

## طراحی مدل ساختاردهی به بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی با به کارگیری روش شناسی سیستم‌های نرم

حسینعلی نجارپور<sup>۱\*</sup>، مجید نیلی احمدآبادی<sup>۲</sup>، مهدی محمدی‌نسب<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه قم، قم، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه قم، قم، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه قم، قم، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۲/۳/۲۱

دریافت: ۱۴۰۱/۹/۳

### چکیده

**هدف:** این مطالعه به منظور شناسایی و ساختاردهی به بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از روش SSM انجام شده است. نتایج این پژوهش برای تعیین تغییرات در این سازمان استفاده می‌شود. **روش‌شناسی:** برای شناسایی و ساختاردهی مسئله از تلفیق CATWOE و روش‌شناسی سیستم‌های نرم استفاده شده است. از این رو پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی با منطق استقرایی-قیاسی است که نمونه یک روش آمیخته کیفی است. داده‌های پژوهش نظر خبرگان است. تعداد آنها ۲۸ نفر است و به صورت هدفمند قضاوتی انتخاب شده‌اند. انجام پژوهش در دو مرحله اصلی انجام شده است که عبارت است از استخراج ساختار مسئله و شناسایی راهکارها.

**یافته‌ها:** در این پژوهش، ساختار مسئله بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی (تصویر غنی) و همچنین عوامل مرتبط با آن مشخص شد. همچنین مشخص شد که برای حل بحران باید چه اصلاحاتی در اقدام‌های حاکمیت و سازمان در سه زمینه سیاست‌گذاری، اقتصادی و نظارتی انجام شود.

**واژه‌های کلیدی:** سازمان تأمین اجتماعی، بحران مالی، ساختاردهی، رویکرد سیستم‌های نرم.



## ۱- مقدمه

امنیت اجتماعی، یکی از حقوق انسانی است که برای محافظت در برابر خطرهای زندگی و نیازهای اجتماعی ضروری است. اصل ۲۹ قانون اساسی نیز برخورداری از تأمین اجتماعی را حقی همگانی معرفی می‌کند. تأمین اجتماعی به دنبال تضمین امنیت درآمد و حفاظت از سلامت افراد است که نتیجه آن کمک به پیشگیری و کاهش فقر است [۱]. سابقه تأمین اجتماعی در ایران به تصویب قانون استخدامی کشوری در سال ۱۳۰۱ باز می‌گردد که در آن نظامی برای بازنشستگی به وجود آمد. در نظام تأمین اجتماعی ایران، صندوق‌های بازنشستگی بسیاری فعالیت می‌کنند که حوزه فعالیت صندوق‌ها یا همان حوزه بیمه‌های اجتماعی، مشکلات متعددی دارد. بعضی از این مشکلات حاصل اشکال درونی صندوق‌ها است و بعضی به مسائل اقتصادی و اجتماعی کشور مربوط می‌شود [۲]. سازمان تأمین اجتماعی، بزرگترین سازمان بیمه‌ای کشور از جهت جمعیت تحت پوشش است. این سازمان که بیش از ۴۳ میلیون نفر از جمعیت کشور را تحت پوشش قرار می‌دهد، با بحران مالی عظیمی روبه‌رو است.

در سال‌های گذشته، اولین نشانه‌های بروز بحران در پایداری صندوق تأمین اجتماعی دیده شد که پیش‌بینی می‌شود سازمان در چند سال آینده قادر به تأمین منابع کافی برای پرداخت تعهدات بلندمدت خود نخواهد بود [۳، ص ۱۷۸]. در حال حاضر، نظام بازنشستگی ایران با مسائل و چالش‌های بسیاری مواجه است، اما آنچه بیش از دیگر مسائل ذهن سیاست‌گذاران را به خود مشغول کرده است، از بین رفتن تعادل منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی است، به نحوی که در برخی موارد از آن با عنوان «بحران» نیز یاد می‌شود. در یک صندوق متوازن باید یک سوم منابع به درمان، یک سوم به هزینه‌های مستمری‌بگیران حال و یک سوم برای مستمری‌بگیران آینده ذخیره شود، در حالی که وضعیت موجود سازمان و همچنین جهت حرکت روندها نشان می‌دهد که میزان ذخیره اندک است و نشان‌دهنده نزدیک شدن به نقطه خطر است و یک شوک سیاسی و اقتصادی ناشی از اوضاع داخلی و یا حتی منطقه‌ای می‌تواند این تعادل ضعیف و ناپایدار را در فرایند منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی به شدت تحت تأثیر قرار دهد [۴]. سازمان بین‌المللی تأمین اجتماعی در چارچوب هدایتی خود برای پایداری بیمه‌های تأمین اجتماعی توجه به موضوع سرمایه‌گذاری را برای تمام صندوق‌ها امری ضروری می‌داند



تا این بیمه‌ها در گذر زمان بتوانند ارزش دارایی‌ها و منابع خود را حفظ و نگهداری کنند [۵]. عوامل از بین رفتن تعادل در منابع و مصارف عبارت است از:

- ۱- بدهی دولت؛ ۲- قوانینی که به منظور اعطای یارانه برای یک گروه خاص وضع شده و دولت موظف به پرداخت معادل و جبران آن برای سازمان تأمین اجتماعی بوده است [۶]؛
- ۳- نداشتن بهره‌گیری مناسب سازمان از سرمایه‌گذاری؛ ۴- دریافت مالیات از سود سرمایه‌گذاری سازمان؛ ۵- نرخ بالای بیکاری که به دنبال آن باعث کاهش واریز حق بیمه می‌شود؛ ۶- هزینه‌های بالای درمان به خصوص در شرایط بحرانی مانند زلزله، سیل و شیوع بیماری‌های واگیردار نظیر ویروس کرونا.

متأسفانه در کشور ما یک نظریه یا سیاست جامع و یکپارچه در حوزه سیاست‌های اجتماعی و به ویژه سیاست‌های حمایتی و بیمه‌ای وجود نداشته و برخی ذی‌نفعان حاکمیتی در ارکان مختلف نظام (همچون دولت، مجلس و قوه قضاییه) ضمن موازی‌کاری‌های زیاد، خط‌مشی‌های رفع تکلیفی زیادی را در حوزه بازنشستگی تصویب و بار آن را بر دوش نظام بازنشستگی تحمیل کرده‌اند. آنها آگاهانه یا ناآگاهانه نعل را وارونه زده‌اند. غافل از آنکه عبور سیستم بازنشستگی از آستانه تحمل پایداری مالی، هزینه زیادی برای کل نظام اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور به همراه داشته و خواهد داشت [۷، ص ۳۵].

مهم‌ترین هدف این پژوهش ساختاردهی به بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی است. این منظور از راه اهداف زیر تأمین می‌شوند:

- ۱- تشریح موقعیت مسئله در دنیای واقعی با شناسایی و دسته‌بندی عوامل و ذی‌نفعان مؤثر در بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی؛
- ۲- بررسی ساختار روابط میان عوامل شناسایی شده مؤثر بر بحران مالی تأمین اجتماعی با ترسیم تصویری غنی از وضعیت موجود و تعیین اجزای تحلیل کاتوو به صورت مجزا؛
- ۳- تعریف بنیادین مسئله با استفاده از روش‌شناسی سیستم‌های نرم؛
- ۴- ارائه راه‌حل‌های پیشنهادی برای خروج تأمین اجتماعی از بحران با توجه به ساختار مسئله.



## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

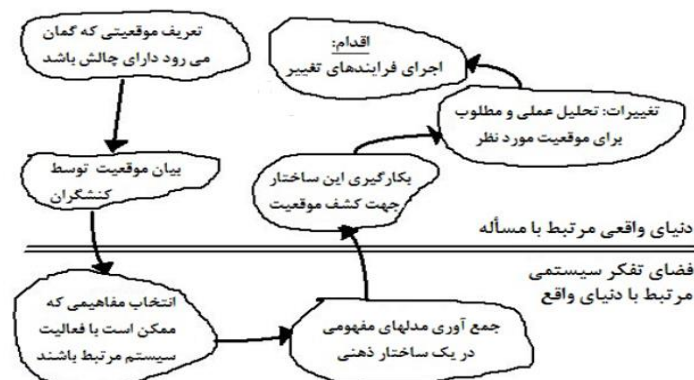
تأمین اجتماعی در دو معنای مشارکتی و غیرمشارکتی به کار می رود. تأمین اجتماعی در معنای مشارکتی شامل بیمه‌هایی است که بهره‌مندی از آن مشروط به پرداخت مبلغی به‌عنوان حق بیمه است و به‌طورمعمول شرط آن داشتن کار یا حرفه‌ای مشخص است. اما تأمین اجتماعی در معنای غیرمشارکتی شامل کمک‌ها و خدمات اجتماعی (یا امدادی) برای کسانی است که نظام بیمه‌ای، پاسخگوی نیاز آنان نیست مانند کمک‌های مالی دولت در حوادثی مانند سیل و زلزله که حمایت‌هایی را از افراد آسیب‌دیده اعمال می‌کند [۸]. در این پژوهش، تأمین اجتماعی به معنای اول موردنظر است که در قالب صندوق‌های بازنشستگی به ارائه خدماتی می‌پردازد که بزرگترین آنها سازمان تأمین اجتماعی است.

صندوق‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی مانند هر نهاد مالی دیگر، صورت مالی دارند که وضعیت دارایی و بدهی را مشخص می‌کند. تراز میان دارایی‌ها و بدهی‌ها، مهم‌ترین هدف مدیران آنهاست، زیرا منابع لازم برای پرداختی به بازنشستگان دوره‌های بعدی را مشخص می‌سازد [۹]. از آنجایی که سازوکار سیستم تأمین اجتماعی مبتنی بر نظام پرداخت جاری است، در این نظام جدا از میزان آورده اعضا، صندوق تعهد پرداخت میزان مشخصی از مزایا به بازنشستگان را دارد [و از طرفی] سرمایه‌گذاری منابع و ذخایر صندوق‌ها از مؤلفه‌های بسیار مؤثر در پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی است. تأثیر سرمایه‌گذاری منابع به‌ویژه در کشورهایی که تورم بالا دارند، دوچندان است. در سیستم‌هایی که به‌شکل مزایای معین اداره می‌شوند، درآمدها به‌طورمعمول تا چند دهه پس از تأسیس صندوق، نسبت به هزینه‌ها فزونی دارد. بدیهی است که اگر با درآمد اضافه بر مصرف، سرمایه‌گذاری مناسب انجام شود، به‌گونه‌ای که سود حاصل از سرمایه‌گذاری بالاتر از نرخ تورم و نرخ افزایش حقوق باشد، در این صورت ثبات صندوق برای مدت طولانی‌تری تضمین می‌شود. اما در ایران، بیشتر صندوق‌ها در غالب دوران، سرمایه‌گذاری مناسب نشده و این فرصت از دست رفته است و به‌تبع مدیریت منابع و مصارف سازمان، دچار مشکلات بسیاری شده است [۱۰].



## ۲-۱- رویکرد سیستم نرم

روش‌شناسی سیستم‌های نرم، از مجموعه پژوهش در عملیات نرم است که برای بررسی یک موقعیت مسئله‌زا یا یادگیری از آن موقعیت با بهره‌برداری از دیدگاه‌های متفاوت به کار می‌رود [۱۱]. تعریف ساختار به‌عنوان اصل و استخوان‌بندی اساسی برای یک سیستم، ضروری است. ویژگی‌های مسائل غیرساختاریافته عبارت است از: ذی‌نفعان چندگانه، دیدگاه‌های چندگانه، منافع گنگ و (یا) متناقض، عوامل نامشهود و نداشتن قطعیت. ساختاربندی مسئله راهی برای تبیین شرایط و موقعیت است. برای ساختاردهی به مسائل پیچیده که با حد بالایی از نداشتن اطمینان مواجهه‌اند، از رویکردهای سیستم نرم استفاده می‌شود. روش‌شناسی سیستم‌های نرم<sup>۱</sup> چک‌لند<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) اقدام‌پژوهی است که با پژوهش درباره وضعیت مسئله، موجب یادگیری می‌شود. این رویکرد هفت مرحله به شرح شکل ۱ است



شکل ۱. الگوریتم روش‌شناسی سیستم‌های نرم [۱۲، ص ۵۰]

## ۲-۲- پیشینه پژوهش

با توجه به چندبعدی بودن موضوع تأمین اجتماعی، پژوهش‌های متنوعی درباره آن در حوزه‌های دانشی مختلفی مانند مدیریت، اقتصاد، حقوق و اخلاق انجام شده است. با تمرکز بر هدف

1. Soft Systems Methodology (SSM)  
2. Checkland



پژوهش، پژوهش‌ها و مطالعه‌های انجام شده درخصوص پایداری منابع مالی طرح‌های بازنشستگی با دو رویکرد انجام شده است؛ رویکرد اول پژوهش‌هایی هستند که با نگاه انتقادی به موضوع بحران مالی طرح‌های بازنشستگی پرداخته‌اند ولی دراین خصوص راه‌حل ارائه نکرده‌اند. رویکرد دوم پژوهش‌هایی هستند که ضمن بررسی ابعاد بحران مالی به چگونگی تأمین منابع مالی پایدار نیز پرداخته‌اند. در ادامه همگرایی و واگرایی این دو دسته از پژوهش‌ها بررسی می‌شود.

۲-۲-۱- پژوهش‌های انجام شده درخصوص ضرورت توجه به ساختاردهی به بحران مالی  
آذر و صفری (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر پایداری طرح‌های بازنشستگی خصوصی با استفاده از رویکرد ترکیبی متدولوژی سیستم‌های نرم و نگاهت‌شناختی فازی» انجام داده‌اند. در این پژوهش برای رسیدن به اهداف پژوهش و شناسایی عوامل مؤثر بر پایداری طرح‌های بازنشستگی خصوصی، بر شرط ساختاردهی به بحران مالی صندوق‌های بازنشستگی تأکید شده است [۱۳]. رنالی (۱۳۹۵)، پایداری، پوشش و کفایت را سه ویژگی ضروری یک نظام تأمین اجتماعی می‌داند و عنوان می‌کند که در درون نظام بازنشستگی و تأمین اجتماعی کشور، سه دسته رکود وجود دارد که به‌طورعمده ناشی از تصمیم‌های خطای مدیریتی در سال‌های گذشته بوده است که بر یگدیگر انباشت شده‌اند. این رکوردها عبارت است از رکود عملکردی، رکود ساختاری و رکود نهادی [۱۴]. عطاریان (۱۳۹۰) بیان می‌کند که امروزه مسن شدن جمعیت، قرارداد اجتماعی بین نسل‌هایی را که به تأمین مالی سیستم توازن درآمد با هزینه می‌پردازند، به خطر انداخته است [۱۵]. توکلیان و همکاران (۱۳۹۹) معتقدند وضعیت مالی صندوق از پویایی جمعیت میان دو نسل شاغل و بازنشسته متأثر می‌شود که این پویایی‌ها متمرکز بر چهار ویژگی نرخ حق بیمه و مزایای پایان خدمت نسل شاغل و بازنشسته، هرم جمعیتی دو نسل شاغل و بازنشسته، دوره اشتغال نسل شاغل و دوره ادامه حیات نسل بازنشسته است.



## ۲-۲-۲- پژوهش‌های انجام‌شده درخصوص ارائه راهکار و تأمین منابع مالی

خندان (۱۳۹۷) راهبردهای تأمین مالی زیر را پیشنهاد می‌کند؛ اصلاح اول: جداسازی صندوق درمان از بیمه؛ اصلاح دوم: اعمال نرخ حق بیمه؛ اصلاح سوم: اعمال مالیات اجتماعی؛ اصلاح چهارم: ارائه پرستاری و مراقبت طولانی‌مدت در صندوق درمان؛ اصلاح پنجم: انتقال ۲ درصد حق بیمه درمان به صندوق بیمه‌ای؛ اصلاح ششم: گسترش بازه درآمد مشمول بیمه و افزایش دوره محاسبه دستمزد پایه مستمری؛ اصلاح هفتم: اعمال مالیات باز توزیعی؛ اصلاح هشتم: حذف معافیت کارگاه‌های با ۵ نفر کارکن و کمتر؛ اصلاح نهم: افزایش سهم کارگر و کاهش سهم کارفرما از حق بیمه [۱۶].

