

فصل اول - طرح و کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

در جامعه ی کنونی ، بازنشستگی برای افراد ، به موجب کاهش یا حتی قطع برخی از مزایای شغلی مانند؛ اضافه کار- انواع پاداش- کمک هزینه های غیرنقدی و ... می تواند ورود به مرحله جدیدی از زندگی تلقی شود . چرا که تحمیل وضعیت جدید به شرایط موجود زندگی یعنی افزایش تعداد افراد خانواده- هزینه تحصیل فرزندان (در مقاطع علمی بالاتر)- گرانی کالاها- تورم- نوسان میزان اجاره بهای مسکن و یا قیمت مسکن- بهره مندی از امکانات درمانی خاص (کنترل ماهانه یا دوره ای پزشکی) و ... ، حاکی از بروز مسائلی است که می تواند بر روند زندگی این بخش از افراد جامعه تاثیر داشته باشد . لذا شناخت و بررسی علمی محققین در جهت ارائه برنامه های هدفمند و گذر مناسب از این مسیر، کمک شایانی به این گروه خواهد نمود .

امروزه کمتر بازنشسته ای را مشاهده می نماییم که از فرا رسیدن ایام بازنشستگی خود کاملاً احساس آرامش ، فراغ و رضایت داشته باشد . این در حالی است که حتی شاغلان ، با وجود دریافت حقوق حاصل از اشتغال به کار و داشتن شغل دوم و یا حتی سوم ، از وضعیت اقتصادی خود ، گله مند هستند . براین اساس بطور قطع چندان عجیب نخواهد بود تا نظاره گر نگرانی افراد بازنشسته ای بود که به دلیل دریافت مستمری ناچیزشان تلاش می نمایند با اشتغال مجدد ، در جهت برآوردن نیازهای خود و خانواده شان وارد عمل شوند . البته در این میان عدم تناسب و هماهنگی میان رشد سالانه نرخ تورم در کشور ، افزایش حقوق کارکنان و مستمری بازنشستگان نیز می تواند مزید برعلت باشد . باید دانست صرفاً دوره بازنشستگی نمی تواند مقطعی برای اتمام فعالیت های شغلی و فیزیکی فرد تلقی شود ، بلکه باید آن را به عنوان مرحله ای مطرح نمود که از طریق کسب فرصت ها و انتخاب های خود می تواند مسیر و انگیزه ای نو برای شروعی دیگر مهیا سازد و در صورت غفلت از آن تبدیل به مانع یا چالشی بر سر راه گذران مطلوب دو ران بازنشستگی شده که این متناسب با روحمیات ، احساسات ، تجارب و مهارتهای شخص بازنشسته به نظر نمی رسد . لذا باید توجه نمود این دوره شاید ، فرصت و امکانی را فراهم می نماید تا دستاوردهای مثبت و منفی زندگی کاری فرد ، به قوه بالفعل فوق العاده ای تبدیل شود که به احیاء و پویایی وی و دیگران کمک نماید.

از جنبه روحی و روانی نیز بسیاری از محققین به این مهم استناد داشته اند که بیکاری افراد در دوران بازنشستگی می تواند آثار سوء عاطفی و روانی را برای آنها به همراه داشته باشد و این خود بر کیفیت زندگی و بهداشت روابط درون خانواده می افزاید. برخی مطالعات و پژوهش حاضر نشان می دهد در کشور ما برخی از افراد شاغل در جامعه با ورود به دوران بازنشستگی با شرایط سخت اقتصادی رو به رو می گردند که به ناچار دنبال یافتن شغل جدید هستند تا بتوانند بخشی از هزینه های سنگین زندگی خود و خانواده تحت تکفلشان را تأمین کنند.

کارشناسان چنین استدلال می کنند که یک فرد در طول دوران کاری ۲۵ تا ۳۰ ساله در حد توان، به جامعه خدمت نموده است. به همین دلیل در کشورهای پیشرفته همواره، از این دوره به عنوان بهترین دوره زندگی افراد شاغل یاد نموده اند. از نظر مطلعین امور بازنشستگی، آنان به دلیل تخصصی که طی سالها بدست آورده اند قادر می باشند در سازمان های مختلف و حتی به جای نیروی جوان در بسیاری از مشاغل از جمله معلمي یا حسابداری و... به کار گرفته شوند. و در واقع مدیران مؤسسات مختلف برای استفاده از تجربیات این افراد، حاضرند با پرداخت حقوقی بیشتر از دوران کاری شان، با آنها همکاری کنند. این درست است که عده ای درباره به کارگیری این گروه، موضوع عدم پرداخت سنوات و حق بیمه را مطرح می کنند، اما شواهد نشان می دهد برخی اوقات سازمان ها با به کارگیری افراد بازنشسته به مراتب حقوقی بیشتر از دوران کارمن دی به آنها پرداخت می کنند. این نمونه ها، در بانکهای خصوصی و مؤسسات مالی که از رؤسای بازنشسته بانکهای دولتی در پست مدیریتی یا در بخش آموزش، به عنوان برنامه ریزان آموزشی یا مدرّس و... استفاده می کنند، مشاهده شده است، و نیز بسیاری از سازمان ها هنگامی که به بحران های مختلفی روبه رو می شوند جهت حل مشکلاتشان، به تجربه کاری بازنشستگان خود یا سایر سازمان ها، نیاز دارند. در ساختار اداری کشور ایران، که شکل سنتی و دیوان سالاری دارد، نیروهای متخصص، به ویژه آنهایی که در سازمان های دولتی دارای مناصب، مسئولیت و جایگاه خاصی بوده اند پس از دوران بازنشستگی مورد توجه بسیاری از سازمان های خصوصی و غیرانتفاعی قرار می گیرند و برخی از این مراکز حاضرند به یک نیروی بازنشسته، یک ونیم تا دو برابر حقوق زمان اشتغال به کار شان، پول پرداخت کنند، تا هم از تخصص آن ها استفاده کنند و هم از روابط این نیروها در سازمان های مختلف، برای گشایش کارها بهره ببرند.

در نگاه قانونی به این مهم، درباره علت به کارگیری افراد بازنشسته در سازمان ها با اشاره به ماده ۹۵ قانون مدیریتی خدمات کشوری آمده است: به کارگیری افراد متخصص بازنشسته با مدرک کارشناسی و بالاتر در موارد خاص به عنوان اعضای کمیته ها، کمیسیون ها، شوراهای، مجامع و خدمات مشاوره ای و... به شکل غیرمستمر و مشروط بر این که ساعت به کارگیری آنها از یک سوم کار موظفی کارمندان بیشتر نشود، بلامانع است. و ذکر یک سوم کار موظفی، به این دلیل است که نمی توان با افراد بازنشسته قرارداد کاری اشتغال نوشت. البته حذف این ماده در پیش نویس سیاست های برنامه ی پنجم دولت آمده است.

از سوی دیگر در ماده ۱۹ قانون مدیریتی خدمات کشوری درباره شرایط جذب نیروهای بازنشسته از طریق مراکز آموزشی و پژوهشی آمده است:

سازمان ها و شرکت ها برای ارتقاء سطح کمی و کیفی خدمات خود و برای انجام خدمات مشاوره ای در زمینه توسعه مدیریت، نظیر استقرار نظام های نوین مدیریتی، بازرگاری، پاداش وظایف و مأموریت ها و توسعه سرمایه های انسانی و فناوری های نوین اداری می توانند با مؤسسات و شرکت هایی که صلاحیت آنها از نظر قانون تأیید شده است، قرارداد منعقد کنند. بنابر این براساس این ماده، مجاز به جذب افراد بازنشسته به منظور

خاص و با واسطه هستند ، برخی سازمان ها نیز ممکن است به دلیل ارزان بودن این نیروها ، اقدام به جذب بشان نمایند . (پیش رئیس قانون سیاست های برنامه پنجم توسعه کشور)
به هر حال به نظر می رسد تأمین نیازهای زندگی ، دغدغه اول بازنشستگان در دوران بازنشستگی است و همین مسأله موجب گردیده تا آنها مجدداً روانه بازار کار شوند و حتی بلجوانان جویای کار وارد رقابت شوند .

۱-۲ بیان مسأله

در کشورهایی که به رشد فرهنگی و اقتصادی لازم رسیده اند کسب تجارب ۲۰ الی ۳۰ ساله تحصیلی و شغلی افراد ، دوره بازنشستگی آنها را دارای جایگاهی قابل اعتماد و اعتنا نموده است و به نظر می رسد از سوی برنامه ریزان کشورهای توسعه یافته این گروه به پاس اقدامات مؤثر و مفید در جامعه ، استحقاق برخورداری از اوقات و ایامی همراه با فراغ حال ، آسایش ، آرامش و همچنین ارائه خدمات رفاهی مناسب را داشته باشند و شاید به همین دلیل در این جوامع اقدامات مناسبی هم در بخش های خدمات اجتماعی و رفاهی برای جلب رضایت آنها صورت پذیرفته است .

