

گزارش طرح پژوهشی

**بررسی زمینه‌های تمایل به بازنشستگی از منظر سازمان و کارکنان  
با استفاده از نظریه بنیادی؛ مورد مطالعه: شرکت برق منطقه‌ای  
فارس**

**مجری: دانشگاه شیراز**

**به وسیله:**

**محمود بحرانی و مسعود کوچانی اصفهانی**

**ناظر اجرا**

**داریوش زهدپرست**

**این طرح با حمایت مالی شرکت برق منطقه‌ای فارس به اجرا درآمده است**

**۱۳۹۹**

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه فرایند انتقال به بازنشستگی از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه‌ای فارس به اجرا درآمده است. این پژوهش از نوع تحقیقات بنیادین است که به شیوه کیفی صورت گرفته است. داده‌های موردنیاز به وسیله مصاحبه باز با ساختار سؤال‌های کلی هماهنگ پیرامون موضوع بازنشستگی، زمینه‌های تمایل یا عدم تمایل افراد به بازنشستگی در اشکال زود هنگام، دیرتر از موعد مقرر یا در موعد مقرر و پیامدها و مسائل بازنشستگی جمع‌آوری گردید. نمونه‌گیری به شیوه اشباع نظری انجام گرفت که پس از انجام ۱۸ مصاحبه داده‌ها شکل تکراری یافتند. مطالب با اجازه قبلی مصاحبه‌شوندگان در قالب فایل‌های صوتی ضبط و پس از پیاده‌سازی و تایپ به طور مکرر مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفته و درون‌مایه‌های مرتبط با موضوع تحقیق در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی استخراج شده است. براین اساس درون‌مایه‌های اصلی به دست آمده از تحلیل‌ها شامل «هویت شغلی و تعلق سازمانی»، «منزلت اجتماعی»، «عادت به نظم اداری»، «فشارهای مالی بازنشستگی»، «چگونگی پرکردن اوقات فراغت بازنشستگی»، «خستگی روحی و فرسودگی جسمی»، «تمایل به فراغت پس از دوران کار» بودند که کشش‌های متعارضی به ادامه کار یا بازنشستگی در شرایط دشوار اقتصادی که برای بازنشستگان قابل پیش‌بینی است را موجب شده است. تحلیل‌های نظری با اشاره به پیشینه نظری و تحقیقاتی همراه با پیشنهاداتی در جهت کاهش مشکلات براساس نتایج به دست آمده ارائه گردیده است.

**واژه‌های کلیدی:** بازنشستگی، مستمری بازنشستگی، فرسودگی، فراغت، منزلت اجتماعی، تعلق سازمانی.

## قدردانی

در انجام این پژوهش از پشتیبانی و همراهی افراد زیادی برخوردار بودیم که بدون این همکاری امکان آن فراهم نمی‌گشت. این پژوهش با پشتیبانی مالی شرکت برق منطقه‌ای استان فارس صورت گرفته است بدین وسیله بر خود لازم می‌دانیم مراتب قدردانی خود را از مدیران محترم به‌ویژه کمیته محترم پژوهشی این شرکت و جناب آقای مهندس موسوی در پیگیری امور اعلام داریم که علاوه بر تأمین مالی، همچنین در پی‌شبرد طرح مسئله تحقیق ما را یاری نمودند. از کلیه افرادی که به‌عنوان مصاحبه‌شونده وقت گران‌بهای خود را در اختیار ما گذاشتند و با اعتماد به پژوهشگران نقطه‌نظرات خود را صمیمانه با ما در میان گذاشتند کمال سپاسگزاری را داریم. همچنین از ناظر محترم طرح جناب آقای داریوش زهدپرست به‌خاطر راهنمایی‌ها و معرفی و جلب همکاری افراد مورد مصاحبه کمال سپاسگزاری را داریم. از همکار محترم پژوهشکده علوم اجتماعی سرکار خانم زهرا حبیب‌تاش که با حوصله و دقت فراوان در پیاده‌کردن و ماشین‌نویسی فایل‌های صوتی مصاحبه‌ها تلاش نمودند و نیز همکاران امور پژوهشی معاونت پژوهشی دانشگاه شیراز در پیگیری کارهای اداری بسیار سپاسگزاریم. از خداوند متعال برای همه این عزیزان توفیق و سلامتی طلب می‌نماییم.

## فهرست مطالب

| موضوع                                          | صفحه |
|------------------------------------------------|------|
| فصل اول: کلیات پژوهش .....                     | ۱    |
| ۱-۱- مقدمه .....                               | ۲    |
| ۲-۱- تاریخچه بازنشستگی .....                   | ۳    |
| ۳-۱- مفهوم‌شناسی بازنشستگی .....               | ۵    |
| ۴-۱- بیان مسأله .....                          | ۸    |
| ۵-۱- اهمیت و ضرورت مسأله .....                 | ۱۰   |
| ۶-۱- اهداف پژوهش .....                         | ۱۰   |
| ۱-۶-۱- هدف اصلی .....                          | ۱۰   |
| ۲-۶-۱- اهداف کاربردی .....                     | ۱۱   |
| ۷-۱- سوالات تحقیق .....                        | ۱۱   |
| ۸-۱- نوآوری تحقیق .....                        | ۱۱   |
| ۹-۱- بهره‌وران تحقیق .....                     | ۱۲   |
| فصل دوم: مرور پیشینه و ادبیات نظری تحقیق ..... | ۱۳   |
| ۱-۲- پیشینه تحقیق .....                        | ۱۴   |
| ۱-۱-۲- پژوهش‌های داخلی .....                   | ۱۴   |
| ۲-۱-۲- پژوهش‌های خارجی .....                   | ۱۷   |
| ۲-۲- نظریه‌های اجتماعی و روانشناختی .....      | ۲۰   |
| ۱-۲-۲- نهادینه شدن جریان زندگی .....           | ۲۰   |
| ۲-۲-۲- نظریه بحران .....                       | ۲۱   |
| ۳-۲-۲- نظریه فعالیت .....                      | ۲۱   |
| ۴-۲-۲- نظریه انزوا .....                       | ۲۲   |
| ۳-۲- نظریه‌های سازمان و مدیریت .....           | ۲۲   |
| ۱-۳-۲- تعهد سازی .....                         | ۲۲   |
| ۲-۳-۲- دلبستگی شغلی .....                      | ۲۲   |
| ۴-۲- نظریه‌های اقتصادی .....                   | ۲۳   |
| ۱-۴-۲- مدل ارزش انتخاب .....                   | ۲۳   |
| ۲-۴-۲- مدل ارزش قله .....                      | ۲۳   |
| ۵-۲- جمع بندی مرور تحقیقات و مبانی نظری .....  | ۲۴   |

## فهرست مطالب

| موضوع                                                            | صفحه |
|------------------------------------------------------------------|------|
| فصل سوم: روش پژوهش.....                                          | ۲۶   |
| ۱-۳- مقدمه.....                                                  | ۲۷   |
| ۲-۳- روش نمونه گیری و ویژگی های مشارکت کنندگان.....              | ۲۷   |
| ۳-۳- شیوه جمع آوری و اشباع اطلاعات .....                         | ۲۸   |
| ۴-۳- ابزار گرد آوری داده ها.....                                 | ۲۹   |
| ۵-۳- روش تجزیه و تحلیل.....                                      | ۲۹   |
| فصل چهارم: یافته های پژوهش.....                                  | ۳۱   |
| ۱-۴- عوامل احساس تعلق به کار و سازمان.....                       | ۳۲   |
| ۲-۴- رضایت شغلی و تمایلات بازنشستگی.....                         | ۳۸   |
| ۳-۴- بررسی زمینه های تمایل به بازنشستگی و یا ادامه کار.....      | ۴۰   |
| ۴-۴- مقایسه بخش اپراتوری و اداری.....                            | ۴۳   |
| ۵-۴- دیدگاه های سازمانی و مدیریتی درباره بازنشستگی.....          | ۴۴   |
| ۶-۴- مدل تبیین نظری بر اساس جمع بندی داده های کیفی.....          | ۴۷   |
| فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری.....                                  | ۵۲   |
| ۵- بحث.....                                                      | ۵۳   |
| ۱-۵- جمع بندی و نتیجه گیری.....                                  | ۵۷   |
| ۲-۵- راهکارهای پیشنهادی.....                                     | ۵۸   |
| ۱-۲-۵- توجه به تعهد سازمانی و پیشگیری از نارضایتی.....           | ۵۸   |
| ۲-۲-۵- شفاف سازی فرصت پیشرفت.....                                | ۵۹   |
| ۳-۲-۵- قدرشناسی و تعلق خاطر.....                                 | ۵۹   |
| ۴-۲-۵- آموزش های تقویت سازگاری و خودباوری.....                   | ۶۰   |
| ۵-۲-۵- ارتباط مؤثر با کانون بازنشستگی و چانه زنی برای خدمات..... | ۶۰   |
| ۳-۵- محدودیت های تحقیق.....                                      | ۶۱   |
| فهرست منابع.....                                                 | ۶۲   |
| پیوست.....                                                       | ۶۸   |

## فهرست جداول

| موضوع                                                        | صفحه |
|--------------------------------------------------------------|------|
| جدول ۱- ویژگی نمونه مورد مصاحبه.....                         | ۲۸   |
| جدول ۲- خلاصه عوامل مرتبط با احساس تعلق به کار و سازمان..... | ۳۷   |
| جدول ۳- عوامل و پیامدهای رضایتمندی و نارضایتی.....           | ۳۹   |
| جدول ۴- تمایلات بازنشستگی یا ادامه کار و زمینه‌های آن.....   | ۴۱   |
| جدول ۵- شرایط بازنشستگی یا ادامه خدمت .....                  | ۴۵   |

## فهرست تصاویر

| موضوع                                                                        | صفحه |
|------------------------------------------------------------------------------|------|
| شکل ۱- مؤلفه‌های تعهد سازمانی بر اساس داده‌های پژوهش.....                    | ۳۶   |
| شکل ۲- وضعیت توازن موجود در نیروهای مؤثر بر بازنشستگی.....                   | ۳۸   |
| شکل ۳- سه عامل تصمیم‌گیرنده در باره بازنشستگی.....                           | ۴۸   |
| شکل ۴- مدل تبیینی زمینه‌های گرایش به بازنشستگی از منظر سازمان و کارکنان..... | ۵۱   |

## فصل اول

# کلیات پژوهش

بازنشستگی بخشی از حیات افراد است که پس از دوره معینی از کار آغاز می‌شود. گرچه در گذشته چنین دوره‌ای برای افراد وجود داشت، اما عموماً با ازکارافتادگی و ناتوانی افراد مطرح می‌شد و هزینه‌های زندگی برعهده فرزندان قرار می‌گرفت. با شکل‌گیری انقلاب صنعتی و جنبش‌های کارگری، تأمین اجتماعی و نظام‌های بیمه اجتماعی در کشورهای غربی ایجاد شد و در پی آن بر اساس پرداخت‌های حین دوره کار یا مالیات عمومی، حقوق و مزایای بازنشستگی پرداخت می‌گردید. امروزه، این قوانین محدود به کشورهای صنعتی نمی‌شود و کشورهای مختلف نظام بیمه اجتماعی خود را تأسیس و قوانین آن را تصویب کرده‌اند. با وجود نظام بیمه و قوانین بازنشستگی، موضوع بازنشستگی در بسیاری از سازمان‌ها به عنوان یک مسئله مطرح است. تحولات اقتصادی، تغییرات قانونی، افزایش امیدزندگی و کیفیت زندگی از جمله عواملی است که شرایط و تمایل به بازنشستگی را به طور کلی تحت تأثیر قرار داده است. علاوه بر این عوامل ساختاری، در هر سازمانی ممکن است شرایطی وجود داشته باشد که تمایل به بازنشستگی را تحت تأثیر قرار دهد.

بازنشستگی به عنوان یک پدیده در زمان معینی اتفاق می‌افتد و به عنوان یک فرایند در طول یک دوره زمانی تداوم می‌یابد. برای زمان وقوع آن قوانینی وضع شده است که کارکنان در چارچوب آن، هرگاه شرایط لازم را داشته باشند می‌توانند از مزایای آن که همانا مستمری دوره بازنشستگی است برخوردار شوند. پس از آنکه فردی از کار خود بازنشسته شد در فرایند بازنشستگی قرار می‌گیرد که شرایط روانی، اجتماعی، اقتصادی، و جسمانی خاصی برای آن قابل‌تصور است. بنابراین افراد در پایان دوره اشتغال خود گوشه چشمی به این شرایط خواهند داشت و با تصویری که از آینده دارند اگر امکان تصمیم‌گیری داشته باشند به پیامدهای مثبت و منفی تصمیم خود می‌اندیشند و آن را می‌سنجند.

سازمان‌ها و مدیران آنها نیز باید پدیده بازنشستگی کارکنان خود را همواره در نظر داشته و آن را مدیریت کنند. اینکه چه نیروهایی را باید کنار بگذارند و چگونه افرادی را به‌جای آنها بگمارند و در این فرایند چه نفع و زیانی آید سازمان می‌گردد از دغدغه‌های آنها است. در عموم سازمان‌های با سابقه این کار به شکل یک روند در آمده و تشکیلاتی برای انجام امور اداری آن برقرار شده است. با این وجود مدیران باید با برنامه‌ریزی قبلی همه‌ساله برای ترخیص عده‌ای از خدمت و جایگزینی عده‌ای دیگر به‌گونه‌ای عمل کنند که لطمه‌ای به وظایف و خدمات سازمان وارد نگردد.

در کنار همه این مسائل شرایط خاص یک سازمان و شرایط موجود جامعه مانند بحران‌های اقتصادی و بیکاری نیز ذهن هم مدیران و هم کارکنان در شرف بازنشستگی را به خود مشغول می‌دارد. چنان‌که عده‌ای از کارکنان به دلیل فشارهای اقتصادی ناشی از کاهش در آمد بازنشستگی، مایل به این کار نیستند؛ از طرفی وجود نیروهای مازاد همراه با تقاضای زیاد کار و قوانین بالادستی مدیران را برای حفظ نیروهای با تجربه در

تنگنا قرار می‌دهد. این پژوهش تلاشی برای بررسی دقیق‌تر زمینه‌های تمایل به بازنشستگی در کارکنان و دیدگاه مدیران برق منطقه‌ای استان فارس بود.

## ۱-۲- تاریخچه بازنشستگی

بازنشستگی یا ترک کار پس از رسیدن به یک سن مشخص، از قرن هجدهم وجود داشته است. اما به عنوان یک سیاست دولتی، بازنشستگی در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم توسط کشورها به کار گرفته شد. پیش از آن، متوسط امید زندگی بین ۲۶ تا ۴۰ سال بود. با وقوع انقلاب صنعتی و بهبود کیفیت زندگی، امید زندگی افزایش یافت و اکنون امید زندگی در اکثر کشورها دو برابر شده است (لانگر<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). دو دلیل عمده برای نهادینه شدن بازنشستگی در این زمان وجود داشت؛ دلیل اول موافقت دوجانبه بین کارفرما و کارگر در مشخص کردن سن ترک کار بود. کارفرمایان به جایگزینی کارگران مسن با حقوق بالا با کارگران جوان با حقوق پایین نیاز داشتند تا تولید را تسریع و کارگران بیشتری استخدام کنند. دلیل دوم، نیاز به یافتن راهی برای حمایت از تعداد در حال افزایش کارگران مسن بود، چراکه بسیاری از آنها قادر به کارکردن نبودند (هیگو و ویلیامسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹: ۳۲۹).

در نظام تأمین اجتماعی نقاط مختلف دنیا معمولاً دو گونه طرح بازنشستگی در قالب طرح بازنشستگی بر اساس حقوق و طرح بازنشستگی بر اساس کسور تعریف شده است. مهم‌ترین تفاوت این دو طرح بازنشستگی در تأمین مالی آن‌هاست. در طرح بازنشستگی مبتنی بر حقوق تعریف شده، مستمری بازنشستگی بر اساس حقوق دوران اشتغال فرد و با در نظر گرفتن سال‌های پرداخت کسور بازنشستگی محاسبه می‌شود. تأمین مالی در این طرح به صورت پرداخت جاری است؛ بدین معنا که کسور بازنشستگی شاغلان در یک نسل صرف پرداخت مستمری بازنشستگی نسل قبل می‌شود. مدیریت این طرح اغلب دولتی است و ریسک سرمایه‌گذاری و تأثیر نابسامانی‌های اقتصادی در این نظام بسیار اندک است. در طرح بازنشستگی مبتنی بر کسور تعریف شده، مستمری بازنشستگی بر اساس میزان کسور پرداخت شده در سال‌های خدمت و با در نظر گرفتن سود ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها و یا نرخ تورم محاسبه می‌شود. تأمین مالی در این طرح ممکن است به صورت اندوخته کامل و یا پرداخت جاری باشد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۷).

در ایران، اولین قانون‌گذاری در زمینه تأمین اجتماعی کارکنان دولت در سال ۱۳۰۱ تدوین شد. این قانون به عنوان بخشی از حقوق استخدامی کارکنان و به منظور حمایت از آنان و وارثان آنها در مقابل پیری و فوت و از کارافتادگی به کار گرفته شد (صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۳۹۷). از آن زمان تاکنون، تغییرات

<sup>1</sup> - Langer

<sup>2</sup> - Higo & Williamson

زیادی در قوانین بازنشستگی ایجاد شده است. علاوه بر این، درک و میزان تمایل به بازنشستگی و همین‌طور بازنشستگی داوطلبانه با تحولات بسیاری روبه‌رو بوده است. موضوع بازنشستگی باید از دو منظر سازمان و کارکنان مورد بررسی قرار گیرد؛ در واقع ما از یک سو با بازنشسته کردن از سوی سازمان و دولت‌ها و از سوی دیگر با گرایش‌های متفاوت تمایل به بازنشستگی یا تأخیر بازنشستگی در کارکنان مواجه هستیم.

مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه، بازنشستگی را وضع مستخدمی تعریف می‌کند که «طبق قانون به موجب حکم رسمی مراجع صلاحیت‌دار از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند. بازنشستگی حالتی است که کارمند رسمی دولت با داشتن شرایط سنی معین یا دارا شدن سنوات معینی از خدمت، یا هر دو طبق قانون و به موجب حکم مرجع صلاحیت‌دار ضمن خاتمه یافتن حالت اشتغال او مستحق دریافت حقوق بازنشستگی نیز می‌شود» (یوسفی و دانشور، ۱۳۹۳). نخستین گام برای پی‌ریزی قانون بازنشستگی در سال ۱۲۸۷ خورشیدی برداشته شد. در این سال مجلس اول قانونی به نام «قانون وظایف» را تصویب کرد که برای وراثت در باب حقوق دیوانی یعنی عائله کارمندان متوفی دولت حقوق برقرار می‌کرد. طبق این قانون پدر - مادر - عیال - اولاد و نوادگان تحت تکفل مستخدم متوفی جمعاً از نصف حقوق ماهانه کارمند استفاده می‌کردند. در این قانون برای دوران سالخوردگی یا ازکارافتادگی کارمندان حقوقی پیش‌بینی نشده بود. اولین مواد قانونی در زمینه تأمین آینده کارکنان و وراثت آنها در قانون استخدام کشوری سال ۱۳۰۱ خورشیدی آورده شده است که می‌توان آن را مبنای نظام بازنشستگی در ایران دانست (اردبیلی، ۱۳۷۴).

ساده‌ترین معیار در بازنشستگی افراد، سن کارکنان است. اگرچه عموماً برای بازنشستگی از سن تقویمی یا زمانی استفاده می‌شود ولی در برنامه‌ریزی حیات شغلی، افراد بیش از یک سن دارند، در واقع آنان واجد چند سن هستند. مصطلح‌ترین این سنین عبارت‌اند از:

سن زمانی<sup>۱</sup>: که مبتنی بر تاریخ تولد است،

سن زیست‌شناختی<sup>۲</sup>: که با شرایط بدنی و جسمانی تعیین و تبیین می‌شود،

سن اجتماعی<sup>۳</sup>: از جامعه‌ای که فرد در آن زندگانی می‌کنند بر او تحمیل می‌شود، و

سن روان‌شناختی<sup>۴</sup>: که بر پایه احساس و تفکر فرد بنیان نهاده می‌شود (غفاری، ۱۳۸۴: ۲۷).

بر اساس چنین نگرشی نسبت به سن کارکنان، طرح‌های دیگری همچون بازنشستگی تدریجی می‌تواند به کار گرفته شود. چراکه علاوه بر سن تقویمی، سنین زیست‌شناختی، اجتماعی و روان‌شناختی هم در نظر گرفته می‌شود و به تدریج فرد از چرخه کار خارج می‌شود. ایده اولیه بازنشستگی مرحله‌ای یا تدریجی این است که کارمند مسن در زمانی که به تدریج ساعات کار یا حجم کار خود را کاهش می‌دهد، با کارفرمای خود همکاری

1 - Chronological age

2 - Biological age

3 - Social age

4 - Psychological age

می‌کند. مسن شدن نیروی کار و کوچک شدن جمعیت کاری جوان از جمله عواملی هستند که لزوم توجه به نیازهای جدید پدیدآمده در نیروی انسانی و ضرورت به‌کارگیری بازنشستگی مرحله‌ای را ایجاب می‌کند. برخورداری از اوقات فراغت بیشتر، اشتغال پاره‌وقت، عدم وجود مزایای استخدامی به روش‌های اقتصادی دیگر از دلایل استقبال کارمندان از بازنشستگی تدریجی و حفظ کارکنان ماهر و متخصص، فراهم آمدن امکان آموزش به کارکنان جدید و کنترل هزینه‌های بازنشستگی پیش از موعد از دلایل کارفرمایان برای استقبال از این طرح بوده است (زاده غلام، ۱۳۸۹).

### ۱-۳- مفهوم‌شناسی بازنشستگی

موضوع بازنشستگی یک عنوان بین‌رشته‌ای است که به‌وسیله محققان روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد، علوم سازمانی و دیگران مورد توجه قرار می‌گیرد. طی دهه‌های اخیر تحقیقات مربوط به بازنشستگی افزایش یافته است، این ناشی از افزایش نرخ سالمندی جمعیت در بیشتر کشورهای در حال توسعه است چون نرخ زادوولد کاهش یافته و پیری و بازنشستگی بیشتر شده است (شولتز و وانگ، ۲۰۱۱). طبق بررسی این محققان بازنشستگی پیش از قرن بیستم معنایی جز کار کردن تا زمانی که افراد توان کار دارند نبوده و در پی انقلاب صنعتی از سال‌های ۱۹۰۰ به بعد به شکل تأمین اجتماعی و مقرری بازنشستگی برای کارگرانی که تا ۶۵ یا ۷۰ سالگی کار می‌کردند ظاهر شد. از نیمه دوم قرن بیستم شاهد اشتیاق کارگران به بازنشستگی در سنین پایین‌تر هستیم. طی دو دهه آخر قرن بیستم شرایط اقتصادی و اجتماعی مانع از کاهش سن بازنشستگی مردان شده و از ابتدای قرن بیست و یکم چشم‌انداز بازنشستگی آشفته و نامطمئن گردیده است. شولتز و وانگ (۲۰۱۱) مفهوم‌شناسی روان‌شناسانه سه‌گانه‌ای برای بازنشستگی عنوان کرده‌اند که شامل بازنشستگی به عنوان یک فرایند تصمیم‌گیری، بازنشستگی به عنوان یک فرایند سازگاری و بازنشستگی به عنوان یک مرحله رشد حرفه‌ای است. مفهوم فرایند تصمیم‌گیری گویای تصمیم برای کاهش تعهد روان‌شناختی به کار و رفتار دوری‌گزینی از کار است که در زمان تصمیم برای بازنشستگی صورت می‌گیرد. در این حالت کارکنان شروع به کاهش فعالیت‌های شغلی و زمان کار می‌کنند. مفهوم سازگاری بیانگر طی فرایند بین دوره کار و بازنشستگی و تطابق با آن است که یک دوره انتقالی متفاوت برای افراد مختلف می‌باشد. این مفهوم بر پایه فرایندی رشدی از سبک‌ها و گرایش‌های سازگاری است. بازنشستگی به‌عنوان یک مرحله رشد حرفه‌ای نیز مفهوم‌سازی شده است، در این معنا بازنشستگی نه یک مرحله خروج از حرفه بلکه تداوم پتانسیل رشد و تجدید حرفه‌ای در طول بازنشستگی است. در اینجا موضوع متمرکز بر رشد و تجدید نیازهای رشدی برآمده از عامل بودن و اثربخشی بازنشستگان است.

برخی محققان بازنشستگی را دوره تعطیلات مداوم برای افرادی دانسته‌اند که در تمامی حیات خود کار کرده‌اند و اینک پاداش کار خویش را دریافت می‌کنند. این تعریف، حداقل گرایش یا نگرش افرادی است که در دهه پنجاه یا شصت سالگی به سر می‌برند و عملاً به دوران بازنشستگی نزدیک می‌شوند. پس از آن است که تعدادی از آنها به اندیشه‌های ثانوی در باره بازنشستگی می‌پردازند، نه تنها می‌خواهند بدانند آیا درآمدهای آنها کفاف هزینه‌هایشان را خواهد داد یا خیر؟ بلکه متوجه می‌شوند که همواره نیز به یاد همکاران و برخی از فعالیت‌های زمان اشتغال خود خواهند بود. نکات و جنبه‌های دیگر نیز ذوق و شوق آنها را برای بازنشستگی کاهش خواهد داد. برخی از آنها نگران خواهند شد که دیگر هدفی پیش روی ندارند و نمی‌توانند با دیگران اشتراک مساعی داشته باشند و نخواهند توانست با گروه و سازمانی که به آن تعلق دارند همگام و همراه باشند، به علاوه تردید خواهند داشت که بتوانند از توقف طولانی در خانه لذت ببرند. برای این گونه افراد دورنمای بازنشستگی ممکن است بسیار ناخوشایند و بیم‌آور باشد تا خوشایند و جالب و جاذب (اردبیلی، ۱۳۷۴).

فرانسس کارپ به طور کامل اشکال، تعبیر و تفسیر و معانی و مفاهیم بازنشستگی را تجزیه و تحلیل کرده است. او سه نظر عمده زمانی و صوری و نمودی را در بازنشستگی ارائه می‌دهد. ۱- بازنشستگی یک رخداد یا واقعه: یعنی نقطه‌ای اساسی است که در تاریخ حیات فرد حادث می‌شود و مظهر تغییر در وضع است. ۲- بازنشستگی فرایندی است که در طول زمان برای فرد رخ می‌دهد. یعنی زمانی که سازگاری‌ها و انطباق‌ها در قبال تقاضاهای زندگی حاصل آمده‌اند لذا فرد می‌تواند شکل نو یا سطحی از ثبات را برای خود مستقر سازد. ۳- بازنشستگی وضعیتی است که فرد می‌تواند خود را با آن سازگار کند و ثابت گردد، حتی اگر تعدادی از تغییرات هنوز هم بروز و ظهور کنند (اردبیلی، ۱۳۷۴).

