

فهم جوهره تجربه بازنشستگی کارکنان در بخش دولتی؛ پژوهشی پدیدارشناسانه

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۶/۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۹/۲۵

حسن دانایی فرد*

احمدعلی خائف الهی**

لیلا سادات خدائشناس***

چکیده

هر کارمند در کارراهه شغلی خود، دوره‌ای را به نام بازنشستگی تجربه می‌کند. این پدیده، دارای پیامدهای مختلف جسمی، روحی و روانی برای افراد است. هدف این مطالعه، فهم تجربه بازنشستگی کارکنان بازنشسته در بخش دولتی است که کسب بینش عمیق‌تر و غنی‌تر درباره این پدیده را نشانه رفته است. پژوهش حاضر، صبغه کیفی دارد و بر پارادایم تفسیری استوار است که به مدد راهبرد پژوهش پدیدارشناسی به اجرا درآمده است. شیوه گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بوده که با سیزده نفر از بازنشستگان صورت گرفته است. به منظور تحلیل داده‌های مصاحبه از روش ون‌منن (تجزیه و تحلیل درون‌مایه‌ای) استفاده شده است. یافته‌های حاصل از پژوهش، مشتمل بر سه درون‌مایه است که عبارت است از: «ماهیت پدیده بازنشستگی»، «پیامدهای بازنشستگی» و «مواجهه با مشکلات دوره بازنشستگی». یافته‌های این مطالعه، تجلی تجربه بازنشستگی بازنشستگان بخش دولتی است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد پدیده بازنشستگی دارای دو درون‌مایه فرعی «رهایی» و «طردشدگی» است و پیامدهایی نظیر «افزایش مشکلات اقتصادی»، «کاهش منزلت اجتماعی»، «نقصان سلامتی و ازکارافتادگی» و «افزایش اوقات فراغت» را به همراه دارد. بازنشستگان از راهبردهایی نظیر «ارتباط با خدا»، «یافتن شغل به منظور تأمین هزینه‌های زندگی» و «فعالیت‌های غیرشغلی» برای مواجهه با پیامدهای بازنشستگی استفاده می‌کنند.

واژگان کلیدی

بازنشستگی، پژوهش کیفی، پدیدارشناسی، روش ون‌منن

* دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس hdanaee@modares.ac.ir

** استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس khaef-aa@modares.ac.ir

*** کارشناس ارشد مدیریت دولتی از دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، نویسنده مسئول

l.khodashenas@modares.ac.ir

مقدمه

هر کارمندی در کارراهه خود، دوره‌ای به نام بازنشستگی را تجربه می‌کند. این دوره، مرحله‌ای اجتناب‌ناپذیر از زندگی وی است که در طی آن، باید از جریان اصلی کار و فعالیت اجتماعی خود جدا شود (Asonibare and Oniye, 2008)، در خانه بماند و به فعالیت‌هایی چون ورزش، مطالعه یا مسافرت بپردازد یا کاری را که مورد علاقه اوست در چارچوب درآمد و منابعی که در اختیار دارد، انجام دهد (تامپسون، ۱۳۷۹، ص ۳۶). نکته مهم این است که بازنشستگی، منجر به تغییر و تحول در امور روزمره زندگی فرد می‌شود؛ چرا که فرد باید شغلی را که در طول زندگی کاری با آن عجین بوده، ترک کند و به خدمت خود پایان دهد (Akinda, 1993, p. 42). این تحول، از لحاظ عاطفی و روانی در فرد اثر می‌گذارد (براتی و عریضی؛ ۱۳۸۸) زیرا در وهله نخست، نیازهای متعدد اقتصادی، اجتماعی، جسمانی افراد با کار کردن برطرف می‌شود؛ در ثانی، افراد از طریق کار، روابط اجتماعی و شخصی، ارزش‌هایی نظیر تعلق، احترام و شأن را تجربه می‌کنند (بزرگمهری بوزجمهری و دیگران، ۱۳۸۶).

به عبارت دیگر، در طی فرآیند بازنشستگی، فرد باید نقش جدیدی را در زندگی بپذیرد و مقتضیات جدیدی را برای خود، خانواده، سازمان و جامعه تجربه کند. از آنجا که بازنشستگی، تغییرات مهمی را در سبک زندگی افراد ایجاد می‌کند و همان طور که هر تغییر با تحولات ذهنی همراه است، ادراک کارکنان نیز از بازنشستگی تابع درکی است از آنچه آنان در این دوره از زندگی تجربه کرده‌اند. از این رو، بازنشستگی تنها یک مفهوم مرتبط با شغل و کارراهه کارمندان نیست بلکه مفهومی است که هم‌زمان، دارای معنای ضمنی و روانی متعددی است (Asonibare and Oniye, 2008).

علاوه بر پیامدهای فردی بازنشستگی، این پدیده مفهومی است که ماهیتی اجتماعی نیز دارد. با توجه به توسعه اجتماعی و صنعتی عصر حاضر، مقوله بازنشستگی نسبت به گذشته اهمیت بیشتری یافته است (Asonibare and Oniye, 2008). در قرن اخیر، به دلیل پیشرفت‌های اجتماعی، اقتصادی، بهداشتی و درمانی از میزان مرگ و میر کاسته و به طول عمر افراد افزوده شده و میزان امید به زندگی، بهبود یافته است، در نتیجه، شمار سالمندان و بازنشستگان در کشورهای مختلف جهان افزایش یافته و سهم

درخور توجهی را در ترکیب جمعیتی کشورهای مختلف پیدا کرده است (حسین‌آبادی، ۱۳۸۳).

هدف این مطالعه، واکاوی پدیدارشناسانه پدیده بازنشستگی از دیدگاه کارکنان بازنشسته در بخش دولتی است که منجر به کسب بینش عمیق‌تر و غنی‌تر این پدیده می‌شود و افق‌های تازه‌تری را درباره پدیده بازنشستگی می‌نمایاند تا راهنمای برنامه‌ریزان مدیران منابع انسانی باشد. در این مقاله، پس از بیان مسئله و نگاه نظری پژوهش، به اتکای به راهبرد پدیدارشناسی فهم تجربه زیسته بازنشستگان دنبال می‌شود.

۱. بیان مسئله

با همه اهمیت و اثری که بازنشستگی در زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه دارد، و با توجه به ساختار جوان کشور ایران که در چند دهه آینده، بخش عظیمی از جمعیتش به سن بازنشستگی می‌رسد و با علم به اینکه بازنشستگی، سرنوشت محتومی است که در برهه‌ای از حیات شغلی هر کارمند پدیدار خواهد شد، درباره آن کمتر از سایر موضوعات منابع انسانی سخن به میان آمده است. صرف نظر از برخی مقاله‌ها که در پاره‌ای از مجلات کشور درباره بازنشستگان و زندگی فردی و اجتماعی آنان، به ویژه کمبود درآمد و افزایش هزینه‌های متزاید آنان منتشر شده، تاکنون درباره تجربه بازنشستگان یا دیدگاه‌های آنان درباره بازنشستگی، پژوهشی نشده است.

به منظور مطالعه تجربه بازنشستگان باید از فنون پژوهش کیفی بهره جست چراکه به جای تأکید بر پیش‌بینی، کنترل و اندازه‌گیری، بر کشف، توصیف و معنی تأکید می‌کنند (Osborne, 1994). برای درک تجربه ذهنی بازنشستگان باید از حصارهای روش‌شناختی مرسوم و رویکردهای اثبات‌گرا که دارای روش‌شناختی‌های کمی است و به لحاظ هستی‌شناسی فاقد توانایی درک پدیده‌های ذهنی و معانی مورد نظر افراد است و امکان فهم و تبیین مناسب پدیده بازنشستگی را فراهم نمی‌آورد، اجتناب کرد. چراکه افراد، واقعیت‌های اجتماعی را با ذهن خود و با تعبیر و تفسیرهایشان به طرز خاصی تجربه و درک می‌کنند (دانایی‌فرد و الوانی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۱). بنابراین باید معنای عمل و رفتار، همان گونه که افراد (یا بازنشستگان) آن را درک می‌کنند، شناخته شود و باید تمامی توضیحات علمی دنیای اجتماعی به معنی موجود در ذهن انسان‌ها و کردارهای

آنان که (واقعیت اجتماعی از آنها سرچشمه می‌گیرد) اشاره کند. برای دستیابی به این مهم، پژوهشگر باید به منظور درک انسان، ساختار اندیشه خود را با ساختارهای اندیشه و نحوه تفکر افراد منطبق سازد (Schutz, 1963). برای عملی کردن چنین پژوهش‌هایی (با ماهیت بین‌الذاتی)، روش پدیدار شناسی مفید است (Husserl, 1970, p. 253). به نظر می‌آید با این روش شناسی، آشکارسازی حوزه‌ای از وجود که از طریق تجربه، خود را با قطعیت کامل عرضه می‌کند، ممکن است (چناری، ۱۳۸۷). زیرا این روش می‌کوشد معانی را آنچنان که در زندگی روزمره زیسته می‌شود، آشکار نماید (عابدینی، ۱۳۸۳). پولکینگهورن^۱ (۱۹۸۹) توجه به تجربه زیسته را به منزله تلاش برای فهم یا درک معانی تجربه انسان - آنچنان که زیسته می‌شود - تلقی می‌کند؛ که مسئله اساسی آن، «زمینه‌یابی حقیقت در تجربه» است و مدعی است که شالوده ماهیت آگاهی انسان و پدیده‌ها را به ما نشان می‌دهد.

