

تبیین عوامل مؤثر بر اشتغال مجدد بازنشستگان تأمین اجتماعی

علی شکوری*

این مقاله عوامل مؤثر بر اشتغال مجدد بازنشستگان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی را با استفاده از روش تحقیق میدانی در شهر تهران مورد بررسی قرار می‌دهد. با بهره‌گیری از ادبیات مربوطه، فرض شده که اشتغال مجدد بازنشستگان با متغیرهایی چون مشکلات اقتصادی، عادت به کار، ارزش و تقدس کار و کارکرد هویت‌بخشی آن، نیاز سه سطحی (پیوند اجتماعی، احتیاجات اساسی و موفقیت یا خودشکوفایی)، عدم وجود آلت‌رناتیوهای فرهنگی و تفریحی، و ویژگی‌های زمینه‌ای در ارتباط باشد.

یافته‌ها نشان داد که اکثریت پاسخگویان مشکلات اقتصادی خود، علاقه به کار، ارزش بانفسه کار، نقش کار در افزایش ارتباطات اجتماعی و دسترسی به امکانات تفریحی و فرهنگی را در مقایسه با نقش کار در افزایش احترام اجتماعی و خودشکوفایی با اهمیت توصیف کردند. تحلیل روابط دو متغیره، بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته، از طریق آزمون‌های پیوستگی مشخص ساخت که به‌استثنای متغیرهای عادت به کار، نوع شغل قبل از تقاعد، سطح تحصیلات، و خودشکوفایی بقیه متغیرهای مستقل رابطه معناداری را با متغیر وابسته به‌دست آوردند، هرچند این رابطه غالباً به‌لحاظ شدت در سطح متوسط و پایین بوده است ولی تحلیل رابطه کل متغیرهای مستقل با متغیر وابسته با استفاده از تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که تنها سه متغیر شامل، «مشکلات اقتصادی»، «مس» و «دسترسی به امکانات تفریحی» با متغیر اشتغال مجدد پاسخگویان ارتباط معناداری را نشان می‌دهند. با توجه به نتیجه تحلیل داده‌ها، استدلال می‌شود در حالی پاسخگویان نقش غالب متغیرهای مورد تأکید در ادبیات در اشتغال و تداوم آن تأیید می‌کنند، ولی به‌طور اخص سه متغیر اخیر در اشتغال مجدد خود مهم‌تر تلقی می‌کنند.

واژگان کلیدی: بازنشستگی، اشتغال، کار مجدد، تأمین اجتماعی، رفاه اجتماعی

مقدمه

تاریخ زندگی بشر از تلاش انسان در راه رسیدن به امنیت حکایت می‌کند. ترس از حوادثی که هرآن ممکن است در زندگی‌اش پیش آید و فعالیت‌های جسمی، روحی، اجتماعی و اقتصادی او را به مخاطره افکند، انسان را به تفکر و تلاش واداشته تا برای مقابله با پیشامدهای ناگوار تدبیری بیاندیشد و در صورت مواجهه با چنین مشکلاتی بتواند آن‌ها را پشت‌سر بگذارد. تأمین اجتماعی، پاسخی است به این نیاز و شامل کلیه تدابیر، برنامه‌ها و اقداماتی است که به‌منظور حمایت از افراد، در دورانی که درآمدهای آنان به‌علت بیماری، حوادث و پیشامدها، پیری، ازکارافتادگی، بیکاری و از این قبیل کاهش می‌یابد، اعمال می‌شود تا افراد با اتکا به این حمایت‌ها به آرامش خاطر دست یابند. (سینزبری^۱: ۱۹۹۹: ۳۴-۳۷؛ آلکوک^۲: ۱۹۹۹: ۴۹-۵۲).

به‌لحاظ تاریخی، ظهور اجتماعات بزرگ کارگری و ایجاد دواير دولتی با کارکنان پرشمار نقش اساسی را در پیدایش سازمان‌های بیمه‌ای، سندیکاها و نهادهای گوناگون حمایتی و وضع قوانین کار و تأمین اجتماعی در جهت حمایت از حقوق کارکنان ایفا کرده‌اند. تا قبل از آن کارفرمایان نسبت به وضعیت کارکنان خود بعد از سالیان هیچ‌گونه تعهدی در دو بعد قانونی و اخلاقی نداشتند. بعد از تشکیل نهادهای اجتماعی و کارگری رفته‌رفته لزوم توجه جدی به نیازهای کارکنانی که بعد از یک دوره زمانی توانمندی اولیه را در جهت ادامه کار نداشتند شکل گرفت. بر این اساس و با انگیزه برآورده کردن چنین نیازی، سازمان‌های بیمه مکلف شدند با دریافت بخشی از حقوق و مزایای کارکنان در حین انجام کار به‌عنوان حق بیمه، امکان استفاده از مزایای آن را برای سنین پیری و بازنشستگی کارکنان فراهم آورند. نخستین قانون در این خصوص در سال ۱۸۸۹ میلادی در پروس (آلمان) وضع شد، پس از آن به‌تدریج در سایر کشورهای صنعتی که با نیروی کار فزاینده مزدبگیری دست به‌گریبان بودند رایج شد (ایست^۳: ۱۹۹۹).

در ایران نظام بازنشستگی از سال ۱۳۰۱ در قالب قانون استخدام کشوری شکل گرفت. اساساً در حقوق اداری، بازنشستگی به دوره غیرفعال و غیر مولد زندگی تعبیر شده است و از این منظر، حالت بازنشستگی طبق قانون و به‌موجب حکم رسمی مراجع صلاحیت‌دار پدید آمده و منجر به برقراری حقوق بازنشستگی می‌شود. بازنشستگی دوران تکامل و تعالی اجتماعی و روانی انسان است. تا قبل از آن در روابط استخدامی دولت و مستخدم حالتی که مستخدم بدون انجام دادن کار از حقوق یا مقرری بهره‌مند شود وجود نداشت. در قسمتی از فصل چهارم قانون

1. Sainsbury

2. Alcock

3. East

استخدام كشوري مصوب ۲۲ آذر ۱۳۰۱ در زمينه بازنشستگي آمده است: كارمند بعد از مدت معينی انجام خدمت و رسيدن به سنی كه قاعدتاً توانایی انجام كار خود را از دست می دهد بدون آن كه خدمتی انجام دهد از حقوق بهره مند شود.

بازنشستگي به عنوان پديده ای اجتماعی دارای ابعاد و تبعات مختلف فردی، اجتماعی و اقتصادی است كه در بسياری از جوامع به انحاي مختلف توجه خاصی را به خود جلب کرده است. اين پديده مهم لاجرم در زندگي شغلی نیروی انسانی اتفاق می افتد و ممكن است به علل مختلفی زودتر از موعد مقرر حادث شود. بازنشستگي نه تنها با مسئله امنیت شغلی و امنیت درآمد مرتبط است بلکه سلامت روان شناختی، زیست شناسی و جسمانی افراد و حتی خانواده های آن ها را تحت تأثیر قرار می دهد. رسيدن به دوره بازنشستگي به عنوان بخشی از زندگي انسان در صورتی كه با تدابير اصولی و برنامه های متناسب با شرایط اقتصادی - اجتماعی جامعه و افراد همراه نباشد، زمينه نگرانی و اضطراب را برای بازنشستگان به ارمغان می آورد (اردبیلی ۱۳۷۹: ۴۹-۵۱؛ عراقی و همكاران ۱۳۸۶: ۳۷۵-۳۷۶). در اين زمينه، سياست اجتماعی^۱ متناسب با شرایط جوامع می تواند تعديل کننده تبعات و آثار سوء سالمندی و بازنشستگي در جوامع باشد. سياست های اعمال شده باید ضمن حفظ شأن و منزلت انسانی و مراقبت از بازنشستگان، زمينه استقلال آن ها را فراهم آورد كه حاصل آن رضایت مندی و خشنودی از زندگي و اين احساس كه ۳۰ سال تلاش آن ها بی توجه نمانده است خواهد بود. مطالعه بازنشستگي به طور كلي و اشتغال مجدد بازنشستگان بعد از تقاعدشان به طور اخص از چند بعد مهم به نظر می رسد:

نخست اين كه، اگرچه فلسفه بیمه بازنشستگي تأمین افراد پس از تقاعد و عدم نیاز به كار مجدد است و تأمین افراد در متون حقوقی بین المللی^۲ و كشوری^۳ به عنوان حق آحاد جامعه تلقی می شود، ولی آنچه در جامعه مشهود و مسلم است اشتغال دوباره بسیاری از افراد بعد از بازنشستگي است. به طوری كه برخی از محققان اشاره كردند «متأسفانه یکی از مشكلات عظیم

1. Social Policy

۲. براساس ماده ۲۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸ مجمع عمومی سازمان ملل، «هرکسی به عنوان یک عضو جامعه حق تأمین اجتماعی دارد و مجاز است به وسیله مساعی و همکاری بین المللی، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود را كه لازمه تعالی و رشد و نمو آزادانه شخصیت اوست، با در نظر گرفتن منابع هر کشور به دست آورد».

۳. اصل ۲۹ قانون اساسی برخورداری از تأمین اجتماعی در دوران بازنشستگي، پیری و از كارافتادگی را به عنوان یک حق مطرح می كند و دولت را با بهره گیری از درآمدهای عمومی و مشاركت مردم، مكلف به تحقق آن می سازد.

نظام‌های تأمین اجتماعی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه و از جمله کشور ما، مشکلات اقتصادی است؛ مشکلاتی که گاه اساس و پایه تأمین اجتماعی و هدف آن را که برقراری امنیت اجتماعی و به نوعی اصلاح اجتماعی است به مخاطره می‌کشانند و حتی آن را به ابزاری برای حل مشکلات اقتصادی تبدیل می‌کند» (عراقی و همکاران ۱۳۸۶: ۳۷۶).

دوم این‌که، در اشتغال بعد از تقاعد بیش از این‌که خود اشتغال مهم باشد اجبار برای آن مشکل ایجاد می‌کند. به‌طوری‌که برخی مطالعات درخصوص بازنشستگان روشن ساختند این پدیده سبب ایجاد شوک روحی، روانی و بروز تبعات ناگوار اجتماعی، اقتصادی و روحی زیادی برای افراد می‌شود، به‌ویژه غالباً مشاهده می‌شود که فرد بازنشسته برای رهایی از نیاز در مشاغل متفرقه و پست‌تر از شغل قبل از تقاعد اشتغال می‌یابد این مسئله خواه‌ناخواه عزت‌نفس آن‌ها را تحت شعاع قرار می‌دهد (برای مثال: هادیان ۱۳۷۷؛ اکوی محصل ۱۳۷۹؛ عابدینی ۱۳۸۰؛ سلطانی و روحانی ۱۳۸۲).

سوم این‌که، جمعیت فزاینده سالخوردگان در کشور است که به‌دلایلی چون کاهش تدریجی مولید در سال‌های اخیر، افزایش متوسط امید زندگی و کاهش مرگ میر دوران سالخوردگی ناشی از پیشرفت‌های بهداشتی و پزشکی صورت گرفته است (تقوی ۱۳۷۴: ۲۴-۲۴)، به‌طوری‌که براساس سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن رشد شتابان سالمندان کشور از رشد جمعیت کشور بیشتر شده است، به نحوی که طی سال‌های ۱۳۵۵ تا ۱۳۷۵ جمعیت سالخورده بیش از ۲/۲ برابر شده و متوسط رشد سالانه آن‌ها طی سال‌های ۱۳۶۵ تا ۱۳۷۵ حدود ۴ درصد برآورد گردیده است در حالی‌که این نسبت برای جمعیت کل کشور طی همان دوره حدود ۱/۹۶ درصد بوده است و این نسبت‌ها در دهه بعد نیز با رشد قابل ملاحظه‌ای به نفع سالمندان ادامه داشته است. با توجه به افزایش رشد جمعیت سالمند به‌نظر می‌رسد کشور در سال‌های آینده با پدیده‌های مذکور و پیامدهای آن مواجه خواهد بود. از این‌رو، تحقیق روی آن به امکان شناخت علمی‌تر این ابعاد کمک می‌کند و اهمیت موضوع را به دستگاه‌های ذیربط نشان می‌دهد.

چهارم این‌که، علی‌رغم مطالعاتی هرچند محدود در مورد بازنشستگی در کشور انجام شده است، ولی درخصوص اشتغال مجدد آنان کاری تحقیقی انجام نشده است. به‌نظر می‌رسد این مطالعه می‌تواند گامی هرچند مقدماتی برای پر کردن بخشی از خلأهای موجود در ادبیات مربوطه تلقی گردد.

