

Identifying the Key Factors Affecting the Future Policies of the Iranian Social Security Organization

Abbas Soleimani

PhD Student in Public Administration-Policy Making, Kish International Campus,
University of Tehran, Iran. abbassoleimany1393@gmail.com

Ali Asghar Pourezzat

Professor of Public Administration, University of Tehran, Tehran, Iran
pourezzat@ut.ac.ir

Mohammadreza Esmaeili Givi

Assistant Professor of Public Administration, University of Tehran, Tehran, Iran,
(Corresponding Author) s.givi@ut.ac.ir

Abstract

Purpose: The future of the Social Security Organization has always been raised as one of the serious and effective challenges regarding the provision of social services in Iran. Ignoring this future can lead to irreparable consequences, which would affect the fate of more than 43 million Iranian people. The purpose of this research was to identify the key factors that affect the future of more than 53% of Iranian people to figure out a desired and believable future for the Social Security Organization.

Method: In this research, the data were collected through the Meta-Synthesis method of Sandelowski and Barroso model as well as semi-structured interviews with experts (university professors and managers of the Social Security Organization) to increase the richness of the research. The thematic analysis technique was used to analyze the data.

Findings: A questionnaire was prepared through the 22 key factors identified by meta-synthesis and interview with experts to rank key factors based on importance and uncertainty. Finally, two factors of management styles, especially in the financial field in terms of importance and Apoliticism of the organization in terms of uncertainty, were ranked higher by experts.

Conclusion: The Social Security Organization has put the organization intelligence on its agenda through the factors of attention and the use of management styles, especially in the financial field in terms of importance and avoidance of Apoliticism and political behaviors as the most important key factors in the future of social security to prevent any crisis in the organization.

Keyword: Iran Social Security Organization, Future Social Security of Iran, Meta-synthesis, Future Uncertainty.

دو فصلنامه آینده‌پژوهی ایران

مقاله پژوهشی، سال پنجم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۹ صفحه: ۱۴۷-۱۷۲

شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران

عباس سلیمانی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری پردیس بین‌المللی کیش، دانشگاه تهران،

abbassoleimany1393@gmail.com

علی اصغر پورعزت

استاد گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران، pourezzat@ut.ac.ir

محمدرضا اسماعیلی‌گیوی⁻

استادیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، s.givi@ut.ac.ir

چکیده^۱

هدف: آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی همواره به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی و اثرگذار در عرصه‌ی ارائه‌ی خدمات اجتماعی ایران مطرح بوده است. بی‌توجهی به این آینده می‌تواند سرنوشت بیش از ۴۳ میلیون نفر از مردم ایران را با چالش جدی مواجه نماید و عواقب جبران‌ناپذیری را به دنبال داشته باشد. ما در این پژوهش به دنبال شناسایی عوامل کلیدی هستیم که آینده‌ی بیش از ۵۳ درصد مردم ایران را تحت تأثیر قرار خواهد داد تا از این طریق آینده‌ی مطلوب و باورپذیری را برای سازمان تأمین اجتماعی رقم بزنیم.

روش: ما در این پژوهش در جهت افزایش غنای تحقیق با استفاده از روش فراترکیب مدل سندلوسکی و باروسو و مصاحبه‌ی نیمه‌ساختاریافته با خبرگان (اساتید دانشگاه و مدیران سازمان تأمین اجتماعی)، اقدام به گردآوری داده نمودیم و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل تم استفاده نمودیم.

یافته‌ها: از میان ۲۲ عامل کلیدی شناسایی شده با روش متاستز و مصاحبه با خبرگان، پرسشنامه‌ای تهیه شد که جهت رتبه‌بندی عوامل کلیدی بر اساس اهمیت و عدم قطعیت در اختیار خبرگان قرار گرفت که در نهایت دو عامل سبک‌های مدیریتی به‌ویژه در حوزه‌ی مالی از نظر اهمیت؛ و سیاست‌زدگی سازمان از نظر عدم قطعیت، توسط خبرگان رتبه‌ی بالاتری اخذ نمودند. در مرحله‌ی بعد، اقدام به سنجش اعتبار عوامل کلیدی از طریق خبرگان نمودیم که در نهایت ۱۱ عامل تأیید شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به شناسایی میزان سیاست‌زدگی و توجه به سبک‌های مدیریتی بعنوان دو عامل کلیدی تأثیرگذار در حوزه خط‌مشی‌های آینده سازمان تأمین اجتماعی، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که موفقیت این سازمان در گرو این مسئله است که خط‌مشی‌گذاران پرهیز از رفتارهای سیاسی و افزایش استفاده از سبک‌های مدیریتی را مبنای خط‌مشی‌گذاری آینده تأمین اجتماعی قرار دهند.

واژگان کلیدی: سازمان تأمین اجتماعی ایران، آینده‌ی تأمین اجتماعی ایران، متاستز، عدم قطعیت آینده.

⁻ تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱/۱۷ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۶/۱۶

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری می‌باشد

۱- مقدمه

در منابع علمی، تأمین اجتماعی، حمایت جامعه از افراد خود در برابر شوک‌های اقتصادی و اجتماعی از طریق یکسری اقدامات عمومی تعریف شده است (podger et al, 2014: 231). به تبع همین تعریف، سازمان تأمین اجتماعی ایران نیز به‌عنوان نهاد عمومی غیردولتی وسیع‌ترین جامعه هدف را در کشور تحت پوشش دارد (دلوی و دیگران، ۱۳۹۲: ۷۷). سازمان تأمین اجتماعی نقش بسیار زیادی در کمک به دولت‌ها برای تحقق عدالت اجتماعی دارد. به همین منظور شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی، به عنوان یک پیش‌نیاز اساسی توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در تمامی کشورها مطرح است و یکی از ابزارهای مهم ایجاد عدالت اجتماعی می‌باشد. نظام تأمین اجتماعی ابزار استقرار امنیت، عدالت اجتماعی، رفاه و ثبات اجتماعی است و توسعه‌ی پایدار هر کشور با کمیت و کیفیت خدمات نظام تأمین اجتماعی رابطه‌ای مستقیم دارد (نعیمایی، ۱۳۹۳: ۲). اهمیت وارزش افزایی این پژوهش در دستیابی به عوامل کلیدی، پیش ران و عدم قطعیت‌های بحرانی تأثیرگذار در آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران است که می‌تواند در ترسیم خط مشی‌های آینده سازمان تأمین اجتماعی تأثیر بسزایی داشته باشد و همین موارد اهمیت شناسایی عوامل تأثیرگذار در آینده‌ی خط مشی‌های سازمان تأمین اجتماعی را که موضوع این پژوهش است، صد چندان می‌کند و این مهم از طریق تحقق هدف اصلی پژوهش «تبیین عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده سازمان تأمین اجتماعی ایران» در کنار اهداف فرعی پژوهش شامل ۱- تعیین عناصر و مؤلفه‌های پیش ران عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده-ی سازمان تأمین اجتماعی ایران ۲- تعیین عدم قطعیت‌های حساس (بحرانی) خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران محقق خواهد شد.

