

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.316339.2668>

**Sociological analysis of pension fund models based on social, economic and cultural factors
affecting the lives of the elderly
(Case study: Social Security Organization)**

Abstract

Retirement is an inevitable stage of a person's life in the formal economy, during which the person gradually separates from the mainstream of activity and part of his social life and takes on new roles. Undoubtedly, pension funds have an indelible effect on this period of people's lives. However, pension funds have faced major challenges in recent years that have greatly affected the living conditions of retirees, to the point that their poor performance, in addition to social, cultural and psychological consequences, has led to declining incomes and many economic problems. Has been. Therefore, the purpose of this study is to explain the models of the country's pension funds based on social, economic and cultural factors affecting the lives of the elderly with a sociological approach. This research has been conducted by survey method (correlation approach) and a sample of 588 people in Tehran province.

Findings and results show that among the four factors, respectively, structural factor ($c.r=22.743$; $sig.>0.001$), processes factor ($c.r=14.110$; $sig.>0.001$), cultural- social factor ($c.r=27.156$; $sig.>0.001$) and psycho factor ($c.r=43.166$; $sig.>0.001$) directional, severe and direct relationship. On the other hand, the socio-cultural factor with a share of 1.733 is the first factor affecting the current situation of retirees. In other words, the problems of retirees are not macro (structural) and legal and legislative (process) problems, but their problems are cultural in nature with two indicators of destiny (everyday-gay) and the urgent financial need that pension funds, especially the Social Security Pension Fund, need Consider in their planning.

Keywords: Retirees, Pension Funds, Social Security Fund, Tehran.

تحلیل جامعه‌شناختی مدل‌های صندوق‌های بازنشستگی براساس عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی موثر در زندگی سالمندان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی)

محمودطاهری مهربانی¹

عاصمه قاسمی²

علیرضا کلدی³

تاریخ دریافت: 1401/4/10

تاریخ پذیرش: 1401/6/7

چکیده

بازنشستگی، مرحله‌ای اجتناب‌ناپذیر از زندگی یک فرد در اقتصاد رسمی است که طی آن فرد به‌تدریج از جریان اصلی فعالیت و بخشی از زندگی اجتماعی خود جدا شده و نقش‌های جدیدی را برعهده می‌گیرد. بی‌گمان صندوق‌های بازنشستگی، تأثیری غیرقابل اغماض بر این دوره از زندگی افراد دارند. با این وجود، صندوق‌های بازنشستگی، در سال‌های اخیر با چالش‌های عمده‌ای روبرو هستند که بر وضعیت زندگی بازنشستگان بسیار موثر بوده، تا جایی‌که عملکرد نامطلوب آنها، علاوه بر پیامدهای اجتماعی، فرهنگی و روانی، کاهش درآمد و مسائل اقتصادی عديده‌ای را منجر شده است. براین اساس هدف از انجام این پژوهش، تبیین مدل‌های صندوق‌های بازنشستگی کشور براساس عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی موثر در زندگی سالمندان با رویکرد جامعه‌شناختی، است. این پژوهش با روش پیمایشی (رویکرد همبستگی) و نمونه‌ای شامل 588 نفر در استان تهران اجرا شده است.

یافته‌ها و نتایج پژوهش نشان می‌دهند که بین عوامل چهارگانه به‌ترتیب عامل ساختی ($c.r=22.743$; $SIG.>0.001$)، عامل فرایندی ($c.r=14.110$; $SIG.>0.001$)، عامل اجتماعی - فرهنگی ($c.r=27.156$; $SIG.>0.001$) و عامل روانی ($c.r=43.166$; $SIG.>0.001$) رابطه معناداری، همجهت، شدید و مستقیمی وجود دارد. از سویی دیگر، عامل فرهنگی- اجتماعی با سهم $1/733$ ، اولین عامل موثر بر وضعیت کنونی بازنشستگان است. به‌عبارت دیگر، مشکلات بازنشستگان مشکلات کلان (ساختی) و حقوقی و قانون‌گذاری (فرایندی) نیست، بلکه مشکلات آنها از جنس فرهنگی با دو شاخص تقدیرگرایی (روزمره‌گی) و نیاز مبرم مالی است که باید صندوق‌های بازنشستگی به‌ویژه صندوق بازنشستگی تامین اجتماعی، در برنامه‌ریزی‌های خود در نظر بگیرند

کلمات کلیدی: بازنشستگان، صندوق‌های بازنشستگی، صندوق تامین اجتماعی، تهران.

¹دانشجوی دکتری، رشته جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

²استادیار گروه علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده مسئول)

ag.sociology@gmail.com

³استاد گروه علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی

a-kaldi@srbiau.ac.ir

مقدمه

براساس پیش‌بینی‌های جمعیتی¹، روندی نسبتاً قطعی در افزایش سالخوردگی²، شکل گرفته است و این پدیده در دهه‌های اخیر، لزوم توجه به «رفاه اجتماعی»³ و «تامین اجتماعی»⁴ را دوچندان کرده است (هزارگریبی و صفری‌شمالی، 1390). از دیدگاه جامعه‌شناسی، پرداختن به مفهوم «رفاه اجتماعی» برای سالخوردگان، منجر شده است که مفهوم «تامین اجتماعی» و نهادهای متولی آن در جامعه، مورد توجه قرار گیرند (موسوی و محمدی، 1388). بنابراین شناخت چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی در جامعه، دغدغه‌ای بسیار مهم و حیاتی برای بازنشستگان⁵ و سالخوردگان محسوب می‌شود. از سویی دیگر؛ از

1 Demographic projections

2 ageing

3 Social Welfare

4 Social security

5 retired people

آنجا که، یکی از ویژگی‌های مهم قرن حاضر، افزایش روزافزون تعداد افراد سالمند¹ است، بنابراین نه تنها تعداد مطلق سالمندان در حال افزایش بوده، بلکه سهم و نسبت آن‌ها نیز در تامین کیفیت زندگی به گونه قابل ملاحظه‌ای افزایش خواهد یافت. تا جایی که برخی از پژوهشگران معتقدند سالخوردگی و بازنشستگی جمعیت‌های انسانی، مهم‌ترین چالش جمعیتی و اجتماعی پیش‌روی جوامع در قرن 21 است (Drahokoupil and Fabo, 2019).

بر اساس گفته‌های بالا، طبیعتاً رشد جمعیت سالمندان، هم برای سازمان‌های خدمت‌رسان مانند: بیمه‌های تامین اجتماعی، خدمات بهداشتی و درمانی، صندوق‌های بازنشستگی در داخل کشور و... و هم برای اعضای خانواده و جامعه‌ای که سالمندان در آن زندگی می‌کنند، به چالش مهمی تبدیل شده که بر آینده‌های اقتصادی، پزشکی، اجتماعی، روحی- روانی، فرهنگی و جمعیتی مهمی را در پی داشته است (پاور، 1395). با در نظر گرفتن این وضعیت، تبیین ابعاد اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و... جمعیت سالخورده در ایران و پیامدهای آن، ضروری بوده که نیازمند جست‌وجوی راه‌حل‌های مناسب و برنامه‌ریزی‌های اجتماعی در ارتباط با موضوع سالخوردگان است. از سویی دیگر؛ نظام‌های بازنشستگی و برنامه‌های مربوط به آن در بسیاری از کشورها مهم‌ترین ابزار پاسخ‌گویی برای تامین و تضمین رفاه و کیفیت زندگی سالمندان محسوب می‌شوند (میر و همکاران، 1393). از آنجایی که پدیده سالمندی در طیف گسترده‌ای از ساختارهای سنی، ارزش‌ها و معیارها و ایجاد سازمان‌های اجتماعی، به روند تغییرات اجتماعی در جامعه سرعت بخشیده، مقابله با چالش‌های فرا راه این پدیده و اتخاذ سیاست‌های اجتماعی مناسب برای ارتقای وضعیت جسمی، اجتماعی و روانی سالمندان از اهمیت بالایی برخوردار است (شکوری، 1392).

