



The Optimal Management Model of the Armed Forces Social Security Organization with a Service-Oriented Approach in the Shadow of Honor

Seyed Majid Ebnolreza

Assistant Professor, Department of Management, Malek Ashtar University of Technology, Tehran, Iran (Corresponding Author)

Email: m.ebnolreza@gmail.com

Amin Pashaei Holaso

Assistant Professor, Department of Management, Malek Ashtar University of Technology, Tehran, Iran

Abstract

In contemporary societies, attention to the dignity and respect of retirees has gained increasing significance as one of the fundamental principles of human resource management. In this context, the Armed Forces Social Security Organization, with the goal of improving the quality of life for retirees and enhancing their satisfaction, requires the development of a management model based on a service-oriented approach in the shadow of honor. This research aims to design the optimal management model for the Armed Forces Social Security Organization with a "service in the shadow of honor" approach. The research employs a mixed-methods approach, utilizing both quantitative and qualitative methods concurrently. The statistical population of this study consists of employees and retirees of the Armed Forces Social Security Organization, from which 300 individuals were selected as the sample. Data were collected through standardized questionnaires and semi-structured interviews. The data were analyzed using descriptive and inferential statistical methods, with the reliability of the research instrument confirmed by a Cronbach's alpha coefficient of 0.985. The findings revealed that the optimal management model of the Armed Forces Social Security Organization, based on the service in the shadow of honor approach, includes four main dimensions in the areas of governance and policymaking, retirees of the Armed Forces, children of retirees, and intelligent systems. The results also emphasize the necessity of enhancing the level of respect and addressing the specific needs of retirees.

Keywords: Retirees (Dependents), Service in the Shadow of Honor, Armed Forces Social Security Organization.



الگوی مدیریت مطلوب سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با رویکرد خدمت در سایه تکریم

سیدمجید ابن‌الرضا

استادیار گروه مدیریت، مجتمع دانشگاهی مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
Email: m.ebnelreza@gmail.com

امین پاشایی هولاسو

استادیار گروه مدیریت، مجتمع دانشگاهی مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران

چکیده

در جوامع معاصر، توجه به کرامت و تکریم بازنشستگان به‌عنوان یکی از اصول اساسی مدیریت منابع انسانی، اهمیت فزاینده‌ای یافته است. در این راستا، سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با هدف بهبود کیفیت زندگی بازنشستگان و ارتقای رضایت آن‌ها، نیازمند تدوین الگوی مدیریتی مبتنی بر خدمت در سایه تکریم است. این پژوهش با هدف طراحی الگوی مدیریت مطلوب سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با رویکرد «خدمت در سایه تکریم» انجام شده است. روش تحقیق از نوع آمیخته بوده که به‌طور هم‌زمان از روش‌های کمی و کیفی استفاده شده است. در این تحقیق، جامعه آماری شامل کارکنان و بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح است که از میان آن‌ها، ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی انجام شد و پایایی ابزار تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۸۵ تأیید شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که الگوی مدیریت مطلوب سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با رویکرد خدمت در سایه تکریم شامل چهار بُعد اصلی در حوزه‌های حاکمیتی-سیاست‌گذاری، بازنشستگان نیروهای مسلح، فرزندان بازنشستگان و نظام‌های هوشمند است. نتایج تحقیق همچنین بر ضرورت ارتقای سطح تکریم و توجه به نیازهای ویژه بازنشستگان تأکید می‌کند.

کلیدواژه‌ها: بازنشستگان (وابستگان)، خدمت در سایه تکریم، سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح.



مقدمه

«تکریم بازنشستگان» از مفاهیمی است که در میان تمام اقوام و ملل به رسمیت شناخته شده و طبیعی است که از این جهت پیش‌کسوتان و صاحبان تجارب و خدمات، به جهت خدماتی که به جوامع انسانی کرده‌اند و دارای تجاربی در عرصه‌های مختلف هستند، در نزد تمامی ملل دارای احترام و حقوقی هستند. این موضوع در آموزه‌های اسلام، اعم از آیات قرآن، روایات و سیره پیشوایان دین نیز پذیرفته شده است؛ به‌طوری‌که پیامبر گرامی اسلام می‌فرماید: «احترام به مسلمانان کهن‌سال جزء تجلیل خدای عزیز و بزرگوار است» (اصول کافی، ج ۲: ۱۶۵) و یا در کلامی دیگر پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «هرکس سالمندی را اکرام کند که موهای خود را در راه اسلام سفید کرده باشد، خدای متعال از رعب و وحشت قیامت او را مصون نگه خواهد داشت» (اصول کافی، ج ۲: ۶۵۸).

حضرت امام علی (ع) در اهمیت توجه به سالمند و احترام به ایشان می‌فرماید: «متانت سالمندی نزد من محبوب‌تر از شور جوانی است» (غررالحکم: ۲۵۰). همچنین امام صادق (ع) فرموده‌اند: «بزرگ‌سالان خود را تکریم کنید و صله ارحام را انجام دهید». (اصول کافی، ج ۲: ۱۶۵). مجموع آیات، احادیث و روایات روشنگر این حقیقت است که «تکریم» بازنشستگان در مکتب تربیتی اسلام، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و ازجمله مواردی است که قرآن شریف توجه و عنایت به آن مبذول داشته است. خداوند به پیامبر مکرم توصیه به رعایت احترام و تکریم مردم می‌کند و ازجمله این آیات، خداوند در آیه ۵۴ سوره انعام خطاب به رسول اکرم (ص) می‌فرماید: «هنگامی که مؤمنان به نزد تو می‌آیند، آن‌ها را مورد تکریم قرار ده و با سلام خود که دارای پیام سلامت و رحمت است به آنان دلگرمی بده که موجب تقویت ایمان و اراده آن‌ها نیز می‌شود». در آیات متعدد دیگر این سوره، به‌روشنی حفظ حرمت و کرامت انسان‌ها به چشم می‌خورد.

از آنچه گفته شد، می‌توان نتیجه گرفت که قرآن کریم به مقام و کرامت انسان‌ها توجه ویژه‌ای دارد. به‌همین دلیل، در آیات مختلف خود از این ارزش گران‌بها محافظت کرده و انسان‌ها را به تکریم و احترام دیگران توصیه می‌کند (علی‌یاری، ۱۳۹۶).