ما غالباً تمایل داریم که بازنشستگی را هم رخداد و هم وضعیت بنگریم ما به بازنشستگی فرد یا اینکه از کارش بازنشسته شود به عنوان یک «واقعه یا رخداد» می‌نگریم و بالاخره می‌گوییم که او بازنشسته شده است یعنی چنین «وضعیتی» دارد. اما بازنشستگی را یک «فرایند» نمی‌دانیم مگر زمانی که فرد در طول زمان از کارش روی برتابد. با اطمینان می‌توان گفت که تعداد معدودی از ما بازنشستگی را یک فرایند رشد و کمال می‌دانیم زیرا سالمندی در اواخر حیات به طور قراردادی بیشتر به عنوان انحطاط تعبیر گردیده است تا مرحله‌ای از رشد و توسعه. باین حال از سه نظر فوق، نظریه‌ای که بازنشستگی را یک فرایند می‌داند از نظر برنامه‌ریزی حیات شغلی مفیدترین، باارزش‌ترین و مفهوم‌ترین رهیافت برای دانشمندان سن شناس و دیگر متخصصانی است که بازنشستگی را مورد مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار داده‌اند و یا افرادی که به این تجربه پرداخته‌اند و یا در آینده بدان خواهند پرداخت (اردبیلی، ۱۳۷۴).

بازنشستگی یکی از مراحل زندگی فرد و به نوعی یکی از گذارهای اجتماعی است که برخلاف گذارهای دیگر اجتماعی غیرطبیعی است. بازنشستگی به معنای امروزی -که مبنای اقدامات نظام‌های رفاهی و دستگاه‌های بوروکراسی است -جعلی مدرن است؛ یعنی تا پیش از شکل‌گیری دولت‌های رفاهی و پیدایش مقوله‌ای به نام بیمه اجتماعی، بازنشستگی معنایی دیگر داشت و در آن زمان نه مقوله‌ای قراردادی که پدیده‌ای طبیعی بود و به صورت خودبه‌خودی رخ می‌داد. همچنین افراد از نظر سنی به درجه‌ای می‌رسیدند که از نظر بدنی امکان فعالیت برای‌شان میسر نبود. در واقع فرد از کار و فعالیت‌های مرتبط با آن به صورت طبیعی و به دلیل نداشتن استطاعت و توان بدنی کنار گذاشته و بازنشسته می‌شد. (نصرتی‌نژاد، ۱۳۹۷، ص. ۱۵) یکی از این قواعد که دولت‌های رفاهی برای تنظیم نظام بیمه‌های اجتماعی -چه در معنای بیسمارکی و چه در معنای بورپیچی آن -جعل کردند سن بازنشستگی بود که به دنبال آن بازنشسته به عنوان سنجی اجتماعی زاده شد. درواقع با جعل کردن سن برای برخورداری از خدمات رفاهی، به‌ویژه مستمری بازنشستگی، نوعی بازنشستگی متولد شد که برخلاف بازنشستگی سنتی که عمدتاً به معنای ازکارافتادگی بود، ماهیتی غیرطبیعی داشت. غیرطبیعی بودن در اینجا در نقطه مقابل بازنشستگی سنتی است که به صورت طبیعی رخ می‌داد و تابع بیولوژی فرد بود. در این معنا افراد در سنی بازنشسته می‌شوند که فاصله زمانی‌اش با بازنشستگی به معنای بیولوژیک آن بسیار است. در بسیاری از دولت‌های رفاهی این سن حدود ۶۰ است و در برخی سازمان‌های بین‌المللی نیز آن را آغاز دوره سالمندی قرار داده‌اند. در حالی که سن بازنشستگی حدود ۶۰ سالگی است که متوسط امید به زندگی در عموم کشورهای دنیا، به‌ویژه کشورهای توسعه‌یافته، به شدت افزایش یافته است. بدیهی است در این صورت فاصله بازنشستگی به معنای مدرن آن با بازنشستگی به معنای سنتی و بیولوژیک آن نیز افزایش می‌یابد (نصرتی‌نژاد، ۱۳۹۷، ص. ۱۶).

از این رو بازنشسته فردی است که به صورت ناخواسته با مرحله‌ای در زندگی خود مواجه می‌شود که شرایط اجتماعی مناسبی برای آن وجود ندارد؛ این گذار برخلاف گذارهای اجتماعی قبلی، از این نظر که مرحله آخر زندگی فرد و به معنای رسیدن به آخر خط زندگی است، گذاری دردناک و در برخی موارد هراس‌انگیز به شمار می‌آید. (ص. ۱۷). از آنجاکه گذار به بازنشستگی به معنای ازدست‌دادن بسیاری از نقش‌های اجتماعی است، برخی از جامعه‌شناسان (کامینگز و هنری) نظریه عدم تعهد را مطرح کرده‌اند که بر اساس آن افراد بازنشسته پایگاه اجتماعی‌شان را به دلیل ازدست‌دادن نقش‌های اجتماعی از دست می‌دهند و در نهایت از جامعه کناره‌گیری می‌کنند (احمدی، ۱۳۷۸). ازدست‌دادن موقعیت اجتماعی و تاندازه‌ای حاشیه‌ای شدن فرد بازنشسته، سبب شده است تا بازنشستگی به معنای مدرن آن بحران‌هایی را برای بسیاری از افراد بازنشسته به وجود بیاورد که می‌توان آنها را بحران‌های ذاتی بازنشستگی دانست (ص. ۱۸).

گیدنز (۱۳۷۴) بازنشستگی را وضعیت جدیدی می‌داند که غالباً برای افراد و خانواده‌ها همراه با مسائل و مشکلات اجتماعی، اقتصادی و روانی است. ضمن اینکه بازنشستگی علاوه بر پیامدهای اجتماعی و روانی عملاً همیشه متضمن ازدست‌دادن درآمد و شغل بوده و در جامعه‌ای که اشتغال در آن دارای ارزش اساسی است، بازنشستگی اغلب به معنای ازدست‌دادن منزلت می‌باشد (به نقل از علی زاده اقدم، سلطانی و علی‌زاده اقدم، ۱۳۹۲).

ریتز و موتران (۲۰۰۴) با طرح این پرسش که در انتقال به بازنشستگی چه اتفاقی برای زنان و مردان درگیر در این فرایند می‌افتد، به یکی از اولین تلاش‌ها برای پاسخ به آن اشاره می‌کنند که از سوی رابرت اتچلی (۱۹۷۶) بیان شده است. اتچلی استدلال می‌کند که طی دوره انطباق به بازنشستگی شامل پنج مرحله است: ۱) ماه غسل به عنوان یک دوره سرخوشی شناخته می‌شود که در آن بازنشستگان از آزادی زمان و مکان خویش خوشحال می‌شوند؛ ۲) سرخوردگی که گویای احساسات عاطفی است که افراد در دوران بازنشستگی با واقعیت روزمرگی زندگی با آن روبرو می‌شوند. ۳) تجدید ساختار که به توسعه دیدگاه واقع‌بینانه از فرصت‌ها و محدودیت‌های بازنشستگی اجتماعی و اقتصادی اشاره دارد. ۴) ثبات که زمانی اتفاق می‌افتد که افراد سازگاری و تعدیل خاصی در دوران بازنشستگی دست یابند و ۵) خاتمه که به معنی احتمال ازدست‌دادن استقلال به دلیل بیماری و ناتوانی است. نتایج تحقیق ریتز و موتران (۲۰۰۴) از مدل اتچلی حمایت می‌کرد چنان‌که در ماه‌های اول پس از بازنشستگی نگرش مثبت افراد به بازنشستگی افزایش یافت اما در یک سال بعد کاهش نشان داد و دوباره بعد از دو سال افزایش نگرش مثبت را نشان داد.

#### ۱-۴- بیان مسئله

در کارنامه هر شاغلی دوره‌ای به‌عنوان بازنشستگی وجود دارد. بازنشستگی نوعی انتقال از نقشی به نقش دیگر است و به عنوان یک دگرگونی شغلی، وقفه‌ای در زندگی فرد به وجود می‌آورد. در این فرایند، شاغل از گذشته خود جدا می‌شود و با موقعیت جدیدی مواجه می‌شود (عریضی و براتی، ۱۳۹۴).

در سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد به‌عنوان راه‌حل مشکل بیکاری و به‌منظور جایگزینی کارمندان با سابقه با کارگران جوان‌تر مطرح شد و از آن زمان، بازنشستگی پیش از موعد جای خود را در فرهنگ و انتظارات مردم پیدا کرد (زاده‌غلام، ۱۳۸۸). با این حال، بازنشستگی پیش از موعد در همه جای دنیا گزینه انتخابی نیست. در کشورهای اروپایی بازنشستگی پیش از موعد برای دهه‌ها در بین کارگران به ویژه در میان کارگرانی که از نظر سلامت ضعیف هستند یا از مشکلات سلامت مرتبط با کار رنج می‌برند محبوب بوده و به عنوان یک ادعای اجتماعی بسیار مورد توجه قرار گرفته است که رضایت و رفاه فردی

را افزایش می‌دهد (بورش-سوپان و شوث<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). پژوهش‌های قدیمی‌تر مانند پژوهش وال (۲۰۰۴) حاکی از آن است که بازنشستگی داوطلبانه کارکنان میان‌سال نرخ فزاینده‌ای داشته و برخی از کارکنان در حالی اقدام به بازنشستگی کردند که همچنان قادر به ادامه کار در سازمان خود بوده‌اند. این در حالی است که پژوهش‌های جدیدتر (برای مثال، توپا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸) حاکی از کاهش تمایل به بازنشستگی پیش از موعد است. توپا و همکاران (۲۰۱۸) اذعان دارند که «اگرچه بازنشستگی پیش از موعد ویژگی دو دهه آخر قرن بیستم بود، اما بدیهی است که در چند سال گذشته، این گرایش معکوس شده است و ترجیح کارگران قدیمی و سازمان‌ها نسبت به حفظ نیروی کار و طولانی شدن عمر کاری است».

از سوی دیگر، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد بازنشستگان زودهنگام، پس از مدتی، از این کار پشیمان می‌شوند و به همین دلیل افراد دیگر نیز به تدریج از انجام این کار صرف‌نظر می‌کنند. به‌طور کلی، در اقتصاد دنیا ۷۰ درصد افرادی که مشغول کار هستند، تمایل دارند کار خود را ادامه دهند و نمی‌خواهند زودتر از موعد بازنشسته شوند. همچنین، ۶۷ درصد افراد بالای ۶۰ سال می‌خواهند در حد توانایی خود و تا حد امکان کار کنند (زاده‌غلام، ۱۳۸۸). با این وجود، تمایل به بازنشسته کردن و یا بازنشسته شدن می‌تواند بر اساس جامعه، سازمان، نوع شغل، شرایط اقتصادی و اجتماعی فعلی و دیگر متغیرها متفاوت باشد.

بازنشستگی داوطلبانه و ترک موقعیت سازمانی عموماً در دوره پس از میان‌سالی موردتوجه فرد قرار می‌گیرد که با کاهش تعهد روان‌شناختی به کار همراه است و به ترک شغل شباهت بسیاری دارد. در ترک شغل، فرد تصمیم می‌گیرد به عضویت خود در سازمان پایان دهد. به عبارت دیگر، اگرچه هر یک از کارکنان در نهایت از طریق فرایند بازنشستگی به اشتغال خود پایان می‌دهند، ولی چنانچه اتمام شغل، در زمان و سن مناسب رخ ندهد، سازمان متحمل زیان خواهد شد چراکه سازمان برای استخدام و آموزش کارکنان هزینه می‌پردازد و خروج زودهنگام نیروی کار، هزینه مجدد برای سازمان خواهد داشت (اشمیت و لی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). تمایل به بازنشستگی داوطلبانه از اراده آگاهانه و حساب شده شاغل برای ترک سازمان ناشی می‌شود؛ یعنی کارکنان به یکباره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک شغل را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط، اقدام به ترک شغل می‌کند (علیزاده، ۱۳۸۶).

برای افزایش میل به تأخیر بازنشستگی و عدم خروج زودهنگام نیروی کار طرح‌هایی اجرا شده است. برای مثال، اتحادیه ملی برق روستایی ایالات متحده<sup>۴</sup>، طرحی را اجرا کرده است که بر اساس آن زمانی که یک کارمند به سن معمول بازنشستگی خود می‌رسد، پرداخت مستمری می‌تواند آغاز شود، حتی اگر کارمند به کارکردن به صورت پاره‌وقت یا تمام‌وقت ادامه دهد و به مجرد بازنشستگی بعدی (متعاقب)، کارمند مزایای

1 - Börsch-Supan and Schuth

2 - Topa

3 - Schmidt & Lee

4 - NRECA

اضافی ناشی از سال‌های اضافه خدمت خود، در سال‌های پس از بازنشستگی معمول را دریافت می‌کند. دیگر مزایا مثل بیمه خدمات درمانی در طی دوران بازنشستگی مرحله‌ای برقرار بوده است (زاده غلام، ۱۳۸۹).

## ۱-۵- اهمیت و ضرورت مسئله

شرکت برق منطقه‌ای فارس با پوشش جغرافیایی گسترده که استان فارس و بوشهر را در برمی‌گیرد، یک شرکت دولتی با حجم قابل توجهی از نیروهای عملیاتی و ستادی در بخش‌های مختلف است که وظیفه تأمین برق را برای مصارف خانگی، صنعتی و خدماتی برعهده دارد. حفظ انسجام نیروهای این شرکت وابسته به برنامه‌ریزی برای میزان ورود و خروج پرسنل در مبادی استخدام و بازنشستگی است. پژوهش حاضر تلاشی برای افزایش دانش کاربردی در این زمینه بوده است. بازنشستگی چه به صورت به هنگام یا زودهنگام همواره موجب ازدست‌دادن نیروهای با تجربه می‌گردد و سازمان‌ها باید برای حفظ تعادل پرسنل خود هوشیار باشند. آمارهای سازمان‌های جهانی مانند OECD نشان‌دهنده افزایش سن جمعیت جهان است. سالمندی جمعیت بر پایداری نظام‌های عمومی بازنشستگی و مستمری‌بگیری اثر منفی دارد و چالش‌های بزرگی برای کشورها ایجاد کرده است (پیلی‌پیک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). از این‌رو مبحث بازنشستگی همواره از جنبه اقتصادی، مدیریتی، و اجتماعی مورد توجه محققان بوده است. در این تحقیق، تلاش شده است علل تمایل به بازنشستگی از دیدگاه سازمان مورد مطالعه و نیز کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. از آنجاکه شرکت برق منطقه‌ای فارس، شرایط کاری مختص به خود را دارد و از این‌رو کارکنان درک منحصربه‌فردی از کار و بازنشستگی دارند، بررسی تمایل به بازنشستگی و علل آن هم از دیدگاه سازمان و هم کارکنان با استفاده از نظریه بنیادی بررسی و مدل‌سازی شده است.

## ۱-۶- اهداف پژوهش

### ۱-۶-۱- هدف اصلی

هدف اصلی تحقیق حاضر، توسعه مدلی برای تبیین زمینه‌های گرایش سازمان و کارکنان به بازنشستگی در سازمان برق منطقه‌ای استان فارس است. در واقع، با انجام این تحقیق، میزان تمایل به بازنشستگی از منظر سازمان و کارکنان و علل هر یک از آنها به صورت متمایز بررسی خواهد شد و مدل توضیح‌دهنده زمینه‌ها برای هر یک از آنها توسعه خواهد یافت.

## ۱-۶-۲- اهداف کاربردی

با توسعه مدل نظری زمینه‌های تمایل به بازنشستگی، این امکان برای سازمان فراهم خواهد شد که با شناخت دقیق زمینه‌های تمایل به بازنشستگی، متناسب با سیاست‌های فعلی سازمان، شرایط تغییر و ترفیع آن را در سازمان فراهم آورند. با استفاده از یافته‌های تحقیق حاضر، نه تنها امکان تغییر در میزان تمایل به بازنشستگی در کارکنان فراهم می‌شود، بلکه تغییرات مذکور می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری کارکنان و میزان رضایت از کار آنها بیفزاید.

## ۱-۷- سؤالات پژوهش

پژوهش حاضر در پی پاسخ به پرسش‌های زیر است:

- ۱- عوامل مؤثر بر تمایل کارکنان به بازنشستگی کدام است؟
- ۲- عوامل مؤثر بر تمایل سازمان به بازنشستگی کارکنان کدام است؟
- ۳- مدل تمایل به بازنشستگی کارکنان کدام است؟
- ۴- مدل تمایل سازمان به بازنشستگی کارکنان کدام است؟
- ۵- تفاوت مدل تمایل به بازنشستگی از سوی کارکنان و سازمان چیست؟

## ۱-۸- نوآوری تحقیق

پژوهش حاضر از دو نظر واجد نوآوری بوده و در نوع خود کم‌سابقه است، یکی از لحاظ موضوع و دیگری از جنبه روش‌شناسی. بازنشستگی تاکنون از منظر سازمان و کارکنان مورد مطالعه قرار نگرفته است و در شرکت برق هم سابقه‌ای برای این کار در جستجوهای اینترنتی یافت نشد. علاوه بر این، در این پژوهش از شیوه کیفی بهره گرفته شده است که در نوع خود کم‌نظیر است. روش‌شناسی این تحقیق مبتنی بر شیوه نظریه بنیادین است که زمانی به کار گرفته می‌شود که نظریه‌ای برای تبیین یک فرایند وجود نداشته باشد و یا مباحث نظری عرضه شده باشد ولی این مباحث خاص و جزئی به مفاهیم و متغیرها نپرداخته باشد (ایمان، ۱۳۹۰: ۳۵۰). بنابراین در این جا هدف ارائه یک چارچوب نظری برای تحقیق نیست بلکه تنها مروری بر نظریات پیرامون موضوع بازنشستگی، به منظور شناخت هر چه بیشتر آن صورت می‌گیرد. در ادامه، نظریات در سه دسته نظریه‌های اجتماعی و روان‌شناختی، مدیریت و سازمان و اقتصادی به اختصار خواهد آمد.

## ۹-۱- بهره‌وران تحقیق

بدیهی است نخستین سازمانی که از یافته‌های این تحقیق می‌تواند به طور مستقیم بهره بگیرد شرکت برق منطقه‌ای فارس است که اطلاعات تحقیق با مطالعه نمونه‌ای از این جامعه آماری فراهم شده است. همچنین همه شرکت‌های دولتی و خصوصی نیز می‌توانند از این یافته‌ها که همانا تجارب اندوخته افراد بازنشسته و کارکنان در شرف بازنشستگی، همراه با نقطه‌نظرات مدیران اجرایی سازمان در این باره بوده است بهره‌مند شوند. در این میان شرکت‌های دولتی یا نیمه‌دولتی که وظایف آنها در دو بعد ستادی و عملیاتی متمرکز است از لحاظ همگونی شباهت بیشتری دارند و نتایج پژوهش به آنها بیشتر قابل تعمیم می‌باشد.

## فصل دوم

مرور پیشینه و ادبیات

نظری تحقیق

## ۲-۱- پیشینه تحقیق

با وجود تحقیقات بسیاری که پیرامون موضوع بازنشستگی کارکنان از جنبه‌های اقتصادی و مالی به‌ویژه صندوق‌های بازنشستگی صورت گرفته است، پژوهش‌های اندکی از جنبه‌های اجتماعی، روانی، و حتی گرایش‌های بازنشستگی در حوزه سازمانی در ایران صورت گرفته است. در این میان شمار تحقیقاتی که به شیوه غیرکمی صورت گرفته است بسیار ناچیز است. تحقیقات به‌عمل‌آمده عموماً از نوع همبستگی یا مقایسه‌ای بوده‌اند که رابطه پاره‌ای متغیرهای مرتبط را مورد بررسی قرار داده (مانند: عریضی و دژبان، ۱۳۹۳) یا به مقایسه نگرش‌های کارکنان نسبت به بازنشستگی در یک بازه قبل و بعد از آن پرداخته‌اند (مانند: صادقی مال امیری، ۱۳۹۲؛ تنهای‌رشوانلو و همکاران، ۱۳۹۸).

### ۲-۱-۱- پژوهش‌های داخلی

پژوهش علوی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان «مسائل روانی و اجتماعی بازنشستگی در ایران: یک مطالعه کیفی» نشان داد که افراد در مرحله بازنشستگی با چالش‌های روانی اجتماعی و یا فرصت‌های رشد دهنده مواجه می‌شوند. گرچه موانع و تسهیلگرهایی نیز در سازگاری با بازنشستگی نقش دارند. بنابراین توجه به آماده‌سازی برای بازنشستگی، به عنوان موضوع مهمی در حوزه خدمات سالمندی مطرح می‌شود.

اسحق‌گرگی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با عنوان «راهبردهای سازش با بازنشستگی: یک مطالعه پدیدارشناختی» دریافتند که چالش‌هایی که بازنشستگان مرد در نتیجه بازنشستگی با آن روبه‌رو می‌شوند به چهار مضمون اصلی چالش‌های مالی، چالش‌های مربوط به سلامت، چالش زمان اضافی و احساس بی‌هودگی طبقه بندی می‌شوند. مشارکت‌کنندگان به چالش‌های مالی بیشتر از سایر چالش‌ها اشاره داشته و ابعاد مختلف زندگی بازنشستگان را که شامل شرایط روان‌شناختی، شرایط جسمانی و خدمات درمانی، روابط زناشویی و اوقات فراغت است، تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتایج پژوهش معتمدی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان «کیفیت زندگی در بازنشستگی: نقش ویژگی‌های شخصیتی، راهبردهای مقابله‌ای و نگرش مذهبی» نشان داد که بهبود کیفیت زندگی در بازنشستگان، متأثر از صفات پایدار شخصیتی آنها و نوع راهبردهای مقابله‌ای است که در هنگام مواجهه با استرس به کار می‌گیرند.

نتایج تحقیق مصاحبی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان «رابطه کاهش درآمد، سلامت و خشنودی شغلی قبل از بازنشستگی با بهزیستی روان‌شناختی پس از آن با توجه به نقش تعدیلی وجود برنامه بازنشستگی، شغل در دوره گذار و انتظار بازنشستگی زودتر و دیرتر از انتظار» نشان داد که برنامه بازنشستگی رابطه بین کاهش درآمد، سلامت و خشنودی شغلی قبل از بازنشستگی با بهزیستی روان‌شناختی پس از آن را تعدیل

می‌کند؛ یعنی باوجود اینکه کاهش درآمد و سلامت ضعیف پیش از بازنشستگی رابطه منفی با بهزیستی روان‌شناختی پس از آن دارند، در صورت وجود برنامه بازنشستگی این رابطه منفی کمتر می‌شود و وجود برنامه بازنشستگی می‌تواند از اثرات منفی کاهش درآمد و سلامت ضعیف بکاهد و بازنشستگی به‌موقع یا زودتر یا دیرتر از زمان انتظار می‌تواند رابطه کاهش درآمد، سلامت و خشنودی شغلی قبل از بازنشستگی یا بهزیستی روان‌شناختی پس از آن را کمتر یا بیشتر سازد.

سپهوند و کرمی (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان «بررسی روند تحولی امیدواری و مؤلفه‌های آن در کارکنان: یک مطالعه مقطعی از ۲۰ تا ۶۰ سالگی» با بررسی روند تحولی امیدواری و مؤلفه‌های آن در کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان مرکزی به این نتیجه رسیدند که تقویت امیدواری و تفکر مسیر در نیمه دوم میان سالی یا سال‌های پایانی دوران شغلی باید مورد توجه قرار گیرد زیرا طبق نتایج آنها میزان امیدواری در این دوران نسبت به دوران دیگر شغلی کمتر است.

کاملی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «عوامل سازمانی مؤثر بر درخواست بازنشستگی پیش از مؤعد کارکنان ناجا» به این نتیجه رسیدند که عوامل سازمانی مؤثر بر درخواست بازنشستگی پیش از مؤعد کارکنان ناجا بر اساس اولویت به ترتیب، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی و فشار شغلی است.

تحقیق عریضی و براتی (۱۳۹۴) با عنوان «ابطه سازه تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل» نشان داد که مرکزیت کار برای هر دو گروه مدیران سطح بالا و میانی رابطه‌ای قوی با تمایل به بازنشستگی دارد. همچنین، تعهد پیوستگی و تعهد همانندسازی شده، در هر دو گروه رابطه‌ای قوی با تمایل به ترک شغل دارد. در نهایت، افزایش تعهد مربوط به کار، بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل را کاهش می‌دهد.

خندان (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان «عوامل مؤثر بر بازنشستگی‌های زود هنگام در سازمان تأمین اجتماعی ایران» با توضیح مالیات ضمنی به‌عنوان شاخصی برای ارزیابی منافع و هزینه‌های بازنشستگی زود هنگام که تغییرات در دارایی مستمری به ازاء یک سال کار اضافه را اندازه می‌گیرد، معتقد است افراد می‌بایست در صورت ادامه به اشتغال از دریافت مستمری برای یک سال چشم‌پوشند به امید آنکه این سابقه کار بیشتر، تأثیر بزرگی بر دارایی مستمری آینده آنان داشته باشد. اما در سیستم تأمین اجتماعی ایران هزینه‌ها بر منافع می‌چربد و بنابراین افراد انگیزه‌ای برای ادامه به کار ندارند. مطالعه او نشان داد که طرح‌های بازنشستگی پیش از مؤعد و همچنین در نظر گرفتن سال‌های ارفاقی در محاسبات مستمری بر انگیزه افراد برای بازنشستگی زود هنگام می‌افزاید.

صادقی مال‌امیری (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «نگرانی‌های کارکنان ناجا از بازنشستگی» با مطالعه نمونه‌ای از کارکنان ناجا، نگرانی از بازنشستگی را در مورد موضوعاتی «از دست دادن کار»، «جدایی از همکاران» و «مسائل مالی» در دو مرحله قبل و بعد از بازنشستگی مورد بررسی قرار داده و دریافت که این نگرانی‌های در باره موضوع «جدایی از همکاران» با واقعیت منطبق است اما در دو موضوع دیگر این تصور با واقعیت منطبق نبود.

نتایج تحقیق علی‌زاده اقدام و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی بازنشستگان دانشگاه تبریز» نشان داد که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن یک پیش‌بینی‌کننده خوب برای تبیین کیفیت زندگی در میان بازنشستگان می‌باشد. یافته‌های مطالعه نوبهار و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان «تجربه پرستاران بازنشسته از بازنشستگی: یک مطالعه کیفی» نشان داد که منزلت اجتماعی ناکافی در تجربه درماندگی برای پرستاران بازنشسته با تهدید هویت همراه بود. طبق این نتایج رعایت احترام متقابل و منزلت اجتماعی مناسب از جمله انتظارات پرستاران بازنشسته بود. منزلت اجتماعی ناکافی از مقولاتی بود که در ایجاد تجربه درماندگی نقش داشت.

نتایج تحقیق نیلی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان «تحلیل اقتصادی رابطه مستمری بازنشستگی و تصمیم درمورد زمان بازنشستگی» نشان داد که متغیرهای انگیزه ادامه کار بر احتمال بازنشستگی تأثیر دارد. همچنین، تغییرات آتی ارزش فعلی درآمدهای حاصل از تأمین اجتماعی (مستمری بازنشستگی) بر تصمیم بازنشستگی مؤثر است. بنابراین، هر سیاست‌گذاری که مسیر آتی مستمری‌ها را تحت تأثیر قرار دهد، بر تصمیم بازنشستگی مردان در آستانه بازنشستگی تأثیرگذار خواهد بود.

