



Retirement payment system for employees of governmental institutions

Sanjar Salaljaghe, Assistant Professor, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran *

Mohsen Jalali Javaran, PhD Student, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Received Date: 27.09.2019

Accepted Date: 23.02.2020

Abstract

Introduction: One of the stages of the human resources planning process is the planning for the retirement of human properties, which in most organizations has not received much attention. Organizations, as well as overseeing, planning, organizing, and supervising their employees for the selection, recruitment, training and employment of their employees, must also think about the retirement of their employees. Sovereign Institutions of the Islamic Republic of Iran are not exceptions to the general model of the country and have problems, so some reforms proposed from within the system to reform the country's pension system. The aim of this study is to provide desirable Structural equation model for pension payments system of sovereign institutions employees in Islamic republic of Iran.

Methodology: To do this study, models and related factors in design of pension payments system from scientific articles were examined which resulted in the extraction of variables, dimensions and components of the comprehensive model. The data collected through a questionnaire. These activities resulted in confirm the presented pattern with 6 variables; "Retirement Layers", "Retirement Plans", "Pension Payments System Factors", "Retirement Programs", "Retirement Types" and " Compensation Systems", 25 dimensions and 57 components. The purpose of correlational research is to understand complex patterns through the study of the relationships between the variables of the patterns that interactions between them. This method is especially useful in situations where the aim is to discover the relationship between variables that did not researched. In addition, the Delphi technique used in various stages of the research, including designing the data collection tool, compiling the initial research model and determining the indicators, as well as validating the final research model. The statistical population of the current research consists of two groups as follows:

A. The first group includes experts and professors who are experts in the field of human resources management and administrative affairs and familiar with management issues and familiar with employee issues in the public sector.

B. The second group includes all the employees of the organizations of Kerman province in the framework of the case study.



At the time of the research, the number of employees included 1047 people. Using Morgan's table to select the sample size, 282 people were determined and selected by simple random sampling. The collected data were analyzed using SPSS and AMOS software.

Results and Discussion:: Basically, retirement payment systems tailor to the specific circumstances of each country, including the level of development, demographic trends, macroeconomic policies, infrastructure, institutional capacity and depth and ability of financial markets.

In final, to solve the problems of pension funds, the need for technical changes in the method of calculating pensions, changing the retirement age, reducing benefits, introducing new types of financing such as public and private savings schemes or ways to improve governance and income generation and investment policies of the funds is discussed. In order to examine and determine the effectiveness of the proposed research model, the conceptual model and test results of the present research questions were provided to the experts, and they were asked to determine whether the proposed model was effective or not according to the conceptual model and the results. The results showed that 18 (91%) of the experts confirmed the effectiveness of the pattern.

Conclusion: Although, in order to improve the measurement of the effectiveness and the optimal pattern of the system of pension payments for the employees of the governing institutions of the Islamic Republic of Iran and to explain the factors related to it, it is felt to identify the dimensions and network the structural components more precisely. Of course, assuming constant economic and climatic conditions considered one of the limitations of the research.

In order to improve the situation of the pension payment system, two corrective solutions proposed: first is to increase the retirement age and the minimum number of years of service. Considering that the life expectancy has increased, there is no reason for the retirement age to remain constant. The improvement of health indicators means that people have the ability to work for more years, and therefore, with the amendment of the legal retirement age, the number of years of receiving a pension reduced and the number of years of paying insurance premiums increased. This solution also has favorable results for the economy because it adds to the supply of formal labor. The second solution is to increase the number of base years for pension calculation.

Keywords: Pension payments system, Sovereign institutions, Retirement plans, Service compensation system.



نظام پرداخت‌های بازنشستگی کارکنان نهادهای حاکمیتی

سنجر سلاجقه، استادیار، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران *
محسن جلالی جواران، دانشجوی دکتری، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۰۵

چکیده

یکی از مراحل فرآیند برنامه‌ریزی نیروی انسانی، برنامه‌ریزی برای دوران بازنشستگی سرمایه‌های انسانی است که در بیشتر سازمان‌ها از جایگاه والایی برخوردار نبوده و کمتر به آن توجه می‌شود. نظام پرداخت‌های بازنشستگی نهادهای حاکمیتی هم مستثنی از مدل عام کشوری نبوده و دارای مشکلاتی هستند، لذا باید در جهت رفع اشکالات و ارائه راهکار تلاش شود. از این رو هدف این مقاله طراحی و ارائه مدلی برای نظام پرداخت‌های بازنشستگی کارکنان نهادهای حاکمیتی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. برای انجام این پژوهش عوامل مؤثر در بهبود نظام پرداخت بازنشستگی و مدل‌های موجود در منابع کتابخانه‌ای شامل کتب و مقالات به صورت جامع استخراج گردیدند. موارد به دست آمده طی پرسشنامه‌ای در اختیار جامعه خبرگی (شامل ۳۰ نفر از مدیران باسابقه و موفق اجرایی و عملیاتی واحدهای نیروی انسانی نمونه آماری قرار گرفت و نظرات آنان گردآوری گردید. با تأیید مدل با شش متغیر «لایه‌های بازنشستگی»، «طرح‌های بازنشستگی»، «عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی»، «برنامه‌های بازنشستگی» و «انواع بازنشستگی» و «نظام جبران خدمت» گردید. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و در نهایت مدل معادلات ساختاری مطلوب نظام پرداخت‌های بازنشستگی در سازمان‌های امنیتی و دفاعی جمهوری اسلامی ایران ارائه شد.

کلیدواژه‌ها: نظام پرداخت‌های بازنشستگی، نهادهای حاکمیتی، برنامه‌های بازنشستگی، نظام جبران خدمت.

۱. مقدمه

امروزه اکثر کشورهای جهان در فرآیند اصلاح نظام‌های بازنشستگی وارد شده‌اند، اما انگیزه اصلاحات و روش‌های خاص انجام آن از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. اصلاحات بازنشستگی در اکثر کشورها ناشی از فشارهایی است که نظام‌های ناکارآمد دولتی در کوتاه‌مدت ایجاد می‌نمایند. دلیل این فشارهای کوتاه‌مدت، هزینه‌های زیاد برخاسته از بالارفتن نسبت وابستگی نظام است [۸]. به همین منظور برنامه‌ریزی نیروی انسانی در همه سازمان‌ها لازم و ضروری است و ابزاری برای یاری مدیریت است [۱۵]. در مدیریت منابع انسانی، توجه به پدیده بازنشستگی کارکنان و طراحی سازوکارهای مناسب برای آن از اهمیت والایی برخوردار است. سازمان‌ها معمولاً برای این دوران در خصوص امکانات رفاهی و مادی کارکنان خویش گام‌های محدودی بر می‌دارند. رسیدن به این بخش از زندگی انسان در صورتی که با تدابیر اصولی و برنامه‌های متناسب با شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه همراه نباشد زمینه نگرانی و اضطراب را برای بازنشستگان تمامی سازمان‌ها در می‌خواهد داشت که به ایجاد آثار منفی در روابط آنان با خود و اطرافیان منجر خواهد شد [۱۰]. در حال حاضر که بیش از چهل سال از پیروزی انقلاب اسلامی سپری شده است نهادهای حاکمیتی رکن اصلی نظام اسلامی را تشکیل می‌دهند و در سال‌های اخیر ناگزیر با سیل عظیم جمعیت بازنشستگان مواجه شده‌اند که مشکلات متعددی را برای آنها به دنبال داشته است. تعداد قابل توجهی از کارکنان نهادهای حاکمیتی جمهوری اسلامی ایران که باهدف خدمت و دفاع از آرمان‌ها و ارزش‌های نظام جمهوری اسلامی وارد این نهادها شده‌اند به سن بازنشستگی رسیده‌اند و با مشکلات عدیده‌ای از جمله نداشتن برنامه‌ریزی مناسب برای فعالیت‌های بعدی، کاهش میزان درآمد و تنزل در تعامل و فعالیت با همکاران، ناامیدی از آینده، از دست‌دادن سمت و جایگاه، از دست‌دادن پویایی خود مواجه‌اند. از سوی دیگر این دوران با کاهش توانایی جسمانی و بروز پدیده کهولت سن و همچنین بلوغ فرزندان و بحث تحصیل و فراهم‌آوردن امکانات لازم در جهت ایجاد شغل و مسکن و ازدواج آنها و نیز تحمیل تکالیف اجتماعی در میان اقوام و آشنایان و دوستان به دلیل بزرگسالی همراه است که همه مستلزم متحمل شدن هزینه‌های فراوانی است؛ لذا شناخت از وضعیت فعلی پرداخت‌های دوران بازنشستگی نهادهای حاکمیتی و خدمات ارائه شده، چالش‌ها و خطرات پیشروی این سازمان‌ها با توجه به دامنه گسترده آن به لحاظ جمعیت تحت پوشش و اهمیت و نقشی که در کیفیت زندگی بازنشستگان دارد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این‌رو در این مقاله ارائه مدل مطلوب نظام پرداخت بازنشستگی کارکنان نهادهای حاکمیتی کشور مدنظر است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بازنشستگی. بازنشستگی مرحله‌ای از مراحل فرآیند برنامه‌ریزی نیروی انسانی در سازمان‌ها است که فرد در زمان حیات سازمانی باید آن را طی کند، این فرآیند از زمان استخدام شروع می‌شود و نه تنها در دوره بازنشستگی پایان نمی‌پذیرد بلکه بعد از مرگ فرد نیز ادامه می‌یابد. بازنشستگی شامل: تدارک گذر از نقشی به نقش دیگر، یعنی از نقش یک کارمند و یا فرد شاغل به نقش یک بازنشسته که وارد مرحله جدیدی از زندگی شده است. بازنشستگی به معنای جدا شدن فرد از نقشی که سال‌های متمادی داشته و در قالب جدیدی درآمدن است [۱۵]. از دیدگاه دیگر، بازنشستگی واقعه‌ای اساسی و انتقالی در زندگی سازمانی است، یک انتقال در زندگی و حرکت از یک مرحله به مرحله دیگر که با تغییراتی در کار، ارتباطات، تصویر فرد از خودش و بروز نگرانی همراه [۱۶]. بازنشستگی یکی از مهمترین تغییرات زندگی و از پدیده‌های پذیرفته‌شده اجتماعی و از فرآیندهای بسیار مهم تغییر نقش فردی است اما آنچه مسلم است اینکه عدم پیش‌بینی تحولات پس از بازنشستگی، این دوران را همراه با نگرانی کرده است

