



## Socio-Cultural Status of Police Retirees

### Habib Ahmadi

\*PhD candidate in curriculum development, Kharazmi University and faculty member at the Institute of Law Enforcement Sciences and Social Studies, Tehran, Iran.  
[a.naderi.87@gmail.com](mailto:a.naderi.87@gmail.com)  
(Corresponding Author)

### Amir Naderi

Assistant Professor of curriculum development, Institute of Law Enforcement Sciences and Social Studies, Tehran, Iran.  
[Ahmadihabib\\_2006@yahoo.com](mailto:Ahmadihabib_2006@yahoo.com)

Received: 2021/09/26  
Accepted: 2021/11/06

DOI:  
10.22034/HPSJ.2021.211138.1064



### ABSTRACT

Examining the current socio-cultural status of police retirees and identifying their issues and problems were the aims of this research. This research benefited from a combined method (qualitative-quantitative) of exploratory design. In the first stage (qualitative), 25 retirees from different spectrums were selected for interview according to purposeful and theoretical saturation. In the second stage (quantitative), based on codifying and compiling the information content obtained from the interviews, a questionnaire was made. After that, based on simple random sampling method and the total number of all retirees of a police force unit across the country equaling to 2149 people, according to Cochran formula, 338 people were selected to participate in the research. The reliability of the questionnaire was calculated as 87% using Cronbach's alpha method and its validity was confirmed by obtaining the opinions of experts and professors and also by reviewing the literature in this field. The results of the quantitative section were analyzed in the form of descriptive tables using independent t-test. According to the findings of this research, the socio-cultural status of retirees is relatively favorable with an average of 2.34 but not ideal. The respondents declared themselves a trusted person of the locals as the positive aspect of their socio-cultural status during retirement. Furthermore, the respondents reported their socio-cultural problems during retirement as inappropriate treatment when referring to the organization in order to do administrative work and also the inappropriateness of the jobs type offered to a retiree.

**Keywords:** Retirement, Human Resources, Police, Socio-Cultural Status.

► **Citation (Vancouver):** Naderi A, Ahmadi H. Socio-Cultural Status of Police Retirees. *Quarterly J Police Cultural Studies*. Autumn 2021; 8(3):49-58.

► **Citation (APA):** Naderi A, Ahmadi H. (Autumn 2021). Socio-Cultural Status of Police Retirees. *Quarterly Journal of Police Cultural Studies*, 8(3), 49-58.

## وضعیت اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان نیروی انتظامی

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی وضعیت اجتماعی-فرهنگی موجود بازنشستگان نیروی انتظامی و شناسایی مسائل و مشکلات آنها بود. این پژوهش از روش ترکیبی (کیفی-کمی)، از نوع طرح اکتشافی سود برده است. در مرحله اول (کیفی)، ۲۵ بازنشسته به روش نمونه‌گیری هدفمند و براساس اشباع نظری، از طیف‌های مختلف جهت انجام مصاحبه، انتخاب شدند. در مرحله دوم (کمی)، براساس رمزگذاری و تدوین مضامین اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ای تدوین شد. سپس، طبق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و تمام‌شمار، از بین تمامی بازنشستگان یکی از یگان‌های نیروی انتظامی در سراسر کشور، با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۳۳۸ نفر از ۲۱۴۹ نفر حجم نمونه، برای شرکت در پژوهش برگزیده شدند. پایایی پرسشنامه، با استفاده از روش آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۷ محاسبه گردید و روایی آن با کسب نظر صاحب‌نظران، اساتید و همچنین از طریق بررسی ادبیات موضوع این حوزه تایید شد. نتایج بخش کمی، در قالب جداول توصیفی و با استفاده از آزمون آماری تی‌تست مستقل مورد بررسی قرار گرفت. براساس یافته‌های این پژوهش، وضعیت اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان با میانگین ۲/۳۴ درصد نسبتاً مطلوب قرار دارد، اما ایده‌آل نیست. پاسخگویان، ویژگی بزرگ متمایز اجتماعی-فرهنگی خود را در دوران بازنشستگی، فرد مورد وثوق و اعتماد اهالی محل اعلام نمودند. علاوه بر این، عمده مشکلات اجتماعی-فرهنگی خود را برخوردی نامناسب هنگام مراجعه به سازمان جهت انجام امور اداری و متناسب نبودن نوع مشاغل پیشنهاد شده به یک فرد بازنشسته اعلام کردند.

