Social Welfare Quarterly, Vol 25, Spring 2025, No 96

تاب‌آوری در دوره بازنشستگی: ارائه الگوی چندسطحی

۱. سید جواد امینی
دکتر مدیریت راهبردی، گروه مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران.
(نویسنده مسئول)
<Amini@sndu.ac.ir>

۲. فرشید خضری
دکتر جامعه‌شناس، مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی، تهران، ایران.

۳. محمد محمدیان
دکتر مدیریت منابع انسانی، پژوهشکده مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران.

مقدمه: *تاب‌آوری افراد و گروهها در دوران بازنشستگی به دلیل از دست‌دادن نقش شغلی و افزایش نیاز به خدمات، نه‌تنها آنها را قادر به حفظ هویت خود در مواجهه با موقعیتهای غیرمعمول می‌کند، بلکه بالقوه کمک می‌کند که آنها از چنین موقعیتهایی قوی‌تر بیرون بیایند. هدف پژوهش، طراحی الگوی تاب‌آوری دوره بازنشستگی است.*

روش: *فلسفه پژوهش، تفسیری و از حیث هدف، کاربردی و با رویکرد کیفی و استراتژی آن تحلیل مضمون است. جمعیت مطالعه ۲۴ نفر از خبرگان تأمین اجتماعی که به شیوه نمونه‌گیری گلوله برفی و هدفمند انتخاب شده است.*

یافته‌ها: *نتایج ۲۲ کد سازمان‌دهنده، الگوی تاب‌آوری بازنشستگان را در سه سطح کلان، میانه و خرد نشان می‌دهد. سطح کلان بازتاب‌دهنده ارزشها و سیاستهای جامعه در ارتباط با بازنشستگان، شرایط حاکم بر بازار کار و سیاست نهادهایی است که آحاد این جمعیت را در بر می‌گیرد. سطح میانه نشان‌دهنده واحدهای رسته‌ای نظیر سازمانها و گروههایی است که برای پیگیری اهداف معین سامان‌یافته‌اند. سطح خرد، مجموعه باورها، سبکهای مقابله‌ای، منابع و تعاملات نهادهای خرد و ظرفیتهای فردی بازنشستگان است.*

بحث: *برای پیاده‌سازی و کاربست الگو لازم است سازمانهای تأمین اجتماعی با دیگر دستگاهها ائتلاف و خدمات جامع، کافی و لایه‌بندی‌شده را برای بازنشستگان فراهم کنند.*

واژه‌های کلیدی:

تاب‌آوری، بازنشستگی، الگوی چندسطحی، ظرفیتها، منابع.

تاریخ دریافت: *۱۴۰۳/۰۵/۰۱*
تاریخ پذیرش: *۱۴۰۳/۰۸/۳۰*

Social Welfare Quarterly, Vol 25, Spring 2025, No 36

Resilience in Retirement: Presenting a Multilevel Model

1. **Seyed Javad Amini**
Ph.D. in Strategic Management, Faculty of Strategic Management, Supreme National Defense University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)
<Amini@sndu.ac.ir>

2. **Farshid Khezri**
Ph.D. in Sociology. Islamic Council Research Center. Tehran Iran.

3. **Mohammad Mohammadian**
Ph.D. in Human Resource Management, Strategic Management Research Institute, Supreme National Defense University,Tehran, Iran.

Introduction: During retirement, individuals and groups often face the loss of occupational roles and increased reliance on support services. Resilience in navigating these challenges not only helps them maintain their identity amid unfamiliar circumstances but can also empower them to emerge stronger. This study aims to develop a resilience model tailored to the unique needs of the retirement transition.

Method: This research adopts an interpretive philosophical framework, employs a qualitative approach, and operates within the applied research paradigm. Thematic analysis serves as the methodological strategy for inquiry. The study population comprises 24 social security experts, recruited through a combination of snowball and purposive sampling techniques.

Findings: The findings, organized into 22 thematic codes, outline a retirement resilience model structured across three tiers: macro, meso, and micro. At the macro level, the model addresses societal values, public policies affecting retirees, labor market dynamics, and the roles of institutions serving this demographic. The meso level focuses on intermediate entities, including organizations and community groups tasked with implementing targeted initiatives. Finally, the micro level encompasses individual-level factors such as personal beliefs, adaptive coping strategies, resource accessibility, interactions within immediate social networks, and retirees' inherent capacities.

Discussion: To operationalize this model, social security organizations should partner with relevant stakeholders to deliver multi-tiered, comprehensive, and targeted services for retirees.

Keywords: Resilience, Retirement, Multilevel Model, Capacities, Resources

Received: 2024/07/22
Accepted: 2024/11/20

Citation: Amini S J, khezri F, Mohammedans M. (2025). Resilience during retirement: Presenting a multi-level pattern. refahj. 25(96), : 8 doi:10.32598/refahj.25.96.4567.1
URL: http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-4366-fa.html

Extended Abstract

Introduction

Resilience enables individuals and groups to maintain their identity in the face of unusual situations and potentially become stronger in difficult situations. Resilience has been used in various groups, including retirees. During retirement, aging and changing age structures of the population, changes in economic and family institutions, specific needs of this period of life, and specific issues of social security systems have created a wide range of issues in the life cycle and reduced resilience. Accordingly, the transition to retirement and the quality of life during retirement are affected by various factors. One of these factors that can affect the lives of retirees is resilience. Accordingly, this study was conducted with the aim of designing a model of resilience during retirement.

Method

The research philosophy is interpretive and in terms of purpose, it is applied, with a qualitative approach and its strategy is content analysis. The study population was 24 social security experts who were selected through a purposive snowball sampling method.

Findings

The results of the 22 organizing codes show the resilience pattern of retirees at three levels: macro, meso, and micro. In this model, retirement at the micro level includes a set of beliefs, attitudes, coping styles, resources, and parts of face-to-face interactions with micro-institutions and individual capacities of retirees that individuals should prepare for before and after retirement. Important areas in this regard include finances, choosing a place to live according to changing needs, and finding part-time work if financial resources are needed. During retirement, individuals should pay attention to things such as alternative and physical activities, learning new skills, and maintaining regular healthy lifestyle habits. Dealing with age identity stereotypes is also important because it limits their participation in society. Friends and family are also sources of relationships and support, and therefore resilience. Maintaining contact with them and asking for support in

times of difficulty helps to improve resilience and quality of life.
At the intermediate level, it represents hierarchical units such as organizations and groups that are organized to pursue specific goals. Such as organizations and groups that are organized to pursue specific goals. Revising restrictive policies—such as bans on post-retirement employment—and granting greater autonomy to retirement centers and non-governmental organizations could enhance retirees' societal participation.. Addressing policies that commodify services such as health, leisure, and education can also lead to greater learning and participation and improve leisure programs. Providing social infrastructure, such as local clinics, green and recreational spaces, shops, easy access to public transportation, and community and per capita sports programs help meet needs. Participation in non-governmental organizations to help oneself and others also leads to strengthening relationships and support, and this support is a source of resilience in retirement.
Improving the quality of work life, such as job security, fair wages and benefits, creating a safe and healthy workplace, reducing inequalities in the distribution of opportunities and benefits, and the like, leads to strengthening various resources of retirees, including health, material resources, and relationships during their employment years. Establishing retirement programs such as legal education, retirement education and updating them, reducing workload in the last years of employment, providing flexible and diverse retirement plans, and medical tests, prepares people who are about to retire for this period. Preparation serves as a foundational mechanism for fostering resilience. At the macro level, the model addresses societal values, labor market dynamics, and institutional policies that influence retirees' integration. To counter societal biases and amplify retirees' participation, strategic media initiatives—such as developing targeted television and film content—must align with inclusive policymaking. Concurrently, enhancing macroeconomic stability through inflation control and growth-oriented policies should be prioritized. The table below summarizes key components of this three-tiered resilience model.