پایداری سازمان تأمین اجتماعی مبتنی بر اصل تناسب و هماهنگی بین ورودی‌ها (درآمد) و خروجی‌ها (هزینه‌ها) است. در یک سازمان پایدار در مقابل هر یک نفر مستمری بگير ۷ نفر بیمه‌پرداز باید وجود داشته باشد (دلوی و دیگران، ۱۳۹۲: ۷۷). آمار و ارقام نشان می‌دهد که این نسبت در ایران از سال ۶۰ از رقم ۱۱,۴ نفر بیمه شده به ازاء هر مستمری بگير به میزان ۶,۴ درصد در سال ۹۲ کاهش یافته که به معنای رشد سیزده برابری مستمری بگيران و هفت برابری بیمه شدگان است. از سوی دیگر نسبت پشتیبان^۱ سازمان تأمین اجتماعی در سال ۸۶ به میزان ۶,۷۷ بوده و بر اساس آمار اعلام شده از سوی سازمان تأمین اجتماعی ایران در شش ماهه‌ی دوم سال ۹۸ به ۴,۶۷ کاهش یافته است (مرکز آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان

۱. نسبت بیمه شدگان اصلی به مستمری بگيران

تأمین اجتماعی، ۱۳۹۸: ۸). این آمار، به‌ویژه کاهش نسبت پشتیبان به زیر پنج، گویای زنگ خطری جدی برای سازمان تأمین اجتماعی 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. لذا این موضوع نیز دلیل دیگری در خصوص اهمیت این پژوهش است که به‌دنبال شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار بر خط مشی‌های آینده‌ی تأمین اجتماعی است تا از شکل‌گیری و تشدید این شرایط پیشگیری نماید. علی‌رغم این‌که تاکنون تحقیقاتی با محوریت تأمین اجتماعی صورت گرفته؛ لکن پژوهش‌هایی که با موضوع شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار بر خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی و ارائه‌ی راهکار مناسب جهت سازمان تأمین اجتماعی باشد، بسیار محدود است. لذا خلاء تحقیقاتی در این خصوص کاملاً مشخص است. با اینکه نزدیک به نیم قرن از فعالیت تأمین اجتماعی در ایران می‌گذرد؛ ولی ما همچنان شاهد عدم تحقق اهداف تأمین اجتماعی در دو عرصه‌ی بیمه‌ای و درمان هستیم. در همین راستا مسئله‌ی پژوهش را می‌توان به صورت ذیل بیان نمود: عوامل کلیدی تأثیرگذار بر خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی در دو حوزه‌ی بیمه و درمان که سازگار با شرایط ایران باشد کدام است و الزامات اجرایی آن چیست؟

۲- پیشینه‌ی پژوهش

زاهدی و خانلو در سال ۱۳۹۰ با روش سناریوپردازی، پژوهشی با عنوان «آینده‌پژوهی پاسخ-گوی سازمان‌های غیردولتی حوزه‌ی سلامت و بهداشت ایران ۱۴۰۴» دادند. در این پژوهش از طریق جمع‌آوری نظر خبرگان این حوزه، اقدام به تصویرپردازی از آینده‌ی باورپذیر سازمان‌های غیردولتی حوزه‌ی بهداشت و سلامت شد. در نهایت تمایل شراکت در انجام امور بخش غیردولتی توسط مردم و تغییرات (افزایش و کاهش) توانایی سازمان‌های غیرانتفاعی این حوزه، به‌عنوان دو عدم‌قطعیت تأثیرگذار در آینده‌ی حوزه‌ی بهداشت و سلامت شناسایی شد.

در سال ۱۳۹۱، عباس غلامی و رضا قاسمی نیز در تحقیقی با عنوان «ترسیم برنامه‌ی آینده‌ی پزشکی علوم پزشکی بر اساس رویکرد سناریوپردازی»، به بررسی آینده‌ی دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته‌اند. پژوهشگران در این پژوهش اعلام نمودند با توجه به کاهش حمایت دولت از دانشگاه‌های علوم پزشکی و توسعه‌ی جهانی و رقم خوردن آینده‌ی مبهم، با استفاده از تکنیک سناریو می‌توان به ترسیم آینده‌ی مطلوب دست زد. علی‌شاه نظری، سعید فرجام و تهمینه‌سادات میرمحمدعلی (سال ۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان «ارائه‌ی نقشه‌ی استراتژی توسعه‌ی خدمات الکترونیک سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از برنامه‌ریزی سناریو»، اقدام به سناریوپردازی در بازه‌ی زمانی بیش از ده سال در این حوزه نمودند. در این پژوهش، ابتدا مهم-

شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران/۱۵۱

ترین عوامل اثرگذار بر توسعه‌ی آینده‌ی خدمات الکترونیک سازمان تأمین اجتماعی، شناسایی و سپس از طریق رجوع به خبرگان در این زمینه، دو عدم قطعیت میزان تعامل سیستم‌ها در بخش‌های مختلف و میزان تمایل به سرمایه‌گذاری از سوی تأمین اجتماعی در حوزه‌ی منابع- انسانی و زیرساخت‌ها، محور اصلی سناریوپردازی قرار گرفتند و با استفاده از تکنیک دیمتل و کارت امتیازی متوازن، نقشه‌ی آینده‌ی این حوزه در چهار بعد ترسیم شد.

در سال ۲۰۰۷ بانک جهانی و سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۱ در تحقیقی با عنوان «بازنشستگی در یک نگاه»، در ۵۳ کشور جهان اقدام به بررسی طرح‌های مختلف سیستم‌های بازنشستگی نموده و از نرخ وابستگی و جایگزینی به عنوان شاخصی برای مقایسه و تجزیه و تحلیل این سیستم‌ها استفاده کردند. این سازمان همچنین در ادامه اقدام به بررسی مواردی از قبیل سطح پوشش صندوق و امید به زندگی در جامعه کرد و لزوم توجه به آینده‌ی نظام تأمین اجتماعی و انجام اصلاحات را با توجه به تغییرات جمعیتی برای ثبات و پایداری این نظام، در مقایسه‌ی نظام تأمین اجتماعی ایران با سایر کشورها، ضروری اعلام می‌نماید.

آنچه مشخص است پژوهشگران در بررسی حوزه‌ی نظام‌های تأمین اجتماعی عمدتاً بر عوامل درون‌سازمانی (سیستم‌های بازنشستگی، مدیریت طرح‌های سرمایه‌گذاری و...) و به تعبیر دیگر لایه‌ی سطحی شکل‌گیری مشکلات متمرکز شده‌اند. تعداد کمی از پژوهشگران عوامل برون- سازمانی (سیاسی، اقتصادی و...) را نیز مد نظر قرار داده و اغلب به ذکر توصیه‌هایی برای بهینه- سازی برنامه‌های تأمین اجتماعی قناعت نمودند. در این پژوهش محقق به منظور تکمیل پژوهش‌های گذشته، به دنبال بررسی هر دو گروه عوامل برون و درون سازمانی از طریق روش فراترکیب و مراجعه به آرای خبرگان است تا خط مشی‌هایی با قابلیت کاربرد در دنیای واقعی برای سازمان تأمین اجتماعی ارائه نماید.

۳- مبانی نظری پژوهش

۳-۱. نظریات مربوط به حوزه تأمین اجتماعی

مفهوم تأمین اجتماعی دارای سابقه‌ای تاریخی برابر با تاریخچه‌ی زندگی اجتماعی بشر است. در حوزه‌ی نظریه‌پردازی در خصوص تأمین اجتماعی می‌توان به دو مفهوم خاص و عام در زمینه‌ی نظام تأمین اجتماعی اشاره نمود. در مفهوم عام، تأمین نیازهای مادی و معنوی افراد جامعه مدنظر است و در مفهوم خاص، سهم بودن همگان در مزایای اقتصادی جامعه. در مفهوم خاص مواردی از قبیل بازنشستگی، فوت، از کار افتادگی و... بیشتر مدنظر است؛ اما در مفهوم

1. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

عام گروه‌های مختلف جامعه مدنظر هستند و خط مشی‌هایی در مورد اشتغال، درمان و پیشگیری نیز مد نظر قرار می‌گیرد. از طرفی دیگر در یک سیر تاریخی، نظام‌های تأمین اجتماعی را می‌توان به طور کلی به دو نظام بیسمارکی^۱ و بورجی^۲ تقسیم کرد. نظام بیسمارکی، ریشه در کشور آلمان دارد. در این نظام ملاک بهرمندی از مزایای بیمه، پرداخت حق بیمه و ارتباط بیمه‌ای است. منابع مالی این نظام عمدتاً از کسورات حق بیمه تأمین مالی می‌شود. فرانسه و آلمان از جمله‌ی این کشورها هستند (خالق‌پرست و دیگران، ۱۳۹۶: ۲۷). نظام بورجی^۳ در سال ۱۹۴۸ در انگلستان بر اساس نظریات بورجی پایه‌گذاری شد. در این نظام همه‌ی افراد نیازمند، تحت پوشش خدمات قرار می‌گیرند و رابطه‌ی بیمه‌ای ملاک عمل نیست (خندان، ۱۳۹۴: ۴۲). در این نظام که تأمین اجتماعی و نظام ملی نامیده می‌شود، هزینه‌ی آن از محل مالیات‌های دریافتی، تأمین می‌شود. از جمله کشورهای دارای این نظام، دانمارک و انگلستان هستند. برخورداری از مزایا در نظام بورجی بر اساس شهروند بودن و نیاز افراد تعیین می‌شود (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۳: ۶۳). تأمین مالی این نظام‌ها غالباً از محل مالیات‌های دریافتی است و اداره آن در اختیار دولت است. در ایران در واقع پس از تصویب قانون تأمین اجتماعی، نظام بیسمارکی به رسمیت شناخته شد (خالق‌پرست و دیگران، ۱۳۹۶: ۲۷). در شرایط کنونی ساختارهای تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف به یکی از اشکال ذیل است. ۱- مدیریت بدون واسطه توسط بخش دولتی؛ ۲- مدیریت توسط مؤسسات عمومی مستقل (بخش دولتی به صورت هیئت امنایی)؛ ۳- مدیریت توسط بخش خصوصی (صندوق بیمه و بازنشستگی مستقل). از مهم‌ترین ویژگی طرح اول، می‌توان سیستم‌های حسابرسی و بودجه‌بندی یکپارچه را ذکر نمود، و از ویژگی‌های طرح دوم، می‌توان رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی را ذکر نمود که به تمایز قائل شدن بین منافع دولت، بیمه‌شدگان و کارفرمایان در مدیریت این طرح، اشاره دارد.