به منظور رعایت تناسب بین موضوع و روش، مطالعه تجارب بازنشستگان، ایجاد غنای موضوعی، توجه به بعضی جنبه‌های مغفول پدیده بازنشستگی و با توجه به ماهیت نام‌انگارانه^۲ پدیده بازنشستگی^۳، نیاز مبرمی به برون‌رفت از وضعیت روش‌شناختی فعلی و گذار از مفروضات گفتمان‌های حاکم است؛ به نحوی که در حوزه مدیریت منابع انسانی، برای نیل به تبیین و فهم مناسب پدیده بازنشستگی، باید از راهبردهای پژوهشی‌ای نظیر راهبرد پدیدارشناسی در گفتمان تفسیری استفاده شود.

۲. نگاه نظری پژوهش

بازنشستگی، سرنوشت محتومی است که در برهه‌ای از حیات شغلی هر کارمند پدیدار خواهد شد (تامپسون، ۱۳۷۹، ص ۴۳). ضمن آنکه فرآیندی است که مستلزم پذیرش تغییرات، مقتضیات و نقش‌های جدیدی است و دارای معانی ضمنی و روانی برای افراد است (Asonibare and Oniye, 2008). دانشمندان از دیدگاه‌های مختلف، بازنشستگی را تعریف کرده‌اند:

- دیدگاه مالی: زمان صفر کاری برای کسب درآمد (Gordon & Blinder, 1980).
- دیدگاه تقویمی: بازنشسته به شخصی اطلاق می‌شود که بالای ۶۵ سال داشته باشد (گیدنز، ۱۳۷۳، ص ۶۴۲).

▪ دیدگاه روابط کار: بازنشستگی عبارت است از انقطاع از استخدام (Williamson et al, 1992, p.156) یا خروج نیروهای کار مسن از محیط کار (Rogelberg, 2007).

▪ دیدگاه اقتصادی: بازنشستگی، دوره غیرفعال و غیرمولد زندگی فرد شاغل است که با ذخیره پولی‌ای که کشور و مستخدم با هم می‌پردازند، زندگی مستخدم در دوره بازنشستگی تأمین می‌شود (ابوالحمد، ۱۳۷۶، ص ۱۹۸). یا بازنشستگی عبارت است از برکنار کردن کارمند دولت از خدمت به جهت فتور ناشی از تحلیل قوا و طول سنوات خدمت و مانده شدن از کار با دادن حقوق مخصوصی که مناسب با سن و دوره خدمت باشد (عباسی ذاکانی، ۱۳۸۷، ص ۸۱).

فصل مشترک تمامی تعاریف فوق این است که «بازنشستگی به عنوان قطع روابط کاری فرد و سازمان و شروع زندگی جدید است». با توجه به اینکه فرد برای این دوران، حقوق بازنشستگی دریافت می‌کند، واژه بازنشستگی با مفاهیمی نظیر استعفا (قطع رابطه یک جانبه)، تعلیق و انفصال تفاوت دارد (عباسی ذاکانی، ۱۳۸۷، ص ۸۱). در حوزه بازنشستگی، نظریه‌های مختلفی مطرح شده که از زوایای مختلف به این پدیده توجه کرده است. این نظریه‌ها عبارت است از نظریه نقش (انفصال از نقش فعلی و پذیرش نقش جدید) (Moen et al, 2000)، نظریه رهاسازی^۴ از قیود یا فراغت (رهایی از مسئولیت‌های اجتماعی) (Cumming, 1964)، نظریه کار و فعالیت (پرداختن به زندگی فعال اجتماعی) (تامپسون، ۱۳۷۹، ص ۳۸)، نظریه مدرن‌سازی^۵ (جذب نیروی مضاعف نیروی جوان و انطباق با تغییرات جدید) (Cowgill, 1974)، و نظریه مبادله^۶ (لذت بردن از تعاملات اجتماعی و منبع جدید مبادله یا حقوق بازنشستگی) (Dowd, 1980).

پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد عوامل مختلفی نظیر نقصان سلامتی، تکافوی مزایا و حقوق بازنشستگی، نارضایتی شغلی و ادراک فرد از اینکه دیگر قادر نیست تا مقتضیات شغل را پاسخ بگوید در تصمیم‌های بازنشستگی افراد مؤثر است (Barfield and Morgan, 1969, p. 459). ضمن اینکه این دوره باعث تأثیر در نگرش‌های بازنشستگان می‌شود؛ بعضی افراد، بازنشستگی را به معنای اتمام تاریخ مصرف آنها و از

بین رفتن شأن و منزلت اجتماعی می‌دانند (Mutran et al, 1997, p. 251)؛ در حالی که از دید بعضی دیگر، بازنشستگی شروع جدید دوره‌ای معنادار از زندگی است که در آن، تعهدات کاری حذف شده و افراد قادرند فعالیت‌های غیرکاری‌شان را اولویت‌بندی کنند و به آنها برسند. شروع جدید ممکن است مستلزم نقش‌های جدید کاری و کارراهه دیگری باشد (Davis & Cartwright, 2010). گاهی بازنشستگی به منزله از بین رفتن منزلت شغلی و سازمانی فرد، هویت شخص و جایگاه وی در سلسله مراتب سازمانی تلقی می‌شود (Johnson & Bonhamc, 1980). ضمن اینکه، برداشت‌های دیگری نسبت به پدیده بازنشستگی وجود دارد که در پژوهش حاضر، سعی بر آن است که به بررسی نگرش‌های بازنشستگان در زمینه تجربه بازنشستگی پرداخته شود.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، کیفی و در زمره مطالعات تفسیری است که با بهره‌گیری از راهبرد پژوهش پدیدارشناسی در صدد تبیین و تفسیر جوهره تجربه بازنشستگان بخش دولتی از پدیده بازنشستگی و شناخت عمیق این پدیده است. ویژگی بارز راهبرد پدیدارشناسی این است که به مبنا و ریشه پدیده‌ها و نه نظریه‌ها اشارت می‌کند و به منظور حصول به این مقصود، متوسل به فلسفه‌ای بدون پیش‌فرض با طرح روش «اپوخه»^۱ شده است. اپوخه یا تعلیق یعنی خودداری از هر گونه حکم درباره وجود عالمی خارج از آگاهی. در اپوخه یا تعلیق، جهان، تبدیل به جهان خصوصی فرد می‌شود بدون هر گونه تعین و پیش‌فرضی که دیگران بر فرد تحمیل کنند. به نظر هوسرل، پس از اپوخه (یا تعلیق) آنچه باقی می‌ماند آگاهی من است و وظیفه پدیدارشناس، بررسی محتوای آن است؛ که در پژوهش حاضر، وظیفه پژوهشگر، تلاش برای بررسی تجارت محض بازنشستگان و آگاهی از آن، فارغ از مفروضات پیشین است؛ از این رو باید از شهود بی‌واسطه استفاده کرد، بدون آنکه پیش‌فرض داشت. نخستین پیش‌فرض در مطالعات پدیدارشناسانه، کنار نهادن این فرض متعارف است که جهان خارج و مستقل از آگاهی من، همچنان است که آنجاست. حکم به وجود عالم خارج است که باید در پرانتز شک (جداسازی) قرار گیرد. وقتی این دیدگاه تعلیق شود، آنچه باقی می‌ماند تجربه و آگاهی «من» است؛ یعنی دیگر امر واقع، محل بحث نیست،

بلکه آگاهی و تجربه، موضع خود را می‌یابد (آیت‌اللهی، ۱۳۸۲). در پژوهش حاضر، آگاهی و تجربه بازنشستگان از دوره بازنشستگی حائز اهمیت و محل بحث است که با مطالعه حاضر، می‌توان به ذات و ماهیت پدیده بازنشستگی، آن گونه که در آگاهی بازنشستگان تجربه شده، دست یافت.

ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه از نوع نیمه‌ساختاریافته بوده است تا به شرکت‌کنندگان اجازه دهد آزادانه به توصیف تجربه خود بپردازند. به عقیده ون‌منن^۸ (۲۰۰۶، ص ۱۲۴) مصاحبه، بهترین روش برای وارد شدن به دنیای تجربیات انسان‌ها است. مدت مصاحبه‌ها بین ۳۵ تا ۹۰ دقیقه بود ضمن اینکه به مصاحبه‌شوندگان اجازه داده شد تا زمان و مکان مصاحبه را به دلخواه خود تعیین کنند. در پژوهش حاضر، شرکت‌کنندگان، بر اساس نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند (Green & Holloway, 1997)، که از نوع نمونه‌برداری قضاوتی است؛ به بیان دیگر، افرادی انتخاب شدند که بهترین شرایط را برای عرضه اطلاعات مورد نیاز داشتند و شخصاً فرآیندها و مسائل مورد نظر را تجربه نموده بودند (سکاران، ۱۳۸۱، ص ۳۱۰). وجه مشترک تمامی افراد منتخب، بازنشسته بودن است. اما سایر ویژگی‌های این نمونه‌ها این بود که اولاً، همه این بازنشستگان دارای تجربه بازنشستگی در بخش دولتی بودند؛ ثانیاً، بیش از یک سال از تاریخ بازنشستگی آنها گذشته بود. نکته مهم این است که همه این بازنشستگان تمایل به شرکت در پژوهش را ابزار، رضایت‌نامه شرکت در پژوهش را امضاء و اظهار کردند که استفاده از تجاربشان به عنوان مأخذ اطلاعات را با کمال میل می‌پذیرند (Morse, 1995). تعداد مصاحبه‌ها تا زمان اشباع اطلاعاتی ادامه یافت. اشباع اطلاعاتی از تکراری بودن نشئت می‌گیرد بدین معنی که دیگر، داده جدیدی از مصاحبه‌ها به دست نمی‌آید و داده‌ها، تکراری می‌شود. در پژوهش حاضر با توجه به ماهیت کیفی، لزومی به مشخص کردن تعداد نمونه به صورت پیش‌فرض وجود نداشته است و تکرار داده‌های جمع‌شده قبل، مشخص‌کننده تعداد نمونه‌ها است. در واقع، اشباع اطلاعاتی ملاک خاتمه نمونه‌گیری است (Morse, 1995). در پژوهش حاضر، با ۱۳ نفر مصاحبه شد چراکه داده‌های گردآمده، تکراری شد. نکته مهم این است که با توجه به محدودیت

تعداد نمونه و غیرتصادفی بودن نمونه‌ها (که از ویژگی‌های پژوهش‌های کیفی است) پژوهش حاضر و مواردی از این قبیل، ادعای تعمیم‌پذیری ندارد.

به منظور گردآوری اطلاعات از بازنشستگان سه سؤال اساسی مطرح شد: معنا و مفهوم پدیده بازنشستگی از نظر شما چیست؟ تجربیات و احساساتتان را درباره این دوره بیان کنید؟ راهکارهای شما برای رویارویی با این پدیده چیست؟ البته زمانی که نیاز به روشن‌سازی اطلاعات در زمینه‌ای خاص بود، از سؤال‌های دقیق‌تری استفاده می‌شد. کلیه مکالمات بر روی نوار، ضبط و سپس مکتوب شد. در طول مصاحبه‌ها به پیام‌های غیرکلامی مصاحبه‌شوندگان نیز توجه شد و پژوهشگر آنها را ثبت کرد.

تحلیل داده‌ها با رویکرد ون‌منن صورت گرفت که «تحلیل درون‌مایه‌ای» خوانده می‌شود که شامل مجموعه فعالیت‌هایی برای بیرون کشیدن ابعاد درون‌مایه‌ای مشخص‌کننده است. ون‌منن، برای بیرون کشیدن درون‌مایه‌ها از متن، سه رویکرد کل‌نگر، انتخابی و جزءنگر را پیشنهاد کرده است (Van Mannen, 2006, p. 36). در این پژوهش پس از مکتوب کردن هر مصاحبه، کل متن بارها خوانده شد و یک برداشت کلی از آن به صورت بیانیه‌ای توصیفی نوشته شد (رویکرد کل‌نگر)، سپس به تک‌تک جمله‌های متن یا دسته‌هایی از آن‌ها توجه شد و از خود پرسیدیم این جمله یا این گروه از جملات چه چیزی را می‌توانند درباره پدیده یا تجربه مربوط به آن توصیف کند؟ (رویکرد جزءنگر)؛ و در پایان، پس از چندین بار خواندن متن، بیاناتی که به نظر می‌رسید می‌تواند در روشن کردن پدیده کاربرد داشته باشد، انتخاب گردید (رویکرد انتخابی).

۳-۱. روایی و پایایی

در این مطالعه برای اعتبار و اعتمادبخشی به داده‌ها از قابلیت اعتبار^۹، انتقال‌پذیری^{۱۰}، قابلیت اعتماد^{۱۱} و قابلیت تأیید^{۱۲} استفاده شد. قابلیت اعتبار بدین معنی است که تا چه حدی ساختار و معنی پدیده مورد نظر به نحو مناسب و مطلوبی بازنمایی می‌شود (Lincoln and Guba, 1985, p. 94). به منظور رعایت «قابلیت اعتبار» پژوهش سعی شد افرادی وارد مطالعه شوند که تجربه غنی‌ای درباره بازنشستگی داشته باشند. از این رو حداقل معیار ورود به مصاحبه، دارا بودن بیش از یک سال تجربه بازنشستگی بود.

انتقال‌پذیری حاوی این پیام است که یافته‌های پژوهش تا چه حد به محیط‌های دیگر تعمیم‌پذیر است. در پدیدارشناسی، پژوهشگر موظف است تا مجموعه داده‌ها و توصیفات متنی خود را به نحوی کامل و غنی عرضه کند که بتوان آن را با ادبیات نظری پیشین، تطبیق کرد و تأیید نظری آن یافته را دریافت. ضمن آنکه پژوهشگران دیگر باید بتوانند درباره قابلیت انتقال این یافته‌ها به محیط‌های دیگر قضاوت کنند (Lincoln and Guba, 1985, p. 115)؛ که در پژوهش حاضر سعی شد با عرضه کامل یافته‌ها، این مهم تحقق یابد. قابلیت اعتماد به انسجام فرآیندهای درونی و نحوه بررسی شرایط متغیر پدیده به دست پژوهشگر دلالت می‌کند (Lincoln and Guba, 1985, p. 87)، برای دستیابی به «قابلیت اعتماد» دو تن از استادان، مراحل پژوهش را بازنگری و نتایج را تأیید کردند. «قابلیت تأیید» مبین آن است که یافته‌های پژوهشگر را تا چه حد، سایر افرادی که پژوهش یا مطالعه یا نتایج آن را بررسی می‌کنند، تأیید می‌کنند (Lincoln and Guba, 1985, p. 135). قابلیت تأیید از طریق مرور و بازبینی‌های دقیق و چندین‌باره داده‌ها، تفسیرها و یافته‌های این مطالعه با نگاهی به مطالعات پیشین حاصل شده است؛ به نحوی که سایر پژوهشگران بتوانند قادر به درک تجربه بازنشستگی و پیگیری داده‌ها و دستیابی به نتایج مشابه باشند (جمشیدی‌منش و دیگران، ۱۳۸۸).

