

Public Organizations Management

ORIGINAL ARTICLE

Presenting the Model of Postponing the Retirement of Employees in the Ministry of Energy

Arash kheirabi¹, Abbas Nargesiyan^{2*}, Ali Pirannejad³

¹. Ph.D Candidate, Department Business Management, Ares International Campus, Tehran University, Tehran, Iran.

². Assistant Professor, Department of Public Administration, University of Tehran, Tehran, Iran.

³. Associate Professor, Department of Public Administration, University of Tehran, Tehran, Iran.

Correspondence

Abbas Nargesiyan

Email: anargesian@ut.ac.ir

How to cite

Kheirabi, A., Nargesiyan, A.M & Pirannejad, A. (2023). Presenting the Model of Postponing the Retirement of Employees in the Ministry of Energy. *Public Organizations Management*, 11(3), 71-94.

ABSTRACT

The current research was carried out with the aim of identifying and explaining the antecedent and consequent factors of Micromanagement in governmental organizations. This study which simultaneously used two quantitative and qualitative approaches, is applied research based on purpose and exploratory in terms of method. The statistical population of the study was the managers of the governmental organizations of Lorestan Province and the professors of Lorestan University, the sample members were selected using the purposeful sampling method and based on the principle of theoretical adequacy, the views and opinions of 30 of them were examined, the information and data Required, collected and theoretical saturation was achieved. The tool for collecting information in the qualitative part is an interview and in the quantitative part is a questionnaire, whose validity and reliability were confirmed. In the qualitative section, the data obtained from the interview were analyzed with the Atlas.ti software and the coding method, and the antecedent and consequent factors of Micromanagement were identified. In the quantitative part, using the Delphi Fuzzy method, the priority of these factors was determined. The results of the research indicate that in the among, lack of trust in employees by the manager, manager's fear and negative attitude towards delegating authority, were identified as the most important antecedent factors of Micromanagement and also, Increasing employee stress, Dependence of employees on the orders of the manager as the most important consequence factors behind this style of management in government organizations.

KEYWORDS

Governmental Organizations, Antecedent Factors of Micromanagement, Micromanagement, Consequence Factors of Micromanagement, Micromanagement.

نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

«مقاله پژوهشی-توصیفی»

ارائه مدل تعویق بازنشستگی کارکنان در وزارت نیرو

آرش خیرابی^۱، عباس نرگسیان^{۲*}، علی پیران‌نژاد^۳

چکیده

نیروی کار متخصص پایه و اساس بسیاری از موفقیت‌ها چه در سطح کلان و چه در سطح خرد می‌باشد. با توجه به تغییر ساختار جمعیت، تعویق بازنشستگی کارکنان یکی از موضوع‌های بسیار مهم می‌باشد، روش تحقیق در این پژوهش، فلسفه پژوهش تفسیری یا برساخت‌گرایی می‌باشد. رویکرد پژوهش استقرایی-قیاسی، راهبرد پژوهش نظریه داده بنیاد نسخه گلدکل و کرونپلم می‌باشد. روش گردآوری اطلاعات، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بوده است. بدین منظور جامعه پژوهشی که شامل کارکنان وزارت نیرو بوده که بازنشستگی خود را به تعویق انداخته‌اند، نمونه‌گیری نظری صورت گرفت و از این طریق، با ۳۰ نفر مصاحبه‌هایی انجام شد. و نتایج پژوهش نشان می‌دهد که شرایط شغلی مقوله محوری در مدل تعویق بازنشستگی کارکنان در وزارت نیرو، می‌باشد و عواملی مانند بسترهای های محیطی، سازمانی، فردی و شرایط علی سازمانی، فردی و دولتی و موانع شامل دخالت مستقیم دولت و قانون‌گریزی در آن تأثیرگذار می‌باشد که در نهایت منجر به پیامدهای مثبت و منفی متعددی می‌گردد. با عنایت به مراتب فوق نتیجه‌گیری می‌گردد که فشار اقتصادی و مسئله پیری جمعیت و بالا رفتن نسبت افراد سالمند به افراد جوان موجب کاهش نیروی کار می‌گردد که مسائل و مشکلات بسیار زیادی را برای دولتها و سازمان‌های مختلف از جمله وزارت نیرو و همچنین صندوق‌های بازنشستگی ایجاد می‌نماید. راه کاری که در این زمینه اتخاذ می‌شود مسئله تعویق بازنشستگی و نگهداشت بیشتر نیروی کار می‌باشد که با توجه به نتایجی که به همراه دارد می‌تواند در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، سازمانی، فردی تأثیرگذار باشد.

واژه‌های کلیدی

نیروی کار متخصص، تعویق بازنشستگی کارکنان، شرایط شغلی، وزارت نیرو، مدل تعویق بازنشستگی.

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت بازرگانی، پردیس بین‌المللی ارس، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
^۳ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

عباس نرگسیان

رایانامه: anargesian@ut.ac.ir

استناد به این مقاله:

خیرابی، آرش؛ نرگسیان، عباس و پیران‌نژاد، علی (۱۴۰۲). ارائه مدل تعویق بازنشستگی کارکنان در وزارت نیرو. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱(۳)، ۹۴-۷۱.

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

می‌شود که نقش‌های اجتماعی مختلف دیدگاه‌ها و نظرات متفاوت در مورد بازنشستگی را به تأخیر بیندازند (ژو و همکاران^۹، ۲۰۲۰).

بازنشستگی تعویقی بهداشتی سلامت افراد مسن را افزایش می‌دهد و میزان مرگ‌ومیر ناشی از همه علل کارگران مسن را کاهش دهد (منسا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱)، اجرای سیاست بازنشستگی تعویقی بر رشد اقتصادی تأثیر می‌گذارد (بروات^{۱۱}، ۲۰۲۱). به تعویق انداختن بازنشستگی ممکن است منجر به اصطلاح «سود سهام مضاعف» شود و انتظار می‌رود که تأخیر در بازنشستگی حداقل تا حدی تعادل مالی سیستم بازنشستگی را بازگرداند. ممکن است منجر به برابری درآمد بیشتر در بین بازنشستگان شود، سیستم توزیع مجدد را کاهش دهد (ریباس و مینس پرستج^{۱۲}، ۲۰۲۱). همچنین سیاست‌های تعویق بازنشستگی بر تأمین نیروی کار، تجمع سرمایه انسانی و سایر ابعاد اقتصادی تأثیر گذاشته‌اند (چن و همکاران، ۲۰۲۰). حمایت سیاسی از تعویق بازنشستگی عمدتاً از تأثیر درآمد منفی ناشی از افزایش سن ناشی می‌شود که سودآوری سیستم تأمین اجتماعی موجود و در نتیجه ثروت خالص تأمین اجتماعی افراد را کاهش می‌دهد (هنکنز و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۸).

عمیق‌تر شدن پیری جمعیت، سیاست‌گذاران را ترغیب می‌کند تا زمانی که جامعه با چالش‌های بی‌سابقه کاهش عرضه نیروی کار، بارهای سنگین‌تر بازنشستگی و کندی رشد اقتصادی مواجه است، طرح تعویق بازنشستگی را آغاز کنند (لی و همکاران، ۲۰۲۱). در واقع چالش‌های اقتصادی با رشد مداوم نسبت وابستگی اجتماعی و سیاسی ظاهر می‌شوند که به صورت کمبود بالقوه نیروی کار در بازار کار و افزایش هزینه‌های مربوط به حقوق بازنشستگی ظاهر می‌شود (لی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۱). از طرف دیگر ممکن است به دلیل تفاوت فرهنگی بین افرادی که بازنشستگی آن‌ها نزدیک هست تصمیمات برای به تعویق انداختن و یا در زمان مناسب بازنشسته شدن متفاوت باشد (لام و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۸) در کنار عوامل فردی، برخی عوامل سازمانی نیز در تصمیم به تعویق بازنشستگی مؤثر هستند و ممکن است که نوع این تأثیرگذاری در شرایط مختلف متفاوت باشد. در این پژوهش با

در سراسر دنیا، شتاب سنی افراد که بالای ۶۰ سال سن دارند از تمام گروه‌های سنی جوان‌تر افزایش بیشتری دارد (گراندی و مورفی^۱، ۲۰۱۷). یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که همه کشورها با آن مواجه هستند این است که ساختار جمعیتی آن‌ها به‌طور قابل توجهی در حال تغییر است (ووگل و همکاران^۲، ۲۰۲۱). پیش‌بینی‌ها حاکی از آن است تا سال ۲۰۵۰، حداقل ۲۵ درصد از جمعیت را افراد ۶۰ سال و بالاتر در تمام مناطق جهان جز آفریقا تشکیل دهند (بوهجی^۳، ۲۰۲۱).

بازنشستگی سالمندان به‌طور فزاینده‌ای به یک مسئله فوری جهانی تبدیل شده است. بازنشستگی یکی از مهم‌ترین تحولات زندگی و پدیده‌های پذیرفته شده اجتماعی و از فرآیندهای بسیار مهم تغییر نقش فردی است (معمدی و همکاران، ۱۳۹۹). بازنشستگی، تدارک گذر از نقشی به نقش دیگر و انتقال به مرحله جدیدی از زندگی است (چونپوا ژائو و استامبلر^۴، ۲۰۲۰). برای کاهش اثرات پیری جامعه بر سیستم‌های تأمین اجتماعی، دولت‌ها اصلاحاتی را برای تشویق کارگران مسن‌تر به افزایش عمر کاری خود به اجرا گذاشته است (سوداس و همکاران^۵، ۲۰۱۷). برای اجرایی شدن این قوانین اصلاحی تلاش‌های قانونی این روند را بیشتر تسریع می‌کند. به‌عنوان مثال، در ایالات متحده، اصلاحیه قانون تبعیض سنی در استخدام بازنشستگی اجباری را حذف کرده است و درک اجتماعی از سن بازنشستگی «عادی» را تغییر داده‌اند (یوان و همکاران^۶، ۲۰۲۱). برای همین کارکنان می‌توانند تصمیم به تمديد شغل و تعویق بازنشستگی خود را آزادانه انتخاب نمایند (اج و همکاران^۷، ۲۰۱۷). برای روشن‌تر شدن موضوع نیاز است تا به بحث تعویق در بازنشستگی که به معنای به عقب انداختن میزان خدمت (کادفوس و همکاران^۸، ۲۰۲۰). می‌باشد بپردازیم. در واقع افزایش سن بازنشستگی و ارائه مزایای بهتر پس از بازنشستگی می‌تواند شکاف استعدادها و مالی ناشی از افزایش سن را پر کند. می‌توان گفت تعویق در بازنشستگی هم برای کشورها و هم برای مردم موضوع بسیار مهمی است. در زندگی واقعی، علایق و نیازهای مختلف باعث

9. Zhou et al
10. Mensah et al
11. Bravo et al
12. Ribes & Mines Paristech
13. Henskens et al
14. Li et al
15. Lam et al

1. Grundy & Murphy
2. Vogel et al
3. Buheji
4. Zhao & Stambler
5. Sewdas et al
6. Yuan et al
7. Edge et al
8. Kadefors et al

کاسپر^۳ و همکاران (۲۰۰۶) در همین زمینه بیان می‌کنند که یکی از مهم‌ترین کانال‌هایی که گفته می‌شود تغییرات جمعیتی می‌تواند اثرگذار باشد پایداری وضعیت مالی دولت‌هاست (رضایی، ۱۳۹۴، ۶۶). لذا ضروری است برای کمتر کردن تأثیرات مشکلات مطروحه اقداماتی صورت بگیرد، ابتدا باید حوزه‌هایی که این زمینه تأثیرپذیر هستند شناسایی که در این مقاله به شرح ذیل توضیح داده می‌شود.

تأثیر پیری جمعیت بر نظام تأمین اجتماعی: نهادهای تأمین اجتماعی بر مبنای نظام درآمد- هزینه متوازن یا سیستم پی.ای.وای.جی^۴ تأمین مالی می‌شوند. اما زمانی که جمعیت به لحاظ سنی رو به افزایش گذاشته و جمعیت بازنشستگان چند برابر می‌شود، اثر سالمندی جمعیت بر نظام بازنشستگی را می‌توان از دو جنبه مورد بررسی قرارداد هزینه‌های عمومی (به‌ویژه هزینه‌های سلامت) یکی از مهم‌ترین کانال‌هایی است که از طریق آن تغییرات جمعیت بر نظام تأمین اجتماعی و در نتیجه رشد اقتصادی اثر می‌گذارد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۹، ۲۶۷). کانال دیگری که به‌واسطه آن می‌توان اثر سالمندی جمعیت را بر نظام بازنشستگی بررسی کرد به ماهیت و ساختار نظام بازنشستگی (یعنی، پرداخت جاری) باز می‌گردد. با توجه به روند صعودی در افزایش تعداد سالمندان جامعه و تبدیل ایران به کشوری سالخورده، تعادل در سیستم پرداخت جاری به هم می‌خورد، چراکه با تغییر ساختار سنی کشور از تعداد نیروی کار کاسته شده و با افزایش تعداد بازنشستگان، دریافتی از نیروی کار کمتر شده و پرداختی به بازنشستگان افزایش می‌یابد، در نتیجه مستمری بیشتری را نسبت به دهه‌های گذشته دریافت خواهند کرد، لذا تأمین مالی بازنشستگان مشکل‌تر می‌شود (مدرسی عالم، ۱۳۹۰).

پیری جمعیت و تأثیر آن بر تصمیم به بازنشستگی: بازنشستگی یک عمل ترک شغل و کار کردن و این امر به دوره‌ای از زندگی اشاره دارد که شخص تصمیم می‌گیرد که به‌طور دائم فعالیت به‌عنوان نیروی کار را کنار بگذارد (منسا و همکاران، ۲۰۲۱). پیری جمعیت تأثیر منفی بر پایداری سیستم‌های بازنشستگی عمومی دارد (پیلیپیک^۵، ۲۰۲۱) زیرا با کاهش نیروی کار در بازار، اصحاب بازار باید به دنبال یک‌راه حل جایگزین باشند، در همین زمینه می‌توان به نظریه بازار اشاره کرد که معتقد است که در شرایط سخت که نیروی کار کم است اصحاب بازار روی به نیروی کاری می‌آورند که دیگر کار نمی‌کنند و به‌اصطلاح بازنشسته است. شرایط را برای آن‌ها

توجه به حیطه کاری محقق، وزارت نیرو مورد بررسی قرار گرفته است که به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر تعویق بازنشستگی و طراحی مدل برای این امر در وزارت نیرو است تا عوامل مؤثر و عوامل زمینه‌ای در این حوزه و نحوه تأثیر هر کدام از عوامل که بر بازنشستگی تعویقی دارد شناسایی شود. این پژوهش به اهمیت تعویق بازنشستگی توجه کرده که هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی و همچنین در سطح ملی برای توسعه کشور مؤثر است. از این‌رو، با توجه به مباحث بیان شده، پرسش اصلی پژوهش به این صورت مطرح می‌شود.

مدل تعویق بازنشستگی کارکنان در وزارت نیرو به چه صورت است؟

عوامل مؤثر بر تعویق بازنشستگی شامل چه مواردی است؟ پیامدهای تعویق بازنشستگی در کارکنان وزارت نیرو چگونه است؟

این پژوهش با ارائه مدل تعویق بازنشستگی کارکنان وزارت نیرو، به دنبال شناخت نسبت به عوامل و شرایط و پیامدهای تعویق بازنشستگی در کارکنان وزارت نیرو می‌باشد.

