶۶۸	۰/۸۹۳	M3	من توانایی خرید و فروش سهام را دارم.
			۲۱/۷۱۸	۰/۸۵۱	M4	تورم به معنای کاهش ارزش پول است.
						فرهنگ
۰/۷۷۶	۰/۹۳۳		۳۰/۶۵۴	۰/۸۹۵	X1.1	من تمایل دارم از صحبت با غریبه‌ها، به‌خصوص در مورد مسائل مالی خود اجتناب کنم.
		۰/۹۰۴	۴۵/۵۸۱	۰/۹۰۲	X1.2	من خودم را فردی ریسک‌پذیر توصیف نمی‌کنم.
			۳۱/۶۶۵	۰/۸۷۶	X1.3	من دستورالعمل‌های خاص را به دستورالعمل‌های گسترده ترجیح می‌دهم.
			۲۶/۴۹۵	۰/۸۵۰	X1.4	وقتی نتیجه را نمی‌دانم به سرعت مضطرب می‌شوم.
						گروه اجتماعی
۰/۷۴۶	۰/۹۲۲		۱۸/۲۰۰	۰/۸۴۳	X2.1	دوستان من معتقدند که پس‌انداز کردن برای بازنشستگی مهم است.
		۰/۸۸۷	۲۸/۷۹۹	۰/۸۶۴	X2.2	همکاران من در محل کار معتقدند که پس‌انداز برای دوران بازنشستگی مهم است.
			۲۲/۲۶۱	۰/۸۵۵	X2.3	تصمیمات من در گروه‌ها تابع جمع است.
			۳۵/۵۳۰	۰/۸۹۳	X2.4	پس‌انداز کردن درس مهمی بود که در کودکی یاد گرفتم.
						چشم‌انداز نسبت به آینده
۰/۸۲۷	۰/۹۳۵	۰/۸۹۶	۳۶/۴۱۸	۰/۸۹۷	X3.1	دوست دارم به آینده مالی‌ام فکر کنم.
			۴۴/۱۵۷	۰/۹۱۶	X3.2	از فکر کردن به این‌که در آینده چگونه زندگی کنم لذت می‌برم.
			۴۸/۷۴۷	۰/۹۱۶	X3.3	من مشتاقانه منتظر زندگی در آینده‌ای دور هستم.

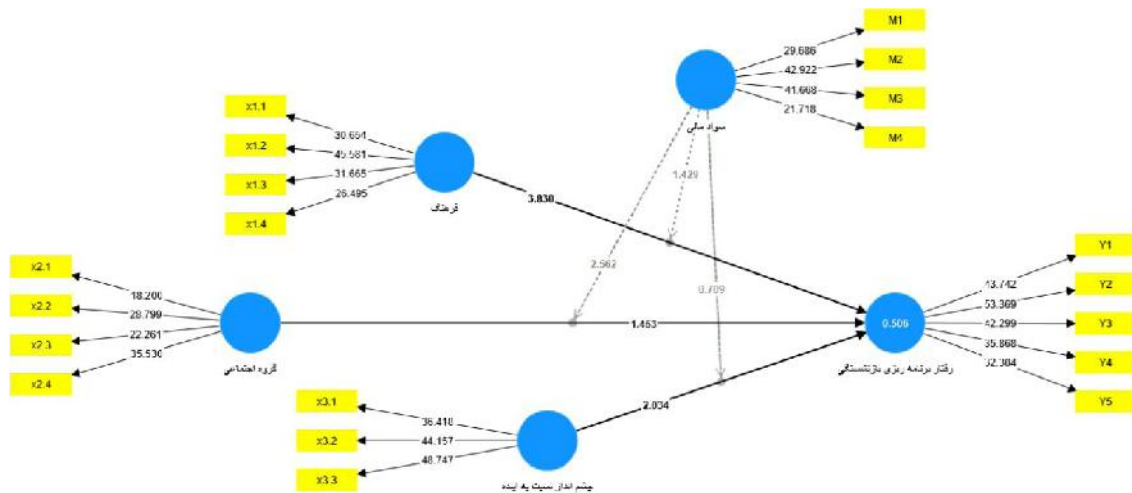
AVE	CR	پایایی (آلفای کرونباخ ۱)	آماره طی	بار عاملی	نماد	سوالات
						رفتار برنامه ریزی بازنشستگی
			۴۳/۷۴۲	۰/۹۰۹	Y1	محاسباتی برای تخمین میزان پس انداز من برای بازنشستگی راحت انجام شده است.
			۵۳/۳۶۹	۰/۹۱۳	Y2	من خودم را از میزان مزایای بازنشستگی آینده خود مطلع کرده‌ام.
۰/۸۰۷	۰/۹۵۴	۰/۹۴	۴۲/۲۹۹	۰/۹۰۷	Y3	من تلاش آگاهانه‌ای برای پس انداز برای بازنشستگی انجام می‌دهم.
			۳۵/۸۶۸	۰/۸۹۷	Y4	مقداری پول برای بازنشستگی کنار گذاشته‌ام.
			۳۲/۳۰۴	۰/۸۶۵	Y5	زمانی که بازنشسته شوم، حقوق بازنشستگی ثابتی دریافت خواهم کرد.