**کلیدواژه‌ها:** بازنشستگی، منابع انسانی، نیروی انتظامی، وضعیت اجتماعی-فرهنگی.

### حبیب احمدی

\*دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی  
دانشگاه خوارزمی و عضو هیات علمی  
پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات  
اجتماعی ناجا، تهران، ایران.  
[Ahmadihabib\\_2006@yahoo.com](mailto:Ahmadihabib_2006@yahoo.com)  
(نویسنده مسؤل)

### امیر نادری

استادیار برنامه‌ریزی درسی،  
پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات  
اجتماعی ناجا، تهران، ایران.  
[a.naderi.87@gmail.com](mailto:a.naderi.87@gmail.com)

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۵۸-۴۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۵

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/HPSJ.2021.211138.1064

◀ استناد (ونکوور): احمدی ح، نادری ا. وضعیت اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان نیروی انتظامی. فصلنامه مطالعات فرهنگی پلیس. پاییز ۱۴۰۰، ۳(۸): ۵۸-۴۹.

◀ استناد (APA): احمدی، ح.، نادری، ا. (پاییز ۱۴۰۰). وضعیت اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان نیروی انتظامی. فصلنامه مطالعات فرهنگی پلیس، ۳(۸)، ۵۸-۴۹.

بازنشستگی، جدای از مقوله سالمندی که از نظر فرهنگی تعریف شده و از نظر زمانی مشخص است، یک مقوله فرهنگی متمایز و یک نقش اجتماعی است که همه اعضای جامعه با آن مواجه می‌شوند (لوبورسکی و لبلانک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۵). بازنشستگی در حوزه مشاغل پلیسی در مقایسه با مشاغل دیگر متمایز است. ویولانتی<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) بازنشستگی افسران پلیس را تشریح می‌کند و به تفاوت آن با بازنشستگی در مشاغل دیگر اشاره می‌کند. او معتقد است که کار پلیس یکی از معدود مشاغلی است که امکان بازنشستگی در اواسط دوران شغلی وجود دارد و تأکید می‌کند که افسران پلیس ممکن است در سنین ۴۰ تا ۴۵ سالگی با این گزینه مواجه شوند (ویولانتی، ۱۹۹۲: ۲۷ به نقل از هیل و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵: ۱۰۱).

برنامه‌ریزی بازنشستگی به فرهنگ هر جامعه بستگی دارد. یعنی، به این‌که این یا آن شخص در کدام فرهنگ یا در کدام کشور رشد کرده است، بر تصمیم نهایی او برای بازنشستگی تأثیر می‌گذارد. مؤسسه تحقیقاتی بازنشستگی آی‌ان‌جی<sup>۴</sup> که تأثیرات فرهنگی، تفاوت‌های جنسیتی، تفاوت بین نسل‌ها و غیره را مطالعه می‌کند، طی گزارشی اعلام نموده است که هر فرد، ترجیحات، تجارب و شرایط خاص خود را دارد که بر اتخاذ تصمیمات مهم تأثیر می‌گذارند. برای نمونه، فرهنگ و میراث می‌تواند بر سرمایه‌گذاری و رفتار در بازنشستگی تأثیر بگذارد. مراد از فرهنگ، دسته‌بندی عقیده‌های عمومی و اجتماعی در مورد جهان شناخته است که از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود (بختگالیوا، تاشوا، بین فیه<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸: ۵۹). در واقع، همان اصول نانوشته و معیارهای زندگی اجتماعی است که به یک عضو گروه نسبت می‌دهند. بررسی ویژگی‌های ملی و فرهنگی مردمان مناطق مختلف جهان، امروز یکی از عوامل مهم در بررسی مشکلات مختلف است (یوسوپوا و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴).

وضعیت اجتماعی و فرهنگی به هر نوع عمل فردی یا جمعی اطلاق می‌شود که در چارچوب اصول اخلاقی و قواعد عام عمل جمعی رسمی و غیر رسمی جامعه محل فعالیت کنشگران قرار نمی‌گیرد و در نتیجه با منبع قانونی و یا قبح اخلاقی و اجتماعی روبه‌رو می‌گردد. به همین دلیل، کجروان سعی دارند، کجروی‌های خود را از دید ناظران قانون، اخلاق عمومی و نظم اجتماعی پنهان نمایند؛ زیرا، در غیر این صورت، با پیگرد قانونی، تکفیر اخلاقی و طرد اجتماعی مواجه می‌شوند (عبداللهی، ۱۳۹۱: ۱۵). منظور از جایگاه فرهنگی و اجتماعی، ارزشی است که یک گروه برای یک نقش اجتماعی قائل است. یعنی، وقتی نقش اجتماعی فرد در جامعه یا گروه با نقش‌های دیگر مورد مقایسه قرار می‌گیرد، درجه و اهمیت آن نقش در آن مقایسه معلوم می‌شود، آن نقش ارزیابی می‌شود و برحسب درجه اهمیت، اعتبار آن جایگاه و موقعیت‌اش مشخص می‌شود (وثوقی، ۱۳۸۹: ۲۱۰).