کیانپور قهفرخی و همکاران (۱۳۹۰) با مطالعه‌ای با عنوان «رابطه بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و رضایت از بازنشستگی در سالمندان بازنشسته» دریافتند که میزان رضایت از بازنشستگی با سلامتی، داشتن وضع مالی مناسب، بازنشستگی در سنین پایین‌تر، اشتغال مجدد و احساس سودمندی همبستگی مثبت و با بازنشستگی همسر همبستگی منفی وجود دارد. یافته‌های تحقیق مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان «تأملی بر فعالیت‌ها و نگرش‌های بازنشستگان دانشگاهی، چشم‌انداز مدیریت دولتی» نشان داد که اغلب اساتید مورد مطالعه، کماکان به فعالیت‌های علمی دانشگاهی در کنار فعالیت‌های غیردانشگاهی اشتغال دارند. آن‌ها از این که در تنظیم وقت خود از استقلال بیشتری برخوردارند خشنودند، اما نسبت به کم‌رنگ‌تر شدن ارتباط با همکاران و دانشجویان در مقایسه با گذشته ناخشنودند.

یکی از تحقیقاتی که نتایج جامعی را در باره بازنشستگی ارائه کرده است به وسیله نوبهار و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان «سازگاری با بازنشستگی: یک مطالعه مروری» به عمل آمده که طی مرور مجموعه‌ای از پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج در این باره، نتایج درخور توجهی را به اشتراک می‌گذارد.

براین اساس آنها چهار بعد کلی آمادگی، حمایت، سلامت و هویت را به عنوان عوامل مؤثر بر بازنشستگی برجسته نموده و به تحلیل و بررسی آنها پرداخته‌اند. طبق این گزارش آماده‌سازی برای بازنشستگی یکی از عوامل مهم در انتقال به بازنشستگی می‌باشد. اطلاعات کم در زمینه بازنشستگی با شوک و ناباوری عجیبی در انتقال آنان به بازنشستگی همراه است. درحالی که ایجاد آمادگی مطلوب در بازنشستگان از بروز شوک و ناباوری پیشگیری نموده و سازگاری با بازنشستگی را تسهیل می‌نماید. وضعیت سلامت در ابعاد مختلف جسمی، روانی، اجتماعی و اقتصادی در دوران بازنشستگی تغییر می‌کند. یکی از اهداف مهم در سازگاری با بازنشستگی، دستیابی به یک زندگی خوب و سلامتی خوب است. سلامتی مثبت، رفاه مثبت را در بازنشستگی افزایش می‌دهد. هویت قبل از بازنشستگی و خصوصیات زمینه اجتماعی بر سازگاری اولیه با بازنشستگی و تغییرات بعدی در سازگاری با بازنشستگی تأثیرگذار می‌باشد. به علاوه، هویت کارکنان قبل از بازنشستگی و غوطه‌ور شدن در سازگاری با بازنشستگی بر اعتماد به نفس آنها طی دو سال اول بازنشستگی تأثیرگذار است. هویت‌یابی در بازنشستگی باعث کاهش استرس‌ها، رضایتمندی از زندگی، کاستن از انزوای طلبی و افسردگی، ارتقای سلامتی و عادی شدن بیشتر زندگی می‌شود. همچنین بروز افکار خلاقانه، انعطاف‌پذیر، یکپارچه و کارآمد را امکان‌پذیر می‌نماید. اتخاذ این استراتژی‌ها به افراد بازنشسته کمک می‌کند تا از بحران بازنشستگی نجات یافته و در مهارت‌های سازگاری جدید غوطه‌ور شوند. این پژوهش می‌افزاید بازنشستگی زمان تغییرات اصلی است که نیازمند حمایت به منظور کمک به سازگاری می‌باشد. ارتباط‌های حمایتی می‌تواند منابع اطلاعاتی و مهارت‌های حل مشکل را فراهم کند و بر تنش‌های روانی اجتماعی تأثیر مثبت داشته باشد. رضایت و همدلی خانواده مخصوصاً همسر سبب احساس آرامش در بازنشسته‌ها می‌شود.

## ۲-۱-۲- پژوهش‌های خارجی

ورمن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «ترجیحات زمان کار و اهداف بازنشستگی پیش و پس از موعد» دریافتند که کاهش ترجیحی ساعت کار با افزایش ریسک بازنشستگی پیش از موعد همراه است. یافته‌های پژوهش ژنوه<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان «گذار به بازنشستگی در میان متولدین انفجار جمعیتی: یافته‌های یک مطالعه کیفی آنلاین» سه مرحله گذار به بازنشستگی را نشان داد: پیش از بازنشستگی، که هم با نگرانی در مورد بازنشستگی و هم ایده آل سازی بازنشستگی مشخص می‌شود. گذار اولیه که با تعطیلی طولانی مدت مواجه می‌شوند ولی تلاش می‌کنند تا خود را با این وقت آزاد سازگار کنند. و در میانه گذار،

1 - Wöhrmann

2 - Genoe

زمانی که یاد می‌گیرند ساختار و انعطاف‌پذیری را تعادل بخ‌شند. با وجود چالش‌های گذار به بازنشستگی، بسیاری از افراد تجربیات مثبتی با این انتقال دارند.

سوداس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «چرا کارگران مسن در طول سنین بازنشستگی کار می‌کنند؛ یک مطالعه کیفی» دریافتند که مهم‌ترین انگیزه کار برای سنین بازنشستگی حفظ برنامه‌های روزمره و مزایای اقتصادی است. سلامتی و تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر پیش شرط‌ها هستند. در کنار مضامین پیشین شامل انگیزه‌ها و پیش شرط‌های مربوط به حوزه‌های سلامت، ویژگی‌های کاری، مهارت‌ها و دانش و عوامل اجتماعی و مالی، تحلیل آنها مضمون مهم دیگری یعنی هدف زندگی را پر اهمیت نشان داد.

بنت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «مطالعه طولی کار پس از بازنشستگی: بررسی پیش‌بینی‌های اشتغال، اشتغال مداوم در شغل و بازنشستگی» دریافتند که افرادی که در روابط خود دچار نارضایتی هستند، نه تنها در سازش با بازنشستگی دچار مشکل می‌شوند؛ بلکه تلاش می‌کنند با جست‌وجوی اشتغال پس از بازنشستگی از محیط خانوادگی دور شوند تا از این طریق بتوانند خلأی که در روابط اجتماعی آنان وجود دارد را پر کنند.

نتایج تحقیق توماس و حسین (۲۰۱۵) حاکی از آن است که تعهد بیشتر به کار، تمایل ترک شغل را در بین کارکنان کاهش می‌دهد. کارکنانی که به کار خود تعهد بیشتری دارند، کمتر تمایل به رهاکردن آن دارند. بنابراین، تعهد کار در ممانعت از بازنشستگی داوطلبانه و یا ترک شغل کارکنان نقش اساسی دارد.

مطالعه لاولس<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان «تأثیر تحصیل بر بازنشستگی پیش از موعد از طریق ناتوانی در ایرلند» نشان داد که وضعیت شغلی غیرحرفه‌ای بین مردم ایرلند، به طور قابل توجهی با بازنشستگی پیش از موعد مرتبط است و نشان می‌دهد که تفاوت‌هایی در تمایل به بازنشستگی پیش از موعد توسط گروه‌های اجتماعی-اقتصادی وجود دارد.

کاهیل<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر انعطاف‌پذیری ساعت‌های کار بر اشتغال کاری، مشاغل رابط و زمانبندی بازنشستگی» نشان داد که بازنشستگی به‌موقع به معنای وجود زمان‌بندی و برنامه است. داشتن شغلی میانی به فرد کمک می‌کند تا فاصله بین زمان کار و بازنشستگی را با اطمینان بیشتری طی کند و به طور ناگهانی دچار کاهش درآمد و بیکاری نشود.

1

2 - Bennett

3 - Lawless

4 - Cahil

دنیل و گما<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان «بازنشستگی در قرن بیست و یکم» دریافتند که خروج از کار در سنین ۵۰ و ۶۰ جذابیتی ندارد و بسیاری از افراد در ۵۰ سالگی و حتی برخی در ۶۰ سالگی پس از یک دوره خارج از بازار کار، به کار خود باز می‌گردند.

ایرل<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «سهم معنویت در فرایند بازنشستگی» نشان داد که اجبار به بازنشستگی، بازنشستگی ناگهانی، تغییر ناگهانی قوانین و کمبود آمادگی برای بازنشستگی منجر به چالش‌های فراوانی در سازگاری با بازنشستگی می‌شود. برخی از بازنشسته‌ها معتقدند بازنشستگی نباید اجباری باشد. اثرات اجبار به ترک، شغل، محیط کار و همکاران ممکن است سازگاری با بازنشستگی را مشکل کند.

ریتز و موتران (۲۰۰۴) با طرح این پرسش که در انتقال به بازنشستگی چه اتفاقی برای زنان و مردان درگیر در این فرایند می‌افتد، به یکی از اولین تلاش‌ها برای پاسخ به آن اشاره می‌کنند که از سوی رابرت اتچلی (۱۹۷۶) بیان شده است. اتچلی استدلال می‌کند که طی دوره انطباق به بازنشستگی شامل پنج مرحله است: ۱) ماه غسل به‌عنوان یک دوره سرخوشی شناخته می‌شود که در آن بازنشستگان از آزادی زمان و مکان خویش خوشحال می‌شوند؛ ۲) سرخوردگی که گویای احساسات عاطفی است که افراد در دوران بازنشستگی با واقعیت روزمرگی زندگی با آن روبرو می‌شوند. ۳) تجدید ساختار که به توسعه دیدگاه واقع‌بینانه از فرصت‌ها و محدودیت‌های بازنشستگی اجتماعی و اقتصادی اشاره دارد. ۴) ثبات که زمانی اتفاق می‌افتد که افراد سازگاری و تعدیل خاصی در دوران بازنشستگی دست یابند و ۵) خاتمه که به معنی احتمال از دست دادن استقلال به دلیل بیماری و ناتوانی است. نتایج تحقیق ریتز و موتران (۲۰۰۴) از مدل اتچلی حمایت می‌کرد چنان‌که در ماه‌های اول پس از بازنشستگی نگرش مثبت افراد به بازنشستگی افزایش یافت اما در یک سال بعد کاهش نشان داد و دوباره بعد از دو سال افزایش نگرش مثبت را نشان داد.

ریتز و موتران (۲۰۰۴) مراحل انطباق با بازنشستگی و عوامل اثرگذار بر آن را روی یک نمونه ۸۰۰ نفری از کارگران مرد و زن آمریکایی به مدت ۲۴ ماه بعد از بازنشستگی دنبال کردند. آنها دریافتند که معیارهای عزت‌نفس قبل از بازنشستگی و هویت دوستی و همچنین حقوق بازنشستگی نگرش مثبت به بازنشستگی را باعث می‌شود. برنامه‌ریزی بازنشستگی و داوطلبانه بودن بازنشستگی نگرش مثبت نسبت به بازنشستگی را افزایش می‌دهد، و ضعف سلامتی نگرش مثبت نسبت به سازگاری با بازنشستگی را کاهش می‌دهد. علاوه بر این متأهل بودن نیز اثر مثبتی بر نگرش افراد به بازنشستگی داشت، جنسیت تأثیر ناچیزی در این باره داشت، رابطه ضعف احساس سلامت با نگرش مثبت در مردان قوی‌تر از زنان بود.

<sup>۱</sup> - Daniel & Gemma

<sup>۲</sup> - Earl

روسنکوئتر<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) در پژوهش خود نشان داده است که ایجاد آمادگی در افراد برای انتقال به بازنشستگی ضروری است. آماده‌سازی، برای بازنشستگی یکی از عوامل مهم در انتقال به بازنشستگی می‌باشد. اطلاعات کم در زمینه بازنشستگی با شوک و ناباوری در انتقال آنان به بازنشستگی همراه است. درحالی‌که ایجاد آمادگی مطلوب در بازنشستگان از بروز شوک و ناباوری پیشگیری نموده و سازگاری با بازنشستگی را تسهیل می‌کند.

بررسی اثر انتخابی یا غیرانتخابی بودن بازنشستگی بر رضایت از بازنشستگی به‌وسیله کیمل، پریس و والکر (۱۹۷۸) نشان داد که انتخابی بودن عامل مهمی در رضایت است، با این وجود، احساس سلامت و نگرش‌های زمان نزدیک به بازنشستگی عامل مهم‌تری برای پیش‌بینی رضایت از بازنشستگی بود. بعضی محققان نیز تقویت امید را مد نظر قرار داده‌اند.

پالمور، فیلبوم و جرج (۱۹۸۴) از بررسی پیامدهای بازنشستگی در چند مطالعه طولی چنین نتیجه گرفتند که میزان درآمد افراد بازنشسته نسبت به زمان اشتغال کاهش قابل‌ملاحظه‌ای پیدا می‌کند؛ بازنشستگی بر سلامت افراد تأثیری ندارد یا ناچیز است؛ بازنشستگی بر فعالیت اجتماعی و نیز نگرش‌هایی مانند رضایت از زندگی و شادی تأثیر کمی دارد.

## ۲-۲- نظریه‌های اجتماعی و روان‌شناختی

### ۲-۲-۱- نهادینه شدن جریان زندگی

مارتین کولی<sup>۲</sup> بر این اعتقاد است که فرایند تجدد در جوامع غربی در سه قرن اخیر به نهادینه شدن جریان زندگی انجامیده است. به این معنی که در تعریف مراحل زندگی، سن به لحاظ زمانی از اهمیت بیشتری برخوردار است و این باعث شده است تا در مسیر زندگی هنجاربندی صورت بگیرد. این تحول با جایگاه مرکزی اشتغال و تقسیم‌بندی اشتغال به سه مرحله، آماده‌شدن برای کار، اشتغال و بازنشستگی ارتباط دارد. هنجاربندی جریان زندگی خود جزئی از شکل نوین تنظیم اجتماعی است و این تنظیم بیشتر بر فرد متمرکز شده و متناسب با اجتماعی است که در آن هویت فرد به‌واسطه وابستگی‌های محلی و خانوادگی‌اش تعریف نمی‌شود، چراکه در این اجتماع فرد باید باتکیه بر خود زندگی‌اش را بسازد. از دیدگاه کولی، این جنبش در جهت نهادینه سازی جریان زندگی پاسخی به چهار مشکل ساختاری در جوامع مدرن بوده است:

- این جنبش کمکی به عقلانی کردن سازمان‌هایی بوده است که باید کار کارمندان خود را باتکیه بر ساده و عینی محقق کنند؛ سازمان‌هایی که تمایلی به مسئولیت دوره ناکارآمدی کارکنان خود ندارند. از

1 - Rosenkoetter

2 - Martin Kohli

سوی دیگر، نهادینه شدن به عقلانی شدن زندگی افراد انجامیده است، چراکه افراد می‌توانند آینده خود را بهتر تجسم کنند.

- نهادینه شدن جریان زندگی امکان ایجاد شیوه‌ای جدید به‌منظور نظارت بر اجتماع را فراهم آورده است. از طریق هنجاربندی زمانی حیات افراد، می‌توان به هر فردی که به‌صورت منظم کار کرده است، این اطمینان را داد به‌واسطه وجود نظام بازنشستگی در دوران پیری حمایت می‌شود.
- نهادینه شدن جریان زندگی امکان سامان‌دهی جایگزینی جریان افراد را فراهم کرده است؛ فرد در چه سنی باید به طور قطعی از بازار کار خارج شود.
- نهادینه شدن جریان زندگی باعث شده است که حوزه‌های متعدد حیات انسان بتواند در کنار هم قرار بگیرد (کارادک، ۱۳۹۱: ۲۱-۱۹).

## ۲-۲-۲- نظریه بحران

یکی از نظریه‌هایی که به چگونگی مواجهه بازنشستگان با بازنشستگی پرداخته است، نظریه بحران<sup>۱</sup> است. هیرشوویتس<sup>۲</sup> (۱۹۷۳) در توضیح نظریه بحران، بازنشستگی را به‌عنوان یکی از رویدادهای زندگی بحران تلقی می‌کند؛ شرایط عدم تعادل موقتی که با عدم اطمینان، عوارض جسمانی - روانی و فشارهای هیجانی همراه است. اگر فرد بتواند بر این بحران چیره شود، این شرایط عدم تعادل موقتی، فرصتی برای رشد شخصی فراهم می‌آورد. اما در صورتی که فرد مکانیزم‌های دفاعی غیر مناسب، به‌ویژه انکار شرایط، را به کار گیرد، خطر انزواگرایی، محدودسازی و بیماری وجود دارد.

## ۲-۲-۳- نظریه فعالیت

نظریه فعالیت<sup>۳</sup> این موضوع را مطرح می‌کند که نقش‌های ازدست‌رفته فرد بازنشسته، به‌واسطه ازدست‌دادن کار، با نقش‌های جدیدی جایگزین می‌شود. انطباق‌پذیری فرد بازنشسته با این مرحله از زندگی‌اش بستگی به جایگزینی ارزش‌های ازدست‌رفته با ارزش‌های ناشی از ایفای نقش‌های جدید دارد (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰).

---

1 - Crisis theory

2 - Hirschowitz

3 - Activity theory

## ۲-۲-۴- نظریه انزوا

نظریه انزوا<sup>۱</sup>، بازنشستگی را تجلی ضروری کناره‌گیری فرد از جامعه می‌داند. کومینگ و هنری<sup>۲</sup> (۱۹۶۱) انزوا را فرایند اجتناب‌ناپذیری تلقی می‌کنند که به‌موجب آن روابط بین شخص و دیگر اعضای جامعه قطع می‌شود و کیفیت سایر روابط هم تنزل پیدا می‌کند. انزوا به معنای قبول واقع‌بینانه وضعیت توسط فرد است که وی دیگر کارکرد مفیدی در جامعه ندارد.

## ۲-۳-۳- نظریه‌های سازمان و مدیریت

### ۲-۳-۱- تعهد سازمانی

از دیدگاه آلن و میر<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) تعهد سازمانی<sup>۴</sup> از سه بعد، تعهد عاطفی<sup>۵</sup>، تعهد تداوم<sup>۶</sup> و تعهد هنجاری<sup>۷</sup> تشکیل شده است. این ابعاد از یکدیگر مجزا هستند و هر یک از آنها ویژگی‌های متمایزی دارند. تعهد عاطفی، به وابستگی احساسی یا عاطفی نسبت به سازمان اشاره دارد. تعهد تداوم برآورد زیان‌های ناشی از ترک سازمان در برابر مزایای حاصل از آن می‌باشد. به بیان دیگر، اگر زیان‌های ناشی از ترک سازمان بیشتر از مزایای شغل فعلی باشد، کارکنان از ترک سازمان منصرف می‌شوند (هرسکوویچ و میر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲). تعهد هنجاری بر مبنای تجارب اجتماعی سازمانی ایجاد شده و بر شایستگی و وفادار بودن به یک کارفرما تأکید دارد (میر و همکاران، ۱۹۹۳). کارکنان دارای تعهد هنجاری به این دلیل در سازمان می‌مانند که احساس می‌کنند این کار به لحاظ اخلاقی درست است (میر و آلن، ۱۹۹۱).

### ۲-۳-۲- دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی<sup>۹</sup> شباهت زیادی با تعهد سازمانی دارد. دلبستگی شغلی به میزان یا درجه‌ای اطلاق می‌شود که فرد شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و اعتبارش می‌داند و در انجام تکالیف شغلش، تعلق خاطر، هم‌نوایی، وفاداری، پذیرش اهداف و تلاش مضاعف جهت تحقق آن اهداف نشان می‌دهد (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵). به عبارت دیگر، دلبستگی شغلی نگرشی است که شخص نسبت به شغلش دارد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌کند. در چنین شرایطی، فرد به شغلش به‌عنوان مهم‌ترین بخش از زندگی‌اش توجه

---

1 - Disengagement theory  
2 - Cumming & Henry  
3 - Allen & Meyer  
4 - Organizational Commitment  
5 - Affective Commitment  
6 - Continuance Commitment  
7 - Normative Commitment  
8 - Herscovitch & Meyer  
9 - Job Involvement

می‌کند و از انجام وظایفش رضایت بالایی دارد (الانکوماران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). در مقابل افرادی که به کارشان دلبستگی ندارند با کارشان بیگانه می‌شوند (امری و بارکر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). درواقع، دلبستگی شغلی از جمله عواملی است که تمایل به ماندن در سازمان را افزایش می‌دهد (زوپیاتیس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴).

## ۲-۴- نظریه‌های اقتصادی

### ۲-۴-۱- مدل ارزش انتخاب

مدل ارزش انتخاب توسط استاک و وایز<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) معرفی شد. در این مدل، متغیر اصلی توضیح‌دهنده رفتار بازنشستگی، تفاوت مطلوبیت در دو حالت زیر است:

۱- مطلوبیت حاصل از بازنشستگی در صورتی که فرد در زمان حاضر بازنشسته شود،

۲- مطلوبیت حاصل از بازنشستگی در زمان بهینه بازنشستگی که مطلوبیت به حداکثر می‌رسد.

بنابراین، سه منبع مطلوبیت فرد در هر زمان در نظر گرفته می‌شود؛ مطلوبیت غیرمستقیم درآمد حاصل از اشتغال فرد پیش از بازنشستگی، مطلوبیت غیرمستقیم مستمری بازنشستگی او و مطلوبیت استراحت در مقابل کار. درواقع، ارزش انتخاب بیان‌کننده حداکثر مطلوبیت انتظاری است که از به تأخیر انداختن بازنشستگی برای فرد حاصل می‌شود (نیلی و همکاران، ۱۳۹۱).

### ۲-۴-۲- مدل ارزش قله

مدل ارزش قله که توسط کولی و گروبر<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) معرفی شد را می‌توان حالتی خاص از مدل ارزش انتخاب استاک و وایز به حساب آورد. در این مدل، درآمدهای حاصل از اشتغال فرد پیش از بازنشستگی از متغیر ارزش قله خارج می‌شود و تنها مستمری بازنشستگی او در متغیر انگیزه ادامه کار باقی می‌ماند. آنچه متغیر ارزش قله بیان می‌کند عبارت است از: حداکثر مطلوبیت حاصل از افزایش ثروت تأمین اجتماعی با به تأخیر انداختن زمان بازنشستگی. مانند مدل ارزش انتخاب، این مدل نیز از این مزیت برخوردار است که تمام انتخاب‌های ممکن آینده فرد را در نظر می‌گیرد و تنها به یک سال آینده محدود نمی‌شود (نیلی و همکاران، ۱۳۹۱).

نصرتی‌نژاد (۱۳۹۷) همچنین به سه نوع بحران دوران بازنشستگی اشاره دارد: بحران هویت، بحران داغ خوردگی، بحران ازخودبیگانه (الینا سیون، ص. ۱۹) وی در توضیح بحران هویت می‌افزاید: بازنشستگی یکی از زمان‌هایی است که تصویر فرد بازنشسته را از خویش دگرگون می‌کند و بعدازاین دوران، فرد بازنشسته

1 - Elankumaran

2 - Emery & Barker

3 - Zopiatis

4 - Stock & Wise

5 - Coile & Gruber

در مواردی با تصویری واژگون شده از خود روبرو می‌شود. در این بین، با تغییر نگاه جامعه به این فرد، تعامل‌های جامعه با او تغییر می‌کند که این مسئله سبب اعوجاج در درک و تصویر یا هویت فرد از خود می‌شود. به بیان هافمنی بسیاری از بازنشستگان با نوعی هویت مخدوش شده روبرو می‌شوند که با هویت زمان اشتغالشان بسیار متفاوت و دچار نوعی اعوجاج و کجی شده است (ص. ۲۳).

از نظر نصرتی‌نژاد (۱۳۹۷) به دلیل اهمیت اجتماعی شغل در جامعه، بیکاری که نقطه مقابل داشتن شغل است قبح اجتماعی دارد. هرچند درجه قبح آن در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است؛ به همین دلیل در فضاهای اجتماعی که شغل داشتن از نظر اجتماعی اهمیت دارد و از سوی دیگر تلقی نامناسبی در خصوص فرد بدون شغل وجود دارد، فرد بازنشسته اگر نتواند نقش جدید و مطلوبی از نظر اجتماعی برای خود دست‌وپا کند، از جامعه، به‌ویژه اطرافیان آسیب می‌بیند. به بیان دیگر وی به دلیل ازدست‌دادن نقش شغلی خود به انسانی بدون نقش شغلی بدل می‌شود. از آنجاکه در بسیاری از فرهنگ‌ها فرد بدون نقش شغلی در جرگه بیکاران (کسانی که کاری برای انجام‌دادن ندارند) قرار می‌گیرد و جزو افراد علاف قلمداد می‌گردد، مستعد داغ اجتماعی علافی می‌شود.

نصرتی‌نژاد (۱۳۹۷) با بر شمردن تعابیر مختلف مربوط به ازخودبیگانگی می‌گوید: با توجه به هریک از تعابیر ازخودبیگانگی به نظر می‌رسد بازنشستگی درجه‌ای از آن را در بسیاری از افراد بازنشسته ایجاد می‌کند. اگر از منظر مارکسی به موضوع بازنشستگی بنگریم و مطابق نظر او برای کار، ماهیتی انسانی قائل شویم - که سبب رشد و شکوفایی ماهیت انسانی آدمی می‌شود - بازنشستگی نه از طریق مثله کردن کار که از طریق حذف آن موجب ایجاد درجه‌ای از ازخودبیگانگی در بازنشستگان می‌شود. در این نگاه بازنشستگی با کنارگذاشتن فرد از فرایند کار که عملی انسانی است و موجب رشد فرد می‌شود، وی را به موجودی غیرمولد و بدون کار بدل می‌کند. همچنین زمینه رشد او را از او می‌گیرد و موجب ازخودبیگانگی می‌شود. حتی اگر رویکردی غیرمارکسی داشته باشیم و با توجه به نظر سیمن، ازخودبیگانگی را در زمینه‌هایی چون احساس بی‌قدرتی، بی‌معنایی، بی‌هنجاری، انزوای اجتماعی و غریبگی با خود، دارای موضوعیت بدانیم، بازنشستگی در همه این زمینه‌ها با پیامد ازخودبیگانه‌کننده همراه است. نصرتی‌نژاد همچنین به بحران‌های دیگری شامل بحران معیشت و بحران اشتغال دوباره اشاره نموده است که گریبان‌گیر بازنشستگان در ایران است.