هرچند ممکن است در ابتدا تصور شود که علت اولیه اشتغال مجدد بازنشستگان به فقر گسترده و عدم تأمین نیازهای آنان مربوط می‌شود، ولی با توجه به این‌که بازنشستگان گروه

ناهمگنی را تشکیل می‌دهند، به نظر می‌رسد عوامل متعددی در بروز این پدیده نقش داشته باشند. از این‌رو، این مقاله عوامل اقتصادی-اجتماعی مؤثر بر اشتغال مجدد بازنشستگان را مورد بررسی قرار می‌دهد. با عنایت به این‌که بیش از ۴۰ درصد از بازنشستگان، تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند و این سازمان علاوه بر پرداخت حقوق و مزایای قانونی خدماتی دیگر نظیر سفرهای زیارتی-سیاحتی، پرداخت وام‌های ضروری و قرض‌الحسنه، کالابریگ ویژه و خدمات فرهنگی به مستمری‌بگیران بازنشسته ارائه می‌دهد و ظاهراً تأسیس معاونت فرهنگی و اجتماعی در ساختار سازمان در این راستا صورت گرفته و بیان‌گر اهمیت توجه به مسائل فرهنگی و اجتماعی بیمه‌شدگان به‌طور اعم و بازنشستگان به‌طور اخص است، این پژوهش بر بازنشستگان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی متمرکز است که به‌طور موردی در شهر تهران انجام شده است.

تبیین‌های نظری

در ادبیات طیف گسترده‌ای از نظریات وجود دارد که سعی کردند عوامل و انگیزه‌های کار و اشتغال افراد را تبیین کنند که می‌توان از آن‌ها برای تبیین عوامل مؤثر بر اشتغال مجدد بازنشستگان بهره گرفت.

یک‌گرایش غالب در ادبیات وجود دارد که کار را ویژگی ذاتی^۱ نوع انسان بدون در نظر گرفتن سن تفسیر کند که او را از سایر حیوانات مجزا می‌کند. به‌زعم مارکس، «انسان‌ها طبیعت اصلی خود را، به‌عنوان یک نوع، که از طریق کار مولد برای اهداف خود... انجام می‌شود، محقق می‌بخشند» (واتسون^۲ ۱۹۸۰: ۸۵). «کار مجموعه‌ای اعمالی است که انسان به کمک مغز، دست، ابزار و ماشین‌ها برای استفاده عملی از ماده روی آن انجام می‌دهد و این اعمال نیز متقابل بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد» (نقل در توسلی ۱۳۸۵: ۱۰). کار به‌دلیل این ویژگی‌اش دارای پیامدهای وسیع اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است. از این منظر، کار اولین رکن تمدن‌های بزرگ در تاریخ انسانی است. به‌قول مارکس تمام اعصار تاریخی با شیوه‌های تولید و کار ویژه خود متمایز می‌شوند. کار فعالیتی است که برای افراد ارزش، هویت، نظم ایجاد می‌کند، اوقات آن‌ها را تنظیم می‌کند، نظمی به زندگی انسان می‌دهد، رابطه او را با دنیای واقعی تنظیم می‌کند، دنیایی که به انسان می‌گوید آیا افکار و دیدگاه‌هایش معنی‌دار است یا خیر (سیولا^۳ ۲۰۰۰: ۳-۴). حتی در عصر کنونی با وجود تنوع مجموعه‌های اکولوژی و گوناگونی آهنگ

1. Intrinsic

2. Watson

3. Ciulla

حرکت در پیشرفت فنی و تحول در ساخت اجتماعی و سطح اقتصادی جوامع، کار نقش اساسی را ایفا می‌کند. در واقع، کار وجه اشتراک و شرط لازم زندگی انسان در جامعه است (توسلی، ۱۳۸۰: ۸). نوعی انجام وظایفی است که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد (گیدنز، ۱۳۷۸: ۵۱۷).

باین حال، بخش قابل توجهی از تبیین‌ها به نظریه(های) نیاز ارتباط پیدا می‌کند. این نظریه‌ها به یک وضعیت عدم تعادل و یا کمبود داخلی اشاره دارند که می‌تواند موجب تقویت و یا تحریک رفتار و واداشتن افراد به انجام کاری برای رفع آن‌ها گردد. علت کمبود ممکن است جسمانی (مثل گرسنگی، تشنگی)، روانی (مثل قدرت) و یا اجتماعی (نظیر تعادل اجتماعی) باشد. مهم‌ترین تئوری‌های نیاز عبارتند از: نظریه مورای، نظریه سلسله‌مراتب نیاز مازلو، تئوری دو عاملی هرزبرگ و تئوری ERG از آلدرفر.

علی‌رغم انتقاداتی که به نظریه مازلو وارد شده است هنوز این نظریه مبنای نظری بسیاری از پژوهش‌های روان‌شناختی - اجتماعی را تشکیل می‌دهد. مازلو به پنج نیاز اساسی شامل نیازهای جسمانی، نیازهای ایمنی، نیازهای اجتماعی، نیازهای حرمت و نیازهای خودشکوفایی انسان به صورت سلسله‌مراتبی تأکید دارد و مبتنی بر فرض‌های زیر می‌باشد: نخست این‌که، نیازهای ارضا نشده رفتار را تحت تأثیر قرار داده یا موجب انگیزش رفتار می‌گردند؛ دوم این‌که، نیازها بر حسب اهمیت و اولویت برای برآورده شدن، از سلسله‌مراتبی نظام‌یافته برخوردارند؛ سوم این‌که، نیازهای سطح بالاتر هر فرد هنگامی خودنمایی می‌کنند که نیازهای سطوح پایین‌تر برآورده شده باشند.

تا زمانی که نیازهای سطح پایین برآورده نشده باشند، نیازهای سطح بالاتر مؤثر نیستند. به محض ارضای نیازهای هر سطح، نیازهای سطح بالاتر مسلط شده و محور فعالیت موجود زنده را به خود اختصاص می‌دهند. به عبارت دیگر، به میزانی که یک نیاز ارضا می‌شود، نیازی که کاملاً برآورده شده باشد تأثیری در انگیزش نخواهد داشت.

مازلو استدلال می‌کند که ساختار سلسله‌مراتب نیازها معلول خصلت تکاملی موجودات زنده است؛ بدین معنی که نیازهای سطح بالا اختصاص به موجودات زنده تکامل یافته‌تری دارد. برخلاف وجه اشتراکی که همه موجودات زنده در نیازهای اساسی دارند، نیازهای سطح بالاتر است که موجودات زنده عالی را متمایز می‌سازند؛ به طوری که نیاز به خودشکوفایی تنها مختص نوع انسان است. علاوه بر این در طول زندگی فرد، نیازها یکباره شکل نمی‌گیرند؛ در بدو تولد نیازهای فیزیولوژیک و شاید هم نیاز به ایمنی در طفل پدیدار می‌گردد، پس از ماه‌ها زندگی

نشانه‌های اولیه نیاز به تعلق ظاهر می‌شود؛ ولی سال‌های سال طول می‌کشد تا نیاز به خودشکوفایی آشکار گردد. وی خاطر نشان می‌سازد که در اغلب جوامع پیشرفته امروز نیازهای سطوح پایین در سلسله‌مراتب، برآورده شده و تأثیر انگیزشی چندانی ندارند. با وجود این نیازهای حرمت و خودشکوفایی به‌ندرت کامروا می‌شوند. برآورده شدن هرچه بیشتر این نیازها، زمینه را برای رشد هرچه گسترده‌تر آن‌ها فراهم می‌سازد. (نائلی، ۱۳۷۳: ۳۴-۳۵).

براساس نظریه مراتب نیازها، دلایل متعددی وجود دارد که سبب می‌شود بازنشستگان مجدداً کارکنند، از این‌رو این افراد را می‌توان برحسب گروه‌های متعدد طبقه‌بندی کرد که دو گروه مهم‌تر به نظر می‌رسد: نخست آنان که در مراتب نیازها نیازهای پست‌تر آنان برآورد نشده است؛ دوم آنان که در مرحله شکوفایی هستند، لذا فعالیت مجدد آن‌ها دال بر تلاش آن‌ها در خودکفایی آن‌هاست. بالین حال، برای ارائه تصویری جامع‌تر می‌توان با الهام از پورتر، که سعی کرد سلسله‌مراتب نیازهای مازلو را با توجه به موقعیت و روابط کنار و انواع فعالیت در مشاغل مختلف در سه سطح نیازهای حیاتی، نیازهای ارتباطی و نیازهای شکوفایی طبقه‌بندی کند، به‌طور مشخص محرک افراد در فعالیت خود (بازنشستگان در مورد موضوع مورد بحث ما) سه گونه است. نخست، آن‌هایی که به دنبال ارضای نیازهای حیاتی و زیستی (غذا، امنیت، بهداشت و...) هستند. دوم آن‌هایی که در پی تأمین نیازهای ارتباطی (ارتباط با دیگران، تعلق به گروه، پیوندهای عاطفی) می‌باشند. سوم آن‌هایی که به دنبال رشد و شکوفا شدن استعدادهای فکری و نیروهای بالقوه خود هستند. برحسب نظریه پورتر، نیازهای یک سطح هنگامی شدت پیدا می‌کند که نیازهای سطح ماقبل ارضا شده باشد. از این جهت، انگیزه افراد برای فعالیت می‌تواند در سطوحی متفاوت قابل تبیین باشد (توسلی، ۱۳۸۰: ۱۳۸). مشابه با پورتر، کلیتون آلدرفر^۱ با الهام از نظریه مازلو، نیازهای سه‌بعدی (سطحی) انسان تحت عنوان نیازهای وجود^۲، نیازهای وابستگی^۳، و نیازهای رشد^۴ را مطرح کرده است که در اصل هم نقد و هم دسته‌بندی مجدد نیازهای انسانی مازلو محسوب می‌شود. بدین معنی که آلدرفر در این مطلب با مازلو موافق بود که افراد با ارضای نیاز سطح پایین‌تر، تمایل به رفع نیازهای سطح بالاتر پیدا می‌کنند. اما در این‌که هر نیاز پس از رفع نیاز مرتبه پایین‌تر بروز می‌کند، موافق نیست. او معتقد است همه نیازها در فرد می‌توانند هم‌زمان ایجاد شوند و به‌طور ترکیبی موجب انگیزه فعالیت شوند (ظهوری، ۱۳۸۴: ۱۳۰۲).

از نظریه‌های مهم دیگر در قالب نظریه نیاز، نظریه نیازهای مک کللند است. مک کللند در

1. Clayton Alderfer
3. Relatedness Needs

2. Existence Needs
4. Growth Needs

پاسخ به این سؤال که چرا بعضی افراد نوعاً تمایل به انجام کارهایی دارند که دیگران به انجامشان چنین تمایلی ندارند؟ تئوری خود را مطرح ساخت. کوشش وی بر آن بوده تا انگیزه‌ای را که موجب تمایل افراد به کار کردن بیشتر می‌شود شناسایی کرده و معلوم دارد که آیا می‌توان چنین انگیزه‌ای را در افرادی به وجود آورد که رغبتی به کار کردن ندارند؟ (نائلی، ۱۳۷۳: ۴۲) که بر کنش متقابل فرد با محیط و جامعه در پیدایش نیازهای خاص و انگیزه به فعالیت تأکید می‌کند. این تعامل سه انگیزه اساسی در انسان ایجاد می‌کند که مبین فعالیت‌های خاص افراد است: نیاز به پیشرفت، نیاز به قدرت (زیر نفوذ قرار دادن یا کنترل دیگران) و نیاز به پیوندجویی (علاقه برای مهر و برقرار ساختن روابط دوستانه و میل پیوستن به یا فعالیت در گروه‌ها و سازمان‌ها). به‌زعم وی عوامل محیطی، به‌ویژه فرهنگ هر جامعه در رشد نیازهای سه‌گانه تعیین‌کننده است (نائلی، ۱۳۷۳: ۴۴).