بنابراین کرامت و تکریم انسان‌ها نزد خداوند، بزرگ و مهم است و همچنان‌که رعایت آن دارای ثواب و اجر نزد پروردگار است و عدم تکریم انسان‌ها، به هر نحوی که باشد، از گناهان بزرگ و درواقع «حق‌الناس» است که قطعاً از جانب خداوند تبارک‌وتعالی بی‌پاسخ نمی‌ماند. در این میان، مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی در جمهوری اسلامی ایران نیز از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ به‌طوری‌که موضوع کرامت انسانی در قانون اساسی جزء مبانی اعتقادی نظام جمهوری اسلامی بوده و هم‌تراز اصول اعتقادی همچون توحید، نبوت و معاد مطرح شده است. علاوه‌براین، امام خمینی^(ره) نیز در بیانیه هشت‌ماده‌ای خود با تأکید بر هر دو جنبه کرامت، هم به ارزش و هم به حیثیت ذاتی افراد توجه داشته و اصول مهم و اساسی را مطرح کرده است. همچنین در طرح تحول نظام اداری به برنامه «نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی»، «ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی» و «حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظر و تجربه مفید آن‌ها» تأکید شده است. با عنایت به موارد فوق، سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (ساتا) به‌عنوان سازمان ارائه‌دهنده خدمات به وابستگان (بازنشستگان) نیروهای مسلح، بیشترین ارتباط را با کارکنان به‌لحاظ مباحث پزشکی و بیمه‌ای و بازنشستگان نیروهای مسلح و خانواده آنان دارد. این گستردگی ارتباطات و حجم ارائه خدمات موجب شده تا ساتا جزء پرکارترین سازمان‌ها باشد و همواره تلاش می‌کند خدمت‌رسانی را در راستای ارتقا کرامت اجتماعی و معیشتی کارکنان در قالب قوانین و مقررات و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا به‌نحو احسن تحقق بخشد و با مأموریت «ارائه خدمات نوین و پایدار اجتماعی با محوریت نظام بیمه‌ای برای کارکنان و بازنشستگان نیروهای مسلح و خانواده آنان با هدف ارتقای رضایت‌مندی و منزلت اجتماعی از محل تعهدات دولت، صندوق‌ها و فعالیت‌های اقتصادی مولد و بهره‌ور»، در افق ۱۴۰۶ خود را به سازمانی است یکپارچه، هوشمند و سرآمد در ارائه خدمات پایدار تأمین اجتماعی تبدیل کند. در راستای عمل به فلسفه و ماهیت وجودی ساتا که همانا ارائه خدمات به بازنشستگان نیروهای مسلح است، الگوی مدیریتی سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح مبتنی بر

«خدمت در سایه تکریم» بوده و درصدد است نسبت به تأمین رضایت حداکثری بازنشستگان (وابستگان) اقدام کند. بدین منظور پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سؤال اصلی است که: مدل مدیریتی سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح مبتنی بر خدمت در سایه تکریم چگونه است؟

۱. مبانی نظری پژوهش

۱-۱. مفهوم واژه بازنشستگی

بازنشستگی، یک مرحله اجتناب‌ناپذیر در دوران شغلی هر فرد است که در مقطعی از زندگی حرفه‌ای به وقوع می‌پیوندد. این فرایند نه تنها پذیرش تغییرات و شرایط جدید را می‌طلبد، بلکه با تغییر نقش‌ها نیز همراه است و برای افراد معانی روانی-ضمنی خاصی به همراه دارد (آسونیبارا و اونای^۱، ۲۰۰۸) و به عنوان وضعیت جدیدی قلمداد می‌شود که غالباً برای افراد و خانواده‌ها همراه با مسائل و مشکلات اجتماعی، اقتصادی و روانی است (گیدنز^۲، ۲۰۱۷). در تعریفی دیگر، بازنشستگی فرایندی است که براساس آن دولت به کارمندی که به دلیل افزایش سن یا طول مدت خدمت قادر به ادامه فعالیت شغلی نیست، پایان خدمت می‌دهد و با در نظر گرفتن سوابق کاری وی، مستمری ثابت و مادام‌العمر برای او تعیین می‌کند (گلک، ۱۳۸۷). از لحاظ سنی، بازنشستگی حالتی است که کارمند رسمی دولت با داشتن شرط سنی و سنوات خدمت معین طبق قانون و به موجب حکم مقام دارای صلاحیت، احراز می‌کند و ضمن خاتمه یافتن حالت اشتغال وی، مادام‌العمر مستحق دریافت حقوق بازنشستگی می‌شود (اردبیلی، ۱۳۷۹). فصل مشترک تمامی تعاریف این است که «بازنشستگی به عنوان قطع روابط کاری فرد و سازمان و شروع زندگی جدید است». زندگی جدید کارکنان بازنشسته، یعنی ورود به ارتباطات جدید و تغییر ساختار و محتوای ارتباطی آن‌ها و این یعنی بروز و ظهور مشکلات و مسائل جدید که گاهی هم فکر کردن به آن‌ها و هم وقوع آن‌ها برای فرد بازنشسته

1. Asonibare & Oniye
2. Giddens



استرس‌زا است (پارسا ضیابری و همکاران، ۱۳۹۷) و غالباً بر مبنای دو ویژگی زیر تعریف می‌شود: الف. عدم مشارکت نیروی کار (خروج بخشی از منابع انسانی از نیروی کاری شاغل که عضو نیروی کاری جامعه محسوب می‌شوند)؛ ب. دریافت درآمدی از مستمری‌ها یا تأمین اجتماعی و یا طرح‌های دیگر بازنشستگی (جعفری، ۱۴۰۰).

۱-۲. مفهوم واژه خدمت

«خدمت» اسم مصدر از «خدم» است و به معنای پرستاری و تعهد، انجام عملی از سر بندگی و دلسوزی برای کسی است (دهخدا، ۱۳۷۳). در فرهنگ معین واژه «خدمت» و «خدمت‌گزار» چنین معنی شده است: «خدمت» یعنی کار کردن برای کسی، بندگی، چاکری کردن، کار، مأموریت، هدیه، سلام، تعظیم و ... و «خدمت‌گزار» یعنی نوکر، مهربان، مشفق، مستخدمی که در ادارات و مؤسسات به خدمات کوچک مشغول است (معین، ۱۳۸۵). «خادم» به شخصی گفته می‌شود که به قومی و یا گروهی از روی دوستی خدمت می‌کند (طریحی، ۱۳۷۵). با توجه به آنچه اهل لغت آورده‌اند «خدمت» به معنای بندگی، کنیزی و کار کردن برای کسی از روی دوستی است؛ اما در اصطلاح، به هر کار شایسته و نیکی گویند که به مردم سود رساند و در جهت کمک و حمایت و راه‌اندازی کار مردم باشد. این اصطلاح در قرآن و حدیث معنای عام و گسترده‌ای داشته و هر نوع کار خیر و نیکی در هر بعدی از ابعاد همچون فرهنگی، معنوی و اقتصادی و ... را شامل می‌شود (برجی، ۱۳۸۲) و به هر کاری که کسی برای دیگری و یا دستور دیگری یا به صورت داوطلبانه و خیرخواهانه صورت دهد، خواه با مدد باشد یا بدون مدد، خواه رسمی یا غیررسمی خدمت گویند (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۸) و از سوی دیگر، خدمت‌رسانی در اصطلاح عرف اجتماعی، به معنی ابراز همدردی، هم‌بستگی، همکاری، همگامی و کمک به افراد و خانواده‌هایی است که به‌نوعی گرفتار نیازمندی و نارسایی اقتصادی، فرهنگی و ... در تأمین زندگی روزانه خود هستند (غفاری و آرگان، ۱۳۸۹).

۱-۳. مفهوم واژه تکریم

واژه «تکریم» به معنای بزرگداشت است. در فرهنگ فارسی دهخدا، تکریم به معنای ارزش، حرمت، حیثیت، عزّت، انسانیت، شأن، مقام، موقعیت، درجه، رتبه، جایگاه، منزلت و نزاهت از فرومایگی است (دهخدا، ۱۳۸۵).

واژه «الکَرَم» به معنای بخشش و نعمت دادن، کریم شدن، بخشنده‌گی، سخاوت، گذشت، کریم و خوب معنی شده است. واژه «کریم» از اسماء الحسنی است و به معنی «بزرگوار، نفیس و عزیز» است. بر بهترین هر چیزی اطلاق می‌شود. «آنچه برتری در خودش وجود دارد و ذلت وضعفی ندارد» در غیر خدا نیز به کار می‌رود (قرشی‌بنایی، ۱۴۱۲ هـ ق: ۸۹).