زیرا افزایش تعداد بازنشستگان در دهه ۷۰ بیش از دو برابر نسبت به ۵۰ سال گذشته بوده است [۹]. بازنشستگی را می‌توان زمانی تعریف کرد که فرد به طور معمول در آن زمان از حالت اشتغال خارج می‌شود و طبعاً بدون اینکه به کاری مشغول باشد، باید گذران زندگی نماید. با این حال، بعضی از افراد ممکن است در دوران بازنشستگی نیز به برخی مشاغل روی می‌آورند. این مشاغل ممکن است اختیاری و گزینشی و به واسطه تمایلات روانی و اجتماعی و یا بر اساس نیازهای مالی و مادی باشند. افراد شاغل معمولاً در سن خاصی بازنشسته می‌شوند، لیکن در بعضی موارد وقتی شرایط بدنی فرد (مانند بیماری، حادثه یا تصادف) به او اجازه و امکان فعالیت بیشتر را نمی‌دهد و یا به دلایل شخصی (مثلاً وقتی میزان مستمری یا پس‌انداز فرد کافی است) فرد به اختیار تصمیم به بازنشسته شدن می‌گیرد نظیر بازنشستگی پیش از موعد [۵]. امروزه سال‌مندی مفهوم انفرادی و انتزاعی خود را از دست داده و مفاهیم سیاسی، اقتصادی و جمعیتی پیدا کرده است. جمعیت‌شناسان، گروه اصلی جمعیت را به سه دسته تقسیم می‌کنند، (۱) جمعیت غیرفعال و غیرمولد که از تولد تا ۱۵ سالگی را شامل می‌شود، (۲) جمعیت فعال و مولد که ۱۶ تا ۶۴ سالگی را در بر می‌گیرد و (۳) جمعیت سال‌خورده که شامل انسان‌های ۶۵ ساله به بالا هستند [۱۵]. بازنشستگی و سالمندی اغلب پدیده‌های به هم مرتبطی هستند که در تقارن زمانی با یکدیگر پدید می‌آیند. به بیانی ساده‌تر، اغلب افراد در دوره پایانی میان‌سالی و آغاز دوره سال‌مندی، پس از سال‌ها تلاش و کوشش، بویژه در مشاغل غیرآزاد، که معمولاً فرد در استخدام یک نهاد یا سازمان کاری بوده، به وقوع می‌پیوندد [۳]. کرال و کرالو بازنشستگی را وضعیت جدیدی می‌دانند که غالباً برای افراد و خانواده‌ها همراه با مسایل و مشکلات اجتماعی، اقتصادی و روانی است و برای افرادی که وقت آزاد تازه یافته آن را فرصت تلقی می‌کنند، ضمن اینکه بازنشستگی علاوه بر پیامدهای اجتماعی و روانی عملاً همیشه متضمن از دست دادن درآمد و شغل بوده و در جامعه‌ای که اشتغال در آن، ارزش اساسی است، بازنشستگی اغلب به معنای از دست دادن منزلت نیز می‌باشد [۷]. احراز بازنشستگی نیازمند تحقق دو عامل ضروری و لازم است؛ بنابراین حتی اگر بیمه شده‌ای سال‌های زیادی را با داشتن یکی از شروط مذکور سپری کرده باشد، ولی شرط دیگر محقق نشده باشد، براساس قانون و مقررات، امکان بازنشستگی وی وجود ندارد. شرایط و ضوابط بازنشستگی بستگی به وضعیت، جایگاه، جنسیت و گروه‌های اجتماعی افراد دارد؛ بنابراین بسته به اینکه فرد متقاضی در چه حالت و موقعیتی قرار دارد، می‌تواند مشمول یکی از انواع بازنشستگی قرار گیرد [۹].

- توافقی
- اختیاری (اختیار دستگاه و یا اختیار مستخدم)
- قهری
- اجباری
- فوت (بازنشسته متوفی ناشی از فوت عادی و یا ناشی از فوت به سبب انجام وظیفه)
- مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان
- پیش از موعد
- از کارافتادگی

نظام پرداخت بازنشستگی و مدیریت جبران خدمات. در نظام پرداخت، به مجموعه مقررات، ضوابط و دستورالعمل‌هایی اشاره شده است که با نظم خاصی تدوین شده و به واسطه آن نحوه محاسبه و پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان یک سازمان یا گروهی از مؤسسات و سازمان‌های هم طراز از لحاظ مقررات استخدامی سامان داده می‌شود. هر اندازه که از هم‌سویی انسان‌ها و سازمان و مأموریت‌های کلان و خدمت به جامعه گفته شود، اما در نهایت پول، مزایا و سازوکارهای جبران خدمت، مؤلفه‌ای از رابطه انسان-سازمان است که نمی‌توان از آن چشم‌پوشی کرد. هر زمان که بحث رضایت شغلی مطرح می‌شود نارضایتی‌ها ابراز می‌شود، معمولاً شکایت از حقوق و پاداش و جبران خدمات، یکی از مؤلفه‌های اصلی نارضایتی است. بخشی از مباحثی که در این زمینه مطرح می‌شوند شامل:

- تعریف نظام پرداخت حقوق (هم خود حقوق و هم توزیع منصفانه حقوق میان افراد)
 - مزایا و امکانات رفاهی که در اختیار اعضای مجموعه قرار می‌گیرد
 - شرایط مناسب در مورد بازنشستگی (در حدی که در حیطه اختیار سازمان قرار می‌گیرد)
- در طراحی سیستمی برای پرداخت پاداش متناسب با عملکرد می‌توان از شیوه‌های زیر استفاده نمود:
- (۱) طرح پرداخت‌های مبتنی بر عملکرد: پرداخت را با کاری که انجام شده است، ارتباط می‌دهند و هر چه کار بیشتر، حقوق بیشتر است

(۲) طرح پرداخت‌های مبتنی بر شایستگی

معایب طراحی نظام های پرداخت مبتنی بر عملکرد

- تعیین و اندازه‌گیری عملکرد
- شناسایی پاداش‌ها (مالی و غیر مالی)
- دشواری‌های ایجاد ارتباط بین پاداش‌ها و عملکرد [۱].

نظام جبران خدمات کارکنان از جمله راهبردهای تأثیرگذار سازمان‌ها به منظور رسیدن به اهداف خود و افزایش کارایی کارکنان خود می‌باشد. از زیر بخش‌های این نظام، پرداخت حقوق و مزایای کارکنان است که باید متناسب و مطابق با شرایط و موقعیت شغل و شاغل و هماهنگ با راهبردهای سازمان به شرح زیر باشد. نظام پرداخت فعالیت است که سازمان‌ها از طریق آن، کار افراد را ارزیابی می‌کنند تا پاداش‌های پولی و غیر پولی، مستقیم و غیر مستقیم را در چارچوب مقررات قانونی توزیع کنند [۱۴].