بنابر گزارش‌های جهانی میزان رشد جمعیت سالمند به مراتب سریع‌تر از رشد کل جمعیت در جهان بوده است. بر این اساس، افزایش سالانه جمعیت در جهان 1/7 درصد در سال بوده که این رشد برای جمعیت بالای 60 سال تمام دنیا 2/5 درصد در سال تخمین زده شده است (Adecco, 2018). در حال حاضر، سال 2018 تعداد کل سالمندان جهان را حدود 700 میلیون نفر عنوان شده که در سال 2050 میلادی به 2 میلیارد نفر خواهد رسید (Bahler, 2018). نگاهی به آمار کل افراد تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی کشور نشان می‌دهد که از حدود 80 میلیون جمعیت کشور، 55 میلیون آن زیر پوشش حداقل یکی از صندوق‌ها بوده‌اند که از بین آنها سهم صندوق تامین اجتماعی بیش از 41 میلیون نفر یعنی نزدیک به 0/75 کل نفرات اصلی و تبعی تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی است، در این میان سهم مستمری-بگیران به حدود 6 درصد رسیده است (موسویان و دیگران، 1399). جدول شماره 1-1 به خوبی توزیع جمعیت تحت پوشش را در بین صندوق‌های بازنشستگی نشان می‌دهد:

جدول شماره 1-1: تعداد کل مستمری‌بگیران و افراد تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی کشوری

صندوق	تعداد بیمه شده اصلی	تعداد مستمری‌گیر اصلی	نفرات پوشش تحت پوشش	تحت کل	سهم صندوق از کل
سازمان تامین اجتماعی	13700000	3000000	41433151	41433151	74%/82
صندوق بازنشستگی	1262300	1376401	5961636	5961636	10%/76
سایر صندوق‌ها	1694052	360029	7987869	7987869	14%/42
مجموع	16656352	4736430	55382656	55382656	100%

منبع: دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی (1395)

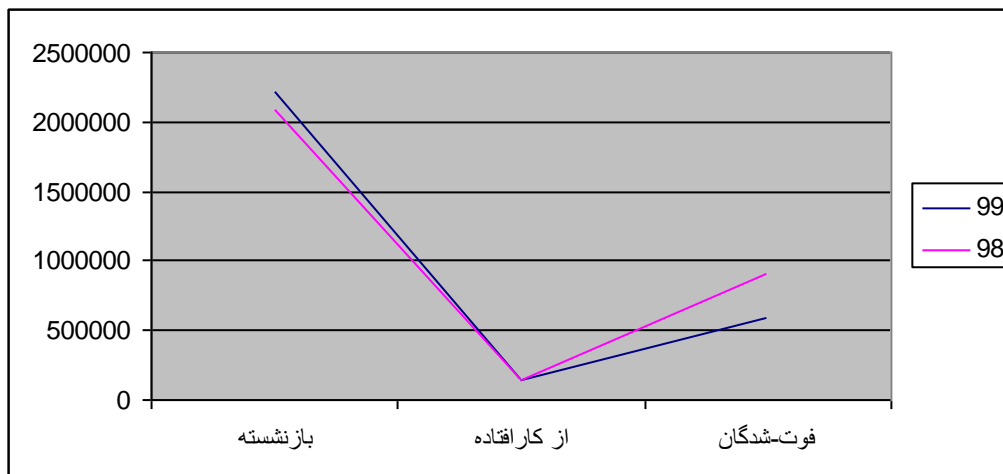
دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی (1395)، تعداد کل مستمری‌بگیران اصلی و تبعی (شامل بازنشستگان، از کارافتادگان و فوتی‌ها) را در آذرماه 1395 در جدول شماره 1-2، اعلام کرده است:

جدول شمار 1-2: جدول تعداد مستمری‌بگیران سازمان تامین اجتماعی در سال‌های 98 و 1399

ردیف	شرح	تعداد (اسفند 99)	تعداد (اسفند 98)
1	بازنشسته	2/208/302	2/079/368

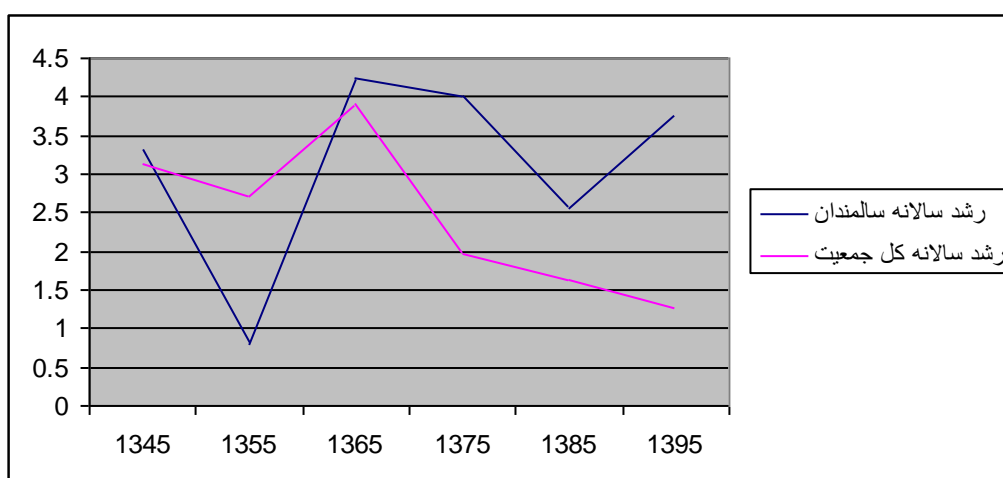
2	از کار افتاده	141/558	144/021
3	فوت‌شدگان	959/860	905/759
جمع کل		3/309/720	3/129/148

منبع: دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی (1399)



نمودار شماره 1-1: تعداد مستمری‌بگیران سازمان تامین اجتماعی در سال‌های 98 و 99

در جدول و نمودار فوق، آمار بازنشستگان از 66/45 در سال 1398 به 66/72 در سال 1399، به خوبی روند افزایشی را نشان می‌دهد. رقمی که در جدول شماره 1-2 منعکس شده است، نشان می‌دهد مشکلات مالی و اجتماعی در این سازمان، چه تأثیری بر جامعه خواهد داشت، بنابراین وضعیت کنونی و آتی صندوق‌های بازنشستگی در کشور را باید در چارچوب کلی تحول بزرگ جمعیت‌شناختی و جامعه‌شناختی دهه‌های اخیر در نظر گرفت (جنیدی، 1395 و دارابی، 1392) و اما در ایران نیز در حدود 6 میلیون نفر یعنی بیش از 7% از کل جمعیت کشور را افراد بالای 60 سال تشکیل می‌دهند که این تعداد در سال 2050 میلادی به 27 میلیون نفر، تقریباً 28% از کل جمعیت کشور خواهد رسید (پناهی، 1393 و پروائی، 1399). رشد جمعیت سالمند به صورتی است که در حال حاضر، مسن شدن جمعیت را تجربه می‌کنیم. توجه به شاخص رشد سالانه سالمندان (1345-1395) که در نمودار شماره 1-1، منعکس شده است، وضعیت افزایش جمعیت سالمندان را به خوبی به نمایش می‌گذارد:



نمودار شماره 1-2: مقایسه رشد سالانه سالمندان و رشد سالانه کل جمعیت کشور طی سال‌های 1345-

1345

آمارهای فوق به تنهایی کافی است که ایران را در زمره کشورهای که با مشکلاتی مانند: سالمندی و بازنشستگی جمعیت و ناکارآمدی صندوق‌های بازنشستگی، قرار دهیم (مدرس‌عالم، 1390). از سوی دیگر؛ جایگاه بازنشستگان در نظام‌های تامین اجتماعی از آن جهت مهم است که بازنشستگی و برخورداری از مزایا و تسهیلات آن به‌عنوان «حقی اجتماعی» محسوب شده که بی‌توجهی یا کم‌توجهی به آن موجب از بین رفتن حقوق شهروندی افراد یک جامعه می‌شود. به همین دلیل است که اصل 29 قانون اساسی، بازنشستگی و تامین اجتماعی را به رسمیت شناخته است (دارابی و ترکاشوند، 1391). از طرفی دغدغه بازنشستگان صرفاً زنده ماندن نیست، بلکه افزایش کیفیت زندگی و رفاه اجتماعی سالمندان است. اما در این میان بحران صندوق‌های بازنشستگی مزید بر علت شده است. به عنوان مثال، براساس آمارها در دهه آتی، «بدهی دولت به تامین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری را بالغ بر 200 هزار میلیارد تومان برآورد کرده‌اند» (روغنی‌زاده، 1387).