## ۲-۵- جمع‌بندی مرور تحقیقات و مبانی نظری

بررسی پیشینه تحقیقات صورت‌گرفته در باره بازنشستگی در ایران و کشورهای دیگر جهان ما را با زوایایی از این پدیده آشنا ساخته و تجارب قبلی را پیش روی ما می‌گذارد. از جمله متغیرها و عوامل مرتبط با بازنشستگی که در این پژوهش‌ها مورد توجه قرار گرفته‌اند شامل: انگیزه ادامه کار، تعهد بیشتر به کار یا

تمایل به ترک شغل، تغییرات درآمد، منزلت و سرمایه اجتماعی، هویت، سلامت و ایجاد آمادگی برای بازنشستگی یا بازنشستگی ناگهانی بودند. تحقیقات انجام گرفته عموماً به شیوه کمی و محاسبات شاخص‌های همبستگی صورت گرفته‌اند. نظریه‌های تبیین‌کننده بازنشستگی نیز هرکدام با رویکرد خاصی مانند جنبه‌های اقتصادی، سازمانی و مدیریتی سعی در تحلیل این پدیده نموده‌اند. با این وجود به تحقیقات کیفی در تبیین پدیده بازنشستگی هنوز توجه کافی نشده است، بخصوص اینکه این نوع پژوهش پتانسیل ارائه مدل‌ها و نظریه‌هایی تبیین‌کننده مناسبی را دارا است و می‌تواند موضوع بازنشستگی را با عمق بیشتری تحلیل و بررسی نماید. در پژوهش حاضر با توسل به این شیوه و همچنین توجه دوجانبه، هم از دیدگاه سازمانی و هم پرسنلی، موضوع بازنشستگی مدنظر قرار گرفته است تا گام تازه‌ای در پیشبرد دانش در این زمینه باشد.

فصل سوم

روش پژوهش

### ۳-۱- مقدمه

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کیفی و مطالعات تفسیری است که به شیوه پدیدارشناسی در صدد شناخت بهتری از پدیده بازنشستگی بوده است که با تمرکز بر میزان تمایل سازمان و کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس به ترخیص از کار و اشتغال کارکنان به اجرا در آمده است. پژوهش حاضر با هدف توسعه یک نظریه یا مدل توضیح‌دهنده زمینه‌ها و روابط میان پدیده‌ها صورت گرفته است. با توجه به فقدان نظریه تبیین‌کننده این پدیده، روش نظریه بنیادی کمک می‌کند تا به توسعه مدل‌های تمایل به بازنشستگی سازمان و کارکنان پرداخته شود تا شناخت هر چه بیشتری از آن فراهم آید.

### ۳-۲- روش نمونه‌گیری و ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان

به سبک تحقیقات کیفی، در پژوهش حاضر از شیوه نمونه‌گیری نظری برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. در نمونه‌گیری نظری، نمونه‌ای از افراد که در توسعه نظریه مشارکت دارند، انتخاب می‌شوند. به این ترتیب با شروع اولین مصاحبه، اقدام به استخراج مفاهیم و مقولات می‌شود و پس از اشباع نظری مصاحبه اتمام و تعداد نمونه مشخص می‌گردد. اشباع نظری زمانی رخ می‌دهد که نسبت به تبیین نظری تحقیق اطمینان حاصل شود (ایمان، ۱۳۹۰: ۳۴۹). بر این اساس در اینجا انتخاب نمونه به صورت هدفمند انجام گرفته است. جامعه هدف شرکت برق منطقه‌ای استان فارس بود. پرسنل شرکت‌کننده در این مصاحبه‌ها به صورت هدفمند از بین افرادی که کمتر از ۵ سال از بازنشستگی آنها گذشته بود و نیز افراد شاغل با سابقه کار بالا نزدیک به دوره بازنشستگی انتخاب شدند. دو نفر از آنان زن و سایرین مرد بودند. گستره مکانی محل خدمت آنان از شیراز تا شهرهای دور مانند کنگان در استان بوشهر را در بر گرفته است. همچنین با توجه به وضعیت سازمانی شرکت برق این عده هم پرسنل ستادی و اداری و هم پرسنل عملیاتی و کارگری را در برداشت. در این میان افرادی با پست‌های سازمانی مدیریت میانی، کارشناس، مسئول دفتر، بایگان، نگهبان، سرکارگر، مسئول پست و متخصص شبکه حضور داشتند و سعی شده است که نمونه مورد مطالعه با برخورداری از پراکندگی نسبی، جامعه آماری خود را پوشش دهد. مصاحبه با مدیران متمرکز بر بازتاب نظر سازمان در باره بازنشستگی سازمان بوده است.

در جدول ۱ ویژگی‌های دموگرافیک نمونه مورد مطالعه گزارش شده است.

جدول ۱ ویژگی‌های نمونه مورد مصاحبه

| ۱  | سن  | سمت                 | مدت خدمت | وضعیت اشتغال    | جنسیت | تحصیلات    | محل خدمت |
|----|-----|---------------------|----------|-----------------|-------|------------|----------|
| ۲  | ۵۶  | کارشناس ایمنی       | ۳۱ سال   | شاغل            | مرد   | لیسانس     | مرکز     |
| ۳  | ۵۰+ | تدارکات             | ۲۹       | شاغل            | مرد   | دیپلم      | مرکز     |
| ۴  | ۵۰  | سیم‌کشی و دکل‌بندی  | ۲۷       | شاغل            | مرد   | دیپلم      | شهرستان  |
| ۵  | ۴۵+ | مدیریت نیروی انسانی | ۲۴       | شاغل            | مرد   | لیسانس     | مرکز     |
| ۶  | ۴۵+ | معاونت نیروی انسانی | ۲۵       | شاغل            | مرد   | لیسانس     | مرکز     |
| ۷  | ۵۰+ | مدیر اداری          | ۳۵       | بازنشسته ۱ سال  | مرد   | فوق لیسانس | مرکز     |
| ۸  | ۶۷  | مدیر اداری          | ۳۸       | بازنشسته ۹ سال  | مرد   | لیسانس     | مرکز     |
| ۹  | ۶۰+ | کارشناس بیمه        | ۳۳       | بازنشسته ۱۲ سال | مرد   | لیسانس     | مرکز     |
| ۱۰ | ۵۵+ | کارشناس آمار        | ۲۸/۵     | بازنشسته ۱ سال  | زن    | لیسانس     | مرکز     |
| ۱۱ | ۴۴  | اپراتور فشارقوی     | ۲۱       | شاغل            | مرد   | فوق لیسانس | شهرستان  |
| ۱۲ | ۴۴  | انبارداری           | ۲۴       | شاغل            | مرد   | لیسانس     | مرکز     |
| ۱۳ | ۴۶  | اپراتور فشارقوی     | ۲۴       | شاغل            | مرد   | دیپلم      | شهرستان  |
| ۱۴ | ۴۶  | دبیرخانه            | ۲۴       | شاغل            | زن    | لیسانس     | مرکز     |
| ۱۵ | ۴۳  | کارشناس بهینه‌سازی  | ۲۲       | شاغل            | مرد   | لیسانس     | مرکز     |
| ۱۶ | ۴۹  | کارشناس کارگزینی    | ۲۷       | شاغل            | مرد   | فوق لیسانس | مرکز     |
| ۱۷ | ۵۰+ | نگهبان              | ۳۲       | شاغل            | مرد   | سیکل       | مرکز     |
| ۱۸ | ۵۰+ | کارشناس کنترل       | ۲۸       | شاغل            | مرد   | لیسانس     | مرکز     |

+ نشانه برآورد حدود سنی است که پرسیده نشده است.

### ۳-۳- شیوه جمع‌آوری و اشباع اطلاعات

هر مصاحبه بی‌درنگ مورد مطالعه قرار می‌گرفت و محتوای آن به دقت واکاوی می‌گردید تا برای مصاحبه‌های بعدی مبنای عمل و کشف اطلاعات جدید قرار گیرد. به این ترتیب در مجموع با تعداد ۱۸ نفر از کارکنان و بازنشستگان شرکت برق منطقه‌ای فارس مصاحبه به عمل آمد تا به اشباع اطلاعاتی منجر گردید چنانکه بعد از آن داده‌ها تکراری شده بود و گزاره‌های جدیدی که گویای انگیزه‌های بازنشستگی کارکنان باشد را بدست نمی‌داد.

مطالعه مکرر مصاحبه‌ها به وسیله مجریان و تطابق نظرات و دقت در کدگذاری و محتوای مفاهیم و گزاره‌های مصاحبه مبنای پایایی داده‌های پژوهش کیفی است که در این پژوهش به آن عمل شده است.

### ۳-۴- ابزار گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. به این منظور از ابزار پرسش‌نامه استفاده به عمل آمد که در آن سؤالات کلی مصاحبه مشخص گردید، این سؤالات کم‌وبیش برای تمامی پاسخگویان یکسان بود ولی در چارچوب شیوه کیفی، سؤال‌ها به شکل باز و دارای انعطاف بود به‌طوری‌که به تناسب پاسخ‌ها جریان مصاحبه پیش رفته و جزئیات اطلاعات موردنظر در قالب سؤال‌های فرعی‌تری جستجو شده است. به دلیل شیوع بیماری کرونا بیشتر مصاحبه‌ها به صورت تلفنی انجام گرفت و فایل صوتی هر مصاحبه با هماهنگی قبلی با مصاحبه‌شونده به صورت بی‌نام ضبط و سپس تایپ گردید. مدت‌زمان انجام مصاحبه‌ها از ۳۰ تا ۵۰ دقیقه متغیر بود.

### ۳-۵- روش تجزیه و تحلیل

تجزیه و تحلیل داده‌ها بر مبنای روش‌شناسی نظریه بنیادی انجام گرفت. به این منظور، از سه نوع کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده شد. کدگذاری باز روند خرد کردن، مقایسه کردن، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی کردن است (دانش و همکاران، ۱۳۹۲). بر اساس کدگذاری باز، کدگذاری محوری پدید می‌آید. بدین معنا که یک مقوله کدگذاری باز شناسایی می‌شود، بر آن تمرکز می‌شود (به عنوان پدیده مرکزی)، سپس با رجوع به داده‌ها مقوله‌های پیرامونی این پدیده مرکزی ساخته می‌شود. همچنین، در کدگذاری محوری، فرایند مرتبط نمودن مقوله‌های فرعی به مقوله‌های اصلی‌تر انجام می‌شود (ایمان، ۱۳۹۰: ۳۴۲-۳۴۱). کدگذاری گزینشی روند انتخاب مقوله اصلی به طور نظام‌مند و ارتباط آن با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پرکردن جاهای خالی یا مقولاتی است که نیاز به اصلاح و گسترش دارند، (دانش و همکاران، ۱۳۹۲). در تحقیق حاضر با شروع مصاحبه‌ها، گزاره‌های معنادار و سپس مفاهیم مربوط به آنها مشخص گردید و پس از آن مفاهیم در مقوله‌ها دسته‌بندی شدند. سپس با مقایسه مقوله‌ها، آنها را دسته‌بندی نموده و ارتباط میان این دسته‌ها در مدل پارادایمی تحقیق مشخص و در نهایت مدل پارادایمی تحقیق ارائه گردیده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با رویکرد ون‌منن<sup>۱</sup> برای بیرون کشیده درون‌مایه‌ها نیز منطبق است که سه رویکرد کل‌نگر، انتخابی و جزءنگر را در بر می‌گیرد (ون‌منن، ۲۰۰۶، ص. ۳۶). برای این کار ابتدا مصاحبه‌ها به شکل

---

1 . Van Mannen

نوشتاری در آمدند، و با مرور مکرر آنها برداشت کلی به شکل خلاصه مصاحبه تدوین شد (رویکرد کل نگر)،  
آنگاه جملات متن اصلی مصاحبه با توجه به اهداف تحقیق واکاوی و مورد تحلیل قرار گرفتند (رویکرد جزء نگر)،  
و در پایان بخشی از بیانات روشنگر پدیده به عنوان درون مایه های اصلی استخراج گردیدند (رویکرد انتخابی).

## فصل چهارم

# یافته‌های پژوهش

در این فصل با اتکا به یافته‌های تحقیق و اطلاعاتی که از مصاحبه با نمونه مورد مطالعه به دست آمده است و نیز با بهره گرفتن از نظریه‌ها و یافته‌های تحقیقات پیشین، به تدوین اجزای مدل نظری تحقیق پرداخته شده و در نهایت مدل کلی تبیین کننده چگونگی نگاه مدیران و کارکنان به بازنشستگی ارائه شده است.

#### ۴-۱- عوامل احساس تعلق به کار و سازمان

نگاه کلی به مجموع مصاحبه‌های به عمل آمدن نشان می‌دهد که در کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس نوعی دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. این وابستگی به کار دلایل مختلفی دارد که از علاقه به این شرکت و شغل جاری تا تمایل به ماندن به دلیل تأخیر در بازنشستگی و پرهیز از تبعات آن بخصوص کاهش درآمد، نداشتن سرگرمی، یا ازدست دادن هویت شغلی و حرمت اجتماعی را در برمی گیرد. یکی از مصاحبه‌شوندگان وابستگی به کار و اداره را چندان قوی می‌داند که از آن به عنوان نوعی اعتیاد یاد می‌کند: «...خیلیا فکر میکنن اعتیاد فقط تریاک و حشیش هست، ولی این ۳۰ سال کم نیست همین که جدا شدی ... اگه نتونی خودتو جمع کنی مریض میشی.» م. (۱). کارکنان رده مدیریت که مدتی قبل یا به تازگی بازنشسته شده بودند و همچنین بعضی افرادی که در شرف بازنشستگی بودند در مصاحبه‌های به عمل آمده تمایل خود را به خدمت بدون چشم داشت بعد از بازنشستگی اظهار نمودند و این کار را در عمل هم نشان داده‌اند، چنان که یکی از آنها با سابقه خدمت ۳۸ سال و دیگری با سابقه خدمت ۳۵ سال بازنشسته شده بودند؛ فرد دیگری در شرف بازنشستگی بود که نظر خود را در مورد بازنشسته شدن یا ادامه کار وابسته به تصمیم و دستور شرکت می‌دانست. این موضوع در بعد هنجاری تعهد سازمانی قابل فهم است که کارکنان دارای تعهد هنجاری به این دلیل در سازمان می‌مانند که احساس می‌کنند این کار به لحاظ اخلاقی درست است (میر و آلن، ۱۹۹۱). بعضی تسلیم شرایط و تابع قانون هستند: «... من نیمتونم قانون رو عوض کنم قانون میگه سی سال ما هم تابعیت می‌کنیم از قانون».

در مصاحبه‌های به عمل آمده افراد به این اشاره داشتند که بازنشستگی به معنای ازدست دادن جایگاه و شأن اجتماعی و ازدست رفتن عزت و احترام است، تا جایی که یکی از مصاحبه‌شوندگان معتقد است: «... بازنشست که شدی یعنی مَر دی ...»، فرد دیگر: «... اولین ضربه از طرف خانواده است که میگن آخی بازنشست شده - انگار طرف فلج شده یا مرده». اگرچه دیدگاه همه افراد به بازنشستگی منفی نیست اما وجهه اجتماعی شغل در نظر آنان مهم است و نشان می‌دهد که برای بسیاری از شاغلین، اشتغال فقط درآمد نیست، بلکه هویت فرد را هم تعریف می‌کند، چنان که از نظر بسیاری از آنها برای کنار آمدن با بازنشستگی لازم است از قبل با برگزاری کلاس‌های آمادگی شرایط سازگاری افراد را فراهم نمود. طبق نظریه دلبستگی شغلی، فرد شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و اعتبارش می‌داند و در انجام تکالیف شغلی

خود، تعلق خاطر، هم‌نوابی، وفاداری، پذیرش اهداف و تلاش مضاعف جهت تحقق آن اهداف نشان می‌دهد (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵). به این ترتیب نوعی انسجام سازمانی در شرکت برق وجود دارد که کارکنان آن متعهد به سازمان باقی‌مانده و خود را مشتاق خدمت به مردم معرفی می‌کنند.

در راستای بعد تعهد تداوم نظریه تعهد سازمانی هم که به برآورد زیان‌های ناشی از ترک سازمان در برابر مزایای حاصل از آن اشاره دارد، عموم افراد مورد مصاحبه اظهار می‌داشتند در شرایط فعلی با توجه به مشکلات اقتصادی که گریبان‌گیر بازنشستگان است کسی تمایل به بازنشستگی ندارد زیرا بخشی از درآمد و مزایای شغلی خود را از دست می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت تعهد تداوم در بین کارکنان همه‌گیر است، اما بعد تعهد عاطفی کمتر بروز می‌کند و بیشتر تابع خلق‌وخوی افراد است، چنان‌که در یک مورد به‌صورت منفی وجود داشت مثلاً یکی از بازنشستگان بی‌میلی با روبرو شدن با بعضی همکاران را از دلایل تمایل به بازنشستگی می‌دانست؛ ولی فرد دیگری که بازنشسته شده بود اظهار می‌داشت هرگاه به سازمان می‌آید مورد احترام همکاران قرار می‌گیرد. بعضی از بازنشستگان نیز از اینکه مورد احترام همکاران جدید قرار نمی‌گیرند گله‌مند بودند. تعهد تداوم شباهت زیادی با مدل ارزش انتخاب استاک و وایز<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) دارد.

در واقع، ارزش انتخاب بیان‌کننده حداکثر مطلوبیت انتظاری است که از به تأخیر انداختن بازنشستگی برای فرد حاصل می‌شود (نیلی و همکاران، ۱۳۹۱). در اینجا فرد در هر زمان سه منبع مطلوبیت را در نظر می‌گیرد؛ مطلوبیت غیرمستقیم درآمد حاصل از اشتغال فرد پیش از بازنشستگی، مطلوبیت غیرمستقیم مستمری بازنشستگی او و مطلوبیت استراحت در مقابل کار. یکی از خانم‌ها که با سابقه ۲۸ سال بازنشسته شده بود می‌گوید: «... اگر بیشتر می‌موندم به ضررم می‌شد». اوی می‌افزاید: «خانم‌ها بعد از بیست یا بیست و پنج سال دوست دارن که بازنشست بشن و خسته میشن ولی آقایون دوست دارن بیشتر بمونن چون آقایون تو خونه زیاد مشغول نیستن و سختشون هست بعضیاشون به‌زور بازنشست میشدن ولی خانم‌ها زیاد دوست ندارن بمونن؛ تو خونه مسئولیتشون زیاده‌تره». براین اساس، همه کسانی که به کاری مشغول هستند امید به زمانی برای فراغت از کار و پرداختن به امور شخصی و ذوقی یا استراحت و تفریح را نیز در ذهن دارند. این مطلب در لابه‌لای مصاحبه‌های انجام شده مشاهده می‌شود چنان‌که برخی به خستگی و فراغت از کار و رهایی از نظم اداری به‌عنوان مزایای بازنشستگی اشاره داشتند و برای دوران واپسین عمر تمایل به سفر و گذران وقت با نزدیکان را ابراز نموده‌اند. فردی در پست اپراتوری می‌گوید «اگر مشکل مالی نبود من بازنشست می‌شدم اهل کوه و تفریح هستم می‌رفتم دنبال کوه و تفریح»، و در جای دیگر می‌گوید «من ندیدم کسی بازنشست بشه استراحت کنه شاید تو کشورهای اروپایی باشه که طرف که بازنشست میشه با خانومش میره دور دنیا رو می‌گرده ولی اینجا که بازنشست میشی باید فکر شغل دوم و سوم باشی».

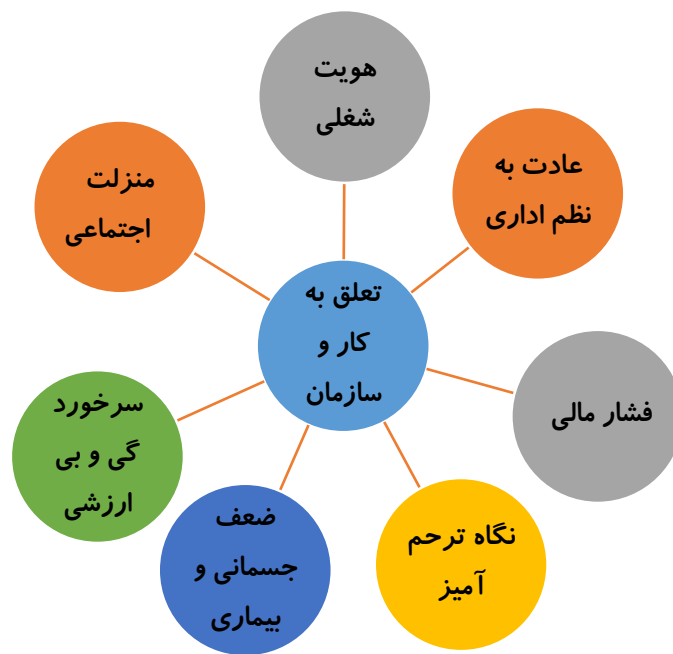
برخی مصاحبه شوندگان به موضوع احساس تعلق سازمانی کارکنان اشاره داشتند که کارکنان بعد از سال‌ها کار، عادت به نظم و ساعات کاری خاصی پیدا نموده‌اند که ترک آن و نداشتن برنامه‌ای برای زندگی بازنشستگی ایجاد مشکل می‌کند. همچنین این وابستگی به کار و سازمان با نوعی منزلت اجتماعی همراه بوده و با شروع بازنشستگی به یک‌باره اینها فرو می‌ریزد، فرد دچار نوعی بی‌هویتی و بحران روحی ناشی از احساسات منفی سرخوردگی و بی‌ارزشی می‌شود چنان‌که خانواده هم به او نگاه ترحم‌آمیز و رقت‌باری خواهد داشت. این مسائل با کاهش نسبی درآمد در دوران بازنشستگی و فشارهای مالی ناشی از آن در شرایط عیالواری باعث رنج درونی و افسردگی فرد بازنشسته می‌شود. برخی برای جبران آن کاهش تدریجی وابستگی به کار و شغل و نیز چاره‌اندیشی یک کار جایگزین برای خود به‌عنوان کمک درآمد و سرگرمی و رفع بیکاری در نظر می‌گیرند که البته به مشکلات آن مانند ضعف جسمانی، نداشتن پیشینه و سر رشته کاری برای انجام کار در بازار و فضای خارج از محیط کارمندی یا دون‌شان بودن این نوع کارها نیز آگاه هستند.

کارکنان انتظار دارند که سازمان بعد از بازنشستگی آنها را رها نکند و با اهمیت‌دادن به تجارب ارزشمند کارکنان خود، از آنها در کارها مشورت بگیرد و به تجارب آنها بها بدهد. این انتظار در خود دو چیز را نهفته دارد، یکی اینکه افراد بازنشسته با فراغت از کار بازهم خود را منشأ اثر می‌دانند و مجبور نیستند به یک‌باره همه گذشته و تجربیات کاری خود را فراموش کنند که در این صورت احساس ناخوشایند بی‌مصرف بودن و زندگی بی‌حاصل برایشان پیش می‌آید، و از سویی آنها سابقه کاری خود را بخشی از هویت خود می‌دانند و تلاش خود برای سازمان را در جهت رشد آن دانسته، نمی‌خواهند از آنچه در پرورش آن سهم داشته‌اند به کلی جدا شوند. این انتظارات به نظر معقول و طبیعی می‌آید و سازمان هم می‌تواند از انتقال تجارب نسل‌های متوالی سود ببرد. از این‌رو اگر جلسات مشورتی در زمان‌های مناسب با حضور بازنشستگان برگزار شود سود دوجانبه‌ای آید سازمان و بازنشستگان می‌شود که این تعامل ضمن تقویت عزت‌نفس بازنشستگان و احساس اثربخشی در آنان، برای سازمان هم سودبخش است، زیرا هم از تجارب کارکنان قدیمی استفاده می‌کند هم روحیه کارکنان فعلی را برای احساس تعلق سازمانی تقویت می‌نماید و آنان نیز در می‌یابند که بعد از بازنشستگی هم مورد توجه احترام هستند. یکی از مصاحبه‌شوندگان که خود در مشاغل معاونت میانی بیشتر خدمت کرده و ۳۵ سابقه خدمت داشته می‌گوید «...حسم اینه که تجربه سی و پنج سالم خیلی مفیده هم در جهت منافع مادی هم در جهت معنوی که الان وقت منتقل کردن تجربیاتم هست و بهترین راه که به ذهنم رسیده برم و ادامه تحصیل بدم و تدریس کنم». وی در جای دیگری می‌گوید: «احساس صاحب‌خونگی دارم و فکر می‌کنم که شرکت مال خودمه به همین دلیل تا آخر عمرم هر کاری باشه انجام میدم».

در مقابل افراد دیگری بازنشستگی را زمان استراحت، سفر و آرامش می‌دانند و معتقدند باید فرصت را به جوانان داد و از باقیمانده عمر استفاده برد، هرچند آنها هم بی‌درنگ به فشارهای مالی موجود اشاره می‌کنند گویی این خواسته آرزویی دست‌نیافتنی برای آنها است. یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید: «حقوق بازنشستگی کفاف زندگی رو بده تمایل به بازنشستگی دارم ولی بعید میدونم». این دو نوع نگرش حاکی از تفاوت‌های فردی و شخصیتی در روبرو شدن با بازنشستگی است، چنان‌که برخی مستقیماً آن را گوشزد می‌نمایند و بر این باورند که کنار آمدن با مسائل این دوران به سازگاری و خلق‌و‌خوی فرد در قبول شرایط و کنار آمدن با واقعیات وابسته است.

احساس تعلق سازمانی از جنبه‌هایی نیز در معرض آسیب است. بخصوص در برابر احساس تبعیض این احساس دچار خدشه می‌شود. تبعیض‌ها به انواع مختلف ممکن است برای کارکنان بروز کنند. برخی خود را در مقایسه با شرکت‌های دیگر از لحاظ مزایا مقایسه می‌کنند و مثلاً شهرداری یا پتروشیمی را برتر می‌دانند در نتیجه ابراز دل‌سردی می‌نمایند. برخی با مقایسه مدرک یا سطح تخصص، یا شرایط کاری خود با دیگران احساس نابرابری دارند (مثال: بعضی از قسمت‌ها یک‌سوم ما کار می‌کنند ولی از لحاظ اضافه‌کاری بیشتر از ما می‌گیرند) و برخی نیز تغییر و تحولات در قوانین را عنوان می‌کنند، مانند حذف برخی مزایای قبلی که در سنوات بازنشستگی تأثیر داشتند یا پوشش نوع صندوق بازنشستگی که به برخی تعلق گرفته و برخی دیگر در پوشش صندوق کشوری آن را از دست داده‌اند و در نتیجه حقوقشان تفاوت زیادی دارد. همچنین بی‌توجهی به درخواست‌های شخصی افراد در ادارات یا احساس عدم شایسته‌سالاری در بعضی پست‌های مدیریتی از مواردی است که از سوی بعضی مصاحبه‌شوندگان عنوان می‌شود.

شکل ۱ خلاصه‌ای از عوامل مرتبط با تعهد سازمانی را در راستای مسائل بازنشستگی از دیدگاه کارکنان نشان می‌دهد.



شکل ۱ مؤلفه‌های تعهد سازمانی براساس داده‌های پژوهش

در جدول ۲ فشرده عوامل مرتبط با احساس تعلق سازمانی افراد در شرایط بازنشستگی در دو دسته عوامل انگیزشی مثبت و منفی آمده است. عوامل انگیزشی مثبت شامل هویت شغلی، منزلت اجتماعی و عادت به نظم اداری هستند که کشش به ادامه کار و ماندن در سازمان را برای بازنشستگان یا افراد در شرف بازنشستگی به طور مثبت تقویت می‌کنند و عوامل انگیزشی منفی شامل فشار مالی ناشی از، ازدست‌دادن بخشی از حقوق و مزایا در اثر بازنشستگی، بیماری و ضعف جسمانی، سرخوردگی و نگاه ترحم‌آمیز دیگران در اثر کناره‌گیری از کار و ازدست‌دادن هویت کاری سابق که به طور منفی تقویت‌کننده تمایل به ماندگاری در سازمان هستند. در بخش زیرین جدول ۲ نیز راهکارهای چاره‌جویانه برای جبران کار سازمانی در زمان بازنشستگی از نقطه نظر مصاحبه‌شوندگان آمده است که شامل کار جایگزین برای اوقات فراغت و کمک به معیشت است که موانع آن نیز در پایین یادآور شده است. کاهش تدریجی وابستگی به سازمان و نیز آموزش‌های آمادگی برای روبرو شدن با شرایط بازنشستگی از دیگر شیوه‌های جبران به حساب می‌آیند.

