

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 جباری^۵

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 حاضر، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی با رویکرد دیمتل فازی 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 غربال‌سازی 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 اقماعی دلفی از خبرگان و به کارگیری الگوی تحلیل چند معیاره دیمتل 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. 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 دیمتل فازی منجر به نهایی شدن دو سنجه عادی و غیر عادی و شش عامل سنوات کارکرد و سن (سنجه‌های عادی)، بیماری طولانی، اخراج، از کار افتادگی و مهبجوریت (سنجه‌های غیرعادی) به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر امکان بازنشستگی افراد شناسایی گردیدند.

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

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت صنعتی - مالی، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران. jafar.abrishambaf@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت صنعتی، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران (نویسنده مسئول). Dr.Ghodrati42@Gmail.com

^۳ استاد تمام مدیریت مالی، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران. panahian@yahoo.com

^۴ استادیار گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران. Arabzadeh62@yahoo.com

^۵ استادیار گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران. H.jabbary@iaukashan.ac.ir

Identifying and prioritizing factors affecting the probability of social security retirement with the Delphi and Fuzzy Dimtel approach

Jafar Abrishambaf¹, Hasan Ghodrati,^{2*} Hossain Panahian,³, Meysam Arabzadeh,⁴ Hossein Jabbari⁵

Abstract:

Many countries, including industrialized and developed countries, adjust their social security and pension programs to reduce government spending and increase the active workforce. Such reforms directly affect government spending and participation decisions. The purpose of the current research was to identify and prioritize the factors affecting the probability of retirement with the Fuzzy Dimetal approach. The current research was based on a survey research design with a descriptive-inductive inference method, and it was quantitative in terms of the nature of the data and the method of analysis. The statistical population of the current research was university professors, trustees and specialists in social security affairs in 1402. In this research, in connection with the statistical community of experts, 14 experts were selected by snowball method. In order to fulfill the goals and answer the research questions, this research has been done in two main phases. In the first stage, by reviewing the literature and evaluating the results of the studies, the ground has been prepared for the comprehensive identification and extraction of factors and sub-factors affecting the probability of retirement and their classification. In the following, in order to screen the identified variables, the Delphi technique was used and by surveying experts, by analyzing the field of knowledge and analyzing the content of retirement evaluation metrics and identifying the factors affecting it, and by using a persuasive Delphi survey of experts and applying Dimitl's fuzzy multi-criteria analysis model, two normal and abnormal parameters and education, age and age group, financial factors and physical and mental health were among the most important factors affecting the possibility of people's retirement. Based on the results obtained from the fuzzy Delphi analysis, finally sixteen factors affecting retirement among the effective factors according to the experts, including education level, gender, illness, disability, psychological factor, spouse's employment, business free, rest and recreation, part-time job, type of work (hard and harmful), work pressure, job satisfaction, low salary and benefits, working time and place conditions, employee income and retirement benefits. Finally, the importance assessment, ranking and refinement of indicators and factors affecting retirement based on the multi-criteria approach of Dimtel Fazi led to the finalization of two normal and abnormal indicators and six factors of working years and age (normal indicators), long illness, dismissal, from Disability and desertion (abnormal parameters) were identified as the most important factors affecting the possibility of people's retirement.

key words: Retirement probability, normal parameters, abnormal parameters, social security.

¹ PhD student in the Department of Industrial Management - Finance, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran. jafar.abrishambaf@gmail.com

² Assistant Professor, Department of Industrial Management, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran (corresponding author).Dr.Ghodrati42@Gmail.com

³ Full Professor of Financial Management, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran.panahian@yahoo.com

⁴ Assistant Professor, Department of Accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran. Arabzadeh62@yahoo.com

⁵ Assistant Professor, Department of Accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran.