نمودار (۱) مدل تحلیل عاملی تأییدی چندسطحی و معادلات ساختاری را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. باتوجه به شکل (۱) متغیرهای فرهنگ، چشم‌انداز نسبت آینده و گروه اجتماعی نقش مستقل و متغیر سواد مالی نقش تعدیلگر و رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی نقش وابسته را ایفا می‌کنند. طبق این مدل، به ضرایبی که از روابط بین متغیرهای اصلی (دایره) و سوالات پرسشنامه (مستطیل) به‌وجود می‌آیند بار عاملی گویند و ضرایب بین متغیرهای اصلی، ضرایب مسیر یا معادلات ساختاری می‌باشند. در تدوین مدل اولیه مجموعاً تعداد ۲۰ گویه (۴ گویه برای متغیر فرهنگ، ۳ گویه برای متغیر چشم‌انداز نسبت به آینده، ۴ گویه برای گروه اجتماعی، ۴ گویه برای متغیر سواد مالی و ۵ گویه رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی) وارد شد که با این گویه‌ها اندازه‌گیری شده‌اند. در بررسی اولیه مدل، گویه‌هایی با بار عاملی کمتر از ۰/۴ مشخص و از مدل حذف شد.



شکل ۱. مدل در حالت ضرایب استاندارد

نمودار (۲) در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی و ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t ، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره t خارج از بازه $-1/96$ تا $+1/96$ قرار گیرد. ضرایب معناداری برای تمام فرضیه‌های پژوهش بیشتر از $1,96$ به دست آمده است، از این رو در سطح اطمینان $0,95$ ، معنادار بودن آن‌ها تأیید می‌شود.



شکل ۲. مدل در حالت ضرایب تی

جدول ۲. خلاصه نتایج فرضیات

نتیجه آزمون	مقدار معناداری	ضریب مسیر (بتا)	ضریب طی	فرضیات
تأیید	۰/۰۰	۰/۳۵۸	۳/۸۳	فرهنگ بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۰۴۲	۰/۱۶	۲/۰۳۴	چشم‌انداز نسبت به آینده بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی تأثیر معنادار دارد.
رد	۰/۱۴۶	۰/۱۲۲	۱/۴۵۳	گروه اجتماعی بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی تأثیر معنادار دارد.
رد	۰/۴۷۹	۰/۰۵۸	۰/۷۰۹	چشم‌انداز نسبت به آینده بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی تأثیر معنادار دارد.
رد	۰/۱۵۳	-۰/۱۴	۱/۴۲۹	فرهنگ بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۰۱	۰/۱۹۵	۲/۵۶۲	گروه اجتماعی بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی تأثیر معنادار دارد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