- جذب کارجویان بالقوه
- طرح پرداخت‌های مبتنی بر نگهداری کارکنان خوب
- برانگیختن کارکنان
- انجام پرداخت براساس مقررات قانونی
- ساده کردن اهداف راهبردی سازمان
- مهار هزینه‌های نیروی کار

نظام مدیریت جبران خدمات خوب برای کارمندان هر سازمان تجاری امری ضروری است، سازمان برای مدیریت جبران خدمات باید از روش‌های زیر استفاده می‌کند:

- تلاش کند تا به کارمندان خود برای بهبود و انجام کار مفید انگیزه دهد.
- کنترل مثبت بر کارایی کارمندان دارد و انگیزه آنها را برای انجام بهتر کار افزایش می‌دهد.
- محیطی شاد و رضایت‌بخش برای نیروی کار فراهم می‌کند.
- فرآیند ارزیابی شغلی را افزایش می‌دهد که در عوض به ایجاد معیارهای واقع‌بینانه و قابل دستیابی کمک می‌کند.

- مدیریت جبران خدمات باعث اتحاد بین کارمندان و مدیریت و افزایش کارایی و تقویت روحیه کارمندان می‌شود.

نهادهای حاکمیتی. در اکثر جوامع، نهادهای حاکمیتی در چارچوب دولت سازمان بر سایر نهادها و همه افراد جامعه اعمال قدرت می‌کند. این نهادها در کشورهای مختلف به اقتضای شرایط فرهنگی و سیاسی متمایز از یکدیگرند. ترسیم روابط بین این نهادها وابسته به شیوه اعمال حاکمیت از منظر نظامی است که در آن کشور پا برجاست. بنابراین ساختار حکومت ممکن است در جوامع مختلف با هم متفاوت باشد، اما همه این جوامع کارکردهای مشابه و کیفیت‌های متفاوت دارند. نهادهای حکومتی، نهادهایی هستند که با حفظ نظم، اجرای عدالت و حفظ جامعه در قبال بیگانگان زمینه را برای استفاده مشروع از قدرت به منظور استقرار نظام اجتماعی فراهم می‌کنند و غالباً اجرای این قبیل کارکردها به عهده سازمان خاصی به نام دولت می‌باشد. در نهاد حکومت، هر یک از اعضا قواعدی باید نقشی خاص ایفا کنند که هر کدام پایگاه معینی داشته و از مقررات و قوانین تبعیت می‌کنند و تصمیمات محدودی می‌گیرند. از آنجا که مقررات و قوانین حاکم بر رفتار هر یک از این افراد برای اعضای جامعه شناخته شده است، اقدامات و فعالیت‌های هر کدام از آنها نیز در زمان‌های مختلف، قابل پیش‌بینی می‌باشد. یکی از حکومتی نیز شامل ارزش‌هایی همچون امکان دخالت در امور حکومت، انتخابات آزاد، قوه قضائیه مستقل و برابری در مقابل قانون می‌باشند [۵].

از آنجا که هر کدام از نهادها بر اساس یک‌سری نیازهای اجتماعی شکل گرفته و پاسخگوی آن نیازها می‌باشند لذا کارکردهای نهادمند شده یک نهاد حکومتی شامل موارد زیر می‌باشد [۱۳]:

(الف) نهادی ساختن هنجارها از طریق قوانین دستگاه قانون گذاری دولت

(ب) به اجرا گذاشتن قوانین مصوبه

(ج) حل مناقشات موجود میان اعضای جامعه

(د) ارائه خدماتی نظیر بهداشت، آموزش و پرورش، رفاه

(ه) حفظ شهروندان در برابر حملات ملل دیگر و بیدار باش در برابر خطراتی مورد تهدید

نکته دیگر در مورد نهادهای حکومتی این است که تغییر در این نهاد، موجب تغییراتی متناسب با خود در دیگر نهادها می‌شود.

پیشینه پژوهش

برخی از آثار منتشر شده صرفاً به مسائل نظری بازنشستگی پرداخته‌اند و نظریه‌هایی را برای انطباق وضعیت سالمندان با دوران بازنشستگی مطرح کرده‌اند. دشتیان فاروجی، صمدی، دلالی اصفهانی و میلانی در چارچوب الگوی نسل‌های هم‌پوشان دو دوره‌ای به شبیه‌سازی نظام بازنشستگی ایران پرداخته‌اند [۴]. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که نظام بازنشستگی اندوخته‌گذاری کامل برای افراد سطح مطلوبیت طول عمر بالاتر و برای اقتصاد انباشت سرمایه فیزیکی بیشتری نسبت به نظام بازنشستگی پرداخت جاری ایجاد می‌کند. از طرف دیگر، این انتقال بر فقرا دو اثر مختلف دارد: (۱) افراد فقیر در وضعیت بدتری قرار می‌گیرند و (۲) چون دسترسی آنها به نهادهای مالی امکان‌پذیر می‌شود می‌توانند روی پس‌اندازهای خود بازدهی دریافت کنند.

موسوی در بررسی تأثیر پدیده سال‌مندی و تغییرات بهره‌وری بر بازنشستگی و متغیرهای کلان اقتصادی در ایران با استفاده از رویکرد تعادل عمومی پویای نسل‌های هم‌پوشان نشان دادند کاهش نرخ رشد جمعیت، افزایش پس‌انداز کارگران سال‌مند با بهره‌وری بالا نسبت به کارگران جوان‌تر با بهره‌وری پایین را در پی دارد [۱۱].

ریاحی در شناخت «پدیده رو به رشد سال‌مندی در آسیا از دیدگاه جامعه‌شناسی به روند رشد آن در کشورهای آسیایی» پرداخته و نتیجه گرفته که کاهش باروری و کاهش نرخ مرگ و میر نقش عمده‌ای در سال‌مندی جمعیت ایفا کرده است [۱۷].

بلانشت^۴ و اچن در پژوهش خود دریافته‌اند شوک‌های بیرونی از قبیل سال‌مندی منجر به کاهش نرخ بهره و نرخ بیکاری تعادلی می‌شود؛ زیرا هزینه‌های کم سرمایه باعث تحریک تقاضای کار و ایجاد اشتغال بیشتر می‌شود. این اثرات ممکن است با افزایش مشارکت سالمندان و افزایش نرخ دستمزد و احتمال یافتن شغل، تقویت شود. در نتیجه، نادیده گرفتن تعارضات بازار کار و پویایی‌های اشتغال ممکن است، در ارزیابی اصلاحات بازنشستگی به طور جدی مؤثر باشد؛ ضمن اینکه بر میزان نرخ بهره تعادلی نیز تأثیرگذار است [۲].

کرال و کرالو به بررسی آثار سال‌مند شدن سریع و اصلاحات نظام بازنشستگی بر پس‌انداز و عرضه نیروی کار در چین پرداخته است. نتایج نشان داد سال‌مند شدن سریع و اصلاحات نظام بازنشستگی هر دو با هم موجب افزایش ۵۵ درصدی نرخ پس‌انداز خانوارها در فاصله سال‌های ۱۹۹۵-۲۰۰۹ شده‌اند و همچنین هر دو عامل، باعث افزایش ۶۴ درصدی در عرضه نیروی کار شده است [۷].

۳. روش شناسی پژوهش

در این پژوهش برای ارائه الگوی مطلوب نظام پرداخت‌های بازنشستگی کارکنان نهادهای حاکمیتی جمهوری اسلامی ایران، ابتدا ابعاد و مؤلفه‌های عوامل مرتبط با نظام پرداخت از طریق مطالعات کتابخانه‌ای مورد شناسایی قرار گرفت. سپس در گردآوری داده‌ها با توجه به ماهیت موضوع و اهداف و سؤالات تحقیق از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده می‌شود. هدف تحقیق همبستگی، ادراک الگوهای پیچیده از طریق مطالعه روابط بین متغیرهای الگوها است که میان آنها تعامل وجود دارد. این روش به ویژه در شرایطی مفید است که هدف آن کشف رابطه متغیرهایی باشد که در مورد آنها تحقیقاتی انجام نشده است. ضمناً از فن دلفی در مراحل گوناگون تحقیق از جمله: طراحی ابزار جمع‌آوری داده‌ها، تدوین مدل اولیه تحقیق و تعیین شاخص‌ها و همین‌طور اعتبار سنجی مدل نهایی تحقیق استفاده شده است.