در اغلب کشورهای توسعه‌یافته، کارکنان شاغل در سازمان‌های پلیسی، پس از اتمام صادقانه دوران اشتغال و رهایی از خدمت، ایام بازنشستگی خود را به‌دور از هرگونه دغدغه و دل‌مشغولی برای تأمین معاش سپری می‌نمایند و به‌عنوان شهروندان ممتاز جامعه از منزلت اجتماعی خاصی برخوردارند؛ اما، در ایران دوره بازنشستگی بسیاری از شاغلین سازمان‌های دولتی، به‌ویژه کارکنان نیروی نظامی به‌گونه‌ای است که به‌دلیل مشکلات معیشتی و هزینه‌های سرسام‌آور زندگی به یکی از دشوارترین ادوار زندگی آنان تبدیل گردیده است. زیرا، عمده‌ترین دغدغه این افراد آن است که به‌جای استراحت یا مسافرت، در اندیشه یافتن کار جدید برای ایجاد درآمد بیشتر باشند تا از عهده تأمین مخارج سنگین زندگی برآیند (معین البکائی، عضدی، ۱۳۹۳).

4. ING Retirement Research  
5. Bakhtgalieva and et al.  
6. Yusupova and et al.

1. Luborsky & LeBlanc  
2. Violanti  
3. Hill and et al.

پیامدهای اجتماعی و فرهنگی بازنشستگی با تجربه شغلی و سطح زندگی قبلی فرق می‌کند. در جامعه‌ای که کار در آن دارای ارزش اساسی است، بازنشستگی اغلب به معنای ازدست دادن منزلت است و نبود کارهای جاری که ممکن است زندگی یک فرد را برای مدتی، حدود نیم قرن، شکل داده باشد، خلأ ایجاد می‌کند که پرکردن آن دشوار است؛ همچنین، به علت آهنگ سریع دگرگونی‌های تکنولوژی و تغییرات دیگر، دانش و مهارت‌هایی که در طول عمر کسب می‌شود، دیگر احترام در بین جوانان آن گونه که در فرهنگ سنتی دیده می‌شود، برانگیخته نمی‌شود (ماتیوز<sup>۱</sup>، ۱۹۷۹: ۷۴). در ادامه به علت کمبود فضا، به تعدادی از تحقیقاتی که در سال‌های اخیر در مورد موضوع مقاله انجام شده است، اشاره می‌گردد:

افرا و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که میزان بالای سرمایه اقتصادی و فرهنگی در بین سالمندان باعث افزایش سلامت روحی و روانی و افزایش شادمانی و رضایت از زندگی در بین سالمندان بازنشسته می‌گردد. در همین راستا، علوی و همکاران (۱۳۹۹)، اظهار می‌دارند، افراد در مرحله بازنشستگی با چالش‌های روانی، اجتماعی و فرصت‌های رشددهنده مواجه می‌شوند، اگرچه موانع و تسهیل‌گرهایی نیز در سازگاری با بازنشستگی نقش دارند. توجه به آماده‌سازی برای بازنشستگی موضوع مهمی در حوزه خدمات سالمندی است. علاوه بر این، منتظرالمهدی و همکاران (۱۳۹۸) اذعان دارند که میان سن و میزان رضایت بازنشستگان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین، میزان رضایت پاسخگویان متأثر از پایگاه فرهنگی آن‌هاست، اما میان متغیر وابسته، یعنی میزان رضایت بازنشستگان و متغیرهای جنسیت، تحصیلات، طبقه اجتماعی و احساس عدالت اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد. کارنی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) نیز نشان دادند که تجربیات بازنشستگی در بین شرکت‌کنندگان با توجه به نقشی که در حین پلیس داشتند، نوع تعاملات اجتماعی قبل و بعد از بازنشستگی و

موقعیت مالی آن‌ها متفاوت بود. موضوعات رایج عبارتند از: احساسات متضاد، کمبود ارتباط، عصبانیت و ناامیدی، مسائل مالی و ازدست دادن شبکه‌های اجتماعی. سازوکارهای مقابله‌ای شامل مشاوره روان‌شناختی، گسترش شبکه‌های اجتماعی خارجی و جستجوی علائق و سرگرمی‌های دیگر پیش از بازنشستگی/پس از بازنشستگی بود. در نتایج تحقیق بولاک و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) مشخص شد که روال عادی تثبیت شده و هویت اجتماعی که به وسیله نقش پلیس اعطا می‌شود، در زمان بازنشستگی قطع می‌شود و گذار به بازنشستگی ممکن است به عنوان اختلال ایجاد شود. این امر پیامدهایی برای عزت نفس، دسترسی به پشتیبانی و درک عادلانه بودن سازمان را دارد. با این حال، این تحقیق استدلال می‌کند که بازنشستگی یک مفهوم چندبعدی است و بسته به زمینه و شرایطی که در آن رخ می‌دهد، به شکل متفاوت تجربه می‌شود. زمانی که افسران به دلایل پزشکی استعفا داده یا بازنشسته می‌شوند، این گذار به طور خاص مخرب است.