تأثیر عوامل محیطی در پیدایش انگیزش در جامعه جدید در قالب نظریه کار و پویایی نیازها مورد تبیین قرار گرفته است. در این دیدگاه کار به‌عنوان مولد ارزش‌های مصرف تعریف می‌شود که تحت فشار نیازهای جدید ناشی از این ارزش‌ها معنا پیدا می‌کند و ممکن است صور مختلفی به خود گیرد. از این‌رو، نیاز ممکن است به‌عنوان مقوله‌ای اقتصادی یا به‌عنوان مفهومی که از متغیرهای روان‌شناسی و اجتماعی منشأ می‌گیرد تصور شود. در واقع در جامعه صنعتی زیر فشار تبلیغات بازرگانی و همچنین وجود وسایل ارتباط جمعی (روزنامه‌های پرتیراژ، مجلات، سینما، رادیو، تلویزیون و...) مصرف‌گرایی به‌صورت نیاز اساسی تثبیت می‌شود. مصرف‌گرایی تحت تأثیر علل مختلف در کشورهای وسیعی از اجتماع سریع‌تر از امکانات اقتصادی و پیشاپیش آن افزایش می‌یابد. بررسی‌های انجام‌شده در اجتماعات صنعتی و در کشورهایی که در آغاز صنعتی شدن هستند و در آن‌ها سطح مصرف پایین‌تر است این پدیده ظاهر شده است. مثلاً افزایش نیاز و عدم انطباق آن با قدرت خرید افراد در کشورهای مثل شوروی سابق، لهستان و نیز در جماعات کارگری فرانسه، انگلستان و آلمان سریع‌تر از قدرت خرید مردم بوده و سبب نارضایتی مردم شده است.

افزایش نیاز و عدم انطباق آن با قدرت خرید افراد در کشورهای مثل شوروی سابق، لهستان و نیز در جماعات کارگری فرانسه، انگلستان و آلمان سبب نارضایتی مردم شده است؛ زیرا با وجود افزایش قدرت خرید افراد، رضایت آنان (نسبت به زمانی که دارای قدرت خرید کمتری بودند) کاهش می‌یابد. به‌طوری که مطالعات نشان می‌دهد حتی تحول سیاست در نحوه پرداخت دستمزد نیز پس از یک دوره معین تأثیری ندارد و تأکید بر انگیزه‌های روان‌شناسی و اجتماعی نتیجه‌ای در بر ندارد. از این‌رو کمبود مزیای مادی، به دلیل اختلاف سطحی که بین

افزایش نیازها و ارضای آن وجود دارد، شدیدتر احساس می‌شود. افزایش نیازها و عدم تطابق آن با قدرت خرید افراد، به همراه پیشرفت‌های فنی و خودکاری شدن فزاینده فرایند تولید کاهش محسوس در مدت (ساعات) کار پیامدهای گوناگونی را در پی داشته است. نخست، سبب شده دوره فراغت نیروی کار در جوامع جدید افزایش یابد. دوم، این امکان را به وجود آورده نیروی کار به کارهای دیگری - که الزاماً با شغل اصلی او هم ممکن است مربوط نباشد - بپردازد تا از آن نیز دستمزدی دریافت کند تا بخشی از فشار وارد از سوی نیازها را تعدیل کند. این کارها بیشتر از نوع خدمات شبانه، حسابداری، نگهبانی و کار در منازل است و در برخی جوامع به «کار سیاه» معروف است. مثلاً، در ایالات متحده و سایر کشورهای پیشرفته کارگران دوکاره یا «سیاه‌کار» اغلب با نرخ‌هایی پایین‌تر از دستمزد قانونی که قراردادهای جمعی تثبیت کرده است، کار می‌کنند. در کشورهایی مانند یوگسلاوی (سابق)، لهستان و مجارستان که هنوز دچار کمبود هستند، «کار سیاه» یا «دوشغلی»، بسیار معمول است؛ در کشورهای جهان سوم نیز پدیده دو کاری به دلیل افزایش نیازها گسترش یافته است (توسلی ۱۳۸۰: ۲۲-۲۵). در برخی از این کشورها در کنار دوکاری پدیده مشابه دیگری ظاهر شده است که به اشتغال مجدد نیروی کار بازنشستگان موسوم است که براساس تئوری پویایی نیازها ناشی از فشار نیازهای جدید است. با این حال به نظر می‌رسد دلایل دیگری وجود داشته باشد که لزوماً به وسیله این تئوری تبیین نشده است.

بخشی از تبیین‌ها توسط نظریه‌هایی چون علاقه، عادت به کار و تداوم و نظریه هویت بخشی کار ارائه شده است.

آشلی^۱ (۱۹۷۱-۱۹۷۲) عقیده دارد که آخرین مرحله زندگی دنباله مراحل قبلی است. موقعیت‌های اجتماعی می‌تواند معرف نوعی عدم پیوستگی باشد، اما سازگاری و سبک زندگی اصولاً از طریق سبک‌ها، عادات و ذوق‌هایی که در تمام طول زندگی کسب شده است تعیین می‌شود. مثلاً کسانی که همیشه ماهیگیری را به کار ترجیح داده‌اند، به هنگام بازنشستگی، از این‌که فرصت کافی برای سربه‌سر گذاشتن با ماهی‌ها را دارند خوشحالند. اما آنان که همیشه سفرهای کوتاه ماهیگیری را به بعد موکول کرده‌اند، از این سرگرمی زود خسته می‌شوند یا به‌طور نامعقول، در حالی‌که از بیکاری گله دارند، نه وقت، نه نیرو و نه پولی برای این کار پیدا می‌کنند. بنابر نظریه تداوم، عادات، سلیقه‌ها و سبک‌های شخصی‌ای که در جریان زندگی کسب و فراهم شده است تا زمان پیری باقی می‌ماند. بهترین نشانه برای پیش‌بینی رفتارهای فرد در یک

موقعیت معین، همواره رفتار قبلی اوست. سازگاری اجتماعی با پیری، با بازنشستگی و با رویدادهایی از همین نوع، اصولاً توسط گذشته تعیین می‌شود. رویدادهای اجتماعی که در جریان آخرین سال‌های زندگی رخ می‌دهد، بی‌شک فشارهایی وارد می‌کند و پذیرش برخی رفتارها را به دنبال می‌آورد، ولی این رفتارها مسیری را دنبال می‌کند که قبلاً در زندگی انتخاب شده است. (میشارا و رایدل، ۱۳۶۵: ۷۱). ایده‌آسانی را درخصوص نظریه‌تداوم هگل ارائه می‌دهد. وی اصطلاح «عادت فعالیت»^۱ را به کار می‌برد که «نتیجه خودکار است و آموزش عملی که به واسطه کار کردن کسب می‌کنیم نیاز به انجام امور و عادت شاغل بودن را ایجاد می‌کند. ما احساس نیاز به کار می‌کنیم به خاطر این که آموزش و شرایط اخلاقی مان اینجاب می‌کند نه به خاطر این که طبیعت غریزی مان حکم می‌کند. اگر این چنین است، پس هیچ چیز طبیعی درباره کار وجود ندارد. آن یک نیاز ساختگی است که توسط تاریخ و فرهنگ مان ایجاد شده است (سیولا ۲۰۰۰: ۳). در واقع عادت به کار تحت این شرایط نوعی تعهد به کار را در طول زندگی برای انسان به بار می‌آورد.

برخی از مطالعات تجربی که درخصوص چرایی و علت کار کردن انسان‌ها انجام شده تا حد زیادی دیدگاه فوق را در مورد افزایش تعهد به کار تأیید می‌کند. برای مثال براساس پیمایشی که در سال‌های ۱۹۷۲-۱۹۸۲ در ایالات متحده بر روی ۱۱ هزار نمونه و در سال‌های ۱۹۸۳-۱۹۸۷ بر روی ۶ هزار نمونه و در سال ۱۹۸۸ بر روی ۱۰۰۰ نمونه در مورد انگیزه‌های مردم برای کار با محوریت این سؤال که «اگر شما پول کافی برای زندگی دلخواه در بقیه عمر خود داشته باشید آیا بازهم به کار ادامه می‌دهید یا دست از کار خواهید کشید؟» صورت گرفته است، نشان داد که ۷۰ درصد در سال‌های ۱۹۷۲-۱۹۸۲ پاسخ دادند که به کار ادامه خواهند داد. این رقم در دوره ۱۹۸۳-۱۹۸۷ به ۷۴ درصد و در ۱۹۸۸ به ۸۵ درصد افزایش یافت. همین‌طور مطالعاتی که در مورد معنی و مفهوم کار در گروه‌های مختلف سنی و کشورهای گوناگون انجام شده است به نتایج مشابهی رسیدند. برای مثال تحقیقی که در سطح بین‌المللی در مفهوم کار در هشت کشور (هلند، بلژیک، آلمان غربی، انگلیس، فلسطین اشغالی، یوگسلاوی سابق، ایالات متحده و ژاپن) صورت پذیرفت روشن ساخت که کار، محوری‌ترین نقش را در زندگی افراد ایفا می‌کند، در عین حال در بین ژاپنی‌ها این نقش بیشتر است. از این گذشته مردان مسن نسبت به مردان زیر سی سال اهمیت بیشتری برای کار قائل بودند. این روند در مطالعه‌ای که بر روی ۴۵۶۷ کارمند آمریکایی و ۳۷۳۵ کارمند ژاپنی صورت پذیرفته نیز تقویت و تأیید شده است.

1. Habit of industrious

نتایج مطالعه نشان داد که مردان مسن در هر دو کشور تعهد بیشتری نسبت به کار احساس می‌کنند تا افراد جوان‌تر (رضائیان، ۱۳۸۱: ۲۳).

در حالی که تبیین‌های نظریه‌ی عادت تا حدی رهنمون‌بخش است، ولی تأکید بیش از حد به آن در خصوص چرایی کار انسانی بیشتر یک رویکرد مکانیکی را به دست می‌دهد. به نظر می‌رسد حتی اگر عادت یک شرط ضروری برای کار تلقی شود، از شروط کافی آن کارکرد انسانی و اجتماعی است که تداوم آن را میسر می‌سازد که بخشی از آن توسط نظریه‌ی هویت‌بخشی تبیین شده است. براساس نظریه‌ی هویت‌بخشی، برخی از افراد دوست دارند تمام اوقات خود را کار کنند، به طوری که بعضاً حتی از ضروریات زندگی خود نیز صرف‌نظر می‌کنند تا کار خاصی را به پایان برسانند. در واقع می‌توان گفت کار، جهت این افراد را در زندگی معین می‌سازد. کار برای افراد مختلف معانی گوناگونی دارد و نقش‌های متنوعی در زندگی هریک از انسان‌ها ایفا می‌کند. کار برای افراد به دلیل کارکردهایی که در زمینه‌هایی چون تعیین هدف‌های عمومی زندگی، امنیت اقتصادی، اعتباردهی و هویت‌بخشی، الزامی ساختن فعالیت‌های هدفمند، تسهیل ساختن ارتباطات اجتماعی با دیگران، حس همکاری و انجام کار گروهی، و امثالهم دارد، اهمیت پیدا می‌کند (واتسون ۱۹۸۰؛ مک‌کینا^۱ ۱۹۹۷؛ سیولا ۲۰۰۰). مک‌کینا در اثرش تحت عنوان «هنگامی که کار دیگر کار نمی‌کند»^۲ از تجاربی صحبت می‌کند که فرد به دلایلی کار نمی‌کند یا کار خود را از دست می‌دهد، در این آنچه در نخستین روزها به وی دست می‌دهد هویت، عزت‌نفس، اعتماد به نفس و خودباوری است (۱۹۹۷: ۱۴). غالب مطالعات نشان می‌دهد که نداشتن کار یا از دست دادن آن، به مفهوم از دست دادن بخش مهمی از زندگی و نابود شدن است (برای مثال، همان؛ وین وی ۲۰۰۳؛ رضائیان ۱۳۸۱).

نظریه‌ی هویت‌بخشی فعالیت از نظریاتی است که مستقیماً به مسائل اجتماعی افراد مسن در رابطه با ناسازگاری نقش‌ها و ابهامات ناشی از آن می‌پردازد. ابهام از این امر ناشی می‌شود، فرد در هنگام پیری و به عبارتی در دوره‌ی بازنشستگی، دیگر نه هدفی دارد و نه هویتی. بنابراین نظریه‌ی فعالیت - اگر نقش‌های جدیدی جانشین نقش‌های قدیمی نشود - این بی‌نظمی دائمی خواهد شد و فرد نه تنها با موقعیت بلکه با خودش نیز ناسازگار و بیگانه خواهد بود.