با توجه به گفته‌های فوق، باید نقش سالخوردگان و فشارهای ناشی از افزایش تعداد آنها را بر ساختارهای اجتماعی و اقتصادی¹ و برنامه‌های توسعه‌ای و عمرانی²، مورد توجه قرار داد و سالمندان در برنامه‌ریزی‌های کشوری، باید به‌عنوان «هدف اجتماعی»³ در اولویت قرار گیرند. با عنایت به این‌که در برنامه‌های توسعه کشور، نقش سالمندان در ساختارهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور و...، پررنگ نیست و از سوی دیگر، با توجه به این‌که مفهوم رفاه و تامین اجتماعی برای سالمندان، بسیار مهم بوده و مستقیماً با سبک زندگی و شرایط اقتصادی و اجتماعی ایشان ارتباط داشته، بنابراین وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی به‌عنوان مهم‌ترین متولی رفاه و تامین اجتماعی سالمندان در جامعه، روز به روز مهم‌تر و برجسته‌تر شده است. اما واقعیت این است که بهبود رفاه اجتماعی سالمندان در سایه تامین اجتماعی، در جامعه محقق نشده و ایشان با مشکلات عدیده‌ای که بازتاب وضعیت صندوق بازنشستگی است، مواجه هستند. پس بدون شک، عملکرد و وضعیت مالی و اجتماعی صندوق‌های بازنشستگی در داخل کشور بر آینده میلیون‌ها نفر تأثیر دارد و عملکرد این صندوق‌ها می‌تواند پیامدهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی زیادی دربر داشته باشد (منتظرالمهدی، 1398 و گلرخی، 1396). با توجه به افزایش جمعیت سالخورده و عدم تحقق فرض‌های زمان تأسیس صندوق‌های بازنشستگی در داخل کشور، اکنون تهدیدهای زیادی، فراروی این قشر آسیب‌پذیر است و مسائل و مشکلاتی را به‌وجود آورده است، از جمله آنها می‌توان به تجمع بازنشستگان صنعت فولاد در برابر مجلس از جمله اخبار منتشر شده در رسانه‌ها در سال 1395 اشاره کرد که حکایت از ورشکستگی این صندوق‌ها با قریب به 86 هزار عضو و ناتوانی آن در پرداخت حقوق بازنشستگی داشت، این مورد، تنها یکی از آن موارد ثبت شده است. بنابراین برای افزایش بهره‌وری در صندوق‌های بازنشستگی به تغییرات اساسی در حوزه اجتماعی نیاز است. صندوق‌های بازنشستگی در دوران وخیم مالی و اقتصادی خود به سر می‌برند و نمی‌توانند جوابگوی مستمری‌بگیران باشند. این روند در نهایت منجر به کاهش کیفیت زندگی بازنشستگان خواهد شد (فرزانه و دیگران، 1395 و قلع‌رودخانی، 1396).

به‌طور کلی؛ نیاز به انجام اصلاحات اجتماعی در این سیستم‌ها، به خوبی محسوس است. این در حالی است که مستمری‌بگیران نیازمند به امنیت اقتصادی، اجتماعی و معیشتی و نیز حفظ سلامتی خویش و خانواده‌شان هستند (کرباسیان، 1384 و غلامزاده، 1384). در مجموع چالش‌های اجتماعی متعددی پیش‌روی صندوق‌های بازنشستگی در کشور است که نمونه‌هایی از آنها به قرار زیر است: «تغییرات جمعیتی و افزایش طول عمر»، «پیشی گرفتن تعداد مستمری‌بگیران از تعداد شاغلین»، «عدم مدیریت سرمایه‌گذاری کارآمد»، «مدیریت و مداخله دولت در امور صندوق‌های بازنشستگی»، «بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی»، «ضعف نیروی انسانی»، «فقدان سیاست‌های سرمایه‌گذاری صحیح و مبتنی بر اصول علمی در صندوق‌های بازنشستگی» و «فقدان دیدگاه اجتماعی و جامعه‌شناختی حاکم بر این صندوق‌ها» (میر و دیگران، 1393).

پیشینه پژوهش

هلاس‌نی و لی⁴ (2020) در پژوهشی با عنوان «سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های اجتماعی در کشور کره»، به بررسی وضعیت سالمندان با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی تعامل اجتماعی، شبکه‌ها و اعتماد به نهادهای اجتماعی به ویژه صندوق‌های بازنشستگی پرداخته‌اند. با استفاده از چهار موج مطالعه طولی

- 1 Social and economic structures
- 2 Development and social programs
- 3 Social goals
- 4 Hlasny and Lee

سالندان در کره این نتایج به دست آمد که وضعیت کنونی بازنشستگان با ضعف نهادی همراه است. در پژوهشی دیگر، هیو¹ و همکاران (2020) تحقیقی با عنوان «نقش مسکن مناسب، ثروت مالی و رفاه اجتماعی در سبک زندگی خانوارهای مسن در چین با تاکید بر صندوق‌های بازنشستگی» انجام دادند. با توجه به نتایج این پژوهش، چین در تأمین شرایط مناسب برای زندگی بازنشستگان با چالش‌های بزرگی روبرو است. با توجه به تفاوت‌های منطقه‌ای، این تحقیق به بررسی میزان تأثیر مسکن مناسب، ثروت مالی و رفاه اجتماعی بر سبک زندگی بازنشستگان با وضعیت اقتصادی مختلف پرداخته است. نتایج همچنین نشان داد که یک شکاف بزرگ شهری-روستایی بین مناطق شرقی، مرکزی و غربی چین وجود دارد. شرایط اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی تأثیر وافر بر وضعیت بازنشستگان داشته و بر این اساس، سیاست‌های کلان متبادر از صندوق‌های بازنشستگی، دارای بیشترین اهمیت بوده است. در داخل کشور نیز، موسویان‌انارکی و دیگران (1399)، در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر متغیرهای کلان اقتصادی بر صندوق‌های بازنشستگی و راهکار مدیریت صحیح دارایی‌ها»، به بررسی عملکرد و وضعیت صندوق‌های بازنشستگی پرداختند. ایشان شرایط این صندوق‌ها را از نهادهای تأثیرگذار بر شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه می‌دانند، بررسی چالش عدم تعادل بین منابع و عملکرد صندوق‌های بازنشستگی، تأثیر متغیرهای کلان اقتصادی در کنار سیاست‌ها و دخالت‌های دولت، عدم سرمایه‌گذاری مناسب و مدیریت صحیح در دارایی‌های صندوق و در یک کلمه بحران صندوق‌های بازنشستگی موضوعی مهم و اجتناب‌ناپذیر است و این بحران به‌گونه‌ای است که تمام صندوق‌های بازنشستگی ایران را در بر گرفته و صندوق‌ها را به سمت ورشکستگی سوق می‌دهد. منتظرالمهدی و دیگران نیز (1398) در مقاله دیگری با عنوان «عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر میزان مشارکت اجتماعی بازنشستگان (مطالعه موردی: شهرداری تهران)»، به بررسی میزان مشارکت اجتماعی بازنشستگان سازمان بازنشستگی شهرداری تهران و عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر آن پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در کل میزان مشارکت اجتماعی نمونه مورد مطالعه پایین است که به ساختار صندوق بر می‌گردد. تعداد کمی از آنها دارای مشارکت اجتماعی متوسط و یا زیاد هستند و این شرایط متأثر از ضعف نهادی در صندوق‌های بازنشستگی است.

روش

برای بررسی موضوع، از روش تحقیق پیمایشی (با رویکرد همبستگی) استفاده شد. حجم جامعه آماری بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی مناطق 22گانه شهر تهران برابر با 76000 هزار نفر است که با استفاده از نرم‌افزار GPower تعداد 384 نفر برای مناطق منتخب چهارگانه شهر تهران انتخاب شدند، همچنین تعداد 204 نفر نیز از سایر شهرهای استان تهران، انتخاب و مبادرت به گردآوری داده‌ها و اطلاعات از ایشان شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. همبستگی درونی گویه‌های پرسشنامه بر اساس آزمون آلفای کرونباخ برابر با 0/792 بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و Amos انجام شده است.

عوامل چهارگانه و مدل پژوهش

عامل ساختی: عامل ساختی از نظریه عمومی پارسنز درباره کنش، که رابطه بین نظام‌های اندام‌واره، شخصیت، جامعه و فرهنگ را تبیین می‌کند، سرچشمه گرفته است. از نظر پارسنز تکامل مستلزم افزایش تفکیک‌پذیری در نظام‌های اندام‌واره، شخصیت، جامعه و فرهنگ و نیز افزایش پیچیدگی در هر یک از این نظام‌هاست. در نتیجه، به نظر وی فرایند توسعه تفکیک‌پذیری تکاملی ساخت‌ها و تخصصی شدن کارکردهاست. در این عامل جوامع به دو دسته سازمان‌های سنتی و جدید تقسیم می‌شوند. سازمان‌های جهان سوم در زمره سازمان‌های سنتی و سازمان‌های پیشرفته در شمار سازمان‌های جدید قرار می‌گیرند. «نیل اسملسر» برای تمایز بین سازمان‌های سنتی و سازمان‌های وجود پیچیدگی و تفکیک‌پذیری را به‌کار می‌گیرد.