۴. یافته‌های پژوهش

درون‌مایه‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه با شرکت‌کنندگان، حاصل تلاش در جهت رسیدن به تبیین و تفسیر تجربه بازنشستگان بخش دولتی از پدیده بازنشستگی است که به منظور کسب بینش عمیق‌تر و غنی‌تر درباره این پدیده انجام شده است. سه درون‌مایه اصلی و نه درون‌مایه فرعی از یافته‌ها استخراج شد که می‌توانند تجربه بازنشستگان بخش دولتی را از پدیده بازنشستگی به تصویر بکشند (جدول ۱).

جدول ۱. درون‌مایه‌های اصلی و فرعی مستخرج از داده‌ها

درون‌مایه‌های اصلی	درون‌مایه‌های فرعی
ماهیت پدیده بازنشستگی	رهایی
پیامدهای بازنشستگی	طردشدگی
	افزایش مشکلات اقتصادی
	کاهش منزلت اجتماعی
	نقصان سلامتی و ازکارافتادگی
	افزایش اوقات فراغت و بیکاری
مواجهه با پیامدهای بازنشستگی	ارتباط با خدا
	فعالیت‌های غیرکاری
	اشتغال مجدد

۴-۱. ماهیت پدیده بازنشستگی

اولین درون‌مایه، ماهیت پدیده بازنشستگی است که شامل دو درون‌مایه فرعی رهایی^{۱۳} و طردشدگی است. بسیاری از بازنشستگان با توجه به مسائلی چون فرسودگی شغلی و مسائل انگیزشی بیان می‌کردند که بازنشستگی به مثابه رهایی از تمامی مسائل موجود در زندگی کاری است؛ مثلاً یکی از شرکت‌کنندگان بیان می‌کرد:

«تنها خوبی بازنشستگی برای من این بود که از دست کارهای تکراری و خسته‌کننده خلاص شدم. الآن دیگه شب‌ها راحت می‌خوابم و به تراز شدن حسابا فکر نمی‌کنم. وقتی کارمند بودم همش نگران بودم که آخر برج، صندوق کم و کسری نیاره. از همه بدتر ارباب‌رجوع‌هایی بودن که بهانه‌های بنی اسرائیلی می‌گرفتن، اعصاب آدم رو خرد می‌کردن».

یکی دیگر از شرکت‌کنندگان، بازنشستگی را به منزله رهایی از دست مافوق می‌دانست و چنین بیان می‌کرد:

«بازنشستگی یعنی راحت شدن از دست مافوق و رئیسی که هر ساعت یه مدل دستور می‌داد و تکلیفش با خودش هم معلوم نبود».

از طرف دیگر، بسیاری از مشارکت‌کنندگان می‌گفتند از زمانی که بازنشسته شده‌اند، جامعه و سازمان متبوعشان آنها را طرد کرده است. در واقع، اصلی‌ترین جوهره پدیده بازنشستگی، طردشدگی بود که بازنشستگان، آن را بسیار تأسف بار بیان می‌کردند.

یکی از اشکال پردشدگی که بیشتر شرکت‌کنندگان درباره آن صحبت کردند، بی‌توجهی دولت و مسئولان نسبت به مسائل موجود و درخواست‌های منطقی آنان بود. آنان بیان می‌کردند که پردشدگی، نه تنها اثر منفی در ابعاد مختلف زندگی آنها دارد، بلکه سبب می‌شود تا نگرش جوانانی که در ادارات و سازمان‌ها مشغول به کار هستند تغییر یابد؛ چراکه با مشاهده نحوه خدمات‌رسانی دولت به بازنشستگان و مستمری‌بگیران، جوان می‌فهمد که در آینده، وی نیز با مشکلاتی از این دست روبه‌رو خواهد شد و دیگر رغبتی به ادای وظایفش ندارد. پس سعی می‌کند با انتخاب شغل دوم و سوم از وقت اداری خود بزند تا حداقل در دوران کهن‌سالی بتواند از زندگی نسبتاً مرفه‌ی برخوردار شود. عباراتی که شرکت‌کنندگان در این باره بیان کردند، به شرح زیر است:

«بعد از اینکه سی سال، صادقانه، برایشون خدمت کردیم و جوونی‌مون رو دادیم، حالا که از دست و پا افتادیم ولمون کردن. یه روز این چندرغاز حقوقمون رو دیر می‌دن، یه بار می‌گن فلان مزایا دیگه بهتون تعلق نمی‌گیره و ... آخه مگه این حقوق چیه که هر چند وقت یه بار، سر و تهش رو می‌زنن. کلاً بیشتر سازمان‌ها به بازنشسته‌هاشون اهمیت نمی‌دن، چون دیگه کارشون با اونها تموم شده (بازنشسته با تأثر فراوان ادامه می‌دهد) جوونی آدم رو می‌گیرن بعدم به حال خودش رها می‌کنن».

«روز قبل از بازنشستگی از من خواستن تا برم دفتر اسناد رسمی و تعهد بدم که نسبت به سازمان هیچ حق و حقوقی ندارم. شب و روزم را یکی کردم تا هیچ وقت مشکلی پیش نیاید، این چطور تشکر از یک کارمند وظیفه‌شناسه؟»

۲-۴. پیامدهای بازنشستگی

دومین درون‌مایه، پیامدهای بازنشستگی است که شامل ۴ درون‌مایه فرعی افزایش مشکلات اقتصادی، کاهش منزلت اجتماعی، نقصان سلامتی و ازکارافتادگی (فرسودگی جسمی) و افزایش اوقات فراغت و بیکاری است. بازنشستگی افراد، غالباً برای آنها مسائل و مشکلات اجتماعی و اقتصادی و روانی ایجاد می‌کند.

۴-۲-۱. افزایش مشکلات اقتصادی

در این پژوهش، بسیاری از بازنشستگان اظهار می‌کردند که در این دوران، هزینه خانوار آنان به دلیل ویژگی‌های فرهنگی و سنتی موجود، هزینه‌های تحصیل فرزندان و گسترش خانوار آنان افزایش می‌یابد و این دوران، دوران پرهزینه‌ای است. این در حالی است که حقوق آنان کاهش یافته است. بعضی از گفته‌های مشارکت‌کنندگان به شرح زیر است.

«من الآن یک پسر و سه تا دختر دارم. باید برای دو تا از دخترهام جهیزیه تهیه کنم، تازه پسر هم دبیرستان نمونه دولتی درس می‌خونه و باید براش ۶۰۰ هزار تومان بدم، این حقوق حتی برای زندگی خودمم کافی نیست، چطور می‌شه با این حقوق کم، هم دختر شوهر داد و هم خرج زندگی رو؟».

«من مستأجرم، حقوقم ماهی ۴۵۰ هزار تومانه. واقعا نمی‌دونم چطور باید زندگی کنم، اون هم با دو تا بچه‌ای که دانشگاه آزاد می‌رن و باید خرج اون‌ها رو هم بدم، اجاره خونه هم که جای خودش رو داره، با این حقوق چطور می‌شه از عهده این همه خرج و مخارج بر اومد!».

«درسته که بیشتر بچه‌هام رفتن بیرون و افراد تحت تکفل کم‌تر شدن، اما در عوض چند تا نوه دارم دائم اینجا رفت‌وآمد می‌کنن، دلم نمی‌یاد بهشون بگم کمتر اینجا بیاید، اگر اینجا نیاین کجا برن؟ معمولاً دهم ماه که می‌رسه، تمام حقوقم خرج می‌شه».

از طرف دیگر بیشتر بازنشستگان به دلیل شرایط خاص سنی‌شان با مشکلات جسمانی گوناگونی روبه‌رو هستند، بنابراین، ناگزیر از مراجعه به مراکز بهداشتی و درمانی هستند و باید مبلغی از حقوق خود را صرف هزینه‌های درمان کنند. این موضوع باعث می‌شود تا آنان بیش از پیش از نظر مالی در مضیقه قرار گیرند. یکی از بازنشستگان بیان می‌کند:

«شاید این یکی از ویژگی‌های سنی من و بسیاری از هم سن و سال‌هام باشه که بیشتر وقت‌ها به دلیل بیماری به پزشک مراجعه می‌کنیم، اون هم

برای تشخیص دقیق و درمان، فهرست بلندبالایی از انواع آزمایش و عکس و ... رو می‌نویسه و به دستمون می‌ده. آن وقته که تازه اول نگرانی‌ها است. دغدغه درد و بیماری، یک طرف و فکر و خیال هزینه‌های انواع و اقسام عکس و آزمایش‌های ساده و تخصصی هم به طرف دیگه».