و در جوامعی که دچار نا بسامانی های اقتصادی و اجتماعی و حتی فرهنگی هستند تمایل قشر بازنشسته برای اشتغال مجدد قابل تأمل است . لذا توجه به مسائل این گروه می تواند در کمک به حل بخشی از مشکلات آنها در زمینه کیفیت زندگی ، چگونگی تأمین مایحتاج و نیازهای عاطفی ، روحی ، جسمی و اجتماعی شان مؤثر باشد .
در سالهای اخیر ، افزایش جمعیت سالمندان در جهان به شکل عام ، و در کشورهایی مثل ایران به ویژه در وضعیت خاص ، و آمار رشد دو برابری آن برای ۳۰ سال آینده می تواند دلیلی بر اهمیت پرداختن به موضوعات و مشکلات مرتبط با بازنشستگی و کیفیت زندگی آنها باشد .

و حتی اعلام سالی باعنوان سال جهانی سالمند از سوی سازمان ملل متحد با « شعار پیش به سوی جامعه ای برای تمام سنین » ، هم خود نشان و گواه دیگری بر اهمیت کیفیت زندگی این افراد در دوران بازنشستگی است .
در گزارش های سازمان ملل متحد بیش از ۶۰۰ میلیون نفر سالمند در حال زندگی ، اعلام شده است . که بنابر پیش بینی ، این تعداد در ۵۰ سال آینده به یک میلیارد و ۸۰۰ میلیون نفر خواهد رسید . و جمعیت ۶۰ سال و بالاتر در کشورهایی مثل ایران که در مسیر توسعه قرار گرفته اند از « رقم ۶٪ در سال ۱۹۷۵ به دو برابر یعنی ۱۲٪ در سال ۲۰۲۵ افزایش نشان خواهد داد . »

(زاهدی ، مرکز مطالعات بین الملل دانشگاه تهران ، ۱۳۷۸)

در مورد کشور ایران پیش بینی می شود تا سال ۲۰۲۵ میلادی جمعیت سالمند به یک میلیون نفر برسد که این میزان ۸ تا ۱۰ درصد از جمعیت کشور را شامل خواهد شد . (ثمر ، شماره ۱۰۵ : ص ۶)
فراغت از کار و جدا شدن از نقش شغلی قبلی ، پس از بازنشستگی بخصوص در شرایطی که همچنان فرد خود را توانمند می داند و وضعیت روانی خاصی است که می تواند پیا مدهای روانی و روحی را به همراه داشته باشد .
در حالی که ما در میان کشورهای توسعه یافته این برتری را در برنامه ریزی های طراحی شده ، برای جبران یک چنین شرایطی ، شا هدیم و به نظر می رسد آغاز این دوره مجالی موزج برای گذران مطلوب و متناسب زندگی بازنشستگان خواهد بود . در حالی که بر اساس آمار و اطلاعات ، در کشور ما اکثر بازنشستگان در شرایط مناسبی به سر نبرده و برای تأمین نیازهای خود همچنان در مشاغل دیگر مشغول به کار می باشند . نتایج تحقیقات در ایران نشان می دهد اگر سن بازنشستگی ۵ سال افزایش یابد تنها یک فرصت شغلی ، ممکن است اشغال شود در

صورتی که فرد بازنشسته توانمند و در عین حال نیازمند برای جبران هزینه های زندگی ، مجبور به کار در دو یا سه شغل خواهد شد . و فرصت های شغلی بیشتری را اشغال خواهد کرد . (ثمر ، شماره ۹۰ : ص ۴)
بررسی نظام های بازنشستگی در جهان نشان می دهد ، در این جوامع با بالا رفتن سال های امید به زندگی ، افزایش تورم و ... ، درصدا ارائه راهکارهایی می باشند تا ضمن ایجاد شرایط مناسب برای صندوق های بازنشستگی و عمل به تعهداتشان نسبت به این قشر از افراد جامعه ، زمینه ورود نیروهای جوان به چرخه اشتغال را هم فراهم نمایند . و از ایجاد مشکلات جدید در جامعه با توجه به تبعات منفی تصمیمات غیر تخصصی ج لوگیری نمایند . وقتی بازنشستگان سرمایه های عظیم تجربه نامیده می شوند و آنها را الگوی کاملی از کار و تلاش و پشتکار معرفی می کنند یا وقتی پابع های پیشرفت و توسعه کشور را بر عهده ی باکفایت آنان قرار می دهند ، باید به قدر ، منزلت و ارزش آنها در تحقق اهداف جامعه نیز ارزش گذارند .

امروزه دوران بازنشستگی مرحله جدیدی از حیات انسانها تلقی می شود و با عنایت به استانداردهای بین المللی و شئون بازنشستگی ، می تواند در راستای هر چه بهتر شدن کیفیت زندگی ، محیط زندگی ، شغلی و تعامل با دیگران و همچنین انتقال تجارب مثبت گام بردارد .

بازنشستگی یک اتفاق مهم و اجتناب ناپذیر در زندگی فرد است . این رویداد در ابعاد گوناگون زندگی با خود دگرگونی ها و تغییرات قابل مشاهده ای را همراه می سازد که می تواند مورد بررسی و تعمق قرارگیرد و اگر نتوان سیاست و برنامه ای مناسب با ویژگی های خاص این مقطع زمانی را طراحی نمود ، نه تنها فرد بازنشسته را دچار چالش خواهد نمود بلکه سایر افراد خانواده ، سازمان و حتی جامعه نیز از این وضعیت نابسامان آسیب خواهند دید . از آنجا که هر وضعیت و موقعیت جدید برای انسان فشارهای روحی و روانی مخصوص به خود را همراه خواهد آورد ، لذا به نظر می رسد باید به این دوران به عنوان یک فرصت که می توان موجب رشد و تعالی او باشد نگریست و از هر قانون و امکانی جهت بهره مندی منطقی و صحیح از تجارب بازنشستگان سود جست .
در شهریور ماه سال ۱۳۸۶ قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت باهدف متناسب سازی و تعدیل وضعیت اشتغال نیروی انسانی در دستگاه های اجرایی و جذب نیروی جوان و تحصیل کرده به جای نیروی فاقد تخصص و ناکارآمد وضع و ابلاغ گردید .

براساس گزارش صندوق بازنشستگی کشوری در طول دو سال گذشته هر سال نزدیک به ۶۰ هزار نفر از کارکنان دولت با استفاده از قانون بازنشستگی پیش از موعد از بدنه دستگاه اجرایی خارج شده اند . در این میان بیشترین خروجی مربوط به وزارت آموزش و پرورش بوده است .

در پایان سال ۱۳۸۸ اعلام گردید ۵۳ هزار نفر از این وزارتخانه بازنشسته شده اند . این آمار نشان می دهد در بین کارکنان دولت فرهنگیان بیشترین استقبال را از این قانون داشته اند . قانونی که براساس مصوبه هیئت وزیران به دولت اجازه داده تا ظرف مدت سه سال کارکنان واجد شرایط وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی را که حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند ، با ۵ سال سنوات ارفاقی ، بدون پیش شرط سنی و با تشخیص و موافقت بالاترین مقام اجرایی دستگاه مربوطه بازنشسته کند . اما استقبال بسیار بالای فرهنگیان از این قانون باعث شد به یکباره وزارت آموزش و پرورش بسیاری از نیروهای با تجربه و کارآمد خود را از دست بدهد . (طوری که به گفته وزیر آموزش و پرورش وقت ؛ طی گذشت سه سال از اجرای این طرح ، در برخی مناطق آموزش و پرورش شهر تهران ، نیروی متخصص به تعداد بازنشستگان وجود ندارد ؛ حتی این وزارتخانه اعلام نمود اعتبار لازم برای پاداش پایان خدمت بازنشستگان پیش از موعد را ندارد و پس از این فقط با بازنشستگی پیش از موعد فرهنگستانی که دارای معلولیت جسمی یا بیماری های صعب العلاج هستند موافقت می گردد .

این مسائل موجب گردید، تا پس از خروج بسیاری از معلمان از چرخه فعالیت، این وزارتخانه به فکر جبران کمبود نیروی انسانی خود برآمده و اجرای مصوبه استخدام ۴۰ هزار معلم را آغاز نماید. تصمیم دیگری که اجرای آن در برنامه ی کاری آموزش و پرورش قرار گرفت، استفاده از معلمان بازنشسته در کلاسهای درس می باشد. اما به نظر می رسد حضور دوباره فرهنگیان بازنشسته در کلاس های درس، خود تبعات نامطلوبی را در زمینه، آموزش و تربیت کیفی و کمی دانش آموزان داشته است. چراکه، استقبال کارکنان آموزش و پرورش از اجرای قانون «بازنشستگی پیش از موعد» نشان داد، گروه زیادی از آنها با رضایت اقدام به بازنشسته نمودن خود نموده اند.

در حالی که جامعه دانش آموزی بیش از ۱۵ میلیونی کشور، نیازمند روح تازه ای در اجرای برنامه ه ای کلان آموزشی، علمی و تربیتی خود است، اجرای طرح هایی از این قبیل نشان از جزئی نگری به مسائل اشتغال می باشد و بر معضلات جامعه کنونی افزوده است. از سویی نکته قابل توجه این که ما شاهد استقبال فرهنگیان از طرح «بازنشستگی پیش از موعد» بوده ایم و از سوی دیگر وزارت آموزش و پرورش با کاهش نیروهای آموزشی برای حل مشکلات خود درصدد دعوت مجدد از بازنشستگان شده است.

۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق

همه ما سرانجام روزی دوران بازنشستگی را تجربه خواهیم کرد، دورانی که شاید به ظاهر پلهانی بر تمام دغدغه ها و نگرانی ها و رسیدن به آسایش و آرامش خیال، همراه با بهره مندی از ثمرات سالها خدمت صادقانه در عرصه اشتغال کشور باشد، اما در واقع، آغاز مجددی برای ورود به مرحله جدیدی از مشکلات زندگی روزمره و دور جدیدی از دلواپسی ها، نگرانی ها و دغدغه ها تجربه خواهیم نمود و میزان اثرگذاری آن بر کیفیت زندگی و نقش آن بر چگونگی گذران عادی زندگی قشر بازنشسته در قالب دیگری پس از خانه نشینی خود نمایی می نماید. بازنشستگان و خانواده آنها با واقعیت های دیگری روبرو می شوند و آن این که، در کشور ما بازنشستگی به معنای پایان واقعی نگرانی ها نیست بلکه گاهی آغازی است بر دغدغه تأمین هزینه های کمرشکن زندگی. شاید به همین دلیل عنوان شده است که جمعیت میلیونی بازنشستگان تحت پوشش صندوق های بازنشستگی از دوران بازنشستگی خود رضایت چندانی نداشته و خدمات ارائه شده را متناسب با حاصل سالها خدمت و تلاش صادقانه در چرخه اشتغال و توسعه کشور نمی دانند.

بررسی مسائل و جنبه های مختلف ایجاد شده در دوران پس از بازنشستگی و نقش اشتغال مجدد بازنشستگان بر میزان کیفیت زندگی آنها موجب گردید تا ضمن آگاهی از اهمیت شناخت این دوره، به نمونه هایی از آنها اشاره گردد مثل مشکلات بهداشتی، روانی، جسمانی، بی تحرکی، کاهش روابط اجتماعی، بالا رفتن هزینه های زندگی، کاهش درآمد و رضایتمندی و ...

چرا که سازگاری و کنار آمدن با شرایط جدید زندگی پس از بازنشستگی، نیازمند شناخت و درک درست از آن می باشد. و در واقع عدم آگاهی فرد از آنها، انواع بحران ها و مشکلات جسمانی - عاطفی و ... را به دنبال خواهد داشت. و این ناراحتی ها، مسائل جسمانی دوران پیری و سالمندی را نیز تشدید خواهد نمود.

بیشتر افراد در نخستین سال های بازنشستگی احساس یکنواختی و بطالت می کنند و این در حالی است که کارشناسان استدلال نموده اند، یک فرد در طول دوران ۲۵ یا ۳۰ ساله ی دوران اشتغال خود، در حدّ توان به جامعه خدمت نموده است. بنابراین فرد بازنشسته نیاز به استراحت دارد. همانگونه که در طراحی برنامه های

رفاهی کشورهای پیشرفته، این امر منظور و به اجرا درآمده است. از این رو ست که، این دوران را به عنوان بهترین دوران زندگی خود می دانند و نیز جنبه های قابل تأمل دیگری که، ابعاد گوناگونی دارد و در بررسی این تحقیق می توان به مواردی چند از آن اشاره نمود:

- ۱ - حفظ سلامت و تندرستی و اجتناب از ابتلا به بیماری های گوناگون از طریق کسب آگاهی و دریافت اطلاعات جدید از منابع درمانی و بهداشتی، بخصوص طب سالمندان.
- بدیهی است، دریافت های کلان و مزایای مادی دیگری که برای بازنشستگان پیش بینی شده در صورتی ثمربخش خواهد بود که توأم با سلامت روح و جسم ایشان باشد.
- ۲ - برخی سازمان ها و مراکز، تمایل به جذب نیروهای کار بازنشسته دارند، چراکه در برخی موارد این گروه از ارزان ترین نیروهای بازارکار به شمار می آیند.
- همین امر موجب وسوسه کارفرمایانی می شود که معمولاً در بسیاری از هزینه های خود از جمله پرداخت بیمه و... صرفه جویی می کنند،

۳- برخی نیز صرف ارزان بودن قیمت و ارزش نیروی کار، بازنشسته را مد نظر نداشته بلکه به تجارب ارزشمند حرفه ای، تخصصی و یا حتی مشاوره ای این گروه به هنگام بروز بحران های کاری و مدیریتی نیازمندند.

موضوع اشتغال مجدد بازنشستگان و جوانان جویای کار هم، از جمله چالش های مطرحی است که بی شک می تواند مورد نقد و بررسی قرار گرفته و نوعی رقابت را با قشر بازنشسته طالب کار، به همراه داشته باشد. چرا که انسان موجودی نیازمند و خواهان است. و نیازهای متنوعی از جمله رفاه، امنیت، دوستی، محبت، حرمت، قدرت، مقام و... دارد.

طبق نظردانشمندان حوزه روان شناسی و جامعه شناسی نیازها مبنای واقعی رفتار انسانها می باشند.

براساس عقیده « مازلو رفع هرچه بهترین نیازهای بشر موجب بروز نیازهای بالاتر و در نتیجه احساس رضایت و خشنودی در انسان می شود. » و در رسیدن به این احساس رضایت و آرامش، عملکرد فرد و ارزیابی از آن، جایگاه ویژه ای دارد.

از آن جا که دوره بازنشستگی از حوادث مهم زندگی هر فردی می باشد و تأثیر قابل توجهی در کیفیت زندگی دوران سالمندی، حیات روانی - اجتماعی او خواهد داشت، لذا ضرورت و اهمیت انجام این تحقیق در بررسی شرایط مناسب رفاهی و بهبود کیفیت زندگی بازنشستگان قابل اعتنا می باشد.

با بهبود کیفیت زندگی و افزایش امید به زندگی ضرورت و اهمیت توجه به مسائل پس از بازنشستگی در جوامع امروزی، بیشتر احساس می شود. به واسطه افزایش طول عمر، افراد پس از بازنشستگی سال های زیادی پیش رو دارند که حتی می توانند با آمادگی جسمی و توانایی های شغلی و شرایط روحی که بدست آورده اند برای اشتغال و پذیرش مسئولیت های محوله جدید تلاش خود را آغاز نمایند. این موضوع خود می تواند برای برنامه ریزان و محققین حائز اهمیت باشد، چرا که درک این شرایط و سازگاری با نقش های جدید توأم با احساس مفید بودن به نشاط این افراد و ادامه مؤثر فعالیتهای روزمره شان کمک فراوانی خواهد نمود. از سویی گاهی برای فرد بازنشسته، مورد احترام بودن در خانواده، گروه و روابط اجتماعی و احساس ارزشمندی در میان دیگران از ارزشهای مادی، مثل دریافت پاداش یا افزایش حقوق و نظایر آن، مهمتر است چرا که ارضاء روحی و روانی او را

به همراه داشته، که می توان تأثیرات فراوان آن را در سایر جنبه های زندگی و رضایتمندی از زندگی او مشاهده نمود .

در حال حاضر میانگین سن بازنشستگی در ایران در بخش دولتی کمتر از ۵۲ سال است . این میانگین در پژوهش خابع شیرین غفاری ۵۱/۶ سال، به دست آمده است . (غفاری ، ۱۳۸۴ : ص ۵۰)
و نیز در پژوهش اخیر صندوق بازنشستگی کشوری سن بازنشستگی مردان شهر تهران ، بین سالهای ۸۸-۸۵ ، ۵۴ سال برآورد گردیده است . و با توجه به افزایش امید به زندگی و ظهور پدیده سالمند شدن جمعیت در ایران و حتی بسیاری از کشورها ، این وضعیت می تواند از جنبه های اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی بر جامعه بازنشسته ایران ، اثراتی داشته باشد . لذا ورود به این دوره نسبتاً مشابه با سالهای قبل از بازنشسته شدن اهمیت آن را بیشتر جلوه گر خواهد ساخت ، چرا که در واقع با تکامل شخصیتی و اجتماعی ، مهارت های شغلی و تخصصی او شکوفا می گردد . و به واقع در سالهای بازنشستگی به موجب باروری ذهنی و اقتصادی و اجتماعی ، تمایل فرد در برآوردن نیازهای فردی ، اجتماعی و اقتصادی افزایش می یابد ، تلاش و فعالیت های قابل توجهی می گردد ، کارکردن را به عنوان یک نیاز روانی و احساس سودمندی ، می داند و با تجارب شخصی و ارزشمندی که کسب نموده می تواند نقش قابل توجهی در کارآفرینی و تولید اشتغال در حوزه تجارب و دانش خود داشته باشد .

۱-۴ اهداف

هدف اصلی این پژوهش بررسی اثر اشتغال مجدد بر میزان کیفیت زندگی بازنشستگان (فرهنگیان بازنشسته آموزش و پرورش منطقه ۱۶ شهر تهران) می باشد . و در ادامه به عوامل مؤثر بر اشتغال مجدد بازنشستگان توجه شده است که می توان به مواردی از آن مانند ؛ پایگاه اقتصادی- سن و سابقه- وضعیت جسمانی ، روحی ، اجتماعی و ... اشاره نمود .