«کریم» را برای خداوند «جواد و مُنعم» معنی کرده‌اند. هر چیزی که در حد و غایت خودش شریف و ارجمند باشد، با واژه «کَرَم» توصیف می‌شود و جمع آن «کرام» و «الکُرام» مترادف آن است. «کرم» اگر وصف خدا واقع شود، مراد از آن احساس و نعمت بخشیدن آشکار و روشن خداست و اگر وصف انسان باشد، نام اخلاق و افعال پسندیده اوست که از وی ظاهر می‌شود. به کسی کریم نگویند مگر بعد از آن که اخلاق و افعالی از وی ظاهر شود و هر چیزی که در نوع خود شریف است «با کرم» توصیف می‌شود. ولی صفت کرم در خوبی‌های کوچک گفته نمی‌شود و فقط در نیکی‌ها و محاسن بزرگ به کار می‌رود (زمخشری، ۱۳۸۶: ۱۹).

کرامت به معنای عملی است فوق‌العاده که از سوی یک فرد صورت می‌گیرد و از حد ادعای پیامبری فراتر نیست. تفاوت آن با معجزه در این است که معجزه با تحدی (چالش) همراه است، درحالی که در کرامت چنین ویژگی‌ای وجود ندارد؛ به عبارت دیگر، ممکن است افراد مؤمن دیگری نیز قادر به انجام چنین عمل فوق‌العاده‌ای باشند (راسخیان، ۱۳۹۶).

معانی که برای واژه «کرامت» و مشتقاتش در نظر گرفته شده عبارت‌اند از: عزیز و گرامی و بزرگوارشدن، عزیز شمردن، عزیز و گرامی داشتن، بزرگداشت و گرامی نمودن، کریم و بخشنده شدن، یاری کردن، نیرومند شدن، نیرومند ساختن، از کسی شرف یافتن و به کسی



بالیدن (به)، خود را نسبت به او عزیز شمردن، بزرگی و چیرگی یافتن، غالب شدن (بر)، کم و نایاب شد (به‌خاطر ارزشش) (راغب‌اصفهانى، ۱۳۶۹: ۱۰۴).

«اکرام و تکریم» این است که بزرگداشتی یا سودی به انسان برسد که در آن نقصان و خواری نباشد یا چیزی که به او می‌رسد او را کریم یا شریف گرداند. در مفردات گفته: «اکرام و تکریم آن است که به کسی نفع خالصی یا شیء شریفی رسانده شود». پس اکرام در مقام افاضه رحمت و نعمت به بندگان است. تکریم یعنی برتری و فضل و زیادی از نظر نوع و مثل، برتری نوع انسان از دیگر موجودات (ابن‌منظور، ۱۴۱۴ هـ ق: ۶۹۸).

۴-۱. خدمت در سایه تکریم

الگوی مدیریتی سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح که با هدف ارائه خدمت به وابستگان (بازنشستگان) نیروهای مسلح مبتنی بر تکریم است؛ به‌گونه‌ای که دیگر بازنشسته برای درخواست خود به سازمان یا کانون مراجعه نکرده و از طریق یک برنامه‌ریزی صحیح و مناسب به ارائه خدمات زودهنگام و مبتنی بر نیاز اقدام تا ضمن حفظشان و کرامت وابسته (بازنشسته) نسبت به تأمین رضایت حداکثری آنان اقدام شود (ابن‌الرضا و پاشایی هولاسو، ۱۴۰۳).

۵-۱. سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح

براساس ماده ۱۷۴ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و در اجرای تدبیر مورخ ۱۳۸۱/۰۸/۱۴ مقام معظم فرماندهی کل قوا حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (ساتا) برای ایجاد انسجام در نظام «تأمین اجتماعی در سطح نیروهای مسلح» و «کاهش هزینه‌ها» تشکیل شده است. سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (ساتا) دارای زیرمجموعه‌های متعددی است که هر یک براساس مأموریت ذاتی خود اقدام به خدمت‌رسانی به جامعه تحت پوشش طبق قوانین و دستورالعمل‌ها می‌کنند.

چشم‌انداز سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح: ساتای نوین در افق ۱۴۰۶ سازمانی است یکپارچه، هوشمند و سرآمد در ارائه خدمات پایدار تأمین اجتماعی. مأموریت سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح: ارائه خدمات نوین و پایدار اجتماعی با محوریت نظام بیمه‌ای برای کارکنان و بازنشستگان نیروهای مسلح و خانواده آنان با هدف ارتقای رضایت‌مندی و منزلت اجتماعی از محل تعهدات دولت، صندوق‌ها و فعالیت‌های اقتصادی مولد و بهره‌ور.

۱-۶. اهداف، رهنامه و سیاست‌های احصا شده از اسناد بالادستی در حوزه بازنشستگی

براساس نتایج پژوهش بهدادفر و موسوی (۱۳۹۹) اهداف، رهنامه و سیاست‌های احصاشده از بیانات ولی‌فقیه، قانون اساسی و اسناد بالادستی در حوزه بازنشستگی نیروهای مسلح در شکل (۱) ارائه می‌شود:

شکل ۱: اهداف، رهنامه و سیاست‌های احصاشده از بیانات ولی‌فقیه، قانون اساسی و اسناد بالادستی (بهدادفر و موسوی، ۱۳۹۹).

اصول بنیادین و آرمان‌های حاکم بر جامعه اسلامی			
اهداف:	سیاست‌ها:	تحقق اهداف والای انقلابی	حاکمین قوانین و مقررات اسلامی
۱. گسترش عدالت و امنیت در کشور؛	۱. توجه به نیازمندی‌های مادی، معیشتی، معنوی و جلب رضایت؛		
۲. توجه به سلامت جسم، روح و روان؛	۲. توجه به مشارکت بازنشستگان در مسائل فردی و اجتماعی؛		
۳. مهم‌بودن وضعیت بازنشستگان؛	۳. توجه به مقوله وحدت و همدلی؛		
۴. حفظ شأن، منزلت، عزت و توجه به مقوله تکریم و تجلیل؛	۴. حفظ و در نظر داشتن امر برادری، تساوی و برابری؛		
۵. عدم بازنشستگان نخبگان نیروهای مسلح به‌منظور حفظ اقتدار نظام؛	۵. نقش مهم دولت در رسیدگی به امور بازنشستگان؛		
۶. حفظ امنیت روانی و ذهنی؛	۶. توجه به مقوله فرهنگ و تأمین امکانات فرهنگی؛		



اصول بنیادین و آرمان‌های حاکم بر جامعه اسلامی		
۷. توجه به بازنشستگان به‌عنوان سرمایه‌های انسانی، معنوی و اجتماعی؛ ۸. توجه به خانواده‌های بازنشستگان؛ ۹. مدیریت مناسب و اصلاحات ساختاری در امر اداره امور بازنشستگان؛ ۱۰. استفاده از توانمندی، تخصص، تجارب و توجه به بازنشستگان نخبه؛ ۱۱. استفاده از تجارب جهانی در امور بازنشستگی؛ ۱۲. حمایت‌های حقوقی و قانونی از بازنشستگان؛ ۱۳. احساس مسئولیت در رابطه با بازنشستگان و خدمت به آن‌ها؛ ۱۴. به‌کارگیری ساختار کارآمد در صندوق‌های بازنشستگی.	۷. پوشش همگانی بیمه و خدمات اجتماعی؛ ۸. گسترش رفاه در کشور و ارائه خدمات مناسب به بازنشستگان.	
	رهنامه: ۱. حاکمیت اسلام در همه امور؛ ۲. عدالت‌محوری و توسعه عدالت اجتماعی؛ ۳. گسترش رفاه عمومی و محرومیت‌زدایی؛ ۴. حفظ استقلال، اعتماد به نفس و جلوگیری از انزوا و ایجاد امید و روحیه؛ ۵. مبارزه با فقر و حمایت از اقشار ضعیف اجتماع.	
توجه به اصول و قواعد دین مبین اسلام		

۲. پیشینه پژوهش

در این بخش به‌منظور بررسی نظام‌های بازنشستگی کشورهای موفق در حوزه بازنشستگی، نظام بازنشستگی نه کشور سوئد، آلمان، هلند، کانادا، ژاپن، چین، ترکیه، مصر و آمریکا با بهره‌گیری از اطلاعات و منابع موجود در سایت‌های معتبر و رسمی و همچنین گزارش‌های اعلامی که در بخش منابع مرجع آن‌ها ارائه شده است، بررسی می‌شود.

