

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تأمین اجتماعی با رویکرد دلفی و دیمتل فازی

جعفر ابریشم باف^۱

حسن قدرتی^۲

حسین پناهیان^۳

میثم عرب زاده^۴

حسین جبّاری^۵

(تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۲/۲۰ - تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۳/۲۹)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

چکیده:

بسیاری از کشورها از جمله کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته برای کاهش هزینه‌های دولت و افزایش نیروی کار فعال، برنامه‌های تأمین اجتماعی و بازنشستگی خود را تعدیل می‌کنند. چنین اصلاحاتی مستقیماً بر مخارج دولت و تصمیمات مشارکت تأثیر می‌گذارد. هدف از پژوهش

^۱ - دانشجوی دکتری گروه مدیریت صنعتی - مالی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کاشان، ایران
(نویسنده مسئول).
jafar.abrishambaf@yahoo.com

^۲ - استادیار، گروه مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کاشان، ایران.

^۳ - استادیار، گروه مدیریت مالی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کاشان، ایران.

^۴ - دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کاشان، ایران.

^۵ - استادیار، گروه حسابداری، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کاشان

حاضر، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی با رویکرد دیمتلفازی بود. پژوهش حاضر به جهت هدف نظری- کاربردی بوده، متکی به طرح تحقیق پیمایشی با شیوه استنتاج توصیفی-استقرایی به انجام رسیده و از نظر ماهیت داده‌ها و روش تحلیل از نوع کمی بوده است. جامعه آماری تحقیق حاضر اساتید دانشگاه، متولیان و متخصصین امور تأمین اجتماعی، در سال ۱۴۰۲ بودند. در این تحقیق در ارتباط با جامعه آماری خبرگان به روش گلوله برفی تعداد ۱۴ خبره انتخاب گردید. جهت تحقق اهداف و پاسخ به سؤال‌های پژوهش، این پژوهش در دو فاز اصلی انجام گردیده است. در مرحله اول با مرور ادبیات و ارزیابی نتایج مطالعات، زمینه برای شناسایی و استخراج جامع عوامل و زیرعوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی و دسته‌بندی آنها فراهم شده است. در ادامه، به منظور غریبال سازی متغیرهای شناسایی شده، تکنیک دلفی مورد استفاده قرار گرفته و با نظرسنجی خبرگان، با تحلیل حوزه دانش و تحلیل محتوی سنجه‌های ارزیابی بازنشستگی و عوامل مؤثر بر آن شناسایی و با استفاده از نظرسنجی اقناعی دلفی از خبرگان و به کارگیری الگوی تحلیل چند معیاره دیمتلفازی دو سنجه عادی و غیر عادی و تحصیلات، سن و گروه سنی، عوامل مالی و سلامت جسمی و روحی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر امکان بازنشستگی افراد بودند. بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل دلفی فازی، در نهایت شانزده عامل مؤثر بر بازنشستگی در میان عوامل مؤثر از نظر خبرگان، به ترتیب شامل سطح تحصیلات، جنسیت، داشتن بیماری، از کار افتادگی، عامل روانی، اشتغال همسر، کسب و کار آزاد، استراحت و تفریح، پاره وقت بودن شغل، نوع کار (سخت و زیان آور)، فشار کاری، رضایت شغلی، پایین بودن حقوق و مزایا، شرایط زمانی و مکانی کار، درآمد کارکنان و مزایای بازنشستگی بودند. در نهایت اهمیت سنجی، رتبه‌بندی و پالایش سنجه‌ها و عوامل مؤثر بر بازنشستگی بر پایه رویکرد چند معیاره دیمتلفازی منجر به نهایی شدن دو سنجه عادی و غیر عادی و شش عامل سنوات کارکرد و سن (سنج‌های عادی)، بیماری طولانی، اخراج، از کار افتادگی و مهجوریت (سنج‌های غیرعادی) به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر امکان بازنشستگی افراد شناسایی گردیدند.

کلمات کلیدی: احتمال بازنشستگی، سنج‌های عادی، سنج‌های غیرعادی، تأمین اجتماعی.

۱- مقدمه

در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته، به دلیل پایین بودن نرخ باروری و انتظار امید به زندگی بیشتر، هرم جمعیت به سرعت به سمت پیری گرایش پیدا کرده است. طرح‌های بازنشستگی با سنوات ارفاقی از یک طرف و پیرشدن جمعیت از طرف دیگر که امروزه در اقتصادهای در حال توسعه ای چون ایران نیز رخ نموده است، بر سیستم‌های بازنشستگی فشارهای مالی وارد می‌کند. این فشارهای مالی به کاهش قدرت سیستم تأمین اجتماعی در ایفای تعهدات و کاهش سطح حمایت از خانواده و مستمری بگیران، می‌شود. کاهش سطح ایفای تعهدات سازمان تأمین اجتماعی به همراه شرایط بد اقتصادی از جمله تورم‌های شدید، خطر فقر سالمندان و در واقع مستمری بگیران سازمان تأمین اجتماعی را افزایش می‌دهد (اسکوارسینی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). بررسی ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که اگر حمایت عمومی برای تأمین مالی بازنشستگی کافی نباشد، در این صورت ممکن است کارگران مسن‌تر انگیزه ای برای باقی ماندن در بازار کار، با وجود رسیدن به سن بازنشستگی داشته باشند. با این وجود بازار کار در کشورهای در حال توسعه ای چون ایران، برای کارگران با حقوق بالاتر مساعد نیست. بر این اساس، یک چالش جدی برای سیاست‌هایی وجود دارد که به دنبال حفظ ثبات حقوق بازنشستگی و به حداقل رساندن فقر سالمندان هستند (خان^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس بررسی که سازمان توسعه اقتصادی^۳ (OECD، ۲۰۱۷) نشان داد که به عنوان مثال جمهوری کره (کره جنوبی) یکی از کشورهایی است که در بین کشورهای مشابه دارای سریع‌ترین نرخ پیری جمعیت است. این کشور با نرخ باروری پایین و امید به زندگی بالاتر، در حال حاضر سریع‌ترین نرخ پیری جمعیت را در بین کشورهای عضو سازمان توسعه اقتصادی دارد. آمارها نشان می‌دهد که در این کشور، تعداد افراد ۶۵ سال و بالاتر از هر ۱۰۰ نفر افراد واجد شرایط اشتغال از ۱۱/۲ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۲۰/۲ درصد در سال ۲۰۱۶ افزایش یافته و پیش بینی می‌شود در سال ۲۰۲۵ به ۳۱/۷ درصد برسد. در عین حال، کشور یاد شده بالاترین میزان فقر و خودکشی را در بین افراد مسن در مجموعه

^۱ - Skvarciany

^۲ - Khan

^۳ - Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

کشورهای OECD دارد. به طوری که نرخ فقر کلی در سال ۲۰۱۶ برابر ۱۴ درصد بوده، این نرخ برای افراد ۶۵ سال و بالاتر ۴۶ درصد بوده است. مشابه کشور کره جنوبی، می توان به کشورهای دیگری چون: چین، هنگ کنگ و ژاپن در بین اعضای سازمان توسعه اقتصادی اشاره کرد که با روند رو به رشد پیری جمعیت و فقر و خود کشی سالمندان مواجه است (لیندرمن^۱، ۲۰۲۳).