۴-۲-۲. کاهش منزلت اجتماعی

فرد بازنشسته در زمان اشتغال، به لحاظ موقعیت شغلی، از منزلت خاصی نزد همکاران، افراد مراجعه‌کننده و سایر افراد جامعه برخوردار است، اما در اثر بازنشستگی این پایگاه فرو می‌ریزد و وی از لحاظ اجتماعی دچار دگرگونی می‌شود. بسیاری از بازنشستگان اظهار کرده‌اند که پس از بازنشستگی، احترام آنان نزد همکاران سابق خود، افراد خانواده و سایر افراد جامعه کمتر شده است. عباراتی که شرکت‌کنندگان بیان می‌کردند به شرح زیر است:

«وقتی کارمند بودم و مسئول فلان قسمت، سرم مثل سر شاه بود، موبایلم دائم زنگ می‌خورد اما الآن هفته‌ای یه زنگ نمی‌خوره. چند وقت قبل که می‌خواستم از بانک وام بگیرم، هیچ کس حاضر نشد حتی ضمانتم رو بکنه».

«چند روز بعد از اینکه بازنشسته شدم، رفتم اداره تا مابقی مدارکم رو جمع کنم، دیدم که خیلی از همکارام رفتارشون با من فرق کرده، خیلی‌هاشون درست و حسابی جواب سلامم رو ندادن. حتی رفتار همسرهم باهام عوض شده، دیگه مثل سابق بهم احترام نمی‌ذاره، کلاً برخورد اعضای خانواده‌ام با من فرق کرده، دیگه مثل قبل بهم توجه ندارن».

۴-۲-۳. نقصان سلامتی و ازکارافتادگی

بسیاری از مشارکت‌کنندگان اظهار می‌کردند که ازکارافتادگی و نقصان سلامتی یکی از عمده مشکلاتی است که آنان در طی این دوره با آن مواجه هستند. ضعف بینایی و کم‌شنوایی، پوکی استخوان، گرفتگی و تنگی عروق، پرفشاری یا کم شدن فشار خون، بیماری‌های قلبی، ضعف حافظه، نقصان ذهنی و اختلالات ذهنی و ... از جمله آنها است؛ زیرا به طور معمول در سنین بازنشستگی به دلیل کهولت سن، کار کردن طی

سالیان متمادی و یا جدایی ناگهانی از کار و ترک تمامی عادات گذشته و ...، بیمارهای مختلفی در جسم آنان پدیدار می‌شود و آسیب‌پذیری‌شان نسبت به گذشته و در نتیجه نیازشان به مراقبت‌های بهداشتی و درمانی بیشتر می‌شود. این موضوع باعث می‌شود تا آنان احساس کنند از کار افتاده‌اند و نتوانند از فرصت‌های موجود این دوره استفاده کنند و یا از اوقات فراغت خود لذت ببرند و به استراحت پردازند. بعضی از گفته‌های مشارکت‌کنندگان در این باره عبارت است از:

«وقتی سن آدم بالا می‌ره، هر دردی سراغ آدم میاد، البته یکی از دلایل دردمندی هم اینه که بیش از ۳۰ سال نشستیم پشت میز و هیچ تحرکی نداشتیم. الان خود من، چند وقت بود که قلبم درد می‌کرد، دکتر می‌گفت: دلیلش عدم تحرکه. چند باری بالن زدم، ولی جواب نداد، آخرشم عمل کردم. از اون وقت هم که عمل کردم، خیلی ناتوان شدم، حتی از عهده امور شخصی خودمم برنمیام.»

«تا حالا دو بار دیسک کمرم رو عمل کردم ولی بی‌فایده است دکتر می‌گه اگه یک بار دیگه عمل کنی خوب می‌شه ولی من بعید می‌دونم، حالا بر فرض هم دیسک کمرم با عمل خوب بشه، آرتروزم رو چکار کنم؟ کلاً تو این سن و سال دوا درمون فایده نداره، یه جا رو که خوب بکنی، دو جای دیگه‌ات درد می‌گیره. چه می‌شه کرد پیریه و هزار درد.»

برخی نیز اظهار می‌کردند از زمانی که بازنشسته شده‌اند دچار استرس، افسردگی و دیگر بیماری‌های روحی روانی شده‌اند. بعضی از آنان بروز چنین بیماری‌هایی را جدا شدن از کار، محیط کار، همکاران و یا بیکاری دانستند و بعضی دیگر دلیل آن را افزایش مشکلات و یا آینده‌ای مبهم و رسیدن به احساس پوچی ذکر کردند. به عنوان مثال شرکت‌کننده‌ای می‌گفت:

«الآن از وقتی بازنشسته شدم افسردگی پیدا کردم. یه جورهایی از خودم بدم میاد، دلم نمی‌خواد با کسی حرف بزنم، احساس می‌کنم قرار نیست هیچ اتفاق خوبی بیفته. خیلی کارم رو دوست داشتم، دلم برای کارم و محیط کارم تنگ شده، هیچ وقت دوست نداشتم شغلم رو از دست بدم»

«از وقتی بازنشسته شده‌ام خیلی نگرانم، شب‌ها خوابم نمی‌برد. (وی آه عمیقی کشید و ادامه داد) تورم و گرونی از یه طرف، بزرگ‌تر شدن بچه‌ها و افزایش هزینه‌هاشون از یه طرف دیگه... هر طرفم رو که می‌بینم فقط مشکل و درد و غصه‌اس. چند ماه بعد از بازنشستگی، قلبم درد گرفت، وقتی رفتم دکتر بهم گفت: در اثر استرس زیاد، تپش قلب پیدا کردی، باید سعی کنی ناراحت نشی، استرس نداشته باشی، عصبی نشی، آرامش خودت رو حفظ کنی. اما مگه می‌شه آدم با این همه دغدغه و نگرانی آرامش خودشو حفظ کنه. (وی چند بسته قرص از جیبش درآورد و نشان داد) اینا رو ببین، اگه نخورم قلبم می‌خواد از جا کنده بشه».

۴-۲-۴. افزایش اوقات فراغت و بیکاری

با توجه به اینکه بیشتر بازنشستگان شغلی ندارند و بیکار هستند، بنابراین اوقات فراغت آنان افزایش می‌یابد. بسیاری از آنان از اینکه نمی‌توانستند از وقت خود به نحو سودمندی استفاده کنند، ابراز ناراحتی می‌کردند و مدعی بودند که در اثر افزایش بیکاری، احساس سرگردانی و کلافگی دارند. برخی از آنان بیان کردند که از طرف دولت برای آنان هیچ امکانات تفریحی و رفاهی در نظر گرفته نمی‌شود و یا اگر هم امکانات تفریحی برای آنان لحاظ شود، کیفیت آن در سطح خیلی کمی است.

«از صبح تا شب بیکارم، این بیکاری خیلی منو اذیت می‌کنه. زنم بهم می‌گه روزها از خونه برو بیرون، آخه من کجا برم؟ جایی رو که ندارم برم؛ گاهی وقت‌ها می‌رم پارک نزدیک خونه‌مون، چند نفر دیگه هم هستند که مثل من بازنشسته‌اند، اگه اونها باشن با اون‌ها حرف می‌زنم، اگر نباشن، روزنامه می‌خونم».

یکی دیگر از مصاحبه‌کنندگان درباره باشگاه ورزشی‌ای که دولت به آنان اختصاص داده بود، چنین می‌گفت:

«ما رو به محلی روانه کردن که باشگاه ارادل و اوباشه، بیشتر وسایل ورزشی‌اش از رده خارجه، روی دیواراش عبارات سخیفی نوشته شده. تنها

وسیله رفت و آمد به اینجا اتوبوس خط واحده که اونم دیر به دیر میاد. آخه این چطور تشکر از ماست؟»

۳-۴. مواجهه با پیامدهای بازنشستگی

این درون‌مایه به راهبرد شخص بازنشسته در مواجهه با پیامدهای مسائل و مشکلات بازنشستگی اشاره می‌کند. درون‌مایه‌های فرعی مستخرج در این طبقه، شامل سه درون‌مایه فرعی «ارتباط با خدا»، «یافتن شغل به منظور تأمین هزینه‌های زندگی» و «فعالیت‌های غیرشغلی» است.