۲-۱. نظام بازنشستگی «سوئد»

نام کشور سوئد تقریباً مترادف با نظام رفاه است. در این کشور سقفی برای سن بازنشستگی وجود ندارد، ولی مستمری تضمینی از سن ۶۵ سالگی قابل پرداخت است. در سال ۱۹۹۹

نظام بیمه‌های اجتماعی جدید همراه با نظام مستمری خصوصی اجباری مبتنی بر حساب‌های انفرادی، ایجاد شد. براساس این طرح، افرادی که بین سال‌های ۱۹۳۸ الی ۱۹۵۳ متولد شده‌اند، تدریجاً از نظام قدیم به نظام جدید منتقل خواهند شد و متولدان سال ۱۹۵۴ و پس از آن به‌طور کامل تحت پوشش نظام جدید قرار می‌گیرند و متولدین سال ۱۹۳۷ و قبل از آن تحت پوشش نظام قدیمی باقی خواهند ماند. بخشی از نظام مستمری بازنشستگی از سال ۲۰۰۳ خصوصی شد که براساس این نظام جدید، کارگران مبلغی معادل ۱۸/۵ درصد از درآمد خود را برای دوران بازنشستگی پس‌انداز می‌کنند و ۲/۵ درصد از این مبلغ به حساب پس‌انداز بازنشستگی انفرادی منتقل می‌شود و سپس این مبلغ به حساب پس‌انداز بازنشستگی شخصی افراد منتقل و توسط مدیران مالی برای کارگران سرمایه‌گذاری می‌شود. همچنین سن بازنشستگی در این نظام، قابل انعطاف بوده و برقراری مستمری از سن ۶۱ سالگی قابل درخواست است.

۲-۲. نظام بازنشستگی «آلمان»

از زمانی که آلمان اولین نظام تأمین اجتماعی خود را در سال ۱۸۸۹ تأسیس کرد، بیمه بازنشستگی عمومی به‌صورت «پرداخت» بوده و مستمری فعلی بازنشستگان از حق بیمه فعلی بازنشستگان پرداخت می‌شود. در حال حاضر حدود ۸۵ درصد از نیروی کار در بیمه بازنشستگی عمومی (بیمه بازنشستگی قانونی) ثبت‌نام کرده‌اند. کارمندان دولت که حدود ۹ درصد از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، دارای نظام بازنشستگی خاص خود هستند و افراد خوداشتغال که حدود ۹ درصد از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، عمدتاً خود بیمه شده‌اند (اما مجاز به شرکت در بیمه بازنشستگی قانونی هستند). نظام بازنشستگی آلمان سه پایه دارد:

۱. نظام بیمه بازنشستگی دولتی؛
۲. طرح‌های شرکت خصوصی و
۳. سرمایه‌گذاری‌های بازنشستگی انفرادی خصوصی.



۳-۲. نظام بازنشستگی «هلند»

هلند توسط شاخص جهانی بازنشستگی ملبورن به‌عنوان بالاترین نظام‌های بازنشستگی در جهان شناخته می‌شود. این رتبه به‌دلیل تنوع منابع مالی در نظام بازنشستگی هلند است. همچنین دقت آن در اندازه‌گیری هزینه‌ها، اطمینان از توزیع عادلانه و مقررات قوی آن توسط بانک مرکزی هلند از عوامل این برتری است. در مقایسه با بسیاری از کشورهای دیگر، هلند نسبتاً آماده مقابله با مسئله سالخوردگی جمعیت است؛ زیرا مدل‌های مختلفی از بودجه بازنشستگی را با سیاست هم‌بستگی و توزیع ریسک در برمی‌گیرد.

در نظام بازنشستگی هلند، جمعیت شاغل برای مزایای بازنشستگی خود هزینه‌هایی پرداخت می‌کنند. این نظام درواقع یک نظام سرمایه‌گذاری فردی است. در نظام سرمایه‌گذاری فردی، افراد برای تأمین آنچه به‌عنوان حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند، سرمایه‌گذاری‌های با ریسک بالا یا کم انجام می‌دهند. نظام بازنشستگی هلند از سه رکن حقوق بازنشستگی ایالتی، صندوق‌های بازنشستگی جمعی و بازنشستگی فردی تشکیل شده است.

۴-۲. نظام بازنشستگی «کانادا»

در نظام بازنشستگی کشور کانادا دو نوع صندوق بازنشستگی تحت عناوین «صندوق بازنشستگی کانادا» و «صندوق بازنشستگی کبک» وجود دارد. این صندوق‌ها مربوط به اشخاصی است که مشغول به‌کار هستند و ماهانه حداقل ۲/۵ درصد از حقوق خود را برای ذخیره بازنشستگی در این صندوق‌ها پس‌انداز می‌کنند. کارفرما نیز به همین میزان (۲/۵ درصد) در این صندوق‌ها مشارکت می‌کند تا فرد در سن ۶۵ سالگی از مزایای ماهانه آن‌ها بهره‌مند شود. این صندوق‌ها با مدیریت خاصی از منبع مالی خود، اقدام به سرمایه‌گذاری می‌کنند و مزایای حاصل را در زمان بازنشستگی به اعضا منتقل می‌کنند.

۲-۵. نظام بازنشتگی «ژاپن»

جنبش‌های کهن‌سالی در ژاپن حدود اواسط دهه ۱۹۶۰ میلادی آغاز شد و معتقد بودند پرداخت‌ها برای زندگی کافی نبود. در سال ۱۹۶۴، اتحادیه کارگران آزاد ژاپن، اولین تظاهرات بزرگ از سالخوردگان را سازمان‌دهی نمود و خواستار تضمین‌هایی در سنین کهن‌سالی بودند. دولت در سال ۱۹۶۵، شروع به پرداخت یارانه هزینه‌های پزشکی به کسانی که سن ۷۰ سال به بالا داشتند، نمود. در همان سال، دولت، سن مشمولیت برای مراقبت‌های بهداشتی رایگان را از ۷۰ به ۶۵ سال کاهش داد.

ژاپن در دهه ۱۹۷۰ شاهد بهبودی در شرایط اقتصادی سالخوردگان بود. در نتیجه رشد اقتصادی بالا، حقوق بازنشتگی بهبود و فرصت‌هایی شغلی افزایش یافت. براساس یک بررسی از بازنشتگان توسط وزارت کار، تعدادی بیان کردند: آن‌ها نمی‌دانستند خود را اداره کنند، در صورتی که کار نمی‌کردند از تقریباً ۷۱ درصد در سال ۱۹۷۴ به کمی بیش از ۴۱ درصد در سال ۱۹۷۹ کاهش یافت. با افزایش در تعداد سالخوردگان سالم‌تر و مرفه‌تر، تغییر در علایق از مسائل مالی به بهداشت و شیوه‌های زندگی معنی‌دار به وجود آمد. از اواسط دهه ۱۹۷۰، بسیاری از گروه‌های متمایل به فعالیت‌های اوقات فراغت پدید آمدند.