دولت ایران در سالهای اخیر، از یک طرف متأثر از شرایط بد اقتصادی و تورمهای شدید و از طرف دیگر با توجه به روند رو به رشد پیرشدن جمعیت، با چالشهای مختلف زیادی روبرو بوده و برای رفع فقر سالمندان، نیاز به تقویت حمایت عمومی و شبکههای تأمین اجتماعی از سالمندان است. و به طور خاص، سازمان اجتماعی نیز طی سالهای اخیر با مشکلات مالی زیادی مواجه است. از طرفی چند هزار میلیارد مطالبات معوق دولتی را دارد که به بهانههای مختلف از منابعش برداشت یا وام گرفته شده و از طرف دیگر در ازای بخشی از مطالبات، تعدادی شرکتهاى عمدتاً زیان ده به آن واگذار گردیده و در نهایت هرم جمعیت با نرخ رو به رشدی در حال پیر شدن و تورمهای بعضاً چند ده درصدی را شاهد بوده و در نتیجه منابع مورد نیاز برای ایفای تعهدات به طور گسترده ای افزایش یافته است. موارد گفته شده، نیاز به اصلاحات در سیستم تأمین اجتماعی از جمله در مورد برنامه ریزی بازنشستگی را ایجاب می کند (میریگک، ۱۴۰۲). کشوری چون ایران با درآمدی کمتر یا متوسط سطح جهانی که در حال توسعه سیستمهای تأمین اجتماعی هستند با مشکلات مشابهی روبرو بوده و انتظار می رود که در آینده فزونی یابد. سطح مزایای کارگران ممکن است به اندازه مزایای کشورهای ثروتمند کافی نبوده و در نتیجه چالشهایی در زمینه رفاه سالمندان و ساختار بازار کار ایجاد می کند. اگر کارگران قدیمی و با دستمزد بالاتر بخواهند بیشتر کار کنند تا آمادگی بیشتری برای بازنشستگی داشته باشند، ممکن است جویندگان کار جوان در بازار کار، فرصت کمتری برای اشتغال داشته باشند (طهماسبی و همکاران، ۱۴۰۱). در کشورهای با درآمد کمتر یا مساوی متوسط جهانی، برخی از کارگران

^۱ - Lindemann

مسن ممکن است مجبور شوند که به عنوان دومین انتخاب بهترین کار خود را انجام داده و این امر به سهم بالای خود اشتغالی در بازارهای کار اضافه می‌شود. برای کارگران خوداشتغال مسن که به طور متوسط نسبتاً دارای درآمد پایینی هستند، اجرای مستمری عمومی آسان نیست. علاوه بر این، حمایت از خانواده که قبلاً منبع اساسی تأمین مالی بازنشستگی بود، در بسیاری از کشورهای آسیایی در حال کاهش است. در حالی که عوامل فرهنگی بسیاری در این پدیده نقش دارند، کاهش شدید نرخ باروری دلیل اصلی کاهش حمایت از فرزندان است (کریندل و مک فیل^۱، ۲۰۱۹). مطالعات انجام شده در زمینه پی آمدهای بازنشستگی و عوامل مؤثر بر آن، بیشتر محدود به کشورهای پیشرفته است. بررسی ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که مشوق‌های بازنشستگی ممکن است در جوامع کم درآمد تا متوسط نظیر ایران که کارگران تمایل به کار دارند تا سنین بالاتر کار کنند، متفاوت است. در چنین کشورهایی، شبکه‌های تأمین اجتماعی عمومی، در حالی که به طور هم زمان با تغییر سریع جمعیتی روبرو هستند، از طرف دیگر دغدغه تمایل کارگران به بازنشستگی در سنین بالاتر را نیز دارند. این جوامع ممکن است نتوانند مانند کشورهای پیشرفته و اقتصادهای توسعه‌یافته، سیستم‌های خود را آماده و سازگار کنند. آنها حتی ممکن است در سطح یک کشور با درآمد متوسط و در عین حال رو به پیری قرار بگیرند که چشم انداز تأمین اجتماعی را بدتر می‌کند (اشنایدر^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). عامل مهم دیگری که بر میزان افراد مسن در کشورهای با درآمد متوسط تأثیر می‌گذارد، کاهش سریع نرخ باروری است. اکثر کشورهای با سن بالا دارای یک ویژگی فرهنگی مشترک هستند که عبارت از اهمیت یک پارچگی خانواده است. در بسیاری از مناطق در گذشته، به ویژه در آسیا، صریحاً اعلام شده بود که مراقبت از سالمندان یک مسئولیت اخلاقی و ارزشی خانوادگی است. بر خلاف بیشتر کشورهای پیشرفته، در کشورهای آسیایی چون ایران، بخش خود اشتغالی و کشاورزی، بخش قابل توجهی از نیروی کار را در بین افراد مسن را تشکیل می‌دهد. بزرگ‌ترین مشکلی که کشورهای آسیایی با آن روبرو هستند عبارت از میزان بالای فقر سالمندان است. متوسط درآمد خانوارها در کشورهای قدیمی کمتر از نصف درآمد کل جمعیت است. میزان فقر

^۱ - Kreander, N., & McPhail

^۲ - Schneider

۴۵ درصدی آن‌ها بیش از سایر کشورها بوده و هم چنین تقریباً چهار برابر آسیایی‌های ۱۸ تا ۶۴ سال سن، که در سال ۲۰۱۷ فقر ۱۲/۷ درصدی داشته و به احتمال زیاد نشان دهنده درآمد و پس انداز کافی برای بازنشستگان آسیایی نیست. در برخی از کشورهای آسیایی، حدود یک چهارم درآمد ۶۵ سال و بالاتر در سال ۲۰۱۰ از طریق انتقال خصوصی مثلاً کمک‌های فرزندان آن‌ها بوده است. مطالعه دیگری نشان می‌دهد که حدود ۷۰ درصد از افراد مسن از فرزند خود پشتیبانی‌های مالی دریافت می‌کنند (هرناس^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). آمارهای اقتصادی نشان می‌دهد که نابرابری درآمدی افراد مسن از طریق انتقال خصوصی و نه دولتی کاهش می‌یابد. زیرا پشتیبانی فرزندان به برای والدین کم درآمد به تناسب بیشتر است. با توجه به نرخ زاد و ولد پایین ایران در سال‌های اخیر که به سمت صفر میل کرده است، افراد مسن در آینده نمی‌توانند به همان اندازه به انتقال خصوصی برای کاهش فقر اعتماد کنند. بررسی مشوق‌های بازنشستگی سیستم بازنشستگی عمومی در کشورهای آسیایی نظیر ایران، به دیدگاهی متفاوت از تحقیقات متمرکز بر کشورهای اروپایی و آمریکای شمالی نیاز دارد (لیندرمن^۲، ۲۰۲۳). از بین کسانی که بین سال‌های ۱۹۵۵ تا ۱۹۶۳، بالغ بر ۴۶ درصد به حقوق بازنشستگان دولتی و ۴۳ درصد به پس انداز یا مستمری خصوصی در تأمین حقوق بازنشستگی متکی بوده اند، در حالی که وضعیت اقتصادی اجتماعی بالاتر است. نقل و انتقالات خصوصی، نقش مهمی در حفظ درآمد بازنشستگی برای سالمندان آسیایی، به ویژه برای خانوارهای فقیرتر داشته اما انتقال عواید خصوصی برای کمک به سالمندان برای فرار از فقر کافی نیست. تلاش‌های کمی برای استفاده از اقدامات آینده نگر در راستای تجزیه و تحلیل انگیزه‌های بازنشستگی سیستم بازنشستگی ملی در کشورهای آسیایی صورت گرفته و بسیاری از مطالعات اهمیت انتقال مالی از فرزندان را در بر نمی‌گیرد. به عنوان یک استثنا می‌توان به تجزیه و تحلیل اقدامات تشویقی با استفاده از داده‌های تابلویی انجام شده مبتنی بر داده‌های عملکردی کره ای در بازه زمانی ۱۹۸۸ تا ۲۰۰۴ اشاره کرد (مانوئل^۳،

^۱ - Hernaes

^۲ - Lindemann

^۳ - Munnell

۲۰۱۵) پژوهش حاضر بر پایه داده‌های عملکردی دهه اخیر در ایران به بررسی تاثیر مشوق‌های بازنشستگی بر احتمال بازنشستگی در ایران، با توجه به سطح درآمد متوسط از یک طرف و هرم جمعیتی با رشد فزاینده رو به پیری، متاثر در افزایش سن ازدواج و نرخ باروری تقریباً مایل به صفر پرداخته است. بنابراین در مطالعه حاضر به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تأمین اجتماعی با رویکرد دلفی و دیمتل فازی پرداخته شده است.

