

تبیین اصول پایه‌ای و ارزشی نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح ج.ا.ایران

ناصر شهلائی^۱

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۱۲

چکیده

حقوق و مزایا اهرمی ارزشمند در مدیریت منابع انسانی می‌باشد و تأثیر شگرفی در جذب، نگهداری و ایجاد انگیزه برای کارکنان دارد. تدوین یک نظام حقوق و مزایای مناسب برای نیروهای مسلح، بدون تبیین اصول این نظام، یعنی مبانی فکری جهت‌گیری‌های کلی، اولویت‌ها و مؤلفه‌های نظام پرداخت حقوق، امکان‌پذیر نیست. هدف این تحقیق، شناسایی و تبیین اصول و ارزش‌های مناسب برای نظام حقوق و مزایای کارکنان شاغل و بازنشستگان نیروهای مسلح ج.ا.ایران است. تحقیق حاضر بر حسب نتایج تحقیق از نوع کاربردی - توسعه‌ای می‌باشد و به دلیل نیاز به بررسی خبرگی، با رویکرد تحقیق آمیخته (هم رویکرد کیفی و هم رویکرد کمی) صورت پذیرفت. جهت گردآوری و تحلیل داده‌ها از روش‌های اسنادی و مصاحبه عمیق با رویکرد کیفی و استفاده از روش موردی زمینه‌ای استفاده شد. جامعه آماری تحقیق، خبرگان و نخبگان نیروهای مسلح بودند که در بخش حقوق و مزایا، دارای تجربه حداقل ۵ ساله در مشاغل سطح راهبردی و کلیدی و همچنین دارای حداقل مدرک کارشناسی می‌باشند. با ۴۳ نفر از جامعه آماری که به روش طبقاتی، غیراحتمالی و هدفمند نمونه‌گیری شدند، مصاحبه عمیق شد. اصول پایه‌ای و ارزشی نظام حقوق و مزایا، در نه اصل به شرح زیر جمع‌بندی گردید: عدالت محوری؛ حفظ کرامت انسانی و ارتقای منزلت اجتماعی؛ قانونمندی، تعادل و توازن؛ فراگیری، پویایی و انعطاف-پذیری؛ پشتیبانی از ارزش‌ها و اولویت‌ها؛ بهره‌وری؛ معیشت و رفاه نسبی؛ انگیزشی و رقابتی؛ جامعیت و یکپارچگی نظام جبران خدمات.

واژگان کلیدی: اصول پایه‌ای، اصول ارزشی، حقوق و مزایا، نیروهای مسلح

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

بسیاری از صاحب‌نظران علوم اداری و مدیریت بر این باورند که نخستین و نهایی‌ترین هدف افراد از پذیرش شغل، برخورداری مادی و به زبان رایج، دریافت حقوق و مزایاست. از طرفی اگر منابع انسانی را برجسته‌ترین ابزار دستیابی به اهداف مدیریت بدانیم، به سهولت درمی‌یابیم که امر پرداخت حقوق و دستمزد جایگاهی بس حساس در قلمرو نظام اداری و مدیریت دارد. شمار فراوانی از کم‌کاری‌ها، عدم انگیزش، نارضایتی‌های شغلی، موارد ترک خدمت و مواردی از این قبیل، زائیده بی‌توجهی به انگیزه‌های مادی و نابرابری‌های پرداخت یا کمبود مقررات و روش‌های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و مزایاست. (رونقی، ۱۳۸۵: ۳۷). حقوق و مزایای کارکنان، که بخشی از نظام پرداخت و جبران خدمت است، اهمیت ویژه‌ای دارد؛ چرا که از عمده‌ترین بخش‌های هزینه‌ای هر سازمان بوده و تأثیر شگرفی در جذب، نگهداری و ایجاد انگیزه برای کارکنان دارد. با عنایت به اینکه حقوق و مزایای کارکنان، مبنای پرداخت حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران نیز خواهد بود، اهمیت حقوق و مزایا را دو چندان می‌کند.

قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مبنای پرداخت حقوق و مزایای^۱ کارکنان و بازنشستگان دولت است. نیروهای مسلح نیز با اخذ مجوز از فرمانده معظم کل قوا، به فصل‌های دهم (حقوق و مزایا) و سیزدهم (تأمین اجتماعی) این قانون، ملحق شدند. با اجرای این قانون در نیروهای مسلح، حقوق کارکنان و بازنشستگان، نسبت به وضعیت سابق، ترمیم شد؛ اما اکنون که حدود نه سال از اجرای قانون می‌گذرد، ایرادها و اشکال‌هایی وجود دارد که بازنگری نظام حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان نیروهای مسلح را می‌طلبد.

۱ در قانون مدیریت خدمات کشوری، از لفظ فوق‌العاده برای مزایا استفاده شده است.

لازمه رفع این مشکلات، آن است که در ابتدا، اصول و ارزش‌های زیربنایی مؤثر در نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح استخراج گردد. اصول نظام پرداخت، مبانی فکری جهت‌گیری‌های کلی، اولویت‌ها و مؤلفه‌های نظام پرداخت حقوق را مشخص خواهند کرد تا در گام بعدی با یک آسیب‌شناسی جامع از نظام موجود (با تکیه بر اصول احصا شده)، راهبردهای نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح تدوین گردد و سپس، اقدام‌های اجرایی مبتنی بر این راهبردها، مشخص و پیاده‌سازی شود؛ بنابراین، مسئله پژوهش حاضر، «احصای اصول و ارزش‌های مطلوب مؤثر بر نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح ج.ا.ایران» است.

۱-۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

انجام این تحقیق از این نظر اهمیت دارد که اسلام به‌عنوان دینی کامل و دارای برنامه‌های فردی و اجتماعی برای هدایت بشر، این مسئله را نادیده نگرفته و در زمینه جبران خدمات (و از جمله حقوق و دستمزد)، سفارش‌ها و دستورهای ارائه نموده است؛ بنابراین، ضرورت دارد تا با بررسی منابع دینی، به دیدگاه اسلام در زمینه حقوق و دستمزد دست یافت و با توجه به این منابع، باید روشن کرد که دیدگاه اسلام در مورد حقوق و دستمزد چیست؟ آیات و روایات متعدد بر حفظ حرمت و رسیدگی به رزمندگان و سالمندان، که بیشتر بازنشستگان نیروهای مسلح را شامل می‌شود، دلالت دارند.

بنیانگذار نظام جمهوری اسلامی ایران حضرت امام خمینی (ره) نسبت به حفظ و گسترش ارزش‌ها، از جمله ارزش‌های دفاع مقدس توجه داشته و در اولین پیام خود به مجمع فرماندهان در تاریخ ۱۳۶۷/۶/۲۶ چنین فرمودند: «مبادا این سرمایه‌های عظیمی که محصول سال‌ها تجربه و تلاش در عسرت‌ها و فراز و نشیب‌ها بوده، در مسیر زندگی روزمره به فراموشی سپرده شود». (صحیفه‌نور، ۱۳۸۹: ۱۳۵) فرمانده معظم کل قوا نیز

بر حفظ ارزش‌ها تأکید داشته و در این راستا فرموده‌اند: «مهم‌ترین مؤلفه قدرت ملی ما عبارت است از تمسک به ارزش‌های اسلامی و انقلابی، مگر ما به دنبال قدرت ملی نیستیم؟ ما برای دفع شر دشمنان باید اقتدار ملی را تقویت کنیم. مهم‌ترین مؤلفه این اقتدار عبارت است از تمسک به مبانی اسلام و ارزش‌های اسلامی». (مدیریت فرهنگی پاسداران، بی‌تا: ۸۰) ایشان در سیاست‌های کلی نظام اداری در خصوص حقوق و مزایا مصوب نموده‌اند: «رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی. حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آن‌ها».

تبیین اصول پایه‌ای و ارزشی نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح ج.ا.ایران از آن نظر ضرورت دارد که: «حداقل معیشت بسیاری از شاغلان و بازنشستگان تأمین نمی‌شود؛ منزلت اجتماعی و تکریم برخی شاغلان و بازنشستگان رعایت نمی‌گردد؛ برخی از شاغلان و بازنشستگان به مشاغل دور از شأن روی آورده‌اند؛ نارضایتی در برخی شاغلان ایجاد و تشدید شده است؛ به علت کم‌توجهی به بازنشستگان، تخریب وجهه نیروهای مسلح از دیدگاه مردم شکل گرفته و لازمه رفع این ایرادها، تبیین اصولی است که با اجرای آنها، علل ایجاد ایرادهای یادشده رفع شود».

۳-۱. پیشینه تحقیق

- در نتایج تحقیق «بررسی نظام جبران خدمات در اسلام» (قوامی، ۱۳۹۲) آمده است: دین مبین اسلام، جبران خدمات کارکنان در قبال سازمان را به‌عنوان یک نظام و در چارچوب قوانین مشخصی ارائه می‌کند و بر اساس این قوانین، هیچ خدمتی از انسان بدون پاداش باقی نمی‌ماند. ویژگی‌های جبران خدمات از دیدگاه اسلام عبارتند از: میزان حقوق و دستمزد قبل از به‌کارگیری کارمند باید تعیین گردد؛ زمان پرداخت حقوق و

دستمزد باید قبل از به‌کارگیری کارمند معین گردد؛ محبت و مهرورزی نسبت به کارکنان لازم و ضروری است؛ پاسخ نیکی کارکنان را باید با نیکی داد؛ از خدمات کارکنان سپاسگزاری و قدردانی شود؛ به صحت و مصونیت کارکنان دقت شود.

- در تحقیق «نظام جبران خدمات کارکنان بر مبنای ارزش‌های اسلامی با تکیه بر سیره حضرت محمد(ص) و حضرت علی(ع)» اصول نظام جبران خدمات در چهار دسته ارائه شده است: اصول کلی حاکم بر نظام جبران خدمت اسلامی که ناظر بر جبران‌کننده خدمات و ویژگی‌های کلی این نظام هستند؛ اصول حاکم بر کیفیت جبران‌ها؛ اصول حاکم بر کیفیت خدمات؛ اصول حاکم بر ویژگی‌های خدمتگزار. (عرب‌اسدی، ۱۳۸۴)

- مهم‌ترین شاخص‌های عدالت سازمانی در نهج‌البلاغه، در تحقیق «شاخص‌های عدالت در سازمان» به این شرح بیان شده‌اند: عدالت در مدیران، عدالت در گزینش، جذب و شایسته‌سالاری، عدالت در سیاستگذاری‌ها، عدالت در نظارت و ارزیابی عملکرد و عدالت در پرداخت‌حقوق، دستمزد و پاداش. (پیروز، ۱۳۹۱)

- کاملی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق «نکاتی پیرامون نظام پرداخت حقوق و مزایای مدیران در بخش عمومی»، نتیجه گرفته‌اند که نظام پرداخت در کشور باید متنوع باشد، اما در عین تنوع باید تناسب میان آنها نیز برقرار باشد. برای تحقق شرایط یادشده لازم است ضمن احیای قانون مدیریت خدمات کشوری، یک قانون فراگیر در سطح کل بخش عمومی به تصویب برسد و ویژگی‌های آن موارد زیر را در بر گیرد: عمومیت دامنه شمول به گونه‌ای که تمام دستگاه‌های بخش عمومی را شامل شود؛ تعیین و تعریف دقیق کلیه عناصر حقوق و مزایا؛ تعیین سقف پرداخت حقوق و مزایا برای همه سطوح؛ تعیین ضمانت اجرای مناسب و کارآمد؛ پیش‌بینی سازوکارهای نظارتی مؤثر؛ ممنوعیت اعطای هرگونه وام، تسهیلات و عناوین مشابه با شرایط خاص و استثنایی به مدیران و کارکنان اجرایی و کارکنان به شورای حقوق و دستمزد و نهادهای نظارتی کشور؛ دارایی مقامات.

- اعرابی (۱۳۹۰) در «طراحی نظام پرداخت کارکنان دولت» به این نتایج رسیده است: توجه ویژه به توانایی‌ها و مهارت‌های شاغل (انتخاب روش امتیازی فرد و شغل در نظام پرداخت)، ایجاد انگیزش برای ارتقای مهارت‌ها، توجه به جذب و نگهداری نیروی انسانی، ارتقای سطح بهره‌وری، توجه به کوشش و تلاش شاغل، توجه به مدرک تحصیلی شاغل، توجه به تجربه مفید شاغل، توجه به آموزش‌های تخصصی شاغل، توجه به پیچیدگی کار، توجه به تحقیقات و تألیفات، توجه به شرایط محیط کار، انتخاب نظام نیمه‌متمرکز در اجرای نظام پرداخت، واپایش (کنترل) و نظارت از سوی دولت.

- محسن جاجرمی‌زاده (۱۳۹۱) در «تبیین و نقد و بررسی اصول و مبانی نظری حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری» اصول حاکم بر فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری (حقوق و مزایا) را به این شرح بیان کرده است: پرداخت متناسب با عملکرد؛ تعریف معیار برای پرداخت (عوامل شغل و شاغل)؛ پرداخت فوق‌العاده‌های حقوق متناسب با نوع کار و زمان و مکان انجام آن؛ توجه به بهره‌وری در نظام (سیستم)؛ کاهش سطح مقامات؛ پرداخت بخشی از سود شرکت متناسب با میزان کارایی و اثربخشی به فرد؛ ارتباط کارایی و عملکرد کارمندان با حقوق و مزایا؛ حفظ کلیه حقوق استخدامی کارمندان فعلی دستگاه‌های اجرایی.

- پورحیب (۱۳۹۴) در نتایج تحقیق خود با عنوان «بررسی تأثیر قانون مدیریت خدمات کشوری بر تغییرات حقوق و مزایای طیف‌های مختلف پاپوران در نیروهای مسلح ج.ا.ایران» آورده است: هدف اساسی یک طرح حقوق و دستمزد منطقی و سالم عبارت است از: پرداخت منصفانه در مقایسه ارزش‌های سازمانی؛ منطقی بودن مزدها در مقایسه مشاغل با یکدیگر؛ تعدیل حقوق و مزایا در ارتباط با تغییرات بازار کار؛ شناخت لیاقت‌ها و استعدادهای فردی؛ قابل فهم بودن طرح برای مدیران و سرپرستان؛ اقدام‌هایی برای حل مسائل حقوق و دستمزد به طریق منطقی.

- رنگ آمیز (۱۳۹۰) اصول و سیاست‌های حاکم بر حوزه مزایا و فوق‌العاده‌ها را به این شرح احصا کرده است: یکسان‌سازی در ضوابط و موعد پرداخت‌ها؛ بهره‌گیری از فناوری‌ها و روش‌های نوین؛ ایجاد تعادل نسبی بین حقوق و مزایا با هزینه‌های متوسط زندگی؛ مینا قراردادن کارآیی و اثربخشی فرد در سازمان در حقوق و مزایا؛ وابستگی حداقل ۵۰ درصد از حقوق و مزایای فرد به عوامل مربوط به شاغل؛ توجه به فوق‌العاده‌هایی مانند محل خدمت، نوع شغل، سختی شغل و ... در راستای اجرای مأموریت‌های نیروهای مسلح؛ حذف وابستگی کامل نظام حقوق و دستمزد به درجه، جایگاه و مقام‌ها؛ پشتیبانی نظام حقوق و مزایا از سایر نظام‌ها به‌ویژه نظام‌های مرتبط با رزم؛ عدم ایجاد تعارض بین نظام حقوقی و مزایا با گردش شغلی طولی و عرضی.

- سوری (۱۳۸۴) در نتایج «برآورد رابطه دستمزد با بهره‌وری و کارآیی» آورده است: دستمزد با شاخص کارایی و بهره‌وری نیروی کار رابطه معنادار و مثبتی دارد، دستمزد با شاخص کارایی و بهره‌وری نیروی کار رابطه معنادار و مثبتی دارد، ولی حساسیت کارایی نسبت به دستمزدها کم است. به همین دلیل افزایش اندک دستمزدها نمی‌تواند اثر محسوسی بر کارایی داشته باشد؛ همچنین با بزرگ شدن بنگاه، رابطه دستمزد و کارایی به‌شکل قوی‌تر ظاهر می‌شود.

- سوری و همکاران (۱۳۸۹) در «رابطه بهره‌وری و دستمزد، با تأکید بر تحصیلات نیروی کار»، نتیجه گرفته‌اند که بهره‌وری و دستمزد دارای رابطه‌ای دوسویه هستند، به‌گونه‌ای که از یک طرف افزایش دستمزد موجب ترغیب کارگران به تلاش بیشتر می‌شود و از طرف دیگر، افزایش بهره‌وری، بنگاه‌ها را وادار به جبران کارگران کارا تر می‌کند. در این راستا و در تعیین این رابطه دوسویه، نقش تحصیلات حائز اهمیت است. افزایش سهم شاغلین با تحصیلات عالی، منجر به بهبود بهره‌وری نیروی کار در صنایع ایران شده است.

- محمدی‌خواه و همکاران (۱۳۹۱) در «بررسی رابطه دوسویه دستمزد و بهره‌وری در صنایع کارخانه‌ای ایران» نتیجه گرفته‌اند که در صنایع ایران تغییرات بهره‌وری اثر معناداری بر دستمزد ندارد (رد نظریه‌های سنتی)، در حالی که تغییرات دستمزد بر بهره‌وری معنادار بوده (تأیید نظریه دستمزد/کارایی) هر چند آثار یادشده از صنعتی به صنعت دیگر متفاوت است.

- در تحقیق «اثربخشی نظام‌های پرداخت در سازمان‌های بهداشتی درمانی» روش‌های مختلف پرداخت مبتنی بر عملکرد بررسی شده و نتایج نشان می‌دهد آنچه بیشترین اهمیت را در این‌گونه روش‌ها دارد، رعایت عدالت و انصاف در پرداخت، سطح پرداخت و شیوه‌های اداره حقوق و دستمزد است. (عبادی و عبدالآبادی، ۱۳۸۶)

- نتایج تحقیق شریف‌زاده (۱۳۹۰) نشان می‌دهد حقوق و مزایای کارکنان یکی از مؤثرترین عوامل بر رضایت شغلی آنهاست و رفع نیازهای اصلی، اجرای عدالت، برآورده کردن انتظارات و تناسب حقوق و ویژگی‌های شغل و شاغل و حقوق پرداختی با رضایت شغلی از ارتباط مثبت برخوردار می‌باشند.

- در نتایج تحقیق حسینی و سلطانی (۱۳۸۷) آمده است: با افزایش ارضای نیازها، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

- در تحقیق غلامرضا طالقانی و همکاران (۱۳۹۳) نتایج نشان می‌دهد که بین «نظام حقوق و دستمزد» به‌عنوان «عامل سازمانی»، و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.

- در تحقیقی که در سال ۱۳۸۷ انجام شده (بی‌نام) برخی از مشکلات (مرتبط با حقوق و مزایای) بازنشستگان نیروهای مسلح به این شرح است: پایین بودن حقوق و مزایای بازنشستگان نسبت به هزینه‌های زندگی؛ پایین بودن حقوق و مزایای شاغلین نسبت به نرخ تورم جامعه؛ پایین بودن حقوق و مزایای بازنشستگان نسبت به کارکنان نیروهای مسلح؛ شکاف و اختلاف با حقوق بازنشستگی سایر دستگاه‌ها.

- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۳) در «مطالعه تطبیقی نظام‌های حقوق و دستمزد در چند کشور منتخب» آورده است: دولت هندوستان در خلال دهه‌های ۷۰ و ۸۰ سعی کرد تا میزان افزایش پرداخت را با عملکرد و کارایی و بهره‌وری مرتبط کند. در نتیجه در ۸۰ درصد مؤسسه‌های تحت بررسی، ظرف سه سال ۱۶ درصد افزایش بهره‌وری پدید آمد.

(۱) عواملی که در یک طرح پرداخت در ژاپن مورد استفاده قرار می‌گیرد عبارتند از: حقوق پایه که بر پایه طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل با توجه به عوامل مهارت، معلومات، تجربه، مسئولیت و شخصیت تعیین می‌شود؛ اضافه ارشدیت، بر پایه سن و سنوات خدمت؛ پرداخت بر پایه مهارت و توانایی، مربوط به سطح مهارت و توانایی، اضافه پرداخت مهارت و توانایی، افزون بر پرداخت یادشده بر پایه ارزیابی کارکرد فرد در خلال سال پرداخت می‌شود؛ فوق‌العاده شغل، بر اساس درجه مهارت لازم برای انجام شغل؛ فوق‌العاده‌های تشویقی، بر پایه تولید گروهی در یک بخش یا قسمت و ارزیابی گروهی پرداخت می‌شود؛ حق جایگاه، موقتا بر اساس جایگاه مورد تصدی قابل پرداخت است.

(۲) در کره جنوبی سطح تحصیلات و سال‌های تجربه به عنوان عوامل اساسی تعیین‌کننده توانایی فرد به حساب آمده و تأکید نظام پرداخت بر پایه ارشدیت است.

(۳) در ایالات متحده آمریکا، می‌توان سیاست آینده را مبتنی بر نظام‌های مشارکتی دانست که در آن به بهره‌وری و کیفیت کار همسان توجه می‌شود.

آنچه تفاوت نام پرداخت کشور ایران با کشورهای توسعه یافته است شامل موارد زیر می‌گردد: در کشورهای توسعه یافته افزایش میزان پرداخت متناسب با افزایش عملکرد و بهره‌وری است. در کشورهای توسعه یافته میزان پرداخت از کفایت لازم برای تأمین هزینه زندگی برخوردار است.