«ماریون لوی» ساخت سازمان‌ها را برحسب شش خصیصه منظم زیر مجزا می‌کند: 1. تخصص واحدها؛ کلیه فعالیت‌های واحدها در سازمان‌های مدرن تخصصی است؛ 2. ناخودبسیایی واحدها؛ افزایش تخصص در سازمان‌های مدرن باعث می‌شود که واحدها نتوانند خودبسیا شوند؛ 3. اخلاق فزاینده؛ در سازمان‌های مدرن حالت خویشاوندی از بین می‌رود و دولت و دولت‌مردان اخلاق جهانی کسب می‌کنند؛ 4. تمرکزگرایی؛ با مدرن شدن سازمان‌ها، گرایش به تمرکزگرایی افزایش می‌یابد؛ 5. ارتباطات؛ در سازمان‌های مدرن روابط براساس عقل‌گرایی، جهان‌شمولی، و ویژگی‌های کارکردی است؛ 6. تمرکز

¹ Hu

مبادله؛ در سازمان‌های مدرن بازار مهم‌ترین وسیله مبادله است و اکثر مبادلات در بازار انجام می‌گیرد (لهسایی‌زاده، 1383).

عامل فرهنگی: عامل فرهنگی جنبه‌های پویای نوسازی را برحسب ایجاد تغییرات در ساخت هنجاری اجتماع، به ویژه مجموعه‌ای از ارزش‌ها که مانع و یا مشوق نوسازی می‌شوند، بررسی می‌کند. در این عامل اهمیت متغیرهای ساختی انکار نمی‌شوند، بلکه ارزش‌های فرهنگی پیش‌تاز اساسی برای وصول به نوسازی سازمانی می‌شوند. طرفداران این عامل به پیروی از نظریات «ماکس وبر»، سعی کرده‌اند مجموعه‌ای از ارزش‌های فرهنگی را که برای نوسازی سازمانی در حال توسعه ضروری می‌نمایند، مشخص کنند. مثلاً «الف پیریز»، براساس پژوهش خود درباره ارزش‌های مذهبی در شرق و بازدارنده آنها در توسعه اقتصادی، نتیجه‌گیری می‌کند که اصولاً آن نظام ارزشی که نظامی مذهبی و کناره‌گیری از دنیا را برای وصول به رستگاری توصیه می‌کند در برابر توسعه سازمان اجتماعی جدید و فن‌آوری دارای دیدی خصمانه است.

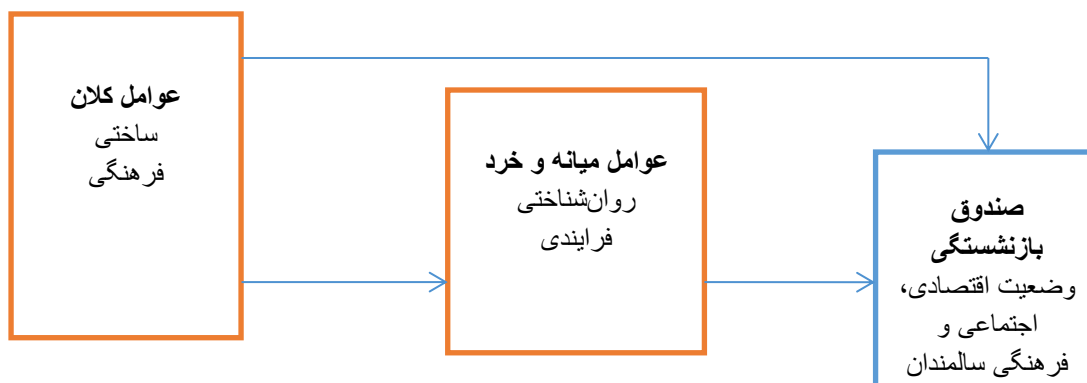
شکل دیگری از عامل فرهنگی براساس متغیرهای عامل‌های پارسنز استوار است. این عامل یکی از بانفوذترین تحلیل‌های نظام فرهنگی در سازمان‌های سنتی و مدرن را ارائه کرده است. پارسنز چهار نوع ساخت هنجاری را مشخص کرده که عبارتند از: الگوی عام اکتسابی، الگوی محول عام؛ الگوی اکتسابی خاص و الگوی محول خاص. برت هوزلیتز که بیش از همه در این زمینه امعان نظر کرده، سازمان‌های اجتماعی توسعه یافته را با ویژگی‌های عام‌گرایی، جهت‌گیری اکتسابی، و تفکیک کارکردها معرفی می‌کند و سازمان‌های توسعه نیافته را با خصوصیات مغایر آن یعنی خاص‌گرایی، جهت‌گیری انتسابی و تداخل کارکردها (لهسایی‌زاده، 1383).

عامل روان‌شناختی: براساس چشم‌انداز، ایجاد سلسله تغییراتی مطلوب در ساخت شخصیت افراد ممکن است زیرمایه فرایند نوسازی سازمانی نظامی معین باشد. در اینجا تاکید الگوهای تغییر در نظام اعتقادات و خصوصیات شخصیتی است. نوسازی سازمانی، برحسب شی طولی، استعداد روانی مثبت یا نشانه‌ای از نگرش‌های نو است. «دیوید مک‌کلند» عوامل پویای نوسازی را برحسب پرورش مخاطب، که انگیزه‌های کسب موفقیت را تحریک و یا مانع می‌شود و نهایتاً به توسعه یا توسعه‌نیافتگی اقتصادی سازمانی می‌انجامد، توضیح می‌دهد. برطبق نظر او، توسعه اقتصادی هر کشور نه تنها باید بر حسب متغیرهای اقتصادی، نظیر میزان تشکیل سرمایه ارزیابی گردد، بلکه عامل نیاز به کسب موفقیت نیز از اهمیت فراوانی برخوردار است. نکته اساسی نظریه «مک‌کلند» این است که وجود سطح بالای نیاز به کسب موفقیت، افراد مبتکر و فعال را پرورش خواهد داد که آنها نیز می‌توانند توسعه سریع اقتصادی را باعث گردند. به عبارت دیگر، نیاز به کسب موفقیت و بررسی ذهنی است که تغییر در ذهن را ایجاد می‌کند. در واقع عامل اصلی و کلیدی در توسعه و پیشرفت، خطرکردن است، عاملی که معمولاً در رهبران سازمان‌های اقتصادی دیده می‌شود (لهسایی‌زاده، 1383).

عامل فرایندی: عامل فرایند به عواملی نظیر ارتباطات، شهری شدن، صنعتی شدن، دنیایی شدن و غربی شدن نظر دارد و بر آن است که وجود این عوامل ممکن است زنجیره توسعه‌نیافتگی سازمانی را در کشورهای درحال توسعه از هم بگسلاند و آنها را به جانب رشد و توسعه هدایت کند.

«ویلیام شرام» (1952) بدون شک، بیشترین سهم را درباره بیان اهمیت وسایل ارتباط جمعی در توسعه ملی داشته است. طبق نظر او میزان اطلاعات لازم به قدری وسیع است که سازمان‌های در حال توسعه تنها با استفاده موثر از وسایل ارتباط جمعی می‌توانند اطلاعات لازمی را که جدول زمانی توسعه تقاضا می‌کند به دست آورند. «جرالد بریز» (1994) به رابطه متقابلی میان شهری شدن و وضعیت اقتصادی معتقد است. دنیایی شدن فرایند دیگری است که از آن نیز همچون عامل محرک نام برده می‌شود. از نظر «دونالد اسمیت» (1978) دنیایی شدن شاید موثرترین فرایندی است که تغییرات اجتماعی - فرهنگی را در سازمان‌های در حال توسعه موجب می‌گردد. فرایند غربی شدن، به تبلیغ و انتشار عقاید، نظام‌های قانونی و فلسفی و سبک زندگی و فرهنگی غربی در جوامع اشاره دارد. روند فوق بر فرایندهای موجود در جامعه تاثیرگذار بوده و ممکن است نتایجی غیر از نتایج مورد انتظار را رقم بزنند (لهسایی‌زاده، 1383).

