

کاوشی پیرامون ادراک کارکنان از بازنیستگی با استفاده از فن استخراج استعاره‌ای زالتمن (زیمت)

محمد رسول تحفه^۱، شمس‌السادات زاهدی^۲، محمد متظری^{۳*}

۱- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سیرجان، سیرجان، ایران.

۲- استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سیرجان، سیرجان، ایران.

۳- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

دریافت: ۱۴۰۰/۸/۱۷ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۲

چکیده

هدف از مطالعه حاضر، بررسی و شناسایی ادراکات کارکنان در آستانه بازنیستگی صنعت برق درباره بازنیستگی برای رسیدن به شناختی عمیق‌تر از آن بود. برهمین اساس با استفاده از فن استخراج استعاره‌ای زالتمن، به بررسی و تحلیل ساختارهای شناختی کارکنان پرداخته شده است. مشارکت‌کنندگان پژوهش به تعداد ۱۲ نفر و از بین کارکنان در شرف بازنیستگی صنعت برق با استفاده از روش نمونه‌گیری مفهوم انتخاب شدند. سپس از این افراد خواسته شد برای جلسه مصاحبه، تصاویری را که از نظر آنها بیانگر معنای بازنیستگی است، انتخاب کنند. در جلسه مصاحبه، پرسش‌هایی مربوط به تصاویر مطرح و بعد از آن، جواب‌ها با هدف کشف مفاهیم تحلیل شد. در کل شانزده ساختار استخراج شد که به ترتیب، ساختارهای «امری محظوظ»، «شروعی دوباره»، «ترس و هیجان وارد شدن به چالش جدید زندگی»، «انفکاک از کار و فقدان نقش»، «استراحت، کشف و پی‌گیری علایق فردی»، «آزادی و رهایی از قفس» و «محرومیت عاطفی» به عنوان ساختارهای اصلی در نقشه اجتماعی شناسایی شدند. براساس نقشه اجتماعی، «شروعی دوباره»، «انفکاک از کار و فقدان نقش» و «امری محظوظ»، ساختارهای علی و «محرومیت عاطفی»، «ترس و هیجان وارد شدن به چالش جدید

زندگی» و «استراحت، کشف و پی‌گیری علائق فردی»، ساختارهای معلوم محسوب می‌شدند. نقشه اجتماعی نشان می‌دهد که سازمان باید با توجه به روابط بین ساختارها، ضمن تقویت ذهنیت‌های مثبت، ذهنیت‌های منفی کارکنان در شرف بازنیستگی را تغییر دهد و چالش‌های بازنیستگی مترتب بر آن را ترمیم کند.

واژه‌های کلیدی: بازنیستگی، ادراک کارکنان، فن استخراج استعاره‌ای زالمن، نقشه اجتماعی.

۱- مقدمه و بیان مسئله

بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند به همان میزان که دوران استخدام، رشد، توسعه و بلوغ برای سازمان‌ها و به خصوص جوامع مهم است، مراحل افول و رسیدن به مرز پایان عمر کاری نیز باید درنهایت دقیق و ظرافت انجام شود [۱؛ ۲؛ ۳]؛ چرا که منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان معرفی می‌شود [۴] که به تصمیم‌ها شکل داده، مسائل و مشکلات سازمانی را حل کرده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند [۵]. بازنیستگی، تدارک گذار از نقشی به نقش دیگر و انتقال به مرحله جدیدی از زندگی است [۶، ص ۲۷]، بازنیستگی یکی از پدیده‌های پذیرفته شده اجتماعی است و به معنای جداشدن فرد از نقشی است که سال‌های متمادی داشته و با تغییرات در کار و زندگی همراه است و باعث بروز نگرانی می‌شود [۷]. بخشی از دیدگاه افراد در مورد بازنیستگی را شرایط آنان در زمان اشتغال و تصویری که از دوران بازنیستگی در ذهن خود ترسیم کرده‌اند، شکل می‌دهد و همین امر سبب می‌شود که نحوه برخورد آنها با دوران بازنیستگی کاملاً متفاوت از یکدیگر باشد [۸، ص ۲۵]. بازنیستگی مرحله‌ای مهم از زندگی کاری انسان است و همان‌گونه که برای بهبود زندگی کاری کارکنان پژوهش می‌شود، باید برای مراحل بعد از آن نیز برنامه‌ریزی شود تا از بازنیستگی به عنوان لحظه‌های بحرانی زندگی یاد نشود و سبب بی‌تعادلی در زندگی بازنیسته نباشد [۹]. براساس مشاهده‌های اولیه به نظر می‌رسد بازنیستگی باعث ایجاد شوک روحی و روانی و بروز تبعات اجتماعی، اقتصادی و روحی زیادی برای بازنیستگان می‌شود [۱۰]. بنابراین چگونگی واکنش فرد و همچنین توانایی‌هایش در



کنارآمدن رضایتمندانه با این مسئله اساسی، تأثیر فراوانی در سلامتی وی دارد [۱۱، ص ۱].

باتوجه به واقعیت‌های پیش‌گفته، اهمیت نیروی کار با تجربه و مسن، با نگاهی به نسبت زیاد این افراد، نزد پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی نمایان‌تر می‌شود. بنابراین باتوجه به اینکه در مدیریت منابع انسانی، کمتر به موضوع بازنیستگی پرداخته شده است، در صورت نبود برنامه‌ریزی درست و توجه به این مسئله، در آینده‌ای نه‌چندان دور، مشکلات ناشی از آن گریبان‌گیر کشور و به‌ویژه بخش مدیریت منابع انسانی خواهد شد [۱۲، ص ۵۹].

پیامدهای بازنیستگی می‌توانند هم مثبت و هم منفی باشند و افزون بر این اثرهای متقابل داشته باشند. همچنین ممکن است بازنیستگی همزمان پیامدهای جسمی و روانی خاصی بر بازنیسته تحمیل کند، برای مثال دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱) استدلال می‌کنند افزایش مشکلات اقتصادی، کاهش منزلت اجتماعی، نقصان سلامتی و ازکارافتادگی، افزایش اوقات فراغت و بیکاری، فشارهای روحی و روانی از پیامدهای بازنیستگی هستند [۱۳] یا اونی^۱ (۲۰۰۱) اظهار می‌دارد که بازنیستگی با پیامدهای روانی و روحی از جمله استرس و اضطراب، کاهش تعامل‌های اجتماعی، کاهش امنیت مالی و ازبین‌رفتن انسجام اجتماعی بازنیستگان همراه است و علاوه‌براین «تأثیر زیادی بر جنبه‌های مختلف زندگی مانند وضعیت مالی، اختصاص زمان، روابط اجتماعی و همچنین وضعیت جسمی و روحی دارد» [۱۴]. بازنیستگی دوره استراحت از استرس و تلاش ناشی از کار است. این موضوع فرستی برای گذراندن زمان با کیفیت با خانواده و دیگر افراد به بازنیستگان ارائه می‌دهد [۱۵]. درحقیقت بازنیستگی برای افراد به معنای جدایی از نقش فعال و دارای اعتبار و پیوستن به 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. در بازنیستگی تغییرات زیادی در فرد و به‌ویژه سبک زندگی اش رخ می‌دهد، از جمله تغییر پایگاه اجتماعی، کاهش روابط اجتماعی، افزایش اوقات فراغت و بیکاری، کاهش درآمد، افزایش هزینه خانوار، بهره‌بردن از تجربه و تخصص آنان، کمبود امکانات سرگرمی و تفریحی و مشکلات بهداشتی و درمانی [۱۶]. پس

1. Oniye

تمایل به برنامه‌ریزی برای بازنیستگی می‌تواند تحت تأثیر موقعیت‌های گوناگون قرار گیرد [۱۷]. در بحران کووید ۱۹^۱، بسیاری از دولتها با چالش تأمین زندگی بازنیستگان مواجه هستند و به این نتیجه رسیده‌اند که به شهروندان در طراحی استراتژی‌های بازنیستگی خود کمک کنند [۱۸].

براساس مشاهده‌های اولیه و باتوجه به اینکه یکی از پژوهشگران در صنعت برق شاغل است، به نظر می‌رسد رسیدن به زمان بازنیستگی تبعاتی برای کارکنان صنعت مذکور دارد، از این‌رو مطالعه و برنامه‌ریزی برای کارکنان در آستانه بازنیستگی این صنعت که به عنوان صنعتی اساسی و زیربنایی همواره نقش انکارناپذیری در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور ایفا کرده است، درخور تأمل است. با این اوصاف به نظر می‌رسد اصلاحات در نظام بازنیستگی، نخست مستلزم تغییر نگرش‌های بنیادی درباره مفهوم بازنیستگی است. این نگرش در پیوند با ضروریات برآمده از شرایط، ممکن است زمینه اصلاحات اساسی در حوزه‌های مختلف بازنیستگی را فراهم کند [۱۹، ص ۲۷].