level	Organizer Codes	Comprehensive Codes
Micro	Pre-retirement planning	person
	Planning after retirement	
	Maintain communication	Connection with friends
	Ask for support	
	Relationship with spouse	Contact with family
	Children's independence and communication with them	
Mezo	Improving the quality of work-life	Duty of the workplace organization
	Making plans for the transition to retirement	
	Making retirement centers independent and diversifying their activities	Duty of the retirement and social security organizations
	The comprehensiveness of insurance and the adequacy of cost coverage	
	Resilience of pension funds	
	Improvement of material resources	
	health improvement	
	Providing age-appropriate training	
	Participation in non-governmental organizations	The role of non-governmental organizations
	The role of charity groups	
Macro	Improving the economic situation	Government Support
	Changing stereotypes	
	Amendment of existing laws	Legislative institutions
	Dealing with the commodification of welfare policies	
	Supervising the implementation of retirement laws	
	Providing social infrastructure according to the need	The duty of public organizations

Discussion

To operationalize this model, social security organizations must collaborate with stakeholders across sectors to deliver multi-tiered, comprehensive, and targeted services for retirees. Given that participating institutions operate within distinct regulatory frameworks and mandates, coordinated strategies to systematize resilience-building efforts will optimize support systems for this demographic. Effective implementation requires attention to two critical dimensions:

Capacity-building for retirees across different regions based on their specific

needs and demands.
Provision of comprehensive, sufficient, and stratified services tailored to individual requirements.

Ethical considerations

Contribution of authors

All authors have contributed to the design, execution, and writing of all sections of this article.

Conflict of interest

According to the authors, there is no conflict of interest in this article.
Adherence to the principles of research ethics
The authors have observed all the ethical points of the research in this article, including informed consent and not harming the participants.

مقدمه

تاب‌آوری با ویژگیهای افراد، اجتماعات و نظامها سروکار دارد که آنها را قادر می‌کند نه‌تنها هویت خود را در مواجهه با موقعیتهای غیرمعمول حفظ کنند، بلکه به‌طور بالقوه از چنین موقعیتهای قوی‌تر بیرون بیایند(رامپ و دیگران[1]، ۲۰۱۹). درزمینه بازنشستگی باید گفت افزایش سن و دگرگونی ساختار سنی جمعیت، تحولات در نهادهای اقتصاد و خانواده، نیازها خاص این دوره از زندگی و مسائل نظامهای تأمین اجتماعی باعث مسائلی برای بازنشستگان و کاهش تاب‌آوری آنها شده است (علوی و دیگران، ۲۰۲۰؛ گرگی و گودرزی، ۲۰۲۱).

مشکلات نظامهای تأمین اجتماعی و ناترازی صندوقهای بازنشستگی، نه‌تنها تاب‌آوری جمعیت بازنشسته را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، بلکه نظام اقتصادی کشور را تهدید می‌کند و می‌تواند پیامدهای اجتماعی و سیاسی به همراه داشته‌باشد (عمادی و نصراصفهانی، ۲۰۱۷).

از سوی دیگر بازنشستگی با چالشها و فرصتهای نوین همراه است(وانگ و شولتز[2]، ۲۰۱۰). همه افراد تجربه یکسانی در گذار از اشتغال به بازنشستگی نداشته و مطالعات دلالت بر اشکال مختلف چالشها در این دوره از زندگی دارد. با توجه به نتایج مطالعات چالشهای سالهای بعد از بازنشستگی را می‌توان در چهارگونه دسته‌بندی کرد: مسائل اقتصادی و معیشتی، حوزه سلامت، مشکلات محیط فیزیکی پیرامون و چالشها در روابط اجتماعی (مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، ۲۰۲۱).

کیفیت گذار به دوره بازنشستگی و زندگی توأم باکیفیت در این سالها تحت‌تأثیر عوامل مختلفی است. یکی از این عوامل تاب‌آوری است. اندک مطالعاتی که در این زمینه انجام‌شده است نشان‌دهنده رابطه بین تاب‌آوری و مواردی همچون گذار موفق به دوره بازنشستگی،

1. Rampp
2. Wang and Shultz

کیفیت و رضایت از زندگی، عملکرد شناختی بهتر، بهزیستی و مشارکت بیشتر در سالهای بازنشستگی هستند(استاز[1]، ۲۰۲۲؛ پول[2] و دیگران، ۲۰۰۶، نانلین و فرانسا[3]، ۲۰۱۵).

درزمینه بازنشستگی می‌توان گفت، تاب‌آوری ظرفیتها و قابلیتهای افراد بازنشسته همچون ظرفیت یادگیری، برنامه‌ریزی، تطبیق یا تغییر است که آنها را قادر می‌کند با سختیها در طول رویدادهای استرس‌زا همچون بازنشستگی و تغییر در روال فعالیتهای روزمره زندگی کنار بیایند (انجمن روانشناسی آمریکا[4]، ۲۰۱۲).

چند محور ضرورت پرداختن به تاب‌آوری در دوره بازنشستگی را برجسته می‌کند. نخست اینکه تاب‌آوری به‌عنوان قابلیتها و ظرفیتها، زمانی که افراد و نظامها آن را داشته باشند نه‌تنها باعث می‌شود بهتر از پس مسائل برمی‌آیند بلکه زندگی باکیفیت‌تری را به ارمغان می‌آورد. ضرورت دوم، نبود نگاه صرف اقتصادی به زندگی بازنشستگان و توجه به ابعاد دیگر زندگی آنان ازجمله تاب‌آوری به‌عنوان ظرفیتی روانی و اجتماعی است. درنهایت، باید گفت ویژگیهای شغلی و سازمانی بر زندگی افراد در دوره بازنشستگی تأثیر می‌گذارد. اشتغال در سازمانهای مأموریت‌محور دارای ویژگیهای متمایزی است که می‌تواند بر تاب‌آوری اعضای آنها در دوره بازنشستگی اثرگذار باشد. درنتیجه این سازمانها نیازمند شناسایی عناصر و عوامل مؤثر برای ارتقاء تاب‌آوری هستند. با توجه به آنچه گفته شد، هدف این پژوهش نیز بررسی راهبردی تاب‌آوری در دوره بازنشستگی و ارائه الگوی چند سطحی است.

مبانی نظری

تاب‌آوری مفهومی فرایندمحور و نتیجه‌محور است که در سطح فردی به‌عنوان فرایندی برای بازگشت از تجربیات دشوار و سازگاری خوب در مواجه با ناملایمات، تروما، منابع

1. Statz
2. Pole
3. Nalin and França
4. American Psychological Association

مهم استرس تعریف شده است (انجمن روان‌شناسی آمریکا ، ۲۰۱۲). آزمایشگاه ملی سندیا[1] تاب‌آوری را با توجه به وقوع رویداد مخرب معین[2] تاب‌آوری نظام در برابر آن رویداد، توانایی کاهش مؤثر اندازه و مدت‌زمان انحراف از سطوح هدفمند عملکرد نظام به‌عنوان ویژگی نظام، تعریف می‌کند(ویوگرین[3] و دیگران، ۲۰۱۲). تاب‌آوری، ظرفیت مقابله، ظرفیت انطباق و ظرفیت تحول یا ظرفیت مشارکت است(ساج[4] و دیگران ، ۲۰۲۱).

بعد ساختاری تاب‌آوری دارای ویژگیهای مجزای موجودیتهای اجتماعی[5] با شاخصهای دستیابی به امکانات آموزشی، سن قبل از بازنشستگی، دسترسی به حمل‌ونقل، ظرفیت ارتباطی و ظرفیت تأمین مواد غذایی است (کاتر و دیگران[6]، ۲۰۱٤). همچنین بعد شناختی تاب‌آوری بر باورها، ارزشها و فرآیندهای ذهنی و ادراکات آنها از خود و محیطشان متمرکز با شاخصهای امید به نتیجه، خودکارآمدی، مسئولیت و دل‌بستگی به مکان است (پاتون و مک کلور[7]، ۲۰۲۱).

