

Analyzing the Effects of Retirement and Presenting Solutions to Adapt to Them

Mahdi Nakhaeinejad¹ Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Technology and Engineering, Yazd University, Yazd, Iran. (Corresponding Author)

Ali Jam Expert of Electrical Engineering, Managing Director of Yazd Province Electricity Distribution Company, Yazd, Iran.

Mohammad Mehdi Mirjalili M.A. in Electrical Engineering, Director of Research Office of Yazd Province Electricity Distribution Company, Yazd, Iran.

Received: 22/Jun/2023 | Accepted: 26/Aug/2023

Abstract

Purpose: The objective of this paper was to study the impacts of retirement on retirees and to propose solutions to help them adapt to the new conditions. To achieve this goal, a case study was conducted in the Yazd Electricity Distribution Company (YEDC).

Methodology: The initial step of our research methodology involved identifying the challenges and issues that contribute to individuals' reluctance to retire. Subsequently, based on the identified challenges, solutions for retirement adjustment were proposed. The factors relevant to both challenges and solutions were derived from comparable work samples and extensive consultations with YEDC personnel. Finally, by applying statistical analysis on each dimension and sub-dimension, the effects of retirement and the solutions for adapting to retirement phase were examined.

Findings: This research presents a comparison among the perspectives of individuals with different genders, diverse organizational positions, and varied service records. Additionally, it ranks the impacts of retirement and offers solutions to adapt to it based on the average opinions of the respondents.

Originality: Presenting retirement factors in two categories of effects and solutions, together with an investigation into the differences in the personnels' views across various positions through statistical analysis were the two contributions of this research.

Implications: The ranking of retirement adaptation effects and solutions enables the YEDC to try to prioritize the allocation of time and resources, ensuring that the identified solutions are implemented as efficiently as possible. Furthermore, other organizations can effectively address the challenges faced by their retirees by emulating the approach outlined in this research.

Keywords: Retirement, Adaptation, Effects, Solution, Statistical Analysis, Electricity Distribution.

1. m.nakhaeinejad@yazd.ac.ir

عنوان مقاله: تحلیل آثار بازنشستگی و ارائه راهکارهای سازگاری با آن

مهدی نخعی نژاد^۱، علی جم^۲، محمدمهدی میرجلیلی^۳

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۱

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۰۴

چکیده:

هدف: هدف این پژوهش بررسی آثار ناشی از بازنشستگی و ارائه راهکارهایی به منظور سازگاری کارکنان با شرایط جدید است. برای این منظور، پژوهشی به صورت میدانی در شرکت توزیع برق استان یزد صورت گرفته است.

طرح پژوهش / روش‌شناسی / رویکرد: در این پژوهش، ابتدا آثار و مشکلاتی که به عدم تمایل افراد به بازنشستگی منجر می‌شود، استخراج شده است. سپس متناسب با آثار استخراج‌شده، راهکارهای سازگاری با بازنشستگی ارائه شده است. آثار ناشی از بازنشستگی و راهکارهای سازگاری با آن بر اساس نمونه کارهای مشابه و برگزاری جلسات متعدد با کارکنان شرکت توزیع برق استان یزد استخراج شده است. در ادامه، به کمک تحلیل‌های آماری، هر کدام از ابعاد و زیرابعاد مربوط به آثار و راهکارهای سازگاری با بازنشستگی مورد بررسی قرار می‌گیرد. **یافته‌ها:** ارائه و مقایسه دیدگاه‌های کارکنان با جنسیت‌های متفاوت، سمت‌های سازمانی مختلف و سوابق خدمتی متنوع از جمله یافته‌های این پژوهش است. علاوه بر این، رتبه‌بندی آثار بازنشستگی و ارائه راهکارهای سازگاری با آن، با توجه به میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان، از دیگر نتایج پژوهش حاضر است.

ارزش / اصالت پژوهش: استخراج عوامل در دو دسته آثار و راهکارها از جمله سهم‌های این پژوهش است. علاوه بر این، بررسی تفاوت دیدگاه‌های کارکنان با موقعیت‌های مختلف از طریق تجزیه و تحلیل‌های آماری از دیگر نقاط متمایز پژوهش حاضر است.

پیشنهاد‌های اجرایی / پژوهشی: رتبه‌بندی آثار و راهکارهای سازگاری با بازنشستگی این امکان را برای شرکت توزیع برق استان یزد فراهم می‌کند که برای تخصیص زمان و هزینه برای اجرایی شدن راهکارها تا حد امکان اولویت‌بندی صورت گیرد. علاوه بر این، سایر سازمان‌ها نیز می‌توانند با الگو گرفتن از این پژوهش، گامی موثر در جهت کاهش چالش‌های بازنشستگان بردارند.

کلیدواژه‌ها: بازنشستگی، سازگاری، آثار، راهکارها، تحلیل آماری، توزیع برق

۱. استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول).
m.nakhaeinejad@yazd.ac.ir

۲. کارشناس مهندسی برق، مدیر عامل شرکت توزیع نیروی برق استان یزد.
۳. کارشناس ارشد مهندسی برق، مدیر دفتر تحقیقات شرکت توزیع نیروی برق استان یزد.

یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمان، نیروی انسانی آن است. سازمان‌ها موظف‌اند در قبال نیروی انسانی خود احساس مسئولیت داشته باشند و در ارتقای کیفیت زندگی آنان بکوشند. بخش عمده‌ای از این نیروی انسانی، بازنشستگان سازمان هستند که گنجینه‌ای از دانش و تجربه ناشی از سال‌ها کار محسوب می‌شوند. سازمان باید شرایطی را فراهم آورد که از این گنجینه استفاده کند و برای جبران سال‌ها خدمت آن‌ها، شرایطی را فراهم کند تا در دوران بازنشستگی، فرد توانایی سازگاری با شرایط جدید را پیدا کند.

موضوع بازنشستگی با توجه به تغییرات وسیعی که در زندگی فرد ایجاد می‌کند، همراه با فرصت‌ها، تهدیدها، انتظارات، آرزوها و نگرانی‌هاست. بازنشستگی یکی از مهم‌ترین تغییرات زندگی و از پدیده‌های پذیرفته‌شده اجتماعی و از فرایندهای بسیار مهم تغییر نقش فردی است. بازنشستگی به معنای جدا شدن فرد از نقشی است که سال‌های متمادی همراه با تحرک و فعالیت حرفه‌ای در آن فعالیت داشته است (Nobahar et al., 2013). بنابراین، این مقوله می‌تواند آثار مهمی در سازگاری از نظر مالی، اجتماعی و هیجانی در فرد ایجاد نماید.

از جمله راهکارهای موثر بر سازگاری بازنشستگی، فراهم نمودن مقرری بازنشستگی به عنوان حقوق بازنشستگی است. بازنشستگی مرحله‌ای است که سازمان به خدمت کارکنان، با افزایش سن و سنوات خدمت خاتمه می‌دهد و با رعایت خدمات گذشته برای او مستمری ثابتی به صورت مادام‌العمر مقرر می‌کند. بازنشستگی برای اولین بار در کشور آلمان توسط Bismark در قرن نوزدهم مقرر شد و هدف آن بهبود زندگی کارکنان بازنشسته بود (Nobahar et al., 2013). در ایران اولین مواد قانونی در زمینه تأمین آینده کارکنان، در قانون استخدام کشوری سال ۱۳۰۱ خورشیدی آورده شده بود که می‌توان آن را مبدأ پیدایش نظام بازنشستگی در ایران دانست (Eshaghi Gorji et al., 2019).

سازمان تأمین اجتماعی به منزله بزرگ‌ترین سازمان دربرگیرنده هر دو بخش عمومی و خصوصی کشور، بیش از یک میلیون بازنشسته دارد. سازمان بازنشستگی کشور دارای ۱/۵۷ میلیون نفر شاغل در بخش دولتی و ۶۰۰۰۰۰ بازنشسته دستگاه‌های دولتی است (Nobahar et al., 2013) که لزوم پرداختن به مسئله بازنشستگی را پررنگ‌تر می‌کند.

در حال حاضر، در شرکت توزیع نیروی برق استان یزد، مانند بسیاری از سازمان‌ها، علی‌رغم مشمول بودن شرایط بازنشستگی در بسیاری از کارکنان، این افراد با توجه به نگرانی از وضعیت

جدید، تمایلی به بازنشستگی ندارند. این پژوهش با استخراج شاخص‌های موثر بر سازگاری با بازنشستگی و تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای آن‌ها، سعی در فراهم کردن شرایط بهتر برای بازنشستگی و ایجاد دوران بازنشستگی پویاتر برای افراد مشمول بازنشستگی دارد. نتایج به دست آمده از اجرای این پژوهش در شرکت توزیع نیروی برق استان یزد، راهکارهایی را ارائه می‌کند که بر اساس آن‌ها، افراد مشمول بازنشستگی در این سازمان در پذیرش شرایط جدید حاصل از بازنشستگی و سازگاری با آن انعطاف بیشتری به دست خواهند آورد.

پرسشی که در پژوهش حاضر مطرح است این است: زمانی که کارکنان شرکت توزیع برق در سطوح مختلف با بازنشستگی روبرو می‌شوند، چگونه با این دوران و مسائل و آثار آن کنار بیایند، یا به عبارتی سازگار شوند. در حقیقت، این پرسش مطرح است که پیامدها یا آثار ناشی از بازنشستگی چه مواردی هستند که موجب عدم تمایل کارکنان به بازنشسته شدن می‌شود. از طرف دیگر، پرسش دیگری که این پژوهش در صدد پاسخگویی به آن است ماهیت، ساختار و روند سازگاری با بازنشستگی در کارکنان چگونه می‌تواند روی دهد و عوامل موثر بر آن چیست؟

تحقیقات صورت گرفته در حوزه بازنشستگی نشان می‌دهد که مبحث سازگاری با بازنشستگی و گذار از این مرحله از زندگی اهمیت بالایی دارد. مرور ادبیات این مبحث نشان می‌دهد، اگرچه در این حوزه تحقیقات زیادی صورت گرفته، اما در این تحقیقات به بررسی «آثار» و «راهکارها» به تفکیک پرداخته نشده، و از طرف دیگر، ارائه راهکارها بر اساس آثار شناسایی شده صورت نگرفته است. همچنین، در این پژوهش‌ها بررسی تفاوت دیدگاه‌های کارکنان با موقعیت‌های مختلف نیز بررسی نشده است. بر اساس این، پژوهش فعلی به بررسی آثار بازنشستگی و راهکارهای سازگاری با آن در شرکت توزیع نیروی برق استان یزد می‌پردازد. استخراج عوامل در دو دسته «آثار» و «راهکارها»، و از طرف دیگر، تعیین راهکارهای سازگاری با بازنشستگی بر اساس آثار ناشی از بازنشستگی، از وجوه تمایز این پژوهش نسبت به کارهای مشابه است. همچنین، بررسی تفاوت دیدگاه‌های کارکنان با موقعیت‌های مختلف (جنسیت‌های متفاوت، سمت‌های سازمانی مختلف، و سوابق خدمتی متنوع) از طریق تجزیه و تحلیل‌های آماری، از دیگر سهم‌های این پژوهش است. در نهایت، انجام این پژوهش در شرکت توزیع برق و تعیین اولویت و اهمیت آثار بازنشستگی و راهکارهای سازگاری با بازنشستگی، با توجه به میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان، از دیگر سهم‌های پژوهش حاضر نسبت به پژوهش‌های پیشین است.