۲- مبانی نظری پژوهش

امروزه مسئله پایداری اقتصادی طرح‌های تأمین اجتماعی در بسیاری از کشورها هم چنان به عنوان یک چالش اساسی باقی مانده است (فورمن^۱، ۲۰۰۸). کشورهای صنعتی و در حال توسعه، آگاهی فزاینده ای نسبت به وخامت وضعیت مالی برنامه‌های بازنشستگی عمومی و لیست رو به رشد جمعیت ذی نفع دارند. این امر منجر به وضعیتی شده است که به موجب آن تعهدات بازنشستگی تعلق گرفته بسیار فراتر از تولید صندوق‌های بازنشستگی بوده و تأمین بودجه بازنشستگی یک نسل بزرگ از مالیات یک نسل کوچک را به چالشی جدی تبدیل می کند. به دلیل نقش مهمی که طرح‌های بازنشستگی در کاهش فقر دارند، این امر یک مسئله نگران کننده شده زیرا چنین طرح‌هایی را با آینده نامشخص مواجه ساخته است (اسکوارسینی^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). به عنوان مثال در پایان سال ۲۰۰۲، ۹۰٪ از ۵۰۰ شرکت استاندارد و پورز که از برنامه‌های تأمین اجتماعی صندوق‌های بازنشستگی ایالات متحده و انگلیس حمایت مالی می کردند، تحت پوشش بودجه قرار گرفته و در مجموع به این برنامه ۲۱۲ میلیارد دلار بودجه تخصیص داده شد. این بودجه تقریباً ۲۲٪ از کل تعهدات بازنشستگی تأمین اجتماعی آنها بود. انتشار حدود ۱۴ میلیارد دلار اوراق بهادار جنرال موتورز برای تقویت زیر بودجه صندوق بازنشستگی خود، دیدنی‌ترین نمونه بحران فعلی است. تصویر این مسئله برای کشورهای کم توسعه‌یافته نیز اگر نگوئیم بدتر است، کم و بیش همان است. بحران پیش رو در تأمین اجتماعی، نیاز به اصلاحات فوری برای اطمینان از حقوق بازنشستگی کافی، پایداری مالی و به روز رسانی سیستم‌های

^۱ - Forman

^۲ - Skvarciany

بازنشتگی در طولانی مدت را ایجاب می کند. با وجود این واقعیت که دسترسی به امنیت اجتماعی به عنوان یک حقوق اساسی بشر اعلام شده در قوانین اساسی ملی و منشور جدید سازمان ملل (سازمان ملل) لحاظ گردیده، فقط در دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است. کشورهای عضو سازمان بین المللی کار موظفند در راستای تأمین کردن حداقل استانداردها در حفاظت از شهروندان متبوع خود در برابر فقر تلاش کنند (خان^۱ و همکاران، ۲۰۲۴).

۱-۲- عوامل مؤثر بر رفتار بازنشتگی

بسیاری از کشورها از جمله کشورهای صنعتی و توسعه یافته برای کاهش هزینه های دولت و افزایش نیروی کار فعال، برنامه های تأمین اجتماعی و بازنشتگی خود را تعدیل می کنند. شاید برجسته ترین مورد اصلاحات در این زمینه بالا بردن سن استاندارد بازنشتگی باشد. چنین اصلاحاتی مستقیماً بر مخارج دولت و تصمیمات مشارکت تأثیر می گذارد (فورمن، ۲۰۰۸).

مشوق های مالی ناشی از طرح بازنشتگی، عامل تعیین کننده اصلی رفتار بازنشتگی بوده و در ادبیات اقتصادی به خوبی ثبت شده است. علاوه بر این، بررسی ادبیات تحقیق نشان می دهد که برآوردهای تجربی برای بسیاری از کشورها از هزینه های بازنشتگی و پی آمدهای آنها، در دسترس است. به رغم موارد عنوان شده، تجزیه و تحلیل یافته های به دست آمده از پژوهش های پیشین نشان می دهد که رفتار بازنشتگی فردی را نمی توان صرفاً با انگیزه های مالی و به طور کامل توضیح داد (خان و همکاران، ۲۰۲۴). علاوه بر این، واکنش عرضه نیروی کار به افزایش سن عادی بازنشتگی بسیار بیشتر از آن است که فقط با مشوق های مالی پیش بینی شده باشد. بنابراین، سوالی را که باید مورد بررسی قرار داد این است که در کنار مشوق های مالی، سایر عوامل تعیین کننده رفتار بازنشتگی کدامند؟ در راستای درک کامل تصمیم فردی در مورد بازنشتگی، یک رویکرد میان رشته ای مورد نیاز است. هرسی و همکاران (۲۰۱۴) بر پایه یافته های به دست آمده از پژوهش خود تصریح داشته است: "ارزیابی دقیق و کامل اقداماتی که شامل برنامه ریزی بازنشتگی و سرمایه گذاری مالی است، بسیار پیچیده است. درک چنین برنامه هایی، حداقل به تعامل هماهنگ ابعاد شناختی و شخصیتی در سطح روان شناختی،

^۱ - Khan

مکانیسم‌های تأمین اجتماعی و انتظارات زمان بندی هنجاری در سطح اجتماعی و اطلاعات احتمالی در مورد دسترسی و کفایت جریان‌های متعددی از منابع درآمد آینده، نیاز دارند. واضح است که گزارش‌های انضباطی فقط می‌تواند بخشی از داستان را بازگو کند.^۱ (هرناس^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). بررسی ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که اغلب پژوهش‌های پیشین، عموماً به توضیحات روان شناختی و جامعه شناختی برای رفتار بازنشستگی فردی تمرکز کرده اند. علاوه بر این، در طرح مباحث نظری به مولفه‌های مدل‌های نئو کلاسیک نظیر عوامل فردی (به عنوان مثال: سلامتی، نوع شغل، وضعیت تملک منزل مسکونی) و موسسات (غیر از موارد تشویق مستقیم مالی)، پرداخته اند. در این راستا، بررسی ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که در پژوهش‌های پیشین، مهم‌ترین بینش از ادبیات اقتصادی، روان شناختی و جامعه شناسی، مورد بررسی قرار گرفته و تصریح می‌گردد که: "در ادبیات تحقیق، تصمیم‌گیری منطقی مالی و اقتصادی به عنوان یک عامل تعیین کننده مهم ولی ناکافی، پذیرفته شده است" (لیندرمن^۲، ۲۰۲۳).

۲-۲- عوامل درون سازمانی تاثیرگذار بر پدیده بازنشستگی

در این بخش به بررسی عوامل درون سازمانی تاثیرگذار بر پدیده بازنشستگی پرداخته شده است.

۲-۲-۱- شیوه مدیریت صندوق‌های بازنشستگی

با جرأت می‌توان گفت که یکی از عوامل مهم تاثیرگذار بر پدیده بازنشستگی، مدیریت صندوق‌های بازنشستگی است. مدیریت اثربخش با دوراندیشی منابع و مصارف صندوق را تنظیم می‌کند. در حالی که مدیریت ناکارآمدی که بر اساس روابط نامتعارف، سیاسی‌کاری در مدیریت دولتی بر صندوق‌ها تحمیل شده است، هیچ‌گونه دغدغه‌ای نسبت به عبور صندوق‌ها از مرز توازن ندارد.

۲-۲-۲- سرمایه‌گذاری و کسب درآمد از اندوخته‌ها

سرمایه‌گذاری منابع و چگونگی بازدهی، از موثرترین مولفه‌های پایداری صندوق‌ها بشمار می‌رود. این موضوع در کشورهایی که دارای تورم سالانه هستند، از اهمیت قابل توجهی برخوردار

^۱ - Hernaes

^۲ - Lindemann

است. سودآوری مناسب بر تأمین معیشت بازنشستگان تاثیر دارد. با سودآوری مناسب وابستگی صندوق‌ها به منابع دولتی کاهش می‌یابد.

۲-۳- الگوها و طرح‌های بازنشستگی

از عوامل تاثیرگذار پدیده بازنشستگی، نظام‌ها، الگوها، و طرح‌های بازنشستگی هستند. نظام‌های بازنشستگی اغلب کشورها بر اساس یکی از الگوها و طرح‌ها یا ترکیبی از آنها، قابل تقسیم‌بندی است.

الگوی مزایای تعریف شده^۱: این الگو در بسیاری از کشورها از جمله در ایران رایج است. در این نظام بازنشستگی، مبنای حقوق بازنشستگی، میانگین دریافتی‌های شاغلین در سال‌های آخر خدمت و یا طول دوره خدمت است که با اعمال ضرایب و فرمولهای خاصی محاسبه می‌شود.

الگوی کسور تعریف شده^۲: برخی از کشورهای جهان از الگوی کسور تعریف شده استفاده می‌کنند. در این نظام، حقوق بازنشستگی بر، اساس حق‌ایمی که از طرف ذینفع پرداخت شده است، محاسبه می‌گردد در این نظام حقوق بازنشستگی ممکن است بر اساس میزان کسورات پرداخت شده یا سود ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها محاسبه می‌شود. تأمین منابع مالی در نظام DC ممکن است به صورت اندوخته‌گذاری کامل باشد.

الگوی کسورات تعریف شده- اندوخته‌گذاری کامل^۳: در این نظام کسورات افراد (سهم کارمند و کارفرما) در حساب‌های شخصی آنها ثبت و بر روی کسورات دیگر اندوخته می‌شود، این کسورات جمع‌آوری شده توسط مدیریت صندوق سرمایه‌گذاری و در آغاز بازنشستگی هر فرد، سهم او از منابع موجود مشخص می‌شود (لیندرمن^۴، ۲۰۲۳).