در سال ۱۹۹۵ دو نوع از سازمان‌های سالمندان در ژاپن وجود دارد: الف. نوع بالا به پایین مانند باشگاه شهروندان سالمند و ب. نوع در سطح پایه‌ای مانند گروه زنان برای بهبود جامعه سالخوردگان.

۲-۶. نظام بازنشتگی «چین»

براساس اطلاعات دریافتی آخرین بازنگری نظام بازنشتگی چین مربوط به سال ۲۰۲۰ است که یک نظام دولایه است. لایه اول: مستری پایه و لایه دوم: طرح اجباری. معیارهای طرح اجباری نیز به جای متوسط درآمد ملی به متوسط درآمد استان‌ها بستگی دارد. همچنین سن عادی بازنشتگی برای مردان ۶۰ سال، برای زنان یقه آبی ۵۰ سال و برای زنان یقه سفید ۵۵ سال است.



آکادمی علوم اجتماعی چین پیش‌بینی می‌کند که صندوق بازنشستگی اصلی شهری تا سال ۲۰۳۵ بی‌پول شود. این صندوق تقریباً ۴۵۰ میلیون بازنشسته را تا سال ۲۰۳۰ تحت پوشش قرار داده است. درست مانند سایر کشورهای غربی نظیر فرانسه، افزایش سن بازنشستگی با کاهش مزایای یک چالش جدی برای دولت چین است، زیرا خطر ایجاد واکنش گسترده عمومی را در پی دارد؛ اگرچه پکن نیاز به افزایش سن رسمی بازنشستگی را برای حداقل یک دهه پذیرفته است؛ اما این کار را تاکنون انجام نداده است. همچنین پیش‌بینی می‌شود درآیند در مناطق شهری چین، درگیری بین دولت و تعداد فزاینده بازنشستگان شهری که قصد دفاع از مزایای خود را دارند، افزایش خواهد یافت.

۲-۷. نظام بازنشستگی «ترکیه»

نظام درآمد بازنشستگی در ترکیه شامل یک حقوق بازنشستگی عمومی و یک نظام کلی مرتبط با طرح عمومی درآمد است. در این کشور، نظام‌های بازنشستگی داوطلبانه خصوصی وجود دارد که افراد می‌توانند برای تأمین درآمد بازنشستگی خود به آن‌ها بپیوندند؛ اما در حال حاضر پوشش کمی دارند. نظام بازنشستگی کشوری در ترکیه توسط سه مؤسسه تأمین اجتماعی^۱، نظام بازنشستگی فردی و خصوصی و صندوق OYAK برای اعضای نیروهای مسلح اداره می‌شود.

۲-۸. نظام بازنشستگی «مصر»

نظام بازنشستگی عمومی مصر تقریباً همه کارگران در بخش‌های دولتی و خصوصی را تحت پوشش قرار می‌دهد. سطح پوشش بیش از ۸۰ درصد جمعیت شاغل تخمین زده می‌شود که یکی از بالاترین سطوح پوشش در بین کشورهای در حال توسعه است. برنامه‌های داوطلبانه بازنشستگی شغلی نیز از سال ۱۹۷۵ در مصر ایجاد شده است که به‌عنوان «صندوق‌های بیمه ویژه (SIF)» شناخته می‌شوند. علاوه بر پرداخت‌های بازنشستگی،

SIF ها می‌توانند طیف وسیعی از مزایا (پرداخت ازدواج، ازکارافتادگی، فوت و ...) را مطابق با تصمیم هیئت‌مدیره صندوق و با تأیید سازمان نظارت بر بیمه مصر (EISA) ارائه دهند. منابع تأمین مالی SIF شامل منابعی است که توسط شرکت تأسیس صندوق بازنشستگی تعیین می‌شود و همچنین مشارکت اعضا، بازده سرمایه‌گذاری و سایر منابع تصمیم گرفته شده توسط هیئت‌مدیره صندوق.

تخصیص منابع به صندوق بازنشستگی نیز از محل مازاد بودجه شرکت یا سایر درآمدهای مربوط به فعالیت‌های آن حاصل می‌شود. پرداختی اعضا به شکل درصدی از حقوق پایه آن‌ها تعیین می‌شود (در هر دو حالت اگر صندوق‌های بازنشستگی توسط یک شرکت خاص تأسیس شده باشد یا براساس صنعت) یا می‌تواند به صورت حق بیمه باشد - معمولاً به صورت سالانه پرداخت می‌شود - که نرخ آن بستگی به سن مشارکت‌کننده دارد.

۲-۹. نظام بازنشستگی «ایالات متحده آمریکا»

اگرچه قانون بازنشستگی در کشور آمریکا یک قانون فدرال بوده و در هر ایالتی متفاوت است، باین حال می‌توان به یک طرح و قانون کلی در این رابطه دست یافت. به‌طورکلی میانگین خدمت و اشتغال (برای همه مشاغل به‌طور عام) ۱۸ سال است. البته بسته به سال تولد و شرایط شغلی این عدد بیشتر هم می‌شود. شهروندان آمریکایی از طریق پرداخت مالیات در طول اشتغال، هزینه بیمه بازنشستگی خود را پرداخت می‌کنند و پس از آن از خدمات درمانی کامل، خدمات ایمنی، تسهیلات و دریافت وام‌های مختلف و ... را دریافت می‌کنند. معمولاً شهروندان آمریکایی مشغول به کار بین ۶۰ الی ۶۵ سالگی بازنشسته می‌شوند. این عدد بسته به ایالت و موقعیت تفاوت خواهد داشت. به‌طور مثال، اگر تعداد بیکاران در یک ایالت زیاد باشد و یا بحرانی اقتصادی در یک ایالت رخ دهد، سن بازنشستگی کم‌تر می‌شود تا از این طریق، افراد بیشتری صاحب شغل شوند.

در ایالات متحده آمریکا اصطلاحی وجود دارد به نام «بازنشستگی کامل» یا اجباری. طبق این قانون، افراد مشغول به کار نباید از یک سنی بالاتر مشغول به کار شوند. در ایالات مختلف



این سن متفاوت است. در بیشتر مناطق، افراد تقریباً از ۶۶ سالگی به بعد دیگر نباید مشغول به کار باشند. البته اگر شخص مورد نظر متولد سال ۱۹۵۴ و قبلش باشد، سن بازنشستگی کم‌تر می‌شود و سن بازنشستگی متولدین دهه‌های اخیر بیشتر می‌شود. طبق قانون فدرال، حداقل سن بازنشستگی برای کارمندان دولتی آمریکا، ۵۷ سال است و حداکثر آن هم معمولاً ۷۰ سال است (فضلی، ۱۴۰۰).

۳. روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق پژوهش حاضر از نظر نوع داده‌ها در زمره روش‌های آمیخته قرار دارد. از حیث هدف از نوع تحقیق کاربردی است. همچنین گردآوری داده‌ها از نوع کتابخانه‌ای (به دلیل بررسی اسناد و مدارک موجود) و میدانی (به دلیل بهره‌گیری از روش‌های پیمایشی) است؛ بنابراین در طبقه روش‌های غیرآزمایشی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل سیاست‌گذاران حوزه بازنشستگی نیروهای مسلح بودند و مصاحبه تا مرحله اشباع نظری صورت گرفت. پس ضمن هدفمند بودن روش نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی نیز بهره گرفته شد. در مرحله کیفی، ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه و بررسی اسناد و مدارک بوده است.