مهدی‌پور قبادلو (۱۳۹۷) دو سازوکار متعادل خودکار را به‌عنوان راه‌حلی که منجر به حفظ و تضمین پایداری سیستم بازنشستگی می‌شود، ارائه کرده است. او با استفاده از روش‌های بهینه‌سازی، چارچوب اطمینان‌داری را برای تعیین مقادیر بهینه نرخ کسورات، سن بازنشستگی نرمال و تعدیل حقوق بازنشستگی در بلندمدت پیشنهاد می‌کند [۱۷]. سایر پژوهش‌های داخلی و خارجی که پژوهشگران را در ساختاردهی به مسئله پژوهش یاری کرده است، در جدول ۱ ارائه شده است.

### جدول ۱. پیشینه پژوهش

| منبع | یافته‌های پژوهش   |
|------|---|
| [۸]  | رابطه بلندمدت بین مخارج بیمه‌ای تأمین اجتماعی و مخارج صندوق بیمه بیکاری با رشد اقتصادی تأیید می‌شود.  |
| [۹]  | وضعیت مالی صندوق از پویایی جمعیت میان دو نسل شاغل و بازنشسته متأثر می‌شود که این پویایی‌ها، متمرکز بر چهار ویژگی نرخ حق بیمه و مزایای پایان خدمت نسل شاغل و بازنشسته، هرم جمعیتی دو نسل شاغل و بازنشسته، دوره اشتغال نسل شاغل و دوره ادامه حیات نسل بازنشسته است. |
| [۱۷] | بحران کسری مالی و اهمیت اصلاحات پارامتری در سیستم بازنشستگی سازمان  |
| [۱۸] | مهم‌ترین و اثرگذارترین شاخص نظام بیمه و تأمین اجتماعی ایران، «شاخص نظام بیمه و بازنشستگی» و متغیر «از بین رفتن تعادل بین منابع و مصارف» مهم‌ترین زیرشاخص این نظام است.  |
| [۱۹] | تله ذخایر، رفتار بیمه‌گریزی شاغلان و کارفرمایان، عضو نبودن شاغلان حرف و مشاغل آزاد، توسعه درمان مستقیم و نفوذ دولت در ساختار مدیریتی صندوق، از معضلات صندوق تأمین اجتماعی است.  |
| [۲۰] | پیشنهادهایی برون‌رفت از عدم تعادل منابع و مصارف؛ سیاست‌های مرتبط با قوانین بازنشستگی و جمعیت سرمایه‌گذاری، ورود به بازارهای غیردولتی، سرویس مشترک رفاهی و تغییر ساز و کار فعلی  |
| [۲۱] | امنیت نداشتن طرح‌های بازنشستگی دولتی در آمریکا و ارائه گزینه‌های مناسب اصلاحات  |



| منبع | یافته‌های پژوهش  |
|------|--|
| [۲۲] | در مقایسه بین سیستم‌های تأمین اجتماعی، رتبه برتر به سیستم تأمین اجتماعی فعلی (الگوی اقتصاد بازار سوسیالیستی) تعلق دارد و در این سیستم عوامل اقتصادی مهم‌ترین عوامل تشخیص داده شد. به علاوه این الگو، یک راهنمای نظری برای سیستم پایدار تأمین اجتماعی ارائه داده است. |
| [۲۳] | نرخ تورم بر باز توزیع درآمدها نشان از زیان بیشتر نسل‌های حال و آینده صندوق و تشدید توزیع بین نسلی است.   |
| [۲۴] | پیشنهاد برای اصلاحات طرح بازنشستگی چینی ایجاد سیستم بازنشستگی سه لایه است.   |

### ۳- روش شناسی

پژوهش حاضر از جهت بنیان فلسفی، پراگماتیسم؛ به لحاظ منطق، استقرایی-قیاسی؛ از بعد استراتژی ترکیب، متوالی؛ به لحاظ هدف کاربردی و صبغه پژوهش، نمونه‌ای از یک روش شناسی آمیخته کیفی می‌باشد. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها عبارت است از مصاحبه و بررسی اسناد. جامعه آماری را خبرگان تشکیل می‌دهند (که عبارت است از مدیران ارشد و کارشناسان خبره سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان و مدیران بازنشسته سازمان) که به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع قضاوتی ۲۸ نفر انتخاب شده‌اند. ملاک انتخاب خبرگان، دارا بودن تجربه، گذراندن فرایندهای مختلف، برخوردار بودن از دانش تخصصی و ارائه اطلاعات مورد نظر پژوهشگران بود. روایی محتوا از دو راه حاصل شد؛ ۱- به کارگیری متغیرها و سنجه‌هایی استفاده شده در پژوهش‌های مشابه (روایی پرسش‌های انجام شده از خبرگان متکی به ادبیات پژوهش و مطالعه‌های پیشین است)؛ ۲- هرگونه تغییر یا ادغام در متغیرها با نظر خبرگان انجام شد. با توجه به اکتشافی بودن پژوهش در این پژوهش، پژوهشگر فرضیه‌ای ندارد بلکه برای انجام پژوهش با سؤال روبه‌رو است:

- ۱- عوامل تأثیرگذار روی بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی کدامند؟
- ۲- ساختار روابط میان عوامل شناسایی شده بر بحران چگونه است؟
- ۳- راه‌حل‌های پیشنهادی خروج از بحران، با توجه به ساختار مسئله چیست؟





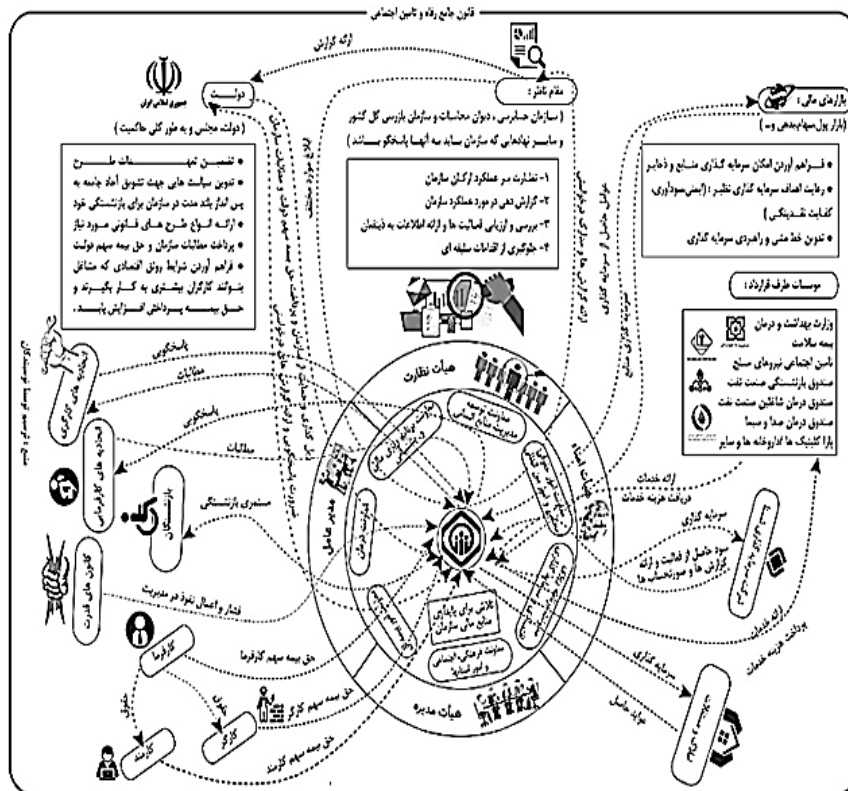
مراحل استفاده از روش‌شناسی سیستم‌های نرم در این پژوهش به شرح زیر است:

### مرحله اول و دوم

در این مرحله، دنیای واقعی مسئله مورد بررسی، شناخت مشکل و ریشه‌های آن تا حد زیادی انجام می‌شود. با استفاده از مطالعه‌های قبلی و همچنین نظر صاحب‌نظران مشخص شد که گذشته از افزایش امید به زندگی، مشکلات اقتصادی اعم از تورم و رکود، بیکاری و وجود نداشتن سرمایه‌گذاری درست منابع و نیز مطالبات این سازمان از دولت روزبه‌روز تأمین اجتماعی را به یک بحران بزرگ نزدیک می‌کند [۲۵]. عدم پرداخت حق بیمه‌ها تا آنجا ادامه پیدا کرده است که می‌تواند سازمان را به وضعیت ورشکستگی کامل برساند. به این ترتیب عوامل اثرگذاری بر بحران مالی سازمان در سه دسته شناسایی شدند. عوامل ناشی از اقدام‌های حاکمیت، عوامل ناشی از اقدام‌های سازمان و عوامل جمعیتی.