مبانی نظری

چارچوب نظری

در این بخش از مقاله به ارائه مبانی نظری و دیدگاه نظری مرتبط با تحقیق پرداخته می‌شود و دیدگاه‌های نظری که با مؤلفه‌های مورد بررسی در پژوهش ارتباط دارند و نظریه‌پردازهای شاخص نیز در این خصوص آورده شده است. پدیده سالمندی جمعیت به‌عنوان یک تهدید بالقوه در مسیر رشد اقتصادی کشورها می‌باشد و همین امر سبب شده است تا کشورها در این زمینه با چالش‌های زیادی روبرو بشوند، در طی ۲۰ سال گذشته امید به زندگی در بین افراد در حدود دو برابر شده است. افزایش میزان افراد سالمند در کشورها حاصل رسیدن به خیلی اهداف از جمله افزایش سطح بهداشت، افزایش رفاه و زندگی طولانی‌تر و سالم‌تر است. برخی از مشکلاتی که کشورها با آن‌ها روبرو هستند عبارت‌اند از کمبود کارگران بالقوه، هزینه‌های بیش از حد خدمات بهداشتی و مراقبت‌های سالمندان و کمبود در بودجه بازنشستگی که هر کدام از این موارد می‌تواند هزینه‌های گزافی را برای هر کشور داشته باشد (گوتمارک، ۲۰۱۸). بیشتر نگرانی‌ها در این خصوص در زمینه کاهش نیروی کار است کمیسیون اروپا^۲ (۲۰۱۴). وان اویک

3. Van Oviik Casper et al
4. Pay as You Go (PAYG)
5. Pilipiec et al, (2021)

1. Gotmark et al, (2018)
2. European Commission

هستند در حوزه کاری شامل فشار کاری و همچنین تغییرات در محیط کاری و رفتار در محیط کاری، عدم تطابق با شرایط کاری، عدم آشنایی با فناوری‌های جدید و در زمینه عوامل فردی نیز سه مورد کاهش توان جسمی و سن وضعیت تأهل را مورد بررسی قرار داده‌اند. مدل تأثیر مشارکت اجتماعی زنان و مردان در تصمیم آن‌ها بر تعویق بازنشستگی: کایویی و همکارانش (۲۰۲۲)^۵ به بررسی تأثیر داشتن مشارکت اجتماعی بر تعویق بازنشستگی با دو متغیر میانجی جنسیت و مزیت‌های مالی پرداخته‌اند که مشارکت در این مدل از دو منظر رسمی و غیررسمی پرداخته شده است.

دیدگاه‌های نظری در خصوص تغییرات در سن بازنشستگی

دیدگاه مرتن در زمینه لزوم تغییرات در نظام بازنشستگی: حمایت از بازنشستگان و لزوم ایجاد رفاه آن‌ها از جمله کارکردهای آشکار نظام بازنشستگی است اما از طرفی افزایش جمعیت سالمندان و عدم برنامه‌ریزی مناسب در زمینه قوانین بازنشستگی باعث می‌شود که برخی کارکردهای پنهان نیز ایجاد شود که کاهش نیروی فعال کاری و نظایر آن نیز از جمله کارکردهای پنهان است که در این زمینه و برای کاهش تأثیرات کارکردهای پنهان نیاز است که برخی از تصمیمات گرفته شود.

دیدگاه آنجلونی و برگونووی در زمینه لزوم تعویق سن بازنشستگی: آنجلونی و برگونووی^۶ موضوع سالمندی جمعیت و تأثیر آن بر نظام تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی را مورد بررسی قرار داده‌اند، نتایج پژوهش آن‌ها درباره تأثیر پیش‌بینی‌های جمعیت‌شناختی و اقتصادی و اجتماعی بر زندگی کاری افراد و همچنین چگونگی ارائه مشوق‌ها برای تداوم اشتغال افراد سالمند نشان‌دهنده آن بود که سطح آموزش و آگاهی‌ها با کسب موفقیت در تداوم اشتغال سالمندان رابطه‌ای مستقیم و مثبت دارد. از دیدگاه این دو محقق، بزرگ‌ترین چالش در این زمینه، لغو بازنشستگی اجباری و ارائه جایگزین‌های دارای انعطاف بیشتر می‌باشد (آنجلونی و برگونووی، ۲۰۱۶، ۴۷۴). دیدگاه کاشین و کینگ و سونجی در زمینه تغییرات در نظام بازنشستگی: به دلیل حفظ توانایی مالی در دوره‌های بلند زمانی در صندوق‌های بازنشستگی از پیش‌بینی‌های اقتصادی و همچنین جمعیتی استفاده می‌شود تا پیش‌بینی‌های لازم در این زمینه صورت بگیرد، کاشین، کینگ و سونجی^۷ در پژوهشی که انجام

به طوری فراهم می‌آوردند که مسائل و مشکلات پیش روی آن‌ها را برطرف می‌کنند و شرایط فعالیت مجدد آن‌ها را فراهم می‌کنند و این شرایط بهره‌وری را از طریق سرمایه‌گذاری بر نیروهای موجود و تجهیزات مورد نیاز آن‌ها افزایش می‌دهد (روثورن^۱، ۲۰۱۵). این نظریه در بین ۳۶ کشور نیز به گونه‌ای تأیید شده است که در بین این کشورها حتی کشورهایی که نسبت جمعیت پیرتری در مقابل سایر کشورها داشته‌اند میزان تولید سرانه آن‌ها کاهش نداشته است که این امر به سبب استفاده از نیروهای بازنشسته و عدم کاهش نرخ اشتغال به کار در بین جمعیت بوده است (بتس^۲، ۲۰۱۴). به تعویق انداختن سن بازنشستگی در حال حاضر یکی دیگر از راه‌حل‌های مهم سیاست‌گذاری بالقوه برای افزایش سرمایه انسانی مورد بحث بوده است، بسیاری از کشورهای صنعتی که سن بازنشستگی اجباری داشته‌اند در مهر و موم‌های اخیر سن بازنشستگی را افزایش داده‌اند، به طوری که انتظار می‌رود تا سال ۲۰۵۰ سن بازنشستگی رسمی در کشورهای منتخب Oecd به حدود ۶۷ سال برسد، البته هرچند شکاف جنسیتی در بین زنان و مردان وجود دارد و زنان زودتر بازنشسته می‌شوند اما انتظار می‌رود که به مرور زمان این شکاف از بین برود.

مدل‌های تعویق بازنشستگی

مدل عوامل تأثیرگذار بر تعویق بازنشستگی سوداس و همکاران^۳ (۲۰۱۷) به بررسی عواملی که می‌توانند بر تعویق بازنشستگی تأثیرگذار باشند پرداخته‌اند که نتایج پژوهش آن‌ها نشان‌دهنده این بود که عوامل موقعیت شغلی و تحصیلات و جنسیت و سن و همچنین بهره‌وری در موقعیت شغلی و انگیزه و فرصت کافی برای انجام کار و علاوه بر این موارد وضعیت سلامتی و ویژگی‌های کاری و دانش و مهارت فرد و عوامل اجتماعی و عوامل مالی در این زمینه تأثیرگذار هستند، تعویق در بازنشستگی در این مدل متأثر از این عوامل است که در این مدل هم عوامل فردی دخیل هستند هم عوامل اجتماعی و هم عوامل سازمانی.

مدل تأثیر عوامل شخصی و موقعیت کاری در بازنشستگی: استیونسن و همکاران^۴ (۲۰۲۲) در یک مدل به بررسی تأثیر عوامل شخصی و همچنین موقعیت کاری در تصمیم‌گیری در زمینه بازنشستگی پرداخته‌اند، در این مدل عواملی که دخیل

5. Kaupi et al. (2022)
6. Angeloni & Borgonovi
7. Kashin, King & Soneji

1. Rowthorn
2. Betts
3. Stvensen et al
4. Stevensen et al. (2022)

پژوهشگران صرفاً تمرکز در یک حوزه تحقیقاتی را انجام دادند که می‌توان به براتون و زورک^۳ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان «انگیزه‌های افرادی که بازنشستگی را به تأخیر می‌اندازند» اشاره کرد. این مطالعه یک دیدگاه شغلی از پدیده بازنشستگی تعویقی ارائه می‌کند و استدلال می‌کند که تلاش‌های در سطوح مختلف انگیزه‌ها، از جمله توانمندسازی افراد لازم می‌باشد.

کی. یوان تاو و همکاران (۲۰۲۱) با تحقیق به‌عنوان «بررسی پیش‌بینی سن بازنشستگی مورد انتظار پرستاران و عوامل مؤثر بر قصد تعویق بازنشستگی» یک تحقیق کمی را انجام دادند که تعویق بازنشستگی می‌تواند فشار مالی، خستگی عاطفی و فرصت‌های اجتماعی را کاهش دهد.

رولاند کادفوس و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق با عنوان «توانایی سازمان‌ها در مدیریت بازنشستگی تعویقی» در تحقیق کمی توانایی سازمان‌ها برای واکنش به چالش جمعیت شناختی با معرفی معیارهای مدیریت سن پرداخت، جو مهربانی هال و همکاران (۲۰۲۱) با تحقیق با عنوان «تأثیر به تعویق انداختن بازنشستگی بر عملکرد شناختی» دریافت که میزان تحصیلات، آموزش و پرورش اشتغال بر عملکرد شناختی افراد در شرف بازنشستگی تأثیر دارد، همچنین با افزایش درک شناختی افراد تمایل آن‌ها برای تعویق بازنشستگی بیشتر می‌شود.

پژوهش‌هایی که در ایران انجام شده از جمله نیلی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند رابطه معنی‌داری بین مستمری بازنشستگی و تصمیم در مورد زمان بازنشستگی وجود دارد. دهقانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به آثار تأثیر مالی تعویق بازنشستگی پرداخته‌اند. مصباحی و همکاران (۱۳۹۸) نسبت به بررسی رابطه بین خشنودی شغلی و بهزیستی قبل از بازنشستگی با بهزیستی روان‌شناختی بعد از بازنشستگی پرداخته‌اند. عادل، صفری (۱۳۹۵) به بررسی عوامل تأثیر بر پایداری طرح‌های بازنشستگی پرداخته‌اند.

گلاب و بزازان (۱۳۹۹) به اثرات اصلاحات پارامتریک بر پایداری مالی و رفاه بازنشستگان در سازمان تأمین اجتماعی پرداخته‌اند. با توجه به آنالیز و بررسی تحقیقات انجام شده نظر به عدم وجود تحقیق جامع در خصوص پیامدها، بسترها و عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر و پیامدهای تعویق بازنشستگی، این پژوهش ضروری به نظر می‌رسد.

دادند بر اهمیت اصلاح پیش‌بینی‌ها در سیاست‌گذاری صحیح تأکید کردند، از نظر این محققان به‌منظور اصلاح سیاست‌گذاری‌ها، نهادهای تأمین اجتماعی ضمن مقایسه نظام‌مند بین پیش‌بینی‌های انجام‌شده با وضعیت موجود، برای شناسایی و اصلاح انحرافات در پیش‌بینی‌های آتی باید داده‌ها را از منابع و بخش‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و جمعیتی شناختی جمع‌آوری و تحلیل نماید (کاشین، کینگ و سونجی، ۲۰۱۵: ۲۳۹).

دیدگاه لوو^۱ در زمینه تعویق سن بازنشستگی: لاو در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر بازنشستگی دیر هنگام افراد پرداخته است که نتایج نشان‌دهنده این امر بود در زمینه میزان همبستگی در نگرش افراد سالمند مقیم تایوان به تداوم در انجام کار، متغیرهایی همچون سن، جنس، وضعیت اشتغال فعلی و سلامت جسمی افراد، در تصمیم‌گیری برای تداوم اشتغال فرد سالمند تأثیرگذار است. در همین راستا توجه به گروه‌های غیررسمی و اصلاح سیاست‌های سازمان برای تشویق به تداوم اشتغال کارکنان مورد تأکید قرار گرفت (لوو، ۲۰۱۲: ۸۹).

دیدگاه بوهل و سورنسون در زمینه تعویق سن بازنشستگی: بوهل و سورنسون در مطالعه‌ای که به‌صورت تطبیقی انجام داده بود ضمن مقایسه کردن وضعیت سالمندی جمعیت و اصلاحات نظام بازنشستگی دانمارک با کشورهای کانادا، جمهوری چک، آلمان، لهستان و تونس نتیجه گرفتند که برای پیشگیری از بروز بحران در نظام بازنشستگی لازم است که خروج کارکنان از بازار کار به تعویق انداخته شود، به‌این‌ترتیب اصلاحاتی همچون افزایش سن بازنشستگی و اجتناب از ارائه برنامه‌های مربوط به بازنشستگی پیش از موعد را پیشنهاد نمودند (بوهل و سورنسون، ۲۰۱۷). دیدگاه فدر^۲ در خصوص تصمیم به بازنشستگی: مسئله تصمیم فدر (۲۰۱۵) در مورد زمان بازنشستگی از دو منظر دارای اهمیت است: یک منظر، نتایج آن در مورد توانایی مالی نهاد تأمین اجتماعی برای پرداخت تعهدات خود به بازنشستگان و منظر دیگر، دلالت‌های آن برای نرخ مشارکت اقتصادی نیروی کار که هر دو از تصمیم فرد در مورد زمان بازنشستگی و دریافت مستمری بازنشستگی تأثیر می‌پذیرند.

