

مطالعه‌ی تجارب زیسته بازنشستگان با رویکرد سیاست‌گذاری در حوزه‌ی مدیریت بازنشستگی در بانک رفاه کارگران

لیلا پارسا ضیابری^۱ - اکبر اعتباریان^۲ - مهربان هادی پیکانی^۳ - افسانه زمانی مقدم^۴

چکیده

زمینه و هدف: هدف اول این مقاله واکاوی پدیدارشناسانه پدیده‌ی بازنشستگی از دیدگاه بازنشستگان در بانک رفاه است. اولین گام مرتفع نمودن یک مشکل تدوین خط‌مشی جامع و کامل برای آن است و برای تدوین یک خط‌مشی اثربخش باید مشکل را به درستی و از طریق مراجعه به جامعه‌ای که تحت تاثیر آن مشکل است، شناسایی و درک کرد. لذا هدف دوم عبارتست از شناسایی مشکلات حوزه بازنشستگی جهت تدوین خط‌مشی‌های کارآمد و موثر است. **روش تحقیق:** تحقیق حاضر به جهت هدف کاربردی و به لحاظ روش از نوع آمیخته است. داده‌ها براساس مصاحبه نیم ساخت یافته از ۱۶ نفر از بازنشستگان بانک رفاه کارگران و به روش گلوله برفی تا رسیدن به اشباع داده‌ها انجام شد همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش هفت مرحله‌ای کلایزی صورت پذیرفت. جامعه آماری تحقیق در بخش کمی شامل ۱۱۷۵ نفر از بازنشستگان بود که حجم نمونه براساس نمونه‌گیری تصادفی ۲۸۵ نفر برآورد گردید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد که بالای ۰.۸ محاسبه گردید که حاکی از پایایی خوب پرسشنامه می‌باشد و در بخش کمی از آزمون‌های آماری تحلیل عاملی استفاده گردید.

یافته‌ها: از یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، اولین مفهوم چالش‌ها بود که از طریق مفاهیم فرعی فشارهای ناشی از ناتوانی مالی، از اسب افتادگی سازمانی، سازگاری با نقش‌های جدید و ضعف و ناتوانی جسمی استنباط شد. دومین مفهوم اصلی انتظارات بازنشستگان بود که از مفهوم فرعی ادامه حیات سازمانی و سومین مفهوم اصلی راهبردهای شخصی است که از مفاهیم فرعی چون فعالیت‌های فراغتی، معنویت‌گرایی، صرف وقت با خانواده، نواشتغالی استنباط گردیده است.

نتیجه‌گیری: بازنشستگان در دوران بازنشستگی با چالش‌هایی روبرو بوده و دارای انتظارات می‌باشند که برای بهبود وضعیت در دوران بازنشستگی راهبردهایی را نیز انتخاب و اجرا می‌نمایند. این نتایج می‌تواند راهنمای مدیران باشد تا سیاست‌گذاری‌های لازم را در این حوزه داشته باشند و در جهت ارائه برنامه‌های هدفمند همت و به‌گذر مناسب بازنشستگان از این مسیر، کمک شایانی به آنان نمایند.

کلیدواژه‌ها: بازنشستگی، پدیدارشناسی، کلایزی

^۱ دانشجوی دکترا رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران
leilaparsa1300@gmail.com

^۲ دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران.

^۴ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

مقدمه

کار بخشی از زندگی ما را تشکیل می‌دهد و ما را وادار می‌کند که برای زمان برنامه ریزی کنیم. همچنین کار، انتخاب لباسی را که می‌پوشیم و جایی را که مسکن می‌گزینیم و همچنین طبقه اجتماعی و اقتصادی را که به آن تعلق داریم به وجود می‌آورد (وندرزندن^۱، ۱۲۴، ۱۳۷۸). بدون شک سرمایه اصلی کلیه سازمان‌ها را منابع انسانی آن سازمان تشکیل می‌دهند. از آنجا که انسان محور توسعه است، مدیران بایستی به دنبال خط مشی‌ها، فرآیندها و اهداف توسعه منابع انسانی باشند که توجه به معیشت و آینده آنان نیز جز این اهداف می‌باشد و توجه به دوران بازنشستگی کارکنان بسیار مهم است. بازنشستگی، تدارک گذر از نقشی دیگر و انتقال به مرحله جدیدی از زندگی است. (غفاری، ۵۴، ۱۳۸۴) بر طبق چرخه رشد روانی - اجتماعی اریکسون، چرخه زندگی کاری به هشت مرحله از بدو استخدام تا زمان بازنشستگی تقسیم گردیده است. در هر مرحله برای فرد نیازها و انتظاراتی مطرح است که اگر به آنها پاسخ مناسب داده شود و فرد با موفقیت از آنها عبور کند، رشد روانی - سازمانی او در مسیر سالم ادامه یافته و در نتیجه موفق به کسب یک فضیلت عمده در این مسیر می‌شود. اگر فرد در مرحله بازاندیشی و ارزیابی رخدادهای و پیش‌آمدهای دوران زندگی کاری خود که مرحله هشتم چرخه اریکسون می‌باشد، به این نتیجه برسد که دوران موفقیت آمیز و درخشانی را پشت سر گذاشته است احساس «ناامیدی و یأس» و ترس و ناخوشایندی از دوران بازنشستگی به فرد دست می‌دهد. (اعتباریان، زمانزاده و وظیفه، ۲۰۱۳، ۳۵۲).

مسیرهای مختلفی که برای بازنشستگی تعریف می‌گردد مخصوصاً در اواخر دوره کاری افراد بر کیفیت زندگی بازنشستگی تاثیرگذار است و توجه به ویژگی‌های ذهنی کارکنان برای رویارویی با پدیده بازنشستگی حائز اهمیت است. مواردی از قبیل

وضعیت اجتماعی، اقتصادی، وضعیت تاهل، جنسیت و که تاثیرگذار بر الگوهای ذهنی برای مقابله با پدیده‌ها می‌باشند (اشمالزل، وتزل و هاکس هولد^۲، ۲۰۱۹، ۱۲۳). انگیزه برای کار، سلامت جسمی و وضعیت مالی مهم ترین جنبه‌های مربوط به کارکنان قبل از بازنشستگی است که باید مورد توجه قرار گیرند (وین، وندر و بک^۳، ۲۰۱۶، ۳۸). پشتیبانی بین نسلی در انتقال از کار به بازنشستگی مورد توجه است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد فرزندان به عنوان یک منبع مهم حمایتی در انتقال از کار به بازنشستگی شناخته شدند (دامان و وندوجین^۴، ۱۳۴، ۲۰۱۶).

عدم توجه به پدیده بازنشستگی (بخصوص در حوزه خط‌مشی گذاری) پیامدهای منفی را در بین بازنشستگان و کارکنان خواهد داشت لذا بازنشستگی به عنوان یک پدیده سازمانی باید مدیریت شود که برای این مهم چگونگی ادراک بازنشستگان از پدیده‌ی بازنشستگی می‌تواند راهگشا باشد. از طرفی برای رفع یک مشکل به صورت ریشه‌ای باید بر خط‌مشی‌های آن تمرکز کرد و چنانچه مشکل جدید باشد و قبلاً برای حل آن تصمیم‌گیری نشده باشد باید خط‌مشی‌های جدید تدوین کرد. در تدوین خط‌مشی‌ها ابتدا لازم است مشکل (عمومی) به طور دقیق شناسایی شود و برای این مهم لازم است با افرادی که اثرات مشکل را درک کرده‌اند مصاحبه و اطلاعات لازم را از این طریق گردآوری نمود. این مطالعه با این رویکرد به بررسی مشکلات ناشی از بازنشستگی در بانک رفاه پرداخته است. قوانین (خط‌مشی‌ها) مرتبط با کارکنان (قانون کار، قانون مدیریت خدمات کشوری) در تمامی حوزه‌های منابع انسانی بدون توجه به شرایط جامعه (هزینه زندگی، نرخ تورم و...) و شرایط زندگی فرد (نیازها، خواسته‌ها و اهداف) تدوین شده‌اند و حوزه بازنشستگی نیز از این امر مستثنی نیست. همچنین گفتگو با افراد مختلف در بانک رفاه نشان می‌دهد که موضوع بازنشستگی، افکار مربوط به آن و پیامدهای آن

یکی از دغدغه‌های کارکنانی است که سابقه خدمتی بالایی دارند و یا گاهاً در مرز بازنشستگی هستند و از دلایل آن می‌تواند عدم آماده سازی فکری و روحی کارکنان برای رویارویی با این پدیده، کمک نکردن به آنان در جهت برنامه ریزی برای زمان بازنشستگی باشد.