پرسش کلیدی تاب‌آوری این است که «چه چیزی ظرفیت افراد، گروهها و سازمانها را برای مقابله با تهدیدها با شایستگی بیشتر افزایش می‌دهد» (اوبریست[8] و دیگران، ۲۰۱۰). لورنز (۲۰۱۰) به‌درستی اشاره کرده است که توانایی افراد در مقابله با تهدیدها، یادگیری از آنها و سازگاری با بحرانهای آینده، تنها به خود افراد یا به داراییها و تمایل آنها برای سرمایه‌گذاری در اقدامات کاهشی و انطباقی بستگی ندارد؛ بلکه بیش از هر چیز، این مسئله به تمام آن عوامل اجتماعی مرتبط است که هم تسهیل‌کننده و هم محدودکننده توانایی افراد برای دسترسی به منابع، کسب قابلیتهای یادگیری و مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری هستند. بنابراین، در هسته اصلی خود، تاب‌آوری اجتماعی باید پاسخی مناسب به مسئله تعامل بین ساختارهای اجتماعی و عاملیت کنشگران اجتماعی ارائه دهد (گیلاردوچی و سعد لسلر[9]، ۲۰۱۵).

1. Sandia National Laboratories
2. disruptive event
3. Vugrin
4. Saja
5. Social entity
6. Cutter
7. Paton and McClure
8. Obrist
9. Paton and McClure

بر اساس رویکرد تضاد، موقعیت ضعیف فرد در بازار کار قبل از بازنشستگی باعث محدودشدن دسترسی وی به منابع می‌شود (گرگی و گودرزی، ۲۰۲۱).

سطح میانه این الگو دربرگیرنده سیاستهای سازمانی معین درباره مزایا و سن بازنشستگی و ادراکاتی است که از بازنشستگی در سازمان وجود دارد. بر اساس نظریه نقش؛ تداوم نقشهای غیر از نقش شغلی همچون نقش خانوادگی و دوستی از عوامل پیشگیری‌کننده از پیامدهای منفی بازنشستگی است (ژانگ و دیگران[1]، ۲۰۲۲). بر اساس رویکرد چرخه زندگی، سوابق و سمت شغلی فرد قبل از بازنشستگی و کیفیت زندگی زناشویی ازجمله زمینه‌هایی هستند که بر کیفیت زندگی بازنشستگان تأثیر می‌گذارند (سیلوراستاین و دیگران[2]، ۲۰۰۸).

در سطح خرد نیز مجموعه‌ای از باورها، نگرشها، سبکهای مقابله‌ای و منابع افراد برای دوره بازنشستگی حائز اهمیت است. در رویکرد پویایی مبتنی بر منابع میزان سازگاری و انطباق‌پذیری فرد با بازنشستگی برحسب درجه برخورداری وی از منابع مختلف (فیزیکی، مالی، اجتماعی، شناختی، انگیزشی و عاطفی) و تغییرات ایجادشده در منابع نوسان می‌یابد(وانگ و دیگران[3]، ۲۰۲۲).

پیشینه تجربی

با توجه به‌مرور مطالعات حوزه بازنشستگی، چندین دلالت ضمنی درزمینه تاب‌آوری را می‌توان برجسته کرد.

دسته اول مطالعاتی نشان از اختلال در تاب‌آوری دارند. پروایی (۲۰۲۳) نشان داده که خانواده ایرانی نیز از روند کالایی‌شدن جدا نمانده و سالمندان در این نهاد، ناامنی تعاملات بین‌نسلی، سالمند آزاری و تنهایی را تجربه می‌کنند.

1. Zhang
2. Silverstei
3. Wang

علوی و دیگران (۲۰۲۰) نیز نشان داده‌اند محرومیت عاطفی، کاهش تاب‌آوری روانی، فقدان نقش، انزوای اجتماعی و مسائل خانوادگی مهم‌ترین چالشهای دوره سالمندی هستند

دسته دوم از مطالعات به تجربه چگونگی گذار به بازنشستگی پرداخته‌اند. بازنشستگان، یک‌مرتبه‌ای و اجباری بازنشستگی را تجربه کرده‌اند که برای آن آمادگی نداشتند. البته تعدادی از بازنشستگان به‌نوعی ارتباطشان را با سازمان ادامه داده بودند که همین موضوع سبب شده بود چندان احساس بازنشستگی نکنند.

دسته‌ای سوم تاب‌آوری قبل از بازنشستگی و در طول دوره بازنشستگی در نظر گرفته شده است که قبل از بازنشستگی لازم است افراد به منابع موجود، منابع مالی و محل زندگی آینده و سلامتشان توجه داشته باشند. در طول دوره بازنشستگی نیز موضوعات مهم از عواطف، روال فعالیتهای روزمره و از دست رفتن آن و سبکهای مقابله‌ای است (استاز، ۲۰۲۲).

تاب‌آوری، ساخت روایتهایی است که ناملایمات گذشته، حفظ نقشها و فعالیتهای اجتماعی که قبلاً باعث نشاط یا احساس تسلط می‌شدند (هیلدون و دیگران[1]، ۲۰۰۸). در میان عواملی که تاب‌آوری افسران بازنشسته را مشخص می‌کند مهم‌ترین آنها به اشتراک گذاشتن مسائل مربوط به کار با دوستان و خانواده و خودداری از راهبردهای مقابله‌ای سرد و غیردوستانه است (پول و دیگران، ۲۰۰۶). ازنظر گرگی و گودرزی (۲۰۲۱) نیز میزان سازگاری با بازنشستگی، تابعی از سبک زندگی انتخابی و میزان منابع در دسترس است.

دسته‌ای چهارم از مطالعات به بررسی اثر برنامه‌ریزی قبل از بازنشستگی و اثر آن در دوره بازنشستگی پرداخته‌اند. در این زمینه پرینسیپی و دیگران نشان می‌دهند برنامه‌ریزی و تحقق برنامه‌ها با رضایت از بازنشستگی مرتبط است. منابع روان‌شناختی و تاب‌آوری بدون توجه

1. Hildon

به برنامه‌ریزی، ابعاد کلیدی رضایت بودند (پرینسیپی و دیگران[1]، ۲۰۱۸).

دسته‌ای پنجم از مطالعات به اثرات تاب‌آوری در میان زندگی بازنشستگان پرداخته‌اند. در این زمینه مک دانیل و همکاران نشان داده‌اند که کهنه سربازانی که تاب‌آوری روان‌شناختی بالاتری داشتند، عملکرد شناختی بهتری دارند (مک دانیل و دیگران[2]، ۲۰۱۸). نانلین و فرانسا نیز نشان داده‌اند تاب‌آوری (تسلط، سازگاری، اعتمادبه‌نفس و پشتکار) و رضایت اجتماعی–اقتصادی پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی بهزیستی در دوران بازنشستگی هستند(نانلین و فرانسا، ۲۰۱۵).

روش

فلسفه پژوهش، تفسیری و از حیث هدف، کاربردی، و با رویکرد کیفی و استراتژی آن تحلیل مضمون است. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است. جامعه مطالعه خبرگان حوزه بازنشستگی است. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان پژوهش از فن نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی استفاده شده است. بر این اساس با بیست‌وچهار نفر از خبرگان بازنشستگی در شهر تهران مصاحبه شده است. در این زمینه سؤالهایی درباره عوامل اثرگذار بر تاب‌آوری در دوره بازنشستگی، نقش سازمانهای محل اشتغال و سایر نهاد و نحوه ارتقاء ظرفیتها و منابع بازنشستگان در سه مرحله زمانی قبل، به‌هنگام و بعد از بازنشستگی از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد.

برای نیل به اعتماد در یافته‌ها، از روشهایی همچون جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به‌صورت رفت‌وبرگشتی، مثلث‌بندی از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف حوزه مربوطه و انجام آزمون حساسیت نظری استفاده شد.

1. Principi
2. McDaniel

یافته‌ها

با جمع‌آوری داده‌ها، نسبت به تجزیه‌وتحلیل آنها اقدام شد که یافته‌ها حاکی است:

سطح خرد

سطح خرد واقعیت بازنشستگی شامل مجموعه باورها، نگرشها، سبکهای مقابله‌ای، منابع و تعاملات رودرروی نهادهای دوستی، خانوادگی و ظرفیتهای بازنشستگان است. جدول زیر نشان‌دهنده این سطح است.