۱-۴-۱ هدف کلی :

بررسی اثر اشتغال مجدد بر میزان کیفیت زندگی بازنشستگان اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۶ شهر تهران . (بین سال های ۸۶ تا ۸۹)

۱-۴-۲ اهداف جزئی :

- ۱ - بررسی روند فعالیتهای وزارت رفاه ، تأمین اجتماعی و سازمانهای تابعه .
- ۲ - بررسی روند اصلاح قوانین صندوق بازنشستگی از سال ۱۳۰۱ تاکنون .
- ۳ - بررسی تأثیر نامطلوب آسیب های اجتماعی و اقتصادی بر کیفیت زندگی بازنشستگان .
- ۴ - بررسی نقش اجرای برنامه های موفق کارآفرینی در ارتقاء کیفیت زندگی بازنشستگان .
- ۵ - ارائه پیشنهاد و راهکار ، جهت ارتقاء کیفیت زندگی بازنشستگان .
- ۶ - توجه به نقش کرامت و منزلت بازنشستگان در جامعه .
- ۷ - بررسی نقش مدیران اجرایی در سازمان های رفاهی و خدماتی در ارائه برنامه های پشتیبانی رفاهی بازنشستگان .

۵-۱ سوالات تحقیق:

- ۱ - آیا میان اشتغال مجدد بازنشستگان و میزان کیفیت زندگی آنها تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۲ - آیا میان جنسیت بازنشستگان و اشتغال مجدد آنها تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۳ - آیا میان سن بازنشستگی و میزان کیفیت زندگی بازنشستگان رابطه معنادار وجود دارد؟
- ۴ - آیا میان وضعیت تأهل و اشتغال مجدد بازنشستگان تفاوت معنادار وجود دارد؟
- ۵ - آیا میان نوع بازنشستگی و اشتغال مجدد بازنشستگان تفاوت معنادار وجود دارد؟
- ۶ - آیا میان درآمد بازنشستگی و اشتغال مجدد بازنشستگان تفاوت معنادار وجود دارد؟
- ۷ - آیا میان میزان درآمد حاصل از شغل جدید و میزان کیفیت زندگی بازنشستگان رابطه معنادار وجود دارد؟
- ۸ - آیا میان بهره‌مندی بازنشستگان از خدمات رفاهی مناسب و میزان کیفیت زندگی شان رابطه معنادار وجود دارد؟
- ۹ - چه راهکارهایی می‌توان برای بهبود و ارتقاء میزان کیفیت زندگی بازنشستگان ارائه نمود؟
- ۱۰ - چگونه می‌توان با حفظ کرامت و منزلت بازنشستگان از تجارب حرفه‌ای و معنوی آنها بهره‌مند گردید؟
- ۱۱ - آیا میان سلامت جسمانی و اشتغال مجدد بازنشستگان رابطه وجود دارد؟
- ۱۲ - آیا میان سلامت روحی، روانی و اشتغال مجدد بازنشستگان رابطه وجود دارد؟

۶-۱ واژه‌ها و اصطلاحات

۱-۶-۱ بازنشستگی

- فرهنگ لغت عمید؛ فرد بازنشسته کسی است که در سن پیری از کار برکنار شده است و یا کارمندی که سال‌های خدمت خود را مطابق قانون به پایان رسانیده و از حقوق بازنشستگی پس از برکناری از کار یا پیری استفاده می‌کند.

- فرهنگ لغت معین؛ فرد بازنشسته کسی است که به دلیل برکناری از خدمت در سن پیری یا انجام کار به مدت طولانی از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند.

- فرهنگ معاصر؛ بازنشستگی: اسم بوده، وضع یا کیفیت ادامه ندادن به فعالیت شغلی بنا بر مقررات و یا دریافت حقوق برای بقیه عمر یا سپردن شغل خود به دیگری؛ تقاعد.
 - بازنشسته: صفت بوده و دارای وضع یا کیفیت بازنشستگی؛ دستخوش بازنشستگی.
 - اشتغال: اسم، وضع یا کیفیت مشغول بودن به کاری (اشتغال به تحصیل) و یا شغل.
- (غلامحسین صدری افشار نسرین حکمی، نسترین حکمی، ۱۳۸۱)

- آنتونی گیدنز؛ بازنشستگی وضعیت جدیدی است که غالباً برای افراد و خانواده‌ها همراه با مسائل و مشکلات اجتماعی، اقتصادی و روانی است و برای افرادی که وقت آزاد تازه یافته خود را به عنوان یک فرصت تلقی می‌کنند، دوره انتقال بسیار مهمی قلمداد می‌شود ضمن اینکه بازنشستگی علاوه بر پیامدهای اجتماعی و روانی عملاً همیشه متضمن از دست دادن درآمد و شغل بوده و در جامعه‌ای که اشتغال در آن دارای ارزش اساسی است بازنشستگی اغلب به معنای از دست دادن منزلت نیز می‌باشد. (گیدنز، ۱۳۷۴: ص ۶۴۵).

۱-۶-۲ قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان مشمول در ایران

کلیه مستخدمین اعم از رسمی ، پیمانی و قراردادی در صورت دارا بودن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت (بدون رعایت شرط سنی) با ارائه درخواست کتبی و موافقت دستگاه متبوع و با استفاده از ۵ سال سنوات ارفاقی تا سقف ۳۰ سال می توانند به افتخار بازنشستگی نائل آیند .
تبصره : بانوان شاغل به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال سنوات خدمت با استفاده از ۵ سال سنوات ارفاقی از این قانون بهره مند خواهند شد .

۱-۶-۳ اشتغال مجدد بازنشستگان

منظور فعالیت است که فرد در شغلی دیگر یا در همان شغل سابق خود پس از بازنشسته شدن از کار ، در ازاء دریافت دستمزد انجام می دهد .

۱-۶-۴ کیفیت زندگی

درک افراد از میزان رفاه جسمی ، روانی و اجتماعی را گویند . مثل احساس رضایت از زندگی ، موقعیت اجتماعی و اقتصادی ، داشتن شغل ، همسر و سلامتی و احساس مالکیت و دارا بودن روابط همکاری با دیگران .

۱-۶-۵ امید به زندگی

متوسط سالهایی که فرد در هر گروه سنی احتمال یا انتظار زنده ماندن دارد .

۱-۶-۶ رضایتمندی از زندگی

داشتن احساس خوشایند از حسن انجام امور ، پس از ارزیابی نتایج فعالیت ها و کارهای انجام شده و نیز سهیم بودن در برنامه است . (ازکیا ، ۱۳۷۰ : ص ۱۲۴)
رضایت از زندگی به معنای احساس فرد از عملکرد و شرایط زندگی و یا ارزیابی از سلامت و بهزیستی او ، و دربرگیرنده مواردی است که عبارتند از:
- دیدگاه اطرافیان در مورد زندگی شخص .
- رضایت فرد از زندگی گذشته ، حال و آینده .

۱-۶-۷ سالمند

کسی که به علت کهولت سن و پدیده پیری در اثر گذشت زمان دچار ضعف و کاهش قوای جسمی و روانی شده است .

۱-۶-۸ نیاز

در فرهنگ لغات دهخدا ، نیاز به معنای حاجت ، درخواست ، میل و خواهش ، مقصود ، مطلوب و تمایل پیدا کردن به چیزی است . (دهخدا ، ۱۳۷۰ : جلد ۱۴)

۹-۶-۱ سازمان تأمین اجتماعی

بزرگترین نهاد بیمه اجتماعی کشور است، که به ۲۸ میلیون نفر از آحاد جامعه، از طریق انواع خدمات کمک می نماید که از جمله این خدمات، خدمات بازنشستگی می باشد.

۱۰-۶-۱ تورم

عبارت است از، افزایش دائم و بی رویه سطح عمومی قیمت کالاها و خدمات که در نهایت به کاهش قدرت خرید مردم و نابسامانی های اقتصادی، در جامعه منتهی می شود.

۱۱-۶-۱ ساختار بوروکراتیک (بوروکراسی یا دیوان سالاری)

از نظر ماکس وبر، جامعه شناس آلمانی بوروکراسی به مفهوم اداره کردن است. و یک نظام موفقیت آمیز برای سازمان دهی مؤسسات اداری و خدماتی است که با توجه به شرایط اقتصادی و سیاسی و بی نظمی های دولتی در اروپا مطرح و به شکل اثربخش معرفی گردید. از تعاریف دیگران می توان به معنی تشریفات زائد و کاغذ بازی - مقررات اضافی در سازمان های اداری هم اشاره نمود.

۱۲-۶-۱ روش مطالعه طولی

منظور روشی است که در آن محقق یک موضوع را در روند تغییرات طبیعی و واقعی و در طول زمان در دوره های زمانی معین مورد پژوهش علمی قرار می دهد، تا نتیجه واقعی تری درباره آن موضوع ها بدست آورد.

۷-۱ قلمرو پژوهش

قلمرو موضوعی

قلمرو موضوعی تحقیق، مبتنی بر مبانی نظری و تئوری ها می باشد که می تواند با توجه به اثرات اشتغال مجدد بازنشستگان بر کیفیت زندگی آنها مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد.

قلمرو زمانی

این پژوهش در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ انجام شده و مربوط به فرهنگیان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ شهر تهران می باشد که در مقطع زمانی بین سال های ۸۶ الی ۸۹ بازنشسته شده اند.