بر این اساس، انتظار می‌رود این پژوهش بتواند از طریق شناسایی وضعیت اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان نیروی انتظامی، راه‌کارهای مناسب و پایداری را در جهت رفع آسیب‌ها و مشکلات شناسایی شده و افزایش منزلت اجتماعی فرهنگی بازنشستگان پلیس به دست دهد. تحقق اهداف این پژوهش شرایطی را برای مدیران منابع انسانی پدید خواهد آورد تا در مقاطع زمانی مورد نیاز، بتوانند با بهره‌گیری از عوامل شناسایی شده نسبت به پایش و ارزیابی میزان منزلت اجتماعی و فرهنگی بازنشستگان پلیس اقدام کنند و برنامه‌های کیفی و درخور آنان را طراحی و اجرا نمایند. بنابراین، در این پژوهش در پی پاسخ به این پرسش هستیم که «وضعیت اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان در حوزه‌های اوقات فراغت و منزلت اجتماعی، شبکه ارتباطی یا ارتباطات اجتماعی و حمایت اجتماعی چگونه است؟»

1. Matthews  
2. Carney and et al.  
3. Bullock and et al.

## فرضیه پژوهش

- وضعیت اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان مطلوب است.

## روش پژوهش

در این پژوهش، از روش ترکیبی (کیفی-کمی)، از نوع طرح اکتشافی سود برده شد. در مرحله اول (کیفی)، ۲۵ بازنشسته به روش نمونه‌گیری هدفمند و براساس اشباع نظری، از طیف‌های مختلف جهت انجام مصاحبه، انتخاب شدند. در مرحله دوم (کمی)، براساس رمزگذاری و تدوین مضامین اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ای به صورت پرسش‌های باز و بسته تدوین شد. طبق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و تمام‌شمار، از بین تمامی بازنشستگان یکی از یگان‌های نیروی نظامی در سراسر کشور، با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۳۳۸ نفر از ۲۱۴۹ نفر حجم نمونه، برای شرکت در پژوهش برگزیده شدند. در واقع، روش نمونه‌گیری نیز به این صورت بود که در استان‌هایی با تعداد بازنشستگان کم، به صورت تمام‌شمار و در استان‌هایی با تعداد بازنشستگان زیاد، به دلیل آن‌که جامعه مورد نظر پیرامون موضوع مورد بررسی همگن باشد

از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در ۳۳ استان و در بیش از ۷۲ شهرستان انجام شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۷ محاسبه گردید و روایی محتوای آن با کسب نظر از صاحب‌نظران و اساتید و همچنین از طریق بررسی ادبیات موضوع این حوزه تأیید شد. پس از گردآوری داده‌ها، با زبانی پرسشنامه‌ها و ورود داده‌ها به نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱، داده‌ها در قالب جداول توصیفی و با استفاده از آزمون‌های آماری مناسب، مانند آزمون تی تست مستقل، تحلیل شد.

## یافته‌ها

به منظور انجام آزمون استنباطی، ابتدا چگونگی توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت تا مشخص شود از آزمون پارامتریک استفاده شود یا ناپارامتریک. همان‌گونه که در

جدول زیر (۱) مشاهده می‌شود، آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نمره متغیر پژوهش معنی‌دار نیست ( $p=0/00$ ). بنابراین، متغیر دارای توزیع طبیعی است و باید از تحلیل‌های پارامتریک برای آن استفاده کرد.

جدول ۱- آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیر تحقیق

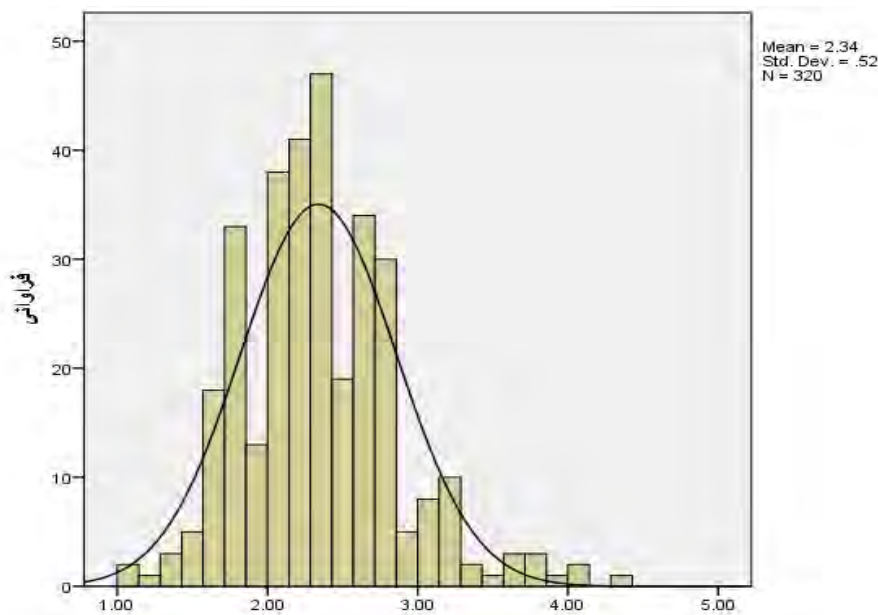
معنی داری	Z	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر
۰/۲۱۲	۱/۰۶	۵/۴۴	۲۷/۳۹	وضعیت اجتماعی-فرهنگی