جدول ۱. کدهای سطح خرد بازنشستگی

کدهای فراگیر	کدهای سازمان‌دهنده	کدهای پایه
فردی	برنامه‌ریزی قبل از بازنشستگی	امور مالی
		کار پاره‌وقت
		انتخاب محل زندگی
	برنامه‌ریزی بعد از بازنشستگی	حفظ عادات منظم زندگی سالم
		توجه به احساسات و تصدیق آنها
		سبکهای مقابله
		فعالیتهای جایگزین
		فعالیتهای بدنی
		یادگیری مهارتهای جدید
		مقابله با کلیشه‌های هویتی سن‌گرایانه
ارتباط با دوستان	حفظ ارتباط	دوستان
		همکاران
	حمایت‌گرفتن	مادی
		اطلاعاتی
ارتباط با خانواده	ارتباط با همسر	ارتباط مناسب
		حمایت‌کردن و طلب حمایت
		گفت‌وگو راجع به بازنشستگی
	استقلال فرزندان و ارتباط با آنها	مستقل‌شدن فرزندان
		ارتباط با فرزندان

تاب‌آوری در سطح فردی: افراد در سالهای آخر اشتغال باید خود را برای بازنشستگی آماده کنند. در قبل از بازنشستگی، آنها باید منابع ازجمله منابع مالی را برای سالهای بعد از بازنشستگی تنظیم کنند.

ارتباط با دوستان و اعضای خانواده: خانواده و دوستان از منابع مهمی تاب‌آوری‌اند. بازنشستگان لازم است ارتباطشان را با دوستان و همکاران حفظ کنند و با مشارکت در سازمانهای مردمی شبکه‌های دوستی را حفظ و گسترش دهند. بازنشستگان نه‌تنها باید گیرنده حمایت باشند بلکه باید حامی نیز باشند. یکی از خبرگان حوزه تأمین اجتماعی در این زمینه بیان داشته‌اند:

> *«هر انسانی در طول زندگی‌اش با مشکل مواجه میشه، به هنگام این مشکلات یکی از اولین کسانی که سراغ اونها میریم اعضای خانواده و دوستان هستن. در مواقع بحرانی، دولتها تا بیان به افراد کمک کنند طول میکشه، اما دوستان و اعضای خانواده همیشه در دسترس هستن و سریع می‌توانند کمک کنند. پس بازنشستگان هرچقدر دوستان بیشتری داشته باشن، با اعضای خانواده و فامیل رابطه خوبی داشته باشند، می‌تونن از اونا کمک بگیرن».*

سطح میانه:

سطح میانه بیشتر به واحدهای رسته‌ای نظیر سازمانها و گروههایی اشاره دارد که برای پیگیری اهداف معین سامان‌یافته‌اند. جدول زیر نشان‌دهنده کدهای این سطح است.

جدول ۲. کدهای سطح میانه الگوی بازنشستگی

کدهای فراگیر	کدهای سازمان‌دهنده	کدهای پایه
سازمان محل اشتغال	بهبود کیفیت زندگی کاری	امنیت شغلی
		پرداخت حقوق و مزایای منصفانه
		محیط کاری امن و سالم
		حجم کاری منصفانه
		توزیع منصفانه فرصتها و مزایا
		به‌روزرسانی محتوی آموزشهای دینی
		تعادل بین کار و زندگی
		آموزشهای شغلی و مهارتهای زندگی
	ساخت برنامه‌های گذار به بازنشستگی	مشاوره بازنشستگی
		آموزشهای بازنشستگی و به‌روزرسانی آنها
		کاهش بار کاری در سالهای آخر اشتغال
		ارائه طرحهای بازنشستگی منعطف و متنوع
		چکاپ پزشکی
سازمانهای بازنشستگی / تأمین اجتماعی	مستقل‌کردن کانونهای بازنشستگی و تنوع بخشیدن به فعالیتهای آنها	بازنویسی آیین‌نامه‌ها
		سرمایه‌گذاری
		افزایش در تعداد و تنوع برنامه‌های اوقات‌فراغت
		فراگیری کانونها
		تقویت کانون
	جامعیت بیمه‌ها و کفایت پوشش هزینه‌ها	پوشش بیمه‌ای خدمات دندانپزشکی
		پوشش کامل بیمه‌ای ویزیتهای پزشکی
		پوشش بیمه‌ای کامل داروها
		پوشش خدمات روانشناسی و مشاوره

کدهای فراگیر	کدهای سازمان‌دهنده	کدهای پایه
سازمانهای بازنشستگی / تأمین اجتماعی	تاب‌آورکردن صندوقهای بازنشستگی	اجرای نظام چندلایه بازنشستگی
		ایجاد صندوقهای دی بی و دی سی
		حضور نماینده کارکنان در نظارت بر صندوقها
		کمک مستقیم دولت به صندوقها
		ثبات مدیریت در صندوقها
		استفاده از کارشناسان توانمند
	ارتقا منابع مادی	مساعدت کاریابی برای افراد متقاضی
		اعطای وامها
		آموزش مهارتهای کارآفرینی
		تهیه طرحهای اشتغال مختص بازنشستگان
	ارتقا سلامت	ایجاد پرونده‌ای پزشکی
		معاینات ادواری
		تأمین خدمات سلامت روان
		بهره‌گیری از فناوریهای نظارت بر سلامت
		ارزان‌سازی فعالیتهای فراغتی
	ارائه آموزشهای متناسب با سن	آموزش استفاده از فناوریهای نوین ارتباطی
		فراهم‌کردن یادگیریهای مادام‌العمر
		ارائه آموزشهای رانندگی امن
		آموزش نحوه مصرف داروها و تداخلهای دارویی
سازمانهای مردمی	سازمانهای مردم‌نهاد	ترویج کارهای داوطلبانه و معرفی فرصتهای موجود
		ایجاد گروههای خودیاری و دگریاری
		ایجاد بانک زمان
	گروههای خیریه‌ای	برنامه‌های تفریحی و دورهمی
		حمایت از دیگران و سایر بازنشستگان

بهبود کیفیت زندگی در طی سالهای اشتغال: دو وظیفه برای سازمانهای محل اشتغال یافت شد، یکی بهبود کیفیت زندگی در طی سالهای اشتغال و دیگری ساخت برنامه‌های گذار به بازنشستگی است. در ارتباط با مورد اول باید گفت، اشتغال برای انسان از یک‌سو منبع درآمد و تأمین معیشت و از سوی دیگر منبع هویت و پیوند به جامعه است. یکی از خبرگان تأمین اجتماعی در این زمینه بیان داشته‌اند:

«... همه چی در حال تغییره، دستخوش تحول، نگاه انسان به دین داره تغییر می‌کنه، مثلاً قبلاً نگاه به دین، نگاه پدران ما به دینَ یه نگاه مطلق فقهی بوده است و الآن، نگاه فلسفی و حتی یه کم نگاه علمی است و خوب این نگاهها برای نسل جدید یه نگاه متفاوتی است».

ساخت برنامه‌های گذار به بازنشستگی: بازنشستگی انسان را وارد مرحله جدیدی از زندگی می‌کند، به‌ویژه برای افرادی که ارتباط‌شان با محل کار قطع می‌شود. تدارک برنامه‌های پیشابازنشستگی می‌تواند افراد در معرض بازنشستگی را برای گذار به آن آماده کند. در این زمینه یکی از مسائلی که باید در سالهای آخر اشتغال در نظر گرفته شود کاهش زمان اشتغال و کاهش بار آن است. در این زمینه یکی از اساتید دانشگاه بیان کرده‌اند:

«در سه سال آخر منتهی به بازنشستگی کارهای فرد در سه روز اول یا دوم هفته تجمیع و دیگر روزها را به اختیار خود باشد و در سال آخر هم هفته‌ای ۱ یا ۲ روز نهایتاً حضورداشته باشد، فرد تو روزهای که در اختیار خودش است می‌تواند خیلی از کارها را برای بازنشستگی انجام دهد».