بازنشستگی به معنای آغاز فرهیختگی انسان است، زیرا فرهیختگی در بالندگی و تکامل است که در دوران جوانی به دست نمی‌آید. مازلو^۵ مرحله فرهیختگی را در بالاترین نقطه هرم نیازهای انسانی می‌داند و معتقد است که هر جامعه زنده‌ای به فرهنگش افتخار می‌کند و بازنشستگان بخشی از تبلور و جوهره فرهنگ جوامع خود هستند (آقاجان نوری و خراسانی، ۱۱۷، ۱۳۷۷). بازنشستگی می‌تواند از ابعاد مختلفی تعریف شود: از سوی یک موسسه، به عنوان یک روند، و همچنین یک تجربه. از سوی یک موسسه، بازنشستگی مربوط به ساختارهای اجتماعی است که تنظیم خروج افراد مسن از بازار کار را تنظیم می‌کند؛ به عنوان یک روند، بازنشستگی مربوط به تصمیم‌گیری و الگوهای خروج نیروی کار؛ و به عنوان تجربه، بازنشستگی اشاره به بسیاری از تغییرات زندگی ناشی از خروج فرد از کار دارد (دابلی، کارمیچل و اسمیگن^۶، ۸۳، ۲۰۱۳). در حوزه بازنشستگی، نظریه‌های مختلفی مطرح شده که از زوایای مختلف به این پدیده توجه کرده‌اند. این نظریه‌ها عبارتند از نظریه نقش (انفصال از نقش فعلی و پذیرش نقش جدید) (معین، اریکسون و دمستر^۷، ۵۶۳، ۲۰۰۰)، نظریه رهاسازی از قیود و فراغت (رهایی از مسئولیت اجتماعی) (کامینگ^۸، ۲۵۳، ۱۹۶۴)، نظریه کار و فعالیت (پرداختن به زندگانی فعال اجتماعی) (تامپسون^۹، ۱۳۷۹، ۲۴۰)، نظریه مدرن‌سازی (جذب نیروی مضاعف نیروی جوان و انطباق با تغییرات جدید) (کوگیل^{۱۰}، ۱۳۱، ۱۹۷۴) و نظریه مبادله (لذت بردن از تعاملات اجتماعی و منبع جدید مبادله یا حقوق بازنشستگی) (دود^{۱۱}، ۵۹۸، ۱۹۸۰). طیف

وسعی از عوامل زندگی روزمره، علاوه بر مسائل مادی و اوقات فراغت با بازنشستگی تغییر پیدا می‌کند که هرکدام از این عوامل می‌تواند سازگاری با بازنشستگی را تحت تأثیر قرار دهد. این عوامل شامل: تغییر در نقشهای فردی، الگوی ارتباطات، عزت نفس، گروه‌های حمایتی، ساختار و سبک زندگی است (عابدی، محمودی و پاکنژاد، ۵، ۱۳۸۰). این عوامل نقش بسیار مهمی در سازگاری با بازنشستگی دارد و از ابعاد مختلف بر رضایتمندی، استرس، دو دلی، امیدواری، پشیمانی، عصبانیت و افسردگی تأثیر می‌گذارد. بازنشستگی با استرس جدایی از شغل منجر به ترک عادت، ایجاد احساس خلاء، ناراحتی، نگرانی ناشی از ندیدن دوستان و همکاران کسالت و گریه کردن، ناامیدی، افسردگی و حتی ترس از مرگ می‌شود (نوبهار، ۷۴، ۱۳۹۱). مشکلات ناشی از بازنشستگی، دوره‌ای طولانی از زندگی فرد بازنشسته را تحت الشعاع قرار خواهد داد. متأسفانه مشکلات روانی-اجتماعی نه تنها در هنگام بازنشستگی و بعد از بازنشستگی ممکن است گریبان‌گیر فرد شود، بلکه میزان فشار تجربه شده توسط فرد و عواقب جسمی و روانی آن به صورت بارز و چشم‌گیری در دوره قبل از بازنشستگی نیز مشاهده می‌شود (شولتز^{۱۲}، ۱۵۳، ۲۰۰۷). وضعیت کار و حرفه یکی از مهمترین منابع برای توسعه هویت است. افراد خود را از طریق حرفه و شغل خود تعریف می‌کنند بنابراین خروج از بازار کار می‌تواند عواقب بسیار منفی مانند از دست دادن سلامت جسمی و روحی و همچنین سرمایه اجتماعی داشته باشد. ثانیاً، رفتن به کار ساختار روزمره را فراهم می‌کند و باعث می‌شود مردم احساس کنند بخش مهمی از جامعه هستند. روابط کاری و زندگی مانند دوره سال (تعطیلات، و غیره)، ساختار هفته (روزهای آخر هفته و روز کاری) تعیین می‌گردد که از دست دادن قریب الوقوع این ساختارها ممکن است مردم را از بازنشستگی بترساند (هرتا و ریز، ۳۸، ۲۰۱۷). ترس از

خطمشی‌ها نپرداخته است. بنابر این پژوهش حاضر با این هدف و مسئله شکل گرفت. حال با توجه به مباحث بیان شده سوال‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شوند:

- ۱) مشکلات بازنشستگان چیست؟
- ۲) عدم آگاهی از این مشکلات در کدام بخش‌های تدوین خطمشی و اجرای خطمشی بیشتر مشاهده می‌شود؟

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع آمیخته است. یکی از استراتژی‌های روش تحقیق کیفی، پدیدارشناسی است. در این پژوهش محقق با استفاده از روش پدیدارشناسی به توصیف، تفسیر، تبیین تجارب کارکنان بازنشسته از بازنشستگی پرداخته است، در این بخش داده‌های لازم از بین مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته با بازنشستگان بانک رفاه جمع آوری شد. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی براساس روش گلوله برفی است و مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع اطلاعات (۱۶ نفر) انجام گردید. روش نمونه‌گیری در بخش کمی به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۸۵ نفر بدست آمد. برای تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها از روش هفت مرحله‌ای کلایزی استفاده گردید. در روش کلایزی هفت گام را تا رسیدن به هدف طی می‌کنیم. در مرحله اول کلایزی، در پایان هر مصاحبه و ثبت یادداشت برداری‌های میدانی، ابتدا بیانات ضبط شده شرکت کنندگان مکرراً گوش داده می‌شود و اظهاراتشان، کلمه به کلمه روی کاغذ نوشته می‌شود. در مرحله دوم، پس از مطالعه همه توصیف‌های شرکت کنندگان، اطلاعات با معنی، بیانات مرتبط با پدیده مورد بحث، مشخص می‌شوند. مرحله سوم که استخراج مفاهیم فرموله است، بعد از مشخص کردن عبارات مهم هر مصاحبه، سعی می‌شود تا از هر عبارت یک مفهوم که بیانگر

کاهش درآمد در ایام بازنشستگی یکی از دلایلی است که بازنشستگان به اشتغال مجدد روی می‌آورند (بولمن، هاچکرتل و زورک^۳، ۵۵، ۲۰۱۶). بازنشستگی به نوعی تهدید هویتی است چرا که شاغل با یک انتقال دچار چالشی در روابط خارجی، توسعه منافع و جدایی از دیگران می‌گردد (سیلور و ایستی^۴، ۱۲۳، ۲۰۱۷).