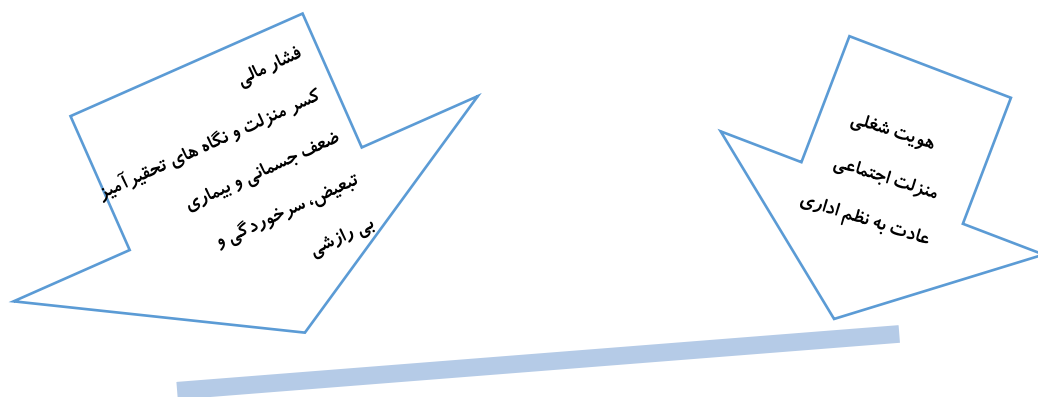
جدول ۲ خلاصه عوامل مرتبط با احساس تعلق به کار و سازمان

| احساس تعلق به کار و سازمان                                        |                     |                     |           |                    |               |                    |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|-----------|--------------------|---------------|--------------------|
| عوامل انگیزشی منفی                                                |                     |                     |           | عوامل انگیزشی مثبت |               |                    |
| نگاه تحقیر آمیز                                                   | سرخوردگی و بی ارزشی | ضعف جسمانی و بیماری | فشار مالی | عادت به نظم اداری  | منزلت اجتماعی | هویت شغلی          |
| چاره‌اندیشی و جبران                                               |                     |                     |           |                    |               |                    |
| کاهش تدریجی وابستگی / کلاس‌های آموزشی آمادگی برای شرایط بازنشستگی |                     |                     |           | کار جایگزین        |               |                    |
|                                                                   |                     |                     |           | موانع              |               |                    |
|                                                                   |                     |                     |           | تعارض شأن          | ضعف جسمانی    | عدم تجربه و پیشینه |

آنچه در بین همه مصاحبه‌شوندگان مشترک بود بحث فشارهای مالی ناشی از کاهش درآمد در دوران بازنشستگی است که افراد را وادار به درخواست ماندن بیشتر می‌کند. تشدید مشکلات مالی به‌ویژه به بیکاری فرزندان جویای کار آنها و لزوم حمایت مالی از آنها برمی‌گردد. تأمین بیمه تکمیلی همراه با دغدغه سلامتی نیز از مسائل مهم مورد اشاره آنان است.

اگر دغدغه‌های مالی و درآمدی که نیازهای اولیه و اساسی بازنشستگان است قدری امان دهد گاهی آنها همچنین گوشه چشمی نیز به نیازهای سطح بالاتر شامل احترام و احساس تعلق اجتماعی دارند و در لابه‌لای برخی صحبت‌های آنها انتظار احترام از همکاران جدید و جانشینان خود دارند که در پاره‌ای موارد این خواسته برآورده نشده است. از سازمان نیز انتظار دارند آنها را از خود دانسته و از تجربیات آنها استفاده کند و به‌نوعی مرجع مشورت قرار گیرند یا تقدیری از خدمات آنها به عمل آید و از این جهات گله‌مندی‌هایی دیده می‌شود.

وضعیت توازن نیروهای مؤثر بر تمایل به بازنشستگی در شکل ۲ ترسیم شده است. بر این اساس در مجموع بین نیروهای مثبت و منفی گرایش به بازنشستگی توازن برقرار نیست و به نفع کفه فشارهای منفی سنگینی می‌کند.



شکل ۲ وضعیت توازن موجود در نیروهای مؤثر بر بازنشستگی

به این ترتیب، بازنشستگی یک گرایش دو سویه به نظر می‌رسد که از یک طرف افراد را بعد از سال‌ها کار و زحمت به دوران راحتی و آسایش فرامی‌خواند و از سوی دیگر پیش‌بینی دغدغه‌های مالی و یا نیاز به سرگرمی و پرکردن اوقات فراغت و عوامل دیگر، این هوس را در آنها سرکوب می‌کند و کشش به ماندن در سازمان تا حد ممکن و استفاده از مزایای مالی و اجتماعی را برمی‌انگیزد. این کشش دوگانه و تصمیم‌گیری برای انتخاب نیز خود بخشی از ماجرای بازنشستگی است.

#### ۴-۲- رضایت شغلی و تمایلات بازنشستگی

یکی از وجوه تمایل افراد به بازنشستگی و کناره‌گیری از کار و یا عکس آن یعنی تمایل به ادامه کار تا سرحد توان، میزان رضایت شغلی است. رضایت شغلی در ابعاد مختلفی قابل ارزیابی است. در اینجا می‌توان دو بعد اصلی رضایت از درآمد و مزایا و علاقه‌مندی به شغل و حرفه را برجسته دانست، ضمن اینکه برای هر یک اجزایی را در نظر گرفت. در حالت کلی درآمد مهم‌ترین شاخص رضایت‌مندی شغلی است. عموم افراد برای این کار می‌کنند که هزینه‌های زندگی خود را تأمین کنند و از درآمد آن برای رفاه خود بهره ببرند. این رضایت‌مندی درجاتی دارد و افراد در گستره‌ای از این طیف دارای درجاتی از رضایت هستند که اگر از میزان معینی کمتر باشد احساسات منفی و نارضایتی را در فرد ایجاد می‌کند. به دنبال نارضایتی راه‌های کناره‌گیری و ترک خدمت را افراد جستجو می‌کنند. وقتی سابقه خدمت کافی برای این افراد وجود داشته باشد استفاده از خدمات بازنشستگی یکی از پاسخ‌های رایج در برابر مسئله نارضایتی است.

نارضایتی فقط به جنبه‌های مالی محدود نمی‌شود از محتوای گفتگوهای تعدادی از کسانی که با آنها مصاحبه شده به انواع دیگری از نارضایتی‌ها می‌توان پی برد که از آن جمله می‌توان از موارد زیر به‌عنوان جوهی از نارضایتی نام برد: احساس قرار نداشتن در جایگاه خود، بی‌توجهی بعضی مدیران به خواست‌های آنها و یا قدرشناسی، ناکارآمد بودن نظام اداری، تبعیض‌های ناشی از جناح‌بندی‌های سیاسی، تبعیض‌های ناشی از روابط ناسالم اداری و پارتی‌بازی، فرسودگی کاری، ضعف توان جسمی، گماردن کار به مدیران جوان و کم‌تجربه و نبود شایسته‌سالاری (جدول ۳).

با وجود بعضی نارضایتی‌های موجود، پرسنل سازمان اغلب به دلیل مشکلات مالی و درآمدی قابل پیش‌بینی برای خود در زمان بازنشستگی، از درخواست بازنشستگی پرهیز می‌کنند و مشکلات را تحمل می‌نمایند. آنها با بیان وضعیت اقتصادی خانواده به‌ویژه داشتن فرزندان بزرگ در شرف ازدواج یا بیکار، فشارهای مالی را بسیار سخت‌تر از شرایط کاری تصور می‌کنند. بدون شک آنها به بازنشستگی برای برخورداری از آسایش و آرامش، رهایی از قیدوبند اداری تمایل دارند، اما در وضعیت اقتصادی موجود آن را ناممکن می‌دانند، در نتیجه اگر راهی برای جبران کاهش درآمد در این دوران نداشته باشند این تمایل را در خود سرکوب نموده و به عبارتی چنین آسایشی را برای کشورهای برخوردار فرض می‌کنند نه وضعیت موجود در ایران. از این‌رو برخی مصاحبه‌شوندگان با وجود مشکلاتی جسمی مانند فرسودگی جسمی و حتی معلولیت، همچنان خود را ناگزیر از ادامه کار می‌دانند و ترجیح می‌دهند در باره بازنشستگی فکر نکنند تا زمانی که قانون آنها را وادار به این کار کند.

جدول ۳ عوامل و پیامدهای رضایت‌مندی و نارضایتی

| پیامدها             | عوامل            |                      |                        |                     | حالت‌ها  |
|---------------------|------------------|----------------------|------------------------|---------------------|----------|
| دلگرمی و تلاش       | احترام اجتماعی   | سرگرمی به کار        | علاقه به کار           | درآمد و مزایای مالی | رضایت    |
|                     |                  | جو همکاران           | نظم اداری              | خدمت به دیگران      |          |
| دلسردی و کناره‌گیری | قدرشناسی         | سلسله‌مراتب ناکارآمد | مشکلات نظام اداری      | اختلاف درآمد        | نارضایتی |
|                     | تبعیض و نابرابری | پست شغلی نامناسب     | بی‌توجهی به درخواست‌ها | فرسودگی             |          |

#### ۴-۳- بررسی زمینه‌های تمایل به بازنشستگی و یا ادامه کار

با توجه به تمایل دوسویه افراد به بازنشستگی بعد از سالیان خدمت، یک نوع ناهماهنگی بین این دو نوع خواسته متعارض آنها را سردرگم نموده است. آنان از یک سو تمایل به استراحت و تفریح در فرصت باقیمانده از عمر خود دارند، اما همزمان، پیش‌بینی فشارهای مالی ناشی از کاهش قابل توجه درآمد بازنشستگی و از دست دادن مزایای شغلی که هزینه زندگی خود را براساس آنها برنامه‌ریزی کرده‌اند و همچنین فشارهای ناشی از وضعیت اقتصادی و تورم و بیکاری فرزندان که با افزایش سن، مخارج آنها هم افزایش می‌یابد، این تمایل را در آنها سرکوب می‌کند. در واقع آنها نه می‌توانند از درآمدهای موردنیاز برای تأمین زندگی خود چشم‌پوشی کنند و با خاطری آسوده بازنشستگی را اختیار کنند، و نه قادر خواهند بود به صرف حقوق و مستمری دوران بازنشستگی بسنده کنند.

از این رو، به آرزوی آسایش خود در دوران بازنشستگی به عنوان ایده‌آلی دور از دسترس نگریسته و با سرکوب این خواسته، آن را برای جوامع در رفاه مانند کشورهای اروپایی تصور می‌کنند و فکر ادامه کار در این سازمان یا هرجا که بشود را برای حداقل درآمد در سر می‌پروراند، یا اینکه به ناچار به شرایط بازنشستگی تن می‌دهند و ناگزیر از ساختن با آن هستند. در این میان برخی برای پرهیز از تعارض روانی، تلاش برای آرامش درونی را به طور ارادی پیشنهاد می‌کنند و برخی نیز راه‌های دیگر حل تعارض را در نظر دارند. همچنین بسیاری در وضع بلا تکلیفی به سر می‌برند و نسبت به آینده اظهار نگرانی می‌کنند زیرا تصور می‌کنند که برای آنها که کادر ستادی هستند جایی متناسب با شأن شغلی حال حاضرشان در بازار کار بیرون وجود ندارد. از طرفی این بی‌سامانی را به فرزندان خود نیز سرایت داده و معتقدند کارمندان چون پیشینه کاری متناسب با بازار کار برای فرزندان خود به جا نگذاشته‌اند مشکلاتشان به نسل بعد هم منتقل می‌شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره می‌گوید «اگر من سوپر داشتم از همون اول بچه‌ام کنارم می‌نشست یاد می‌گرفت بعد من اگر شغلی گیرش نیومد مغازه هست، خیلی از بازنشسته‌ها گرفتار بچه‌هاشون التماس می‌کنن یک شغلی بهشون بدین، راننده، نگهبان، ... ولی به سوپرمارکت می‌بینی جد اندر جد شون سوپری دارن حداقل به شغلی هست.» کارمندان دولت احساس می‌کنند چیزی برای فرزندانشان ندارند و آنها نیز از این بابت ضربه می‌خورند (جدول ۴).

جدول ۴ تمایلات بازنشستگی یا ادامه کار و زمینه‌های آن

| زمینه‌ها  |                                         |                                        |                                   |                                  | نوع تمایل        |             |  |
|-----------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|------------------|-------------|--|
| بازنشستگی | خستگی و فرسودگی                         | ضعف قوای جسمی                          | رهایی از مقررات اداری             | استراحت و تفریح در باقیمانده عمر |                  |             |  |
|           | نارضایتی از تبعیض درآمدهی بین سازمان‌ها | نارضایتی از تبعیض مسئولین درون سازمانی | نارضایتی از نظام اداری به‌طور کلی | نارضایتی از جو اداری             |                  |             |  |
| ادامه کار | کاهش حقوق و بازنشستگی و نیاز مالی       | بچه‌های بزرگ و بیکار                   | نیاز به سرگرمی و فعالیت           | عادت به نظم اداری                | بیشتر کادر اداری | داخل سازمان |  |
|           |                                         |                                        |                                   | در انتظار شرایط بهتر             | بیشتر کادر فنی   | خارج سازمان |  |

از دیگر دغدغه‌های افراد برای دوران بازنشستگی وضعیت سلامتی با توجه به تحلیل رفتن قوای جسمی است که در کنار آن به دو چیز نیاز است: ورزش و حفظ بنیه بدنی و بیمه تکمیلی برای تأمین مخارج پیش‌بینی نشده درمان. برای هر یک از این دو مقوله بستر خاصی باید فراهم شود که با شرایط اقتصادی نابسامان فعلی، نگرانی در باره آنها در صحبت‌های افراد آشکار است. ورزش در سنین بالا نیازمند امکاناتی مانند سالن‌های ورزشی و استخر سرپوشیده است که سازمان‌ها در تأمین هزینه‌های آن مشکل دارند. بیمه تکمیلی نیز خود مقوله‌ای پرچالش است که از اسم آن پیداست، چنان‌که اگر بیمه درمانی کارکنان از زمان اشتغال به‌گونه‌ای مخارج درمان افراد را تأمین و پوشش می‌داد اصلاً نیازی به بخش تکمیلی نبود. افزودن این بخش و هزینه‌هایی که باید افراد شخصاً برای برخورداری از آن بپردازند یک دغدغه دیگری است که در کنار فرایندهای گاه‌پرزحمتی که باید برای پرداخت خسارت طی شود، مشکلات دیگری را با خود دارد که راه‌حل بخشی از آنها برعهده کانون بازنشستگان گذاشته شده است. کانون هم یک تشکل غیرسازمانی به حساب می‌آید که بودجه‌ای از خود ندارد بلکه با حمایت اندکی از سوی سازمان‌های مربوط در حد تأمین یک دفتر

کار و با پرداخت حق عضویت از سوی اعضا به صورت خودگردان اداره می شود. کانون بازنشستگان در واقع برای پیگیری امور رفاهی و مطالبات این قشر فعالیت می کند اما با توجه به محدودیت های مختلفی که دارد کار آن در حد پیگیری بیمه تکمیلی است و امور رفاهی را در عمل نمی تواند برنامه ریزی کند.

این انتظارات البته نیازهای اولیه بازنشستگان هستند ولی در چارچوب نظریه سلسله مراتب نیازهای ابراهام مازلو (۱۹۴۳) از دسته نیازهای سطح پایین به حساب می آیند که معمولاً تا برآورده نشوند افراد نیازهای سطوح بالاتر را کمتر احساس می کنند. یک پله بالاتر نیاز به احساس تعلق و صمیمیت و همچنین احترام اجتماعی است که در لابه لای صحبت بازنشستگان گاهی شنیده می شود. توقع آنها این است که سازمان آنها را از خود بداند و بعد از پایان دوره خدمت نیز این تعلق به نوعی برقرار باشد. اما به نظر می رسد این نیازها کمتر برآورده می شوند، بعضی کارکنان از این بابت شکوه دارند که قدر زحمات گذشته آنها را کسی نمی داند و وقتی سازمان را ترک می کنند به آنها اعتنایی نمی شود، چنان که از سرزدن به همکاران جدید خود و یاد گذشته احساس ناخوشایندی دارند. البته این عمومیت ندارد و برخی نیز از این بابت اظهار رضایت نمودند، باین وجود گذشته شغلی افراد بخش مهمی از خاطرات زندگی آنهاست و مردم تمایل دارند به آن افتخار کنند. این موضوع وقتی بیشتر نمود پیدا می کند که سازمان به مناسبت هایی از آنها دعوت کند، خدمات آنها را مورد تقدیر قرار دهد و استفاده از تجارب آنها را غنیمت شمارد، چنان که آنها خود را برای طرف مشاوره قرار گرفتن بسیار مشتاق نشان می دهند.

یکی از دلایل درخواست بازنشستگی زود هنگام ترس از کم شدن مزایا در سال های بعدی به دلیل بی ثباتی در بخشنامه های دولتی است. طی سال های گذشته شاهد تصمیم های متفاوتی و تغییرات قابل توجهی برای شرایط بازنشستگی بوده ایم. گاهی قانونی به تصویب رسیده که امکان بازنشستگی زود هنگام را می داده، مثلاً بانوان با ۲۰ سال و آقایان با ۲۵ سال سابقه کار می توانستند درخواست بازنشستگی کنند و با موافقت سازمان از مزایای آن برخوردار شوند، میزان حقوق آنها نیز به تعداد سال های خدمت بستگی داشت. همین قانون گاهی با ارفاق بیشتر و با پرداخت حقوق کامل در نظر گرفته می شود، یعنی بدون تأثیر سنوات خدمت بر میزان حقوق اعمال می شود. گاهی شایعه حذف پاداش خدمت یا پیشنهاد جایگزینی آن با سهام مطرح می گردد، و تغییراتی از این قبیل هرساله وجود دارد که باعث می شود کارکنان به صورت هیجانی تصمیم به بازنشستگی بگیرند و در صدد برخورداری از بهترین شرایط برآیند که باعث افزایش فشار به سازمان به خاطر درخواست های کارکنان می شود. شاهدی بر این مسئله اظهارات یکی از بازنشستگان است که چنین می گوید: «روزبه روز داره مزایای بازنشستگی کمتر میشه به همین دلیل خودمو بازنشست کردم و اگر بیشتر می موندم به ضررم می شد». در این شرایط کارکنان باید مواظب باشند فرصت ها را از دست ندهند.

این بی‌ثباتی در قوانین همواره شرایط پیش‌بینی نشده‌ای را برای کارکنان و سازمان‌ها پیش می‌آورد که می‌تواند برنامه‌ریزی را مختل سازد. «قوانین کار و رفاه شاغلین در دنیا با توجه به وضعیت بهینه اقتصادی جامعه پایه‌ریزی می‌شود و پیوسته به بالابردن تولید و بنیه اقتصادی با استفاده هر چه بیشتر از نیروی کار جامعه توجه می‌شود، اما در ایران شاهد دست‌کاری زیاد این قوانین به منظور حل کوتاه‌مدت بحران‌های سیاسی و اجتماعی مانند موج فزاینده بی‌کاری و نظایر آن هستیم. همین بی‌ثباتی می‌تواند موجبات نارضایتی را هم فراهم سازد، به طور نمونه تا قبل از سال ۱۳۹۴ اضافه‌کار به عنوان سابقه خدمت برای بازنشستگی هم به حساب می‌آمده اما بعد از آن این مزایا حذف شده است» (به نقل از مصاحبه ۱۰). چنین حالتی تأثیر شانس و اقبال را در سرنوشت کاری و درآمد یک سازمان نشان می‌دهد که به‌دوراز اصول برنامه‌ریزی و هدفمندی است.

#### ۴-۴- مقایسه بخش اپراتوری و اداری

شرکت برق منطقه‌ای فارس مانند برخی دیگر از شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی مثل شرکت نفت، دارای دو طیف کارکنان شامل بخش اداری (ستادی) و بخش اپراتوری (عملیات) است. بخش اداری کارهای دفتری و اداری سازمان را بر عهده دارند و بیشتر در محل دفاتر کار خود با ساعات اداری منظم روزانه خدمت می‌کنند، درحالی‌که بخش اپراتوری کارهای میدانی و عملیاتی را اغلب به صورت کار شیفت‌بندی بر عهده دارند. بدیهی است این دو شکل از انجام کار تفاوت‌هایی از جنبه‌های مختلف تنوع، سختی، زمان‌بندی، درآمدی و حتی بازنشستگی دارند. از این‌رو برای اینکه پژوهش حاضر بازتاب داده‌های مربوط به همه کارکنان شرکت برق باشد دیدگاه‌های هر دو بخش مد نظر قرار گرفت.

مقایسه کلی اطلاعات حاصل از مصاحبه با کارکنان بخش اداری و بخش اپراتوری گویای آن است که از لحاظ سختی کار، برای بخش اپراتوری به‌خاطر انجام کارهای شیفتی شبانه و عدم حضور در خانواده در طول شب‌های شیفت سختی بیشتری وجود دارد. به تناسب این سختی امتیازهایی مثل امکان بازنشستگی زودرس در نظر گرفته شده است. با این وجود، به‌خاطر وابستگی کمتر به مقررات اداری و حضور ثابت در اداره، این مشاغل از تنوع و آزادی عمل برخوردار بوده و فرسایش روحی کمتری را ممکن است برای فرد در مقایسه با کارکنان بخش اداری در برداشته باشند.

کارکنان بخش اداری برخلاف بخش عملیات در طی دوره خدمت فرصت و پیشینه کاری برای کار خارج از سازمان را نمی‌یابند و در نتیجه برای دوره بازنشستگی تقریباً کار و پیشه‌ای سراغ ندارند، از این رو

آنها کمتر تمایل به بازنشستگی دارند و از بازنشستگی زود هنگام هم استقبال نمی کنند. اما بخش عملیات در صورتی حاضر به ماندگاری بیشتر هستند که مزایای آن نسبت به کار خارج از سازمان بیشتر باشد. یکی از عوامل ایجاد نارضایتی در میان افراد دریغ نمودن مزایایی است که در سابق ارائه شده است. برخی کارکنان از کاهش خدمات رفاهی و نیز حذف اثر اضافه کار در سوابق بازنشستگی گله مند هستند. در بسیاری موارد کارکنان دستگاه های دولتی از لغو اضافه کاری یا پرداخت های رفاهی قبلی شکایت دارند. در روان شناسی اجتماعی به این موضوع با عنوان اصل دریغ از لطف سابق اشاره می شود، در واقع اگر به کسی از ابتدا هیچ لطفی نشده باشد توقعی در او ایجاد نمی شود، اما اگر لطف سابق از او دریغ شود انگار او را از چیزی محروم کرده اند. این به معنای ایجاد نارضایتی است که در دستگاه های دولتی اغلب به طور ناآگاهانه نسبت به کارکنان اعمال می شود و مزایایی که از قبل برای آنها وضع شده را از آنها می گیرند.

#### ۴-۵- دیدگاه های سازمانی و مدیریتی در باره بازنشستگی

با توجه به اهداف پژوهش حاضر در کنار مصاحبه با کارکنان شاغل و بازنشسته، همچنین با چند تن از مدیران نیروی کار و بخش استعدادی و رفاهی شرکت برق فارس نیز در باره تمایل سازمان و افراد به بازنشستگی گفتگو شد. این افراد خود دارای حدود ۲۵ سال سابقه کار بودند. در این گفتگوها، آنها قوانین و مقررات بازنشستگی را بازگو کردند و مسائل مرتبط با آن را در میان گذاشتند. طبق این اطلاعات، سن بازنشستگی قبلاً ملاک فراغت از کار و بازنشستگی بود که مبنای آن ۶۵ سالگی بود. اما بعداً به مدت خدمت تبدیل گردید و در حال حاضر مبنای ۳۰ سال خدمت سابقه کار ملاک بازنشستگی قرار می گیرد با این تفاوت که برای کارمندان بخش اداری همان ۳۰ سال است ولی کارگران می توانند تا ۳۵ سال به خدمت ادامه دهند و با رسیدن به این میزان از خدمت، بازنشستگی اجباری می شود. البته یک تبصره برای این قانون وجود دارد که افراد دارای مدرک لیسانس و بالاتر در بخش اداری، می توانند با درخواست خودشان تا ۳۵ سال در سازمان بمانند. در همین راستا و با توجه به قانون ارتقای یک پایه مدرک تحصیلی برای ایثارگران، آنها نیز از این حق برخوردار می شوند، جانبازان ۳۵٪ به بالا نیز مستثنی هستند (جدول ۵).

## جدول ۵ شرایط بازنشستگی یا ادامه خدمت

| دستورالعمل‌های قانونی         |                  |                                                       |
|-------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------|
| استثناءها                     |                  | عمومی                                                 |
| نیاز سازمان                   | شرایط خاص متقاضی |                                                       |
| نبود جایگزین<br>با نظر مدیریت | ایثارگری         | تحصیلات کارشناسی<br>ارشد<br>۳۰ سال سابقه یا ۶۰ سال سن |

طبق اظهارنظر مدیران و همچنین سایر افراد مصاحبه‌شونده، بخش دولتی نیروی کار ادارات دارای نیروی مازاد بوده و با توجه به کاهش قابل‌ملاحظه حقوق و مزایای ناشی از حق شیفت یا مأموریت و اضافه‌کار شاغلین در زمان بازنشستگی، عموم افراد بخصوص در بخش اداری مایل به تأخیر بازنشستگی و ادامه خدمت به‌منظور برخورداری از این مزایا و جبران هزینه‌های زندگی هستند که سازمان‌ها جایی برای آنها ندارند و به‌ندرت با نظر مقامات ارشد سازمان می‌توان فردی را برای مدت محدودی بیش از سنوات خدمت تعیین شده نگه داشت، باقی افراد باید در زمان مقرر بازنشسته شوند. سازمان‌ها با توجه به داشتن نیروی مازاد معمولاً کمبودی برای جایگزینی ندارند مگر در پست‌های خاصی که آن هم به سبب عملکرد ضعیف نظام جایگزینی است و مشکل مهمی برای سازمان ایجاد نمی‌کند. البته نظر برخی کارکنان مورد مصاحبه این است که موضوع جایگزینی افراد با تجربه مهم است ولی سازمان به تجربه و ورزیدگی افراد بهای کافی نمی‌دهد.