بازنشستگان، حداکثر تلاش خود را می‌کردند تا خودشان را با شرایط موجود تطبیق کنند. اکثریت شرکت‌کنندگان تأکید کردند که عقیده و ارتباط با خدا به آنها امید می‌دهد و قدرت تحمل آنان را می‌افزاید. آنان بیان کردند که با وجود توکل و ایمان به خدا، احساس آرامش می‌کنند و از خدا می‌خواهند تا بر مشکلات و تنگناهای موجود فائق آیند.

«خدا خودش شاهد همه چیز و همه کس هست، از اوضاع و احوال ما هم خبر داره. اون هیچ وقت بنده‌هاش رو رها نمی‌کنه، ازش می‌خوام بهم کمک کنه و به مالم برکت بده تا دستم جلوی کسی دراز نشه».

برخی بازنشستگان، فعالیت‌های غیرشغلی را از راهکارهای رویارویی با اوقات فراغت حاصل از بازنشستگی معرفی می‌کردند که شامل کمک به همسر در امور منزل، فعالیت‌های سرگرمی مانند خواندن کتاب و روزنامه، عضویت در انجمن‌های محلی مانند هیئت امنای مسجد محل و یا نگهداری از نوه‌ها و سر زدن به خویشاوندان بود. امور فوق سبب می‌شد تا آنان به احساس رضایتی از زندگی خود دست یابند.

«اگه آدم، خوش فکر باشه می‌تونه از این دوران هم لذت ببره و کارهایی که یک عمر تو زندگی عقب افتاده رو انجام بده. مثلاً به مطالعه آزاد بپردازه و یا به خانم خونه در امور خرید منزل کمک کنه».

«از وقتی بازنشسته شدم، مسئولیت کارهای کتابخونه مسجد محل رو به عهده گرفتم، خوبی این کار اینه که هم بیکار نیستم هم اوضاع کتابخونه یه سر و سامونی پیدا کرده».

همچنین برخی بازنشستگان به دلیل ناهمخوانی میزان حقوق و مخارج زندگی ناگزیرند با چشم‌پوشی از زمان استراحت خود، شغل دیگری بیابند تا بتوانند حداقل بخشی از مشکلات مالی‌شان را رفع کنند.

«با افزایش صعودی هزینه‌های زندگی، این حقوق، کفاف زندگی رو نمی‌دهد. با ۶۲ سال سن باید برم مسافرکشی، آگه نرم، کمیت زندگیم لنگه. زندگی خرج داره، ندارم متوجه نمی‌شه».

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی پدیده بازنشستگی از منظری متفاوت و بر حسب تجارب زیسته بازنشستگان پرداخت. مجموع یافته‌های این پژوهش نشان داد که بازنشستگی، سبب بروز اثرهای عمیق و متفاوتی بر زندگی افراد بازنشسته می‌شود. در پژوهش حاضر، اصلی‌ترین ویژگی پدیده بازنشستگی (با توجه به تأکید اکثر بازنشستگان بر آن و تکرار آن در طول مصاحبه‌ها) طردشدگی بود که آن را بسیار تأسف‌آور می‌خواندند. همسو با این یافته، واریز^{۱۴} (۲۰۰۳) طی پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافت که بیشتر افرادی که بازنشسته می‌شوند به نوعی دچار انزوای اجتماعی می‌شوند. در عین حال، بسیاری از شرکت‌کنندگان در این پژوهش، بازنشستگی را به منزله رهایی از مسئولیت‌های کاری و مسائل موجود در زندگی کاری و همچنین دستورات مافوق و دموکراسی انعطاف‌ناپذیر می‌دانستند. نتایج پژوهش‌های دیویس^{۱۵} و کارت‌رایت^{۱۶} (۲۰۱۰) این یافته را تأیید می‌کند. به نظر آنان بازنشستگی برای برخی کارمندان به منزله رهایی از تعهدات ناشی از رابطه استخدامی است تا خود را از مسئولیت‌های کاری برهانند. کیومینگ^{۱۷} (۱۹۶۱، ص ۲۵۷) نیز در این زمینه بیان می‌کند افراد با گذر از میان‌سالی و ورود به سالمندی ترجیح می‌دهند تا به فعالیت‌های اجتماعی خود پایان دهند و خود را از قید مسئولیت‌های اجتماعی رها سازند. اما با توجه به مسائل موجود در ساختار اداری کشورهای جهان سوم (دانایی‌فرد، ۱۳۸۸، ص ۲۳۴) مثلاً اثر تورم در سطح زندگی حقوق‌بگیران و نظام تأمین اجتماعی، این احساس در بین بازنشستگان کشورهای جهان سوم، از جمله کشور ما پررنگ‌تر است (لطیفی، ۱۳۸۴، ص ۸۹).

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، پیامدهای بازنشستگی است. بسیاری از شرکت‌کنندگان معتقد بودند که بازنشستگی، پیامدهایی چون افزایش مشکلات اقتصادی، کاهش منزلت اجتماعی و نقصان سلامتی و همچنین افزایش اوقات فراغت و بیکاری بر زندگی آنان داشته است. با مرور اجمالی مطالعات موجود مشخص می‌شود که پیامدهای بازنشستگی به طرق مختلفی مطرح شده است. به عقیده الزیوا^{۱۸} (۱۹۹۸) هنگامی که بازنشستگی در خانه کارمندی را می‌کوبد، با خود مسائل فراوانی را برای وی به همراه خواهد آورد. اونی^{۱۹} (۲۰۰۱) طی پژوهش‌های خود دریافت، بازنشستگی، پیامدهایی چون اضطراب و نگرانی درباره چگونگی سپری کردن روزهای آینده، کاهش تعاملات اجتماعی، از بین رفتن ساختار زندگی و کاهش امنیت مالی در پی دارد. یکی دیگر از پیامدهای بازنشستگی، مشکلات اقتصادی است به نحوی که اکثر شرکت‌کنندگان اظهار می‌کردند هزینه خانوار آنان افزایش یافته و این در حالی است که حقوق آنان کاهش یافته است. یافته‌های حاصل از این مورد، با یافته‌های مطالعات آزونی‌بار^{۲۰} و اونی (۲۰۰۸) همخوانی دارد. به طوری که آنان نیز عنوان کردند بیشتر بازنشستگان کشورهای جهان سوم غالباً مشکلات مالی را تجربه می‌کنند. اما نوع مسائل مالی آنان مشابه نیست و از فردی به فرد دیگر تفاوت می‌کند.

یکی دیگر از پیامدهای بازنشستگی مشکلات جسمانی است. برخی افراد بیان کردند که در سنین بازنشستگی به دلیل کهولت سن و کار کردن طی سالیان متمادی، سلامت جسمانی خود را از دست داده‌اند و این موضوع باعث شده تا نتوانند از فرصت‌ها، استفاده و یا استراحت کنند. بسیاری از پژوهش‌ها در کشورهای صنعتی به خصوص در کشورهای غربی و ایالات متحده، این یافته را تصدیق می‌کنند؛ زیرا در کشورهای مذکور، به دلیل سن زیاد افراد بازنشسته (در این کشورها غالباً افراد بین سنین ۶۲ تا ۶۷ سالگی بازنشسته می‌شوند) معمولاً شایع‌ترین پیامد بازنشستگی نقصان سلامتی و مشکلات جسمانی گزارش شده است (Dwyer and Mitchel, 1998).