برگزاری دوره‌های آموزشی شامل آشناکردن با قوانین بازنشستگی، چگونگی گذار به بازنشستگی، نحوه مواجه با مسائل و مشکلات این سالها و مشارکت اجتماعی نیز باید در دستور کار قرار گیرد.

در کنار آموزش باید مشاوره‌های فردی و گروهی نیز تدارک دید. این مشاوره‌ها می‌تواند درزمینه مواجه با احساسات منفی در گذار به بازنشستگی، مشاوره خانوادگی، مشاوره مالی و کارآفرینی، حقوقی و مانند اینها باشد. این موضوع می‌طلبد که نظام مشاوره و روانشناسی در سازمانها مستقر شود یا از بخش خصوصی خرید خدمت شود.

ارتقا منابع مادی: دو موضوع ارتقا منابع مادی بازنشستگان را برجسته می‌کند: نخست؛ ازآنجاکه بخشی از بازنشستگان در سنین پایین‌تر بازنشسته می‌شوند و هنوز به لحاظ بدنی و ذهنی توان کار کردن را دارند. دوم، افزایش هزینه‌های زندگی در سالهای اخیر معیشت بازنشستگان را آسیب‌پذیر کرده است. بازنشستگان از طریق این منبع می‌توانند ساخت برنامه‌های روزانه‌شان را تنظیم، ارتباطشان را با جامعه حفظ و منابعشان را ارتقا دهند. حرفه‌آموزی و مشاوره شغلی در کنار پرداخت وام بازنشستگی می‌تواند باعث شود آنان سریع‌تر شغل پیدا کنند. درزمینه اشتغال مجدد موضوع مهم کنارآمدن با این موضوع است. یکی از خبرگان بازنشستگی در این زمینه می‌گوید:

> *«یه فردی که از باورهای خودش به خاطر عوامل بیرونی پشت‌پا میزنه، درجه‌ای از سقوط از درون است، خوب تأثیرات روانی که رو این فرد می‌گذاره، عمیق است. در این شرایط، با خودش صحبت می‌کنه، صحبت نمی‌کنه با خودش دعوا می‌کنه. یعنی اون شخصیت قبلی در مقابل شخصیت جدید ایستاد و می‌گه نکن و شخصیت جدید هم می‌گه چاره‌ای ندارم، باید انجام بدم که بتونم حفظ آبرو بکنم. کار اشکالی نداره، ولی این تضاد که در درونش ایجاد می‌کنه باعث فشارهای روانی میشه که بیشترین تأثیر را روی عارضه‌های جسمی داره».*

گریز از شخصیت علاوه بر آنکه مجموعه‌ای از احساسات منفی و سایر مسائل روانی را به وجود می‌آورد انگیزه و توان افراد برای مقابله با مسائل و مشکلات زندگی و کنترل شخص

بر امور را کاهش می‌دهد. برای مقابله با این مسائل لازم است سازمان تأمین اجتماعی با همکاری سایر بخشها و دستگاه، مشاغل متناسب با روحیه و حرفه شغلی برای بازنشستگان تدارک ببیند و آن را در اختیار افراد متقاضی قرار دهند. موضوع مسکن نیز با توجه به افزایش قیمت آن و نرخ اجاره این روزها تأثیر به سزایی در کاهش منابع مادی و کاهش تاب‌آوری بازنشستگان داشته است. داشتن برنامه برای مسکن‌دار کردن بازنشستگان یا پرداخت وامهای کافی، بدون نرخ بهره و بازپرداخت آن در طولانی‌مدت می‌تواند یاریگر افراد باشد.

ارتقا سلامت: در دوره بازنشستگی با محوریت کانونها و سازمانهای مردم‌نهاد حوزه بازنشستگی می‌توان برای بازنشستگان دوره‌های آموزشی برگزار کرد. در این دوره‌های می‌توان رفتارهای سلامت‌محور همچون رژیم غذایی سالم، داشتن ورزش و تحرک، خواب منظم، چگونگی مصرف داروها و تداخل دارویی و مانند اینها را آموزش داد. دوره‌های آموزشی می‌تواند شامل دوره‌های سلامت روان و اجتماعی نیز باشد. در این زمینه می‌توان دوره‌های آموزش مهارت زندگی، ارتباط مؤثر، پیشگیری از رفتارهای پرخطر و... را تدارک دید.

ایجاد پرونده پزشکی، انجام مراقبتهای ادواری و یا مراقبتهای پزشکی طولانی‌مدت می‌تواند اثر مهمی در پیشگیری از بیماریها، ارتقا سلامت و کاهش هزینه‌های بازنشستگان داشته باشد.

مستقل‌کردن کانونهای بازنشستگی و تنوع‌بخشی در برنامه‌های آنها: کانونها می‌توانند درزمینه مختلف ازجمله اوقات‌فراغت برای بازنشستگان برنامه‌ریزی و منابع آنها به‌ویژه انگیزه‌ها و منابع ارتباطی را تقویت کنند. البته آنها با مسائلی چندی مواجه هستند که عملکرد بهینه آنها را تحت‌تأثیر قرار داده است. اگر این کانونها یک سازمان مردم‌نهاد هستند باید مستقل شوند و توسط خود بازنشستگان اداره شوند. همچنین تقویت کانونهای بازنشستگی مستلزم تنوع‌بخشی به فعالیتهاست تا بازنشستگان با توجه به نیاز و خواسته‌ها به آنها مراجعه کنند.

این کانونها باید درزمینه‌های مختلف ازجمله برنامه‌های اوقات فراغت کمیت و کیفیت را ارتقا دهند. بخشی از هزینه‌ها را کانونها می‌توانند از طریق سرمایه‌گذاری اقتصادی فراهم کنند. ازآنجاکه منابع این کانونها درحال‌حاضر وابسته به پرداخت حق عضویت و کمکهای موردی هستند، به لحاظ اقتصادی در مضیقه هستند، لذا باید بستر سرمایه‌گذاری برای کانونها نیز فراهم شود. درزمینه استقلال و تقویت این کانونها یکی از خبرگان حوزه تأمین اجتماعی بیان داشته‌اند:

«اساس‌نامه کانونهای بازنشستگی باید بازنویسی بشه، به‌گونه‌ای که اینها تبدیل به یه سازمان مردمی مستقل شوند و توسط خود بازنشستگان اداره شوند. همچنین اگر بتوانیم یک سازمان سرمایه‌گذاری درست کنیم که مال خود بازنشسته‌ها باشه، اینها می‌تونن مثلاً پاداش پایان‌خدمتی که میگیرن، یا درآمدهای دیگه‌ای که دارن بیارن تو اون حوزه سرمایه‌گذاری کنن اطمینان بیشتری باشه».

اتصال به سازمانهای مردمی و فراهم‌کردن بستر کارهای داوطلبانه: سازمانهای داوطلبانه و مردمی همچون سازمانهای مردم‌نهاد یکی دیگر از پلهای اتصال بازنشستگان با جامعه هستند. فعالیتهای داوطلبانه به‌عنوان یکی از برنامه‌های مداخله‌ای بعد از بازنشستگی، نقش زیادی در غنی‌سازی اوقات فراغت و زندگی، گسترش و تقویت روابط اجتماعی و کیفیت زندگی بازنشستگان دارد. مشارکت در این سازمانها نه‌تنها می‌تواند از انزوا و گوشه‌نشینی بازنشستگان جلوگیری کند بلکه منابع رابطه‌ای و احساس خشنودی را در میان آنان تقویت کند. درحال‌حاضر این کار برای بخشی بازنشستگان انجام می‌شود، اما مشمول همه آنها نمی‌شود و لازم است شمول آنها گسترش یابد و به همه آنها در همه بخشها تعمیم یابد.

موضوع مهم در این زمینه ایجاد سیاست‌گذاری و بسترسازی توسط دولت و عدم‌مداخله در اداره آنها و اداره این سازمانها توسط خود بازنشستگان است.