بنابر نظریه‌ی فعالیت، پیری موفقیت‌آمیز ایجاب می‌کند که نقش‌های تازه‌ای کشف شود یا برای حفظ نقش‌های قدیم، وسایل تازه‌ای به وجود آید. برای آن‌که این آرمان تحقق یابد، لازم است ارزش سن را بازنشاسیم و سالمندان را عهده‌دار نقش‌های جدیدی کنیم، نقش‌هایی که از

1. McKenna

2. When work doesn't work anymore

نظر اجتماع ارزشمند است. نقش‌های جدید باید با نوعی درآمد همراه باشد، نخست به خاطر ضرورت اقتصادی و بعد به خاطر این‌که در جامعه ما کار با حقوق ارجی دارد که کار داوطلبانه فاقد آن است. اکثر برنامه‌هایی که برای فعال کردن سالمندان طرح‌ریزی شده به‌منظور سرگرم کردن آن‌هاست. ولی حقوقی که به این کارها تعلق می‌گیرد پایین‌تر از حداقل پیش‌بینی شده در استاندارد ملی است و اگر در مورد هر گروه دیگری از کارکنان اجرا می‌شد غیرقانونی بود. حفظ یک نقش فعال در یک کار عادی، گاهی برای اشخاص مسن به‌علت دشواری‌هایی که ممکن است در ارتباط با سلامتی آن‌ها، سندیکاها، قانون کار و همچنین پیشرفت‌های تکنولوژی به‌وجود آید، بسیار پیچیده است.

با توجه به آنچه در بالا گفته شد در پاسخ به این سؤال که چرا بازنشستگان مجدداً مشغول به کار می‌شوند؟ می‌توان به جمع‌بندی ذیل رسید.

یک تبیین کلی به ماهیت ذاتی انسان و تعهد او به کار و فعالیت تأکید می‌کنند، بدون این‌که محدودیت سنی برای آن قائل شوند. برای این‌که کار فعالیت است که برای افراد تولید ارزش می‌کند و رابطه انسان را با دنیای واقعی تنظیم می‌کند. از این منظر ویژگی مذکور در صورتی که محدودیت‌های خاصی وجود نداشته باشد در سن خاصی پایان نمی‌یابد. در قالب این تبیین نظریه‌های دیگری چون نظریه هویت‌بخشی و نظریه عادت (علاقه) به کار توسعه داده شده است که غالباً افراد دوست دارند تمام اوقات خود را کار کنند، به‌طوری که بعضاً حتی از ضروریات زندگی خود نیز صرف‌نظر می‌کنند تا کار خاصی را به پایان برسانند. بین مراحل مختلف زندگی پیوستگی حاکم است آخرین مرحله زندگی دنباله مراحل قبلی است که اصولاً از طریق سبک‌ها، عادات و ذوق‌هایی (از جمله کار) که در تمام طول زندگی کسب شده است، تداوم پیدا می‌کند و تا زمان سالمندی باقی می‌ماند. بخشی از دلایل در این تداوم به هویت‌بخشی فعالیت در دوره بازنشستگی ارتباط پیدا می‌کند. بدین معنی که، پیری موفقیت‌آمیز ایجاب می‌کند که نقش‌های تازه‌ای که از نظر اجتماعی ارزشمند کشف شود و همراه با درآمد باشد، در غیر این حالت با موقعیت تعارض‌گونه مواجه خواهد شد.

بخش قابل توجهی از تبیین‌ها از سوی نظریه‌(های) نیاز ارائه شده است که بر یک وضعیت عدم تعادل و یا کمبود تأکید دارند که محرک لازم را برای انجام فعالیتی برای رفع آن‌ها ایجاد می‌کنند. این کمبودها به‌قول مازلو پنج‌وجهی هستند و به‌صورت سلسله‌مراتبی ایجاد می‌شوند، از این‌رو برای تبیین فعالیت افراد بایستی دید افراد در چه مراتب نیاز هستند. از نظر پورتر و آلدرفر این کمبودها سه‌وجهی اند (حیاتی، ارتباطی و شکوفایی)،

هرچند مراتب مهم هستند لزوماً یک قاعده عام نیستند. از نظر مک‌لند نیازها و انگیزه اساسی در فعالیت افراد در تعامل محیط و جامعه رخ می‌دهد، هرچند در این تعامل: نیاز به پیشرفت، نیاز به قدرت و نیاز به پیوندجویی برجسته هستند. با این حال به نظر می‌رسد این تعامل در جامعه‌های جدید در مقوله‌های اقتصادی و فشار ناشی از مصرف‌گرایی و تولد نیازهای جدید بیشتر خود را نمایان می‌سازد. این موضع خود را در چندشغله شدن افراد قبل از بازنشستگی و سالمندی و اشتغال مجدد بعد از آن نشان می‌دهد.

با توجه به ادبیات فوق، این پژوهش در پی آن است تا دریابد آیا انگیزه اشتغال مجدد بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی صرفاً به خاطر ماهیت ذاتی کار است؟ آیا آنان به خاطر عادت به کار و هویت بخشی به زندگی خود به اشتغال مجدد روی می‌آورند؟ یا فشارهای مضاعفی است که ارزش‌های مصرفی آن‌ها را به سمت کار جدید سوق می‌دهد؟ یا این که در مراتب نیازهای پنج‌گانه مازلوئی و سه سطحی پورتر و دیگران برخی نیازهایشان مرتفع نشده است؟ با توجه به این که بازنشستگان را گروهی ناهمگن تشکیل می‌دهند که دارای زمینه‌های متفاوتی هستند، از این رو این سؤال مطرح می‌شود که متغیرهای زمینه‌ای تا چه حدی در اشتغال مجدد آن‌ها مؤثر است؟

۳. روش‌شناسی

۳-۱. هدف

همان‌طوری که قبلاً گفته شد هدف این تحقیق بررسی دلایل اشتغال مجدد بازنشستگان تأمین اجتماعی است. به عبارتی این تحقیق در پی بررسی آن است که آیا آن‌چنان که تصور می‌شود این علل از عوامل اقتصادی (نیاز به تأمین مایحتاج معیشتی یا نیازهای فزاینده مادی) ریشه می‌گیرد؟ یا به عوامل اجتماعی (نیاز به ارتباط با دیگران) و براساس یک عادت به کار است؟ یا به عوامل دیگری چون کارکرد هویت بخشی کار و امثالهم برمی‌گردد.

۳-۲. فرضیه تحقیق

با عنایت به مباحث نظری به نظر می‌رسد اشتغال مجدد بازنشستگان با متغیرهایی چون مشکلات اقتصادی، علاقه به کار یا عادت به کار، ارزش و تقدس کار، نیاز (به پیوند اجتماعی،

برآورده شدن احتیاجات اساسی و موفقیت و خودشکوفایی)، عدم وجود امکانات تفریحی، کارکرد هویت‌بخشی کار، و ویژگی‌های فردی و متغیرهای زمینه‌ای در ارتباط باشد. برخی از این مفاهیم نیاز به توضیح دارد که ذیلاً به آن‌ها اشاره می‌شود.

بازنشستگی^۱: در ادبیات مربوطه، بازنشستگی به دوره‌ای از زندگی اطلاق می‌شود که فرد مستخدمی با داشتن شرایط معین سنی و دارا شدن سنوات معینی از خدمت و با پرداخت حق بیمه، طبق قانون و به موجب حکم مقام صلاحیت‌دار، به دلایل مختلف (سنی، ازکارافتادگی به دلیل آسیب یا بیماری و...) حالت اشتغال وی خاتمه یافته و مادام‌العمر مستحق دریافت حقوق بازنشستگی می‌گردد (ابوالحمد ۱۳۵۴: ۱۸۷؛ طباطبایی مؤتمنی ۱۳۴۶: ۲۳۷؛ شگری ۱۳۷۵: ۴۹؛ جعفری لنگرودی ۱۳۷۲: ۱۷۳؛ سونگ و منچستر^۲ ۲۰۰۹: ۲۳۳-۴؛ گاسمن و استینمیر^۳ ۲۰۰۹: ۲۶۲-۳).

اشتغال مجدد: اشتغال مجدد، انجام دادن کار و یا به استخدام مؤسسه یا سازمان خاصی درآمدن تعریف می‌شود که فرد بازنشسته، به‌رغم مخالفت قانونی، به انجام آن مبادرت می‌ورزد. اشتغال مجدد در این تحقیق، شامل آن دسته از کارکنانی می‌شود که هم‌اکنون ضمن این‌که از سازمان تأمین اجتماعی مستمری دریافت می‌کنند، در سازمان یا شرکت دیگر به انحاء مختلف (قراردادی و...) به کار اشتغال دارند. متغیر اشتغال مجدد در قالب سؤالی مبنی بر این‌که «آیا در مؤسسه، سازمان یا به هر نحو دیگر به کار مشغول هستید؟» از افراد مورد بررسی سؤال شد.

نیاز: احساس یک کمبود، همراه با تلاش برای آوردن آن گفته می‌شود (رفیع‌پور ۱۳۶۴: ۱۴). هرچند نیازها منشأ جسمی و اجتماعی-فرهنگی دارند ولی دو عامل اخیر در نحوه و ظهور نیازها مؤثرند (همان ۱۳۶۴: ۶۲). با الهام از ادبیات در این جا سه دسته از نیازها مورد بررسی قرار گرفت: نیازهای حیاتی، نیازهای ارتباطی (نیاز به ارتباطات اجتماعی) و نیاز به موفقیت. با توجه با ماهیت مسئله مورد پژوهش، نیازهای حیاتی در قالب مشکلات اقتصادی خود را نمایان می‌سازد. نیازهای ارتباطی مربوط به کار عمدتاً با مقوله‌هایی چون محیط کار، رابطه با دیگران و رضایت از کار ارتباط پیدا می‌کند. این مفاهیم به شرح ذیل مورد بررسی قرار گرفتند.

مشکلات اقتصادی: منظور از مشکلات اقتصادی، فشارهایی است که فرد در زندگی روزمره خود به دلیل کمبودهای مالی با آن برخورد می‌کند. برای بررسی مشکلات اقتصادی

1. Retirement

2. Song, and Manchester

3. Gustman and Steinmeier

پاسخگویان، مؤلفه‌هایی چون «مشکلات مالی توانایی فراهم کردن جهیزیه برای فرزندان (در صورت داشتن فرزند مؤنث)»، «محدودیت‌های مالی توانایی تأمین هزینه تحصیل فرزندان»، «توانایی پرداخت به موقع اجاره منزل؛ با صاحبخانه (در صورت مستأجر بودن)»، «مشکلات مالی در خرید البسه در سال»، «عدم توانایی در پرداخت قبض آب و برق و تلفن در غالب اوقات»، «عدم هماهنگی حقوق دریافتی من نسبت به هزینه جمعیت خانواده»، «عدم توان پرداخت هزینه داروها (داروهای خارج از شمول بیمه)»، «عدم توان هزینه‌های مسافرت حتی یک مسافرت کوتاه»، در قالب طیف لیکرت از پاسخگویان پرسیده شد.

ارتباطات اجتماعی: ارتباط به مکانیسمی تلقی می‌شود که از خلال آن روابط انسان‌ها برقرار می‌شود و بسط می‌یابد (ساروخانی ۱۳۶۷: ۱۹). صرف‌نظر از خصلت بیگانه‌کننده کار در برخی فرآیندهای تولید، به‌طور کلی زندگی شغلی دارای این مزیت است که با ایجاد فرصت‌هایی برای تماس، گفت‌وگو و همکاری شغلی با آدمیان دیگر سبب می‌شود که یکی از نیازهای اساسی انسان برآورده شود و افراد در این مناسبات احساس آرامش و رضایت کنند (کالیمو ۱۳۷۹: ۲۰۰). برای بررسی نقش محیط کار در افزایش سطح ارتباطات اجتماعی و به عبارتی نیازهای ارتباطی با توجه به مقولات محیط کار، رابطه با دیگران و رضایت از کار از مؤلفه‌هایی چون «زمینه دوستی و رابطه پیدا کردن با دیگران»، «دوست پیدا کردن»، «حفظ روابط اجتماعی»، «مسرت بخش بودن محیط کار»، «جنبه سرگرمی داشتن محیط کار»، «لذت بخش بودن محیط کار»، «احساس خوشبختی با کار»، «عدم احساس گذران وقت در کار»، در قالب گویه‌هایی از افراد نمونه سؤال شد.