با توجه به توزیع طبیعی این مؤلفه، از آزمون پارامتریک t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. براساس فرضیه پژوهش، فرضیه «به نظر می‌رسد میانگین وضعیت اجتماعی-فرهنگی در بین بازنشستگان از میانگین مورد انتظار (۳) پایین‌تر باشد»، مطرح و به آزمون آن در قالب جدول زیر پرداخته می‌شود:

جدول ۲- توزیع درصد پاسخگویان برحسب میزان وضعیت اجتماعی-فرهنگی

معنی داری	T	درجه آزادی	میانگین	متغیرها
۰/۰۰۰	۲۲/۷۳۳	۳۱۹	۲/۳۴	وضعیت اجتماعی-فرهنگی

مقدار تی تست تک‌نمونه‌ای (۲۲/۷۳۳)، در جدول بالا نشان می‌دهد که با اطمینان ۰/۹۹٪ و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱، تفاوت آمار معنی‌داری بین دو میانگین واقعی و مفروض وجود دارد. بنابراین، فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. همچنین، براساس نمودار زیر وضعیت اجتماعی-فرهنگی کارکنان با میانگین ۲/۳۴ تقریباً در حد متوسط است، اما در شرایط مطلوبی نیست.



نمودار ۱- وضعیت اجتماعی-فرهنگی در بین بازنشستگان

به علاوه، در جدول ۳ شاخص های وضعیت اجتماعی و فرهنگی بازنشستگان براساس توزیع درصد پاسخگویان برحسب میزان آورده شده است:

جدول ۳- شاخص های اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان براساس توزیع درصد پاسخگویان

معنی داری	T	نمره معیار	درجه آزادی	انحراف استاندارد	میانگین	شاخص های اجتماعی-فرهنگی
۰/۰۰۰	-۶۹/۳۶	۳	۲۸۱	۰/۴۴۸	۲/۰۲	ارتباط بازنشستگان با محیط پیرامون
۰/۰۰۰	۱۹/۱۷	۳	۲۸۹	۱/۶۹	۴/۷۱	فرهنگ جامعه در مواجهه با بازنشستگان
۰/۲۲۸	-۲۲/۱	۳	۳۰۸	۱/۱۷۲	۲/۹۲	رفتار دیگر سازمان ها با بازنشستگان
۰/۰۰۰	۸۵/۱۱	۳	۲۹۰	۱/۴۲۳	۳/۹۹	تغییر هنجارها و ارزش های اجتماعی
۰/۰۰۰	۲۲/۹	۳	۳۰۲	۱/۸۰	۳/۹۶	فقدان زبان و طرز فکر مشترک با نسل جوان تر
۰/۰۰۰	-۳۳/۱۶	۳	۳۰۷	۱/۱۰	۱/۹۸	انفکاک فرد از محیط کار

بازنشستگان در گروه نمونه، ۴/۷۱ با انحراف استاندارد ۱/۶۹ بود که به طور معنی داری ( $p < ۰/۰۰۱$ ) از نمره برش ۳ بالاتر است. در ادامه، میانگین نمره شاخص رفتار دیگر سازمان ها با بازنشستگان در گروه نمونه، ۲/۹۲ با انحراف استاندارد ۱/۱۷۲ از نمره برش ۳ پایین تر و معنی دار ( $p > ۰/۰۰۱$ ) نیست.

همان گونه که در جدول بالا مشاهده می شود، میانگین نمره شاخص ارتباط بازنشستگان با محیط پیرامون در گروه نمونه، ۲/۰۲ با انحراف استاندارد ۰/۴۴۸ بود که به طور معنی داری ( $p < ۰/۰۰۱$ ) از نمره برش ۳ پایین تر است. اما، میانگین نمره شاخص فرهنگ جامعه در مواجهه با

به‌طور معنی‌داری ( $p < 0/001$ ) از نمرهٔ برش ۳ پایین‌تر بود. بنابراین، براساس داده‌ها، فرهنگ جامعه در مواجهه با بازنشستگان در سطح بسیار مطلوب، اما انفکاک فرد از محیط کار که باعث ایجاد افسردگی و گوشه‌گیری می‌شود، در سطح بسیار نامطلوبی است.