از آنجایی که براساس هستی‌شناسی پارادایم تفسیری در علوم انسانی، فهم اعضای سازمان از این موضوع نیز دستخوش افکار، عواطف و احساسات به اشتراک گذاشته شده آنهاست، درنتیجه روشن زیمت، شناخت آنچه را در ذهن کارکنان می‌گذرد، ممکن می‌سازد و درکی از تصویری که کارکنان از بازنیستگی در ذهن دارند، به دست می‌دهد و به بررسی عمیق این ادراکات کمک می‌کند تا مبنای جدیدی برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در این حوزه به دست آید. بهمین دلیل، در پژوهش حاضر از فن استخراج استعاره‌ای زالمن^۲ که فنی برای یافتن بینش‌های عمیق و افکار خودآگاه و ناخودآگاه مخاطبین از رهگذر تصاویر و استعاره‌های استفاده شده است [۲۰، ص ۲۹]. باتوجه به آنچه بیان شد، هدف از انجام دادن این پژوهش، بررسی و شناسایی ذهنیت‌ها و ادراکات کارکنان در آستانه بازنیستگی صنعت برق در زمینه بازنیستگی با استفاده از فن استخراج استعاره‌ای زالمن برای رسیدن به درکی عمیق‌تر از ذهنیت افراد از آن بود. برای این‌ساس، پرسش‌های پژوهش به شرح ذیل بودند:

1. Covid-19

2. Zaltman Metaphor Elicitation Technique (ZMET)



- الف) نقشه اجتماعی تصویر بازنیستگی کارکنان صنعت برق براساس نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش چگونه است؟
- ب) بر پایه نقشه شناختی مذکور، ادراکات این کارکنان درباره پدیده مورد مطالعه چگونه تفسیر می‌شود؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۱- مفهوم‌شناسی بازنیستگی

مفهوم «بازنیستگی» در دهه‌های اخیر، تحت تأثیر جریان‌های اجتماعی و سیاسی، دائم دچار دگرگونی شده است [۲۱، ص ۶]. در واقع «بازنیستگی» به عنوان یک پدیده اجتماعی در حال تغییر و تحول است که با واکنش‌های گروهی متناوب در بین صاحب‌نظران روبرو شده است» [۲۲]. این امر ارائه یک تعریف معیار از آن را دشوار می‌کند. پژوهشگران ناگزیر در تعریف بازنیستگی ملاحظه‌هایی در نظر می‌گیرند. بازنیستگی می‌تواند داوطلبانه یا غیرارادی، تدریجی یا ناگهانی و وقت یا دائمی باشد. واضح است که مفهوم بازنیستگی پیچیده است و هیچ‌کس نمی‌تواند به طور قاطع در تعریف بازنیستگی تمام شرایط را رضایت‌بخش نشان دهد [۲۳].

در یک تعریف می‌توان گفت «عمولاً بازنیستگی به معنای دریافت‌نکردن دستمزد در زندگی شغلی افراد است. این تعریف به طور دقیق بر تعریف ارائه شده از سوی فرهنگ لغت آکسفورد منطبق است: کنارکشیدن [یا کنارگذاشتن] از موقعیت رسمی یا غیررسمی، گرفتن شغل یا جایگاه فرد بنابر آنکه از لذت و آزادی بیشتر او جلوگیری کند (به خصوص زمانی که شایستگی خود را اثبات کرده یا مستمری دریافت کرده است)» [۲۳]. در قانون تأمین اجتماعی بازنیستگی به معنای اشتغال‌نداشتن بیمه‌شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنیستگی تعریف شده است. به تعبیر دیگر، بازنیستگی شرایطی است که در آن توان کاری فرد به صورت درخور توجهی کاهش پیدا می‌کند؛ یعنی قدرت و توانایی سابق برای فعالیت را از دست می‌دهد و به حمایت‌هایی برای ادامه زندگی نیاز دارد [۲۱، ص ۹].

در تعاریفی که از بازنشتگی می‌شود، مرحله‌ای از زندگی است که فرد به آن وارد می‌شود. فرد از کودکی، نوجوانی، جوانی و میان‌سالی گذر می‌کند و وارد مرحله سالمندی و بازنشتگی می‌شود. به سخن دیگر، «بازنشستگی یک مرحله هنجاری کاملاً مشخص از زندگی است که از نظر ساختاری از کار با حقوق متمایز و از مزهایی تشکیل شده است که افراد مسن را به عنوان یک گروه مجزا پدید می‌آورد» [۲۴].

۲-۲- پیامدهای بازنشتگی

ممکن است بازنشتگی همزمان پیامدهای خاصی به شرح زیر بر بازنشتی تحمیل کند:

۱) پیامدهای جسمی

منظور تغییرات ایجادشده در دوران بازنشتگی و سالمندی شامل کاهش توانایی‌های فیزیکی و تغییر پاسخ بدن به داروها می‌باشد [۲۵].

۲) پیامدهای روانی

متأسفانه مشکلات روانی- اجتماعی نه تنها هنگام بازنشتگی و پس از بازنشتگی ممکن است گریبان‌گیر فرد شوند، بلکه میزان فشار تجربه شده به وسیله فرد و عواقب جسمی و روانی آن به صورت بارز و چشمگیر در دوره پیش از بازنشتگی نیز مشاهده می‌شود [۱۶].

۳) پیامدهای اجتماعی

پدیده بازنشتگی و تغییرات زیستی و اجتماعی ناشی از آن به طور طبیعی موجب اختلال در کارکرد اندام‌های مختلف بدن و ناتوانی تدریجی در انجام‌دادن و اداره امور شخصی و ایفای نقش اجتماعی فرد سالمند می‌شوند که تأثیر این نارسایی‌ها در بُعد اجتماعی زندگی سالمندان بارزتر است [۲۶].

همچنین طردشده‌گی ناخواسته افراد از فرایندهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی از مشارکت کامل آنها در جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند، جلوگیری می‌کند [۱۹، ص ۲۰].

۴) پیامدهای اقتصادی

در بسیاری از کشورها، تعداد زیادی از بازنشتگان با بحران دیگری مواجه‌اند که از جنس اقتصاد است و با توجه به عمق و پیامدهای آن در زندگی بازنشتگان می‌توان آن را



«بحران معیشت» نامید؛ یعنی وضعیتی که مستمری بازنیستگی کفاف زندگی معمولی فرد بازنیسته را نمی‌دهد [۲۷، ص ۳۴].

۲-۳- بازنگری در مفهوم بازنیستگی

تغییر بنیادی سیاست‌گذاری در حوزه بازنیستگی در ایران و جلوگیری از بحران‌های اجتماعی ناشی از آن، مستلزم تغییر نگرش و رویکردهاست. درنتیجه، بازاندیشی در مورد مفهوم بازنیستگی به بخشی کلیدی در سیاست‌گذاری این حوزه بدل می‌شود. این بازاندیشی مفهومی و تجربی، شناختی از پدیده عرضه خواهد کرد که در موارد متعدد با باورهای پیشین در تضاد است و مبنای جدیدی برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری خواهد شد. نباید تصور کرد که این تدقیق مفهومی و بررسی ابعاد مختلف ما را با تصویری ساده و همگن از بازنیستگی روبرو می‌کند که تکلیف سیاست‌گذار را یکبار برای همیشه مشخص می‌کند، بلکه از درون آن، جنبه‌های مختلف و گاه متضادی بیرون می‌آید که نشان می‌دهد عرصه سیاست‌گذاری در این حوزه تا چه اندازه پیچیده و مستلزم دقت‌نظر است [۲۳، ص ۲۷]. در سال‌های گذشته توجه بسیاری از پژوهشگران برای شناخت پدیده‌ها به جنبه‌های شناختی و ساختارهای ذهنی معطوف شده است. این دسته از پژوهشگران معتقد هستند برای اینکه با نحوه شکل‌گیری و پیدایش پدیده‌ها آشنا شوند، باید به سراغ ذهن افراد مرتبط با موضوع بروند و به نوعی به رمزگشایی این جعبه سیاه پردازنند [۲۸]. از این‌رو فهم و واکاوی ذهنیت کارکنان نسبت به پدیده‌های سازمانی، بهویژه حوزه بازنیستگی، در مدیریت و نحوه برخورد با آنها از اهمیت دوچندانی برخوردار است و به نظر می‌رسد شناسایی ادراکات و ذهنیت‌های نهفته کارکنان ضروری بوده و سبب وضوح بیشتر ابعاد مختلف موضوع بازنیستگی می‌شود.