پیشینه‌های پژوهش

علی‌رغم تمرکز روی مسئله تعویق بازنشستگی، تحقیق جامع و کاملی در مورد بسترها، عوامل، شرایط و پیامدهای تعویق بازنشستگی صورت نگرفته است. به‌عنوان مثال بعضی از

1. Luo
2. Feder

3. Bratun & Zurc

جدول ۱. پیشینه داخلی و خارجی

Table 1. Internal and External Background

نسبت آن با تحقیق پیش‌رو	نتایج تحقیق	روش / ابزار	عنوان تحقیق	محقق / سال انتشار
این تحقیق صرفاً گروه زنان را مورد پژوهش قرار داد است و در آن از شرایط کاری پیش از بازنشستگی فرد که می‌تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد، بررسی صورت نگرفته است و همچنین روش مورد استفاده نیز کمی است، اما از نتایج این تحقیق در بخش تأثیر جنسیت در زمینه عوامل مؤثر بر افزایش مشارکت زنان بازنشسته می‌توان به دست آورد.	هر چه زنان در سن بالاتری بازنشسته شوند شانس مشارکت آن‌ها در بازار کار پس از بازنشستگی کاهش می‌یابد، زنان برخلاف مردان تمایل زیادی برای بازنشستگی زودهنگام دارند، میزان تحصیلات، داشتن تخصص، متأهل بودن و افزایش هزینه‌های زندگی باعث افزایش مشارکت آن‌ها می‌شود و بیماری زنان و همسران آن‌ها نیز باعث کاهش مشارکت آن‌ها می‌شود.	توصیفی تحلیلی / پرسشنامه	بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت و بازنشستگی زنان مسن در بازار کار (مطالعه موردی شهر تهران)	غفاری و عاقلی (۱۳۹۰)
این پژوهش برای بررسی مسائل موجود در پژوهش از چند مدل موجود استفاده کرده بود که در زمینه ایجاد شناخت می‌تواند در این تحقیق مفید واقع شود اما یک مسئله موجود است که داده‌ها، داده‌های دست‌دوم هستند.	تأمین اجتماعی (مستمری‌های بازنشستگی) بر تصمیم بازنشستگی افراد تأثیر معنادار دارد و تغییرات آتی ارزش فعلی این مستمری‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در احتمال بازنشستگی مردان در آستانه بازنشستگی را دارد	توصیفی تحلیل و مدل نظری / داده‌ها دفتر آمار سازمان تأمین اجتماعی	تحلیل اقتصادی رابطه مستمری بازنشستگی و تصمیم در مورد زمان بازنشستگی	نیلی و همکاران (۱۳۹۱)
این پژوهش صرفاً به بخش تأثیر مالی تعویق بازنشستگی پرداخته است و سایر عوامل را که ممکن این در زمینه تصمیم‌گیری برای تعویق بازنشستگی تأثیرگذار باشد نادیده گرفته است و صرفاً از جنبه آماری به این بررسی پرداخته است. از نتایج این تحقیق می‌توان در زمینه بررسی تأثیر عوامل مالی در تعویق بازنشستگی استفاده کرد.	اگر سن بازنشستگی فقط برای زنان به ۵۵ سال افزایش یابد، کسری به ۹ درصد از تولید ناخالص داخلی در سال ۱۴۳۵ خواهد رسید. اگر سن بازنشستگی زنان و مردان به ۶۰ سال افزایش یابد، کسری به ۶/۵ درصد از تولید ناخالص داخلی در سال مذکور خواهد رسید و اگر برای هر دو جنس به ۶۵ سال افزایش یابد، کسری بودجه در اوج خود در سال ۱۴۴۰ تنها ۲ درصد از تولید ناخالص داخلی خواهد بود و بعدازآن به صفر میل می‌کند.	علی - تحلیلی / فیش برداری	تأثیر سالمندی جمعیت بر آینده نظام بازنشستگی ایران	دهقانی و همکاران (۱۳۹۹)
این تحقیق باینکه از لحاظ ارائه اطلاعات در مورد شرایط پیش از بازنشستگی مفید است و با این تحقیق مرتبط اما از آنجایی که به شرایط تعویق بازنشستگی نمی‌پردازد و صرفاً شرایط پیش از بازنشستگی و سلامت روان افراد را مورد بررسی قرار می‌دهد با تحقیق مرتبط است	رابطه بین خشودگی شغلی و بهزیستی قبل از بازنشستگی با بهزیستی روان‌شناختی بعد از بازنشستگی مثبت و رابطه بین فاصله مورد انتظار تا بازنشستگی، گزارش فرد از کاهش سلامت و گزارش پزشکی کاهش سلامت با بهزیستی روان‌شناختی پس از بازنشستگی منفی است	توصیفی رابطه‌ای / پرسشنامه	رابط کاهش درآمد، سلامت و خشودگی شغلی قبل از بازنشستگی با بهزیستی روان‌شناختی ...	مصباحی و همکاران (۱۳۹۸)
در این پژوهش ویژگی‌های شخصیتی افراد در خصوص تأثیر آن در بازنشستگی بررسی نشده است و شرایط کاری صرف مورد بررسی قرار گرفته است اما از نتایج آن در زمینه تأثیر شرایط کاری می‌توان استفاده کرده و نتایج را مورد مقایسه قرار داد.	«میزان حقوق دریافتی کارکنان»، «تعداد کارکنان»، «برخوردار مالی کارفرما»، «تعداد بازنشستگان» و «امید به زندگی کارکنان» پنج عنصر اصلی با بیشترین نمره تأثیر بر پایداری طرح‌های بازنشستگی هستند.	ترکیبی متدولوژی سیستم‌های نرم و نگاهت شناختی فازی / مصاحبه	شناسایی عوامل مؤثر بر پایداری طرح‌های بازنشستگی خصوصی با استفاده از رویکرد ترکیبی متدولوژی سیستم‌های نرم و نگاهت شناختی فازی	آذر و صفری (۱۳۹۵)
این پژوهش به درستی تأثیرات اصلاحات پارامتریک را در کشورهای مختلف را مورد بررسی قرار داد است اما در بررسی‌های صورت گرفته تأثیرات ویژگی‌های شخصیتی افراد کارمند را لحاظ نکرده است البته در پژوهش قید شده است که نمی‌توان شرایط را در کشورهای مختلف را یکسان فرض کرد.	نتایج شبیه‌سازی نشان داد در صورت ادامه شرایط فعلی، سیستم بازنشستگی تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۹ دچار کسری می‌شود و این کسری به صورت فزاینده ادامه دارد به طوری که در سال ۱۴۷۰ حق بیمه‌ها باید تا ۵۹ درصد افزایش یابد اما با اعمال اصلاحات پارامتریک می‌توان پایداری مالی سیستم را تا سال ۱۴۳۲ حفظ کرد و نرخ حق بیمه پایدارکننده سیستم به ۲۵٫۵ درصد در سال ۱۴۷۰ می‌رسد. با این اصلاحات نرخ جایگزینی متوسط کاهش می‌یابد اما برای افرادی با دوره اشتغال کامل، نرخ جایگزینی بدون تغییر باقی خواهد ماند.	توصیفی - تحلیلی / فیش برداری	بررسی اثرات اصلاحات پارامتریک بر پایداری مالی و رفاه بازنشستگان در سازمان تأمین اجتماعی	گلاب و بزازان (۱۳۹۹)

ادامه جدول ۱. پیشینه داخلی و خارجی

محقق / سال انتشار	عنوان تحقیق	روش / ابزار	نتایج تحقیق	نسبت آن با تحقیق پیش‌رو
محقق زاده و همکاران (۱۳۹۹)	طراحی مدل پایداری مالی در سازمان تأمین اجتماعی با تمرکز بر اصلاحات پارامتریک بازنشستگی	روش‌شناسی گروهی / فیش‌برداری	نرخ تعلق‌پذیری مستمری به ۲ درصد به ازای هر سال خدمت کاهش یابد. دستمزد مرجع باید بر مبنای یک دوره طولانی‌تر محاسبه شود افزایش سن بازنشستگی برای زنان و مردان به ترتیب به ۵۸ سال و ۶۳ سال	این پژوهش به بررسی مدل‌های مختلف پرداخته است که این تحقیق تأثیرگذار است که نگاه فردی نداشته است و تکیه‌اش بیشتر بر آمار و اطلاعات ثانویه بوده است برخلاف پژوهش پیش‌رو که به دنبال جمع‌آوری داده‌های دست‌اول و طراحی مدل بر اساس این اطلاعات است اقدام شده است.
برائون و زورک (۲۰۲۰)	انگیزه‌های افرادی که بازنشستگی را به تأخیر می‌اندازند: دیدگاه شغلی"	تحلیل تماتیک / مصاحبه	این مطالعه یک دیدگاه شغلی از پدیده بازنشستگی تعویقی ارائه می‌کند و استدلال می‌کند که تلاش‌های رشته‌کاردرمانی باید در سطوح مختلف انگیزه‌ها، از جمله توانمندسازی افراد برای پرورش انگیزه‌های شغلی سطح بالاتر، هدایت شود.	این پژوهش بر تأکید بر روی جنبه‌های ذهنی و آماده‌سازی برای تعویق بازنشستگی می‌پردازد که از این نظر در این پژوهش می‌تواند مؤثر باشد و دیدگاه‌های لازم را فراهم کند اما شرایط حمایتی و محل کار را چندان موردنظر قرار نداده است.
کی. یوان تائو و همکاران (۲۰۲۱)	تأثیر تعویق در بازنشستگی بر رفاه اجتماعی در چین از منظر نرخ جایگزینی مستمری	همبستگی - رابطه‌ای / مصاحبه	بازنشستگی تعویقی باعث بهبود وضعیت سلامتی کارکنان مسن شده علاوه بر تأثیر منفی و افت سلامتی کارکنان نیز توانایی تأمین هزینه توسط بیمه‌های تأمین اجتماعی نیز نخواهند داشت	این پژوهش صرفاً در زمینه تأثیر بازنشستگی تعویقی بر سلامتی افراد ورود کرده است و مابقی جنبه‌ها اجتماعی و مالی و ... بررسی نشده است که می‌تواند با تعویق بازنشستگی در فرد مؤثر واقع شود.
شوپیگ ژو و همکاران (۲۰۲۰)	بررسی پیش‌بینی سن بازنشستگی مورد انتظار پرستاران و عوامل مؤثر بر قصد تعویق بازنشستگی	همبستگی - رابطه‌ای / پرسشنامه	تعویق بازنشستگی می‌تواند فشار مالی، خستگی عاطفی و فرصت‌های اجتماعی را کاهش دهد. عوامل مؤثر بر تمایل به تعویق بازنشستگی عبارت‌اند از موقعیت و سن بازنشستگی مورد انتظار	تفاوت این پژوهش با پژوهش پیش‌رو در این است که مدلی برای این پژوهش طراحی نشده است، پژوهش از نوع کمی است و دیدگاه‌های افراد در آن لحاظ نشده است اما می‌تواند در زمینه دیدگاه افراد و تأثیر آن بر تعویق بازنشستگی مؤثر باشد
رولاند کادفوس و همکاران (۲۰۲۰)	توانایی سازمان‌ها در مدیریت بازنشستگی تعویقی	همبستگی رابطه‌ای / پرسشنامه	توانایی سازمان‌ها برای واکنش به چالش جمعیت شناختی با معرفی معیارهای مدیریت سن را می‌توان به صورت عملیاتی به عنوان «فعال»، «واکنشی»، «منفعل» یا «زنجیری»، بسته به منابع و ترجیحات آن‌ها طبقه‌بندی کرد	در این پژوهش نگاه فقط از طرف سازمان بوده است و نگاه کارکنان به این موضوع نادیده گرفته شده است که وجه تمایز این تحقیق با تحقیق پیش‌رو در همین زمینه است اما از نتایجی که در زمینه تأثیرات سازمان در خصوص تعویق بازنشستگی به دست آمده است می‌توان استفاده کرد
جو مهبیری هال و همکاران (۲۰۲۱)	تأثیر به تعویق انداختن بازنشستگی بر عملکرد شناختی	همبستگی - رابطه‌ای / داده‌های دست‌دوم	نتایج نشان داد که میزان تحصیلات، آموزش و پرورش اشتغال بر عملکرد شناختی افراد در شرف بازنشستگی تأثیر دارد، همچنین با افزایش درک شناختی افراد تمایل آن‌ها برای تعویق بازنشستگی بیشتر می‌شود	این پژوهش به بررسی عوامل شخص تأثیرگذار در زمینه تعویق بازنشستگی پرداخته است اما عوامل مربوط به شغل فرد و شرایط کاری نادیده گرفته شده است که در پژوهش پیش‌رو به این موارد نیز پرداخته می‌شود

روش‌شناسی پژوهش

گردید که به موجب آن پژوهشگر داده را به‌طور مشترک جمع‌آوری، کدگذاری و تحلیل کرده و تصمیم گرفت که چه داده‌هایی در مرحله بعدی جمع‌آوری شود و آن‌ها کجا می‌بایست جمع‌آوری شود تا نظریه در حال ظهور توسعه یابد و از این طریق، با ۳۰ نفر مصاحبه‌هایی انجام شده است. شایان ذکر است در مصاحبه شماره ۲۵ به اشباع نظری رسیدیم لیکن جهت اطمینان بیشتر ۵ مصاحبه دیگر انجام شد.

در این پژوهش، فلسفه پژوهش تفسیری یا برساخت‌گرایی می‌باشد. رویکرد پژوهش استقرایی - قیاسی، راهبرد پژوهش نظریه داده‌بنیاد نسخه گلدکل و کرونهلم انتخاب گردیده است. روش گردآوری اطلاعات مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بوده است. بدین منظور از جامعه پژوهشی که شامل کارکنان وزارت نیرو که بازنشستگی خود را به تعویق انداخته‌اند، نمونه‌گیری نظری صورت گرفت. نمونه براساس نمونه‌گیری نظری به فرایند جمع‌آوری داده‌ها برای تولید نظریه انجام

کرده است. در این پژوهش از تمامی نظریه‌های موجود به همراه نظر خبرگان استفاده شده است و استفاده هم‌زمان از روش‌های مختلفی نظیر مصاحبه، بررسی یادداشت‌ها و بازبینی مکرر داده‌ها و اسناد و مدارک بالادستی، سبب شد داده‌های قابل قبول به دست آید. به‌طور مثال بعد از استخراج مدل اولیه و تحلیل داده‌ها، با گروهی از مصاحبه‌شوندگان و خبرگان جلسه گروهی برگزار شده و نظرهای آنان درباره مدل اخذ شد.

هر پژوهشی برای اینکه مورد پذیرش قرار بگیرد باید از لحاظ کیفیت و دقت مورد مقبولیت قرار بگیرد. کوربین و استراوس (۱۹۹۰) برای ارزشیابی پژوهش‌های مبتنی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد، به‌جای معیارهای روایی و پایایی ۱۰ شاخص مقبولیت را نام برده‌اند که در این پژوهش نیز به آن‌ها استناد شده است:

تناسب^۳: تناسب به این مسئله می‌پردازد آیا یافته‌های پژوهش با تجارب متخصصان و صاحب‌نظران حوزه مورد مطالعه و همچنین مشارکت‌کنندگان سازگاری داشته است و در این زمینه هم‌خوانی لازم را داشته است یا نه؟ بررسی‌های صورت گرفته در این خصوص و نتایجی که به دست آمده است و همچنین پیامدهای مورد اشاره نشان داده است که نتایج به دست آمده هم از لحاظ تناسب نظری و هم پیامدهای مختلف تناسب لازم را دارد.

کاربردی بودن یا مفید بودن یافته‌ها^۴: آیا یافته‌های تحقیق بیش جدید و نو را فراهم ساخته و قابل کاربرد می‌باشد؟ یافته‌های پژوهش در مورد عوامل مؤثر بر تعویق بازنشستگی نسبت به سایر یافته‌های پژوهش‌های دیگر جامعیت بیشتری دارد و از آنجایی که در کشور ایران انجام شده است می‌توان از این عوامل در سازمان‌های دیگر نیز استفاده کرد.

مفاهیم^۵: یافته‌های پژوهش طبعاً باید بتواند مفهوم‌پردازی‌های مناسبی را با خود به همراه داشته باشد. مفاهیمی که استخراج شده است، از لحاظ نظری نزدیک به مفاهیم مورد اشاره در نظریه‌های مورد اشاره بوده است و البته برخی مفاهیم گسترده‌تر نیز شده‌اند، علاوه بر این مفاهیم مورد تأیید گروه نخبگان نیز قرار گرفته است.

به دلایل زیر در این پژوهش، از نسخه نظریه داده‌بنیاد چند زمینه‌ای استفاده گردید.

۱. رویکرد تئوری داده‌بنیاد چندزمینه‌ای سعی در ترکیب جنبه خاصی از استقرا و قیاس داشته و با روح دیالکتیکی، سعی در اجتناب از ضعف‌ها و یکپارچه کردن قوت‌ها در رویکرد دارد. ۲. در واقع می‌توان تئوری داده‌بنیاد چندگانه را یک بسط یا اصلاحیه برای گراند تئوری دانست. اشتراوس و کوربین برای دور شدن از رویکرد صرفاً استقرایی گام‌های عمده‌ای برداشتند. تئوری داده‌بنیاد چندگانه سعی در ادامه این راه دارد. این به معنای رد آنالیز استقرایی داده‌ها نیست. داشتن ذهن باز در رابطه با داده‌های تجربی یکی از قوت‌های گراند تئوری است و در تئوری داده‌بنیاد چندگانه نیز حفظ می‌شود. در این رویکرد، از نظریه‌های موجود استفاده سیستماتیک بیشتری می‌شود. علاوه بر زمینه‌دار شدن تجربی، دو فرایند زمینه‌دار شدن نظری و درونی نیز اضافه شده‌اند. ۳. در تئوری داده‌بنیاد چندگانه نه‌تنها برای نظریه در حال ظهور از زمینه‌دار شدن تجربی استفاده می‌شود، بلکه برای تأیید نظریه از سایر انواع مختلف دانش نیز استفاده می‌شود. ۴. چارچوب دهی مجدد تئوری داده‌بنیاد به‌عنوان رویکردی قیاسی به پژوهشگر اجازه می‌دهد مشاهده کند که چگونه پدیده‌های ساختاری بزرگ‌تری خود داده‌ها را شکل می‌دهد (مالاگون، هوبر و ولز، ۲۰۰۹).