قلمرو مکانی

این پژوهش درباره کلیه ی بازنشستگان فرهنگی زن و مردی انجام شده است که محل خدمت آنها قبل از ورود به دوران بازنشستگی در منطقه ۱۶ آموزش و پرورش شهر تهران بوده است. این منطقه جزء مناطق جنوبی و محروم تهران است و به دلایل متعدد از جمله بعد جغرافیایی؛ با جنوبی ترین مناطق شهر تهران در ارتباط می باشد لذا ساکنان آن از اهالی و اقوام مختلف سراسر کشور می باشند. این منطقه دارای سوابق آموزشی برجسته ای بوده و فرهنگیان شاغل در آن اغلب به عنوان نیرو های تأثیرگذار در امر برنامه ریزی های کلان در آموزش و پرورش و سایر وزارتخانه های کشور سهیم بوده اند.

فصل دوم - مبانی نظری و مروری بر تحقیقات پیشین

۲-۱ مقدمه

با توجه به مطالعات و بررسی های نظری و علمی به عمل آمده بازنشستگی و سالمندی می تواند مورد توجه علاقمندان مبحث اشتغال مجدد به ویژه در گروه سنی سالمند قرار گیرد. لذا امروزه نظریه های علمی ارائه شده، سمت و سوی برنامه ریزی در بخش های رفاهی سازمان های رسمی و غیررسمی را مشخص نموده و می تواند با بهره گیری علمی و کاربردی از آنها، برنامه ریزان را یاری نماید.

مسأله ی مشخص این است که در جوامع گوناگون کیفیت زندگی برای مردم، بر اساس کاربرد و نقش آنها معانی متفاوتی داشته و مبتنی بر آن معانی، تفسیر می شود. بنابراین کیفیت زندگی امری نسبی است و نمی توان تعریف مطلق از آن ارائه نمود. به عنوان مثال از نظر یک طراح شهری، کیفیت زندگی در دستیا بی به فضای سبز و تسهیلات دیگر، معنا می یابد. در حالی که در زمینه ی کاربرد بالینی، پژوهشگران مربوطه، به تأثیر معالجه و درمان و نقش آنها بر کیفیت زندگی اهمیت قائل می شوند. و حتی گاهی به عواقب غیر مستقیم بیماری، مانند مشکلات مادی و یا عدم به کارگیری و اشتغال توجه می نمایند. و در مواردی که کیفیت زندگی در مورد طب و تحقیقات کلینیکی و بالینی به کار می رود به آن کیفیت زندگی مرتبط با سلامتی می گویند. (فایرز، ۲۰۰۰)

در این پژوهش ضمن اشاره به تاریخچه بازنشستگی و طرح موضوع کیفیت زندگی در ایران، تلاش گردیده با تقسیم بندی نظرات مطرح شده درباره بازنشستگی (دوبخش عام و خاص) و کیفیت زندگی به بررسی نظری مطالعات و تحقیقات انجام شده در این زمینه، پرداخته شود.

بی شک این نظرات در تبیین اهداف تحقیق و بررسی کاربردی اطلاعات بدست آمده مورد توجه قرار گرفته و در جهت استفاده مناسب از آن بکار گرفته شده است.

۲-۲ تاریخچه بازنشستگی در ایران

تا قبل از نهضت مشروطیت، روابط استخدامی دولت با افراد، منحصرأ رابطه ساده کار در مقابل دریافت دستمزد بود. پس از برقراری حکومت، افراد تا زمانی که در قید حیات بودند دستمزد دریافت می نمودند و برای دوران پس از فوت یا بیکاری آنها قانونی پیش بینی نشده بود. در پایان فروردین، ۱۲۸۷ قانونی به نام «قانون وظایف» وضع شد که براساس آن در کلیه وزارتخانه ها، والدین، همسر، فرزندان و نواده گان تحت تکفل کارمند فوت شده، از نصف حقوق مرد متوفی استفاده می کردند و اگر کارمند زن بود این دستمزد به نصف تقلیل می یافت. این قاعده نشان از دخالت اصول مذهبی مسلمانان در وضع قانون مربوطه داشت. اما برای کارمندانی که قادر به ادامه کار نبودند هیچ فکری نشده بود. تا اینکه در ۲۲ آذر سال ۱۳۰۱ اولین قانونگذاری در زمینه تأمین اجتماعی کارکنان دولت به عنوان قسمتی از حقوق استخدامی و به منظور حمایت از آنان و وارثانشان در مقابل پیری، فوت و از کارافتادگی وضع گردید. لایحه استخدام کشوری شامل پنج فصل و هفتاد و چهار ماده بود. که در فصل چهارم آن به مسائل حمایتی و بیمه های اجتماعی توجه شده بود و بر اساس اصول حاکم بر آن، پس از مدت معینی که از خدمت کارمندان قبل از رسیدن به سن معین، حادثه ای برای آنها پیش می آمد و از کار افتاده می شدند در حمایت دولت قرار می گرفتند. در قانون مذکور و قوانین بعدی که در زمینه بازنشستگی به تصویب رسید، همیشه هدف اصلی حمایت از کارمند و اعضای خانواده بلافصل او در مقابل پیری، فوت و از کارافتادگی بود. دایره تقاعد باتوجه به گسترش فعالیت در سال ۱۳۱۳ به اداره کل، ارتقاء، و با نام «اداره کل بازنشستگی» تابع وزارت دارایی شده و به استمرار فعالیتهاش پرداخت. با تصویب لایحه قانونی استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵، این اداره کل با تمامی دارایی ها و تعهدات از وزارت دارایی جدا شد و زیر نظر سازمان امور اداری و استخدامی کشور قرار گرفت. با اصلاح قانون مزبور از ابتدای سال ۱۳۵۴ به منظور انجام وظایف مرتبط با امور بازنشستگی و وظیفه کارکنان دولت، صندوق بازنشستگی کشور، جایگزین اداره کل بازنشستگی شد و جهت اداره آن «سازمان بازنشستگی کشور» براساس مصوبه کمیسیون مجلس در هشتم خرداد ماه ۱۳۵۴ تأسیس شد. پس از انقلاب اسلامی ایران نیز موضوع بازنشستگی مورد توجه اساسی بوده است. اصل بیست و نهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، بازنشستگی و تأمین اجتماعی را به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت مقرر داشته است و دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایتهای مالی را برای افراد کشور تأمین کند. و با توجه به اهمیت مقام بازنشستگان، در سال ۱۳۸۶، روز چهارم دی ماه به نام «روز خانواده و تکریم بازنشستگان» در تقویم رسمی کشور درج گردیده است.

۲-۳ تاریخچه طرح موضوع کیفیت زندگی در ایران

اولین بار در ایران موضوع کیفیت زندگی از سوی دبیرخانه شورای عالی رفاه اجتماعی، با عنوان سمینار ملی رفاه اجتماعی در سال ۱۳۵۵ مطرح گردید. در این سمینار پنج کمیته در زمینه های مختلف فعالیت داشت که کمیته سیاستهای رفاهی و کیفیت زندگی یکی از آنها، و مسئولیت اداره آن برعهده آقای احسان نراقی قرار گرفته بود. بررسی مطالعات انجام شده در سالهای اخیر در ارتباط با کیفیت زندگی نشان می دهد، به مرور، مبحث کیفیت زندگی از کانون توجه رشته های علوم اجتماعی مانند جامعه شناسی خارج شده و رشته های دیگر از جمله پزشکی برای انجام پژوهش های علمی خود در زمینه کیفیت زندگی بیماران تحت درمان و مراقبت به ویژه در انواع

سرطان ها بکار گرفته شده است بدون آنکه دیدگاه علوم اجتماعی و بررسی عوامل اجتماعی موثر بر آنها مدنظر قرار گرفته شده باشد. (فرخی ، ۱۳۸۵ ، ص ، ۱۲)

۴-۲ نظریه های عام درباره بازنشستگی

۴-۲-۱ « نظریه نقش » ۱

شخصیت انسان از نقش های مختلفی که در طول زندگی آنها را پذیرفته و یا به اونسبت داده شده است شکل گرفته است. اشتغال یکی از نقش های مهم اجتماعی بشر و پایگاهی است که به شخصیت و هویت او معنا می بخشد. در واقع نداشتن یا از دست دادن شغل ، نوعی انقطاع یا گسستگی در روند زندگی اجتماعی فرد ایجاد خواهد نمود ، که شخصیت و هویت شغلی او را نیز با مشکلات همراه می نماید . پیامدهای چنین گسستگی می تواند افسردگی ، ناخشنودی و اضطراب باشد .

" نقش از نظریه های مهم در علم روان شناسی محسوب می شود . و از کارکردهایی است که شخص به هنگام اشتغال در یک پست طی مقام ، در زمینه ای خاص باید انجام دهد . نظریه نقش با اصطلاحاتی نظیر الگوی نقش ، نقش بازی کردن و قبول نقش ، کوشیده است ، نشان دهد؛ با واگذاری یک نقش توسط فرد ممکن است نگرش های او در جهت انتظارات آن نقش تغییر کند .

