

برنامه‌ریزی دوران گذار از اشتغال به بازنشستگی: مطالعه مبانی، تجارب و مدل‌های آمادگی بازنشستگی*

عنایت اله میرزایی** / استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه لرستان

رضا صانعی / دکتری مهندسی صنایع

داود قادری / کارشناسی ارشد مهندسی صنایع

**mirzaei.e@lu.ac.ir

doi: 10.30496/JREST.2022.318508.1022

چکیده:

کاستی برنامه‌ریزی در دوران گذار به بازنشستگی می‌تواند بازنشستگان را با چالش‌های روانی، اجتماعی، مالی و سلامتی روبرو ساخته و سازش با بازنشستگی را طاقت‌فرسا نماید. از این رو، هدف این مقاله مطالعه ادبیات نظری برنامه‌ریزی بازنشستگی، تجارب کشورهای پیشرو و در نهایت تبیین مدل‌های اجرایی برنامه‌های آمادگی بازنشستگی می‌باشد. این پژوهش مروری با بهره‌مندی از روش تحلیل اسناد و رویکرد تحلیل روایتی با انتخاب بهترین و جامع‌ترین اسناد و تجارب، به بررسی مفاهیم و ابعاد مختلف برنامه‌ریزی دوران گذار به بازنشستگی پرداخته است. نتایج نشان داد که برنامه‌ریزی بازنشستگی به اقدامات مداخله‌ای سازمان‌یافته‌ای اطلاق می‌شود که در راستای کمک به شاغلین برای سازگاری با بازنشستگی طراحی می‌شود و به دو دسته اصلی برنامه‌ریزی و مشاوره تقسیم‌بندی می‌شوند. این برنامه‌ها از حیث رویکرد به دو دسته فردی و گروهی و از حیث فراگیری به سه دسته جامع، متوسط و محدود تقسیم می‌شوند. تجارب کشورها نشان داد برخی سازمان‌ها به تدوین راهنماهای بازنشستگی بسنده نموده و برخی دیگر مدل‌های پیچیده‌تر و جامع‌تری برای تدوین برنامه آمادگی بازنشستگی طراحی نموده‌اند. در این مقاله، ابتدا تجارب برخی سازمان‌های پیشرو (ارتش آمریکا، شرکت سرمایه‌گذاری فیدلیتی آمریکا، دانشگاه شفیلد انگلستان، کارکنان دولت فیلیپین، کارکنان سازمان ملل متحد و سازمان تأمین اجتماعی نیروی‌های مسلح جمهوری اسلامی ایران) در تدوین راهنمای برنامه آمادگی بازنشستگی تبیین و سپس مدل‌های متنوع اجرایی برنامه‌های بازنشستگی معرفی شده است. در این خصوص، مدل‌های فرد-منبع، مشاوره فردی، ارائه-مخاطب، بحث-ترغیب، کارگاه چند گروهی و غیره بررسی شده‌اند. در انتها نیز یک دستورالعمل جامع برای تدوین برنامه‌های آمادگی بازنشستگی و زیرساخت‌های ضروری آن‌ها پیشنهاد شده است.

واژگان کلیدی: برنامه‌ریزی بازنشستگی، راهنمای بازنشستگی، مدل‌های آمادگی بازنشستگی

Planning for the work to retirement transition: a study of the fundamentals, experiences, and models of retirement preparation programs

Inayatullah Mirzaei \ Assistant Professor and Faculty Member of Lorestan University

Reza Saneeni \ PhD in Industrial Engineering

Daud Qadri \ Master of Industrial Engineering

Abstract:

Lack of retirement planning during the work to retirement transition could face retirees with serious mental, social, financial security and well-being challenges which make difficult retirement adjustment. Therefore, the purpose of this paper is to study the theoretical literature of transition to retirement, introduce the experiences of leading countries and finally to explain the practical models of retirement preparation programs. Using the method of narrative analysis approach with the best and most comprehensive experiences, this paper has studied and reviewed theoretical concepts and various dimensions of the retirement program. Retirement preparation programs refer to all formally organized interventions designed by companies to assist employees in making decisions about and adjusting to retirement and can be classified into two broad categories including planning and counseling. Moreover, these programs have been mainly implemented using individual and group approaches and are classified into divided into three categories including comprehensive, medium and limited, in terms of scope. The international experience has also shown that some organizations have just designed retirement guidelines and others have developed more complex and comprehensive retirement preparation program. In this paper, first the experiences of some leading organizations in compiling the Retirement guidelines were explained and then various executive models of the retirement preparation program are introduced. In this regard, Individual-Resource, Individual Counseling, Presentation-Audience, Stimulus-Discussion, Multi-Group Workshop, and Facilitated Interaction Group model have been discussed. Finally, a comprehensive framework along with its necessary infrastructure has been proposed to formulate retirement preparation programs.

keywords: Retirement planning, retirement guideline, retirement preparation program model.

* این مقاله مستخرج از پروژه پژوهشی "مطالعه مفاهیم و تجارب ملی و بین‌المللی در خصوص برنامه‌ریزی دوران گذار از اشتغال به بازنشستگی" انجام شده در مؤسسه مطالعاتی سپید می‌باشد.

۱- مقدمه

بر اساس تخمین سازمان بهداشت جهانی تا سال ۲۰۵۰ جمعیت سالمند بالای ۶۰ سال به دو برابر خواهد رسید و ۲۲ درصد کل جمعیت جهان را شامل خواهد شد (هو، ۲۰۱۸). بر اساس آخرین سرشماری (۱۳۹۵)، جمعیت سالمند بالای ۶۰ سال در کشور ما نیز بیش از ۹ درصد کل جمعیت بوده است و بر اساس برخی پیش‌بینی‌ها این میزان به بیش از ۱۷ درصد طی دهه‌های آینده خواهد رسید. همچنین آخرین گزارش‌های بین‌المللی نشان می‌دهند که هزینه‌های عمومی مربوط به سالمندی به میزان قابل توجهی از درآمد ناخالص قابل تصرف افراد افزایش خواهد یافت. این در حالی است که تاکنون توجه زیادی به مسائل دوران کودکی یا جوانی شده است و ابتکارات و برنامه‌های محدودی برای دوران گذار از اشتغال به بازنشستگی و سازگاری با بازنشستگی در نظر گرفته شده است (رودریگز-مونفورته^۲ و همکاران، ۲۰۱۹).

گذار از اشتغال به بازنشستگی یک فرایند روان‌شناختی و رفتاری جدایی از کار یا شغل می‌باشد که غالباً همراه با دیگر تغییرات اجتماعی مانند کاهش درآمد نیز می‌باشد. در این دوره، شخص بازنشسته با نقش‌های جدید اجتماعی، انتظارات، چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی روبرو می‌شوند که همه آن‌ها می‌تواند بر سبک زندگی و رفاه و آسایش آن‌ها تأثیر بگذارد (ونگ و شی^۳، ۲۰۱۴). گذار از اشتغال به بازنشستگی یک فرایند طولی و پویا است که در طول زمان تغییر می‌کند و عمدتاً دارای سه مرحله پیش از بازنشستگی، تصمیم به بازنشستگی و سازگاری با بازنشستگی است (ریچاردسون^۴، ۱۹۹۳). عدم برنامه‌ریزی و یا تدوین برنامه‌های مداخله‌ای و مشاوره‌ای در هر یک از مراحل فوق می‌تواند بازنشستگان را با چالش‌های جدی روانی، اجتماعی، امنیت مالی، سلامت و رفاه و غیره روبرو سازد و سازش با بازنشستگی را برای آن‌ها طاقت‌فرسا نماید. عدم سازش با بازنشستگی، علاوه بر کاهش کیفیت زندگی بازنشستگان در نهایت منجر به افزایش هزینه‌های اجتماعی و مالی سازمان‌های مربوط به تأمین اجتماعی بازنشستگان می‌شود.

بر اساس ادبیات نظری، بازنشستگی موفق به پذیرش اجتماعی نقش‌های جدید بستگی دارد. برنامه‌ریزی بازنشستگی به‌عنوان یک کاتالیزور در فرایند پذیرش نقش‌های اجتماعی به افراد اجازه می‌دهد تا محیط‌های فیزیکی و اجتماعی جدیدی را جستجو کنند و خود را با آن تطبیق دهند. علاوه بر این پژوهش‌ها نشان داده است که فقدان آمادگی برای بازنشستگی یک مانع اساسی در سازش موفقیت‌آمیز با بازنشستگی است. افرادی که برای بازنشستگی برنامه دارند ایده‌های بهتری برای برآوردن نیازهای بازنشستگی داشته و نگرش‌های مثبت‌تری نسبت به بازنشستگی دارند. همچنین آن‌ها اعتمادبه‌نفس و رضایت بیشتری در دوره بازنشستگی دارند (کوییک و معین^۵، ۱۹۹۸). برخی دیگر از مطالعات نشان داده‌اند که شاغلین درگیر در فرایند آماده شدن برای بازنشستگی با احتمال بیشتری زودتر بازنشست شده و سازش بهتری با بازنشستگی دارند و اضطراب و افسردگی کمتری در دوران بازنشستگی تجربه می‌کنند (دورفمن^۶، ۱۹۸۹). این در حالی است که بسیاری از افراد شاغل دانش کمی در مورد برنامه‌ریزی بازنشستگی و نقش مهم آن در تسهیل شرایط و پذیرش سبک زندگی جدید دارند (لی و لاول^۷، ۲۰۰۴).