گام‌های روش تئوری داده بنیاد چندگانه:

مرحله اول: تکوین نظریه^۲

شامل: کدگذاری استقرایی - پالایش مفهومی - کدگذاری الگویی - غنی‌سازی نظریه؛

مرحله دوم: صحنه‌گذاری

شامل: اعتبار سنجی تجربی - انطباق نظری - ارزیابی

انسجام نظری؛

مرحله سوم: کامل و بازنگری علاقه پژوهش.

کیفیت در پژوهش کیفی: معیار مقبولیت در ارزیابی نظریه داده‌بنیاد

کوربین و استراوس (۱۹۹۰) برای ارزشیابی پژوهش‌های مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به‌جای معیارهای روایی و پایایی، معیار مقبولیت پیشنهاد داده‌اند (اسدی‌فر، ۱۳۹۱) برای ارزشیابی این پژوهش، از شاخصه‌ای ده‌گانه مقبولیت استفاده

3. Fit
4. Applicability
5. Concept

1. Malagon, Huber & Velez
2. Theory Generation

نمود تا اگر نقطه نظری جامانده باشد بتواند در زمان مناسب بازخورد بگیرد. برای رسیدن به پاسخ مناسب ممکن است چندین و چند بار با افراد مصاحبه انجام بشود.

استناد به یادداشت‌ها^۷: به دلیل اینکه پژوهشگر در فرایند تحلیل یافته‌ها نمی‌تواند تمامی مباحث، نظرات، بینش‌ها و گفته‌ها را به خاطر بیاورد استفاده از یادداشت‌ها لازم است، پژوهشگر با ایجاد دفتر یادداشت نه تنها به ضبط صدای مصاحبه‌شوندگان می‌پرداخت بلکه در همان لحظه مصاحبه یادداشت برداری نیز می‌کرد و با مروری بر این یادداشت در حضور مصاحبه‌شونده اطمینان خاطر کسب می‌نمود که تمامی نکات یادداشت برداری شده است و همه جنبه‌های مدنظر پرسیده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش شروع روش تئوری داده‌بنیاد از مرحله کدگذاری استقرایی و با مشخص کردن کدهای مفهوم هر مصاحبه بوده است و در همان هنگام که کدهای باز اولیه و یادداشت‌های نظری حین مصاحبه نوشته می‌شد، به تدریج ده مقوله شروع به پدیدار شدن کرد، این هشت مقوله نشان‌دهنده بیشترین تمرکز موضوع مورد بررسی هستند که کدهای باز اولیه (یا کدهای نظری) از طریق روش مقایسه‌های دائمی حول آن تجمع می‌یابند، به طوری که از میان ۱۳۹ کد باز اولیه، کد باز اولیه مربوط به شرایط شغلی ۲۷ کد باز، مربوط به بسترهای فردی ۱۳ کد باز، مربوط به بسترهای سازمانی ۲۳ کد باز، مربوط به بسترهای محیطی ۴ کد باز، مربوط به شرایط علی سازمانی ۳۵ کد باز، مربوط به شرایط علی فردی ۱۰ کد باز، مربوط به شرایط علی دولتی ۶ کد باز، مربوط به موانع ۲ کد باز. پژوهشگر بعد از انجام کدگذاری‌ها، شروع به پالایش مفهومی پژوهش کرد. پالایش مفهومی مرحله‌ای است که تفاوت آن با سایر نسخ تئوری داده‌بنیاد ظاهر می‌شود. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده در جدول ۱ ارائه شده است.

زمینه مفاهیم^۱: یافته‌های عاری از بستر و زمینه ناکامل و ناقص‌اند. لذا بدون وجود زمینه، خواننده نمی‌تواند علت رخ دادن وقایع را درک کند. مفاهیم به دست آمده با توجه به اینکه در یک سازمان دولتی و در ایران به دست آمده است هم زمینه فرهنگی لازم را دارد و هم از این جهت که با بسیاری از دیدگاه‌های نظری و پژوهش‌های تجربی هم‌راستا بوده است از زمینه نظری و تجربی مناسبی نیز برخوردار است.

منطق^۲: آیا خطوط داستان جریان منطقی‌ای با خود به همراه داشته و ترسیم می‌کند؟ محقق تلاش کرده است با نگاه سیستمی به این مسئله نگاه بکند و عوامل زمینه‌ای و علی و مداخله‌گر را شناسایی نماید همچنین تلاش شده است که با توجه به نظریه‌های جمع‌آوری شده و استناد به دیدگاه‌های نظری پیامدهایی نیز برای تعویق بازنشستگی در نظر گرفته شده است.

عمق^۳: تشریح مفصل و گسترده جزئیات به یافته‌های پژوهش غنا می‌بخشد. در روایت داستان تلاش شده که با رجوع به متن مصاحبه‌های انجام شده و همچنین یافته‌های پیشین به یافته‌های پژوهش غنا داده شود.

انحراف^۴: آیا درون یافته‌ها انحراف دیده شده است؟ همان‌طور که پیش از این نیز عنوان شد مدل توسط خبرگان مورد بررسی قرار گرفت و از لحاظ مرتبط بودن مورد تأیید قرار گرفته است.

بداعت^۵: آیا پژوهش حرف جدیدی برای گفتن دارد یا این که همان ایده‌های کهنه را در پوششی نو مطرح کرده است؟ با توجه به نتیجه حاصله از بررسی‌های صورت گرفته نتایج نشان‌دهنده این امر بوده است که در پاره‌ای موارد، تأثیرگذاری مفاهیم بیشتر از مطالعات صورت گرفته بوده است و ابعاد اثرگذار بیشتری شناسایی شده است.

حساسیت^۶: آیا پژوهشگر نسبت به موضوع تحقیق و مشارکت‌کنندگان و یافته‌های آن حساس بوده و آن‌ها را جدی گرفته است؟ پژوهشگر به دلیل حساسیت بالا به موضوع تحقیق و مشارکت‌کنندگان برای انجام یک مصاحبه روزها انتظار می‌کشید تا مصاحبه‌شونده موردنظر وقت لازم برای مصاحبه را اختصاص دهد و یافته‌های موردنظر را برای تحقیق بتواند جمع‌آوری کند و همچنین پس از تحلیل یافته‌ها، خلاصه‌ای از یافته‌ها را برای مشارکت‌کنندگان ارسال

1. Contextualization of Concept
2. Logic
3. Depth
4. Variation
5. Creativity
6. Sensitivity

جدول ۲. کدگذاری و مفاهیم مربوط

Table 2. Encoding and Related Concepts

مقوله	مفاهیم	کدهای ثانویه
شرایط شغلی	آزادی عمل کاری	راحتی در محیط کاری
		اختیار عمل بالا
		تسلط و مهارت در کار
		سابقه کاری بالا
		تجربه کاری
	محیط کاری مساعد	ارتباط مستقیم با مشتری
		زیباسازی محیط کاری
		محیط کار شاداب
	جایگاه شغلی	فضاسازی مناسب
		جایگاه شغلی بالا
قابلیت پیشرفت شغلی	اجبار به بازنشستگی در جایگاه شغلی پایین	
	چرخش شغلی مناسب	
	شرایط سخت کاری و پیشرفت برای زنان	
امنیت شغلی	عدم امکان پیشرفت در جایگاه شغلی متوسط	
	عدم ثبات جایگاه شغلی	
	امنیت حفظ سمت	
رضایت شغلی	رضایت از حوزه شغلی و عوامل آن	
	حجم کاری زیاد	
	شرایط سخت کاری	
	فرسایش کاری	
صمیمیت کاری	وابستگی عاطفی به جوسازمانی و محیط کاری	
	عوامل روانشناسان	
	روابط گرم و صمیمی بین مدیریت و کارکنان	
	روابط مناسب کاری	
	روابط اجتماعی بالا	
جوسازمانی	جو شاد و صمیمی	
	مشارکت در محیط کاری	
	روابط سالم کاری	
	روابط مناسب کاری	
	حاکمیت اخلاق	
	اخلاق محوری سازمان	
	رعایت احترام	
حفظ احترام متقابل بین کارکنان و مدیریت		
بسترهای سازمانی	تقدم روابط بر ضوابط	
	عدالت سازمانی	
	ساختارمند بودن سازمان	
فرهنگ سازمانی	فقر فرهنگی سازمان	
	لزوم فرهنگ‌سازی مناسب	
آموزش سازمانی	آموزش‌های کاربردی	
	آموزش‌های با کیفیت	
	ارائه آموزش‌های مثبت برای افزایش دانش فرد	
		لزوم دریافت آموزش‌های عملی به‌جای آموزش‌های تئوری

ادامه جدول ۲. کدگذاری و مفاهیم مربوط

مقوله	مفاهیم	کدهای ثانویه
		به روز بودن دانش و اطلاعات
		عدم کارایی دوره های آموزشی در نگهداشت نیرو
		آموزش به همه افراد و تبعیض قائل نشدن
		ارائه آموزش های مرتبط
		مشارکت دادن فرد در امور آموزشی
		نبود شرایط جذاب مالی
		حقوق و مزایای کم
		شرایط مالی مناسب در شرکت
		ایجاد شرایط برای نگهداشت نیرو با کارایی بالا توسط دولت
		برنامه ریزی برای پایش نیروها برای ماندگاری توسط دولت
منابع مالی سازمانی		بسترسازی مناسب از طرف دولت
		لزوم توجه به خلأها از طرف دولت
		شرایط رفاهی ناکافی
		کاهش امکانات رفاهی در وزارت نیرو
		اعطا رفاهیات با توجه به سابقه کاری
		تفاوت خدمات رفاهی مناسب بین شاغلین نسبت به بازنشستگان
		تأثیر امکانات رفاهی مانند وام و خانه های سازمانی
		تخصیص رفاهیات بر حسب توانایی
		عدم ارائه پاداش و هدایای مناسبی و نبود دلگرمی
		کم شدن حقوق و مزایا به دلیل بازنشستگی
تسهیلات دولتی		عدم تفاوت در عایدی در دوره بازنشستگی و اشتغال به عنوان عامل منفی
		اثرگذاری شرایط خوب مالی و حقوق مناسب کارانه ها
		شرایط مناسب بیمه های درمانی
		پوشش مناسب بیمه تکمیلی برای اعضای خانواده
		تسهیلات بیمه ای
		شرایط بیمه ای و تحت تکفل قراردادن دیگران
		بیمه ها و بیمارستان های طرف قرارداد
		شرکت های بیمه گذار
		لزوم بهبود شرایط پوشش بیمه ای
		اهمیت حفظ سلامت در محیط کاری
بسترهای محیطی		سلامت مناسب جسمی
		سلامت روان
		توجه به سلامت و تغذیه مناسب و سالم
		توجه به نیازهای مراقبتی از طرف سازمان
		اهمیت به سلامتی از طرف سازمان
		عدم توجه به شرایط سلامتی از طرف سازمان
		عدم تمایل سازمان
		نقش تأثیرگذار سازمان در نگهداشت نیرو
		کنار گذاشته شدن توسط سازمان به دلیل رسیدن به سن بازنشستگی
		پویایی سازمان
شرایط علی سازمانی		اعتماد سازمانی
		لزوم ایجاد بخش نامه و برنامه ریزی مناسب برای حفظ نیرو

ادامه جدول ۲. کدگذاری و مفاهیم مربوط

مقوله	مفاهیم	کدهای ثانویه
بسترهای فردی	سن	امکانات و تجهیزات کاری
		امکانات دولتی
		نقش مدیریت در نگه داشت نیرو
		روابط گرم مدیریت با کارکنان
		سن بالا
		کاهش انرژی به دلیل سن بالا
	تحصیلات	تقدم توانایی بر سن
		تحصیلات بالا
		تحصیلات مرتبط با کار
	وضعیت تأهل	تمایل بیشتر متاهلان به تعویق
		دریافت مزایای مناسب به سبب تأهل
		مسئولیت بیشتر فرد متأهل نسبت به مجرد
تمایل کمتر زنان متأهل		
جنسیت	تمایل افراد (مردان) متأهل	
	مشغله خانوادگی بیشتر زنان متأهل	
	حفظ منزلت اجتماعی	
شرایط علی فردی	علاقه شخصی	احوال روحی شخص
		دل‌بستگی به محیط کار
		تأمین نیازهای اجتماعی و شخصیتی به واسطه روابط شغلی
		علاقه شخصی به محیط کار
	وضعیت معیشت فردی	فشار مالی
		نیاز مالی
		مسئولیت مالی اعضای خانواده
		نیاز مالی به سنوات بازنشستگی
		مشکلات معیشتی

جدول ۳. کدگذاری باز نقش دولت

Table 3. Open Coding the Role of Government

مقوله	مفاهیم	کدهای ثانویه
موانع	دخالت مستقیم دولت	عدم کارایی دولت در خصوص تغییرات سن بازنشستگی
		عدم دخالت دولت در امر بازنشستگی
		احتمال دور زدن قوانین و عدم لزوم دخالت دولت
شرایط علی دولتی	نقش جانبی دولت	افزایش قانون‌گریزی
		انعطاف دولت در زمینه قانون‌گذاری مؤثر در زمینه تعویق
		تغییر قوانین از طرف دولت
		امکانات دولتی
		دخالت مثبت دولت برای تصمیم در خصوص ادامه همکاری لزوم همکاری بین فرد و سازمان و دولت برای تصمیم به ماندگاری بیشتر تأثیر توأمان خود فرد و حمایت مکفی از طرف دولت

کدگذاری الگویی را شروع کنیم که این مرحله همان کدگذاری محوری در تئوری داده‌بنیاد است. در این گام مقوله‌ها در بیانیه نظریه یکپارچه می‌شوند. طی کدگذاری محوری، مقوله‌های مستخرج از کدگذاری باز در هشت دسته مقوله محوری، بسترهای فردی و سازمانی و محیطی و شرایط علی سازمانی و فردی و دولتی و موانع که مقوله شرایط شغلی در مرکز مدل قرار گرفته است.

