

مروری بر سند عملیاتی بازنشستگی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

علی محمد سالاری^۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۲۰

از صفحه ۸۷ تا ۱۰۴

چکیده

توجه ویژه به نیروی انسانی در تمامی مراحل خدمت و به ویژه در دوران پایان خدمت باعث آرامش و اطمینان خاطر و رشد و تعالی آنان در ابعاد مختلف خواهد شد که می‌تواند موجب بهبود فرایند کاری و خدمت رسانی بهتر سازمان باشد. هدف پژوهش حاضر، تدوین سند عملیاتی بازنشستگی در ناجا به منظور ارائه خدمات رفاهی، حمایتی و امدادی به بازنشستگان سازمان به صورت یک‌نواخت، فراگیر و هماهنگ می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای است که با روش آمیخته یا ترکیبی انجام شده است. قلمرو زمانی این پژوهش تا افق چشم‌انداز بیست ساله می‌باشد، قلمرو مکانی تحقیق، گستره مأموریتی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بوده و قلمرو موضوعی آن، مدیریت راهبردی منابع انسانی و به طور خاص امور مربوط به بازنشستگی می‌باشد. روش و حجم نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق، در بخش اسنادی، روش تمام شمار و در بخش خبرگی و کارشناسی به روش قضاوتی و هدفمند به تعداد ۳۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق پژوهشگر از هر دو روش گردآوری اطلاعات یعنی روش‌های میدانی و کتابخانه‌ای علمی و تخصصی بهره‌برداری می‌کند. برای گردآوری داده‌ها، در روش میدانی از ابزار مصاحبه و در روش کتابخانه‌ای نیز از فیش‌برداری کلیه کتاب‌های علمی و تخصصی در زمینه پژوهش، مقالات علمی و پژوهشی، و اسناد و مدارک سازمانی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده و دستیابی به راه کارهای عملیاتی جهت تحقق فرامین، تدابیر و متوبات فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) و تدابیر سردار فرماندهی محترم ناجا و همچنین پیاده سازی راهبردهای مندرج در سند راهبردی نیروی انسانی ناجا، از روش تشکیل جلسات کارشناسی با حضور مسئولین محترم مرکز امور بازنشستگان ناجا و خبرگان و کارشناسان امر استفاده گردید. براساس یافته‌های این پژوهش موضوعات مربوط به بازنشستگی در سه مرحله به شرح زیر می‌تواند مورد توجه قرار گیرد: ۱- مرحله پیش از بازنشستگی با سه موضوع و سه راهکار عملیاتی ۲- مرحله حین بازنشستگی با چهار موضوع و شش راهکار عملیاتی ۳- مرحله پس از بازنشستگی با شش موضوع و پانزده راهکار عملیاتی.

واژگان کلیدی: سند عملیاتی، بازنشستگی ناجا

مقدمه

نسل انقلاب در تعهد به بیعت خویش، بوستان‌های مبارزه را با جهاد، باغبانی و با خون، آبیاری کرد و وظیفه سنگین خویش را، در آزمایشگاه بزرگ سرافرازی انجام داد و اینک نوبت مرزداران مکتب و اندیشمندان توانمند است تا در میدانهای جهاد دانش، و جدال بینش، بیعت خود را با شمشیر قلم، و تیغ تیز تفکر، تجدید کنند و نخلستان پربار انقلاب اسلامی را که با خون خوبان راه خدا آبیاری شده است پاسداری کرده و در مسیر کاهش مشکلات فراروی جامعه از هیچ تلاش و کوششی دریغ نمایند (تقوی دامغانی، ۱۳۷۷).

کارکنان خدوم نیروی انتظامی، خود و کارشان را وقف خدمت به مردم و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران نموده‌اند، و اگر به هر دلیلی به استخدام این سازمان خدوم درمی‌آیند، این دیدگاه را بر بیرق زندگی کاری خود حک نموده‌اند که تمام قد در خدمت مردم، کشور و ولایت باشند و در غیر این صورت سه دهه خدمت صادقانه در لباس مقدس سربازی با تمام فراز و نشیب‌هایی که دارد امکان‌پذیر نخواهد بود. این عزیزان در حالی با کوله باری از تجربه، خدمت خود را به پایان می‌رسانند و وارد مرحله جدیدی از زندگی می‌شوند، که معمولاً در طول خدمت هدف‌هایی از قبیل: خدمت به مردم، کسب درجات الهی و معنوی، برخورداری از درآمد مشروع، تأمین رفاه نسبی در دوران اشتغال و بازنشستگی برای خود و خانواده و تدارک چتر حمایتی برای بازماندگان پس از فراغت از دنیا را مدنظر دارند و در اغلب موارد علاوه بر دنبال نمودن اهداف فوق به یک هدف والای دیگر نیز می‌اندیشند و آن ایشار جان در مواقع لزوم برای دفاع از ارزش‌های معنوی، انقلابی، فرهنگی و اجتماعی کشور در راستای برقراری امنیت پایدار است. به همین جهت کارکنان، فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به معنای واقعی کلمه، سربازان جان برکف کشور و ولایت هستند و بنابراین پژوهش حاضر در نظر دارد تا با تدوین سند عملیاتی بازنشستگی ناجا، بستری را فراهم نماید تا اقداماتی که در قالب ارائه خدمات رفاهی، حمایتی و امدادی به این عزیزان صورت می‌گیرد، از انسجام، هماهنگی و کیفیت بهتری برخوردار شود و به تبع آن کارکنان خدوم ناجا با آرامش و اطمینان خاطر بیشتر و نگرانی کمتر نسبت به آینده انجام وظیفه نمایند. سند عملیاتی بازنشستگی می‌تواند ضمن ایجاد بستر لازم جهت تکریم نیروی انسانی بازنشسته و خانواده محترم آنان، موجبات بهره‌مندی مناسب از نیروی انسانی آسوده خاطر و امیدوار به آینده را بدون نگرانی از دوران بازنشستگی، فراهم نماید.

بیان مسئله

امروزه قدرت کشورها و سازمانها را سرمایه مادی، ماشین آلات و تجهیزات رقم نمی‌زنند بلکه نیروی انسانی کارآمد و خلاق تعیین‌کننده قدرت و توان رقابتی سازمانها و کشورها می‌باشند. بنابراین بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده نیروی انسانی کشورها و سازمانها خواهد بود. اگر قبول کنیم که سرمایه انسانی بزرگترین و با ارزش‌ترین دارایی هر سازمان و کشوری محسوب می‌شود باید بپذیریم هر چیزی که با ارزش‌تر و گران‌بها تر است به حفظ و نگهداری، مراقبت و مدیریت بهتری نیاز دارد. سازمانها همان‌طور که برای گزینش، استخدام، آموزش و اشتغال کارکنان خود برنامه ریزی می‌کنند، باید برای دوره بازنشستگی افراد نیز برنامه داشته باشند و نباید پس از اتمام دوران اشتغال، این سرمایه‌های ماهر و مجرب فکری خود را رها و فراموش کنند بلکه باید از تجارب و دانش مفید آنان در جهت بهبود و بالندگی سازمان استفاده نمایند. بر اساس بررسی‌های انجام شده مشخص شد که در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران توجه و اهتمام شایان ذکری در ابعاد مختلف ارائه خدمات رفاهی، حمایتی و امدادی در خصوص کارکنان بازنشسته صورت می‌پذیرد اما، یک سند عملیاتی مدون برای سال‌های پایان خدمت و دوران بازنشستگی کارکنان محترم ناجا وجود ندارد، که ضمن کاهش نگرانی‌های کارکنان در زمان اشتغال، موجبات آسودگی و رفاه آنان را در دوران بازنشستگی فراهم نماید. سند عملیاتی بازنشستگی در ناجا، سندی سازمانی است که با رویکردی اجرایی و عملیاتی و آینده‌نگر، آرایشی نظام‌دار از اجزاء و فرآیندهای بازنشستگی را عرضه و به‌عنوان مرجعی علمی همه اقدامات و فعالیت‌های این حوزه را در همهی عرصه‌ها پشتیبانی و هدایت خواهد کرد. جامعیت این سند نخست به معنای توجه به همه موضوعات مرتبط با بازنشستگی، متناسب با انتظارات کارکنان ناجا و در مرتبه‌ی دوم معطوف به تحقق هر چه بهتر اهداف و مأموریت‌های نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران است.

اهمیت و ضرورت تحقیق

همان‌گونه که مقام معظم رهبری (مدظله العالی) فرموده‌اند: «اگر میان بازنشستگان، شور، امید، علاقه به کار و شوق به مفید بودن و رضایتمندی وجود داشته باشد، اثر این امر مستقیماً به روی شاغلین منعکس می‌شود». با عنایت به مطالب فوق، تدوین سندی به منظور

ارائه خدمات رفاهی، حمایتی و امدادی به بازنشستگان ناجا به صورت یکنواخت، فراگیر و هماهنگ ضروری به نظر می‌رسد و چنانچه چنین سندی وجود نداشته باشد، مشکلات زیادی متوجه سازمان و کارکنان خواهد بود، به‌عنوان مثال: کارکنان ناجا در زمان اشتغال و خصوصاً در سال‌های پایانی خدمت که می‌توانند با بهره‌گیری از تجارب خود منشأ خدمات ارزنده‌ای برای سازمان باشند، دغدغه و نگرانی دوران بازنشستگی خود را خواهند داشت و این امر به‌طور طبیعی می‌تواند در انجام خدمت ایشان تأثیر منفی داشته باشد، از طرف دیگر فقدان چنین سندی باعث می‌شود که خدمات رفاهی، حمایتی و امدادی ارائه شده به بازنشستگان در رده‌های مختلف از انسجام و هماهنگی لازم برخوردار نباشد همچنین کارکنان در هنگام بازنشستگی دچار سردرگمی و بلا تکلیفی خواهند شد و در نهایت پس از بازنشستگی نیز علاوه بر مشکلات جسمی که اقتضای سنین بالا می‌باشد، دچار سرخوردگی و مشکلات روحی نیز خواهند شد.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

تدوین سند عملیاتی بازنشستگی در ناجا

اهداف فرعی

- شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با بازنشستگی در ناجا
- شناسایی موضوعات و راه‌کارهای عملیاتی بازنشستگی در ناجا

ادبیات و پیشینه موضوع

همچنان که کار، بخشی از زندگی انسان را تشکیل می‌دهد، بازنشستگی نیز مرحله‌ای از زندگی انسان است. بازنشستگی به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی، مرحله‌ای خاص و دورانی بس مهم از زندگی کارکنان است که به‌ناچار در زندگی شغلی آنان اتفاق می‌افتد. این پدیده تقریباً نوین، با توسعه اجتماعی و صنعتی عصر حاضر اهمیت بیشتری یافته است (جعفری، ۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها امروزه بازنشستگی را به‌عنوان نقطه قطع ارتباط با کارکنان نمی‌داند، بلکه آغاز مرحله جدیدی برای زندگی سازمانی کارکنان

می‌باشد. آنچه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است اینکه چگونگی بازنشستگی و شرایط بازنشستگان همواره مورد توجه سایر کارکنان می‌باشد و این وضعیت را آئینه تمام‌نمای آینده خدمتی خود می‌دانند و هرچه سازمان‌ها در بهبود شرایط بازنشستگان تلاش نمایند، باعث دلگرمی و ارتقاء خدمات کارکنان شاغل سازمان خواهد بود.

در مورد موضوع بازنشستگی پژوهش‌های متعددی انجام شده است که نتایج آن‌ها می‌تواند مورد بهره‌برداری قرار گیرد، لیکن در پیشینه موجود، به‌طور مشخص هیچ‌گونه پژوهشی مبنی بر سند عملیاتی بازنشستگی انجام نشده است، بنابراین در این بخش نتایج برخی از پژوهش‌های انجام شده بیان می‌گردد.

| ردیف | پژوهشگر | سال پژوهش | عنوان پژوهش | یافته‌های پژوهش |
|------|-----------------|-----------|--|--|
| ۱ | جعفری، محمد | ۱۳۹۳ | طراحی الگوی سنجش منزلت اجتماعی کارکنان بازنشسته پلیس | نتایج حاصل از آزمون تحلیل معادلات ساختاری نشان داده است که ۷۱ درصد از واریانس منزلت اجتماعی از طریق نحوه مصرف بازنشستگان در امور رفاهی، تغذیه و امور بهداشتی قابل تبیین است، ۷۲ درصد از واریانس منزلت اجتماعی از طریق شیوه رفتاری بازنشستگان در حوزه روابط خانوادگی، نحوه گذران اوقات فراغت و منطبق شدن با محیط، تبیین می‌شود، ۸۳ درصد واریانس منزلت اجتماعی نیز از طریق نوع نگرش بازنشستگان به مهارت‌های فردی، حمایت سازمانی، قدرت تطبیق‌پذیری و میزان بهره‌مندی از احساس شادی، خودکارآمدی و احساس سلامتی قابل تأمین است. |
| ۲ | ون سولینگ | ۲۰۰۷ | سلامتی در دوران بازنشستگی | این پژوهش نشان داده‌است که بازنشستگی به‌طور مستقیم موجب آسیب زدن به سلامتی نمی‌شود بلکه شکست و درماندگی برای کنترل بازنشستگی که مخالف آرزوی سالمندان است بر روی سلامتی تأثیر دارد. از طرفی ترس از بازنشستگی و میزان احساس سودمندی، خود با تغییرات سلامتی در بازنشستگی مرتبط هستند. خشونتی از بازنشستگی عمدتاً به منابع مالی و سلامتی مرتبط است. |
| ۳ | آسونیبر و اونیه | ۲۰۰۸ | بازنشستگی و مشاوره بازنشستگی | پدیده بازنشستگی دارای ابعاد و پیامدهای مختلف فردی و اجتماعی است و رسیدن به این دوره به‌عنوان بخشی از زندگی انسان، در صورتی که با تدبیر اصول و برنامه‌های متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه همراه نباشد، زمینه‌ای برای نگرانی و اضطراب بازنشستگان خواهد بود و در روابط آنان با خود و اطرافیان آثار منفی برجای می‌گذارد. علاوه بر پیامدهای فردی بازنشستگی، این پدیده مفهومی است که ماهیتی اجتماعی نیز دارد. «با توجه به توسعه اجتماعی و صنعتی عصر حاضر مقوله بازنشستگی نسبت به گذشته اهمیت بیشتری یافته است». |

| | | | | |
|---|----------------------|------|---|---|
| ۴ | دانایی فرد و همکاران | ۱۳۹۱ | فهم جوهره تجربه بازنشستگی کارکنان در بخش دولتی | بازنشستگان از راهبردهایی نظیر ارتباط با خدا، یافتن شغل به منظور تأمین هزینه‌های زندگی و فعالیت‌های غیر شغلی برای مواجهه با پیامدهای بازنشستگی استفاده می‌کنند. |
| ۵ | گل‌پرور و همکاران | ۱۳۹۰ | رابطه ترکیبی مؤلفه‌های نشانگان بازنشستگی با نشانه‌های سلامت عمومی در سالمندان بازنشسته | احساس درماندگی و شکست و احساس تلاش و جهت‌گیری جدید، دو مؤلفه اصلی هستند که در سالمندان بازنشسته باید به طوری جدی مورد توجه قرار گیرند. به نظر می‌رسد که در این دو حوزه لازم است مراکز مشاوره وابسته به کانون‌های بازنشستگی تاسیس شود تا سالمندان بازنشسته را یاری نماید. |
| ۶ | قبادی‌پور و اسداللهی | ۱۳۸۳ | وضعیت زندگی بازنشستگان آموزش و پرورش استان اصفهان طی سال‌های ۱۳۷۰ الی ۱۳۸۰ | بین وضعیت ایفای نقش بازنشستگان در خانواده تفاوت معناداری وجود دارد. بازنشستگان سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۰ بیشتر به وظایف خود در خانواده پرداخته و تأثیر مثبتی داشته‌اند. بین دیگر شاخص‌های پژوهش طی سال‌های مختلف تفاوت معناداری مشاهده نشد. |
| ۷ | مهروی | ۱۳۸۹ | رویکرد تلفیقی در خصوص تأثیر اشتغال مجدد در دوره بازنشستگی بر منزلت اجتماعی نیروهای مسلح | تأثیر اشتغال مجدد در دوره بازنشستگی بر منزلت نظامیان به لحاظ آماری معنادار است. |
| ۸ | چمنی | ۱۳۹۲ | بررسی مشکلات اجتماعی-معیشتی بازنشستگان ناجا در شرق استان تهران | بازنشستگان، بازنشستگی را شروع مرحله جدیدی از زندگی دانسته‌اند، بازنشستگان برای دوران بازنشستگی، برنامه‌ریزی کافی ندارند، بازنشستگان مهم‌ترین نیاز خود را درآمد کافی دانسته و خواستار رسیدگی سازمان به وضعیت اقتصادی آن‌ها هستند، وضعیت اوقات فراغت بازنشستگان نیاز به بهبود دارد. |
| ۹ | حاجی حسینی | ۱۳۸۸ | مطالعه تطبیقی مسائل اجتماعی و رفاهی بازنشستگان نیروی انتظامی | در حوزه رفاهی، نحوه پرداخت و دریافت حقوق و پرداخت وام‌های مختلف و کارت‌های حکمت و سفر، زمینه و بستر رفاهی بازنشستگان را فراهم آورده است ولی وجود یک مددکار اجتماعی در کانون بازنشستگان ناجا ضروری است. |

دوره‌های بازنشستگی

هر مرحله‌ای از زندگی انسان استرس‌های مختلفی دارد. همه افرادی که به استخدام سازمان‌های خصوصی یا دولتی در می‌آیند چهار مرحله را طی می‌کنند: گزینش و استخدام، آموزش، اشتغال و بازنشستگی (رضایی راد و دیگران، ۱۳۸۸). بازنشستگی نیز مانند دوره‌های قبلی زندگی دارای استرس خاص خود می‌باشد. هر چند همه مشاغل به نوعی دارای بازنشستگی هستند اما آن چه امروزه به‌عنوان بازنشستگی مطرح است، دوره پایان یافتن استخدام در سازمان‌های دولتی و رسمی است. سازمان‌ها همان‌طور که برای گزینش، استخدام، آموزش و اشتغال کارکنان خود، برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و نظارت می‌کنند، باید برای این برهه از دوره اشتغال افراد نیز فکر کنند و آن‌ها را به امید خود رها نسازند. بازنشستگان در هر سازمانی که بوده باشند، دارای روحيات و خصوصیات مشترکی هستند اما هر سازمانی برای خود دارای تعدادی ویژگی متفاوت است (اردبیلی، ۱۳۷۴). در تمام دنیا بازنشستگی امری ضروری و حیاتی برای بشر و پر از اضطراب، نگرانی، فشار تلقی می‌گردد و کارشناسان مختلف این پدیده را از منظرهای مختلف پزشکی، بهداشتی، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اشتغال مورد بررسی قرار می‌دهند. بازنشستگی را نیز می‌توان به سه دوره تقسیم کرد که هر کدام از این دوره‌ها دارای عوامل استرس‌زای خود هستند:

دوره قبل از بازنشستگی: که عمدتاً فرد دچار بحران‌های روحی شده و فکرش به این مشغول است که می‌خواهد بازنشسته شود. و ناامیدی از آینده، از دست دادن شغل، از دست دادن پویایی فردی، جایگزین شدن نیروهای جوان به جای فرد، اشغال شدن جایگاه و شغل سازمانی جزء عوامل استرس‌زای این دوره است.

دوره هنگام بازنشستگی: زمانی است که فرد حکم بازنشستگی خود را می‌گیرد و این مدت ممکن است از چند روز تا چند ماه طول بکشد. این دوران ویژگی مربوط به خود را دارد، به خصوص استرس عدم انطباق با شرایط جدید، شوک و خلأ کارنکردن، بی‌برنامه بودن و به هم خوردن برنامه معمول روزانه جزء عوامل استرس‌زای این دوره می‌باشند.

دوره پس از بازنشستگی: بعد از سپری شدن دوره‌های قبلی و انطباق با شرایط جدید فرد دچار اختلالات این دوران می‌شود. نداشتن شغل و کار، حقوق ناکافی برای انجام امور روزمره زندگی، و نرسیدن به اهداف زندگی (از نظر مادی، مقام و...). البته در بازنشستگی پیش از موعد، ممکن است عوارض شدیدتر باشد (جعفری، ۱۳۹۳).

نتایج پژوهش دانایی فرد و دیگران نشان می‌دهد پدیده بازنشستگی دارای دو درون مایه فرعی «رهایی» و «طرد شدگی» است و پیامدهایی نظیر «افزایش مشکلات اقتصادی»، «کاهش منزلت اجتماعی»، «نقصان سلامتی و از کار افتادگی» و «افزایش اوقات فراغت» را به همراه دارد. بازنشستگان از راهبردهایی نظیر «ارتباط با خدا»، «یافتن شغل به منظور تأمین هزینه‌های زندگی» و «فعالیت‌های غیرشغلی» برای مواجهه با پیامدهای بازنشستگی استفاده می‌کنند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۱). افرادی که برای بازنشستگی آماده نشده‌اند، خصوصاً برای گذر آهسته از آن و بانداختن برنامه یا ساختار، کاهش میزان درآمد و تنزل در تعامل و فعالیت با همکاران مواجه می‌باشند؛ غالباً بازنشستگی را عامل اضطراب می‌یابند. برای برخی از افراد تصدی شغل و مسئولیت منیع و منشأ عزت نفس، احترام به خویشتن، عضویت و وابستگی ساختاری است. این وضع خصوصاً در باره افرادی صادق است که همسر و فرزندان از آن‌ها توقعات و خواسته‌های فراوانی ندارند. برای این گونه افراد، همکاران و هم قطاران در کار و شغل به مثابه افراد خانواده‌اند و فرصت‌های اولیه را برای رشد و توسعه عواطف، و تقویت و پشتیبانی، وابستگی و عضویت و روابط و مناسبات انسانی فراهم می‌کنند. در چنین وضع و محیطی، اندیشه ترک کار و شغل به منزله تهدید و از دست دادن امتیازات است که افراد آماده پذیرش و برخورد با آن نیستند (صفری، ۱۳۸۷: ۱۰). پیش‌نیازهای سازگاری بازنشستگان با پدیده بازنشستگی عبارتند از: (سلطانی و روحانی، ۱۳۸۰: ۴۰)

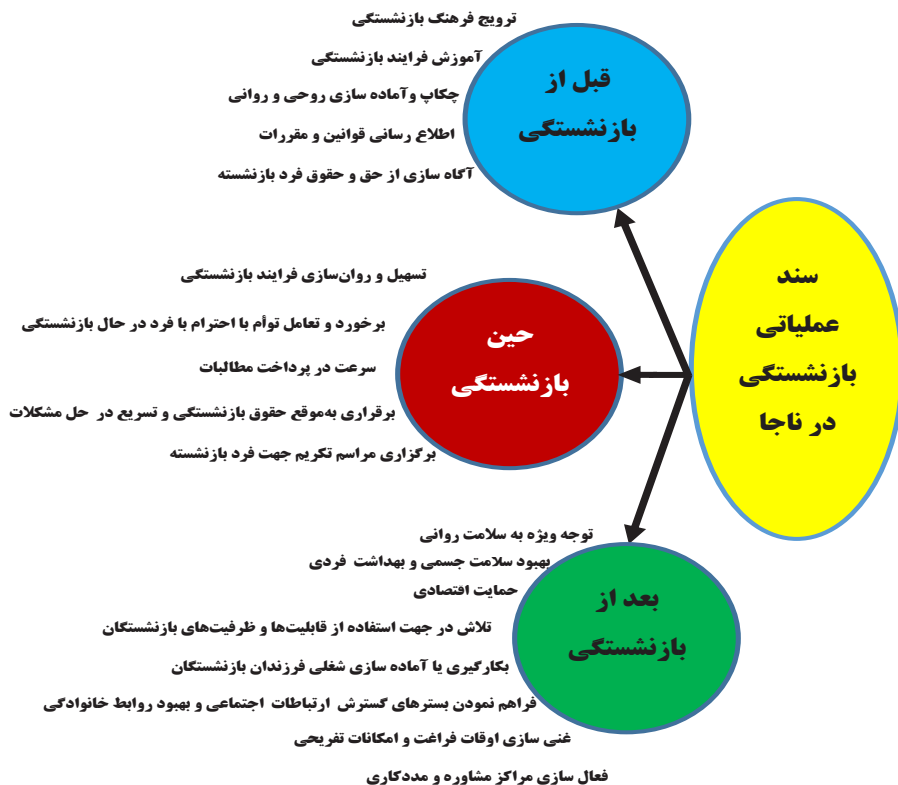
- برخوردار بودن از سلامت روانی و جسمانی مطلوب و مناسب؛
- برخورداری از درآمد و وضع معیشتی مکفی در زمان بازنشستگی؛
- فعال و متحرک بودن؛
- دریافت آموزش‌های مفید و مناسب در خصوص سازگاری با پدیده بازنشستگی؛
- برخورداری از شبکه اجتماعی گسترده نظیر دوستان، افراد خانواده، و ...؛
- رضایت از زندگی قبل از بازنشستگی؛
- نوع نگرش به کار خویش در سازش با شرایط بازنشستگی.

چارچوب نظری تحقیق

مرجع اصلی این پژوهش در تدوین سند عملیاتی بازنشستگان ناجا، استفاده از سند

راهبردی معاونت نیروی انسانی، تئوری‌ها و نظریاتی که از سوی صاحب نظران مطرح گردیده و مصاحبه با خبرگان امر می‌باشد. به همین منظور در طول اجرای این پژوهش تلاش محقق بر این بوده است تا با ترکیب دیدگاه‌های تحلیل شده، مدلی جامع که بتواند مهم‌ترین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با بازنشستگان ناجا را پوشش دهد، طراحی و سپس براساس آن و با استفاده از پرسشنامه، مصاحبه و تشکیل جلسات نخبگانی، راه کارهای عملیاتی مربوطه را تدوین نماید. بنابراین، مدل پیشنهادی این پژوهش الگویی ترکیبی از دیدگاه‌های معتبر صاحب نظران و بهره‌گیری از دیدگاه ذی‌نفعان و کارشناسان ناجا به منظور بومی‌سازی الگوی مربوطه بوده است.

مدل مفهومی تحقیق



روش‌شناسی تحقیق

روش انجام پژوهش با توجه به نوع پژوهش، هدف و ماهیت موضوع پژوهش، متفاوت خواهد بود. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای است و بدین ترتیب محقق بیش از هر چیز در پی دستیابی به یک هدف عملی و توسعه دانش کاربردی در زمینه موضوع مورد نظر است (سرمد و همکاران، ۱۳۸۳). روش پژوهش حاضر از نوع تحقیقات آمیخته یا ترکیبی است. در واقع در این پژوهش، محقق با ترکیب جنبه‌های مثبت تحقیقات کیفی و کمی موضوع مورد نظر را مورد مطالعه قرار داده است. در بخش کیفی از طریق روش‌های اسنادی و تحلیل محتوا و در بخش کمی از طریق روش‌های پیمایشی، خبرگی و همبستگی استفاده می‌شود. از این رو، توالی روش‌های انجام پژوهش آمیخته از روش کیفی به کمی بوده است.

قلمرو زمانی این پژوهش تافق چشم‌انداز بیست ساله می‌باشد، قلمرو مکانی تحقیق، گستره مأموریتی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بوده و قلمرو موضوعی آن، مدیریت راهبردی منابع انسانی و به‌طور خاص امور مربوط به بازنشستگی می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده و دستیابی به راه کارهای عملیاتی جهت تحقق فرامین، تدابیر و منویات فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) و تدابیر سردار فرماندهی محترم ناجا و همچنین پیاده‌سازی راهبردهای مندرج در سند راهبردی نیروی انسانی ناجا، از روش تشکیل جلسات کارشناسی با حضور مسئولین محترم مرکز امور بازنشستگان ناجا و خبرگان و کارشناسان امر استفاده گردید.

با توجه به آنچه در روش‌شناسی پژوهش بیان شد، ویژگی‌های طراحی سند عملیاتی بازنشستگی در ناجا به‌عنوان طرحی پژوهشی و کاربردی آن را از جهات بسیاری از دیگر طرح‌های مشابه متمایز می‌گرداند، تمایزی که برخاسته از ویژگی‌های موضوع بازنشستگی در ناجا و نیز رویکرد طرح و تدوین سند مورد نظر است. این ویژگی‌ها با حفظ چارچوب و منطق حاکم بر فرآیند پژوهش علمی، ابعاد روش‌شناختی این طرح را تا اندازه‌ای دگرگون می‌سازد. طراحی سند عملیاتی بازنشستگی در ناجا در عین وفاداری به خصایص قانونی^۱

1- Central traits

روش علمی، باید از تک نگرایی‌های روش شناختی حاکم بر بیشتر پژوهش‌های علمی فراتر برود و با تعدیل ویژگی‌های پیرامونی، راهکاری متناسب با اهداف مطالعه و طبیعت موضوع بنا نهد.

با توجه به ویژگی‌های مورد اشاره و نیز گستردگی و تنوع فعالیت و اقدامات مورد نیاز برای طراحی از یک سو و قابلیت‌ها و محدودیت‌های رویکرد کمی و کیفی در پژوهش‌های علمی از سوی دیگر، تکیه به تنها یک روش ممکن است بسیار محدود و کم مایه، غیر مفید و به لحاظ معرفت شناختی نامفهوم باشد. به این لحاظ مناسب‌ترین رویکرد در تدوین طرح مورد نظر استفاده از کثرت‌گرایی^۱ روش شناختی است. در این جهت متناسب با موضوع و اهداف طرح از الگوهای متداول استفاده خواهد شد.

در چارچوب الگوهای یاد شده و به منظور گردآوری و تحلیل یافته‌ها، از مطالعه‌ی اسنادی و روش تعامل فکری اندیشمندان^۲ (BS) استفاده می‌گردد. در تدوین اسناد راهبردی و عملیاتی رویکردهای گوناگونی مطرح می‌گردد. از جمله این رویکردها، رویکردهای زیر است:

الف) رویکرد ستادی ب) رویکرد قهرمان ج) رویکرد پروژه ای د) رویکرد مشارکتی
در رویکرد ستادی تدوین سند در سطح ستاد سازمان با استفاده از تعداد معدودی از عناصر ستادی سازمان صورت می‌پذیرد.

در برخی سازمان‌ها رویکرد قهرمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. فردی از میان سازمان به‌عنوان قهرمان تلاش می‌نماید راه کارهایی را در قالب سندی تدوین و آن را در سازمان ساری و جاری می‌سازد.

در رویکرد پروژه‌ای، تعیین راه کارهای عملیاتی به شرکت‌ها یا مراکز تحقیقاتی یا افرادی پژوهشگر در قالب یک پروژه‌ی تحقیقاتی واگذار می‌گردد. این پژوهشگران با استفاده از روش‌های گوناگون و نوعاً پیمایشی و مطالعه‌ی تطبیقی و الگوگیری از اسناد دیگران، سند را تهیه و تنظیم می‌نمایند.

هریک از این رویکردها به‌تنهایی از اثربخشی لازم و کافی برخوردار نبوده و نوعاً خروجی آن‌ها از عمل‌پذیری کمی برخوردار بوده و به صورت نوشتار یا کتابی در بایگانی‌ها

1-Triangulation
2- Brain Storming

و کتابخانه‌های سازمان‌ها نمود پیدا می‌کند و ویژگی بارز آن‌ها ستادی بودن، کاغذی و تیرجی بودن آن‌هاست و در عمل در سازمان‌ها نمود عینی پیدا نکرده، ساری و جاری نبوده و به‌عنوان محور تصمیم‌گیری‌های کلان و اساسی سازمان از جایگاهی کافی برخوردار نمی‌باشد. به عبارت دیگر با وجود برخورداری سازمان از اسناد عملیاتی، در عمل اتفاق خاصی برای سازمان صورت نمی‌پذیرد.

رویکرد مشارکتی، رویکردی اثربخش است که با استفاده از ذی‌نفعان داخلی سازمان اسناد راهبردی و عملیاتی را شکل داده و نتیجه‌ی تجارب و علائق ذی‌نفعان کلیدی در این اسناد منعکس شده و بر این اساس از پذیرش و عمل‌پذیری بالایی برخوردار می‌شود. با مشارکت این ذی‌نفعان عملاً احساس مشارکت و به تبع آن تعهد که موجب عمل‌پذیری، پویایی و پایداری راه‌کارهای عملیاتی تدوینی است حاصل می‌گردد. در سند حاضر این رویکرد مورد نظر قرار گرفته است.

بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده و دستیابی به راه‌کارهای عملیاتی جهت تحقق فرامین، تدابیر و منویات فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) و تدابیر سردار فرماندهی محترم ناجا و همچنین پیاده‌سازی راهبردهای مندرج در سند راهبردی نیروی انسانی ناجا، از روش تشکیل جلسات کارشناسی با حضور مسئولین محترم مرکز امور بازنشستگان ناجا و خبرگان و کارشناسان امر و همچنین از دیدگاه ذی‌نفعان استفاده گردید.

نتیجه‌گیری

در طول اجرای سند عملیاتی بازنشستگی در ناجا تلاش بر این بوده است تا با ترکیب دیدگاه‌های تحلیل‌شده، مدلی جامع که بتواند مهم‌ترین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با بازنشستگان ناجا را پوشش دهد، طراحی و سپس براساس آن و با استفاده از مصاحبه با ذینفعان و تشکیل جلسات نخبگانی، راه‌کارهای عملیاتی مربوطه تدوین گردد. بنابراین، الگویی ترکیبی از دیدگاه‌های معتبر صاحب‌نظران و بهره‌گیری از دیدگاه ذی‌نفعان و کارشناسان ناجا به این شرح حاصل شد که بازنشستگی کارکنان به سه مرحله (قبل از بازنشستگی، حین بازنشستگی و پس از بازنشستگی) تقسیم و برای هر یک از مراحل مذکور موضوعات و راه‌کارهای عملیاتی برابر مدل مفهومی شناسایی گردید، و سپس براساس

جلسات کارشناسی که با حضور کارشناسان و مسئولین امر برگزار شد به شرح زیر تکمیل گردید:

- ۱) موضوعات و راه کارهای عملیاتی مرحله پیش از بازنشستگی:
 - موضوع شماره ۱-۱: ترویج فرهنگ بازنشستگی و آماده سازی روحی و روانی کارکنان راهکار عملیاتی ۱-۱: شرکت دادن کارکنان با ۲۵ سال خدمت به بالا و افرادی که در شرف بازنشستگی هستند در دوره آموزشی فرهنگ بازنشستگی که توسط معاونت تربیت و آموزش ناجا برگزار می گردد.
 - موضوع شماره ۱-۲: آموزش فرایند بازنشستگی و اقداماتی که باید صورت پذیرد، به منظور شفاف سازی و جلوگیری از سردرگمی کارکنان در زمان بازنشستگی
 - راهکار عملیاتی ۱-۲: تهیه و ارائه کتابچه راهنما توسط اداره کل کارگزینی و اجرای حقوق، مرکز عملیات و مرکز امور بازنشستگان معاونت نیروی انسانی ناجا
 - موضوع شماره ۱-۳: آگاه سازی کارکنان از قوانین و مقررات و حق و حقوق بازنشستگی
 - راهکار عملیاتی ۱-۳: ارائه کتابچه «آشنایی با حقوق و مزایای بازنشستگان نیروهای مسلح» نوشته حمیدرضا علی نژاد، انتشارات دانشیاران ایران، بهار ۱۳۹۶.
- ۲) موضوعات و راه کارهای عملیاتی مرحله حین بازنشستگی:
 - موضوع شماره ۱-۲: تسهیل و روان سازی فرایند بازنشستگی
 - راهکار عملیاتی ۱-۲: پیش بینی سازوکار مناسب و استعداد و ظرفیت های لازم سازمانی برای اجرای فرایند بازنشستگی
 - راهکار عملیاتی ۱-۲: استفاده بهینه از قابلیت های فناوری اطلاعات به منظور تسهیل و تسریع انجام امور مربوط به بازنشستگی
 - موضوع شماره ۲-۲: برخورد و تعامل توأم با احترام با فرد در حال بازنشستگی
 - راهکار عملیاتی ۱-۲: ارائه آموزش های لازم به کارکنانی که متصدی انجام امور مربوط به بازنشستگی می باشند.
- موضوع شماره ۲-۳: سرعت در پرداخت مطالبات و برقراری به موقع حقوق بازنشستگی
- راهکار عملیاتی ۱-۳: ضمن پرداخت مطالبات فرد (پاداش پایان خدمت، حقوق ایام مرخصی مصرف نشده و هزینه سفر به موطن اصلی و سایر مطالبات احتمالی زمان شاغلی

توسط اداره کل کارگزینی و اجرای حقوق مع. ن. ا. ناجا به گونه‌ای اقدام شود که حقوق کارکنان هم زمان با تغییر وضعیت از عضویت پیوسته به عضویت وابسته براساس آئین‌نامه تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، ابلاغی مهر ماه ۱۳۹۱، بدون وقفه برقرار گردد و مشکلات احتمالی موجب وقفه در پرداخت حقوق و ایجاد معوقه برای کارکنان نشود).

موضوع شماره ۴-۲: برگزاری مراسم تکریم جهت افراد بازنشسته و حفظ ارتباط سازمان

با آنان

راهکار عملیاتی ۱-۴-۲: پیش‌بینی بودجه و برنامه ریزی لازم در کلیه رده‌های ناجا

راهکار عملیاتی ۲-۴-۳: اطلاع رسانی جامع مناسبت‌ها و امور مربوطه، به بازنشستگان

۳) موضوعات و راهکارهای عملیاتی مرحله پس از بازنشستگی:

موضوع شماره ۱-۳: توجه ویژه به سلامت روانی فرد بازنشسته

راهکار عملیاتی ۱-۱-۳: ترویج معنویت و روحیه رضایت و قناعت

راهکار عملیاتی ۲-۱-۳: ایجاد مراکز مشاوره و مددکاری

موضوع شماره ۲-۳: ایجاد بستر لازم جهت بهبود سلامت جسمی و بهداشت فردی

راهکار عملیاتی ۱-۲-۳: پیش‌بینی سهمیه‌ها و خدمات خاص بازنشستگان در اماکن

ورزشی و بهداشتی و درمانی

راهکار عملیاتی ۲-۲-۳: انجام خدمات درمانی اولیه، مکمل و حمایتی بیماران

صعب‌العلاج

موضوع شماره ۳-۳: حمایت‌های مالی و اقتصادی از بازنشستگان

راهکار عملیاتی ۱-۳-۳: تلاش در جهت پرداخت به‌موقع حقوق ماهیانه

راهکار عملیاتی ۲-۳-۳: پرداخت کمک‌هزینه‌های قانونی

راهکار عملیاتی ۳-۳-۳: پرداخت وام‌های ضروری و قرض‌الحسنه

راهکار عملیاتی ۴-۳-۳: ارائه انواع خدمات و تسهیلات بیمه‌ای

راهکار عملیاتی ۵-۳-۳: تلاش در جهت رفع مشکلات مسکن بازنشستگان

راهکار عملیاتی ۶-۳-۳: حمایت ویژه از بازنشستگان معسر

موضوع شماره ۴-۳: بکارگیری یا آماده‌سازی شغلی برای خود و فرزندان بازنشستگان

راهکار عملیاتی ۱-۴-۳: ارائه آموزش‌های لازم، ثبت اطلاعات داوطلبان کار و ایجاد

فرصت‌های بکارگیری

راهکار عملیاتی ۲-۴-۳: کمک به اشتغال بازنشستگان و بهره‌گیری از تجارب ارزشمند ایشان

موضوع شماره ۵-۳: فراهم نمودن بسترهای گسترش ارتباطات اجتماعی و بهبود روابط خانوادگی

راهکار عملیاتی ۱-۵-۳: برگزاری محافل انس برای بازنشستگان و خانواده‌های آنان با بهره‌گیری از روانشناسان مجرب

راهکار عملیاتی ۲-۵-۳: ایجاد بستر لازم جهت تشویق فرزندان بازنشستگان در صورت کسب افتخارات تحصیلی، ورزشی و...

موضوع شماره ۶-۳: غنی سازی اوقات فراغت و فراهم نمودن امکانات رفاهی و تفریحی راهکار عملیاتی ۱-۶-۳: پیش‌بینی برنامه‌های امورسیاحتی، زیارتی، رفاهی و فرهنگی و همچنین افزایش سهمیه‌ها و تخفیفات ویژه برای بازنشستگان در اماکن ورزشی و تفریحی ناجا و نیروهای مسلح.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق

- سازوکار اجرای آزمایشی، ارزیابی، بازخوردگیری و بازنگری سند بازنشستگی در ناجا پیش‌بینی گردد.

- موضوعات عملیاتی شش‌گانه شناسایی شده، به صورت جدی مورد توجه مسئولین امر قرار گرفته و بودجه و امکانات کافی به آنها اختصاص داده شود.

- برنامه ریزی لازم جهت اجرایی نمودن راه کارهای عملیاتی شناسایی شده، به‌عنوان روش‌هایی جهت دستیابی به شرایطی بهینه در امر بازنشستگی در ناجا، صورت پذیرد.

منابع

- اردبیلی، یوسف (۱۳۷۴). **بازنشستگی و مدیریت بازنشستگان**، مدیریت دولتی، تهران، شماره ۳۱.
- تقوی دامغانی، سید رضا، (۱۳۷۷)، **نگرشی بر مدیریت اسلامی**، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی، تهران.
- جعفری، محمد (۱۳۹۳)، **طراحی الگوی سنجش منزلت اجتماعی کارکنان بازنشسته پلیس**، مرکز تحقیقات کاربردی معاونت نیروی انسانی ناچا.
- چمنی، سولماز (۱۳۹۲)، **بررسی مشکلات اجتماعی - معیشتی بازنشستگان ناچا در شرق استان تهران**، دفتر تحقیقات کاربردی شرق استان تهران.
- حاجی حسینی، بهاره (۱۳۸۸)، **مطالعه تطبیقی مسائل اجتماعی و رفاهی بازنشستگان نیروی انتظامی، فصلنامه پژوهش‌های انتظام اجتماعی**، سال اول، شماره ۱.
- دانایی فرد، حسن؛ خائف الهی، احمد؛ سادات خدانشناس، لیلا (۱۳۹۱)، **فهم جوهره تجربه بازنشستگی کارکنان در بخش دولتی، فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی**، سال ششم، شماره دوم، پاییز و زمستان، صفحه ۱۵۳ تا ۱۷۶.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه (۱۳۸۳) **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری**، تهران، انتشارات آگاه.
- قبادی پور، مرضیه؛ اسداللهی، سید رضا (۱۳۸۳)، **وضعیت زندگی بازنشستگان آموزش و پرورش استان اصفهان طی سال‌های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۰**، **نشریه دانش و پژوهش در علوم تربیتی**، دانشگاه آزاد واحد خوراسگان، شماره سوم پاییز.
- سلطانی، ایرج، روحانی، عباس (۱۳۸۰). **راه کارهای غنی سازی فرایند روانی و اجتماعی بازنشستگی**، **نشریه مدیریت دولتی**، شماره ۵۱.
- صفری، جلیل (۱۳۸۷). **بحران‌های بازنشستگی کارکنان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مجله حصون**، شماره ۱۷.
- علی نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۶). **آشنایی با حقوق و مزایای بازنشستگان نیروهای مسلح**، انتشارات دانشیاران ایران، چاپ اول.
- گل پرور، محسن؛ بزرگمهری، خاطره؛ کاظمی، ملیحه (۱۳۹۰)، **رابطه ترکیبی**

مؤلفه‌های نشانگان بازنشستگی با نشانه‌های سلامت عمومی در سالمندان بازنشسته،
سال ششم، شماره ۲۰ تابستان.

- مهری، نادر (۱۳۸۹)، رویکردی تلفیقی در خصوص تأثیر اشتغال مجدد در دوره
بازنشستگی بر منزلت اجتماعی نیروهای مسلح: مطالعه‌ای فراتحلیل، **فصلنامه پژوهش‌های
مدیریت انتظامی**، سال پنجم، شماره ۱.

- 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.