H.jabbary@iaukashan.ac.ir

در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، 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 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، می‌توان 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 خودکشی سالمندان مواجه است (لیندرمن^۴، 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 منابع برداشت یا وام گرفته شده و از طرف دیگر در ازای بخشی از مطالبات، تعدادی شرکت‌های 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 می‌کند (میربیگ، 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 می‌رود 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 می‌کند. 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

¹ Skvarciany

² Khan

³ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

⁴ Lindemann

کمتری برای اشتغال داشته باشند (طهماسبی و همکاران، ۱۴۰۱). در کشورهای با درآمد کمتر یا مساوی متوسط جهانی، برخی از کارگران 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 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^۳ 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^۴، 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

¹ Kreander, N., & McPhail

² Schneider

³ Hernaes

⁴ Lindemann

عملکردی کره ای در بازه زمانی ۱۹۸۸ تا ۲۰۰۴ اشاره کرد (مانوئل^۱، ۲۰۱۵) پژوهش حاضر بر پایه داده‌های عملکردی دهه اخیر در ایران به بررسی تاثیر مشوق‌های بازنشتی بر احتمال بازنشتی 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 بازنشتی 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^۲، ۲۰۰۸). کشورهای صنعتی و در حال توسعه، آگاهی فزاینده ای نسبت به وخامت وضعیت مالی برنامه‌های بازنشتی عمومی و لیست رو به رشد جمعیت ذی نفع دارند. این امر منجر به وضعیتی شده است که به موجب آن تعهدات بازنشتی تعلق گرفته بسیار فراتر از تولید صندوق‌های بازنشتی بوده و تأمین بودجه بازنشتی یک نسل بزرگ از مالیات یک نسل کوچک را به چالشی جدی تبدیل می‌کند. به دلیل نقش مهمی که طرح‌های بازنشتی در کاهش فقر دارند، این امر یک مسئله نگران کننده شده زیرا چنین طرح‌هایی را با آینده نامشخص مواجه ساخته است (اسکوارسینی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). به عنوان مثال در پایان سال ۲۰۰۲، ۹۰٪ از ۵۰۰ شرکت استاندارد و پورز که از برنامه‌های تأمین اجتماعی صندوق‌های بازنشتی ایالات متحده و انگلیس حمایت مالی می‌کردند، 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 بازنشتی تأمین اجتماعی آن‌ها بود. انتشار حدود ۱۴ میلیارد دلار اوراق بهادار جنرال موتورز برای تقویت زیر بودجه صندوق بازنشتی 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 بازنشتی کافی، پایداری مالی و به روز رسانی سیستم‌های بازنشتی در طولانی مدت را ایجاب می‌کند. 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^۴ و همکاران، ۲۰۲۴).

۲-۱- عوامل مؤثر بر رفتار بازنشتی

بسیاری از کشورها از جمله کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته برای کاهش هزینه‌های دولت و افزایش نیروی کار فعال، برنامه‌های تأمین اجتماعی و بازنشتی خود را تعدیل می‌کنند. شاید برجسته‌ترین مورد اصلاحات در این زمینه بالا بردن سن استاندارد بازنشتی باشد. چنین اصلاحاتی مستقیماً بر مخارج دولت و تصمیمات مشارکت تأثیر می‌گذارد (لیندرمن^۵، ۲۰۲۳). در ادامه به برخی عوامل مؤثر بر رفتار بازنشتی پرداخته شده است.

۲-۲- عوامل درون سازمانی تاثیرگذار بر پدیده بازنشتی

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

¹ Munnell

² Forman

³ Skvarciany

⁴ Khan

⁵ Lindemann

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، سیاسی کاری 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. موضوع در کشورهایی که دارای تورم سالانه هستند، از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. سودآوری مناسب بر تأمین معیشت بازنشستگان تاثیر دارد. با سودآوری مناسب وابستگی صندوق‌ها به منابع دولتی کاهش می‌یابد.

۲-۲-۳- 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 حق ایمنی 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 (لیندمان^۴، ۲۰۲۳).