وقتی در مورد تعویق بازنشستگی صحبت می‌شود، منظور یک تعامل سازنده از طرف فرد، سازمان و دولت به‌عنوان یک عامل مداخله‌گر است، هرچند در داخل کشور هنوز قانونی در راستای اجباری شدن تعویق بازنشستگی اجرایی نشده است و جنبه اختیاری آن ارجحیت دارد، اما قابل ذکر است که از دید محقق این پدیده یک پدیده تعاملی است زیرا عوامل مختلفی در این خصوص تأثیرگذار هستند. پس از پالایش مفهومی، می‌توانیم

جدول ۴. متن مصاحبه‌شونده

Table 4. Interviewee's Text

دسته مفهومی	متن مصاحبه شماره یک
راحتی در محیط کاری	بله به هر حال تغییرات سازمانی در حوزه کاری باید طوری باشد که انسان راحت بتواند کارش را انجام بدهد و تمایل به تعویق به بازنشستگی را داشته باشد از نظر من نقش اصلی در زمینه تعویق بازنشستگی را حوزه کاری بازی می‌کند.
اجبار به بازنشستگی در رده شغلی پایین	محیط کاری و جایگاه کاری در صورت سختی هم در تصمیم فرد تأثیرگذار است و فرد رو ترغیب می‌کند که سر وقت بازنشسته بش اگر رده شغلیش پایین باشه
شرایط مالی مناسب در شرکت	جایگاه و موقعیت شغلی همه در تعویق بازنشستگی تأثیرگذار است افراد با جایگاه مناسب تمایل کمتری به بازنشستگی دارند، البته نظر شخص و موقعیتش تأثیرگذارتر است، خب وقتی که فرد مزایای خوبی با توجه به جایگاه شغلیش بگیره دوست داره نمونه توی شغلش
شرایط مالی مناسب در شرکت	جنبه مالی حتماً یکی از موارد تأثیرگذار است، کارکنان در وزارت نیرو از مزایای مالی مناسبی برخوردار هستند مخصوصاً افرادی که تحصیلات بالا دارند و به طبع می‌توانند حقوق بیشتری هم دریافت کنند. باید گفت در وزارت نیرو به سبب شرایط مالی خوب برای کارکنان تمایل به تعویق بازنشستگی زیاد است.
مشارکت در محیط کاری	در وزارت نیرو جو صمیمی و سطح بالای مشارکت در امور کاری دیده می‌شود و همین امر می‌تواند در تعویق بازنشستگی مؤثر باشد. روابط شغلی و میزان مشارکت عواملی بسیار حساس هستند و تأثیر مهمی دارند اگر مشارکت بیشتر باشند و هماهنگی شغلی بیشتر باشد از مسائلی به حساب می‌آیند که می‌تواند باعث تعویق بازنشستگی بشود
تمایل بیشتر متاهلان به تعویق	وضعیت تأهل یکی از عوامل بسیار تأثیرگذار در تعویق بازنشستگی افراد است، از نظر من افراد مجرد که البته کم هستند تمایل دارن که زود بازنشسته بشن.
تحصیلات بالا	افراد با تحصیلات بالا که به سبب تحصیلات پست سازمانی بهتری هم دارند تمایل بیشتری به تعویق بازنشستگی دارند
تمایل کمتر زنان متأهل سن بالا	زنان کمتر به تعویق بازنشستگی تمایل دارند
آموزش‌های کاربردی	سن تأثیر بیشتری دارد خب افراد با بالا رفتن سنشون نیاز دارن استراحت بیشتری داشته باشن در وزارت نیرو در دو بعد فنی و مدیریت آموزش ارائه می‌شود، آموزش‌های لازم به کارکنان ارائه می‌شود حتی شرایط به‌طوری است که آموزش‌های که برای ارتقای سطح تحصیلاتی نیز به افراد ارائه می‌شود همین می‌تواند تأثیر مثبتی در این زمینه داشته باشد و به سبب امکاناتی که افراد دریافت می‌کنند و شرایطشان که بهتر می‌شود می‌تواند در تصمیم آن‌ها تأثیرگذار باشد.
امکانات دولتی	اگر امکانات لازم در سازمان‌ها توسط دولت فراهم بشود خود کارکنان تمایل به تعویق بازنشستگی خواهند داشت
عدم دخالت دولت در امر بازنشستگی	به نظر من اگر تعویق بازنشستگی اختیاری باشد نتیجه بهتری در پی خواهد داشت من عقیده دارم که دولت نباید حالت اجباری برای تعویق بازنشستگی ایجاد کند
انتقال مناسب تجربیات بین نسلی	همین‌طور میتونه باعث شه که نیروهای جوان از تجربیات افراد با سابقه بالا استفاده کنن
کمک به حفظ روحیه افراد در شرف بازنشستگی	حضور نیرو به سبب تعویق بازنشستگی سبب میشه که روحیه اون فرد بره بالا و میتونه باعث حفظ شور و نشاط بشه

می‌کنند، ممکن است انطباق نظری باعث بازبینی نظریه در حال ظهور شود. مقوله‌های این نظریه‌ها ممکن است مناسب‌تر به نظر بیایند و جایگزین مقوله‌های فعلی شوند. بنابراین طی فرایند انطباق نظری تئوری‌ها و مقوله‌های موجود در دستاوردهای پژوهش دخالت داده شد. در جدول ۵ ارائه شده است.

مقایسه یافته‌ها با پیشینه پژوهش

یکی از مراحل مهم و متمایز روش پژوهش تئوری داده‌بنیاد با نسخه گلدکلهم، مرحله انطباق نظری است. انطباق نظری به معنای مقایسه نظریه در حال ظهور با نظریه‌های موجود است. در این گام نظریه در حال ظهور و مقوله‌های آن با نظریه‌های موجود مقایسه می‌شوند. همان‌طور که نظریه‌پردازان نظریه داده‌بنیاد چندگانه مطرح

جدول ۵. مقایسه یافته‌های پژوهش با پیشینه پژوهش

Table 5. Comparison of the Research Findings with The Research Background

مقوله‌ها	یافته‌های پیشین
مقوله محوری: شرایط شغلی	
آزادی عمل کاری / محیط کاری مساعد	کمپ و همکاران (۲۰۱۰)
جایگاه شغلی / قابلیت پیشرفت شغلی	واهدروف (۲۰۱۷) بنت و مورینگ (۲۰۱۵)
امنیت شغلی / رضایت شغلی / صمیمیت کاری	دنگ و همکاران (۲۰۲۱)
بسترهای محیطی	
تسهیلات دولتی	گپرت و همکاران (۲۰۱۹)
بسترهای سازمانی	
✓ جوسازمانی	فلدمن (۱۹۹۴)، هانیش (۱۹۹۴)، هاردی و کادانو (۱۹۹۵)
✓ عدالت سازمانی	بارتل و سیچرمن (۱۹۸۳)
✓ فرهنگ سازمانی	روهودر ویلنز (۲۰۱۰)
✓ آموزش سازمانی	استنهلیم (۲۰۱۴) / رادال (۲۰۱۲)
✓ منابع مالی سازمانی	کایویی (۲۰۲۲) / انگل (۲۰۱۲)
بسترهای فردی	
✓ سن	فلدمن (۱۹۹۴)، هانیش (۱۹۹۴)
✓ تحصیلات	هاردی و کادانو (۱۹۹۵) دینمز (۲۰۱۶)
✓ وضعیت تأهل	کمپ و همکاران (۲۰۱۰)
✓ جنسیت	
شرایط علی سازمانی	
✓ رفاهیات سازمانی	فلدمن (۱۹۹۴)، هانیش (۱۹۹۴)، هاردی و کادانو (۱۹۹۵)
✓ حمایت سازمانی	استنهلیم (۲۰۱۴)
شرایط علی فردی	
✓ علایق شخصی	کلبر و همکاران (۲۰۰۷)
✓ وضعیت معیشتی فرد	باروچ و همکاران (۲۰۱۶)
شرایط علی دولتی	
✓ نقش جانبی دولت	گپرت و همکاران (۲۰۱۹)
موانع	
✓ دخالت مستقیم دولت	کویتو (۲۰۱۶) انع
✓ قانون‌گریزی	

بحث و نتیجه گیری

در خصوص شناخت عوامل و شرایط مؤثر در تعویق بازنشستگی باید گفت با توجه به بررسی‌هایی که در این زمینه صورت گرفته است، مقوله محوری شرایط شغلی شامل آزادی عمل شغلی، تسلط کار و سابقه کاری، جایگاه شغلی که فرد به سبب مهارت و سابقه بالا به این منصب رسیده است تمایل است که در این منصب شغلی به فعالیت خود ادامه بدهد. رضایت شغلی فرد نیز از جمله مواردی است که در تصمیمات فردی تأثیرگذار بوده است در کنار این عوامل امنیت شغلی نیز بسیار مؤثر است، کسب پیشرفت شغلی برای هر فردی می‌تواند مهم باشد، اینکه شرایط در سازمان به گونه‌ای رگم بخورد که فرد شرایط برای پیشرفت را داشته باشد می‌تواند مسیر را در تعویق بازنشستگی هموار بکند، در کنار این موارد می‌توان گفت که هر فردی با توجه به حضوری که در عرصه اجتماع دارد به خصوص در محیط کار به سبب فعالیت‌هایی که دارد و روابطی که با دیگران در محیط کاری برقرار می‌کند، منزلت اجتماعی و فردی برای خود کسب می‌کند و صمیمیت مناسبی را با همکاران خود ایجاد می‌کند که طبیعتاً در صورت ترک کار ممکن است این روابط و منزلت موجود دچار مشکل بشود و فرد از این لحاظ با مشکلاتی روبرو بشود. بسترهای سازمانی از جمله شرایطی هستند که می‌توانند فراهم‌کننده شرایط مناسب برای فعالیت فرد ورای سن قانونی بازنشستگی باشند، ایجاد فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی و جوسازمانی مناسب و پویا که جذب‌کننده فرد باشد و در آن روابط بر ضوابط پیشی نگرفته باشد می‌تواند محیاکننده شرایط برای ادامه کار فرد باشد، ارائه آموزش‌های سازمانی نیز می‌تواند در فرد این احساس را ایجاد بکند که هنوز کارایی لازم را در سازمان دارد و به‌عنوان یک نیروی فعال و کارا تلقی می‌شود به همین دلیل فرد ترغیب می‌شود که به فعالیت خود در سازمان ادامه بدهد.

بستر محیطی از دیگر مواردی که هست سبب می‌شود فرد تحت تأثیر این بستر تصمیم به ادامه فعالیت در سازمان داشته باشد، تسهیلات دولتی و شرایط علی سازمانی و رفاهیات سازمانی از جمله این موارد است، امکاناتی که سازمان ارائه می‌دهد، از جمله خانه‌های سازمانی، شرایط بیمه‌ای که سازمان برای فرد ایجاد می‌کند بیمارستان‌های طرف قرارداد. عوامل زمینه‌ای فردی مانند جنسیت و تأهل و سن که امروزه به سبب پیشرفت‌های پزشکی و بالا رفتن سطح سلامت افراد، سن به‌تهدایی نمی‌تواند اثرگذار باشد، بلکه در کنار سن به مسئله توانایی بدنی نیز باید توجه شود، این امر به این معنا است که هرچند ممکن است که فرد به سن بازنشستگی رسیده باشد اما

در خود این توانایی را ببیند که به شغل خود ادامه بدهد، از دیگر مسائل زمینه‌ای تحصیلات فرد و سلامت فردی و توجه به این سلامت از طرف سازمان و تأمین اجتماعی برای ادامه اشتغال قرار دارد بسیار حائز اهمیت است، در خصوص شرایط علی فردی مؤثر در تعویق بازنشستگی می‌توان گفت که علایق فردی و روحیات فردی و وابستگی عاطفی به محیط کار و وضعیت معیشتی و همچنین پاداش‌های دریافتی، می‌تواند نقشی مؤثر در خصوص تصمیم به تعویق بازنشستگی داشته باشد، موانعی نیز در تعویق بازنشستگی در وزارت نیرو از دیدگاه افراد شرکت‌کننده در مصاحبه وجود داشته است اقدامات غیرمستقیم دولت که با تصویب قوانین که البته جنبه اختیاری داشته باشد به بهینه‌سازی شرایط در این زمینه کمک می‌کند، همچنین می‌تواند با تعامل مناسب با فرد و سازمان و انجام پایش‌های مناسب از ماندگاری نیروهای کاری با راندمان کاری پایین جلوگیری بکند. همچنین دولت می‌تواند به‌عنوان یک مداخله‌گر نقش جانبی در این خصوص داشته باشد و با بسط‌سازی و زمینه‌سازی مناسب سبب بشود که افراد تمایل به تعویق داشته باشند. از سویی دیگر انجام تغییرات در هر زمینه‌ای قطعاً تبعاتی به همراه دارد و این تبعات و پیامدها می‌تواند مثبت یا منفی باشد، اینکه سن بازنشستگی بالا برود و هر فردی بیشتر در موقعیت شغلی بماند پیامدهایی را برای سازمان به همراه دارد، این پیامد را می‌توان در زمینه اقتصادی مدنظر قرارداد نگه‌داشتن نیرو بیشتر از سن قانونی کار می‌تواند تحمیل‌کننده بار اضافه مالی به سازمان باشد یعنی فرد اگر کارایی مناسبی نداشته باشد و تأمین حقوق و مزایای او برای سازمان می‌تواند ایجادکننده یک بار مالی مضاعف باشد و در صورت کارایی بالا نیروی ابقا شده نتیجه مثبت داشته باشد و می‌تواند از لحاظ اقتصادی برای خود و سازمان مؤثر باشد.

از جنبه دیگر فعالیت بیشتر افراد در موقعیت شغلی می‌تواند بار مالی کمتری را بر صندوق‌های بازنشستگی تحمیل بکند، زیرا از تعداد افرادی که قرار بود بازنشسته بشوند کاسته می‌شود. در خصوص دیگر پیامد منفی تعویق بازنشستگی می‌توان به عدم جذب نیروی کار جوان است و خارج نشدن نیروی کار قدیمی از سازمان اشاره کرد زیرا این امر باعث پیری سازمانی می‌شود و علاوه بر این کاهش جذب نیرو از طرف وزارت نیرو به‌عنوان یکی از سازمان‌های گسترده قطعاً می‌تواند در درازمدت بر نرخ اشتغال تأثیرگذار باشد، از طرف دیگر نگهداشت نیروهای با سابقه و با تجربه در سازمان باعث می‌شود که انتقال تجربه در سازمان به‌خوبی صورت بگیرد و به سبب همین انتقال تجربه خوب در امر جانشین پروری مناسب

بر تصمیم فرد در خصوص بازنشستگی تأثیرگذار باشد که در همین خصوص می‌توان به مصاحبه شماره ۴ اشاره می‌شود که بیان کرده است: «خب وقتی فرد دارای سابقه کاری بالایی باشد تسلطش میره بالاتر، خودش رو مفیدتر میدونه برای همین تمایل داره که بیشتر توی سازمان فعالیت بکنه».

محیط کاری مساعد: محیط کاری مساعد و زیبا که با اصول مهندسی طراحی شده باشد یکی از عواملی است که می‌تواند در ترغیب فرد به تعویق بازنشستگی تأثیر مثبت داشته باشد، ایجاد محیط شاد و صمیمی نیز از جمله مواردی است که طبق بررسی‌ها می‌تواند در تعویق بازنشستگی تأثیرگذار باشد. زیرا ایجاد محیط شاد در تقویت روحیه کارکنان مؤثر است و در این شرایط افراد تلاش می‌کنند تا در محیط حضور بیشتری داشته باشند. در همین زمینه می‌توان به متن مصاحبه ۶ اشاره کرد که گفت است: «با توجه به اطرافیان خودم به خاطر شرایط کاری افراد دوست دارن که زودتر بازنشسته بشن که البته یکی از دلایل اصلی شرایط جوی سازمانه. محیط شاداب نیست اگر بود میتونست تأثیر مثبت داشته باشه».

