



دانشگاه گیلان



وزارت آموزش و پرورش

انجمن ملی پژوهش‌های روانشناسی و مشاوره

انجمن ملی پژوهش‌های روانشناسی و مشاوره



## تدوین چارچوب عدم تمایل به بازنشستگی مدیران و قهرمانان ورزشی

فهیمة بنی طالبی دهکردی، عمران کیانی

### چکیده

کارآمدی و توان در هر انسانی محدود است و هیچ انسانی مادام‌العمر کارآمد نخواهد بود. هدف پژوهش حاضر، تدوین چارچوب عدم تمایل به بازنشستگی مدیران و قهرمانان ورزش ملی است. تحقیق حاضر از نظر ماهیت پژوهش، کاربردی؛ نحوه و روش پژوهش، کیفی؛ استراتژی پژوهش، تئوری داده بنیاد و منبع گردآوری داده‌ها شامل مطالعه مبانی نظری، اسناد و مصاحبه می‌باشد. جامعه آماری در گروه مدیران بازنشسته، اساتید و کارشناسان ورزش و در گروه قهرمانان مربیان ورزش، اساتید تربیت‌بدنی، ورزشکاران بازنشسته ورزشکاران می‌باشد. نمونه‌ها هدفمند و سهمیه‌ای برای مصاحبه اکتشافی انتخاب شدند و مصاحبه با ۲۵ نفر در جامعه مدیران و ۲۲ نفر در جامعه قهرمانان ورزشی به اشباع نظری رسید. مصاحبه‌ها در نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی مکس کیودا، ضمن کدگذاری باز، محوری و گزینشی سیر عدم تمایل به بازنشستگی مدیران و قهرمانان ورزشی ترسیم و نظریه خلق شد. بر اساس نتایج ۲۲۴ کدباز با ۲۰ مقوله اصلی و ۵۸ مقوله فرعی در قالب ارائه مدل پارادایمی عوامل عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی، شش مضمون عوامل سیاسی، اجتماعی، هویتی، مدیریتی و اقتصادی و در گروه قهرمانان ورزشی ۲۶۱ کدباز با ۲۱ مقوله اصلی و ۴۹ مقوله فرعی در قالب ارائه مدل پارادایمی عوامل عدم تمایل به بازنشستگی ورزشی قهرمانان شامل: شرایط اقتصادی، شرایط بحران هویتی، شرایط ورزشی، شرایط اجتماعی، شرایط مدیریتی و شرایط سیاسی استخراج شد. نتایج نشان داد، عملکرد مدیران، مربیان و ورزشکاران نسبت به بازنشستگی ورزشی، می‌تواند شرایط را جهت ایجاد برنامه‌هایی در جهت سازگاری فردی و سازمانی با بازنشستگی ورزشی به‌دوراز بحران‌های هویتی، اجتماعی، اقتصادی، مدیریتی و سیاسی تسهیل نماید. نظریه تحقیق حاضر با ارائه مقولاتی در خصوص شرایط علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها ارائه گردید

### واژگان کلیدی:

بازنشستگی، بازنشستگی ورزشی، عدم بازنشستگی، مدیران ورزش، قهرمانان ورزشی

### مقدمه

بازنشستگی واقعیتی انکارناپذیر است که برخی آن را دوران انتظار و پایان راه زندگی و برخی دیگر آن را دوران آرامش، استراحت و آغازی دوباره می‌دانند (خداشناس و همکاران، ۱۳۹۰). هر کارمندی در مسیر شغلی خود، دوره‌ای به نام بازنشستگی را تجربه می‌کند. این دوره، مرحله‌ای اجتناب‌ناپذیر از زندگی وی است که در طی آن، باید از جریان اصلی کار و فعالیت اجتماعی خود جدا شود، در خانه باند و به فعالیت‌هایی چون ورزش، مطالعه یا مسافرت بپردازد یا کاری را که موردعلاقه اوست در چارچوب درآمد و منابعی که در اختیار دارد، انجام دهد (آسونیباری و اونی، ۲۰۰۸). نکته مهم این است که بازنشستگی، منجر به تغییر و تحول در امور روزمره زندگی فرد می‌شود؛ چراکه فرد باید شغلی را که در طول زندگی کاری با آن عجین بوده، ترک کند و به خدمت خود پایان دهد، این تحول، از لحاظ عاطفی و روانی در فرد اثر می‌گذارد (براتی و عریضی، ۱۳۸۸، ۳۶) زیرا در وهله نخست، نیازهای متعدد اقتصادی، اجتماعی، جسمانی افراد باکار کردن برطرف می‌شود؛ در ثانی، افراد از طریق کار، روابط اجتماعی و شخصی، ارزش‌هایی نظیر تعلق، احترام و شأن را تجربه می‌کنند (بزرگمهری و دیگران، ۱۳۸۶، ۳۵). بایستی این واقعیت را پذیرفت که بسیاری از کارکنان و مدیران سازمان باید مرحله رکود