طرح‌های بازنشستگی قراردادهایی حقوقی هستند که الزام قانونی دارند. می‌توان این طرح‌ها را به

^۱ - Defined Benefit-Pay As You Go(DB_PAYG)

^۲ - Defined Contribution (DC)

^۳ - DC-FF

^۴ - Lindemann

شرح زیر طبقه‌بندی کرد.

طرح‌های بازنشستگی خصوصی در برابر دولتی: طرح‌های بازنشستگی که توسط حکومت (دولت مرکزی، ایالتی، فدرال یا غیره) اداره می‌شوند، طرح‌های دولتی هستند. بطور سنتی این طرح از الگوی **DB-PAYG** تبعیت می‌کنند، اما در برخی از کشور اصلاحات شروع شده است. طرح‌های بازنشستگی خصوصی توسط نهادهای مستقل از حکومت اداره می‌شوند. این نهاد می‌تواند یک کارفرمای خصوصی یا یک صندوق بازنشستگی خصوصی باشد. طرح‌های خصوصی می‌توانند مکمل طرح‌های دولتی باشند (کریندل و مک‌فیل^۱، ۲۰۱۹).

طرح بازنشستگی شغلی در مقابل انفرادی: در طرح‌های شغلی، ملاک استخدام، یا ارتباط حرفه‌ای بین اعضای طرح و نهاد است، که تأمین مالی توسط کارفرما، اتحادیه، و... انجام می‌گیرد. در مقابل در طرح‌های انفرادی ملاک ارتباط حرفه‌ای و شغلی نیست. طرح‌های بازنشستگی شغلی خود به دو طرح اجباری و اختیاری، تقسیم می‌شود.

طرح بازنشستگی شغلی اجباری: در این طرح‌ها مشارکت برای کارفرما الزامی و اجباری است.

طرح شغلی اختیاری: شرکت در این برنامه‌ها برای کارفرمایان اختیاری است.

طرح‌های بازنشستگی انفرادی اجباری: طرح‌هایی هستند که اشخاص باید در آنها عضو شوند، افراد ملزم به پرداخت مشارکت در برنامه‌هایی خاص یا طرح‌های بازنشستگی می‌شوند.

طرح‌های بازنشستگی انفرادی اختیاری: عضویت در این برنامه‌ها اختیاری است و افراد ملزم به مشارکت در این طرح‌ها نیستند (اشنایدر^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

۲-۳- بازنشستگی تأمین اجتماعی

یک مشخصه عمومی تأمین اجتماعی توزیع مجدد درآمد هم در سطح افقی (بین ثروتمندان و فقرا) و هم در سطح عمودی بین نسل‌ها است. البته توزیع مجدد بین دوره‌ای برای خود اشخاص نیز وجود دارد، مانند. پس انداز در دوران بازنشستگی توزیع مجدد درآمد هم از طریق مالیات و

^۱ - Kreander, N., & McPhail

^۲ - Schneider

هم از طریق نظام‌های تأمین اجتماعی اعمال می‌گردد. یکی از ابزارهای نهادهای تأمین اجتماعی جهت باز توزیع درآمد نظام‌های بازنشستگی هستند. بدین معنا که آیا نظام‌های بازنشستگی باید وظیفه توزیع مجدد درآمد را انجام دهند یا نه. امروزه نظام‌های بازنشستگی در هر کشور بر اساس ماهیت خود از مؤثرترین عوامل در چگونگی عملکرد نظام تأمین اجتماعی آن کشور است. همچنین برای غالب کشورها بزرگ‌ترین بنیادهای اقتصادی غیربانکی، از نظام‌های بازنشستگی ناشی می‌شود. از آنجا که نظام‌های بازنشستگی از نوع نظام‌های باز هستند و عوامل بیرونی نظام (شرایط اقتصادی اجتماعی فرهنگی و سیاسی جامعه بر چگونگی عملکرد آن مؤثر هستند (بهزادپور و همکاران، ۱۳۹۷). از این رو، موفقیت یک نظام بازنشستگی را نمی‌توان فقط در ویژگی‌ها و نسبت‌های عناصر درونی نظام جستجو کرد. بنابراین اگر عملکرد یک نظام بازنشستگی در یک و یا چند کشور با ویژگی خاص خود مناسب و کارآمد ارزیابی شود، به کارآمد بودن چنین نظامی در دیگر کشورها نمی‌توان اطمینان داشت.

۴-۲- پیشینه پژوهش

به طور معمول در بسیاری از پارادایم‌های پژوهش، مروری بر ادبیات صورت می‌پذیرد. نکته‌حائز اهمیت آن است که تا به امروز تلاش‌های اندکی برای شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تأمین اجتماعی در ایران صورت پذیرفته است، و هیچ کدام از آن‌ها منجر به بررسی همه جانبه و قانونی این موضوع نگردیده و یا توسط جامعه بین الملل به رسمیت شناخته نشده است؛ زیرا تحقیقات انجام گرفته به یک یا چند جنبه خاص از ابعاد احتمال بازنشستگی پرداخته‌اند. تحقیقاتی نزدیک به موضوع این پژوهش در ایران و در سطح سایر کشورها انجام شده است که در این بخش به اختصار مروری بر تحقیقات مزبور خواهیم داشت:

خان^۱ و همکاران (۲۰۲۴) در بررسی عوامل مؤثر بر اهداف بازنشستگی پیش از موعد با مکانیسم میانجی تعامل شغلی نشان دادند اهداف کاری کارکنان به طور مثبتی با میزان اشتیاق آنها نسبت به کارشان مرتبط است. با این حال، این موضوع تأثیر منفی بر قصد بازنشستگی پیش از موعد آنها

^۱ - Khan

دارد. علاوه بر این، نتایج نشان داد که این اشتیاق شغلی رابطه بین اهداف کاری و قصد بازنشستگی پیش از موعد را واسطه می‌کند. لیندزمن^۱ (۲۰۲۳) طی پژوهشی نشان داد که کمک‌های بازنشستگی ایالات متحده بین ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۷ به میزان ۳۳ درصد افزایش یافته است، اما در دو سال دیگر کاهش یافته است. در طی هلند و کانادا حداقل در یک سال کمک‌های مالی کاهش یافته است. نویسندگان خاطرنشان می‌کنند که کاهش در مشارکت‌ها ممکن است در نتیجه بازده سرمایه‌گذاری بیش از حد انتظار بوده و نیاز به مشارکت‌ها را کاهش دهد. این مسئله موضوع اثربخشی برنامه‌های سرمایه‌گذاری بازنشستگی را در کشورهای در حال توسعه مطرح می‌کند. آیا می‌توان از آنها به عنوان راهی برای بهبود سلامت مالی صندوق‌های بازنشستگی استفاده کرد. منصور و ماوردی^۲ (۲۰۲۴) نشان دادند اندازه، هزینه‌های عملیاتی و مدیریت فعال بر عملکرد مالی صندوق‌های بازنشستگی کارفرمایی در اندونزی تأثیر منفی دارد. در همین حال، سن صندوق‌های بازنشستگی کارفرمایی تأثیری بر عملکرد مالی صندوق‌های بازنشستگی کارفرمایی در اندونزی ندارد. اشنایدر^۳ و همکاران (۲۰۲۱) تأثیر عوامل مختلفی را بر وضعیت تأمین مالی صندوق‌های بازنشستگی را مورد بررسی قرار داده‌اند. در این پژوهش‌ها با استفاده از برخی معیارهای درماندگی یا بحران مالی نظیر: هر بدهی سرمایه‌ای، رتبه بندی اوراق قرضه و ظرفیت مالیاتی، نشان دادند که ماندگاری صندوق بازنشستگی در کشورهای توسعه‌یافته با فشار مالی منفی مواجه است. دایلی^۴ (۲۰۱۷) در بررسی ترکیب سبد دارایی، نشان داد که اکثر کشورها دارایی بازنشستگی را محدود می‌کنند. کانادا درصد پرتفوی بازنشستگی قابل سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار خارجی را محدود کرده، به طور کلی در ایالات متحده امکان برنامه‌های بازنشستگی برای داشتن املاک و مستغلات خارجی وجود نداشته و در نهایت ژاپن و سایر کشورها درصد دارایی‌های بازنشستگی موجود در سهام شرکت‌ها را محدود کرده‌اند. درصد دارایی‌های بازنشستگی خصوصی که در سهام شرکت‌ها نگه داری می‌شود به طور قابل