### تصویر غنی

در گام بعدی روش‌شناسی سیستم‌های نرم، لازم است تا ارتباط بین اجزای تشکیل‌دهنده مسئله به صورت یک تصویر همه‌جانبه گرایانه ترسیم شود. این شکل را تصویر غنی می‌نامند [۲۶]. در اینجا همه بازیگران و روابط آنها با کمک نمادهای گرافیکی و توضیحات لازم نشان داده می‌شوند. با بررسی و خلاصه‌سازی آنچه که در ادبیات سیستم تأمین اجتماعی بیان شد، تصویر غنی شده وضع موجود سازمان تأمین اجتماعی و عوامل مؤثر در پایداری منابع مالی آن در شکل ۲ مشاهده می‌شود.



شکل ۲. تصویر غنی از وضع موجود سازمان تأمین اجتماعی (ترسیم به وسیله نویسندگان)

در مرکز دایره، معاونت‌های سازمان که نقش اصلی را در فرایند اجرای تأمین مالی به عهده دارند، به چشم می‌خورند. در لایه دوم، ارکان اصلی سازمان تأمین اجتماعی شامل هیئت امناء، هیئت مدیره، مدیرعامل و هیئت نظارت را به تصویر کشیده است. اجزای این دو لایه بیشتر، نقش‌های ستادی دارند. لایه سوم این تصویر، نیز سطح عملیاتی را ترسیم کرده و انواع ارتباطات بین کارمندان سازمان با مشتریان (مؤسسه‌های طرف قرارداد، کارگران، کارمندان و کارفرمایان)، مقام ناظر، دولت و بازارهای پولی-مالی به‌عنوان نقش‌آفرینان، ذی‌نفعان، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی، بازنشستگان و بیمه‌گذاران به‌عنوان مالکان و عوامل محیطی نظیر سیاست‌های متغیر دولت، کانون‌های قدرت با اعمال نفوذ در اداره سازمان و بحران‌های

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2025-04-03] [DOR: 20.1001.1.22286977.1402.13.2.7.6]



پیش‌بینی نشده با فراهم کردن شرایط عدم قطعیت به عنوان محدودیت‌های محیطی به تصویر کشیده شده است.

**مرحله سوم:** در این مرحله از روش‌شناسی سیستم‌های نرم، توسعه تعاریف بنیادین انجام می‌شود. در این پژوهش برای ایجاد یک تعریف بنیادین بر مبنای تصاویر گویا، از روش شناخته‌شده CATWOE<sup>1</sup> استفاده شده است. این روش برای تدوین و فرموله کردن یک تعریف بنیادین استفاده می‌شود و شامل ابعاد زیر است [۱۲، ص ۵۱].

**C یا مشتریان** کسانی هستند که از حل شدن مسئله نفع می‌برند و از حل نشدن آن آسیب می‌بینند. در این پژوهش مشتریان سازمان تأمین اجتماعی عبارت است از کارگران، کارمندان، کارفرمایان و بیمه‌گذاران اختیاری که به منظور استفاده از خدمات درمانی و تأمین درآمد جایگزین برای دوران از کارافتادگی و بازنشستگی خود، حق بیمه پرداخت می‌کنند. سهام‌داران شرکت‌های زیرمجموعه سازمان، نیز گروهی دیگر از مشتریان هستند.

**A یا نقش‌آفرینان** کسانی هستند که می‌توانند در ایجاد یا حل مسئله نقش ایفا کنند. در سازمان تأمین اجتماعی اجزای مختلفی نظیر ارکان اصلی سازمان، حاکمیت، بازارهای مالی و... نقش‌آفرینان مسئله می‌باشند. ارکان سازمان عبارت است از هیئت امناء، هیئت نظارت، هیئت مدیره و مدیرعامل، معاونت‌های هفتگانه که در دو بخش بیمه‌ای و درمان با زیرمجموعه خود برای اجرای وظایف، تشکیلات مرکزی و واحدها، ادارات کل، شعب و نمایندگی‌ها و مدیریت‌های درمان، مراکز بیمارستانی، کلینیک، پلی کلینیک و دی کلینیک در تهران و شهرستان‌ها دارند. حاکمیت با تضمین تعهدات طرح‌های بیمه‌ای و بازنشستگی، فراهم کردن شرایط رونق اقتصادی، تدوین سیاست‌های تشویقی برای بیمه‌گذاری اقشار مختلف و ارائه انواع طرح‌های قانونی موردنیاز، نقش حمایتی خود را اجرا کرده و با کمک سازمان‌های نظارتی نقش ناظر را ایفا می‌کند. بازارهای مالی شرایط را برای سرمایه‌گذاری منابع سازمان یا فروش سهام آن فراهم می‌کنند.

**T یا فرایند تبدیل** عبارت است از شناسایی عوامل مؤثر در تأمین مالی سازمان تأمین اجتماعی، جداسازی اهداف و فعالیت‌های هریک از این عوامل براساس رسالت سازمانی و

1. Customers, Actor, Transformation process, Weltanschauung, Owner, Environmental Factors.



جایگاه تعریف شده در قوانین بالادستی، مصوبات دولت و مجلس، مقررات و آیین‌نامه‌های سازمانی و تعیین اولویت وظایف هر یک از مشارکت‌کنندگان در فرایند تأمین منابع مالی سازمان تأمین اجتماعی که ضمن آن سازمان با ارائه برنامه‌های درمانی و بازنشستگی که متضمن سه اصل کفایت، پایداری و پوشش باشد، بتواند منابع مالی را از راه حق بیمه دریافتی جذب کرده و یک‌سوم سهم درمان را به‌گونه‌ای مفید و مؤثر هزینه کند و دوسوم سهم بازنشستگی را با تدوین راهبردها و اتخاذ خط‌مشی و انتخاب پرتفوی مناسب، سرمایه‌گذاری کند که در ایفای تعهدات موفق و در نتیجه آن منافع ذی‌نفعان در بلندمدت تضمین شود.

**W یا جهان‌بینی** در روش‌شناسی سیستم‌های نرم عبارت است از قوانین حاکم بر سیستمی که مسئله در آن تعریف شده است. جهان‌بینی در مورد موضوع مطالعه شامل موارد زیر می‌شود: الف) افزایش منابع تأمین مالی: به‌کارگیری الگوی تأمین مالی با در نظر گرفتن ظرفیت‌ها، موقعیت‌ها و زیرساخت‌های مالی سازمان و قابلیت اجرای طرح‌ها؛ ب) بهبود مدیریت سرمایه‌گذاری: فلسفه وجودی سازمان، سرمایه‌گذاری منابع در اختیار و بهره‌برداری از سود حاصل از سرمایه‌گذاری در جهت تأمین منافع ذی‌نفعان است؛ ج) الزام‌های رونق تولید و به‌دنبال آن رونق بازار کار و افزایش نرخ اشتغال و افزایش بیمه‌پردازی به سازمان که منجر به تأمین منابع مالی پایدار سازمان می‌شود؛

**O یا مالکان:** کسانی هستند که قدرت متوقف کردن سیستم را دارند. بنابراین با توجه به تعریفی که از روند عملیات سازمان در تأمین منابع مالی در ضمن فرایند تبدیل آورده شد و آشنایی با هر یک از بخش‌های مختلف سازمان، مالکان عبارت است از: الف) ارکان سازمان؛ هیئت‌امنا، هیئت مدیره، هیئت نظارت و مدیرعامل که نقش اصلی را برعهده دارند؛ ب) حاکمیت؛ در جایگاه ناظر و تضمین‌کننده تعهدات؛ ج) نهادهای نظارتی مانند سازمان حسابرسی، دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور؛ د) وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان متولی حوزه رفاه و تأمین اجتماعی؛ ه) بیمه‌گذاران که ذی‌نفعان اصلی‌اند.