بنابراین در شرایط موجود تقاضا برای ادامه خدمت حتی بیش از حداکثر مدت قانونی از سوی کارکنان به‌ویژه در بخش اداری وجود دارد ولی دلیل اصلی آن وفاداری به سازمان نیست، بلکه در مرتبه اول نیازهای مالی است که با حقوق مستمری بازنشستگی تأمین نمی‌گردد و در مرتبه بعدی اهمیت، نیاز به فعالیت به دلیل عادت به کار منظم و نداشتن روش جایگزین در دوره بازنشستگی است که البته از سوی تعداد خیلی کمتری از مصاحبه‌شوندگان مطرح گردیده است. بر این اساس اگر قانون هم‌سان سازی حقوق بازنشستگان به نحو مطلوبی در دولت به تصویب و اجرا برسد احتمال بالارفتن تقاضای بازنشستگی خیلی زیاد خواهد بود چون به هر حال بعد از حدود ۳۰ سال خدمت با برخورداری از امکانات رفاهی و حقوقی مناسب مسلماً افراد تمایل به استراحت و فراغت از کار دارند تا دوران باقیمانده از عمر خود را به امور دلخواه و تفریح و سفر بگذرانند.

در بخش کارگری در همین شرایط موجود هم وابستگی به سازمان کمتر است زیرا این افراد به کارهای عملیاتی و متناسب با نیاز بازار آزاد و صنعت آشنایی دارند و چه بسا در حال حاضر نیز به محاسبه

این می‌پردازند که در کجا از لحاظ مالی به نفع آنها خواهد بود و اغلب چاره‌اندیشی برای بعد از کار سازمانی و نیز دوران بازنشستگی و کناره‌گیری از سازمان را کرده‌اند. شرکت برق به عنوان یک سازمان خدمات‌رسانی فنی به نیروی عملیاتی بیشتری نیاز دارد و جلب رضایت آنها برای ادامه خدمت باید برای این سازمان مهم‌تر از نیروهای ستادی باشد. گرچه با وضعیت بیکاری در جامعه و تقاضای زیاد برای استخدام در سازمان‌های دولتی هیچ‌یک از دو بخش اداری و عملیاتی شرکت برق با کمبود نیرو روبرو نخواهند شد اما سابقه و تجربه دارای ارزش بوده و در هر دو بخش کارساز است. با این وجود به نظر می‌رسد هر چه سابقه خدمت این نیروها به‌ویژه در بخش عملیاتی بیشتر باشد، تجربه و کارایی آنها نیز افزایش یافته و جلوگیری از خسارات احتمالی و بهینه‌سازی ارائه خدمات بهتر خواهد بود. بدیهی هست هیچ سازمانی از تأثیر تجربه در کار ناآگاه نیست، اما فرسودگی و کاهش توان جسمی نیز در کنار آن باید مدنظر قرار گیرد ولی روال جایگزینی به‌گونه‌ای باشد که قدرشناسی و احترام افراد پیش‌کسوت حفظ شود، به‌گونه‌ای هم افراد تازه‌کار دچار غرور کاذب نگردند و هم افراد با تجربه رانده نشوند.

یکی از مهندسين بخش عملیاتی که پست‌های مدیرعاملی داشته و به‌تازگی بعد از ۳۵ سال سابقه کار بازنشسته شده بود، دوباره در یک شرکت جانبی مشغول به کار شده است. او خود را همچنان دارای انرژی و متمایل به خدمت می‌داند. از محتوای گفتگو با او چنین استنباط می‌شود که افرادی که آزادی عمل بیشتری داشته‌اند و در سازمان احساس اثرگذار بودن دارند، تعلق سازمانی بیشتری را نیز در خود می‌بینند و برای پیشبرد کارها مشتاقانه حاضر به خدمت هستند.

تفاوت‌های فردی و صفات شخصیتی در همه‌جا تأثیرگذار است. بازنشستگی نیز بر این قاعده است. چگونگی تعامل افرادی که بازنشسته شده‌اند با شرایط جدید زندگی آنها تا حد زیادی از چگونگی سازگاری با شرایط و انعطاف‌پذیری خلق و خوی آنها اثر می‌پذیرد. بعضی از افراد همه موقعیت‌های زندگی را چالش‌زا می‌دانند و آنها را یک فرصت برای تعالی شخصی به حساب می‌آورند «...بازنشستگی را هم دوست دارم سنش را هم دوست دارم و لذت می‌برم چون در ذهنیت من پشیمانی نیست»، «... کسانی که از درون آرامش دارند و میز و پست برایشون ارزشی نداشته راحت‌تر بودن، چون این میز ارزش نداره و کارش درست باشه وجهه اجتماعی اون تغییر نمی‌کنه». به این ترتیب، آنها خود را برای رویارویی با این چالش‌های آماده می‌کنند و روحیه شکست‌ناپذیری را در خود تقویت می‌کنند. در مقابل عده‌ای نیز زود تسلیم می‌شوند و شروع به شکوه و گلایه می‌کنند و وضعیت موجود را از آنچه هست بدتر تصور می‌نمایند: «... هم بحث مالی و هم اجتماعی، از همه بدتر خانواده؛ عادت داشتم ساعت ۶ از خواب بیدار بشم صبحانه بخوری ۷ بری سر کار، بدن شما ۳۰ سال عادت کرده من می‌گم اعتیاد- یکبار ازت بگیرن شکست می‌خوری»، «... باید درآمدی باشه اگر نباشه اون موقع هست که می‌گن فلانی بازنشست شد، مُرد. یعنی اینکه نمی‌خواسته بمیره، کشته شده، بخاطر فکر و

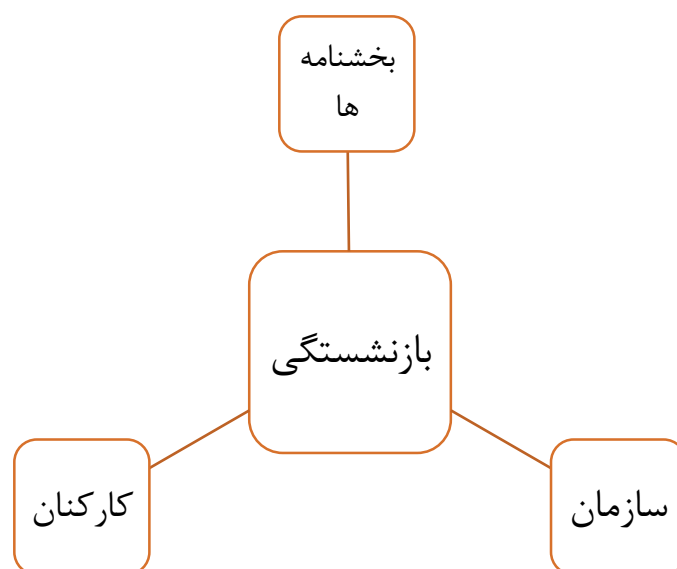
گرفتاری از بین رفته». در نتیجه انرژی منفی را به جای انرژی مثبت توسعه می‌دهند. برگزاری کلاس‌هایی به منظور آموزش‌های روان‌شناختی و مشاوره قبل از رسیدن به دوران بازنشستگی می‌تواند کارکنان سازمان‌ها را برای حفظ روحیه و مثبت‌اندیشی آماده کند تا در شرایط بازنشستگی دچار بحران‌های روحی نشده و سلامت جسم و روان خود را بهبود بخشند. اهمیت این نوع آموزش‌ها در تحقیقات قبلی نیز مورد تأکید قرار گرفته است بطور نمونه نوبهار و همکاران (۱۳۹۲) در یک تحقیق با مرور تعداد زیادی از تحقیقات خارجی و داخلی در باره بازنشستگی چنین نتیجه‌گیری کردند: «سازگاری با بازنشستگی از طریق ایجاد آمادگی برای بازنشستگی، هویت‌یابی افراد بازنشسته، حفظ سلامتی و برخورداری از حمایت‌های خانواده، مسئولین و سازمان‌ها و جامعه امکان‌پذیر می‌باشد. شناسایی این مفاهیم و ایجاد نگرش مثبت اجتماعی نسبت به پدیده بازنشستگی از ملزومات اساسی برای سازگاری با بازنشستگی است».

در اینجا باید از کانون بازنشستگان نیز به‌عنوان یکی از ارکان مردم‌نهاد مرتبط با بازنشستگی یاد کنیم که به‌منظور دفاع از حقوق اعضا و ارائه خدمات صنفی به این قشر تأسیس شده و هریک از سازمان‌ها تشکیلاتی به این نام برای خود دارند که با تشکیلات مرکزی در ارتباط است. مصاحبه‌ای با مدیر این کانون در شرکت برق صورت گرفت که خودش از سال ۱۳۹۰ بازنشسته شده بود. طبق اظهارات او و نیز برخی دیگر از افراد مورد مصاحبه، خدمات کانون بازنشستگان محدود به اطلاع‌رسانی در مورد مسائل بازنشستگان مانند بیمه تکمیلی و نیز تدارک برخی کمک‌های رفاهی برای مسافرت یا ورزش و همچنین پاره‌ای کلاس‌های آموزشی برای فرزندان یا جمع‌آوری همیاری برای کمک به بازماندگان افراد فوت شده و همچنین تأمین آرامگاه بوده است. این کانون از طرف سازمان‌ها کمتر حمایت می‌شود، فقط دفتر کاری در اختیار آنها گذاشته شده است، و هزینه‌های آن از طریق اعضا با پرداخت مبلغ ناچیزی به‌عنوان حق عضویت تأمین می‌گردد. بااین‌وجود کانون‌های بازنشستگی به طور بالقوه این توان را دارند که مطالبات بازنشستگان را به مراکز تصمیم‌گیری و قانون‌گذاری انعکاس داده و به طور رسمی مورد پیگیری قرار دهند. گاهی این تشکل با دعوت از مسئولین حتی وزیر رفاه در بعضی جلسات خود توانسته نظر دولت را در باره توجه به مسائل بازنشستگان جلب نماید و درخواست‌های قانونی خود را با پشتیبانی افراد بازنشسته به‌پیش ببرد.

#### ۴-۶- مدل تبیین نظری براساس جمع‌بندی داده‌های کیفی

از خلال تحلیل‌های به‌عمل‌آمده از داده‌های پژوهش حاضر، سه عامل تصمیم‌گیرنده عمده و اصلی در بحث بازنشستگی را می‌توان مشخص کرد، شامل: (۱) بخشنامه‌های بالادستی که مقررات سازمانی یا قوانین و دستورات مربوط به بازنشستگی را معین می‌کند؛ (۲) سازمان و (۳) شخص کارمند (شکل ۳). دستورالعمل‌ها،

قوانین فرادستی را شامل می‌شوند که در سطح کلان کشور از سوی مقامات قانون‌گذاری و اجرایی در راستای تأمین منافع کلی سازمان‌های دولتی و خصوصی همراه با در نظر گرفتن امور رفاهی کارکنان تصویب و ابلاغ می‌گردد. کارکنان مشمول خدمات بازنشستگی و همچنین سازمان‌ها و کارفرمایان همگی تابع این قوانین و دستورالعمل‌ها هستند. اما هریک در چارچوب اختیارات خود بر متغیر بازنشستگی اثرگذار هستند. از مصاحبه‌های به عمل آمده با مسئولین شرکت برق به عنوان یک سازمان دولتی از یک سو و کارکنان بازنشسته یا در شرف بازنشستگی این سازمان از سوی دیگر، به برخی از متغیرهای حوزه سازمانی و حوزه کارکنان که در تصمیمات بازنشستگی دخالت دارند، پی می‌بریم.



شکل (۳): سه عامل تصمیم‌گیرنده در باره بازنشستگی (منبع: داده‌های تحقیق)

داده‌های به دست آمده از این پژوهش کیفی عامل‌های مهمی را در پیوند با موضوع بازنشستگی کارکنان در وضعیت جاری کشور نمایان می‌سازد، در یک سو سازمان و نیاز به تأمین نیروی انسانی است و در سوی دیگر کارکنان و بازنشستگی پس از دوران خدمت آنها قرار دارد (شکل ۴). سازمان‌ها دغدغه‌های خود را دارند هرچند گوشه چشمی هم به کارکنان دارند. آنها باید به تأمین نیازهای نیروی انسانی برای امور اداری و عملیاتی سازمان توجه کنند. سازمان‌ها در واقع اختیار زیادی در موضوع بازنشستگی ندارند. آنها باید ضمن پیروی و اجرای دستورالعمل‌های بازنشستگی کارکنان، برای تأمین نیروهای موردنیاز خود برنامه‌ریزی و آینده‌نگری کنند. در این راستا گاهی از افراد برجسته و موردنیاز برای مدتی بعد از موعد بازنشستگی دعوت

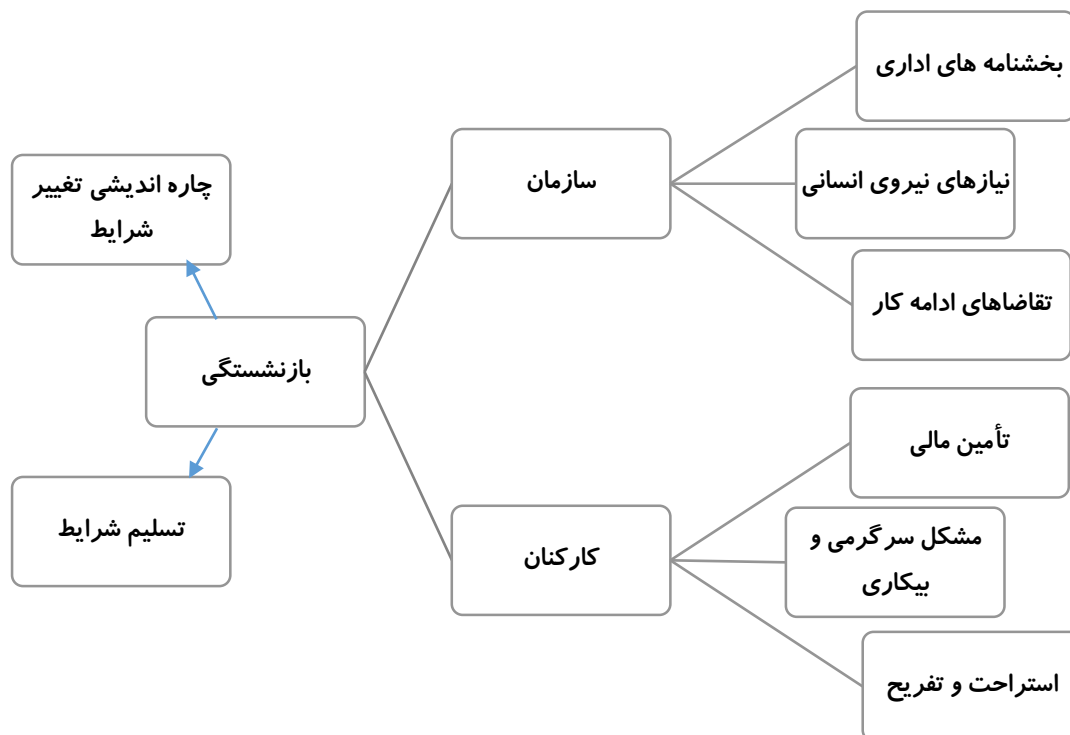
به ماندن می شود. سازمان ها باید قبل از رسیدن زمان بازنشستگی افراد در صدد جایگزین برای آنها از طریق آموزش افراد واجد شرایط برآیند.

از داده های این پژوهش چنین برمی آید که سازمان های دولتی دارای نیروی مازاد هستند، از این رو آنها اصرار و ضرورتی بر باقی ماندن نیروی انسانی ندارند. در مقابل کارکنان در شرف بازنشستگی متمایل به ماندن بیش از سنوات خدمتی معمول خود هستند چون به مزایای مالی آن نیاز دارند. قوانین بالادستی هم احتمالاً به خاطر بحران بیکاری جاری در کشور، اجازه ماندن بیش از سنوات تعیین شده را به افراد شاغل نمی دهد. به ناچار سازمان در مقابل درخواست کارکنان برای ادامه خدمت بعد از موعد بازنشستگی جواب منفی خواهد داد و این ممکن است در نظر برخی کارکنان نوعی بی مهری و احساس عدم تعلق را موجب شود. عواملی که از جنبه کارکنان بر موضوع بازنشستگی تأثیر دارند به این شرح است: (۱) شرایط مالی ناشی از حقوق بازنشستگی که بعد از مدتی جوابگوی هزینه های زندگی افراد نمی باشد؛ (۲) بیکاری بعد از بازنشستگی افراد پرانرژی و نیاز به سرگرم شدن آنها که عادت به کار منظم دارند، و (۳) هم زمان تمایل به فراغت و آسودگی از حضور سروقت در اداره؛ و استراحت بعد از یک دوره طولانی زندگی حرفه ای. این عوامل از موارد مورد توجه بازنشستگان است. بازنشستگان به حقوق بازنشستگی برای اداره یک زندگی دوفره (زن و شوهر) قانع هستند. اما در شرایط بد مالی و فشارهای اقتصادی ناشی از بیکاری فرزندان افراد بازنشسته که باید زندگی مستقل خود را داشته باشند، این امکان برایشان فراهم نیست، از این رو استراحت و فراغت که شاید هدف اصلی بازنشستگی بعد از دوران کار است برای بازنشستگان در اولویت نیست. گرچه آنها به این نیاز آگاه هستند اما مادامی که از نظر مالی تأمین نباشند و دغدغه بی سروسامانی فرزندان خود را دارند به این نیاز اولویت نمی دهند. گویی همسو با نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، بازنشستگان نیازهای سطح پایین را برآورده نشده تلقی می کنند در نتیجه به نیازهای سطح بالاتر مانند آسودگی و تفریح نمی توانند بیندیشند.

طبق نظریه انگیزشی مازلو، در سلسله مراتب نیازها، هنگامی افراد به نیازهای سطح بالا مانند عشق و محبت، احترام، عزت نفس و در نهایت خودشکوفایی می اندیشند که نیازهای اولیه زیستی مانند آب و غذا و سپس امنیت تأمین شده باشد. بازنشستگان هم گاهی صحبت از این می کنند که در این سن افراد می توانند راهنمای دیگران باشند و برای مسائل دیگران راه حل ارائه کنند، اما بی درنگ با طرح نیازهای اولیه این مرتبه از نیازهای خودشکوفایی در میان صحبت های آنان رنگ می بازد و به آرزویی دست نیافتنی تبدیل می شود، چراکه معتقدند عزت نفس این افراد حتی در خانواده حفظ نمی شود، زیرا نگرش عمومی به بازنشسته به عنوان فردی از کار افتاده و حتی رو به مرگ می نگرد که باعث القای احساس ضعف و بی مصرف بودن و افسردگی در آنان می شود. کسانی که نتوانند حرمت و جایگاه قبلی خود را در محیط خانواده و اجتماع حفظ کنند دچار ضعف اعتماد به نفس و ازدست دادن احترام به خود شده و در سرایشی فروگاهی تدریجی در همه مناسبات

اجتماعی خود قرار می‌گیرند به گونه‌ای که پایان زندگی دردناکی را در درون خود تجربه می‌کنند. این در حالی است که تجارب کاری و زندگی آنها می‌تواند میراث پرباری برای جامعه باشد و توجه به آنها و حفظ احترام و عزت آنان از سوی اجتماع در سال‌های پایانی عمر می‌تواند شادابی، خودباوری و رضایت از زندگی را در آنان فراهم نماید.

در مرحله رویداد بازنشستگی از جنبه سازگاری با این دوران، افراد در مواجهه شدن با این پدیده به دو گروه کلی قابل دسته‌بندی هستند: یک دسته افرادی که خود را تابع شرایط جبری موجود تصور می‌کنند و اراده‌ای برای تغییر آن در خود نمی‌بینند؛ در این حالت عده‌ای با قبول اوضاع و کنار آمدن با آن ناگزیر به آن تن می‌دهند تا دچار تنش بیشتر نشوند، و عده‌ای هم با وجود نپذیرفتن اوضاع موجود و نداشتن اراده تغییر، نمی‌توانند با آن کنار بیایند و مدام در حال ابراز نارضایتی و گلایه به سر می‌برند تا به پایان زندگی برسند. دسته دوم که اراده تغییر شرایط را در خود می‌بینند گاهی قبل از سررسیدن زمان اشتغال و آغاز زندگی بازنشستگی به فکر چاره می‌افتند تا برای این دوران فرصت‌های شغلی و سرگرمی و منبع درآمدی فراهم سازند. به نظر می‌رسد این گروه اگر موفق به عملی کردن اراده خود شوند به نحو مناسب‌تری با دوران بازنشستگی کنار بیایند. بدیهی است اینها رضایت بیشتری از کار و زندگی خواهند داشت و عزت‌نفس‌شان بهتر از کسانی که از روی ناچاری تسلیم شرایط شده‌اند حفظ می‌شود، بخصوص اگر این تسلیم‌شدن با نارضایتی و احساس سرخوردگی همراه باشد که همواره آرامش آنها را به هم می‌زند. چگونگی این روابط در شکل ۴ به تصویر کشیده شده است.



شکل (۴): مدل تبیینی زمینه‌های گرایش به بازنشستگی از منظر سازمان و کارکنان

## فصل پنجم

# بحث و نتیجه گیری

## ۵- بحث

این پژوهش متمرکز بر موضوع بازنشستگی بوده که امروزه به عنوان یک مرحله از زندگی شغلی در جوامع مختلف پذیرفته شده است. بازنشستگی در بعد پژوهشی نظر محققان را از جنبه‌های مختلف به خود جلب نموده و در این پژوهش از منظر کارکنان و سازمان به شیوه تحقیقات کیفی مورد مطالعه قرار گرفته است. تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با نمونه‌ی مورد مطالعه به مدل نظری تبیین کننده پدیده بازنشستگی در شرکت برق منطقه‌ای فارس انجامید (شکل ۴)، که زمینه‌های گرایش به بازنشستگی را در این شرکت به عنوان یک شرکت دولتی ترسیم می‌کند. در این مدل، بازنشستگی از دو دیدگاه مدیریت و سازمان و دیدگاه کارکنان بازنمایی شده است.

مدیریت و سازمان دغدغه حفظ نظام اداری و سازمانی را دارند تا به وظایف محوله سازمان خدشه‌ای وارد نشود. شرکت برق منطقه‌ای عهده‌دار توزیع برق است که یکی از اصلی‌ترین زیرساخت‌های کشور است و توسعه صنعت و پیشرفت جامعه به شدت به آن وابسته است. بنابراین حفظ نیروهای کارآمد در این سازمان برای انجام بهینه وظایف بسیار ضروری است. هرچند بار اصلی این خدمت به عهده بخش عملیاتی و اپراتوری است اما بخش اداری و ستادی نیز در حفظ و قوام نظام سازمانی و تدارک نیازهای بخش عملیاتی به همان اندازه حیاتی است. مدیران سازمان در برابر پدیده بازنشستگی کارکنان خود با چالش‌های اساسی روبرو هستند. از یک طرف به اجرای بخشنامه‌های بالادستی مکلف هستند و از طرف دیگر باید قدرشناسی خود نسبت به کارکنان کهنه کار سازمان را در عمل نشان دهند. این در حالی است که انتظار عمومی کارکنان بخصوص در بخش ستادی باقی ماندن در شغل خود حتی بعد از مدت‌زمان معین شده در قانون است. در غیر این صورت احساس عدم قدرشناسی بر فرد عارض می‌شود. هم مدیریت و هم کارکنان طبق یافته‌های این پژوهش بر عمومی بودن تقاضاها برای ماندن بعد از دوره خدمت آگاه هستند درحالی که سازمان‌های دولتی معمولاً با تورم نیرو روبرو هستند.

در بحث بازنشستگی همچنین سازمان‌ها در مقابل جوان سازی نیروی کار و هم‌زمان برخورداری از نیروهای کیفی و با تجربه نیز باید سیاست متعادلی را در پیش بگیرند. بدیهی است نیروهای قدیمی تجارب ارز شمندی از سال‌های طولانی خدمت دارند، اما فرسودگی شغلی و افزایش سن باعث می‌شود دیگر توان نیروهای جوان را نداشته باشند. نیروهای جوان نیز هنوز تجربه کافی و پختگی نیروهای با سابقه را نیافته‌اند.

این چالش نیز برای سازمان‌ها جدی بوده و گاه باعث نارضایتی‌هایی در میان کارکنان می‌شود به‌طوری‌که برخی کارکنان با سابقه از سپردن کارها به افراد کم‌تجربه ابراز ناخشنودی می‌کنند.

با استناد به داده‌های به دست آمده که تجربه اندوخته مصاحبه‌شوندگان بوده است در می‌یابیم که دغدغه‌های جدی برای بازنشستگی در شرایط فعلی وجود دارد. بر مبنای اظهارات افراد مورد مصاحبه، دوره سرخوشی بعد از بازنشستگی که به گفته رابرت اتچلی ماه غسل این دوران در فرایند انطباق با بازنشستگی بوده و افراد از آزادی زمان و مکان خویش خوشحال می‌شوند، دوران گذار است که به سرعت واقعیات بعد از آن آشکار می‌شود و افراد با روزمرگی زندگی روبرو می‌شوند. توجه افراد به آینده بازنشستگی از یک سو به وضعیت درآمد آنها در این دوران و از سوی دیگر به منزلت اجتماعی و کار و سرگرمی معطوف است. همچنین بی‌هدف ماندن به دلیل تعطیلات مداوم و سردرگمی ناشی از آن نگران‌کننده است. این در راستای نتایج برخی پژوهش‌های پیشین است که بازنشستگی دارای دو درون‌مایه «رهایی» و «طردشدگی» است (دانایی‌فرد، خائف‌الهی و خدا شناس، ۱۳۹۱) و همچنین پیامدهایی نظیر افزایش مشکلات اقتصادی، کاهش منزلت اجتماعی، نقصان سلامتی و از کارافتادگی، و افزایش اوقات فراغت را همراه دارد. همین نتایج گویای آن است که اصلی‌ترین ویژگی بازنشستگی و نگرانی بازنشستگان طردشدگی است که برای آنان بسیار آسف‌بار است. این موضوع از جنبه هویتی نیز اثرگذاری منفی دارد زیرا زندگی حرفه‌ای و تعلق سازمانی، خود بخش مهمی از هویت افراد را تشکیل می‌دهد که با بازنشستگی از دست می‌رود و جز خاطره‌ای از آن باقی نمی‌ماند. چنین دورنمایی مسلماً ناخوشایند و بیم‌آور است (اردبیلی، ۱۳۷۴). پذیرفتن اینکه دیگر فرد کارکرد مفیدی در جامعه ندارد به معنای انزوای اجتماعی است که البته کومینگ و هنری (۱۹۶۱) آن را فرایندی اجتناب‌ناپذیر در دوران بازنشستگی می‌دانند.