^۱ - Lindemann

^۲ - Mansur & Mawardi

^۳ - Schneider

^۴ - Daley

توجهی در کشورها متفاوت است. ایالات متحده ۲۶ درصد، سوئیس ۹ درصد (کمترین) و انگلیس ۷۰ درصد بود. محدودیت‌ها، هزینه تأمین مالی بازنشتگی را افزایش می‌دهد چرا که برای تأمین سطح معینی از مزایا، پرداخت حق بیمه بیشتری توسط کارفرمایان را ایجاب می‌کند. در مورد انواع برنامه‌ها، نویسندگان دریافته‌اند که همه کشورها دارایی‌های بیشتری در برنامه‌های سود مشخص نسبت به برنامه‌های مشارکت تعریف شده دارند. با وجود رشد سریع در برنامه‌های مختلف بازنشتگی ایالات متحده برای بیش از یک دهه، ۶۶ درصد دارایی‌های بازنشتگی در برنامه‌های مشارکت در سود صورت گرفته است. در خصوص مطالعات داخلی نتایج پژوهش میرینگ (۱۴۰۲) حاکی از آن است که چهار عامل عدالت، توانایی و تعهد سازمانی، جو سازمان و شرایط خانواده و کار بر روی تمایل به بازنشتگی پیش از موعد تأثیر مثبت و معناداری دارد. طهماسبی و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت طرح‌های بازنشتگی مشارکت معین در نظام بازنشتگی بین الملل نشان دادند در حوزه مدیریت بهینه طرح‌های مشارکت معین، ۵ مقوله اصلی شامل ساختار طرح، سرمایه‌گذاری طرح، سیاست پشتیبانی از طرح، مشارکت و راهبری آن می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. در نتیجه با توجه به نقش آفرینی وجوه مختلف در این طرح‌ها، پیاده‌سازی و مدیریت آن با چالش مواجه بوده و موفقیت طرح در گرو نگاه جامع و سیستماتیک به عوامل ارائه شده در این مطالعه می‌باشد. بهزادپورو همکاران (۱۳۹۷) در ارزیابی استاندارد حسابداری طرح‌های مزایای بازنشتگی نشان دادند استاندارد ۲۷ به اهداف تدوین آن دست یافته و فزونی منافع بر هزینه‌ها نیز توجیه‌کننده بکارگیری الزامات استاندارد است. از سوی دیگر استاندارد ۲۷ در صندوق‌های بازنشتگی کشور قابل اجرا است، اما لازم است برای سایر طرح‌های به جز مزایای بازنشتگی استانداردهای حسابداری مناسب تدوین شود. همچنین مشخص شد زیرساخت‌های حقوقی لازم برای بکارگیری استاندارد ۲۷ در کشور وجود ندارد؛ این بسترها را می‌توان به زیرساخت‌های محاسبات اکچواری، مسائل مالیاتی، ارزش منصفانه و مغایرت‌های قانونی و ساختاری طبقه‌بندی نمود.

۳- سوال‌های پژوهش

عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تأمین اجتماعی کدامند؟
اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تأمین اجتماعی به چه صورت می‌باشد؟

۴- روش‌شناسی پژوهش

در این مطالعه جهت انتخاب سنج‌های مناسب تعیین برخی متغیرها مبتنی بر نظرسنجی اقناعی از خبرگان، اساتید دانشگاه، متولیان و متخصصین امور تأمین اجتماعی استفاده گردیده و لذا در این بخش از تحقیق متکی بر "طرح تحقیق پیمایشی" بوده است. پس از شناسایی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تأمین اجتماعی مبتنی بر تحلیل حوزه دانش و تحلیل محتوی، بر اساس یک طرح پیمایشی متکی بر نظر سنجی از خبرگان به منظور انتخاب سنج‌های مناسب بهره گرفته شده است.

در این تحقیق در ارتباط با جامعه آماری اول یا خبرگان به جهت تکیه بر روش استنتاج توصیفی چند معیاره با الگوی تحلیل شبکه‌ای با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی تعداد ۱۵ خبره انتخاب گردید همچنین در پژوهش حاضر از طریق روش دلفی فازی به شناسایی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تأمین اجتماعی پرداخته و سپس توسط تحلیل دیمتل فازی به اولویت‌بندی این عوامل پرداخته شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

طی پژوهش حاضر در راستای شناسایی مولفه‌های مدل نظیر عوامل تعیین‌کننده مؤثر بر بازنشستگی در قلمرو تحقیق از الگوی اکتشافی مانوئل^۱ (۲۰۱۵) بهره گرفته شده است. در این الگو شناسایی و دسته‌بندی عوامل تعیین‌کننده مؤثر بر بازنشستگی بر اساس جمع‌بندی پیشینه پژوهش‌های مرتبط و مشابه پیشین و به تعبیری تحلیل حوزه دانش و سپس دسته‌بندی با استفاده از تحلیل محتوی انجام گرفته است.

نتایج مربوط به شناسایی و دسته‌بندی مولفه‌های الگوی پیشنهادی و به ویژه عوامل تعیین‌کننده و

^۱ - Munnell

مؤثر بر بازنستگی، بر مبنای پژوهش‌هایی چون: (کریندل و مک فیل^۱، ۲۰۱۹)، (اشنایدر^۲ و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن^۳، ۲۰۲۳)، (جندل^۴، ۱۹۹۸)، (بارتل و مفیت^۵، ۱۹۸۵)، (استابلی و زویمولر^۶، ۱۹۸۵)، (هرناس^۷ و همکاران، ۲۰۱۳)، (پست^۸ و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون^۹، ۱۹۸۰)، (تیلور و شور^{۱۰}، ۱۹۹۵) مورد شناسایی و دسته‌بندی قرار گرفته است. تحلیل محتوای شواهد تجربی به دست آمده از پژوهش‌های پیشین در بررسی نظام مند انجام شده نشان می‌دهد که عوامل تعیین کننده یا مؤثر بر بازنستگی در هشت طبقه دسته‌بندی شده‌اند که عبارت از: (۱) عوامل جمعیت شناختی (دو عامل تعیین کننده)، (۲) عوامل سلامت (۱۲ عامل تعیین کننده)، (۳) عوامل اجتماعی (یک عامل تعیین کننده)، (۴) مشارکت اجتماعی (پنج عامل)، (۵) ویژگی‌های کاری (۲۱ عامل تعیین کننده)، (۶) عوامل مالی (چهار عامل تعیین کننده)، (۷) ترجیحات بازنستگی (یک عامل تعیین کننده) و (۸) اثرات کلان (سه عامل تعیین کننده)، بوده‌اند. جدول شماره (۴-۱) به طور خلاصه حوزه‌های طبقه‌بندی عوامل و نیز عوامل تعیین کننده در هر حوزه که به عنوان عوامل تعیین کننده و مؤثر بر بازنستگی بوده‌اند را به تفکیک نشان می‌دهد:

^۱ - Kreander, N., & McPhail

^۲ - Schneider

^۳ - Lindemann

^۴ - Gendell

^۵ - Burtless, G., & Moffitt

^۶ - Staubli, S., & Zweimüller,

^۷ - Hernaes

^۸ - Post

^۹ - Hall

^{۱۰} - Taylor, M. A., & Shore

جدول (۴-۱) - شناسایی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر بازنشستگی

نوع عوامل	شرح عوامل	پیشینه
جمعیت شناختی	سطح تحصیلات	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
	جنسیت	(کریندل و مک‌فیل، ۲۰۱۹)، (اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
سلامتی	داشتن بیماری	(جندل، ۱۹۹۸)
	بستری بودن	(هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)، (پست و همکاران، ۲۰۱۳)
	از کار افتادگی	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)
	عامل روانی	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)
عوامل اجتماعی	اشتغال همسر	(کریندل و مک‌فیل، ۲۰۱۹)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
مشارکت اجتماعی	مراقبت از دیگران، عضویت انجمن	(جندل، ۱۹۹۸)
	ادامه تحصیل	(هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)
	کسب و کار آزاد	(هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)
	استراحت و تفریح	(لیندرمن، ۲۰۲۳)
ویژگی‌های شغل	تمام وقت بودن شغل	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
	پاره وقت بودن شغل	(جندل، ۱۹۹۸)
	نوع کار (سخت و زیان‌آور)	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)
	کلاس شغلی	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)
	نامنظم بودن کار	وان سولینگه و هنکتر (۲۰۲۱)
	بزرگی سازمان	گستازین و همکاران (۲۰۲۱)؛
	فشار کاری	رابروک و همکاران (۲۰۲۳)؛ وان سولینگه و هنکتر (۲۰۲۱)
	رضایت شغلی	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)
	تحت کنترل نبودن شغل	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)
	پایین بودن حقوق و مزایا	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)