مبانی نظری پژوهش

بازنشستگی، دورانی است که در حیات شغلی هر کارمند پدیدار خواهد شد. بازنشستگی فرایندی است که مستلزم پذیرش تغییرات، مقتضیات و نقش‌های جدیدی است و دارای معانی ضمنی و روانی مختلف است. در پژوهش‌های صورت‌گرفته، بازنشستگی را از دیدگاه‌های مختلفی تعریف کرده‌اند. فصل مشترک تمامی تعاریف این است که بازنشستگی به عنوان قطع روابط کاری فرد و سازمان و شروع زندگی جدید است (DanaceeFard et al., 2012). در این بخش به نمونه‌هایی از پژوهش‌های صورت‌گرفته در حوزه سازگاری با بازنشستگی پرداخته می‌شود. این پژوهش‌ها در سازمان‌های مختلف و همچنین در کشورهای مختلف صورت گرفته‌اند که نشان‌دهنده اهمیت این موضوع است. بررسی این پژوهش‌ها به استخراج شاخص‌های اولیه موثر بر سازگاری با بازنشستگی (آثار و راهکارها) کمک می‌کند.

دانایی فرد و همکاران (۲۰۱۲)، به مطالعه تجربه بازنشستگی کارکنان بازنشسته در بخش دولتی پرداخته‌اند. آن‌ها داده‌ها را از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با سیزده نفر از بازنشستگان گردآوری کرده‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که پدیده بازنشستگی دو درون‌مایه فرعی «رهایی» و «طرشدگی» است و پیامدهایی نظیر «افزایش مشکلات اقتصادی»، «کاهش منزلت اجتماعی»، «نقصان سلامتی و از کارافتادگی» و «افزایش اوقات فراغت» را به همراه دارد. آن‌ها همچنین نشان دادند که بازنشستگان از راهبردهایی نظیر «ارتباط با خدا»، «یافتن شغل به منظور تامین هزینه‌های زندگی» و «فعالیت‌های غیرشغلی» برای مواجهه با پیامدهای بازنشستگی استفاده می‌کنند. **نوبهار و همکاران (۲۰۱۳)**، مروری نظام‌مند بر منابع و مطالعات انجام‌شده طی سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۱ در زمینه بازنشستگی و سازگاری با بازنشستگی انجام داده‌اند. بر اساس پژوهش آن‌ها، مفاهیم کلیدی در سازگاری با بازنشستگی شامل «حمایت» و «هویت‌یابی»، «سلامتی»، و «آمادگی» است و سازگاری با بازنشستگی از طریق ایجاد آمادگی برای بازنشستگی، هویت‌یابی افراد بازنشسته، حفظ سلامتی و برخورداری از حمایت‌های خانواده، مسئولان و سازمان‌ها و جامعه امکان‌پذیر است. **اسحاقی گرگی و همکاران (۲۰۱۹)**، ۱۱ نفر از مردان بازنشسته آموزش و پرورش شهرستان بهشهر را به روش نمونه‌گیری در دسترس و هدفمند برگزیدند و با استفاده از مصاحبه مطالعه نمودند. بر اساس پژوهش آن‌ها، آثاری که بازنشستگان مرد در نتیجه بازنشستگی با آن روبه‌رو می‌شوند به چهار مضمون اصلی آثر مالی، آثر مربوط به سلامت، آثر زمان اضافی، و احساس بیهودگی طبقه‌بندی شده‌اند. راهبردهایی را که افراد برای مواجهه با این آثر گزارش کرده‌اند شامل

چهار مضمون اصلی (اتکا به خود، معنویت‌گرایی، فعالیت‌های جایگزین، و مثبت‌نگری) و یازده مضمون فرعی است. رایج‌ترین راهبرد مورد استفاده افراد در دوران بازنشستگی، اشتغال مجدد و معنویت‌گرایی است که با توجه به در نظر گرفتن عوامل فرهنگی و نقش برجسته دین در جامعه ایران و زندگی افراد، می‌توان به تفاوت شرایط بازنشستگان در ایران با بازنشستگان جوامع دیگر از طریق راهبردهای به‌کاررفته پی برد. **علوی و همکاران (۲۰۲۱)**، به شناسایی پیامدهای روانی-اجتماعی، موانع و تسهیل‌کننده‌های سازگاری با بازنشستگی در ایران پرداختند. نمونه استفاده‌شده در پژوهش آن‌ها شامل ۲۲ نفر باتجربه یا متخصص در زمینه بازنشستگی بود. در پژوهش آن‌ها ۴ دسته اصلی و ۱۳ زیرمجموعه استخراج شد که جنبه‌های مختلف روانی-اجتماعی و سازگاری با بازنشستگی را پوشش می‌دهند، از جمله: چالش‌های روانی-اجتماعی (محرومیت عاطفی، کاهش تاب‌آوری روان‌شناختی، از دست دادن نقش، انزوای اجتماعی و چالش‌های خانوادگی)، توسعه پس از بازنشستگی (توسعه علایق و فعالیت‌ها، و احساس آزادی)، موانع سازگاری با بازنشستگی (مشکلات بهداشتی، فقدان برنامه بازنشستگی، و کمبودهای کلان‌ساختاری)، و تسهیل‌کننده‌های زمینه‌ای/حمایت‌کننده (ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شغلی، و سیستم‌های حمایت اجتماعی).

توپا و پرا^۱ (۲۰۱۸)، نشان دادند که کیفیت تعدیل بازنشستگی علاوه بر نتیجه مستقیم دسترسی فرد به منابع ارزشمند در طول انتقال و در مرحله پس از بازنشستگی، به سوابق فرد نیز بستگی دارد. هدف پژوهش آن‌ها بررسی این مطلب است که چگونه سوابق دور، ویژگی‌های گرایشی و متغیرهای انگیزشی بر انباشت منابع کارگران مسن‌تر و در نهایت، چگونه بر کیفیت تعدیل بازنشستگی تاثیر می‌گذارد. این پژوهش بر اساس نمونه‌ای ۴۵۵ نفری از کارگران اسپانیایی انجام شده است. **هنکنز^۲ و همکاران (۲۰۱۸)**، به این نکته اشاره کردند که چشم‌انداز کنونی بازنشستگی به‌طور چشمگیری در حال تغییر است، زیرا افزایش سن جمعیت به‌طور فزاینده‌ای افزایش یافته است. آن‌ها به بررسی (الف) تغییر معانی بازنشستگی، (ب) تاثیر فناوری، (ج) نقش مسکن در بازنشستگی، (د) راهبردهای منابع انسانی، (ه) تعدیل در تغییر سیاست‌های بازنشستگی، (و) صنعت بازنشستگی، و (ز) نقش تنوع قومی در دوران بازنشستگی پرداخته‌اند. **فرویدواکس^۳ و همکاران (۲۰۱۸)**، به تعدیل بازنشستگی از طریق فرایندهای انتقال هویت پرداختند. عدم تطابق هویت، مذاکره انتقال هویت، و تنوع روابط مبادله با کیفیت بالا، عوامل کلیدی را نشان می‌دهند که تجربیات مختلف را در کیفیت تعدیل بازنشستگی توضیح می‌دهند. آن‌ها مدلی نظری ارائه نمودند که تغییرات پویا در ناسازگاری

1. Topa & Pra
2. Henkens
3. Froidevaux

هویت در طول زمان و همزیستی احتمالی هویت مرتبط با کار و هویت بازنشسته را برجسته می‌کند. **بونکه و همکاران**^۱ (۲۰۱۸)، اثرات بازنشستگی پیش از موعد را بر رفتار بازنشستگی، رفاه فردی، حقوق بازنشستگی، و بودجه عمومی بررسی کردند. آن‌ها از داده‌های بازنشستگی اداری و مدل دقیقی از سیستم مالیاتی و تامین اجتماعی کشور آلمان برای تخمین مدل بازنشستگی پویا ساختاری استفاده نمودند و نشان دادند که رفتار بازنشستگی به شدت تحت تاثیر سطح بازدارنده‌هاست. علاوه بر این، مشوق‌ها به قیمت افزایش نابرابری و زیان‌های رفاه فردی است. **اسلیم**^۲ (۲۰۱۹)، تاثیر گسترش قانون‌های مراقبت مقرون به صرفه را بر تصمیم بازنشستگی افراد با تحصیلات پایین در محدوده سن ۵۵ تا ۶۴ ساله بررسی کرده است. برآوردها حاکی از آن است که این گسترش به بازنشستگی زودهنگام زنان منجر می‌شود، در حالی که هیچ تغییر قابل توجهی در رفتار بازنشستگی مردان وجود ندارد. **هَنسُن و همکاران**^۳ (۲۰۱۹) به بررسی اثرات متقابل عزت نفس، خودمختاری، حمایت اجتماعی، سلامت جسمانی، توانایی شناختی و منابع مالی پایه بر سطوح و تغییرات رضایت از زندگی در دوران گذار بازنشستگی پرداختند. آن‌ها ۱۹۲۴ فرد در دوره گذار به بازنشستگی را مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند که اثرات منفی سلامت ضعیف و کمبود منابع مالی اولیه بر رضایت از زندگی بازنشستگان ممکن است با سطوح بالاتر استقلال، حمایت اجتماعی، و توانایی شناختی درک شده جبران شود. **بویسونیولت و بیر**^۴ (۲۰۱۸)، توانایی کاری افراد در مسیر بازنشستگی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها نشان دادند که کاهش توانایی افراد به بازنشستگی زودرس منجر می‌شود و کارگران با توانایی پایین و رو به کاهش بیش تر در معرض خطر بیکاری، ناتوانی و عدم فعالیت قبل از بازنشستگی قرار دارند. **بایرولیا**^۵ (۲۰۱۹)، به بررسی نقش تغییرات سیاست تامین اجتماعی و تغییر در برنامه‌های بازنشستگی مبتنی بر مستمری بر بازنشستگی می‌پردازد. در این پژوهش به ارائه مدلی ساختاری متشکل از بازنشستگی، مصرف، پس انداز، تامین اجتماعی، بیمه درمانی و طرح بازنشستگی پرداخته شده است.