در جدول زیر، بخش عمده‌ای از دلایل مشکلات اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان که از طریق مصاحبه و سؤالات باز پرسشنامه احصاء شد، آمده است:

به‌علاوه، میانگین نمرهٔ شاخص تغییر هنجارها و ارزش‌های اجتماعی در گروه نمونه، ۳/۹۹ با انحراف استاندارد ۱/۴۳ بود که به‌صورت معنی‌داری ( $p < 0/001$ ) از نمرهٔ برش ۳ بالاتر بود. همچنین، میانگین نمرهٔ شاخص فقدان زبان و طرز فکر مشترک با نسل جوان‌تر در گروه نمونه، ۳/۹۶ با انحراف استاندارد ۱/۸۰ بود که به‌شکل معناداری ( $p < 0/001$ ) از نمرهٔ برش ۳ بالاتر است. درنهایت، میانگین نمرهٔ شاخص انفکاک فرد از محیط کار در گروه نمونه، ۱/۹۸ با انحراف استاندارد ۱/۱۰ بود که

جدول ۴- توزیع درصد پاسخگویان برحسب عمده دلایل مشکلات اجتماعی-فرهنگی

انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	مشکلات اجتماعی-فرهنگی
۱/۱۷۱	۲/۹۲	۳۰۸	برخوردی نامناسب هنگام مراجعه به سازمان جهت انجام امور اداری
۱/۰۵	۲/۱۷	۲۹۷	متناسب نبودن نوع مشاغل پیشنهادشده به یک فرد بازنشسته
۱/۰۳۴	۲/۰۴	۳۱۰	فقدان طرز فکر مشترک در زمینه‌های فرهنگی فرزندان
۱/۱۱۹	۲/۰۳	۲۹۶	احساس تنزل منزلت اجتماعی و احساس خلأ در اجتماع
۱/۰۹۸	۱/۹۸	۳۰۷	افسردگی و گوشه‌گیری به دلیل قطع ارتباط با دوستان محیط کار
۱/۰۹۵	۱/۹۵	۳۰۵	مشکل برقراری هم‌کاری و هم‌فکری با نسل جوان‌تر
۰/۹۴۷	۱/۸۳	۳۰۴	بی‌میلی نسبت به روابط اجتماعی
۱/۰۱۴	۱/۸۰	۳۰۹	گوشه‌گیری و عدم ارتباط با دیگران

براساس جدول بالا، پاسخگویان عمده دلایل اجتماعی-فرهنگی خود را در دوران بازنشستگی، برخوردی نامناسب هنگام مراجعه به سازمان جهت انجام امور اداری (۲/۹۲) و همچنین متناسب نبودن نوع مشاغل پیشنهادشده به یک فرد بازنشسته (۲/۱۷) اعلام نموده‌اند. همچنین، در جدول ۵ برخی از نکات مثبت این دوران به ترتیب بالاترین میانگین آورده شده است:

جدول ۵- توزیع درصد پاسخگویان برحسب جنبه مثبت اجتماعی-فرهنگی

انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	جنبه مثبت اجتماعی-فرهنگی
۰/۸۶۵	۳/۹۸	۳۱۶	فرد مورد وثوق و اعتماد اهالی محل
۱/۱۱۶	۲/۷۰	۳۰۵	رفتار بهتر جامعه در مقایسه با سایر سالمندانی فاقد حقوق بازنشستگی
۱/۲۱۵	۲/۲۶	۲۹۹	مشارکت با سازمان‌های مردم‌نهاد
۱/۱۰۰	۲/۰۸	۳۰۰	گذراندن اوقات فراغت و گفت‌وگو با سایر بازنشستگان

مورد وثوق و اعتماد اهالی محل بودن (۳/۹۸) اعلام نموده‌اند.

از جدول ۵ قابل استخراج است که پاسخگویان عمده دلیل مثبت اجتماعی-فرهنگی خود را در دوران بازنشستگی فرد

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش باید اذعان داشت که شکاف‌هایی عمیق در دانش ما از دوران بازنشستگی و دیگر نقش‌های اجتماعی دوران پیری و پدیده‌های فرهنگی وجود دارد. بنابراین، با در نظر گرفتن این حقایق، می‌توان گفت که بدون توجه به باورهای فرهنگی اساسی و معانی اجتماعی رفتارهای انسانی، تحلیل‌های مربوط به بازنشستگی به شدت مختل و تحریف می‌شود.

علاوه بر این، نویسندگانی همانند لوبورسکی و لبلانک (۲۰۰۳) معتقدند از آنجایی که جهانی شدن فرهنگ و اقتصاد به طور فزاینده‌ای در حال رشد است و مکان‌های مختلف با داشتن فرهنگ خاص به شبکه‌ای پیوسته‌تر از پیوندهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشیده می‌شوند، چشم‌انداز بین فرهنگی بازنشستگی برای کسانی که با مسائل مربوط به سالمندی و سالمندان مرتبط هستند، حیاتی‌تر خواهد شد.