سه‌جانبه‌گرایی یکی از اصلی‌ترین اشکال گفتگوی اجتماعی و یکی از اصول پایه‌ای سازمان بین‌المللی کار است. سه‌جانبه‌گرایی را می‌توان به عنوان تعامل دولت با کارفرمایان و البته تعامل دولت با کارگران (از طریق نمایندگان آنها) در شرایط برابر و مستقل، برای یافتن راه حل برای مسائل مورد علاقه مشترک، تعریف کرد. به عبارت دیگر، سه‌جانبه‌گرایی به مشارکت کارفرمایان و سازمان‌های کارگری در کنار دولت، با شرایط مساوی در تصمیم‌گیری اشاره دارد. این بدان معنا نیست که سازمان‌های کارفرمایان و کارگران و دولت باید به‌طور سیستماتیک تعداد

-
1. Bismarck
 2. Beveridge
 3. Beveridge

نماینده‌ی مساوی داشته باشند، اما مستلزم آن است که نظرات هر یک از طرف‌ها در شرایط مساوی ارائه شود. سه‌جانبه‌گرایی، همچنین به این معنا نیست که سه عضو مسئولیت یکسان دارند، بلکه هر طرف نقش و عملکرد مشخصی دارد (ILO, 2013: 13). در سه‌جانبه‌گرایی، دولت به‌عنوان یک شریک مطرح است و از آن به عنوان گفتگوی مدنی نیز یاد می‌شود (ILO, 2013:15). در نظام تأمین اجتماعی ایران شرکای سه‌گانه عبارتند از بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت که به‌رمندی هر یک از این شرکا با محوریت عدالت اجتماعی، موضوعی مهم است. در این راستا سیستم‌های بیمه‌ی تأمین اجتماعی، عملاً سه نوع بازتوزیع درآمد را به عهده دارند. بازتوزیع درآمد افقی، عمودی و بازتوزیع درآمد - مصارف در سیکل زندگی. از این میان درآمد بازتوزیع درآمد عمودی به عنوان توزیع بین قشری و بازتوزیع افقی به عنوان توزیع بین نسلی شناخته می‌شود و بازتوزیع قشری به توزیع مالیات‌گونه و عدالت‌محور نزدیک‌تر می‌باشد (کیمیگری و دیگران، ۱۳۸۹).

در بازتوزیع افقی در واقع منابع تأمین مالی این نظام‌ها از پرداخت حق بیمه به دست می‌آید؛ حق بیمه‌ای که بیمه‌شدگان به این امید پرداخت می‌کنند که پرداخت مالی امروز آن‌ها جهت تأمین هزینه‌ی فعلی صندوق، در آینده از طریق پرداخت حق بیمه‌ی کارگران نسل جوان که چنین مشارکت‌هایی را دارند تأمین شود. در این سیستم مبلغ دریافتی حق بیمه نه در صندوق پس انداز سرمایه‌گذاری می‌شود و نه به اسم آن ذخیره می‌شود، بلکه در عوض به سرعت و به طور مستقیم بین ذینفعان امروز سیستم توزیع می‌شود. بنابراین، نوعی سیستم همبستگی وجود دارد که به نوعی پیمان بین‌نسلی بین بیمه‌شدگان کشور بستگی دارد، که در آن جوانان هزینه بازنشستگی سالمندان را تأمین می‌کنند، با این امید که حقوق بازنشستگی آن‌ها توسط نسل بعدی بیمه‌پرداز، تأمین می‌شود. این سیستم نیاز به وجود برخی شرایط دارد تا در درازمدت پایدار باشد، از یک طرف پایه‌ی مشارکت کنندگان باید به اندازه کافی گسترده باشد تا عملکرد نظام را در مواقع رکود اقتصادی حفظ کند. از طرف دیگر، نسبت مستمری بگیران در سیستم نباید سریعتر از نسبت بیمه‌پردازان افزایش یابد، زیرا این وضعیت منجر به فروپاشی سیستم خواهد شد (garcia & blanco encomienda, 2017).

در حال حاضر صندوق‌های بازنشستگی از لحاظ نحوه‌ی پرداخت مستمری به دو گروه طرح-های مبتنی بر مزایای معین^۱ و طرح‌های مبتنی بر حق بیمه معین^۲ تقسیم می‌شوند. در روش مزایای معین، مزایا از قبل بر اساس فرمول مشخص تعریف شده است و در روش طرح‌های مبتنی بر حق بیمه معین، فرد به میزان و مدت زمان پرداخت حق بیمه و مقدار سود حاصل از

1. Defined Benefit (DB)

2. Defined Contribution(DC)

پرداخت‌های خود، حق استفاده از مزایا را دارد. بنابراین، در سیستم مبتنی برحق بیمه معین می‌تواند هیچ تعهد از پیش تعیین شده‌ی قطعی وجود نداشته باشد (رومینا و دیگران، ۱۳۹۲: ۲). از سوی دیگر، تأمین مالی نظام‌های تأمین اجتماعی نیز در حال حاضر به یکی از اشکال زیر صورت می‌گیرد. ۱- نظام پیچ یا توازن درآمد و هزینه^۱. در این سیستم هزینه‌ی خدمات مستمری‌بگیران از محل حق بیمه‌هایی که درحال حاضر توسط بیمه شدگان به صندوق واریز می‌شود، تأمین می‌گردد و همین مسئله این نظام را به شدت به ورودی‌های سازمان و به تبع آن تغییرات نظام جمعیتی وابسته کرده است. این عدم ثبات، زمینه‌ی حرکت بسیاری از کشورها را به سوی نظام اندوخته‌گذاری کامل^۲ مساعد نمود که اغلب بخش خصوصی متولی آن است. در اندوخته‌گذاری کامل با توجه به سرمایه‌گذاری، طبعاً حق بیمه‌های دریافتی سیستم بدون پشتوانه نیست، اما به میزان زیادی تحت تأثیر تغییرات بازار قرار می‌گیرد و همین امر کشورهایی از قبیل ایتالیا و سوئد را وادار کرد که نظام‌های مبتنی بر حق بیمه‌ی صوری^۳ را جایگزین نظام قبلی نمایند. این نظام‌ها به دلیل صوری بودن حساب‌ها، تحت تأثیر نوسانات بازار قرار ندارند. (خندان، ۱۳۹۴: ۵۰).