مروری بر ادبیات نظری و تجربی موضوع پژوهش حاضر نشان می‌دهد که علیرغم مطالعات قابل توجه در حوزه بازنشستگی، همچنان شکاف‌های پژوهشی قابل توجهی به‌ویژه در حوزه گذار از اشتغال به بازنشستگی وجود دارد. اول اینکه، غالب مطالعات عوامل تعیین‌کننده و مؤثر در سازگاری با بازنشستگی و پیامدهای آن را بررسی نموده‌اند و مطالعات کمتری به موضوع برنامه‌ریزی در مراحل مختلف بازنشستگی پرداخته‌اند. دوم اینکه، برنامه‌ریزی بازنشستگی در پژوهش‌ها و اقدامات بین‌المللی عمدتاً معطوف به برنامه‌ریزی‌های یا برنامه‌های اقتصادی (مالی) بازنشستگان بوده و سایر وجوه مرتبط با برنامه‌ریزی و سازش با بازنشستگی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. سوم اینکه، به صورت ویژه تاکنون پژوهش‌های محدودی در زمینه برنامه‌ریزی بازنشستگی در کشور ما (چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی) صورت گرفته است. این در حالی است که از یک طرف جمعیت کشور رو به سالمندی است و از طرف دیگر فرایند مدرن شدن جامعه ایرانی نیز الگوی سنتی حمایت فرزندان از والدین در دوران سالمندی

۱- WHO

۲- Rodríguez-Monforte

۳- Wang & Shi

۴- Richardson

۵- Quick & Moen

۶- Dorfman

۷- Lee & Law

را نیز دستخوش تغییر کرده است. از این رو محتمل است که در آینده تعداد زیادی از افراد در دوران سالمندی و بازنشستگی صرفاً متکی بر خودشان باشند و این تغییرات آن‌ها را با چالش‌های متعددی موجه سازد. بنابراین در مجموع می‌توان گفت، عدم برنامه‌ریزی برای دوران بازنشستگی می‌تواند منجر به کاهش کیفیت زندگی بازنشستگان شده و به تبع آن هزینه‌های مالی نهادهای دولتی و یا غیردولتی را افزایش دهد. از این منظر، برنامه‌ریزی برای دوران گذار از اشتغال به بازنشستگی امری ضروری و واجد اهمیت است. علاوه بر این، برنامه‌ریزی برای گذار به بازنشستگی دارای ماهیت و وجوه متعددی است که هنوز هم در حوزه عمل و هم در حوزه نظر دارای ابهامات متعددی است. لذا تعیین مفاهیم و عوامل مؤثر بر برنامه‌ریزی دوران گذار به بازنشستگی و تبیین ماهیت، مقیاس، زیرساخت‌ها و سایر وجوه برنامه‌ریزی بازنشستگی هم در حوزه نظریه و هم در حوزه اقدامات عملی و تجربی یکی از ضروریات امروز کشور ما است.

۲- مبانی و ادبیات نظری

۲-۱- بازنشستگی و مفاهیم پایه

بازنشستگی برای مردم در کشورهای مختلف معانی متفاوتی دارد و تلقی از آن فردی و شخصی شده است. اکرت و دی واینی^۸ (۱۹۹۰) با مرور مطالعات پیشین تلاش کردند تعریفی عملیاتی و جامع از بازنشستگی بیان کنند و به همین منظور پنج شاخص مختلف را برای این پدیده مطرح کردند. نخستین شاخص ترک شغل است. شاخص دوم خروج از بازار کار است. بازنشستگی با این شاخص زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد سالمند، ساعت کار و درآمدش صفر شده باشد و به دنبال شغل هم نباشد. شاخص سوم، کاهش چشمگیر اشتغال، یعنی سطح درآمد با ساعت کار است که در واقع مکمل شاخص خروج از بازار کار محسوب می‌شود. شاخص چهارم، دریافت حقوق بازنشستگی است. شاخص پنجم، تعریف ذهنی از بازنشستگی است؛ یعنی کسی بازنشسته است که خود را بازنشسته تعریف کند.

مدل‌های استاندارد بازنشستگی در ساده‌ترین شکل خود، بازنشستگی را تصمیمی می‌داند که یک بار در چرخه زندگی هر فرد رخ می‌دهد و او برای همیشه از بازار کار خارج می‌شود. در دهه‌های اخیر با تغییر سنت‌های جوامع سنتی و چالش‌های اقتصادی در عصر مدرن، خروج از بازار کار اشکال متنوعی پیدا کرده است که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

۱. بازنشستگی پیش از موعد: این نوع بازنشستگی به معنای خروج از بازار کار و دریافت مستمری پیش از

رسیدن به سن قانونی بازنشستگی است. این نوع بازنشستگی ممکن است داوطلبانه با اجباری باشد. ۲. بازنشستگی با تأخیر زمانی: در این شکل از بازنشستگی فرد تصمیم می‌گیرد بازنشستگی و دریافت مستمری را حتی بعد از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی (مثلاً ۶۵ سالگی) به تأخیر بیندازد. معمولاً رکود اقتصادی سبب می‌شود تا برخی بازنشستگی‌شان را به تأخیر بیندازند تا خسارت‌های ناشی از آن را جبران کنند.

۳. بازنشستگی جزئی یا مرحله‌ای: شکل غالب این نوع بازنشستگی، دریافت بخشی از مستمری به اضافه کار پاره‌وقت است. بازنشستگی مرحله‌ای یعنی انتقال تدریجی به بازنشستگی، به جای جابه‌جایی یک‌باره از اشتغال تمام‌وقت به بازنشستگی کامل، است.

۴. بازگشت به اشتغال پس از بازنشستگی: بسیاری از افراد به دلیل بی‌اطمینانی به آینده و مقابله با چالش‌های اقتصادی پس از بازنشستگی به شغل نیاز دارند.

یکی دیگر از مفاهیم مهم در سالمندی و بازنشستگی، مفهوم سازش با بازنشستگی است. به طور عمومی، این فرایند به سه مرحله اصلی شامل مرحله پیش از بازنشستگی، مرحله گذار و مرحله انطباق یا سازش با بازنشستگی تقسیم می‌شود. در واقع، سازش با بازنشستگی آخرین مرحله از این فرایند است و به معنی پذیرش اتفاقات و شرایط جدید و احساس رضایت از آن‌ها است. سازگاری با بازنشستگی نیز مانند بازنشستگی یک فرایند پویا و مداوم است و به طور بالقوه هر فرد ممکن است در طول زندگی پس از بازنشستگی خود دوره‌های متناوبی از ثبات و باز انطباق یا سازش مجدد را تجربه کند. برای سنجش سازگاری با بازنشستگی طیفی از عوامل و معیارها شامل شادی، رفاه، آسایش روانشناختی، رضایت از زندگی و غیره استفاده می‌شود. وانگ در سال ۲۰۰۷، پنج الگوی سازش با بازنشستگی در طول زمان را مشخص نموده‌اند. این الگوها عبارتند از:

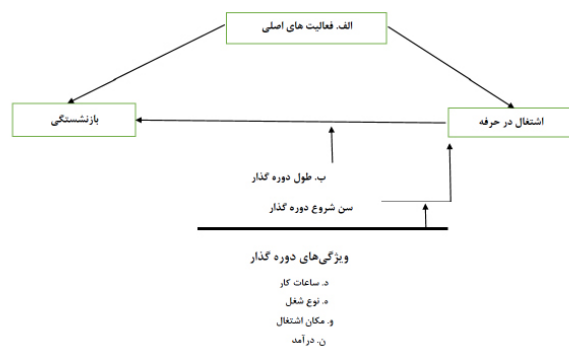
۱. الگوی کلی مثبت
۲. رضایت مثبت اولیه که در طول زمان به شدت مثبت باقی می‌ماند
۳. الگوی مثبت نسبی (مانند وجود تغییرات مثبت و منفی همزمان، اما روند کلی نسبتاً مثبت می‌باشد)
۴. وضعیت خنثی (حالتی که تغییرات مثبت و منفی نسبتاً باهم برابر هستند و همدیگر را خنثی می‌کنند)
۵. الگوی کلی منفی (احساس رضایت منفی اولیه که در طول زمان نیز نسبتاً منفی باقی می‌ماند).

در مجموع یافته‌ها تأکید می‌کنند که باید از در نظر گرفتن بازنشستگان به عنوان گروه‌های بزرگ و متجانس پرهیز کرد؛ بنابراین، از حیث برنامه‌ریزی و مشاوره، شناخت و توجه به تفاوت‌های بین فردی و به تبع آن مسیرهای سازش چندگانه ضروری به نظر می‌رسد (ونگ^۹، ۲۰۰۷).

۲-۲- برنامه‌ریزی گذار به بازنشستگی و مفاهیم وابسته

گذار به بازنشستگی فرایندی است که در آن فرد از یک الگوی نسبتاً ثابت و قاعده‌مند فعالیت در بازار کار به الگوی دیگر جابه‌جا می‌شود، این جابه‌جایی هم همواره شامل کاهش فراوان ساعت کار یا میزان مشارکت در مشاغل دستمزدی است (زاده غلام، ۱۳۸۹).

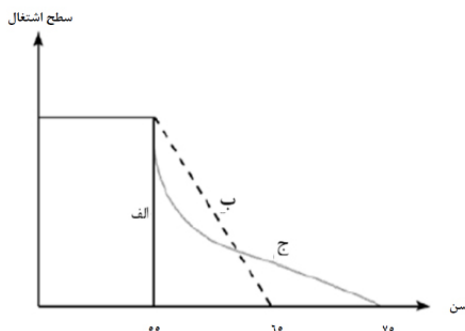
بورلند (۲۰۰۵) چارچوبی مفهومی معرفی می‌کند که بر اساس آن می‌توان ویژگی‌های این الگوی انتقال را دقیق‌تر مشخص کرد. مؤلفه‌های اصلی در این چارچوب عبارتند از: الف: مدت‌زمان مرحله گذار، ب: فعالیت‌های اصلی قبل و بعد از فرایند گذار به بازنشستگی، پ: سن گذار، ت: میزان اشتغال، ث: شغل دوره گذار، ج: مکان اشتغال، ح: دریافت حقوق بازنشستگی (بورلند^{۱۰}، ۲۰۰۵).



شکل ۱: مفهوم دوران گذار از اشتغال به بازنشستگی

دنتون و اسپنسر^{۱۱} (۲۰۰۹) با استفاده از مدل بورلند (۲۰۰۵) تلاش کرده‌اند تا مفهومی عملیاتی از گذار به بازنشستگی را بیان کنند. در عمل، بازنشستگی عموماً در مورد افراد مسن به کار می‌رود که سنشان بالاتر از ۵۰ یا ۵۵ و حتی ۶۰ سال هستند. جدایی از بازار کار نیز مفهومی منعطف است؛ یعنی این جدایی می‌تواند کامل باشد (نداشتن هر نوع شغل دستمزدی) یا در سطوح مختلف ساعت کار یا دستمزد کاهش یافته باشد. این دو محقق بازنشستگی را برحسب مؤلفه‌های جدایی از اشتغال و سن به صورت نمودار زیر نشان می‌دهند.