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

¹ Defined Benefit-Pay As You Go(DB_PAYG)

² Defined Contribution(DC)

³ DC-FF

⁴ Lindemann

کارفرمای خصوصی یا یک صندوق بازنشستگی خصوصی باشد. طرح‌های خصوصی می‌توانند مکمل طرح‌های دولتی باشند (کریندل و مک فیل^۱، ۲۰۱۹).

طرح بازنشستگی شغلی در مقابل انفرادی: در طرح‌های شغلی، ملاک استخدام، یا ارتباط حرفه‌ای بین اعضای طرح و نهاد است، که تامین 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 (اشنايدر^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 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. نکته حائز 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 پرداخته اند. 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:

¹ Kreander, N., & McPhail

² Schneider

خان^۱ و همکاران (۲۰۲۴) در بررسی عوامل مؤثر بر اهداف بازنشتی 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 بازنشتی پیش از موعد آنها دارد. علاوه بر این، نتایج نشان داد که این اشتیاق شغلی رابطه بین اهداف کاری و قصد بازنشتی پیش از موعد را واسطه می‌کند. لیندزمن^۲ (۲۰۲۳) طی پژوهشی نشان داد که کمک‌های بازنشتی 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 سرمایه گذاری بیش از حد انتظار بوده و نیاز به مشارکت‌ها را کاهش دهد. این مسئله موضوع اثربخشی برنامه‌های سرمایه گذاری بازنشتی را در کشورهای در حال توسعه مطرح می‌کند. آیا می‌توان از آنها به عنوان راهی برای بهبود سلامت مالی صندوق‌های بازنشتی استفاده کرد. منصور و ماوردی^۳ (۲۰۲۴) نشان دادند اندازه، هزینه‌های عملیاتی و مدیریت فعال بر عملکرد مالی صندوق‌های بازنشتی کارفرمایی در اندونزی تأثیر منفی دارد. در همین حال، سن صندوق‌های بازنشتی کارفرمایی تأثیری بر عملکرد مالی صندوق‌های بازنشتی کارفرمایی در اندونزی ندارد. اشنایدر^۴ و همکاران (۲۰۲۱) تأثیر عوامل مختلفی را بر وضعیت تأمین مالی صندوق‌های بازنشتی 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 بازنشتی در کشورهای توسعه‌یافته با فشار مالی منفی مواجه است. دایلی^۵ (۲۰۱۷) در بررسی ترکیب سید دارایی، نشان داد که اکثر کشورها دارایی برنامه‌های بازنشتی را محدود می‌کنند. کانادا درصد پرتفوی بازنشتی قابل سرمایه گذاری در اوراق بهادار خارجی را محدود کرده، به طور کلی در ایالات متحده امکان برنامه‌های بازنشتی برای داشتن املاک و مستغلات خارجی وجود نداشته و در نهایت ژاپن و سایر کشورها درصد دارایی‌های بازنشتی موجود در سهام شرکت‌ها را محدود کرده‌اند. درصد دارایی‌های بازنشتی خصوصی که در سهام شرکت‌ها نگه داری می‌شود به طور قابل توجهی در کشورها متفاوت است. ایالات متحده ۲۶ درصد، سوئیس ۹ درصد (کمترین) و انگلیس ۷۰ درصد بود. محدودیت‌ها، هزینه تأمین مالی بازنشتی 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 دریافتند که همه کشورها دارایی‌های بیشتری در برنامه‌های سود مشخص نسبت به برنامه‌های مشارکت تعریف شده دارند. با وجود رشد سریع در برنامه‌های مختلف بازنشتی ایالات متحده برای بیش از یک دهه، ۶۶ درصد دارایی‌های بازنشتی در برنامه‌های مشارکت در سود صورت گرفته است. در خصوص مطالعات داخلی نتایج پژوهش میریگ (۱۴۰۲) حاکی از آن است که چهار عامل عدالت، توانایی و تعهد سازمانی، جو سازمان و شرایط خانواده و کار بر روی تمایل به بازنشتی پیش از موعد تأثیر مثبت و معناداری دارد. طهماسبی و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت طرح‌های بازنشتی مشارکت معین در نظام بازنشتی بین الملل نشان دادند در حوزه مدیریت بهینه طرح‌های مشارکت معین، ۵ مقوله اصلی شامل ساختار طرح، سرمایه گذاری طرح، سیاست پشتیبانی از طرح، مشارکت و راهبری آن می‌بایست موردتوجه قرار گیرد. در نتیجه با توجه به نقش آفرینی وجوه مختلف در این طرح‌ها، پیاده سازی 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 بازنشتی نشان دادند استاندارد ۲۷ به اهداف تدوین آن دست یافته و فزونی منافع بر هزینه‌ها نیز توجیه کننده بکارگیری الزامات استاندارد است. از سوی دیگر استاندارد ۲۷ در صندوق‌های بازنشتی کشور قابل اجرا است، اما لازم است برای سایر طرح‌های به جز مزایای بازنشتی استانداردهای حسابداری مناسب