هورتادو و توپا^۶ (۲۰۱۹)، به بررسی گذار به بازنشستگی و میزان درک بازنشستگان از سود و زیان خود در هنگام نزدیک شدن به بازنشستگی و اثر آن بر رفاه آن‌ها پس از بازنشستگی پرداختند. پژوهش آن‌ها با نمونه‌ای شامل ۲۴۴ کارگر اسپانیایی انجام شد. آن‌ها رابطه بین

1. Bönke
2. Aslim
3. Hansson
4. Boissonneault & de Beer
5. Bairoliya
6. Hurtado & Topa

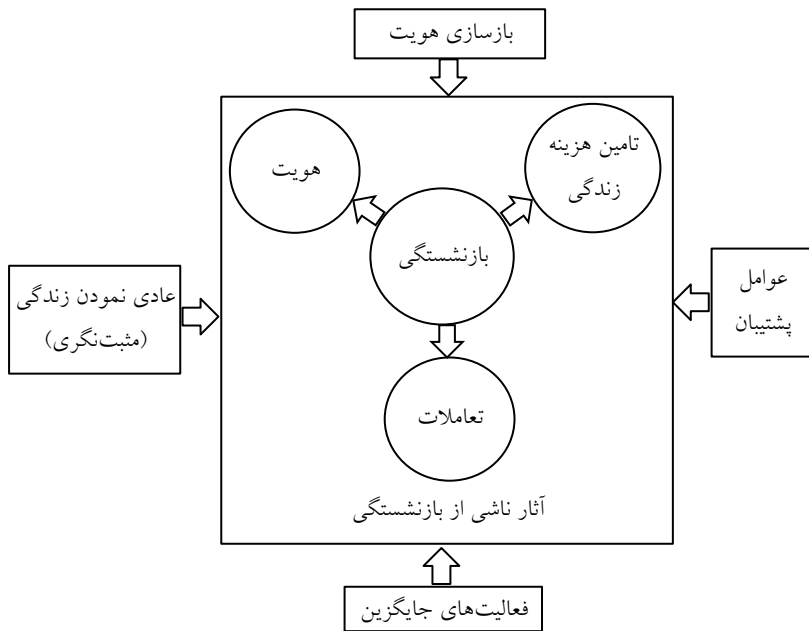
رفتارهای آماده‌سازی افراد پیش از بازنشستگی و کیفیت زندگی و سلامت آن‌ها پس از بازنشستگی را با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای سود و زیان درک‌شده در بازنشستگی بررسی نمودند. **هنسن و همکاران (۲۰۲۰)**، ارتباط مستقیم و غیرمستقیم بین پنج ویژگی شخصیتی بزرگ و رضایت از زندگی را در دوران گذار بازنشستگی بررسی نمودند. آن‌ها اثرات غیرمستقیم را از طریق نقش شخصیت برای سطوح و تغییرات در عزت نفس، خودمختاری، حمایت اجتماعی، سلامت جسمانی خود - رتبه‌بندی، توانایی شناختی خود، و رضایت مالی مورد ارزیابی قرار دادند. همچنین، آن‌ها نشان دادند که بازنشستگان با سطوح بالاتر روان‌رنجوری در فرایند گذار آسیب‌پذیرتر هستند و احتمال بیش‌تری دارد که مشکلات سازگاری ناشی از تغییرات منفی در منابع کلیدی را تجربه کنند. **چن و لی^۱ (۲۰۱۹)**، نشان دادند که در مقایسه با افراد با اولویت‌های نمایی، افرادی که ترجیحات هذلولی دارند، ترجیح می‌دهند به دلیل اولویت‌های فعلی زودتر بازنشسته شوند، اما بازنشستگی را برای نرخ ترجیح زمانی اولیه به تاخیر بیاندازند. آن‌ها نشان دادند که نسبت مصرف به سرمایه ممکن است تأثیر کمی بر افزایش امید به زندگی پیش از بازنشستگی داشته باشد، اما تأثیر مثبت و معناداری بر آن پس از بازنشستگی دارد. **هنینگ^۲ و همکاران (۲۰۱۹)**، به بررسی ماهیت تغییرات فعالیت‌های تفریحی در دوران گذار بازنشستگی و ارتباط آن‌ها با سلامت روان پرداختند. آن‌ها بر اساس موج سالانه مطالعه «سلامت، پیری و دوران بازنشستگی در سوئد»، ارتباط طولی فعالیت‌های اوقات فراغت و علائم افسردگی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها ضرورت توجه به نقش تغییرات شیوه زندگی در سازگاری با بازنشستگی و سلامت روانی را نشان دادند. **کساویو^۳ و همکاران (۲۰۲۰)**، به بررسی این‌که تا چه اندازه افراد، بازنشستگی خود را پیش‌بینی می‌کنند و در طول زمان با آن سازگار می‌شوند، پرداختند. در این پژوهش، متغیر سن بازنشستگی به عنوان متغیری برون‌زا در نظر گرفته شده است. آن‌ها نشان دادند که بازنشستگی رضایت از میزان اوقات فراغت را تا دو سال پیش از بازنشستگی افزایش می‌دهد. پس از بازنشستگی، افراد رضایت بیش‌تری از درآمد و اوقات فراغت خود گزارش کردند. این یافته‌ها شواهد تجربی جدیدی را در مورد ارتباط علی بین بازنشستگی و رفاه ارائه می‌کنند و نشان می‌دهند که چنین پیوندی ممکن است به عنوان فرایندی سه‌مرحله‌ای که در پیش، حین و پس از بازنشستگی اتفاق می‌افتد، بهتر درک شود. **پرینسیپی^۴ و همکاران (۲۰۲۰)**، نقش برنامه‌ریزی و تحقق برنامه برای رضایت از

1. Chen & Li
2. Henning
3. Kesavayuth
4. Principi

بازنشستگی را با استفاده از رویکرد نظریه منابع پویا^۱ بررسی نمودند. آن‌ها با نمونه‌ای شامل ۴۱ نفر از انگلستان، ۴۰ نفر از ایتالیا و ۳۰ نفر از ایالات متحده نشان دادند که تحقق برنامه‌ها با رضایت از بازنشستگی مرتبط است. آن‌ها همچنین نشان دادند که رضایت از بازنشستگی همچنین با ادغام اجتماعی، پذیرش نقش‌های اجتماعی جدید و فرصت‌هایی برای فعال بودن در حوزه خصوصی و فراتر از آن، مانند داوطلب شدن یا شرکت در باشگاه‌ها یا فعالیت‌های اوقات فراغت مرتبط است. همچنین، صرف نظر از برنامه‌ریزی، کیفیت روابط خانوادگی عنصر مهمی برای رضایت یا ناراضی‌ت در دوران بازنشستگی است. **آموریم و دی‌فریتاس پینهو فرانچا**^۲ (۲۰۲۲)، با تمرکز بر زمان و منابع موجود، مدلی از رضایت در بازنشستگی را پیشنهاد و آزمایش کردند که منابع فردی را واسطه بین برنامه‌ریزی بازنشستگی و رضایت از بازنشستگی فرض می‌کند. نتایج تاکید می‌کند که برای برنامه‌ریزی بازنشستگی مهم است که بر توسعه منابع فردی ضروری برای رفاه، به‌ویژه منابع مرتبط با سلامت، امور مالی و روابط تمرکز کند. **هینینگ و همکاران** (۲۰۲۱)، به بررسی فعالیت‌های اوقات فراغت در دوران گذار بازنشستگی و ارتباط آن‌ها با سلامت روان پرداختند. آن‌ها ارتباط فعالیت‌های اوقات فراغت و علائم افسردگی را با استفاده از مدل‌های امتیاز تغییر دومتغیره بررسی نمودند و مشارکت فکری-اجتماعی و فعالیت فیزیکی را متمایز کردند. آن‌ها نقش تغییرات سبک زندگی برای سازگاری دوران بازنشستگی و سلامت روان را برجسته نمودند. **لو و شلی**^۳ (۲۰۲۱)، با مقایسه تفاوت میان کشورها و گروه‌های سنی، ارتباط بازنشستگی با مستمری‌های دولتی و خصوصی و علائم افسردگی بزرگسالان را بررسی نموده‌اند. آن‌ها کشورهای چین، انگلیس، مکزیک و ایالات متحده را در سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۳ مورد بررسی قرار دادند.

با توجه به مطالعات صورت‌گرفته، چارچوب نظری و مدل ارائه‌شده این پژوهش به صورت **شکل (۱)** استخراج شده است. در این مدل، تامین هزینه زندگی، هویت و تعاملات فرد تحت تاثیر بازنشستگی فرد قرار می‌گیرد که تحت عنوان آثار ناشی از بازنشستگی معرفی شده‌اند. برای رفع این چالش‌ها که در اثر بازنشستگی فرد اتفاق می‌افتد (آثار ناشی از بازنشستگی)، این پژوهش به ارائه راهکارهایی پرداخته که در چهار طبقه بازسازی هویت، عوامل پشتیبان، عادی نمودن زندگی (مثبت‌نگری)، و فعالیت‌های جایگزین دسته‌بندی شده‌اند.

1. Dynamic Resource Theory
2. Amorim & De Freitas Pinho França
3. Lu & Shelley



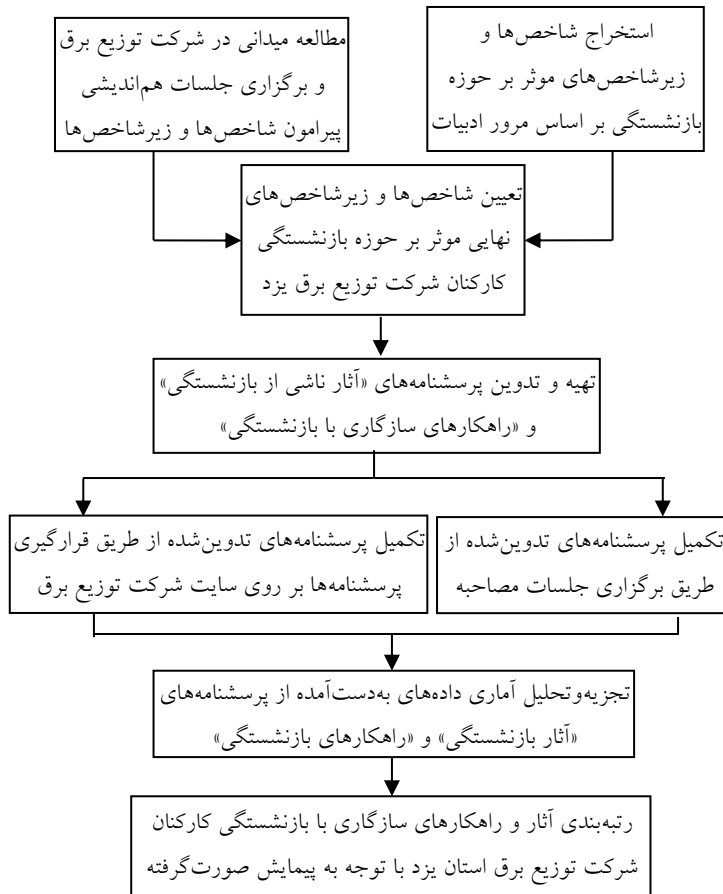
شکل ۱: مدل مفهومی آثار ناشی از بازنشستگی و راهکارهای سازگاری با آن

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش آثار ناشی از بازنشستگی که به نوعی به عدم تمایل افراد به بازنشستگی منجر می‌شود، به صورت ابعاد و زیرابعاد استخراج می‌شوند و بر اساس آثار بازنشستگی شناسایی شده، راهکارهای موثر بر سازگاری با بازنشستگی در کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان یزد تعیین می‌گردند. برای این منظور، ابتدا بر اساس مطالعات مشابه انجام شده در ادبیات موضوع، معیارهای موثر در دو موضوع «آثار بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» استخراج شده‌اند. سپس بر اساس مطالعات میدانی در شرکت توزیع برق استان یزد و همچنین برگزاری جلسات متعدد با کارشناسان این شرکت، شاخص‌ها متناسب با ساختار این شرکت بومی‌سازی شده‌اند. در نهایت، پرسشنامه‌های پژوهش در دو موضوع «آثار بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» نهایی شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها هم به صورت مصاحبه‌ای و هم به صورت تکمیل از طریق شبکه اینترنت داخلی این شرکت به صورت الکترونیکی اجرا شده است. برای رعایت حداکثر تنوع مشارکت‌کنندگان، کارکنان از هر دو جنس (خانم‌ها و آقایان)، سابقه

کارهای مختلف و سمت‌های سازمانی متنوع انتخاب شده‌اند. به منظور صحت و استحکام این پژوهش، از روش‌های مشاهده مداوم، حضور طولانی‌مدت در میدان پژوهش، اختصاص زمان کافی برای بررسی جزئیات داده‌ها، یادداشت در عرصه و بررسی تاییدپذیری یافته‌ها توسط همکاران و مشارکت‌کنندگان استفاده شده است.