برنامه‌های آمادگی بازنشستگی-علیرغم تنوع در ساختار، عملکرد، دوره زمانی، عمق و گستره-معمولاً به هرگونه اقدامات مداخله‌ای رسمی و سازمان‌یافته‌ای اطلاق می‌شود که توسط سازمان‌ها یا شرکت‌ها برای کمک به شاغلین در تصمیم‌سازی در خصوص بازنشستگی و سازگاری با آن طراحی می‌شود. بر اساس ادبیات نظری، برنامه‌های آمادگی بازنشستگی بر اساس عملکرد به دو دسته اصلی شامل برنامه‌ریزی و مشاوره تقسیم‌بندی می‌شوند. از حیث ابعاد برنامه‌ریزی، این برنامه‌ها به موضوعاتی همچون امور مالی، تأمین اجتماعی، مراقبت پزشکی، برنامه‌ریزی حقوق و مستمری، بیمه و شبکه‌های مراقبت از سلامتی می‌پردازند.



شکل ۲: مفهوم بازنشستگی تدریجی

از طرف دیگر، از حیث ابعاد مشاوره‌ای، برنامه‌های آمادگی بازنشستگی عمدتاً به موضوعاتی مانند فرایندهای اجتماعی و روانشناختی سازگاری با بازنشستگی و همچنین موضوعاتی مرتبط با ارتباطات بین فردی، شبکه‌های اجتماعی، مشارکت در کارهای داوطلبانه یا پاره‌وقت و اوقات فراغت و تفریح می‌پردازند (کاسچائو^{۱۲}، ۱۹۷۴).

نکته بعدی در خصوص چارچوب‌های تئوریک برای توجیه نیاز به برنامه‌ریزی دوران گذار به بازنشستگی می‌باشد. در این خصوص باید به این موضوع کلیدی توجه نمود که عموماً افراد قابلیت به دست آوردن ارزش‌های ذاتی و رضایت از زندگی را در طول عمر خود دارند. غالباً در طی مسیر موانعی وجود دارد که ممکن است مانع دستیابی به این اهداف شده یا آن‌ها را تغییر نماید اما اگر افراد اراده و تمایل داشته باشند می‌توانند به رشد و توسعه شخصی خود استمرار دهند. در این راستا، می‌توان گفت که دیدگاه‌ها و نظریه‌های روانشناختی از جمله تئوری رشد

۹- Wang

۱۰- Borland

۱۱- Denton and Spencer

۱۲- Kasschau

شخصیت کارل راجرز، تئوری معناجویی ویکتور فرانکل و اصل هشت گانه رشد شخصیت اریک اریکسون، دیدگاه سلسله مراتب نیازهای آبراهام مازلو و نظریه دو عاملی فردریک هرزبرگ از جمله چارچوب‌های تئوریک تبیین‌کننده نیاز به برنامه‌ریزی دوران گذار به بازنشستگی می‌باشند. در مطالعات مختلف نشان داده شده است که برنامه‌ریزی بازنشستگی پیامدهای مثبت متنوعی در ارتباط با بازنشستگی به همراه دارد (ونگ و شی، ۲۰۱۴؛ یونگ، ۲۰۱۳). این تأثیرات مثبت از طریق چندین مکانیسم توضیح داده شده است: اول، برنامه‌ریزی بازنشستگی آگاهی شاغلین در شرف بازنشستگی را از نقش دوران گذار به بازنشستگی در زندگی خودشان افزایش داده است. مداخلاتی که به شاغلین اطلاعات داده و مهم‌تر از آن، فرصت استفاده از اطلاعات را برای آن‌ها فراهم آورد به شکل ویژه‌ای مؤثر می‌باشد. دوم اینکه، هنگامی که همسران و اعضای خانواده در فرایند برنامه‌ریزی بازنشستگی مشارکت کنند، برنامه‌ریزی بازنشستگی می‌تواند دیدگاه شاغلین را نسبت به باورها و انتظارات از دیگران تحت تأثیر قرار دهد (یونگ، ۲۰۱۳).

مطالعه کیم، کوان و اندرسون^{۱۴} (۲۰۰۵) نشان داد که شاغلین سالمند که آموزش مالی دریافت می‌کنند و سرمایه مورد نیاز پیش‌روی خود را محاسبه می‌کنند، در هنگام بازنشستگی از پس‌انداز بیشتری برخوردار هستند. کیم و همکاران (۲۰۰۵) در پیمایشی مربوط به اطمینان^{۱۵} از بازنشستگی به تحلیل اثرات برنامه‌ریزی مالی پرداخته و نشان داده‌اند که آن‌هایی که میزان سرمایه مورد نیاز بازنشستگی خود را محاسبه کرده سلامت عمومی ادراک شده بهتری گزارش کرده‌اند. در یک مطالعه بزرگ مقیاس دیگر در ایالات متحده آمریکا، جزئیات انواع برنامه‌ریزی‌های بازنشستگی (برنامه‌ریزی مالی، برنامه‌ریزی برای بازنشستگی با اعضای خانوار، یا برنامه‌ریزی استفاده از زمان در بازنشستگی) بررسی شد و ارتباط معناداری بین فعالیت‌های برنامه‌ریزی و مجموعه‌ای از عوامل سازش با بازنشستگی مانند نگرانی کمتر درباره سلامتی گزارش گردید (روزنکوتر و گاریس^{۱۶}، ۲۰۰۱). مطالعات دیگر نیز نشان داده‌اند

که برنامه‌ریزی بازنشستگی هدف‌گذاری بعد از بازنشستگی را تسهیل می‌کند و منجر به ایجاد انتظارات واقعی می‌باشد (استرنز و سوبیچ^{۱۷}، ۲۰۰۵؛ وانگ و شولتز^{۱۸}، ۲۰۱۰). در خصوص زندگی اجتماعی، افرادی که برای بازنشستگی برنامه‌ریزی می‌کنند رضایت بیشتری از روابط بعد از بازنشستگی گزارش کرده‌اند (تیلور^{۱۹} و همکاران، ۲۰۰۸) و احساس تنهایی کمتری داشته‌اند (روزنکوتر و گاریس^{۲۰}، ۲۰۰۱).

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش‌روی در کلیات خود ازجمله پژوهش‌های کیفی مبتنی بر مطالعات نظری و کتابخانه‌ای می‌باشد و از نظر روش در زمره پژوهش‌های مروری قرار دارد. به همین منظور، روش آن بر اساس رویکرد پوپ و همکاران^{۲۱} (۲۰۰۷) می‌باشد که همزمان به بررسی و ترکیب مطالعات و پژوهش‌های کمی و کیفی می‌پردازد. عموماً پژوهش‌های مروری نظام‌مند رایج متکی به داده‌های کمی و یا داده‌های کیفی می‌باشد اما روش مختلط مزیت‌های هر دو دسته مطالعات را ترکیب می‌نماید و از طرف دیگر محدودیت‌های تکیه بر یک نوع داده را برطرف نموده و منجر به درک جامعی از موضوع می‌گردد. علاوه بر این، ترکیب پژوهش‌های کمی و کیفی با یکدیگر می‌تواند نیاز به سیاست‌گذاران و مسئولان اجرایی را برای به دست آوردن اطلاعات مورد نیاز اضافی را کاهش می‌دهد. در این پژوهش تحلیل روایتی به‌عنوان مناسب‌ترین رویکرد برای تجزیه، تحلیل و ترکیب ادبیات نظری انتخاب شده است؛ بنابراین، در این رویکرد به‌صورت نظام‌مند و ساختاریافته، یافته‌های مطالعات موجود بررسی می‌شود و مسلماً هدف آن فراتر از خلاصه‌سازی مطالعات می‌باشد زیرا هدف اصلی تلاش برای ترکیب مطالعات به‌گونه‌ای است که منجر به تولید بینش و دانش‌های جدیدی برای محققان و سیاست‌گذاران گردد.

از نظر روش یافته‌اندوزی روش پایه و اصلی مبتنی بر مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای است. در این پژوهش عمدتاً با استفاده از کتب و مقالات معتبر ملی و بین‌المللی، گزارش‌های دولتی و غیردولتی، بررسی وب‌سایت‌ها و غیره ادبیات نظری

- ۱۳- Yeung
- ۱۴- Kim, Kwon & Anderson
- ۱۵- Confidence
- ۱۶- Rosenkoetter & Garris
- ۱۷- Sterns & Subich
- ۱۸- Wang & Shultz
- ۱۹- Taylor
- ۲۰- Rosenkoetter & Garris
- ۲۱- Pope, Mays & Popay's

و تجربی موضوع و اقدامات و برنامه‌های مداخله‌ای مختلف جمع‌آوری و تحلیل می‌شوند. با توجه به روش تحلیل روایتی نیز روش تحلیل داده‌های کمی و کیفی جمع‌آوری شده نیز عمدتاً بر پایه استدلال‌های منطقی ساختاریافته و نظام‌مند مبتنی بر یک فرایند چند مرحله‌ای است. در این مقاله به صورت اختصاصی تجربیات کشورهای نظیر ایالات متحده آمریکا، انگلستان، فیلیپین و ایران مطالعه و ارائه شده است. از دلایل انتخاب این کشورها می‌توان به پیشرو بودن این کشورها در تدوین برنامه‌های آمادگی بازنشستگی و یا وجود اطلاعات مرتبط در فضای اینترنتی اشاره نمود.

۴- تجارب کشورهای منتخب در خصوص راهنمای برنامه‌ریزی بازنشستگی

راهنماهای برنامه‌ریزی بازنشستگی به نوعی ساده‌ترین مدل آمادگی بازنشستگی می‌باشد که در آن به اقدامات ضروری برای شاغلین نزدیک به دوره بازنشستگی اشاره می‌شود. برخی دامنه زمانی بزرگ‌تری را در نظر گرفته و اقدامات اساسی ۵ تا ۱۰ سال قبل از بازنشستگی را گوشزد نموده‌اند و برخی دیگر در دامنه زمانی کوتاه‌تر- مانند ۶ ماه قبل بازنشستگی- صرفاً به رویه‌ها و دستورالعمل‌های حقوقی و قانونی بازنشستگی اشاره نموده‌اند.