اصطلاح نقش غالباً در گفتگو های روزمره برای توصیف سه م های متفاوتی که ما در تعامل بر عهده می گیریم به کار می رود . در اصطلاح فتی ، نقش اجتماعی به هنجارها یا حقوق یا مسئولیت هایی اطلاق می گردد که در یک نظام اجتماعی به یک سیمت ویژه تفویض می شوند . نظام اجتماعی به گروه یا سازمان اجتماعی گفته می شود که افراد در آن با هم در تعامل هستند . سیمت ها معمولاً از نظر پایگاه و مقام با هم تفاوت دارند. یعنی بعضی ، از حیثیت و اعتبار بیشتری نسبت به بعضی دیگر برخوردار هستند . (کریمی ، ۱۳۸۴ : ص ۴۶) این تئوری معمولاً برای توصیف و تشریح سازگاری با دو ران بازنشستگی به کار می رود . انسان در طول حیات خود از کودکی ، نقش یا نقش هایی را بر عهده می گیرد و رفتار او براساس شخصیت و هویتش شکل می گیرد . بعضی نقش ها کوتاه مدت و بعضی ، سال های سال با انسان می مانند . و جدا شدن از آنها سخت و گاهی با تغییر رفتار همراه خواهد بود.

بر حسب این نظریه ، جامعه مبتنی بر ، ایفای وظایف یا نقش هایی است که انتظارات یا هنجارهایی را درباره رفتارها یا نگرش ها مقرر می دارد . برخی استدلال می کنند که شخصیت آدمی مرکب از نقش های مختلفی است که افراد در زندگانی خود بدان می پردازند یا بکار می گیرند . به عبارت دیگر ، دسته ای از نقش ها حاصل و نتیجه رفتارهای یک فرد است و از نقش تعاریف مختلفی عرضه شده است .

« توماس و بیدل »

توماس و بیدل معتقدند ؛ " نقش به دسته ای از مقررات و تجویزات اطلاق می شود که در یک شغل رفتارهای خاصی را ایجاب می کند . نمونه هایی از نقش ها می توانند بانوان شوهردار ، مادران و کارگران و کارمندان باشند . " (اردبیلی ، ۱۳۷۹ : ص ۶۴)

« اشتراک و آشنایدر » ۱

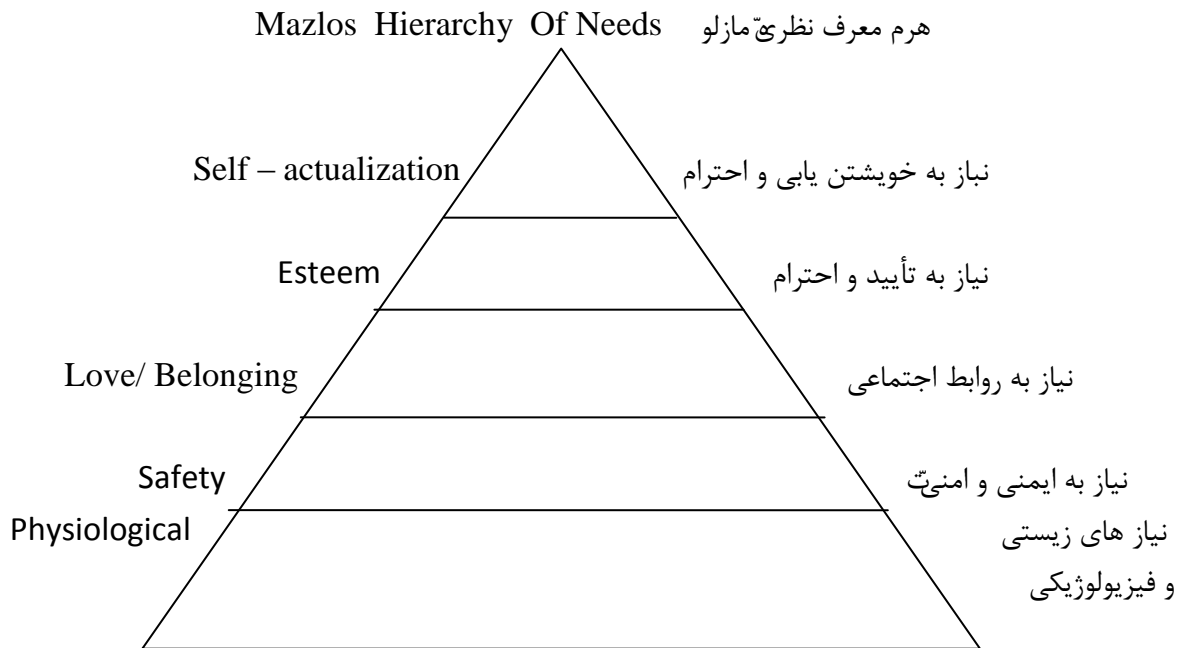
از نخستین کسانی بوده اند که مفهوم تئوری نقش را برای درک سازگاری با بازنشستگی بیان نموده اند . به اعتقاد آنها نقش کار ، یکی از مهم ترین نقش هایی است که افراد ایفا می کنند . ویکی از منابع قوی برای ابراز همیت و شخصیت است . برای مثال وقتی می خواهند خود را برای دیگران معرفی یا توصیف کنند ، غالباً به شغل یا کار خویش اشاره می کنند . نقش کار یا شغل ، استانداردها و رهنمودهایی را برای رفتارها و ارزشها تعیین می کند . کارفرمایان و صاحبان مشاغل غالباً قوانین و مقررات مربوط به عملکردها ، رفتارها و حتی ظواهر کارکنان را گوشزد می کنند . مشاغل ، تدوین کننده و یا حتی اجبارکننده ی مبنای اخلاقی ند . براین اساس ، رفتار یک فرد به خوبی قابل گسیختگی غیرمنتظره ای است که در حیات یک فرد سالخورده رخ می دهد . و می تواند به آسانی ارزیابی شود . لذا از دست دادن نقش کار و شغل به منزله اقطاع و احساس عدم رضایت یا اضطراب یا افسردگی است . (اردبیلی ، ۱۳۷۹ : ص ۶۵)

« بولو » 2

به نظر بولو بازنشستگی به انحاء مختلفی عزت نفس و احترام به خویشتن بازنشستگان را تهدید می کند . بازنشستگی فرصت های معمولی را برای تماس های اجتماعی با همکاران ، مراجعان و مشتریان و وابستگی و عضویت در گروه های حرفه ای و شغلی یا اتحادیه ها و اصناف را کاهش می دهد و گاه قطع می کند . بولو ترجیح می دهد به جای کلمه بازنشستگی ، عبارت "خروج از نقش" را به کاربرد . و آن را در زمانی می داند که افراد باید توانایی و آمادگی برای کنار نهادن نقش های پیشین خود را در خویش پیدا کنند . روشن است که اقطاع و گسیختگی نقش عادی پیشین و قبیل پرداختن به نقش جدید می تواند منجر به تغییر حالات ، رفتار و حتی اخلاق منجر شود . چون بازنشستگی خود خواسته یا ناخواسته تأثیر زیادی در سازگاری یا انطباق بازنشستگان دارد ، لذا این موضوع باید در شناخت حالات عاطفی بازنشستگان قویاً مدنظر باشد . کارکنان و کارگرانی که از پیش خود را برای بازنشستگی آماده کرده اند در سازگاری با بازنشستگی ، مسائل و مشکلات کمتری دارند تا کسانی که به خاطر بیکاری و بیماری یا تقلیل کارکنان ، بازنشسته می شوند . (اردبیلی ، ۱۳۷۹ : ص ۶۶)

۲-۴-۲ « نظریه نیاز » 3

طبق نظرات دانشمندان حوزه روان شناسی و جامعه شناسی ، نیاز مبنای واقعی رفتار انسان می باشد . لذا برای شناخت رفتار انسان باید درک درستی از نیازهای واقعی و ضروری وجود داشته باشد و حتی طبق نظر « مازلو » می توان آن را اولویت بندی کرد . به این صورت که رفع هرچه بهتر این نیازها ، موجب بروز نیازهای بالاتر و احساس خشنودی و رضایت در انسان می شود و از نظر وی نیازهای قوی ترین احتیاجات انسان می باشد . شنیدن که تعیین کننده رفتارشان در لحظات خاص بوده و به نظر می رسد احتیاجات خاص در قالب مراتبی منظم قرار گرفته اند .



احتیاجات فیزیولوژیکی در رأس احتیاجات و نیازهای بشر قرار دارد . و از بالاترین قدرت برخوردارند ، مگر اینکه تا حدودی ارضاء گردند . این نیازها ، نیازهای اصلی انسان و همانهایی هستند که انسان را زنده نگه می دارند از آن جمله ند : غذا ، لباس و پناهگاه .

پس از تأمین آنها سایر سطوح و مراتب نیاز بشر اهمیت پیدا می کنند و آنها بر رفتار شخص تسلط خواهند داشت . با برآورده شدن احتیاجات فیزیولوژیکی و نیازهای مربوط به ایمنی ، امنیت مطرح می شود . که در اصل همان نداشتن ترس از خطرات جانی و محرومیت از نیازهای فیزیولوژیکی و نگران نبودن از آینده می باشد . و اینکه آیا آنها قادر به حمایت از شغل ، مال و اموال خود خواهند بود ، تا بتوانند به فکر نیازهای روز بعد ، غذا و پناهگاه باشند . این درگرو وج ود امنیت و ایمنی است که برای او فراهم شده است . حال که این شرایط برای او تأمین گردید ، می تواند به نیاز به ، وابستگی به اجتماع یا مرتبط بودن با اجتماع هم توجه نماید .