در این میان سازگاری و انطباق با بازنشستگی، نقش عمده و گاه حیاتی برای ادامه کار و فعالیت، خشنودی و سلامت، کاهش نشانگان بازنشستگی و به طور کلی بهداشت روانی و جسمی بازنشستگان دارد. مطالعات نشان داده است که عوامل متعددی از جمله آمادگی برای بازنشستگی، وضع اجتماعی و اقتصادی مطلوب، سلامتی مطلوب جسمی، وضعیت خانوادگی و تأهل و نیز حمایت جامعه و ارتباط اجتماعی کارآمد، در سازگاری و انطباق بازنشستگان می‌تواند تأثیرگذار باشد (سودرهمان^۵، ۲۶۱، ۲۰۱۱؛ ویلسون^۶، ۲۸، ۲۰۰۷). یکی از مهم‌ترین دلایل توجه به برنامه ریزی بهداشتی و مالی در مطالعات برنامه ریزی بازنشستگی این است که سیاست‌گذاران معتقدند امنیت مالی و سلامتی مهم‌ترین مسائل بازنشستگی هستند. بدون شک امنیت اقتصادی و وضعیت جسمانی مناسب، نشانه‌های مهم رضایت از زندگی در دوران بازنشستگی محسوب می‌شوند (لاو و لی^۷، ۲۱۵، ۲۰۱۱). سازمان‌ها می‌توانند برنامه ریزی بازنشستگی را از طریق تلاش برای ترویج ابزار برای هدایت برنامه‌های مالی و برنامه‌های مربیگری در مراحل مختلف حرفه‌ای تسهیل کنند. همچنین از توجه به اختلافات جنسیتی در برنامه ریزی بازنشستگی علاوه بر تفاوت‌ها براساس منطقه و محیط نیز بهره‌جویند (سیلور و ایستی^۸، ۱۲۵، ۲۰۱۷).

با توجه به آنچه گفته شد می‌توان خلأهای پژوهشی را دریافت. مرور پیشینه‌ها بیانگر آن است که در هیچ پژوهشی به بررسی مشکلات بازنشستگان در بانک رفاه در بخش‌های خطمشی‌گذاری و اجرای

معنی و قسمت اساسی تفکر فرد است استخراج شود. بعد از استخراج کدها، مطابق مرحله چهارم کلایزی، پژوهشگر براساس تشابه مفاهیم آنها را دسته بندی می‌نماید. در مرحله پنجم، نتایج برای توصیف جامع از پدیده تحت مطالعه به هم پیوند می‌یابد. در مرحله ششم، توصیف جامعی از پدیده تحت مطالعه ارائه می‌شود. مرحله پایانی اعتبار بخشی با ارجاع به هر نمونه درباره یافته‌ها انجام می‌شود (سیگارودی و همکاران، ۶۳، ۱۳۹۱). به منظور رعایت «قابلیت اعتبار» پژوهش سعی شد افرادی مورد بررسی و مطالعه واقع شوند که تجربه‌ای غنی درباره بازنشستگی دارند. از این رو حداقل معیار ورود به مصاحبه، دارا بودن بیش از یک سال تجربه بازنشستگی بود همچنین قابلیت تأیید از طریق مرور و بازبینی‌های دقیق و چندین باره داده‌ها، تفسیرها و یافته‌های این مطالعه با نگاهی به مطالعات پیشین حاصل شده است. در بخش کمی نیز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که روایی آن براساس تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ بررسی گردید.

یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی:

نتایج بدست آمده در این پژوهش با تجزیه و تحلیل اطلاعات کسب شده از مصاحبه با ۱۶ بازنشسته حاصل شد.

چالش‌ها:

اولین مفهوم استنباط شده چالش‌ها بود که از طریق ۴ مفهوم فرعی «فشارهای ناشی از ناتوانی مالی، از اسب افتادگی سازمانی، سازگاری با نقش‌های جدید و ضعف و ناتوانی جسمی» استنباط شده است.

۱) فشارهای ناشی از ناتوانی مالی: در این پژوهش بسیاری از بازنشستگان اظهار می‌کردند که در دوران بازنشستگی به دلیل فقدان مزایای دوران اشتغال

درآمد کمتری دارند ولیکن هزینه‌ها با توجه به تورم، آمدن عروس و داماد و نوه‌ها و... افزایش یافته است و این عدم تعادل بین درآمد و هزینه فشار زیادی بر آنان وارد می‌نماید.

۲) از اسب افتادگی سازمانی: مفهوم فرعی دوم از اسب افتادگی سازمانی است. بازنشستگان در زمان اشتغال از احترام خاصی از سوی اجتماع و خانواده برخوردار می‌باشند که بخش اعظم آن ناشی از پست سازمانی است ولیکن با بازنشستگی این احترام کاهش می‌یابد و به چالشی برای بازنشستگان مبدل می‌گردد.

۳) سازگاری با نقش‌های جدید: افراد در دوره‌های مختلف زندگی نقش‌های مختلفی را می‌پذیرند که سازگاری با این نقش‌ها از اهمیت برخوردار است ولی چنانچه افراد خود را با این نقش‌ها هماهنگ نکنند به چالش جدی تبدیل می‌گردد.

۴) ضعف و ناتوانی جسمی: تعدادی از مصاحبه شونده‌گان از عدم سلامت جسمانی به عنوان عمده مشکلات خود یاد می‌کردند. بالا بودن قند و چربی، بیماری‌های مفصلی از شایع‌ترین بود.

با بالا رفتن سن مبتلا شدن به مشکلات جسمانی اجتناب ناپذیر است ولیکن چنانچه از دوران جوانی به سلامتی اهمیت لازم داده شود در دوران کهولت مشکلات کمتر خواهد شد. برخی از مشارکت کنندگان از کار زیاد و عدم توجه به سلامت خود در دوران اشتغال بسیار پشیمان بودند.

انتظارات:

دومین مفهوم اصلی انتظارات بازنشستگان بود که از مفهوم فرعی «ادامه حیات سازمانی» استنباط شد. ادامه حیات سازمانی: بازنشستگان از بانک انتظاراتی داشتند که برآورده نشده بود و حتی بعد از سالیان زیاد که از بازنشستگی برخی از آنان می‌گذشت هنوز چشم انتظار بودند تا این خواسته‌ها محقق گردد. همچنین دلتنگی برای همکاران قبلی و نیاز به همنشینی با آنان

نیز در سخنان بازنشستگان مشهود بود. بازنشستگان منبعی از دانش و تجربه هستند که در بازنشستگی تمایل دارند این دانش و تجربه را با جوانترها به اشتراک بگذارند ولیکن بازنشستگی این ریسمان را پاره می‌کند و آنان احساس فراموش شدگی خواهند داشت.

راهبردهای شخصی:

سومین مفهوم اصلی راهبردهای شخصی است که از مفاهیم فرعی چون «فعالیت‌های فراغتی، معنویت گرای، صرف وقت با خانواده، نواشتغالی» استنباط گردیده است.