پس از استخراج شاخص‌ها و زیرشاخص‌های موثر بر سازگاری با بازنشستگی، بر اساس مرور ادبیات و مطالعات میدانی در شرکت توزیع برق استان یزد و همچنین جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه‌ها صورت گرفته است. در جمع‌آوری داده‌ها، ۵۶ پرسشنامه از طریق مصاحبه با افراد در طیف‌های مختلف شرکت، که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، تکمیل شد که در نهایت ۵۳ پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. برای هر مصاحبه زمانی حدود ۴۵ دقیقه در نظر گرفته شد. در ضمن، ۳۵ پرسشنامه نیز از طریق فرارگیری بر روی سایت داخلی شرکت و ارسال فراخوان برای تکمیل آن به دست آمد، که ۲۵ عدد از آن‌ها مورد تایید قرار گرفتند. ۷۸ پرسشنامه تکمیل شده (۵۳ مورد از طریق مصاحبه و ۲۵ مورد از طریق تکمیل به صورت الکترونیکی) حدود سه ماه به طول انجامید. بعد از جمع‌آوری داده‌ها، در تجزیه و تحلیل آماری به بررسی آمار توصیفی و همچنین بررسی تفاوت دیدگاه‌های کارکنان پرداخته شده است. در تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفته، بر اساس میانگین نظرات به دست آمده امکان تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای آثار بازنشستگی و راهکارهای سازگاری با آن فراهم شده است. تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای شاخص‌ها برای شرکت این امکان را فراهم می‌آورد تا منابع و زمان کافی را با توجه به درجه اهمیت هر شاخص برای سازگاری کارکنان خود با مقوله بازنشستگی اختصاص دهد. خلاصه مراحل انجام این پژوهش در شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل ۲: راهنمای روش پژوهش

یافته های پژوهش

این بخش به ارائه یافته های پژوهش پرداخته است. ابتدا ابعاد و زیرابعاد مربوط به «آثار بازنشستگی» و همچنین «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» شناسایی شده اند. سپس از طریق تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه ها، تفاوت دیدگاه های گروه های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. در نهایت، تجزیه و تحلیل مقایسه ای زیرشاخص های مربوط به آثار بازنشستگی و همچنین راهکارهای سازگاری با بازنشستگی، با توجه به تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفته ارائه شده است.

ابعاد و زیرابعاد «آثار بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی»

برای ایجاد سازگاری با بازنشستگی در کارکنان شرکت توزیع برق استان یزد، ابتدا باید مشکلات مربوط به بازنشستگان را شناسایی نمود و سپس به دنبال راهکارهایی برای آن‌ها بود. عمده مشکلات بازنشستگان پس از بازنشستگی، که در این پژوهش با عنوان «آثار بازنشستگی» در نظر گرفته شده است، شامل ابعاد و زیرابعاد مطرح شده در **جدول (۱)** است. این ابعاد (طبقات) و زیرابعاد (زیرطبقات) در حقیقت علت چسبندگی کارکنان به اشتغال، علی‌رغم مشمول بودن شرایط بازنشستگی در شرکت توزیع نیروی برق استان یزد را نشان می‌دهد.

جدول ۱: عوامل و زیرعوامل آثار بازنشستگی

ردیف	طبقات	زیرطبقات
۱	عدم تامین هزینه زندگی	Q ₁ : کاهش حقوق و مزایای دریافتی
		Q ₂ : مسائل و مشکلات مالی و مشکلات اقتصادی خانواده
		Q ₃ : عدم افزایش حقوق بازنشستگی متناسب با تورم سالیانه
		Q ₄ : قطع دریافت مزایا
		Q ₅ : تامین آتیه مسکن
		Q ₆ : هزینه‌های درمان
۲	تهدید هویتی	Q ₇ : حس ناکارآمدی
		Q ₈ : شوک و ناباوری
		Q ₉ : ابهامات شرایط پس از بازنشستگی
		Q ₁₀ : کاهش منزلت اجتماعی
۳	تعاملات منفی	Q ₁₁ : کاهش ارتباطات
		Q ₁₂ : کم‌ارزش‌انگاری برای تجربیات
		Q ₁₃ : فراموش شدن
		Q ₁₄ : حس کاهش سلامتی یا از کارافتادگی

با توجه به آثار بازنشستگی (**جدول ۱**)، می‌بایست راهکارهایی برای رفع این آثار ارائه شود. این راهکارها در حقیقت هدف این پژوهش در مورد سازگاری با بازنشستگی را محقق می‌سازد. به عبارت دیگر، ایجاد سازگاری با بازنشستگی در کارکنان شرکت توزیع برق یزد با این راهکارها محقق خواهد شد. بنابراین، **جدول (۲)** راهکارهای سازگاری با بازنشستگی را نشان می‌دهد. این راهکارها در چهار بُعد (طبقه) در نظر گرفته شده‌اند که هر کدام از ابعاد شامل زیرطبقاتی هستند.

جدول ۲: راهکارهای سازگاری با بازنشستگی

ردیف	طبقات	زیر طبقات
۱	بازسازی هویت	Q ₁ : توانایی در حل چالش‌ها
		Q ₂ : ایجاد فرصت‌های جدید (تمرکز بر سایر جنبه‌های زندگی، تعامل و صرف وقت بیش‌تر با خانواده، رشد فردی)
		Q ₃ : حرفه‌آموزی (مهارت‌آموزی) در طول سال‌های اشتغال برای استفاده در دوران بازنشستگی
		Q ₄ : عدم واگذاری سمت سازمانی مهم در سال‌های انتهایی خدمت
		Q ₅ : به‌کارگیری تجارب و دانش بازنشستگان در طول دوران بازنشستگی
		Q ₆ : پس‌انداز و مدیریت سرمایه‌گذاری قبل از بازنشستگی
		Q ₇ : مشارکت در امور عام‌المنفعه و فعالیت‌های اجتماعی
۲	عوامل پشتیبان	Q ₈ : مشاوره و پشتیبانی در انجام فعالیت‌های جدید
		Q ₉ : برنامه‌ریزی برنامه‌های سلامت برای بازنشستگان
		Q ₁₀ : بهبود خدمات درمانی
		Q ₁₁ : افزایش امکانات رفاهی
		Q ₁₂ : صندوق‌های حمایتی
		Q ₁₃ : برگزاری گردهمایی‌های بازنشستگان
		Q ₁₄ : ایجاد تشکل‌های بازنشستگی
۳	عادی نمودن زندگی (مثبت‌نگری)	Q ₁₅ : همسان‌سازی تسهیلات بیمه‌ای و پوشش بیمه‌ای مناسب برای بازنشستگان
		Q ₁₆ : تسهیلات مسکن برای بازنشستگان
		Q ₁₇ : بازنشستگی تدریجی (کاهش زمان‌بندی‌شده ساعات کار در سال‌های آخر عادی نمودن اشتغال)
		Q ₁₈ : مشاوره قبل از بازنشستگی
		Q ₁₉ : برگزاری دوره‌های انگیزشی قبل از بازنشستگی
		Q ₂₀ : بررسی دغدغه‌های بازنشستگان در مشاوره‌های بعد از بازنشستگی
		Q ₂₁ : افزایش تعاملات اجتماعی
۴	فعالیت‌های جایگزین	Q ₂₂ : شرکت در فعالیت‌های تفریحی، ورزشی، مذهبی، مطالعه، مسافرت و ...
		Q ₂₃ : اشتغال و فراهم آوردن منبع درآمدی جدید
		Q ₂₄ : انعقاد قراردادهای مشاوره با بازنشستگان

لازم است توضیح داده شود که موارد مطرح‌شده در **جدول (۱)** و **(۲)**، شاخص‌هایی هستند که با توجه به روش پژوهش (**شکل ۲**)، ابتدا بر پایه ادبیات این موضوع استخراج شده‌اند و سپس طی جلسات متعددی که با کارشناسان شرکت توزیع برق استان یزد برگزار شد، بومی‌سازی شده‌اند.

تجزیه و تحلیل آمار توصیفی پرسشنامه‌ها

در این بخش، آمار توصیفی پرسشنامه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این پژوهش برای استفاده از نظرات افراد مختلف، کارکنان با جنسیت‌های متفاوت، با سمت‌های سازمانی متنوع و افراد با سوابق کاری مختلف مورد بررسی قرار گرفته‌اند. **جدول (۳)**، توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان

معیار طبقه‌بندی	زیرطبقات	فراوانی	درصد	فراوانی تراکمی	درصد تراکمی
جنسیت	زن	۱۶	۲۰/۵	۱۶	۲۰/۵
	مرد	۶۲	۷۹/۵	۷۸	۱۰۰
سمت سازمانی	سطح ۱	۲۵	۳۲/۱	۲۵	۳۲/۱
	سطح ۲	۳۵	۴۴/۹	۶۰	۷۶/۹
	سطح ۳	۱۸	۲۳/۱	۷۸	۱۰۰
سابقه کاری	سطح ۱	۱۱	۱۳/۹	۱۱	۱۳/۹
	سطح ۲	۳۱	۳۹/۲	۴۴	۵۳/۲
	سطح ۳	۳۷	۴۶/۸	۷۸	۱۰۰

در **جدول (۳)**، برای جایگاه و سمت سازمانی افراد در شرکت توزیع برق، سه سطح در نظر گرفته شده است:

سطح ۱: معاون، مدیر و رییس گروه/ اداره

سطح ۲: کارشناس مسئول و کارشناس

سطح ۳: تکنسین، کمک کارشناس و کارگر

همچنین، بر اساس سابقه خدمتی نیز سه دسته در نظر گرفته شده است که به شرح زیر هستند:

سطح ۱: بازنشسته

سطح ۲: در شرف بازنشستگی

سطح ۳: مشغول به کار

کارکنان بازنشسته افرادی را شامل می‌شوند که در حال حاضر بازنشسته هستند و با سازمان ارتباط کاری ندارند. کارکنان در شرف بازنشستگی شامل افرادی هستند که کم‌تر از پنج سال دیگر

بازنشسته می‌شوند و افراد مشغول به کار کارکنانی هستند که زمان بازنشستگی آن‌ها بیش تر از پنج سال دیگر است.

تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه آثار بازنشستگی

در این بخش، تجزیه و تحلیل آماری پرسش‌های مطرح شده در پرسشنامه «آثار بازنشستگی» صورت می‌گیرد. این پرسشنامه، همان‌طور که در **جدول (۴)** آمده است، در سه بُعد «عدم تامین هزینه زندگی»، «تهدید هویتی» و «تعاملات منفی» تنظیم شده که برای هر کدام از ابعاد، پرسش‌هایی در نظر گرفته شده است.

جدول ۴: ابعاد و تعداد پرسش‌های پرسشنامه آثار بازنشستگی

ابعاد پرسشنامه	تعداد پرسش‌ها	شماره پرسش‌ها
عدم تامین هزینه زندگی	۶ پرسش	$Q_1 - Q_6$
تهدید هویتی	۵ پرسش	$Q_7 - Q_{11}$
تعاملات منفی	۳ پرسش	$Q_{12} - Q_{14}$

پیش از هر گونه پردازش آماری، باید نشان داد که پرسشنامه «آثار بازنشستگی» از پایایی و روایی لازم برخوردار است. در این پژوهش، روایی پرسشنامه‌ها بر اساس نظرات کارکنان شرکت توزیع برق، که در تیم علمی این پژوهش مشارکت داشته‌اند، مورد تایید قرار گرفت. در حقیقت، کلیه ابعاد و زیرابعاد تعیین شده در پرسشنامه‌ها با همفکری و نظرخواهی از این افراد طی جلسات متعدد مشخص شده و بنابراین، روایی پرسشنامه با توجه به نظرات خبرگان مشارکت‌کننده در این پژوهش مورد تایید است. اما برای سنجش پایایی از محاسبه آلفای کرونباخ کمک گرفته شده است. چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود. میزان آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۱۷ به دست آمده است که نشان دهنده پایایی بالای این پرسشنامه است.