ترکیب یک جمعیت در حال سالمند شدن، فشار فزاینده بر نظام بازنشستگی و نبود پس انداز- چنانچه تمهیدات لازم برای ارتقای سطح برنامه‌ریزی و رفاه مالی بازنشستگی اتخاذ نشود- چالشی جدی برای امنیت مالی ایجاد خواهد کرد. به نظر می‌رسد، رسیدن به راه حل علمی نیازمند روشن شدن افق بازنشستگی موجود برای درک بهتر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی و ایجاد مفاهیم طراحی استراتژی‌های تاثیرگذار و تغییر در سامانه بازنشستگی است. یافته‌ای حاصل از این پژوهش در راستای بررسی تأثیر فرهنگ، گروه اجتماعی و چشم‌انداز نسبت به آینده بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی نشان داد که فرضیه اول و دوم، مبنی بر تأثیر فرهنگ و چشم‌انداز نسبت به آینده بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی، به دلیل سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵، تأثیر معنادار دارد. نتایج این فرضیه‌ها با یافته‌های غدوان و همکاران (۲۰۲۲)، لوساردی و میچل (۲۰۱۱)، وایسفلد اسپولتر (۲۰۱۸)، کلاپر و لوساردی (۲۰۲۰)، گالگو-لوسادا و همکاران (۲۰۲۲)، براوان و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بنابراین می‌توان گفت که مسئله به‌عنوان موضوعی مهم در پژوهش‌های بسیاری در نظر گرفته شده است. نقش فرهنگ آنچنان در این موضوع مؤثر است که علی‌رغم برنامه‌ریزی‌های بسیار دقیق برای بازنشستگی همچنان تأثیر خود را بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی نشان می‌دهد. همچنین نتایج فرضیه سوم، چهارم و پنجم حاکی از تأثیر منفی گروه اجتماعی بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی و چشم‌انداز نسبت به آینده و فرهنگ بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی است. این نتایج با یافته‌های گالگو-لوسادا و همکاران (۲۰۲۲)، کلاپر و لوساردی (۲۰۲۰) همسو نمی‌باشد. زیرا سواد مالی به‌عنوان یکی از عامل‌های حیاتی در برنامه‌ریزی بازنشستگی محسوب می‌شود. در نهایت نتایج فرضیه ششم حاکی از تأثیر مثبت گروه اجتماعی بر رفتار برنامه‌ریزی بازنشستگی با نقش تعدیلگر سواد مالی است. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش تامار و همکاران (۲۰۲۱) و جیمنز و توپا (۲۰۱۷) همسو است. زیرا رفتار اقتصادی بر سواد مالی و مهارت‌های مورد نیاز برای تصمیم‌گیری مالی آگاهانه تأثیر می‌گذارد. این مهارت‌ها بعداً بر برنامه‌ریزی مالی برای بازنشستگی تأثیر می‌گذارد. در نتیجه می‌توان گفت که تمامی رفتارهایی که افراد یک جامعه برای بازنشستگی خود دارند به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر میزان فرهنگ، گروه اجتماعی و چشم‌انداز آن‌ها است. بنابراین برای اینکه آینده افراد بازنشسته یک جامعه از لحاظ رفاه و آرامش تأمین باشد، بر اساس این پژوهش می‌توان ابتدا با فرهنگ‌سازی مناسب، تغییر افکار گروه‌های اجتماعی و ایجاد چشم‌انداز نسبت به آینده زمینه را برای برنامه‌ریزی بازنشستگی خود افراد فراهم آورد.

البته در کنار این موارد می‌توان با افزودن به اطلاعات مالی افراد به تأثیر این موارد بر نحوه برنامه‌ریزی افراد برای بازنشستگی آن‌ها افزود. بازنشستگی فرآیندی طولانی و پیچیده است که به‌محض اینکه

فرد میانسال برای اولین بار به فکر آن میفتد، شروع می‌شود. برنامه‌ریزی برای دوران بازنشستگی اهمیت دارد زیرا بازنشستگی باعث از دست دادن مقام و درآمد شخص می‌شود. همچنین برنامه‌ریزی برای دوران بازنشستگی به افراد میانسال کمک می‌کند تا گزینه‌های انتخابی خود را بررسی کنند، از امکانات موجود خود آگاه شوند، و از لحاظ هیجانی از پیش برای تغییرات آماده شوند. تقریباً نیمی از افراد میانسال هیچ برنامه‌ای برای بازنشستگی ندارند. بنابراین برنامه‌ریزی برای دوران بازنشستگی به سازگاری بهتر با بازنشستگی و خشنودی منجر می‌شود.

لذا باتوجه‌به نتایج به‌دست‌آمده اگر از برنامه‌ریزی دوران بازنشستگی به‌درستی استفاده شود، می‌توان آمادگی مالی و عاطفی مناسبی برای بازنشستگی داشت؛ چرا که برنامه‌ریزی مالی و سواد مالی اهمیت زیادی دارد، زیرا در حالت ایدئال، برنامه‌ریزی مالی برای دوران بازنشستگی با اولین حقوق آغاز می‌شود؛ و لازم است ۱۰ تا ۱۵ سال قبل از بازنشستگی شروع شود. زیرا اغلب افراد بیش از ۲۰ سال را در حالت بازنشستگی سپری می‌کنند. همچنین برای بسیاری از افراد هزینه‌های مربوط به بهداشت و درمان، مالیات و اجاره مهم‌ترین مسائلی هستند که در ارتباط با تورم باید مورد توجه قرار گیرند. تورم همیشه وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود نسبت به تورم و پیامدهای آن توجه شود.