دوران بازنشستگی علاوه بر معایبی که دارد دارای مزایایی نیز می‌باشد که توجه به آنها می‌تواند در پذیرش دوران بازنشستگی موثر واقع شود. همچنین بازنشستگان برای کمرنگ تر کردن مشکلات و چالش‌ها در این دوران اقدامات مختلفی انجام می‌دهند تا گذران این دوران اسانتر باشد. از اشتغال نو برای افزایش درآمد گرفته تا گذران وقت با خانواده و رسیدگی به امور خانواده.

(۱) فعالیت‌های فراغتی: در دوران بازنشستگی به نسبت زمان اشتغال افراد زمان‌های آزاد زیادی دارند و هر کس بنا به ویژگی‌های شخصیتی خود از این زمان به نحوی که برایش مطلوبتر باشد استفاده می‌نماید. بسیاری از بازنشستگان اوقات فراغت خود را با ورزش و مطالعه و گفتگو با همسالان خود در پارک می‌گذرانند که باعث می‌شود این دوران برای آنان خوشایند گردد.

(۲) معنویت گرایی: با توجه به بالا رفتن سن و افزایش حس ارتباط با خدا بسیاری از بازنشستگان برای افزایش روحیه و تقویت آن به شرکت در مراسم و آیین‌های مذهبی بیشتر تمایل پیدا می‌کنند و با عمل به آموزه‌های دینی و پیوند با طبیعت روح خود را صیقل می‌دهند و مشکلات روحی را کاهش می‌دهند. احساس رهاشدگی و آزاد شدن از استرس‌های دوران اشتغال نیز وضعیت روحی بهتری را برای بازنشستگان خواهد داشت.

(۳) صرف وقت با خانواده: در زمان اشتغال افراد زمان بیشتری در محیط کار هستند و اگر وقت خود را به درستی مدیریت نکنند زمان کمتری به خانواده تعلق می‌گیرد. حتی برخی از افراد فقط برای خواب به منزل می‌روند ولیکن دوران بازنشستگی زمان مناسبی است که افراد وقت بیشتری را به خانواده اختصاص دهند.

(۴) نواشتغالی: برخی از بازنشستگان برای رهایی از چالش‌های دوران بازنشستگی به اشتغال مجدد روی می‌آورند و سعی می‌کنند با نواشتغالی هم درآمد خود را افزایش دهند و هم اینکه از مشکلات روحی ناشی از بازنشستگی جلوگیری نمایند. به نظر برخی از بازنشستگان نواشتغالی کمک بزرگی به آنان کرده است. و به نظر برخی دیگر عدم توان مالی آنان را به سمت اشتغال مجدد در دوران کهولت فرستاد.

از طریق تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی ابعاد و مولفه‌های مدیریت بازنشستگی به شرح زیر احصا گردید.

جدول ۱: معانی استخراج شده از مصاحبه‌ها برای بعد از بازنشستگی

معانی استخراج شده	کدهای توصیفی
دیدار با دوستان	هر زمان که بخواهم می‌توانم به دیدن دوستانم بروم.
مطالعه	از زمان بازنشستگی تا الان تمام کتابهای کتابخانه محل را خوانده‌ام. قبلا فکر میکردم کتاب خوان نیستم.

معانی استخراج شده	کدهای توصیفی
سرزنش فرزندان بدلیل ناتوانی مالی	هیچکدام از فرزندانم در بانک نیامدند چون می‌گفتند تو که رییس بودی الان وضعت این است. خیلی آنتشب غصه خوردم
خود سرزنشی بدلیل ناتوانی مالی	ای کاش صادقانه کار نکرده بودم و از نظر مالی خود را تامین می‌کردم
ناتوانی مالی در تامین انتظارات خانواده	بچه‌ها توقع کمک مالی دارند ولی من در خرج خود مانده ام.
ناتوانی مالی در تامین انتظارات خانواده	نمی‌توانم برای نوه‌هایم اسباب بازی بخرم.
عدم تناسب دریافتی‌ها با تورم	بانک باید سعی کند بار تورم را از دوش ما بردارد و حقوق‌ها را با توجه به تورم تعدیل کند.
سرزنش خانواده به دلیل ناتوانی مالی	خانواده برای مشکلات اقتصادی به من متکلی می‌گویند که دردناک است که با سی سال کار هنوز مشکل دارم.
آرامش روانی از طریق خاموش سازی تمنیات مادی	حرص و مال اندوزی ندارم پس دارم راحت زندگی می‌کنم.
نگرش منفی فرزندان به بدلیل ناتوانی مالی	فرزندم حاضر نیست کارمند شود چون من را آیینیه خود می‌داند و مشکلات زندگی من را دیده است.
افزایش هزینه‌ها و کاهش درآمدها	هزینه‌های زندگی به دلیل داشتن عروس و داماد و.... افزایش یافته است. در مقابل دریافتی در زمان بازنشستگی کم شده است.
گفتگو با دیگر بازنشستگان در پارک	در پارک با هم‌رده‌ها از زندگی و خاطرات می‌گوییم.
روحیه و نشاط از طریق گفتگو	من به انسان اجتماعی ام که در اجتماع بودن و گفتن و خندیدن برام کافیه در اجتماع نبودن کسل می‌کند.
دلتم برای همکاران تنگ شده است	ای کاش میشد هر سال یکبار آنان را ببینم و صحبت کنم. دلتمگی دوری از همکاران بعد از مدتی بدلیل نیاز مالی دوباره مشغول کار شدم.
نیاز به دیدار با همکاران قبلی شاغل	اوایل سالیانه به شعبه مراجعه می‌کردم و دوستان را می‌دیدم.
میل به همنشینی با همکاران سابق شاغل	وقتی با هم‌رده‌های سنی خود اوقات می‌گذرانم برایم نشاط آور است.
پرداختن به علائق شخصی	وقتی بازنشسته شدم رفتم سراغ علاقه ام که تدریس بود و بهترین دوران زندگیم را تجربه کردم.
اشتغال مجدد و رفع مشکلات روحی	من در سالهای آخر درس خوندم و در دوران بازنشستگی توانستم کار مناسب پیدا کنم که بلحاظ روحی کمکم کرد.
از دست دادن احترام و نفوذ اجتماعی قبلی	قبلا مردم بیشتر دور و بر من بودند شاید بخاطر گرفتن وام و.... افسوس
درخواست احترام و اهمیت سازمانی	نسبت به گذشته احترام کاهش یافته است وقتی به شعبه می‌روم احترام خاصی نمی‌گذارند. اونها مسئولیت خود را نمی‌دانند.
درخواست احترام و شأن سازمانی	باید به شخصیت ما ارزش دهند و مکان مناسبی برای دورهمی ما ایجاد کنند.
سرخوردگی از چگونگی جدایی از سازمان	خروج مناسبی نداشتم و خیلی سرخورده شدم که با این همه خدمت چگونه من را بیرون انداختند.
ورزش مطالعه	ورزش و مطالعه زیاد دارم. روحیه ام خوب است و جسمی سالمم.
ورزش	برای سلامت جسمم حتما پیاده روی می‌کنم.
فراموش شدگی سازمانی	تجربه ما برای بانک ارزشی ندارد
تمایل به انتقال دانش و تجربیات خود به سازمان	از ما دعوت کنند تا فقط خاطرات خود را برای کارمندان بازگو کنیم. همون برای آنها راهگشا خواهد بود.
فراموش شدگی سازمانی	چشم و اعصاب خود را در بانک گذاشتم و خیلی کار کردم. ولی تا بازنشسته شدم فراموش شدم
از دست دادن شأن و احترام قبلی در بین اعضای خانواده	همسر من مثل قدیم به من محبت نمی‌کند و فرزندانم مثل گذشته احترام نمی‌گذارند.