جدول ۱. متغیرها و ابعاد مستخرج از مطالعات مبانی نظری و پیشینه تحقیق

متغیر	ابعاد و مؤلفه
لایه‌های بازنشستگی (سه لایه)	پرداخت مستمری بازنشستگی
	پرداخت غرامت
	پوشش بازنشستگی تکمیلی
	خدمات درمانی رایگان
	خدمات مشاوره‌ای
	بیمه‌های عمر و سرمایه‌گذاری
	طرح‌های تأمین اجتماعی
	طرح بازنشستگی مادام‌العمر
	طرح‌های صندوق بازنشستگی
	طرح‌های سنتی
	طرح‌های مختلط
	قانون استخدام کشوری
	بازنشستگی پیش از موعد

طرح‌های بازنشستگی (عمومی و خصوصی)

نوع کار (ستادی، اجرایی)	عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی
اشتغال به صورت خرید خدمت	
اشتغال به صورت اعاده (بازگشت) به کار	
سابقه پرداخت حق بیمه	
نوع رفتار خانواده با افراد بازنشسته	
وضعیت تحصیلی و سواد بازنشستگان	
تغییر نقش‌های فردی بعد از بازنشستگی	برنامه‌های بازنشستگی
برنامه‌های سرگرمی	
آموزش‌های مهارتی	
مراقبت و ایمنی	
سلامت جسمانی	
برنامه‌ریزی مالی	انواع بازنشستگی
بازنشستگی توافقی	
بازنشستگی اختیاری	
اختیار مستخدم	
بازنشستگی قهری	
بازنشستگی اجباری	
فوت	
ازکارافتادگی	نظام جبران خدمات
بازنشستگی پیش از موعد	
مالی	
غیر مالی	

جامعه آماری تحقیق حاضر از دو گروه به شرح ذیل می‌باشد:

الف- گروه اول شامل خبرگان و اساتید آگاه به موضوع است که متخصص در رشته مدیریت منابع انسانی و امور اداری و آشنا به موضوعات مدیریت و همچنین آشنا به مسائل امور کارکنان در بخش دولتی هستند. برای شناسایی خبرگان از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شده است، بنابراین تعیین حجم نمونه از قبل مشخص نبوده و هنگام رسیدن به اشباع اطلاعاتی حجم نمونه مشخص شده است از بین خبرگان و اساتید رشته مدیریت دولتی و نیز مدیران نیروی انسانی نهادهای حاکمیتی در سطح کشور بیست نفر که دارای معیارهای لازم جهت انتخاب می‌باشند، به صورت گزینشی و صلاح‌دید استادان راهنما انتخاب گردیده و محقق را در دو بخش یاری می‌نمایند.

(۱) تبیین عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی

(۲) سنجش اعتبار مدل مطلوب نظام پرداخت بازنشستگی کارکنان نهادهای حاکمیتی در جمهوری اسلامی ایران

ب- گروه دوم شامل کلیه کارکنان سازمان‌های استان کرمان در چارچوب مطالعه موردی است. در زمان انجام پژوهش تعداد کارکنان شامل ۱۰۴۷ نفر بوده است. با استفاده از جدول مورگان برای انتخاب حجم نمونه، تعداد ۲۸۲ نفر از آنان تعیین و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و AMOS ویراست ۲۳ انجام شده است. در پژوهش حاضر سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

توصیف ابعاد متغیرهای نظام پرداخت بازنشستگی. در این پژوهش برای تأیید شاخص‌ها از عدد (۳) استفاده شد. میانگین نظرات خبرگان درباره شاخص‌های مؤثر به وسیله آزمون t با مقدار نظری مقایسه شد.

جدول ۲. بررسی ابعاد متغیر عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی از دیدگاه خبرگان (n=۲۰)

نتیجه	مقدار p	آماره t	انحراف معیار	میانگین	بُعد
تأیید	۰/۰۰۱	۱۹/۱۱	۰/۵۸	۴/۵۶	قوانین دولتی
تأیید	۰/۰۰۱	۲۳/۳۶	۰/۴۹	۴/۶۲	خطمشی‌های سازمان
تأیید	۰/۰۰۱	۳۰/۰۸	۰/۴۲	۴/۷۸	وضعیت اقتصادی
تأیید	۰/۰۰۱	۳۱/۵۰	۰/۴۰	۴/۸۰	وضعیت سیاسی
تأیید	۰/۰۰۱	۲۹/۴۱	۰/۴۴	۴/۸۲	وضعیت اجتماعی
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۱۴	۰/۶۲	۴/۲۲	وضعیت فرهنگی

بدین ترتیب، ابعاد قوانین دولتی، خطمشی‌های سازمان، وضعیت اقتصادی، وضعیت سیاسی، وضعیت اجتماعی و وضعیت فرهنگی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی ابعاد متغیر عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی در میان پاسخ‌گویان

بیشترین	کمترین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	بُعد
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۹۷	۴/۲۲	۲۸۲	قوانین دولتی
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۸۹	۳/۳۵	۲۸۲	خطمشی‌های سازمان
۵/۰۰	۱/۵۰	۰/۷۲	۴/۲۳	۲۸۲	وضعیت اقتصادی
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۸۳	۴/۱۰	۲۸۲	وضعیت سیاسی
۵/۰۰	۱/۲۳	۰/۷۷	۴/۴۱	۲۸۲	وضعیت اجتماعی
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۸۱	۳/۹۹	۲۸۲	وضعیت فرهنگی

سپس برای آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری مطابق شکل ۱ و جدول ۴، استفاده شد.



شکل ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی (بار عاملی استاندارد شده)

جدول ۴. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی

سازه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
قوانین دولتی	۰/۵۲۹	-	-
خطمشی‌های سازمان	۰/۳۷۳	۶/۳۷۴	۰/۰۰۱
	۰/۹۵۵	۵/۴۸۶	۰/۰۰۱
	۰/۵۴۳	-	-
	۰/۹۴۴	۱۹/۱۶۹	۰/۰۰۱
وضعیت اقتصادی	۰/۳۵۹	۴/۹۲۶	۰/۰۰۱
	۰/۷۹۹	-	-
	۰/۴۶۲	۶/۴۲۲	۰/۰۰۱
وضعیت سیاسی	۱/۰۰	-	-
	۰/۶۱۳	۱۲/۴۵۷	۰/۰۰۱
	۰/۷۹۸	۱۶/۹۱۴	۰/۰۰۱
وضعیت اجتماعی	۰/۷۰۴	۱۴/۵۱۵	۰/۰۰۱
	۰/۸۳۹	-	-
	۰/۳۵۴	۶/۹۷۰	۰/۰۰۱
وضعیت فرهنگی	۰/۶۹۶	۸/۱۱۴	۰/۰۰۱
	۰/۴۶۰	-	-

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه مقدار پی آزمون کمتر از سطح معناداری (۰/۰۵) است، لذا در نمونه مورد مطالعه این متغیر در سطح مطلوب قرار گرفته است. بنابراین، وضعیت قوانین دولتی، خطمشی‌های سازمان، وضعیت اقتصادی، وضعیت سیاسی، وضعیت اجتماعی و وضعیت فرهنگی در جامعه مورد مطالعه در سطح مطلوب (بالتر از حد متوسط مورد سنجش) قرار گرفته است.

جدول ۵. بررسی وضعیت ابعاد متغیر نظام پرداخت بازنشستگی

بُعد	میانگین	انحراف معیار	ویلیکاکسون تک‌نمونه‌ای	p-مقدار
قوانین دولتی	۴/۲۲	۰/۹۷	۳۱/۱۶	۰/۰۰۱
خطمشی‌های سازمان	۳/۳۵	۰/۸۹	۶/۵۹	۰/۰۰۱
وضعیت اقتصادی	۴/۲۳	۰/۷۲	۲۸/۴۹	۰/۰۰۱
وضعیت سیاسی	۴/۱۰	۰/۸۳	۲۲/۱۵	۰/۰۰۱
وضعیت اجتماعی	۴/۴۱	۰/۷۷	۳۳/۸۵	۰/۰۰۱
وضعیت فرهنگی	۳/۹۹	۰/۸۱	۲۰/۶۳	۰/۰۰۱

توصیف ابعاد نظام جبران خدمات. جهت بررسی ابعاد متغیر نظام جبران خدمات، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. مطابق جدول ۶ ابعاد مالی و غیرمالی مورد تأیید خبرگان قرار گرفته‌اند.