جدول ۱. مقایسه‌ی صندوق‌های بازنشستگی کشورهای منتخب (برگرفته از مؤسسه عالی پژوهش تأمین

اجتماعی، ۱۳۹۶: ۵۷)

نام کشور	نوع صندوق بازنشستگی				
	*DB	*DC	*POINTS	*NDC	دولتی خصوصی
ایالات متحده‌ی امریکا	*	*	*	*	*
آلمان	*	*	*	*	*
فرانسه	*	*	*	*	*
انگلیس	*	*	*	*	*
سوئیس	*	*	*	*	*
ژاپن	*	*	*	*	*
کره	*	*	*	*	*
کانادا	*	*	*	*	*
استرالیا	*	*	*	*	*
دانمارک	*	*	*	*	*
فنلاند	*	*	*	*	*
ایتالیا	*	*	*	*	*

1. Pay As You Go
2. Fully-Funded
3. Notional Defined Contribution
4. Notional Defined Contribution (NDC)
5. Points Pension Scheme (سیستم مستمری امتیازی)
6. Defined Contribution (DC)
7. Defined Benefit (DB)

نام کشور					
نوع صندوق بازنشستگی					
مکزیک	*				*
هلند	*				*
روسیه	*	*	*		*
عربستان	*				*
هند	*	*	*		*
سوئد	*	*	*		*
چین	*	*	*		*
یونان	*	*			*
ترکیه	*	*			*
بریتانیا	*	*			*
نروژ	*	*	*		*
آرژانتین	*	*			*
بلژیک	*	*			*

براساس بررسی بعمل آمده در میان کشورهای مختلف جهان در اکثر این کشورها خدمات بازنشستگی بصورت اجباری و با مدیریت دولتی ارائه می‌شود و فقط در کشورهای سوئد، سوئیس، استرالیا، هلند، شیلی، دانمارک، استونی، ایسلند، مکزیک، نروژ، اسلواکی، چین و هند خدمات بازنشستگی بصورت اجباری توسط بخش خصوصی ارائه می‌شود براساس بررسی بعمل آمده درمجموع استفاده از طرح‌های مبتنی بر مزایای معین^۱ با مدیریت دولتی در میان کشورها از اقبال بیشتری برخوردار است.

۲-۳. مروری بر اصلاحات انجام گرفته در نظام‌های تأمین اجتماعی جهان

سیستم‌های تأمین اجتماعی تاریخ، فرهنگ و ارزش‌های اجتماعی هر کشور و همچنین ظرفیت اقتصادی آن کشور را منعکس می‌کنند. پس از استقرار اولیه‌ی سیستم‌های تأمین اجتماعی، اصلاح مجدد آن‌ها بسیار دشوار است؛ زیرا انتظاراتی بر اساس آن شکل گرفته است و مقیاس گسترده‌ی سیستم تأمین اجتماعی باعث می‌شود تغییرات اساسی در این نظام تبدیل به یک چالش مدیریتی دشوار و پرخطر شود (podger et al., 2014: 231). افزایش طول عمر و کاهش نرخ زاد و ولد، مطالبات آتی سیستم‌های تأمین اجتماعی پیچ^۲ را به شدت افزایش داده است. در دو دهه‌ی گذشته برخی کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۳ تلاش کرده‌اند تا با انجام اصلاحاتی درون‌سیستمی، پایداری صندوق‌ها را افزایش دهند؛ اصلاحاتی مانند تغییر سن بازنشستگی، افزایش مشارکت و ممانعت از بازنشستگی پیش از موعد و تغییر شیوه‌ی محاسباتی مستمری پرداختی از جمله تغییرات پارامتریک هستند که بر منافع یا مصارف

1. Defined Benefit (DB)

2. PAYG

3. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

صندوق‌ها اثرگذارند (خندان، ۱۳۹۳: ۱). افزایش سن بازنشستگی عادی و پیش از موعد در آینده نیز ادامه خواهد یافت. بر اساس بررسی به عمل آمده میانگین سن بازنشستگی با فرض سابقه‌ی کار کامل برای یک فرد از ۶۴٫۲ سال در سال ۲۰۱۸ به ۶۶٫۱ سال برای مردان در سال ۲۰۶۲ افزایش خواهد یافت. در همین حال امید به زندگی برای مردان ۶۵ ساله از ۱۸٫۱ به ۲۲٫۵ سال افزایش خواهد یافت. برای زنان نیز، سن بازنشستگی از ۶۳ سال به ۶۵٫۷ سال افزایش خواهد یافت. سن بازنشستگی عادی مردان بر اساس قوانین فعلی در ۲۰ کشور از ۳۶ کشور عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه به طور متوسط سه و نیم سال افزایش می‌یابد (OECD, 2019: 140). برخی کشورها مانند فرانسه، اتریش، فنلاند، لهستان، پرتغال، سوئد و اسلواکی با افزایش تعداد سال‌های مورد محاسبه برای پرداخت مستمری بازنشستگی (با فرض این‌که درآمد افراد در سال‌های نخست پایین‌تر است و به تبع آن حق بیمه پرداختی نیز کمتر)، تعهداتشان را کاهش داده‌اند؛ اما برخی دیگر از کشورها مثل کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، به اصلاحات اساسی‌تر، یعنی تغییر نظام تأمین اجتماعی دست زده‌اند. در سیستم‌های با حق بیمه‌ی معین واقعی یا صوری کسورات و حق بیمه‌ی افراد در یک حساب انباشت و سپس به صورت مستمری سالانه به افراد پرداخت می‌شود. بنابراین هرچه تعداد سال‌های مستمری‌گیری بیشتر باشد، میزان مستمری دریافتی کاهش می‌یابد. این اثر یا رابطه‌ی معکوس، به طور خودکار پایداری صندوق‌ها را تضمین می‌کند (خندان، ۱۳۹۳: ۱).

۳-۳. چهارچوب نظری تحقیق

با عنایت به هدف این تحقیق که به بررسی عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی می‌پردازد و این عوامل همان‌طور که در بخش مرور ادبیات بیان شد تحت تأثیر عوامل درون‌سازمانی از قبیل نحوه‌ی مدیریت سرمایه گذاری، نوع سیستم بازنشستگی و... و عوامل برون سازمانی شامل عوامل اجتماعی، سیاسی و... است، نیازمند گزینش چهارچوب نظری مناسبی است که هردو بعد درون و برون‌سازمانی را در نظر بگیرد. به همین دلیل روش فراترکیب و مصاحبه‌ی نیمه ساختاریافته با خبرگان در روش تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. چرا که با بررسی عصاره تحقیقات صورت گرفته در حوزه‌ی تأمین اجتماعی بر اساس مدل سندلوسکی و باروسو امکان شناسایی عوامل درون و برون‌سازمانی به راحتی امکان پذیر است و به منظور اطمینان از تأییدپذیری عوامل شناسایی شده با مصاحبه از خبرگان حوزه‌ی تأمین اجتماعی تلفیق شد.

۴- روش تحقیق

۴-۱. روش فراترکیب یا متاستنز

واژه‌هایی همچون فرانظریه، فراتحلیل، و فراترکیب با فرامطالعه متفاوت است. در واقع فرامطالعه همه‌ی روش‌های مذکور را در بر می‌گیرد. فرامطالعه‌ی کمی، در واقع فراتحلیل نام دارد که بر پژوهش‌های کمی و نتایج آماری تمرکز دارد. (کمالی، ۱۳۹۶: ۷۲۳). فراتحلیل به عنوان معروف-ترین زمینه‌ی فرامطالعه، عموماً بر تحقیقات کمی گذشته متمرکز است. فرامطالعه اگر به صورت کیفی صورت گیرد و کدها، نتایج و مفاهیم پژوهش‌های کیفی گذشته را تجزیه، تحلیل و بررسی کند، فراترکیب نام می‌گیرد. فراترکیب همانند فراتحلیل، برای ترکیب و یکپارچه‌سازی چندین پژوهش جهت ایجاد یافته‌های جدید و تفسیر آن‌ها به کار می‌رود (زکی، ۱۳۹۷: ۶۷). متاستنز، ابزاری برای تلفیق گروهی از مطالعات در مورد موضوع مورد مطالعه نه به منظور بررسی منظم و مرور ادبیات داده‌های کیفی، بلکه به منظور ایجاد هم‌افزایی یافته‌های کیفی است (whitehill, tp Aguirre, 2013: 283). باید توجه داشت که متاستنز، متآنالیز و مرور سیستماتیک و یکپارچه‌ی مقالات و منابع کیفی نیست. هدف متاستنز کمک به تفسیر پدیده است (Ludvigsen, 2015: 322). علت انتخاب این روش برای تحقیق حاضر گردآوری و ترکیب ادبیات مرتبط با موضوع شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار بر خط مشی‌های آینده‌ی تأمین اجتماعی تا کنون بوده است، چراکه محور موضوع شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار در آینده‌ی تأمین اجتماعی نسبت به سایر محورهای تأمین اجتماعی غنی نمی‌باشد و نیازمند پایه‌ی علمی قوی‌تر است. لذا به منظور انسجام، مقایسه و ترکیب تحقیقات موجود و افزایش غنای ادبیات داخلی، روش فراترکیب انتخاب شد.