معانی استخراج شده	کدهای توصیفی
توجه بیشتر به خانواده	با بازنشستگی توانستم به بچه بیمار خود بیشتر رسیدگی کنم.
سپری کردن زمان بیشتر با خانواده	اوقات بیشتری کنار بچه‌ها هستم و از خجالت آنها درآمدم که سی سال خوب به آنها نرسیدم.
توجه بیشتر به مشکلات فرزندان	به مشکلات بچه‌ها بیشتر رسیدگی می‌کنم.
چالش تقسیمات قلمرویی در خانواده	وقتی خیلی در خانه بمانم لحن صحبت خانمم با من تغییر می‌کند چون منزل امپراطوری اوست و من به آن ورود کنم ناراحت می‌شود.
دشواری سازگاری با نقش‌های جدید در خانواده	اوایل خرید کردن برایم سخت بود و ناراحت بودم چون در شان من نبود
کاهش درآمد و افزایش استرس خانواده	استرس و مشکلات فرزندان در این دوران بیشتر می‌شود و من باید تحمل کنم و سعی کنم حل کنم.
روحیه خوب بواسطه عمل به آموزه‌های دینی	چون به دستورات دینی عمل می‌کنم بلحاظ روحی وضع خوبی دارم.
احساس آزادی و رها شدگی	در بنگاههای اقتصادی استرس بالاست وقتی بازنشسته شدم استرس کم شد.
احساس ناتوانی در قبول مسئولیت جدید	بدنبال شغل دوم نیستم چون توان جسمی انجام کاری را ندارم.
کسب آرامش از طریق زندگی با طبیعت	برای اینکه فکر و ذهنم را آرام کنم باغداری می‌کنم.
ناتوانی جسمی بعنوان مانع فعالیت‌های فراغتی	نمی‌توانم با شرایط جسمی که دارم به مسافرت و تفریحاتی که دوست دارم بپردازم.
از دست دادن احترام و نفوذ سازمانی	کارکنان فعلی باید رفتار مناسب با بازنشستگان را یاد بگیرند و به ما احترام بگذارند
صفای روح از طریق شرکت در مراسم و آیین‌های مذهبی	در مراسم مذهبی در مسجد شرکت می‌کنم تا بتوانم روح خود راضی‌دل کنم
نارضایتی از بی توجهی سازمان به تجارب فرد	از من به عنوان مشاور استفاده نکردند در صورتی که می‌توانستم تجربیاتم را به کارکنان جوان بیاموزم
حس فقر اهمیت و توجه از طرف کانون بازنشستگان	کانون بازنشستگان فضای مناسبی در شان ما ندارد.
آشکار شدن بیماری‌های خفته زمان اشتغال	در زمان اشتغال به بیماری‌هایم بی توجه بودم و فقط کار می‌کردم. الان بیماریم وخیم شده است.
فرسودگی جسمی بعد از بازنشستگی	بعد از بازنشستگی دنبال شغل رفتم ولی جسمم توان کارکردن مداوم را نداشت.

جدول ۲: کدهای معنایی از معانی استخراج شده برای بعد از بازنشستگی

معانی استخراج شده	کدهای معنایی
دیدار با دوستان	
مطالعه	
گفتگو با دیگر بازنشستگان	فعالیت‌های فراغتی
رفتن به پارک	
پرداختن به علایق شخصی	
ورزش	
سرزنش فرزندان بدلیل ناتوانی مالی	
خود سرزنشی	
سرزنش خانواده بدلیل ناتوانی مالی	
نگرش منفی فرزندان به بدلیل ناتوانی مالی	فشارهای ناشی از ناتوانی مالی
ناتوانی مالی در تامین انتظارات خانواده	
عدم تناسب دریافتی‌ها با تورم	
افزایش هزینه‌ها و کاهش درآمدها	
استرس خانواده بدلیل ناتوانی مالی	

معانی استخراج شده	کدهای معنایی
خاموش سازی تمنیات مادی	
عمل به آموزه‌های دینی	
زندگی با طبیعت	معنویت گرایی
شرکت در مراسم و آیین‌های مذهبی	
احساس آزادی و رها شدگی	
دل‌تنگی دوری از همکاران	
نیاز به دیدار با همکاران قبلی شاغل	
میل به هم‌نشینی با همکاران سابق شاغل	
درخواست تسهیلات سازمانی برای اجتماعات دوره‌می	ادامه حیات سازمانی
فراموش شدگی سازمانی	
تمایل به انتقال دانش و تجربیات خود به سازمان	
نارضایتی از بی توجهی سازمان به تجارب فرد	
سرخوردگی از چگونگی جدایی از سازمان	
از دست دادن احترام و نفوذ اجتماعی قبلی	
از دست دادن شأن و احترام قبلی بین اعضای خانواده	از اسب افتادگی اجتماعی
از دست دادن احترام و نفوذ سازمانی	
حس فقر اهمیت و توجه از طرف کانون بازنشستگان	
چالش تقسیمات قلمرویی در خانواده	سازگاری با نقش جدید
دشواری سازگاری با نقش‌های جدید در خانواده	
توجه بیشتر به خانواده	
سپری کردن زمان بیشتر با خانواده	صرف وقت با خانواده
توجه بیشتر به مشکلات فرزندان	
احساس ناتوانی در قبول مسئولیت جدید	
توانی جسمی بعنوان مانع فعالیت‌های فراغتی	ضعف و ناتوانی جسمی
آشکار شدن بیماری‌های خفته زمان اشتغال	
فرسودگی جسمی بعد از بازنشستگی	
اشتغال مجدد برای حل مشکلات مالی	نو اشتغالی
اشتغال مجدد و رفع مشکلات روحی	

جدول ۳: مفاهیم اصلی و مفاهیم فرعی برای بعد از بازنشستگی

مفاهیم اصلی	مفاهیم فرعی
	فعالیت‌های فراغتی
	معنویت گرایی
راهبردهای شخصی	صرف وقت با خانواده
	نو اشتغالی
انتظارات	ادامه حیات سازمانی
	فشارهای ناشی از ناتوانی‌های مالی
	از اسب افتادگی اجتماعی
چالش‌ها	سازگاری با نقش‌های جدید
	ضعف و ناتوانی جسمی

یافته‌های بخش کمی:

در بخش کمی با استفاده از معادلات ساختاری به ارزیابی مدل اندازه‌گیری پرداخته می‌شود.

جدول ۴: نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری متغیر مدیریت بازنشستگی

ابعاد	گویه‌ها	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
فشارهای ناشی از ناتوانی مالی	q1	۰/۷۰۶	۰/۷۶۸	۰/۸۲۴	۰/۵۸۷
	q2	۰/۶۹۸			
	q3	۰/۶۸۴			
	q4	۰/۶۰۷			
	q5	۰/۶۸۳			
	q6	۰/۶۷۹			
	q7	۰/۶۸۰			
	q8	۰/۵۸۲			
از اسب افتادگی اجتماعی	q9	۰/۸۲۴	۰/۸۲۶	۰/۸۸۵	۰/۶۵۷
	q10	۰/۸۲۸			
	q11	۰/۷۸۶			
سازگاری با نقش‌های جدید	q12	۰/۸۰۵	۰/۷۳۴	۰/۸۸۲	۰/۷۸۹
	q13	۰/۸۷۲			
ضعف و ناتوانی جسمی	q14	۰/۹۰۵	۰/۸۲۷	۰/۸۸۵	۰/۶۵۹
	q15	۰/۷۷۲			
	q16	۰/۸۰۷			
ادامه حیات سازمانی	q17	۰/۸۰۶	۰/۹۰۸	۰/۹۲۰	۰/۶۸۸
	q18	۰/۸۶۰			
	q19	۰/۸۱۲			
	q20	۰/۸۸۸			
	q21	۰/۷۲۷			
	q22	۰/۸۲۸			
فعالیت‌های فراغتی	q23	۰/۸۱۵	۰/۷۴۱	۰/۸۲۵	۰/۵۴۷
	q24	۰/۸۸۹			
	q25	۰/۴۷۶			
	q26	۰/۷۲۷			
	q27	۰/۷۳۲			
	q28	۰/۷۵۹			
	q29	۰/۷۱۵			
معنویت‌گرایی	q30	۰/۵۵۱	۰/۷۰۰	۰/۸۰۷	۰/۵۵۶
	q31	۰/۵۹۳			
	q32	۰/۷۰۸			
	q33	۰/۶۳۲			
	q34	۰/۷۲۲			
صرف وقت با خانواده	q35	۰/۷۱۵	۰/۷۵۱	۰/۸۵۱	۰/۷۴۱
	q36	۰/۸۳۵			
	q37	۰/۸۶۴			
نواشتغالی	q38	۰/۸۵۸	۰/۷۳۸	۰/۸۴۷	۰/۷۳۴
	q39	۰/۸۵۴			
	q40	۰/۸۶۰			