جامعیت در پوشش بیمه‌ها و کفایت در تأمین هزینه‌ها: خدمات بیمه‌ای نه‌تنها سهم مؤثری در کاهش هزینه‌های بازنشستگان به همراه دارد بلکه منجر به احساس امنیت و آرامش در میان آنان می‌شود. هرچه پوشش خدمات بیمه‌ای فراگیرتر و پرداخت از جیب برای بازنشستگان کمتر باشد این احساس امنیت و آرامش بیشتر خواهد بود. بیمه‌های بازنشستگی باید دارای جامعیت باشند یعنی باید همه هزینه‌های سلامت ازجمله ویزیتهای پزشکی، خدمات دندان‌پزشکی، داروها، خدمات مشاوره و راهنمایی و همچنین نیازهای خاص سلامت این دوره از زندگی همچون تأمین هزینه سمعک، عینک و غیره را پوشش دهند. کفایت نیز به میزان تأمین هزینه‌های پرداخت‌شده توسط بیمه‌ها اشاره دارد.

در این زمینه لازم است بیمه‌ها حداکثر هزینه‌های خدمات سلامت را پرداخت کنند و پرداخت از جیب توسط بازنشستگان، صفر یا نزدیک به صفر باشد. یکی از راهکارهای این موضوع تأمین نظام اجتماعی چندلایه در نظام بازنشستگی است. درزمینه توسعه پوشش بیمه‌ها یکی از خبرگان این حوزه بیان داشته‌اند:

«اگر سازمانهای تأمین اجتماعی در بخشهای مختلف بتونن به‌واسطه طرحهایی زندگی بازنشستگان را به لحاظ مادی تأمین کند شاهکار کردن؛ و راهکارشم هم توسعه خدمات بیمه‌ای در حوزه‌های مختلف است. حالا بازنشستگی را داریم و لازم است سایر بیمه‌های زندگی را هم برایشان بگذاریم. ممکنه یک فرد بازنشسته بشه، یک‌پنجم حقوقش را بعد از بازنشستگی حتی پول بیمه بدهد اگر هر اتفاقی هم براش بیفته آسوده زندگی می‌کنه. این یعنی تاب‌آوری و آثار روانی که برای این فرد ایجاد می‌کنه، یعنی آسودگی و آرامش خاطر».

تاب‌آورکردن صندوقهای بازنشستگی: در این بخش جهت‌گیریهای کلی درباره این صندوقها با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده با خبرگان ارائه می‌شود. ثبات مدیریت در

صندوقها به همراه استفاده از کارشناسان متخصص برای بررسی مسائل موجود در این حوزه و ارائه راهکارهای سیاستی و اجرایی به‌منظور ارتقا منابع آنها یکی از پیشنهادهای ارائه شده است. استخدام نیروی انسانی زبده و ماهر در این زمینه کمک‌کننده است. ایجاد صندوقهای متنوع نظیر صندوقهای بازنشستگی DB و DC از دیگر پیشنهادها در این زمینه است.[۱] ایجاد نظام چندلایه تأمین اجتماعی با تأکید بر لایه‌های دوم و سوم (لایه مازاد و مکمل) در نظامهای بازنشستگی از دیگر راهکارهای تقویت این صندوقها و امکان فراهم‌کردن این گزینه برای افراد است که بر دوره بازنشستگی‌شان کنترل داشته باشند. در این زمینه یکی از خبرگان حوزه تأمین اجتماعی گفته است:

> *«زمانی می‌توانیم از کنترل در دوره بازنشستگی سخن بگوییم که نظام چند سطحی را برای فرد شاغل در بخشهای مختلف پیاده کنیم یعنی نظام پایه، مازاد، و مکمل داشته باشی. این یعنی از دوره اشتغال باید شروع کنی تا در زمان بازنشستگی حق انتخاب داشته باشی».*

سطح کلان

بازنشستگی در سطح کلان بازتاب‌دهنده ارزشها جامعه در ارتباط با بازنشستگان، شرایط حاکم بر بازار کار و سیاستهای نهادهایی است که آحاد جمعیت را در بر می‌گیرد. جدول زیر نشان‌دهنده کدهای این سطح است.

۱ . در روش DB سازمان بیمه‌گر متعهد می‌شود صرف‌نظر از اینکه حق بیمه‌های دریافتی بابت یک بیمه‌شده چقدر اندوخته شده یا بازدهی و سودی داشته یا خیر، هرگاه فرد واجد شرایط بازنشستگی شد، مزایای تعیین‌شده را به او بپردازد و اصل بر تأمین نیاز مستمری‌بگیر است. در روش DC سازمان بیمه‌گر اجتماعی متناسب با حق بیمه‌های دریافتی و سود حاصل از سرمایه‌گذاری و سپرده‌گذاری روی آن حق بیمه که در قالب یک حساب انفرادی مجازی تجمیع شده است، مزایایی را به مستمری‌بگیر می‌پردازد. در این روش، نیاز مستمری‌بگیر و تأمین آن فرع قضیه است و رقم سود، بازدهی و افزوده‌های حاصل از سرمایه‌گذاری و سپرده‌گذاری، تعیین‌کننده مزایای دریافتی مستمری‌بگیر است.

جدول ۳. کدهای سطح کلان بازنشستگی

کدهای فراگیر	کدهای سازمان‌دهنده	کدهای پایه
دولت حمایت‌گر	بهبود وضع اقتصادی	همسان‌سازی حقوق
		ترمیم دستمزدها
		تقویت پولی ملی
		دادن امتیازاتی به کارفرمایان بخش خصوصی برای جذب
		افزایش سن بازنشستگی
		اشتغال فرزندان بازنشستگان
	تغییر کلیشه‌های ذهنی	تولید فیلمهای سینمایی
		تولید محتویهای آموزش در برنامه‌های درسی
		ترویج فعالیتهای بین‌نسلی
نهادهای قانون‌گذار	تنقیح قوانین موجود	قانون منع به‌کارگیری بازنشستگان
		قانون مدیریت خدمات کشوری
		کاهش تبعیضهای سنی
	مقابله با سیاستهای کالایی‌سازی رفاه	سلامت
		اوقات‌فراغت
		آموزش
	نظارت بر اجرای قوانین حوزه بازنشستگی	قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی
		قانون برنامه‌های توسعه
سازمانهای عمومی	تأمین زیرساختهای اجتماعی متناسب با نیاز	طراحی فضاهای مصنوع شهری متناسب با نیازها
		دسترسی به فضاهای ورزشی و تفریحی
		ایجاد بستر مشارکتهای محلی
		دسترسی به فضاها و برنامه‌های دینی
		تأمین امنیت سالخوردگان
		ایجاد اجتماعات و سکونتگاههای بازنشستگی

بهبود وضع اقتصادی: دو وظیفه برای دولتها به‌صورت عام در ارتباط با بازنشستگان شناسایی شد، یکی از آنها بهبود وضعیت اقتصادی جامعه و دیگری تغییر کلیشه‌های ذهنی جامعه نسبت به آنها است. کاهش تورم و بیکاری و افزایش اعتبار پول ملی در ارتقا منابع مادی بازنشستگان سهم دارد. افزایش تورم و کاهش ارزش پول ملی به‌واسطه افزایش هزینه‌های زندگی بازنشستگان امکان پس‌انداز را از آنان سلب کرده است. همچنین افزایش رشد اقتصادی نه‌تنها برای افزایش مشارکت بازنشستگان ضروری است بلکه به‌واسطه جذب فرزندان آنها در بازار کار باعث افزایش منابع مادی بازنشستگان می‌شود. همچنین دولت باید سطح دستمزد افراد شاغل و بازنشسته را متناسب با تورم سالانه ترمیم کند و عقب‌ماندگی سالهای گذشته را جبران کند. دولت همچنین می‌تواند برای کارفرمایان بخش خصوصی که از بازنشستگان استفاده می‌کنند امتیازاتی را قائل شود که باعث جذب آنان شود.