۴-۱- راهنمای برنامه‌ریزی ارتش آمریکا

برنامه‌ریزی برای بازنشستگی، به عنوان فرایند تسهیلگر و عامل نظم دهی برای دوران گذار از اشتغال به بازنشستگی به حساب می‌آید که از جمله دغدغه‌های شاغلین و اداره‌کنندگان سازمان‌ها و شرکت‌ها در سراسر دنیا به حساب می‌آید. در این راستا سازمان خدمات بازنشستگی ارتش آمریکا یک راهنمای برنامه‌ریزی بازنشستگی برای ارتش این کشور تدوین نموده است. هدف از ارائه این راهنما، روشن کردن مسیر خروج نظامیان از ارتش است. پذیرش این تفکر که «بازنشستگی یک فرایند است، نه یک رویداد»؛ از جمله مفاهیم اصلی توصیه شده در این راهنما و به‌گونه‌ای اساس این شیوه از برنامه‌ریزی به حساب می‌آید. این راهنما با توجه به تجربه بازنشستگان، نظر متخصصان و راهنمایی مشاوران، شاغلین را به برنامه‌ریزی برای بازنشستگی با همراهی اعضای خانواده خود تشویق می‌کند. برای اجرایی شدن گام‌های پیشنهادی راهنمای دو مجموعه کلاس آمادگی اجباری وجود دارد. برنامه‌های همیار انتقال و برنامه خدمات بازنشستگی مکمل و اجباری هستند. طبق برنامه‌ریزی و

پیشنهاد بخش منابع انسانی ارتش آمریکا، شاغلین موظف‌اند ۲۴ ماه قبل از بازنشستگی درست قبل از این‌که درخواست بازنشستگی خود را تسلیم کنند و تاریخ خاصی را برای بازنشسته شدن در ذهن ندارند. این دو دوره را بگذرانند.

این راهنما در ۹ فصل تدوین شده و ۴ بخش منتخب آن با موضوع مقدمه، برنامه‌ریزی بازنشستگی، مدیریت عمومی و اطلاعات پزشکی توسط گروه پژوهشی برنامه‌ریزی بازنشستگی موسسه مطالعاتی سپید ترجمه شده است. به صورت ویژه در بخش دوم در جدول زمانی پیشنهادی در پنج فاز زمانی (۲۴ ماه قبل از بازنشستگی، ۱۲ تا ۲۴ ماه قبل از بازنشستگی، ۶ تا ۱۲ ماه پیش از بازنشستگی، ۶ ماه پیش از بازنشستگی و نهایتاً ۶ ماه پس از بازنشستگی) برای انجام اقدامات بازنشستگی شما ارائه شده است. افسر نیروی انسانی می‌تواند چک لیست دقیق‌تری که به الزامات انتصاب محلی می‌پردازد را برای شما فراهم آورد (گروه پژوهشی برنامه‌ریزی بازنشستگی موسسه سپید، ۱۳۹۹).

۴-۲- راهنمای برنامه‌ریزی شرکت سرمایه‌گذاری فیدلیتی^{۲۲} آمریکا

شرکت سرمایه‌گذاری فیدلیتی آمریکا یکی از شرکت‌های خدمات مالی چند ملیتی آمریکایی مستقر در ایالت ماساچوست می‌باشد. این شرکت در حال حاضر یکی از بزرگ‌ترین مدیران دارایی دنیا است. این مجموعه یک شرکت کارگزاری و مجموعه بزرگی از صندوق‌های سرمایه‌گذاری مشترک را مدیریت می‌کند. علاوه بر این، در خصوص سرمایه‌گذاری، خدمات بازنشستگی، صندوق‌های شاخص، مدیریت ثروت، رمز ارزها-اوراق بهادار، نگهداری دارایی‌ها و بیمه عمر و غیره نیز خدمات را ارائه می‌دهد. این شرکت در سال ۲۰۰۴ یک مطالعه گسترده در بین افراد نزدیک به بازنشستگی و افراد بازنشسته انجام داده است؛ نتایج آن نشان داد که اگر چه بسیاری از بازنشستگان اخیر گزارش دادند که در حال حاضر به سبک زندگی مورد انتظار خود قبل از بازنشستگی دست پیدا کرده‌اند اما بیش از نیمی از آن‌ها به سال‌های قبل از ترک محل کار فکر می‌کنند و آرزو داشتند که کارهای بیشتری برای آمادگی انجام می‌دادند. بر مبنای همین مطالعه، شرکت فیدلیتی یک راهنمای مختصر برای افراد نزدیک به دوران بازنشستگی تدوین نموده است:

• ۵ سال قبل از بازنشستگی: صحنه را تنظیم نمایید.

۱- سبک زندگی خود را تعریف کنید. ۲- تاریخ هدف خود را انتخاب کنید. ۳- ریسک‌ها را ارزیابی کنید. ۴- شکاف‌ها را اندازه بگیرد. ۵- پس انداز خود را جبران کنید.

• ۳ تا ۵ سال قبل از بازنشستگی: اطلاعات جمع‌آوری کنید.

۱- فرایند را یاد بگیرید. ۲- مزایای خود را مرور کنید. ۳- نیازهای مراقبت‌های بهداشتی آینده را ارزیابی کنید. ۴- سیستم تأمین اجتماعی را بشناسید.

• **یک تاسه سال قبل از بازنشستگی:** برنامه خود را جمع کنید. ۱- جزئیات را فراگیرید، ۲- بودجه بندی کنید. ۳- جریان درآمدی خود را توسعه دهید. ۴- تخصیص دارایی خود را مجدداً مرور کنید. ۵- مراقبت‌های بلندمدت را در نظر بگیرید.

• **یک سال یا کمتر از یک ساعت قبل از بازنشستگی:** برنامه خود را فعال سازی کنید.

۱- ادغام سازی و خودکار سازی کنید ۲- با اداره تأمین اجتماعی آمریکا مکاتبه کنید ۳- پرداخت حقوق و مزایای بازنشستگی خود را ایجاد کنید. ۴- پوشش مراقبت بهداشتی خود را فعال کنید. (شرکت فیدلیتی، ۲۰۰۴).

۳-۴ **برنامه آمادگی پیش از بازنشستگی کارکنان دولت فیلیپین** جستجوی مطالب نشان می‌دهد که جمهوری فیلیپین یکی از کشورهای پیشرو در تدوین و تهیه برنامه‌های آمادگی پیش از بازنشستگی است. کمیسیون خدمات اجتماعی جمهوری فیلیپین در سال ۱۹۹۳ در قالب یک بخشنامه اجرایی یک برنامه آمادگی پیش از بازنشستگی را برای کلیه کارکنان دولت مرکزی و ملی پیشنهاد نموده است. در ادامه مشخصات و محتوای کلی این برنامه پیشنهادی تبیین می‌شود.

• **چارچوب کلی برنامه:** برنامه‌های آمادگی پیش از بازنشستگی شامل چهار بخش اصلی است:

- **بخش اول:** درک اهمیت نگرش ذهنی مثبت نسبت به بازنشستگی، سالم ماندن و تناسب اندام داشتن

- **بخش دوم:** مروری بر مزایای بازنشستگی، قوانین، سیاست‌ها، بیمه بازنشستگی و مستندات ضروری

- **بخش سوم:** گزینه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی سازمانی، شبکه سازی برای برنامه‌های حمایت مالی دولتی و بحث در خصوص گزینه‌های متنوع درآمدی

- **بخش چهارم:** طرح‌های تجاری بر پایه آخرین تعاملات بازار، خطوط محصولات قابل فروش و تخمین‌های قابل اعتماد. این موضوع اهمیت هنر مذاکره و قاطعیت را برجسته می‌سازد.

• **اهداف:** اهداف کلی این برنامه کمک به افزایش دانش، مهارت و توانایی‌های شرکت‌کنندگان در تعقیب یک زندگی بازنشستگی شاد می‌باشد. به صورت خاص این برنامه دارای اهداف ذیل می‌باشد:

۱. تبیین اهمیت داشتن یک نگرش ذهنی مثبت نسبت به بازنشستگی

۲. بحث در مورد گام‌های برنامه‌ریزی بازنشستگی

۳. تبیین و تحلیل قوانین، مقررات، سیاست‌ها، رویه‌ها و سایر موضوعات حقوقی مربوط به بازنشستگی به منظور تقویت اطلاعات شرکت‌کنندگان

۴. تعیین گزینه‌هایی که آسایش فیزیکی و روانی افراد را پایدار می‌سازد و نقاط ضعف افراد در خصوص کارآفرینی را کاهش و نقاط قوت را برجسته می‌سازد

۵. بحث در خصوص نقش شرکت‌های متوسط و کوچک در توسعه ملی

۶. توضیح در خصوص مهارت‌های مدیریتی پایه و ضروری برای به کارگیری راه‌حل‌های خلاقانه و موفق در حل مسائل واقعی کسب‌وکار

۷. بحث در خصوص استراتژی‌ها مذاکره مؤثر و مهارت‌های صراحت و قاطعیت

۸. آماده کردن یک طرح سرمایه‌گذاری پایه برای یک سرمایه‌گذاری احتمالی و تهیه یک لیست از تماس‌های تجاری و شخصی

• **متدولوژی:** در این برنامه آمادگی بازنشستگی از مدل‌های سخنرانی- بحث، تحلیل موردی، ورکشاپ‌ها و انجمن‌های باز با تأکید بر برنامه‌های کاربردی، تجربیات شخصی، تجربه یادگیری ساختاری و بازدیدهای میدانی در سه شرکت تجاری موفق کوچک استفاده خواهد کرد.

• **شرکت‌کنندگان هدف برنامه:** شاغلیانی که در نظر دارند یک یا دو سال دیگر بازنشسته شوند می‌توانند در برنامه آمادگی پیش از بازنشستگی شرکت کنند.

• **طول دوره:** برنامه آمادگی بازنشستگی برای یک دوره سه و نیم روزه از ساعت ۸ صبح تا ۵ بعد از ظهر مجموعه شامل ۲۸ ساعت آموزشی اجرا می‌شود.

• **اعتبارسنجی:** به شرکت‌کنندگان در برنامه یک گواهی آموزشی تأییدکننده تکمیل آموزش آمادگی بازنشستگی اهدا می‌شود. یک گواهی حضور و شرکت در برنامه‌های بازنشستگی نیز صادر می‌شود.

• **ارزیابی:** برای تعیین میزان اثربخشی برنامه، در پایان دوره یک پرسشنامه بین بازنشستگان احتمالی آینده توزیع می‌شود تا اثربخشی و سودمندی برنامه مشخص گردد (کمیسیون خدمات اجتماعی جمهوری فیلیپین^{۲۳}، ۱۹۹۳).