علاقه و عادت به کار: علاقه به کار نوعی نگرش است که در فرایند زندگی شغلی در فرد شکل می‌گیرد. این نوع نگرش تابع یادگیری اجتماعی و خصوصیات روانی افراد است که به‌ویژه بر اثر عادت^۱ به کار شکل نهاده پیدا می‌کند و در رضایت فرد نسبت به انجام کارش نقش مهمی را ایفا می‌کند. این متغیر از طریق مؤلفه‌هایی چون «سرگرمی بودن کار و محیط فعالیت»، «جذابیت اشتغال بعد از دوره بازنشستگی صرف‌نظر از مسائل مالی»، «آمادگی برای اشتغال حتی با حقوق کم»، «احساس یوچی و بی‌هدفی در زندگی در صورت عدم اشتغال»، «احساس کمبود در صورت عدم اشتغال به کار»، در قالب گویه‌هایی از افراد مورد بررسی پرسیده شد.

۱. عادت به تکرار منظم رفتار که خصلت عادی و غیر ارادی به‌خود می‌گیرد اطلاق می‌شود (لالایی و همکاران ۲۰۰۹: ۶۷۴).

ارزش و تقدس کار: در جهان‌بینی‌ها، آیین‌ها و ادیان مختلف کار به‌عنوان فضیلت، عبادت و عامل توسعه و تمدن تلقی شده است (کرینت^۱؛ ۱۹۹۸؛ وبر ۱۹۸۷؛ پلیکان ۱۳۸۰: ۷). در این مطالعه، ارزش کار از طریق مؤلفه‌هایی چون «وظیفه تلقی شدن کار و تلاش برای انسان»، «عبادت تلقی شدن کار بدون محدودیت زمانی، مکانی و نوع کار»، «با ارزش تلقی شدن انجام کار در شغل خود»، «احساس مباحات در کار»، «تلقی شدن بیکاری با بی‌معنایی در زندگی» و حفظ هویت فرد به‌واسطه کار کردن» در قالب گویه‌هایی مطالعه شدند.

خودشکوفایی: تحقق هدف‌های زندگی، تمیز قابلیت‌های شخصیتی و کامروایی در از قوه به فعل درآوردن چیزی که انسان خواستار آن است، تعریف ساده‌ای از خودشکوفایی است. نیازهای خودشکوفایی به نیازهای فرد در رسیدن به آن‌چه در حداکثر توان و استعداد او است اشاره می‌کند و او را برمی‌انگیزد تا به شکوفا ساختن استعدادهای ذاتی خود بکوشد و به فردی تبدیل شود که واقعاً می‌تواند باشد (نائلی ۱۳۷۳: ۳۳). متغیر خودشکوفایی با بهره‌گیری از مقیاس‌های رضایت شغلی شوسلر^۲ (۱۹۸۲)، شاخص رضایت از کار اوین^۳ (۱۹۵۷) و هالر و میلر^۴ (۱۹۷۲)، با مؤلفه‌هایی چون «احساس موفقیت بیشتر با داشتن شغل و کار کردن»، «توانمند شدن با کار»، «احساس تحقق آرزوها با اشتغال» در قالب گویه‌هایی از پاسخگویان پرسیده شد.

دسترسی به امکانات تفریحی: این مقوله از یک‌سو به توانایی افراد از نظر مالی و از سوی دیگر به داشتن اوقات فراغت^۵ ارتباط پیدا می‌کند. منظور برخورداری از امکاناتی است که برای فرد، شکلی از تفریح و سرگرمی را دارند و افراد، فارغ از دغدغه‌های روزمره، ساعاتی از شبانه‌روز را به آن اختصاص می‌دهند. این امکانات جنبه ورزشی فرهنگی، هنری، سیاحتی و امثالهم دارد. این امکانات به‌لحاظ سهولت و امکان دسترسی در قالب پنج گویه از پاسخگویان پرسیده شد.

1. Grint

2. Schuessler

3. Evin

4. Haller and Millar

۵. «منظور از اوقات فراغت، فرصت و زمانی است که انسان مسئولیت‌پذیر هیچ‌گونه تکلیف یا کاری را عهده‌دار نیست و زمانی در اختیار اوست که با میل و انگیزه شخصی، به امر خاصی بپردازد. به دیگر سخن فراغت زمانی است که پس از به انجام رساندن کار و وظایف روزانه، باقی می‌ماند و انسان فرصت می‌یابد که در این زمان با رغبت، علاقه و انگیزه شخصی، فعالیت یا برنامه خاصی را انتخاب کند.» (افروز، ۱۳۷۰: ۱۳۴).

حرمت یا احترام اجتماعی: به وجهه و حیثیت اجتماعی افراد مربوط می‌گردد و رفتاری احترام‌آمیز و مرجع قرار دادن اشخاص شریف و محترم را در پی دارد. در وضعیت‌هایی که سلسله‌مراتب پایگاه‌ها نهادی شده است، تظاهرات حیثیت نمود پیدا می‌کند و شئون افراد نمایان می‌شود (تأمین ۱۳۷۹: ۴۱). برای بررسی تجربی احترام اجتماعی مؤلفه‌هایی چون «اهمیت اشتغال به کار برای حفظ مقام و منزلت اجتماعی ام در اذهان دیگران»، «درک بهتر فرزندان فرد در روزهای کار و فعالیت وی»، «ارزش و احترام بیشتر فرزندان در روزهای کار و فعالیت»، «ارزش و احترام بیشتر فامیل و دوستان در روزهای کار و فعالیت»، «احترام بیشتر همسر در روزهای کار و فعالیت»، «محبت بیشتر همسر در روزهای کار و فعالیت»، «کمتر بودن اختلاف با همسر در روزهای کار و فعالیت» به صورت گویه‌هایی از افراد مورد مطالعه سؤال شد.

متغیرهای زمینه‌ای: به ویژگی‌های فردی پاسخگویان اطلاق می‌شود. متغیرهای زمینه‌ای در این تحقیق، جنسیت، سطح تحصیلات، سن و تعداد فرزندان مجرد وابسته به خانواده بازنشستگان می‌باشند.

روایی و اعتبار

تمام گویه‌های مربوط به ابعاد توانمندی با استفاده از طیف لیکرت با گزینه‌های سه‌تایی (زیاد، متوسط و پایین) مطرح شدند که پس از بررسی مقدماتی و پس از محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ به منظور تعیین روایی آن‌ها برای بررسی نهایی انتخاب شدند. گویه‌های انتخاب شده برای هریک از متغیرهای مورد بررسی، آن‌هایی بودند که دارای ضریب بالا و قابل قبولی (معرف روایی بالا) بودند، و گویه‌هایی که ضریب پایین‌تری داشتند از بررسی حذف شدند. براساس نتایج تحلیل داده‌ها، آزمون آلفای کرونباخ برای مقیاس مسائل و مشکلات اقتصادی برابر با ۰/۹۲، برای مقیاس حرمت و احترام اجتماعی برابر ۰/۹، برای دسترسی به امکانات تفریحی برابر ۰/۸۲، برای ارتباطات اجتماعی برابر ۰/۸۶، ارزش و تقدس کار برابر ۰/۸۴، علاقه به کار برابر ۰/۷۸ و برای خودشکوفایی و موفقیت برابر ۰/۷۶ بوده است که همه در حد قابل قبولی می‌باشند.

روش اجرا، جامعه آماری و جمعیت نمونه: با توجه به هدف تحقیق و ماهیت داده‌های مورد نیاز، از روش تحقیق میدانی استفاده شده است. اطلاعات مورد نیاز از نمونه‌ای شامل ۲۸۰ نفر پاسخگو از بازنشسته‌های سازمان تأمین اجتماعی در مناطق ۹ تا ۱۴ شهر تهران جمع‌آوری شد. جامعه آماری ۴۳۱۵۵ حدود نفر می‌باشد که براساس آمار ارائه شده از

سوی دفتر امور فرهنگی - اجتماعی بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی به محقق، تعداد کل بازنشستگان تحت پوشش این سازمان، در مناطق مذکور شهر تهران را تا پایان شهریور ماه ۱۳۸۵ تشکیل می‌داد.

با توجه به آن‌که آدرس و محل سکونت آن‌ها مشخص نبود، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی^۱ استفاده شده است. نمونه‌ها به صورت تصادفی به ترتیب زیر انتخاب شد. ابتدا از هر منطقه چند بلوک به طور تصادفی انتخاب شده، سپس بعد از پیدا نمودن اولین نمونه (با بیان این پرسش که آیا بازنشسته هستید؟) او آزمودنی‌ها یا نمونه‌های دیگر را معرفی کرده است. در واقع هر آزمودنی، آزمودنی‌های بعدی را که در همسایگی او قرار داشتند معرفی نموده است.

از آماره‌های مختلف مانند آزمون کای اسکوار، آزمون فی و وی کرامرز، تحلیل رگرسیون و غیره برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در ارائه نتایج مطالعه، نظر به حجم زیاد داده‌ها، صرفاً برخی از آماره‌ها در مورد تحلیل روابط در قالب جداول آورده می‌شود و در بقیه موارد فقط نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها در متن ارائه می‌گردد.

یافته‌ها

در این بخش، ابتدا ویژگی‌های اقتصادی و اجتماعی جمعیت نمونه و متغیرهای مورد بررسی توصیف می‌شود، سپس مهم‌ترین نتایج تحقیق و تحلیل داده‌ها ارائه می‌شود.

توصیف ویژگی‌های زمینه‌ای جمعیت نمونه: بررسی ویژگی‌های فردی، اقتصادی و اجتماعی افراد مورد مطالعه نشان داد که حدود ۵۰ درصد از افراد مورد مطالعه در بین ۵۰ تا ۵۹ سال، ۲۵/۷ درصد در بین ۶۰ تا ۶۹ سال، ۱۸/۴ درصد افراد در بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۵/۹ درصد در بین ۷۰ تا ۷۹ سال قرار دارند. از نظر تحصیلات، حدود ۷۳ درصد دارای دیپلم (۳۸ درصد) و کمتر از آن (۴/۳۵ درصد)، ۱۴/۴ درصد دارای فوق دیپلم، ۹/۲ درصد دارای لیسانس و ۳ درصد دارای فوق لیسانس و بالاتر هستند. اکثریت پاسخگویان (نزدیک ۹۵ درصد) متأهل و بقیه مجرد (شامل همسر فوت کرده) هستند. بیش از ۴۵ درصد پاسخگویان دارای یک تا سه فرزند متأهل،

۱. نمونه‌گیری گلوله برفی وقتی مطلوب است که یافتن محل اعضای یک جمعیت ویژه دشوار باشد. این روش به این صورت است که محل معدودی از جمعیت هدف را پیدا می‌کنید و سپس از آنان می‌خواهید که اگر اطلاعات لازم را درباره محل اعضای دیگر آن جمعیت دارند در اختیار شما قرار دهند. «گلوله برفی» به فرایند جمع‌آوری اطلاق می‌شود. یعنی وقتی یک آزمودنی را یافتید، او آزمودنی‌های دیگر را به شما معرفی می‌کند. (بسی، ۱۳۸۱: ۴۰۶).