پیامدهای روحی و روانی، یکی دیگر از پیامدهای بازنشستگی است؛ به نحوی که برخی مشارکت‌کنندگان معتقد بودند از زمان بازنشستگی دچار استرس، افسردگی و دیگر بیماری‌های روحی و روانی شده‌اند. یافته‌های یک نظرسنجی که در کشور نیجریه

صورت گرفته است این یافته را تأیید می‌کند. در این نظرسنجی، مهم‌ترین پیامد بازنشستگی، استرس، اضطراب و فشارهای روحی و روانی معرفی شد که از عدم ثبات اقتصادی این کشور ناشی می‌شود (Okorodudu, 1998). در پژوهشی دیگر، عمده مشکلات بازنشستگی که مأخذ استرس و نگرانی برای بازنشستگان است، فقدان درک کافی از دوره بازنشستگی و عدم برنامه‌ریزی درباره این دوره گزارش شده است (oniye, 2001). نتایج پژوهش‌های فوستر^{۲۱} (۲۰۰۸، ص ۱۵) نیز، مهر تأیید دیگری بر این یافته می‌زند. وی معتقد است، ماهیت بازنشستگی ذاتاً استرس‌زا است و بسیار اتفاق می‌افتد که افراد در دوران بازنشستگی دچار بیماری‌های روانی از جمله افسردگی شوند. همچنین فیلن‌بوم^{۲۲} (۱۹۷۱) نشان داد که هر قدر وابستگی و علاقه فرد به شغلش بیشتر باشد و از رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشد، جدا شدن از شغل و بازنشستگی از آن برایش دشوارتر می‌شود و غالباً منجر به بروز بیماری‌های روانی در فرد می‌شود. افزایش اوقات فراغت به منزله یکی از پیامدهای بازنشستگی، یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش بود. برخی شرکت‌کنندگان از افزایش بیکاری و اوقات فراغت در این دوران گله‌مند بودند و بیان کردند که این موضوع باعث شده تا آنان احساس کلافگی و سردرگمی کنند. این احساس در جامعه‌ای که اساس آن بر کار به عنوان ارزشی اخلاقی نهاده شده است طبیعی به نظر می‌رسد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که افزایش اوقات فراغت و بیکاری برای بازنشستگان بسیار دشوار و تحمل‌ناپذیر است و معمولاً در ماه‌های اول پس از بازنشستگی، احساس سرگشتگی، بی‌قراری، اضطراب و افسردگی در بین افراد شایع است و گاه منجر به مرگ ناگهانی افراد می‌شود. نتایج پژوهش دیویس و کارت‌رایت (۲۰۱۰) صورت گرفت، این یافته را حتی در کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته تأیید می‌کند. آنان استدلال می‌کنند از آنجا که بین دنیای کار (که همه چیز خوب تعریف شده است) و نقش‌ها و اهداف تعریف‌نشده بازنشستگی، تفاوت فراوانی وجود دارد، بنابراین دور از انتظار نیست که افراد، هنگام بازنشستگی دچار سردرگمی و روان‌پریشی شوند.

کاهش منزلت اجتماعی، پیامد دیگری بود که بیشتر بازنشستگان به نوعی تجربه کرده بودند. جانسون^{۲۳} و بونهمس^{۲۴} (۱۹۸۰) طی پژوهشی دریافتند وقتی افراد

بازنشسته می‌شوند، به نوعی جایگاه اجتماعی خود را نیز از دست می‌دهند. آنان معتقدند این اتفاق به این دلیل حادث می‌شود که منزلت شغلی و جایگاه فرد در سلسله‌مراتب سازمانی، در طول زندگی برای وی مأخذ و منشأ احترام و منزلت است. اما در اثر بازنشستگی با فقدان چنین پایگاهی، منزلت فرد نزد سایرین تنزل می‌یابد. این در حالی است که در پژوهش کوگیل^{۲۵} (۱۹۷۴)، علت کاهش منزلت افراد در بازنشستگی، کاهش درآمد آنان گزارش شده است.

راهکارهای بازنشستگان در مواجهه با پیامدهای بازنشستگی، یکی دیگر از یافته‌های پژوهش است. در این زمینه، بازنشستگان بیان کردند که چگونه خود را به شرایط جدید سازگار می‌کنند. بعضی از مشارکت‌کنندگان، بازنشستگی را شروع جدید دوره معناداری در زندگی می‌پندارند که تعهدات کاری در آن حذف شده و آنان قادرند تا فعالیت‌های غیرکاری‌شان را اولویت‌بندی کنند و سپس انجام دهند. مون^{۲۶} (۱۹۹۶) این وضعیت را به عنوان «کثرت جهان‌های زندگی»^{۲۷} توصیف می‌کند که افراد، نقش‌های متعددی را در زندگی می‌پذیرند (مانند والدین، فرزند، عضو انجمن یا گروه) و بازنشستگی به افراد این مجال را می‌دهد تا به نقش‌های دیگرشان در زندگی توجه بیشتری مبذول نمایند، و یا امکان پیگیری فعالیت‌های تفریحی جدید یا فعلی را به آنان می‌دهد. بنابراین، بازنشستگی به منزله فرصتی است برای رهایی از تعهدات ناشی از رابطه استخدامی تا به فعالیت‌های جدیدی بپردازند و یا از اوقات فراغت خود لذت ببرند. از طرف دیگر، بعضی مشارکت‌کنندگان با توجه به اینکه میزان حقوق آنان، تکافوی هزینه‌های زندگی‌شان را نمی‌کند در صدد یافتن شغل برآمدند تا بتوانند درآمدی کسب کنند و دغدغه‌های مالی خود را کاهش دهند. بارفیلد^{۲۸} و مورگان^{۲۹} (۱۹۶۹، ص ۸) نیز در پژوهش‌هایشان به این یافته اشاره کرده‌اند که بسیاری از افراد بازنشسته، شغل دیگری می‌یابند تا در آمد بیشتری کسب کنند. در این زمینه، کلونین^{۳۰} (۲۰۱۱، ص ۱۶۴) این نکته را نیز خاطر نشان می‌کند که افرادی که سطوح فعالیت خود را حفظ می‌کنند یا سطوحی از فعالیت و اشتغال را که مشابه با تجارب دوران میان‌سالی است ادامه می‌دهند، دوره انتقالی رضایت‌بخش‌تری را نسبت به سایرین تجربه می‌کنند.

با عنایت به اینکه نیروی انسانی با ارزش‌ترین عنصر هر سازمان است و با توجه به اینکه این سرمایه ارزشمند، ناگزیر از تجربه بازنشستگی در انتهای کارراهه خود است، تدوین برنامه‌هایی برای انتقال رضایت‌بخش آنان از زندگی کاری به دوره بازنشستگی ضروری به نظر می‌رسد. از آنجا که برای بسیاری از افراد، بازنشستگی از کار، توأم با مسائل مالی و فردی و احتمالاً مشکلات سلامتی و اجتماعی است (Biddwell et al., 2005) مدیران باید مشکلات و عوامل ایجاد آن را در برنامه‌ریزی‌های خود مد نظر قرار دهند.

این پژوهش جنبه‌هایی از تجربیات بازنشستگان را مشخص کرد که درباره هر کدام، به تنهایی، می‌توان کاوش بیشتری کرد و ماهیت پدیده بازنشستگی را بیشتر نمایان ساخت. یافته‌های این پژوهش می‌تواند دستمایه پژوهش‌های دیگر در این زمینه قرار گیرد تا افق‌های دیگری را درباره پدیده بازنشستگی نمایان سازد و راهنمای برنامه‌ریزان مدیران منابع انسانی قرار گیرد.

یادداشت‌ها

1. Polkinghorne
2. nominalism

۳. ماهیت نام‌انگاری، به هستی‌شناسی پدیده‌ها مرتبط است. موضع نام‌انگاران این پیش‌فرض است که جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان چیزی نیست مگر نام‌ها، مفاهیم و عناوینی که به منظور ساختار دادن به واقعیت به کار می‌رود (بورل و مورگان، ۱۳۸۲، ص ۴۳).

4. disengagement theory
5. modernization theory
6. exchange theory
7. Epoche or Bracketing
8. Van Mannen
9. Credibility
10. Transferability
11. Dependability
12. Conformability

۱۳. دلیل انتخاب واژه رهایی، ریشه نظری این واژه است که برگرفته از نظریه رهاسازی یا رهایی از قیود (Disengagement theory) است.