۴-۴-۴- راهنمای برنامه‌ریزی دانشگاه شفیلد انگلستان

دپارتمان منابع انسانی دانشگاه شفیلد انگلستان یک مجموعه برنامه‌ریزی بازنشستگی تهیه و تلاش کرده است از طریق این مجموعه اطلاعات کافی را در اختیار کارکنان و مدیران دانشگاه قرار دهد. در این جا به کلیات این مجموعه برنامه‌ریزی اشاره می‌شود و به دلیل گستردگی موضوعات از پرداختن به جزئیات صرف نظر شده است. برای اطلاع از جزئیات می‌توان به وبسایت دانشگاه رجوع نمود.

این مجموعه برنامه‌ریزی باید همراه با سایر منابع موجود مربوط به بازنشستگی، بازنشستگی انعطاف‌پذیر و رویه‌های برنامه‌ریزی پسا‌شغلی مطالعه شود. در این مجموعه با ارائه نمایی اجمالی از آنچه که باید در برنامه‌ریزی بازنشستگی در نظر گرفته شود، تلاش شده است کارکنان و مدیران در طول فرآیند برنامه‌ریزی راهنمایی شوند. این مجموعه شامل ۴ بخش است که در بخش‌های بعد به آن‌ها پرداخته شده است.

۴-۴-۱- رویه‌ها و سیاست‌ها

موارد اشاره شده در این بخش عبارتند از:

- معرفی مفاهیم بازنشستگی، بازنشستگی انعطاف‌پذیر، رویه‌های برنامه‌ریزی دوره اواخر شغلی
- گزارش مدیریتی در خصوص تغییرات سن قانون بازنشستگی (قانون اکتبر ۲۰۱۱)

۴-۴-۲- ابزارهایی برای کارکنان

در این بخش به مجموعه اطلاعات و راهنماهای ضروری برای کارکنان پرداخته شده است.

- **به دنبال بازنشستگی؛ مروری بر جعبه ابزار کارکنان:** در این بخش عمدتاً به شاغلین توصیه می‌شود که سه موضوع اساسی شامل زمان و چگونگی بازنشستگی، سبک زندگی مورد علاقه در بازنشستگی و موفقیت مالی خود را به درستی در نظر بگیرند، در راستای این سه موضوع اصلی نیز اطلاعات کافی در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد.

- **راهنما ۱:** مجموعه اقدامات تا ۱۰ سال قبل از بازنشستگی
- **راهنما ۲:** مجموعه اقدامات تا پنج سال قبل از بازنشستگی
- **راهنما ۳:** مجموعه اقدامات تا شش ماه قبل از بازنشستگی
- **فلوچارت ۱:** بازنشستگی زودهنگام و شرایط آن
- **فلوچارت ۲:** بازنشستگی انعطاف‌پذیر و شرایط آن
- **فلوچارت ۳:** بازنشستگی برنامه‌ریزی شده
- **راهنما ۴:** بحث افراد با مدیران در خصوص طرح‌های بازنشستگی

- **راهنما ۵:** کارکردن منعطف: شرایط و تأثیرات آن بر درآمد و حقوق بازنشستگی و سایر موارد

- **مروری بر گذارها و تغییرات:** در این بخش راهنماهای زیر در خصوص گذارها و تغییرات ناشی از بازنشستگی برای کارکنان تدارک دیده شده است.

- **راهنما ۱:** تصویر: چگونه بازنشستگی خود را تصور کنیم؟

- **راهنما ۲:** برنامه: من چه چیزی از بازنشستگی خود می‌خواهم و چگونه می‌توانم بر آن تأثیر بگذارم؟

- **راهنما ۳:** فرایند: انتظار می‌رود که چه گام‌هایی در طول دوران گذار به بازنشستگی بردارم؟

- **راهنما ۴:** نقش: شما و دیگران در دوران گذار به بازنشستگی چه نقشی را ایفا می‌کنید؟

- **خدمات برای کارکنان بازنشسته:** دانشگاه تمایل دارد که افراد بازنشسته از طریق خدمات پیشنهادی ارتباط خود را با دانشگاه حفظ نمایند. به همین منظور قبل از بازنشستگی جزئیات خدمات موجود برای بازنشستگان و نحوه دسترسی به اطلاعات در اختیار افراد قرار می‌گیرد.

- **ترک کردن دانشگاه:** در این بخش مجموعه اقداماتی که فرد شاغل در آخرین روزهای کاری خود باید انجام دهد به وی گوشزد می‌شود. برای مثال تکمیل چک لیست اقدامات صورت گرفته، مرخصی‌های سالیانه، بستن حساب‌های دسترسی به کامپیوتر و سامانه، تکمیل پرسشنامه خروج و غیره از جمله موارد این بخش می‌باشد.

۴-۴-۳- ابزارهایی برای مدیران

این دانشگاه اهمیت برنامه‌ریزی مؤثر و زودهنگام برای بازنشستگی را توسط دپارتمان‌ها درک نموده است. راهنماهای زیر برای کمک به مدیران در تدوین طرح‌های مقتضی و به موقع در هر دپارتمان و همچنین حمایت از کارکنان در تهیه برنامه بازنشستگی شخصی تهیه شده است.

- **برنامه‌ریزی برای بازنشستگی:** مروری بر مجموعه مدیریتی
 - **راهنما ۱:** بحث در محل کار با مدیران
 - **طرح توسعه و مرور کارکنان:** بحث‌های سالیانه کارکنان با مشاوران برای مرور برنامه، اهداف، نقش‌ها و غیره کارکنان
 - **راهنما ۲:** پیشگیری از تبعیض سنی (تبعیض سنی و بازنشستگی)
 - سیاست فرصت‌های برابر برای همه

- **راهنما ۳:** مدیریت عملکرد: راهنماهایی برای مدیران تا کارکنان را تشویق به حفظ سطح استاندارد از عملکرد نمایند.
- **راهنما ۴:** برنامه‌ریزی جانشینی (جانشین‌پروری)
- **راهنما ۵:** چگونگی حمایت از کارکنان در دوره گذار به بازنشستگی
- **راهنما ۶:** فرآیند: گام‌های مورد انتظار مدیران در دوران انتقال به بازنشستگی کارکنان

۴-۴-۴- منابع حمایتی

در این بخش از مجموعه برنامه‌ریزی بازنشستگی، دانشگاه منابع حمایتی متنوع را به کارکنان پیشنهاد می‌کند تا به صورت مؤثری برای بازنشستگی خود برنامه‌ریزی کنند. علاوه بر این، کارکنان در دوران گذار خود به بازنشستگی و پس از آن نیز می‌توانند از این منابع استفاده نمایند. (دانشگاه شفیلد^{۲۴}، ۲۰۲۱)

۴-۵- تجربه سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

بر اساس جستجوهای انجام شده، در کشور ما تجربه عمیق و ساختارمندی در خصوص برنامه‌ریزی و آمادگی پیش از بازنشستگی وجود ندارد؛ اما اخیراً در سازمان‌های وابسته به نیروهای مسلح این موضوع مدنظر قرار گرفته است. بر اساس پیگیری‌های صورت گرفته با موسسه مطالعاتی سپید، اخیراً یک برنامه آمادگی بازنشستگی برای کارکنان نیروهای مسلح تدوین شده است که انتظار می‌رود پس از اجرای آزمایشی به صورت عمومی برای کارکنان نیروهای مسلح اجرایی شود. اگرچه این برنامه‌ریزی هنوز فراگیر نشده است اما می‌تواند شروع و امیدبخش برای توسعه برنامه‌های آمادگی بازنشستگی برای سایر دستگاه‌های دولتی و غیردولتی باشد. مقرر شده است که ابتدا به صورت آزمایشی و سپس به صورت رسمی آموزش پیش از بازنشستگی کارکنان نیروهای مسلح در قالب یک برنامه منسجم و منظم توسط سازمان‌های نیروهای مسلح در دو سال آخر خدمت (پس از پایان سال بیست و هفتم خدمت) اجرا گردد. در برنامه آمادگی بازنشستگی نیروهای مسلح انتظار

می‌رود محتواها و موضوعات زیر به کارکنان نزدیک به دوره بازنشستگی ارائه شود.

- معرفی سازمان‌های مرتبط با نیازهای بازنشستگان از جمله سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (سابا، ساخت و غیره) و کانون‌ها
- ارائه اطلاعات در خصوص حقوق و مستمری
- ارائه اطلاعات در خصوص نحوه احتساب سنوات
- معرفی مزایا و خدمات رفاهی و نحوه بهره‌برداری از آن‌ها
- سلامت بازنشستگان
- روانشناسی بازنشستگی (اجتماع‌پذیری و غیره)
- کارآفرینی در بازنشستگی
- طراحی مسیر نیمه دوم زندگی

در نظر گرفته شده است که برنامه به صورت گروهی اجرا گردد و ضمن ارائه مباحث تئوری، کارگاه‌های عملی (ورکشاپ) برای فهم بیشتر مباحث تئوری نیز برگزار گردد. همچنین مقرر شده است که اولین دوره آموزشی برنامه در آذر ماه سال ۱۴۰۰ در مجموعه آموزشی بازنشستگان نیروهای مسلح برگزار گردد. (بر اساس مصاحبه با گروه پژوهشی برنامه‌ریزی بازنشستگی موسسه مطالعاتی سپید، ۱۴۰۰)

۵- حالت‌ها و مدل‌های مرسوم برنامه‌ریزی بازنشستگی

مرور ادبیات نشان می‌دهد که طیف وسیعی از رویکردها، ملاحظات خاص و محتوای برنامه به کارکنان در شرف بازنشستگی پیشنهاد شده است و این برنامه در طیفی از برنامه‌های محدود (با حداقل حمایت) تا برنامه‌های جامع و فراگیر قرار دارند. عمدتاً این رویکردها و مدل‌ها بر اساس سه مطالعه انجام شده توسط کلهر و کویک^{۲۵} (۱۹۷۴)، میگلوسیو و کایر^{۲۶} (۱۹۸۱)، شویتز^{۲۷} (۱۹۸۳) و لئوناردو فرانس^{۲۸} و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد.

۵-۱- رویکردهای مختلف برنامه‌های آماده‌سازی بازنشستگی

۵-۱-۱- رویکرد فردی^{۲۹} در برابر رویکرد گروهی^{۳۰}

فارغ از منابع و مطالب آموزشی فردی- مانند مطالب متفرقه خواندنی شامل کتاب‌ها و یا دفترچه‌های راهنمای برنامه‌ریزی- عمدتاً از دو نوع رویکرد اصلی در برنامه‌ریزی بازنشستگی استفاده می‌شود: رویکرد فردی و رویکرد گروهی.