¹ Khan

² Lindemann

³ Mansur & Mawardi

⁴ Schneider

⁵ Daley

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 طبقه بندی نمود.

۳- سوال های پژوهش

عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تامین اجتماعی کدامند؟

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

۴- روش شناسی پژوهش

در این مطالعه جهت انتخاب سنجه‌های مناسب تعیین برخی متغیرها مبتنی بر نظرسنجی اقناعی از خبرگان، اساتید دانشگاه، متولیان و متخصصین امور تامین 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 تامین اجتماعی مبتنی بر تحلیل حوزه دانش و تحلیل محتوی، بر اساس یک طرح پیمایشی متکی بر نظر سنجی از خبرگان به منظور انتخاب سنجه‌های 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 شبکه ای با استفاده از روش نمونه گیری گلوله برفی تعداد ۱۵ خبره انتخاب گردید همچنین در پژوهش حاضر از طریق روش دلفی فازی به شناسایی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشستگی تامین 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 تعیین کننده مؤثر بر بازنشستگی در قلمرو تحقیق از الگوی اکتشافی مانوئل^۱ (۲۰۱۵) بهره گرفته شده است. در این الگو شناسایی و دسته بندی عوامل تعیین کننده مؤثر بر بازنشستگی بر اساس جمع بندی پیشینه پژوهش‌های مرتبط و مشابه پیشین و به تعبیری تحلیل حوزه دانش و سپس دسته بندی با استفاده از تحلیل محتوی انجام گرفته است.

نتایج مربوط به شناسایی و دسته بندی مولفه‌های الگوی پیشنهادی و به ویژه عوامل تعیین کننده و مؤثر بر بازنشستگی، بر مبنای پژوهش‌هایی چون: (کریندل و مک فیل^۲، ۲۰۱۹)، (اشنایدر^۳ و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن^۴، ۲۰۲۳)، (جندل^۵، ۱۹۹۸)، (بارتل و مفیت^۶، ۱۹۸۵)، (استابلی و زوییمولر^۷، ۱۹۸۵)، (هرناس^۸ و همکاران، ۲۰۱۳)، (پست^۹ و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون^{۱۰}، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور^{۱۱}، ۱۹۹۵) مورد شناسایی و دسته بندی 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 بازنشستگی در هشت طبقه دسته بندی شده اند که

¹ Munnell

² Kreander, N., & McPhail

³ Schneider

⁴ Lindemann

⁵ Gendell

⁶ Burtless, G., & Moffitt

⁷ Staubli, S., & Zweimüller,

⁸ Hernaes

⁹ Post

¹⁰ Hall

¹¹ Taylor, M. A., & Shore

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 بازنشستگی (یک عامل تعیین کننده) و ۸) اثرات کلان (سه عامل تعیین کننده)، بوده اند. جدول شماره ۱ به طور خلاصه حوزه‌های طبقه بندی عوامل و نیز عوامل تعیین کننده در هر حوزه که به عنوان عوامل تعیین کننده و مؤثر بر بازنشستگی بوده اند را به تفکیک نشان می‌دهد:

جدول (۱) شناسایی و طبقه بندی عوامل مؤثر بر بازنشستگی

نوع عوامل	شرح عوامل	پیشینه
جمعیت شناختی	سطح تحصیلات	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
	جنسیت	(کریندل و مک فیل، 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 مک فیل، 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 زیان آور)	(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 هنکنز (۲۰۲۱)
	بزرگی سازمان	گستازین و همکاران (۲۰۲۱):
	فشار کاری	رابروک و همکاران (۲۰۲۳): وان سولینگه و هنکنز (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 بازنشستگی	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)
	نرخ هزینه جایگزینی نیرو	(کریندل و مک فیل، ۲۰۱۹)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
ارجحیت بازنشستگی	بازنشیستی به موقع یا دیرتر	(جندل، ۱۹۹۸)
عوامل کلان	تغییر سیاست‌های بازنشستگی	(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 بازنشستگی کارکنان در هر کشوری باید مورد توجه قرار گیرد عبارت از سنجه‌های بازنشستگی یا معیار تعیین بازنشستگی 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 دوستانه 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)، (استبلی 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 ۲ در دو دسته عادی و غیر عادی و مشتمل بر شش سنجه فرعی خلاصه کرد:

جدول (۲) سنجه‌های تعیین بازنشستگی

نوع	سنجه	تعریف	پیشینه
عادی	سنوات کارکرد	۳۵ تا ۳۰ سال سابقه پرداخت بیمه	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
	کبر سن	سن ۶۰ تا ۶۵ سال یا بالاتر	(کریندل و مک فیل، ۲۰۱۹)، (اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
غیر عادی	بیماری طولانی	بیماری طولیل المدت 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)
	مهبجوریت	بیماری‌های روحی و روانی (الزایمر، دیوانگی، افسردگی و ...)	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)

۱-۲ 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 اقماعی 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 گروهی، صورت گرفته است.

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

جدول (۳) عوامل مؤثر بر بازنشستگی

کد	مولفه	کد	مولفه	کد	مولفه	کد	مولفه
X25	مشارکت زیر دستان	X17	بزرگی سازمان	X9	ادامه تحصیل	X1	سطح تحصیلات
X26	حق سنوات	X18	فشار کاری	X10	کسب و کار آزاد	X2	جنسیت
X27	درآمد کارکنان	X19	رضایت شغلی	X11	استراحت و تفریح	X3	داشتن بیماری
X28	مزایای بازنشستگی	X20	تحت کنترل نبودن شغل	X12	تمام وقت بودن شغل	X4	بستری بودن
X29	نرخ هزینه جایگزینی نیرو	X21	پایین بودن حقوق و مزایا	X13	پاره وقت بودن شغل	X5	از کار افتادگی
X30	بازنشیستی به موقع یا دیرتر	X22	چالشی بودن کار	X14	نوع کار (سخت و زیان آور)	X6	عامل روانی
X31	تغییر سیاستهای بازنشستگی	X23	شرایط زمانی و مکانی کار	X15	کلاس شغلی	X7	اشتغال همسر
X32	اثرات تقویمی	X24	شایسته سالاری	X16	نامنظم بودن کار	X8	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 $0/36$ به دست آمده است. تمامی مقادیر ماتریس T که کوچکتر از $0/36$ باشد صفر شده یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی شود. با توجه به حد آستانه می توان میزان تأثیرگذاری (D) و میزان تأثیرپذیری (R) را مشخص کرده که در جدول ۴ نشان داده شده است