شکل ۱: الگوی مدیریت بازنشستگی

در این پژوهش درک چالش‌های مشترک بین بازنشستگان شامل فشارهای ناشی از ناتوانی مالی، از اسب افتادگی اجتماعی، سازگاری با نقش‌های جدید و ضعف و ناتوانی جسمی بود که مهمترین آن فشارهای ناشی از ناتوانی مالی است که اغلب بازنشستگان با آن دست و پنجه نرم می‌کردند چرا که با بازنشستگی بسیاری از مزایای زمان اشتغال قطع می‌گردد ولیکن هزینه‌ها با افزایش همراه است لذا در فقدان امنیت مالی برخی به مشکلات روحی و جسمی نیز دچار شده بودند. که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های دیگران نیز همراستا است.. نوبهار (۱۳۹۱) مشکل مالی را به عنوان چالش اساسی در انتقال به بازنشستگی بیان می‌نماید که انتقال به بازنشستگی را با شوک و ناباوری توأم می‌نماید.

احترام ناشی از پست از انواع احترام می‌باشد که با گذر از دوران اشتغال و حرکت به سوی بازنشستگی این احترام کاهش می‌یابد. افرادی که تعاملات اجتماعی آنان به یکباره کاهش می‌یابد حس از دست دادن شأن اجتماعی و عدم احترام از سوی دیگران آنان را احاطه می‌نماید که نتایج از اسب افتادگی سازمانی را نیز تایید می‌نماید. چیا و جوینگ^{۱۹} (۲۰۱۰) سبک زندگی پس از بازنشستگی و تحلیل تاثیر بازنشستگی بر زندگی بازنشستگان و تغییرات روابط اجتماعی و

در جدول ۴ کلیه بارهای عاملی متغیرها بزرگتر از ۰/۵ می‌باشند و می‌توان گفت که مدل این متغیر همگن است. شاخص پایایی مرکب که نشان دهنده سازگاری درونی مدل اندازه‌گیری است برای کلیه متغیرهای پنهان بالای ۰/۷ است و مقدار روایی همگرا که نشان دهنده همسانی یا اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری است نیز بالای ۰/۵ می‌باشد. لذا می‌توان گفت که پایایی مرکب و روایی همگرا محاسبه شده برای مدل فوق مورد تأیید می‌باشد. علاوه بر این مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده برای کلیه ابعاد متغیر مدیریت بازنشستگی بزرگتر از ۰/۷ محاسبه شده است. با توجه به نتایج بخش کیفی و تأیید در بخش کمی الگوی مدیریت بازنشستگی ارائه گردید. (شکل ۱)

بحث

نتایج این پژوهش نشان داد که دوران بازنشستگی دورانی است همراه با چالش‌های بسیار و انتظارات که چنانچه به درستی شناخته و راهبردهای مناسب جهت برون رفت از آن ارائه نگردد نه تنها می‌تواند برای بخش اعظم بازنشستگان دوره ناخوشایندی را رقم بزند بلکه می‌تواند در عملکرد کارکنان که بازنشستگان را آیین دوره کهنوت خود می‌بینند نیز تاثیرگذار باشد.

مواجهه با این مرحله از زندگی راهبردهایی را اتخاذ کرده بودند تا مرحله‌ی خوشایندی از زندگی را تجربه نمایند که فعالیت‌های فراغتی، معنویت‌گرایی، صرف وقت با خانواده و نواشتغالی از آن دست می‌باشد. درحقیقت، بازنشستگی برای سالمندان به معنای جدایی از یک نقش فعال و دارای اعتبار و پیوستن به یک نقش غیرفعال است. این امر برای کسانی که از قبل آن را پیش‌بینی نکرده‌اند یا مقدمات آن را فراهم نکرده‌اند، با اضطراب و افسردگی و گاه سرگردانی همراه است. پرکردن اوقات فراغت از طریق ورزش و مطالعه و دیدار با دوستان در روحیه بازنشستگان بسیار موثر می‌باشد. همچنین بودن در کنار خانواده و رسیدگی به مسائل آنان نیز حس تعلق به خانواده را افزایش می‌دهد. آنان در این فرآیند از یک سری عوامل پشتیبان برخوردار می‌باشند که مهمترین آنها اعضای خانواده

می‌باشند که پذیرش و ارتباط مناسب و حفظ احترام از سوی آنان می‌تواند دوران بازنشستگی خوشایندی را برای بازنشستگان به ارمغان آورد. یک سری تعاملات منفی (ارتباط نامناسب، کم ارزش بودن و فراموش شدن و نگرش منفی مردم) نیز در این فرآیند مطرح هستند که سازگاری را به تاخیر می‌اندازد. خواب و استراحت کافی، رژیم غذایی متعادل، پرهیز از تنش‌های محیطی، انجام فعالیت‌های مذهبی و معنوی و رفتن به مسافرت از موارد اصلاحی در سبک زندگی افراد بازنشسته محسوب می‌شود. در این مرحله توکل به خدا از بعد دینی باعث ایجاد آرامش روحی فراوانی برای آنها می‌شود و آرامش و تزکیه روحی و روانی به همراه خواهد داشت که با ارتقا سطح روحی خود می‌توانند بر مشکلات جسمی نیز فائق آیند. سازگاری دینی و معنویت مثبت با رشد شخص و رفاه بیشتر و در مقابل اضطراب کمتر و کاهش نشانه‌های افسردگی توأم می‌باشد توجه به آموزه‌های دینی و امید و شکرگزاری در ارتقا سطح روحی افراد تاثیرگذار خواهد بود و