۲۴- The University of Sheffield

۲۵- Kelleher and Quick

۲۶- Migliaccio and Caire

۲۷- Shevitz

۲۸- Leandro-França

۲۹- Individual

۳۰- Group

در رویکرد فردی معمولاً به صورت فردی با بازنشستگان ارتباط برقرار می‌شود. رویکرد گروهی می‌تواند شامل دو یا تعداد بیشتری از افراد همراه با یک رهبر^{۳۱} یا حتی بدون آن باشد که به منظور بحث در مورد موضوعات مربوط به آمادگی بازنشستگی تشکیل می‌شوند. در مجموع و به صورت ایده‌آل به نظر می‌رسد که هر دو رویکرد فردی و گروهی می‌توانند به صورت مؤثری مورد استفاده قرار گیرند.

۵-۱-۲- برنامه‌های محدود^{۳۲}، متوسط^{۳۳} و فراگیر^{۳۴} آمادگی بازنشستگی

برنامه‌های محدود معمولاً نمونه‌ای از رویکردهای سنتی بوده و غالباً شامل توزیع مطالب یا محتواهای چاپ شده یا یک مصاحبه شخصی کوتاه بوده که معمولاً کمتر از ۵ ساعت از وقت بازنشستگان بالقوه را می‌گیرد. این برنامه‌ها معمولاً یک سال یا کمتر قبل از زمان بازنشستگی آغاز می‌شوند. غالباً، برنامه‌های جزئی یا محدود، کم‌وبیش در خصوص گزینه‌های مختلف حقوق و مستمری، زمان بندی بازنشستگی و مزایای مختلف افراد توضیح می‌دهند. برنامه‌های متوسط نه تنها شامل موضوعات مالی بوده بلکه اغلب توصیه‌هایی در زمینه‌های سلامت، اوقات فراغت و امور حقوقی در بازنشستگی را نیز در برمی‌گیرد. برنامه‌های بازنشستگی جامع نه تنها شامل برنامه‌ریزی مالی و موضوعاتی در خصوص سلامتی و اوقات فراغت بوده بلکه در برگیرنده موضوعاتی مرتبط با رفاه و آرامش فیزیکی و روحی، مسکن، روابط بین فردی و برنامه‌ریزی زندگی نیز می‌باشد. این دسته از برنامه‌هایی ۵ تا ۱۰ سال قبل از بازنشستگی آغاز می‌شوند.

۵-۱-۳- رویکرد آموزشی (آگاهی‌بخش^{۳۵}) و احساسی^{۳۶}

به طور پایه‌ای دو روش برای ارائه محتوای برنامه‌های آمادگی بازنشستگی وجود دارد. رویکرد آموزشی مبتنی بر انتشار اطلاعات و رویکرد عاطفی مبتنی بر احساسات. همچنین در یک برنامه آمادگی بازنشستگی ترکیبی از دو رویکرد نیز می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. طرفداران رویکرد آموزشی معتقدند که این روش با فراهم آوردن اطلاعات مرتبط، درک

واقعی‌تری از بازنشستگی را ایجاد می‌کند و زمینه بهتری را برای تصمیم‌گیری قبل از بازنشستگی فراهم می‌کند. افراد طرفدار رویکرد احساسی و عاطفی معتقدند بازنشستگان ابتدا باید احساسات و نگرش‌های خود را کشف کنند. نگرش منفی نسبت به بازنشستگی می‌تواند در ارتباطات و فرایند یادگیری تداخل ایجاد کند.

۵-۱-۴- سن بازنشستگی و زمان شروع برنامه‌ریزی بازنشستگی

طیف گسترده‌ای از ایده‌ها درباره زمان بندی پیشنهادی برای آمادگی بازنشستگی وجود دارد ولی به نظر می‌رسد برنامه‌ریزی یک سال قبل از بازنشستگی فقط حداقل نیازهای پایه‌ای شاغلین را فراهم می‌آورد، در حالی که افزایش هر یک سال برای آمادگی بازنشستگی احتمالاً کیفیت کلی زندگی در دوران بازنشستگی را بهبود می‌بخشد.

۵-۱-۵- محتوای برنامه‌های آمادگی بازنشستگی

برنامه‌های آمادگی بازنشستگی به طور قابل ملاحظه‌ای از حیث محتوا متغیر هستند. عموماً برنامه‌های محدود فقط شامل برنامه‌ریزی مالی بوده و بر مزایای مالی شرکت، حمایت‌های اجتماعی و درمانی تمرکز می‌کند. برنامه‌های متوسط، علاوه بر موضوعات فوق، به موضوعات مربوط به سلامتی، اوقات فراغت و سؤالات حقوقی نیز می‌پردازد. برنامه‌های گسترده نه تنها شامل موارد مذکور بوده بلکه ممکن است به موضوعاتی مانند مسکن، گزینه‌های اشتغال پس از بازنشستگی، استفاده از منابع اجتماع، مشکلات مربوط به روابط شخصی در زمان بازنشستگی و برنامه‌ریزی زندگی نیز بپردازد. علاوه بر این، ممکن است موضوعات دیگری مانند مرگ، روابط جنسی، رژیم، ورزش، تغییر نقش و ادامه دادن تحصیلات نیز پوشش داده شود.

۵-۲- حالت‌ها و مدل‌های فرایند^{۳۷}

برنامه‌ریزی بازنشستگی دارای مدل‌های عملیاتی و اجرایی متنوعی است و پرداختن به آن‌ها برای درک جزئیات این دسته از برنامه‌ها ضروری است.

۳۱- Leader

۳۲- Limited

۳۳- Intermediate

۳۴- Comprehensive

۳۵- Informative Approaches

۳۶- Affective Approaches

۳۷- Process Modes and Models

۵-۲-۱- مدل فرد-منبع^{۳۸}

تقریباً محور اصلی این برنامه‌ها صرفاً به انواع مختلفی از نشریات متکی است که ۵ تا ۱۰ سال قبل از بازنشستگی و در صورت لزوم تا بعد از بازنشستگی به صورت عمومی توزیع می‌شوند. در این حالت، برای توزیع و اشاعه اطلاعات از کتابچه‌های راهنمای برنامه‌ریزی، کتاب‌های "نحوه اقدام" و بسته‌های مطالعاتی مختلف و رسانه‌های دیداری-شنیداری استفاده می‌شود. عمدتاً این برنامه‌ها غیررسمی هستند بدین معنی که کتابچه‌های راهنمای برنامه‌ریزی، مطالب آموزشی یا محتوای اطلاعاتی دیداری-شنیداری (از نظر زمان دسترسی) به صورت کاملاً اختیاری به شاغلین ارائه می‌شود. این برنامه شامل چهار مجموعه می‌باشد که با همدیگر به صورت زنجیره‌ای کار می‌کنند. اولین گام با عنوان "پرتفوی بازنشستگی شما"^{۳۹} شامل هشت کتابچه بوده که در برگیرنده موضوعات اساسی برنامه‌ریزی بازنشستگی، مالی، سلامت، مسکن، فعالیت‌ها، ارتباطات خانوادگی، تعدیل نگرش، امور حقوقی و موضوعات شخصی می‌باشند. گام دوم شامل، مجموعه جزوه‌های پیش از بازنشستگی می‌باشد و دوازده جزوه به صورت فصلی و طی یک دوره سه ساله و در اولین سال شرکت در برنامه تهیه و توزیع می‌شود. گام سوم شامل خبرنامه‌های ماهانه بوده و در برگیرنده آخرین اخبار درباره موضوعات متنوع مربوط به بازنشستگی می‌باشد. در گام چهارم با عنوان "مشاور بازنشستگی شما"^{۴۰} یک ماهنامه خبری درباره بازنشستگی برای کارکنان ارسال می‌شود. این ماهنامه با اولین حقوق شروع و تا آخرین حقوق پرداختی ادامه می‌یابد.

۵-۲-۲- مدل مشاوره فردی^{۴۱}

ویژگی متمایز این مدل این است که یک ارتباط فرد به فرد بین شرکت‌کننده و مشاوره برنامه‌ریزی وجود دارد. برنامه‌ریزی مبتنی بر مدل مشاوره فردی مشتمل بر ۵ گام اساسی است. در گام اول، تقریباً ۱۰ سال قبل از بازنشستگی، یک نامه که حاوی مدت اعتبار خدمات فرد با شرکت بوده و یک دعوت‌نامه برای مصاحبه با مشاور برای فرد

ارسال می‌شود. در همان زمان، یک دفترچه برنامه‌ریزی بازنشستگی و یک فهرست از مطالب مرتبط با بازنشستگی نیز ارسال می‌شود. در گام دوم، حدود ۵ سال بعد از این برنامه مقدماتی، یک مصاحبه تعیین و زمان بندی می‌شود. این جلسه مصاحبه در خصوص امور حقوقی و اداری مانند وضعیت صندوق بازنشستگی بحث می‌شود. گام سوم حدوداً یک سال قبل از بازنشستگی شروع می‌شود. در این گام، سه مصاحبه اختصاصی نیز برای شاغلین تعیین می‌گردد تا موارد مرتبط با حقوق بازنشستگی فعلی و سایر منافع، تاریخ احتمالی بازنشستگی، طرح‌های مختلف بازنشستگی و یا سؤالات دیگر مرور شود. در گام چهارم و حدود شصت روز قبل از بازنشستگی، یک جلسه مصاحبه برگزار می‌شود. زمان این جلسه -در صورت نیاز- به مرور و اصلاح برنامه‌های قبلی اختصاص داده می‌شود. گام پنجم برنامه شامل ارتباط‌های بعد از بازنشستگی می‌شود که از طریق نامه‌های ویژه، گزارش‌های سالانه، مجلات سازمان و ملاقات‌ها صورت می‌گیرد.