در این مختصر، سعی شد وضعیت اجتماعی و فرهنگی بازنشستگی در جامعه پلیس ایران مورد ارزیابی قرار گیرد و برخی از ویژگی‌های متمایز فرهنگی آن با استفاده از مصاحبه و پرسشنامه احصاء شود. نتایج توصیفی و آماری نشان داد، وضعیت اجتماعی-فرهنگی بازنشستگان با میانگین ۲/۳۴ درصد متوسط است، اما در شرایط مطلوبی نیست. یکی از ویژگی‌های متمایز فرهنگی در این حوزه که بیشتر بازنشستگان معتقدند منزلت اجتماعی آن‌ها با این عمل خدشه‌دار می‌شود،

برخورد نامناسب نیروی مشغول به کار سازمان در هنگام مراجعه بازنشسته، به سازمان جهت انجام امور اداری است. همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که پیامدهای اجتماعی و فرهنگی بازنشستگی بر طبق تجربه شغلی (جایگاه سازمانی) و سطح زندگی قبلی متفاوت است، به طوری که ترابی (۱۳۸۹) اشاره می‌کند که در نیروهای مسلح به دلیل این که فرد پس از دوران بازنشستگی موقعیت کاری‌اش دچار تحول و تغییر زیادی می‌شود و به خاطر ازدست دادن موقعیت و جایگاه خود در سازمان، احساس افت شدید

منزلت اجتماعی می‌کنند. در جامعه‌ای که کار در آن دارای ارزش اساسی است،

بازنشستگی اغلب به معنای از دست دادن منزلت است و نبود کارهای جاری که ممکن است زندگی یک فرد را برای مدتی حدود ۳۰ سال شکل داده باشد، خلأیی ایجاد می‌کند که پرکردن آن دشوار است. به علاوه، به علت آهنگ سریع دگرگونی‌های تکنولوژی و تغییرات دیگر، دانش و مهارت‌هایی که در طول عمر کسب نموده‌اند شاید دیگر مورد نیاز جامعه و سازمان نباشد و دیگر احترام جوانان و سازمان را آن گونه که در بیشتر فرهنگ‌های سنتی دیده می‌شود، بر نمی‌انگیزند.

در همین راستا، صابریان و همکاران (۱۳۸۲) به این نتیجه رسیدند که وضعیت فعالیت‌های اجتماعی اکثر بازنشستگان فقط در حد متوسط است که می‌تواند ناشی از افزایش سن و از بین رفتن انگیزه‌های زندگی باشد. قنبری (۱۳۸۹) نیز به این مسأله اشاره می‌کند که احساس خودباختگی، تنهایی، ناکارآمدی و نداشتن نقش اجتماعی از عوارضی هستند که در زمان بازنشستگی امکان برخورداری از یک زندگی پرتحرک و پرنشاط را از برخی بازنشستگان می‌گیرد. به طور کلی، نتایج حاصل بیانگر این موضوع است که اکثریت قریب به اتفاق بازنشستگان مورد مطالعه نیروی انتظامی نسبتاً از جایگاه فرهنگی و اجتماعی خوبی در جامعه برخوردارند، اما از ایده‌ها فاصله دارند. با توجه به یافته‌ها، برخی پیشنهادها کاربردی جهت کاهش مشکلات این حوزه در زیر ارائه می‌شود:

- آموزش نحوه برخورد و تکریم بازنشستگان: جهت تکریم و احترام بیشتر به بازنشستگان پیشنهاد می‌شود کارکنان شاغل به اخلاق در مراودات با بازنشستگان پایبند باشند. بر صدور دستورالعمل‌های ویژه به تمامی یگان‌های ناجا در سراسر کشور برای تسهیل در ورود و خروج بازنشستگان به یگان‌های انتظامی و احترام و