روابط بین شبکه‌های اجتماعی بعد از بازنشستگی را مطالعه نمودند. نتایج نشان داد بازنشستگانی که سبک زندگی مطلوبتری دارند از شبکه‌های روابط اجتماعی بیشتری هم برخوردار هستند. بارفیلد و مورگان^{۲۰} (۱۹۶۹) عوامل مختلفی را در بازنشستگی افراد نظیر نقصان سلامتی، تکافوی مزایا و حقوق بازنشستگی و ادراک فرد از اینکه دیگر قادر نیست تا مقتضیات شغل را پاسخگو باشد موثر یافتند چرا که با بالا رفتن سن و آشکار شدن بیماری‌های خفته، ضعف و ناتوانی جسمی به سراغ انسان می‌آید که بازنشستگان به وضوح آن را درک می‌نمایند و معضلاتی را برای آنان دارد. نتایج تحقیق سعیدی (۱۳۹۴) نیز شاهدهی بر تایید این موضوع است که هر چه جایگاه اجتماعی بازنشسته قبل از بازنشستگی بالاتر باشد در هنگام بازنشستگی رضایت او کمتر از بازنشسته‌ای است که قبل از بازنشستگی در جایگاه اجتماعی پایین تری قرار دارد چون احترام ناشی از پست را بیشتر احساس می‌نماید. بازنشستگان علاوه بر چالش‌های دوران بازنشستگی دارای انتظاراتی نیز می‌باشند که مهمترین آن ادامه حیات سازمانی است. اغلب بازنشستگان توقع دارند که بعد از بازنشستگی ارتباط آنان با بانک و همکاران قطع نگردد. برخی از آنان معتقدند که سرمایه‌های بانک هستند و منابعی می‌باشند که سازمان می‌تواند از تجارب آنان در جهت پیشبرد اهداف خود استفاده نماید ولیکن بازنشستگی در واقع نقطه انفصال آنان از سازمان بوده است. که در تحقیق دراگستا^{۲۱} و همکاران (۲۰۰۹) این موضوع تایید شده است. نتیجه این پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی و حس همبستگی روی کیفیت و سلامت زندگی سالمندان تاثیر دارد و سطوح بالاتر تعلق و دلبستگی و اطمینان مجدد به داشتن ارزش و بهاء، با سطوح بالاتر سلامت ذهنی و عملکرد اجتماعی و حیات مرتبط است.

از دیگر یافته‌های پژوهش این بود که بسیاری از بازنشستگان برای کم کردن چالش‌های بازنشستگی و

برخی برای پرکردن اوقات فراغت و یا حل مشکلات مالی به ناوشتغالی روی می‌آورند.

تسنگ و وانگ^{۲۲} (۲۰۰۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که پس از بازنشستگی نزدیک به نیمی از بازنشستگان به کار دیگری اشتغال دارند که بیشتر این افراد ضرورت مالی و اقتصادی را دلیل این امر عنوان کردند.

در سلامت جسم نیز یکی از اولویت‌های اصلی زندگی هر فردی است که با پیش رفتن به سمت سالخورده‌گی دستخوش تغییرات اساسی می‌گردد لذا باید دوران کار به سلامت کارکنان توجه کرد تا در بازنشستگی مشکلات کمتری را حس نمایند. رعایت ارگونومی در محیط کار مخصوصاً برای کارکنان با سن بالاتر، فراهم کردن اوقاتی برای ورزش همکاران متناسب با شرایط سنی آنان می‌تواند از مشکلات جسمی جلوگیری کند. نتایج تحقیقات هونگ و لی^{۲۳} (۲۰۱۱) نشان داد که بین ورزش و بهزیستی روانی همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین بازنشستگان زمانی احساس خوبی دارند که از لحاظ روانشناختی سالم بمانند و در امور ورزشی شرکت کنند. ورزش‌های سبک هم می‌تواند عزت نفس افراد را بالا ببرد و هم از لحاظ جسمی و روانی آنها را شاد و سالم نگه دارد.

نتایج این مطالعه توسط تحقیق دامان و وندوجین^{۲۴} (۲۰۱۶) که به اهمیت حمایت بازنشستگان توسط فرزندان خود در فرآیند بازنشستگی توجه نموده اند مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحقیق آنان نشان داد که بازنشستگانی که در آن دوران به فرزندان خود کمک می‌کنند یا از نوه‌های خود مراقبت می‌نمایند به نسبت حمایت بیشتری را از سمت فرزندان درک می‌نمایند. همچنین فرزندان به عنوان یک منبع مهم حمایتی در انتقال از کار به بازنشستگی شناخته شدند.

در جامعه کنونی، بازنشستگی برای افراد می‌تواند ورود به مرحله جدیدی از زندگی تلقی شود.

بازنشستگی ابعاد مختلف زندگی انسان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. این پدیده علاوه بر خود فرد برای خانواده‌ها نیز مسائل و مشکلات اجتماعی، اقتصادی و روانی ایجاد می‌کند لذا بازنشستگی دوره‌ی انتقالی بسیار مهمی است که توجه به آن از وظایف سازمان‌ها می‌باشد. لذا براساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر مطرح می‌گردد.

فرآیند سازگاری با پدیده‌ی بازنشستگی از دوران قبل از بازنشستگی باید شروع شود. نگرانی‌ها، نیازها و انتظاراتی که افراد قبل از بازنشستگی دارند چنانچه به درستی مدیریت نشود می‌تواند تاثیر نامناسبی بر گذار از اشتغال به بازنشستگی داشته باشد و پذیرش دوران بازنشستگی و مواجهه با آن را سخت تر نماید لذا مدیریت بازنشستگی باید سال‌ها قبل از بازنشستگی آغاز گردد. مناسب سازی زمان کار قبل از بازنشستگی برای عادت کردن کارکنان به کاهش سطح تعاملات در زمان بازنشستگی می‌تواند مثرتر باشد. برگزاری دوره‌های مهارتی و آموزش‌های لازم برای ارتقا سطح مهارت درخصوص دوران بازنشستگی می‌تواند از دغدغه‌های کارکنان برای یافتن شغل دوم و کم شدن بار روحی و روانی کمک نماید. قبل از بازنشستگی می‌توان تدابیری اتخاذ کرد تا کارکنان با پست بالاتر بازنشسته شوند تا هم از نگرانی کالایی شدن روابطشان با سازمان رهایی یابند و هم اینکه بخشی از نگرانی مالی آنان جبران گردد. توجه به سلامت جسم و روح کارکنان نزدیک به بازنشستگی باید در اولویت باشد و بسته‌های مناسب سلامت برای آنان تعریف گردد. پردازش‌های سازمانی احساسی است که در نبود توجه سازمان به پیشکسوتان رخ می‌دهد استفاده از ایده‌ها و نظرات این افراد در تدوین برنامه‌ها می‌تواند عواقب این حس را کمتر نماید و احساس ارزشمندی و احترام برای آنان پدید آید. در هنگام بازنشستگی داشتن مراسم خروج مناسب می‌تواند دریچه‌ای به دنیای بازنشستگی باز نماید که این دوران را قابل پذیرش