	چالشی بودن کار	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)،
	شرایط زمانی و مکانی کار	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)،
	شایسته سالاری	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)،
	فرصت‌های رشد	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)،
	مشارکت زیر دستان	(جندل، ۱۹۹۸)
عوامل مالی	حق سنوات	(هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)، (پست و همکاران، ۲۰۱۳)،
	درآمد کارکنان	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)
	مزایای بازنشتگی	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)،
	نرخ هزینه جایگزینی نیرو	(کریندل و مک فیل، ۲۰۱۹)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)،
ارجحیت بازنشتگی	بازنشتگی به موقع یا دیرتر	(جندل، ۱۹۹۸)
عوامل کلان	تغییر سیاست‌های بازنشتگی	(هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)
	اثرات تقویمی	(هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)

مورد دیگری که باید در بررسی نظام مند ادبیات تحقیق مربوط به بازنشتگی کارکنان در هر کشوری باید مورد توجه قرار گیرد عبارت از سنجه‌های بازنشتگی یا معیار تعیین بازنشتگی کارگران در هر کشوری است. در این رابطه، برخی از پژوهش‌ها که دقیقاً به این مورد پرداخته اند، مواردی چون: (۱) سنوات کارکرد (۳۰ سال یا ۳۵ سال)، (۲) از کارافتادگی جسمانی به دلایلی چون معلولیت شدید، از دست دادن بینایی یا شنوایی، بیماری‌های صعب‌العلاج (سرطان و غیره)، (۳) بیماری طولانی، (۴) اخراج به دلایل انضباطی یا سیاسی، (۵) کبر سن (۶۰، ۶۵ سال یا بالاتر، (۶) بیماری روحی یا روانی (دیوانگی و زوال عقل) را شناسایی کرده اند که می‌تواند در دوسته عادی و غیر عادی تقسیم بندی شوند. در این زمینه می‌توان به پژوهش‌هایی چون: (کریندل و مک فیل، ۲۰۱۹)، (اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)، (جندل، ۱۹۹۸)، (بارتل و

مفیت، ۱۹۸۵)، (استابلی و زویمولر، ۱۹۸۵)، (هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)، (پست و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵) می‌توان اشاره کرد. یافته‌های تحقیق را می‌توان به شرح جدول شماره (۴-۲) در دو دسته عادی و غیر عادی و مشتمل بر شش سنجه فرعی خلاصه کرد:

جدول (۴-۲) - سنجه‌های تعیین بازنشستگی

نوع	سنجه	تعریف	پیشینه
عادی	سنوات کارکرد	۳۰ تا ۳۵ سال سابقه پرداخت بیمه	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
	کبر سن	سن ۶۰ تا ۶۵ سال یا بالاتر	(کرنیدل و مک فیل، ۲۰۱۹)، (اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
غیر عادی	بیماری طولانی	بیماری طولی‌المدت ناگزیر به بستری	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)، (جندل، ۱۹۹۸)
	اخراج	بازنشستگی اجباری به دلایل انضباطی یا سیاسی	(هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)، (پست و همکاران، ۲۰۱۳)
	از کار افتادگی	معلولیت شدید جسمی، نابینایی، ناشنوایی و ...	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)
	مehجوریت	بیماری‌های روحی و روانی (الزایمر، دیوانگی، افسردگی و ...)	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)

۵-۱- پالایش سنجه‌ها و عوامل مؤثر بر بازنشستگی

در این قسمت از پژوهش، به منظور پالایش و ارزیابی مناسبت سنجه‌ها عوامل مؤثر بر بازنشستگی شناسایی شده مبتنی بر تحلیل حوزه دانش و تحلیل محتوی، از روش نظر سنجی دلفی اقناعی و الگوی چند معیاره دیمیتل فازی، استفاده شده که فرآیند ارزیابی و پالایش مولفه‌های مزبور در ادامه تشریح شده است.

هدف روش دلفی، دسترسی به مطمئن‌ترین توافق گروهی خبرگان درباره موضوعی خاص است که با استفاده از پرسشنامه و نظرخواهی از خبرگان، به دفعات با توجه به بازخورد حاصل از آنها صورت می‌پذیرد. روش دلفی به خصوص برای مسائلی با ارزش است که نیازی به فنون تحقیقی

دقیق ندارند، مثلاً زمانی که داده‌ها ناکافی یا فاقد قطعیت اند؛ یا نمونه‌های واقعی موجود نیست و یا زمانی که جمع کردن افراد و بحث کردن در مورد مسئله ای دشوار است. در واقع روش دلفی، بررسی کاملی بر نظرات خبرگان، با سه ویژگی اصلی: ۱. ناشناس بودن پاسخ دهندگان و پاسخ بی طرفانه به سوالات (پرسشنامه ها)، ۲. تکرار دفعات ارسال سوالات (پرسشنامه) و دریافت بازخورد از آنها و ۳. تجزیه و تحلیل آماری از پاسخ به سوالات به صورت گروهي، صورت گرفته است.

اساس تحلیل حوزه دانش و الگوی تحلیل محتوی به گونه ای که در جدول (۴-۲) عنوان گردید، عوامل مؤثر بر بازنشتگی ۳۲ شاخص مشخص شده که در جدول (۴-۳) کدگذاری شده است. سپس، از خبرگان خواسته شد که تعیین کنند این شاخص‌ها به چه میزان بر بازنشتگی مؤثر هستند:

جدول (۴-۳) - عوامل مؤثر بر بازنشتگی

کد	مولفه	کد	مولفه	کد	مولفه	کد	مولفه
X۲۵	مشارکت زیر دستان	X۱۷	بزرگی سازمان	X۹	ادامه تحصیل	X۱	سطح تحصیلات
X۲۶	حق سنوات	X۱۸	فشار کاری	X۱۰	کسب و کار آزاد	X۲	جنسیت
X۲۷	درآمد کارکنان	X۱۹	رضایت شغلی	X۱۱	استراحت و تفریح	X۳	داشتن بیماری
X۲۸	مزایای بازنشتگی	X۲۰	تحت کنترل نبودن شغل	X۱۲	تمام وقت بودن شغل	X۴	بستری بودن
X۲۹	نرخ هزینه جای گزینی نیرو	X۲۱	پایین بودن حقوق و مزایا	X۱۳	پاره وقت بودن شغل	X۵	از کار افتادگی
X۳۰	بازنشتگی به موقع یا دیرتر	X۲۲	چالشی بودن کار	X۱۴	نوع کار (سخت و زیان آور)	X۶	عامل روانی
X۳۱	تغییر سیاست‌های بازنشتگی	X۲۳	شرایط زمانی و مکانی کار	X۱۵	کلاس شغلی	X۷	اشتغال همسر
X۳۲	اثرات تقویمی	X۲۴	شایسته سالاری	X۱۶	نامنظم بودن کار	X۸	مراقبت از دیگران، عضویت انجمن

سنجش تاثیر مستقیم مولفه مؤثر: بر مبنای نظر سنجی از خبرگان و کمی کردن سطح اهمیت نظرات ابرازی، گام اول محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم بین عوامل به صورت دودویی مورد ارزیابی قرار گرفته است.

سنجش تاثیر گذاری مولفه ها: برای تعیین نقشه روابط شبکه (NRM) باید ارزش آستانه محاسبه شود. مقدار آستانه روابط یعنی میانگین مقادیر ماتریس T برابر ۰/۳۶ به دست آمده است. تمامی مقادیر ماتریس T که کوچک‌تر از ۰/۳۶ باشد صفر شده یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی‌شود. با توجه به حد آستانه می‌توان میزان تأثیرگذاری (D) و میزان تأثیرپذیری (R) را مشخص کرده که در جدول (۴-۴) نشان داده شده است:

جدول (۴-۴) - میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری شاخص‌های مؤثر