جدول (۴) میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری شاخص های مؤثر

عامل	D	R	D+R	D-R	عامل	D	R	D+R	D-R
x1	2.17	2.23	4.40	-0.07	x17	2.17	1.97	4.15	0.20
x2	2.10	2.26	4.36	-0.17	x18	2.02	2.07	4.09	-0.06
x3	3.24	3.19	6.42	0.05	x19	1.94	2.06	3.99	-0.12
x4	3.24	3.19	6.43	0.05	x20	2.23	1.99	4.21	0.24
x5	2.07	2.31	4.38	-0.24	x21	2.16	2.09	4.24	0.07
x6	2.01	2.07	4.07	-0.06	x22	1.99	1.85	3.85	0.14
x7	2.20	1.94	4.14	0.25	x23	2.02	1.94	3.96	0.08

0.15	3.90	1.88	2.03	x24	0.03	6.28	3.13	3.16	x8
0.31	4.13	1.91	2.22	x25	0.14	6.07	2.96	3.11	x9
0.17	4.47	2.15	2.32	x26	-0.17	4.77	2.47	2.30	x10
0.49	3.73	1.62	2.11	x27	0.15	4.91	2.38	2.53	x11
0.19	4.21	2.01	2.20	x28	0.23	4.93	2.35	2.58	x12
-0.01	4.42	2.21	2.21	x29	0.04	4.68	2.32	2.36	x13
-0.30	4.58	2.44	2.14	x30	0.23	4.20	1.99	2.21	x14
-0.61	4.76	2.68	2.08	x31	-0.31	4.03	2.17	1.86	x15
-0.94	4.97	2.95	2.02	x32	-0.19	4.07	2.13	1.94	x16

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

جدول (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 بازنشستگی	۲	فشار کاری
۱۹	بازنشستگی 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 بازنشستگی	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 بازنشستگی، در نهایت هفده عامل موثرتر بر بازنشستگی 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 زیان آور)
- 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، رتبه بندی 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 ۶ و به صورت زیر گردید:

جدول (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 مک فیل، ۲۰۱۹)، (اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
سلامتی	داشتن بیماری	(جندل، 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)
	درآمد کارکنان		(پست و همکاران، ۲۰۱۳)
سنجه بازنشستگی	عادی	سنوات کارکرد	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
		کبر سن	(کریندل و مک فیل، ۲۰۱۹)، (اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)
	غیر عادی	بیماری طولانی	(اشنایدر و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندرمن، ۲۰۲۳)، (جندل، ۱۹۹۸)
		اخراج	(هرناس و همکاران، ۲۰۱۳)، (پست و همکاران، ۲۰۱۳)
		از کار افتادگی	(پست و همکاران، ۲۰۱۳)، (هال و جانسون، ۱۹۸۰) و (تیلور و شور، ۱۹۹۵)
		مهمجوریت	(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

بازنشتی باشد. چنین اصلاحاتی مستقیماً بر مخارج دولت و تصمیمات مشارکت تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر احتمال بازنشتی تأمین اجتماعی با رویکرد دلفی و دیمتلفازی، به انجام رسیده است. بر پایه الگوی پیشنهادی احتمال بازنشتی با دو سنج عادی (سن و کارکرد) و غیر عادی (بیماری طولانی، اخراج، از کار افتادگی و مهجوریت)، به عنوان متغیر وابسته و مستمری بازنشتی، مشوق‌های مالی و عوامل مؤثر (سن، سطح تحصیلات، درآمد، سکونت، عوامل مالی و سلامت) بر آن به عنوان متغیرهای توضیحی تلقی شده اند.