منابع و مآخذ

- نماید. برگزاری جشن بازنشستگی و دعوت از خانواده بازنشستگان و تکریم و احترام بازنشستگان در هنگام خروج می‌تواند بلحاظ عاطفی، شانی و احترام سال‌ها در ذهن بازنشستگان باقی بماند. همچنین داشتن جشن‌های مختلف و دعوت از بازنشستگان برای سخنرانی و دیدار با همکاران و معاشرت با آنان و استفاده از تجارب و تخصص آنان برای حل مشکلات سازمان می‌تواند از انزوای اجتماعی آنان بکاهد و چالش‌هایی را که بازنشستگان با آن روبرو هستند را به حداقل برساند. یکی از مقوله مهم، آمادگی ناکافی برای بازنشستگی مواجهه با تنگناهای اقتصادی در بازنشستگی است. جایگزین کردن فعالیت جدید به جای کار از دست رفته به عنوان استراتژی بازنشسته‌ها در مقابله با تنش ناشی از بازنشستگی می‌باشد و اشتغال به کارهای سودمند باعث پیشگیری از تنگناهای بازنشستگی می‌شود. این فعالیت شکل مطلوبی از تعامل مثل مربیگری، آموزش و مشاوره جوانان استفاده از تجربیات کاربردی را به همراه دارد.
- همچنین به متولیان امر در مراحل خط‌مشی‌گذاری و اجرای خط مشی پیشنهاد می‌گردد که به این مسائل توجه کنند:
- در زمان تدوین خط‌مشی‌های بازنشستگی علاوه بر سازمان (خروج از خدمت) به فرد بازنشسته نیز توجه کنند. به این صورت که خط‌مشی‌ها نرخ تورم، هزینه‌های زندگی، و جایگاه فرد بازنشسته را در نظر بگیرند. این موضوع از دو طریق قابل حصول است. اول اینکه در زمان خدمت، حقوق و مزایای فرد به اندازه‌ای باشد که بتواند علاوه بر هزینه‌های جاری، میزان پس اندازی را پوشش دهد. دوم اینکه تفاوت بین سطح دریافتی فرد در زمان خدمت و در زمان بازنشستگی کاهش یابد و این موضوع می‌تواند رافع مشکلات بعدی مانند از اسب افتادگی اجتماعی، سازگاری با نقش‌های جدید و مشکلات سلامتی فرد باشد.
- آقاجان نوری، نسرین. و خراسانی، نسرین دخت. (۱۳۷۷). پیش بینی تاب آوری بر مبنای بهزیستی روانشناختی در بازنشستگان مشترک صندوق بازنشستگی کشوری. نشریه سازمانی بازنشستگی کشوری. اولین کنفرانس بین المللی شهید رجایی، تهران: ۱۲۰-۱۱۳.
- تامپسن، لارسن. (۱۳۷۹). سالمندی و خردمندی، ابعاد اقتصادی بازنشستگی بخش عمومی. ترجمه‌ی زهره کسایی. تهران: انتشارات موسسه پژوهش تامین اجتماع.
- سعیدی، رضا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر میزان رضایت از زندگی در دوران بازنشستگی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی.
- سیگارودی، عبدالحسین. دهقان نیری، ناهید. رهنورد، زهرا. نوری سعید، علی. (۱۳۹۱). روش شناسی تحقیق کیفی، مجله پرستاری و مامایی جامع نگر، شماره ۶۸، ۶۲-۵۶.
- عابدی، ح؛ محمودی، م و پاک نژاد، ف. (۱۳۸۰). زندگی روزمره به دنبال بازنشستگی در اصفهان. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد: ۳(۴)، ۸-۱.
- غفاری، سعید.. (۱۳۸۴). بررسی وضعیت کارمندان بازنشسته و عوامل موثر بر آن. سازمان بازنشستگی کشور، ۱۳۴-۱.
- نوبهار، منیر. (۱۳۹۱). چالش‌های موجود در انتقال به بازنشستگی از دیدگاه پرستاران بازنشسته. مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت، شماره ۲. ۸۹-۶۱
- وندر زندن، جیمز دبلیو. (۱۳۷۸). روانشناسی رشد. ترجمه‌ی حمزه گنجی. تهران: انتشارات بعثت.
- Barfield, r. e. ,& Morgan, j. (1969). Early retirement: The decision and the experience. Ann arbor: university of M Bloemen, H. , Hochguertel, S. , & Zweerink, J. (2016). Gradual Retirement in the Netherlands. Research On Aging, 38(2), 202-233. ichigan. institute for social research.
- Cumming , E. M (1964). New Thoughts on the Theory of Disengagement. In New Thoughts

- Ageing and Human Development, 65(2):149-161.
- Silver, M. Easty, L. (2017). Planning for retirement from medicine: a mixed-methods study. *Journal of CMAJ OPEN*, 5(1):123-129.
- Schmälzle, M., Wetzel, M., Huxhold, O. Hide details. (2019). Pathways to retirement: Are they related to patterns of short- and long-term subjective well-being? *Social Science Research*, Volume 77
- Soderhamn, O., Skisland, A., & Herrman, M. (2011). Self-care and anticipated transition into retirement and later life in a Nordic welfare context. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 4(1), 273-9.
- Tseng, S., Wang, R. (2001). Quality of life and related factors among elderly nursing home residents in southern Taiwan. *Journal of Public Health Nursing*, 18(5):304-11.
- Van der Velden, J. (1999). Age-conscious social policy. In *Work and Aging: a European perspective*, eds J. Snel and R. Cremer, London, Taylor and Francis. 353-364.
- Wind, a., van der Pas, s. & Beek, v. (2016). A life course perspective on working beyond retirement. *BMC Public Health*.
- Wilson, D., Palha, P. (2007). A systematic review of published research articles on health promotion at retirement. *Journal of Nursing Scholarship*, 39(4):7-30.
- on Old Age, Ed. R. Kastenbaum, 3-18. *New Psychosocial Predictors of Attitudes to Working Past Normal Retirement Age*, Employee Relations. Vol. 33. No. 3. 249-268.
- Cowgill, d. o. (1974). Aging and modernization: a revision of the theory. In *late life: communities & environmental policy*, ed. j. f. gubrium, 123-146.
- Chia, w. Juping, l. (2010). Social networking and the quality of life of retired elderly farmers in taiwan. *Journal of the Taiwan academy of applied psychology*, 26, 45-49.
- Damman, m. & van Duijn, r. (2016). Intergenerational Support in the Transition From Work to Retirement. *Work, Aging and Retirement*, pp. 111-135
- Dragesta, j. Eide, g. Nygaard, h. Bondevik, m. Nortved, m. Natvig, k. (2009). The impact of social support and sense of coherence on health related quality of life among nursing home resident. *Norway international journal of nursing studies*, 46, 66-76.
- Duberley, J., Carmichael, F., & Szmigin, I. (2014). Exploring Women's Retirement: Continuity, Context and Career Transition. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 71-90.
- Dowd, J. J. (1980). Exchange rates and old people. *Journal of Gerontol*, Vol. 35. No. 9, 596-602.
- Hertha, B. Rees, S. (2017). Transitions to retirement – Learning to redesign one's lifestyle. *Re-search on Ageing and Social Policy* Vol. 5 No. pp. 32-56
- Lee, y. & hung, w. (2011). The relationship between exercise participational and well-being of the retired elderly. *Ageing and health*, 15, 873-881.
- Law, k. & lee, s. (2011). Retirement planning and retirement satisfaction: The need for a national retirement program and policy in hong kong. *Journal of applied Gerontology*, 212-233.
- Mitchel, O. S. (1998). Health Problems as Determents of Retirement: Are Self-rated Measures Endogenous?. *Journal of Health Economics*, Vol. 18. No 5. Pp. 173-193.
- Moen, P., Erickson, M. & Dempster-McClain, D. (2000). Social Role Identities among Older Adults in a Continuing Care Retirement Community. *Research on Aging*, Vol. 22, No. 5, Pp. 559-579
- Reeuwijk, K. G., de Wind, A., Westerman, M. J., Fekke Ybema, J., van der Beek, A. J., & Geuskens, G. A. (2013). All those things together made me retire: qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC Public Health*, 13(1), 1-11. doi:10.1186/1471-2458-13-516
- Shultz, K., Wang, M. (2007). The influence of specific physical health conditions on retirement decisions. *International Journal of*

یادداشت‌ها

¹ Vander znden

² Schmälzle, Wetzel & Huxhold

³ Win, vander & Beek,

⁴ Damman & van Duijn

⁵ Maslow

⁶ Duberley, Carmichael, & Szmigin

⁷ Moen, Erickson & Dempster

⁸ Cumming

⁹ Thomson

¹⁰ Cowgill

¹¹ Dowd

¹² Schultz

¹³ Bloemen, Hochguertel & Zweerink

¹⁴ Silver & Easty

¹⁵ Soderhamn

¹⁶ Wilson

¹⁷ Law & lee

¹⁸ Silver & Easty

¹⁹ Chia & Juping

²⁰ Barfield & Morgan

²¹ Dragesta

²² Tseng & Wang

²³ Hung & Lee

²⁴ Damman & van Duijn