نمودار ۱. نقشه راه پژوهش

۴-۲. مدل سندلوسکی و باروسو

۴-۲-۱. مرحله‌ی اول تنظیم سوال پژوهش

سندلوسکی و باروسو هفت مرحله یا گام را برای کنترل کیفی روش متاسنتر بیان می‌کنند-
تنظیم و بازنگری سوالات؛ ۲- کنترل سیستماتیک ادبیات تحقیق؛ ۳- غربالگری و انتخاب
مقالات تحقیقی مناسب؛ ۴- استخراج متون؛ ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی؛ ۶-
حفظ و نگهداری کنترل کیفی؛ ۶- ارائه یافته‌ها. (sandelowski & barraso, 2007: 22).

جدول ۲. تنظیم سؤال پژوهش مدل سندلوسکی و باروسو^۱

پارامتر	سوالات پژوهش
چه چیزی ^۲	عوامل کلیدی تأثیرگذار بر خط مشی‌های آینده سازمان تأمین اجتماعی ایران چیست؟ عوامل پیش‌ران عوامل کلیدی تأثیرگذار بر خط مشی‌های آینده سازمان تأمین اجتماعی ایران کدامند؟ عدم قطعیت‌های حساس (بحرانی) خط مشی‌های آینده سازمان تأمین اجتماعی ایران کدامند؟ آنچه که در این مطالعه بررسی می‌شود شناسایی اصلی‌ترین معیارهای است که باید در ارزیابی آینده سازمان تأمین اجتماعی ایران مورد توجه قرار گیرند.
جامعه‌ی مورد مطالعه ^۳	کلیدی پژوهش‌های انجام شده در حوزه‌ی سازمان تأمین اجتماعی که از پایگاه‌های داده استخراج شده.
محدودیت زمانی ^۴	منابع مطالعه شده در این پژوهش در زبان فارسی از سال ۸۰ و زبان انگلیسی از سال ۲۰۱۶ به بعد است.
چگونگی روش ^۵	معیار انتخاب مقالات مرتبط با سازمان تأمین اجتماعی (زبان و زمان انجام پژوهش و کیفی بودن تحقیق است)

۴-۲-۲. مرحله‌ی دوم بررسی نظام‌مند متون

در این تحقیق منابع مورد نظر از طریق پایگاه‌های اسکوپوس^۶، امرالد^۷، مگ ایران^۸، پایگاه
مجلات تخصصی نور^۹، نشریات علمی پژوهشی دانشگاه تهران، مرکز اطلاعات علمی جهاد
دانشگاهی^{۱۰} و مرکز منطقه‌ای اطلاع رسانی علوم و فناوری^{۱۱} مورد جستجو قرار گرفت.

۴-۲-۳. مرحله‌ی سوم جستجو و انتخاب منابع مناسب

در این مرحله جهت ارزیابی و انتخاب منابع مناسب بر اساس معیارهای جدول ۳. و با استفاده از
نمودار ۲. به ترتیب مقالات را از نظر عنوان، چکیده، روش تحقیق، محتوا و تاریخ بررسی

1. sandelowski & barraso

2. What

3. Who

4. When

5. How

6. Scopus

7. Emerald

8. magiran

9. Noor mag

10. SID

11. Regional information center for science and technology

شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران/۱۵۹

نمودیم و فقط مقالات مرتبط بر اساس فاکتورهای ذکر شده که از روش تحقیق کیفی استفاده نمودند، انتخاب شدند. با این ویژگی‌ها در مجموع ۵۹ مقاله انتخاب شد. در مرحله‌ی بعدی مراجع این منابع بررسی و متون مرتبط جدید از آن‌ها استخراج شد. مجدداً تمامی مراحل غربال کردن نیز برای هریک انجام پذیرفت.

جدول ۳. معیار پذیرش مقالات

معیارها	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
زبان تحقیقات	فارسی و انگلیسی	فارسی و انگلیسی نبودن پژوهش
زمان پژوهش	تحقیقاتی که از سال ۱۳۸۰ در زبان فارسی و از سال ۲۰۱۶ به بعد در مقالات انگلیسی انجام شده	پیش از سال ۱۳۸۰ پیش از ۲۰۱۶ در انگلیسی
روش‌های مطالعه	روش‌های کیفی مرتبط با اهداف، فعالیت‌ها، استراتژی‌ها و شرایط اثرگذار بر آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی	روش‌های تحقیق کمی
نوع پژوهش	تحقیقاتی که در کنفرانس‌های معتبر و مجله‌های پژوهشی داخلی و خارجی منتشر شده	سایت‌های شخصی



نمودار ۲. نحوه‌ی بررسی و انتخاب مقالات در روش متاسنتر

۴-۲-۴. مرحله‌ی چهارم استخراج نتایج منابع

در این مرحله برای انتساب بهتر کدها به متون تحقیقات گذشته، پرسش‌های اشاره شده به پرسش‌های فرعی‌تر زیر شکسته شده‌اند:

- عوامل کلیدی خط مشی‌های سازمانی آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران کدامند؟
- عدم قطعیت‌های حساس (بحرانی) پیش روی خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران کدامند؟
- عوامل و شرایط اثرگذار بر آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی چیست؟
- در صورت برآورده نشدن انتظارات، عکس‌العمل‌ها چیست؟

سپس با خواندن مقالات منتخب و نهایی شده، با توجه به پرسش‌ها، کدهای مورد نظر از متن استخراج خواهند شد. در این مرحله به دنبال کدهای برآمده از فرآیند فراترکیب هستیم. به همین دلیل برای تمام عوامل استخراج شده از منابع مرتبط با سازمان تأمین اجتماعی، یک کد در نظر گرفته می‌شود و سپس این کدها با توجه به منابعی که از آن استخراج شده‌اند و همچنین میزان فراوانی آن‌ها، طبقه‌بندی می‌شوند.

۴-۲-۵. مرحله‌ی پنجم تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌ها

در این مرحله کدهای استخراجی در مرحله‌ی قبل را که مشابه هستند، در قالب مفهوم‌های فرعی دسته‌بندی نمودیم. به این ترتیب مفاهیم پژوهش شکل گرفت.

۴-۲-۶. مرحله‌ی ششم کنترل کیفیت کدهای استخراجی

در روش متاستز برای حفظ کیفیت در مطالعه‌ی خود رویه‌های زیر را در نظر گرفتیم. ۱- در این تحقیق برای کنترل مفاهیم استخراجی کلیه‌ی عوامل کلیدی و پیش‌ران استخراجی را به تأیید خبرگان حوزه‌ی تأمین اجتماعی رساندیم؛ ۲- به منظور ارزیابی کیفی مقالات از برنامه‌ی مهارت‌های ارزیابی حیاتی^۱ استفاده نمودیم. در این روش برای هر مقاله امتیازی در نظر گرفتیم. این ابزار شامل ده سؤال است که اهداف تحقیق، منطق روش، طرح مطالعه، روش نمونه‌گیری، روش جمع‌آوری اطلاعات، انعکاس‌پذیری، لحاظ نمودن مسائل اخلاقی، دقت تجزیه و تحلیل اطلاعات، بیان شفاف نتایج و ارزش تحقیق را پوشش می‌دهد. بر اساس معیارها روی طیف لیکرت بین ۰ تا ۵ نمره برای هر مقاله در نظر گرفتیم. با جمع امتیازات هر مقاله می‌توان تعدادی را براساس امتیاز انتخاب کرد. در این پژوهش حداقل امتیاز لازم برای پذیرش یک پژوهش را ۲۲ در نظر گرفتیم.

۴-۲-۷. مرحله‌ی هفتم ارائه‌ی یافته‌ها و پاسخ به سؤالات تحقیق

نگارندگان در این تحقیق در راستای پاسخ به سؤال اول تحقیق در خصوص شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران، پس از بررسی گسترده‌ی مقالات انگلیسی و فارسی بر اساس روش متاستز مدل سندلوسکی و باروسو^۲، در نهایت ۵۹ مقاله را انتخاب و ۲۲ عامل کلیدی را استخراج و تجزیه، تحلیل و ترکیب نمودند که به دلیل حجم زیاد اطلاعات، صرفاً خلاصه‌ی اطلاعات در جدول تجمیعی^۴ آورده شده است.