۲-۴- پیشینه پژوهش

در زمینه این پژوهش با حجمی از متون و ادبیات مواجه هستیم که به مفهوم پردازی در این پژوهش کمک کرده‌اند، اما با بررسی انجام شده در مورد موضوع پژوهش حاضر، مشخص شد در ایران کمتر پژوهش مدونی از سوی مراکز علمی - پژوهشی یا اداری - اجرایی برای

شناسایی ادراک کارکنان از بازنیستگی ارائه شده است و در خارج کشور نیز به صورت محدود به این موضوع پرداخته شده است؛ از این‌رو مطالعه حاضر از این حیث جدید است و فتح بابی برای آغاز مطالعات پژوهشی در این حوزه به حساب می‌آید. با این حال بازنیستگی از حوزه‌های مختلف بررسی و تحلیل شده است و به طور قطع مطالعات مرتبطی درباره بازنیستگی صورت گرفته‌اند که توانسته‌اند در مفهوم‌سازی به ما کمک کنند و هدایتگر بخش‌های مختلف پژوهش به‌ویژه چهارچوب مفهومی، جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها و بحث و نتیجه‌گیری بوده‌اند.

در مطالعه‌های پیشین مرتبط با موضوع پژوهش و گروه هدف مورد نظر، علوی و همکاران (۱۳۹۹) مسائل روانی و اجتماعی بازنیستگی در ایران را در یک مطالعه کیفی بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که افراد در مرحله بازنیستگی با چالش‌های روانی اجتماعی و یا فرصت‌های رشددهنده مواجه می‌شوند. بنابراین توجه به آماده‌سازی برای بازنیستگی موضوع مهمی در حوزه خدمات سالمندی است [۲۹].

پارسا ضیابری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تدوین مدل مدیریت بازنیستگی با رویکرد ترکیبی در بانک رفاه کارگران، ابعاد و مؤلفه‌های مدل برای هرسه مرحله نزدیک به بازنیستگی (شامل: نگرانی‌ها، امیدها، انتظارها)، در زمان بازنیستگی (نگرانی‌ها، نیازها و انگیزه‌ها، انتظارها) و برای بعد از بازنیستگی (چالش‌ها، انتظارها، راهبردهای شخصی) را شناسایی و ابعاد و مؤلفه‌های آن را در بخش کمی تأیید کردند [۳۰].

صفری (۱۳۸۷) نیز، فرصت‌ها، موانع و مشکلات موجود در زمان بازنیستگی کارکنان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی را پژوهش و بازبینی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که کارکنان بازنیسته به طور عمده به شغل‌های کاذب روی می‌آورند و دلیل آن را نداشتن تأمین معیشت زندگی خود عنوان می‌کنند؛ پس می‌طلبید که در مجموعه سپاه، افرادی که پست سازمانی بالا دارند و مسئول هستند و در آینده بازنیسته خواهند شد، به فکر آینده سازمان و کارکنان باشند [۳۱].

موسایی (۱۳۸۳) در دانشگاه تهران به پژوهشی با عنوان «پیامدهای روحی و اجتماعی بازنیستگی اعضای هیأت علمی» پرداخت و نتیجه گرفت که آثار منفی بازنیستگی افراد عضو هیأت علمی به دلیل کنار گذاشته شدن از محیط شغلی و قطع ارتباط آنان با کار گذشته‌شان بوده



وحتی افراد مذکور به طور معمول پس از بازنیستگی، خیلی زود دچار بیماری‌های متعدد شده بودند. همچنین این پژوهش اشاره کرد که پیامدهای منفی بازنیستگی در بین بازنیستگان مرد مجرد و کسانی که زمان اشتغال حقوق زیادی داشته‌اند و یا سطح علمی آنها بالاتر بوده، بیشتر بوده است [۹].

سلطانی و روحانی (۱۳۸۰) در پژوهش خود درباره مدیریت منابع انسانی، به لزوم توجه به مراحل بازنیستگی کارکنان و اهمیت بالای طراحی فرایندهای مناسب برای آن اشاره کرده‌اند. سازمان‌ها به طور معمول درخصوص درنظرگرفتن امکانات رفاهی و مادی برای این دوره اقدام‌های کمی انجام داده و از ابعاد اجتماعی و روانی این دوره که اهمیت زیادی نیز دارد، غافل شده‌اند. آنان به این نتیجه رسیده‌اند که زمان بازنیستگی، وفق و سازش با این دوران و افزایش کیفیت روانی و اجتماعی آن اهمیت ویژه‌ای دارد. بیشتر مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، شصت سالگی را بهترین سن برای شروع بازنیستگی عنوان کرده بودند [۳۲].

دورگته و دل‌اگلیو^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «مداخله روان‌شناسی مثبت برای ارتقای سلامت بازنیستگان برزیلی» با تأکید به نقش برنامه‌ها قبل از بازنیستگی بر کاهش عالیم روان‌شناختی چون افسردگی، اضطراب و سطوحی از استرس در بازنیستگی، اجرای این برنامه‌ها را بر بھبود رضایت از زندگی و تاب‌آوری افراد بعد از بازنیستگی مؤثر دانستند [۳۳]. باربوسا^۲ و همکاران (۲۰۱۶) پیش‌بین‌های اصلاح بازنیستگی را در یک بررسی نظاممند مطالعه و سلامت فیزیکی در قبل، زمان انجام آن و بعد از بازنیستگی بر سازگاری با بازنیستگی مؤثر گزارش کردند [۳۴].

در مطالعه کجلا و مون^۳ (۲۰۱۶) با عنوان تغییر در معنای بازنیستگی، دغدغه بازنیستگان قبل از بازنیستگی، وضعیت جسمانی و سلامت فیزیکی آنان برای بعد از بازنیستگی گزارش شد که به منظور فعالیت‌های بعد از بازنیستگی برای آنان حائز اهمیت بود [۳۵].

بروگ^۴ و همکاران (۲۰۱۱) گزارش کردند که برخلاف برخی قضاوت‌های اجتماعی، تفاوت چشمگیری در توانایی‌های شناختی دو گروه کارکنان جوان و مسن وجود ندارد،

1. Durgante & Dell'Aglio
2. Barbosa
3. Kojola & Moen
4. Brough

به گونه‌ای که نمی‌توان تفاوت معناداری در ادراکات دو گروه سنی در برابر مفاهیمی چون حمایت اجتماعی، تعهد شغلی یا تنש‌های روان‌شناختی یافت. به عقیده آنها، هوش تبلوریافته^۱ (دانش اباحتی در طول زمان عمر)، با افزایش سن افزایش پیدا می‌کند و می‌تواند تا سن بالا در سطحی عالی باقی بماند. براین اساس کارفرمایان بسته به نوع و ماهیت شغلی باید به نوع نیاز سازمان به هریک از انواع هوش در کارکنان در سینین مختلف توجه کنند [۳۶].

کویج^۲ و همکاران (۲۰۱۴) با بررسی آن دسته از پژوهش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی که به مدیریت کارکنان سالمند پرداخته‌اند، نتیجه گرفته‌اند که پژوهشگران مدیریت منابع انسانی توجه خود را بر اقدام‌های مدیریت منابع انسانی برای انگیزه‌بخشی و آموزش نیروی کار سالمند متمرکز کرده‌اند [۳۷].

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش مطالعه‌ای بود در صنعت برق بر پایه فن استخراج استعاره‌ای زالتمن (زیمت). منطق استفاده از این رویکرد پژوهشی ضرورت شناسایی افکار و احساسات کارکنان، متناسب با هدف پژوهش بود. مشارکت‌کنندگان پژوهش از میان کارکنان در آستانه بازنی‌ستگی صنعت برق با تحصیلات کارشناسی به بالا، با حداقل ۴۸ سال سن و ۲۶ سال تجربه کاری و با استفاده از روش نمونه‌گیری مفهوم^۳ انتخاب شدند. در این روش، افرادی به همکاری دعوت می‌شوند که واجد بیشترین شناخت درباره پدیده موردمطالعه‌اند [۳۸، ص ۲۰۸]. پس از مشورت با اعضای با سابقه صنعت و شرح موضوع موردمطالعه، از ایشان خواسته شد کسانی را معرفی کنند که با توجه‌به تفاوت دیدگاه در زمرة آگاهترین افراد از این موضوع در سازمان هستند. سپس با مراجعه به ایشان، پس از حصول اطمینان از آگاهی آنها درزمنیه موضوع موردمطالعه، از ایشان برای همکاری دعوت به عمل آمد. در مجموع ۱۲ نفر (۲ زن و ۱۰ مرد) برای مشارکت در پژوهش شناسایی شدند و اعلام آمادگی کردند. جدول ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان را نشان می‌دهد.