همچنین در مرحله پیمایشی از ابزار پرسش‌نامه بهره گرفته شد که برای بررسی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد؛ به طوری کلی مقدار آن برای سؤالات پرسش‌نامه برابر ۰/۹۸۵ شد که مقدار قابل توجهی جهت پایایی پرسش‌نامه است.

جدول ۲: نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ

حوزه	آلفای کرونباخ	متغیر	آلفای کرونباخ
خدمت در سایه تکریم	۰/۹۸۵	حوزه حاکمیتی (سیاست‌گذاری)	۰/۹۸۶
		حوزه بازنشستگان	۰/۹۵۲
		حوزه فرزندان بازنشستگان	۰/۹۹۴
		حوزه ساتای هوشمند	۰/۹۳۵

با توجه به جدول (۲)، از آنجایی که آلفای کرونیباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ است، بنابراین می‌توان بیان کرد که روایی ابزار پژوهش مورد تأیید است.

۴. یافته‌های پژوهش

برای تعیین نوع آزمون مورد استفاده، ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها بررسی می‌شود. سپس براساس نتایج این آزمون، از روش‌های آماری پارامتری یا غیرپارامتری مناسب استفاده شد. فرضیه‌ها به‌صورت زیر مطرح می‌شوند:

H0: توزیع داده‌ها نرمال است (داده‌ها از جامعه نرمال استخراج شده‌اند).

H1: توزیع داده‌ها نرمال نیست (داده‌ها از جامعه نرمال استخراج نشده‌اند).

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	سطح معنی‌داری	K - S	نتیجه‌گیری
حوزه حاکمیتی (سیاست‌گذاری)	۰/۸۷	۴/۱۳۹	داده‌ها نرمال است
حوزه بازنشستگان	۰/۹۹	۴/۳۲۵	داده‌ها نرمال است
حوزه فرزندان بازنشستگان	۰/۷۳	۳/۵۴۲	داده‌ها نرمال است
حوزه ساتای هوشمند	۰/۸۶	۳/۷۳۴	داده‌ها نرمال است

با توجه به جدول (۳)، مشاهده می‌شود که تمامی متغیرها نرمال هستند.

۴-۱. آزمون KMO و بارتلت

این شاخص هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده کفایت نمونه‌گیری و همچنین مناسب بودن تحلیل عاملی برای شناسایی عوامل مختلف است. از سوی دیگر، آزمون بارتلت میزان معناداری روابط بین عوامل مورد نظر را ارزیابی می‌کند. مقدار به‌دست‌آمده از KMO نشان‌دهنده سازگاری مناسب فاکتورها برای انجام تحلیل عاملی است.

در این آزمون، فرضیه‌های صفر و یک به‌صورت زیر تعریف می‌شوند:

H0: ارتباط مناسب بین ساختار داده‌ها وجود ندارد.



H1: ارتباط مناسب بین ساختار داده‌ها وجود دارد.

به عبارت دیگر، نمونه‌ها از کفایت لازم برای انجام تحلیل برخوردار هستند. علاوه بر این، با توجه به این که مقدار P-value برابر با $(P\text{-value} \leq 0.05/0 \geq 0.000)$ در سطح خطای ۵٪ به دست آمده است، می‌توان نتیجه گرفت که روابط معناداری میان متغیرهای تحلیل عاملی وجود دارد و داده‌ها برای انجام این تحلیل مناسب هستند.

جدول ۴: نتایج آزمون KMO و بارتلت

فاکتور	نام آزمون	نتیجه	توضیح
خدمت در سایه تکریم	KMO	۰/۹۲۶	کفایت نمونه‌گیری در حد بسیار خوب است.
	آزمون بارتلت		
	χ^2	۴۳۲۶/۸۵۵	P-value = ۰/۰۰۰ ≤ ۰/۰۵
	Df	۱۴۵	
	Sig	۰/۰۰۰	

با توجه به جدول (۴)، از آنجایی که سطح معناداری (sig) کم‌تر از ۰/۰۵ است، فرض صفر رد و فرض یک یعنی وجود ارتباط مناسب میان ساختار داده‌ها تأیید می‌شود.

۴-۲. آزمون میانگین

برای بررسی تأثیرگذاری عوامل مستخرجه از اسناد و مدارک و مصاحبه‌های صورت گرفته از آزمون تی تک‌نمونه‌ای بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول (۵)، ارائه می‌شود.

جدول ۵: نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای

حوزه	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	عدد تی	سطح معنی‌داری
تکریم	اسناد بالادستی	4.5556	.85559	1.55556	7.714	.000
	تدابیر ستاد کل نیروهای مسلح	4.1667	.85749	1.16667	5.772	.000
	تعامل با نهادهای تصمیم‌گیر	4.4444	.61570	1.44444	9.953	.000
	تغییر رویکرد نظام بازنشستگی کنونی	4.5000	.70711	1.50000	9.000	.000

حوزه	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	عدد تی	سطح معنی داری
	تقویت نقش و جایگاه کانون‌های بازنشستگی	4.3333	.76696	1.33333	7.376	.000
بازنشستگان	پرداخت مطالبات	4.0000	1.02899	1.00000	4.123	.000
	اشتغال	3.9444	1.05564	.94444	3.796	.000
	تکریم	4.3889	.69780	1.38889	8.444	.000
	دیدار و سرکشی	4.2222	.87820	1.22222	5.905	.000
	خدمات رفاهی	4.1667	.98518	1.16667	5.024	.000
	منزلت	4.2778	.89479	1.27778	6.059	.000
	خدمات مشاوره‌ای	4.3889	.69780	1.38889	8.444	.000
فرزندان	اشتغال فرزندان	4.2222	1.00326	1.22222	5.169	.000
	آموزش و مهارت‌افزایی فرزندان	4.1111	.90025	1.11111	5.236	.000
	حمایت از فرزندان یتیم	4.2778	.89479	1.27778	6.059	.000
	تشویق فرزندان نخبه	4.3889	.69780	1.38889	8.444	.000
	ازدواج آسان (طاها)	4.0556	1.05564	1.05556	4.242	.001
سایر	دولت الکترونیک و زیرسامانه‌های برخط	3.9444	1.16175	.94444	3.449	.000
	سامانه‌های ارتباطی مجازی	4.3333	.90749	1.33333	6.234	.000

با توجه به خروجی جدول (۳)، از آنجایی که میانگین تمامی مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از عدد معیار (۳) و عدد تی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و سطح معنی داری (sig) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان بیان کرد که تمامی مؤلفه‌های ارائه شده، به‌عنوان مؤلفه‌های خدمت در سایه تکریم به شمار می‌آیند.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در هزاره سوم، سرمایه انسانی به‌عنوان بارزترین دارایی و کلید توسعه هر سازمان و کشور به شمار می‌آید و بیشترین سهم ثروت جهانی را دارد. اگر منابع انسانی عامل اصلی تولید و رشد اقتصادی باشند، باید خدمات تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، ازکارافتادگی، بیکاری، حوادث کاری، درمان و خدمات حمایتی گسترش یابد تا امنیت خاطر سرمایه انسانی فراهم