منابع

۱. احمدی، محمود، عزیزآبادی فراهانی، فاطمه، قیومی، عباسعلی، طیبی، سید جمال‌الدین. (۱۴۰۲). طراحی مدل مسئولیت فرهنگی بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی. فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۹(۳)، ۱۴۸-۱۲۷.
۲. زارع پور نصیرآبادی، ابراهیم، غیاث آبادی فراهانی، مریم. و صادقی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر خودافشایی، نگرانی‌های حریم خصوصی و میزان خشنودی بر آسودگی خاطر در بازاریابی در رسانه‌های اجتماعی، مدیریت بازرگانی، ۱۵(۳)، ۶۴۵-۶۲۲.
۳. غیاث آبادی فراهانی، مریم، غفاری آشتیانی، پیمان، قلیپور فریدونی، شهربانو. و شبابی، هومن. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل به خرید بسته بندی سبز، علوم و فنون بسته بندی، ۱۲(۴۵): ۲۱-۶.
۴. منوچهری راد، رضا. (۱۳۹۹). ارائه الگوی توسعه فرهنگ تخصصی تأمین اجتماعی (مورد مطالعه: روابط میان فرهنگی حاکمیت و سازمان تأمین اجتماعی ایران)، فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۶(۲): ۳۳-۷۷.
5. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
6. Bernheim, B. D., Skinner, J., & Weinberg, S. (2001). What accounts for the variation in retirement wealth among US households? *American Economic Review*, 91(4), 832–857.
7. Brown, M., Henchoz, C., & Spycher, T. (2018). Culture and financial literacy: Evidence from a within-country language border. *Journal of Economic Behavior*, 150, 62-85.
8. Clark, R. L., Hammond, R. G., & Khalaf, C. (2019). Planning for retirement? The importance of time preferences. *Journal of Labor Research*, 40(2), 127–150.
9. Gallego-Losada, Rocío, Antonio Montero-Navarro, José-Luis Rodríguez-Sánchez, and Thais González-Torres. (2022). Retirement Planning and Financial Literacy, at the Crossroads. A Bibliometric Analysis. *Finance Research Letters* 44: 102109.
10. Ghadwan, A., Wan Ahmad, W. M., & Hanifa, M. H. (2022). Financial planning for retirement: the mediating role of culture. *Risks*, 10(5), 104.
11. Griffin, B., Loe, D., & Hesketh, B. (2012). Using proactivity, time discounting, and the theory of planned behavior to identify predictors of retirement planning. *Educational Gerontology*, 38(12), 877–889.
12. Hastings, J., & Mitchell, O. S. (2011). How financial literacy and impatience shape retirement wealth and investment behaviors. *Journal of Pension Economics & Finance*, 19(1), 1–20.
13. Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach.
14. Hershey, D. A., Henkens, K., & Van Dalen, H. P. (2010). Aging and financial planning for retirement: Interdisciplinary influences viewed through a cross-cultural lens. *International Journal of Aging and Human Development*, 70(1), 1–38.

15. Ingale, K.K., Paluri, R.A. (2023). Retirement planning – a systematic review of literature and future research directions. *Manag Rev Q*.
16. Joseph F Hair, Jr, G.Tomas M.Hult, Christian M.ringle and Marko Sarstedt (2016). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Second edition.
17. Kerry, M. J. (2018). Psychological antecedents of retirement planning: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 9(4), 1870-86.
18. Klapper, Leora, and Annamaria Lusardi. (2020). Financial Literacy and Financial Resilience: Evidence from Around the World. *Financial Management* 49(7), 589–614
19. Kopusko, J. L., Hershey, D. A., Bojórquez, M. I., & Pérez, A. E. (2016). College student attitudes toward retirement planning: the case of Mexico and the United States. *Journal of Personal Finance*, 15(2).
20. Lusardi, A. (2003). Planning and saving for retirement. Working paper, Dartmouth College, Hanover, December.
21. Lusardi, Annamaria, and Olivia S. Mitchell. 2011b. »Financial Literacy Aroundaround the World: An Overview«. *Journal of Pension Economics and Finance* 10(5), 497–508.
22. Phan, H. P., Ngu, B. H., & McQueen, K. (2020). Future time perspective and the achievement of optimal best: Reflections, conceptualizations, and future directions for development. *Frontiers in Psychology*, 11, 1037.
23. Rameli, R. S., & Marimuthu, M. (2018). A conceptual review on the effect of attitudes towards retirement on saving intentions and retirement planning behavior. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 56, p. 02005). EDP Sciences.
24. Richardson, V. E. (1999). Women and retirement. *Journal of Women and Aging*, 11(2–3), 49–66.
25. Tischler, Henry L. (2011). *Introduction to Sociology*. Wadsworth, California the Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 54B (2).
26. Tomar, S., Baker, H. K., Kumar, S., & Hoffmann, A. O. (2021). Psychological determinants of retirement financial planning behavior. *Journal of Business Research*, 133(7), 432-449.
27. Weisfeld-Spolter, Suri, Fiona Sussan, Cindy Rippé, and Stephen Gould. (2018). Integrating Affect, Cognition, and Culture in Hispanic Financial Planning. *International Journal of Bank Marketing* 36(4), 726–43.