عامل	D	R	D+R	D-R	عامل	D	R	D+R	D-R
X۱	۲.۱۷	۲.۲۳	۴.۴۰	-۰.۰۷	X۱۷	۲.۱۷	۱.۹۷	۴.۱۵	۰.۲۰
X۲	۲.۱۰	۲.۲۶	۴.۳۶	-۰.۱۷	X۱۸	۲.۰۲	۲.۰۷	۴.۰۹	-۰.۰۶
X۳	۳.۲۴	۳.۱۹	۶.۴۲	۰.۰۵	X۱۹	۱.۹۴	۲.۰۶	۳.۹۹	-۰.۱۲
X۴	۳.۲۴	۳.۱۹	۶.۴۳	۰.۰۵	X۲۰	۲.۲۳	۱.۹۹	۴.۲۱	۰.۲۴
X۵	۲.۰۷	۲.۳۱	۴.۳۸	-۰.۲۴	X۲۱	۲.۱۶	۲.۰۹	۴.۲۴	۰.۰۷
X۶	۲.۰۱	۲.۰۷	۴.۰۷	-۰.۰۶	X۲۲	۱.۹۹	۱.۸۵	۳.۸۵	۰.۱۴
X۷	۲.۲۰	۱.۹۴	۴.۱۴	۰.۲۵	X۲۳	۲.۰۲	۱.۹۴	۳.۹۶	۰.۰۸
X۸	۳.۱۶	۳.۱۳	۶.۲۸	۰.۰۳	X۲۴	۲.۰۳	۱.۸۸	۳.۹۰	۰.۱۵
X۹	۳.۱۱	۲.۹۶	۶.۰۷	۰.۱۴	X۲۵	۲.۲۲	۱.۹۱	۴.۱۳	۰.۳۱
X۱۰	۲.۳۰	۲.۴۷	۴.۷۷	-۰.۱۷	X۲۶	۲.۳۲	۲.۱۵	۴.۴۷	۰.۱۷
X۱۱	۲.۵۳	۲.۳۸	۴.۹۱	۰.۱۵	X۲۷	۲.۱۱	۱.۶۲	۳.۷۳	۰.۴۹
X۱۲	۲.۵۸	۲.۳۵	۴.۹۳	۰.۲۳	X۲۸	۲.۲۰	۲.۰۱	۴.۲۱	۰.۱۹
X۱۳	۲.۳۶	۲.۳۲	۴.۶۸	۰.۰۴	X۲۹	۲.۲۱	۲.۲۱	۴.۴۲	-۰.۰۱
X۱۴	۲.۲۱	۱.۹۹	۴.۲۰	۰.۲۳	X۳۰	۲.۱۴	۲.۴۴	۴.۵۸	-۰.۳۰
X۱۵	۱.۸۶	۲.۱۷	۴.۰۳	-۰.۳۱	X۳۱	۲.۰۸	۲.۶۸	۴.۷۶	-۰.۶۱
X۱۶	۱.۹۴	۲.۱۳	۴.۰۷	-۰.۱۹	X۳۲	۲.۰۲	۲.۹۵	۴.۹۷	-۰.۹۴

اولویت سنجی مولفه ها: در نهایت بر اساس سطح تاثیر گذاری مولفه های مؤثر بر بازنشتی نسبت به اولویت سنجی آن ها اقدام شده و نتایج به صورت جدول (۴-۵) خلاصه گردیده است

جدول (۴-۵) - اولویت بندی عوامل مؤثر

رتبه	مولفه	رتبه	مولفه	رتبه	مولفه	رتبه	مولفه
۲۳	حق سنوات	۲۱	نامنظم بودن کار	۴	رضایت شغلی	۱۴	از کارافتادگی
۱۲	شرایط زمانی و مکانی کار	۲۴	بزرگی سازمان	۸	نوع کار (سخت و زیان آور)	۱۶	اشتغال همسر
۳۲	نرخ هزینه جایگزینی نیرو	۲۸	تحت کنترل نبودن شغل	۷	تغییر سیاست های بازنشتی	۲	فشار کاری
۱۹	بازنشتی به موقع یا دیرتر	۱۸	چالشی بودن کار	۶	کسب و کار آزاد	۱	سطح تحصیلات
۱۳	داشتن بیماری	۱۷	اشتغال همسر	۱۰	جنسیت	۱۵	عامل روانی
۱۱	پایین بودن حقوق و مزایا	۳۱	شایسته سالاری	۲۰	ادامه تحصیل	۲۵	بستری بودن
۹	مزایای بازنشتی	۲۹	فرصت های رشد	۲۷	تمام وقت بودن شغل	۲۲	مراقبت از دیگران، عضویت انجمن
۵	استراحت و کار و تفریح	۳۰	مشارکت زیردستان	۲۶	کلاس شغلی	۳	درآمد کارکنان

بنابر نتایج به دست آمده از تحلیل چند متغیره دیمیتل فازی در پالایش عوامل مؤثر بر بازنشتی، در نهایت هفده عامل موثرتر بر بازنشتی در میان عوامل مؤثر از نظر خبرگان، به ترتیب عبارتند از:

- سطح تحصیلات،
- جنسیت،
- داشتن بیماری

- از کار افتادگی
- عامل روانی
- اشتغال همسر
- کسب و کار آزاد
- استراحت و تفریح
- پاره وقت بودن شغل
- نوع کار (سخت و زیان‌آور)
- فشار کاری
- رضایت شغلی
- پایین بودن حقوق و مزایا
- شرایط زمانی و مکانی کار
- درآمد کارکنان
- مزایای بازنشستگی
- تغییر سیاست‌های بازنشستگی

در نهایت اهمیت سنجی، رتبه‌بندی و پالایش سنجه‌ها و عوامل مؤثر بر بازنشستگی بر پایه رویکرد چند معیاره دیمتل فازی منجر به نهایی شدن ۶ سنجه بازنشستگی و ۱۴ عوامل مؤثر به شرح خلاصه در جدول شماره (۴-۶) و به صورت زیر گردید:

جدول (۴-۶) - سنجه‌ها و عوامل نهایی مؤثر بر بازنشستگی

نوع عوامل	شرح عوامل	پیشینه
جمعیت شناختی	سطح تحصیلات	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
	جنسیت	(کریندل و مک‌فیل، ۲۰۱۹)، (اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
سلامتی	داشتن بیماری	(چندل، ۱۹۹۸)
	از کار افتادگی	(هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)، (پست و همکاران، ۲۰۱۳)
	عامل روانی	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)

عوامل اجتماعی	اشتغال همسر	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)،
ویژگی‌های شغل	کسب و کار آزاد	(کریندل و مک فیل، ۲۰۱۹)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)،
	نوع کار (سخت و زیان آور)	(جندل، ۱۹۹۸)
	نامنظم بودن کار	(هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)
	فشار کاری	(هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)
	رضایت شغلی	(لیندرمن، ۲۰۲۳)
	پایین بودن حقوق و مزایا	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)،
	شرایط زمانی و مکانی کار	(جندل، ۱۹۹۸)
عوامل مالی	درآمد کارکنان	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)،
سنجه بازنشستگی	عادی	سنوات کارکرد (اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
		(کریندل و مک فیل، ۲۰۱۹)، (اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)،
	غیر عادی	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)، (جندل، ۱۹۹۸)
		بیماری طولانی
		اخراج (هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)، (پست و همکاران، ۲۰۱۳)،
		(پست و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)
	مهجوریت	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)،

با تحلیل حوزه دانش و تحلیل محتوی سنجه‌های ارزیابی بازنشستگی و عوامل مؤثر بر آن شناسایی و با استفاده از نظرسنجی اقناعی دلفی از خبرگان و به کارگیری الگوی تحلیل چند معیاره دیمیتل فازی دو سنجه عادی و غیر عادی و تحصیلات، سن و گروه سنی، عوامل مالی و سلامت جسمی و روحی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر امکان بازنشستگی افراد بودند.

۶- بحث و نتیجه گیری

بسیاری از کشورها از جمله کشورهای صنعتی و توسعه یافته برای کاهش هزینه‌های دولت و افزایش نیروی کار فعال، برنامه‌های تأمین اجتماعی و بازنشستگی خود را تعدیل می‌کنند. شاید

برجسته‌ترین مورد اصلاحات در این زمینه بالا بردن سن استاندارد بازنشستگی باشد. چنین اصلاحاتی مستقیماً بر مخارج دولت و تصمیمات مشارکت تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تأمین اجتماعی با رویکرد دلفی و دیمتل فازی، به انجام رسیده است. بر پایه الگوی پیشنهادی احتمال بازنشستگی با دو سنجه عادی (سن و کارکرد) و غیر عادی (بیماری طولانی، اخراج، از کار افتادگی و مهجوریت)، به عنوان متغیر وابسته و مستمری بازنشستگی، مشوق‌های مالی و عوامل مؤثر (سن، سطح تحصیلات، درآمد، سکونت، عوامل مالی و سلامت) بر آن به عنوان متغیرهای توضیحی تلقی شده‌اند.