به‌طورکلی در این پژوهش، متغیرها در قالب چهار عامل ساختی، فرهنگی- اجتماعی، فرایندی و روانی مورد بررسی قرار گرفتند. براین اساس مدل پژوهش تدوین شد:



مدل شماره 1-1: مدل مفهومی (تئوریک) ارتباط بین عوامل چهارگانه با متغیر وابسته

بر اساس مدل فوق، فرضیه‌های زیر مطرح شد:

- 1- بین عامل فرهنگی و مدل صندوق بازنشستگی سازمان تامین اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.
- 2- بین عامل ساختی و مدل صندوق بازنشستگی سازمان تامین اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.
- 3- بین عامل فرایندی و مدل صندوق بازنشستگی سازمان تامین اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.
- 4- بین عامل روان‌شناختی و مدل صندوق بازنشستگی سازمان تامین اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

چارچوب تئوریک

بازنشستگی، مرحله‌ای اجتناب‌ناپذیر از زندگی شغلی یک فرد در اقتصاد رسمی است که طی آن فرد به‌تدریج از جریان اصلی کار، فعالیت و زندگی اجتماعی خود جدا می‌شود و در بیشتر موارد افراد جوان‌تر برای نقش آنها جایگزین می‌شوند و دارای دلالت‌های اجتماعی و فرهنگی است؛ بازنشستگی، کنارگیری از نقش‌های اجتماعی و افزایش ساعات اوقات فراغت است که اغلب در ساختار فعالیت‌های روزمره بازنشستگان تاثیرگذار است. این مرحله از زندگی فرصت‌هایی را برای شکل‌گیری سبک‌های زندگی جدید فراهم می‌کند. فرد پس از بازنشستگی، نقش‌های جدیدی را در زندگی می‌پذیرد و شرایط جدیدی را در زندگی فردی و خانوادگی و همچنین زندگی اجتماعی و اقتصادی تجربه می‌کند. به‌علاوه، بازنشستگی تغییرات مهمی را در سبک زندگی و رفتار مصرفی بازنشستگان ایجاد می‌کند.

گیدنز¹ (1387) بازنشستگی را وضعیت جدیدی می‌داند که غالباً برای افراد و خانواده‌ها با مسائل و مشکلات اجتماعی، اقتصادی و روانی همراه است. همچنین بازنشستگی علاوه بر پیامدهای اجتماعی و روانی همیشه متضمن کاهش درآمد است. علاوه بر این، در جامعه‌ای که اشتغال در آن دارای ارزش است، بازنشستگی اغلب به معنای از دست دادن منزلت اجتماعی است (گیدنز، 1387). بنابراین، پدیده بازنشستگی با پیامدهای مختلفی در زندگی روزمره بازنشستگان همراه است؛ چرا که فرد در دوره بازنشستگی با تغییراتی در سبک زندگی و الگوهای مصرفی روزمره روبه‌رو می‌شود، از کار و فضای شغلی خود جدا شده و به‌تدریج روابط اجتماعی، سرمایه اجتماعی و احترام و منزلت اجتماعی وی کم‌رنگ می‌شود. فراتر از همه این‌ها، حذف مزایای دوران اشتغال و کاهش درآمد پس از بازنشستگی است. در نهایت می‌توان گفت دوره زندگی بازنشستگی با چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی گوناگونی همراه است که زندگی روزمره، سبک زندگی و رفتار مصرفی بازنشستگان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (پروایی، 1399).

از نظر پارسنز تکامل مستلزم افزایش تفکیک‌پذیری در نظام‌های اندامواره، شخصیت، جامعه و فرهنگ و نیز افزایش پیچیدگی در هر یک از این نظام‌هاست. در نتیجه، به‌منظر وی فرایند توسعه تفکیک‌پذیری تکاملی ساخت‌ها و تخصصی شدن کارکردهاست. از این منظر و با توجه به عامل ساختی، دوره سالمندی و بازنشستگی در ایران با تکامل همراه نبوده، چون با تفکیک‌پذیری و تخصصی شدن کارکردها همراه نبوده است و در نتیجه فرایند تکامل ساخت‌ها با افزایش پیچیدگی، اتفاق نمی‌افتد و در سطح کلان که با ساخت‌های اجتماعی و اقتصادی و نیز فرهنگی همراه است، سالمندان در سازمان‌هایی که در شرایط مدرن به‌صورت سنتی عمل می‌کنند، تغییری در شرایط تجربه نمی‌کنند. از سویی دیگر، صندوق تامین اجتماعی به لحاظ ساختی، در انجام فعالیت‌های خود در قالب سازمان‌های مدرن تخصصی عمل نکرده، و با عنایت به متمرکز بودن، نتوانسته واحدهایی خودبسا را برای ارزیابی و حل مشکلات سالمندان، به وجود بیاورد، حالت‌های خویشاوندی- انتساب در این سازمان به وفور وجود دارد. این سازمان، همواره گرایش به تمرکزگرایی بیشتر دارد و در نتیجه از ویژگی‌های کارکردی و اصلی خویش فاصله گرفته است. این دقیقاً با وضعیت موجود سالمندان و بازنشستگان، قرین است.

از لحاظ عامل فرهنگی، نوسازی برحسب ایجاد تغییرات در ساخت هنجاری اجتماع بازنشستگان و سازمان، مجموعه‌ای از ارزش‌ها را ایجاد کرده که مانع نوسازی شده است (Cullen and Farronato, 2015). در این عامل، در کنار عامل ساختی، ارزش‌های فرهنگی پیش‌تاز اساسی برای وصول به نوسازی سازمانی تلقی می‌شوند. از نظر «ماکس وبر»، مجموعه‌ای از ارزش‌های فرهنگی لازم است تا نوسازی سازمانی تحقق یابد که این روند در صندوق تامین اجتماعی دیده نمی‌شود. از سویی

¹ Giddens

دیگر، از نظر پارسنز، صندوق تامین اجتماعی چون دارای ویژگی‌های عام‌گرایی، جهت‌گیری انتسابی و عدم تفکیک کارکردهاست، بنابراین، سازمانی مدرن محسوب نشده و چون شرایط حاضر و کنونی جامعه جهانی مدرن محسوب می‌شود، این صندوق دچار تداخل کارکردهاست و کارایی لازم را جهت حل مشکلات متعدد بازنشستگان و سالمندان ندارد.

از نظر عامل روانی، فرایند ناقص نوسازی سازمانی در صندوق تامین اجتماعی، سلسله تغییراتی نامطلوبی در ساخت شخصیت بازنشستگان و سالمندان ایجاد کرده است. در اینجا تاکید بر الگوهای تغییر در نظام اعتقادات و ویژگی‌های شخصیتی بازنشستگان و سالمندان است.

نوسازی سازمانی، برحسب پرورش مخاطب، که انگیزه‌های کسب موفقیت را تحریک و یا مانع می‌شود و نهایتاً به توسعه یا توسعه‌نیافتگی اقتصادی سازمانی می‌انجامد، مشخص می‌شود (Farrell and Greig, 2016b). براین اساس اگر سازمانی به پرورش مخاطب و انگیزه‌های موفقیت در آنان، همت گمارد، وجود سطح بالای نیاز به کسب موفقیت و ابراز وجود، افراد مبتکر و فعال را پرورش خواهد داد که آنها نیز می‌توانند موجب ارتقای متقال سازمان شوند، چیزی که در عملکرد صندوق تامین اجتماعی به معنای دقیق کلمه وجود ندارد و به نظر می‌رسد صندوق تامین اجتماعی که به وضعیت اقتصادی و اجتماعی سالمندان و بازنشستگان توجه و وقعی نمی‌گذارد، ویژگی‌های روانی مانند: ابراز وجود، اعتلای نفس، امید به آینده، انگیزه موفقیت و... را نیز ناچیز شمرده و براساس تحقیقات انجام شده، سالمندان و بازنشستگان از این منظر در سطوح پایین دست‌بندی می‌شوند.

از نظر عامل فرایندی، عواملی نظیر ارتباطات، شهری شدن، صنعتی شدن، دنیایی شدن و غربی شدن مهم قلمداد می‌شوند و بر آن است که وجود این عوامل، زنجیره توسعه‌یافتگی سازمانی را در کشورهای درحال توسعه از هم بگسلاند و آنها را به جانب عدم کارکرد هدایت کند (Forde et al. 2017).