(هوسی- بلانچارد ، ۱۳۶۹ : ص ۵۲)

انسان موجودی است اجتماعی و همواره برای ا و نیاز به تعلق داشتن به گروه و مورد قبول بودن ، مطرح بوده است. کوشش انسان برای ارتباط با دیگران آن هم به شکلی معنادار ازجمله نیازهای بشری است که اگر بتواند به گروهی احساس تعلق نماید و رابطه معناداری با آنها برقرار کند ، برای خود احترام کسب نموده ، و این احترام متگی بر حقیقت می گردد .

با شکل گیری حس احترام از سوی دیگران نیازی از او تأمین خواهد شد ، حس اعتماد به نفس ، قدرت ، حیثیت و تسلط به خویشتن در فرد نمایان شده ، و همین مسأله اهمیت وجود او را به عنوان یک انسان تأثیرگذار بر محیط خویش ، مشخص می کند .

در دنیای امروز توجه به این مسأله از آن جهت حائز اهمیت است که می تواند ، از بروز برخی مسائل اجتماعی و ناپهنجاری ها ممانعت کند . و پرداختن درست و منطقی به آنها می تواند در فرد ، نیاز به خود شکوفایی را تقویت نموده و توانایی های او را به حداکثر برساند . و این چیزی نیست جز آنچه ، که « مازلو » در بیان اهمیت و نقش

این امر در زندگی بشر به آن پرداخته است. ابیاز وجود یعنی هر چه می تواند بشود، بشود. (هوسی - بلانچارد، ۱۳۶۹: ۵۳)

۳-۴-۲ « نظریه رابطه اجتماعی »

"« دورکیم »، انسان را موجودی دو بعدی می داند که از یک سو دارای بدن، میل و اشتها است و از سوی دیگر، یک شخصیت اجتماعی دارد. اما انسان تنها در بعد اجتماعی صورت انسانی به خود می گیرد، و تنها از طریق جامعه انسانی به معنای کامل مطرح می شود. جامعه نوین امکاناتی را برای فردگرایی در چارچوب تنظیم اجتماعی فراهم می سازد. برخلاف انواع پیشین سازمان اجتماعی، که مبتنی بر همبستگی مکانیکی و خواستار هم‌رنگی افراد جامعه بوده اند، انواع سازمان‌های اجتماعی نوین بر همبستگی ارگانیک استوارند و این همبستگی از طریق وابستگی کارکردی متقابل افراد مستقل تأمین می شود و در جوامع نوین، همبستگی اجتماعی به استقلال فردی شخصیت افراد، وابسته است و نه سرکوبی آن. " (کوزر، ۱۳۸۳: ص ۱۹۶)

رضایت از زندگی تابع؛ نوع، شدت و چگونگی رابطه اجتماعی است که از دو جهت بر رضایت فرد از زندگی اثر می گذارد.

الف) از یک سو، با تأمین نیازهای شناختی و مالی فرد بر رضایت او از زندگی اثر می گذارد.

ب) از سوی دیگر از طریق مهار تمایلات افراد، از آرزوهای بی پایان و ارضاء نشدنی جلوگیری می کند. دورکیم معتقد است، جامعه ای که افراد در آن به وسیله نظامی از ارزشها و هنجارها هدایت می شوند، و از همبستگی برخوردارند، از رضایت بیشتری برخوردار هستند.

« فستینگر ۱ »

فستینگر در « تئوری ارتباط اجتماعی » خود، به این نکته تأکید دارد که مراوده و ارتباط با دیگران در داخل گروه برای مردم ضروری است، و به کمک آن، فرد موجودیت و سلامت روانی خود را تحقق می بخشد.

تئوری دو عاملی (تئوری انگیزش - بهداشت) ۲

فردریک هرزبرگ به دو عامل بهداشت و انگیزش تأکید داشته است. یک دسته از عوامل که انگیزه دهنده به فرد هستند و دسته دیگر وجودشان برای فرد موجب رضایت می گردد. این تئوری حاصل تحقیق او بر روی ۲۰۰ حسابدار و مهندس بوده است. افراد مورد تحقیق مواقعی خود را خوب و ارضاء شده حس می نمودند که، در رابطه مستقیم با کارشان اصطلاحاتی مثل موفقیت در کار و مسئولیت یا تفاهم و مشابه آن را مشاهده نمودند و متقابلاً در مواقعی که خود را خیلی بد و کم ارضاء شده تصور می کردند مفاهیمی مثل، دستمزد، امور رفاهی، شرایط کار، نظارت بر کار، به کلوبرده شده بود. (همپتون، ۱۹۷۷: ص ۳۸۱)

1_ Festinger

2_Two Factor Theory

« هرزبرگ » در نظریه معروف دو عاملی نیاز را به دو دسته تقسیم نموده است :

الف) عوامل و شرایطی که فقدان آنها موجب عدم رضایت می گردد . ولی تأمین آنها باعث ایجاد انگیزه شدید و قوی نمی شود ، بلکه فقط از بروز عدم رضایت جلوگیری می کند . او این عوامل را عوامل بهداشتی یا مؤثر در حفظ وضع موجود یا عوامل تعادل می نامد .

ب) عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه که و جودشان موجب انگیزش در رضایت افراد و فقدان آنها ، تنها عدم رضایت ضعیفی را تولید می نماید .

« جی استاکی آدامس » ۱

جی استاکی آدامس تئوری انصاف را مطرح نمود. که مردم با توجه به دو متغیر « ستانده و داده » ، دست به مقایسه های اجتماعی بین خود با دیگران می زنند . (لانتز ، ۱۹۹۲ : ص ۱۶۸)

ستانده ها به چیزه ای اشاره دارد که کارگران معتقدند از شغلشان دریافت می کنند . شامل : پول ، مزایای جنسی یا منزلت و داده ها به چیزهای ی اطلاق می شود که کارکنان معتقدند آنها و دیگران در شغلشان سرمایه گذاری می کنند . و شامل : مقدار زمان است که کار می کنند ، مقدار تلاشی است که بکار می برند ، تعداد واحد هایی است که تولید می کنند یا صلاحیت هایی است که در شغل دارند.

سن ، جنس ، تحصیلات فرد ، وضعیت اجتماعی و سازمانی ، میزان کوشش و تلاش فرد ، همه مثالهایی از نهاده ها هستند و نتایج شامل عواملی مانند ، دستمزد ، مقام ، مرتبه سازمانی ، پاداش و ترفیع می باشند . در مقایسه با دیگران ، در صورتی که وی احساس نابرابری کند ، می کوشد تا به برابری برسد . این تلاش برای نیل به برابری ، نشانه نگر انگیزشی به کار است . برای رسیدن به برابری ، فرد به رفتارهای مختلفی دست می زند ، تا نتایج و یا داده ها را تغییر دهد .

(الوانی ، ۱۳۸۰ : ص ۱۵۹)

" این تئوری بیان می کند که مردم ستانده ها و داده هایشان را با نسبت ستانده ها / داده ها ی ، دیگر مردم مقایسه می کنند .

الف) پرداخت بالازمانی رخ می دهد که نسبت ستانده ها / داده ها ی شخصی بزرگتر از نسبت ستانده ها / داده ها- ی فردی است که خودش را با آن مقایسه می کند . یک چنین فردی احساس خوشحالی می کند .

ب) پرداخت پایین زمانی رخ می دهد که نسبت ستانده ها / داده های شخصی کمتر از ستانده ها / داده های فردی است که خودش را با آن مقایسه می کند . افرادی که چنین وضعی دارند ، احساس نارضایتی می کنند .

ج) پرداخت برابر زمانی رخ می دهد که نسبت ستانده ها / داده های فرد نسبت به ستانده ها / داده های فرد یا افرادی که او خودش را با آنها مقایسه می کند ، برابر باشد چنین فردی احساس رضامندی می کند . "

(اوجاقلو ، ۱۳۷۸ : ص ۱۷)

۴-۴-۲ نظر برابری فرصت ها « جان راولز »

جان راولز اندیشمند سیاست اجتماعی، با تأکید بر اولویت برابری فرصت ها، معتقد است، نا برابری ها باید به صورتی مدیریت شود که متضمن منفعت محروم ترین ها باشد. راولز نه تنها امتیازات ارثی، نظیر دارایی را رد می کند، بلکه نابرابری ناشی از استحقاق طبیعی و هوش و استعداد را نیز به علت تصادفی بودن رد می کند. لذا در جامعه راولزی، انسان می تواند ثروتمند شود، به شرطی که به نفع فقیران باشد. و جامعه مطلوب راولز، جامعه ای است که در آن فقیرترین ها بیشترین نفع را می برند. (تونی فیتز پاتریک، ۱۳۸۱: ص ۶۸)

راولز این نکته را گوشزد می کند که وجود مقدار معینی نا برابری، انگیزه بهتر کردن وضع را در میان گروه ها و رسیدن به سطح بهینه از کار را در جامعه ایجاد می کند.