به دنبال این درک، در مرحله‌ای دیگر از این دوران، افراد به تجدید ساختار که به توسعه دیدگاه واقع‌بینانه از فرصت‌ها و محدودیت‌های بازنشستگی اجتماعی و اقتصادی است رو می‌آورند. بنا به نظریه بحران اگر فرد بتواند بر بحران‌های زندگی چیره شود فرصتی برای رشد فراهم می‌آورد، در غیر این صورت در خطر انزوا و بیماری ناشی از به‌کارگیری مکانیزم‌های دفاعی نامناسب است. این نکته‌ای است که از گفته‌های افراد به‌عنوان داده‌های این پژوهش به‌خوبی نمایان است، چنان‌که افراد به این موضوع آگاه هستند که اگر برای دوره بازنشستگی خود فکری نمی‌کردند یا نکنند دچار مشکلات فراوانی می‌شوند. طبق نظریه فعالیت، فرد بازنشسته با جایگزینی نقش‌های جدید به جای نقش‌های از دست رفته، با این مرحله از زندگی انطباق‌پذیری حاصل می‌کند. افراد بازنشسته یا در شرف بازنشستگی در اظهارات خود پیوسته به این موضوع اشاره داشتند و هرکس به فراخور وضع و شرایط خود یا در صدد تقاضای ادامه خدمت، یا فراهم نمودن زمینه کاری دیگر در بیرون بوده و تحمل بیکاری را دشوار می‌دانستند. بعضی به صراحت بیان می‌نمودند که «اگر کاری نکنی

می‌میری». منظور آنها از دست دادن قدر و منزلت و هویت قبلی و همچنین کلافه شدن از بیکاری و بی‌برنامگی بخصوص در شرایطی است که امکان پرداختن به تفریح و سفر یا آرامش خاطر از جهت مشکلات مالی وجود ندارد.

برای اینکه افراد با بازنشستگی به صورت صرفاً رخداد یا وضعیت روبرو نشوند و آن را در یک فرایند هم ببینند، لازم است از مدتی پیش از شروع بازنشستگی آمادگی قبلی و اطلاع‌رسانی برای آنان ایجاد شود. در این صورت می‌توان به جای حالتی از فتور و انحطاط به حیاتی ارزشمند بر مبنای ترویج تجارب شخصی، و مرجع مشاوره و هدایت نسل‌های جدید تبدیل شود. بخصوص وقتی دغدغه‌های مالی کمتر باشد آنان نمی‌خواهند گذشته را کنار بگذارند و تمایل دارند فعالیت‌های مفیدی داشته باشند. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰) در رابطه با بازنشستگی اساتید دانشگاه، گزارش کردند که اغلب اساتید مورد مطالعه، کماکان به فعالیت‌های علمی دانشگاهی در کنار فعالیت‌های غیردانشگاهی اشتغال دارند. آن‌ها از این که در تنظیم وقت خود از استقلال بیشتری برخوردارند خشنودند، اما نسبت به کم‌رنگ‌تر شدن ارتباط با همکاران و دانشجویان در مقایسه با گذشته ناخشنودند.

بازنشستگان مایل هستند به سابقه خدمتی خود به عنوان بخشی از هویت شخصی‌شان افتخار کنند. از اینکه مشکلی را برای مراجعان حل کرده‌اند و روابط خوبی با مردم داشته‌اند احساس سربلندی می‌کنند. یکی از مصاحبه‌شوندگان با اشاره به این موضوع و حال خوش آن می‌گوید «گاهی به افراد ناشناسی برمی‌خورم که به من احترام می‌گذارند وقتی بیشتر کنجکاو می‌شوم که مرا از کجا می‌شناسد، از زمانی یاد می‌کند که کار او را در اداره راه انداختم، همین برایم کافی است». نتایج تحقیق علی‌زاده‌ا قدم و همکاران (۱۳۹۲) روی کارمندان بازنشسته دانشگاه تبریز این موضوع را تأیید می‌کند که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن یک پیش‌بینی‌کننده خوب برای تبیین کیفیت زندگی در زمان بازنشستگی است.

از دیدگاه سازمانی و مدیریتی که وجه دیگر مورد تحقیق در این پژوهش است، بازنشستگی کارکنان که نیروهای انسانی و محرک اصلی سازمان هستند توجه شایسته‌ای را طلب می‌نماید. از درون‌مایه‌های برآمده از داده‌های پژوهش چنین استنباط می‌شود که سن و مدت خدمت از معیارهای اصلی بازنشستگی هستند. هرچند سن اکنون کمتر مورد توجه قانون بازنشستگی قرار می‌گیرد اما چون اثر مستقیمی بر توان جسمی، روانی و ارتباط اجتماعی افراد دارد نمی‌توان از آن چشم‌پوشی نمود. چراکه تفاوت‌های فردی در این باره سبب می‌شود برخی پس از رسیدن به دوران بازنشستگی همچنان احساس پراورزی بودن کنند، ولی برخی دیگر به این شرایط نرسیده دچار فرسودگی می‌شوند که مسلماً نوع شغل و سختی کار هم تأثیرگذار است. با این وجود، ملاک سنی اشخاص را نمی‌توان نادیده گرفت.

اما مهم‌تر از سن، مدت یا سنوات خدمت است که بخصوص در کنار شرایط سنی تعیین‌کننده است. یعنی اینکه فرد از چه سنی وارد خدمت شده و در چه سنی به بازنشستگی می‌رسد بر کارایی و انگیزه و انرژی کار او اثر می‌گذارد. مدت خدمت امروز ملاک اصلی برای برخورداری یا الزام به بازنشستگی به حساب می‌آید و تبصره‌های معافیت قانونی معمول بیش از ۵ سال تأخیر را منظور نمی‌کند. از این رو سازمان یا مدیریت حتی اگر تمایل به حفظ نیروهای با تجربه هم داشته باشد با الزام قانونی به‌ویژه در شرایط فعلی جامعه به‌خاطر میزان زیاد بیکاری، ناگزیر از مرخص نمودن نیروهای کیفی با سابقه است.

سیاست‌گذاری‌های کوتاه‌مدت برای رفع بعضی بحران‌های اجتماعی در جامعه گاه به شکل متعارضی برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین می‌شود. طرح‌ها و مصوباتی مانند امکان بازنشستگی پیش از موعد معمولاً کاهش بیکاری در جامعه را هدف قرار می‌دهد، اما همین موضوع فشار مضاعفی را بر صندوق‌های بازنشستگی وارد می‌آورد که از تأمین مناسب حقوق بازنشستگان باز می‌مانند. در حالی که طبق بعضی تحقیقات (هوشمند و همکاران، ۱۳۸۲)، امروزه تمایل به ترک شغل و بازنشستگی داوطلبانه کارکنان کلیدی در سازمان‌ها، به یکی از نگرانی‌های مهم عرصه مدیریت انسانی تبدیل شده است هم‌زمان تمایل کارکنان به تأخیر بازنشستگی نیز به دلیل کاهش درآمد در دوران بازنشستگی وجود دارد. در اقتصاد دنیا ۷۰ درصد افرادی که مشغول کار هستند، تمایل دارند کار خود را ادامه دهند و نمی‌خواهند زودتر از موعد بازنشسته شوند. همچنین، ۶۷ درصد افراد بالای ۶۰ سال می‌خواهند در حد توانایی خود و تا حد امکان کار کنند (زاده‌غلام، ۱۳۸۸). باید به این مطلب این را هم افزود که در حال حاضر سازمان‌های دولتی اغلب با مازاد نیرو روبرو هستند، سیاست‌های کلی نیز بر کاهش بدنه دولت است، از این رو امکان تداوم خدمت کارکنان بعد از تکمیل سنوات قانونی به جز در موارد خیلی نادر وجود ندارد. بنابراین گرایش کارکنان به ماندن با عدم استقبال سازمان روبرو می‌شود که خود نوعی احساس نارضایتی، قدرناشناسی و سرخوردگی نسبت به تعلق سازمانی را می‌تواند موجب شود. شاید چاره کار در شفاف‌سازی و بیان واقعیت‌ها به نیروها از سوی سازمان و دلجویی از آنها با ارج نهادن به خدمات آنان باشد.

روبرو شدن با پیامدهای بازنشستگی و کنار آمدن با شرایط از دغدغه‌های مهم افراد شاغل است. در همین راستا بیشتر افراد در شرف بازنشستگی، یا تمایلی به بازنشستگی نشان نمی‌دهند یا به‌ناچار آن را پذیرفته و نسبت به پی‌آمدهای آن دل‌نگران هستند. از دیدگاه مدل ارزش انتخاب و مدل ارزش قله نیز افراد به مطلوبیت حاصل از بازنشستگی در زمان حال و زمان بهینه می‌پردازند که در شرایط فعلی کشور اغلب با به تأخیر انداختن بازنشستگی حاصل می‌شود. نتایج تحقیقات دیگر هم در همین راستا نشان می‌دهد هر سیاست‌گذاری که مسیر آتی مستمری‌ها را تحت تأثیر قرار دهد به‌عنوان متغیرهای انگیزه ادامه کار بر

احتمال بازنشستگی تأثیر دارد، چنان که تغییرات آتی ارزش فعلی درآمدهای حاصل از تأمین اجتماعی (مستمری بازنشستگی) بر تصمیم بازنشستگی مؤثر است (نیلی و همکاران، ۱۳۹۱).

## ۵-۱- جمع بندی و نتیجه گیری

در یک جمع بندی از نتایج حاصل از این پژوهش کیفی در می یابیم که، گرایش به بازنشستگی به عنوان یک فرجام و دوره ی گریزناپذیری از زندگی و اشتغال تحت تأثیر عوامل مختلف بویژه عامل اقتصادی و اجتماعی شکل می گیرد. بازنشستگی پدیده ای صرفاً اداری و در محدوده قوانین و مقررات از پیش تعیین شده نیست، بلکه علاوه بر آن عوامل روان شناختی و اجتماعی نیز در آن بروز و ظهور می یابد. افراد وقتی درباره این مرحله از زندگی شغلی خود می اندیشند با حس عمیقی آن را بیان می کنند به گونه ای که هویت فردی و شأن و منزلت اجتماعی خود را در آن درگیر می دانند. بر این اساس می توان گفت بازنشستگی برای بسیاری از افراد آیین تمام نمایی از گذشته و هزینه و فایده زندگی را به تصویر می کشد.

همچنین بخش مهمی از هویت افراد، هویت شغلی آنها می باشد که میزان احساس ثمربخش بودن زندگی را در سال های پایانی عمر با نگاهی به گذشته نمایان می سازد. به این ترتیب، گرایش به بازنشستگی به عوامل مختلف روانی-اجتماعی و اقتصادی پیوند می یابد. با این وجود نیازهای اساسی افراد که برای بقای آنها حیاتی هستند در شرایط امروزی جامعه ما چنان عمل می کنند که هزینه های مادی زندگی را برجسته می سازد و بر تمایلات دیگر آنان غلبه می کند. از این رو آنها پیوسته از دغدغه های مالی مرتبط با کاهش مستمری بازنشستگی سخن به میان می آورند و تمایلات دیگر خود در این زمینه را به شکل رؤیاهای دور از دسترس بیان می دارند. این وضعیت باعث تعارض درونی میان تمایل به بازنشستگی برای آسایش پس از دوران کار، و پیش بینی وضع مالی نامناسب ناشی از مستمری کم بازنشستگی است.

گرایش به بازنشستگی با عوامل نارضایتی شغلی نیز همسو است. مادامی که نارضایتی وجود دارد یک راه ترک موقعیت شغلی است که در افراد با سابقه کاری زیاد میل به بازنشستگی را تقویت می کند. مواردی مانند عدم شایسته سالاری، بی توجهی مدیران، احساس تبعیض چه در داخل سازمان چه نسبت به مشاغل مشابه در خارج سازمان یا دریغ داشتن مزایای سابق می تواند تمایل به بازنشستگی را افزایش دهد.

از دیگر عوامل فرهنگی اجتماعی مرتبط با بازنشستگی احساس از دست دادن شأن و منزلت شغلی و افت پایگاه اجتماعی در خانواده و اجتماع است. این موضوع بیشتر شامل مردان می شود که با شروع دوران بازنشستگی بدلیل نداشتن کار و سرگرمی ممکن است از سوی اعضای خانواده و اجتماع فردی بی مصرف و از

کار افتاده تلقی شوند. پس از سال‌ها عادت به کار منظم، ناگهان مواجه شدن با بی‌کاری و نداشتن برنامه برای پرکردن اوقات زندگی، احساسات منفی را دامن می‌زند.

بازنشستگان خود را در رشد و پیشرفت و گذشته‌ی سازمان سهیم می‌دانند. انتظار دارند از سوی مدیران، همکاران جدید، اجتماع و خانواده مورد تقدیر و احترام قرار گیرند. اگر این احساس قدرشناسی وجود نیاید نداشته باشد ممکن است خود را مهره‌ای تاریخ مصرف گذشته ببینند و بحران‌های روحی و هویتی را تجربه کنند. در مقابل اگر تجربیات آنها ارزشمند تلقی شود حاضرند با فداکاری آن را در اختیار دیگران قرار دهند و خود نیز از لذت معنوی آن برخوردار باشند. به همین صورت، برخورداری از سرمایه اجتماعی حاصل از احساس خدمت اثرگذار و کارگشایی برای سازمان و مردم، پیش‌بینی کننده کیفیت زندگی دوران بازنشستگی است.

کارکنان در شرف بازنشستگی مایل هستند پس دوران کاری در صورت برخورداری از حقوق و مزایای کافی در شرایط مناسب از باقیمانده عمر خود برای تفریح و آسایش استفاده کنند، و این حق آنها است، اما تغییرات مکرر قوانین و مزایای بازنشستگی و بی‌ثباتی شرایط اقتصادی آنها را در یک وضعیت دو سوگرایانه قرار می‌دهد که یکی به سمت ماندن در کار و دیگر به سوی کناره‌گیری از کار می‌کشاند. به نظر می‌رسد اگر هم‌سازای حقوق بازنشستگی با افراد شاغل به طور پایدار و عادلانه‌ای انجام شود تصمیم‌گیری برای آنها آسان خواهد شد.

سازمان می‌تواند در راستای حمایت از کارکنان خود ضمن برنامه‌ریزی برای جایگزینی نیروهای کار خود و تعدیل لازم، بازنشستگی را به شکل فرایندی تدریجی اجرا کند به گونه‌ای که افراد در شرف بازنشستگی با آمادگی مناسب خود را برای دوران بازنشستگی مهیا سازند. همچنین با تقدیر مناسب از خدمات کارکنان و برنامه‌های منظم برای دیدار با بازنشستگان به خدمات آنها ارج نهاده و از تجارب آنها استفاده کند.

## ۵-۲- راهکارهای پیشنهادی

### ۵-۲-۱- توجه به تعهد سازمانی و پیشگیری از نارضایتی

در شرکت برق نوعی انسجام سازمانی وجود دارد که کارکنان آن متعهد به سازمان باقی مانده و خود را مشتاق ادامه خدمت به مردم می‌دانند. این سرمایه اجتماعی ارزشمندی است که طی سالیان دراز به دست آمده و برای حفظ و بقای آن باید تلاش کرد. در این راستا پیشگیری از بروز نارضایتی یک اصل است. برای جلوگیری از بروز نارضایتی و رفع آن، لازم است آسیب‌شناسی به عنوان یک بخش از فرایند نظام سازمانی در نظر گرفته

شود و ارزیابی‌های دوره‌ای از شرایط سازمان و رضایت کارکنان به عمل آید. مدیریت کارآمد نظارت بر روند نظام اداری را از جنبه‌های مختلف مورد توجه قرار می‌دهد. در چنین نظامی فرایندها و پرسنل همواره تحت نظر قرار می‌گیرند و به طور منظم از افراد نظر سنجی به عمل می‌آید تا ضمن شناسایی نقاط ضعف و قوت، در رفع گره‌های اداری، مشکلات کارکنان و جلب نظر خدمات‌گیران تلاش شود. در چنین شرایطی همدلی مدیریت با کارکنان سازمان می‌تواند افزایش رضایت‌مندی عمومی را فراهم نماید. حتی اگر مشکلاتی وجود داشته باشد که در کوتاه‌مدت امکان رفع آنها نباشد، همدلی حاصل از تبادل نظرها می‌تواند از رشد نارضایتی جلوگیری کند.

### ۵-۲-۲- شفاف‌سازی و فرصت پیشرفت

نظام‌های کارآمد به شایسته‌سالاری و فراهم نمودن فرصت پیشرفت برای عموم به‌عنوان یک‌روند پیشبرد اهداف متعالی سازمان می‌نگرند. از این‌رو شفافیت در ضوابط ارتقا و پیشرفت، و درج ضوابط ارتقا در تابلوهای اداری و در معرض دید عموم به‌طوری‌که همگان از آن آگاهی داشته باشند از بدبینی و احساس تبعیض جلوگیری می‌کند. چه‌بهره که سازمان با فراهم نمودن زمینه‌های پیشرفت افراد، آنان را به کار خود هر چه بیشتر امیدوار و دلگرم سازد. همچنین، آگاهی افراد از قوانین بازنشستگی، شیوه محاسبه پاداش و پرداخت‌های دوره بازنشستگی و زمان دقیق پایان دوره کاری‌شان باعث برنامه‌ریزی دقیق‌تر و آمادگی بیشتر برای این دوره می‌شود.

### ۵-۲-۳- قدرشناسی و تعلق خاطر

احترام و قدرشناسی راه مناسبی برای دلجویی از کارکنانی است که تلاش صادقانه آنها در معرض دید نیست و نمودی ندارد. بخشی از این قدرشناسی به دوران کار و بخش دیگر به دوران بازنشستگی مربوط می‌شود. از آنجاکه کار و حرفه بخشی از هویت افراد در زندگی اجتماعی به حساب می‌آید، با ازدست‌دادن آن در دوران بازنشستگی نوعی ضربه روحی به افراد می‌خورد، از این‌رو بازنشستگان مایل هستند این هویت برای آنها حفظ شود. بر این اساس آنها انتظار دارند پس از بازنشستگی از یاد نروند و سازمانی که عمر خود را به پای آن ریخته‌اند برای آنان قدر و منزلتی قائل باشد. این کار از طریق برگزاری مراسم مثلاً با عنوان احوالپرسی از همکاران سابق، یا فراهم نمودن شرایطی برای استفاده از تجارب و گرفتن مشاوره از آنها که به طور سالانه صورت بگیرد بسیار سودبخش است چنان‌که بسیاری از صاحب‌شوندگان از بی‌توجهی به تجارب اندوخته

خود گله‌مند بودند و حتی بدون انتظار هرگونه چشمداشتی، از ارائه خدمت مشاوره‌ای استقبال می‌نمودند و پیداست که از این کار احساس ارزشمندی و اعتماد به نفس به آنها دست می‌دهد. بعضی به صراحت احساس تعلق خود را به سازمان مطرح می‌کردند به گونه‌ای که با اشاره به کمک‌های خود برای پیشرفت سازمان در خود احساس غرور می‌کردند. قدرشناسی نسبت به کارکنان سابق برای کارکنان فعلی نیز اثربخش است زیرا وقتی کارکنان یک سازمان در دوره بازنشستگی مورد احترام قرار گیرند بازخورد آن به کارکنان شاغل به کار نیز خواهد رسید و آنها هم احساس می‌کنند در جایگاهی هستند که کار آنها بی‌قدر و منزلت نخواهد ماند.

#### ۵-۲-۴- آموزش‌های تقویت سازگاری و خودباوری

بخشی از مشکلات بازنشستگی که هم از سوی افراد مشغول به کار و هم بازنشستگان بیان گردیده است به دغدغه‌های ناشی از چگونگی پرکردن اوقات خود در دوران بازنشستگی و کنار آمدن با برخی دیگر از عوارض این دوران بر می‌گردد. در این باره پیشنهاد آنان ارائه آموزش‌های روان‌شناسی از طریق برگزاری کلاس‌هایی از قبل از شروع بازنشستگی و نیز در حین این دوران برای سازگاری با شرایط است. ریتز و موتران (۲۰۰۴) نیز دریافتند که برنامه‌ریزی بازنشستگی و داوطلبانه بودن بازنشستگی نگرش مثبت نسبت به بازنشستگی را افزایش می‌دهد، و ضعف سلامتی نگرش مثبت نسبت به سازگاری با بازنشستگی را کاهش می‌دهد. بدیهی است مهارت افراد در کنار آمدن با شرایط متفاوت است و انجام آموزش‌هایی در این زمینه می‌تواند کمک‌کننده باشد. این آموزش‌ها می‌تواند اهدافی از جمله: چگونگی استفاده بهینه از اوقات فراغت، خودشناسی، ایجاد نظم جدید در زندگی مطابق با شرایط بازنشستگی، تقویت روحیه خوداتکایی، آموزش تمرین‌های ورزشی، بهداشت و حفظ سلامتی جسمانی، یوگا، برنامه تغذیه مناسب، ارتباطات اجتماعی، ارتباطات خانوادگی، و کنار آمدن با دوران پیری باشد.

#### ۵-۲-۵- ارتباط مؤثر با کانون بازنشستگی و چانه‌زنی برای خدمات

ظرفیت‌های ارتباطی کانون بازنشستگان هم با افراد بازنشسته و هم با مدیران سازمان و استان فرصت مناسبی را برای پایش مداوم مشکلات بازنشستگان و تلاش برای رفع آنها ایجاد می‌کند. تجارب کانون‌های بازنشستگی در برخی از استان‌ها نشان داده است که امکان ایجاد فرصت‌های شغلی از طریق تأسیس شرکت‌های مرتبط وجود دارد و ایده‌ای موفق بوده است. از آنجاکه همه بازنشستگان مایل به کار مجدد نیستند یا به لحاظ جسمی امکان کار به‌ویژه کار تمام‌وقت برای آنها وجود ندارد، ارائه آموزش‌های هنری و خلاقانه برای کار در منزل از

طریق این کانون مفید خواهد بود. برای تسهیل این اهداف، حمایت‌های معنوی و ارائه خدمات رفاهی به کانون بازنشستگان استان از طریق سازمان برق منطقه‌ای مؤثر خواهد بود.

### ۵-۳- محدودیت‌های تحقیق

آنچه در اینجا به عنوان محدودیت از آنها یاد می‌شود بخشی به روش تحقیق کیفی مربوط است که بخشی به گستره جامعه مورد تحقیق برمی‌گردد. شیوه تحقیق کیفی ایجاب می‌کند که با مصاحبه عمیق و صرف وقت زیاد فقط بتوان تعداد معدودی از جامعه آماری را مورد مطالعه قرار داد. تعمق در نقطه نظرات افراد یک مزیت است چون با به زوایای خیلی بیشتری از پدیده مورد مطالعه می‌تواند نفوذ کند؛ اما نسبت به تحقیقات کمی محدودیت‌هایی نیز بر آن مترتب است که به هر حال روابط بین متغیرها را به صورت عدد و رقم بررسی نمی‌کند یا آمار و ارقامی برای چگونگی وضعیت متغیرها در اختیار نمی‌گذارد. این کار در صورتی مقدور است که حجم زیادی از نمونه مورد مطالعه قرار گیرد و در چارچوب قواعد آماری به تحلیل نتایج پرداخته شود.

گستره جغرافیایی و طیف نیروهای متنوع کاری سازمان مورد مطالعه نیز به عنوان یک محدودیت قابل ذکر است. شرکت برق منطقه‌ای فارس علاوه بر استان پهنای فارس، در استان بوشهر را نیز تحت پوشش دارد که در مجموع شهرهای متعددی را در برمی‌گیرد، همچنین کارکنان این سازمان در بخش‌های عملیاتی و اداری مشغول به کارند که یک اجزای متعددی داشته و حتی بخش قابل توجهی از نیروهای شرکتی را هم در برمی‌گیرد. این پژوهش در حد توان سعی نموده که در نمونه مورد مطالعه افرادی از طیف‌های مختلف و نقاط مختلف جغرافیایی را پوشش دهد. با این وجود در تحقیقات کیفی نمی‌توان بر تعمیم و فراگیری نتایج کاملاً اتکا نمود.

از این رو پیشنهاد می‌شود به عنوان یک بخش تکمیلی برای تحقیق حاضر، پژوهشی کمی نیز با استفاده از یک پرسش‌نامه به صورت فراگیر اطلاعات تکمیلی را از حجم گسترده‌ای از نمونه معرف جامعه آماری فراهم آورد تا در آن ضمن جمع‌آوری اطلاعات قابل مقایسه از بخش‌های مختلف سازمان و طیف‌های مختلف نیروی کار سازمانی، بتوان تحلیل‌های کمی از وضعیت بازنشستگان و گرایش افراد به بازنشستگی به همراه دلایل آنها و عوامل زمینه‌ای که متغیرهای مستقل و وابسته را شکل می‌دهند صورت داد.

## فهرست منابع

### منابع فارسی

- اردبیلی یوسف (۱۳۷۴). بازنشستگی و روان‌شناسی بازنشستگان. مدیریت دولتی، شماره ۳۱، ۵۳-۶۸.
- ایمان محمدتقی (۱۳۹۰). مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- ایمان محمدتقی و محمدیان منیژه (۱۳۸۷). روش‌شناسی نظریه بنیادی، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، سال چهاردهم، شماره ۵۶، صص ۵۴-۳۱.
- اسحق‌گرگی، ماریه، کسای، عبدالرحیم و فرشاد محسن زاده (۱۳۹۸). راهبردهای سازش با بازنشستگی: یک مطالعه پدیدارشناختی. دو فصلنامه روانشناسی فرهنگی، سال سوم، شماره ۱، صص ۱۷۴-۱۴۷.
- تنهای‌رشوانلو فرهاد، سلیمان‌یان علی‌اکبر و ترکمنی مرضیه (۱۳۹۸). نقش عوامل فردی و شغلی در بهزیستی اجتماعی معلمان در آستانه بازنشستگی. رویش روان‌شناسی، سال ۸، شماره ۹، ۴۰-۳۱.
- جعفری هدی، نجفی‌زاده عباس، صفرزاده اسماعیل و حاجی غلامعلی (۱۳۹۷). آثار کلان اقتصادی، اصلاحات ساختاری در نظام بازنشستگی ایران. فصلنامه مدل‌سازی اقتصادی، ۴۴ (۴)، ۲۵-۴۶.
- خندان (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر بازنشستگی‌های زودهنگام در سازمان تأمین اجتماعی ایران. فصلنامه تأمین اجتماعی، سال دوازدهم، شماره ۴۳، ۵-۲۲.
- دانایی‌فرد حسن، خائف‌الهی احمدعلی و خدانشناس لیل‌اسادات (۱۳۹۱). فهم جوهره تجربه بازنشستگی کارکنان در بخش دولتی؛ پژوهشی پدیدارشناسانه. اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۲ (۲)، ۱۷۶-۱۵۳.
- دانش پروانه، امیرملکی و زهره نیازی (۱۳۹۲). نظریه زمینه‌ای درباره علل اعتیاد زنان معتاد زندانی در زندان مرکزی اصفهان، مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، دوره اول، شماره ۴، صص ۱۴۵-۱۲۵.
- زاده غلام زهرا (۱۳۸۸). آینده بازنشستگی؛ نسل جدید سالمندی، تهران: وزارت رفاه و تأمین اجتماعی؛ سازمان بازنشستگی کشوری.
- زاده‌غلام زهرا (۱۳۸۹). بازنشستگی مرحله‌ای (تدریجی)، تهران: وزارت رفاه و تأمین اجتماعی؛ سازمان بازنشستگی کشوری.
- سپهوند، تورج، کرمی، خلیل (۱۳۹۸). بررسی روند تحولی امیدواری و مؤلفه‌های آن در کارکنان: یک مطالعه مقطعی از ۲۰ تا ۶۰ سالگی. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، سال پنجم، شماره ۱، صص ۴۰-۲۹.

doi: 10.22108/ppls.2019.115229.1648

صادقی مال امیری منصور (۱۳۹۲). نگرانی‌های کارکنان ناجا از بازنشستگی، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال هشتم، شماره ۳۲، ۱۳۸-۱۲۱.