-
1. Crystallised Intelligence
 2. Kooij
 3. Concept Sampling



جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان

ردیف	جنسیت	تحصیلات	سابقه	سن	سابقه	ردیف	جنسیت	تحصیلات	سن	سن
۱	مرد	کارشناسی	۲۹	۴۹	کارشناسی	۷	مرد	کارشناسی	۴۸	۴۹
۲	مرد	دکتری	۲۸	۴۹	کارشناسی ارشد	۸	مرد	دکتری	۴۸	۴۹
۳	مرد	کارشناسی	۲۸	۴۹	کارشناسی ارشد	۹	مرد	کارشناسی	۴۹	۵۰
۴	مرد	کارشناسی ارشد	۲۷	۵۰	کارشناسی ارشد	۱۰	مرد	کارشناسی ارشد	۴۸	۴۸
۵	مرد	کارشناسی	۲۶	۴۸	کارشناسی	۱۱	مرد	کارشناسی	۴۹	۴۸
۶	زن	کارشناسی ارشد	۲۸	۴۸	کارشناسی	۱۲	زن	کارشناسی ارشد	۴۸	۴۸

پیش از مصاحبه‌های عمیق، از افراد خواسته شد به مدت یک هفته تا ده روز درباره پدیده موردمطالعه فکر کنند و برای جلسه مصاحبه تصاویری را که از نظر آنها بیانگر معنای بازنیستگی است، انتخاب کنند. مشارکت کنندگان می‌توانستند عکس‌ها را از کتاب، مجله، روزنامه، اینترنت یا حتی عکس‌هایی که خودشان گرفته بودند، انتخاب کنند. مدت هر مصاحبه، بسته به میزان مشارکت فرد پاسخگو، بین یک ساعت و نیم تا دو ساعت و نیم طول کشید. گام‌های اجرای روش زالتمن، شامل موارد مندرج در جدول ۲ است [۳۹].

جدول ۲. گام‌های اجرای روش زالتمن (زیمت)

گام	نحوه انجام
دانستانسرایی	از مشارکت کننده درخواست می‌شود به توصیف انتخاب هریک از عکس‌ها پردازد.
موضوعات و تصاویر از دست رفته	مشارکت کننده موادی را که به هر دلیل در عکس‌ها لحاظ نشده است، بیان می‌کند.
دسته‌بندی عکس‌ها	از وی می‌خواهد عکس‌ها را به دسته‌های گوناگون تفکیک کرده و برای آنها برچسب انتخاب کند.
استخراج ساختار	از روش‌های شبکه خزانه کلی و نزدیکی برای استخراج ساختار استفاده می‌شود.
بسط استعاره	مشارکت کننده افراد یا اشیایی را به تصویر اضافه می‌کند تا ایده اصلی تصویر تقویت شود.
مهم‌ترین تصویر	تعیین عکسی که با موضوع بیشترین ارتباط دارد.
تصاویر معکوس	تعیین عکسی که نسبت به بقیه از موضوع دورتر است.
تصاویر حسی	از مشارکت کننده درخواست می‌شود از حواس پنج گانه برای توصیف موضوع استفاده کند.
نقشه ذهنی فردی	نقشه ذهنی با استفاده از سازه استخراج شده ترسیم می‌شود.
نقشه ذهنی اجتماعی	پژوهشگر یک نقشه یا الگوی علی که در برگیرنده اغلب سازه‌های است، می‌سازد.

در طول اجرای مراحل بالا، از مشارکت‌کننده درخواست می‌شود به تناسب هر سلول ماتریس، اگر براساس با نظر وی ساختار سطر در ساختار ستون متناظر با آن سلول اثر می‌گذارد، در آن ستون عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر را بنویسد. در ادامه، از هریک از مشارکت‌کنندگان خواسته می‌شد تا با استفاده از تصاویر منتخب خود، یک تصویر خلاصه ایجاد کنند و توضیحاتی درباره آن ارائه کنند. درنهایت، نقشه‌های جماعی استخراج و ترسیم شد. از آنجاکه نقشه جماعی، یک مدل ذهنی مشترک یا تصویری از نحوه ارتباطات و افکار و احساسات مشترک میان بعضی افراد است، ساختارهایی را انتخاب کردیم که یک‌سوم مشارکت‌کنندگان آنها را متذکرشده بودند. همچنین روابطی میان این ساختارها در نقشه جماعی باقی ماندند که دست‌کم یک‌چهارم مشارکت‌کنندگان آنها را برقرار می‌دانستند [۴۰]. در ادامه تصاویر ارائه شده به‌وسیله برخی از مشارکت‌کنندگان (شکل ۱)، جدول مفاهیم و ساختارهای برگرفته از مصاحبه با یکی از مشارکت‌کنندگان (جدول ۳) و همچنین نقشه ذهنی احدي از مشارکت‌کنندگان (شکل ۲) آورده شده است.

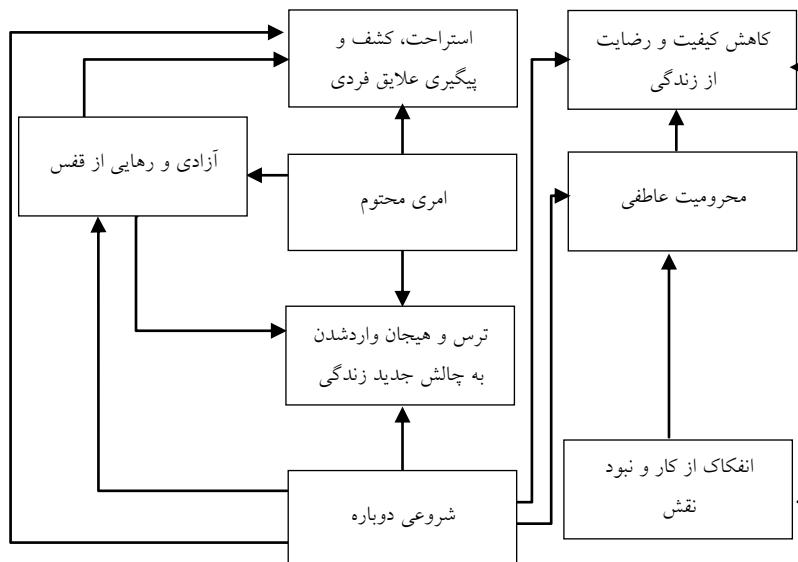


شکل ۱. تصاویر ارائه شده به‌وسیله برخی از مشارکت‌کنندگان



جدول ۳. مفاهیم و ساختارهای مستخرج از مصاحبه با یکی از مشارکت‌کنندگان

شاهد مثال	مفهوم	ساختار
پاکداشتن در مسیری تازه، زندگی نو، روز از نو و روزی از نو	آغازی تازه در پایان مسیری که به انتهای رسیده است.	شروعی دوباره
دیر یا زود اتفاق می‌افتد، همه افراد آن را تجربه می‌کنند.	اجتناب ناپذیری پس از سپری شدن زمانی مشخص	امری محظوظ
چالش‌های مالی و روانی و ...، ترس از تغییر، ترس از تحويل گرفته نشدن	اضطراب مواجه شدن با ناشناخته‌های دوران جدید	ترس و هیجان وارد شدن به چالش جدید زندگی
خارج شدن از گردونه، خارج شدن از گود، احساس کنار گذاشته شدن	جادشدن از محیط کار فعلی	انفکاک از کار و فقدان نقش
فرصتی برای لذت از اوقات فراغت جدید برای تمرکز روی دلبستگی‌ها	در اختیار داشتن زمان موردنیاز برای زمینه‌های مورد علاقه و روابط اجتماعی	استراحت، کشف و پیگیری عالیق فردی
پیش‌تر سازمان برای تو برنامه‌ریزی می‌کرد و در برابر آن موظف به ارائه خدمات بودی ولی الان آزادی	خارج شدن از چارچوب‌های کاری	آزادی و رهایی از قفس
کم توجهی و بی محلی در محیط اداره	بی توجهی در محیط کار	محرومیت عاطفی
دیگر مثل قبل نبودن	پایین‌آمدن سطح برخورداری از حداقل‌ها	کاهش کیفیت و رضایت از زندگی



شکل ۲. نقشه ذهنی یکی از مشارکت‌کنندگان

شکل ۲ نشان می‌دهد که مشارکت‌کننده موردنظر، از طرفی بازنشستگی را امری اجتناب‌ناپذیر پس از سپری‌شدن زمانی مشخص برای همه می‌داند که با خارج شدن از چارچوب‌های کاری، احساس آزادی و رهایی از قفس را به همراه دارد و می‌تواند از آن برای استراحت، کشف و پیگیری علاقه‌های فردی استفاده کند. از طرف دیگر این موضوع در ذهن او است که با پایان زندگی کاری و جداسدن از محیط شغلی، زندگی جدیدی شروع می‌شود و در صورتی که با کم‌توجهی و بی‌ محلی در محیط‌های کاری و اجتماعی مواجه شود، محرومیت‌های عاطفی و کاهش کیفیت و رضایت از زندگی را به همراه خواهد داشت.