1. CASP

2. sandelowski & barraso

شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران/۱۶۱

جدول ۴. نتایج تجزیه و ترکیب مقالات روش متاستز

ردیف	منبع	مفهوم
۱	تابان و دیگران، سعیدی، ۱۳۹۵، ترحمی، مشایخی و دیگران، طوطیان اصفهانی و دیگران، روشندل و دیگران، ۱۳۹۷، مومنی و دیگران، ۱۳۸۸، طبیبی و دیگران، ۱۳۹۰، نصیریور، ۱۳۸۷، الماسی و دیگران، ماهر و دیگران، ۱۳۸۲، مهرانحسینی و دیگران، ۱۳۹۴.	نظام منابع انسانی
۲	پروندی، سعیدی، ۱۳۹۵، دلوی، ۱۳۹۲، مهرانحسینی و دیگران، الماسی و دیگران، ۱۳۸۲، حسینی، پارسا مهر، مومنی، ۱۳۹۳، دالمر، ۱۳۸۰، طوطیان اصفهانی و دیگران، ۱۳۹۷، کیمیاگری و دیگران ۱۳۸۹، رجوعی و دیگران، ۱۳۹۶، میتجل، پی سونیل کومار، کیتانو ۲۰۱۴، میرپرگالادا، ۲۰۱۶.	عوامل فرآیندی و روش‌ها
۳	جکود، گارسیا، آلوز داسیلوا، ۲۰۱۷، برنت، هونزلین، ۲۰۱۹، یانگ‌یه، ۲۰۱۸، غلدشتاین، ۱۹۹۸، لویدمیلا، ۲۰۱۶، راغفر و دیگران، ۱۳۹۴، بادینی، ۱۳۸۷، مدنی، ۱۳۸۲، جلیلی و دیگران، ۱۳۹۳، تاج مزینانی و دیگران، انصاری و دیگران، ۱۳۹۶، کیمیاگری و دیگران، ۱۳۸۲، پروندی، ۱۳۹۵، موسانی و دیگران، ۱۳۸۶، مشایخی و دیگران، امانی، ترحمی، ۱۳۹۷، مومنی و دیگران، ۱۳۸۸، طبیبی و دیگران ۱۳۹۰، عبدلی ۱۳۸۷، بایرام زاده و دیگران، پارسا مهر، سلیمانی، ۱۳۹۳، ایزدبخش و دیگران، ۱۳۹۶، هونزلین و دیگران، ۲۰۱۹.	اصلاحات ساختاری
۴	ترحمی، ۱۳۹۷.	عوامل اجتماعی
۵	رحمانی و دیگران، ترحمی، ۱۳۹۷، طبیبی و دیگران، ۱۳۹۰، نصیریور، ۱۳۸۷، انصاری و دیگران، ایزد بخش و دیگران، نجف بیگی و دیگران، رجوعی و دیگران، شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶، دلوی ۱۳۹۲، ماهر و دیگران ۱۳۸۲، بایرام زاده و دیگران، ۱۳۹۳، پروندی، ۱۳۹۵، موسایی و دیگران، ۱۳۸۶، مهرانحسینی ۱۳۹۴، فرانکا و دیگران، گارسیا، ۲۰۱۹، آلوز داسیلوا و دیگران، ۲۰۱۷.	نظام مالی
۶	روشندل و دیگران، ۱۳۹۷، ایزد بخش و دیگران، نجف بیگی و دیگران، شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶، سلیمانی ۱۳۹۳.	عوامل فرهنگی
۷	روشندل و دیگران، ۱۳۹۷.	نظام ارتباطات
۸	مشایخی و دیگران، روشندل و دیگران، ۱۳۹۷، شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶.	استراتژی سازمان
۹	روشندل و دیگران ۱۳۹۷، تاج مزینانی و دیگران، ۱۳۹۶، کرباسیان، بایرام زاده و دیگران ۱۳۹۳.	عوامل محیطی
۱۰	تابان و دیگران، ابراهیمی و دیگران، ۱۳۹۵، خالق‌پرست، ایزد بخش و دیگران، طباطبایی حصار و دیگران، ۱۳۹۶، شریف زادگان، ملا محمدی، ۱۳۹۳، افتاده، ۱۳۸۳، مدنی، ۱۳۸۲، رحمانی و دیگران، ۱۳۹۷، تیان و دیگران، گارسیا ۲۰۱۹، کیتانو ۲۰۱۴، میرپرگالادا، ۲۰۱۶.	خط مشی‌گذاری
۱۱	ابراهیمی و دیگران، ۱۳۹۵، جهانگیری ۱۳۹۸.	نظام کنترل و نظارت
۱۲	نصیریور، ۱۳۸۷، نجف بیگی و دیگران، شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶، رهنمون ۱۳۸۴، پروندی، ۱۳۹۵.	نظام منابع اطلاعاتی (IT)
۱۳	شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶.	نظام سیاسی
۱۴	حسن یور، ۱۳۹۳.	چابک‌سازی
۱۵	رجوعی و دیگران، ۱۳۹۶	نظام پژوهشی
۱۶	طویان اصفهانی و دیگران ۱۳۹۷	نظام عملکرد
۱۷	الماسی و دیگران، ۱۳۸۲.	امکانات فیزیکی
۱۸	آلوز داسیلوا و دیگران، ۲۰۱۷، ایزد بخش و دیگران، ۱۳۹۶.	نظام جمعیتی
۱۹	آلوز داسیلوا و دیگران، ۲۰۱۷.	مدل سازی
۲۰	جونک و ونک، ۲۰۱۹، موسانی و دیگران، ۱۳۸۶، نجف بیگی و دیگران، ۱۳۹۶، تابان و دیگران، ۱۳۹۵، مشایخی و دیگران، ۱۳۹۷، سعیدی، طبیبی و دیگران، ۱۳۹۰.	نظام مدیریتی
۲۱	گارسیا، آلوز داسیلوا، ۲۰۱۷، کیتانو، ۲۰۱۴، رحمانی دیگران، امانی، ۱۳۹۷، راغفر و دیگران، ۱۳۹۴، ماهر و دیگران، ۱۳۸۲، خالق‌پرست، ۱۳۹۶، مدنی، ۱۳۸۲، جلیلی، ۱۳۹۳، خندان، ۱۳۹۷، موسایی و دیگران، ۱۳۸۶.	اصلاحات پارامتریک
۲۳	ماهر، ۱۳۸۲.	نظام درمان غیرمستقیم

۵- مرحله دوم مصاحبه با خبرگان

در این پژوهش از روش مصاحبه‌ی نیمه‌ساختاریافته استفاده می‌شود. در این روش سؤالات از قبل مشخص است و از تمامی افراد پاسخ دهنده سؤالات مشابه پرسیده می‌شود، اما افراد در ارائه‌ی پاسخ‌ها از آزادی عمل برخوردارند (کریمی و دیگران، ۱۳۹۱: ۷۴).

جدول ۵. مشخصات خبرگان مصاحبه شده

مدرک تحصیلی	سابقه (سال)	تخصص
دکتری	۲۳	مدیران بخش درمان تأمین اجتماعی
دکتری	۲۲	مدیران بخش درمان تأمین اجتماعی
دکتری	۲۱	مدیران بخش درمان تأمین اجتماعی
کارشناسی ارشد	۲۲	مدیران بخش درمان تأمین اجتماعی
کارشناسی ارشد	۲۷	مدیران بخش بیمه‌ی تأمین اجتماعی
کارشناسی	۲۹	مدیران بخش بیمه‌ی تأمین اجتماعی
کارشناسی ارشد	۲۷	مدیران بخش بیمه‌ی تأمین اجتماعی
کارشناسی	۲۷	مدیران بخش بیمه‌ی تأمین اجتماعی
کارشناسی ارشد	۲۷	مدیران بخش بیمه‌ی تأمین اجتماعی
کارشناسی	۲۹	مدیران بخش بیمه‌ی تأمین اجتماعی
کارشناسی ارشد	۷	مدرس دانشگاه (رشته‌ی بیمه)
کارشناسی ارشد	۱۰	مدرس دانشگاه (رشته‌ی بیمه)
کارشناسی ارشد	۱۵	مدرس دانشگاه (رشته‌ی بیمه)
کارشناسی ارشد	۱۰	مدرس دانشگاه (رشته‌ی بیمه)
کارشناسی ارشد	۱۵	مدرس دانشگاه (رشته‌ی بیمه)