:ناگتسشنزاب هب تبسن هعماج ینهذ یاهشیلک رییغت انگاره‌های منفی منجر به سالمندستیزی و طرد آنها در عرصه‌های مختلف می‌شود. در میان بخشی از جامعه تصور بر این است که افراد با بازنشسته‌شدن باید از مشارکت به‌ویژه اشتغال کنار بگیرند و بیشتر به امور خصوصی بپردازند. به‌منظور مقابله با این کلیشه دولتها باید از ساخت انواع محصولات هنری نظیر فیلم حمایت کند. بسیاری از آثار فاخر یا اقدامات ارزشمند را افراد در دوره بازنشستگی و سالخوردگی تهیه‌کرده‌اند یا انجام داده‌اند. ازاین‌رو با تهیه لیست این افراد در حوزه‌های مختلف و نمادسازی از آنها در قالب فیلم می‌توان ذهنیت جامعه را در مورد بازنشستگان تغییر داد.

تنقیح قوانین موجود و مقابله با سیاستهای کالایی‌سازی رفاه: نهاد قانون‌گذار می‌تواند به‌واسطه تنقیح و اصلاح قوانین ناکارآمد، وضع قوانین جدید و نظارت بر اجرای آنها بر بهبود منابع بازنشستگان اثرگذار باشد. برای مثال اصلاح قانون منع به‌کارگیری بازنشستگان اولویت دارد. در کنار قانون منبع به‌کارگیری لازم است قانون خدمات مدیریت کشوری به‌منظور

ارائه حق چانه‌زنی و حق ایجاد تشکلهای صنفی برای کارکنان نیز اصلاح شود. مقابله با کالایی‌سازی فعالیتهای فراغتی و درمانی و ارزان‌سازی این خدمت برای بازنشستگان به‌واسطه قوانین برنامه‌های توسعه و سایر قوانین حائز اهمیت است.

تأمین زیرساختهای اجتماعی متناسب با نیازها: زیرساخت اجتماعی ترکیبی از تسهیلات، فضاها، برنامه‌ها، خدمات و شبکه‌هایی است که استاندارد زیستن و کیفیت زندگی را در یک اجتماع حفظ کرده و بهبود می‌بخشد. درمانگاههای محلی، مکانهای دینی و مذهبی، فضاهای سبز و تفریحی، فروشگاهها، دسترسی آسان به حمل‌ونقل عمومی، سرانه‌های ورزشی و غیره همگی عناصر زیرساختهای اجتماعی در سطح محلی هستند. دسترسی به خدمات و سرانه‌های سلامت یکی دیگر از مؤلفه‌های زیرساختهای اجتماعی است و لازم است این زیرساختها در سطح محل زندگی برای بازنشستگان فراهم شود.

الگوی تاب‌آوری

الگوی تاب‌آوری بازنشستگی پیشنهادی دارای چند جهت‌گیری است. نخست، ماهیت چند سطحی ارتقاء تاب‌آوری بازنشستگان است. این الگوی چند سطحی، نشان می‌دهد که ظرفیتها و تاب‌آوری بازنشستگان، در طول بازنشستگی نه‌تنها متأثر از عوامل سطح خرد است، بلکه به عوامل سطح کلان و میانه نیز بستگی دارد. دوم، مسئولیت بخشهای مختلف یعنی دولت، جامعه، سازمانها و فرد را برجسته می‌کند. مسئولیت حاکمیت و دولت ناظر بر انجام وظایف قانونی است.

ایجاد نظام تأمین اجتماعی چندلایه و ارائه خدمات جامع، کافی و فراگیر جزء وظایف ذاتی دولتها است. وظیفه جامعه ناظر بر مسئولیت افراد در قالب سازمانهای مردمی است. نهادسازی از بازنشستگان در قالب نهادهای مدنی نوعی ظرفیت‌سازی از اعضای جامعه و بازنشستگان برای ارتقا تاب‌آوری است. مسئولیت سازمانها ناظر بر بهبود کیفیت کاری

کارکنان در طی سالهای اشتغال، ساخت برنامه‌های گذار به بازنشستگی و برخی دیگر از خدمات در طی سالهای بازنشستگی است. درنهایت، مسئولیت فردی بازنشستگان ناظر بر تدارک منابع و آمادگی برای این دوره است. با این توضیحات به ارائه الگوی تاب‌آوری بازنشستگی پرداخته شده است.

شکل ۱. الگوی چند سطحی تاب‌آوری بازنشستگی

بر اساس الگو، تاب‌آوری بازنشستگان در سطح فردی نمود و بروز یافته و به منابع فردی و جمعی بازنشستگان نظیر منابع مادی، سلامت، ظرفیتهای حل مسئله و حمایت و سازگاری بستگی دارد. بخشی از این منابع ناشی از ظرفیتهای خود بازنشستگان و بخش بیشتر آن از

طریق نهادهایی مانند دوستی، خانوادگی، کار و نظامهای تأمین اجتماعی به دست می‌آید، اگر کیفیت این نهادها خوب باشد به‌واسطه سازوکارهای پیشنهادی می‌توانند منابع و ظرفیتهای بازنشستگان را افزایش دهند و منجر به تاب‌آوری آنان شوند.

بحث

پرسش این مطالعه این بود که چه چیزی ظرفیت بازنشستگان برای مقابله با مسائل و تهدیدها را افزایش می‌دهد. باید گفت تاب‌آوری به‌عنوان ظرفیت محصول برخی از ویژگیهای فردی و مهم‌تر از همه کیفیت نهادهایی است که تواناییهای بازنشستگان را برای دسترسی به منابع و حمایتها تسهیل یا محدود می‌کند. این نهادها در سه سطح خرد، میانه و کلان آرایش یافته‌اند و کیفیت آنها تأثیر مستقیم بر تاب‌آوری بازنشستگان دارند.

در سطح خرد یافته‌ها شش کد سازمان‌دهنده: برنامه‌ریزی قبل از بازنشستگی، برنامه‌ریزی بعد از بازنشستگی، حفظ ارتباط، حمایت گرفتن، ارتباط با همسر و استقلال فرزندان و ارتباط با آنها را نشان می‌دهد. این یافته‌ها همسو با مطالعات (استاز، ۲۰۲۲؛ پول و دیگران، ۲۰۰۶ و غیره) است. برنامه‌ریزی برای بازنشستگی، کیفیت ارتباط با دوستان و اعضای خانواده و حفظ نقشها و فعالیتهای اجتماعی بعد از بازنشستگی از منابع تاب‌آوری است. برنامه‌ریزی در محورهای مختلف، به معنای آماده‌سازی است. داشتن ارتباط با دوستان، همکاران و اعضای خانواده علاوه بر آنکه باعث می‌شود آنها زمان بعد از بازنشستگی را با آنان سپری کنند همچنین اینها منبع حمایت در موقعیتهای بحرانی هستند.

یافته‌ها در سطح میانه ده کد سازمان‌دهنده: بهبود کیفیت زندگی کاری، ساخت برنامه‌های گذار به بازنشستگی، مستقل‌کردن کانونهای بازنشستگی و تنوع‌بخشیدن به فعالیتهای آنها، جامعیت بیمه‌ها و کفایت پوشش هزینه‌ها، تاب‌آورکردن صندوقهای بازنشستگی، ارتقا منابع مادی، ارتقا سلامت، ارائه آموزشهای متناسب با سن و اتصال به سازمانهای مردمی را نشان

می‌دهد. سطح میانه تاب‌آوری نشان‌دهنده مزایا، خدمات و روابط در سطح سازمانهای محل اشتغال، سازمانهای بازنشستگی و سازمانهای مردم‌نهاد است. منابعی که آنان به هنگام اشتغال و بعد از بازنشستگی در این سازمانها می‌توانند کسب کنند برای تاب‌آوری آنها در مرحله پس از بازنشستگی حائز اهمیت است. در این سطح، سازمانها اشتغال و بازنشستگی به‌واسطه سازوکارهای پیشنهادی، لازم است برای کارکنان و بازنشستگان سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کنند تا منابع آنها را بهبود ببخشند. سازمانهای مردم‌نهاد نیز بستری برای اتصال افراد به جامعه بعد از بازنشستگی به‌منظور مشارکت و فعال ماندن است.