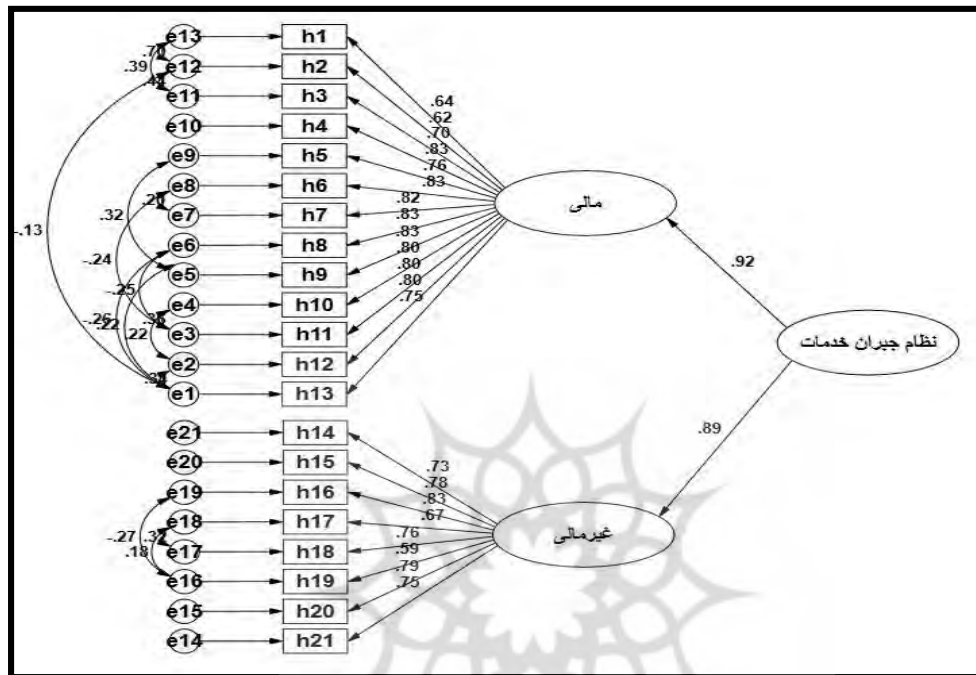
جدول ۶. بررسی ابعاد متغیر نظام جبران خدمات از دیدگاه خبرگان (n=۲۰)

بُعد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
مالی	۴/۶۲	۰/۴۹	۲۳/۳۶	۰/۰۰۱	تأیید
غیرمالی	۴/۰۲	۰/۵۱	۱۴/۰۱	۰/۰۰۱	تأیید

جدول ۷. آماره‌های توصیفی متغیر نظام جبران خدمات در میان پاسخگویان

بُعد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
مالی	۲۸۲	۴/۴۱	۰/۷۵	۱/۵۴	۵/۰۰
غیرمالی	۲۸۲	۴/۲۳	۰/۷۳	۱/۷۵	۵/۰۰
نظام جبران خدمات	۲۸۲	۴/۳۴	۰/۷۰	۱/۶۲	۵/۰۰

مدل معادلات ساختاری مربوط به وضعیت نظام جبران خدمات در نهادهای حاکمیتی مطابق شکل ۲ و جدول ۸ است.



شکل ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نظام جبران خدمات (بار عاملی استاندارد شده)

جدول ۸. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سازه نظام جبران خدمات

سازه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
مالی	۰/۶۴۰	۱۲/۶۵۶	۰/۰۰۱
	۰/۶۱۶	۱۱/۴۶۸	۰/۰۰۱
	۰/۷۰۰	۱۳/۹۴۲	۰/۰۰۱
	۰/۸۲۶	۱۶/۷۴۴	۰/۰۰۱
	۰/۷۶۳	۱۵/۳۳۲	۰/۰۰۱
	۰/۸۲۷	۱۶/۶۸۴	۰/۰۰۱
	۰/۸۱۹	۱۶/۵۴۸	۰/۰۰۱
	۰/۸۳۴	۱۵/۱۷۰	۰/۰۰۱
	۰/۸۳۴	۱۹/۰۶۶	۰/۰۰۱
	۰/۸۰۰	۱۶/۱۱۱	۰/۰۰۱
	۰/۸۰۵	۱۶/۱۳۶	۰/۰۰۱
	۰/۷۹۹	۱۹/۸۳۶	۰/۰۰۱
	۰/۷۴۵	-	-
غیرمالی	۰/۷۳۱	۱۴/۳۵۲	۰/۰۰۱
	۰/۷۸۴	۱۵/۶۱۵	۰/۰۰۱
	۰/۸۳۳	۱۶/۶۲۸	۰/۰۰۱

۰/۰۰۱	۱۳/۰۲۰	۰/۶۶۸
۰/۰۰۱	۱۵/۱۲۵	۰/۷۶۲
۰/۰۰۱	۱۱/۲۴۵	۰/۵۸۶
۰/۰۰۱	۱۵/۶۷۱	۰/۷۸۷
-	-	۰/۷۴۷

براساس جدول ۹ می‌توان اظهار داشت در نمونه این متغیر در سطح مطلوب قرار دارد. لذا وضعیت ابعاد مالی و غیرمالی در سطح مطلوب (بالاتر از حد متوسط مورد سنجش) قرار دارد.

جدول ۹. بررسی وضعیت ابعاد نظام جبران خدمات در جامعه مورد مطالعه

بُعد	میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری = ۳/۰۰	ویلکاکسون تک‌نمونه‌ای	p-مقدار
مالی	۴/۴۱	۰/۷۵	۳۱/۵۸	۳۱/۵۸	۱/۰۰
غیرمالی	۴/۲۳	۰/۷۳	۲۸/۲۱	۲۸/۲۱	۰/۰۰۱

توصیف متغیر طرح‌های بازنشستگی. جهت بررسی ابعاد طرح‌های بازنشستگی کارکنان نهادهای حاکمیتی جمهوری اسلامی ایران، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. مطابق جدول ۱۰ می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد طرح‌های عمومی و طرح‌های خصوصی مورد تأیید خبرگان قرار گرفته‌اند.

جدول ۱۰. بررسی ابعاد متغیر طرح‌های بازنشستگی از دیدگاه خبرگان (n=۲۰)

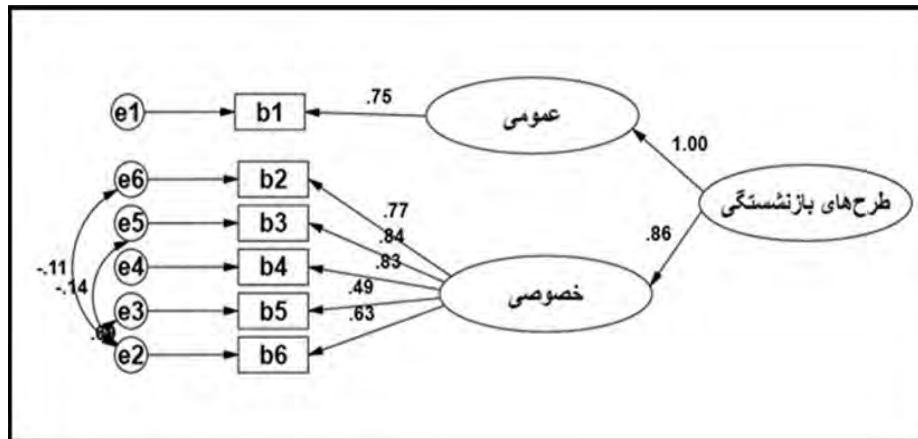
بُعد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
طرح‌های عمومی	۴/۱۰	۰/۵۲	۱۴/۸۵	۰/۰۰۱	تأیید
طرح‌های خصوصی	۴/۲۴	۰/۶۶	۱۳/۳۶	۰/۰۰۱	تأیید

با توجه به میانگین تجربی (۴/۰۷) و بر اساس مقیاس «عباس بازرگان و همکاران»، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر طرح‌های بازنشستگی در سطح قوی قرار گرفته است. بُعد طرح‌های عمومی در سطح بسیار قوی و بُعد طرح‌های خصوصی در سطح خوب قرار گرفته‌اند.

جدول ۱۱. آماره‌های توصیفی متغیر طرح‌های بازنشستگی در میان پاسخگویان

بُعد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
طرح‌های عمومی	۲۸۲	۴/۶۲	۰/۸۶	۱/۰۰	۵/۰۰
طرح‌های خصوصی	۲۸۲	۳/۹۶	۰/۸۲	۱/۰۰	۵/۰۰
طرح‌های بازنشستگی	۲۸۲	۴/۰۷	۰/۷۷	۱/۱۷	۵/۰۰

مدل معادلات ساختاری شاخص‌های برازش الگوی طرح‌های بازنشستگی در شکل ۳ و جدول ۱۲ ارائه شده است.