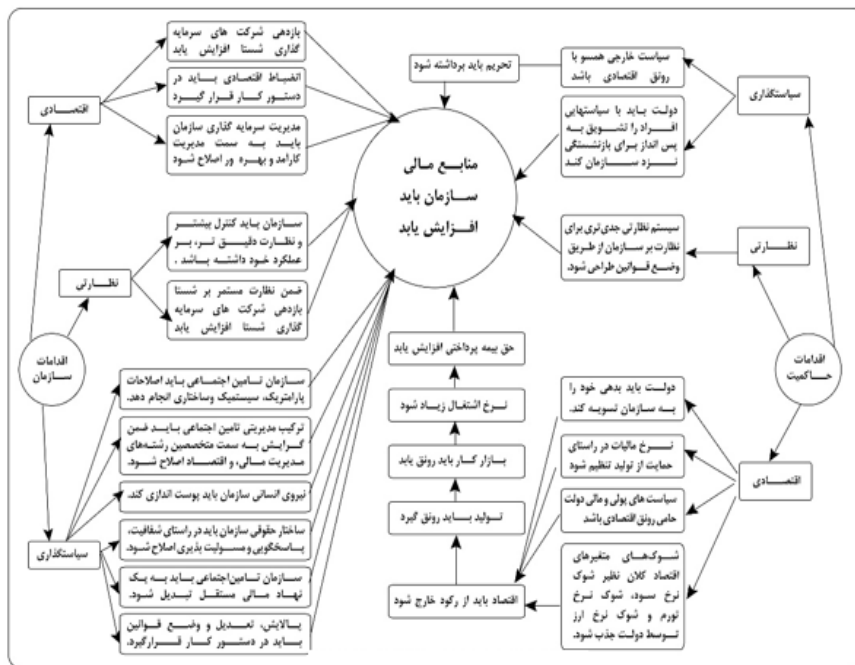
**E یا عوامل محیطی:** سالمندی جمعیت، رکود اقتصادی که رکود تولید و کاهش نرخ اشتغال را به‌دنبال دارد. وضعیت‌های بحرانی مانند سیل، زلزله و بیماری‌های فراگیر که هزینه‌های درمانی و حمایتی را افزایش می‌دهد. تغییر سیاست‌های دولت نظیر افزایش نرخ



مالیات که هزینه‌های تولید را بالا ببرد. ضعف بازارهای مالی در تأمین منابع مالی؛ کانون‌های قدرت با اعمال فشار بر مدیریت سازمان و تحریم جهانی که نفس تولید را می‌گیرد، از جمله عوامل محیطی اند.

**تعریف بنیادین:** جمله‌ای است که ضمن توصیف سیستم ایده‌آل، اهداف آن، افراد درگیر در وضعیت، افراد تحت‌تأثیر و تأثیرگذار را معرفی می‌کند. همچنین در این مرحله، معیارهای عملکردی تعیین می‌شود که از آن مسیر عملکرد سیستم بررسی شده نیز تعیین می‌شود [۱۲]، ص ۵۱]. بر این اساس، تعریف بنیادین پژوهش حاضر عبارت است از تأمین اجتماعی، سازمانی پایدار، پویا، چابک و سرآمد در پاسخگویی با فرایندهای هوشمند، ارائه خدمات کیفی و بهنگام به ذی‌نفعان. تأمین مالی این سازمان از راه؛ ۱- درآمد حاصل از حق بیمه؛ کارفرما ۲۰ درصد، بیمه شده ۷ درصد، دولت ۳ درصد؛ ۲- درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری؛ ۳- درآمد حاصل از ارائه خدمات درمانی به مؤسسه‌های طرف قرارداد؛ ۴- درآمد ناشی از خسارت‌ها و جریمه‌های نقدی مقرر در قانون است. اما سالمندی جمعیت، بالا بودن نرخ بیکاری، نداشتن استقلال مدیریتی در سازمان، گزینش سیاسی و غیرتخصصی مدیران، مدیریت ناکارآمد سرمایه، کانون‌های قدرت با اعمال فشار بر مدیریت، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی با مطالبات فزاینده و گاهی وقت‌ها نابه‌جا و دولت نیز با نپرداختن حق بیمه سهم خود و مجلس با تصویب قوانینی که بار مالی دارد، بر ورود جریان مالی به این سازمان تأثیر گذاشته و این سازمان را با بحران مالی مواجه کرده‌اند.

**مرحله چهارم:** در این مرحله از روش‌شناسی سیستم‌های نرم، الگوی مفهومی مبتنی بر تعریف بنیادین طراحی می‌شود. به این ترتیب الگوی مفهومی ساختاردهی به بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی به شکل ۳ طراحی شده است.



شکل ۳. الگوی مفهومی مسئله

اساس الگوی بالا بر تصویر غنی شده که در همین مقاله ارائه شد، مبتنی است. همچنین در این باره نظر خبرگان و بررسی دوباره مطالعه‌های قبلی نیز مد نظر قرار گرفته است. در نهایت یکی از پژوهشگران بیش از دو دهه به‌طورمستقیم با این مسئله مواجه بوده و تجربه زیسته در این مورد را دارد. در الگوی بالا حاکمیت و سازمان تأمین‌اجتماعی هرکدام در سه اقدام (سیاست‌گذاری، نظارتی و اقتصادی) به حل بحران مالی سازمان می‌پردازند. حالا باید بررسی شود که آیا الگوی طراحی‌شده ویژگی‌های سیستمی را دارد؟ هدف اصلی سازمان تأمین‌اجتماعی ارائه خدمت به بیمه‌گذاران و تأمین منافع ایشان است. هدف الگوی پژوهش، ساختاردهی به بحران مالی سیستم سازمان تأمین‌اجتماعی است. ارزیابی عملکرد سیستم براساس رضایت ذی‌نفعان، تأمین نظر هیئت نظارت سازمان و مقام ناظر خارج از سازمان انجام می‌شود. فرایند تصمیم‌گیری براساس نمودار سازمانی به‌وسیله هیئت امناء، هیئت مدیره و مدیر عامل انجام می‌شود. سیستم شامل مجموعه‌ای از اجزا و عوامل به‌هم‌پیوسته‌ای نظیر مدیر،



کارکنان، ذی‌نفعان، بازارهای مالی، مؤسسه‌های طرف قرارداد، کانون‌های قدرت، نهادهای ناظر و... است که در تأمین مالی سازمان بر یکدیگر تأثیر و تأثر دارند. تصمیم‌گیرندگان با گزینه‌های متفاوت و تحت معیارهای مختلفی از محیط داخلی یا خارجی سیستم نظیر قوانین و مقررات دولتی، ترکیب جمعیتی، رونق تولید، نرخ بیکاری، شرایط اقتصادی و... مواجه هستند. این سیستم منابع متعددی مانند منابع مالی، انسانی و غیر در اختیار دارد که البته محدود هستند. چگونگی انتخاب مدیران در استفاده از این منابع و چگونگی هزینه کردن این منابع، بیانگر بهره‌وری ایشان در استفاده از آن است. اجزای سیستم بالا با توجه به قراردادی اجتماعی گرد هم آمده‌اند، در نتیجه پیوستگی دارند.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