۲/۲ درصد دارای پنج فرزند متأهل و بیشتر و ۲۶/۳ درصد از افراد دارای فرزند بدون تأهل می‌باشند. همچنین یافته‌ها نشان داد اکثریت افراد دارای فرزندانی مجرد از نظر مالی وابسته به خانواده هستند. برای مثال، ۲۸ درصد از پاسخگویان دارای یک فرزند، ۴۰ درصد دارای دو فرزند، ۲۳ درصد دارای سه فرزند، و حدود ۱۰ درصد دارای ۳ فرزند یا بیشتر از نظر مالی وابسته به خانواده هستند. اکثریت (حدود ۹۰ درصد) در مسکن شخصی و حدود ۱۰ درصد در مسکن اجاره‌ای اقامت دارند. اکثریت پاسخگویان را (۶۷ درصد) کارکنان بازنشسته ادارات و سازمان‌های دولتی، حدود ۲۱ درصد بازنشسته‌های شرکت‌های خصوصی و حدود ۱۲ درصد را سایر موارد (دارندگان مشاغل آزاد و غیره) تشکیل می‌دهد. بررسی نوع شغل بعد از بازنشستگی افراد مورد مطالعه نشان داد که درصد قابل توجهی (۵۱/۱ درصد) افراد به شغل رانندگی، ۷/۹ درصد به مغازه‌داری، ۶/۸ درصد به کار اداری در ادارات دولتی، ۵/۴ درصد به کار در شرکت‌های خصوصی، ۴/۳ درصد به کارگری، ۷/۲ درصد موارد به شغل‌های تخصصی خرده‌پا مانند آرایشگری، خیاطی، برق‌کشی ساختمان، نقاشی ساختمان و از این قبیل کارها، ۳/۲ درصد موارد به بنگاه‌داری املاک و مسکن و ۴ درصد به مشاغل دیگر می‌پردازند. به لحاظ میزان درآمد، ۳۴/۶ درصد زیر ۱۵۰ هزار تومان، ۱۸/۶ درصد بین ۱۵۱ تا ۲۰۰ هزار تومان، ۱۵/۳ درصد بین ۲۰۱ تا ۲۵۰ هزار تومان، ۱۵/۳ درصد بین ۲۵۱ هزار تومان تا ۳۰۰ هزار تومان و ۸ درصد نیز ۳۰۰ هزار تومان بالاتر مستمراً دریافت می‌کنند. با این حال، نتایج آماره‌های مرکزی و پراکندگی در مورد کل درآمد بعد از بازنشستگی (جدول ۱) تفاوت‌های چندانی قابل ملاحظه‌ای را آشکار می‌کند، به طوری که میانگین درآمد ماهانه در حدود ۳۵۰ هزار تومان و میانگین درآمد ۳۰۰ هزار تومان می‌باشد. آزمون چولگی برابر با ۴/۴۵ است و چون از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است نشان‌دهنده چولگی مثبت منحنی درآمد می‌باشد و نشان می‌دهد که فراوانی افراد دارای درآمد کمتر از میانگین از افراد دارای درآمد بیشتر از میانگین، بیشتر است. آزمون کشیدگی نیز برابر با ۰/۱۷ و نشان می‌دهد که نمودار متغیر مربوطه کشیده نیست. به این معنی که فراوانی افرادی که دارای درآمدی در محدوده میانگین هستند، به طور متعادل تقسیم شده است. در واقع تراکم نسبی فراوانی حول میانگین، متعادل است.

جدول شماره ۱. آماره‌های مرکزی و پراکندگی مجموع درآمد ماهیانه پاسخگویان

متغیر	میانگین	اس.خطای میانگین	میانگین	مد	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	اس.خطای چولگی	کشیدگی	اس.خطای کشیدگی	دامنه
مجموع درآمد	۲۵۵۷۵۲	۱۰۶۱۳/۹	۳۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۱۵۹۵۶۲/۳	۲/۵E+10	۰/۷۲۱	۰/۱۶۲	۰/۰۵۲	۰/۲۲۲	۷۰۰۰۰۰

از نظر هزینه‌های زندگی، میانگین هزینه‌های بازنشستگان حدود ۳۳۰ هزار تومان در ماه است که به نظر می‌رسد با مجموع درآمدها (که از مستمری، کار مجدد و امثالهم به دست می‌آید) همخوانی دارد. چوگلی^۱ برابر با ۰/۴۹۱ و آزمون چوگلی برابر با ۳/۱ و مثبت می‌باشد و بیانگر این است که تعداد بازنشسته‌های دارای مجموع هزینه پایین‌تر از میانگین، از بازنشسته‌هایی که دارای مجموع هزینه بیشتر از میانگین است، بیشتر می‌باشد. کشیدگی^۲ برابر با ۰/۰۹۷ و آزمون کشیدگی^۳ نیز برابر با ۰/۳ می‌باشد که نشان می‌دهد افرادی که دارای هزینه ماهیانه متوسطی هستند، تعدادشان به طور نرمال نسبت به دیگر افراد تقسیم شده است. منحنی مجموع هزینه‌ها اگرچه چوله می‌باشد اما کشیدگی ندارد.

جدول شماره ۲. آماره‌های مرکزی و پراکندگی مجموع هزینه‌های ماهیانه پاسخگویان

متبر	میانگین	اس.خطای میانگین	میانه	مد	انحراف استاندارد	واریانس	چوگلی	اس.خطای چوگلی	کشیدگی	اس.خطای کشیدگی	دامنه
مجموع هزینه‌ها	۲۲۲۶۱۳	۸۹۹۷/۲	۲۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۱۳۸۸۰۳	۱۹۸۴+۱۰	۰/۳۹۱	۰/۱۵۸	۰/۰۹۷	۰/۳۱۴	۷۰۰۰۰۰

در پاسخ به این سؤال که «اگر جامعه را به طبقه بالا، متوسط و پایین دسته‌بندی کنیم شما در کدام طبقه قرار دارید؟»، ۶۱/۸ درصد افراد خود را جزء طبقه متوسط، ۳۰/۷ درصد جزء طبقه پایین و ۷/۵ درصد جزء طبقه بالا خوانده‌اند.

توصیف متغیرهای تحقیق: یافته‌های تحقیق نشان داد که ۵۴ درصد افراد مورد بررسی دارای شغل مجدد بوده‌اند و ۴۶ درصد مابقی بدون شغل مجدد بعد از بازنشستگی بودند. با توجه به مشکلات اقتصادی، ۱۶/۵ درصد مشکلات اقتصادی خود را زیاد، ۷۳/۴ درصد مشکلات اقتصادی خود را قابل ملاحظه، و ۱۰ درصد مشکلات اقتصادی خود را اندک اظهار نمودند. با توجه به متغیر علاقه به کار، نزدیک به ۶۲ درصد علاقه بالا، ۲۱/۹ درصد علاقه پایین و ۱۶/۲ درصد علاقه متوسطی را نسبت به کار ابراز داشتند. از نظر ارزش کار، حدود ۶۱ درصد از پاسخگویان برای کار و اشتغال بالنفسه ارزش و تقدس بالا، ۳۰ درصد ارزش متوسط و ۹ درصد ارزش پایینی قائل هستند. از نظر این که کار و محیط آن در افزایش سطح ارتباطات اجتماعی تا

1. Skewness

۳. آزمون کشیدگی از طریق تقسیم نمودن مقدار کشیدگی بر استاندارد خطای کشیدگی به دست می‌آید و چنانچه میزان آن بیشتر از ۱/۹۶ باشد بیانگر آن است که توزیع متغیر مربوطه دارای کشیدگی است و علامت مثبت و منفی این آزمون بیانگر کشیدگی و پخی توزیع است.

چه حدی مهم است، حدود ۶۷ درصد پاسخگویان به اهمیت زیاد، ۲۶/۹ درصد به اهمیت متوسط، ۶/۳ درصد نیز به کم اهمیت بودن آن تأکید دارند.

برخلاف متغیرهای بالا که درصد بالایی از افراد مورد مطالعه توافق زیاد را با آن‌ها نشان دادند در مورد متغیرهای دیگر مانند «احترام اجتماعی»، و «خودشکوفایی» این گرایش پایین بوده است که مبین نقش نه خیلی زیاد کار و محیط‌های آن در تأمین این نیازها بوده است. برای مثال، به‌زعم ۳۸/۵ درصد از پاسخگویان کار و اشتغال باعث تأثیر زیاد در افزایش احترام اجتماعی افراد می‌شود، ۴۴/۲ درصد تا حد زیادی بر این باور بودند و حدود ۱۷ درصد به تأثیر اندک اشاره دارند. از نظر ۲۶/۵ درصد کار و اشتغال تا حد زیادی سبب موفقیت و شکوفایی فرد می‌شود، ۲۳/۴ درصد تا حدی به این موضوع اعتقاد دارند و بیش از ۵۰ درصد چنین اعتقادی را ندارند. به‌لحاظ دسترسی به امکانات تفریحی، درصد قابل توجهی (۳۸ درصد) از پاسخگویان بیان کردند که دسترسی اندکی به این امکانات دارند، ۴۲/۱ درصد نیز دسترسی متوسطی به این امکانات را ابراز داشتند و تنها ۱۹/۵ درصد اذعان داشتند که دسترسی زیاد به امکانات تفریحی دارند.

تحلیل روابط بین متغیرهای تحقیق: تحلیل روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته که نتایج آن در جداول ۲، ۳ و ۴ منعکس شده است، موارد زیر را آشکار می‌سازد.

بررسی بین ویژگی‌های زمینه‌ای پاسخگویان با اشتغال مجدد آنان بعد از بازنشستگی نشان می‌دهد که بین متغیر جنسیت و اشتغال مجدد رابطه معناداری از نظر آماری وجود دارد. شدت این رابطه با توجه به آماره فی در سطح پایینی برآورد می‌شود. به عبارتی، تفاوت زن و مرد در روی آوردن به اشتغال مجدد مهم تلقی می‌شود و همان‌طوری که قبلاً گفته شد، غالباً مردان به شغل مجدد روی می‌آورند یا این امکان را پیدا می‌کنند، با این حال در بین پاسخگویان این تفاوت خیلی شدید نیست. این رابطه درخصوص متغیر درآمد نیز ملاحظه می‌شود. برخلاف جنسیت، نتیجه تحلیل داده‌ها رابطه معناداری را بین متغیرهای نوع مسکن و تحصیلات و اشتغال مجدد نشان نمی‌دهد. به عبارتی تفاوتی به‌لحاظ سنی و تحصیلی بین آنانی که بعد از بازنشستگی به شغل جدید روی می‌آورند و آنانی که شغلی جدید را اختیار نمی‌کنند، ملاحظه نمی‌شود. این موضوع در مورد سن احتمالاً به‌دلیل تمرکز بیش از ۷۰ درصد پاسخگویان در گروه سنی ۶۰ تا ۷۰ سال، و در مورد تحصیلات تمرکز بیش از ۶۵ درصد آنان در سطوح تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم باشد. به‌علاوه، با توجه به نوع مشاغل که آن‌ها اختیار کردند خیلی تخصص‌های بالا، تحصیلات عالی و امثالهم را نمی‌طلبند، عدم وجود تفاوت منطقی به‌نظر می‌رسد. در مورد درآمد نیز می‌توان گفت که اکثریت درآمدهای پایین‌تری دارند و حتی در مورد درآمدهای بالا که غالباً حول و حوش

۳۰۰ هزار تومان با هزینه‌های زندگی و خط فقر رایج چندان مطابقتی ندارد و خواه‌ناخواه گرایش مشابهی در بین افراد مورد مطالعه برای انتخاب شغل مجدد وجود دارد. همان‌گونه که انتظار می‌رفت بین تعداد فرزندان مجرد وابسته از نظر مالی و اشتغال مجدد بازنشستگان رابطه معناداری وجود دارد، با این حال، شدت این رابطه با توجه به آماره‌های فی و وی کرامرز در سطح نه‌چندان قوی برآورد گردید. به نظر می‌رسد این رابطه نسبتاً ضعیف به دلیل درصد قابل توجه از تعداد فرزندان مجرد وابسته به خانوار ۲ نفره و کمتر باشد که هرچند هزینه‌هایی را بر خانوار تحمیل می‌کند که بی‌ارتباط با کار مجدد سرپرست خانوار باشد نیست، ولی این هزینه‌ها: اولاً، محدود به فرزندان مجرد نیست؛ ثانیاً، فرزندان وابسته با تعداد بالاتر هزینه‌های زیاده‌تر و در نتیجه فشار را زیادی برای کار مجدد وارد می‌کند که در جمعیت نمونه مورد بررسی در صدشان خیلی زیاد نیست.

تحلیل رابطه بین متغیرهای تحقیق و اشتغال مجدد پاسخگویان، که نتایج در جدول ۴ منعکس شده است، نشان می‌دهد که بین مشکلات اقتصادی و وجود یا عدم وجود شغل مجدد رابطه معناداری وجود دارد وی کرامرزلاً شدت رابطه بین این دو متغیر را در حد متوسط (۰/۳۰۸) نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳. تحلیل رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای و اشتغال مجدد پاسخگویان

متغیر	جس	تحصیلات	سن	نوع مسکن	درآمد	تعداد فرزندان مجرد وابسته
نتایج آزمون	۸/۰۵ = خی دو Sig = ۰/۰۰۵	۲/۱۹ = خی دو Sig = ۰/۶۹۹	۹/۵۵ = خی دو Sig = ۰/۰۰۶	۲/۳۲ = خی دو Sig = ۰/۷۳۲	۱۶/۵۵ = خی دو Sig = ۰/۰۰۶	۱۷/۳۶ = خی دو Sig = ۰/۰۰۲
	۰/۱۷۰ = فی Sig = ۰/۰۰۵				۰/۱۷۶ = وی کرامرز Sig = ۰/۰۰۸	۰/۲۷۶ = وی کرامرز Sig = ۰/۰۰۲

همین‌طور تحلیل داده‌ها بین ارزش و تقدس کار و اشتغال مجدد رابطه معناداری آشکار می‌سازد، ولی این رابطه به لحاظ شدت با توجه به آماره وی کرامرز در سطح نه‌چندان قابل توجهی (۰/۲۳۹) می‌باشد. به عبارتی هرچند ارتباط بین این دو متغیر از نظر آماری مهم ارزیابی می‌شود ولی آن‌گونه نیست که اشتغال و یا عدم اشتغال افراد مورد مطالعه لزوماً به باور آنان در مورد ارزش و تقدس کار مربوط باشد.