دنیایی شدن فرایندی است که از آن همچون عامل محرک نام برده می‌شود. دنیایی شدن شاید موثرترین فرایندی است که تغییرات سریع اجتماعی - فرهنگی را در سازمان‌های در حال توسعه موجب می‌گردد (Marlier and Atkinson, 2010). فرایند غربی شدن، به تبلیغ و انتشار عقاید، آگاه‌سازی درباره حقوق و مزایا، مقایسه با سایر سالمندان و بازنشستگان، اطلاع‌رسانی شدید و کارآ، نظام‌های قانونی و فلسفی و سبک زندگی اشاره دارد. روند فوق بر فرایندهای موجود در جامعه تاثیرگذار بوده و ممکن است نتایجی غیر از نتایج مورد انتظار را رقم بزنند که در مورد صندوق تامین اجتماعی و آثار عملکردی این سازمان، به خوبی هویداست که نتوانسته است نظام قانونی و حقوقی متقنی داشته باشد. اجرای دستورالعمل‌ها به‌صورت سطحی و شعاری، عدم پاسخگویی به انتظارات سالمندان و بازنشستگان و... به‌فور مشاهده می‌شود.

در بررسی نظریه‌ها و تئوری‌های موجود در خصوص صندوق بازنشستگی سازمان تامین اجتماعی با تاکید بر وضعیت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سالمندان، مشخص گردید که پژوهش‌های انجام شده یا بر نظریه‌های سطح خرد مانند: کنش متقابل نمادی و تئوری نمایش پرداخته‌اند یا بر تئوری‌های سطح کلان مانند کارکردگرایی ساختی. این پژوهش با عنایت به این‌که این دو سطح نمی‌تواند به‌صورت جداگانه جوابگوی وضعیت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی سالمندان باشد، با عنایت به گفته‌های فوق و بررسی چارچوب نظری پژوهش‌های انجام شده، و نیز با توجه به واژه وضعیت در عنوان پژوهش، پژوهشگران تصمیم گرفتند از تئوری استفاده کنند که واضع ارتقا در وضعیت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی سالمندان باشد و از سوی دیگر در سه سطح خرد، میانه و کلان، این افراد را بتواند تبیین کند. بنابراین دیدگاه نوسازی با چهار عامل روانی، فرایندی، ساختی و فرهنگی انتخاب شد.

یافته‌های پژوهش

تحلیل توصیفی

از مجموع 384 نفر شرکت‌کننده در پژوهش؛ بیشترین تعداد را مردان با 55/44 درصد (326 نفر) و کمترین تعداد از پاسخگویان را زنان با 44/56 درصد (262 نفر) تشکیل می‌دهند. توزیع جنس پاسخگویان بر حسب محل نمونه‌گیری نیز به نفع مردان است. بیشترین تعداد را متاهلین با 82/14 درصد (483 نفر) و کمترین تعداد از پاسخگویان را افراد مجرد با 7/48 درصد (44 نفر) تشکیل می‌دهند. توزیع وضعیت تاهل پاسخگویان بر حسب محل نمونه‌گیری نیز به نفع افراد متاهل است. گروه سنی 65 الی 69 سال بیشترین تعداد را با 49/3 درصد (290 نفر) و گروه سنی 75 سال به بالا کمترین تعداد از پاسخگویان را با 22/1 درصد (130 نفر) تشکیل می‌دهند. توزیع گروه‌های سنی پاسخگویان بر حسب محل نمونه‌گیری نیز تقریباً با هم‌دیگر یکسان است. افراد دارای واحدهای مسکونی رهنی و استیجاری بیشترین تعداد را با 69/9 درصد (411 نفر) و افراد دارای واحدهای مسکونی ملکی کمترین تعداد از پاسخگویان را با 11/73 درصد (69 نفر) تشکیل می‌دهند. توزیع وضعیت مسکونی پاسخگویان بر حسب محل نمونه‌گیری نیز تقریباً با هم‌دیگر یکسان و بیشتر در طبقه واحدهای مسکونی رهنی و استیجاری قرار دارد. افراد

دارای مدارک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم بیشترین تعداد را با 45/23 درصد (266 نفر) و افراد دارای مدارک تحصیلی ارشد و دکتری کمترین تعداد از پاسخگویان را با 8/84 درصد (52 نفر) تشکیل می‌دهند. توزیع میزان تحصیلات پاسخگویان بر حسب محل نمونه‌گیری متفاوت است. در شهر تهران اکثریت با افراد دیپلم و فوق دیپلم با تعداد 187 نفر (48/7 درصد) اما در سایر شهرهای استان تهران اکثریت با مدرک کارشناسی با تعداد 112 نفر (54/9 درصد) بوده است. افراد دارای خانواده‌های 3 الی 5 نفر بیشترین تعداد را با 65/3 درصد (384 نفر) و افراد دارای خانواده‌های بیشتر از 5 نفر کمترین تعداد از پاسخگویان را با 10/20 درصد (60 نفر) تشکیل می‌دهند. توزیع تعداد افراد خانواده بر حسب محل نمونه‌گیری، تقریباً یکسان بوده است. افراد دارای هزینه ماهیانه از 3 تا 5 میلیون تومان بیشترین تعداد را با 61/05 درصد (359 نفر) و افراد دارای هزینه ماهیانه بیشتر از 5 میلیون تومان کمترین تعداد از پاسخگویان را با 13/94 درصد (82 نفر) تشکیل می‌دهند. توزیع تعداد افراد خانواده بر حسب محل نمونه‌گیری، تقریباً یکسان بوده است و بیشترین تعداد را با 65/3 درصد (384 نفر) و افراد ساکن در سایر شهرهای استان تهران، کمترین تعداد از پاسخگویان را با 34/7 درصد (204 نفر) تشکیل می‌دهند.

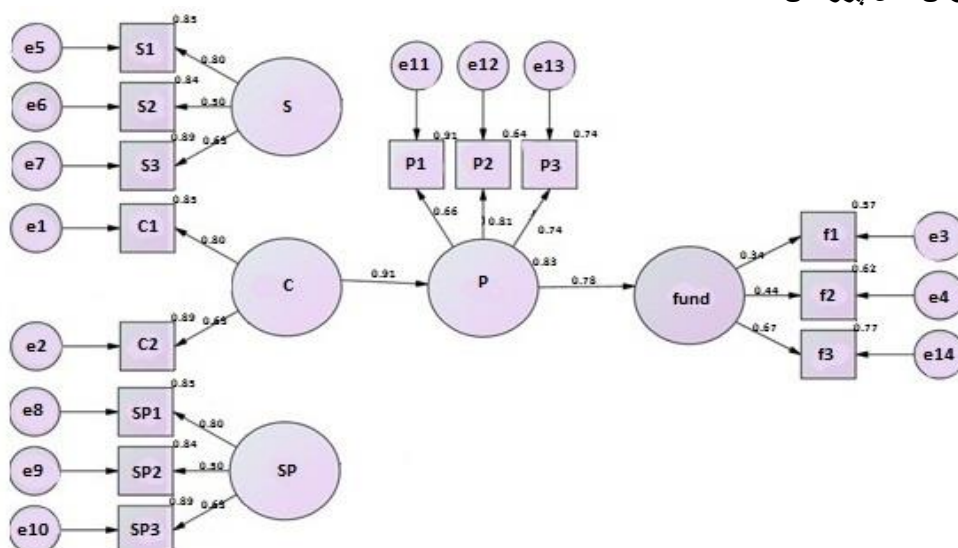
آزمون فرضیه‌ها

آزمون کولموگروف و اسمیرونف، نشان می‌دهد که توزیع متغیرها، نرمال بوده و براین اساس چون حجم نمونه نیز بالاست، می‌توان از آزمون‌های کمی استفاده نمود.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین عوامل چهارگانه به‌ترتیب عامل ساختی ($c.r=22.743$; $SIG.>0.001$)، عامل فرایندی ($c.r=14.110$; $SIG.>0.001$)، عامل اجتماعی- فرهنگی ($c.r=27.156$; $SIG.>0.001$) و عامل روانی ($c.r=43.166$; $SIG.>0.001$) رابطه معناداری، همجهت، قوی و مستقیمی وجود دارد.