۵-۱. تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه

روش نمونه‌گیری ما در این تحقیق مدل گلوله برفی یا زنجیره است و جهت تعیین حجم نمونه از روش اشباع نظری در مصاحبه استفاده نمودیم. تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه از طریق تحلیل تم انجام شد ما در مجموع گام‌های زیر را طی نمودیم: ۱- طراحی سؤالات مصاحبه؛ ۲- انتخاب خبرگان؛ ۳- انجام مصاحبه؛ ۴- رسیدن به اشباع در پاسخ‌ها؛ ۵- کدگذاری متن مصاحبه؛ ۶- شناسایی تم‌ها؛ ۷- استخراج جدول‌ها که به دلیل حجم زیاد، خلاصه‌ی نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. نتایج تحلیل مضمون مصاحبه

ردیف	کد مصاحبه	مفهوم
۱	متخصص ۴، ۶، ۱۲، ۱۳، ۱۵	نظام منابع انسانی
۲	متخصص ۷	عوامل فرایندی و روش‌ها
۳	متخصص یک، ۴، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	اصلاح ساختاری
۴	متخصص ۲	عوامل اجتماعی
۵	متخصص ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۴	نظام مالی
۶	متخصص ۱۲، ۴	نظام ارتباطات
۷	متخصص ۲، ۳، ۴، ۱۱، ۱۳، ۵	خط مشی گذاری

شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران/۱۶۳

ردیف	کد مصاحبه	مفهوم
۸	متخصص ۲	نظام کنترل و نظارت
۹	متخصص، ۱۲، ۷	نظام منابع اطلاعاتی (IT)
۱۰	متخصص ۲، ۱، ۱۴، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۴، ۳	نظام سیاسی
۱۱	متخصص ۱۴، ۱۲، ۱۰، ۹، ۸، ۶، ۴، ۳	نظام مدیریتی
۱۲	متخصص ۶، ۷، ۹، ۱۰	نظام درمان غیرمستقیم

ما پس از شناسایی عوامل کلیدی حاصل از روش متاستنز و تحلیل مضمون مصاحبه‌ها این عوامل را ترکیب نموده که نتایج آن در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷. نتایج ترکیب عوامل کلیدی روش متاستنز و مصاحبه

ردیف	منبع	مفهوم
۱	تابان و دیگران، سعیدی، ۱۳۹۵، ترحمی، مشایخی و دیگران، طوطیان اصفهانی و دیگران، روشندل و دیگران، ۱۳۹۷، مومنی و دیگران، ۱۳۸۸، طبیبی و دیگران، ۱۳۹۰، نصیریور، ۱۳۸۷، الماسی و دیگران، ماهر و دیگران، ۱۳۸۲، مهرانحسینی و دیگران، ۱۳۹۴، متخصص ۲، ۴، ۶، ۱۲، ۱۳، ۱۵	نظام منابع انسانی
۲	پروندی، سعیدی، ۱۳۹۵، دلوی، ۱۳۹۲، مهرانحسینی و دیگران، الماسی و دیگران، ۱۳۸۲، حسینی، پارسا مهر، مومنی، ۱۳۹۳، دالمر، ۱۳۸۰، طوطیان اصفهانی و دیگران، ۱۳۹۷، کیمیاگری و دیگران ۱۳۸۹، رجوعی و دیگران، ۱۳۹۶، میتچل، بی سونیل کومار، کیتانو ۲۰۱۴، میربریکالادا، ۲۰۱۶، متخصص ۷	عوامل فرآیندی و روشها
۳	جکود، گارسیا، آلوز داسیلوا، ۲۰۱۷، برنت، هونزلین، ۲۰۱۹، یانگ، ۲۰۱۸، فلدشتاین، ۱۹۹۸، لوبدیمیل، ۲۰۱۶، راغفر و دیگران، ۱۳۹۴، بادینی، ۱۳۸۷، مدنی، ۱۳۸۲، جلیلی و دیگران، ۱۳۹۳، تاج مزینانی و دیگران، انصاری و دیگران، ۱۳۹۶، کیمیاگری و دیگران، ۱۳۸۲، پروندی، ۱۳۹۵، موسایی و دیگران، ۱۳۸۶، مشایخی و دیگران، امانی، ترحمی، ۱۳۹۷، مومنی و دیگران، ۱۳۸۸، طبیبی و دیگران ۱۳۹۰، عبدلی، ۱۳۸۷، بایرام زاده و دیگران، پارسا مهر، سلیمانی، ۱۳۹۳، ایزدبخش و دیگران، ۱۳۹۶، هونزلین و دیگران، ۲۰۱۹. متخصص یک، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	اصلاح ساختاری
۴	ترحمی، ۱۳۹۷. متخصص ۲	عوامل اجتماعی
۵	رحمانی و دیگران، ترحمی، ۱۳۹۷، طبیبی و دیگران، ۱۳۹۰، نصیریور، ۱۳۸۷، انصاری و دیگران، ایزد بخش و دیگران، نجف بیگی و دیگران، رجوعی و دیگران، شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶، دلوی ۱۳۹۲، ماهر و دیگران ۱۳۸۲، بایرام زاده و دیگران، ۱۳۹۳، پروندی، ۱۳۹۵، موسایی و دیگران، ۱۳۸۶، مهرانحسینی، ۱۳۹۴، فرانکا و دیگران، گارسیا، ۲۰۱۹، آلوز داسیلوا و دیگران، ۲۰۱۷، متخصص ۲، ۳، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۵	نظام مالی
۶	روشندل و دیگران، ۱۳۹۷، ایزد بخش و دیگران، نجف بیگی و دیگران، شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶، سلیمانی، ۱۳۹۳	عوامل فرهنگی
۷	روشندل و دیگران، ۱۳۹۷. متخصص ۱۲، ۴	نظام ارتباطات
۸	مشایخی و دیگران، روشندل و دیگران، ۱۳۹۷، شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶	استراتژی سازمان
۹	روشندل و دیگران ۱۳۹۷، تاج مزینانی و دیگران، ۱۳۹۶، کرباسیان، بایرام زاده و دیگران ۱۳۹۳	عوامل محیطی
۱۰	تابان و دیگران، ابراهیمی و دیگران، ۱۳۹۵، خالق پرست، ایزد بخش و دیگران، طباطبایی حصاری و دیگران، ۱۳۹۶، شریف زادگان، ملا محمدی، ۱۳۹۳، افتاده، ۱۳۸۳، مدنی، ۱۳۸۲، رحمانی و دیگران، ۱۳۹۷، تیان و دیگران، گارسیا ۲۰۱۹، کیتانو ۲۰۱۴، میربریکالادا، ۲۰۱۶. متخصص ۲، ۳، ۴، ۱۱، ۱۳، ۱۵	خط مشی گذاری
۱۱	ابراهیمی و دیگران، ۱۳۹۵، جهانگیری ۱۳۹۸. متخصص ۲	نظام کنترل و نظارت
۱۲	نصیریور، ۱۳۸۷، نجف بیگی و دیگران، شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶، رهنمون ۱۳۸۴، پروندی، ۱۳۹۵. متخصص، ۷، ۱۲	نظام منابع اطلاعاتی (IT)
۱۳	شاه نظری و دیگران، ۱۳۹۶. متخصص ۲، ۱، ۱۴، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۴، ۳	نظام سیاسی
۱۴	حسن پور، ۱۳۹۳	چابک سازی
۱۵	رجوعی و دیگران، ۱۳۹۶	نظام پژوهشی
۱۶	طویان اصفهانی و دیگران، ۱۳۹۷	نظام عملکرد

شناسایی عوامل کلیدی تأثیرگذار در خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران/۱۶۵

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در رابطه‌ی فوق n_E تعداد افرادی هستند که گزینه ضروری را انتخاب نمودند و N مجموع کل خبرگان شرکت کننده در اعتبارسنجی هستند. در صورتی که عدد محاسبه شده از مقدار بزرگتر ۰,۴۹ باشد، اعتبار محتوای عامل کلیدی پذیرفته می‌شود (Wallace et al, 2003: 497). در نهایت ۱۱ عامل کلیدی نظام منابع انسانی، عوامل فرآیندی و روش‌ها، اصلاح ساختاری، نظام مالی، استراتژی سازمان، خط مشی گذاری، نظام کنترل و نظارت، نظام منابع اطلاعاتی (IT)، نظام سیاسی، نظام مدیریتی و اصلاحات پارامتریک توسط خبرگان انتخاب شدند که نتایج آن در جدول ۸. آمده است.