صندوق بازنشستگی کشوری (۱۳۹۷). تاریخچه بازنشستگی در ایران، قابل دسترسی در:

<http://www.cspf.ir/PenHisIra.aspx>

طالب‌پور مهدی و امامی فرشاد (۱۳۸۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن در بین دبیران مرد تربیت‌بدنی آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۲، صص ۱۵-۳۲.

عریضی حمیدرضا و براتی هاجر (۱۳۹۴). رابطه سازه تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره هفتم، شماره ۲۴، صص ۱۱۱-۱۲۹.

عریضی حمیدرضا و دژبان ریحانه (۱۳۹۳). رابطه بین انتظارات از فعالیت‌های دوره بازنشستگی و فعالیت‌های واقعی دوره بازنشستگی و ویژگی‌های شغل در مطالعه‌ای طولی، رفاه اجتماعی، ۱۴ (۵۲)، ۱۵۵-۱۸۱.

علوی زهره، علیپور فردین، رفیعی حسن (۱۳۹۹). مسائل روانی و اجتماعی بازنشستگی در ایران: یک مطالعه کیفی. سالمند: مجله سالمندی/ایران. سال ۱۵، شماره ۴: صص ۱-۱.

<http://salmandj.uswr.ac.ir/article-۱۹۵۷-۱-fa.html>

علیزاده ابراهیم (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر ترک شغل کارکنان، دومانهنامه توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۷۳-۸۹.

علی‌زاده اقدم محمدباقر، سلطانی بهرام سعید و علی زاده اقدم رسول (۱۳۹۲). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی بازنشستگان دانشگاه تبریز. فرایند مدیریت توسعه، پیاپی ۸۵ (۳)، ۷۸-۶۳.

غفاری شیرین (۱۳۸۴). بررسی وضعیت اشتغال بازنشستگان و عوامل مؤثر بر آن (صندوق بازنشستگی کشوری)، تهران: وزارت رفاه و تأمین اجتماعی؛ سازمان بازنشستگی کشوری.

کارادک ونسان (۱۳۹۱). جامعه‌شناسی پیری و پیرشدگی، ترجمه سوسن کباری، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

کاملی، محمدجواد، شریعتی، مسعود، باقری، کمال (۱۳۹۷). عوامل سازمانی مؤثر بر درخواست بازنشستگی پیش از مؤعد کارکنان ناجا. منابع انسانی ناجا، دوره نهم، شماره ۵۳، صص ۱۶۶-۱۳۵.

کرمی خلیل و سپهوند تورج (۱۳۹۸). بررسی روند تحولی امیدواری و مؤلفه‌های آن در کارکنان: یک مطالعه مقطعی از ۲۰ تا ۶۰ سالگی. پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، سال پنجم، شماره اول، پیاپی (۱۷)، ۳۹-۲۹.

- کیانپور قهفرخی فاطمه، هومن فرزانه، ایزدی مزیدی سکینه و احمدی وحید (۱۳۹۰). رابطه بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و رضایت از بازنشستگی در سالمندان بازنشسته. سالمند (مجله سالمندی ایران)، سال ششم، شماره ۲۱، ۴۸-۴۰.
- مرتضوی سعید، شیرازی علی و مرتضوی لیلا (۱۳۹۰). تأملی بر فعالیت‌ها و نگرش‌های بازنشستگان دانشگاهی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۶، صص ۷۳-۵۹.
- مصاحبی محمدرضا، عریضی حمیدرضا، یزدخواستی فریبا و بیدرام حمید (۱۳۹۸). رابطه کاهش درآمد، سلامت و خشنودی شغلی قبل از بازنشستگی با بهزیستی روان‌شناختی پس از آن با توجه به نقش تعدیلی وجود برنامه بازنشستگی، شغل در دوره گذار و انتظار بازنشستگی زودتر و دیرتر از انتظار. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۴ (پیاپی ۷۸)، ۱۴-۱.
- معمودی، عبدالله، اعظمی، یوسف، رستمی، مسعود، جالوند، محمد. (۱۳۹۹). کیفیت زندگی در بازنشستگی: نقش ویژگی‌های شخصیتی، راهبردهای مقابله‌ای و نگرش مذهبی. روان‌شناسی پیری سال ششم، شماره ۳، صص ۲۱۷-۲۰۵. doi: 10.22126/jap.2020.3545.1296
- نصرتی‌نژاد فرهاد (۱۳۹۷). کابوس بازنشستگی؛ تأملی بر تجربه بازنشستگی در ایران. تهران، مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.
- نوبهار منیر احمدی، الحانی فضل اله، فلاحی فاطمه و خشک‌ناب مسعود (۱۳۹۱). تجربه پرستاران بازنشسته از بازنشستگی: یک مطالعه کیفی. مدیریت/ارتقای سلامت دوره ۱ شماره ۴، ۸۰-۶۹.
- نوبهار منیر، احمدی فضل‌الله، الحانی فاطمه و فلاحی خشک‌ناب مسعود (۱۳۹۲). سازگاری با بازنشستگی: یک مطالعه مروری، روان پرستاری، دوره ۱ شماره ۲، صص ۳۸-۵۳.
- نیلی مسعود، سیدخسروشاهی امیررضا، ابراهیمی سیدبابک (۱۳۹۱). تحلیل اقتصادی رابطه مستمری بازنشستگی و تصمیم درمورد زمان بازنشستگی، فصلنامه پژوهش‌نامه اقتصادی، سال دوازدهم، شماره ۴۷، صص ۲۴۴-۲۱۷.
- هوشمند بهابادی عباس، سیف هادی و نیکبخت نصرآبادی علیرضا (۱۳۸۳). بررسی ترک خدمت پرستاران در یک دوره ده‌ساله، طب و تزکیه، شماره ۵۵، صص ۲۰-۱۰.
- یوسفی مجتبی و دانشور مجتبی (۱۳۹۳). مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه، تهران: دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی.

- Allen, N. J., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occup Psych.*; 63: 1-18.
- Bennett, M. M., Beehr, T. A. & Lepisto, L. R. (2016). A Longitudinal Study of Work after Retirement: Examining Predictors of Bridge Employment, Continued Career Employment, and Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 83 (3), 1-28.
- Börsch-Supan, A., and Schuth, M. (2014). "Early retirement, mental health and social networks," in *Discoveries in the Economics of Aging*, ed D. A. Wise (Chicago, IL: University of Chicago Press), 225–250.
- Cahill, Kevin E. and Giandrea, Michael D. and Quinn, Joseph F. (2014). *The Impact of Hours Flexibility on Career Employment, Bridge Jobs, and the Timing of Retirement* (February 12, 2014). Available at SSRN: <http://ideas.repec.org/h/nbr/nberch/10332.html>.
- Coile, C. & Jonathan, G. (2001), Social Security Incentives for Retirement. In, 311-354. NBER Chapters, National Bureau of Economic Research, Inc. <http://ideas.repec.org/h/nbr/nberch/10332.html>.
- Cumming, E. & Henry W. E. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. New York: Basic Books.
- Daniel, C. & Gemma, T. (2014) : Retirement in the 21st century, IFS Report, No. R98, ISBN 978-1-909463-62-2, Institute for Fiscal Studies (IFS), London, <http://dx.doi.org/10.1920/re.ifs.2014.0098>
- Earl, J. K. (2010). the contribution of spirituality to the process of retirement. *Journal of Management Spirituality & Religion.*; 7(3): 223-40.
- Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*. 10 (2): 117-30.
- Emery, C., & Barker, K. (2007). Effect of Commitment, Job Involvement and Teams on Customer Satisfaction and Profit, *Team Performance Management, Learning and Pedagogy*, 13(3- 4): 90- 101.
- Genoe, M.R., Liechty, T., & Marston, H.R. (2018). Retirement Transitions among Baby Boomers: Findings from an Online Qualitative study. *Canadian Journal on Aging*, 37(4), 450-463. <https://www.muse.jhu.edu/article/708691>.

- Herscovitch, L, Meyer J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three - component model. *Journal of Appl Psychol.*; 87(3): 474 - 87
- Higo, M. & Williamson, J. B. (2009). Retirement. In D. Carr (Ed.), *Encyclopedia of the Life Course and Human Development* (Vol. 3), Macmillan Reference USA.
- Hirschowitz, R. G. (1973) Crisis theory: A formulation, *Psychiatric Annals* 3: 36-47.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.910.9917&rep=rep1&type=pdf> <https://ssrn.com/abstract=2645851> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2645851>
- Kimmel, D. C., Price, K. F. & Walker, J. W. (1978). Retirement Choice and Retirement Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 33 (4), 575–585, <https://doi.org/10.1093/geronj/33.4.575>
- Langer, N. (2020) Introduction: reinventing retirement. *Educational Gerontology*, 46:11, 667-667, DOI: 10.1080/03601277.2020.1806510
- Lawless, M., Buggy, C. J., and Codd, M. B. (2015). Educational influences on early retirement through disability in Ireland. *Occup. Med.* 65, 303–308. doi: 10.1093/occmed/kqv005
- MASLOW, A. H. Conflict, frustration, and the theory of threat. *J. abnorm. (soc.) Psychol.*, 1943, 38, 81-86. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/h0054346>
- Meyer, J. P. & Allen N. J. A. (1991). Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Hum Resour Manage R.* 1: 61-89.
- Meyer, J. P., Allen N. J, & Smith C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three - component conceptualization. *Journal of Applied Psychology.* 78:538-551
- Palmore, E. B., Fillenbaum, G. G. & George, L. K. (1984). Consequences of Retirement. *Journal of Gerontology* , 39(1),109-116.
- Reitzes, D. C. & Mutran, E. J. (2004). The transition to retirement: stages and factors that influence retirement adjustment. *INT'L. J. Aging and Human Development*, 59(1), 63-84.
- Rosenkoetter, M. M. (1985). Is your older client ready for a role change after retirement? *Journal Gerontology Nursing*; 11(9): 21-4.
- Schmidt, J. A. & Lee, K. (2008). Voluntary retirement and organizational turnover intentions; the differential associations with work and non-work commitment constructs. *Journal of Business Psychology*, 22, 297-309.

- Sewdas, R., de Wind, A., van der Zwaan, L.G. et al. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC Public Health* 17, 672. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4675-z>
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological Perspectives on the Changing Nature of Retirement. *American Psychologist*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0022411
- Stock, J. H. & David A. W. (1990a), Pensions, the Option Value of Work, and Retirement, *Econometrica* 58 (5) (September).
- Topa G., Depolo M., Alcover C. M. (2018). Retirement: A Meta-Analysis of Its Antecedent and Subsequent Correlates. *Frontiers in Psychology*, 8: 2157, DOI=10.3389/fpsyg.2017.02157
- Van Mannen, M. (2006), *Researching Lived Experience, Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*, Ontario, Canada: The University of Western Ontario.
- Wahl, A. (2004). Leaders wanted, *Canadian Business*, 77(5): 5-31.
- Wöhrmann, A. M., Brauner, C. & Michel, A. (2020) Working time preferences and early and late retirement intentions, *Chronobiology International*, 37:9-10, 1283-1286, DOI: 10.1080/07420528.2020.1806291
- Zopiatis, A, Constanti, P. & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism management*, 41; 129-140.

## پیوست

### چکیده دو نمونه از مصاحبه‌های بازنشستگی

(به‌منظور حفظ حریم خصوصی افراد، اطلاعات هویتی حذف شده است)

#### جمع‌بندی و تحلیل مصاحبه الف

پاسخگو مردی ۳۵ ساله با سال سابقه کار در رده‌های مدیریت میانی و کارشناسی است که تا ۳۵ سال امکان باقی‌ماندن در سازمان را دارد. تمایلی به بازنشستگی ندارد، هم به دلایل مالی و کاهش قابل‌ملاحظه حقوق و اضافه‌کار و به‌ویژه از لحاظ اجتماعی که معتقد است بازنشستگی یعنی «مرگ کاری»، چون فردی که ۳۰ سال با مقررات اداری هماهنگ شده، اعتیاد به کار پیدا کرده و به‌هم‌زدن این نظم دشوار است و فرد را مریض می‌کند. از دیدگاه او فرد بازنشسته به یکباره هویت شغلی خود را از دست می‌دهد و منزلت اجتماعی او متزلزل می‌شود به‌طوری‌که نه در کار سابق و نه در خانواده عزت و قرب سابق را ندارد. دچار سرخوردگی و احساس بی‌ارزشی می‌شود. در جامعه ما به بازنشسته توجهی نمی‌شود و امکانات سفر و تفریح فراهم نیست بنابراین باید از قبل به فکر شغلی برای دوران بازنشستگی بود وگرنه باید وقت خود را در پارک یا به بچه‌داری گذراند که از آن متنفر است. او این موضوع را از مشاهده همکاران خود دریافته و برای این دوران، کاری در نظر گرفته است. توصیه می‌کند افراد قبل از بازنشستگی از وابستگی به کار و پست‌ها بکاهند، مدیران به مشاوره و نظارت در کنار مدیران جوان‌تر بسنده کنند و تأکید دارد همه برای دوران بازنشستگی از قبل مشغله‌ای را بیابند هرچند معتقد است این کار سخت است چون کارمندان با محیط بیرون بیگانه هستند و با شرایط بازار آشنایی ندارند. این مشکل به فرزندان آنها نیز منتقل می‌شود چون برخلاف مشاغل آزاد سر رشته کاری از پدران خود به دست نمی‌آورند.

در این مصاحبه کدهای گزینشی شامل دلایل تمایل به تأخیر در بازنشستگی در دودسته روانی - اجتماعی و مالی، با تأکید بیشتر بر دسته اول، مشهود است. ارتباط با کار و اجتماع و حفظ حرمت در خانواده، حفظ شرایط جسمی، اجتناب از وضعیت بی‌برنامگی در دوره بازنشستگی از مفاهیم زیربنایی در حوزه روانی - اجتماعی هستند. ازدست‌دادن بخشی از درآمد، نیاز به جایگزینی آن و ازدست‌دادن تسهیلات رفاهی نیز در حوزه مالی برجسته هستند.

یک کد دیگر تصور وضعیت آینده یا چشم‌انداز بازنشستگی است که در اینجا تصویری نامناسب و ناخوشایند از آینده را نشان می‌دهد.

واکنش سازمان در قبال تمایل کارکنان به تأخیر در بازنشستگی منفی است، چون این تقاضا در میان کارکنان فراگیر است و با نیاز سازمان همخوانی ندارد.

احساس سرخوردگی، بی‌هویتی و بی‌ارزشی برای این دوران قابل پیش‌بینی است. کسی که سال‌های زیادی خود را در کسوت کارمندی و متعلق به یک سازمان دانسته، به یکباره قطع رابطه و ازدست‌دادن همه این بخش از هویت فردی بدون جایگزین باعث می‌شود این احساس را پیدا کند که جامعه قدردان نیست و خدمت صادقانه و علاقه‌مندی به کار و خدمت کاری بیهوده بوده است.

همچنین با توجه به وضعیت اقتصادی و بیکاری فرزندان، بازنشستگی بخصوص برای مردان به معنای دوره استراحت به حساب نمی‌آید، بلکه افراد باید به فکر شغل و درآمدی برای تأمین هزینه‌های زندگی و همچنین پرکردن وقت خود باشند. اما مشکل اینجاست که کارمندان نه پیشینه کاری متناسب با بازار را دارند و نه توان جسمی آنها با هر شرایطی سازگار است. از طرفی جداسدن از هویت شغلی قبل و پرداختن به کاری به مراتب پایین‌تر هم برای آنان مقدور نیست و در صورت اجبار به آن، نوعی سرخوردگی و افسردگی را به همراه خواهد داشت.

برجای نگذاشتن یک زمینه شغلی برای فرزندان یکی از مشکلاتی است که با توجه به شیوع بیکاری برای بازنشستگان دردناک است. آنان به این باور می‌رسند که اگر دارای شغل آزاد بودند فرزندان آنها نیز بیکار نمی‌ماندند و در رشته شغلی پدر می‌توانستند فعالیت کنند، اما اکنون با بازنشستگی خود این دریغ و افسوس بیشتر خودنمایی می‌کند. چنان‌که یکی از آنان با اشاره به اینکه افراد در مشاغل آزاد پشت‌درپشت به یک کاری اشتغال دارند، می‌افزاید با بازنشستگی خود خانواده نیز بازنشسته می‌شوند. حتی بی‌اعتمادی به شرایط به‌گونه‌ای است که پاسخگو معتقد است باید عنکبوتی عمل کرد و منظور خود از عنکبوتی را در نظر گرفتن راه‌های متعدد برای اشتغال و کسب درآمد در دوره بازنشستگی بیان می‌کند که اگر یکی جواب نداد دیگری به کار گرفته شود.

#### خلاصه مصاحبه ب (دیدگاه مدیریتی)

مصاحبه‌شونده مردی با سابقه کار حدود ۲۴ سال

از مسئولین مدیریت نیروی انسانی است و محور مصاحبه قوانین و رویکرد سازمان در باره بازنشستگی بود.

شرایط بازنشستگی طبق قوانین سازمان خدمات بازنشستگی کشوری ۳۰ تا ۳۵ سال سابقه و شرایط سنی.

سازمان سوابق بازنشستگی افراد را از ابتدا جمع‌آوری می‌کند و نسبت به اجرای مراحل اقدام می‌کند. هنگام بازنشستگی مبلغی به‌عنوان پاداش پایان خدمت متناسب با حقوق فرد به بازنشسته پرداخت می‌شود.

پرداخت کمک‌هزینه عائله‌مندی و ازدواج یا فوت فرزندان هم انجام می‌دهیم.

اشاره به قوانین بازنشستگی از دو مرجع خدمات کشوری با کسر ۸/۵ درصد و تأمین اجتماعی با ۲۷ درصد.

همه شاغلین شرکت برق تابع قوانین تأمین اجتماعی هستند که در سال ۸۶ تصویب و از سال ۹۲ اجرایی شده است.

کارمندان با ۳۰ سال و کارگران با ۳۵ سال سابقه بازنشسته می‌شوند کارمندان با مدرک لیسانس و بالاتر با درخواست خودشان تا ۳۵ سال می‌توانند مشغول خدمت باشند (رزمندگان با دریافت یک‌پایه ارتقا تحصیلی از این حق برخوردارند).

قوانین مناسب است اما به‌خاطر کم شدن حقوق بازنشستگی تا حدود نصف زمان اشتغال تقریباً هیچ‌کس مایل به بازنشستگی نیست.

سازمان در این باره دخل و تصرفی ندارد و تابع ضابطه است. در امور رفاهی اندکی دخالت دارد. گاهی برای مشاغل حساس چند ماه مجوز ادامه خدمت می‌گیریم.

تفاوت حقوق کارگر و کارمند منطقی نیست، شرایط حقوقی زمان اشتغال به نفع کارمند است ولی حقوق بازنشستگی کارگران بهتر است.

معتقد است سیستم جانشین‌پروری خوب عمل نکرده است.

نیاز به جانشین یا ادامه خدمت در سطح ستادی کم است در بخش اپراتوری نیاز بیشتر است. بخش دولتی کارکنان زیادتر از نیاز سازمان هستند در بخش خصوصی از افراد کار می‌کشند.

خدمات بازنشستگی برعهده کانون بازنشستگان است که البته مشکل مالی دارند. سالی یک روز (۲۵ ذیحجه) به‌عنوان روز بازنشسته مراسمی برگزار می‌شود و از آنان تجلیل می‌شود و هدایایی داده می‌شود.

میان شاغلین و بازنشستگان تعاملی وجود ندارد و بازنشسته تمایلی به برگشت به سازمان ندارد.

| مصاحبه ۴ (دیدگاه مدیریتی) |                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                              |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| شماره سؤال                | کدگذاری باز                                                                                                                                                                                                                                                                  | کدهای محوری                                                                  |
|                           | مصاحبه‌شونده مرد از مدیران شرکت با سابقه کار حدود ۲۴ سال                                                                                                                                                                                                                     |                                                                              |
| ۱                         | <p>واحد امور کارکنان رفاه شامل کارگزینی، درمان، بازنشستگی.</p> <p>وظیفه واحد رفاه در بخش بازنشستگی جمع‌آوری سوابق از جاهای مختلف یا سازمان‌های دیگر و بخش خصوصی، تعیین پاداش پایان خدمت و صدور حکم بازنشستگی.</p> <p>شرایط بازنشستگی بر اساس سابقه کار و سن مشخص می‌شود.</p> | جمع‌آوری سوابق کاری                                                          |
| ۲                         | <p>مرجع قوانین بازنشستگی: صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی.</p> <p>شاغلین شرکت برق (۱۲۵۰ نفر) همگی تحت پوشش تأمین اجتماعی هستند.</p> <p>بازنشستگان قبلی از هر دو صندوق هستند.</p>                                                                                | <p>مراجع حمایتی و صندوق‌های بازنشستگی: صندوق کشوری و صندوق تأمین اجتماعی</p> |
| ۵                         | <p>قبلاً شرط سنی ۶۵ برای بازنشستگی بود از سال ۹۸ شرط سنی ول شد.</p> <p>الان کارگر تا ۳۵ سال و کارمند تا ۳۰ سال، کارمندان در صورت مدرک لیسانس به بالا تا ۳۵ سال می‌توانند بمانند.</p>                                                                                         | <p>شرایط بازنشستگی: شرط مدت خدمت و شرط سنی</p>                               |

|    |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                          |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۷  | به دلیل شرایط بد اقتصادی هیچ کس مایل به بازنشست شدن نیست.<br>چون باید از فرزندانمان حمایت کنیم.<br>اگر قانون همسان سازی حقوق اجرا بشود کمی بهتر می شود.                                 | دلایل عدم تمایل کارکنان به بازنشستگی: نیاز مالی و کاهش درآمد نسبت به زمان اشتغال                         |
| ۸  | تابع ضوابط هستیم. اختیارات سازمان برای تأمین بازنشستگان خیلی کم و محدود به بخش رفاهی است که تأثیری ندارد.                                                                               |                                                                                                          |
| ۹  | تأخیر در بازنشستگی بعضی افراد که جایگزینی ندارند با مجوز سازمان به طور محدود برای پست های حساس گاهی انجام می شود.                                                                       | شرایط خاص تأخیر بازنشستگی<br>برخی نیروها: پست های حساس بدون جایگزین با نظر مدیران ارشد، امتیاز رزمنده گی |
| ۱۰ | عدم تعادل حقوق بازنشستگی کارگر و کارمند با توجه به مدرک تحصیلی، به نفع کارگران است. از کارگران حق بیمه بیشتری کسر می شود.                                                               | نابرابری در حقوق و مزایای کارگران و کارمندان                                                             |
| ۱۶ | سیستم جانشین پروری برای جایگزینی بعضی پست ها هنوز خوب نیست.                                                                                                                             |                                                                                                          |
| ۱۷ | شرایط تأخیر بازنشستگی برای رزمنده گان در راستای اعطای یک پایه تحصیلی به آنها است.                                                                                                       |                                                                                                          |
| ۱۹ | در سازمان های دولتی نیروی کار بیش از نیاز است، برخلاف بخش خصوصی. «مشکلی که تو بخش دولتی هست اینه که یک کار رو به چهار نفر میدن اما در بخش خصوصی ممکنه یه نفر کار چهار نفر رو انجام بده» | باور به نابرابری میزان کار واقعی در بخش دولتی و خصوصی: اتلاف بیشتر در بخش دولتی                          |
| ۲۰ | نیاز به کار در بخش ستادی کمتر از اپراتوری است.                                                                                                                                          | نیاز بیشتر در بخش عملیات                                                                                 |

|    |                                                                                                                                           |                                                                    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| ۲۱ | گاهی نگه داشتن تعداد محدود بر اساس مجوز از بالا و نظر مدیریت ارشد سازمان انجام می شود.                                                    |                                                                    |
| ۲۲ | زمان بازنشستگی را قبلاً پایان سال در نظر می گرفتیم الان حکم شده در همان زمان مقرر در طی سال باشد.                                         |                                                                    |
| ۲۳ | طبق ماده ۹۵ فقط یک نفر در حوزه سیستم برای بازنشسته ها با یک سوم حقوق باقی می ماند بقیه به کانون بازنشستگان سوق داده می شوند.              |                                                                    |
| ۲۵ |                                                                                                                                           |                                                                    |
| ۲۶ | کانون مستقل است، کارش مسائل رفاهی مثل بیمه تکمیلی است. بودجه ای هم ندارد. فقط دفتر کاری در اختیارشان گذاشته شده.                          | کانون بازنشستگی عهده دار رفاه بازنشستگان است اما فاقد امکانات است. |
| ۳۱ | نارضایتی های بازنشستگان بیشتر از مسائل مالی است.                                                                                          |                                                                    |
| ۳۲ | سن ۶۰ به بالا دیگر توان کار و کارایی ندارند                                                                                               |                                                                    |
| ۳۳ | قبلاً در نیمه دوم سال به بازنشستگان ابلاغ می شد الان خودشون می دانند.<br>زمان بازنشستگی امسال استثنائاً تا آخر سال و از سال آینده سر موعد | تأکید بر بازنشستگی در موعد مقرر                                    |
| ۳۵ | عدم تغییر میزان کار یا پست تا روز آخر، همراه با مساعدت سازمان جهت دریافت ارتقا.                                                           |                                                                    |
| ۳۶ | تجلیل از بازنشستگان در روز ۲۵ ذیحجه طی مراسمی با دادن هدایا                                                                               |                                                                    |
| ۳۷ | تمایل سازمان به بررسی دلیل رویگردانی بازنشسته از سیستم                                                                                    | روی گردانی بازنشسته از سیستم                                       |

**Study of the contexts of retirement tendency among both organization and employees using grounded theory**  
**Case study: Fars Electricity Company**

**Abstract**

The present study aims to study the process of transition to retirement from the perspective of employees and managers of Fars Regional Electricity Company. This research is a kind of basic research that has been done qualitatively. The required data were collected through an open interview with a structured general question-and-answer structure on the subject of retirement, areas of willingness or unwillingness of individuals to retire early, late or on time, and the consequences and issues of retirement. Sampling was done by theoretical saturation method which after 18 interviews the data became repetitive. With the prior permission of the interviewees, the materials were recorded in the form of audio files and after implementation and typing were repeatedly studied and analyzed, and the themes related to the research topic were extracted in three stages of open, axial and selective coding. Accordingly, the main themes obtained from the analysis include "job identity and organizational affiliation", "social status", "habit of administrative order", "retirement financial pressures", "how to fill retirement leisure time", "mental fatigue and physical exhaustion", "desire to retire after work" that has given rise to conflicting tensions to continue working or retiring in difficult economic conditions that are predictable for retirees. Theoretical analyzes are presented with reference to the theoretical and research background along with suggestions for reducing problems based on the obtained results.

**Keywords:** Retirement, Retirement pension, burnout, leisure, social status, organizational affiliation.

**Study of the contexts of retirement tendency among both  
organization and employees using grounded theory  
Case study: Fars Electricity Company**

Shiraz University

By:

**Mahmoud Bahrani and Masoud Koochani Esfahani**

Supervisor:

**Daryoush Zohdparast**

2021