جایگاه شغلی: جایگاه شغلی نیز از جمله مواردی است که می‌تواند در خصوص تصمیم فرد به تعویق بازنشستگی تأثیرگذار باشد، این تأثیرگذاری هم می‌تواند مثبت باشد و هم منفی، در بخش تأثیرگذاری منفی جایگاه شغلی، یکی از مسائلی که افراد به آن اشاره کرده‌اند بحث جایگاه شغلی متوسط در حوزه کاری است که ممکن است فرد را ترغیب به بازنشستگی بکند، زیرا مزایا مناسبی را برای فرد به همراه ندارد، یا یکی دیگر از موارد که مورد اشاره بوده است بحث مربوط به اختیار در زمینه بازنشستگی در رده‌های شغلی متوسط و پایین است به صورتی که افراد در رده‌های شغلی پایین ممکن است که ناخواسته به سمت بازنشستگی سوق داده شوند در همین خصوص می‌توان به مصاحبه شماره ۷ اشاره کرد که در این خصوص گفته است: «در مورد زمان بازنشستگی خب این‌رو هم لحاظ بکنیم که زمان بازنشستگی افراد دست خودشون نیست. مخصوصاً توی رده‌های پایین شغلی. اصلاً امروزه بازنشسته کردن افراد و بازنشستگی افراد تو کارگزینی حساب میشه، اینا میان افراد را تشویق میکنن که بازنشسته بشن». در زمینه تأثیر جایگاه شغلی بعد مثبتی که می‌توان به آن اشاره کرد، مربوط به جایگاه شغلی بالا است، افراد وقتی که جایگاه شغلی بالا دارند تمایل دارند که در این جایگاه به ادامه فعالیت بپردازند و تمایلی به جایی ندارند، زیرا از این طریق هم منزلت اجتماعی خوبی

در سازمان و با استفاده از نیروی کار با تجربه در کنار نیروی کار جوان می‌تواند شرایط را برای تربیت نیرو با مهارت فراهم نماید و همچنین در امر آموزش‌های سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی که راهبردی می‌باشد و کاهش بار مالی صندوق‌های بازنشستگی که موجب جلوگیری از بحران‌های اجتماعی خواهد شد.

اعتبار سنجی تجربی و ارزیابی انسجام نظری

این مراحل جزء مراحل فرایند صحت‌گذاری می‌باشد و با مرحله بعد یعنی غنی‌سازی نظریه، گام‌های رفت و برگشتی دارند و در حین غنی‌سازی نظریه این مراحل صورت می‌گیرد و حالت متوالی ندارد بنابراین در حین غنی‌سازی نظریه و ارائه روایت داستان پژوهش به ارزیابی انسجام نظری توجه می‌شود و در پایان مرحله غنی‌سازی نظریه و در فصل پنجم از طریق شاخص‌های ده‌گانه مقبولیت اعتبارسنجی تجربی به‌طور کامل تشریح می‌گردد.

در این قسمت با توجه به مقوله‌هایی که به دست آمده است و در کنار هم قراردادن آن‌ها، ابتدا از مقوله محوری با مؤلفه‌ها و ویژگی‌های آن توضیحی داده شود و سپس بر اساس نقشی که هر کدام از مقوله‌ها در این داستان ایفا می‌کنند؛ وارد روایت داستان، می‌گردند و توضیحات مبسوط ارائه می‌گردد.

مقوله محوری شرایط شغلی

آزادی عمل کاری: با توجه به بررسی‌هایی که صورت گرفته است از جمله مسائلی که افراد به آن اذعان داشته‌اند آزادی عمل کاری است که این مقوله حاصل از چندین کد دیگر می‌باشد که به صورت اجمالی به آن‌ها پرداخته می‌شود. یکی از مواردی که تأثیرگذار بوده است سابقه کاری می‌باشد. طی مصاحبه‌های انجام شده افراد خاطرنشان شده بودند که افرادی که سابقه کاری بالا دارند به دلایل متعدد ممکن است که تمایل داشته باشند که در محیط کاری باقی بمانند و بازنشستگی خود را به تعویق بیندازند از جمله این موارد می‌توان به ترس از دادن منزلت اجتماعی و تمایل به حفظ آن و تسلط به حوزه کاری و راحتی در انجام کار به سبب سابقه کاری بالا، رقابت بالا در خارج از سازمان برای افراد با سابقه بالا اشاره کرد علاوه بر آن بالا رفتن مهارت در کار و افزایش تسلط در کار نیز از جمله مواردی است که باعث می‌شود که فرد تمایل داشته باشد که در محیط کاری خود باقی بماند، همچنین وقتی فرد در محیط کاری اختیار عمل مناسبی دارد و می‌تواند خودش در برخی امور تصمیم‌گیری کند به طبع آزادی عملی بیشتری دارد که می‌تواند

در زمان مقرر بازنشسته بشود، در همین خصوص می‌توان به مصاحبه شماره ۱۲ اشاره کرد که گفته است: «خانوما بیشتر تمایل دارن زودتر بازنشسته بشن، چون شرایط پیشرفت برای خانوما سخت‌تر هستش مخصوصاً خانوم‌های متأهل»

صمیمیت کاری: وجود روابط گرم و صمیمی بین افراد و حفظ آن روابط و وجود جو مثبت در سازمان از جمله مسائلی بود که در خلال مصاحبه به آن اشاره شده است، افراد اشاره کرده‌اند که وقتی کارکنان با یکدیگر روابط خوب داشته باشند و احترام متقابل حفظ بشه، روابط بین مدیریت و کارکنان گرم و صمیمی باشد، نیازهای اجتماعی و شخصیتی فرد تأمین بشود، نیازهای عاطفی فرد از طریق ارتباطات با فرد افزایش پیدا بکند، می‌تواند فرد رو ترغیب به افزایش سال‌های خدمت بکند، در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۱۸ اشاره کرد که در این خصوص گفته است: «صمیمیت بین همکارا باعث میشه که ی وابستگی عاطفی بین افراد ایجاد بشه به خاطر همین میتونه که باعث بشه فرد تمایل داشته باشه توی محیط کارش بمونه» همچنین می‌توان به مصاحبه شماره ۱۰ اشاره کرد که گفته است: «برخی از کارها صرفاً از جنبه مالی نیست، بلکه از لحاظ شخصیتی و اجتماعی فرد نیاز داره که در جمعی فعالیت کنه، مثلاً میشه به هرم مازلو اشاره کرد، هرچقدر سرمایه انسانی مشارکتش بالا باشه تمایزش به ماندن در سازمان بالاتره». وقتی که فرد در سازمان احساس نماید که در امور مهم سازمانی مشارکت مناسب دارد باعث می‌شود که فرد تمایزش برای ادامه بیشتر شود، در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۷ اشاره کرد که گفته است: «خب وقتی فرد توی محیط کارش ببینه که تأثیرگذاره و حقوق مناسبی دریافت میکنه خب ترجیح میده توی سازمان بمونه، وقتی فرد احساس کنه که تلاش توی سازمان دیده میشه میمونه توی سازمان، تمایزش بیشتر میشه». از جمله مسائلی افراد در بیانات خود به آن اشاره کرده‌اند نقش اثرگذار مدیریت سازمانی است، وقتی که شرایط در شیوه مدیریت به صورتی باشد که مدیریت تمایل به برقراری رابطه مناسب با همکاران خود داشته باشد و تمایل داشته باشد که افراد را در امور مختلف دخیل بکند طبیعتاً فرد تمایل به ادامه همکاری با سازمان خواهد داشت در همین زمینه می‌توان اشاره کرد به مصاحبه: شماره ۵ اشاره کرد که گفته است «مدیریت خیلی تأثیر داره، چون وقتی بتونه روابط خوبی با کارمنداش ایجاد کنه میتونه اونها رو توی سازمان نگه داره» یا می‌توان به مصاحبه شماره ۸ اشاره کرد که گفته است: «مدیریت و نوع روابطش خیلی تأثیرگذاره وقتی که احترامات

را به دست می‌آوردند و هم اهمیت سازمانی دارند، در کنار آن می‌توان به بحث مزایا و پاداش‌های مربوط به رده‌های شغلی بالا نیز اشاره کرد که می‌تواند ترغیب‌کننده فرد برای ادامه فعالیتش باشد. در همین خصوص می‌توان اشاره کرد به مصاحبه شماره ۴ اشاره کرد که گفته است: «شرایط در محیطی که من کار می‌کنم به سبب اینکه افراد دارای سطح تحصیلات بالا و مقام کاری بالاتری هستند امکانات کاری بیشتری هم دارند به نظرم افراد تمایل دارند که توی این بخش فعالیت بکنند. هرچقدر که جایگاه شغلی بیشتر باشد انگیزه برای موندن در موقعیت کاری و تعویق بازنشستگی بالاتر است».

رضایت شغلی: از جمله مسائلی که در خصوص عوامل مؤثر بر تعویق بازنشستگی می‌توان به آن اشاره کرد رضایت شغلی است، باید گفت که هرچقدر حوزه کاری فرد سخت باشد و فرد آن پویایی مدنظر را در محیط کاری نداشته باشد بیشتر تمایل پیدا می‌کند که زودتر از محیط کاری خارج شود و تمایل فرد برای بازنشستگی بیشتر می‌شود، در همین زمینه می‌توان اشاره کرد به مصاحبه شماره ۲۵ که گفته است: «خب بچه‌هایی که سختی کار بهشون میخوره دوست دارن زودتر برن، چون خیلی شرایط سختی هست برآشون و رضایت شغلی پایینی دارن». همچنین می‌توان به مصاحبه شماره ۷ اشاره کرد که در این خصوص گفته است: «رضایت شغلی به نظر من یکی از عوامل مهمه توی ابقا فرد توی سازمان چون کارش رو دوست داره و تحمل میکنه و عشق به کار خیلی مهمه».

امنیت شغلی: یکی از مسائلی که در این پژوهش به آن توجه شده است می‌تواند در تعویق بازنشستگی تأثیرگذار باشد، داشتن امنیت شغلی است، فرد وقتی امنیت مناسب شغلی داشته باشد و از جایگاه خود مطمئن باشد تمایل دارد که این جایگاه را حفظ بکند، در همین زمینه می‌توان اشاره کرد به مصاحبه شماره ۹ که در این زمینه گفته است: «به نظر من تمام کارمندا فقط لحظه شماری میکنن که آزاد بشن، چون سازمان دچار فقر فرهنگی شده، وقتی فرد اون ارزش لازم رو دریافت نمیکند از سازمان برای همین ترغیب میشه که از سازمان زودتر بره. چون شرایط یه طوری شده که طرف امنیت شغلی توی سازمان نداره».

قابلیت پیشرفت شغلی: کسب پیشرفت شغلی و فعالیت در یک محیط پویایی شغلی از جمله عواملی است که در خلال مصاحبه‌ها به اهمیت آن اشاره شده است اگر شرایط پیشرفت محیا نباشد فرد از ادامه کار دلسرد می‌شود و تلاش می‌کند که

آلان این‌طوری نیست، این تشویق‌ها باعث دلگرمی طرف میشه و اگر همه این موارد جمع بشن باعث دلگرمی فرد میشه که بیشتر بمونه».

شرایط علی سازمانی

حمایت سازمانی: یکی از مسائلی که در خلال مصاحبه‌ها به آن بسیار توجه شده است بعد سلامت فردی است که تا چه حد می‌تواند مؤثر باشد، اما یک‌طرف این بحث اقداماتی است که خود سازمان انجام می‌دهد که تا چه حد می‌تواند در نگهداشت نیرو مؤثر باشد، افرادی مصاحبه‌شونده معتقد بودند که در صورتی که سازمان توجه کافی را به این مسئله مبذول ندارد می‌تواند یکی از امور تأثیرگذار برای تسریع روند بازنشستگی باشند، طراحی محیطی توجه به ارگونومی در امکانات محیطی، نور مناسب، گردش هوا و ... از جمله عواملی هستند که وجود این‌ها می‌تواند سلامت فردی را تضمین بکند در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۲ اشاره کرد که گفته است: «خب شرایط توی محیط کار اگر فراهم نباشه و سلامت فرد به واسه امکانات محیط کار تحدید بشود فرد تمایل داره که زودتر از محیط کار رها بشه، محیط خوب گردش هوای مناسب، نور آفتاب همگی تأثیرگذارن، چون فرد سالم کارایی بهتری داره» یا می‌توان به مصاحبه شماره ۱۲ اشاره کرد که گفته است: «خب سلامتی مهمه، فرد سالم بهتر کار میکنه و شرایط ادامه کار رو داره، ولی خب سازمان ما کار آنچنانی انجام نمیده».

رفاهیات سازمانی: رفاهیات سازمانی و بستری که سازمان از این جهت فراهم می‌کند از جمله مواردی بود که در مصاحبه‌ها مورد اشاره قرار گرفته بود و افراد تأثیر این موارد را در تصمیم به بازنشستگی بسیار مؤثر دانسته بودند، در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۱۰ اشاره کرد که در این خصوص گفته است: «خب امکانات رفاهی مثل وام و خانه‌های سازمانی خیلی میتونه تأثیرگذار باشه، فرد نمیتونه از این رفاهیات چشم پوشی کنه برای همین فرد دوست داره بمونه توی سازمان».

شرایط علی دولتی

نقش جانبی دولت: یکی دیگر از مواردی که می‌تواند در تعویق بازنشستگی تأثیرگذار باشد نقش جانبی دولت می‌باشد. در این نقش دولت می‌تواند با بسترسازی و محیا کردن امکانات و یا تغییر قوانین شرایط را به‌طوری رقم بزند که امکان تعویق

متقابل باشه همین امر باعث میشه افراد ترغیب به بقا در سازمان باشن».

شرایط علی فردی

علائق شخصی: یکی از مفاهیمی که در جریان بررسی‌ها و تجزیه و تحلیل در خصوص شرایط علی فردی استخراج شد مربوط به روحیات خود فرد که چقدر می‌تواند در تصمیم به تعویق بازنشستگی اثرگذار باشد، علاقه‌مندی فرد می‌تواند در این خصوص بسیار تأثیرگذار باشد، با توجه به بررسی‌های صورت گرفته نتایج نشان داده است افرادی که دارای روحیه بالا و توانایی خوب برای ادامه همکاری خود حتی با وجود پر شدن سنوات کاری، تمایل به تعویق بازنشستگی داشته‌اند. با توجه مصاحبه‌هایی که انجام شده است می‌توان گفت که داشتن این روحیه و علاقه‌مندی خود فرد برای ادامه همکاری می‌تواند در تعویق بازنشستگی مؤثر باشد، در همین زمینه می‌توان به مصاحبه پنجم اشاره کرد که در این خصوص بیان کرده است: «روحیه خود شخص مهمه دیگه یکی دوست داره بمونه کار کنه خدمت کنه یعنی خود فرد باید تمایل داشته باشه».