از نظر رابطه بین ارتباطات و شغل مجدد همانند متغیرهای فوق، آزمون آماری خی دو،

رابطه بین دو متغیر را معنادار نشان می‌دهد، ولی همانند متغیر تقدس این دو متغیر از نظر شدت در سطح ضعیفی (۰/۱۷۹) برآورد می‌شود.

با توجه به رابطه بین این دسترسی به امکانات تفریحی و اشتغال مجدد، تحلیل داده‌ها رابطه معناداری را نشان داد و از نظر شدت، نتیجه آزمون آماری این رابطه را در سطح متوسط (۰/۴۵۶) برآورد کرد. به این ترتیب با اطمینان می‌توان گفت که بین دو متغیر مذکور رابطه معناداری برقرار است. در نتیجه به نظر می‌رسد بخشی از دلایل اشتغال مجدد افراد نمونه احتمالاً به دلیل عدم دسترسی به امکانات تفریحی یا عدم امکان استفاده از آنها باشد.

از نظر این‌که آیا باور پاسخگویان به نقش کار و اشتغال در ایجاد و ارتقای احترام اجتماعی با اشتغال مجدد ارتباطی وجود دارد، تحلیل داده‌ها این رابطه را از نظر آماری تأیید می‌کند، با این حال، این رابطه از شدت قابل توجهی برخوردار نیست (۰/۱۹۸). به عبارتی هرچند افراد مورد مطالعه به اهمیت داشتن شغل در افزایش حرمت اجتماعی و تأمین این دسته از نیازها توجه دارند، ولی اشتغال و یا عدم اشتغال آنان لزوماً تحت تأثیر این متغیر نیست. عدم شدت این رابطه احتمالاً به خاطر محیط‌های کاری نه‌چندان مساعد است که چندان وجهه‌ای برای شاغلان ایجاد نمی‌کند.

برخلاف متغیرهای مذکور تحلیل داده‌ها رابطه آماری معناداری را بین متغیرهای علاقه به کار و خودشکوفایی و اشتغال مجدد بازنشستگان، آشکار نمی‌کند. در نتیجه نمی‌توان تفاوت معنی‌داری را بین بازنشسته‌های دارای شغل و بدون شغل مجدد یافت که برحسب علاقه یا عادت به کار در پی شغل جدید باشند. همین‌طور، عدم وجود رابطه آماری معنی‌دار بین خودشکوفایی و اشتغال مجدد دیده می‌شود. در نتیجه، پاسخگوییانی که بعد از بازنشستگی به کار جدید روی آوردند آن را لزوماً به معنای وسیله‌ای برای ارتقای توانایی‌های خود نمی‌دانند.

جدول شماره ۴. تحلیل رابطه بین متغیرهای تحقیق و اشتغال مجدد پاسخگویان

متغیر	مشکلات اقتصادی	علاقه و عادت به کار	ارزش و تقدس کار	ارتباطات اجتماعی
نتایج آزمون	۲۶/۴ = χ^2 دو Sig = ۰/۰۰۰	۲/۰۷ = χ^2 دو Sig = ۰/۳۵۴	۱۵/۵ = χ^2 دو Sig = ۰/۰۰۰	۸/۵ = χ^2 دو Sig = ۰/۰۰۰
متغیر	دسترسی به امکانات تفریحی	خودشکوفایی	احترام اجتماعی	
نتایج آزمون	۵۶/۷ = χ^2 دو Sig = ۰/۰۰۰	۵۸ = χ^2 دو Sig = ۰/۶۷۴	۱۰/۲ = χ^2 دو Sig = ۰/۰۰۶	
	۳۰۸ = χ^2 وی کرامرز Sig = ۰/۰۰۰		۲۳۹ = χ^2 وی کرامرز Sig = ۰/۰۰۰	۱۷۹ = χ^2 وی کرامرز Sig = ۰/۰۱۴

به منظور تشریح و تحلیل رگرسیون چندمتغیری و تحلیل رابطه بین کل متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (اشتغال مجدد) و دستیابی به مدل رگرسیونی تحقیق، تمامی متغیرهای مستقل به روش قدم‌به‌قدم^۱ انتخاب شده و در یک دستور رگرسیونی برای دستیابی به معادله نهایی، مورد استفاده قرار گرفته‌اند. جدول ۵ و ۶، مدل رگرسیونی چندمتغیره برای تبیین اشتغال مجدد بازنشستگان را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵. مدل رگرسیون چندمتغیره برای تبیین اشتغال مجدد بازنشستگان

متغیرهایی که وارد معادله شده‌اند					
متغیرها	Beta	خطای استاندارد S.E (Standard of error)	آماره و والد Wald	درجه آزادی Df	سطح معناداری Sig
مقدار ثابت (Constant)	۱/۰۹۱	۱/۲۳۱	۰/۷۹۹	۱	۰/۳۷۱
۱. مشکلات اقتصادی	۰/۲۲۳	۰/۰۳۷	۴۳/۶۵۸	۱	۰/۰۰۲
۲. دسترسی به امکانات تفریحی	-۰/۰۵۰	۰/۰۲۰	۵/۹۹۸	۱	۰/۰۱۳
۳. سن	-۰/۱۱۱	۰/۰۳۲	۱۱/۷۶۳	۱	۰/۰۰۱
متغیرهایی که از معادله خارج شده‌اند					
متغیرها	نمره Score	درجه آزادی Df	سطح معناداری Sig		
۱. جنسیت	۰/۲۴۵	۱	۰/۵۳۶		
۲. سطح تحصیلات	۰/۷۴۲	۱	۰/۳۸۹		
۳. فرزندان مجرد وابسته به خانواده	۰/۲۵۵	۱	۰/۶۱۳		
۴. علاقه به کار	۲/۷۱۹	۱	۰/۰۹۹		
۵. ارزش و تقدس کار	۰/۵۸۱	۱	۰/۲۳۶		
۶. ارتباطات اجتماعی	۱/۲۳۵	۱	۰/۲۳۱		
۷. احترام اجتماعی	۳/۱۸۲	۱	۰/۰۷۴		
۸. خودنمکوفایی	۰/۳۴۶	۱	۰/۵۰۳		
۹. درآمد	۱/۲۳۵	۱	۰/۳۳۲		
۱۰. نوع شغل	۲/۵۶۲	۱	۰/۱۹۹		

1. Stepwise

جدول شماره ۶. خلاصه مراحل رگرسیون لجستیک و تأثیر هر متغیر برای تبیین اشتغال مجدد
بازنشستگان

خلاصه مدل								
متغیر وارده به مدل	درصد طبقه‌بندی صحیح	مدل			بهبود یافته			مراحل
		سطح معناداری	درجه آزادی	کای اسکووار	سطح معناداری	درجه آزادی	کای اسکووار	
مشکلات اقتصادی (X1)	۶۶/۸٪	۰/۰۰۰	۱	۳۰/۶۸۳	۰/۰۰۰	۱	۳۰/۶۸۳	اول
دسترسی به امکانات تفریحی (X2)	۷۰/۵٪	۰/۰۰۰	۳	۳۷/۱۹۵	۰/۰۱۱	۱	۳۶/۵۱۳	دوم
سن (X3)	۷۲/۸	۰/۰۰۰	۱	۳۸/۳۲۵	۰/۰۳۴	۱	۳۹/۲۲۳	سوم

همچنان‌که ملاحظه می‌شود، از میان متغیرهای وارد شده به مدل تنها سه متغیر مشکلات اقتصادی، امکانات تفریحی و سن معنادار هستند. در این میان، مشکلات اقتصادی دارای همبستگی مثبت با متغیر وابسته شغل مجدد است و متغیر امکانات تفریحی همبستگی منفی را نشان می‌دهد. همبستگی معکوس مشکلات اقتصادی به این معناست که در نمونه‌های بررسی شده وجود مشکلات اقتصادی بیشتر احتمال انتخاب یا عدم انتخاب شغل مجدد را تشدید می‌کند. همچنین به عبارتی می‌توان گفت که با شغل مجدد بازنشستگان احتمال این‌که مشکلات اقتصادی آنان کمتر شود بیشتر است. درخصوص متغیر دسترسی به امکانات تفریحی می‌توان چنین نتیجه گرفت عدم دسترسی به این امکانات و تنوع در زندگی بر انتخاب شغل بعد از بازنشستگی‌شان تأثیر می‌گذارد. همچنین با داشتن شغل مجدد، امکان خرید امکانات تفریحی برای بازنشستگانی که شغل مجدد ندارند نیز بیشتر می‌شود. رابطه معنادار ولی منفی سن با اشتغال مجدد نیز بدین معنی است که سن بالای درصداخواه ناخواه امکان اشتغال مجدد را برای آنان محدود می‌کند با این حال نیاز اقتصادی و عدم وجود امکانات تفریحی بعد از اشتغال‌گزینۀ اشتغال دوباره را بر آن‌ها تحمیل می‌کند. از افراد مورد مطالعه متغیرهای مشکلات اقتصادی و سن در سطح اطمینان ۰/۹۵ و متغیر دسترسی به امکانات تفریحی در سطح ۰/۹۹ معنادار شده‌اند.

اما متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، تعداد فرزندان مجرد وابسته به خانواده، علاقه به کار، ارزش و تقدس کار، ارتباطات اجتماعی و احترام اجتماعی رابطه معناداری را با شغل مجدد بازنشستگان نشان نمی‌دهند.

در خلاصه مدل رگرسیونی (جدول ۶) که در سه مرحله اجرا شده است، متغیرهای معنادار

($x1$ =مشکلات اقتصادی، $x2$ =امکانات تفریحی و $x3$ =سن) در سه مرحله نشان داده شده‌اند. درصد تفکیک صحیح متغیرها با ورود اولین متغیر برابر با $68/8\%$ است و این درصد در مرحله دوم به $70/5\%$ و در مرحله سوم به $72/8\%$ ارتقا یافته است. به این ترتیب، متغیرهای مذکور توانسته‌اند $72/8\%$ افراد مورد بررسی را به درستی تفکیک کنند. در واقع حساسیت مدل در تشخیص درست افراد بازنشسته دارای شغل مجدد و بدون شغل مجدد با توجه به متغیرهای وارد شده به مدل، $72/8$ درصد می‌باشد.

به این ترتیب، بر مبنای مقدار ثابت و ضریب بتا می‌توان معادله بهینه رگرسیون لوجستیک را به شرح زیر نوشت:

(سن) $0/111$ - (دسترسی به امکانات تفریحی) $0/05$ (مشکلات اقتصادی) $0/223$ + $1/091$ - برتری نگارشی

نتیجه‌گیری

این مقاله موضوع اشتغال مجدد بازنشستگان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی و دلایل آن را مورد بررسی قرار داد. نظام تأمین اجتماعی اساساً و رسماً به عنوان نظامی تعریف می‌شود که هدفش افزایش سطح رفاه عمومی، حفظ و تأمین سطح زندگی متعارف و حمایت از آحاد جامعه در مراحل مختلف زندگی است. به ویژه آن‌جا که به نظام بیمه‌ای بازنشستگی ارتباط پیدا می‌کند هدفش حمایت از افرادی است که به نحوی توانایی کار کردن را از دست داده و یا به سن پیری و کهولت رسیده‌اند و وظیفه‌اش حمایت و تأمین زندگی آن‌ها در قالب راهبرد بیمه‌ای از طریق‌های مکانیزم‌های از نوع پرداخت مستمری است، به گونه‌ای که افراد بدون نیاز به کار قادر به تأمین زندگی خود و ادامه شرافتمندانه و بی‌دغدغه آن باشند. با وجود این‌که بازنشستگان پوشش بیمه تأمین اجتماعی هستند و به‌طور مستمر، مستمری دریافت می‌کنند و حتی آنان قانوناً از استخدام مجدد منع می‌شوند، با این حال، ما شاهد اشتغال به کار مجدد بازنشستگان هستیم. این مسئله‌ای بود که در این مطالعه در پی یافتن پاسخی برای آن بودیم که با توجه به ادبیات مربوطه و تبیین‌های نظری در قالب چند سؤال فرعی مورد بررسی قرار گرفت.