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 اقماعی دلفی از خبرگان و الگوی چند معیاره دیمتلفازی 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 بازنشتی و حداقل سنوات خدمت است. با توجه به این که امید به زندگی افزایش یافته دلیلی برای ثابت ماندن سن بازنشتی وجود ندارد. بهبود شاخص‌های سلامت به این معنی است که افراد توان اشتغال برای سال‌های بیشتر را دارند و بنابراین می‌توان با اصلاح سن بازنشتی قانونی از تعداد سال‌های مستمری بگیري 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 می‌افزاید. 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 بین‌نسلی نیز تأثیر مطلوب دارد. در اغلب کشورهای OECD دستمزدهای فراتر از ۱۰ سال پایانی و یا کل دوران اشتغال مبنای 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. با توجه به نتایج به دست آمده به دیگر محققین و پژوهشگران 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 بازنشتی و عوامل مؤثر بر آن مبادرت شده است. به دیگر محققین پیشنهاد می‌گردد به تبیین الگویی در زمینه تحلیل روابط بین بازنشتی و عوامل مؤثر در چارچوب یک مطالعه تطبیقی، مبادرت نمایند.

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

منابع

- بهزادپور، سمیرا، رحمانی، علی، و سلیمانی امیری، غلامرضا. (۱۳۹۷). ارزیابی استاندارد حسابداری طرح‌های مزایای بازنشستگی. پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۷(۱۳)، ۹۹-۱۴۰.
- طهماسبی رضا، باباشاهی جبار و جلالیان سمیراسادات. (۱۴۰۱). عوامل مؤثر بر مدیریت طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین در نظام بازنشستگی بین الملل: رویکردی فراترکیب. نشریه: پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی ۴(۱۴)، ۸۳-۱۲۵.
- میربیگ، معصومه (۱۴۰۲) شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل به بازنشستگی پیش از موعد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی، هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه.
- Burtless, G., & Moffitt, R. A. (1985). The joint choice of retirement age and postretirement hours of work. *Journal of Labor Economics*, 3(2), 209-236.
- Daley, A(2017). Income and the mental health of Canadian mothers: evidence from the universal child care benefit. *SSM - Popul. Health* 3 (C), 674-683.
- Forman, J. B. (2008). Funding public pension plans. *J. Marshall L. Rev.*, 42, 837.
- Gendell, M. (1998). Trends in retirement age in four countries, 1965-95. *Monthly Lab. Rev.*, 121, 20.
- Hall, A., & Johnson, T. R. (1980). The determinants of planned retirement age. *ILR Review*, 33(2), 241-254.
- Hernaes, E., Markussen, S., Piggott, J., & Vestad, O. L. (2013). Does retirement age impact mortality?. *Journal of health economics*, 32(3), 586-598.
- Khan, A. Y., Bilal, A., Daud, N., Daniyal, M., Ahmed, B., & Ishaq, A. (2024). Factors Affecting Early Retirement Intentions With the Mediating Mechanism of Job Engagement. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 26(1), 55-82.
- Kreander, N., & McPhail, K. (2019). State investments and human rights? The case of the Norwegian Government Pension Fund Global. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(6), 1742-1770.
- Lindemann, J. C. (2023). Are article 9 funds superior? A comprehensive empirical analysis of the SFDR regulation on its efficacy, flows and performance (Doctoral dissertation).
- Mansur, M., & Mawardi, W. (2023). The Influence Of Employer Pension Funding Size, Operational Costs, Active Management and Age On Financial Performance. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 5(2), 120-131.
- Munnell, A. H. (2015). The average retirement age—an update. *Notes*, 1920, 1960-1980.
- Post, C., Schneer, J. A., Reitman, F., & Ogilvie, D. T. (2013). Pathways to retirement: A career stage analysis of retirement age expectations. *Human Relations*, 66(1), 87-112.
- Schneider, S. M., Petrova, T., & Becker, U. (2021). Pension Maps: Visualising the Institutional Structure of Old Age Security in Europe. Available at SSRN 3813024.

- Skvarciany, V., Jurevičienė, D., Iljins, J., & Gaile-Sarkane, E. (2018). Factors influencing a bank's competitive ability: the case of Lithuania and Latvia. *Oeconomia copernicana*, 9(1), 7-28.
- Staubli, S., & Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers?. *Journal of public economics*, 108, 17-32.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: an application of Beehr's model. *Psychology and aging*, 10(1), 76.