۴- یافته‌های پژوهش

ساختارهایی که یک‌سوم از مشارکت‌کنندگان به آنها اشاره کرده بودند، برای استخراج نقشه اجتماعی انتخاب شدند. بر همین مبنای از شانزده ساختار استخراج شده، به ترتیب، ساختارهای «امری محظوم» و «شروعی دوباره» هر کدام با ۱۱ فراوانی، «ترس و هیجان واردشدن به چالش

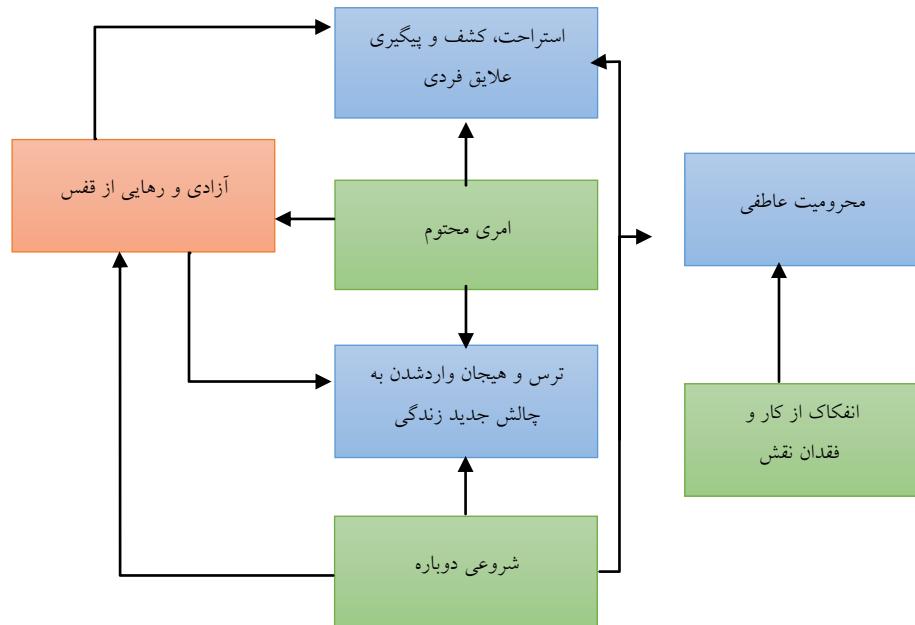


جدید زندگی» با ۹ فراوانی، «انفکاک از کار و فقدان نقش» با ۸ فراوانی و «استراحت، کشف و پیگیری علایق فردی» با ۷ فراوانی، «آزادی و رهایی از قفس» با ۵ فراوانی و «محرومیت عاطفی» با ۴ فراوانی به عنوان ساختارهای اصلی در نقشه اجتماعی شناسایی شدند. دیگر ساختارها عبارت بودند از: کاهش کیفیت و رضایت از زندگی، تنزل خودارزشمندی، شروع مشکلات در سلامت، ناسازگاری و ناپایداری فرد، اوقات فراغت جدید، آزادی از زندان خودساخته، پایان یک قصه، احساس خستگی بعد از کار سنگین، لذت بعد از برد. جدول ۶ فراوانی ساختارها را نمایش می‌دهد.

جدول ۶. فراوانی ساختارها

ردیف.	ساختار	فراوانی	واجد حد آستانه انتخاب (< ۳)
۱	امری محظوظ	۱۱	✓
۲	شروعی دویاره	۱۱	✓
۳	ترس و هیجان واردشدن به چالش جدید زندگی	۹	✓
۴	انفکاک از کار و نبود نقش	۸	✓
۵	استراحت، کشف و پیگیری علایق فردی	۷	✓
۶	آزادی و رهایی از قفس	۵	✓
۷	محرومیت عاطفی	۴	✓
۸	کاهش کیفیت و رضایت از زندگی	۲	✗
۹	تنزل خودارزشمندی	۲	✗
۱۰	شروع مشکلات در سلامت	۲	✗
۱۱	ناسازگاری و ناپایداری فرد	۲	✗
۱۲	اوقات فراغت جدید	۲	✗
۱۳	لذت بعد از برد	۲	✗
۱۴	پایان یک قصه	۱	✗
۱۵	احساس خستگی بعد از کار سنگین	۱	✗
۱۶	آزادی از زندان خودساخته	۱	✗

با حذف آن دسته از روابط میان ساختارها (که حداقل یک چهارم از مشارکت‌کنندگان آنها را برقرار دانسته بودند) شکل ۳ به عنوان نقشه اجتماعی استخراج شد.



شكل ۳. نقشه اجتماعی

همان‌گونه که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، «شروعی دوباره»، «انفکاک از کار و فقدان نقش» و «امری محتوم» به ترتیب با ۴ و ۱ و ۳ خروجی، ساختارهای علی و «استراحت، کشف و پیگیری علایق فردی»، «ترس و هیجان واردشدن به چالش جدید زندگی» و «محرومیت عاطفی» به ترتیب با ۳ و ۲ و ۲ ورودی، ساختارهای معلوم در نقشه اجتماعی محسوب می‌شوند. همچنین ساختار «آزادی و رهایی از قفس» با ۲ ورودی و ۲ خروجی، نقش علت و معلوم را با هم (میانجی) بازی می‌کند. در جدول ۷ نیز نوع ساختارها مشخص شده است.

نقشه اجتماعی ترسیم شده درباره بازنیستگی در صنعت برق گویای این مطلب است که مشارکت‌کنندگان در پژوهش ذهنیت‌های گوناگونی نسبت به بازنیستگی دارند، اما بیشتر آنها این موضوع را امری واجب و اجتناب‌ناپذیر که پس از سپری شدن زمانی مشخص برای همه



کارکنان صنعت اتفاق می‌افتد، می‌دانستند، برای مثال مشارکت‌کننده شماره دو تعبیر زیر را در مصاحبه به کار برد:

«بازنیستگی شتری هست که در خونه همه کارکنان خوابیده.»

همچنین تعداد زیادی از شرکت‌کنندگان، بازنیستگی را آغازی تازه در پایان مسیری که به انتها رسیده است و به تعبیری «شروعی دوباره» می‌دانند. به عنوان نمونه مشارکت‌کننده شماره ده در قسمتی از مصاحبه گفت:

«وقتی فرد بازنیسته می‌شه دوباره روز از نو، روزی از نو، باید زندگی جدیدی رو شروع کنه.»

همچنین تعدادی از مشارکت‌کنندگان با اشاره به فقدان نقش و احساس گمشدگی بر از دستدادن اعتبار و ارزش خود تأکید داشتند. مشارکت‌کننده شماره چهار فقدان نقش را اینگونه بیان کرد:

«اون آدمی که امروز دیگه نمیره سرکار مثل کسی هست که یه چیزی رو گم کرده، یه چیزی رو از دست داده.»

مشارکت‌کننده شماره شش نیز با بیان احساس کنار گذاشته شدن در شرایط و موقعیت‌های مختلف گفت:

«زمانی که شما بازنیست بشید، میگن دیگه از گردونه خارجه؛ دیگه همچین ارج و قربی که باید داشته باشی نداری.»