بررسی اهمیت ابعاد «آثار بازنشستگی» با آزمون t تک‌نمونه

پرسشی که در این بخش مطرح می‌شود این است که آیا ابعاد مطرح شده در این پرسشنامه از نظر کارکنان شرکت توزیع برق موضوعیت دارند یا خیر. برای این منظور، از طریق آزمون t

تک‌نمونه بررسی شده است که آیا میانگین دیدگاه یا امتیازهای افراد تکمیل‌کننده پرسشنامه از عدد معینی که معمولاً برابر میانگین امتیازهاست، بیش‌تر است یا خیر. برای این منظور، آزمون فرض در نظر گرفته‌شده به صورت **جدول (۵)** است.

جدول ۵: آزمون t تک‌نمونه برای ابعاد پرسشنامه «آثار بازنشستگی»

فصله اطمینان ۹۵ درصد	مقدار معناداری	میانگین	مقدار t	فرضیه‌های پژوهش	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
					حد بالا	حد پایین
۰/۶۱۹۶	<۰/۰۰۱	۰/۴۱۸۸۰	۴/۱۵۲	عدم تامین هزینه زندگی	۰/۲۱۸۰	۰/۶۱۹۶
۰/۲۵۲۹	۰/۸۶۱	۰/۰۲۰۲۵۱	۰/۱۷۶	تهدید هویتی	-۰/۲۱۱۹	۰/۲۵۲۹
۰/۲۵۹۷	۰/۶۲۶	۰/۰۵۱۲۸	۰/۴۹۰	تعاملات منفی	-۰/۱۵۷۱	۰/۲۵۹۷

در بُعد «عدم تامین هزینه زندگی»، مقدار معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ به‌دست آمده است که کوچک‌تر از سطح خطا (۰/۰۵) است و چون t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و همچنین، حد بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگ‌تر از صفر (مثبت) محاسبه شده، ادعای آزمون تایید می‌شود. بنابراین، «عدم تامین هزینه زندگی» یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های افراد در مسئله بازنشستگی محسوب می‌شود. اما در دو بُعد دیگر، یعنی «تهدید هویتی» و «تعاملات منفی»، برای ادعای آزمون در سطح خطای ۰/۰۵ با توجه به مقادیر معناداری و t امکان اظهار نظر وجود ندارد. در حقیقت، این دو بُعد به عنوان «آثار بازنشستگی» برای افراد در جایگاه بعدی، پس از مسئله «عدم تامین هزینه زندگی» مطرح می‌گردند.

بررسی تفاوت دیدگاه‌ها در ابعاد پرسشنامه «آثار بازنشستگی» با آزمون t مستقل بر اساس جنسیت

در این بخش با آزمون t مستقل به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که آیا اختلاف معناداری در نظر خانم‌ها و آقایان در موارد مطرح‌شده در پرسشنامه آثار بازنشستگی وجود دارد یا خیر. برای این منظور برای کل موارد مطرح‌شده در پرسشنامه و همچنین، برای هر کدام از ابعاد پرسشنامه به صورت مجزا این بررسی صورت گرفته است. آزمون فرض در این مورد به صورت **جدول (۶)** است:

جدول ۶: آزمون t مستقل در بررسی معنادار بودن اختلاف نظر خانم‌ها با آقایان در آثار بازنشستگی

گروه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطا از میانگین
زن	۱۶	۳/۱۹۲۰	۰/۶۷۴۴۷	۰/۱۶۸۶۲
مرد	۶۲	۳/۱۹۹۳	۰/۶۶۲۱۷	۰/۰۸۴۱۰

آزمون t مستقل بر اساس جنسیت	F	Sig.	مقدار t	میانگین	مقدار معناداری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد حد بالا	حد پایین
با فرض برابری واریانس‌ها	۰/۱۱	۰/۹۱۷	-۰/۰۳۹	-۰/۰۰۷۳۴	۰/۹۶۹	-۰/۳۷۸۵۲	۰/۳۶۳۸۳
با فرض عدم برابری واریانس‌ها			-۰/۰۳۹	-۰/۰۰۷۳۴	۰/۹۶۹	-۰/۳۹۰۷	۰/۳۸۲۴۰

همان‌طور که **جدول نخست (۶)** نشان می‌دهد، میانگین نظر خانم‌ها در مورد موارد مطرح‌شده در پرسشنامه آثار بازنشستگی ۳/۱۹۲۰ و میانگین نظر آقایان ۳/۱۹۹۳ به‌دست آمده است. در آزمون t مستقل بررسی می‌شود که آیا این اختلاف میانگین معنادار است یا خیر. با توجه به این که مقدار معناداری ۰/۹۱۷ از سطح خطای آزمون یعنی ۵ درصد بزرگ‌تر است، بنابراین فرض تساوی واریانس‌ها رد می‌شود. بنابراین، برای بررسی اختلاف تفاوت باید از داده‌های فرض عدم تساوی واریانس‌ها (سطر دوم) استفاده کرد. در **جدول دوم (۶)**، در سطر مربوط به عدم برابری واریانس‌ها، مقدار معناداری ۰/۹۶۹ به‌دست آمده است که از سطح خطای آزمون یعنی ۵ درصد بزرگ‌تر است. همچنین، مقدار آماره t نیز ۰/۰۳۹- به‌دست آمده که نسبت به مقدار بحرانی ۱/۹۶- کوچک‌تر است. بنابراین، دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد. به عبارت دیگر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین نظرات کارکنان مرد و زن در پرسشنامه آثار بازنشستگی اختلاف معناداری وجود ندارد.

بررسی تفاوت دیدگاه‌ها در ابعاد «آثار بازنشستگی» با آزمون ANOVA مستقل بر اساس سمت سازمانی و سابقه خدمتی

همان‌طور که پیش‌تر نیز اشاره شد، در این پژوهش برای سمت و جایگاه فعالیت کارکنان در شرکت توزیع برق، سه سطح (سطح ۱: معاون، مدیر و رییس گروه/ اداره؛ سطح ۲: کارشناس مسئول و کارشناس؛ و سطح ۳: تکنسین، کمک کارشناس و کارگر) و برای سابقه خدمتی افراد سه سطح (سطح ۱: مشغول به کار؛ سطح ۲: در شرف بازنشستگی؛ و سطح ۳: بازنشسته) در نظر

گرفته شده است. جدول (۷)، بررسی می‌کند که آیا بین سطوح مختلف شغلی شرکت توزیع برق و همچنین، بین افراد با سوابق خدمتی متفاوت اختلاف دیدگاه در مورد هر کدام از ابعاد مطرح شده در پرسشنامه «آثار بازنشستگی» وجود دارد یا خیر. در حقیقت، آزمون فرضی که بررسی می‌شود به صورت زیر است:

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

جدول ۷: بررسی اختلاف دیدگاه‌های کارکنان در ابعاد پرسشنامه «آثار بازنشستگی» بر اساس سمت و سابقه

Sig.	F	Mean Square	.d.f	Sum of Squares	سمت و جایگاه سازمانی
۰/۰۹۷	۲/۴۱۱	۱/۸۴۵	۲	۳/۶۹۰	Between Groups
		۰/۷۶۵	۷۵	۵۷/۴۰۷	Within Groups
			۷۷	۶۱/۰۹۷	Total
۰/۴۰۰	۰/۹۲۷	۰/۹۸۷	۲	۱/۹۷۳	Between Groups
		۱/۰۶۴	۷۵	۷۹/۸۳۴	Within Groups
			۷۷	۸۱/۸۰۷	Total
۰/۳۵۳	۱/۰۵۵	۰/۹۰۰	۲	۱/۸۰۰	Between Groups
		۰/۸۵۳	۷۵	۶۳/۹۹۵	Within Groups
			۷۷	۶۵/۷۹۵	Total
Sig.	F	Mean Square	.d.f	Sum of Squares	سابقه خدمت
۰/۳۵	۱/۰۶۶	۰/۸۴۴	۲	۱/۶۸۸	Between Groups
		۰/۷۹۲	۷۵	۵۹/۴۰۹	Within Groups
			۷۷	۶۱/۰۹۷	Total
۰/۰۵۶	۲/۹۹۰	۳/۰۲۰	۲	۶/۰۴۱	Between Groups
		۱/۰۱۰	۷۵	۷۵/۷۶۶	Within Groups
			۷۷	۸۱/۸۰۷	Total
۰/۰۶۱	۲/۹۰۵	۲/۳۶۵	۲	۴/۷۳۱	Between Groups
		۰/۸۱۴	۷۵	۶۱/۰۶۴	Within Groups
			۷۷	۶۵/۷۹۵	Total

در هر سه بُعد مطرح شده در پرسشنامه «آثار بازنشستگی»، مقدار معناداری هم برای افراد در سمت و جایگاه سازمانی مختلف و هم برای افراد با سابقه خدمتی متفاوت، از سطح خطا بزرگ‌تر است. بنابراین،

دلیلی برای رد فرض صفر نیست. آماره فیشر نیز از مقدار بحرانی $F_{0.05}$ کوچکتر است که باز هم نشان می‌دهد دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد. بنابراین، برای دیدگاه افراد با سمت‌های مختلف و همچنین، سوابق متفاوت در سه بُعد مطرح شده در پرسشنامه «آثار بازنشستگی»، تفاوت معناداری وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه راهکارهای سازگاری با بازنشستگی

پرسشنامه دومی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» است. در این پرسشنامه، راهکارهایی که می‌توانند در حل آثار مطرح شده در پرسشنامه «آثار بازنشستگی» موثر باشند، ارائه شده است. این راهکارها بر اساس نظر خبرگان شرکت توزیع برق، که در تیم علمی این پژوهش مشارکت داشته‌اند، طی جلسات متعدد استخراج شده است. در ارتباط با «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» چهار بُعد در نظر گرفته شده که این ابعاد در **جدول (۸)** نشان داده شده است. برای هر بُعد، زیرابعادهایی لحاظ شده است که به صورت پرسش‌هایی در پرسشنامه از کارکنان مختلف نظرخواهی شده است.

جدول ۸: ابعاد پرسشنامه راهکارهای سازگاری با بازنشستگی

ابعاد پرسشنامه	تعداد پرسش‌ها	شماره پرسش‌ها
بازسازی هویت	۷ پرسش	$Q_1 - Q_7$
عوامل پشتیبان	۹ پرسش	$Q_8 - Q_{16}$
عادی نمودن زندگی (مثبت‌نگری)	۴ پرسش	$Q_{17} - Q_{20}$
فعالیت‌های جایگزین	۴ پرسش	$Q_{21} - Q_{24}$

روایی پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» نیز مانند پرسشنامه «آثار سازگاری با بازنشستگی» بر اساس نظرات کارکنان شرکت توزیع برق مورد تایید قرار گرفته است. در حقیقت، کلیه ابعاد و زیرابعاد تعیین شده با همفکری و نظرخواهی از این افراد طی جلسات متعدد مشخص شده و بنابراین، روایی پرسشنامه با توجه به نظرات خبرگان مورد تایید بوده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» نیز مانند پرسشنامه «آثار بازنشستگی»، آلفای کرونباخ محاسبه شده است. میزان آلفای کرونباخ 0.957 نشان‌دهنده میزان پایایی بسیار بالای این پرسشنامه است. این مطلب نشان می‌دهد که راهکارهای استخراج شده مورد پذیرش عموم کارکنان شرکت توزیع برق است.