گام‌های اول تا چهارم روش SSM به منظور استخراج مسئله و شناخت بهتر آن انجام شد. در ادامه ضمن مصاحبه با خبرگان و استفاده از این الگو در تمام مصاحبه‌ها [برای توضیح بهتر مسئله برای خبرگان] گام‌های بعدی این روش و دستیابی به نتایج پژوهش انجام شد. مشخصات مصاحبه‌شوندگان (نمونه آماری) در پژوهش حاضر به شرح زیر است. از نظر تحصیلات ۹ نفر لیسانس، ۱۳ فوق لیسانس و ۶ دکتری؛ از نظر جنسیت ۱۹ مرد و ۹ زن با میانگین سنی ۴۶ سال و میانگین سابقه کار ۲۳ سال می‌باشند. مراحل تکاملی روش SSM به شرح زیر انجام شد:

#### مرحله پنجم: مقایسه الگوی مفهومی با وضع موجود

چک‌اند پیشنهاد می‌کند برای مقایسه الگوی مفهومی و دنیای واقعی، سؤال‌هایی از این نوع طرح شود: آیا این فعالیت‌ها در دنیای واقعی نیز اتفاق می‌افتد؟ چگونه؟ چگونه ارزیابی می‌شود؟ آیا این فرایند در وضعیت فعلی مناسب است؟ برای پاسخ به سؤال‌های بالا، وضعیت سازمان تأمین اجتماعی به وسیله خبرگان بررسی شد. در ادامه نتایج بررسی‌ها ارائه می‌شود:

**اقدام‌های سازمان در حوزه سیاست‌گذاری؛** در یک نظرسنجی از خبرگان در پاسخ به سؤال «به نظر شما صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی به اصلاحات نیاز دارد؟»، ۹۷ درصد



انجام اصلاحات را ضروری شمرده‌اند و ۹۱/۸ درصد از افراد هدف از اصلاحات را ایجاد منابع مالی پایدار و رفع کسری دانسته‌اند [۱۶]. اما به‌رغم توصیه کارشناسان، سیاست‌گذاری کلان اقدام‌های اصلاحی جامع و یکپارچه که همه ابعاد مسئله را در بر بگیرد، تاکنون انجام نداده‌اند.

**اقدام‌های سازمان در حوزه اقتصادی:** رعایت نکردن اصول حرفه‌ای مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری در مدیریت سبد دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی موجب شده است که در برخی از موارد دارایی‌ها با ارزش متورم به این صندوق‌ها منتقل شده و یا صندوق‌ها وارد طرح‌هایی شوند که توجیه‌پذیری اقتصادی نداشته و اهداف اجتماعی و سیاسی در انتخاب این پروژه‌ها بیشتر مد نظر قرار گرفته باشند [۲۵، ص ۲۵].

**اقدام‌های سازمان در حوزه نظارتی:** متأسفانه به‌رغم وجود هیئت‌نظارت و بازرس در ارکان تشکیلاتی صندوق‌های بازنشستگی، استاندارد برای نظارت و ارائه گزارش به شرکای صندوق‌ها (دولت، کارفرما، و بیمه شده) وجود ندارد [۲۷].

**اقدام‌های حاکمیت:** مغایرت‌هایی که بین الگوی مفهومی و وضعیت موجود در عملکرد دولت در رابطه با سازمان وجود دارد، با سه اقدام بررسی می‌شود. ۱- **اقدام‌های سیاست‌گذاری:** تجربه قانون‌گذاری در طول دهه‌های گذشته به روشنی نشان می‌دهد که نهادهای سیاست‌گذار، تصمیم‌گیر، قانون‌گذار و مجریان کشور بدون توجه به آثار مالی تبعی، همواره اقدام به پیگیری و تصویب قوانین و مقرراتی کرده‌اند که به‌طور عمده مغایر با اصل پایداری صندوق‌ها در بلندمدت بوده‌اند. قوانین و مقرراتی چون بازنشستگی پیش از موعد، اعطای سنوات تشویقی به گروه‌ها و افراد خاص، مبنای تعیین مستمری بازنشستگی، سن بازنشستگی، مستمری بازماندگان، بازنشستگان متوفا و ... از جمله مواردی هستند که امروزه به عاملی برای انحراف و کژکارکردی صندوق‌های بازنشستگی تبدیل شده‌اند [۲۸]. ۲- **اقدام‌های اقتصادی:** نرخ جمعیت بیکار، اشتغال کاذب و رشد مشاغل غیراستاندارد باعث شده است که ساختار بازار کار تغییر پیدا کند و به‌تبع آن میزان جمعیت شاغل به مستمری‌بگیران کاهش پیدا کند، مدت بیمه‌پردازی و یا سوابق بیمه‌ای کاهش پیدا کند که به این ترتیب منابع مالی تأمین اجتماعی کاهش پیدا کرده است. دولت به‌رغم تلاش‌های مقطعی، تلاش مؤثری در خصوص رونق تولید و کسب‌وکار انجام نداده است. دومین اقدام





دولت در رابطه با سازمان تأمین اجتماعی پرداخت بدهی دولت بابت سه درصد سهم دولت و تعهداتی مانند حق بیمه قالی بافان، نویسندگان، رانندگان، خادمان مساجد کسورات ناشی از بازنشستگی پیش از موعد و ... است که اگرچه دولت بخشی از بدهی های خود را به این صندوق ها بازپرداخته است، اما واقعیت آن است که حجم بدهی ایجاد شده به واسطه پذیرش تعهدات ناشی از تکالیف قانونی جدید، بسیار بیشتر از میزان بدهی پرداخت شده بوده است [۲۹]؛ ۳- اقدام های نظارتی: در حال حاضر هیچ نهاد مالی متمرکزی به عنوان مقام ناظر صندوق های بازنشستگی وجود ندارد. با توجه به وجود نداشتن مقام ناظر، صندوق ها نیازمند به رعایت هیچ یک از معیارهای شفاف در گزارش دهی نیستند. این در حالی است که تقریباً در تمام کشورهای توسعه یافته، صندوق های بازنشستگی و تأمین اجتماعی زیر نظر یک مقام ناظر مالی قانونگذار فعالیت می کنند. افزون بر این، نظام بیمه های اجتماعی کشور از نبود سیستم های کارآمد برای نظارت بر اجرای قوانین، رسیدگی به شکایت ها و احقاق حقوق مردم رنج می برد [۲۷، ص ۱۳۲].

## ۵- بحث و نتیجه گیری

بحث: در مقاله حاضر با به کارگیری روش شناسی سیستم های نرم، بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی ساختاردهی شد. روش شناسی سیستم های نرم سه گام اصلی دارد؛ «شناسایی»، «ساختاردهی مسئله» و «تدوین برنامه اقدام».

در گام اول: شناسایی (پاسخ سؤال یک پژوهش) عوامل مؤثر در بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی، معرفی و دسته بندی شدند. این عوامل براساس اثرگذاری بر بحران مالی سازمان در سه دسته ارائه شده اند؛ عوامل ناشی از اقدام های حاکمیت، عوامل ناشی از اقدام های سازمان و عوامل جمعیتی.