به‌عبارت دیگر، عامل فرهنگی - اجتماعی با سهم 1/733، اولین عامل موثر در وضعیت سالمندان و بازنشستگان محسوب می‌شود. سپس به ترتیب عامل روانی با سهم 1/217، عامل ساختی با سهم 1/102 و عامل فرایندی با سهم 0/601 کمترین سهم را در وضعیت کنونی سالمندان و بازنشستگان به خود اختصاص داده است. به‌عبارت گویاتر، مشکلات سالمندان و بازنشستگان مشکلات کلان (ساختی) و حقوقی و قانون‌گذاری (فرایندی) نیست، بلکه مشکلات آنها از جنس اجتماعی- فرهنگی و روانی است که باید صندوق آن را مد نظر قرار دهد.

برازش مدل پژوهش



مدل شماره 1-2: مدل عملیاتی و نهایی پژوهش

مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل، **GFI** و **PGFI** هستند که عدد به دست آمده برای شاخص‌های فوق به ترتیب برابر با 0/985 و 0/912 بوده است. از آنجاکه مطلوبیت و برازش مدل برای این شخص احراز

عدد بالاتر از 0/90 می‌باشد، بنابراین اعداد به‌دست آمده نشان‌دهنده مطلوبیت مدل و در نهایت برآزش مدل خواهد بود.

از سوی دیگر، شاخص CFI به‌دست آمده برای مدل برابر با 0/952 بوده که با عنایت به بزرگتر بودن از عدد معیار یعنی 0/90، مطلوبیت مدل را در مقایسه با مدل مستقل فرضی می‌رساند. در نهایت، شاخص RMSEA، معادل 0/085 بوده که براساس دیدگاه مک‌کالوم، براون و شوگوارا (1996) اگر مقدار این شاخص کوچکتر از 0/10 باشد، برآزندگی مدل بسیار عالی است. در اینجا شاخص به دست آمده کمتر از 0/1 بوده است. در مجموع براساس شاخص‌های به‌دست آمده، برآزش مدل در حد خوب برآورد می‌شود. به عبارت گویاتر، مدل فوق تا حدود بسیار زیادی عوامل یا عامل‌های موثر در متغیر وابسته را به دست داده است و بیشترین تغییرات در متغیر وابسته، تحت تاثیر این عامل‌ها بوده است.

نتیجه‌گیری

نباید فراموش کرد که حمایت‌های اجتماعی و در عین حال قوانین مرتبط با سالمندان و بازنشستگان دو موضوع اصلی در جهت حمایت از سالمندان به‌عنوان یکی از اقشار آسیب‌پذیرتر در جامعه است که باید مورد توجه جدی قرار گیرد. تاجایی که بررسی مشکلات حقوقی بازنشستگان، شامل ابعاد گوناگونی است که لازم است در زمینه‌های بازنشستگی، رفاهی، خدمات درمانی و بهداشت، اوقات فراغت و سایر ابعاد اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد، به‌طوری‌که این موارد جزو حقوق سالمندان محسوب شود و امکان مطالبه‌گری برای آنان را فراهم کند. از این‌رو، توجه به مسائل گوناگون بازنشستگان اعم از معیشت و تکریم سالمندان از جمله بازنشستگان و همچنین افرادی که تحت پوشش نهادهای حمایتی همچون کمیته امداد و بهزیستی برای توانمندسازی و درمان هستند، سلامت، رفاه، توانمندسازی، زندگی همراه با منزلت اجتماعی و نظیر آن به شکل الزام‌آور حقوقی و قانونی و خروج از نگاه حمایتی صرف به آن‌ها از جمله مسائل مهمی است که باید مورد توجه قرار گیرد.

اما با عنایت به نتایج پژوهش، قبل از قانون‌گذاری، ارائه هرگونه لایحه و... مشکلات بازنشستگان اجتماعی - فرهنگی است. به عبارت بهتر و گویاتر؛ بازنشستگان در خصوص دو موضوع مهم اجتماعی و فرهنگی بیش از همه چیز دغدغه دارند: 1- مصلحت‌گرایی و 2- خانواده‌گرایی.

به نظر می‌رسد تمامی وضعیت کنونی بازنشستگان بر محور مصلحت‌اندیشی ایشان در مورد شرایط قرار گرفته است. ایشان در تمامی امور به فکر مصلحت وضعیت خود هستند که بهبودی حاصل آید. اگر هم قانونی وضع می‌شود و یا شعاری در قالب خبری منتشر می‌شود، ایشان به این فکر می‌کنند که به مصلحت آنان است یا خیر. به نظر می‌رسد که این شاخص فرهنگی - اجتماعی که بیشتر بر بعد مادی تاکید دارد، نشان از وضعیت بغرنج سالمندان و بازنشستگان باشد و تمام آن‌چه اتفاق می‌افتد را بر حسب منفعت مادی و سود برای آنان در نظر می‌گیرند و یا خیر. شاخص دوم که خانواده‌گرایی است. بر بعد رفاه و کیفیت زندگی، تاکید دارد. به نظر می‌رسد که دغدغه اصلی بازنشستگان قبل خود ایشان، خانواده-های ایشان است که مورد توجه قرار نگرفته‌اند و یا نقشی بسیار کم‌رنگ در تصمیم‌گیری‌های صندوق ایفا می‌کنند. عامل بعدی، عامل روانی و روان‌شناختی است. وضعیت بغرنج فوق، همراه با ناامیدی مفرط نسبت به آینده‌ای مبهم، افزایش محرومیت نسبی و مقایسه خود با دیگران و فقدان انگیزه موفقیت عجین شده و این وضعیت را تشدید کرده است. از سویی دیگر وجود شبکه ارتباطی ضعیف، قانون‌گذاری سطحی و بعضاً بی‌ارتباط و کارشناسی نشده (عامل فرایندی) و تمرکزگرایی شدید، تصمیم‌گیری بالا به پایین، عدم خودبسامی واحدهای زیر مجموعه صندوق و... (عامل ساختی)، موجب شده است تا وضعیت بازنشستگان بسیار بغرنج‌تر از چندین سال قبل باشد. در پایان برای این‌که تا حدودی مشکلات و چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی رفع گردد، پیشنهادهایی ارائه شده است:

الف) پیشنهادهایی برای کنش‌گران (بازنشستگان)

1- از آنجایی‌که عامل فرهنگی - اجتماعی و اقتصادی با دو شاخص بسیار مهم مصلحت‌گرایی و خانواده-گرایی دارای بیشترین سهم و ارتباط با صندوق بازنشستگی تامین اجتماعی بوده است بنابراین پیشنهاد می‌شود که در وهله اول با استفاده از تکنیک‌های سرمایه‌گذاری مدرن توسط صندوق بازنشستگی مثلا سرمایه‌گذاری در بازار رمز ارزها و... بتواند تا حدود زیادی به لحاظ اعتباری مستقل شود و بتواند حداقل زندگی و معاش را برای افراد بازنشسته که دغدغه مالی دارند، تامین کند و در مرحله بعد، بتواند رسالت خود را با عنوان یک سازمان فرهنگی - البته بیشتر - پیوند دهد. به عبارت دیگر، با راه‌اندازی کمپین‌های فرهنگی در صندوق و اطلاع‌رسانی آموزشی و سرمایه‌گذاری، بازنشستگان را به مشارکت‌های جدی در امور صندوق مانند مشارکت در نظام پیشنهادات و... ترغیب کرده و به این ترتیب چون بازنشستگان خود را از صندوق منفک نمی‌دانند، میزان ارق آنها افزایش یافته و ارتباط دو جانبه و درک متقابل نسبت به هم افزایش می‌یابد.

2- ایجاد همبستگی خانوادگی، گام مهم دیگری است که باید برداشته شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که «جشن‌های کوچک جمعی سالیانه» برای ایجاد همبستگی و نزدیک‌تر شدن بازنشستگان به صندوق به صورت سالیانه برگزار گردد. این روند موجب افزایش امید به آینده، افزایش انگیزه موفقیت و بودن در کنار یک خانواده بزرگ‌تر موجب افزایش سطح تحمل در کنار دیگرانی که مانند ایشان هستند، خواهد شد.

3- با تاسیس صندوق‌های وام ضروری تحت عنوان «صندوق‌های رقم ناچیز¹» و با اختصاص رقم‌های بسیار ناچیز از اقتصاد خانواده‌های بازنشستگان حمایت به عمل آید. حتی می‌توان وضعیت این صندوق‌ها به صورت دوره‌ای و موقت و به صورت خودجوش ساماندهی کرد (عامل فرایندی).

ب) پیشنهادهایی برای سیاست‌گذاران و مسئولین مرتبط (صندوق تامین اجتماعی)

1- سیاست‌گذاران باید در تمامی کشور و برای تمامی امکان‌های عمومی- تفریحی و ورزشی- هنری، مسافرتی- زیارتی و... تمهیدات ویژه و تخفیفی برای بازنشستگان و خانواده‌های ایشان قائل شوند.