بررسی اهمیت ابعاد «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» با آزمون t تک‌نمونه

برای بررسی این که آیا ابعاد مطرح‌شده در پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» از نظر کارکنان شرکت توزیع برق موضوعیت دارند یا خیر، از آزمون t تک‌نمونه استفاده شده است. در این آزمون، بررسی می‌شود که آیا میانگین دیدگاه یا امتیازهای افراد تکمیل‌کننده پرسشنامه، از عدد معینی که معمولاً برابر میانگین امتیازهاست، بیش‌تر است یا خیر. آزمون فرض در نظر گرفته‌شده به صورت **جدول (۹)** است.

جدول ۹: آزمون t تک‌نمونه برای ابعاد پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی»

فرضیه‌های پژوهش	مقدار t	میانگین	مقدار	
			معداداری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
			حد پایین	حد بالا
بازسازی هویت	۴/۷۵۵	۰/۳۸۰۹۵	<۰/۰۰۱	۰/۲۲۱۴
عوامل پشتیبان	۵/۶۸۷	۰/۵۹۲۵۹	<۰/۰۰۱	۰/۳۸۵۱
عادی نمودن زندگی (مثبت‌نگری)	۴/۳۶۴	۰/۴۳۵۹۰	<۰/۰۰۱	۰/۲۳۷۰
فعالیت‌های جایگزین	۴/۷۹۰	۰/۵۰۶۴۱	<۰/۰۰۱	۰/۲۹۵۹

در هر چهار بُعد مطرح‌شده برای پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی»، مقدار معناداری کم‌تر از ۰/۰۰۱ به‌دست آمده است که از سطح خطا (۰/۰۵) کوچک‌تر است. از طرف دیگر، مقدار t نیز در هر چهار بُعد بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به‌دست آمده است. همچنین، در هر چهار بُعد، حد بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگ‌تر از صفر (مثبت) محاسبه شده است. بنابراین، هر چهار بُعد مطرح‌شده در این پرسشنامه از نظر کارکنان شرکت توزیع برق به عنوان ابعاد موثر بر سازگاری با بازنشستگی مناسب هستند.

بررسی تفاوت دیدگاه‌ها در ابعاد پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» با آزمون t مستقل بر اساس جنسیت

در این بخش با آزمون t مستقل بررسی شده است که آیا اختلاف معناداری در نظر خانم‌ها و آقایان در موارد مطرح‌شده در پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» وجود دارد یا خیر. همان‌طور که **جدول نخست (۱۰)** نشان می‌دهد، میانگین نظر خانم‌ها در مورد موارد مطرح‌شده در پرسشنامه راهکارهای سازگاری با بازنشستگی ۳/۷۳۱۸ و میانگین نظر آقایان ۳/۴۲۸۱ به‌دست آمده است. در آزمون t مستقل بررسی می‌شود که آیا این اختلاف میانگین معنادار است یا خیر.

جدول ۱۰: آزمون t مستقل در بررسی معنادار بودن اختلاف نظر خانم‌ها با آقایان در راهکارهای سازگاری با بازنشستگی

گروه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطا از میانگین
زن	۱۶	۳/۷۳۱۸	۰/۷۱۹۹۲	۰/۱۷۹۹۸
مرد	۶۲	۳/۴۲۸۱	۰/۸۰۴۹۲	۰/۱۰۲۲۲

فاصله اطمینان ۹۵ درصد	مقدار t	مقدار F	Sig.	میانگین	مقدار معناداری	حد پایین	حد بالا
	۱/۳۷۳	۰/۳۰۳۶۸	۰/۷۴	۰/۱۳۶۸۹	۰/۷۴۴۲۵		
با فرض برابری واریانس‌ها	۰/۲۰۲	۱/۶۵۶		۰/۳۰۳۶۸	۰/۷۲۹۴۸		
با فرض عدم برابری واریانس‌ها	۱/۴۶۷			۰/۱۵۵	۰/۱۲۲۱۲		

با توجه به این که مقدار معناداری $0/202$ از سطح خطای آزمون یعنی 5 درصد بزرگ‌تر است، بنابراین فرض تساوی واریانس‌ها رد می‌شود. بنابراین، برای بررسی اختلاف تفاوت باید از داده‌های فرض عدم تساوی واریانس‌ها (سطر دوم) استفاده کرد. در **جدول دوم (۱۰)** در سطر مربوط به عدم برابری واریانس‌ها، مقدار معناداری $0/155$ به دست آمده است که از سطح خطای آزمون، یعنی 5 درصد بزرگ‌تر است. همچنین، مقدار آماره t نیز $1/467$ به دست آمده که نسبت به مقدار بحرانی $1/96$ کوچک‌تر است. بنابراین، دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد. به عبارت دیگر، در سطح اطمینان 95 درصد بین نظرات کارکنان مرد و زن در ابعاد مطرح شده در پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» اختلاف معناداری وجود ندارد.

بررسی تفاوت دیدگاه‌ها در ابعاد «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» با آزمون ANOVA مستقل بر اساس سمت سازمانی و سابقه خدمت

برای «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» نیز مانند «آثار بازنشستگی» در سه سطح سمت سازمانی و همچنین سه سطح سابقه خدمت بررسی می‌شود که آیا اختلاف دیدگاه در مورد هر کدام از ابعاد مطرح شده در پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» وجود دارد یا خیر.

جدول ۱۱: بررسی اختلاف دیدگاه کارکنان در ابعاد پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشتگی» بر اساس سِمَت و سابقه

Sig.	F	Mean Square	d.f.	Sum of Squares	سِمَت و جایگاه سازمانی
۰/۰۰۱	۸/۳۲۳	۳/۵۰۲	۲	۷/۰۰۴	Between Groups
		۰/۴۲۱	۷۵	۳۱/۵۵۴	Within Groups
			۷۷	۳۸/۵۵۸	Total
۰/۰۰۳	۶/۴۰۵	۴/۷۵۶	۲	۹/۵۱۱	Between Groups
		۰/۷۴۳	۷۵	۵۵/۶۹۰	Within Groups
			۷۷	۶۵/۲۰۲	Total
۰/۰۳۵	۳/۵۲۰	۲/۵۷۲	۲	۵/۱۴۳	Between Groups
		۰/۷۳۰	۷۵	۵۴/۷۸۶	Within Groups
			۷۷	۵۹/۹۲۹	Total
۰/۰۰۴	۶/۰۸۱	۴/۶۸۳	۲	۹/۳۶۶	Between Groups
		۰/۷۷۰	۷۵	۵۷/۷۵۶	Within Groups
			۷۷	۶۷/۱۲۲	Total
Sig.	F	Mean Square	d.f.	Sum of Squares	سابقه خدمت
<۰/۰۰۱	۷/۷۸۵	۳/۳۱۴	۲	۶/۶۲۹	Between Groups
		۰/۴۲۶	۷۵	۳۱/۹۲۹	Within Groups
			۷۷	۳۸/۵۵۸	Total
۰/۰۰۷	۵/۳۵۹	۴/۰۷۶	۲	۸/۱۵۲	Between Groups
		۰/۷۶۱	۷۵	۵۷/۰۵۰	Within Groups
			۷۷	۶۵/۲۰۲	Total
۰/۲۱۲	۱/۵۸۱	۱/۲۱۲	۲	۲/۴۲۵	Between Groups
		۰/۷۶۷	۷۵	۵۷/۵۰۵	Within Groups
			۷۷	۵۹/۲۹۲	Total
۰/۰۲۴	۳/۹۲۲	۳/۱۷۸	۲	۶/۳۵۶	Between Groups
		۰/۸۱۰	۷۵	۶۰/۷۶۶	Within Groups
			۷۷	۶۷/۱۲۲	Total

در هر چهار بُعد مطرح شده در پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشتگی» در جدول (۱۱) مقدار معناداری برای سِمَت‌های سازمانی متفاوت از سطح خطا کوچک‌تر است. همچنین، آماره فیشر

در این آزمون برای هر چهار بُعد از مقدار بحرانی $F_{0.05}$ کوچکتر است که نشان می‌دهد دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد. بنابراین، در دیدگاه افرادی با سمت‌های مختلفی که در شرکت توزیع برق وجود دارند، در چهار بُعد مطرح‌شده در پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی»، تفاوت معناداری وجود ندارد. اما برای افرادی با سابقه خدمتی متفاوت در سه بُعد «بازسازی هویت»، «عوامل پشتیبان»، و «فعالیت‌های جایگزین» مقدار معناداری از سطح خطا کوچکتر است. همچنین، آماره فیشور در این آزمون برای این سه بُعد از مقدار بحرانی $F_{0.05}$ بزرگتر است که نشان می‌دهد دلیلی برای پذیرش فرض صفر در این دو بُعد وجود ندارد. بنابراین، در دیدگاه افراد در سطوح مختلف، سابقه کاری که در شرکت توزیع برق در نظر گرفته شده است، در سه بُعد «بازسازی هویت»، «عوامل پشتیبان»، و «فعالیت‌های جایگزین» تفاوت معنادار وجود دارد. اما در بُعد «عادی نمودن زندگی (مثبت‌نگری)» مقدار معناداری ($0/212$) از سطح خطا ($0/05$) بزرگتر است و آماره فیشور نیز از مقدار بحرانی $F_{0.05}$ کوچکتر است. بنابراین، دلیلی بر رد فرض صفر وجود ندارد و اختلاف معناداری در دیدگاه افراد مختلف در سطوح متفاوت سابقه کاری در بُعد «عادی نمودن زندگی (مثبت‌نگری)» وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای «آثار» و «راهکارهای سازگاری» با بازنشستگی

برای تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای عوامل استخراج‌شده در این پژوهش، در دو حوزه «آثار بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی»، می‌توان بر اساس برآیند نظر تکمیل‌کنندگان عمل کرد. در جدول (۱۲)، آمار توصیفی پرسش‌های مطرح‌شده در پرسشنامه «آثار بازنشستگی» ارائه شده است. مقدار کمینه، بیشینه، میانگین و واریانس پاسخ به هر کدام از پرسش‌ها نشان داده شده است.

جدول ۱۲: آمار توصیفی پرسش‌های پرسشنامه «آثار بازنشستگی»

رتبه	واریانس	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد نمونه	زیرمعیارها
۴	۱/۱۸۰	۳/۴۴	۵	۱	۷۸	Q_1
۵	۱/۲۲۱	۳/۴۱	۵	۱	۷۸	Q_2
۱	۱/۲۳۶	۳/۶۵	۵	۱	۷۸	Q_3
۳	۱/۱۲۵	۳/۵	۵	۲	۷۸	Q_4
۱۱	۱/۰۳۲	۲/۸۸	۵	۱	۷۸	Q_5
۲	۱/۱۸۶	۳/۶۳	۵	۱	۷۸	Q_6
۷	۱/۳۴۸	۳	۵	۱	۷۸	Q_7
۹	۱/۳۹۱	۲/۹۶	۵	۱	۷۸	Q_8



ادامه جدول ۱۲: آمار توصیفی پرسش‌های پرسشنامه «آثار بازنشستگی»

رتبه	واریانس	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد نمونه	زیرمعیارها
۷	۱/۲۲۷	۳	۵	۱	۷۸	Q ₉
۱۰	۱/۳۲۷	۲/۹۲	۵	۱	۷۸	Q ₁₀
۶	۱/۱۴۷	۳/۲۲	۵	۱	۷۸	Q ₁₁
۸	۱/۲۲۲	۲/۹۹	۵	۱	۷۸	Q ₁₂
۶	۱/۱۰۱	۳/۲۲	۵	۱	۷۸	Q ₁₃
۱۲	۱/۱۹۴	۲/۶۵	۵	۱	۷۸	Q ₁₄

ستون میانگین نظرات کارکنان در **جدول (۱۲)** می‌تواند بیانگر تحلیل مقایسه‌ای آثار مطرح‌شده برای بحث آثار بازنشستگی باشد. هرچقدر میانگین نظرات برای یک زیرمعیار بزرگ‌تر باشد، رتبه بیش‌تری را به خود اختصاص می‌دهد. اثر سوم یعنی «عدم افزایش حقوق بازنشستگی متناسب با تورم سالیانه» با امتیاز ۳/۶۵ مهم‌ترین اثر ناشی از بازنشستگی، و مورد چهاردهم یعنی «حس کاهش سلامتی یا از کارافتادگی» با امتیاز ۲/۶۵ کم‌اهمیت‌ترین اثری است که کارکنان شرکت توزیع برق یزد در رویارویی با موضوع بازنشستگی با آن روبه‌رو هستند. سایر آثار ناشی از بازنشستگی با توجه به میانگین کسب‌شده در پیمایش صورت‌گرفته رتبه‌بندی می‌شوند. در **جدول (۱۳)** نیز آمار توصیفی پرسش‌های مطرح‌شده در پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» ارائه شده است. مقدار کمینه، بیشینه، میانگین و واریانس پاسخ به هر کدام از پرسش‌ها نشان داده شده است.