بر پایه نتایج به دست آمده از طراحی و به کارگیری الگوی پیشنهادی تحقیق، تحلیل حوزه دانش و به کارگیری الگوی تحلیل محتوی، استفاده از نظر سنجی اقناعی دلفی از خبرگان و الگوی چند معیاره دیمتل فازی به کاربران تحقیق پیشنهاد می‌گردد: اصلاحات ساختاری و تغییر به سیستم DC به چند دلیل نمی‌تواند یک انتخاب مناسب باشد. نخست این که برای این تغییر بزرگ یک هزینه بسیار زیاد به منظور گذار مورد نیاز است که باید از بودجه دولت تأمین شود حال آن که ایران در شرایط فعلی اصلاً توان پذیرش تعهد بیشتر را ندارد. دوم این که سیستم‌های مبتنی بر حساب‌های انفرادی تنها در صورت وجود یک بازار مالی کارا است که می‌تواند رفاه افراد را برآورده کند. بازارهای مالی ایران متأسفانه از عمق کافی برای جذب سرمایه بسیار گسترده برخوردار نیستند. در ارتباط با اصلاحات پارامتریک گفته شد که منابع درآمدی یعنی پایه بیمه و نرخ‌های حق بیمه در حالت اشباع خود قرار دارند. در سال‌های آینده نیز به دلیل افزایش تعداد مستمری بگیران تقریباً احتمالاً مصارف افزایش یافته و ذخایر کمتری به منظور سرمایه گذاری وجود خواهد داشت و البته باید در نظر بگیریم که با پیر شدن صندوق و سررسید شدن تعهدات ذخایر باید شکل زودنقد به خود بگیرند که با بازده کمتری همراه هستند. بر این اساس مقاله نتیجه می‌گیرد که باید بر اصلاحات پارامتریک معمولاً در جهت کنترل هزینه‌ها گام برداشت. همچنین سه راهکار اصلاحی پیشنهاد می‌گردد نخست 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 می‌توان با اصلاح سن بازنشستگی

قانونی از تعداد سالهای مستمری بگیری کاست و بر تعداد سالهای پرداخت حق بیمه افزود. این راهکار نتایج مطلوبی برای اقتصاد نیز در بر دارد چرا که به عرضه نیروی کار رسمی می افزاید. راهکار دوم افزایش تعداد سالهای مبنا جهت محاسبه مستمری است. هرچه ارتباط مستمری با حق بیمه‌های پرداختی بیشتر باشد پایداری صندوق نیز بیشتر تأمین می‌شود. علاوه بر پایداری صندوق، این راهکار بر عدالت درون و بینسلی نیز تأثیر مطلوب دارد. در اغلب کشورهای OECD دستمزدهای فراتر از ۱۰ سال پایانی و یا کل دوران اشتغال منای محاسبه قرار می‌گیرد. گذاشتن سقف درآمدی در محاسبه مستمری نیز راهکاری است که صندوق‌ها را از تعهدات سنگین مصون می‌دارد و علاوه بر این از نابرابری میان مستمری‌ها می‌کاهد.

۱-۶- پیشنهادها

با توجه به نتایج به دست آمده به دیگر محققین و پژوهش گران آتی در راستای توسعه ادبیات تحقیق، انجام تحقیق در زمینه‌های ذیل پیشنهاد می‌گردد:

۱) در این تحقیق صرفاً به تبیین مدلی در راستای تحلیل روابط بین بازنشستگی و عوامل مؤثر بر آن مبادرت شده است. به دیگر محققین پیشنهاد می‌گردد به تبیین الگویی در زمینه تحلیل روابط بین بازنشستگی و عوامل مؤثر در چارچوب یک مطالعه تطبیقی، مبادرت نمایند.

۲) طراحی و به کارگیری سیستم خبره سرمایه گذاری به منظور پیش بینی احتمال بازنشستگی مبتنی بر روابط بین بازنشستگی و عوامل مؤثر بر آن.

۳) به کارگیری الگوی رگرسیون غیر خطی یا روش‌های پویایی چون رگرسیون فضایی یا فاما-مک بث جهت تبیین روابط خطر بازنشستگی و عوامل مؤثر بر آن.

۷- منابع

۷-۱- منابع فارسی

۱- بهزادپور، سمیرا، رحمانی، علی و سلیمانی امیری، غلامرضا، (۱۳۹۷)، "ارزیابی استاندارد حسابداری طرح‌های مزایای بازنشستگی"، *پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی*، شماره ۷ (۱۳)، صص ۹۹-۱۴۰.

۲- طهماسبی رضا، باباشاهی، جبار و جلالیان سمیراسادات، (۱۴۰۱)، "عوامل مؤثر بر مدیریت طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین در نظام بازنشستگی بین الملل: رویکردی فراترکیب"، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، شماره ۴ (۱۴).

۳- میربیگ، معصومه، (۱۴۰۲)، "شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل به بازنشستگی پیش از موعد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی"، *هفدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه*.

۷-۲- منابع انگلیسی

۱- Burtless, G., & Moffitt, R. A., (۱۹۸۵), "The joint choice of retirement age and postretirement hours of work", *Journal of Labor Economics*, No. ۳(۲), Pp. ۲۰۹-۲۳۶.

۲- Daley, A(۲۰۱۷), "Income and the mental health of Canadian mothers: evidence from the universal child care benefit", *SSM - Popul. Health* ۳(C), Pp. ۶۷۴-۶۸۳.

۳- Forman, J. B., (۲۰۰۸), "Funding Public Pension Plans", J. Marshall L. Rev., ۴۲, ۸۳۷, Available at <https://repository.law.uic.edu/lawreview>, Vol ۴۲, Issue ۴/۱.

۴- Gendell, M., (۱۹۹۸), "Trends in retirement age in four countries", ۱۹۶۵-۹۵. *Monthly Labor Review*, ۱۲۱, ۲۰.

۵- Hall, A., & Johnson, T. R., (۱۹۸۰), "The determinants of planned retirement age", *ILR Review*, No. ۳۳(۲), Pp. ۲۴۱-۲۵۴.

۶- Hernaes, E., Markussen, S., Piggott, J., & Vestad, O. L., (۲۰۱۳), "Does retirement age impact mortality?", *Journal of health economics*, No. ۳۲(۳), Pp. ۵۸۶-۵۹۸.

۷- Khan, A. Y., Bilal, A., Daud, N., Daniyal, M., Ahmed, B., & Ishaq, A.,

(۲۰۲۴), "Factors Affecting Early Retirement Intentions With the Mediating Mechanism of Job Engagement", *Gadjah Mada International Journal of Business*, No. ۲۶(۱), Pp. ۵۵-۸۲.

۸- Kreander, N., & McPhail, K., (۲۰۱۹), "State investments and human rights? The case of the Norwegian Government Pension Fund Global", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, No. ۳۲(۶), Pp. ۱۷۴۲-۱۷۷۰.

۹- Lindemann, J. C., (۲۰۲۳), "Are article ۹ funds superior? A comprehensive empirical analysis of the SFDR regulation on its efficacy", flows and performance (Doctoral dissertation).

۱۰- Mansur, M., & Mawardi, W., (۲۰۲۳), "The Influence Of Employer Pension Funding Size, Operational Costs, Active Management and Age On Financial Performance", *Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, No. ۵(۲), Pp. ۱۲۰-۱۳۱.

۱۱- Munnell, A. H., (۲۰۱۵), "The average retirement age—an update", Issue in Brief ۱۵-۴. Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College.

۱۲- Post, C., Schneer, J. A., Reitman, F., & Ogilvie, D. T., (۲۰۱۳), "Pathways to retirement: A career stage analysis of retirement age expectations", *Human Relations*, No. ۶۶(۱), Pp. ۸۷-۱۱۲.

۱۳- Schneider, S. M., Petrova, T., & Becker, U., (۲۰۲۱), "Pension Maps: Visualising the Institutional Structure of Old Age Security in Europe", *Available at SSRN ۳۸۱۳۰۲۴*.

۱۴- Skvarciany, V., Jureviciene, D., Iljins, J., & Gaile-Sarkane, E., (۲۰۱۸), "Factors influencing a bank's competitive ability: the case of Lithuania and Latvia", *Oeconomia copernicana*, No. ۹(۱), Pp. ۷-۲۸.

۱۵- Staubli, S., & Zweimüller, J., (۲۰۱۳), "Does raising the early retirement age increase employment of older workers?", *Journal of public economics*, No. ۱۰۸, Pp. ۱۷-۳۲.

۱۶- Taylor, M. A., & Shore, L. M., (۱۹۹۵), "Predictors of planned retirement age: an application of Beehr's model", *Psychology and aging*, No. ۱۰(۱).