شکل ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی طرح‌های بازنشستگی (بار عاملی استاندارد شده)

جدول ۱۲. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سازه طرح‌های بازنشستگی

سازه	بار عاملی استاندارد شده	مقدار t	p-مقدار
عمومی	۰/۷۴۹	-	-
	۰/۷۶۸	۱۶/۱۸۲	۰/۰۰۱
	۰/۸۳۵	۱۷/۷۵۳	۰/۰۰۱
خصوصی	۰/۸۳۴	-	-
	۰/۴۹۲	۹/۵۲۳	۰/۰۰۱
	۰/۶۳۴	۱۲/۰۴۵	۰/۰۰۱

براساس جدول ۱۳، این متغیر و وضعیت طرح‌های عمومی و طرح‌های خصوصی مناسب است.

جدول ۱۳. بررسی وضعیت ابعاد طرح‌های بازنشستگی در جامعه مورد مطالعه

بُعد	میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری = ۳/۰۰	ویلیکاکسون تک‌نمونه‌ای	p-مقدار
طرح‌های عمومی	۴/۶۲	۰/۸۶	۳۱/۸۴	۳۱/۸۴	۰/۰۰۱
طرح‌های خصوصی	۳/۹۶	۰/۸۲	۱۹/۶۵	۱۹/۶۵	۰/۰۰۱

توصیف ابعاد متغیر نوع بازنشستگی. جهت بررسی ابعاد متغیر نوع بازنشستگی، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. بر اساس جدول ۱۴ ابعاد بازنشستگی توافقی، بازنشستگی اختیاری، بازنشستگی قهری، بازنشستگی اجباری، فوت، بازنشستگی جانبازان و مشاغل سخت و زیان‌آور، بازنشستگی پیش از موعد و از کارافتادگی مورد تأیید خبرگان قرار گرفته‌اند.

جدول ۱۴. بررسی ابعاد متغیر نوع بازنشستگی از دیدگاه خبرگان (n=۲۰)

بُعد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
بازنشستگی توافقی	۴/۸۶	۰/۴۰	۳۲/۵۱	۰/۰۰۱	تأیید
بازنشستگی اختیاری	۳/۸۸	۰/۷۰	۸/۸۲	۰/۰۰۱	تأیید
بازنشستگی قهری	۴/۰۶	۰/۵۵	۱۳/۶۳	۰/۰۰۱	تأیید
بازنشستگی اجباری	۴/۰۴	۰/۴۹	۱۴/۹۱	۰/۰۰۱	تأیید
فوت	۴/۶۶	۰/۴۸	۲۴/۵۳	۰/۰۰۱	تأیید

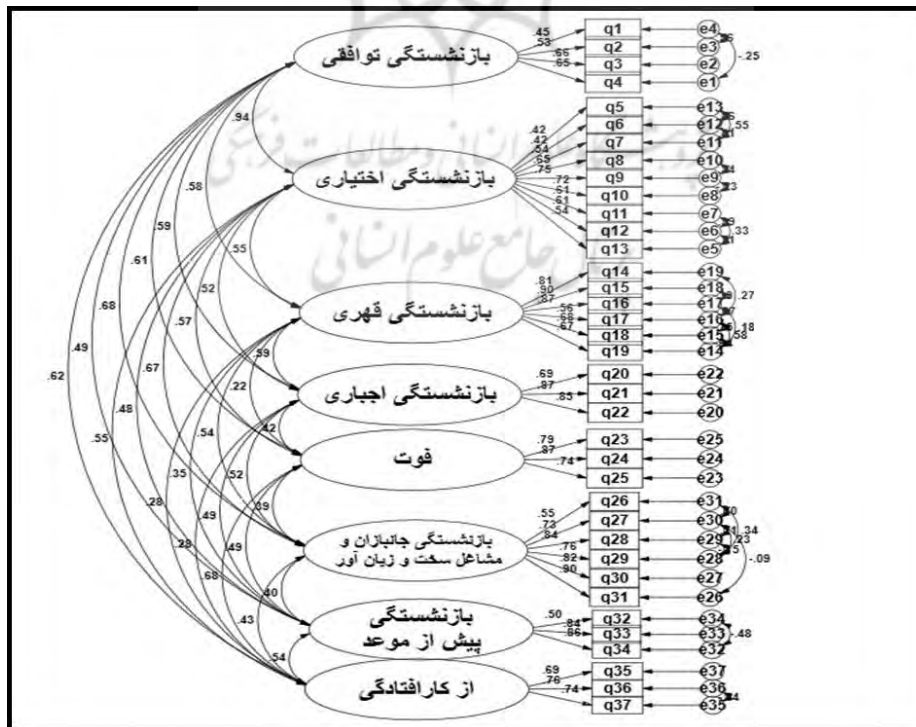
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۴۰	۰/۹۴	۳/۹۸	بازنشتگی جانبازان و مشاغل سخت و زیان‌آور
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱/۵۹	۰/۴۷	۳/۷۸	بازنشتگی پیش از موعد
تأیید	۰/۰۰۱	۱۳/۴۵	۰/۴۵	۳/۸۶	از کارافتادگی

با توجه به میانگین‌های تجربی می‌توان نتیجه گرفت ابعاد بازنشتگی توافقی، بازنشتگی اختیاری، بازنشتگی قهری، نشتگی اجباری، فوت، بازنشتگی جانبازان و مشاغل سخت و زیان‌آور، بازنشتگی پیش از موعد و از کارافتادگی در سطح بالاتر از میانگین مورد سنجش قرار گرفته‌اند.

جدول ۱۵. آماره‌های توصیفی ابعاد نوع بازنشتگی در میان پاسخ‌گویان

بُعد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
بازنشتگی توافقی	۲۸۲	۳/۸۲	۰/۸۱	۱/۲۵	۵/۰۰
بازنشتگی اختیاری	۲۸۲	۴/۰۳	۰/۷۲	۱/۷۸	۵/۰۰
بازنشتگی قهری	۲۸۲	۳/۴۵	۱/۰۲	۱/۰۰	۵/۰۰
بازنشتگی اجباری	۲۸۲	۳/۷۷	۱/۰۷	۱/۰۰	۵/۰۰
فوت	۲۸۲	۴/۲۹	۰/۷۸	۱/۳۳	۵/۰۰
بازنشتگی جانبازان و مشاغل سخت و زیان‌آور	۲۸۲	۳/۷۸	۰/۸۳	۱/۰۰	۵/۰۰
بازنشتگی پیش از موعد	۲۸۲	۳/۷۹	۰/۹۳	۱/۰۰	۵/۰۰
از کارافتادگی	۲۸۲	۴/۳۱	۰/۷۷	۱/۳۳	۵/۰۰

مدل معادلات ساختاری نوع بازنشتگی در جدول ۱۶ و شکل ۴ ارائه شده است. مطابق جدول ۱۶ می‌توان اظهار داشت این متغیر و وضعیت بازنشتگی توافقی، بازنشتگی اختیاری، بازنشتگی قهری، بازنشتگی اجباری، فوت، بازنشتگی جانبازان و مشاغل سخت و زیان‌آور، بازنشتگی پیش از موعد و از کارافتادگی در سطح مطلوب (بالاتر از حد متوسط مورد سنجش) قرار دارد.



شکل ۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نوع بازنشتگی (بار عاملی استاندارد شده)

جدول ۱۶. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های سازه نوع بازنشستگی

سازه	بار عاملی استاندارد	مقدار t	p-مقدار
بازنشستگی توافقی	۰/۴۵۱	۷/۰۸۰	۰/۰۰۱
	۰/۵۲۷	۹/۰۲۳	۰/۰۰۱
	۰/۶۵۶	۱۰/۹۰۹	۰/۰۰۱
	۰/۶۵۳	-	-
	۰/۴۲۲	۶/۸۰۷	۰/۰۰۱
	۰/۴۱۸	۶/۷۵۷	۰/۰۰۱
	۰/۵۳۹	۸/۱۷۵	۰/۰۰۱
	۰/۶۵۱	۹/۱۲۳	۰/۰۰۱
	۰/۷۵۰	۹/۷۹۶	۰/۰۰۱
	۰/۷۲۰	۹/۶۵۹	۰/۰۰۱
بازنشستگی اختیاری	۰/۶۰۵	۱۰/۸۱۸	۰/۰۰۱
	۰/۶۱۳	۱۶/۳۳۸	۰/۰۰۱
	۰/۵۳۹	-	-
	۰/۸۰۶	۱۳/۶۴۱	۰/۰۰۱
	۰/۸۹۶	۱۴/۲۸۴	۰/۰۰۱
	۰/۸۷۲	۱۵/۰۰۲	۰/۰۰۱
	۰/۵۶۳	۱۴/۶۴۵	۰/۰۰۱
	۰/۶۸۰	۱۹/۸۱۱	۰/۰۰۱
	۰/۶۷۲	-	-
	۰/۵۳۹	-	-
بازنشستگی قهری	۰/۸۷۲	۱۵/۰۰۲	۰/۰۰۱
	۰/۵۶۳	۱۴/۶۴۵	۰/۰۰۱
	۰/۶۸۰	۱۹/۸۱۱	۰/۰۰۱
	۰/۶۷۲	-	-
	۰/۵۳۹	-	-
	۰/۸۰۶	۱۳/۶۴۱	۰/۰۰۱
	۰/۸۹۶	۱۴/۲۸۴	۰/۰۰۱
	۰/۸۷۲	۱۵/۰۰۲	۰/۰۰۱
	۰/۵۶۳	۱۴/۶۴۵	۰/۰۰۱
	۰/۶۸۰	۱۹/۸۱۱	۰/۰۰۱