اضطراب مواجه شدن با ناشناخته‌های دوران جدید یا به تعبیری ترس و هیجان وارد شدن به چالش جدید زندگی از جمله ساختارهایی بود که مشارکت‌کنندگان به آن اذعان داشتند. پاسخگو شماره پنج این موضوع را با جمله زیر عنوان کرد:

«خودم دیدم که همکاران بازنیسته رو دیگه مثل قبل تحويل نمی‌گیرند؛ خیلی هاشون هم با گذشت زمان دچار چالش‌های مالی و روانی شدند؛ یعنی دیگه کسی به تو سلام هم نمی‌کنه و هیچ‌کس هم توجهی بهت نداره حتی تو خونه.»

تعدادی از مشارکت‌کنندگان نیز بازنیستگی را همراه با پیامدهای گوناگون روانی می‌دانستند و از دغدغه‌هایی همچون مسائل و محرومیت‌های عاطفی سخن می‌گفتند که از

دوران نزدیک به بازنیستگی شروع می‌شود. در همین راستا مشارکت‌کننده شماره هفت این شرایط را اینگونه توصیف می‌کند:

«امروز این حکم رو میدن دستت و میگن برو.»

مشارکت‌کننده شماره سه نیز این موضوع را به شکل تفاوت در برخورد برخی از افراد بیان می‌کند:

«می‌گن بیچاره بازنشسته‌ها! کلمه بیچاره که به بازنشسته‌ها وصل می‌شه برای من خیلی ناراحت‌کننده است.»

به رغم وجود برخی از ذهنیت‌های ناخوشایند نسبت به بازنیستگی، تعدادی از مشارکت‌کنندگان این دوره را فرصتی برای رسیدگی به فعالیت‌های مورد علاقه‌شان توصیف می‌کردند. به‌زعم آنها، در اختیار داشتن زمان موردنیاز برای زمینه‌های مورد علاقه و روابط اجتماعی موجب تبدیل شدن دوران بازنیستگی به دوران استراحت، کشف و پیگیری عالیق فردی می‌شود. مشارکت‌کننده شماره هفت با اشاره به اهمیت این فرصت در بهبود کیفیت زندگی گفت:

«من فکر می‌کنم در زمان بازنیستگی از لحاظ روحیه بهتر شوم، چون فشار کاریم زیاد هست. افرادی هستن که بعد بازنیستگی رفتن دنبال کسب‌وکاری که علاوه‌شون بوده و لذت بیشتری می‌برن و درآمد بیشتری هم دارن.»

همچنین ایجاد فرصت‌های آزاد و رهایی از محدودیت‌های شغلی برای بازنیستگان یکی از فاکتورهای این دوران توصیف شد. این موضوع درخور توجه است که از منظر مشارکت‌کنندگان این پژوهش، ساختار مذکور هم موجب ایجاد احساسات مثبت و ازطرفی باعث ایجاد احساسات ناخوشایند می‌شود. مشارکت‌کننده شماره هشت درباره این تغییرات گفت:

«انگار قبلًا اختیارت دست یه نفر دیگه هست به نام سازمانی که برای تو برنامه‌ریزی می‌کنه و در قبالش موظفی یه سری خدمات به اون سازمان ارائه بدی. اون دیگه نیست؛ اون احساس وظیفه صدرصد نیست و یه مقدار خب فراغت بال داری دیگه. راحت‌تری دیگه. می‌تونی بری دنبال علاقت ولی ازطرفی احساس می‌کنی داری به دنیای ناشناخته‌ای که باید برآش برنامه داشته باشی وارد می‌شی، شاید هم زندگیت به خوبی قبل نباشه.»



جدول ۷. نوع ساختارها

ردیف	ساختار	علی	معلوم	میانجی
۱	امری محترم	✓		
۲	شروعی درباره	✓		
۳	ترس و هیجان واردشدن به چالش جدید زندگی	✓		
۴	انگکاک از کار و نبود نقش	✓		
۵	استراحت، کشف و پیگیری علایق فردی	✓		
۶	آزادی و رهابی از قفس	✓		
۷	محرومیت عاطفی	✓		

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از انجام این پژوهش، کاوش پیرامون ادراک کارکنان درباره بازنشستگی با استفاده از فن استخراج استعاره‌ای زالتمن (زمیت) برای دست یافتن به درکی عمیق‌تر از مدل ذهنی مشارکت‌کنندگان بود. یافته‌های پژوهش منجر به استخراج ۱۶ ساختار شد که درنهایت از بین آنها هفت ساختار در نقشه اجتماعی باقی ماندند و روابط بین آنها براساس اجماع نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش ترسیم شد.

با نگاهی به نقشه اجتماعی ترسیم شده درباره بازنشستگی در صنعت موردمطالعه متوجه می‌شویم که به گمان بیشتر مشارکت‌کنندگان در پژوهش، بازنشستگی از کار، اجتناب‌ناپذیر بوده و فرد با قرارگرفتن در این مسیر مجبور به شروع زندگی متفاوت از گذشته است و نیاز به مشاوره و برنامه دارد. همچنین تعدادی از مشارکت‌کنندگان به پذیرش نشدن وضعیت جدید و واکنش نامناسب به هماهنگی با تغییر موقعیت به وجود آمده، اشاره داشته و اذعان داشتند کناره‌گیری از کار و تغییر شرایط اجتماعی بازنشستگی می‌تواند از جمله عوامل زمینه‌ساز ترس و هیجان واردشدن به چالش جدید زندگی باشد. تعداد دیگری از مشارکت‌کنندگان با اشاره به جداشدن از کار و فقدان نقش و احساس گمشدنگی بر ازدستدادن اعتبار و ارزش خود تأکید داشتند. اما افرادی از شرکت‌کنندگان در پژوهش به رغم تغییرات ناخوشایند بازنشستگی بر زندگی، این دوره را فرصتی برای رسیدگی به فعالیت‌های مورد علاقه‌شان توصیف می‌کردند.

تعدادی نیز، ایجاد فرصت‌های آزاد و رهایی از محدودیت‌های شغلی برای بازنشستگان را یکی از فاکتورهای مثبت این دوران توصیف می‌کردند و این تغییر را مایه خوشحالی در نظر می‌گرفتند. در این میان افرادی هم بازنشستگی را همراه با پیامدهای گوناگون روانی می‌دانستند و از دغدغه‌هایی همچون مسائل و محرومیت‌های عاطفی سخن می‌گفتند که از دوران نزدیک به بازنشستگی شروع می‌شود و تا مدت‌ها ادامه دارد. این یافته‌ها با پژوهش‌های علوفی و همکاران (۱۳۹۹) همسو است [۲۹].

تأمل در او صافی که گذشت، ما را به این نتیجه می‌رساند که بازنشستگی مرحله‌ای مهم از زندگی کاری انسان است و باید برای آن، قبل از بازنشستگی برنامه‌ریزی شود، زیرا اگر فرد در مسیر درستی قرار نگیرد و سال‌های کمی به پایان کارش باقی مانده باشد، کار زیادی در این زمینه نمی‌توان انجام داد [۴۱]. کارکنانی که برای بازنشستگی آنها برنامه‌ریزی می‌شود، بیشتر خود را بهتر با این مرحله از زندگی سازگار می‌کنند [۴۲] و فقدان برنامه‌ریزی کافی می‌تواند مانع برای دستیابی به زندگی بازنشستگی مطلوب باشد [۴۳]. همچنین باید جامعه نگاه خود را نسبت به بازنشستگان تغییر دهد، زیرا فرد بازنشسته پس از سال‌ها کار، انتظار احترام و برخورد مناسب را دارد چون خود را فردی کارشناس، با اندیشه و آگاه می‌داند و اگر ازطرف سازمان و جامعه با واکنشی مناسب مواجه نشود، با مشکل رو به رو خواهد شد. امروزه نگرش افراد به دوران بازنشستگی به عنوان دوره تازه‌ای از زندگی که باید پس از درک آن، به خوشی، سرگرمی و تفریح پرداخت، تغییر کرده است و دیگر از بازنشستگی به عنوان دوران وابستگی یا استراحت یاد نمی‌شود. این موضوع با نتایج حاصل از پژوهش پارسا ضیابری و همکاران (۱۳۹۷) هم راستا است [۳۰].

با نگاهی به نسبت زیاد نیروی کار با تجربه و مسن، اهمیت این افراد نزد پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی نمایان‌تر می‌شود. این موضوع به مشکلات کسانی که در شرف بازنشستگی هستند، اشاره دارد و به موانع روان‌شناختی، مالی و اجتماعی و همچنین ترک کردن مطلوب و دلپذیر کار می‌پردازد [۴۴]. روش زندگی سال‌های قبل از بازنشستگی و طرح‌ریزی برای آن، در احساس خشنودی پس از آن نقش به سزاگی دارد. وقتی که در آستانه بازنشستگی فرد، برای وی برنامه‌ریزی می‌شود و بهروش شایسته به اطلاع او می‌رسد، به خصوص زمانی که بازنشستگی با درخواست خودش همراه است، فرد به راحتی با آن رو به رو می‌شود [۴۵، ص.