۵-۲-۳- مدل ارائه مطالب- مخاطب^{۴۲}

حالت فرایند (مدل) ارائه- مخاطب غالباً به صورت سخنرانی‌های سنتی یا سخنرانی توسط متخصص، یا شامل حالت‌های دیگری بدون مشارکت مخاطبان (به جز پرسش‌ها و پاسخ‌های مرسوم) می‌باشد. در این برنامه (مدل) هشت موضوع پوشش داده می‌شود و به نوعی اطلاعات پایه‌ای در خصوص برنامه‌ریزی برای بازنشستگی، ورزش و سلامتی، مراقبت بهداشتی و تغذیه، انتخاب‌های ممکن، نقش‌های زندگی^{۴۳}، مفاهیم فراغت، آمادگی‌های قانونی^{۴۴}، تأمین مالی و برنامه‌ریزی مستغلات^{۴۵} فراهم می‌آورد. هر یک از این موضوعات هشت گانه به وسیله یک سخنران متخصص در یک جلسه یک ساعته ارائه شده و سپس با پرسش و پاسخ شرکت‌کنندگان ادامه می‌یابد. اعتقاد بر این است که این برنامه می‌تواند به صورت مؤثری برای ۵۰ تا ۵۰۰ شرکت‌کننده ارائه شود.

۳۸- Individual/Resource Mode

۳۹- Your Retirement Portfolio

۴۰- Your Retirement Advisor

۴۱- Individual Counseling

۴۲- Presentation/Audience Mode

۴۳- Midlife roles

۴۴- legal readiness

۴۵- Estate planning

۵-۲-۴- مدل بحث-ترغیب ساختاریافته و غیر ساختاریافته^{۴۶}

حالت ترغیب- بحث ساختاریافته یا غیر ساختاریافته یکی دیگر از حالت‌های فرایند می‌باشد. در این حالت فرایند با هدف ایجاد مباحثه، اطلاعات به صورت مستقیم به گروه‌های کوچک شرکت‌کننده ارائه می‌شود. این گروه‌ها ممکن است فاقد رهبر بوده یا اینکه به وسیله تعدادی از نمایندگان کارفرما یا شخص میزبان دیگری رهبری شوند. یک برنامه‌ریز پیش بازنشستگی غیرآموزش دیده نیز می‌تواند یک برنامه با این مدل را برگزار نماید. در این مدل گروه‌های کوچکی از افراد نزدیک به بازنشستگی گرد هم می‌آیند و در خصوص اطلاعات ارائه شده به وسیله مطالب نوشتاری- انگیزشی، فیلم‌ها، نوارهای ویدئویی، مطالعه موردی، برگه‌های برنامه‌ریزی و غیره بحث و تبادل نظر می‌کنند. این برنامه در هشت جلسه^{۴۷} سازمان دهی می‌شود و هرکدام در خصوص یک موضوع جداگانه بحث می‌کند. این بسته پیشنهادی ۸ جلسه‌ای در برگزیده همه مطالب و محتواهای مورد نیاز برای اجرا برنامه از جمله راهنمای رهبران، محتوای دیداری- شنیداری، بازی‌ها، تمرینات و نمونه‌های مطالعاتی، کتاب‌های کار برای شرکت‌کنندگان، لیست کتاب‌های خاص و بسیاری مطالب قابل مطالعه در منزل می‌باشد. پیشنهاد شده است که شاغلین و همسرانشان در برنامه شرکت نمایند تا بتوانند با کمک همدیگر برنامه بازنشستگی شخصی خود را تدوین و تکمیل کنند.

۵-۲-۵- مدل کارگاه چند گروهی^{۴۸}

این حالت فرایند متشکل از چندین گروه کوچک از شرکت‌کنندگان بوده که در تولید و انتشار اطلاعات در هر دو سطح درون گروهی و بیرون گروهی مشارکت می‌کنند. کارگاه چند گروهی کامل، مجموعه‌ای از علائق و نگرانی‌های مشترک افراد را فراهم می‌آورد. در عوض، گروه‌های کوچک مباحثه کننده فاقد رهبر فرصت‌هایی برای تجربه ارتباطات فردی و درک موضوعات اساسی (مانند ارتباطات بین فردی، شناسایی و استفاده از منابع مختلف، سیستم‌های پشتیبان متقابل، مشارکت در حل مسائل و غیره) در برنامه‌ریزی بازنشستگی را فراهم می‌آورد. ویژگی متمایز این

مدل مشارکت تکلیف محور و جمعی افراد در فعالیت تولید اطلاعات مختلف می‌باشد. در این برنامه‌ها شرکت‌کنندگان به نوعی خود منابع اطلاعات هستند زیرا آن‌ها اغلب نگرش‌ها متقابل، احساسات و نگرانی‌ها درباره بازنشستگی آینده خود را به اشتراک می‌گذارند.

۵-۲-۶- مدل گروه تعاملی تسهیل شده^{۴۹}

حالت "گروه تسهیل کننده ارتباط" نیز یکی دیگر از حالت فرایندها می‌باشد که عموماً برگرفته از تئوری "فرایند گروه کوچک"^{۵۰} می‌باشد. این مدل به دلیل حضور تسهیلگران آموزش دیده در یک گروه کوچک از شرکت‌کنندگان (احتمالاً ۶-۱۲ نفر) از سایر حالت‌ها متمایز می‌شود. در این مدل ممکن است صرفاً یکی از گروه‌ها را مورد خطاب قرار گیرد یا اینکه چند گروه کوچک دیگر در قالبی شبیه کارگاه مخاطب این مدل قرار گیرد. در حالی که در این مدل معمولاً از تکنیک‌های ارائه- ترغیب استفاده می‌شود اما تأکید بر تجربیات و نگرانی‌های مشترک (به عنوان بنیان‌های حمایت متقابل و کمک کننده به فرایند گروهی) می‌باشد. به منظور افزایش خودآگاهی، تلاش می‌شود با استفاده از فعالیت‌های گروهی توجهات افراد را به سمت نگرش‌های مرتبط با بازنشستگی، سبک زندگی، ارتباطات بین فردی، مهارت‌های و راهبردهای حل مسئله، رفتارهای تصمیم‌گیری و ادراک اهداف و منابع فردی سوق داده شود. این برنامه ویژه برای جلسات دو ساعته هفتگی و جمعاً برای ۱۰ هفته پیشنهاد شده است. موضوعات اساسی که در این برنامه پوشش داده می‌شود شبیه به موضوعاتی است که در برنامه‌های قبلی بحث شد؛ اما چارچوب یا حالت ارائه این برنامه با سایر برنامه‌های قبلی تفاوت دارد. هر بخش از برنامه یکپارچه شده ترکیبی از مواردی با عنوان "فعالیت‌های رشد انسانی"^{۵۱}، واحدهای محتوا^{۵۲} و تمرینات تجربی ترکیبی^{۵۳} می‌باشد. در واقع، بنیان‌های تعامل گروهی که از مرحله فعالیت‌های رشد انسانی به دست می‌آیند با اطلاعات به دست آمده از محتواهای ارائه شده ترکیب شده و طی مرحله یکپارچه‌سازی فعالیت‌ها برای «عملیاتی کردن تمایلات»^{۵۴} گرد هم آورده می‌شوند.

۴۶- Unstructured and Structured Stimulus/Discussion Mode

۴۷- Modules

۴۸- Multi-Group Workshop Mode

۴۹- Facilitated Interaction Group Mode

۵۰- Small-group process theory

۵۱- Human growth activities

۵۲- Content units

۵۳- Integrating experience exercises

۵۴- Operationalizing of intention

۶- جمع‌بندی و پیشنهادات

بازنشستگی یک تغییر اساسی در چرخه زندگی افراد می‌باشد بنابراین این اتفاق نیازمند آمادگی و برنامه‌ریزی کافی می‌باشد. در مطالعات علمی بحث شده است که بازنشستگی موفق به میزان پذیرش اجتماعی نقش‌های جدید بستگی دارد و برنامه‌ریزی بازنشستگی به عنوان یک ابزار به این پذیرش اجتماعی نقش‌های جدید کمک می‌کند و به افراد اجازه می‌دهد تا محیط‌های اجتماعی و فیزیکی جدید را بهتر و آکاوای نماید. همچنین، بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که عدم وجود برنامه آمادگی بازنشستگی یک مانع بزرگ برای سازگاری موفق با بازنشستگی می‌باشد در حالی که افراد دارای برنامه بازنشستگی نیازهای خود را بهتر شناخته و از نگرش‌های مثبت و احساس اطمینان بیشتری نسبت به بازنشستگی برخوردار می‌باشند.