جدول ۱۳: آمار توصیفی پرسش‌های پرسشنامه «راهکارهای بازنشستگی»

رتبه	واریانس	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد نمونه	زیرمعیارها
۸	۱/۰۳۶	۳/۶	۵	۲	۷۸	Q ₁
۱۹	۱/۰۶۰	۳/۳۸	۵	۱	۷۸	Q ₂
۶	۱/۱۱۶	۳/۶۴	۵	۲	۷۸	Q ₃
۲۴	۱/۲۰۳	۲/۵	۵	۱	۷۸	Q ₄
۱۲	۱/۰۵۴	۳/۵۱	۵	۱	۷۸	Q ₅
۶	۱/۱۷۳	۳/۶۴	۵	۲	۷۸	Q ₆
۱۹	۰/۹۵۷	۳/۳۸	۵	۲	۷۸	Q ₇
۱۷	۱/۰۵۰	۳/۴۱	۵	۱	۷۸	Q ₈

ادامه جدول ۱۳: آمار توصیفی پرسش‌های پرسشنامه «راهکارهای بازنشستگی»

رتبه	واریانس	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد نمونه	زیرمعیارها
۵	۱/۱۲۶	۳/۶۵	۵	۲	۷۸	Q ₉
۱	۱/۲۲۱	۳/۸۳	۵	۲	۷۸	Q ₁₀
۲	۱/۲۰۲	۳/۷۸	۵	۲	۷۸	Q ₁₁
۱۴	۱/۰۶۶	۳/۵	۵	۲	۷۸	Q ₁₂
۱۰	۱/۰۹۹	۳/۵۸	۵	۱	۷۸	Q ₁₃
۱۱	۱/۰۸۹	۳/۵۴	۵	۱	۷۸	Q ₁₄
۳	۱/۱۹۷	۳/۷۶	۵	۲	۷۸	Q ₁₅
۲۲	۱/۲۲۶	۳/۲۸	۵	۱	۷۸	Q ₁₆
۲۳	۱/۳۰۶	۳/۲۷	۵	۱	۷۸	Q ₁₇
۹	۱/۰۷۴	۳/۵۹	۵	۲	۷۸	Q ₁₈
۱۹	۱/۰۲۲	۳/۳۸	۵	۲	۷۸	Q ₁₉
۱۴	۱/۰۴۱	۳/۵	۵	۱	۷۸	Q ₂₀
۱۶	۱/۱۱۲	۳/۴۴	۵	۱	۷۸	Q ₂₁
۴	۱/۲۰۲	۳/۶۷	۵	۲	۷۸	Q ₂₂
۱۲	۱/۱۱۴	۳/۵۱	۵	۱	۷۸	Q ₂₃
۱۷	۱/۰۶۲	۳/۴۱	۵	۱	۷۸	Q ₂₄

بر اساس میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان، می‌توان راهکارهای شناسایی شده در سازگاری با بازنشستگی را تحلیل مقایسه‌ای نمود. هرچقدر میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان بزرگ‌تر باشد، شاخص مد نظر در رتبه بالاتری قرار می‌گیرد. همان‌طور که در ستون «رتبه» در جدول (۱۳) نشان داده شد، راهکار «بهبود خدمات درمانی» بالاترین اولویت با امتیاز ۳/۸۳ و راهکار «عدم واگذاری سمت سازمانی مهم در سال‌های انتهایی خدمت» با امتیاز ۲/۵ کم‌ترین اولویت را به خود اختصاص می‌دهد. سایر راهکارها نیز بر اساس ستون میانگین جدول (۱۳) رتبه‌بندی می‌شوند.

با توجه به اهمیت موضوع بازنشستگی به عنوان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارکنان هر سازمان، نتایج و یافته‌های این پژوهش می‌تواند راهگشای مناسبی در رفع این مشکل باشد. «آثار بازنشستگی» در شناسایی دغدغه‌های کارکنان در ارتباط با موضوع بازنشستگی به سازمان کمک می‌کند و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» نیز سازمان را در حل مشکل کارکنان در ارتباط با موضوع بازنشستگی یاری می‌دهد.

به‌طور خلاصه، یافته‌های پژوهش شامل سه مورد اصلی زیر است:
 (۱) ارائه ابعاد و زیرابعاد «آثار بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی».
 (۲) ارائه و مقایسه دیدگاه‌های کارکنان با جنسیت‌های متفاوت، سمت‌های سازمانی مختلف، و سوابق خدمتی متنوع در هر دو بحث «آثار ناشی از بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی».

(۳) تعیین میزان اهمیت هر کدام از موارد مطرح‌شده در «آثار بازنشستگی» و همچنین «ارائه راهکارهای سازگاری با آن» با توجه به میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان.
 یافته‌ها در ارتباط با مورد اول در **جدول (۱)** و **(۲)** ارائه شده است. یافته‌های مربوط به مورد دوم در بحث «آثار ناشی از بازنشستگی» بر اساس **جدول (۶)** و **(۷)** و در بحث «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» بر اساس **جدول (۱۰)** و **(۱۱)** استنباط شده‌اند. یافته‌های مربوط به مورد سوم نیز که در حقیقت میزان اهمیت «آثار ناشی از بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» را مطرح می‌کند در **جدول (۱۲)** و **(۱۳)** ارائه شده است.

در حقیقت، استخراج عوامل در دو دسته «آثار» و «راهکارها»، و از طرف دیگر تعیین راهکارهای سازگاری با بازنشستگی بر اساس آثار ناشی از بازنشستگی، از وجوه تمایز این پژوهش نسبت به کارهای مشابه است. علاوه بر آن، بررسی تفاوت دیدگاه‌های کارکنان با موقعیت‌های مختلف از طریق تجزیه و تحلیل‌های آماری، از دیگر سهم‌های پژوهش است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی دلایل چسبندگی کارکنان شرکت توزیع برق یزد به کار و ارائه راهکارهایی به منظور سازگاری هر چه بیشتر آن‌ها با مبحث بازنشستگی ارائه شده است. برای این منظور، مطالعه ادبیات در هر دو حوزه «آثار بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» به منظور تعیین ابعاد و زیرابعاد هر کدام صورت گرفت. ابعاد و زیرابعاد استخراج‌شده از ادبیات، طی جلسات متعدد با کارکنان این شرکت مورد بررسی قرار گرفت و متناسب با شرایط شرکت توزیع برق استان یزد اصلاح و نهایی گردید. در نهایت، دو پرسشنامه طراحی و تدوین شد که شامل «شناسایی آثار بازنشستگی» و «شناسایی راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» می‌شود.

در مرحله تحلیل آماری، آزمون‌های مختلفی صورت گرفت. در آزمون t تک‌نمونه نشان داده شد که کلیه ابعادی که در هر دو پرسشنامه «شناسایی آثار بازنشستگی» و «شناسایی راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» مطرح شده‌اند، از نظر کارکنان شرکت توزیع برق موضوعیت دارند.

تحلیل آماری صورت گرفته با آزمون t مستقل در بررسی تفاوت دیدگاه‌ها در ابعاد پرسشنامه‌های «آثار بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» بر اساس جنسیت نشان می‌دهد که اختلاف معناداری در دیدگاه‌های خانم‌ها و آقایان در ارتباط با ابعاد این دو پرسشنامه وجود ندارد. همچنین تحلیل آماری صورت گرفته با آزمون ANOVA در بررسی تفاوت دیدگاه‌ها در ابعاد پرسشنامه‌های «آثار بازنشستگی» و «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» بر اساس سطوح مختلف شغلی نشان می‌دهد که اختلاف معناداری در دیدگاه‌های کارکنان با سمت‌های مختلف وجود ندارد.

تحلیل آماری صورت گرفته با آزمون ANOVA در بررسی تفاوت دیدگاه‌ها در ابعاد پرسشنامه «آثار بازنشستگی» بر اساس سابقه کار نشان می‌دهد که اختلاف معناداری در دیدگاه‌های کارکنان مشغول به کار، در شرف بازنشستگی، و بازنشسته در ارتباط با ابعاد پرسشنامه «آثار بازنشستگی» وجود ندارد. اما در پرسشنامه «راهکارهای سازگاری با بازنشستگی» در سه بُعد «بازسازی هویت»، «عوامل پشتیبان» و «فعالیت‌های جایگزین» تفاوت دیدگاه‌ها در کارکنان مشغول به کار، در شرف بازنشستگی، و بازنشسته معنادار است، ولی در بُعد «عادی نمودن زندگی (مثبت‌نگری)» تفاوت معناداری در دیدگاه کارکنان مشغول به کار، در شرف بازنشستگی، و بازنشسته وجود ندارد.

در ادامه این پژوهش، رتبه‌بندی راهکارهای سازگاری با بازنشستگی صورت گرفت. برای انجام این مهم از متوسط نظرات افراد تکمیل‌کننده پرسشنامه‌ها استفاده شد. رتبه‌بندی راهکارها این امکان را برای شرکت توزیع برق استان یزد فراهم می‌کند که تخصیص زمان و هزینه برای انجام این راهکارها بر اساس اولویت و درجه اهمیت استخراج شده برای هر راهکار بر اساس پژوهش صورت گرفته در این پژوهش باشد. این راهکارها بر اساس میانگین نظرات (جدول ۱۴ و ۱۵) رتبه‌بندی شده‌اند. پیامد «عدم افزایش حقوق بازنشستگی متناسب با تورم سالیانه» کم‌اهمیت‌ترین و «حس کاهش سلامتی یا از کارافتادگی» پراهمیت‌ترین پیامد ناشی از بازنشستگی است که از نظر کارکنان شرکت توزیع برق استان یزد شناسایی شده‌اند. در مورد راهکارها نیز «بهبود خدمات درمانی» بالاترین اولویت و «عدم واگذاری سمت سازمانی مهم در سال‌های انتهایی خدمت» پایین‌ترین اولویت را به خود اختصاص داده‌اند.

اهمیت نتایج این پژوهش در کمک به بازنشستگان به عنوان نیروهای انسانی‌ای است که گنجینه‌ای از دانش و تجربه از سال‌ها کار در سازمان محسوب می‌شوند. این پژوهش به سازمان‌ها کمک می‌کند که شناخت جامع و مناسب‌تری از دغدغه‌های کارکنان در بازنشسته شدن (آثار ناشی از بازنشستگی) داشته باشند و بر اساس این، راهکارهای ارائه شده در این پژوهش پیرامون

سازگاری با این مبحث می‌تواند کمک موثری به حل چالش‌ها و آثار شناسایی‌شده در ارتباط با بازنشستگی باشد. علاوه بر آن، بررسی دیدگاه‌های کارکنان با جنسیت‌های متفاوت، سمت‌های سازمانی مختلف و سوابق خدمتی متنوع، و تحلیل‌های صورت‌گرفته در این رابطه اهمیت این موضوع را بیش از پیش نشان می‌دهد.