2- قدم اول برای ساماندهی وضعیت بازنشستگان، غربالگری و طبقه‌بندی اجتماعی- اقتصادی آنهاست. این روش باید به صورت غیرمستقیم به اجرا درآید. به لحاظ روانشناسی باید فاکتورهایی مانند حس تعلق، حس مسئولیت‌پذیری، میزان دارایی، شغل سابق، سمت سابق، شغل کنونی، میزان مشارکت و... مورد نظر قرار گیرد.

3- قدم دوم، افرادی که مایل به تغییر زندگی خود هستند با توجه به پیشنهادهای شغلی ارائه شده (در سطور بعدی)، ساماندهی شوند. افرادی که مایل نیستند باید تحت شمول درمان‌های روانشناسی و دارویی قرار بگیرند. که متأسفانه غالب مراکز ترک اعتیاد از مشاوره‌های روانشناسی خوب بی‌بهره‌اند.

3- باید سازمان‌های مردم‌نهاد و غالب حمایت‌های اجتماعی و داوطلبانه را به سمت بازنشستگان سوق داد. مثلاً شرکت‌های تعاونی، NGOها، CBOها، PVOها و غیره با اولویت پرداختن به شرایط این افراد اجازه فعالیت داشته باشند؛

4- با توجه به نقش موثر شبکه‌های اجتماعی غیررسمی در تولید هویت و ارزش‌آفرینی اجتماعی و بازآفرینی آن و این‌که بخشی از بازنشستگان با آفرینش مجدد ارزش‌های اجتماعی‌شان، به جامعه نگاهی دوباره می‌افکنند، بنابراین پیشنهاد می‌شود، بر نقش گروه‌های اجتماعی غیررسمی و ارتباطی در این خصوص تاکید گردد. به عنوان مثال: بایده‌گروه‌های ورزشی بازنشستگان، گروه‌های تئاتر خیابانی و محله‌ای بازنشستگان، گروه‌های هنری بازنشستگان، گروه‌های دانشجویی بازنشستگان به‌ویژه آنهایی که رشته‌های مرتبط روانشناسی، مددکاری و... دارند، به ایفای نقش خود چه در فضای مجازی و چه در فضای واقعی جامعه در قالب انتقال تجربیات مبادرت کنند.

الف) منابع فارسی

1. پروائی، شیوا. (1399). سنخ‌شناسی رفتار مصرفی بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشور. موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.
2. پناهی، بهرام. (1393). کارکردهای تأمین اجتماعی در ایران: ضرورت‌های برپایی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول.
3. جنیدی، فاطمه. (1395). تاثیر مولفه‌های اقتصادی و اجتماعی در کیفیت زندگی و سلامت سالمندان در مناطق شمال و جنوب تهران در سال 1393 با تاکید بر سیاست‌های پیشنهادی برنامه ششم. فصلنامه پژوهش اجتماعی. سال هشتم. شماره سی و دو. 73-85.
4. دارابی، سعداله و ترکاشوند، محمد. (1391)، پیامدهای اقتصادی- اجتماعی سالخوردگی جمعیت در ایران (1430-1330)، علوم اجتماعی، شماره 58: صص 87-57.
5. دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی (1395).
6. روغنی‌زاده، مصطفی. (1384). تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌های یاد شده، گزارش پروژه، تهران: انتشارات صحفی.
7. شکوری، مرتضی. (1392). آثار تغییرات ساختار سنی جمعیت ایران بر صندوق بازنشستگی کشوری، واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای، موسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری، نشر مصحفی، قم.
8. مدرسی عالم، زهره (1390)، نگاهی به روش‌های اصلاح نظام بازنشستگی و چارچوب کلی اصلاح آن در کشورف مجله اقتصادی- ماهنامه بررسی مسائل و سیاست‌های اقتصادی، شماره 12.

¹ تجربه برخی از کشورهای اروپایی.

9. میر، سید جواد، گنجیان، مهدی، فرش تهران، غلامرضا (1393)، چالش‌ها و راهکارهای صندوق‌های بازنشستگی در ایران مطالعه موردی صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، سال دوم، شماره هفتم: 111-139.
10. غلامزاده، زهرا. (۱۳۸۸). آینده بازنشستگی، نسل جدید سالمندی واحد تحقیقات و مطالعات بیمه‌ای مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری، نشر صحفی، قم.
11. فرزانه، مجید و ره کوی، علیرضا. (۱۳۹۵). صندوق بازنشستگی، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی؛ اقدام و عمل، ساری: شرکت علمی پژوهشی باران اندیشه.
12. قلم‌رو دختانی، محمدعلی یوسف. (۱۳۹۶). بررسی چالش‌های صندوق بازنشستگی و آرایه راهکارهای عملی. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. سال اول. شماره 1. 95-111.
13. کرباسیان، مهدی. (1384). تأمین اجتماعی و بازنشستگی در ایران. تهران: شرکت سهامی انتشار.
14. گلرخی، مریم. (۱۳۹۶). صندوق بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت، اولین کنفرانس ملی حقوق و علوم سیاسی، تهران، موسسه آموزش عالی علمی کاربردی مدیریت شهری و روستایی.
15. گیدنز، انتونی. (1387). جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: انتشارات نشر نی.
16. لهسایی‌زاده، عبدالعلی. (1383). جامعه‌شناسی توسعه. شیراز: انتشارات دانشگاه پیام نور.
17. منتظرالمهدی، مصطفی، صمیم، رضا، مهدی، رضا و صدیقیان‌بیدگلی، فاطمه. (1398). عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر میزان مشارکت اجتماعی بازنشستگان (مطالعه موردی: شهرداری تهران). مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران. سال سیزدهم. شماره سوم. 129-143.
18. موسوی، میرطاهر و محمدی، محمد علی. (1388). مفاهیم و نظریه‌های رفاه اجتماعی. تهران: دانژه.
19. موسویان‌انارکی، سیدعلیرضا؛ تمسکی‌بیدگلی، مسعود و رحیمی، فاطمه. (1399). تاثیر متغیرهای کلان اقتصادی بر صندوق‌های بازنشستگی و راهکار مدیریت صحیح دارایی‌ها. دومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار و اقتصاد.
20. میر، سید جواد، گنجیان، مهدی، فرش تهران، غلامرضا. (1393). چالش‌ها و راهکارهای صندوق‌های بازنشستگی در ایران مطالعه موردی صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، سال دوم، شماره هفتم: 111-139.
21. هزارجریبی، جعفر و صفری‌شمالی، رضا. (1390). رفاه اجتماعی و عوامل موثر بر آن. مجله پژوهش و برنامه‌ریزی شهری. سال دوم. شماره 5. 1-22.
22. یاور، علیرضا. (۱۳۹۵). بررسی صندوق‌های بازنشستگی، یک پارادوکس مدیریت بحران؟ یا مدیریت ریسک (خطرپذیری)؟. هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت جامعه بحران.

ب) منابع غیرفارسی

- 1-Abadie, F.; Biagi, F.; Codagnone, C. (2016). The future of work in the "sharing economy" market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation? (JRC Science for Policy Report). Padova, Interuniversity Research Centre on Public Economics.
- 2-Adams, A.; Freedland, M.; Prassl, J. (2015). The zero-hours contract: Regulating casual work or legitimising precarity? (ELN Working paper, No. 5). Oxford.
- 3-Adecco. (2018). Using technology to bolster participation in social protection: Lessons from Uruguay and Chile.
- 4-Bahler, K. (2018). The 20 highest-paying job skills for freelancers right now. New York, NY, Meredith Corporation.
- 5-Cullen, Z.; Farronato, C. (2015). Outsourcing tasks online: Matching supply and demand on peer-to-peer internet platforms. Stanford, CA, Stanford University – Department of Economics.

6-Drahokoupil, J.; Fabo, B. (2019). The platform economy and the disruption of the employment relationship (ETUI Policy brief, No. 5/2016). Brussels, European Trade Union Institute.

7-Farrell, D.; Greig, F. (2016b). The online platform economy - has growth peaked? (Report). JPMorgan Chase Institute.

8-Forde, C. et al. (2017). The social protection of workers in the platform economy (Study). Brussels, European Parliament.

9-Marlier E. and Atkinson A.B. (2010). Indicators of poverty and social exclusion in a global context. Journal of Policy Analysis and Management, 29, 285–30