جدول ۱۷. بررسی وضعیت ابعاد نوع بازنشستگی

بُعد	میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری = ۳/۰۰	ویلاکاکسون تک نمونه‌ای	p-مقدار
بازنشستگی توافقی	۳/۸۲	۰/۸۱	۳/۰۰	۱۶/۹۶	۰/۰۰۱
بازنشستگی اختیاری	۴/۰۳	۰/۷۲	۳/۰۰	۲۳/۸۱	۰/۰۰۱
بازنشستگی قهری	۳/۴۵	۱/۰۲	۳/۰۰	۷/۴۵	۰/۰۰۱
بازنشستگی اجباری	۳/۷۷	۱/۰۷	۳/۰۰	۱۲/۰۷	۰/۰۰۱
فوت	۴/۲۹	۰/۷۸	۳/۰۰	۲۷/۷۹	۰/۰۰۱
بازنشستگی جانبازان و مشاغل سخت و زیان آور	۳/۷۸	۰/۸۳	۳/۰۰	۱۴/۲۸	۰/۰۰۱
بازنشستگی پیش از موعد	۳/۷۹	۰/۹۳	۳/۰۰	۱۴/۳۷	۰/۰۰۱
از کارافتادگی	۴/۳۱	۰/۷۷	۳/۰۰	۲۸/۶۷	۰/۰۰۱

توصیف متغیر برنامه‌های بازنشستگی. جهت بررسی متغیر برنامه‌های بازنشستگی، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. لذا بر اساس جدول ۱۸ ابعاد استفاده از اوقات فراغت، سلامت روانی و جسمانی، مسائل مالی و مسکن مورد تأیید خبرگان قرار گرفته است.

جدول ۱۸. بررسی ابعاد متغیر برنامه‌های بازنشستگی از دیدگاه خبرگان (n=۲۰)

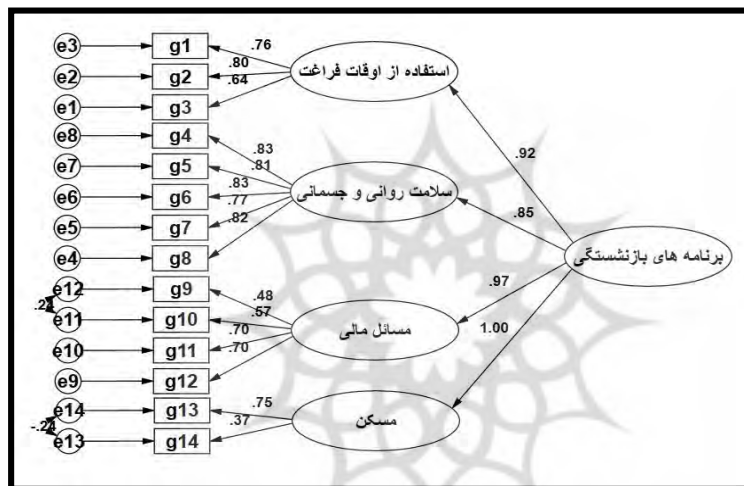
بُعد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
استفاده از اوقات فراغت	۴/۶۰	۰/۵۳	۲۱/۱۷	۰/۰۰۱	تأیید
سلامت روانی و جسمانی	۳/۸۸	۰/۶۳	۳/۹۲	۰/۰۰۱	تأیید
مسائل مالی	۳/۹۸	۰/۵۵	۱۲/۵۳	۰/۰۰۱	تأیید
مسکن	۴/۷۴	۰/۴۹	۲۵/۲۷	۰/۰۰۱	تأیید

بنابراین مطابق جدول ۱۹، برنامه‌های بازنشستگی در سطح قوی ارائه شده و ابعاد استفاده از اوقات فراغت، سلامت روانی و جسمانی و مسائل مالی در سطح قوی و بعد مسکن در سطح خوب قرار گرفته‌اند.

جدول ۱۹. آمارهای توصیفی متغیر برنامه‌های بازنشستگی در میان پاسخ‌گویان

بُعد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
استفاده از اوقات فراغت	۲۸۲	۴/۲۷	۰/۷۸	۱/۰۰	۵/۰۰
سلامت روانی و جسمانی	۲۸۲	۴/۳۵	۰/۷۴	۱/۲۰	۵/۰۰
مسائل مالی	۲۸۲	۴/۱۸	۰/۷۷	۱/۰۰	۵/۰۰
مسکن	۲۸۲	۳/۶۴	۰/۷۷	۱/۵۰	۵/۰۰
برنامه‌های بازنشستگی	۲۸۲	۴/۱۸	۰/۶۳	۱/۵۰	۵/۰۰

مدل معادلات ساختاری برنامه‌های بازنشستگی کارکنان نهادهای حاکمیتی استان مطابق شکل ۵ و جدول ۲۰، است.



شکل ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برنامه‌های بازنشستگی (بار عاملی استاندارد شده)

جدول ۲۰. بار عاملی استاندارد و مقادیر سؤال‌های مربوط به سازه برنامه‌های بازنشستگی

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	مقدار t	مقدار p
استفاده از اوقات فراغت	سؤال ۱	۰/۷۶۳	۱۱/۹۶۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۸۰۴	۱۲/۳۸۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۶۳۶	-	-
سلامت روانی و جسمانی	سؤال ۴	۰/۸۳۳	۱۹/۰۵۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۸۱۲	۱۸/۳۶۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۸۳۲	۱۹/۰۳۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۷۷۴	۱۷/۱۶۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۸۲۱	-	-
مسائل مالی	سؤال ۹	۰/۴۷۸	۸/۷۰۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۰	۰/۵۶۷	۱۰/۳۵۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۱	۰/۷۰۴	۱۲/۸۸۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۲	۰/۷۰۳	-	-
مسکن	سؤال ۱۳	۰/۷۵۰	۱۳/۰۴۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۴	۰/۳۷۵	-	-

بر اساس جدول ۲۰ این متغیر و وضعیت استفاده از اوقات فراغت، سلامت روانی و جسمانی، مسائل مالی و مسکن در جامعه مورد مطالعه در سطح مطلوب (بالا تر از حد متوسط مورد سنجش) قرار دارد.

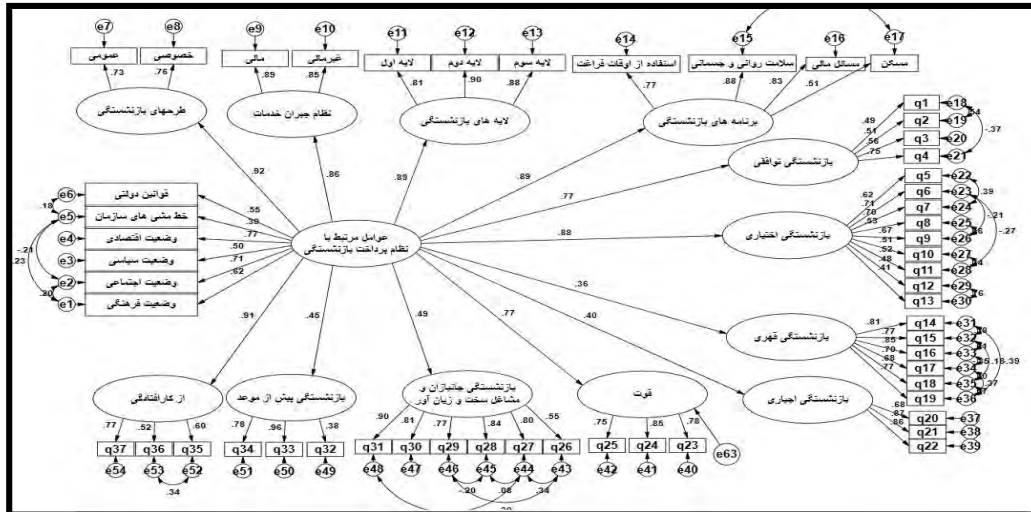
جدول ۲۱. بررسی وضعیت ابعاد برنامه‌های بازنشستگی در جامعه مورد مطالعه