۱۵۷]. پیش از بازنیستگی امکان دارد شخص بر اثر دلایلی مثل یأس از آینده، ازدستدادن کار، ازدستدادن سرزندگی، قرارگرفتن نیروهای تازهکار به جای خود و بهم خوردن برنامه روزانه، دچار آشفتگی‌های روحی شود. حال اگر هیچ کمک یا آماده‌سازی از سوی سازمان به افرادی که نزدیک بازنیستگی هستند صورت نگیرد و رها شوند تا دچار تفکرات بد و خوب شوند، در وضعیت بدی قرار می‌گیرند و مدت‌ها طول می‌کشد تا با این حقیقت کنار بیایند [۴۴]. پس دریافت و اجرای توصیه‌های خبرگان در فرایند برنامه‌ریزی بازنیستگی، منجر به افزایش سطح مطلوبیت در زندگی افراد می‌شود [۴۶].

باتوجه به اینکه در این مطالعه برخی از مشارکت‌کنندگان، مشکلات در سلامتی و فقدان برنامه بازنیستگی را از سختی‌های بازنیستگی می‌دانستند، این یافته همسو با نتیجه مطالعه باربوسا و همکاران (۲۰۱۶) بود که سلامت فیزیکی در قبل، زمان و بعد از بازنیستگی را بر سازگاری با بازنیستگی مؤثر گزارش کرده است [۳۴]. همچنین با نتایج مطالعه کجلا و مون (۲۰۱۶) که دغدغه بازنیستگان قبل از بازنیستگی را وضعیت جسمانی و سلامت فیزیکی آنان برای بعد از بازنیستگی گزارش کرده بودند، هم راستا است [۳۵].

در مطالعه حاضر تعدادی از مشارکت‌کنندگان به نظام‌های حمایتی همچون مشاوره و برنامه آمادگی برای بازنیستگی اشاره کردند. دورگنته و دل اگلیو (۲۰۱۹) نیز با تأکید به نقش برنامه‌ها قبل از بازنیستگی بر کاهش عالیم روان‌شناختی چون افسردگی، اضطراب و سطوحی از استرس در بازنیستگی، اجرای این برنامه‌ها را بر بهبود رضایت از زندگی و تاب‌آوری افراد بعد از بازنیستگی مؤثر دانستند [۳۳]. همچنین بهتر است سیاست‌گذاران زمان طراحی برنامه‌های بازنیستگی، اطلاعات جمعیت‌شناختی مانند سن، تحصیلات، وضعیت تأهل و درآمد کارکنان را نیز در نظر بگیرند [۴۷].

رهنمود نظری برآمده از نتایج مطالعه حاضر این است که شناخت تصاویر بازنیستگی می‌تواند به نوعی نشان‌دهنده ذهنیت‌هایی باشد که افراد نسبت به بازنیستگی به عنوان یکی از مهم‌ترین دوران زندگی دارند، از این‌رو گسترش این مباحث به مدیران سازمان‌ها کمک خواهد کرد که راه‌های مناسب مواجه شدن با این دوران را بررسی کرده و امکان مداخله مثبت سازمان و مدیران در برنامه‌ریزی و مدیریت اثربخش آن را فراهم کنند.

بر اساس نتایج پژوهش و نیز نقشه اجتماعی کاوش شده درباره بازنیستگی، موارد زیر در مرحله اجرا توصیه می‌شود:

- با توجه به اینکه سازمان‌ها در دنیای امروز، توانمندسازی و دادن آزادی عمل به کارکنان را

یکی از راهبردهای‌های مهم افزایش راندمان و تأمین بقا می‌دانند [۴۸، ص ۳۶] و

از طرفی نتایج این پژوهش نیز دغدغه مشارکت‌کنندگان برای مواجه شدن با این دوران

را نشان می‌داد، بنابراین به مدیران صنعت برق توصیه می‌شود درک عمیق‌تری از عوامل

مؤثر بر توانمندسازی کارکنان در شرف بازنیستگی پیدا کنند زیرا این موضوع می‌تواند

مدیران سازمان را در مدیریت کارکنانی که در این مقطع کاری قرار گرفته‌اند و

گنجینه‌ای از دانش و مهارت در سازمان به‌شمار می‌آیند، یاری رسانند.

- با توجه به اینکه نتایج پژوهش نشان‌دهنده وجود ترس و هیجان واردشدن به چالش جدید

زندگی و احساس محرومیت عاطفی در برخی از مشارکت‌کنندگان بود، به مدیران

صنعت برق پیشنهاد می‌شود ضمن ارائه آموزش‌های ویژه به کارکنان در آستانه

بازنیستگی در راستای ایجاد آمادگی برای ورود به دوره جدید زندگی، آنها را برای

تبديل تهدید به فرصت کمک کنند.

- در این مطالعه پدیده بازنیستگی از دیدگاه کارکنان در آستانه بازنیستگی صنعت برق

بررسی شد. در اینجا به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌شود دیدگاه‌های سایر افراد مرتبط

مانند متخصصان منابع انسانی، بازنیستگان صنعت یادشده، خانواده آنها و بازنیستگان

سازمان‌های مختلف نسبت به دوره بازنیستگی را بررسی کرده تا ضمن استحکام

بیشتر مطالعه‌ها، دید کامل تری از این دوره فراهم شود.

- با توجه به محدوده مکانی و رهیافتی این مطالعه، پژوهش در قلمروهای مکانی مشابه یا

متفاوت دیگر، با دیگر روش‌های پژوهش کیفی یا کمی توصیه می‌شود.

۶- منابع

- [1] Fan L., Stebbins R., Kim K.T. "Skint: Retirement? financial hardship and retirement planning behaviors", *Journal of Family and Economic Issues*, 1, 2021, 1-14.



- [2] Mitsakis F. V. "Human resource management (HRM)", *Economic Crisis (EC) and Business Life Cycle (BLC): A Literature Review and Discussion*, 4(1), 2014, 189-203.
- [3] Itika J. S. "Fundamentals of human resource Management", *Leiden: African Studies Centre*, 2011, 7.
- [4] رمضانی س., امیری ع. ا., مؤمنی م. «بهبود پیش‌بینی در برنامه‌ریزی منابع انسانی با ارائه مدل زنجیره مارکوف فازی»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۱(۱)، ۱۴۰۰، ۵۹-۸۴.
- [5] سیفی ح. ر., سیروس ک. م., شمس‌قارنه ن. «تحصیص یکپارچه و بهینه منابع انسانی سازمان در شرایط عادی و بحرانی با استفاده از یک روش تلفیقی نوین متاهیوریستیک - فازی»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۱(۳)، ۱۴۰۰، ۹۵-۱۱۸.
- [6] Charles Y. H., Emin G., Aziz H., Xueli T. "The impact of bequest motives on labor supply and retirement behavior in Japan: A theoretical and empirical analysis", *Journal of The Japanese and International Economies*, 37, 2021, 1-45.
- [7] حبیب‌پور گابی ک. «اثربخشی خدمات اجتماعی و فرهنگی صندوق بازنیستگی کشوری بر کیفیت زندگی بازنیستگان»، تهران: نشر مؤسسه راهبردهای بازنیستگی صبا، ۱۴۰۰.
- [8] یوسف‌زاده ا.، اسحقی‌گرجی م.، زمان‌شعار هریس ا. «خدمات اجتماعی و بازنیستگی: مطالعه موردی کشورهای موفق»، تهران: نشر مؤسسه راهبردهای بازنیستگی صبا، ۱۳۹۸.
- [9] موسایی م. «آثار اجتماعی و روحی بازنیستگی اعضای هیئت علمی: مورد مطالعه دانشگاه تهران»، *ویژه‌نامه مدیریت*, ۶۲ (۳۶)، ۱۳۸۳، ۱۵۷-۱۸۰.
- [10] Blanchett D. "The benefit of diversified guaranteed income for retirees: Combining immediate fixed and immediate variable annuities", *Retirement Management Journal*, (9)1, 2020, 1-16.
- [11] زنجری ن. «سالمندی خوب: مروری بر مفاهیم و ابعاد خوب پیرشدان»، تهران: نشر مؤسسه راهبردهای بازنیستگی صبا، ۱۳۹۷.
- [12] سیدنقیوی م., غلامزاده جفره م., واعظی ر., قربانی‌زاده و. «الگوی توانمندسازی متخصصان سالمند در بخش دولتی با بهره‌گیری از روش تحلیل تم»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۱(۴۰)، ۱۳۹۷، ۵۳-۷۸.