وضعیت معیشتی: یکی از مهم‌ترین مسائلی که در زمینه عوامل مؤثر بر بازنشستگی به آن توجه شده است مسئله امور مالی و مشکلات معیشتی است، مسئله مالی را می‌توان اولین انگیزه فرد برای ادامه فعالیت و یا در کل شروع فعالیت دانست، افراد اشاره داشته‌اند که عدم ارائه پاداش و هدایای مناسبی و کم بودن حقوق و مزایا از جمله مسائلی است که فرد را ممکن از ادامه فعالیت باز دارد و فرد تلاش کند که سریع‌تر از سازمان خارج بشود، در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۸ اشاره کرد که گفته است: «شرایط طوری نیست که بتواند افراد را جذب بکند، شرایط و امکانات به‌طوری نیست که جذب‌کننده باشد، از جمله مسائل مهم حقوق هستش که خب الان بازنشسته حقوقشون تغییری پیدا نمیکنه برای همین این هم نمیتونه ترغیب‌کننده باشه. خب وقتی که پول کم باشد طرف میگوید همین که سر ساعت میام و کار میکنم بسه نیازی نیست بیشتر کار کنم، پس میبینیم اگر فرد دلگرمی توی محیط کار نداشته باشد و از لحاظ مالی که یکی از عوامل اصلی هستش تأمین نشه فرد دلسرد میشه، از جمله مسائل مهم سیستم اداری است که باید به صورتی باشه که فرد دلسرد نشه، یعنی باید پاداش‌ها و تشویقی‌ها باید به افراد تعلق بگیره که باعث بشه فرد تشویق بشه که بیشتر توی سازمان فعالیت بکنه،

تعویق داشته باشند، وقتی که فرد احترام لازم را در سازمان دریافت نماید، فرهنگ سازمانی مناسبی حاکم باشد فرد ترغیب به ادامه فعالیت می‌شود این امر و یا می‌توان به مصاحبه شماره ۳ اشاره کرد: «اخلاق حاکم در محیط کار و روابط کاری خیلی میتونه تأثیر داشته باشه چون وقتی فرد در محیط کارش روحیه خوبی داشته باشه و شرایط کاری برایش خوب باشه احترامش حفظ بشه فرد دوست داره که بمونه و توی اون محیط حضور داشته باشه».

آموزش سازمانی: از جمله مسائلی که در حوزه آموزش، افراد به آن اشاره کرده‌اند آموزش‌های سازمانی است. افراد اشاره کرده‌اند که در صورتی که آموزش‌ها کاربردی نباشد و افراد صرفاً به صورت تئوریک آموزش‌ها را دریافت نمایند باعث خواهد شد که آموزش‌ها کارایی لازم را در خصوص تعویق بازنشستگی نداشته باشند، در همین خصوص می‌توان به مصاحبه شماره ۱۰ اشاره کرد که گفته است: «آموزش‌ها باید کاربردی باشه، نه صرفاً تئوری، اگر صرفاً تئوری باشه طرف فقط میاد که بشنوه نمیدانم ازش استفاده بشه». یکی دیگر از مواردی که افراد به آن اشاره داشته‌اند اهمیت تأثیر آموزش‌های مرتبط و کاربردی است که تا چه حد می‌تواند در زمینه ترغیب افراد برای تعویق بازنشستگی مؤثر باشد زیرا وقتی فرد آموزش‌های جدید دریافت کند، ممکن است به سبب همین آموزش‌های تمایل به چرخش سازمانی و شغلی داشته باشد، زیرا آموزش‌های جدید در افراد انگیزه‌های جدید ایجاد می‌کند در همین زمینه می‌توان اشاره کرد به مصاحبه شماره ۱۲ اشاره کرد که گفته است: «اگر نیاز به توجه به آموزش‌ها چرخش شغلی ایجاد بشه، خوب این‌طوری فرد دوست داره بمونه توی محیط کار».

منابع مالی سازمانی: عوامل مالی همان‌طور که قبلاً گفته شد از جمله عوامل مؤثر در تصمیم فردی در خصوص تعویق بازنشستگی است، اگر شرایط مالی برای فرد از طرف سازمان مناسب باشد و فرد حین فعالیت مزایای مناسبی را دریافت بکند و شرایط مالی مناسبی برای فرد فراهم باشد می‌تواند فرد را ترغیب نماید که در سازمان بماند و به فعالیت خود ادامه بدهد، زیرا وقتی که مزایای دریافتی فرد نسبت به زمان بازنشستگی مناسب‌تر باشد در تصمیم فرد تأثیر مثبت می‌گذارد، در همین خصوص می‌توان به مصاحبه شماره ۲۹ اشاره کرد که گفته است: «کارمندی با سابقه کاری بالا خوب اگر به مزایای بالاتری برسه دوست داره که بمونه».

بازنشستگی به بهترین شکل به وجود بیاید. در همین خصوص می‌تواند اشاره کرد به مصاحبه شماره ۱ اشاره کرد که گفته است: «اگر امکانات لازم در سازمان‌ها توسط دولت فراهم بشود خود کارکنان تمایل به تعویق بازنشستگی خواهند داشت».

بسترهای سازمانی

جوسازمانی: یکی از عواملی که در بین مصاحبه‌ها به آن اشاره شده است که می‌تواند در تصمیم فرد در خصوص تعویق بازنشستگی تأثیرگذار باشد، بحث جوسازمانی است. هرگاه که جوسازمانی از مطلوبیت مناسبی برخوردار باشد می‌تواند فرد را ترغیب به ماندگاری در سازمان بکند در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۱ اشاره کرد که گفته است: «در وزارت نیرو جو صمیمی و سطح بالای مشارکت در امور کاری دیده می‌شود و همین امر می‌تواند در تعویق بازنشستگی مؤثر باشد. روابط شغلی و میزان مشارکت عواملی بسیار حساس هستند و تأثیر مهمی دارند اگر مشارکت بیشتر باشند و هماهنگی شغلی بیشتر باشد از مسائلی که حساب می‌آیند که می‌تواند باعث تعویق بازنشستگی بشود» از سوی دیگر اگر جوسازمانی به صورتی باشد که شرایط برای فعالیت فرد مناسب نباشد و فرد احساس مثبت و راحتی نکند ممکن است که فرد تصمیم به ترک سازمان بگیرد و در زمان مقرر بازنشسته شود.

عدالت سازمانی: از جمله عواملی که می‌تواند در تعویق بازنشستگی در وزارت نیرو تأثیرگذار باشد، وجود عدالت سازمانی است، اینکه روند پیشرفت شغلی و یا اعطای پاداش‌ها بر اساس عدالت سازمانی باشد می‌تواند در ترغیب فرد برای تعویق بازنشستگی مؤثر باشد. در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۹ اشاره کرد که در خصوص اهمیت عدالت سازمانی گفته است: «بله ویژگی‌های سازمانی مثل اخلاق حاکم باشه، ساختارمند بودن سازمان، میتونه فرد را ترغیب کنه که فرد بخواد بیشتر توی سازمان بمونه وقتی فرد احساس کنه همه چیز توی سازمان بر اساس عدالت و انصافه خوب می‌مونه توی سازمان».

فرهنگ سازمانی: از جمله مسائلی که می‌توان در ادامه در خصوص اهمیت مثبت رعایت اخلاق و وجود فرهنگ سازمانی مناسب اشاره کرد، حاکمیت اخلاق سازمانی و ارزش‌ها در جوسازمانی است که می‌تواند در تصمیم افراد بر ادامه فعالیت و تعویق بازنشستگی تأثیرگذار باشد، وقتی افراد در سلسله‌مراتب و روابط بین افراد، اخلاق سازمانی را مشاهده نمایند و این احساس را نداشته باشند که حق آن‌ها خورده شده است و اخلاق سازمانی رعایت شود باعث می‌شود که افراد تمایل به

بسترهای فردی

روی بیاورند، چون بار زندگی بر دوش مردان است و مزایا و شرایط شاغل بودن سبب می‌شود که مردان تمایل بیشتری داشته باشند در همین خصوص می‌توان اشاره کرد به مصاحبه شماره ۷ که گفته است: «خب شخصی که مطالعه برنامه‌هاش متفاوت نسبت به مجرد، متأهل باید هزینه زندگی رو پرداخت کنه، خب موقع بازنشستگی حقوق کم میشه، فرد متأهل بار زندگی روی دوشه پس ترجیح میده بمونه توی محیط کارش خب».

جنسیت: جنسیت علاوه بر تأثیرگذاری در زمینه وضعیت تأهل می‌تواند به تنهایی نیز در زمینه تعویق بازنشستگی تأثیرگذار باشد، این امر می‌تواند به سبب تفاوت در توانایی‌ها و مشغله‌های افراد باشد، در همین زمینه می‌توان اشاره کرد مصاحبه شماره ۴ که در این خصوص گفته است: «جنسیت بیشتر موثره، چون خانوم‌ها در سن جوان‌تر تمایل بیشتری دارن برای فعالیت خارج از خونه» (تمایل کمتر زنان متأهل)

بسترهای محیطی

تسهیلات دولتی: یکی از جنبه‌هایی که افراد به آن اشاره داشته‌اند با توجه به سؤالات مصاحبه و دیدگاه نظری پشت آن بحث اثرگذاری تسهیلات دولت در خصوص تعویق بازنشستگی است، دولت در کشور ما به‌عنوان یکی از ارگان‌های اثرگذار در تصمیمات کلان است، یکی از نقش‌هایی که برای دولت از طرف مصاحبه‌کنندگان در نظر گرفته شده است مربوط به تسهیلاتی است که دولت در اختیار کارکنان قرار می‌دهد، دولت می‌تواند با فراهم کردن شرایط مناسب افراد را ترغیب به ماندن در سازمان بکند، یا در زمینه ماندگاری افراد در سازمان همکاری سه‌جانبه با فرد و سازمان داشته باشد تا از ماندگاری نیروهای بدون کارایی لازم جلوگیری بشود. در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۸ اشاره کرد که گفته است: «بحث بازنشستگی به بحث کلی هستش، نباید تحت هر شرایطی فرد توی سازمان حفظ بشه، چون از یه طرف بحث نیروی کار جوان هم هست باید این رو هم لحاظ کرد چون عدم جذب نیروی جوان باعث میشه که میانگین سنی نیروی کار بره بالا».

موانع

دخالت مستقیم دولت: دخالت مستقیم دولت می‌تواند به‌عنوان یکی از موانعی نام برد که در تعویق بازنشستگی مؤثر باشد و مانع از عملی شدن آن بشود با توجه به مصاحبه‌های انجام شده نقش تصمیم‌گیرنده برای دولت است که می‌تواند با

سن: سن عاملی است که مورد توجه افراد مصاحبه‌شونده به سبب ارتباط مستقیم با بازنشستگی قرار گرفته است، افرادی که از لحاظ سنی به حد بازنشستگی می‌رسند اما توانایی ادامه کار را ندارند یکی از مواردی بود که اشاره شده بوده در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۷ اشاره کرد که گفته است: «از لحاظ سنی هم بگیم که خب بستگی به طرف داره ممکنه یه فرد توانایی زیادی داشته باشه و بتونه ادامه بده ولی یکی دیگه نه. به نظرم خوبه اگر برنامه‌ریزی بشه و از تجربه نیروهای بازنشسته و قدیمی استفاده بشه.» یا در زمینه تأثیر منفی سن می‌توان به کاهش توانایی فرد به سبب سن بالا اشاره کرد که در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۳ اشاره کرد که گفته است: «اما سن هرچقدر بره بالاتر تمایل به بازنشستگی بیشتر میشه چون فرد احساس میکنه انرژی کم‌تره پس بهتره از سازمان بره».

تحصیلات:

یکی دیگر از موارد تأثیرگذار در تعویق بازنشستگی در بسترهای فردی می‌تواند که تأثیرگذار می‌باشد، بحث تحصیلات است افرادی که تحصیلات بالا داشته‌اند این افراد به سبب مزایای مناسبی که دریافت می‌کنند و احتمالاً جایگاه شغلی مناسبی دارند، تمایل دارند که در جایگاه شغلی خود باقی بمانند در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۲۹ اشاره کرد که گفته است: «افراد با تحصیلات بالا که به سبب تحصیلات پست سازمانی بهتری هم دارند تمایل بیشتری به تعویق بازنشستگی دارند».

وضعیت تأهل:

مواردی تأثیرگذار دیگری که افراد در مصاحبه‌های خود به آن اشاره داشته‌اند وضعیت تأهل بوده است. وضعیت تأهل تأثیرات متفاوتی بین زنان و مردان در تمایل به بازنشستگی داشته است، زنان متأهل تمایل بیشتری به بازنشستگی دارند این امر به دلیل مشغله و مسئولیت بیشتر آنان می‌باشد در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۸ اشاره کرد که گفته است: «جنسیت یکی از عوامل تأثیرگذار در تعویق بازنشستگی است، خانوم‌های متأهل شرایط متفاوت تری نسبت به زنان مجرد دارند، چون شرایط زندگی آن‌ها به صورتی است که این افراد به دلیل مشغله‌های زندگی تمایل دارند که زودتر بازنشسته بشوند». در بیان دیگر از تأثیر وضعیت تأهل می‌توان به نقش تأثیرگذار وضعیت تأهل اشاره کرد. مردان متأهل بیشتر تمایل داشته‌اند که به تعویق بازنشستگی

پیامدهای مثبت تعویق بازنشستگی

حفظ و نگهداشت نیروی کارآمد: از دیگر جنبه‌هایی که می‌توان به آن اشاره کرد بحث تأثیرات مثبت تعویق بازنشستگی است که در صورت اجرا می‌تواند به همراه داشته باشد، وقتی سازمان قریب به ۳۰ سال نیرویی را در خود حفظ می‌کند هم از لحاظ عاطفی فرد را وابسته به سازمان می‌کند و هم از فنی فرد می‌تواند بسیار راهگشا در سازمان باشد زیرا تربیت افراد متخصص بسیار زمان‌بر و هزینه‌بر است. به همین جهت می‌توان گفت که تعویق بازنشستگی می‌تواند باعث حفظ نیروهای مستعد، توانا و صاحب‌فکر شود و همچنین انتقال تجربیات در سازمان با ایجاد کانون‌ها و اتاق‌های فکر بهتر صورت پذیرد. در همین خصوص می‌توان به مصاحبه شماره ۷ اشاره کرد که گفته است: «من نمی‌گم که همه نیروهای قدیمی خارج بشن، چون هر سازمانی نیاز به خبره‌هایش داره».

جانشین پروری مناسب: در صورت تعویق بازنشستگی و ماندن نیروهای با سابقه شرایط برای انتقال تجربیات به نیروی جوان فرام می‌شود و از همین طریق جانشین پروری مناسبی نیز در سازمان صورت بگیرد. در همین زمینه می‌توان اشاره کرد به مصاحبه شماره ۲ که بیان کرده است: «باید شرایط رو طوری فراهم کرد افراد با تجربه بتونن توی سازمان فعالیت کنن، چون انتقال اطلاعات خیلی مهمه و تأثیرگذاره، چون باید تجربه منتقل بشه، باید نیروی فعال بشه از اطلاعاتش استفاده کرد و نیروهای جایگزین مناسبی پرورش پیدا بکنند». یا می‌توان اشاره کرد به مصاحبه شماره ۲۵ که گفته است: «نیروی مفید خوبه که توی سازمان بمونه چون باعث انتقال تجربیات میشه، چون باعث میشه نیروی انسانی قوی توی سازمان وجود داشته باشه و عمل جانشین پروری توی سازمان به خوبی صورت بگیره. البته در کنار این باید فرهنگ‌سازی مناسب هم صورت بگیره که نیروهای قدیمی به صورت انحصاری رفتار نکنن».

کاهش بار مالی صندوق‌های بازنشستگی: یکی دیگر از مواردی که در پیامدهای مثبت تعویق بازنشستگی به آن اشاره شده است. در صورت انجام این امر باعث می‌شود که از بار مالی وارد شده بر روی صندوق‌های بازنشستگی کاسته بشود، حتی به صورت موقت سبب بهبود وضعیت صندوق‌های بازنشستگی می‌شود. در همین زمینه می‌توان اشاره کرد به مصاحبه ۲۲ که گفته است: «استفاده بیشتر از نیروهای در سن بازنشستگی پیامد منفی داره و پیامد مثبت هم داره، چرا چون

دخالت خود و اجباری کردن تعویق یا بازنشستگی زود هنگام شرایط را برای فرد به صورتی رقم بزند که تعویق صورت نگیرد مثلاً می‌تواند برخی از قوانین مربوط به بازنشستگی را تصحیح بکند تا شرایط در این خصوص محیا بشود، در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۷ اشاره کرد که در این خصوص گفته است: «ترس دولت از اینکه نیروهایی که کارایی لازم رو ندارن بخان که هنوز توی سازمان بمونن، باید قوانینی تعبیه بشه که این شرایط پیش نیاد».