این‌که آیا انگیزه اشتغال مجدد بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی صرفاً به‌خاطر ماهیت ذاتی کار است؟ آیا آنان به‌خاطر عادت به کار و هویت‌بخشی به زندگی خود به اشتغال مجدد روی می‌آورند؟ یا آن صرفاً به‌خاطر مسائل مالی و اقتصادی است که ناشی از عدم کفایت مستمری دریافتی بازنشستگان از سازمان تأمین اجتماعی یا فشارهای ناشی از تزاید الگوی مصرف بوده است؟ و به عبارتی در مراتب نیازهای پنج سطحی مازلوبی و سه سطحی پورتر و دیگران برخی نیازهایشان مرتفع نشده است؟ با توجه به این‌که بازنشستگان را گروهی ناهمگن

تشکیل می‌دهند که دارای زمینه‌های متفاوتی هستند، از این رو این سؤال مطرح می‌شود که زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی آنان تا چه حدی در اشتغال مجدد آن‌ها مؤثر است؟ بررسی نشان داد که بیش از ۷۳ درصد مشکلات اقتصادی خود را در حد زیاد و قابل ملاحظه؛ ۶۲ درصد علاقه به کار را در حد زیاد؛ ۶۱ درصد تقدس کار را مهم؛ و ۶۷ درصد نقش کار و محیط آن در افزایش ارتباطات اجتماعی را با اهمیت توصیف کردند. در مقایسه با این متغیرها درصد اندکی معتقد بودند که کار نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش احترام اجتماعی و خودشکوفایی افراد ایفا می‌کند (به ترتیب ۳۸/۵ و ۲۴/۴ درصد) و فقط حدود ۲۰ درصد افراد مورد مطالعه دسترسی به امکانات تفریحی و فرهنگی را در حد زیاد بیان کردند.

تحلیل روابط دو متغیره، بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته، از طریق آزمون‌های پیوستگی مشخص ساخت که متغیرهای مشکلات اقتصادی، ارزش و تقدس کار، ارتباطات اجتماعی، دسترسی به امکانات تفریحی، احترام اجتماعی، جنسیت، سن و تعداد فرزندان مجرد وابسته به خانواده از لحاظ مالی معنادار شده‌اند و متغیر علاقه به کار، نوع شغل قبل از تقاعد، درآمد مبتنی بر مستمری، سطح تحصیلات، و خودشکوفایی سطح معناداری مناسب را به دست نیاورده‌اند.

نکته مهمی که راجع به متغیرهای معنادار شده لازم است ذکر شود این است که با توجه به آماره‌های مورد استفاده در تحلیل ارتباط بین آن‌ها، سطح وجودی این رابطه‌ها به جز متغیرهای دستیابی به امکانات تفریحی، مشکلات اقتصادی، ارزش و تقدس کار که در سطح متوسطی مشاهده شدند بقیه به لحاظ شدت در سطح ضعیفی قرار داشتند. به عبارتی در حالی که تمام متغیرهای فوق با کار افراد به‌ویژه کار مجدد آنان در دوره بازنشستگی بی‌ارتباط نیست، به جز متغیرهای اخیر آن‌ها از شدت زیادی برخوردار نیستند. در واقع مسائل اقتصادی، نبود امکانات کافی تفریحی و فرهنگی و ارزش بالنفسه کار محرک مهم‌تر افراد به اشتغال مجدد بوده است.

با این حال، تحلیل کل متغیرهای مستقل با متغیر وابسته با استفاده از تحلیل رگرسیون چندمتغیره نشان داد که تنها سه متغیر شامل، «مشکلات اقتصادی»، «سن» و «دسترسی به امکانات تفریحی» با متغیر اشتغال مجدد پاسخگویان ارتباط معناداری را نشان می‌دهند. سطح ارتباط در متغیر دسترسی به امکانات تفریحی و سن معکوس مشاهده شد در نتیجه سنین پایین‌تر، عدم دسترسی به امکانات تفریحی و فرهنگی برای اشتغالات بعد از بازنشستگی، نیازهای اقتصادی بالا به‌عنوان محرک‌های اصلی اشتغال مجدد در نمونه‌های مورد بررسی مشاهده شدند. در حالی که نتایج تحلیل رگرسیون بقیه متغیرها را (جنسیت، سطح تحصیلات، تعداد فرزندان مجرد وابسته به خانواده، علاقه به کار، ارزش و تقدس کار، ارتباطات اجتماعی و

احترام اجتماعی) به لحاظ آماری تعیین‌کننده نشان نداد، اگر تفاوتی بین دو گروه وجود داشته باشد، ناشی از شانس و یا اتفاق است.

با توجه با تحلیل روابط دو متغیره و چندمتغیره می‌توان گفت، در حالی که نتیجه تحقیق آنجا که متغیرهای مستقل به صورت تک به تک و مجزا مورد تحلیل قرار گرفت، غالب نظریات را از قبیل تقدس و ارزش کار، نظریه نیازها را در سه سطح پیوند اجتماعی، نیاز به حرمت اجتماعی، نیازهای اساسی و نظریه فشار اقتصادی ناشی از نیازهای مصرفی به جز نظریه عادت به کار و نظریه مازلو را در بعد خودشکوفایی مورد تأیید قرار داد، ولی در کل با توجه به ویژگی‌های جامعه نمونه تنها نظریه نیازهای اقتصادی، نظریه تسهیلات محیطی و زمینه‌های فردی را در بعد سن مورد تأیید قرار داد. به عبارتی می‌توان گفت در حالی که از نظر پاسخگویان خیلی از متغیرهایی که مورد تأکید در ادبیات است بر ادامه فعالیت تأثیر دارد ولی به عبارت مازلویی به نظر می‌رسد برخی از نیازهای اولیه (مثل مسائل اقتصادی)، شرایط اولیه محیطی (دسترسی به تسهیلات و امکانات فرهنگی و تفریحی بر بهره‌گیری در اوقات فراغت و غیره) و شرایط سنی (که تا حدی معرف وضعیت توان جسمانی افراد است) در کل مهم‌تر است. چنین نتیجه‌ای و تفسیری با توجه به ویژگی‌های شغلی افراد مورد مطالعه قبل از تقاعد (که در بین آن‌ها مشاغل سطوح بالا و پردرآمد خیلی کمتر مشاهده می‌شود)، درآمد (نه‌چندان بالا)، تحصیلات (عالیه نه‌چندان زیاد)، بعد خانوار (افراد مجرد وابسته نسبتاً قابل توجه به خانوار) غیرمنطقی به نظر نمی‌رسد.

منابع

- ابوالحمد، عبدالمجید (۱۳۵۴) حقوق اداری، جلد دوم، انتشارات دانشگاه تهران.
- اردبیلی، یوسف (۱۳۷۹) بازنشتگی، شناخت مسائل و مشکلات بازنشتگان و طریق مشاوره با آنان، چاپ گلشهر.
- افتاده، غلامحسین افتاده و واثقی، محمد «بررسی اهداف و کارکردهای تأمین اجتماعی و ارزیابی مقررات فعلی تأمین اجتماعی در برآورده ساختن آن»، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال ششم.
- افروز، غلام‌علی (۱۳۷۰) هنگامه فراغت زمینه‌ساز بهداشت روانی و بستر خلاقیت‌ها. تهران: انتشارات انجمن اولیاء و مربیان آموزش و پرورش.
- ببی، ارل (۱۳۸۱) روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه دکتر رضا فاضل، تهران: انتشارات سمت.
- پلیکان، جاروسلاو، جوزف کیتاگوا، سید حسن نصر (۱۳۸۰) اخلاق کار در ادیان آسمانی و آیین‌های شرقی، ترجمه سید احمد موثقی، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- تأمین، ملوین (۱۳۷۹) جامعه‌شناسی قشربندی و نابرابری‌های اجتماعی نظری و کاربردی، ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: نشر توتیا.

- تقوی، نعمت‌ا... (۱۳۷۴) سالخوردگان در جامعه، *فصلنامه جمعیت*، شماره ۱۱-۱۲، صص. ۱۴-۴۴.
 توسلی، غلامعباس (۱۳۸۰) جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات سمت.
 جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۲) *ترمینولوژی حقوق*، انتشارات گنج.
 دوانی، غلامحسین (۱۳۸۵) *مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی*، تهران: انتشارات کیومرث.
 رضائیان، علی (۱۳۸۱) *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: انتشارات سمت.
 رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۶۴) *جامعه‌روشنایی و نیازهای آن*، شرکت سهامی انتشار.
 ساروخانی، باقر (۱۳۶۷) *جامعه‌شناسی ارتباطات*، تهران: اطلاعات.
 شکری، علی (۱۳۷۵) *ارزیابی اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی در ایران*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
 طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۴۶) *حقوق اداری*، جلد اول، انتشارات دانشگاه تهران.
 عراقی و همکاران (۱۳۸۶) *درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی*، نقد قانون تأمین اجتماعی ایران براساس مطالعه تطبیقی، تهران: مؤسسه عالی پژوهش و تأمین اجتماعی.
 فینزپتریک، تونی (۱۳۸۱) *نظریه رفاه*، ترجمه هرمز همایون‌پور، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
 کالیمو، رایجا، مصطفی ا. البطوی. کاری ل. کوپر (۱۳۷۹) *مدیریت عوامل روانی-اجتماعی محیط کار*، ترجمه دکتر محمدتقی براهنی، تهران: نشر رسانش.
 گیدنز، آنتونی (۱۳۷۸) *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
 مهرآرا، علی اکبر (۱۳۷۳) *زمینه روان‌شناسی*، تهران: انتشارات مهرداد.
 میشارا، بریان ل. و زوبرت ج. زایدل (۱۳۶۵) *روان‌شناسی بی‌ری*، ترجمه دکتر حمزه گنجی، الما داودیان، فرنگیس حبیبی، تهران: انتشارات اطلاعات.
 نائلی، محمدعلی (۱۳۷۳) *انگیزش در سازمان‌ها*، اهواز: دانشگاه شهید چمران.

- Alcock, P. (1999) *Development of Social Security*, in John Ditch, *Introduction to Social Security, Policies, Benefits and Poverty*, London: Routledge
- Ciulla, J. B. (2000) *Why Work?* In J. B. Ciulla *The Working Life. The Promise and Betrayal of Modern Work*, London: Crown Business Books.
- Cornelius T. Kane (1978) *Habit: a theological and psychological analysis*, University Press of America.
- East, R. (1999) *Social Security Law*, London: Macmillan.
- Evin, R. B. (1967) *Weighting components of job satisfaction*, *Journal of Applied Psychology*, no. 51: 68-73.
- Grint, K. (1998) *The sociology of work*. Oxford: Blackwell publishers Ltd.
- Gustman, Alan L. and . Steinmeier (2009) *How Changes in Social Security Affect Recent Retirement Trends*, *Research on Aging*, Mar 2009; vol. 31: pp. 261-290.
- Haller, A. O., and I. W. Miller (1971) *The occupational aspiration scale: theory*,

- structure and correlates*, cambridge: MA: Schenkman.
- John D. (1999) *Introduction to Social Security, Policies, Benefits and Poverty*, London: Routledge.
- Lally P, van Jaarsveld CHM, Potts H, Wardle J (2009) How are habits formed: Modelling habit formation in the real world, *European Journal of Social Psychology*. Early View. DOI: 10.1002/ejsp.
- McKenna, E.P. (1996) *When work doesn't work anymore*. New York.
- Sainsbury, R. (1999) The Aims of Social Security, in John Ditch, *Introduction to Social Security, Policies, Benefits and Poverty*, London: Routledge.
- Schuessler, K. F. (1982) *Measuring social life feelings*. San Francisco: Jossey, Bass.
- Song, J. and J. Manchester (2009) Revisiting the 1983 Social Security Reforms, 25 Years Later, Jae Song and Joyce Manchester, *Research on Aging, Mar 2009; vol. 31: pp. 233-260*.
- Vin Vein, K.G. Lim (2003) An empirical study of older workers' attitudes towards the retirement experience, *Employee Relations*, Vol., 25. Issue, 4, pp. 330-346.
- Watson. Tony J. (1980) *Sociology, work and industry*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Weber. M. (1978) *Economy and Society*. Berkely: University of California Press.
- Wilson. W.J.(1996) *When work disappears*. New York.