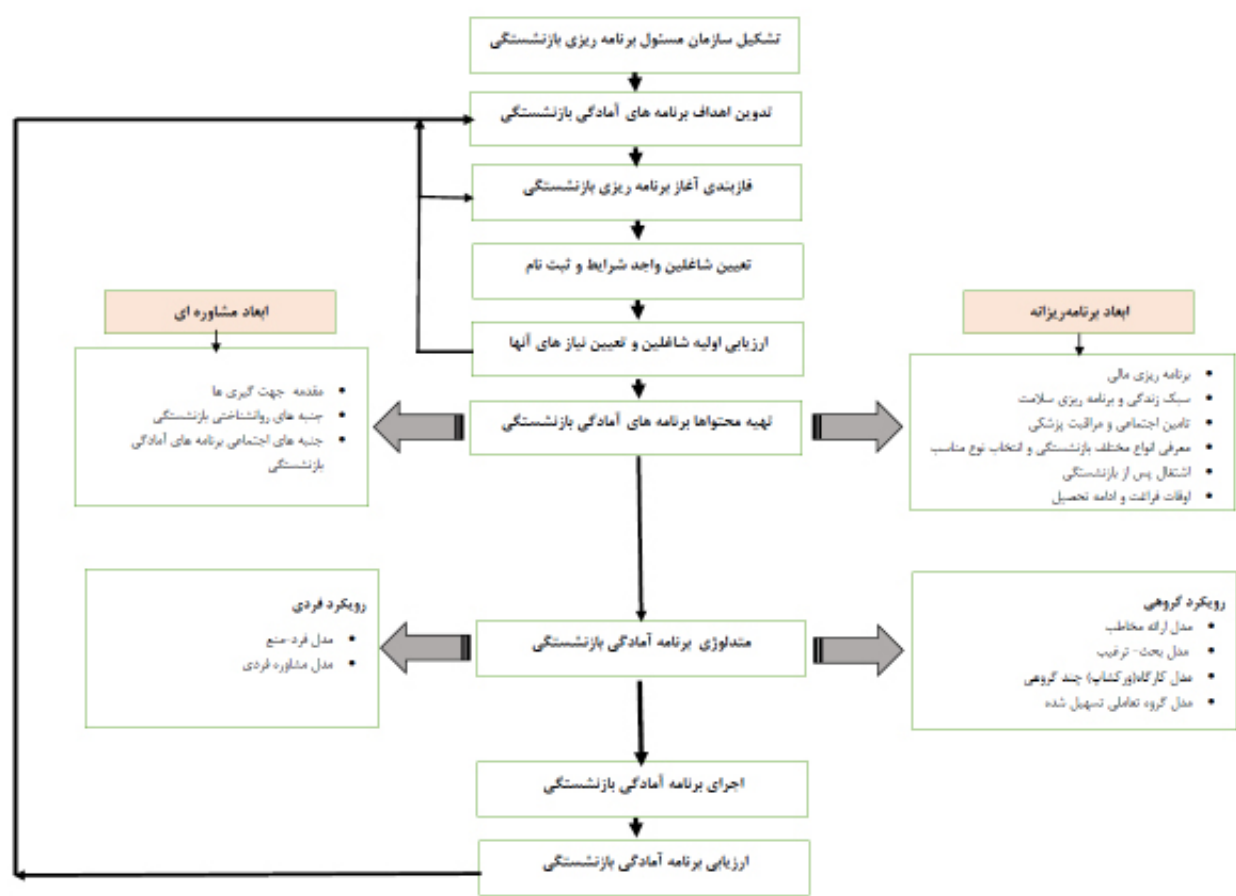
بر اساس آمار سال ۱۳۹۵، سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح ۵٫۳ درصد کل بیمه شدگان را تحت پوشش قرار داده است. تعداد بیمه پردازان ۵۸۰ هزار نفر و تعداد مستمری بگیران ۶۴۷ هزار نفر می‌باشند (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۶). با فرض ثبات در روند تعداد شاغلین در سال‌های اخیر، می‌توان گفت که در حال حاضر - به صورت کلی - حدود ۶۰۰ هزار نفر شاغل در نیروهای مسلح مخاطب برنامه آمادگی بازنشستگی می‌باشند. همچنین بر اساس آمار منتشرشده در سال ۱۳۹۷، حدود ۲۲ هزار نفر بازنشسته جدید وارد صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح شده‌اند (حسینی و ادبی فیروزجائی، ۱۳۹۷). با فرض ثابت ماندن نرخ بازنشستگی در سال‌های مختلف می‌توان چنین نتیجه گرفت که حدود ۱۱۰ هزار نفر در وضعیت پنج سال قبل از بازنشستگی و ۲۲۰ هزار نفر در وضعیت ۱۰ سال قبل از بازنشستگی قرار دارند. این اعداد نشان می‌دهد که در سازمان‌های شغلی نیروهای مسلح تعداد بسیار زیادی از افراد واجد شرایط دریافت خدمات مربوط به برنامه‌ریزی بازنشستگی می‌باشند از این رو تهیه اجرا و ارزیابی برنامه‌های آمادگی بازنشستگی برای مخاطبین فوق‌الذکر نیازمند تدارک زیرساخت‌های لازم می‌باشد.

با توجه به اهمیت برنامه‌ریزی بازنشستگی، در اینجا یک چارچوب یا دستورالعمل بر اساس مطالعات صورت گرفته در بخش مبانی نظری و ادبیات موضوع، تجربیات جهانی در خصوص راهنمای بازنشستگی و همچنین مدل‌ها و حالت فرایندهای قبلی پیشنهاد شده است. در این چارچوب تلاش شده است نیازهای متنوع افراد در زمان بازنشستگی در نظر گرفته و برای آن‌ها برنامه‌ریزی شود. در ابتدای امر،

برای انجام فرایند برنامه‌ریزی به سازمانی کارآمد و منسجم نیاز است. فرایند برنامه‌ریزی بازنشستگی باید در محدوده و چهارچوب، اهداف، مقاصد، نیازها و امکانات سازمان‌ها یا شرکت‌ها عمل کند. در ابتدای فرایند، باید روش‌هایی برای ایجاد ارتباط با مقامات عالی سازمان یا شرکت، مقامات دولتی مرتبط، سازمان‌ها یا نهادهای موازی، شاغلین و غیره در نظر گرفته شود تا اهداف، نیازها و ارزش‌های ذی‌نفعان در سطوح مختلف در برنامه انعکاس یابد. بر اساس تجارت بیان‌شده، غالباً حوزه معاونت منابع انسانی یا ساختارهای مشابه با امور پرسنل و نیروی انسانی مسئول برنامه‌ریزی برای تهیه برنامه‌های آمادگی بازنشستگی می‌باشد. سایر فرایندهای مربوط در دی‌گرام صفحه بعد آورده شده است.

برای اجرای موفق برنامه آمادگی مجموعه‌ای از زیرساخت‌ها مورد نیاز است. برخی از مهم‌ترین این زیرساخت‌ها عبارتند از:

۱. زیرساخت‌های قانونی حقوقی: تدوین قوانین، آیین‌نامه یا دستورالعمل‌های سازمانی و اجرای مشخص برای حمایت‌های قانونی از برنامه‌های آمادگی بازنشستگی
۲. زیرساخت‌های مدیریتی و اداری: ایجاد ساختارهای تشکیلاتی اداری مناسب در درون سازمان جهت تهیه، اجرا، نظارت و ارزیابی برنامه‌های آمادگی بازنشستگی - تأسیس مراکز آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزشی برای حمایت علمی پژوهشی از برنامه‌های آمادگی بازنشستگی
۳. زیرساخت‌های مالی: تخصیص بودجه به سازمان‌ها یا نهادها با هدف پشتیبانی‌های مالی و اعتباری از تهیه و اجرای برنامه‌های آمادگی بازنشستگی
۴. زیرساخت‌های حمایت اجتماعی: تدوین یک نظام ارتباطی برای دانشگاه‌ها و مشارکت دادن مؤسسات آموزشی، کانون‌های بازنشستگی، نهادهای مردمی، مراکز خیریه و غیره با هدف تأمین منابع اساسی متخصص برای تهیه محتوای برنامه‌ها و اجرای جلسات مختلف
۵. زیرساخت‌های مکانی - فضایی: تدارک فضای فیزیکی و متعلقات آن و همچنین زیرساخت‌های فناورانه برای برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آمادگی بازنشستگی
۶. زیرساخت‌های آموزش مجازی: با توجه به گستردگی زیرمجموعه‌های وابسته به سازمان‌های نیروهای مسلح و پراکندگی آن‌ها در شهرهای مختلف، فراهم کردن زیرساخت‌های آموزش مجازی و برگزاری برخی مباحث به صورت مجازی می‌تواند سبب تسهیل در اجرای برنامه گردد.



شکل ۳- فرایند پیشنهادی برنامه ریزی بازنشستگی

- 23, 212-233.
10. Leandro-França, C., Van Solinge, H., Henkens, K., & Murta, S. G. (2016). Effects of three types of retirement preparation program: A qualitative study of civil servants in Brazil. *Educational Gerontology*, 42(6), 388-400.
 11. Migliaccio, John N., & Caire, Peter C. Preparation for retirement: a selective bibliography, 1974- 1980. *Aging and Work*, Winter 1981,(1), 31-41.
 12. Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 44.
 13. Richardson, V. E. (1993). Retirement counseling: A handbook for gerontology practitioners. New York, NY: Springer.
 14. Rodríguez-Monforte, M., Fernández-Jané, C., Martín-Arribas, A., Sitjà-Rabert, M., Vélez, O. C., Sanromà-Ortiz, M., ... & Carrillo-Alvarez, E. (2019). Interventions across the retirement transition for improving well-being: a scoping review protocol. *BMJ open*, 9(9), e030484.
 15. Rosenkoetter, M. M., & Garris, J. M. (2001). Retirement planning, use of time, and psychosocial adjustment. *Issues in Mental Health Nursing*, 22, 703-722.
 16. Shevitz, S. K. (1983). An evaluation of retirement preparation: the needs program considerations, modes and models, and program effectiveness, Master's Theses, Loyola University Chicago, U.S.
 17. Sterns, H. L., & Subich, L. M. (2005). Counseling for Retirement. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and*
 1. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۶) بررسی وضعیت مالی، بیمه‌ای و اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی، زهرا رجبی و اصغر گرامی، معاونت اقتصادی وزارت.
 2. گروه پژوهشی برنامه‌ریزی بازنشستگی موسسه مطالعاتی سپید (۱۳۹۹) بازخوانی راهنمای برنامه‌ریزی بازنشستگی ارتش آمریکا ۲۰۱۹.
 3. Borland, J. (2005) Transitions to retirement: A review. (Melbourne Institute Working Paper No. 3, pp. 1 – 34). Australia: University of Melbourne.
 4. Denton, F. T. and Spencer, B.G. (2009) What Is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures. *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, 28, 63-76.
 5. Dorfman, L. T. (1989). Retirement preparation and retirement satisfaction in the rural elderly. *Journal of Applied Gerontology*, 8(4), 432-450.
 6. Ekerdt, D.J., and DeViney, S. (1990). On Defining Persons as Retired. *Journal of Aging Studies*, 4 (3), 211 – 229.
 7. Kelleher, Carol H., & Quirk, Daniel A. Preparation for retirement, an annotated bibliography of literature 1965-1974. *Industrial Gerontology*, summer 1974, 1 (3) 1 49-73.
 8. Kim, J., Kwon, J., & Anderson, E. A. (Producer). (2005). Factors related to retirement confidence: Retirement preparation and workplace financial education. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 16(2), 0_1,1-19.
 9. Lee, W. K. M., & Law, K. W. K. (2004). Retirement planning and retirement satisfaction: The need for a national retirement program and policy in Hong Kong. *Journal of Applied Gerontology*,

- World Assembly on Ageing. Madrid (ES): WHO.
22. Yeung, D. Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging & Mental Health*, 17, 386-393.
 23. Fidelity Company, (2004). Making the Transition: A Pre-Retirement Checklist. http://www.401khelpcenter.com/401k_education/retirement_checklist.html.
 24. Philippine's Civil Service Commission, (1993). Memorandum circular. <https://www.csguide.org/files/original/0578e221db8f46a4fd0712d21205a35f.pdf>
 25. The University of Sheffield, (2021). Retirement planning toolkit. <https://www.sheffield.ac.uk/hr/guidance/retirement/support>.
 - Research to Work. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
 18. Taylor, M. A., Goldberg, C., Shore, L. M., & Lipka, P. (2008). The effects of retirement expectations and social support on post-retirement adjustment. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 458-470.
 19. Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.
 20. Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233.
 21. World Health Organization. (2002). Active Ageing-A Policy Framework. A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations