



## The Combination of Factors Affecting the Management of Certain Participation Pension Plans in the International Pension System: A Hybrid Approach

Jabbar Baba Shahi<sup>1</sup> | Samira Sadat Jalalian<sup>2</sup> | Reza Tahmasebi<sup>3</sup>

### Abstract

Traditional defined benefit pension plans have gradually lost their dominance in the pension systems of many countries, and over the past few decades, there has been a gradual change towards defined contribution plans. Among the conducted studies, it is evident that there is a lack of attention to the management of certain partnership projects. This study seeks to identify the effective factors of the successful implementation of these plans by extracting the features of optimal management of certain participation pension plans. According to the purpose of the research, the meta-composite qualitative method was chosen and by in-depth review and analysis of the subject literature in the period of 1980 to 2020 and under the seven stages of Sandelowski and Barroso's meta-composite method and by using coding, the obvious concepts effective on the management of specific partnership projects were extracted. The results of the analysis showed that in the field of optimal management of certain participation plans, 5 main categories including plan structure, plan investment, plan support policy, participation and its management should be taken into consideration. As a result, due to the role of various funds in these plans, its implementation and management are facing challenges and the success of the plan depends on a comprehensive and systematic look at the factors presented in this study

**Keywords:** Defined Contribution Plans, Management of Pension Plans, Supercombination, Participation.

DOR: 20.1001.1.82548002.1401.14.4.3.0

1. Corresponding author: Assistant Professor, Department of Human Resource Management, School of Management and Accounting, Farabi School of Tehran University. Qom, Iran J.babashahi@ut.ac.ir
2. Ph.D. Candidate, Department of Human Resource Management, Department of Human Resources Management, School of Management and Accounting, Farabi School of Tehran University. Qom, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Human Resource Management, School of Management and Accounting, Farabi School of Tehran University. Qom, Iran



## عوامل مؤثر بر مدیریت طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین در نظام بازنشستگی بین‌الملل: رویکردی فراترکیب

جبار بابا شاهی<sup>۱</sup> | سمیرا سادات جلالیان<sup>۲</sup> | رضا طهماسبی<sup>۳</sup>

### چکیده

برنامه‌های بازنشستگی سنتی مزایای معین به تدریج تسلط خود را در سیستم‌های بازنشستگی بسیاری از کشورها از دست داده‌اند و طی چند دهه گذشته تغییر تدریجی به سمت طرح‌های مشارکت معین صورت گرفته است. در بین مطالعات صورت گرفته، ضعف توجه به نحوه مدیریت طرح‌های مشارکت معین مشهود است. این مطالعه با استخراج ویژگی‌های مدیریت بهینه طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز این طرح‌ها است. با توجه به هدف تحقیق، روش کیفی فراترکیب انتخاب گردید و با بررسی و تحلیل عمیق ادبیات موضوع در بازه زمانی سال‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۲۰ و تحت مراحل هفت‌گانه روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو و با استفاده از کدگذاری، مفاهیم آشکار مؤثر بر مدیریت طرح‌های مشارکت معین استخراج گردید. نتایج حاصل از تحلیل‌های صورت گرفته نشان داد که در حوزه مدیریت بهینه طرح‌های مشارکت معین، ۵ مقوله اصلی شامل ساختار طرح، سرمایه‌گذاری طرح، سیاست پشتیبانی از طرح، مشارکت و راهبری آن می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. در نتیجه با توجه به نقش آفرینی وجوه مختلف در این طرح‌ها، پیاده‌سازی و مدیریت آن با چالش مواجه بوده و موفقیت طرح درگرو نگاه جامع و سیستماتیک به عوامل ارائه شده در این مطالعه می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: طرح‌های مشارکت معین؛ مدیریت طرح‌های بازنشستگی؛ فراترکیب؛ مشارکت.

DOR: 20.1001.1.82548002.1401.14.4.3.0

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشکدگان فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران

J.babashahi@ut.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشکدگان فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشکدگان فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران

## مقدمه

يکي از بزرگ‌ترين موفقيت‌هاي اقتصادي و اجتماعي در جهان، ايجاد برنامه‌هاي بيمه اجتماعي در قرن گذشته بوده است. شايد مهم‌ترين مؤلفه در بيمه‌هاي اجتماعي، اطمینان از داشتن درآمد پايدار در سال‌هاي بازنشستگي است. در آغاز تأسيس سيستم‌هاي بازنشستگي، تعداد بازنشستگان تنها بخش کوچکی از کل جمعيت در اکثر کشورها بودند اما امروزه، جمعيت سالخورده به ميزان قابل توجهی افزايش يافته و در نتيجه مزايایي که به افراد سالخورده پرداخت می‌شود، فشار مالي بزرگی به جمعيت کارگر در اکثر کشورها وارد نموده است (کوس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷: ۲). اين روند سبب شده تصميم پس‌انداز بازنشستگي در سال‌هاي اخير به دليل پير شدن جمعيت در سراسر جهان و تأثير آن بر شرايط اقتصاد کلان، مورد توجه فزاينده‌اي قرار گرفته و با توجه به تغيير مسئوليت در برنامه‌ريزی برای بازنشستگي از دولت‌ها و شرکت‌ها به افراد، داراي اهميت بالايی گردد (ريچوود و وايت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹: ۱۴۹). در نتيجه در اغلب کشورهای جهان، صندوق‌هاي بازنشستگي خصوصي نقش مهم و رو به رشدی در تأمين رفاه بازنشستگان و سالمندان بر عهده دارند و به‌عنوان يکي از سرمايه‌گذاران نهادی، داراي نقش پررنگی در تأمين مالي بخش‌هاي مختلف اقتصادي هستند.

از سوی ديگر سالمندی جمعيت و افزايش تصاعدي تعداد مستمري‌بگيران و بازنشستگان، صندوق‌هاي بازنشستگي سنتی را با چالش‌هاي جدی مواجه نموده و نگرانی‌هاي اساسی را برای صندوق‌ها و امنيت اقتصادي و آرامش خاطر اعضا ايجاد کرده است. در يک طبقه‌بندي کلی صندوق‌هاي بازنشستگي در سراسر جهان عموماً بر مبنای دو طرح مزايای معین<sup>۳</sup> و مشارکت معین<sup>۴</sup> طبقه‌بندي می‌شوند (ولک<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۵: ۸). درحالی‌که در بسياری از کشورها، طرح مزايای معین همچنان به شکل‌هاي غالب طرح‌هاي بازنشستگي باقی مانده و اکثریت دارايی‌هاي اين بخش را نمايندگی می‌کنند (وودمن<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۲)؛ اما در دهه گذشته، روند افزايش طول عمر و بدهی‌هاي صندوق بازنشستگي سبب نگرانی در مورد پايداری اين سيستم‌هاي بازنشستگي

1. Cuevas
2. Rickwood & White
3. Pay As You Go Defined Benefit
4. Defined Contribution
5. wolk
6. Woodman

بوده‌اند (کوکو و لوپس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴: ۹۴۵). دلایل این تغییر را می‌توان از دیدگاه کارفرمایان و کارمندان توضیح داد. از دید کارفرمایان آنان در برنامه‌های مشارکت معین متحمل هزینه‌های اداری و ریسک‌های سرمایه‌گذاری کمتری می‌شوند، زیرا آن‌ها نیازی به انجام تعهدات بودجه‌مورد استفاده برای برنامه‌های مزایای معین ندارند. همچنین برای کارمندان، برنامه‌های مشارکت معین انعطاف‌پذیرتر هستند و به آنان مسئولیت بیشتری در مدیریت صندوق‌های بازنشستگی ارائه می‌دهند و کارمندان می‌توانند دارایی‌های مختلف مالی را بر اساس اولویت‌های خاص خود انتخاب کنند (شروود<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷: ۵۴).

اگرچه مشکلات ذکر شده سبب تغییرات تدریجی به سمت برنامه‌های مشارکت معین و ترکیبی شده و ضرورت توجه به این طرح‌های را برجسته کرده، اما ویژگی‌ها و سطوح مختلف این طرح‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر این در راستای مدیریت بهینه طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین و پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز این طرح‌ها، ضرورت شناسایی این ویژگی‌های را برجسته‌تر می‌کند. در نتیجه این مطالعه با بررسی سیر تاریخی شکل‌گیری طرح‌های مشارکت معین به دنبال استخراج ویژگی‌های پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز هر یک از انواع طرح‌ها است و به دنبال پاسخ به پرسش است که مدیریت طرح‌های مشارکت معین بهینه متاثر از چه عواملی است؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یکی از بزرگ‌ترین موفقیت‌های اقتصادی و اجتماعی در قرن گذشته، ایجاد برنامه‌های بیمه اجتماعی و اطمینان از داشتن درآمد پایدار در سال‌های بازنشستگی است. پس از جنگ جهانی دوم، بهبود بهداشت، تغذیه و پیشرفت در فناوری پزشکی به افزایش امید به زندگی و کاهش میزان مرگ‌ومیر در کشورهای توسعه‌یافته کمک زیادی کرد. با آغاز قرن بیست و یکم، سه تغییر جمعیتی باعث تغییر چشمگیر تجربه بازنشستگی شد. اولاً، در طول قرن بیستم در ایالات متحده، امید به زندگی به‌طور چشمگیری افزایش یافت که منجر به افزایش مدت‌زمانی شد که کارگران

1. Cocco & Lopes  
2. Sherwood

در دوران بازنشستگی سپری می‌کردند (اداره آمار آمریکا<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹: ۵۰)؛ ثانیاً بعد از پایان جنگ جهانی دوم، مشارکت نیروی کار نیز افزایش یافت و تعداد مردان و زنانی که بازنشستگی را تجربه می‌کردند گسترش داد (ریچاردسون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴: ۱۲۳). سرانجام، از دهه ۱۹۵۰، روند بازنشستگی زودرس نیز به وجود آمد که به‌طور روزافزونی نیاز به بازنگري در تجربه بازنشستگی را ایجاد کرد (موون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰: ۶). در ایران نیز با توجه به تغییر شرایط اقتصادی و اجتماعی در طول نیم قرن گذشته و افزایش امید به زندگی، جمعیت کل و نسبت سالمندان، قراردادهای بین نسلی، توازن درآمد با هزینه طرح‌های بازنشستگی را به مخاطره انداخته است (عطاریان، ۱۳۹۰: ۵). از سویی دیگر حقوق بازنشستگی به‌عنوان یکی از متغیرهای اقتصادی رابطه معنی‌داری بر تمایل به بازگشت خدمت داشته (اسکندری و خوشدل، ۱۳۸۸: ۱۵) و الزامات اجتماعی و اقتصادی خاصی را در زمینه پایداری مالی نظام‌های مستمری بازنشستگی مزایای معین را مطرح کرده است (زیبری و موتمنی، ۱۳۹۹: ۶۸).

## ۱- نوع شناسی طرح‌های بازنشستگی

بر اساس طبقه‌بندی بانک جهانی، سه سطح بازنشستگی شامل سیستم مدیریت عمومی با مشارکت اجباری، سیستم خصوصی با پس‌انداز مدیریتی و سیستم پس‌انداز داوطلبانه می‌باشد. در سطح اول، سیستم بازنشستگی عمومی، معمولاً به‌عنوان «شبکه ایمنی» در نظر گرفته می‌شود و حقوق بازنشستگان را از فقر با حداقل تضمین‌ها محافظت می‌کند. در سطح دوم، سیستم بازنشستگی تحت حمایت کارفرمایان بوده و مسئولیت کارفرمایان و کارمندان مشارکتی در نظر گرفته می‌شود و در سطح سوم نیز پس‌انداز داوطلبانه، ماهیت داوطلبانه دارد و گاهی نیز دارای مزایای مالیاتی است (نیرومند، ۱۳۸۶: ۲). در ابتدا طرح‌های بازنشستگی مبتنی بر مزایای معین بر سیستم‌های بازنشستگی بسیاری از کشورها تسلط داشت. در این طرح به کارگران وعده پرداخت ماهانه از تاریخ بازنشستگی خود تا زمان مرگ خود و یا در برخی موارد تا زمان مرگ همسر خود، پرداخت مزایا تعهد می‌شود. در این طرح کارگران مبلغی را در حساب‌های فردی که توسط

1. U. S. Bureau of the Census  
2. Richardson  
3. Moon

حمایت‌کننده برنامه اداره می‌شود، ذخیره می‌کنند و سهم کارکنان معمولاً به‌طور مستقیم از پرداخت آن‌ها کاسته می‌شود و اغلب کارفرما مطابق با میزان سهم کارکنان مبلغی را به طرح پرداخت می‌نماید (وودمن و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۸). اکنون در بیشتر کشورها، پذیرفته شده که قواعد و نظام‌های مستمری به تغییرات گسترده در طول زمان نیاز دارند.