شود. این اقدامات مشارکت فعال و پویای افراد در توسعه پایدار را ممکن می‌سازد. وضعیت نامطلوب زندگی بازنشستگان بر انگیزه شاغلان تأثیر منفی دارد و دلسردی آن‌ها را به دنبال دارد. گسترش طرح‌های بازنشستگی به عنوان یک حق اجتماعی از نشانه‌های پیشرفت جوامع است و توجه به افراد پیر و ازکارافتاده در جوامع پیشرفته بیشتر است. در کشورهای صنعتی، کارکنان بخش خصوصی می‌توانند از نظام بازنشستگی عمومی و طرح‌های جداگانه سازمان‌ها بهره‌مند شوند. در عصر حاضر، بعد از حقوق، تأمین آینده اولین خواسته متقاضیان استخدام است. وضعیت بازنشستگان امروز نشان‌دهنده وضعیت کارکنان کنونی است؛ اگر بازنشستگان در آرامش باشند، کارکنان نیز با اطمینان کار می‌کنند. در غیر این صورت، نیروی کار نگران آینده خود خواهد بود و نمی‌تواند تمام توان خود را به کار اختصاص دهد. با عنایت به موارد فوق و اذعان به اهمیت ارائه خدمات به بازنشستگان نیروهای مسلح که قشر زحمتکش و جان‌برکف جامعه هستند، الگوی مدیریت مطلوب سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با رویکرد خدمت در سایه تکریم تدوین شد. براساس آزمون‌های آماری و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که تمامی متغیرها از توزیع نرمال برخوردار هستند. از همین رو، آزمون‌های آماری پارامتری مورد استفاده قرار گرفتند. همچنین، تحلیل KMO و آزمون بارتلت کفایت نمونه‌گیری و معناداری روابط بین عوامل را تأیید کردند. این نشان می‌دهد که داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب هستند و نمونه‌ها از کفایت لازم برخوردارند. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای نیز نشان داد که میانگین تمامی مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از عدد معیار (۳) و عدد تی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است و سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مؤلفه‌های ارائه شده به عنوان مؤلفه‌های خدمت در سایه تکریم محسوب می‌شوند و الگوی مدیریت مطلوب سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با رویکرد خدمت در سایه تکریم از روایی و پایایی برخوردار است. الگوی پژوهش در نمودار (۱)، ارائه می‌شود:



نمودار ۱: الگوی مدیریت مطلوب سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با رویکرد خدمت در سایه تکریم



۵-۱. وجه تمایز الگوی ارائه شده با الگوهای رایج در سایر کشورها

براساس مطالب ارائه شده، نظام بازنشستگی در جمهوری اسلامی ایران از نوع نظام مزایای تعریف شده (یا نظام مزایای ثابت) است که ویژگی‌های زیر را دارد:

ووجه مشابهت با سایر کشورها:

❖ هدف آن تأمین امنیت مالی بازنشستگان پس از پایان دوره خدمت است، مشابه با سایر کشورها؛

❖ از محل کسور حقوق شاغلین و کمک دولت تأمین مالی می‌شود که روشی رایج در بسیاری از کشورها است؛

❖ دارای سازمان متولی مشخص (سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح) است؛

❖ برای بازنشستگان شرایطی مانند سن و سنوات خدمت در نظر گرفته می‌شود که در سایر کشورها نیز وجود دارد.

ووجه تمایز:

❖ نظام بازنشستگی در ایران بیشتر مبتنی بر منابع دولتی است و کم‌تر به پس‌انداز فردی افراد متکی است، درحالی‌که بسیاری از کشورها به سمت افزایش نقش پس‌اندازهای فردی حرکت می‌کنند؛

❖ منابع نظام بازنشستگی در ایران بیشتر از محل بودجه عمومی و منابع نفتی تأمین می‌شود، درحالی‌که در بسیاری از کشورها صندوق‌های مجزا با سرمایه‌گذاری در بازارهای مالی وجود دارد؛

❖ مستمری‌های بازنشستگی معمولاً براساس آخرین حقوق دریافتی محاسبه می‌شوند، درحالی‌که در برخی کشورها میانگین حقوق چند سال آخر ملاک است؛

❖ سن بازنشستگی در ایران نسبتاً پایین‌تر از بسیاری از کشورها است.

بنابراین نظام بازنشستگی در ایران در اصل با سایر نظام‌های رایج در جهان قرابت دارد اما به دلیل اتکای زیاد به منابع دولتی با محدودیت‌هایی در منابع و مصارف مواجه است.

براساس سیاست «خدمت در سایه تکریم» که از آموزه‌های اسلامی و سیره پیامبر اکرم (ص) و ائمه معصومین (ع) نشئت می‌گیرد، می‌توان نظام بازنشستگی در جمهوری اسلامی ایران را این‌گونه تحلیل کرد:

- ❖ تکیه بر ارزش‌های اسلامی: مدل خدمت جمهوری اسلامی ایران به‌طور خاص برپایه ارزش‌های اسلامی و اصول تکریم و احترام به انسان‌ها استوار است که این وجه تمایز اصلی با بسیاری از مدل‌های غیر اسلامی به شمار می‌آید؛
- ❖ حفظ کرامت و عزت انسانی بازنشستگان: نظام بازنشستگی باید کرامت و منزلت انسانی بازنشستگان را به‌عنوان عناصر خدوم برای نظام اسلامی حفظ کند. پرداخت حقوق شایسته و برخورداری از تأمین اجتماعی مناسب در راستای این هدف است؛
- ❖ توجه به عدالت اجتماعی: مشابه بسیاری از مدل‌های خدمات اجتماعی در کشورهای دیگر، مدل خدمت جمهوری اسلامی ایران نیز برپایه عدالت اجتماعی و توزیع منابع به‌طور عادلانه استوار است؛
- ❖ تأمین نیازهای اساسی بازنشستگان: همانند بسیاری از نظام‌های بازنشستگی در جهان، مدل خدمت ایران نیز بر تأمین نیازهای اساسی بازنشستگان تمرکز دارد و تلاش می‌کند تا زندگی آن‌ها را بعد از دوران خدمت تضمین کند؛
- ❖ تکریم خدمات صادقانه بازنشستگان در دوران اشتغال: افرادی که سال‌ها در خدمت نظام اسلامی بوده‌اند، باید پس از بازنشستگی نیز مورد تکریم و قدردانی قرار گیرند. پرداخت حقوق بازنشستگی متناسب با سوابق خدمت آنان، نوعی قدردانی از زحمات گذشته آنان به شمار می‌آید؛
- ❖ تأمین امنیت روانی و آرامش خاطر بازنشستگان: سیاست خدمت در سایه تکریم درواقع به‌معنای برخورداری از آرامش روحی و روانی و رفع دغدغه‌های مالی و معیشتی بازنشستگان است. نظام بازنشستگی باید این امنیت روانی را برای آنان فراهم آورد؛



❖ سبک زندگی متناسب با شأن و موقعیت بازنشستگان: براساس آموزه‌های اسلامی، هر شخص باید بتواند در چهارچوب موقعیت و منزلت اجتماعی‌اش زندگی کند. نظام بازنشستگی باید حقوق و مزایای متناسب با این شأن و موقعیت را برای بازنشستگان فراهم آورد؛

❖ مشارکت بازنشستگان در امور با تجربیات ارزشمند آنان: افراد بازنشسته با داشتن تجربیات ارزشمند می‌توانند نقش مشاوره‌ای و راهنمایی در عرصه‌های مختلف ایفا کنند. خدمت در سایه تکریم به این معناست که از این ظرفیت بازنشستگان بهره گرفته شود.