بُعد	میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری = ۳/۰۰	ویلاکاسون تک‌نمونه‌ای	p-مقدار
استفاده از اوقات فراغت	۴/۲۷	۰/۷۸		۲۷/۱۴	۰/۰۰۱
سلامت روانی و جسمانی	۴/۳۵	۰/۷۴		۳۰/۷۲	۰/۰۰۱
مسائل مالی	۴/۱۸	۰/۷۷		۲۵/۸۲	۰/۰۰۱
مسکن	۳/۶۴	۰/۷۷		۱۳/۸۸	۰/۰۰۱

مدل مطلوب نظام پرداخت‌های بازنشستگی در نهادهای حاکمیتی. نتایج جدول ۲۲ نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی با نظام جبران خدمات، طرح‌های بازنشستگی، لایه‌های بازنشستگی، بازنشستگی توافقی، بازنشستگی اختیاری، بازنشستگی قهری، بازنشستگی اجباری، فوت، بازنشستگی جانبازان و مشاغل سخت و زیان‌آور، بازنشستگی پیش از موعد، از کارافتادگی و برنامه‌های بازنشستگی است. لذا با افزایش و بهبود عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی، ابعاد مذکور افزایش می‌یابند. هم‌چنین با توجه به معیار ضریب مسیر در جدول ۲۰، شدت رابطه میان عوامل نظام پرداخت بازنشستگی و طرح‌های بازنشستگی بیشتر از سایر متغیرهای تحت بررسی است.

جدول ۲۲. نتیجه آزمون سؤال‌های پژوهش

سؤال	ضریب مسیر	آماره t
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← نظام جبران خدمات	۰/۸۶۰	۱۲/۴۹۰
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← طرح‌های بازنشستگی	۰/۹۲۴	۱۱/۳۷۲
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← لایه‌های بازنشستگی	۰/۸۹۲	۱۲/۱۳۶
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← بازنشستگی توافقی	۰/۷۶۸	۷/۰۷۱
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← بازنشستگی اختیاری	۰/۸۸۵	۹/۷۹۶
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← بازنشستگی قهری	۰/۳۵۷	۶/۰۷۹
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← بازنشستگی اجباری	۰/۴۰۴	۶/۴۰۰
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← فوت	۰/۷۷۲	۱۰/۶۸۸
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← جانبازان و مشاغل سخت و زیان‌آور	۰/۴۹۲	۷/۰۰۵
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← بازنشستگی پیش از موعد	۰/۴۴۹	۵/۲۶۸
عوامل مرتبط با نظام پرداخت بازنشستگی ← از کارافتادگی	۰/۹۱۵	۹/۶۲۹



شکل ۶. نتایج معادلات ساختاری برای بررسی مدل نهایی پژوهش

۵. نتیجه گیری و پیشنهاد

عموماً برای حل مشکلات صندوق‌های بازنشستگی از لزوم تغییرات فنی در شیوه محاسبه حقوق بازنشستگی، تغییر سن بازنشستگی، کاهش مزایا، معرفی اقسام جدید تأمین مالی مانند طرح های اندوخته گذاری عمومی و خصوصی یا شیوه‌های بهبود حکمرانی و سیاست‌های درآمدزایی و سرمایه گذاری صندوق‌ها سخن گفته می‌شود. در راستای بررسی و تعیین اثربخش الگوی پیشنهادی پژوهش، مدل مفهومی و نتایج آزمون سؤال‌های پژوهش حاضر در اختیار خبرگان، قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد که با توجه به مدل مفهومی و نتایج مشخص نمایند که الگوی پیشنهادی اثربخش بوده است یا نه؟ نتایج نشان داد که ۱۸ نفر (۹۱ درصد) از خبرگان اثربخشی الگو را تأیید کرده‌اند. گر چه برای بهبود سنجش اثر بخشی و الگوی مطلوب نظام پرداخت‌های بازنشستگی کارکنان نهادهای حاکمیتی جمهوری اسلامی ایران و تبیین عوامل مرتبط با آن، شناسایی دقیق‌تر ابعاد و شبکه‌بندی مولفه‌های ساختاری احساس می‌شود. البته ثابت فرض کردن شرایط اقتصادی و اقلیمی از محدودیت‌های تحقیق قلمداد می‌شود.

راهکارهای اجرایی. جهت بهبود وضعیت نظام پرداخت بازنشستگی، دو راهکار اصلاحی پیشنهاد می‌گردد: اول افزایش سن بازنشستگی و حداقل سنوات خدمت است. با توجه به این که امید به زندگی افزایش یافته دلیلی برای ثابت ماندن سن بازنشستگی وجود ندارد. بهبود شاخص‌های سلامت به این معنی است که افراد توان اشتغال برای سال‌های بیشتر را دارند و بنابراین با اصلاح سن بازنشستگی قانونی از تعداد سال‌های مستمری بگیری کاسته می‌شود و بر تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه افزوده می‌گردد. این راهکار نتایج مطلوبی برای اقتصاد نیز در بر دارد چرا که به عرضه نیروی کار رسمی می‌افزاید. راهکار دوم افزایش تعداد سال‌های مبنا جهت محاسبه مستمری است.

پیشنهاد های تحقیقاتی. استفاده از رویکرد پویایی سیستم‌ها جهت بررسی وضعیت موجود نظام پرداخت بازنشستگی در نهاد های حاکمیتی جمهوری اسلامی ایران و ارائه سناریوهای بهبود دهنده وضعیت موجود پیشنهاد می‌شود.

منابع

1. Alizadeh, M., & Soltani, B. (2013). Investigating the relationship between social capital and retirement quality of life. *Management and Development Process*, 26(3) 63-78. [In Persian]
2. Blanchett, D., Kowara, M., & Chen, P. (2012). *Optimal withdrawal strategy for retirement-income portfolio*. Investment and Wealth Institute, 7-20.
3. Buller, P., McEvoy, F., & Glenn, M. (2012). Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight, *Human Resource Management Review*, 22(1), 43-56.
4. Dashtban faroqi, A., Samadi, Y., & Milani, y. (2013). Retirement management in Islamic republic Of Iran Government. *Public Management*, 23-54. [In Persian]
5. Gholamzadeh, Z. (2015). *Living situation in old age (OECD drawers)*, Insurance Studies and Research Unit, State Pension Fund Audit Institute. [In Persian]
6. Král, P., & Králová, V. (2016). Approaches to changing organizational structure: The effect of drivers and communication. *Journal of Business Research*, JBR-09064; No of Pages 6.
7. Wang, K., Chiang, C., & Tung, Ch. (2012). Integrating human resource management and knowledge management: from the viewpoint of core employees and organizational performance, *International Journal of Organizational Innovation (Online)*; Hobe Sound 5(1), 109-137.
8. Hosseini Kazerooni, S. (2012). Investigating the economic performance of pension funds and proposing top economic policies for them, *A collection of top articles on retirement*. Tehran.
9. Jalili, T. (2009). *Retirement reform in Asia and the Pacific*, Insurance Studies and Research Unit. [In Persian]
10. Mousavi, S. N., Qasimpour, H., & Shariatnejad, A. (1401). Perception of the supportive role of the supervisor and colleagues in the discovery of pioneering behaviors. *Improvement and transformation management studies*, 31(104), 41-65. doi: 10.22054/jmsd.2022.64866.4060. [In Persian]
11. Rasekh, M. (2013). *Monitoring and balancing the constitutional rights system*. Tehran: Derak Pub. [In Persian]
12. Roghanizadeh, M. (2007). Challenges of the pension system in the Islamic Republic of Iran. *Social Security Quarterly*, 29(2), 32-51. [In Persian]
13. Salimian, S., & Shayemi, A. (2015). Determining the impact of satisfaction with compensation for financial and non-financial services on employee emotional and mental conflict with the mediating role of perception of organizational justice, *Management Study*, 24(78), 17-32. [In Persian]
14. Salimzadeh, E. H. (2007). *Reproffision of retirement and quality*. Handbook of Human Resource Management.
15. Serobeks, S. (2012). *People resourcing contemporary HRM in Practice*. London: Pearson Education Limited.
16. Riahi, M. E. (2008). A comparative study on the status of elderly in the traditional and modern societies. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*, 3 (3 and 4), 10-21. [In Persian]