گام دوم: ساختاردهی (پاسخ سؤال دوم پژوهش)؛ در تعاریف بنیادین مسئله؛ عمده منابع تأمین مالی این سازمان از طریق مشارکت دولت، حق بیمه های جمع آوری شده از بیمه شدگان و کارفرمایان و درآمد حاصل از سرمایه گذاری عنوان شد. به این ترتیب سازمان تأمین اجتماعی در دو بخش بیمه ای و درمان با زیرمجموعه خود، به بیمه شدگان و افراد تحت تکفل ایشان



خدمات ارائه می‌دهند و تأمین درآمد جایگزین برای شاغلان از کارافتاده و بازنشستگان را تعهد می‌کند. این سازمان از راه شرکت‌های سرمایه‌گذاری، منابع در اختیار را سرمایه‌گذاری می‌کند، اما نداشتن استقلال مدیریتی، گزینش سیاسی و غیر تخصصی مدیران، مدیریت ناکارآمد سرمایه و نداشتن انضباط مالی در درون سازمان و عوامل محیطی مانند سالمندی جمعیت، بالا بودن نرخ بیکاری، کانون‌های قدرت با اعمال فشار بر مدیریت، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی با مطالبات فزاینده و گاهی اوقات نابه‌جا و دولت با نپرداختن حق بیمه سهم خود و مجلس با تصویب قوانینی که دارای بار مالی است، بر ورود جریان مالی به این سازمان تأثیر گذاشته و این سازمان را با بحران مالی مواجه کرده‌اند. گام سوم: تدوین برنامه اقدام (پاسخ سوال سوم پژوهش) ضمن مراحل پژوهش، الگوی مفهومی بحران مالی سازمان‌تأمین اجتماعی طراحی شد. این الگو نموداری از فعالیت‌ها با ارتباط‌های مربوط به آن می‌باشد. سپس با ترسیم تصویر غنی، همه بازیگران اصلی و روابط بین آنها با کمک نمادهای گرافیکی، توضیح داده شد. در مرحله مقایسه الگوی مفهومی با دنیای واقعی، اقدام‌های سازمان و حاکمیت ذیل سه عنوان اقدامات؛ سیاست‌گذاری، اقتصادی و نظارتی با الگوی پیشنهادی ایده‌آل مقایسه شد. از آنجاکه فاز بعدی روش SSM، تعیین تغییرات و اقدام‌های آینده است، این مرحله در بخش نتیجه‌گیری مقاله ذکر شده است تا خواننده بتواند ارتباط بهتری میان اجزای پژوهش برقرار سازد.

**نتیجه‌گیری (مرحله ششم؛ تعیین تغییرات برای بهبود و توسعه منابع مالی سازمان):** پس از مقایسه الگوی مفهومی با وضعیت موجود و شناسایی گره‌های سیستم، اکنون باید تغییرات مطلوبی در جهت اصلاح عملکرد و پایداری سیستم در قالب اقدام‌های حاکمیت و سازمان ارائه شود. تغییرات موردنیاز در اقدام‌های دولت عبارت است از: **الف) اقدام‌های سیاست‌گذاری:** خودداری از تصویب قوانین و مقررات مغایر با اصل پایداری صندوق‌ها به‌وسیله قانون‌گذاران و مجریان، تعریف سیاست خارجی همسو با رونق اقتصادی، شناخت سازمان به‌عنوان یک نهاد مالی مستقل، تشویق افراد به پس‌انداز برای دوران بازنشستگی نزد سازمان، تشویق و تلاش برای حفظ جوانی و پیشگیری از پیری جمعیت؛ **ب) اقدام‌های اقتصادی:** تسویه بدهی با سازمان، تنظیم نرخ مالیات در راستای حمایت از تولید و کسب‌وکار،



اتخاذ سیاست‌های پولی و مالی برای خروج اقتصاد از رکود، مدیریت متغیرهای اقتصاد کلان نظیر نرخ سود، نرخ تورم، نرخ ارز و نرخ بیکاری؛ **ج) اقدام‌های نظارتی**: نیاز است که حاکمیت نظارت جدی‌تری بر عملکرد ارکان سازمان داشته باشد. همچنین ایجاد یک مقام ناظر مالی قانونگذار که صندوق‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی زیر نظر آن فعالیت کنند و مجبور به گزارش‌دهی با معیارهای شفاف باشند. تغییرات موردنیاز در اقدام‌های سازمان عبارت است از: **الف) اقدام‌های سیاست‌گذاری**: انجام اصلاحات پارامتریک و سیستمی؛ استقلال سازمان به‌عنوان یک نهاد مالی؛ پالایش، تعدیل و وضع قوانین؛ تعدیل نیروی انسانی ضمن گرایش به سمت نیروهای متخصص و با مهارت‌های چندگانه؛ اصلاح ترکیب مدیریتی سازمان با استفاده از متخصصان رشته‌های مدیریت، اقتصاد و حسابداری؛ اصلاح ساختار حقوقی در راستای شفافیت، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری؛ **ب) اقدام‌های اقتصادی**: بازنگری مدیریت سازمان به سمت مدیریت کارآمد و بهره‌ور، نهادینه‌شدن انضباط اقتصادی در مخارج و مصارف، خروج از بنگاه‌داری؛ **ج) اقدام‌های نظارتی**: کنترل بیشتر و دقیق‌تر هیئت نظارت سازمان بر همه اجزای سیستم.

**مقایسه نتایج با پژوهش‌های مرتبط**: میر، گنجیان و فروهش (۱۳۹۳) چالش‌های اثرگذار بر صندوق‌های بازنشستگی را به دو دسته سیستمیک و پارامتریک تقسیم کرده و زیرعوامل افزایش نسبت وابستگی سالخوردگان، نرخ بالای تورم، تحمیل هزینه‌های حمایتی به نظام بیمه‌ای، نادیده گرفتن اصول و محاسبات آکچوئری در تصمیم‌ها و سیاست‌گذاری‌های صندوق‌ها و مداخله‌های غیرحرفه‌ای دولت، ایفا نکردن تعهدات دولت نسبت به صندوق را مهم‌ترین چالش‌ها دانسته‌اند [۳۰]. حسن‌زاده (۱۳۸۶) نیز دغدغه طرح‌های تأمین اجتماعی را مسئله حفظ وضعیت مالی می‌داند و عوامل اثرگذار بر کاهش منابع مالی را چنین برمی‌شمارد: کاهش رشد اقتصادی، افت سطح فعالیت اقتصادی ناشی از افزایش میزان بیکاری، بازنشستگی پیش از موعد و سالمندی جمعیت. پیشنهاد ایشان برای مشکل مالی سازمان، استفاده از علم آکچوئری است [۳۱]. یافته‌های پژوهش حاضر نتایج هر دو پژوهش را تأیید می‌کند. در این مطالعه نیز عوامل مؤثر در بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی، ناشی از عوامل جمعیتی، اقدام‌های حاکمیت و سازمان در سه زمینه سیاست‌گذاری، اقتصادی و نظارتی تشخیص داده



شده است ولی هر دو پژوهش پیش‌گفته از نقصان نظارت که موجب عدم تعادل منابع و مصارف شده است، غفلت کرده‌اند.

پژوهش حاضر ویژگی‌هایی از جمله کثرت معیارها، مخاطره و عدم اطمینان، آثار بلندمدت، مشارکت نهادها و افراد متعدد در تصمیم‌گیری، قضاوت‌های ارزشی و ذی‌نفعان زیادی دارد که البته همه این گزینه‌ها اهمیت یکسان ندارند. وجه تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین در دسته‌بندی و ساختاردهی عوامل مؤثر بر بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی است.

## ۶- پیشنهادهای کاربردی

در نهایت یادآور می‌شود از آنجاکه سازمان تأمین اجتماعی یک سیستم اجتماعی است، متشکل از روابط درهم‌تنیده با ساختار پیچیده، ذی‌نفعان متعدد، نظام تصمیم‌گیری چندبعدی، عناصر بانفوذ خارجی است که اگر از راه هماهنگی عقلایی به یک دیدگاه واحد درخصوص پایداری مالی سازمان نرسند، بحران مالی سازمان به یک ابر بحران برای کشور تبدیل خواهد شد. بنابراین براساس نتایج این پژوهش برای جلوگیری از این بحران در اولین گام باید یک هم‌پیمانی راهبردی در این خصوص ایجاد شود. سپس قوانین حمایتی و بیمه‌ای تأمین اجتماعی اصلاح شود و در نهایت تلاش برای فزونی منابع مالی پایدار از راه شرکت‌های سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی انجام شود.

## ۷- منابع

- [۱] طاهری، س. ز. محمدی ا. «اصول و رویکردهای کلی در تأمین اجتماعی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۷(۴)، (۱۴۰۰)، ۱۲۵-۱۴۶.
- [۲] معصومی، ع. ا. هاشمی، س. م. رستمی، و. «امکان‌سنجی تجمیع صندوق‌های بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی ایران»، پژوهش حقوق عمومی، ۲۲(۶۸)، (۱۳۹۹)، ۸۵-۱۱۰.
- [۳] فرهادی ه، جمشیدی نوبد ب، قنبری م. جمشیدپور ر. «تأثیر اصلاحات پارامتریک بر تصمیم‌گیری مالی در تأمین مالی تعهدات بلندمدت»، مدیریت راهبردی در سیستم‌های صنعتی، ۱۶(۵۸)، (۱۴۰۰)، ۱۷۷-۱۹۲.