## ۲- حرکت به سمت طرح‌های مشارکت معین

بررسی ادبیات موجود نشان می‌دهد عواملی چون عدم توانایی پرداخت حقوق بازنشستگی و پاداش بازنشستگی به بازنشستگان، بودجه ناکافی، تأخیر در بازپرداخت مزایای بازنشستگی توسط دولت، مدیریت اداری ضعیف طرح، آموزش ناکافی بازنشستگی توسط دولت، عدم شفافیت و فساد اداری بازنشستگی و انحراف وجوه توسط دولت، مداخله ناروا توسط دولت و سیاسی کردن پرداخت مزایای بازنشستگی، تخصیص نادرست منابع، بوروکراسی‌ها، رکود اقتصادی، عدم تأمین بودجه و ناکارآمدی در مدیریت سیستم، تصمیم اشتباه سرمایه‌گذاری، افزایش خودسرانه حقوق بازنشستگی بدون ترتیبات مربوط به بودجه، عدم حفظ منافع، مشکلات ساختاری جدی عدم پرداخت و عدم پوشش در طرح‌های مزایای معین وجود دارد که می‌تواند در طرح مشارکت معین تغییر کند (الایولا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲: ۳۲). همچنین صندوق‌های بازنشستگی توانایی بهتری برای متنوع سازی ریسک‌ها بین نسل‌های جوان و مسن‌تر دارند (بونبرگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۳؛ اوستفیلد<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴: ۱۳۲۶). از طرفداران مشارکت معین ادعا می‌کنند که برنامه‌های مشارکت معین شفافیت بیشتری را ارائه می‌دهند زیرا کارمندان سرمایه‌گذاری‌های خود را انتخاب می‌کنند و تضادهای احتمالی در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری را از بین می‌برد (بین و کلین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴: ۲۰). همچنین بررسی ساختار برنامه‌های مشارکت معین نشان می‌دهد که این طرح‌ها از نظر قابلیت انتقال نسبت به برنامه‌های مزایای معین مطلوب‌تر می‌باشند. بر اساس برنامه‌های مزایای معین، کارکنان ممکن است به واسطه تعدیل مزایای تعهد شده آتی به واسطه تغییر سطح عمومی قیمت‌ها متضرر گردند، درحالی‌که طرح‌های مشارکت معین، مزایا را کاملاً تأمین می‌کند. با این حال، این تغییر لزوماً به

1. Olayiwola
2. Bovenberg
3. Obstfield
4. Bean & Kleine

معنای آن نیست که برنامه‌های مشارکت معین برای بهبود رفاه کارمندان نقش قطعی دارند (بوتربا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۰۶۶). افراد در برنامه‌های مشارکت معین، سرمایه‌گذاری‌های مختلفی را انجام می‌دهند و معمولاً نسبت به برنامه‌های بخش دولتی مزایای معین، به مزایای بالاتری دست پیدا می‌کنند. به دلیل تفاوت‌های فوق، کارفرمایان در بخش‌های مختلف اولویت‌های متفاوتی برای برنامه‌های بازنشستگی تحت حمایت کارفرمایان دارند. همچنین برنامه‌های مشارکت معین نسبت به ریسک‌های سرمایه‌گذاری در بازارهای مالی حساس‌ترند (بونبرگ، ۲۰۱۱: ۴). در برنامه‌های مشارکت معین، کارمند و کارفرما به‌طور منظم در حساب بازنشستگی کارمند مشارکت می‌کنند. این مشارکت‌ها به‌طور معمول در دارایی‌های مالی انتخاب‌شده در بین ابزارهای مختلف مالی، مانند سهام و اوراق قرضه سرمایه‌گذاری می‌شود (ویلیامسون و ویلیامز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵: ۴۸۷). پس از بازنشستگی، کارمند می‌تواند کل دارایی خود به‌علاوه بازده سرمایه در حساب بازنشستگی خود را در قالب مبلغی یک‌باره یا سالانه (عموماً) دریافت کند (لایارد و اشنفلتر<sup>۳</sup>، ۱۹۸۶: ۴۳۳)؛ بنابراین، مزایا طبق برنامه‌های مشارکت معین به مشارکت کارمندان و بازده دارایی‌های مالی بستگی دارد. در برنامه‌های مشارکت معین، هیچ مزایای خاصی وعده داده نشده است و برخلاف برنامه‌های مزایای معین، کارکنان خطرات سرمایه‌گذاری در برنامه‌های مشارکت معین را تحمل می‌کنند. این برنامه‌ها انعطاف‌پذیری کافی برای کارمند در انتخاب دارایی‌های مالی بر اساس ترجیحات شخصی داشته و کارمند در هر نقطه‌ای از مسیر حرفه‌ای خود کنترل مستقیمی بر دارایی‌های مالی در حساب‌های بازنشستگی خود دارد (بادیه و همکاران<sup>۴</sup>، ۱۹۸۵: ۱۴۷)؛ بنابراین، برنامه‌های مشارکت معین بیشتر قابل مدیریت هستند.

### ۳- انواع طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین

در یک طبقه‌بندی کلی انواع مختلف طرح مشارکت معین را در ۴ نوع، طبقه‌بندی نموده‌اند. این طبقه‌بندی شامل برنامه‌های بازنشستگی موسوم به «خرید پولی/نقدی» (برنامه‌هایی است که در آن کمک‌های کارفرما یک فرمول ثابت است)، طرح تقسیم سود (طرحی که در آن کارفرما بسته

1. Boterba
2. Williamson & Williams
3. Ashenfelter & Layard
4. Bodie & Merton

به سود شرکت می‌تواند میزان واریزی را که به کارمند کمک می‌کند، تغییر دهد، طرح مالکیت سهام کارمندان<sup>۱</sup> (برای سرمایه‌گذاری در سهام شرکت طراحی شده و حداقل ۵۱٪ از دارایی‌های طرح باید در سهام نگهداری شود)، طرح ۴۰۱ کی (طرحی که توسط حامی مالی، کارمند یا هر دو تأمین شود و کارمند با انتخاب تخصیص پول به طبقات دارایی مانند سهام یا سرمایه‌گذاری با درآمد ثابت و گاهی نیز با انتخاب صندوق سرمایه‌گذاری خاص یا صندوق‌های سرمایه‌گذاری در طبقات دارایی، در تصمیم‌گیری نوع سرمایه‌گذاری شرکت می‌کند) است. تغییر در عوامل شکل‌دهنده طرح‌های مشارکت معین می‌تواند ساختار این طرح‌ها را تغییر دهد.

#### ۴- مدیریت طرح‌های مشارکت معین

با وجود مزایای طرح‌های مشارکت معین اما عواملی چون میزان مشارکت، فردی و یا گروهی بودن، معافیت‌های مالیاتی و نوع سرمایه‌گذاری‌ها سبب تفاوت در هر یک از طرح‌های مشارکت معین شده و در نتایج مورد انتظار در پیاده‌سازی این طرح‌ها مؤثر است. علاوه بر این، پیاده‌سازی هر یک از طرح با وجود ویژگی‌های مربوطه نیازمند وجود زیرساخت‌های و زمینه‌های لازم است. روزینکا و تاپیا<sup>۲</sup> (۲۰۰۷: ۱۴) باکر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۷: ۱۳۱) در یک مطالعه تطبیقی در مورد مقررات سیستم‌های بازنشستگی خصوصی نشان داد که نرخ مشارکت، مدیریت دارایی، مقررات سرمایه‌گذاری، ارزش‌گذاری دارایی و مقررات بازده سرمایه از جمله عناصر تشکیل‌دهنده طرح‌های مشارکت معین می‌باشند. برخی از ادبیات بر نحوه مشارکت در طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین تمرکز داشته‌اند. در یک برنامه مشارکت معین، کارفرمایان عموماً متعهد می‌شوند کمک‌های سالانه یا دوره‌ای را در حساب‌های تعیین شده برای هر کارمند کمک کنند. مشارکت در یک برنامه مشارکت معین ممکن است به‌عنوان درصدی از حقوق کارمندان بیان شده باشد و یا ممکن است مربوط به سال‌های خدمت باشد. همچنین مشارکت به عواملی چون مشوق‌های مالی، گزینه‌های سرمایه‌گذاری در دسترس و میزان آموزش ارائه شده به شرکت‌کنندگان بالقوه بستگی دارد. دسته دیگر ادبیات بر موضوع مزایای طرح‌های مشارکت معین تمرکز نموده‌اند. در

1. ESOP
2. Rozinka & Tapia
3. Baker



یک برنامه مشارکت معین، هیچ فرمول مزایایی وجود ندارد که نشان دهد فرد در بازنشستگی چه مبلغی را دریافت خواهد کرد. علاوه بر این، مزایا می‌تواند به صورت سالیانه پرداخت نشده و به جای آن وقتی شخصی بازنشسته می‌شود به یک حساب سرمایه‌گذاری که از طرف کارفرما وجوه نگه داشته شده است دسترسی پیدا کند. ارزش حساب در دوران بازنشستگی به دو عامل: کمک‌های فرد به حساب شخصی و بازده سرمایه‌گذاری در حساب بستگی دارد (دیماس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴: ۵) این ویژگی برخلاف برنامه‌های مزایای معین است که مزایا معمولاً بر اساس زمان خدمت و نسبت معینی از میانگین شغل یا حقوق نهایی تعیین می‌شود (کوپر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۵۱۲)؛ همچنین طبق برنامه‌های مشارکت معین، ریسک سرمایه‌گذاری مورد توجه بوده است. نتایج مطلوب سرمایه‌گذاری منافع را افزایش می‌دهد، در حالی که نتایج نامطلوب منافع را کاهش می‌دهد. در این طرح‌ها، تمام خطرات مستقیماً متوجه کارگر می‌شود و کارگران خطر نرخ بازده را متحمل می‌شوند. نرخ بازده وجوه نامشخص است و این نرخ به شوک‌های اقتصاد کلان، استراتژی‌های سرمایه‌گذاری و بسیاری از عوامل دیگر بستگی دارد (اوباسا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹: ۴). یکی از چالش‌های احتمالی برنامه‌های مشارکت معین تحمل ریسک سرمایه‌گذاری توسط عضو بوده که نیاز برای تضمین طرح را مطرح می‌سازد. با توجه به این ویژگی‌ها طرح بازنشستگی مشارکت معین بیمه طرح را برای کارمندان در مراقبت از مزایای بازنشستگان توسط یک سازمان مورد توجه قرار داده است. بونبرگ (۲۰۱۱: ۷) اشاره کرد که بیمه طرح به گونه‌ای طراحی شده است که با کمترین هزینه، بیمه عمر را به بازنشستگان ارائه دهد. همچنین نقش آموزش در برنامه‌های مشارکت معین گسترده بود و باید با هدف ارتقای سطح سواد مالی مشارکت‌کنندگان همراه باشد تا آنان بهتر بتوانند ریسک سرمایه‌گذاری را بر عهده بگیرند و به طور قانونی ضمانت برنامه مزایای معین توسط ضامن را اجرا کنند (گوردن و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵: ۲۷۸). نتایج مطالعات از دسترسی به آموزش‌های مالی کارفرما محور برای تحریک رفتار پس‌انداز بازنشستگی پشتیبانی می‌کنند. نحوه مدیریت طرح‌های بازنشستگی نیز می‌تواند در ساختار آن مؤثر باشد. طرح بازنشستگی مشارکت معین فقط توسط

1. DeMesa
2. Cooper
3. Obasa
4. Gordon & Lee

دولت یک کشور اداره نمی‌شود و این طرح اساساً توسط دولت با سازمان خصوصی (کارفرما) و کارمند اداره می‌شود. از نظر مدیریت، این دو مشارکت از نظر تأمین مالی، تحمل ریسک، سرمایه‌گذاری و سایر فعالیت‌ها مشارکت برابری دارند.

با توجه به اهمیت هزینه‌های اجرای طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین، کروس<sup>۱</sup> (۱۹۹۵: ۲۱۹) اشاره می‌کند که کارفرمایان در مدیریت برنامه‌های مشارکت معین متحمل هزینه‌های اداری سرمایه‌گذاری کمتری می‌شوند، زیرا آنان نیازی به انجام تعهدات تأمین مالی در برنامه‌های مزایای معین ندارند.

بررسی سایر عوامل مؤثر بر مدیریت طرح‌های مشارکت معین مورد توجه مطالعات تجربی پیشین بوده است. اسپرینگستید و ویلسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۰: ۳۴) نقش نرخ مشارکت را در سه طرح نوع حساب فردی داوطلبانه مقایسه نمودند و نشان دادند در طرح‌های مشارکت معین جنسیت، درآمد بالاتر، سن، نوع قرارداد و نوع اقلیت، نرخ مشارکت را توضیح می‌دهد. همچنین کاسکو<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۴: ۱۳) نشان دادند در مواردی که مشارکت کارفرما از صفر به مقداری اندک یا متوسط می‌رسد به افزایش درصد مشارکت کارکنان منجر می‌شود. علاوه بر این نیوکام و هرشی<sup>۴</sup> (۲۰۰۳: ۳۳) در بررسی نقش سمینارهای بازنشستگی نتیجه گرفتند که افرادی که اطلاعات مربوط به تعیین اهداف مالی را دریافت کرده بودند، بهترین رفتار مشارکت در طرح را از خود نشان دادند. همچنین پاپکه<sup>۵</sup> (۲۰۰۳: ۶۲) نشان داد که متغیرهای تأثیرگذار بر مشارکت در طرح‌های بازنشستگی مشابه تصمیم به پس‌اندازند، بدین معنا که مشارکت با افزایش حقوق، سن و سابقه شغلی افزایش می‌یابد. بیلی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۴: ۳۲۸) نیز نتیجه گرفتند کارگران سالخورده و افرادی که درآمد بالاتری دارند غالباً در طرح‌های حداکثری مشارکت می‌کنند. ون رویی<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۷: ۷۰۲) با بررسی عامل ریسک نشان دادند که ترجیح ریسک هم در گزینش میان طرح‌ها نقشی مهم ایفا می‌کند و احتمال گزینش طرح مشارکت معین در افراد ریسک‌پذیر و دارای

1. kruse
2. Springstead & Wilson
3. Kusko
4. Neukam & Hershey
5. papke
6. Bailey
7. Van Rooij

سواد مالی بیشتر است. دولبون<sup>۱</sup> (۲۰۰۲: ۲۵) نیز اشاره کرده سرمایه‌گذاری بازنشستگی در دارایی‌های پرریسک غالباً برحسب تصورات از خودکارآمدی و تحمل ریسک افزایش می‌یابد. ژاو و گو<sup>۲</sup> (۲۰۲۰: ۳۳) در بررسی مدیریت بهینه طرح نشان دادند که سرمایه‌گذاری در دارایی‌های پرریسک در صورت افزایش احتمال جهش مثبت و نوسان کمتر جذاب‌تر می‌شوند و سرمایه‌گذاری در سهام برای ارزش اولیه بالاتر، وجود نرخ مورد انتظار و احتمال جهش مثبت حقوق، جذابیت کمتری پیدا می‌کند. هریهاران<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۰: ۱۶۹) هم نشان دادند که احتمال سرمایه‌گذاری افراد ریسک‌پذیر در دارایی‌های بدون ریسک اندک است ولی تفکیک سبدهای فردی میان سهام و اوراق قرضه با تحمل ریسک ارتباط معناداری نداشت. علاوه بر این ایووالز<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۴: ۲۱۰) نشان دادند احتمال تملک سهام و دارایی‌های ریسک‌آمیز در خانوارهایی که در آن‌ها پدر خانواده نسبت به مشارکت در طرح‌های بازنشستگی نگرش مثبت دارد، بیشتر است. دولبون و همکاران (۲۰۰۰: ۴۱۹) نشان دادند که ترجیح قابلیت حمل و سرمایه‌گذاری با گزینش طرح مشارکت معین رابطه معناداری دارد. گلدهابر و هولدن<sup>۵</sup> (۲۰۲۰: ۱۵) در توضیح نرخ مشارکت نشان دادند استراتژی‌های برآورد، تفاوت در سیاست‌ها و توانایی مالی طرح سبب افزایش در مشارکت معلمان در طرح‌های مشارکت معین می‌گردد. همچنین بالتازا<sup>۶</sup> (۲۰۲۱: ۱۱۶۲) در بررسی مدیریت بهینه صندوق‌های بازنشستگی مشارکت معین در اثر تورم، مرگ‌ومیر و عدم قطعیت، نشان دادند که تورم در تصمیمات سرمایه‌گذاری بهینه نقش اصلی را دارد. هدستورم<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۷: ۱۲۵) نشان دادند گزینش فعالانه به صورت مستقل و برحسب مشارکت فردی در گزینه سرمایه‌گذاری تعیین می‌شود، بدین معنا که احتمال گزینش پیش فرض در افرادی که مشارکت بیشتری دارند، کمتر است. اگنیو و سزیکمن<sup>۸</sup> (۲۰۰۵: ۶۹) در بررسی سرمایه‌گذاری نتیجه گرفتند تعداد گزینه‌های سرمایه‌گذاری بر احتمال انتخاب گزینه

1. Dulebohn
2. Zhang & Guo
3. Hariharan
4. Euwals
5. Goldhaber & Holden
6. Baltasa
7. Hedesstrom
8. Agnew & Szykman

پیش فرض تأثیر می‌گذارد و دانش مالی نقش میانجی دارد. باین<sup>۱</sup> (۲۰۰۷: ۴۰) نشان داد احتمال بازنگری فعالانه گزینه‌های سرمایه‌گذاری در افرادی که توصیه‌های مالی در مورد چشم‌اندازهای بازنشستگی خود دریافت می‌کنند، وجود دارد. ون روئی و همکاران (۲۰۰۷: ۷۲۰) اعتقاد دارند که آموزش مالی با گذار از یک سبد سرمایه‌گذاری با نسبت اندک سهام به سبکی آمیزتر مرتبط است؛ و بیکر<sup>۲</sup> (۲۰۰۸: ۳۶) در تحقیقات مشابهی به این نتیجه رسیده‌اند که افراد جوان‌تر، تحصیل کرده‌تر، دارای درآمد بالاتر، یا افراد دارای تحصیلات مالی غالباً کمتر در تخصیص دارایی سرمایه‌گذاری‌ها طرح در سهام بیشتر دچار سوویه می‌شوند. علاوه بر این سوردین<sup>۳</sup> (۲۰۰۸: ۵۹۶) به این نتیجه رسید که خانوارهای غیرمحافظة کار، به احتمال زیاد در طرح‌های غیرقابل پرداخت یک‌باره سرمایه‌گذاری می‌کنند و به احتمال کمتر دارایی‌های با نقدینگی بالا را نگهداری می‌کنند. براون<sup>۴</sup> (۲۰۰۱: ۶۲) به بررسی تصمیم تبدیل مقرری سالیانه در طرح‌های مشارکت معین پرداخت و نشان داد احتمال تبدیل به مزایای بازنشستگی سالیانه در زوج‌های متأهل کمتر از افراد مجرد است. به علاوه بوتربا و همکاران (۱۹۹۹: ۲۰۶۶) نشان دادند انباشت اندک دارایی‌های بازنشستگی با گزینش امکان پرداخت یکجا به شدت متناظر بود. باست<sup>۵</sup> و همکاران (۱۹۹۸: ۱۴) نیز همبستگی مثبت ثروت و تحصیلات بیشتر با تصمیم به تبدیل پرداخت یکجای پیش از بازنشستگی را نشان دادند. اسمیت<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۴: ۱۶) با زیر سؤال بردن این شواهد در زمینه نوسان قابل توجه نرخ‌های مشارکت، نقش مزایای مالیاتی را بررسی کردند و نشان دادند که این عامل در میزان مشارکت بیش از نیمی از کارکنان تفاوت‌های قابل توجهی ایجاد کرده است. به همین ترتیب، پنس<sup>۷</sup> (۲۰۰۲: ۱۵) تأیید کرد میزان مشارکت و مالیات برای شرکت‌کنندگان در طرح ۴۰۱ نقش قابل توجهی دارد.

1. Byrne
2. Bieker
3. Sourdin
4. Brown
5. Basset
6. Smith
7. Pence

## روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از منظر هدف جزو تحقیقات توسعه‌ای و در پارادایم تفسیری است که از روش فراترکیب جهت انجام تحقیق بهره گرفته است. فراترکیب یکی از روش‌های تحقیق اکتشافی به منظور استخراج چارچوبی مشترک مبتنی بر نتایج تحقیقات گذشته می‌باشد. فراترکیب مستلزم این امر است که محقق بازننگری عمیقی را انجام داده و یافته‌های تحقیقات مرتبط را ترکیب نماید. در این روش محققان مبتنی بر بررسی عمیق و جامع یافته‌های مقاله‌های اصلی تحقیق، مفاهیمی را آشکار و ایجاد می‌کنند که نمایش جامع‌تری از پدیده تحت بررسی را ارائه می‌دهد (چینیل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۴۲). به عبارت دیگر تحقیقات انجام شده یک محقق در حوزه موضوعی خاص مبنای بررسی قرار گرفته و یا نتایج حاصل از مطالعات محققین در یک حوزه بررسی و ترکیب می‌نماید (مورفی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۵). با توجه به اهداف ارائه شده در این پژوهش مشابه بنی اسدی و همکاران (۱۳۹۸: ۲۳۳) از روش فراترکیب ارائه شده توسط باروسو و سلوسکی<sup>۳</sup> (۲۰۰۷: ۱۷) استفاده شده است. چینیل و همکاران (۲۰۱۲) اشاره کرده‌اند که این روش که یکی از قابل‌اتکاترین چارچوب‌ها در حوزه فراترکیب است.

## یافته‌های پژوهش

در این قسمت جزئیات و نتایج حاصل از انجام روش فراترکیب مبتنی بر الگوی هفت مرحله‌ای سندلوساکی و باروسو (۲۰۰۷: ۱۷) ارائه شده است.

**مرحله ۱:** تعیین سؤالات پژوهش: در این مرحله همچنین به منظور جلوگیری از انتخاب منابع نامرتبط، موضوع مورد مطالعه بررسی روش‌ها و عوامل مؤثر در مدیریت طرح‌های مشارکت معین تعیین گردید. زمان تحقیقات مطالعات منتشر شده از سال ۱۹۸۰ تا سال ۲۰۲۰ در زبان‌های فارسی و انگلیسی در محدوده جغرافیایی کلیه کشورها استفاده گردید. همچنین روش‌های تحقیق موردپذیرش شامل روش‌های کیفی و نتایج مطالعات کمی بوده است.

1. Chenail
2. Murphy
3. Selowski & Barroso

**مرحله ۲:** بررسی متون: بدین منظور پایگاه‌های اطلاعات علمی چون ProQuest Springer، JSTOR، Wiley، Noormag، Taylor & Francis، Magiran، SSRN استفاده گردید. همچنین به منظور جستجو در زمینه سؤالات پژوهش از کلیدواژه‌هایی چون طرح‌های مشارکت معین، مشارکت در طرح‌های مشارکت معین، مزایای بازنشستگی طرح‌های مشارکت معین، مدیریت ریسک و سرمایه‌گذاری طرح‌های مشارکت معین، مدیریت و هزینه‌های طرح‌های مشارکت معین استفاده گردید.

**مرحله ۳:** جستجو و انتخاب مستندات: پس از جستجوی کامل در تمامی پایگاه‌های الکترونیکی مورداشاره تعداد ۱۴۲ مقاله دریافت و پس از بررسی اولیه و سنجش معیارهای اولیه تعداد ۹۳ مقاله که فاقد معیارهای پذیرش اولیه بودند کنار گذاشته شدند و مرحله بررسی دقیق مقالات و انتخاب مقالات مناسب به‌عنوان مبنای تحلیل‌ها روی مقاله‌های باقیمانده آغاز گردید. پس از بررسی چکیده مقالات، مقالاتی که در راستای سؤالات تحقیق نبودند کنار گذاشته شدند. در مرحله بعد مقاله‌های باقیمانده از نظر محتوا بررسی شدند و مقالاتی که به بررسی عوامل مؤثر در طراحی و مدیریت طرح‌های مشارکت معین نپرداخته بودند نیز حذف شدند.

جدول ۱. گام‌های تحلیل

مشارکت در طرح‌های مشارکت معین، مزایای بازنشستگی طرح‌های مشارکت معین، مدیریت ریسک و سرمایه‌گذاری طرح‌های مشارکت معین، مدیریت و هزینه‌های طرح‌های مشارکت معین	کلیدواژه‌ها
مقاله، کتاب و گزارش	نوع منبع
Magiran، Noormag، Springer ProQuest JSTOR Wiley Taylor & Francis، SSRN	پایگاه‌ها
۱۹۸۰ تا ۲۰۲۰	بازه موردبررسی
۱۴۲	تعداد مستندها اولیه
۴۹	تعداد مستندات نهایی
کل متن مستند	انتخاب واحد تحلیل

**مرحله ۴:** استخراج اطلاعات مقاله‌ها، نکات استخراجی پس از شناسایی و انتخاب منابع مناسب در این مرحله، موردبررسی چندباره و دقیق قرار گرفت و نکات مرتبط با سؤالات ارائه شده استخراج گردید.

جدول ۲. نکات استخراجی از مقالات

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
روغنی‌زاده (۱۳۸۲)	سن و سال‌های خدمت، تفاوت شرایط عضویت در مورد زنان و مردان متفاوت بوده است. در سیستم اصلاح شده یا جدید، این موارد برابر با هم در نظر گرفته شده‌اند.	DCM1*	در نظرگیری سن و سال‌های خدمت
اشنفلتر و لایارد (۱۹۸۶)	پس از بازنشستگی، کارمند می‌تواند کل دارایی خود به‌علاوه بازده سرمایه در حساب بازنشستگی خود را در قالب مبلغی یک‌باره یا سالانه دریافت کند.	DCM2	نوع مشارکت نیروی کار
کیسر <sup>۱</sup> (۱۹۹۰)	تنظیم چارچوب تصمیم تخصیص دارایی‌های طرح، تقسیم چرخه زندگی به انباشت دارایی و مشارکت منظم نیروی کار از عوامل قابل توجه است.	DCM3	تخصیص مزایا به یک‌باره یا اقساط
اوستفیلد (۱۹۹۴)	تسهیم ریسک‌ها در نسل‌های جوان، تغییر پرتفوی از سرمایه‌گذاری ایمن کم بازده به سرمایه پرریسک تر، ارتباط امید به زندگی به مزایا و تعیین سطوح مناسب ریسک	DCM4	تعریف سطوح مناسب ریسک، ارتباط مزایا با امید به زندگی

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
کوسکو و همکاران (۱۹۹۴)	در طرح‌های مشارکت معین ارتباط تصمیمات مشارکت کارکنان واجد شرایط با توجه به نرخ تطبیق کارفرما و مشارکت کارفرما، ثبات نوع و نرخ مشارکت، محدودیت در مشارکت و نرخ‌های مالیات	DCM5	امکان انتخاب میزان مشارکت کارفرما، حمایت مالیاتی
بالاسی <sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۵)	تحمل هزینه‌های اداری و ریسک‌های سرمایه‌گذاری، انجام تعهدات بودجه مورداستفاده برای برنامه‌ها، انعطاف‌پذیری و اعطای مسئولیت بیشتر به کارمندان در مدیریت صندوق‌های بازنشستگی، انتخاب دارایی‌های مختلف مالی بر اساس اولویت‌های خاص کارمندان.	DCM6	هزینه‌های اجرای طرح، هزینه‌های اداری سرمایه‌گذاری، متولی پرداخت هزینه‌ها، مسئولیت ریسک دارایی طرح، مدیریت پذیری برنامه از جانب نیروی کار
یونکیونگ و شارون (۱۹۹۶) <sup>۲</sup>	ارتباط درآمد و دارایی‌های غیرمالی، افزایش وجوه مشارکت با افزایش سنوات اشتغال و افزایش نرخ سهم کارفرما، ارتباط سطح تحصیلات، مشاغل با مهارت پایین، تمایل به پذیرش ریسک‌های مالی، سهم مشارکت	DCM7	میزان مشارکت سهم کارفرما و بیمه‌شده
برنر <sup>۳</sup> (۱۹۹۶)	مدیریت و هزینه‌های اداری سرمایه-	DCM8	هزینه‌های

1. Blasi
2. Yoonkyung & Sharon
3. Brenner



منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
	گذاری، انباشت کمتر بر اثر کاهش بازده خالص هزینه‌ها، کفایت حساب‌های سرمایه‌گذاری، امکان شکایت از حامیان.		اجرای طرح، امکان ارائه شکایت از کارفرمایان
آکادمی ملی بیمه اجتماعی <sup>۱</sup> (۱۹۹۸)	بودجه پیشرفته، تنوع پرتفوی و حساب‌های فردی، تعادل حقوق بازنشستگی، متنوع سازی پرتفوی، وجود حساب‌های شخصی به معنای جمع‌آوری مشارکت‌ها	DCM9	نوع بودجه پیشرفته، تنوع پرتفوی
هاستید <sup>۲</sup> (۱۹۹۸)	هزینه‌های مالی و اداری طرح، قابلیت پذیرش مالیاتی، وجود حامی مالی، تعداد شرکت‌کنندگان در طرح	DCM10	هزینه‌های اداری، سرمایه‌گذاری، متولی پرداخت هزینه‌ها
بسد (۱۹۹۸)	مشوق‌های مالیاتی، پس‌انداز، نقدینگی و سرمایه‌گذاری در طرح‌های بازنشستگی، ایجاد مشارکت بازنشستگی اضافی، ارائه بازده بالاتر از نرخ‌های بازار	DCM11	امکان انتخاب میزان مشارکت کارفرما، پرداخت مزایا (قبل/بعد از بازنشستگی)
هورد <sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۸)	وجود حامی برنامه، صلاحیت دریافت برنامه بازنشستگی، تعیین شرایط سنی و خدماتی، برداشت مزایای برنامه‌ریزی شده	DCM12	برداشت مزایای برنامه‌ریزی شده، حساسیت مزایای بازنشستگی به سن بازنشستگی

1. National Academy of Social Insurance
2. Husted
3. Hurd

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
رودریگوز <sup>۱</sup> (۱۹۹۹)	اجرای موفق یک سیستم بازنشستگی، انتخاب فردی، حقوق مالکیت مشخص شده در مشارکت‌ها، مدیریت خصوصی حساب‌ها	DCM13	وجود مزایای ازکارافتادگی و بازماندگان، تضمین حداقل بازده، تضمین سود، وجود محدودیت سرمایه‌گذاری، ذخیره قانونی، ذخیره نوسان سودآوری، نوع مشارکت
بوتربا و همکاران (۲۰۰۶)	هزینه‌های اجرای طرح، وجود گزینه‌های سرمایه‌گذاری، مسئولیت ریسک دارایی و نحوه توزیع ریسک	DCM14	هزینه‌های اجرای طرح، وجود گزینه‌های سرمایه‌گذاری، مسئولیت ریسک دارایی طرح، تعریف سطوح مناسب ریسک، پذیرندگان ریسک، نحوه توزیع ریسک میان نیروی کار و کارفرما
اسپرینگسیلد و ویلسون (۲۰۰۰)	انتخاب فعالانه یکی از طرح‌های	DCM15	امکان کنترل

1. Rodriguez

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
	سرمایه‌گذاری بازنشستگی، مشارکت داوطلبانه اضافی، امکان‌گزینش طرح سرمایه‌گذاری شخصی خود و رد گزینه پیش‌فرض		سرمایه‌گذاری توسط نیروی کار، امکان مشارکت اضافی نیروی کار
وگلز و انگلیس <sup>۱</sup> (۲۰۰۰)	اختصاص مشارکت‌ها به تعدادی از صندوق‌ها، سرمایه‌گذاری بخش عمده‌ای از مشارکت خود در یک طبقه واحد از دارایی‌ها، امکان مشارکت اضافی	DCM16	مشارکت نیروی کار در تصمیم نوع سرمایه‌گذاری، مشارکت نیروی کار در سایر طرح‌ها، امکان مشارکت اضافی نیروی کار
بنارتزی و تالر <sup>۲</sup> (۲۰۰۱)	ارائه اطلاعاتی را که شرکت‌کنندگان برای تصمیم‌گیری آگاهانه نیاز دارند از جمله اطلاعات عملکردی از قبیل ارقام عملکردی، اطلاعات دارایی، استراتژی‌های سرمایه‌گذاری، بودجه، تفسیر نتایج واقعی سرمایه‌گذاری و ترکیب دارایی‌ها.	DCM17	حمایت در برابر نقصان مالی، نحوه کمک مالی کارفرما به طرح، نوع مشارکت، ارائه اطلاعات شفاف در مورد برنامه، ارائه اطلاعات عملکرد

1. Waggle & Engils  
2. Benartzi & Thaler

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
چوی <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۱)	ثبت نام خودکار، نرخ پس انداز پیش فرض، صندوق پیش فرض، نرخ‌های مشارکت.	DCM18	امکان مشارکت اضافی نیروی کار، امکان مشارکت داوطلبانه
بورمن <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۰)	توزیع مزایای بازنشستگی پیش از بازنشستگی، پرداخت یک‌باره وجوه به حساب‌های واجد شرایط، امکان جابجایی در طرح‌ها، دریافت جریمه‌های مالیاتی در طرح	DCM19	قابلیت انتقال امکان، انصراف از طرح، تخصیص مزایا یک‌باره یا اقساط، برداشت مزایای برنامه‌ریزی شده، امکان ادغام تأمین اجتماعی، حمایت مالیاتی
براون (۲۰۰۱)	تعیین سطوح ریسک، امکان تبدیل دریافت مزایای یک‌باره یا خرید مستمری سالیانه، نرخ خرید مستمری، تفاوت مزایا برای زنان و مردان.	DCM20	تخصیص مزایا یک‌باره یا اقساط، پذیرندگان ریسک
بلوم <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۲)	نحوه تأمین منابع مالی توسط کسورات بازنشستگی، سهم کارمند و کارفرما، در نظرگیری سابقه خدمت	DCM21	در نظرگیری سابقه خدمت

1. Choi
2. Burman
3. Bloom

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
لیانگ و ویسبنر <sup>۱</sup> (۲۰۰۲)	تعداد گزینه‌های ارائه شده در یک طرح، میزان سرمایه‌گذاری در سهام، نحوه تعیین اولویت سرمایه‌گذاری	DCM22	تعیین اولویت سرمایه‌گذاری، وجود گزینه‌های سرمایه‌گذاری
پاپکه (۲۰۰۳)	متغیرهای تأثیرگذار بر مشارکت در پس‌انداز، اثر حقوق، سن و سابقه شغلی	DCM23	میزان مشارکت
آلن <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۳)	جبران خسارت در طرح‌های بازنشستگی، ادغام تأمین اجتماعی، امکان حذف و یا در نظرگیری نرخ جایگزینی هدف در پرداخت‌های تأمین اجتماعی توسط حامیان مالی، مشارکت در سیستم تأمین اجتماعی.	DCM24	امکان بازنشستگی زودهنگام، تعیین سطح سود مزایا یا نرخ جایگزینی هدف، تنظیم نرخ جایگزینی، امکان ادغام تأمین اجتماعی، امکان ارائه شکایت از کارفرما
واکر و گیلسون <sup>۳</sup> (۲۰۰۴)	تأمین خصوصی درآمد بازنشستگی و وجود لایه‌ای از برنامه خصوصی اجباری، تعیین اولویت سرمایه‌گذاری	DCM25	تعیین اولویت سرمایه‌گذاری

1. Liang & Weisbenner
2. Allen
3. Walker & Gilson

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
آگوست <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۴)	محاسبه مزایای پس از بازنشستگی بر اساس مفروضات اکچوئری چون سال‌های خدمت کارکنان، سرعت رشد افزایش حقوق در طول سال‌های خدمت و مدت‌زمان حیات افراد پس از بازنشستگی	DCM26	وجود فرمول مشخص محاسبه، ارتباط مزایا با امید به زندگی، در نظرگیری سابقه خدمت، تأثیر نوع شغل در طرح
هورد و پنیس <sup>۲</sup> (۲۰۰۶)	پرداخت نقدی یکجا، نرخ‌های پرداخت نقدی برای طرح‌های با ارزش پایین و برای افراد دارای دارایی پایین، محافظتی در برابر تورم پس از جدایی از شغل	DCM27	تضمین حداقل بازده، ارتباط مزایا با امید به زندگی، حساسیت مزایای بازنشستگی به سن بازنشستگی، ذخیره قانونی
شوارتز <sup>۳</sup> (۲۰۰۶)	منابع کافی برای ایفای تعهدات، پرداخت مزایای بازنشستگی ثابت یا متغیر، برداشت مزایای برنامه‌ریزی شده، اثرگذاری سطح درآمد و شرایط اقامت، شرایط سنی	DCM28	پرداخت مزایای بازنشستگی ثابت یا متغیر، اثرگذاری سطح درآمد و شرایط اقامت، برداشت مزایای

1. August
2. Hurd & Panis
3. Schwarz

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
			برنامه ریزی شده، حساسیت مزایای بازنشستگی به سن بازنشستگی
میچل <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۷)	وابستگی مشارکت کارکنان در طرح‌های مشارکت معین با درآمد، سن، تصدی شغل و تحصیلات، میزان مشارکت توسط کارفرما، برداشت دارایی‌های طرح بازنشستگی به صورت یکجا قبل از بازنشستگی، انتقال به برنامه‌های پس‌انداز واجد شرایط مالیاتی	DCM29	امکان کنترل سرمایه‌گذاری توسط نیروی کار، امکان انتخاب میزان مشارکت کارفرما، پرداخت مزایا (قبل/بعد از بازنشستگی)، حمایت مالیاتی
بنکس و اوتفیلد <sup>۲</sup> (۲۰۰۷)	دسترسی به آموزش‌های مالی کارفرما محور برای تحریک رفتار شرکت در طرح بازنشستگی، افزایش توانایی‌های شناختی و عددی، بهبود شفافیت اهداف بازنشستگی و افزایش شایستگی‌های برنامه‌ریزی مالی	DCM30	ضرورت دارا بودن سواد مالی
براون و ویسنر (۲۰۰۷)	ریسک‌گریزی، وجود سیستم بازنشستگی ترکیبی، تضمین درآمد بازنشستگی، تحمل ریسک	DCM31	امکان کنترل سرمایه‌گذاری توسط نیروی

1. Mitchell  
2. Banks & Oldfield

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
	خودارزیابی شده، تخصص مالی، انتخاب پورتهوی ایمن، مهارت‌های لازم در زمینه سرمایه‌گذاری مستقل برای مشارکت‌کنندگان		کار، ضرورت دارا بودن سواد مالی، پرداخت مزایا (قبل/بعد از بازنشستگی)، تخصیص پس‌اندازها به دارایی‌های ریسک‌پذیر، حمایت مالیاتی، ذخیره قانونی، پذیرندگان ریسک
ون رویی و همکاران (۲۰۰۷)	گزینه‌های سرمایه‌گذاری و انتخاب پورتهوی در قالب سهام، انتقال در صندوق‌های سهامی فعال، هزینه‌های پورتهوی	DCM32	هزینه‌های اجرای طرح، تنوع پورتهوی
روزینکا و تاپیا (۲۰۰۷)	لایه خصوصی اجباری، نرخ مشارکت، مدیریت دارایی، مقررات سرمایه‌گذاری، ارزش‌گذاری دارایی و مقررات بازده سرمایه‌گذاری‌ها	DCM33	نسبت اندوخته گذاری، تضمین حداقل بازده، نحوه کمک مالی کارفرما به طرح، نوع مشارکت، نرخ مشارکت
بونبرگ (۲۰۱۱)	بیمه طرح برای کارمندان مستقر در طرح و رویکردهای مدیریت ریسک مزایای منجر به بازنشستگی	DCM34	بیمه طرح



منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
کمپل <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱)	سهم بازنشستگی اجباری، مخارج سرمایه‌ای، افزایش در کمک‌های بازنشستگی اجباری، محدودیت‌های تأمین مالی خارجی	DCM35	مبنای مشارکت
نیز و گو <sup>۲</sup> (۲۰۱۱)	انتخاب در مورد عضویت یا عدم عضویت، گزینه انصراف از طرح، مشارکت در سایر طرح‌ها	DCM36	امکان بازنشستگی زودهنگام، امکان انصراف از طرح، مشارکت نیروی کار در سایر طرح‌ها
کوپر (۲۰۱۴)	تعیین مزایا بر اساس زمان خدمت و نسبت معینی از میانگین شغل یا حقوق نهایی	DCM37	در نظریه سابقه خدمت، تأثیر شغل در نوع طرح
بین و کلینه (۲۰۱۴)	ارائه اطلاعات در مورد شفافیت طرح، امکان انتخاب سرمایه‌گذاری‌ها، هزینه‌های پیش‌بینی نشده برای مالیات‌دهندگان در زمان انتقال از طرح، هزینه اداره طرح	DCM38	هزینه‌های اداری، سرمایه‌گذاری، ارائه اطلاعات شفاف در مورد برنامه، ارائه اطلاعات عملکرد طرح، ارائه سوابق فردی

1. Campbell  
2. Gough & Niza

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

کدهای استخراج شده	شماره مقاله	عوامل ارائه شده در ادبیات	منبع
برنامه آموزش برای اعضا	DCM41	نرخ مشارکت، مدیریت دارایی، مقررات سرمایه‌گذاری، ارزش‌گذاری دارایی و مقررات بازده سرمایه‌گذاری از جمله ویژگی‌های طرح است.	گوردون و لی (۲۰۱۵)
نحوه محاسبه نرخ حق بیمه، محدودیت نیروی کار	DCM42	هزینه تأمین مالی، امکان بازنشستگی پیش از موعد، قابلیت انتقال کامل و جزئی در طرح و همچنین هزینه‌های مدیریت طرح وابسته به انحرافات بازار کار مورد توجه است.	فریاس <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹)
نحوه واریز کسورات سهم کارفرما، وجود طرح تقسیم سود	DCM4۳	حساب‌های فردی، مزایای منصفانه و پایدار، درآمد پایه تأمین بودجه شده و مقررات ذخیره مالی اجباری یا داوطلبانه، نحوه برخورد با ناهمگونی در طول عمر و سیاست‌های بازار کار، شکاف حقوق بازنشستگی، هزینه‌های اداری، نقش ارتباطات و مالیات	هولزمن و پالمر <sup>۲</sup> (۲۰۱۹)
سقف مشارکت برای کارفرمایان، مبنای مشارکت	DCM4۴	امکان انتخاب طرح، نرخ مشارکت، استراتژی‌های برآورد، تفاوت در قوانین، فرمول محاسبه مزایا و نگرش به طرح	گولدهابر و هولدن (۲۰۲۰)
پایه پرداخت مزایا (درآمد نیروی کار / سال‌های خدمت / ترکیبی)	DCM4۵	مشکل تخصیص دارایی بهینه برای یک طرح در طول مرحله انباشت، حداقل رساندن زیان در افق زمانی محدود با سرمایه‌گذاری در بازار دارایی‌های پر ریسک و سپرده بانکی،	ژاو و گو (۲۰۲۰)

1. Farias
2. Holzmann, & Palmer

منبع	عوامل ارائه شده در ادبیات	شماره مقاله	کدهای استخراج شده
	ارائه گزینه‌های سرمایه‌گذاری		
بالتازا (۲۰۲۱)	مدیریت طرح در مرحله توزیع مزایا تحت تأثیر تورم، نرخ مرگ‌ومیر و عدم قطعیت، افزایش سهم اوراق قرضه مبتنی بر تورم،	DCM4 <sup>۶</sup>	وجود وثیقه، مدیریت خصوصی و عمومی طرح
چن و تونر <sup>۱</sup> (۲۰۲۱)	هزینه تأمین مالی، امکان بازنشستگی پیش از موعد، قابلیت انتقال کامل و جزئی در طرح، هزینه‌های مدیریت طرح و وابستگی انحرافات بازار کار	DCM4 <sup>۷</sup>	وجود مشارکت دولت
جفری و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۲۱)	شرکت‌کننده طرح، حامی طرح، طراحی طرح، سرمایه‌گذاری و مدیران سرمایه‌گذاری، کاهش دارایی در دوران بازنشستگی	DCM4 <sup>۸</sup>	تعیین حامی مالی طرح
فیشر و فینکه <sup>۳</sup> (۲۰۲۱)	قوانین حامیان برنامه بازنشستگی که محصولات درآمد مادام‌العمر را به برنامه‌های مشارکت تعریف شده اضافه می‌کنند، ارائه ترکیبی از درآمد مستمری و سرمایه‌گذاری، انتخابی برای تخصیص پس‌انداز از بین سهام و اوراق قرضه، سن، سطح درآمد، مزایای تضمین شده	DCM4 <sup>۹</sup>	مبنای پرداخت مزایا (بر اساس میزان کسور پرداخت شده / لحاظ نمودن سود ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها/ نرخ تورم)

\*Defined contribution plan management

1. Chen & Turner
2. Jeffery
3. Fichtner & Finke

**مرحله ۵:** تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: در این گام از فرآیند فراترکیب به منظور تجزیه و تحلیل و سپس ترکیب یافته‌های کیفی، ابتدا به خلاصه‌سازی کدهای استخراجی در مرحله قبل پرداخته شد، در نتیجه در این مرحله برخی کدها ترکیب و تجمیع شده‌اند. محقق پس از دسته‌بندی کدهای استخراجی، با استفاده از روش کدگذاری باز به خلاصه‌سازی داده‌های متجانس پرداخت و کدها را مبتنی بر تشابه مفهومی، دفعات تکرار و اهمیت در قالب مفاهیم و مقوله‌های مدیریت طرح‌های مشارکت معین دسته‌بندی نمود. نتایج نهایی حاصل از این کدگذاری در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۳. دسته‌بندی کدها بر اساس مفاهیم و مقوله‌ها

مقوله	مفهوم	کد	شماره مقالات ارجاعی	فراوانی
ساختار برنامه	اختیار خاتمه طرح	امکان بازنشستگی زود هنگام	DCM24,DCM36	۵
		قابلیت انتقال	DCM19	
		امکان انصراف از طرح	DCM19,DCM36	
	اختیار سرمایه‌گذاری	امکان کنترل سرمایه‌گذاری توسط نیروی کار	DCM15,DCM31,DCM29, 31	۵
		مشارکت نیروی کار در تصمیم نوع سرمایه‌گذاری	DCM16	
	اختیار مشارکت	مشارکت نیروی کار در سایر طرح‌ها	DCM16,DCM36	۹
		امکان مشارکت اضافی نیروی کار	DCM18,DCM15,DCM16	
		امکان انتخاب میزان مشارکت کارفرما	DCM11,DCM5,DCM29	
		امکان مشارکت داوطلبانه	DCM18	

مقوله	مفهوم	کد	شماره مقالات ارجاعی	فراوانی
۱۵	آموزش	برنامه آموزش برای اعضا	DCM41	
		ضرورت دارا بودن سواد مالی	DCM31,DCM30,DCM39	
	پرداخت مزایا	وجود مزایای ازکارافتادگی و بازماندگان	DCM13	
		پرداخت مزایای بازنشستگی ثابت یا متغیر	DCM28	
		پرداخت مزایا (قبل/بعد از بازنشستگی)	DCM11,DCM31,DCM29	
		تخصیص مزایا به یک‌باره یا اقساط	DCM20,DCM3,dCM19	
		برداشت مزایای برنامه‌ریزی‌شده	DCM12,DCM28,DCM19	
۳	روش محاسبه مزایا	پایه پرداخت مزایا (درآمد نیروی کار / سال‌های خدمت / ترکیبی)	DCM45	
		مبنای پرداخت مزایا (بر اساس میزان کسور پرداخت‌شده / لحاظ نمودن سود ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها/ نرخ تورم)	DCM49	
		تعیین سطح سود مزایا یا نرخ جایگزینی هدف	DCM24	

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

مقوله	مفهوم	کد	شماره مقالات ارجاعی	فراوانی
مفروضات طرح		تنظیم نرخ جایگزینی	DCM24	۱۷
		وجود فرمول مشخص محاسبه	DCM26	
		نحوه محاسبه نرخ حق بیمه	DCM42	
		نسبت اندوخته گذاری	DCM33	
		تضمین حداقل بازده	DCM33,DCM13,DCM27	
		ارتباط مزایا با امید به زندگی	DCM4,DCM26,DCM27	
		اثرگذاری سطح درآمد و شرایط اقامت	DCM28	
		حساسیت مزایای بازنشستگی به سن بازنشستگی	DCM12,DCM28,DCM27	
		در نظرگیری سابقه خدمت	DCM21,DCM26,DCM37	
		محدودیت تعداد نیروی کار	DCM42	
		تأثیر شغل در نوع طرح	,DCM37,DCM26	
		در نظرگیری سن و سال‌های خدمت	DCM1	
نوع بودجه پیشرفته	DCM9			
هزینه‌های اجرا		هزینه‌های اجرای طرح	,DCM14,DCM6,DCM8,DCM32	۹
		هزینه‌های اداری سرمایه‌گذاری	,DCM10,DCM6,DCM38	
		متولی پرداخت هزینه‌ها	,DCM10,DCM6	
سرمایه‌گذاری	مدیریت	تضمین سود	DCM13	۹

مقوله	مفهوم	کد	شماره مقالات ارجاعی	فراوانی
	بازده	تنوع پرتفوی	DCM9,DCM32	
		تعیین اولویت سرمایه‌گذاری	,DCM22,DCM25	
		وجود محدودیت سرمایه‌گذاری	DCM13	
		تخصیص پس‌اندازها به دارایی‌های ریسک‌پذیر	DCM31	
		وجود گزینه‌های سرمایه‌گذاری	,DCM22,DCM14	
مدیریت ریسک		مسئولیت ریسک دارایی طرح	,DCM14,DCM6	۸
		تعریف سطوح مناسب ریسک	DCM14,DCM4	
		پذیرندگان ریسک	DCM14,DCM20,DCM31	
		نحوه توزیع ریسک میان نیروی کار و کارفرما	DCM14	
سیاست پشتیبانی از طرح	حمایت	امکان ادغام با تأمین اجتماعی	DCM24,DCM19	۸
		تعیین حامی مالی طرح	DCM48	
		وجود مشارکت دولت	DCM47	
		حمایت مالیاتی	DCM5,DCM31,DCM19,DCM29	
ضمانت		بیمه طرح	DCM34	۷
		حمایت در برابر نقصان مالی	DCM17	
		سقف ضمانت	DCM39	
		ذخیره قانونی	DCM13,DCM27,DCM31	

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

مقوله	مفهوم	کد	شماره مقالات ارجاعی	فراوانی
		ذخیره نوسان سودآوری	DCM13	
		وجود وثیقه	DCM46	
مشارکت	نوع/میزان مشارکت کارفرما	نحوه واریز کسورات سهام کارفرما	DCM43	۸
		میزان مشارکت سهام کارفرما و بیمه‌شده	DCM7	
		وجود طرح تقسیم سود	DCM43	
		سقف مشارکت برای کارفرمایان	DCM44	
		نحوه کمک مالی کارفرما به طرح	DCM33,DCM17	
		نوع مشارکت کارفرما	DCM13,DCM33	
نوع/میزان مشارکت نیروی کار	نوع مشارکت نیروی کار	نوع مشارکت نیروی کار	DCM9,DCM2	۷
		نرخ مشارکت	DCM33,DCM17	
		میزان مشارکت	DCM23	
		مبنای مشارکت	DCM35,DCM44	
راهبری طرح	پاسخگویی	امکان ارائه شکایت از کارفرمایان	DCM8,DCM24	۸
		ارائه اطلاعات شفاف در مورد برنامه	DCM17,DCM38	
		ارائه اطلاعات عملکرد طرح	DCM17,DCM38	
		ارائه سوابق فردی	DCM38	
مدیریت طرح	مدیریت پذیری برنامه از جانب نیروی کار	مدیریت پذیری برنامه از جانب نیروی کار	DCM6	۲
		مدیریت خصوصی و	DCM46	



مقوله	مفهوم	کد	شماره مقالات ارجاعی	فراوانی
		عمومی طرح		

**مرحله ششم:** به منظور کنترل کیفی در مرحله اول کیفیت جستجوی مقالات و منابع استفاده شده مورد توجه قرار گرفت. به این منظور با جستجو در پایگاه‌های داده علمی معتبر و تعریف معیارهای پذیرش اولیه جهت جستجوها و همچنین جستجوی جامع و چندمرحله‌ای با فاصله‌های زمانی و با استفاده از کلیدواژه‌های گسترده به منظور اطمینان از استخراج کامل منابع اطلاعاتی مرتبط با موضوع پژوهش، بررسی تک تک مقالات و مطالعه چندین بار آنان صورت گرفت تا اطمینان کامل حاصل شود که مطلبی از دست نرفته باشد. همچنین کیفیت تجزیه و تحلیل و کدگذاری اطلاعات استخراجی با پیروی از یک فرآیند رفت و برگشتی و مقایسه دائمی کنترل گردید. همچنین به منظور کنترل کامل در خصوص کیفیت کدگذاری‌ها مطابق با رات<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹: ۵۶۰) و کرهودی و همکاران (۱۳۹۹، ۲۴) از روش توافق بین دو کدگذار استفاده شد. در این روش استخراج توسط پژوهشگر در اختیار دو کدگذار قرار گرفت و به دسته‌بندی کدها در قالب مقوله‌ها و مفاهیم اقدام گردید. سپس ضریب توافق کاپای دو کدگذار با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس محاسبه شد. همان گونه که در جدول ذیل ارائه شده ضریب توافق کاپای بزرگ‌تر از ۰,۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است.

جدول ۴. ضریب توافق کاپا

		Value	Asymptotic Standard Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	۰/۱۸۰	۰/۱۵۱	۱/۷۴۱	۰/۰۸۲
N of Valid Cases		۹۲			

**مرحله ۷:** در این مرحله ارائه یافته‌ها مبتنی بر نتایج فرا ترکیب صورت گرفته است. نتایج تحلیل‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که در حوزه مدیریت بهینه طرح‌های مشارکت معین، ۵

1. Raadt

مقوله اصلی ساختار طرح، سرمایه‌گذاری طرح، سیاست پشتیبانی از طرح، مشارکت و راهبری آن می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. مدیریت طرح در زمینه طراحی ساختار با توجه به عواملی چون اختیار خاتمه طرح، اختیار سرمایه‌گذاری، اختیار مشارکت، آموزش، نحوه پرداخت مزایا، روش محاسبه مزایا و در نظرگیری مفروضات طرح صورت می‌گیرد که در کنار هزینه‌های اجرای طرح، مدیریت بهینه ساختار طرح‌های مشارکت معین را شکل می‌دهد. لایارد و اشتفر (۱۹۸۶: ۴۳۳) اشاره می‌کند که پس از بازنشستگی، کارمند می‌تواند مزایای طرح (مجموع دارایی خود به‌علاوه بازده سرمایه‌گذاری) را در قالب مبلغی یک‌باره یا سالانه دریافت کند و این ویژگی می‌تواند در انواع طرح‌های مشارکت معین متفاوت باشد. همچنین طرفداران برنامه‌های مشارکت معین ادعا می‌کنند که کارگران تحرک و کنترل یک برنامه مشارکت معین را ترجیح می‌دهند (بودیه<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۸۸: ۱۴۶) و برخی تمایل بیشتری به گزینش طرح سرمایه‌گذاری شخصی خود و رد گزینه پیش‌فرض دارند. هdstورم و همکاران (۲۰۱۰: ۳۴) همچنین برنامه‌های مشارکت معین شامل هزینه بارگذاری نمی‌شوند و در نتیجه می‌توانند قابل انتقال باشند (باکر و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۳۱). علاوه بر این، اهمیت مدیریت هزینه‌های اداری سرمایه‌گذاری از این جهت است که اگر سایر موارد ثابت بمانند، هرچه هزینه‌ها بالاتر باشد، بازدهی کمتری برای شرکت کنندگان در طرح خواهد بود (هاستید، ۱۹۹۸: ۱۷۶). حامیانی که نمی‌توانند دقت کافی را در رابطه با پیگیری گزینه کم‌هزینه انجام دهند می‌بایست پاسخگویی داشته باشند (برنر، ۱۹۹۶: ۵۴). همچنین مکانیسم‌هایی که آموزش مالی را از طریق افزایش توانایی‌های شناختی و عددی (بنکس و الدفیلد، ۲۰۰۷: ۲۸) و بهبود شفافیت اهداف بازنشستگی و برنامه‌ریزی مالی (استاوسکی و همکاران، ۲۰۰۷: ۲۸) پس‌انداز بازنشستگی را بهبود می‌بخشد.

مدیریت سرمایه‌گذاری در طرح‌های مشارکت معین بر اساس مدیریت ریسک و بازده صورت می‌گیرد و با توجه به تحمل ریسک در طرح‌های مشارکت معین، این حوزه از مهم‌ترین عواملی است که مورد توجه ادبیات بوده است (بونبرگ، ۲۰۱۱: ۴). مدیریت بازده سرمایه‌گذاری‌ها از طریق عواملی چون تضمین سود، تنوع پرتفوی، تعیین اولویت سرمایه‌گذاری، وجود محدودیت

1. Bodie  
2. Stawski

سرمایه‌گذاری کنترل می‌گردد و مدیریت ریسک از طریق عواملی چون تخصیص پس‌اندازها به دارایی‌های ریسک‌پذیر، وجود گزینه‌های سرمایه‌گذاری، مسئولیت ریسک دارایی طرح، تعریف سطوح مناسب ریسک، پذیرندگان ریسک و نحوه توزیع ریسک میان نیروی کار و کارفرما صورت می‌گیرد. والکر و گیلسون (۲۰۰۴: ۱۲۵۹) اعتقاد دارند که کارمندان در این طرح‌ها دارایی را بیش از حد محافظه‌کارانه اختصاص دهند و در نتیجه مدیریت دارایی، مقررات سرمایه‌گذاری، ارزش‌گذاری دارایی و بازده سرمایه در این طرح‌ها دارای اهمیت است (آلن و همکاران، ۲۰۰۳: ۱۹۶). همچنین نتایج تحلیل صورت گرفته نشان می‌دهد که قوانین و مقررات موجود عموماً در حوزه حمایت‌های چون امکان ادغام با تأمین اجتماعی، تعیین حامی مالی برای طرح، وجود مشارکت دولت و حمایت مالیاتی صورت می‌گیرد. همچنین قوانین موجود ضمانت‌هایی در قالب بیمه طرح، حمایت در برابر نقصان مالی ایجاد سقف ضمانت، ذخیره قانونی، ذخیره نوسان سودآوری و وجود وثیقه است. بنارتزی و تالر (۲۰۰۱: ۸۱) از انتخاب‌های مهم برای حامی طرح را انتخاب تأمین‌کننده صندوق می‌دانند. آنان اشاره می‌کنند که فقط حامیان مالی بزرگ منابعی را دارند که می‌توانند با ارائه صندوق‌های داخلی مدیریت شوند و برای سازمان‌های کوچک‌تر، تنها گزینه این است که به یک شرکت بیمه، بانک و یا صندوق سرمایه‌گذاری مشترک است. در حالت ایدئال، از هر سازمان انتظار می‌رود در صورت بروز فاجعه‌ای که منجر به بازنشستگی آن‌ها می‌شود، بیمه‌ای را برای کارگران ایجاد کنند. با این حال، بیمه هر کشور باید در قانون برنامه بازنشستگی تنظیم شود که طرح بازنشستگی مشارکت معین را تنظیم می‌کند.

علاوه بر این مدیریت مشارکت در طرح‌های مشارکت معین در قالب نحوه مشارکت کارفرما و نیروی کار در مدیریت این طرح‌های مورد توجه است. در حوزه مشارکت کارفرما، نحوه واریز کسورات، میزان مشارکت، وجود طرح تقسیم سود، سقف مشارکت، نحوه کمک مالی و نوع مشارکت مورد توجه بوده و در زمینه مشارکت نیروی کار، نوع مشارکت، نرخ مشارکت، میزان مشارکت و مبنای مشارکت جای می‌گیرد. پاپکه (۲۰۰۳: ۶) اشاره کرده که متغیرهای تأثیرگذار بر مشارکت در پس‌انداز مشابه تصمیم به پس‌اندازند، بدین معنا که مشارکت با افزایش حقوق، سن و سابقه شغلی افزایش می‌یابد. نحوه راهبری و مدیریت طرح‌های مشارکت معین نیز از دیگر مقوله‌های مهم این حوزه می‌باشد که شامل نحوه پاسخگویی طرح و نوع مدیریت طرح می‌باشد.

بین و کلیه (۴:۲۰۱۴) اعتقاد دارد که برخی از برنامه‌های مشارکت معین شفافیت بیشتری را ارائه می‌دهند و کارمند می‌تواند سرمایه‌گذاری‌های خود را انتخاب کند و تضادهای احتمالی در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری توسط هیئت‌های بازنشستگی عمومی را از بین ببرد. بنارتزی و تالر (۲۰۰۱: ۸۸) نشان دادند که طرح‌های مشارکت معین اطلاعات عملکردی از قبیل ارقام عملکرد، اطلاعات مؤثر دارایی، توضیحات روشن و قابل فهم از استراتژی‌های سرمایه‌گذاری به دنبال بودجه در دسترس کارمندان و نشان دادن اصول تفسیر نتایج واقعی سرمایه‌گذاری به کارمندان، اطلاعات مربوط به ترکیب دارایی مؤثر هر صندوق که می‌تواند در آن سرمایه‌گذاری کنند، برای نگهداری تخصیص دارایی که مناسب باشد، نیاز دارند.

## بحث و نتیجه‌گیری

تغییرات جمعیتی سبب توجه مطالعات بازنشستگی به بهبود ویژگی‌های اکچوئری سیستم‌های بازنشستگی به منظور افزایش عدالت بین‌نسلی (دیاموند<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲: ۱۵)، پیوند بین مزایا و مشارکت به وسیله متنوع سازی سازوکارهای تأمین اعتبار برای حقوق بازنشستگی، تقویت مؤلفه‌های هموار-سازی مصرف و افزایش بازده تعدیل شده بر اساس ریسک مشارکت‌های بازنشستگی (فنگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵: ۴) و افزایش سطح بودجه در سیستم به عنوان وسیله‌ای برای افزایش ارزش وثایق پشتوانه بازنشستگی و ترویج پس‌انداز ملی (هویترون<sup>۳</sup> و همکاران ۲۰۰۹: ۱) بوده است. با وجود تغییر تدریجی به سمت طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین اما نحوه مدیریت این طرح‌ها با ابهام روبرو است. این مطالعه با تحلیل عمیق نتایج تحقیقات گذشته و با استفاده از روش هفت مرحله‌ای فراترکیب، چارچوبی جامع از ویژگی‌های بااهمیت در مدیریت این طرح‌ها ارائه داد. نتایج تحلیل‌های صورت گرفته نشان داد که به منظور مدیریت طرح‌های مشارکت معین می‌بایست ساختار طرح، نحوه مشارکت، سیاست پشتیبانی از طرح، نحوه سرمایه‌گذاری‌ها و نحوه راهبری آن مورد توجه قرار گیرد. هم‌راستا با نتایج ارائه شده در این مطالعه، گزارش بانک جهانی<sup>۴</sup> (۲۰۱۷: ۵۶) نیز نشان داد که راهبری طرح، نیروی انسانی، اداره، سرمایه‌گذاری، طراحی / تأمین طرح و قوانین

1. Diamond
2. Fenge
3. Huitron
4. World Bank

از جمله ویژگی‌های طرح‌های بازنشستگی می‌باشد که در تکامل این طرح‌ها باید مورد توجه قرار گیرد. این نتایج نشان می‌دهد که با توجه به نقش آفرینی وجوه مختلف در طرح‌های مشارکت معین، پیاده‌سازی و مدیریت این طرح‌ها با چالش مواجه بوده و موفقیت طرح در گرو توجه به این وجوه است. وجود این چالش‌ها نیاز به جامعیت برای مدیریت بهینه این طرح‌ها را برجسته نموده که نیازند نگاهی سیستماتیک، چندوجهی و همه‌جانبه به اجزای طرح است. در این راستا برای مدیریت بهینه طرح از یک سو باید اجزای تشکیل دهنده ساختار طرح و نحوه راهبری آن را مورد توجه قرار داد و از سوی دیگر، دولت باید قوانین پشتیبان و حمایتی را ایجاد نماید. ارائه ضمانت‌هایی چون بیمه طرح، حمایت در برابر نقصان مالی، ایجاد سقف ضمانت، ذخیره قانونی، ذخیره نوسان سودآوری و وجود وثیقه می‌بایست مورد توجه قرار گیرد تا از وقوع بحران‌های آتی جلوگیری گردد؛ بنابراین، جدا از حق دریافتی، به‌طور قانونی می‌تواند ضمانت برنامه توسط ضامن اجرا می‌گردد که این امر در راستای نتایج گوردون و لی (۲۰۱۵: ۲۷۹) است.

همچنین با توجه به ماهیت مشارکتی این طرح‌ها و در معرض ریسک بودن بیمه‌شدگان، توجه به مدیریت ریسک و بازده سرمایه‌گذاری دارای اهمیت بالایی است. اهمیت این نکته با توجه به اقتصاد تورمی ایران افزایش یافته و یکی از مهم‌ترین چالش‌های سرمایه‌گذاری در طرح‌های کسورات معین، محافظت ارزش سرمایه در مقابل ریسک‌های تورمی در بازار است. همچنین روش محاسبه مزایا در زمینه مبنا و پایه محاسبه آن و در نظرگیری نرخ هدف و هزینه‌های اجرای طرح از عوامل مهم در ساختار این طرح‌ها می‌باشد که در مدیریت آن مورد توجه است. اهمیت توجه به مزایای بازنشستگی در طرح‌های مشارکت از این جهت است که در صورت نبودن شرایط بازار سرمایه و کاهش بیش از حد سرمایه فرد بیمه‌شده، هموار کردن مسیر تغییر ساختار صندوق‌های بازنشستگی در گرو طراحی ابزارهای ضمانت جهت تضمین حداقل از بازده برای دوران بازنشستگی افراد است. علاوه بر این با وجود توجه مطالعاتی چون آلن و همکاران (۲۰۰۳: ۱۹۶) به نحوه تسهیم ریسک به دارایی‌ها اما این مطالعه نشان داد که مسئولیت ریسک دارایی طرح، تعریف سطوح مناسب ریسک، پذیرندگان ریسک و نحوه توزیع ریسک میان نیروی کار و کارفرما در طرح‌های مشارکت معین می‌تواند در مدیریت ریسک‌های سرمایه‌گذاری این طرح‌ها دارای اهمیت باشد. با توجه به اینکه در طرح‌های مشارکت معین ریسک سرمایه‌گذاری از بخش

شرکت‌ها به خانواده‌ها منتقل شده و خانوارها به‌طور فزاینده‌ای در معرض بازارهای مالی قرار می‌گیرند حرکت به سمت این طرح‌ها در بازارهای نوظهور و اصلاحات ساختار حقوق بازنشستگی می‌تواند بر اساس طرح‌های مشارکت معین ترکیبی صورت گیرد.

با وجود توجه ادبیات به پرداخت مزایا در مطالعات صورت گرفته (بنکس و اوتفیلد، ۲۰۰۷: ۲۸؛ ون رویی و همکاران، ۲۰۰۷: ۷۱۱؛ براون و ویسبئر، ۲۰۰۷: ۲۰۰۶) و مفروضات طرح (هورد و پانیس، ۲۰۰۶: ۵؛ تاپیا، ۲۰۰۶: ۸۲) اما ارائه اختیار خاتمه طرح، اختیار سرمایه‌گذاری، اختیار مشارکت و آموزش به مشترکین طرح نیز حائز اهمیت است. در حوزه مشارکت در طرح عموماً مطالعات موجود از جمله گلدهابر و هولدن (۲۰۲۰: ۱۵)، هولزمن و پالمر و همکاران (۲۰۱۹: ۱۲۵) مشارکت کارفرما را مورد توجه قرار داده‌اند اما نتایج این مطالعه نشان داد که حق مشارکت نیروی کار در قالب نوع، میزان و مبنای مشارکت در اجرای این طرح‌های می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. همچنین راهبری طرح‌های مشارکت معین بر اساس عواملی چون مدیریت پذیری برنامه از جانب نیروی کار و مسئولیت اداره طرح توسط بخش عمومی و یا خصوصی می‌بایست تعیین گردد تا به بتوان به اهداف تعیین شده برای طرح دست یافت. با توجه به اهمیت طراحی ساختار طرح‌های مشارکت معین در قالب اختیار خاتمه طرح، اختیار سرمایه‌گذاری، اختیار مشارکت، آموزش، نحوه پرداخت مزایا، روش محاسبه مزایا و در نظرگیری مفروضات به‌منظور تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد که با توجه به ویژگی‌های محیطی ایران ساختار بهینه طرح‌های مشارکت معین مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین استراتژی‌های مختلف سرمایه‌گذاری در طبقات دارایی از جمله سهام و کاهش ریسک مالی و بهینه‌سازی سبد اندوخته با توجه به ویژگی‌های بازار سرمایه ایران می‌تواند در مطالعات آتی مورد توجه قرار گیرد. همچنین توجه به ویژگی‌های استخراج شده در این مطالعه به‌منظور ارائه عوامل مؤثر بر نظام بازنشستگی ترکیبی و دستیابی به استراتژی بهینه سرمایه‌گذاری و مدیریت ریسک توسط تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد.

## فهرست منابع

- اسکندری، مجتبی و خدمتگذار خوشدل، موسی؛ ۱۳۸۸، بررسی عوامل مرتبط با تمایل به اشتغال مجدد، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، شماره ۴، صص ۱۳۷ - ۱۵۳.
- بنی اسدی، مریم، روشن، سید علیقلی، یعقوبی، نور محمد، رونقی، محمد حسین، (۱۴۰۰)، طراحی الگوی جامع سرمایه فکری با استفاده از رویکرد فرا ترکیب، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۴)، ۲۳۱-۲۶۴.
- روغنی زاده، مصطفی، (۱۳۸۲)، تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق های بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه برای صندوق های یاد شده، تهران: صندوق بازنشستگی کشوری.
- زبیری، هدی و مومنی، مانی؛ ۱۳۹۹، سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی با طرح کسور معین در بازار سهام تهران با هدف حفظ قدرت خرید مستمری، فصلنامه تحقیقات مدل سازی اقتصادی، شماره ۴۰، دوره ۱۰، صص ۶۷-۹۷.
- عطاریان، ایراندخت، (۱۳۹۰)، چالش های پیش روی صندوق بازنشستگی کشوری و راهبردهای برون رفت از آن، تهران: واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشور.
- رحمتی کهرودی، سارا، شمس مورکانی، غلامرضا، شامی زنجانی، مهدی، ابولقاسمی، محمود، (۱۴۰۰)، ارائه چارچوبی برای تبیین شایستگی های رهبران دیجیتال با روش فرا ترکیب، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۱)، ۹-۴۲.
- نیرومند، محمدرضا؛ ۱۳۸۶، معرفی طرح های بازنشستگی: طرح های کارفرما- پشتیبان، چاپ اول، جلد اول، تهران، واحد تحقیقات و مطالعات بیمه مؤسسه حسابرسی، صندوق بازنشستگی کشور.
- Agnew, J., & Szykman, L. (2005). Asset allocation and information overload: The influence of information display, asset choice, and investor experience. *Journal of Behavioral Finance*, 6(2), 57-70.
- Allen, Everett, Joseph, Melone, Jerry S., Rosenbloom, Dennis. Mahoney, (2003), **Pension planning: Pension, profit sharing, & other deferred compensation plans**, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Ashenfelter, Orley, Layard, R. (1986), **Handbook of Labor Economics**, Amsterdam: North-holl & Press.
- August, B, Dennis E., Logue, Jack, S., Rader, (2004), **Managing Pension and Retirement Plans: A Guide for Employers, Administrators, and Other Fiduciaries**, New York: Oxford.
- Bailey, Jeffery, Nofsinger, John, O'Neill, Michael, (2004), 401(k) retirement plan contribution decisions factors: The role of social norms, *Journal of Business and Management*, 9(4), 327-344.

- Bailey, Jeffery, Winkelmann, Kurt, (2021), **Defined Contribution Plans: Challenges & Opportunities for Plan Sponsors**, New York: CFA Institute Research Foundation.
- Baker A, Logue D, Rade J, (2005), *Managing pension & retirement plans: A guide for employers, administrators & other fiduciaries*, London: Oxford University Press Inc.
- Baltasa, Ioannis, Dopierala, Łukasz, Kolodziejczyk, Krzysztof, Szczepański, Marek, Weber, Jerhard, Yannacopoulos, Athanassios, (2021), Optimal management of defined contribution pension funds under the effect of inflation, mortality & uncertainty, **European Journal of Operational Research**, 298, 3, 1162-1174.
- Banks, J, Oldfield, Z, (2007), Understanding pensions: Cognitive function, numerical ability & retirement saving, **Fiscal Studies**, 28(2), 143-170.
- Basset, W, Fleming, M, Rodrigues, A, (1998), How workers use 401(k) plans: The participation, contribution & withdrawal decisions, **National Tax Journal**, 51(2), 263-289.
- Bean M, Kleine M, A, (2014), **cost benefit comparison of defined benefit & defined contribution retirement plans**. Michigan: Great Lakes Economic Consulting.
- Benartzi, S, Thaler, R, (2001), Naïve diversification strategies in defined contribution saving plans. **American Economic Review**, 91(1), 79-98.
- Bieker, Richard, (2008), Factors affecting asset allocation decisions in defined contribution pension plans, **Southwestern Economic Review**, 35(1), 19-36.
- Blasi, Joseph, Conte Michael, Kruse Douglas, (1995), Employee Stock Ownership & corporate performance among public companies. **Industrial & Labor Relations Review**, 60-79.
- Bloom, David, E, Canning, David, Mansfield, Richard, Moore, Michel, (2002), Demographic Change, Social Security Systems, & Savings. **National Bureau of Economic Research**, 621-641
- Bodie, Z, Marcus, A. J, Merton, R. C, (1985), Defined Benefit Versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Tradeoffs? **National Bureau of Economic Research**, 171-193.
- Bodie, Zvi, Alan J, Marcus, Robert C, Merton, (1988), **Defined benefit versus defined contribution benefit plans: What are the real trade offs? Pensions in U.S. economy**. Chicago: University of Chicago Press
- Bovenberg, Lans, (2011), Pension Reform in the Netherlands from an International Perspective, **Pension Research Council**, Working paper.
- Bovenberg, Lans, van Ewijk, Casper, (2011), **Private pensions in Europe**, Amsterdam: CPB Policy Brief
- Brenner, Lynn, (1996), Facing up to total plan costs, **CFO**, 12, 51-56.
- Brown, Dorothy, (2007), Pensions and Risk Aversion: The Influence of Race, Ethnicity and Class on Investor Behavior, **Lewis and Clark Law Review**, 26-54.
- Brown, J, Liang, N, Weisbenner, Scot, (2007), Individual account investment options & portfolio choice: Behavioral lessons from 401(k) plans, **Journal of Public Economics**, 91, 1992-2013.
- Brown, Liang, (2001), Private pensions, mortality risk and the decision to annuitize, **Journal of Public Economics**, 82, 29-62.



- Burman, Leonard E, Norma B, Coe, William G, Gale, (2001), **What Happens When You Show Them the Money? Lump Sum Distributions, Retirement Income Security, & Public Policy**, Washangton: Urban Institute
- Byrne, Alistair, (2007), Employee saving and investment decisions in defined 645 contribution pension plans: Survey evidence from the UK, **Financial Services Review**, 16, 19-40.
- Chen,Tianhong,Turner,john,A, (2021),China’s development of a multi-tier pension system, **International Social Security Review**,35-58.
- Chenail,Ronald J, George,Sally,Wulff, Dan, Duffy,Maureen,Wilson,Karen,Scott, Tomm, Karl, (2012),Clients’ relational conceptions of conjoint couple and family therapy quality: A grounded formal theory, **Journal of Marital & Family Therapy**, 38, 241-264.
- Choi, Jams, Laibson, David, Madrian, Brigitte, Metrick, Andrew, (2001), For better or for worse: Default effects and 401(k) savings behavior, **NBER**, 1-49.
- Cocco, João F, Lopes, Paula, Defined Benefit or Defined Contribution? A Study of Pension Choices, (2011), **Journal of Risk and Insurance**, Vol. 78, Issue 4, 931-960
- Cooper,Jeremy, R, (2014),Are Defined Contribution Pension Plans Fit For Purpose In Retirement?, **Seattle University Law Review**, 511-522.
- Cuevas,Alferedo, Mackenzie, George, Gerson, Philip, (1997), **Pension Regimes & Saving. International Monetary**, Washington D.C:International Monetary Fund.
- DeMesa Alberto Arenas, Behrman Jere, Bravo,David, (2004),**Characteristics of determinants of the density of contributions in a private social security system**,Michigan Retirement Research Center, Michigan:University of Michigan,
- Diamond P, (2002), **Social security reform**,London: Oxford University Press.
- Dulebohn,Jams, Murray, Brian,Sun, Minghe, (2000), Selection among employer sponsored pension retirement plans: The role of individual differences, **Personnel Psychology**, 53(2), 405-432.
- Euwals, Rob, Eymann, Angelima,Borsch-Supan, Axel, (2004), Who determines household savings for old age?Evidence from Dutch panel data, **Journal of Economic Psychology**, 25, 195-211.
- Farfás, Aguirre, Villarreal,F,Aguirre, Barrientos, López,J, (2019),Comparison of the costs of the defined benefit and the defined-contribution schemes under an actuarial methodology,**REMEF**, 14(4), 671-691.
- Fenge R, Pareto, (1995),efficiency of the Pay-As-You go pension system with intergenerational fairness, **Finanz Archiv**,52:57-63.
- Fichtner,Jason,Finke,Michel, (2021),Participant attitudes toward guaranteed income in a defined-contribution plan, **retirement income institute**,1-30.
- Goldhaber, Dan,Holden, Kristian, (2020), How Much Do Teachers Value Deferred Compensation? Evidence from Defined Contribution Rate Choices, **National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research**,working paper.
- Gordon, Isabel, Lee,Jung-wha, (2015),Pensions in Australia & South Korea:A comparative analysis,**Pensions international journal**,14, 4, 273-281.
- Gough, Orla,Niza,Claudia (2011),Retirement Saving Choices: Review of the Literature & Policy Implications, **Journal of Population Ageing**, 97-124.
- Hariharan, Govind, Chapman, Kenneth, Domian, Dale, (2000), Risk tolerance and asset allocation for investors nearing retirement, **Financial Services Review**, 9, 159-170.
- Hedesstrom, Ted, Svedsater,Henric, Garling, Tommy, (20۱۰), Identifying heuristic choice rules in the Swedish premium pension scheme, **Journal of Behavioral Finance**, 5(1), 32-42.

- Holzmann, Robert, Palmer, Edward, Palacios, Robert, Sacchi Stefano, (2019), **Progress & Challenges of Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes**, Washington D.C: The World Bank.
- Huitron Gregorio, Impavido, manuel, Lasagabaster Esperanza, (2010), **New policies for mandatory defined contributory pensions: Industrial organisation models & investment products**, Washington D.C: The World Bank.
- Hurd, M, & Panis, C, (2006), The choice to cash out pension rights at job change or retirement, **Journal of Public Economics**, 90, 2213–2227.
- Hurd, Micheal, Lilliard, Lee, Panis, Constantijn, (1998), **An analysis of the choice to cash out, maintain or annuitize pension rights upon job change or retirement**, santamonica: RAND Corporation.
- Hustead, Edwin C, (1998), **Living with defined contribution pensions**, Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- International Social Security Association, (1998), **The social security reform debate: in search of a new consensus: a summary**, Geneva: International Social Security Association.
- John L, Campbell, Dan S, Dhaliwal, William C, Schwartz, Jr, (2011), **Financing Constraints & the Cost of Capital: Evidence from the Funding of Corporate Pension**, london: Oxford University.
- Kaiser, Ronald W, (1990), Individual investors, **In Managing investment portfolios: A dynamic process**, new York: Warren, Gorham & Lamont.
- Kruse, Douglas, (1995), Pension Substitution in the 1980s: Why the Shift toward Defined Contribution?, **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, 34: 218-241.
- Kusko, Andrea, Poterba, Jams, Wilcox, David, (1994), Employee decisions with respect to 401(k) plans: Evidence from individual-level data, **National Bureau of Economic Research**.
- Liang, Nellie, Weisbenner, Scot, (2002), Investor behavior & the purchase of company stock in 401(k) plans: The importance of plan design, **NBER**, 31-61.
- Mitchell, Olivia, Mottola, Gray, Utkus, Stephen, Yamaguchi, Takeshi, (2006), The inattentive participant: Portfolio trading behavior in 401(k) plans, **Retirement Research Center**, 115-124.
- Moon, Hyungpyo, (2000), The South Korean Pension System: Current State & Tasks Ahead, **South Korea Development Institute**, Working Paper.
- Murphy, David, Irfan, Nisha, Barnett, Harriet, Castledine, Ema, Enescu, Lily, (2018), A systematic review and metasynthesis of qualitative research into mandatory personal psychotherapy during training, **Social Inequalities and Psychological Care**, 18(2), 1–16.
- Neukam, Kane, Hershey, Douglas, (2003), Financial inhibition, financial activation and saving for retirement. **Financial Services Review**, 12, 19–37.
- Obasa, Stephen, Oluemi, (2019), A Comparative Analysis of the Implementation of the Defined Contributory Pension Scheme in Nigeria & Chile, **Review Pub Administration Manag**, 1-12.
- Obstfield, Maurice (1994), Risk taking, global diversification & growth, **Ame Econ Rev**, 84:310-329.
- Olayiwola, Kane, Development Policy Centre, (2002), **Pension schemes' administration in Nigeria: Prospects, problem, and policy options**. Ibadan: Development Policy Centre.
- Papke, Leslie, (2003), Choice & other determinants of employee contributions to defined contribution plans, **Social Security Bulletin** 65, 59–68.

- Papke, Leslie. (2003b), Individual financial decisions in retirement saving plans: The role of participant direction. **Journal of Public Economics**, 88, 39–61.
- Pence, Karen, (2002), Nature or nurture: Why do 401(k) participants save differently than other workers? **Federal Reserve Board of Governors**, Working paper.
- Poterba, James, Rauh, Joshua, Venti, Steven, Wise, David, (2006), Defined Contribution Plans, Defined Benefit Plans, & the Accumulation of Retirement Wealth, **National Bureau of Economic Research**, Working Paper.
- Raadt, Alexandra, Warrens, Matthijs, J, Bosker, Roel, J, Kiers, Henk, A, L, (2019), Kappa Coefficients for Missing Data, **Educational and Psychological Measurement**, 79(3), 558–576.
- Richardson, Virginia, E, (1993), **Retirement counseling: A handbook for gerontology practitioners**, New York: Springer.
- Rickwood, Catherine, White, Lesley, (2009), Prepurchase decision-making for a complex service: retirement planning, **Journal of Services Marketing**, 23, 145-153.
- Rodriguez Jacobo, (1999), Chilean private pension system at 18: Its current state and future challenge, **social security choice**, 1-23.
- Rozinka, Edina, Tapia, Waldo, (2007), Survey of investment choice by pension fund members, **Insurance and Private Pensions**, Working Paper.
- Schwarz, Anita, M, (2006), Pension System Reforms, **The World Bank Social Protection Discussion**, 1-75.
- Selowski, Margaret, Barroso, Julie, (2007), **Handbook for synthesizing qualitative research**, New York: Springer Publishing Company
- Sherwood, Joanne, (2007), Corporate America's transition to defined contribution benefit plan, State University of New York, Master of Arts.
- Smith, Karen, Johnson, Richard, Muller, Leslie, (2004), Deferring income in employer sponsored retirement plans: The dynamics of participant contributions, **National Tax Journal**, 3, 639–670.
- Sourdin, Patricia, (2008), Pensions contributions as a commitment device: Evidence of sophistication among time-inconsistent households, **Journal of Economic Psychology**, 29, 4, 577-596.
- Springstead, Glenn R, Wilson, Theresa, M, (2000), Participation in Voluntary Individual Savings Accounts: An Analysis of IRAs, 401(k)s, & the TSP, **Social Security Bulletin**, 63, 34-39.
- Stawski, Robert, S., Hershey, Douglas, Lawson, Jacobs, (2007), Goal Clarity and Financial Planning Activities as Determinants of Retirement Savings Contributions, **The International Journal of Aging and Human Development**, 64(1), 13–32.
- The World Bank, (2006), Pension Reform & the Development of Pension Systems: An Evaluation of World Bank Assistance, **Independent Evaluation Group**, Washington, D.C.
- U.S. Bureau of the Census, (1995), Statistical Abstract of the United States, Washington DC: economic and statistical administration.
- Van Rooij, Maarten, Kool, Celestus, Prast, Henriette, (2007), Risk-return preferences in the pension domain: Are people able to choose? **Journal of Public Economics**, 91, 701–722.
- Waggle, Doug, Engils, Basil, (2000), Asset allocation decisions in retirement accounts: An all-or-nothing proposition? **Financial Services Review**, 9, 79–92.
- Walker Liz, Gilson Lusy, (2004), We are bitter but we are satisfied: Nurses as streetlevel bureaucrats in South Africa, **Soc Sci Med**, 59, 1251-1261.

- Williamson, John, Williams, Matthew, (2005), Notional Defined Contribution Accounts: Neoliberal Ideology & the Political Economy of Pension Reform, **The American Journal of Economics & Sociology**, 64, 485–506.
- Wolk, Harry, Dodd, James Rozycki, Jaon, (2003), **Accounting Theory: Conceptual Issues in a Political and Economic Environment**, California: sage.
- Woodman, Elizabeth, Broadbent, John, Palumbo, Michael, (2006), The Shift from Defined Benefit to Defined Contribution Pension Plans Implications for Asset Allocation & Risk Management, Australia, **Bank of Canada**, 1-59.
- Yoonkyung, Yuh, Sharon, DeVaney, (1996), Determinants of Couples' Defined Contribution Retirement Funds, **Journal of Financial Counseling & Planning**, 31-38.
- Zhang, Xiaoyi, Guo, Junyi, (2020), Optimal Defined Contribution Pension Management with Salary and Risky Assets Following Jump Diffusion Processes, **East Asian Journal on Applied Mathematics**, 10 (1), 22-39.