۷. بر رضایت سالمندان از خدمات رفاهی بازنشستگی (مورد مطالعه: بازنشستگان تحت پوشش سازمان بازنشستگی شهرداری تهران). *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۸(۴)، ۸۹۹-۹۱۸.
- <https://doi.org/10.22059/JISR.2019.290055.943>
۸. وثوقی؛ منصور. (۱۳۸۹). *مبانی جامعه شناسی بهینه*. تهران، چاپ بیست و چهارم.
- [http://shop.chatredanesh.ir/detail.aspx?book\\_id=9750](http://shop.chatredanesh.ir/detail.aspx?book_id=9750)
9. Bakhtgalieva, A., Tasheva, M., & Yin-Fah, B. C. (2018). The Influence of Culture and Mentality on Retirement Planning in Kazakhstan. *Asian Business Review*, 8(2), 8-62.
- <https://doi.org/10.18034/abr.v8i2.153>
10. Bullock, K., Garland, J., & Coupar, F. (2020). Police officer transitions to retirement in the United Kingdom: social identity, social support, and (in) justice. *Policing and Society*, 30(10), 1123-1137.
- <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1664522>
11. Carney, C., Bates, L., & Sargeant, E. (2021). Exploring the impact of retirement on police officers wellbeing. *Police Practice and Research*, 22(1), 257-273.
- <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1658584>
12. Hill, S. C., Snell, A. F., & Sterns, H. L. (2015). Career influences in bridge employment among retired police officers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 81(1-2), 101-119.
- <https://doi.org/10.1177/0091415015614947>
13. Luborsky, M. R., & LeBlanc, I. M. (2003). Cross-cultural perspectives on the concept of retirement: An analytic redefinition. *Journal of cross-cultural gerontology*, 18(4), 251-271.
- <https://doi.org/10.1023/B:JCCG.0000004898.24738.7b>
14. Matthews, S. H. (1979). *The social world of old women: Management of self-identity* (Vol. 78). SAGE Publications, Incorporated.
- <https://www.worldcat.org>
15. Paoline III, E. A., Myers, S. M., & Worden, R. E. (2000). Police culture, individualism, and community policing: Evidence from two police departments. *Justice quarterly*, 17(3), 575-605.
- <https://doi.org/10.1080/07418820000094671>

تکریم این عزیزان در تمامی اماکن مربوط به نیروی انتظامی تأکید می‌شود.

- فرهنگ‌سازی به‌کارگیری بازنشستگان در مشاغل متناسب با شأن و منزلت اجتماعی آن‌ها: نیروی انتظامی با انجام برنامه‌ریزی مناسب، مهارت‌های افراد در شرف بازنشستگی را با توجه به نیازهای معمول بازار کار از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی اختیاری و فشرده به‌روزرسانی نماید و به‌کارگیری بازنشستگان در امور واگذاری به بخش خصوصی را تسهیل نماید.

## منابع

۱. افرا، هادی؛ اسلامی، رضا؛ ایار، علی. (۱۳۹۹). سالمندی موفق بر اساس رویکردهای سرمایه اقتصادی و فرهنگی (مورد مطالعه: معلمان بازنشسته ۶۰ سال بالاتر شهر تبریز). *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۱۲(۴۵)، ۳۲-۴۸.

<https://doi.org/10.22054/QJSD.2021.56880.2072>

۲. ترابی، یوسف. (۱۳۸۹). بررسی میزان احساس بازنشستگان نیروهای مسلح و عوامل اثرگذار بر آن. *فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا*، ۱(۲۱)، ۱-۳۲.

[http://phr.jrl.police.ir/article\\_12395.html](http://phr.jrl.police.ir/article_12395.html)

۳. صابریان، معصومه؛ حاجی آقاجانی، سعید و قربانی، راهب. (۱۳۸۲). بررسی وضعیت اقتصادی، اجتماعی، بهداشتی و نحوه گذران اوقات فراغت سالمندان ساکن در مناطق شهری، تحت پوششش دانشگاه علوم پزشکی سمنان، ۴(۳): ۲۵-۳۲.

<http://koomeshjournal.semums.ac.ir/article-1-211-fa.html>

۴. علوی، زهره؛ علیپور، فردین؛ رفیعی، حسن. (۱۳۹۹). مسائل روانی و اجتماعی بازنشستگی در ایران: یک مطالعه کیفی. *مجله سالمندی ایران*، ۱۵(۴): ۳۹۶-۴۰۹.

<https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=571983>

۵. قنبری خانقاه، قاسم. (۱۳۸۹). راهکارهای افزایش اعتماد به نفس در بازنشستگان ناجا. *فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا*، ۱(۲۱): ۵۹-۷۶.

[http://phr.jrl.police.ir/article\\_12397.html](http://phr.jrl.police.ir/article_12397.html)

۶. منتظرالمهدی، مصطفی؛ صمیم، رضا؛ صدیقیان بیدگلی، آمنه؛ مهدی، رضا. (۱۳۹۸). عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر

16. Pole, N., Kulkarni, M., Bernstein, A., & Kaufmann, G. (2006). Resilience in retired police officers. *Traumatology*, 12(3), 207-216.  
<https://doi.org/10.1177/1534765606294993>
17. Yusupova, A. S., Galiullina, G. R., & Denmukhametova, E. N. (2014). Representation of national mentality in Turkic-Tatar vocabulary. *Life Sci J*, 11(7), 506-508.  
[http://www.lifesciencesite.com/lcj/life1107/066\\_24560life110714\\_506\\_508.pdf](http://www.lifesciencesite.com/lcj/life1107/066_24560life110714_506_508.pdf)