- [۴] وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. «گزارش راهبردی مدیریت و اقتصاد ۳۴- چالش‌های نظام تأمین اجتماعی در ایران»، تهران: مرکز پژوهشی آرا، اندیشکده سیاست‌های راهبردی اقتصاد و مدیریت (سرآمد)، (۱۳۹۶).
- [۵] خندان ع. «بررسی روش‌های تأدیه بدهی دولت به طلبکاران بزرگ»، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی. (۱۳۹۷).
- [۶] رحمانی فضلی ه، نیکبخت س، تیموری، ح. «تأثیر متغیرهای مالی بر عملکرد بهینه هلدینگ سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا)»، *دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی*، ۲(۱۴)، (۱۴۰۰)، ۹۵-۱۰۸.
- [۷] منوچهری راد ر. «ارائه الگوی توسعه فرهنگ تخصصی تأمین اجتماعی (مورد مطالعه: روابط میان فرهنگی حاکمیت و سازمان تأمین اجتماعی ایران)»، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، ۵۶، (۱۳۹۹)، ۳۴-۷۷.
- [۸] مانی ک. «رابطه مخارج بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی، صندوق بیمه بیکاری و رشد اقتصادی در ایران»، *بررسی مسائل اقتصاد ایران*، ۸(۲)، (شماره پیاپی: ۱۶)، (۱۴۰۰)، ۲۷۷-۳۰۴.
- [۹] توکلیان ح، صارم م، طاهرپور ج، عبدالله میلانی م. «شبیه‌سازی جریان وجوه سازمان تأمین اجتماعی مبتنی بر یک الگوی همپوشانی بین‌نسلی»، *پژوهشنامه اقتصادی*، ۲۰(۷۸)، (۱۳۹۹)، ۱-۶۱.
- [۱۰] روغنی‌زاده م. «چالش‌های نظام بازنشستگی در جمهوری اسلامی ایران»، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، ۲۹(۲)، (۱۳۸۷)، ۷۹-۹۶.
- [۱۱] مومیوند ع. ر، آذر ع، طلوعی اشلقی ع. «ترکیب روش‌شناسی سیستم‌های نرم در دو سطح به‌منظور بهبود سیستم ارتقای شغلی کارکنان»، *مطالعات مدیریت صنعتی*، ۲۰(۶۶)، (۱۴۰۱)، ۱-۳۴.
- [۱۲] آذر ع، خسروانی ف، جلالی ر. «تحقیق در عملیات نرم، رویکردهای ساختاردهی مسئله»، تهران: سازمان مدیریت صنعتی، (۱۳۹۷).



- [۱۳] آذر ع.، صفری، م. «شناسایی عوامل مؤثر بر پایداری طرح‌های بازنشتگی خصوصی با استفاده از رویکرد ترکیبی متدولوژی سیستم‌های نرم و نگاشت شناختی فازی»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴۳، (۱۳۹۵)، ۲۱-۵۷.
- [۱۴] رنانی م. «گذر از بحران صندوق‌ها اراده سیاسی می‌خواهد»، ماهنامه قلمرو رفاه، ۱۴، (۱۳۹۵)، ۲-۵.
- [۱۵] عطاریان، ا. «چالش‌های صندوق بازنشتگی کشوری و راهبردهای برون‌رفت از آن»، تهران: صندوق بازنشتگی کشوری، (۱۳۹۰)
- [۱۶] خندان ع. «گزارش کارشناسی اصلاحات پیشنهادی صندوق‌های بازنشتگی»، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، (۱۳۹۷).
- [۱۷] مهدی‌پور قبادلو ش. «حفظ پایداری صندوق‌های بازنشتگی عمومی با اصلاحات پارامتری بهینه»، فصلنامه تأمین اجتماعی، ۵۰، (۱۳۹۷)، ۶۷-۸۶.
- [۱۸] نجارپور ح. ع. «ارائه مدلی ترکیبی برای شناسایی چالش‌های مؤثر بر پیاده‌سازی نظام تأمین اجتماعی چندلایه»، فصلنامه تأمین اجتماعی، ۵۳، (۱۳۹۸)، ۳۹-۵۴.
- [۱۹] حسینی س. ح.، ایزدبخش ح. ر.، شهبولی خیرآبادی، س.، آقایی س. ا. «به‌کارگیری رویکرد سیستمی در شناخت عوامل مؤثر بر تداوم کسب‌وکار بیمه‌های اجتماعی در کشورهای در حال توسعه؛ مطالعه موردی صندوق تأمین اجتماعی ایران»، دهمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع (گرگان: ۱۴، شهریورماه ۱۳۹۲)، ۱۴-۱۸۱.
- [۲۰] فرتوک‌زاده ح. ر.، رجبی نهوجی م.، بایرام‌زاده س. «بحران فزونی مصارف نسبت به منابع»، مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۵، (۱۳۹۲)، ۱۳۱-۱۵۶.
- [۲۱] لاهی ک. آنسون ل. «چرا انجام اصلاحات برای نجات سیستم بازنشتگی کارکنان دولت ضروری است؟» (طیبه جلیلی، مترجم، تهران: صندوق بازنشتگی کشوری (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۲۰۰۷)، (۱۳۸۷).
- [۲۲] کیمیاری م.، منوچهری راد ر. «بازتوزیع درآمد در صندوق تأمین اجتماعی ایران و اثر تورم بر آن»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، ۴۵، (۱۳۸۹)، ۱۳۹-۱۸۰.



- [۲۳] محمودزاده ش. «صندوق‌های بازنشستگی و بخش عمومی»، در مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، (صفرزاده، اسماعیل) مقاله‌هایی درباره اقتصاد ایران در سال ۱۳۹۶، تهران: مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، (۱۳۹۶)، ۵۳۹-۵۷۸.
- [۲۴] گرجی‌پور ا. اسناد سیاستی نظام تأمین اجتماعی چند لایه کشور، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، (۱۳۹۵).
- [۲۵] روغنی‌زاده م. جور سنگین صندوق‌ها بر گردن دولت، بحران‌های آینده صندوق بازنشستگی از تصور خارجند، تهران: ویژه‌نامه اقتصادی روزنامه شرق، (۱۳۹۵)، ۶ مهرماه، صفحه ۲۳.
- [۲۶] میرزاابراهیمی ر. «علل بحران در صندوق‌های بازنشستگی ایران»، تهران: صندوق بازنشستگی کشوری، (۱۳۹۶).
- [۲۷] میر س. ج. گنجیان م.، فروهش غ. «چالش‌ها و راهکارهای صندوق‌های بازنشستگی در ایران؛ مطالعه موردی صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی»، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، ۷: (۱۳۹۳)، ۱۱۱-۱۳۹.
- [۲۸] حسن‌زاده اصفهانی م. «روش‌های تأمین مالی در تأمین اجتماعی (طرح‌های مستمری و نقش اکچوئری)»، فصلنامه تأمین اجتماعی، ۲۹، (۱۳۸۶)، ۵۹-۷۷.
- [29] Li, J. "Evaluation Model of Social Security System based on Fuzzy Comprehensive Evaluation Model". 9th International Conference on Measuring Technology and Mechatronics Automation. (Hubei Wuhan: 14-15 Jan 2017). [online]. < <http://ieeexplore.ieee.org>>. [2 Jun 2018].
- [30] Dong, K. Wang, G. "China's pension system: achievements, challenges and future developments". Economic and Political Studies, 4(4), (2016), 414-433.
- [31] Gisby, A. Ross, C. Francis-Smythe, J and Anderson, K. "The 'Rich Pictures' method: its use and value, and the implications for HRD research and practice", Human Resource Development Review, Vol. 2(1), (2023), 1-25.