- در «بررسی تطبیقی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بخش دفاع کشورها» (قصری، ۱۳۸۷) ارتش‌های ۱۳ کشور بررسی شده و شباهت‌های کلی به این شرح داشته‌اند: هم‌ترازی عمومی دریافتی در کشورهای مورد مطالعه غربی با نظام دریافتی کشوری؛ بالاتر بودن حقوق دریافتی نظامیان کشورهای آسیایی و شرقی نسبت به مشاغل غیرنظامی؛ پوشش مناسب و تقریباً رایگان خدمات بهداشتی به نظامیان و خانواده آنها؛ تأمین مسکن، معافیت‌های مالیاتی، کمک‌های غیرنقدی، بیمه‌های مختلف، مرخصی‌های تشویقی متنوع، تسهیلات ترابری زمینی و هوایی مؤلفه‌های عمومی رفاهی کشورهای مورد مطالعه؛ جایگاه مناسب مدال و نشان‌های متنوع با امتیازهای مادی و معنوی برای تشویق از خدمات نظامیان؛ برتری کیفی قابل لمس مراکز درمانی نیروهای مسلح نسبت به سایر مراکز درمانی کشور؛ تکریم عمومی از ایشارگران و جنگ دیدگان در جامعه (به جز ژاپن).

۴-۱. پرسش تحقیق

پرسش اصلی این تحقیق به این شرح است: اصول و ارزش‌های مناسب برای نظام حقوق و مزایای کارکنان شاغل و بازنشستگان نیروهای مسلح ج.ا.ایران چیست؟

۵-۱. هدف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، شناسایی و تبیین اصول و ارزش‌های مناسب برای نظام حقوق و مزایای کارکنان شاغل و بازنشستگان نیروهای مسلح ج.ا.ایران است.

۶-۱. روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر بر حسب نتایج تحقیق از نوع کاربردی - توسعه‌ای می‌باشد؛ چون نتایج این تحقیق قابل بهره‌برداری در نیروهای مسلح می‌باشد و وضعیت فعلی نظام

حقوق و مزایا را بهبود خواهد بخشید. این تحقیق به دلیل نیاز به بررسی خبرگی، با رویکرد تحقیق آمیخته (هم رویکرد کیفی و هم رویکرد کمی) صورت پذیرفت. جلسه‌های خبرگی با اعضای میز سرمایه انسانی مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی برگزار شد. این تحقیق جهت گردآوری و تحلیل داده‌ها از روش‌های اسنادی و مصاحبه عمیق با رویکرد کیفی و استفاده از روش موردی زمینه‌ای بهره گرفت.

۱-۶-۱. قلمرو تحقیق

قلمروی سازمانی تحقیق، سازمان‌های نیروهای مسلح (شامل ستاد کل نیروهای مسلح، ارتش ج.ا.ایران، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و نیروی انتظامی) بود. گردآوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز برای تحلیل محیط نیروهای مسلح، مربوط به دوره ۸ ساله از ۱۳۸۶ (تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری) و تا زمان حال است و اصول با نگاه به آینده، برای بهره‌گیری نیروهای مسلح در آینده مورد نظر است. در این تحقیق، حقوق و مزایای نیروهای مسلح ج.ا.ایران مورد نظر می‌باشد و حقوق و مزایای کارکنان شاغل و بازنشستگان بررسی شد.

۱-۶-۲. جامعه و نمونه تحقیق

جامعه آماری تحقیق، خبرگان و متخصصان نیروهای مسلح در بخش حقوق و مزایا هستند که دارای تجربه حداقل ۵ ساله در مشاغل سطح راهبردی و کلیدی و همچنین دارای حداقل مدرک کارشناسی می‌باشند که حدود ۱۲۰ نفر برآورد گردید. با در نظر گرفتن ویژگی‌های جامعه آماری، از میان آنها ۳۵ نفر برای مصاحبه عمیق انتخاب شدند و مصاحبه به صورت ارسال سؤال‌ها انجام شد. سؤال‌ها برای ۵۱ نفر ارسال و ۴۳ پاسخ دریافت شد که ویژگی‌های آنها به شرح جدول شماره یک می‌باشد. روش نمونه‌گیری طبقاتی، غیراحتمالی قضاوتی و هدفمند استفاده شد.

جدول شماره (۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شدگان

درجه یا رتبه	رتبه ۲۱	سرتیپی یا رتبه ۱۸	سرتیپ ۲ یا رتبه ۱۷	سرهنگ یا رتبه ۱۶	سرهنگ ۲ یا رتبه ۱۵	سرگرد یا رتبه ۱۴	نامشخص
فراوانی	۱	۷	۸	۱۱	۶	۴	۶
نیرو یا سازمان	ستادکل	ارتش	سپاه	ودجا	ناجا	سازمان بازنشستگی	
فراوانی	۸	۸	۱۱	۵	۵	۶	
جایگاه شغلی	سپهدی	سرلشکری	سرتیپی	سرتیپ دومی	سرهنگی	سرهنگ دومی	نامشخص
فراوانی	۱	۱۱	۱۳	۱۰	۳	۲	۳
میزان تحصیلات	دکتر و دعا	کارشناس ارشد	کارشناس	نامشخص			
فراوانی	۱۴	۱۵	۱۲	۲			
خدمت در حوزه حقوق و مزایا	بالاتر از ۲۰ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	کمتر از ۵ سال	نامشخص	
فراوانی	۴	۵	۱۰	۱۲	۵	۷	

با توجه به جدول بالا ۸۶/۰۵ درصد از گروه نمونه در درجه افسر ارشد و بالاتر و ۹۳/۰۲ درصد در جایگاه‌های افسر ارشد و بالاتر و ۹۵/۳۶ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر و ۷۲/۰۹ درصد دارای بیش از پنج سال خدمت در حوزه حقوق و مزایا هستند و از نظر درجه، تنوع سازمانی، سابقه خدمتی، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت در حوزه حقوق و مزایا، صلاحیت پاسخگویی به سؤال‌های مطرح شده را دارند و این ویژگی، سبب افزایش روایی و اعتبار نتایج حاصل می‌باشد.

۳-۶-۱. ابزار گردآوری و شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها

در بخش اول به روش کتابخانه‌ای و ابزار فیش‌برداری و جهت گردآوری داده‌های اولیه تحقیق از مرجع لوح فشرده حدیث ولایت و تدابیر ابلاغی به ستاد کل، داده‌ها گردآوری شد. سپس مفاهیم مرتبط با حقوق و مزایا از آنها استخراج شد. در بخش دوم نیز جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و ابزار فیش‌برداری داده‌های مورد نیاز

گردآوری شد و در پنل خبرگی ارزیابی گردید. در بخش سوم جهت گردآوری داده‌های اولیه پیرامون تبیین اصول، از روش میدانی و ابزارهای پرسشنامه و جلسه‌های پنل خبرگی استفاده شد.

پرسشنامه محقق ساخته، با بررسی مبانی نظری تحقیق تهیه شد. این پرسشنامه مشتمل است بر پنج سؤال جمعیت شناختی و ۴۰ سؤال محتوایی، که در نه جدول، محتوای اصول نه‌گانه نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح ج.ا.ایران اعتبارسنجی شده است. در هر جدول، ابتدا نظر پاسخ‌دهندگان درباره اصل پیشنهادی سؤال شد. سپس، اجزای تعریف عملیاتی هر اصل مورد سؤال قرار گرفت.

به‌منظور اطمینان از روایی و پایایی پرسشنامه محقق ساخته، پرسشنامه در پنل خبرگی ارائه شد و اصلاحات صاحب‌نظران اعمال گردید. در پایان سؤال‌های پرسشنامه نیز از پاسخ‌دهندگان میزان وضوح و رسایی پرسش‌ها سؤال شده بود. ۳۶ نفر به این سؤال پاسخ داده‌اند. ۱۱ نفر گزینه خیلی زیاد، ۱۹ نفر گزینه زیاد و ۶ نفر گزینه متوسط را اعلام کرده‌اند؛ به عبارت دیگر، ۸۳/۳ درصد گزینه زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی استفاده شد.

۲. ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۲-۱. اصول پایه‌ای و ارزشی

اصول در برابر فروع، جمع اصل^۱ به معنی ریشه‌ها، اساس‌ها و بیخ و بن‌ها می‌باشد. ارکان و پایه‌های هر چیز را اصول گویند. (فرهنگ دهخدا) اصل، به معنای قاعده و پایه‌ای است که چیزی روی آن قرار می‌گیرد. (فیض، ۱۳۸۱: ۲۵) منظور از ارزش‌ها، مجموعه اصول، استانداردها و اقدام‌هایی است که کارکنان سازمان، مظهر و نماد آنها هستند و به نظر ایشان ارزش ذاتی و اهمیت حیاتی دارند. این ارزش‌ها شامل شیوه رفتار افراد با

یکدیگر، روشی که کارکنان، گروه‌ها و سازمان‌ها کسب و کار خود را انجام می‌دهند و سایر عناصر مهم و کلیدی مرتبط با سازمان هستند. (دی‌اسکات و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۵)

ارزش‌های دینی، مفاهیم ارزشی فردی و اجتماعی مثبتی است که بر مبنای آموزه‌های دینی شکل گرفته و بسیاری از آنها جزو ارزش‌های اخلاقی عام و برخی نیز اختصاصی می‌باشند؛ مانند کرامت، شجاعت، سخاوت، حلم و ایثار. (شاخص‌های ارزیابی آموزش عالی در ایران، ۱۳۸۳: ۵۰) می‌توان ارزش را معادل مطلوبیت دانست. (مصباح، ۱۳۸۹: ۱۰۴) ارزش‌ها نوعی باورند که بر اساس آنها مشخص می‌شود چه چیزی مطلوب و خوب است و چه چیزی نامطلوب و بد است. (فرنچ و بل، ۱۳۸۵: ۴۰). ارزش‌ها، عقایدی است که افراد یا گروه‌های انسانی درباره آنچه که مطلوب، مناسب، خوب یا بد است دارند. (گیدنز، ۱۳۷۶: ۷۸۷)

در این تحقیق، مراد از اصول پایه‌ای در نظام حقوق و مزایا، ارکان و قواعد اساسی و اصلی می‌باشد که مبنای طراحی نظام حقوق و مزایا بر آنها استوار است. مراد از اصول ارزشی در نظام حقوق و مزایا، ارکان و قواعدی می‌باشد که برگرفته از آموزه‌های دینی و تدابیر و فرامین بنیانگذار نظام ج.ا.ایران حضرت امام خمینی^(ره) و فرمانده معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله العالی) است.

۲-۲. مبانی ارزشی حقوق و مزایا

توجه به معیشت و منزلت کارکنان نیروهای مسلح، که لباس مقدس جهاد در راه خدا را به تن کرده‌اند و امنیت کشور و نظام ج.ا.ایران را عهده‌دار شده‌اند و رسیدگی به وضعیت بازنشستگان و حفظ حرمت آنان، که از یکسو بیشتر در سنین پیری و میانسالی قرار دارند و از سوی دیگر، بسیاری از آنها پیشکسوتان جبهه و جهاد هستند، اقدامی است که مورد تأکید آیات و روایات و بنیانگذار نظام ج.ا.ایران و فرمانده معظم کل قوا بوده و هست. نمونه‌ای از این تأکیدات به شرح زیر می‌باشد:

۱-۲-۲. آیات

خداوند در سوره، مائده آیه ۸ می‌فرماید: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید! برای خدا قیام کنید و به عدل گواهی دهید و دشمنی با یک گروه و ادارتان نکنند که عدالت نوزید. عدالت ورزید که آن به تقوا نزدیک‌تر است و از خدا پروا کنید. همانا خدا به آنچه انجام می‌دهید آگاه است». (برداشت: عدالت‌محوری)

همچنین در سوره اسراء آیه ۷۰ آمده است: «ما فرزندان آدم را کرامت بخشیدیم و بر دریا و خشکی سوارشان کردیم و از چیزهای خوش و پاکیزه روزیشان دادیم و بر بسیاری از آفریدگانمان برتریشان دادیم». (برداشت: کرامت انسانی)

در سوره نساء آیه ۹۵ می‌فرماید: «مؤمنانی که با هیچ رنج و آسیبی از جنگ فرو می‌نشینند، با کسانی که با اموال و جان خود در راه خدا جهاد می‌کنند، برابر نیستند». (برداشت: تکریم مجاهدان)

۲-۲-۲. روایات

پیامبر خدا^(ص) می‌فرماید: «خدمت کردن مؤمن به برادر مؤمنش مقامی است که فضیلت و ثواب آن جز با همانند آن (خدمت متقابل) به دست نیاید». (النوری، ۱۴۰۸ هـ ق: حدیث ۱۴۵۲۴) (برداشت: کرامت انسانی)

ایشان در جای دیگری می‌فرماید: «از آزردهن مجاهدان در راه خدا بپرهیزید؛ زیرا خداوند به خاطر آنان به خشم می‌آید، همچنان که به خاطر پیامبران؛ و دعای آنان را اجابت می‌کند، همچنان که دعای پیامبران را». (المتقی، ۱۳۹۷ هـ ق: حدیث ۱۰۶۶۴) (برداشت: تکریم مجاهدان)

به اعتقاد رسول گرامی اسلام، دستمزد کارگر را بایستی قبل از خشک شدن عرقش داد و میزان اجرتش را در حالی که مشغول کار است به او اعلام کرد. (کلینی، ۱۳۸۹ هـ ق: روایت ۹۱۲۴) (برداشت: پرداخت سریع و بموقع، معین بودن حقوق)

امام علی^(ع) می‌فرماید: «هیچ چیز مانند عدالت، شهرها را آباد نکرده است». (الآمدی التیمی، ۱۳۶۰: حدیث ۹۵۴۳) (برداشت: عدالت محوری)

حضرت در جایی دیگر فرموده‌اند: «از بیت‌المال چندان باید به نظامیان عطا کند که هزینه آنان و خانواده‌هایی که از خود برجای گذاشته‌اند، کفایت کند تا در جهاد با دشمن تنها یک اندیشه در سر داشته باشند». (سیدرضی، ۱۳۶۹: ۱۵۳) (برداشت: تأمین هزینه‌های زندگی)

امام صادق^(ع) می‌فرماید: «هر کس به خدا و روز قیامت ایمان دارد، کارگر را تا زمانی که اجرتش مشخص نشده، به کار نگیرد». (کلینی، ۱۳۸۹ه ق: ۲۸۹) (برداشت: معین بودن حقوق)

ایشان در جایی دیگر فرموده‌اند: «از ما نیست کسی که به بزرگسالان ما حرمت نهد». (کلینی، ۱۳۸۹ه ق: ۱۶۵) (برداشت: کرامت انسانی)

امام رضا^(ع) می‌فرماید: «هر که در قبال خوبی مردم تشکر نکند، از خداوند تشکر نکرده است». (ری شهری، ۱۳۷۵: ۵۴۷) (برداشت: جبران خدمت)

۲-۲-۳. بیانات امام خمینی^(د)

«نگذارید پیشکسوتان خون و شهادت، در پیچ و خم زندگی خود به فراموشی سپرده شوند». (تدابیر ابلاغی) (برداشت: تکریم مجاهدان)

۲-۲-۴. فرامین فرمانده معظم کل قوا

فرمانده معظم کل قوا «سیاست‌های کلی نظام اداری» را مصوب و به رؤسای قوای سه‌گانه، رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام و رئیس ستاد کل نیروهای مسلح ابلاغ نموده‌اند، بندهای ۶ و ۸ این سیاست‌ها به این شرح است (لوح فشرده حدیث ولایت، ۱۳۹۱): بند ۶: رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به

شرایط اقتصادی و اجتماعی. (برداشت: عدالت محوری، بهره‌وری، تعادل و توازن و تناسب میان امتیازات عوامل و اجزای حقوق، کفاف معیشت)

بند ۸: حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آنها. (برداشت: کرامت انسانی و منزلت اجتماعی، کفاف معیشت)

- «بگویند: سازمان‌ها با جدیت دنبال راهکارهای مؤثر بهبود منزلت را بگیرند و نتیجه را به‌طور نوبه‌ای گزارش کنند». (رنگ‌آمیز، ۱۳۹۰) (برداشت: منزلت اجتماعی)

- «معیشت یک ضرورت است، اما همه چیز نیست، آنچه مهم‌تر از مسئله معیشت است قدرشناسی و ارزش‌گذاری است». (رنگ‌آمیز، ۱۳۹۰) (برداشت: کرامت انسانی و منزلت اجتماعی)

- «غفلت از بازنشستگان، غفلت از سرمایه‌های معنوی است». (لوح فشرده حدیث ولایت، ۱۳۹۱) (برداشت: کرامت انسانی)

از مجموعه گزاره‌ها، دستورات و توصیه‌های ارزشی مستقیم و غیرمستقیم، اصول و سیاست‌هایی که می‌باید در طراحی نظام حقوق و دستمزد در ج.ا.ایران مبنای مورد توجه قرار می‌گیرد، به شرح زیر استحصال می‌گردد (اعرابی، ۱۳۸۰: ۱۱۸):

۱. اصول و سیاست‌های عام: شامل تأمین عدالت اجتماعی، فقرزدایی، مراعات مصالح عمومی، وفای به مفاد قرارداد میان دولت و کارمندان، حفظ کرامت، عزت و شرافت کارکنان و رواج احسان.

۲. اصول و سیاست‌های خاص: شامل تناسب میزان حقوق و مزایا با خدمات عرضه شده (توازن)، آگاهی طرفین نسبت به مفاد قرارداد، تأمین رضایتمندی متقابل کارکنان و دولت.

۳. عوامل تعیین حقوق و مزایا: شامل توجه به عملکرد شاغل، میزان حساسیت و سختی مشاغل و توجه به ویژگی‌های مشاغل مانند علم، تجربه و امانتداری.

۴. عوامل پرداخت حقوق و مزایا: شامل تسریع در پرداخت و تکریم در پرداخت می‌باشد.

مبانی ارزشی نظام مدیریت حقوق و دستمزد عبارتند از (کاملی و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۶):

۱. تأمین عدالت اجتماعی: تعیین پرداخت میزان حقوق و مزایای متعلق به سطوح و رده‌های مختلف کارکنان باید متناسب با میزان شایستگی‌ها، عملکرد و سایر عوامل متفاوت باشد، ولی میزان این اختلاف‌ها نباید آنچنان فاحش و غیرطبیعی باشد که زمینه‌ساز بروز شکاف‌های عمیق طبقاتی و توزیع نامتعادل امکانات گردد.
 ۲. فقرزدایی: تأمین نیازهای معمولی زندگی یک فرد یا خانواده، با شاخص قرار دادن الگوی مصرف متوسط جامعه، مبانی ارزشی دیگری است که در تعیین میزان حقوق و مزایای کارکنان باید لحاظ شود.
 ۳. حفظ کرامت انسانی: نظام مدیریتی حقوق و دستمزد باید ضامن عزت نیروی انسانی و حافظ شرافت کارکنان باشد و وابستگی مالی و نیاز به ارضای از این طریق را مدنظر داشته و وابستگی و نیاز روحی را به بستری برای استقلال روحی و ارتقای شخصیت آنها تبدیل نماید.
 ۴. رواج احسان و نیکوکاری: قدردانی از تلاش بیشتر در شکلی که فعالیت کارکنان و پاسخگویی و جبران آن فراتر از حدود تعریف شده و توافق به‌عمل آمده باشد، اصل مهم دیگری است که توجه به آن، افزایش کارایی را در پی خواهد داشت.
- گزارش کارگروه به‌روزرسانی و متناسب‌سازی نظام پرداخت (۱۳۹۴) برخی از ویژگی‌های نظام پرداخت مطلوب برگرفته از فرهنگ اسلامی را به این شرح بیان کرده است: حفظ شأن و کرامت والای انسان؛ مبتنی بر عدالت؛ مبتنی بر سعی و تلاش؛ مبتنی بر کسب روزی حلال و رزق طیب؛ برگرفته از توانمندی‌های فردی و ماهیت و ویژگی‌های شغلی؛ نگرش نظام‌مند به ارائه خدمات (اتصال‌التدبیر)؛ رعایت حد اعتدال به جهت رعایت

حقوق بیت‌المال و کارکنان؛ تعامل اخلاق‌مداران در رابطه کارمند و کارفرما، هم در نوع وظیفه و هم در میزان حقوق؛ تضمین آینده سازمان و آینده کارکنان و افراد تحت تکفل آنها؛ ایفای به موقع حقوق، برابر تعهد، برانگیزاننده، نویدبخش و امیدوارکننده برای بهره‌گیری از تمام توانمندی‌های بالفعل و ظهور و بروز توانمندی‌های بالقوه؛ نگرش به دو حوزه مادی و معنوی در ارائه خدمت و تعهد متقابل؛ وابستگی پرداخت به نتایج سنجش اثربخشی فعالیت‌ها؛ تناسب پرداخت با میزان سختی‌ها و رنج‌های ناشی از کار؛ ایجاد نگرش جهادی به کار و مأموریت؛ توجه و پشتیبانی از اولویت‌های سازمان؛ تضمین معیشت در شرایط متعارف؛ اجرت در حد استحقاق و به دور از اسراف و تبذیر.

۳-۲. ارزش‌های بیان شده در اسناد

۳-۲-۱. سیاست‌های کلی نظام

- تاکنون «سیاست‌های کلی» متعددی به تصویب مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) رسیده‌اند که موارد مرتبط با حقوق و مزایا به شرح زیر می‌باشد:
۱. رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی. (سیاست‌های کلی نظام اداری)
 ۲. زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان‌های کمتر توسعه یافته و مناطق محروم. (سیاست‌های کلی نظام اداری)
 ۳. حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آنها. (سیاست‌های کلی نظام اداری)
 ۴. توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری. (سیاست‌های کلی نظام اداری)

۵. توجه به اثربخشی و کارایی در فرایندها و روش‌های اداری به‌منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات کشوری. (سیاست‌های کلی نظام اداری)
۶. عدالت محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری. (سیاست‌های کلی نظام اداری)
۷. کل‌نگری، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه‌های اداری به‌منظور تحقق اهداف فرابخشی و چشم‌انداز. (سیاست‌های کلی نظام اداری)
۸. استقرار نظام پرداخت‌ها براساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی. (سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور)
۹. توانمندسازی و ارتقای بهره‌وری نیروی کار با افزایش انگیزه، مهارت و خلاقیت. (سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی)
۱۰. حمایت از محققان. (سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی)
۱۱. محور قراردادن رشد بهره‌وری با تقویت عوامل تولید، توانمندسازی نیروی کار. (سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی)
۱۲. جذب، توانمندسازی و به‌کارگیری نیروهای مستعد و نخبه با فراهم نمودن زمینه‌های رشد و تقویت آنان برای ارتقای قابلیت‌های توسعه فناوری‌های دفاعی و امنیتی مورد نیاز. (سیاست‌های کلی نظام درخصوص موضوع خودکفایی دفاعی و امنیتی)
۱۳. رعایت تناسب بین افزایش دستمزدها و بهره‌وری نیروی کار. (سیاست‌های کلی اشتغال)
۱۴. تربیت نیروی انسانی کارآمد، متعهد به اخلاق اسلامی حرفه‌ای و دارای مهارت و شایستگی‌های متناسب با نیازهای مناطق مختلف. (سیاست‌های کلی سلامت)
۱۵. اولویت توانمندسازی نیروی کار در کلیه برنامه‌های حمایتی. (سیاست‌های کلی اصلاح الگوی مصرف)
۱۶. فرهنگ‌سازی برای احترام و تکریم سالمندان. (سیاست‌های کلی جمعیت)

۲-۳-۲. اصول نه‌گانه نظام پرداخت نیروهای مسلح

در زمان تهیه آیین‌نامه‌های نظام پرداخت نیروهای مسلح، برای اجرایی کردن قانون مدیریت خدمات کشوری در نیروهای مسلح، اصول نه‌گانه زیر پیش‌بینی شده است (کارگروه به روزرسانی و متناسب‌سازی نظام پرداخت نیروهای مسلح، ۱۳۹۳: ۱۷):

۱. اصل عدالت محوری: در شرایط استخدامی، خدمتی، کارایی، اثربخشی و بهره‌وری یکسان، پرداخت و بهره‌مندی یکسان صورت گیرد.
۲. اصل کرامت انسانی، منزلت اجتماعی: تأمین کفاف زندگی با رعایت شئون کارکنان نیروهای مسلح در دوران مختلف خدمتی و پس از آن با رویکرد عرضه خدمات به جای تقاضا با حاکمیت این اصل محقق می‌گردد.
۳. اصل تقدم و اولویت صف و سرانگشتان: بر اساس این اصل مشاغل و مأموریت‌های صنفی و سرانگشتان، نسبت به سایر مشاغل و مأموریت‌های همتراز خود در نیروهای مسلح در تعیین امتیازات حقوق و مزایا در اولویت قرار دارند.
۴. اصل نظام‌بندی و ضابطه‌مداری (قانونمندی): اعمال این اصل در نظام پرداخت باید به ترتیبی باشد که ضوابط و مقررات، کاملاً شفاف و روشن باشد تا از تفسیرهای مختلف و اعمال سلیقه‌های فرد و سازمان جلوگیری و از طرفی تمام مؤلفه‌های استحقاقی کارکنان را شامل گردد. هرگونه پرداختی خارج از ضوابط و مقررات این نظام فاقد مشروعیت است.
۵. اصل فراگیری، یکپارچگی و هم‌افزایی: این اصل متضمن هماهنگی، پشتیبانی و هم‌افزایی نظام پرداخت با سایر نظام‌های نیروهای مسلح بوده و ضوابط حاکم بر آن بایستی کلیه کارکنان و جامعه هدف را در تمام عضویت‌ها و وضعیت‌ها دربر گیرد.
۶. اصل کارایی و اثربخشی (بهره‌وری): این اصل در جهت تحقق نتیجه‌گرایی مبتنی بر توسعه سرمایه انسانی تربیت‌محور، دانش پایه و متخصص، به ارتقای سطح آموزش تأکید داشته و متضمن پشتیبانی و مشارکت فعال کارکنان در تحقق اهداف نیروهای

مسلح است. مبتنی بر این اصل هیچ سعی و تلاشی از کارکنان از طرف سازمان بی‌پاسخ نمی‌ماند.

۷. اصل تعادل، توازن و تناسب: این اصل متضمن رعایت تعادل و تناسب امتیازات عوامل و اجزای حقوق و خدمات است.

۸. اصل پویایی: مدیریت نظام پرداخت باید متناسب با اقتضائات و تغییرات شرایط محیطی در مؤلفه‌های مرتبط، اقدام به باز تنظیمی و اعمال تغییرات و به هنگام‌سازی خود نماید.

۹. اصل ایجاد انگیزه در زمینه جذب، نگهداری و پرورش استعدادها برتر و نخبه: ظرفیت‌سازی و ایجاد سازوکار مناسب در نظام پرداخت برای جذب، نگهداری و به-کارگیری اثربخش نخبگان و استفاده از دانش و تجربه کارکنان نخبه، خبره و مجرب در سطوح فرماندهی، مدیریت و مراکز ستادی، پژوهشی و تحقیقاتی.

۳-۲-۳. سیاست‌های هجده‌گانه نظام پرداخت

پیشنهاد کارگروه به‌روزرسانی و متناسب‌سازی نظام پرداخت به این شرح است (گزارش کارگروه، ۱۳۹۴):

۱. توزیع امتیازات مربوط به عوامل شغل و شاغل باید به‌گونه‌ای طراحی گردد که مشمولین تفاوت تطبیق حداقل حقوق به حداقل ممکن کاهش یابند.
۲. به‌منظور استفاده بهینه از منابع (انسانی، فیزیکی و مالی) در تعیین امتیاز شاغل، توانایی‌های بالفعل مورد نیاز سازمان و در تعیین امتیازات شغل (اعم از سازمانی و یا عملی)، شرایط احراز تصدی شغل، باید مورد توجه قرار گیرد.
۳. افزایش امتیاز شغل و شاغل برای مشاغل ثابتی مانند خلبانان، متخصصان، پزشکان و... که فاقد ارتقای مسیر شغلی مرتبط با درجه و جایگاه هستند نیز بایستی

همانند سایر افراد، متناسب با افزایش مهارت، تجربه و آموزش مؤثر شاغل، متناسب با میزان تأثیر آن در افزایش بهره‌وری صورت گیرد.

۴. نظام پرداخت باید براساس اصل کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) و عدالت محوری، نتیجه‌محور و مبتنی بر نظام ارزشیابی و مدیریت عملکرد باشد.

۵. نظام پرداخت شاغلین و بازنشستگان بایستی متوازن باشد؛ بنابراین هرگونه اصلاح در نظام پرداخت شاغلین، باید در نظام پرداخت بازنشستگان اعمال گردد.

۶. تعیین و تنظیم امتیازات در نظام پرداخت بایستی حکیمانه متناسب باشد و توسط افراد متخصص و براساس مستندات واقعی و حقیقی صورت گیرد. در طراحی و نگهداشت نظام پرداخت باید همواره اصل ایجاد تعادل و توازن در امتیازات عوامل و اجزای حقوق و مزایا و سایر موارد مرتبط با آن مورد توجه قرار گیرد.

۷. آموزش‌های طولی، عرضی، تخصصی و یگانی نیروهای مسلح بایستی در تعیین امتیازات نظام پرداخت مؤثر واقع شوند.

۸. جهت ظرفیت‌سازی و ایجاد سازوکار مناسب برای جذب و نگهداری و به‌کارگیری اثربخشی نخبگان و خبرگان نیروهای مسلح و تداوم خدمت آنها، باید امتیاز ویژه و خاص منظور شود.

۹. ضوابط حاکم بر نظام پرداخت باید به‌گونه‌ای تدوین شود که از پاسخگویی و انعطاف لازم برخوردار باشد تا زمینه ضابطه‌مندی و رعایت ضوابط و مقررات کاملاً فراهم شود (و امکان تأمین نیازهای متغیر نیروهای مسلح فراهم شود).

۱۰. مدیریت نظام پرداخت باید متناسب با اقتضانات و تغییرات شرایط محیطی در مؤلفه‌های مرتبط، اقدام به بازتنظیمی و اعمال تغییرات و به‌هنگام‌سازی مستمر دوره‌ای خود نماید. پویایی ایجاد می‌نماید که سازوکار لازم برای پویاسازی پیش‌بینی شود. نگهداشت این نظام بایستی از طریق مدیریت واحد و متمرکز صورت گیرد. حفظ استقلال نیروهای مسلح در طراحی، تعامل با محیط‌های بیرونی و ایجاد هماهنگی در

امور مشترک از الزام‌هاست. در تدوین طراحی و اصلاح ضوابط، مقررات و سامانه نرم‌افزار جامع، اصل بر تولید متمرکز و اجرای غیرمتمرکز است.

۱۱. به منظور تقویت صف و سرانگشتان و انجام مناسب مأموریت‌های اصلی باید برای این قبیل از مشاغل امتیازهای بالاتری منظور گردد تا این تفاوت‌ها در شرایط استخدامی یکسان برای کارکنان ملموس باشد.

۱۲. نظام پرداخت باید جامع و مانع باشد، به گونه‌ای که ضوابط حاکم دربرگیرنده کلیه شقوق استخدامی و به‌کارگیری در عضویت‌ها، شرایط و وضعیت‌های مختلف بوده و زمینه‌ای فراهم آورد که هیچ‌گونه پرداختی خارج از ضوابط و مقررات این نظام صورت نپذیرد.

۱۳. نظام پرداخت باید واجد عوامل انگیزشی مناسب برای تحقق اهداف سازمان‌های نیروهای مسلح باشد، به گونه‌ای که موجبات جذب نیروی انسانی کیفی، نگهداری کارکنان، توانمندسازی، ارتقای سطح کیفی اجرای مأموریت‌ها و تأمین آینده کارکنان گردد؛ به گونه‌ای که در نهایت، افزایش رضایتمندی شغلی و احساس تعلق و تعهد سازمانی کارکنان فراهم شود.

۱۴. تکریم کارکنان ایجاب می‌نماید در نظام خدمات، اصل بر خدمت‌رسانی به‌جای خدمت‌گیری باشد. در ارائه خدمات هدفمند مبتنی بر مشارکت عادلانه کارکنان، نباید جنبه درآمدزایی حاکم باشد.

۱۵. نظام خدمات غیرمستقیم و غیرنقدی باید عادلانه، ضابطه‌مند، فراگیر و نمایان بوده و به‌عنوان مکمل حقوق و مزایا، بخشی از نظام جبران خدمت کارکنان و تأمین‌کننده اهداف سازمان باشد.

۱۶. باید اهتمام جدی به‌عمل آید تا افزایش‌های حقوق و مزایا ناشی از تغییرات در عوامل پرداخت کارکنان، به موقع پرداخت شود و مطالبات کارکنان به دیون تبدیل نشود.

۱۷. نظام پرداخت باید ظرفیت‌های لازم برای پشتیبانی از سیاست‌هایی مانند بهینه نمودن هزینه‌ها، بهره‌برداری بهینه از منابع، کاهش تصدی‌گری و برون‌سپاری بخشی از وظایف و فعالیت‌ها را داشته باشد.

۱۸. در نظام پرداخت نیروهای مسلح تأکید بر برابری داخلی است، لیکن به‌منظور حفظ نیروی انسانی متخصص که فرصت‌های مشابهی در خارج از نیروهای مسلح دارند، توجه به برابری خارجی نیز با رعایت سایر اصول و سیاست‌ها مدنظر قرار می‌گیرد.

۴-۲. نظام حقوق و مزایا

بحث حقوق و مزایا بیشتر در زیر مجموعه مدیریت جبران خدمت مطرح می‌شود. مدیریت جبران خدمت^۱ واژه‌ای است که بیشتر در کتاب‌های آمریکایی مطرح شده، ولی ادعا می‌کنند واژه مدیریت پاداش^۲ که بیشتر در کتاب‌های انگلیسی آمده، جدیدتر و غنی‌تر است. واژه‌های دیگری نیز در همین مفهوم به‌کار رفته که این واژه‌ها به‌تدریج منسوخ شده‌اند؛ از جمله: نظام پرداخت^۳ و مدیریت حقوق و دستمزد^۴ (میرسپاسی، ۱۳۹۴: ۹۱) سازمان‌ها در طراحی نظام جبران خدمات (و حقوق و مزایا)، اهداف متعددی را دنبال می‌کنند. اصولاً اهداف یک سازمان در طراحی نظام جبران خدمات، باید شامل موارد زیر باشد: جذب متقاضیان شایسته، حفظ کارکنان شایسته، افزایش انگیزه کارکنان، ملاحظات قانونی. (Kuzmits, & Carrell, 1988:179)

در نظام مدیریتی حقوق و دستمزد اصول و مبانی علمی و تجربی مطرح است که به موارد زیر می‌توان اشاره کرد (کاملی و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۵):

-
- 1 Compensation Management
 - 2 Reward Management
 - 3 Pay System
 - 4 Wage and Salary Administration

۱. اصل پرداخت حقوق مساوی به ازای کار مساوی برای اشخاص در شرایط مساوی؛
 ۲. رعایت اصل برابری و هماهنگی آثار و عوامل مؤثر بر میزان پرداخت؛
 ۳. رعایت اصل سهم بودن جامعه در درآمدهای دولتی؛
 ۴. رعایت اصل توازن اجتماعی؛
 ۵. رعایت اصل در تساوی جبران خدمات در داخل و خارج از سازمان.
- تعیین میزان حقوق یا دستمزدی که سازمان باید به کارکنان خود بپردازد، یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است. نظام حقوق و دستمزد باید به گونه‌ای طراحی شود که از این ویژگی‌ها برخوردار باشد (سعادت، ۱۳۹۱: ۲۷۳):
۱. برای امرار معاش کافی باشد و بتواند نیازهای اولیه کارکنان به خوراک، پوشاک، مسکن و ایمنی را برآورده سازد.
 ۲. ایجاد انگیزه نماید و باعث تشویق کارکنان به عملکرد بهتر شود.
 ۳. اقتصادی و مؤثر باشد. یعنی اولاً با توان مالی سازمان و ثانیاً با توانایی‌های کارکنان متناسب باشد؛ به گونه‌ای که در مقابل حقوق و دستمزدی که پرداخت می‌شود، حداکثر بازدهی به دست آید.
 ۴. سازمان را قادر سازد با سازمان‌های دیگر رقابت کند. یعنی نظام حقوق و دستمزد در مقایسه با نظام حقوق و دستمزد سازمان‌های مشابه، بهتر یا حداقل دارای همان جذابیت‌ها باشد.
 ۵. منطقی باشد و کارکنان منطقی بودن آن را بپذیرند.
 ۶. منصفانه و عادلانه باشد. یعنی اولاً حقوق یا دستمزد متناسب با تخصص، مهارت، تجربه و سابقه کار افراد تعیین شود و ثانیاً ضوابط و شرایط برای اعطای آنها یکسان باشد.
- مدیریت حقوق و دستمزد در سازمان باید به گونه‌ای باشد که بتواند نیازمندی‌های اساسی کارکنان خود را تأمین نماید. مهم‌ترین نیازها عبارتند از (Mello, 2002: 274):

۱. تأمین نیازهای شخصی افراد، مانند فراهم آوردن احتیاجات یک فرد برای ادامه زندگی؛
 ۲. تأمین نیازهای خانواده و افراد تحت تکفل؛ هر کسی که قانوناً تحت تکفل شخص قرار می‌گیرد؛
 ۳. نیازمندی‌های دوران از کار افتادگی و بازنشستگی مانند زمانی که اشخاص از خدمت رها شوند و قادر به ادامه کار نباشند، پرداخت‌های خاصی به آنها تحت عنوان حقوق بازنشستگی صورت گیرد؛
 ۴. ایجاد توانمندی و بی‌نیازی نسبی؛
 ۵. ایجاد روحیه خدمتگزاری در کارکنان، به گونه‌ای که کارکنان تنها به انجام خدمات تعیین شده خود اکتفا ننموده و یک مرحله ایثار و فداکاری بیش از حد معمول را سرلوحه کار خود سازند.
- نظام‌های پرداخت در ۳۲ کشور عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۱ مورد بررسی قرار گرفت. مؤلفه‌ها و شاخص‌های احصا شده از این مطالعات عبارتند از: توجه به ویژگی‌های شاغل در میزان پرداخت، تأمین حداقل معیشت / سطح زندگی، حفظ قدرت خرید کارکنان با توجه به میزان تورم سالانه، تقسیم حقوق به مستمر و غیرمستمر، تأثیر بهره‌وری و کارایی شاغل در میزان پرداخت غیرمستمر، تأثیر ارزیابی عملکرد فرد گروه و سازمان در میزان پرداخت غیرمستمر، قرار دادن پرداخت‌های ترمیمی (تأمین اجتماعی) خارج از نظام پرداخت، اتخاذ سیاست‌های برابری فرصت اشتغال، افزایش حقوق سالانه (فارغ از میزان تورم و حفظ قدرت خرید) کارکنان، توجه به ارشدیت و تجربه، توجه به میزان مسئولیت و اختیارات، شایسته‌سالاری در انتخاب کارکنان، مسئولان و مدیران، جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص، انعطاف‌پذیر

بودن نظام پرداخت در درون، انعطاف‌پذیر بودن نظام پرداخت با محیط بیرون، تمرکززدایی، واپایش (کنترل) و نظارت از سوی دولت. (اعرابی، ۱۳۸۰: ۱۲۰)

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، اهداف یک طرح منصفانه و موفقیت‌آمیز حقوق و دستمزد را به این شرح بیان کرده است (۱۳۸۳: ۳):

۱. پرداخت منصفانه در مقیاس ارزش‌های سازمانی؛
 ۲. پایداری و تداوم حقوق در مقایسه با دیگر مشاغل؛
 ۳. تعدیل حقوق متناسب با تغییرات بازار کار؛
 ۴. شناخته شدن لیاقت و استعداد فردی؛
 ۵. قابل فهم بودن طرح برای مدیران و سرپرستان.
- اصول جبران خدمات در نیروهای مسلح آمریکا به این شرح است^۱:
۱. یکپارچه‌سازی: نظام جبران خدمات با سایر کارکردهای مدیریت منابع انسانی عملکردی هم‌راستا و یکپارچه داشته باشد.
 ۲. کارایی: نظام جبران خدمات به گونه‌ای باشد که باعث جذب نیروهای کیفی و کمی مورد نیاز به نیروهای مسلح شود.
 ۳. برابری: هر کس متناسب با توانایی‌ها و وظایفش حقوق بگیرد. حقوق نیروهای مسلح با سایر سازمان‌ها و با وضعیت کلی اقتصاد آمریکا تناسب منطقی داشته باشد.
 ۴. اثربخشی: اثربخش در زمان صلح و جنگ به گونه‌ای که کارکنان بتوانند مأموریت‌ها را به درستی انجام دهند.
 ۵. انگیزش: تشویق کننده کارکنان به عملکرد بهتر. تشویق کننده کارکنان به اتخاذ مسئولیت بیشتر.

1. Report of The Eleventh Quadrennial Review of Military Compensation, June 2012

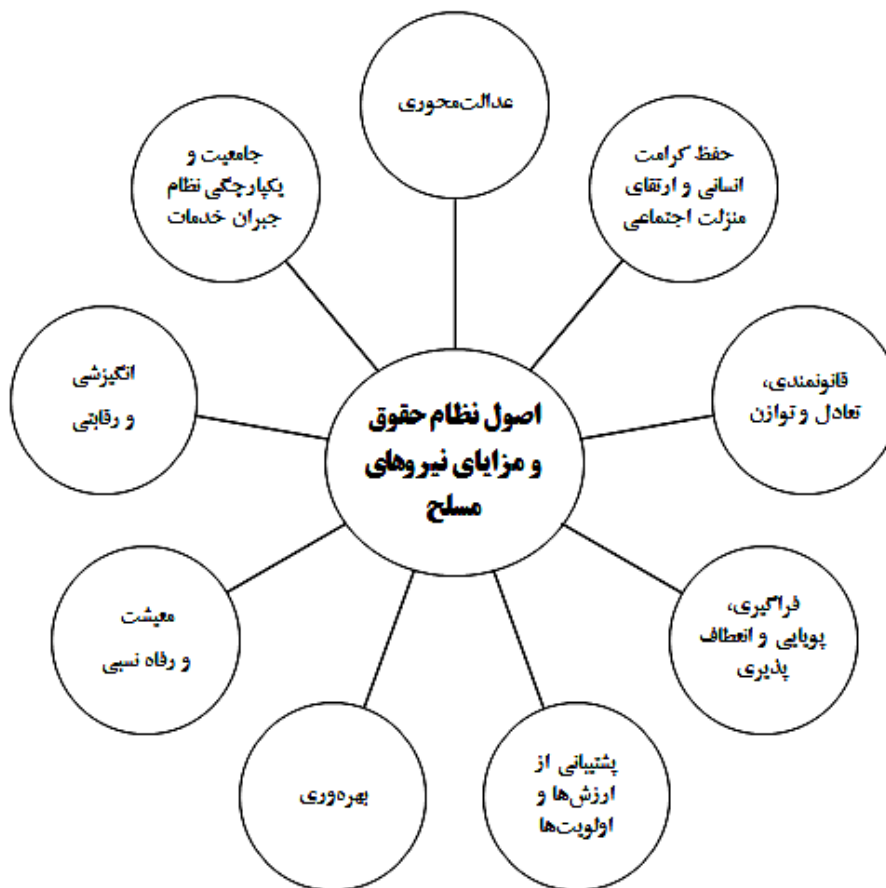
۶. پایداری بلندمدت مالی: ایجاد اطمینان خاطر بلندمدت برای کارکنان نیروهای مسلح.
۷. مدیریت نیروها: جبران خدمات کارکردی به عنوان ابزاری برای مدیریت نیروها داشته باشد و در راستای دستیابی به اهداف باشد.
۸. پوشش کامل: در برگیرنده همه انواع کارکنان باشد. همه باید احساس و ادراک عدالت و کفایت جبران خدمات کنند.
۹. پاسخگو و انعطاف پذیر: قابلیت تغییر و انعطاف سریع جبران خدمات در راستای تغییرات بازار کار و محیط نیروهای مسلح.
۱۰. در راستای اهداف راهبردی نیروهای مسلح: کمک کننده به سلسله مراتب اهداف و اجرای مأموریت‌های اصلی.

۳. یافته‌های تحقیق

با عنایت به تعدد مفاهیم اصول ارزشی و پایه‌ای نظام حقوق و مزایا و همپوشانی این اصول با یکدیگر، این مفاهیم در نه اصل ترکیبی به شرح نمودار شماره یک تجمیع شد و تعریف عملیاتی برای هر یک از اصول ارائه گردید. در پرسشنامه محقق ساخته، ۴۰ سؤال محتوایی درباره اصول نه‌گانه نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح جمهوری اسلامی و اجزای تعریف عملیاتی هر اصل مورد سؤال قرار گرفت. پاسخ‌های گردآوری شده درباره اصول، به شرح جدول شماره دو و نمونه‌ای از پاسخ‌ها، درباره تعریف عملیاتی اصل عدالت محوری، به شرح جدول شماره سه می‌باشد.

در سؤال‌ها از پاسخ‌دهندگان درخواست شده بود که نظرات اصلاحی یا علت مخالفت خود را مرقوم نمایند. ۹۰ نظر اصلاحی ارائه شد. پس از دریافت نظر نمونه آماری، بررسی و جمع‌بندی در جلسه خبرگی انجام شد. اصول نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح و تعریف عملیاتی آنها به این شرح است:

۱. **عدالت محوری:** در نظام حقوق و مزایا، اصل بر رعایت عدالت است به گونه‌ای که در شرایط استخدامی، خدمتی و بهره‌وری یکسان، پرداخت برابر صورت گیرد، اختلاف حقوق‌ها زمینه‌ساز بروز شکاف‌های عمیق طبقاتی نگردد، حقوق نیروهای مسلح با لحاظ محدودیت‌ها و سختی کار، با نظام دریافتی کشوری و با وضعیت کلی اقتصادی کشور تناسب منطقی داشته باشد، توازن میان حقوق شاغلان و بازنشستگان برقرار باشد و کارکنان ادراک عدالت و عدم تبعیض نمایند.



نمودار شماره (۱) اصول نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح

جدول شماره (۲) پاسخ نمونه آماری به اصول پیشنهادی نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح

عنوان اصل	موافقم	مخالقم	نظر اصلاحی دارم	نظری ندارم
عدالت محوری	۳۹	۰	۳	۰
حفظ کرامت انسانی و ارتقای منزلت اجتماعی	۳۸	۱	۳	۰
قانونمندی، تعادل و توازن	۳۸	۱	۳	۰
فراگیری، پویایی و انعطاف پذیری	۳۸	۰	۵	۰
پشتیبانی از ارزش‌ها و اولویت‌ها	۴۰	۰	۲	۰
بهره‌وری	۳۸	۰	۳	۱
معیشت و رفاه نسبی	۴۰	۰	۱	۱
انگیزشی و رقابتی	۴۰	۱	۱	۰
جامعیت و یکپارچگی نظام جبران خدمات	۳۷	۱	۳	۱

جدول شماره (۳) پاسخ نمونه آماری به اصل عدالت محوری

اصل «عدالت محوری» برای نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح، مناسب است.				
موافقم: ۴۰		مخالقم: ۰		نظر اصلاحی دارم: ۳
نظری ندارم	نظر اصلاحی دارم	مخالقم	موافقم	اجزای زیر به عنوان بخشی از تعریف اصل «عدالت محوری» مناسب است.
۰	۱	۱	۴۱	در نظام حقوق و مزایا اصل بر رعایت عدالت است؛
۲	۱	۱	۳۹	به گونه‌ای که در شرایط استخدامی، خدمتی و بهره‌وری یکسان، پرداخت برابر صورت گیرد،
۱	۱	۲	۳۹	اختلاف حقوق‌ها زمینه‌ساز بروز شکاف‌های عمیق طبقاتی نگردد،
۱	۱	۰	۴۱	حقوق نیروهای مسلح با نظام دریافتی کشوری و با وضعیت کلی اقتصادی کشور تناسب منطقی داشته باشد،
۱	۱	۰	۴۱	توازن میان حقوق شاغلان و بازنشستگان برقرار باشد
۲	۱	۲	۳۸	و کارکنان ادراک عدالت و عدم تبعیض نمایند.

۲. **حفظ کرامت انسانی و ارتقای منزلت اجتماعی:** نظام حقوق و مزایا، شأن و کرامت والای انسانی و عزت و منزلت اجتماعی کارکنان، بازنشستگان و مستمری‌بگیران را از طریق قدرشناسی و ارزش‌گذاری به آنها در تأمین کفاف زندگی، رفاه نسبی با رعایت شئون آنها در دوران مختلف خدمتی و پس از آن، ایفای به موقع حقوق و مطالبات و رعایت محرمانگی اطلاعات حقوق فردی، حفظ می‌نماید.

۳. **قانونمندی، تعادل و توازن:** قوانین و مقررات حقوق و مزایا باید شفاف، روزآمد و منطقی باشند؛ هرگونه پرداخت خارج از این نظام ممنوع باشد؛ حقوق کارکنان، بازنشستگان و مستمری‌بگیران در زمان تغییر قوانین کاهش نیابد؛ تعادل در مؤلفه‌های حقوق و مزایا از قبیل عملکرد، توانمندی‌های فردی، جایگاه، آموزش‌های تخصصی، ایثارگری و ویژگی‌های شغل و شاغل، فوق‌العاده‌های متناسب با نوع وظیفه، زمان و مکان انجام کار و سختی‌ها و رنج‌های ناشی از کار، رعایت شود؛ ارزیابی عملکرد در میزان پرداخت غیرمستمر مؤثر باشد و نظام پرداخت شاغلین و بازنشستگان توازن داشته باشد.

۴. **فراگیری، پویایی و انعطاف‌پذیری:** نظام حقوق و مزایا باید در برگیرنده تمامی انواع کارکنان در عضویت‌ها، شرایط و وضعیت‌های مختلف باشد و متناسب با اقتضائات و تغییرات شرایط محیطی، قابلیت تعدیل و انعطاف برای بازتنظیمی و به-هنگام‌سازی خود را داشته باشد.

۵. **پشتیبانی از ارزش‌ها و اولویت‌ها:** نظام حقوق و مزایا باید هم‌راستا و هم‌افزا با سایر نظامات مدیریت سرمایه‌های انسانی، اثربخش در زمان صلح و جنگ برای دستیابی به اهداف و اجرای مأموریت سازمان به‌ویژه در امور مرتبط با رزم و به‌مثابه ابزاری برای مدیریت نیروها و حفظ ارزش‌هایی از قبیل به‌کارگیری نیروهای نخبه، مستعد، متخصص و کیفی، اولویت صف و سرانگشتان، خلاقیت و نوآوری، انضباط، امنیت شغلی و آرامش روانی و مبارزه با فساد اداری و مالی باشد.

۶. **بهره‌وری:** نظام حقوق و مزایا باید مبتنی بر سعی و تلاش کارکنان و کسب روزی حلال و رزق طیب باشد، به گونه‌ای که بهره‌وری مبتنی بر مدیریت عملکرد، در میزان پرداخت غیرمستمر حقوق و مزایا مؤثر باشد.

۷. **معیشت و رفاه نسبی:** نظام حقوق و مزایا باید بین حقوق و مزایا و هزینه‌های متوسط زندگی تعادل برقرار نماید به گونه‌ای که میزان پرداخت، برای تأمین کفاف معیشت و نیازهای کارکنان، خانواده و افراد تحت تکفل آنها با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی کفایت کند، قدرت خرید کارکنان با توجه به میزان تورم سالانه حفظ شود، حقوق سالانه فارغ از میزان تورم افزایش یابد، توانمندی و رفاه نسبی ایجاد کند، اطمینان خاطر بلندمدت برای تأمین نیازمندی‌های دوران از کار افتادگی و بازنشستگی ایجاد نماید و از ایجاد اختلاف طبقاتی به دور باشد.

۸. **انگیزشی و رقابتی:** نظام حقوق و مزایای باید برانگیزاننده، نویدبخش و امیدوارکننده برای بهره‌گیری از تمام توانمندی‌های بالفعل و ظهور و بروز توانمندی‌های بالقوه، مبتنی بر تشویق عملکرد رقابتی و پذیرش مسئولیت بیشتر باشد، به گونه‌ای که رضایت‌مندی شغلی و احساس تعلق و تعهد سازمانی را افزایش دهد و با ارتقای بهره‌وری، آینده سازمان را تضمین نماید و سازمان را قادر سازد تا در جذب و نگهداشت کارکنان با سازمان‌های مشابه رقابت کند.

۹. **جامعیت و یکپارچگی نظام جبران خدمات:** حقوق و مزایا، بخشی از نظام جامع جبران خدمات است و نظام جبران خدمات باید به‌شکلی یکپارچه، با ارائه خدمات و پرداخت‌های ترمیمی خارج از نظام پرداخت، برخی از نیازهای کارکنان، بازنشستگان و مستمری بگیران از قبیل تأمین مسکن، بهداشت و درمان را پوشش داد.

۴. نتیجه‌گیری

۴-۱. جمع‌بندی

اصل، به معنای قاعده و پایه‌ای است که چیزی روی آن قرار می‌گیرد. مراد از اصول پایه‌ای در نظام حقوق و مزایا، ارکان و قواعد اساسی و اصلی می‌باشد که مبانی طراحی نظام حقوق و مزایا بر آنها استوار است و مراد از اصول ارزشی، ارکان و قواعدی می‌باشد که برگرفته از آموزه‌های دینی و تدابیر و فرامین بنیانگذار نظام ج.ا.ایران حضرت امام خمینی^(ره) و فرمانده معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله العالی) است. با عنایت به تعدد مفاهیم اصول ارزشی و پایه‌ای نظام حقوق و مزایا، و همپوشانی این اصول با یکدیگر، این مفاهیم در نه اصل به شرح زیر قابل بیان می‌باشند: عدالت‌محوری؛ حفظ کرامت انسانی و ارتقای منزلت اجتماعی؛ قانونمندی، تعادل و توازن؛ فراگیری، پویایی و انعطاف‌پذیری؛ پشتیبانی از ارزش‌ها و اولویت‌ها؛ بهره‌وری؛ معیشت و رفاه نسبی؛ انگیزشی و رقابتی؛ جامعیت و یکپارچگی نظام جبران خدمات.

۴-۲. پیشنهادها

۱. مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی، بر اساس اصول نه‌گانه حقوق و مزایای نیروهای مسلح، الگوی طراحی نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح را تهیه نماید.
۲. معاونت نیروی انسانی ستاد کل نیروهای مسلح نسبت به رفع و کاهش آسیب‌های نظام فعلی حقوق و مزایای نیروهای مسلح اقدام نماید.
۳. معاونت نیروی انسانی ستاد کل نیروهای مسلح همواره در اصلاح نظام فعلی حقوق و مزایای نیروهای مسلح رعایت اصول نه‌گانه حقوق و مزایای نیروهای مسلح را ملاک و مبنای اصلاحات قرار دهد.

فهرست منابع

۱. منابع فارسی

۱. اعرابی، سیدمحمد، (بهار ۱۳۸۰)، طراحی نظام پرداخت کارکنان دولت، *فصلنامه دانش مدیریت*، سال چهارم، شماره ۵۲.
۲. خمینی (ره)، روح الله، (۱۳۸۹)، *صحیفه نور*، جلد ۲۱.
۳. الآمدی التیمی، عبدالواحد، (۱۳۶۰)، *غرر الحکم و درر الکلم*، دانشگاه تهران، چاپ سوم.
۴. بی‌نام (پاییز ۱۳۸۷)، بحران‌های بازنشستگی کارکنان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، *فصلنامه حصون*، شماره ۱۷.
۵. پورحیب، نظامعلی، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر قانون مدیریت خدمات کشوری بر تغییرات حقوق و مزایای طیف‌های مختلف پایوران در نیروهای مسلح ج.ا.ایران، *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی*، دانشگاه امام حسین (ع).
۶. پیروز، علی‌آقا، (بهار و تابستان ۱۳۹۱)، شاخص‌های عدالت در سازمان، *دو فصلنامه اسلام و مدیریت*، سال اول، شماره ۱.
۷. جاجرمی‌زاده، محسن، (۱۳۹۱)، *ارزیابی و آسیب‌شناسی اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری*، محور دوم: تبیین و نقد و بررسی اصول و مبانی نظری حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۸. حسینی، سیدعبدالرضا و محمدرضا سلطانی، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه تأمین نیازها با رضایت شغلی کارکنان یکی از یگان‌های تابع سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، *مجله علوم انسانی*، سال شانزدهم، شماره ۷۰.
۹. دهخدا، علی‌اکبر، *فرهنگ دهخدا*، قابل دستیابی در سایت واژه‌یاب.
۱۰. دهقان‌نیری، احمدرضا، (۱۳۹۴)، *مجموعه ضوابط و مقررات نظام پرداخت نیروهای مسلح*، ستاد کل نیروهای مسلح.
۱۱. دی‌اسکات، سینتیا، دنیس تی‌جف، و گلن توبی، (۱۳۸۶)، *چشم‌انداز، ارزش‌ها و مأموریت سازمانی*، ترجمه غلامحسین خانقایی و سامان هزارخانی، نسل نواندیش.
۱۲. رنگ‌آمیز، احمد، (۱۳۹۰)، *طراحی نظام جامع ارائه خدمات (مشترک و موظف) به کارکنان نیروهای مسلح*، مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی، گروه مدیریت راهبردی و منابع انسانی.
۱۳. رونقی، یوسف، (۱۳۸۵)، *مدیریت حقوق و دستمزد*، انتشارات فرمنش، تهران.
۱۴. ری‌شهری، محمد، (۱۳۷۵)، *منتخب میزان الحکمه*، نشر دارالحدیث، قم، چاپ دوم.

۱۵. سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، (بی‌تاریخ)، مدیریت فرهنگی پاسداران: پاسداری از پاسداری، تهران، معاونت فرهنگی.
۱۶. ستاد کل نیروهای مسلح، (زمستان ۱۳۹۴)، گزارش کارگروه به روزرسانی و متناسب‌سازی نظام پرداخت نیروهای مسلح.
۱۷. ستاد کل نیروهای مسلح، (زمستان ۱۳۹۳)، گزارش کارگروه به روزرسانی و متناسب‌سازی نظام پرداخت نیروهای مسلح.
۱۸. سعادت، اسفندیار، (۱۳۹۱)، مدیریت منابع انسانی، نشر سمت، چاپ سیزدهم.
۱۹. سوری، علی، (۱۳۸۴)، برآورد رابطه دستمزد با بهره‌وری و کارایی در کارگاه‌های صنعتی با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، وزارت کار و تأمین اجتماعی، طرح پژوهشی با کد ECO-۸۴۱۳/۹۳.
۲۰. سوری، علی، محسن ابراهیمی و احسان حسینی دوست، (پاییز ۱۳۸۹)، رابطه بهره‌وری و دستمزد: با تأکید بر تحصیلات نیروی کار (مطالعه موردی صنعت ایران)، پژوهشنامه اقتصادی، سال دهم شماره سوم.
۲۱. شریف‌زاده، فتاح، (پاییز ۱۳۹۰)، تحلیل آثار اجرای فصل حقوق و مزایای قانون مدیریت خدمات کشوری بر رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های عمومی ایران، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال ششم شماره سوم.
۲۲. شورای عالی انقلاب فرهنگی، (۱۳۸۴)، شاخص‌های ارزیابی آموزش عالی در ج.ا.ایران، هیئت نظارت و ارزیابی فرهنگی و علمی، معاونت تعلیم و تربیت.
۲۳. طالقانی، غلامرضا، زهرا طباطبائی و علی غفاری، (تابستان ۱۳۹۳)، بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۲.
۲۴. عبادی، عباس و محمد حداد عبدالآبادی، (۱۳۸۶)، اثربخشی نظام‌های پرداخت در سازمان‌های بهداشتی درمانی، مجله مدیریت، سال هجدهم، شماره ۱۲۰-۱۱۹.
۲۵. عرب اسدی، حسین، (۱۳۸۴)، نظام جبران خدمات کارکنان بر مبنای ارزش‌های اسلامی با تکیه بر سیره حضرت محمد (ص) و حضرت علی (ع)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع).
۲۶. فرنچ، وندال و سسیل اچ‌بل، (۱۳۸۵)، مدیریت تحول در سازمان، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، انتشارات صفار اشراقی.
۲۷. فیض، علیرضا، (۱۳۸۱)، مبادی فقه و اصول، انتشارات دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات و چاپ.
۲۸. قصری، محمد، (۱۳۸۷)، بررسی تطبیقی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بخش دفاع کشورها، مرکز تحقیقات راهبردی ستاد کل نیروهای مسلح.

۲۹. قوامی، سیدصمصام‌الدین، (پاییز و زمستان ۱۳۹۲)، بررسی نظام جبران خدمات در اسلام، *فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، شماره ۷.
۳۰. کاملی، محمدجواد، رضا درابی، محمد جعفری و محمد نامجو گرمی، (تابستان ۱۳۹۰)، بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر کارایی کارکنان ستاد ناجا، *فصلنامه توسعه منابع انسانی پشتیبانی*، سال ششم، شماره ۲۰.
۳۱. کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق، (۱۳۸۹ هجری قمری)، الکافی، الجزء الثاني، دارالکتب الاسلامیه، الطبعة الثانية، طهران.
۳۲. گیدنز، آنتونی، (۱۳۷۶)، *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، نشر نی، تهران، چاپ سوم.
۳۳. لوح فشرده حدیث ولایت، (۱۳۹۱).
۳۴. مالکی، محمدرضا و همکاران، (۱۳۹۵)، نکاتی پیرامون نظام پرداخت حقوق و مزایای مدیران در بخش عمومی، *مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی*، شماره مسلسل ۱۴۹۹۳.
۳۵. الممتقی، علاء‌الدین علی ابن حسام‌الدین الهندی، (۱۳۹۷ هجری قمری)، کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال، مکتبه التراث الاسلامی، بیروت، الطبعة الاولى.
۳۶. محمدی‌خواه، علی، تیمور محمدی و حسن طائی، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه دوسویه دستمزد و بهره‌وری در صنایع کارخانه‌ای ایران، *فصلنامه مطالعات اقتصادی کاربردی*، دوره ۱، شماره ۴.
۳۷. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، (۱۳۸۳)، مطالعه تطبیقی نظام‌های حقوق و دستمزد چند کشور منتخب، شماره مسلسل ۷۱۴۹.
۳۸. مصباح، مجتبی، (زمستان ۱۳۸۹)، تأثیر ارزش‌ها بر علوم انسانی، *فصلنامه معرفت فرهنگی اجتماعی*، سال دوم شماره ۱.
۳۹. میرسپاسی، ناصر، (۱۳۹۴)، *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار*، انتشارات میر، چاپ ۴۱.
۴۰. النوری، الحاج المیرزا حسین، (۱۴۰۸ هجری قمری)، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، نشر مؤسسه آل‌البتیت علیهم السلام، الطبعة الاولى، قم.

۲. منابع انگلیسی

1. Mello, J.A. (2002), *Strategic Human Resource Management*, South-Western: Thomson Learning.
2. M.R. Carrell & F.E. Kuzmits (1988) *Personnel, Human Resource management*. Second Edition, Merrill publishing company.
3. *Report of The Eleventh Quadrennial Review of Military Compensation*, June 2012, Department of Defense of USA, accessible at: www.militarypay.defense.gov