14. Varies

15. Davis
16. Cartwright
17. Cumming
18. Elezua
19. Oniye
20. Asonibare
21. Foster
22. Fillenbaum
23. Johnson
24. Bonhamc
25. Cowgill
26. Moen
27. Plurality of life worlds
28. Barfield
29. Morgan
30. Calvin

کتابنامه

- آیت‌اللهی، حمیدرضا (۱۳۸۲)، «مقایسه روش تحلیل فلسفی استاد مطهری در اخلاق و روش پدیدارشناسی هوسرلی»، مقالات و بررسی‌ها، دفتر ۷۴، صص ۱۱۷-۱۳۱.
- ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۷۶)، حقوق اداری/ایران، تهران: طوس، چاپ پنجم.
- براتی، هاجر و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۸)، «رابطه تعهد و مرکزیت کار با توجه به متغیرهای تعدیل‌کننده سلامت روانشناختی و سازگاری با بازنشستگی و تأثیر آماده‌سازی کارکنان برای بازنشستگی در بهبود تعهد و سلامت روانشناختی آنان»، فصلنامه سلامت کار/ایران، سال ششم، شماره چهارم، صص ۳۵-۴۳.
- بزرگمهری بوزجمهری، خاطره، گل‌پرور، محسن و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۶)، «ساخت و اعتباریابی نشانگان بازنشستگی در افراد در آستانه بازنشستگی شهر اصفهان»، دانش و پژوهش در روان‌شناسی، سال نهم، شماره ۳۴، صص ۹۳-۱۱۹.
- بورل، گیسیون و مورگان، گرت (۱۳۸۲)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان: عناصر جامعه‌شناختی حیات سازمانی، ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران: سمت.
- تامپسون، لارسن (۱۳۷۹)، سالمندی و خردمندی، ابعاد اقتصادی بازنشستگی در بخش عمومی. ترجمه زهره کسایی و ناصر موفقیان، تهران: مؤسسه پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول.
- جمشیدی‌منش، منصوره، پیروی، حمید، جویباری، لیلا و ثناگو، اکرم (۱۳۸۸)، «مطالعه کیفی: تجربه زنان از یائسگی»، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار، سال شانزدهم، شماره چهارم، صص ۱۹۶-۲۰۵.

چناری، مهین (۱۳۸۷)، «مقایسه هوسرل، هایدگر و گادامر با محک روش‌شناسی»، فصلنامه علمی-پژوهشی دانشگاه قم، سال نهم، شماره دوم، صص ۱۱۳-۱۳۸.

حسین‌آبادی، فرهاد (۱۳۸۳)، «بازنشستگی پایان زندگی نیست»، پیام زمان، دوره ۴، شماره ۵، ص ۱.

دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۸)، چالش‌های مدیریت دولتی ایران، تهران: سمت، چاپ اول.

دانایی‌فرد، حسن و الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۸)، گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های مدیریت دولتی، تهران: صفار، چاپ اول.

سکاران، اوما (۱۳۸۱)، روشهای تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چاپ دوم.

عابدینی، یاسمین (۱۳۸۳)، «مروری بر مبانی فلسفی، ویژگی‌ها و روش‌های پژوهش کیفی»، روانشناسی و علوم تربیتی، سال ۳۵، شماره دوم، صص ۱۵۹-۱۸۵.

عباسی‌ذاکانی، خسرو (۱۳۸۷)، حقوق ثبت اسناد و املاک، تهران: میزان.

گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳)، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی، چاپ اول.

لطیفی، شهره (۱۳۸۴)، تأثیر تورم بر سطح زندگی حقوق‌بگیران صندوق بازنشستگی کشوری ۱۳۷۴-۱۳۸۳، تهران: دفتر برنامه‌ریزی و توسعه سیستم‌ها، صندوق بازنشستگی کشوری.

Akinade, E. A. (1993), *Towards Satisfactory Retirement - A Socio-psychological Approach*. Lagos: Kala Okanlawown service Ltd.

Asonibare, J. B. & Oniye, A. (2008), "Retirement and Retirement Counseling: Issues and Challenges", *African Journal of Education and Developmental Studies*, Vol. 5, No. 2, Pp. 1-17.

Barfield, R. E. & Morgan, J. (1969), *Early Retirement: The Decision and the Experience*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.

Bidd Well, J., Grriffin, B. & Hesketh, B. (2005), "Timming of Retirement, Including a Delay Discounting Perspective in Retirement Models", *Journal of vacation al Behavior*, Vol.68, No.2, Pp. 368-387.

Cowgill, D. (1974), "Aging and Modernization: A Revision of the Theory". In *Late Life: Communities and Environmental Policy*, Ed. J. F. Gubrium, (Pp. 123-146), Springfield, IL: Charles C. Thomas.

Cumming, E. & Henry, W. E. (1961), *Growing Old*. New York: BasicBooks.

Cumming, E. M. (1964), "New Thoughts on the Theory of Disengagement". In *New Thoughts on Old Age*, Ed. R. Kastenbaum, (Pp. 3-18), New York: Springer.

Davis, E. & Cartwright, S. (2010). "Psychological and Psychosocial Predictors of Attitudes to Working Past Normal Retirement Age", *Employee Relations*. Vol. 33, No. 3, Pp. 249-268.

Dowd, J. J. (1980), "Exchange rates and old people", *Journal of Gerontol*, Vol.35, No.9, Pp 596-602.

Dwyer, D. S. & Mitchel, O. S. (1998), "Health Problems as Determinants of Retirement: Are Self-rated Measures Endogenous?", *Journal of Health Economics*, Vol. 18, No. 5, Pp. 173-193.

- Elezua, C. C. (1998), "Counseling for Retirement", *The counselor*, Vol. 16, No. 1, Pp. 6-10.
- Fillenbaum, G. G. (1971), "On the Relation Between Attitude to Work and Attitude to Retirement", *Journal of Gerontology*, Vol. 26, No. 7, Pp. 244-248.
- Foster, T. W. (2008), *Depression, Anxiety, and Attitude Toward Retirement as Directors of Wellness for Workers Nearing Retirement*, PHD thesis, Kent State University.
- Gordon, R. H. & Blinder, A. S. (1980), "Market wages, reservation wages and retirement decisions", *Journal of Public Economics*, Vol. 14, No. 2, Pp. 277-308.
- Green, A. J. & Holloway, D. J. (1997), "Using a Phenomenological Research Technique to Examine Student Understanding of Experiential and Learning: Critical Review of Methodological Issue", *Journal of Advance Nursing*, Vol. 26, No. 7, Pp. 1013-1019.
- Husserl, E. (1970), *The Idea of Phenomenology*. The Hague, The Netherlands: Nijhoff.
- Johnson, C. & Bonhamc, S. H. (1980), "Woman and Retirement: A Study and Implications", *Family Relations*, Vol. 29, No. 3, Pp. 380-385.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985), *Naturalistic Inquiry*, Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Moen, P. (1996), "A Life Course Perspective on Retirement, Gender, and Wellbeing", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, No. 2, Pp. 131-144.
- 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.
- Morse, J. M. (1995). "The Significant of Saturation", *Qualitative Health Research*, Vol. 5, No. 2, Pp. 147-149.
- Mutran, E. J., Reitzes, D. C. & Fernandez, M. E. (1997). "Factors that Influence Attitudes toward Retirement", *Research on Aging*, Vol. 19, No. 4, Pp. 251-273.
- Okorodudu, I. R. (1998), "Counseling for Retirement in an Unstable Nigerian Economy", *The counselor*, Vol. 16, No. 1, Pp. 88-96.
- Oniye, O. A. (2001), "Problem Associated with Retirement and Implications for Productive Adult Life", *Nigeria Journal of Gender and Development*, Vol. 2, No. 1, Pp. 55-64.
- Osborne, J. (1994), "Some Similarities and Differences among Phenomenological and Other Methods of Psychological Qualitative Research". *Canadian Psychology*, Vol. 35, No. 2, Pp. 167-189.
- Polkinghorne, D. E. (1989), "Phenomenological research methods". *The Qualitative Report*, Vol. 7, No. 2, Pp. 67-81.
- Rogelberg, S. G. K. (2007), "Voluntary Retirement and Organizational Turnover Intentions: The Differential Associations with Work and Nonworking Commitment Constructs", *Journal of Business Psychology*, Vol. ?, No. 22, Pp. 297-309.
- Schutz, A. (1963), "Concept and Theory Formation in Sciences", in M. Natanson, *Philosophy of the Science* (Pp. 231-246) N.Y: Random House inc.
- Van Mannen, M. (2006), *Researching Lived Experience, Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*, Ontario, Canada: The University of Western Ontario.
- Varies, M. K. (2003), "The Retirement Syndrome: The Psychology of Letting Go", *European Management Journal*, Vol. 21, No. 6, Pp. 707-716.
- Williamson, R. C., Rinehart, A. D. & Blank, T. O. (1992), *Early Retirement: Promise and Pitfalls*. New York: Insight Books, Plenum.