این وجوه تطابق و تمایز نشان می‌دهد که مدل خدمت جمهوری اسلامی ایران با حفظ ارزش‌های بومی و دینی خود، تلاش دارد تا نیازهای اجتماعی و اقتصادی مردم را به‌گونه‌ای برآورده سازد که همپوشانی‌هایی با مدل‌های بین‌المللی دارد؛ اما در عین حال تفاوت‌های چشمگیری نیز در رویکردها و ساختارهای اجرایی مشاهده می‌شود. در نهایت، نظام بازنشستگی در جمهوری اسلامی باید در چهارچوب عدالت اسلامی و کرامت انسانی و با هدف تکریم و قدردانی از زحمات خدمتگزاران در سایه نظام اسلامی طراحی و اجرا شود.

۵-۲. پیشنهادهای پژوهش

- ✓ الگوی خدمت در سایه تکریم به‌عنوان مدل مدیریتی سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح در ارائه خدمات به بازنشستگان نیروهای مسلح و جامعه هدف اجرایی شود؛
- ✓ حفظ کرامت، عزت، تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آنان، سرلوحه عمل سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح باشد؛

- ✓ اولویت اصلی سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح حفظشان، عزت و کرامت وابستگان (بازنشستگان) نیروهای مسلح و تأمین رضایت حداکثری آنان باشد؛
- ✓ سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح باید در میان بازنشستگان شور، امید، علاقه به کار و شوق به مفید بودن و رضایت‌مندی ایجاد کند؛
- ✓ سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح موظف است اگر وابسته (بازنشسته‌ای) دارای مشکل شد، قبل از آنکه بازنشسته به سازمان مراجعه کند، ساتا به بازنشسته مراجعه کند؛
- ✓ ارائه خدمات در سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح باید هوشمندانه، مبتنی بر نیاز و با حفظ کرامت وابستگان (بازنشستگان) باشد.



فهرست منابع

- ابن‌الرضا، سیدمجدید؛ پاشایی هولاسو، امین (۱۴۰۳). *خدمت در سایه تکریم*، چاپ اول، تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- ابن‌منظور، محمدبن‌مکرم (۱۴۱۴ هـ. ق). *لسان‌العرب*، چاپ سوم. بیروت: چاپ دار صادر.
- اردبیلی، یوسف (۱۳۷۹). *بازنشستگی، شناخت مسائل و مشکلات بازنشستگان و طریق مشاوره با آنان*، چاپ اول، تهران: انتشارات کویر.
- برجی، یعقوب‌علی (۱۳۸۲). *خدمات‌رسانی از دیدگاه قرآن*، بی‌جا: انتشارات شقایق روستا.
- بهدادفر، محمدرسول؛ موسوی، سیدعبدالرحیم (۱۳۹۹). *الگوی مدیریت راهبردی بازنشستگان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی براساس گفتمان ولایت*، چاپ اول، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی.
- پارسا ضیابری، لیلا؛ اعتباریان، اکبر؛ هادی پیکانی، مهربان؛ زمانی‌مقدم، افسانه (۱۳۹۷). *تدوین مدل مدیریت بازنشستگی با رویکرد ترکیبی (مورد مطالعه: بانک رفاه کارگران)*، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال نهم، شماره ۳۶، صص ۷۴ - ۴۱.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۸). *مبسوط در ترمینولوژی حقوق*، چاپ اول، تهران: انتشارات نشر نی.
- جعفری، رضا (۱۳۹۵). *طراحی الگوی تعامل سیاسی زمامدار و مردم با محوریت تکریم متقابل در نهج‌البلاغه*، رساله دکتری، تهران: دانشگاه پیام‌نور تهران جنوب- دانشکده علوم انسانی.
- جعفری، رضا؛ کریمی، محمود؛ رشیدزاده، فتح‌الله (۱۳۹۵). *الگوی تکریم مردم در تعامل سیاسی از منظر نهج‌البلاغه*، فصلنامه نهج‌البلاغه، شماره ۴۸، صص ۸۶ - ۵۹.
- جعفری، محمد (۱۴۰۰). *نقش عوامل رفتاری در تقویت منزلت اجتماعی بازنشستگان نیروی انتظامی*، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال هشتم، شماره ۵، صص ۸۸ - ۴۴.
- جعفری، محمدتقی (۱۳۷۹). *حکمت اصول سیاسی اسلام*، تهران: انتشارات بنیاد نهج‌البلاغه.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳). *لغت‌نامه دهخدا*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- راسخیان، سمانه (۱۳۹۶). *تکریم و احترام در امریه‌معروف و نهی‌ازمنکر*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، تهران: دانشگاه معارف اسلامی.

- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۶۹). ترجمه و تحقیق مفردات الفاظ قرآن با تفسیر لغوی و ادبی قرآن، ترجمه غلامرضا حسینی خسروی، تهران: انتشارات مرتضوی.
- رجبی، حاجیه؛ پرویز، آهی (۱۳۹۸). طراحی الگوی توانمندسازی بازنشستگان ناجا (با تأکید بر عوامل اقتصادی)، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال دهم، شماره ۵۷، صص ۷۴ - ۹۶.
- زمخشری، ابوالقاسم محمود بن عمر (۱۳۸۶). مقدمه الادب، چاپ اول، تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات اسلامی دانشگاه تهران.
- طریحی، فخرالدین (۱۳۷۵). مجمع البحرين، چاپ سوم، تهران: انتشارات مرتضوی.
- علی یاری، سکینه (۱۳۹۶). بررسی مبانی نظری تکریم انسان در قرآن و حدیث. پایان نامه کارشناسی ارشد، ایلام: مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام.
- غفاری، طاهره؛ آرگان، صدیقه (۱۳۸۹). خدمت رسانی: میراثی ماندگار، چاپ اول، مشهد: انتشارات ضریح آفتاب.
- فضلی، محمدحسن (۱۴۰۰). الزامات قوانین و مقررات بازنشستگی نیروهای مسلح، مجموعه مقالات مطالعات مفاهیم و تجارب ملی و بین المللی بازنشستگی و سالمندی، تهران: سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح.
- گلک، ناصر (۱۳۸۷). بررسی وضعیت بازنشستگان سپاه و شناسایی مسائل و مشکلات آنها و ارائه راهکارهای مناسب، پروژه تحقیقاتی، تهران: سپاه - معاونت نیروی انسانی.



References

- Asonibare, J.B. & Oniye, A. (2008). Retirement and Retirement Counseling: Issues and Challenges. *African Journal of Education and Developmental studies*, Vol. 5, No.2, Pp.1-17.
- Giddens, A., (2017). *Capitalism and Modern Social Theory: An analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Weber*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Deutsche Rentenversicherung. (2020). *Pension Insurance in Figures 2020*. Frankfurt am Main: Deutsche Rentenversicherung Bund.
- Government of Canada. (2020). *Canada Pension Plan: Statistical Bulletin*. Ottawa: Employment and Social Development Canada.
- Ministry of Health and Social Affairs. (2020). *Social Insurance in Sweden*. Stockholm: Government Offices of Sweden.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2020). *Annual Health, Labour and Welfare Report*. Tokyo, Japan: MHLW.
- Ministry of Human Resources and Social Security. (2020). *2019 Statistical Bulletin on the Development of Human Resources and Social Security [In Chinese]*. Beijing: MOHRSS.
- Pensionsmyndigheten. (2020). *Orange Report 2020: Annual Report of the Pension System*. Stockholm: Pensionsmyndigheten.