یافته‌ها در سطح کلان شش کد سازمان‌دهنده: بهبود وضع اقتصادی، تغییر کلیشه‌های ذهنی، تنقیح قوانین موجود، مقابله با سیاستهای کالایی‌سازی رفاه، نظارت بر اجرای قوانین حوزه بازنشستگی و تأمین زیرساختهای اجتماعی متناسب با نیاز را نشان داد. بخشی از این یافته‌ها همسو با مطالعات قبلی مطالعات (پروائی، ۲۰۲۳؛ علوی و دیگران، ۲۰۲۰؛ گرگی و گودرزی، ۲۰۲۱ و وانگ و دیگران، ۲۰۱۱) است. در سطح کلان لازم است نهادهایی همچون دولتها و نهادهای عمومی محل زندگی را برای بازنشستگان متناسب با نیازهای آنان آماده کنند و وضعیت اقتصادی بازنشستگان را به‌واسطه سازوکاری همچون همسان‌سازی حقوق و افزایش مستمریها متناسب با تورم بهبود ببخشند. همچنین در این سطح، ایجاد نظام بازنشستگی چندلایه مطابق با اسناد بالادستی امکان کنترل بر بازنشستگی را برای آنان فراهم می‌آورد و این کنترل یکی از منابع تاب‌آوری است (پرینسیپی و دیگران ، ۲۰۱۸ و وانگ و دیگران، ۲۰۱۱).

درنهایت باید گفت، کاربست و پیاده‌سازی الگوی تاب‌آوری، مستلزم ایجاد ائتلاف مجموعه دستگاههایی است که در این زمینه دارای وظیفه هستند. لازم است سازمان تأمین اجتماعی در بخشهای مختلف با سازمانهای کشوری و لشکری در همه بخشها، شهرداریها، سازمان بهزیستی، وزارت بهداشت و درمان آموزش پزشکی، سازمان نظام روانشناسی و

مشاوره و غیره ایجاد ائتلاف کند تا بتواند با ارائه خدمات جامع، کافی و لایه‌بندی، سهم مؤثری در تاب‌آوری بازنشستگان داشته باشد. درزمینه تاب‌آوری بازنشستگان پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی تجارب بازنشستگان مطالعه شود و با توجه به طیف مختلف از بازنشستگان در سازمانهای مختلف، گونه‌شناسی در این زمینه ارائه شود. همچنین سازمانهای بازنشستگی می‌توانند درزمینه چگونگی ائتلاف‌سازی از نهادهای مختلف در این زمینه و طراحی بسته‌های مختلف حمایتی، درمانی، اوقات فراغت و غیره طرحهای پژوهشی طراحی و اجرا کنند.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان:

تمام نویسندگان در نگارش بخشهای مختلف این مقاله، مشارکت داشته‌اند.

عدم تعارض منافع نویسندگان:

نویسندگان تصریح می‌کنند که تضاد منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

تقدیر و تشکر:

از سازمانهای حمایت‌کننده، افراد شرکت‌کننده در مطالعه به‌ویژه خبرگان حوزه بازنشستگی که محققان را یاری کردند تشکر و قدردانی می‌شود.

- Alavi Z, A F, Rafiey H. (2020). Psychosocial Issues of Retirement in Iran: A Qualitative Study. Salmand: ***Iranian Journal of Ageing***; 15 (4) :396-409. (in Persian). Psychosocial Issues of Retirement in Iran: A Qualitative Study - Iranian Journal of Ageing

- American Psychological Association. (2012). ***The road to resilience***. Resilience

- Cutter, S. L., Ash, K. D., & Emrich, C. T. (2014). The geographies of community disaster resilience. ***Global environmental change***, 29, 65-77. The geographies of community disaster resilience - ScienceDirect

- Emadi, M and Nasr Esfahani, A. (2017). ***Rethinking the strategies of the pension system.*** Saba Retirement Strategies Institute. (in Persian). Saba Pension Strategies Institute -

- Ghilarducci, T., & Saad-Lessler, J. (2015). ***Explaining the Decline in the Offer Rate of Employer Retirement Plans between 2003 and 2012***. ILR Review, 68(4), 807-832. Explaining the Decline in the Offer Rate of Employer Retirement Plans between 2003 and 2012 - Teresa Ghilarducci, Joelle Saad-Lessler, 2015.

- Gregi, A and Godarzi, M. (2021). ***Retirement and its dissatisfactions: a typology of the lifestyle of national pension fund retirees***. Saba Retirement Strategies Institute. (in Persian). Saba Pension Strategies Institute

- Hildon, Z., Smith, G., Netuveli, G., & Blane, D. (2008). Understanding adversity and resilience at older ages. ***Sociology of health & illness***, 30(5), 726-740. Understanding adversity and resilience at older ages - PubMed

- McDaniel, J. T., Hascup, E. R., Hascup, K. N., Trivedi, M., Henson, H., Rados, R., York, M., Albright, D. L., Weatherly, T., & Frick, K. (2022). ***Psychological Resilience and Cognitive Function Among Older Military Veterans***. Gerontology and Geriatric Medicine, 8. · Psychological Resilience

- Nalin, C. P., & França, L. H. d. F. P. (2015). The importance of resilience for well-being in retirement. ***Paidéia*** (Ribeirão Preto), 25, 191-199. https://doi.org/10.1590/1982-43272561201507

- Obrist, B., Pfeiffer, C., & Henley, R. (2010). Multi-layered social resilience: A new approach in mitigation research. ***Progress in Development Studies,*** 10(4), 283-293. https://doi.org/10.1177/146499340901000402.

- Pervai, S. (2023). Ageing in Risk Society; Examining the Problematic Aspects of the Ageing Experience. ***Journal of Population Association of Iran,*** 17(34): 347-379. (in Persian). Ageing in Risk Society

- Paton, D., & McClure, J. (2013). ***Preparing for Disaster: Building household and community capacity***. Charles C Thomas Publisher. PREPARING FOR DISASTER

- Pole, N., Kulkarni, M., Bernstein, A., & Kaufmann, G. (2006). Resilience in Retired Police Officers. ***Traumatology***, 12(3), 207-216. APA PsycNet DoiLanding page.

- Principi, A., Smeaton, D., Cahill, K., Santini, S., Barnes, H., & Socci, M. (2018). What Happens to Retirement Plans, and Does This Affect Retirement Satisfaction? ***The International Journal of Aging and Human Development***, 90(2), 152-175. https://doi.org/10.1177/0091415018796627

- Rampp, B., Endreß, M., & Naumann, M. (2019). ***Resilience in social, cultural and political spheres***. Springer. Resilience in Social

- Saba Retirement Strategies Institute. (2021). ***Preface of the institute***. In Gargi, A and Gudarzi, M. Retirement and its dissatisfactions: a typology of the lifestyle of national pension fund retirees. (in Persian). Saba Pension Strategies Institute .

- Saja, A. A., Teo, M., Goonetilleke, A., & Ziyath, A. M. (2021). A critical review of social resilience properties and pathways in disaster management. ***International Journal of Disaster Risk Science***, 12, 790-804. A Critical Review of Social Resilience

- Silverstein, M., Bengtson, V. L., Putney, N. M., & Gans, D. (2008). ***Handbook of theories of aging***. Springer Publishing Company. Handbook of Theories d

- Statz, T. (2022). ***Resilience Through Retirement***. Generations, 46(3), 1-10. Resilience Through

- Vugrin, E. D., Warren, D. E., & Ehlen, M. A. (2011). A resilience assessment framework for infrastructure and economic systems: Quantitative and qualitative resilience analysis of petrochemical supply chains to a hurricane. ***Process Safety Progress***, 30(3), 280-290. https://doi.org/10.1002/prs.10437

- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. ***American***

psychologist, 66(3), 204. Retirement adjustment

- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. ***Journal of Management***, 36(1), 172-206. Employee Retirement

- Zhang, A., Zhang, Y., & Tao, Y. (2022). Does Retirement Make People Happier?-Evidence From China. ***Frontiers in Public Health***, 10, 874500. Frontiers Retirement Happier