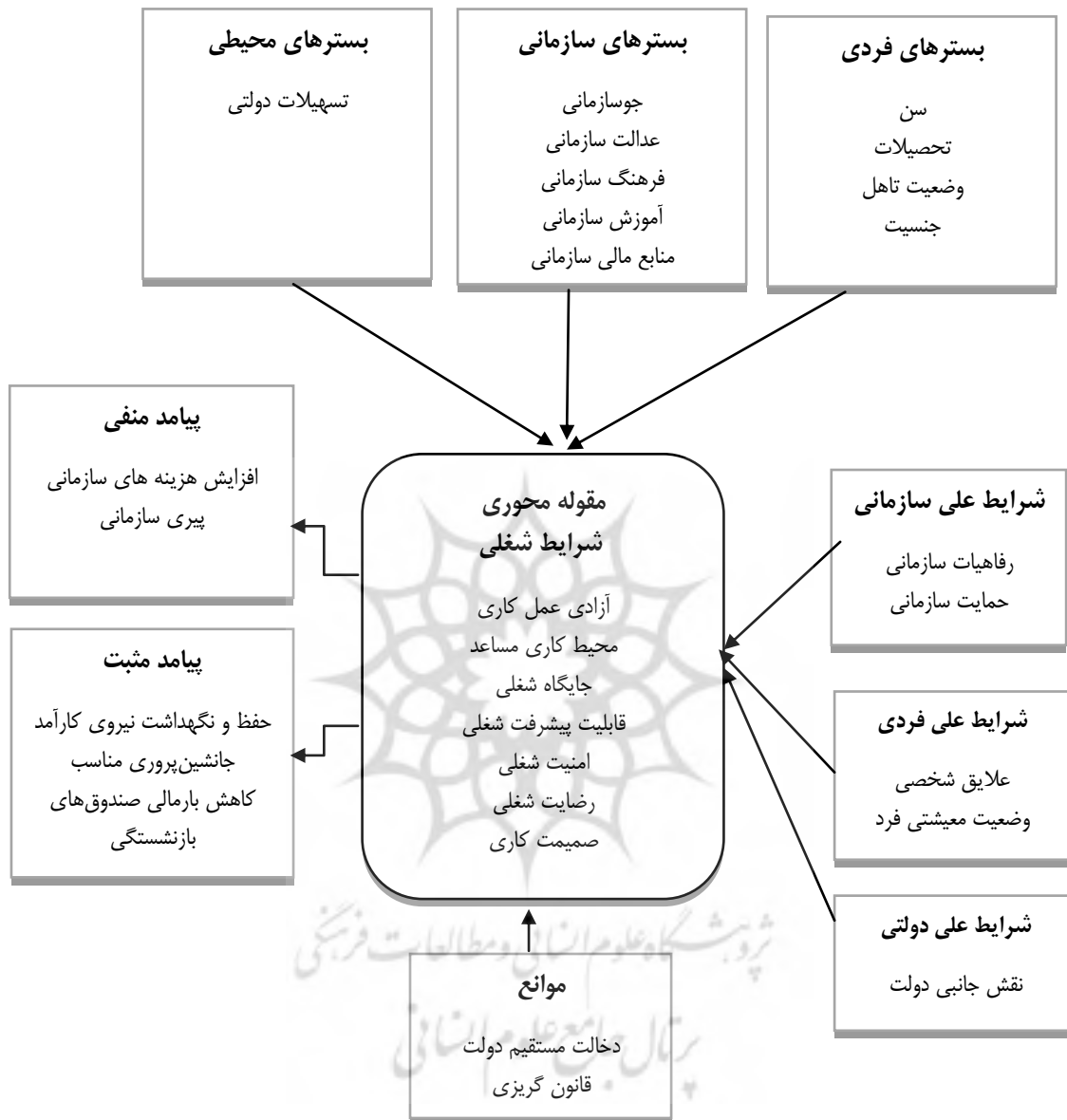
قانون‌گریزی: یکی از مواردی که می‌تواند به‌عنوان مانع عمل بکند افزایش قانون‌گریزی است اگر افزایش سن قانونی بازنشستگی با توجه به نظر دولت اجباری شود، سبب خواهد شد که قانون‌گریزی افزایش پیدا نماید و افراد برای رهایی از این اجبار رو به برخی مواد قانونی یا روش‌های غیرقانونی بیاورند. در همین زمینه می‌توان به مصاحبه شماره ۴ اشاره کرد که گفته است: «به نظر من دولت باید بسترسازی مناسب بکنه، همیشه با اجبار به نتیجه رسید، مخصوصاً توی جامعه ما، چون الحمدالله تبصره واسه دور زدن قانون زیاده، پس بهتره بسترسازی مناسب صورت بگیره چون نگاه انسانی تره».

پیامدهای منفی تعویق بازنشستگی

پیری سازمانی: تعویق بازنشستگی با توجه به اینکه باعث افزایش سال‌های خدمت کارکنان می‌شود، قطعاً پیامدهایی به همراه خواهد داشت، پیامدهایی که در این بخش مدنظر است پیامدهای منفی تعویق بازنشستگی است، از جمله مواردی که به آن اشاره شده است می‌توان به عدم اشتغال جوانان و همچنین به ماندگار شدن نیرو کار با بازده پایین، اشاره کرد که در نهایت سبب پیری سازمانی می‌شود، موردی که در مصاحبه‌های افراد به این امر اشاره شده است، در همین خصوص به مصاحبه شماره ۱۲ اشاره کرد که گفته است: «جوانان جذب نمیشن و بیکار میمونن».

افزایش هزینه‌های سازمانی: از دیگر مواردی که به‌عنوان پیامد منفی تعویق بازنشستگی می‌توان به آن اشاره کرد افزایش هزینه‌های سازمانی است تحمیل بار مالی بیشتر به سازمان قطعاً می‌تواند مشکلات بسیار زیادی را برای سازمان ایجاد بکند، در همین خصوص می‌توان به مصاحبه شماره ۱۲ اشاره کرد که گفته است: «خب تعویق بازنشستگی بار مالی زیادی رو به شرکت تحمیل میکنه».

باعث میشه نیرو کمتر جذب بشه، هرچند به صندوق بازنشستگی کمتر فشار وارد میشه اما باید سنجد از هر جهت». با توجه به توضیحات ارائه شده و تشریح مدل کدگذاری الگویی مدل تعویق بازنشستگی برای وزارت نیرو به صورت زیر طراحی می‌شود.



شکل ۱. مدل تعویق بازنشستگی

Figure 1. Model of Retirement Deferment

بازنشستگان از جمله مؤسسه کانون صنفی بازنشستگان شرکت مادر تخصصی آب و فاضلاب کشور و شرکت‌های آب‌های شهری و روستایی و کانون بازنشستگان آب‌های استان تهران و کانون بازنشستگان شرکت مدیریت منابع آب ایران و ... جهت بهره‌مند از نقطه نظرات خبرگان بازنشسته جهت خدمات مشاوره‌ای؛

پیشنادهای پژوهش

با توجه به یافته‌های پژوهش موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- استفاده بهینه از بازنشستگان دارای مهارت و دانش کافی در رشته‌های شغلی مرتبط در کانون‌های نظیر آموزش‌های سازمانی در راستای بهبود عملکرد فرد و توسعه منابع انسانی؛
- تقویت بسترهای سازمانی یعنی ایجاد جوسازمانی مناسب و سالم به کمک مدیریت و کارکنان جهت ارتباط با کانون‌های

– می‌توان به صورت مقایسه‌ای شرایط زمینه‌ای و علی تعویق بازنشستگی در ایران و یکی از کشورهای اروپایی پرداخت.

سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از رساله این‌جانب تحت عنوان «ارائه مدل تعویق بازنشستگی کارکنان در وزارت نیرو» است. بدین‌وسیله از زحمات و تلاش بی‌دریغ و خانواده عزیزم، استادان محترم جناب آقایان دکتر نرگسیان و دکتر پیران‌نژاد و همچنین از عوامل اجرایی نشریه علمی و پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی مرا در تدوین این مقاله راهنمایی نمودند تقدیر و تشکر می‌نمایم و موفقیت همه آن‌ها را از خداوند متعال خواهانم

– برقراری عدالت سازمانی که عامل زیر بنایی اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی می‌باشد با وحدت رویه با کلیه پرسنل از هر سطح سازمانی که بازنشستگی خود را به تعویق می‌اندازند؛

– با توجه به یافته‌های تحقیق انجام شده، تفویض اختیار دولت به وزیر محترم نیرو در خصوص تصمیم‌گیری تعویق بازنشستگی کارکنان با دانش و مهارت، گام ارزنده‌ای جهت انجام این مهم می‌باشد؛

– این پژوهش در وزارت نیرو انجام شده است که حوزه‌های گسترده‌ای دارد می‌توان این پژوهش را در سازمان‌هایی با گستره کم‌تر نیز صورت داد؛

– با استفاده از روش کمی می‌توان پیامدهای حاصل از تعویق بازنشستگی را در جامعه آماری گسترده‌ای سنجید؛

References

- Angeloni, S., & Borgonovi, E. (2016). An ageing world and the challenges for a model of sustainable social change. *Journal of Management Development*, 35(4), 464-485.
- Azar, A., & Safari, M. (2016). Identifying factors affecting the sustainability of private pension plans using the combined approach of soft systems methodology and fuzzy cognitive mapping. *Iranian journal of management sciences (IAMS)*, 11(43), 21-58. (In Persian)
- Bratun, U., & Zurc, J. (2022). The motives of people who delay retirement: An occupational perspective. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 29(6), 482-494. <https://doi.org/10.1080/11038128.2020.1832573>
- Bravo, J. M., Ayuso, M., Holzmann, R., & Palmer, E. (2021). Intergenerational Actuarial Fairness When Longevity Increases: Amending the Retirement Age. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3961911>
- Buheji, M. (2021). Fore sighting the Transformation Requirements towards Aging Economy. *International Journal of Management (IJM)*, 12(9), 123-135. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.9.2021.011>
- Dehghani, B., Dashtban FArrouji, M., Khoshnoodi, A., & Alinejad Mofrad, M. (2020). The Effects of Population Aging on the Future of Iran's Pension System. *Iranian Population Studies Journal*, 6(1), 261-288. (In Persian) <https://doi.org/10.22034/jips.2020.236663.1057>
- Deli, J., Yuan, B., & Lan, J. (2021). The influence of late retirement on health outcomes among older adults in the policy context of delayed retirement initia. *Archives of Public Health*, 79(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00582-8>
- Ebrahimi, M., & Nasiri, M. (2021). Investigating the effect of retirement age on the labor force participation rate in oecd countries. *Applied Economic Quarterly*, 11(37), 55-73. (In Persian)
- Edge, C. E., Cooper, A. M., & Coffey, M. (2017). Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: A gender focus. *Public Health Reviews*, 38(1), 1-27. <https://doi.org/10.1186/S40985-017-0053-8/TABLES/3>
- Golab, S., & Bazzazan F. (2020). The Effects of Parametric Reforms on Retirees' Welfare and Financial Sustainability of the Social Security Organization Pension System. *Refahj*, 20(76), 237-269. (In Persian)
- Grundy, E. M., & Murphy, M. (2017). Population ageing in Europe. *Oxford Textbook of Geriatric Medicine*, 11-18. <https://doi.org/10.1093/MED/9780198701590.003.0002>
- Henkens, K., Van Dalen, H. P., Ekerdt, D. J., Hershey, D. A., Hyde, M., Radl, J., Van Solinge, H., Wang, M., & Zacher, H. (2018). What We Need to Know About Retirement: Pressing Issues for the Coming Decade. *The Gerontologist*, 58(5), 805-812. <https://doi.org/10.1093/GERONT/GNX095>
- Kadefors, R., Wikström, E., & Arman, R. (2020). The capability of organizations to manage delayed retirement. *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(1), 38-51.

- <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2019-0047>
- Kashin, K., King, G., & Soneji, S. (2015). Systematic bias and nontransparency in US Social Security Administration forecasts. *Journal of Economic Perspectives*, 29(2), 239-258.
- Kauppi, M., Prakash, K. C., Virtanen, M., Pentti, J., Aalto, V., Oksanen, T., ... & Stenholm, S. (2021). Social relationships as predictors of extended employment beyond the pensionable age: a cohort study. *European Journal of Ageing*, 1-11.
- Li, J., Yuan, B., & Lan, J. (2021). The influence of late retirement on health outcomes among older adults in the policy context of delayed retirement initiative: an empirical attempt of clarifying identification bias. *Archives of Public Health*, 79(1), 59.
- Lu, L. (2012). Attitudes towards aging and older people's intentions to continue working: a Taiwanese study. *Career Development International*, 17(1), 83-98.
- Madrasi Alam, Z. (2019). A look at the methods of reforming the pension system and the general framework of its reform in the country. *Economic*, 12, 123-130. (In Persian)
- Mensah, R. (2022). Perceived Consequences of Unplanned Retirement of Staff of Educational Institutions: The Case of Takoradi Technical University, Ghana. *Ghana (July 25, 2022)*.
- Moatamedy, A., Aazami, Y., Masood Rostami, M., Jalalvand, M. (2020). The Quality of life in the Retirement: The Role of Personality Traits, Coping Strategies and Religious Attitudes. *Aging Psychology*, 6(3), 217-205. (In Persian) <https://doi.org/10.22126/JAP.2020.3545.1296>
- Mohammad-Ghaffari, H., & Agheli, L. (2011). Retirement and Participation of Elderly Women in Labor Market Case Study of Tehran, *women s studies (Sociological & Psychological)*, 9(1), 33. (In Persian)
- Nili, M., Seyed Khosroshahi, A., & Ebrahimi, S.B. (2013). Social Security Payments and Decision about Timing of Retirement: An Economic Analysis. *Journal of Economic Research*, 12(47), 217-244. (In Persian)
- O'Sullivan, J. (2014). Ageing paranoia, its fictional basis and all too real costs. *Sustainable Futures*, 47-60.
- Reynolds, F., Farrow, A., & Blank, A. (2012). Otherwise it would be nothing but cruises?: exploring the subjective benefits of working beyond 65. *International Journal of Ageing and Later Life*, 7(1), 79-106.
- Rezaei, E. (2016). The Effect of Demographic Changes on Government Social Expenditure and Life Cycle Expenditure in Iran Economy. *Qjefp*, 3(11), 62-84. (In Persian)
- Ribes, E. A. (2022). Financial planning and optimal retirement timing for physically intensive occupations. *SN Business & Economics*, 2(8), 93.
- Rowthorn, B. (2015). *The Costs and Benefits of Large-scale Immigration: Exploring the economic and demographic consequences for the UK*. Civitas.
- Stevens, M. J., Barker, M., Dennison, E., Harris, E. C., Linaker, C., Weller, S., & Walker-Bone, K. (2022). Recent UK retirees' views about the work-related factors which influenced their decision to retire: a qualitative study within the Health and Employment After Fifty (HEAF) cohort. *BMC Public Health*, 22(1), 1-10.
- Yuan, B., Li, J., & Liang, W. (2022). The interaction of delayed retirement initiative and the multilevel social health insurance system on physical health of older people in China. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(1), 452-464.. <https://doi.org/10.1002/hpm.3352>