جدول (۱۴)، مقایسه سهم‌های این پژوهش را با مقالات معتبر پیشین نشان می‌دهد. همان‌طور که نشان داده شد، استخراج عوامل در دو دسته «آثار» و «راهکارها» و تعیین راهکارهای سازگاری با بازنشستگی بر اساس آثار ناشی از بازنشستگی از وجوه تمایز این پژوهش نسبت به کارهای مشابه پیشین است.

جدول ۱۴: مقایسه سهم پژوهش حاضر با مقالات معتبر پیشین

ردیف	پژوهشگران (سال)	زمینه پژوهش	مطالعه موردی	تجزیه و تحلیل آماری	بررسی آثار بازآلودگی	ارائه راهکارهای سازگاری با بازآلودگی	بررسی دیدگاه‌های کارکنان با شرایط متفاوت	اولویت بندی آثار و راهکارها
۱	Danaeifard <i>et al.</i> (2012)	سازمان‌های دولتی ایران	✓		✓			
۲	Nobahar <i>et al.</i> (2013)	ایران			✓	✓		
۳	Eshaghi Gorji <i>et al.</i> (2019)	ایران (آموزش و پرورش شهرستان بهشهر)	✓		✓	✓		
۴	Alavi <i>et al.</i> (2021)	ایران	✓	✓	✓			
۵	Henkens <i>et al.</i> (2018)	هلند			✓	✓		
۶	Topa & Pra (2018)	اسپانیا	✓	✓		✓		
۷	Kesavayuth <i>et al.</i> (2020)	تایلند		✓	✓			
۸	Froidevaux <i>et al.</i> (2018)	آمریکا			✓		✓	
۹	Bönke <i>et al.</i> (2018)	آلمان			✓			✓
۱۰	Hansson <i>et al.</i> (2019)	سوئد	✓	✓	✓			
۱۱	Chen & Li (2019)	چین			✓		✓	

ادامه جدول ۱۴: مقایسه سهم پژوهش حاضر با مقالات معتبر پیشین

ردیف	پژوهشگران (سال)	زمینه پژوهش	مطالعه موردی	تجزیه و تحلیل آماری	بررسی آثار بازنشستگی	ارائه راهکارهای سازگاری با بازنشستگی	بررسی دیدگاه‌های کارکنان با شرایط متفاوت	اولویت بندی آثار و راهکارها
۱۲	Henning <i>et al.</i> (2021)	سوئد	✓	✓	✓			
۱۳	Lu & Shelley (2021)	چین، انگلیس، مکزیک، و ایالات متحده	✓	✓	✓			
۱۴	Aslim (2019)	آمریکا			✓		✓	
۱۵	Bairoliya (2019)	آمریکا			✓	✓		
۱۶	Hurtado & Topa (2019)	اسپانیا	✓		✓			
۱۷	Boissonneault & de Beer (2018)	آمریکا		✓		✓		
۱۸	Principi <i>et al.</i> (2020)	انگلیس، ایتالیا و آمریکا	✓	✓	✓			
۱۹	Amorim & De Freitas Pinho França (2022)	برزیل	✓			✓		
۲۰	پژوهش حاضر	شرکت توزیع برق استان یزد	✓	✓	✓	✓	✓	✓

پژوهش‌های آتی می‌توانند به بررسی دیگر آثار و راهکارهای سازگاری با بازنشستگی در کارکنان سایر سازمان‌ها یا شرکت‌ها بپردازند. از طرف دیگر، استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری با معیارهای چندگانه از دیگر موضوعات مناسب برای ادامه این پژوهش به منظور رتبه‌بندی راهکارهای سازگاری با بازنشستگی است. همچنین، استفاده از تکنیک معادلات ساختاری به منظور ارائه مدل مفهومی مناسب برای بررسی ارتباط بین ابعاد مطرح‌شده در آثار بازنشستگی نیز می‌تواند موضوع جذابی برای انجام پژوهش‌های آتی باشد.

اظهاریه قدردانی

از شرکت توزیع برق یزد برای حمایت و همکاری در انجام این پژوهش قدردانی می‌شود. بی‌شک، بدون حضور فعال و همراهی بی‌نظیر کارکنان این شرکت در تامین اطلاعات و امکانات مورد نیاز، انجام پژوهش حاضر امکان‌پذیر نبوده است. تلاش و درک عمیق این شرکت از اهمیت نیروی انسانی، از جمله بازنشستگان، ستودنی است.

منابع

- Alavi, Z., Alipour, F., & Rafiey, H. (2021). Psychosocial Issues of Retirement in Iran: A Qualitative Study. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*, 15(4), 396-409. [In Farsi] <https://doi.org/10.32598/sija.15.4.2879.1>
- Amorim, S. M., & De Freitas Pinho França, L. H. (2022). Health, Financial and Social Resources as Mediators to the Relationship between Planning and Satisfaction in Retirement. *Current Psychology*, 41(6), 3510-3524. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00836-8>
- Aslim, E. G. (2019). The Relationship between Health Insurance and Early Retirement: Evidence from the Affordable Care Act. *Eastern Economic Journal*, 45(1), 112-140. <https://doi.org/10.1057/s41302-018-0115-8>
- Bairoliya, N. (2019). Pension Plan Heterogeneity and Retirement Behavior. *European Economic Review*, 116(1), 28-59. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2019.03.005>
- Boissonneault, M., & de Beer, J. (2018). Work Ability Trajectories and Retirement Pathways: A Longitudinal Analysis of Older American Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(7), e343. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001353>
- Bönke, T., Kemptner, D., & Lüthen, H. (2018). Effectiveness of Early Retirement

- Disincentives: Individual Welfare, Distributional and Fiscal Implications. *Labour Economics*, 51(1), 25-37. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.11.004>
- Chen, S., & Li, G. (2019). Time-Inconsistent Preferences, Retirement, and Increasing Life Expectancy. *Mathematical Problems in Engineering*, 2019(1), 1-9. <https://doi.org/10.1155/2019/8681471>
- Danaeifard, H., Khaef Elahi, A., & Khodashenas, L. (2012). Understanding the Essence of Retirement Experience of Employees in the Public Sector: A Phenomenological Research. *Strategic Management Thought*, 6(2), 153-176. [In Farsi] <https://doi.org/10.30497/smt.2013.1325>
- Eshaghi Gorji, M., Kasaei, A., & Mohsenzadeh, F. (2019). Retirement Adjustment Strategies (A Phenomenological Research). *Cultural Psychology*, 3(1), 147-174. [In Farsi]
- Froidevaux, A., Hirschi, A., & Wang, M. (2018). Identity Incongruence and Negotiation in the Transition from Work to Retirement: A Theoretical Model. *Organizational Psychology Review*, 8(4), 228-255. <https://doi.org/10.1177/2041386619830754>
- Hansson, I., Buratti, S., Johansson, B., & Berg, A. I. (2019). Beyond Health and Economy: Resource Interactions in Retirement Adjustment. *Aging & Mental Health*, 23(11), 1546-1554. <https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1506745>
- Hansson, I., Henning, G., Buratti, S., Lindwall, M., Kivi, M., Johansson, B., & Berg, A. I. (2020). The Role of Personality in Retirement Adjustment: Longitudinal Evidence for the Effects on Life Satisfaction. *Journal of Personality*, 88(4), 642-658. <https://doi.org/10.1111/jopy.12516>
- 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>
- Henning, G., Stenling, A., Bielak, A. A., Bjälkebring, P., Gow, A. J., Kivi, M., Muniz-Terrera, G., Johansson, B., & Lindwall, M. (2021). Towards an Active and Happy Retirement? Changes in Leisure Activity and Depressive Symptoms During the Retirement Transition. *Aging & Mental Health*, 25(4), 621-631. <https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1709156>
- Henning, G., Stenling, A., Tafvelin, S., Hansson, I., Kivi, M., Johansson, B., & Lindwall, M. (2019). Preretirement Work Motivation and Subsequent Retirement Adjustment: A Self-Determination Theory Perspective. *Work, Aging and Retirement*, 5(2), 189-203. <https://doi.org/10.1093/workar/way017>
- Hurtado, M. D., & Topa, G. (2019). Quality of Life and Health: Influence of Preparation for Retirement Behaviors through the Serial Mediation of Losses and Gains. *International Journal of Environmental Research and Public*

- Health*, 16(9), 1539. <https://doi.org/10.3390/ijerph16091539>
- Kesavayuth, D., Rosenman, R. E., & Zikos, V. (2020). The Dynamic Effects of Retirement on Well-Being. *Applied Economics*, 52(54), 5921-5935. <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1781770>
- Lu, P., & Shelley, M. (2021). Retirement, Pensions, and Depressive Symptoms among Older Adults in China, England, Mexico, and the United States. *The International Journal of Aging and Human Development*, 92(1), 40-64. <https://doi.org/10.1177/0091415019868227>
- Nobahar, M., Ahmadi, F., Alhani, F., & Fallahi-khosknab, M. (2013). Coping to Retirement: A Review Article. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*, 1(2), 38-53. [In Farsi] <http://ijpn.ir/article-1-42-en.html>
- Principi, A., Smeaton, D., Cahill, K., Santini, S., Barnes, H., & Socci, M. (2020). What Happens to Retirement Plans, and Does This Affect Retirement Satisfaction? *The International Journal of Aging and Human Development*, 90(2), 152-175. <https://doi.org/10.1177/0091415018796627>
- Topa, G., & Pra, I. (2018). Retirement Adjustment Quality: Optimism and Self-Efficacy as Antecedents of Resource Accumulation. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 1015-1035. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9571-2>

نحوه همکاری و میزان مشارکت نویسندگان

ردیف	نویسنده	درصد مشارکت	نحوه مشارکت
۱	مهدی نخعی نژاد	۶۰	تنظیم عنوان، طراحی پرسشنامه، جمع‌آوری داده، تجزیه و تحلیل داده‌ها، حضور در کلیه جلسات مربوط به انجام پژوهش، جمع‌بندی و ارائه نتایج، نوشتن و ویرایش مقاله، انجام اصلاحات مدنظر همکاران مقاله و داوران.
۲	علی جم	۲۰	تنظیم عنوان، مشارکت در جمع‌آوری داده، حضور در کلیه جلسات مربوط به انجام پژوهش، ارائه پیشنهادها، اصلاحی، بازبینی مقاله.
۳	محمد مهدی میرجلیلی	۲۰	تنظیم عنوان، مشارکت در جمع‌آوری داده، حضور در کلیه جلسات مربوط به انجام پژوهش، ارائه پیشنهادها، اصلاحی، بازبینی مقاله.

نحوه ارجاع به مقاله:

نخعی نژاد، مهدی؛ جم، علی، و میرجلیلی، محمدمهدی (۱۴۰۲). تحلیل آثار بازنشستگی و ارائه راهکارهای سازگاری با آن. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۶(۲)، ۸۹-۱۲۲.

Nakhaeinejad, M., Jam, A., & Mirajalili, M. M. (2023). Analyzing the Effects of Retirement and Presenting Solutions to Adapt to Them. *Management and Development Process*, 36(2). 89-122.

DOI: [10.52547/jmdp.36.2.89](https://doi.org/10.52547/jmdp.36.2.89)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