« لی جی کرومباخ » ۱

کرومباخ « نیازها » را در پنج طبقه مشخص نموده است که نیازهای فیزیولوژیکی بطور جداگانه و نیاز به امنیت در آن مشاهده نشده چرا که او عدم امنیت را نوعی ترس می داند، ترس از اینکه چیزی را از دست بدهد، بنابراین عدم امنیت را از نوع ارضای نیازها دانسته است که در این صورت خود امنیت را نیاز به شمار نیآورده است. و رفتار آدمی تحت تأثیر احساس عدم امنیت قرار می گیرد، امّ نمی توان آن را به تنهایی نیاز قلمداد کرد. طبقه بندی پنجگانه نیازهای انسان از نظر کرومباخ شامل:

۱ - نیاز به محبت

۲ - نیاز به، مورد قبول مقامات بالاتر واقع شدن.

۳ - نیاز به، مورد تأیید همگان واقع شدن.

۴ - نیاز به استقلال و عدم وابستگی

۵ - نیاز به احترام به نقش

(الوانی، ۱۳۷۰: ص ۵۹)

گرونبرگ دو نظریه برای « نیاز » مطرح نموده است. نظریه جبران مدعی است، شخصی که در یک زمینه ناراضی است، به دنبال کسب رضایت جبرانی در زمینه های دیگر زندگی است. نظریه تسری یا سرایت بر این اعتقاد است که ناراضی از یک بخش از زندگی بر بخشهای دیگر زندگی فرد، و برکل آن تأثیر دارد، و برعکس، رضایت از یک بخش از زندگی بر دیگر بخشهای زندگی فرد و یا برکل آن مؤثر است.

« وکسلی و یوکی » ۱ دو نظریه پردازند که با قبول دو نظریه قبل، نظریه « تفکیکی » را هم به آن اضافه نموده و مطرح نمودند. یعنی ادعا نمودند که، این دو نظریه به طرح دو رضایت مجزّ ا و متفاوت از هم اشاره دارد که هیچ ارتباطی باهم ندارند. (افقی، ۱۳۷۶: ص ۶۰)

1_Lee . J . Cronbach

2- Wexley And Yuki

۲-۵ نظریه‌های خاص

۲-۵-۱ « نظریه فعالیت و کار 1 »

اندیشمندی به نام هاولیگرست مطرح نمود انجام فعالیت برای افراد پس از دوران بازنشستگی عاملی است که به سلامت آنها کمک مؤثری خواهد نمود تا سالمندی همراه با رضایت را پشت سر بگذارند. او دوران بازنشستگی و میانسالی را برای افراد مرحله ای می‌داند که با درک صحیح از جایگاه یا نقش جدید خود قادر است با سازگاری به عمل آمده به فعالیت‌های متنوع اجتماعی و اقتصادی بپردازد و همین امر او را در کسب رضایت از شرایط موجود یاری می‌نماید.

"در تئوری فعالیت و کار، بازنشستگان وقتی نقش‌های قبلی خود را از دست می‌دهند برای اینکه با پیری و بازنشستگی هماهنگ شوند و به سبب از گاری برسند، باید بتوانند نقش‌های جدید یا مشاغل قبلی خود در دوران میانسالی را برعهده بگیرند.

این نظریه در ابتدا به منظور رفع نقایص نظریه عدم تعهد مطرح گردید و هدف، مورد توجه قرار دادن مسائل اجتماعی و علل دقیقی است که در عدم سازگاری اشخاص مسن سهمین‌ند و اگر چه برخی نقش‌ها از بازنشستگان سلب شده است، نقش‌هایی که برای آنان باقی مانده به روشنی تعریف نشده است.

"ابهامی که از این امر ناشی می‌شود، فرد را به حالت بی‌نظمی طبیعی می‌کشاند. فرد، دیگر نه هدفی دارد

و نه هویتی، بنابراین نظریه، اگر نقش‌های جدیدی جانشین نقش‌های قدیمی نشود این بی‌نظمی دائمی خواهد شد و فرد نه تنها با موقعیت جدید بلکه با خود نیز ناسازگار و بیگانه خواهد بود.

(میشارا - رایدل، ۱۳۷۶: ص ۶۶)

بنابر نظریه فعالیت، بازنشستگی موفقیت آمیز، ایجاد می‌کند نقش‌های تازه ای کشف شود یا برای حفظ نقش‌های قدیم، وسایل تازه ای به وجود آید. برای آنکه این آرمان تحقق یابد، لازم است در آینده ارزش سن را باز شناسیم و سالمندان را عهده دار نقش‌های جدید بنماییم که از نظر اجتماعی ارزشمند است و با نوعی درآمد همراه می‌باشد. به این علت که نخست، یک ضرورت اقتصادی است، و بعد به خاطر اینکه در جامعه ما کار همراه، با حقوق ارجح و ارزشی دارد که، کار داوطلبانه فاقد آن است.

« مادرکس و آیزودرفر »

مادرکس و آیزودرفر "درباره روحی و فعالیت اشخاص مسن، سن شناسی نموده‌اند. و به چهار ترکیب رسیده‌اند. آنها به واقعیت‌های کمی برخوردارند که فرضیه عدم تعهد را مورد تأیید قرار می‌دهند. بنابه فرضیه عدم تعهد، به تدریج که انسان پیر می‌شود، سطح فعالیت او کاهش می‌یابد. بدین ترتیب محققان فوق موقت می‌شوند در ارتباط با ارزشیابی فعالیت‌ها و روحی در سالمندان، چهار تیپ متمایز از هم را تشخیص دهند؛

فعالیت بالا / روحیه بالا

فعالیت ضعیف / روحیه بالا

فعالیت بالا / روحیه پایین

فعالیت ضعیف / روحیه پایین

با اینکه افراد تیپ ۲ فعالیت ضعیف / روحیه بالا، یعنی کسانی که در عدم تعهد خود موفق شده اند، وجود دارند، بخش ضعیفی از نمونه برداری را تشکیل می دهند، هر قدر هم تعداد این افراد کم باشد، وجود آنها تا بت می کند که درصد فعالیت الزاماً با بالا بودن روحیه همراه نیست. پژوهشگران نتیجه می گیرند؛ فعالیت بالا معمولاً با روحیه بالا همراه است. و این امر بستگی به موقعیت اقتصادی و مشاغل دارد که به فرد عرضه می شود. (میشارا - رایدل، ۱۳۷۶: ص ۶۸)

محتوای تئوری فعالیت اساساً به این معنا است که افراد چگونه با شرایط اوا خر حیات یا سالخوردگی خود برخورد و مقابله می نمایند. اصحاب این تئوری استدلال می کنند که افراد به بهترین صورت با، سن و بازنشستگی، زمانی سازگار می شوند که بتوانند سطوح عالی فعالیت را حفظ و نگهداری کنند یا سطوحی از فعالیت یا اشتغال را که مشابه با تجارب دوران میانسالی است ادامه دهند.

به اعتقاد این گروه، مفهوم خویشتن یا ذهنیت سالمندان با شرکت در نقش‌هایی که خصایص دوران میانسالی را دارند ارزشمند می شوند. افراد با حفظ راه و رسم زندگانی دوران میانسالی، تا آن حد که ممکن است، منکر وجود سن پیری می شوند. لذا معتقدان به تئوری فعالیت نتیجه می گیرند که بازنشستگی که به زندگانی فعال اجتماعی می پردازند و به عضویت در بسیاری از گروه‌ها و سازمان‌ها درمی آیند و به گردش یا مسافرت می روند از افرادی که فعالیت اجتماعی کمتری دارند، شادتر و خوشنودترند. مطالعات متعددی مؤید وجود همبستگی بالا بین سطوح فعالیت زیاد با بهداشت روانی است. (اردیلی، ۱۳۷۸: ص ۷۰)

« الگوهای اساسی در فعالیت های بازنشستگی » (آلن شلدون) ۱

تغییر فعالیتها رفع و ارضای نیازمندی های قبل از بازنشستگی با پرداختن به انواع فعالیت‌های دیگر، این افراد اغلب نیازهای قوی و زیادتری از سازگاری و انطباق دارند.

خروج از فعالیت چشم پوشی از منافع و بسیاری از اقداماتی که قبلاً انجام می داده اند. و فعالیت‌های کمتری را می پذیرند. و اغلب اعتقاد دارند بازنشستگی زمان استراحت یا کار کم زحمت است.

ابقاء فعالیت پس از بازنشستگی همچنان به ادامه روند فعالیت‌های قبل از بازنشستگی می پردازند و این اقدام برای ارضای نیازهای آنها می باشد.

با تغییر نیازمندی ها اگر تأمین نیازهای جدید افراد به شیوه قبل از بازنشستگی و یا پس از این دوره، صورت پذیرد، معمولاً تلاش آنها برای بازنشسته شدن به دلیل عدم رضایتشان از شرایط شغلی بوده و می خواهند به امور دیگری بپردازند که نیازمند آن می باشند، حال به روش زندگی قدیم یا شیوه نو.

۲-۵-۲ « نظریه محیطی اجتماعی » 2

گروهی از محققان که در زمینه مسائل بازنشستگان مطالعه می کنند معتقدند که شرایط محیطی و اجتماعی زندگی بازنشسته، از تأثیرگذارترین عوامل رضایت فرد بازنشسته از زندگی است.

1_Alen Sheldon

2_Socio Environmental Thory