[۱۳] دانایی فرد ح، خائف‌الله‌ی ا، خداشناس ل. «فهم جوهره تجربه بازنیستگی کارکنان در بخش دولتی؛ پژوهشی پدیدارشناختی»، نشریه اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۲(۶)، ۱۳۹۱، ۱۵۳-۱۷۶.

[۱۴] Bonsang E., Klein J. K. (2011) *Retirement and Subjective Well-Being*, Discussion Paper, 5536, 2011, 45-73.

[۱۵] Ahun F., Mensah R.O., Acheampong J.W., Gordon S.N., Turkson L. "Perceived consequences of improper pre-retirement planning of employees at the timber industry development division, forestry commission, Takoradi, Ghana, Dutse", *International Journal of Social and Economic Research*, 6(1), 2021, 179-187.

[۱۶] سام ش، محمودی‌ی، تیرگر آ. «وضعیت نشانگان بازنیستگی در بازنیستگان»، مجله سالمندان ایران، ۳۹۴، ۳(۱۰)، ۱۰۹-۱۰۰.

[۱۷] Poulter L. "Retirement planning motivation from a reinforcement sensitivity theory (RST) perspective", *Electronic Theses, Projects, and Dissertations*, 1155, 2020, 1-123.

[۱۸] Gallego-Losada R., Montero-Navarro A., Rodríguez-Sánchez J.L., Thais Gonzalez-Torres T. "Retirement planning and financial literacy, at the crossroads. A bibliometric analysis", *Finance Research Letters*, 4(1), 2021, 1-10.

[۱۹] عمامی م، نصراصفهانی آ. «بازاندیشی در راهبردهای نظام بازنیستگی»، تهران: نشر مؤسسه راهبردهای بازنیستگی صبا، ۱۳۹۷.

[۲۰] Zaltman G., Zaltman L. H. "Marketing metaphoria: What deep metaphors reveal about minds of consumers", *Boston: Harvard Business Press*, 2008.

[۲۱] فرتونکزاده ح، مظفری م، پارسامهر ت. «بازنمایی مفهوم بازنیستگی در گفتگمان‌های پس از انقلاب اسلامی در ایران (با تأکید بر قانون برنامه‌های توسعه در کشور)»، نشریه بهبود مدیریت، ۳۹۳، ۳(۲۵)، ۳۲-۵.

[۲۲] Han S.K., Moen P. "Clocking out: Temporal patterning of retirement", *American Journal of Sociology*, 105(1), 1999, 191-236.

[۲۳] Denton F. T., Spencer B. G. "What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures", *Canadian Journal on Aging*, 28(1), 2009, 63-76.



- [24] Phillipson C., Vickerstaff S., Lain D. "Achieving fuller working lives: Labour market and policy issues in the United Kingdom", *Australian Journal of Social Issues*, 51(2), 2016, 187–203.
- [۲۵] محققی کمال س. ح.، سجادی ح.، زارع ح.، بیگلریان ا. «مقایسه کیفیت زندگی سالمندان مستمری‌بگیر سازمان تأمین اجتماعی و سازمان بازنیستگی کشوری ساکن شهرستان قم»، نشریه سلامت، ۱۰(۲۷)، ۱۳۸۶، ۴۶–۵۹.
- [۲۶] حسینی ا.، مجیدی ع.، حسنی درمیان غ. «بررسی نقش حمایت اجتماعی بر کیفیت زندگی سالمندان شهر مشهد در سال ۱۳۹۳»، نشریه سالمندان‌شناسی، ۱(۲)، ۱۳۹۵، ۱۰–۱۸.
- [۲۷] نصرتی نژاد، ف. «آکابوس بازنیستگی؛ تأملی بر تجربه بازنیستگی در ایران»، تهران: نشر مؤسسه راهبردهای بازنیستگی صبا، ۱۳۹۷.
- [۲۸] ندافی ط.، ابوبی اردکان م.، قلی پور آ. «بررسی مدل‌های ذهنی مدیران در فرایند تفکر استراتژیک»، *فصلنامه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران*, ۱۰(۲)، ۱۳۹۷، ۴۶۱–۴۸۶.
- [۲۹] علوی ز.، علیپور ف.، رفیعی ح. «مسائل روانی و اجتماعی بازنیستگی در ایران: یک مطالعه کیفی»، *فصلنامه سالمند*, ۱۵(۴)، ۱۳۹۷، ۳۹۶–۴۰۹.
- [۳۰] پارسا ضیابری ل.، اعتباریان ا.، هادی‌پیکانی م.، زمانی‌مقدم ا. «تدوین مدل مدیریت بازنیستگی با رویکرد ترکیبی (موردمطالعه: بانک رفاه کارگران)»، *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*, ۹(۳۱)، ۱۳۹۷، ۴۱–۷۴.
- [۳۱] صفری ج. «بحran‌های بازنیستگی کارکنان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی»، *فصلنامه حضون*, ۳(۱۷)، ۱۳۸۷، ۱۴۹–۱۷۸.
- [۳۲] سلطانی ا.، روحانی ع. «راهکارهای غنی‌سازی فرایند روانی اجتماعی بازنیستگان»، *مدیریت دولتی*, ۱۴(۵۱)، ۱۳۸۰، ۳۷–۴۶.
- [33] Durgante H., Dell'Aglio D.D. "Multicomponent positive psychology intervention for health promotion of Brazilian retirees: A quasi-experimental study", *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 32(1), 2019, 6-38.
- [34] Barbosa L.M., Monteiro B., Murta S.G. "Retirement adjustment predictors-A systematic review", *Work, Aging and Retirement Journal*, 2(2), 2016, 80-262.

- [35] Kojola E., Moen P. "No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement", *Journal of Aging Studies*, 36(3), 2016, 59-70.
- [36] Brough P., Johnson G., Drummond S., Pennisi S., Timms C. "Comparisons of cognitive ability and job attitudes of older and younger workers", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(2), 2011, 105-126.
- [37] Kooij D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dikkers J. S. E., De Lange A. H. "Managing aging workers: A mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers", *The International Journal of Human Resource Management*, 15(25), 2014, 2192-2212.
- [38] Creswell J. W. (2012) "Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research", *Boston: Pearson Education, Inc*, 2012, 208.
- [۳۹] سلیمی ف.، هادوی نژاد م. «جستاری در ادراک کارکنان از پیروی هواخواهانه با کاربست فن استخراج استعاره‌ای زالتمن»، *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۸(۳)، ۱۳۹۹.
- [۴۰] ابوییاردکان م.، قلی‌پور آ.، ندافی ط.، شیرزاد م. «بازاندیشی مدیریت دولتی مبتنی بر نیازهای روزآمد مخاطبین با استفاده از تکنیک استخراج استعاره‌ای زالتمن»، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۴۵(۱۲)، ۱۳۸۲، ۲۹-۵۹.
- [41] Estrada J. "Retirement planning: From Z to A", *The Journal of Retirement*, 8(2), 2020, 8-22.
- [42] Seidl J., Neiva E.R., Noone J.H., Topa G. "Process of retirement planning scale: Psychometric properties of the complete and short Spanish versions", *Work, Aging and Retirement*, 7(2), 2021, 154–165.
- [43] Jais J., Asokumar A. "Psychological process, social and environmental influence on retirement planning: Malaysian energy industry perspective", *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 15(2), 2019, 134-153.
- [44] Vries M.K. "The retirement syndrome: The psychology of letting go", *European Management Journal*, (6)21, 2003, 707-716.
- [۴۵] وندر زندن ج. و. «روان‌شناسی رشد»، ترجمه حمزه گنجی، تهران: نشر بعثت، چاپ سوم، ۱۳۷۸.
- [46] Harlow W.V., Brown K.C, Jenks S.E. "The use and value of financial advice for retirement planning", *The Journal of Retirement*, 7 (3), 2020, 46-79.



[47] Murari K., Shukla S., Adhikari B. "Do psychological social and financial perceptions of post-retirement life and demography influence the retirement planning behaviour?", *International Journal of Social Economics*, 48(11), 2021, 1545-1566.

[48] گودرزی ا., گمینیان و. «اصول، مبانی و نظریه‌های جو و فرهنگ سازمانی»، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۱.