جدول ۸. نمره‌ی اعتبار سنجی عوامل کلیدی

عامل کلیدی	نمره‌ی اعتبار سنجی عوامل ^۱
نظام منابع انسانی	۰,۸۶
عوامل فرآیندی و روش‌ها	۰,۶
اصلاح ساختاری	۰,۷۳
عوامل اجتماعی	۰,۳۳
نظام مالی	۰,۶
عوامل فرهنگی	۰,۳۳
نظام ارتباطات	۰,۲
استراتژی سازمان	۰,۷۳
عوامل محیطی	۰,۰۶
خط مشی گذاری	۰,۵
نظام کنترل و نظارت	۰,۷۳
نظام منابع اطلاعاتی (IT)	۰,۶
نظام سیاسی	۰,۷۳
چابک سازی	۰,۲
نظام پژوهشی	۰,۰۶
نظام عملکرد	۰,۴۶
امکانات فیزیکی	۰,۲
نظام جمعیتی	۰,۰۶
مدل سازی	۰,۲
نظام مدیریتی	۰,۷۳
اصلاحات پارامتریک	۰,۵۱
نظام درمان غیر مستقیم	۰,۲

1. CVR(content validity rate)

دو فصلنامه آینده‌پژوهی ایران، مقاله پژوهشی، سال پنجم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۹ صفحه ۱۴۷-۱۷۲

۸- نتیجه گیری

در این پژوهش نظام مدیریتی به‌ویژه در حوزه‌ی مالی و سیاست‌زدگی سازمان از جمله مهم‌ترین عوامل کلیدی اثرگذار بر خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران توسط خبرگان شناسایی شد. این عوامل با بسیاری از تحقیقات انجام شده در حوزه‌ی تأمین اجتماعی که نیاز به اصلاح فرآیندها و تصمیمات این حوزه را از نظر میزان سیاست‌زدگی و بهینه سازی خط مشی‌های مدیریتی به‌ویژه در زمینه مالی ضروری دانسته‌اند، همخوانی دارد.

در شرایط کنونی وضعیت جهان به قدری پیچیده شده که نمی‌توان بدون توجه به سبک‌های مدیریت به‌ویژه در حوزه‌ی مالی، خط مشی‌های سازمان تأمین اجتماعی را تعیین کرد. از طرفی پویایی محیط آن چنان تسریع شده که نمی‌توان در نظام پیچیده‌ی تأمین اجتماعی در انتظار فرایندهای کند و سیاست‌زده‌ی تصمیم‌گیری سازمانی معطل ماند. و این همان چیزی است که از برآیند عدم توجه به سبک‌های مدیریتی به‌ویژه مباحث مالی و سیاست-زدگی گسترده سازمان تأمین اجتماعی حاصل خواهد شد. ما این مطلب را به سازمان‌های تأمین اجتماعی شکنده تعبیر می‌کنیم. موقعیتی که در آن افراد خاص جهت حرکت سازمان را تعیین کرده تصمیمات اساسی را اتخاذ می‌کنند؛ درحالی‌که این خط مشی‌گذاری‌ها عمیقاً ریشه در رفتارهای سیاسی و عاری از توجه به سبک‌های مدیریتی به‌ویژه مباحث مالی دارد. در مقابل این شرایط، فضای سازمان‌های هوشمند در حوزه‌ی سازمان تأمین اجتماعی متصور است که ماحصل استفاده‌ی گسترده‌ی نظری و عملی از سبک‌های مدیریت به‌ویژه در حوزه‌ی مالی و نظرات اساتید این حوزه است. این امر توأم با اخذ تصمیماتی به دور از رفتارهای سیاسی و سیاست‌زدگی سازمان، همانند دو بال می‌تواند باعث جهش رو به جلو سازمان شوند. ما فضای حاصل از این شرایط را سازمان هوشمند نام‌گذاری می‌کنیم.

سیستم‌های تأمین اجتماعی در سراسر جهان همچنان با افزایش طول عمر، تغییر جمعیت و آشفتگی اقتصادی روبه‌رو هستند. این مسائل خطراتی را برای ادامه‌ی روند مالی و برنامه‌های تأمین اجتماعی ایجاد می‌کند. این مسئله مستلزم این است که این سازمان‌ها و نهادهای اجرایی و قانون‌گذاری عوامل سیاسی، اقتصادی و فرهنگی و... را در خط مشی‌گذاری بر اساس شرایط خاص کشور لحاظ کنند (louis & raul, 2013: 10). در مجموع بر اساس عوامل کلیدی شناسایی شده در این تحقیق و نظر خبرگان به منظور رقم زدن خط مشی‌های مطلوب آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی، حرکت در مسیر سازمان‌های هوشمند امری ضروری است. فضایی که در آن سعی می‌شود با استفاده از سبک‌های مدیریت به‌ویژه در حوزه‌ی مالی و کنترل رفتارهای

سیاسی هوشیارانه و با در نظر گرفتن عوامل شش‌گانه‌ی ذیل و ابعاد آن خط‌مشی‌گذاری و راهبری سازمان صورت گیرد:

۱- الف) عوامل محیطی برون‌سازمانی: از قبیل مدل‌های پیش‌بینی جمعیتی برای پیش‌بینی پایداری تأمین اجتماعی و ترویج مفاهیم بیمه‌ای، ارتباط با ذینفعان در محیط عمومی صندوق-های بیمه و محیط اختصاصی سازمان تأمین اجتماعی، تعامل‌پذیری سیستم‌ها در سطوح مختلف همکاری و هماهنگی متقابل بین سازمان‌ها و نقش سازمان‌های داوطلب در حوزه‌ی رفاه و تأمین اجتماعی که مانع از سرریز شدن انتظارات به سوی سازمان‌های بیمه‌گر می‌شود. ب) عوامل محیطی درون‌سازمانی: اصلاح خط‌مشی سرمایه‌گذاری سازمان تأمین اجتماعی که این امر مستلزم در نظر گرفتن عوامل اقتصادی، اشتغال و بیکاری و... است، اصلاح خط‌مشی کسب درآمد سازمان (به جای ورود مستقیم کسری حق بیمه به سازمان، ابتدا ورودی سرمایه‌گذاری شود، سپس به‌عنوان درآمد وارد صندوق شود. از جمله سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار، سهام و سرمایه‌گذاری شرکت‌های شستا در بازارهایی که حداقل نرخ برگشت سرمایه بالای ۵۰ درصد دارد، ایجاد صندوق بازنشستگی ترکیبی (ترکیبی از سیستم‌هایی با مزایای معین^۱ و طرح‌های مبتنی بر حق بیمه معین^۲)

۲- عوامل اقتصادی از قبیل تولید ناخالص داخلی و سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی، ثبات اقتصادی و بهره‌وری، گسترش و نوسازی زیرساخت اقتصاد دانش بنیان، مدیریت هزینه و درآمد، وضعیت اشتغال زایی و رونق اقتصادی.

۳- عوامل سیاسی شامل اقدامات سیاسی دولت و تحمیل هزینه به سازمان تأمین اجتماعی، انتخاب سیاسی و اغلب خارج از سازمان مدیران ارشد تأمین اجتماعی. مدیرانی که فاقد تجربه و اطلاعات کافی در زمینه‌ی تأمین اجتماعی هستند، تأثیر عوامل سیاسی در عرصه-ی بین‌المللی از جمله تحریم‌ها و تعطیلی بنگاه‌های اقتصادی، خط‌مشی‌های دولت و تعاملات بین‌المللی، فشارهای سیاسی و اجتماعی برای تصویب قوانین.

۴- عوامل اجتماعی.

۵- فن‌آوری اطلاعات از قبیل گسترش و توسعه‌ی خدمات توسعه‌ی خدمات الکترونیک و هوشمندسازی فن‌آوری سازمان، نحوه‌ی بهره‌برداری از سیستم‌های اتوماسیون و عملکرد حوزه-ی فناوری اطلاعات و ارتباطات.

۶- عوامل قانونی از قبیل تعاملات با مجلس و پیگیری تصویب قوانین روشن و دقیق، قابل اجرا در زمینه‌ی تأمین اجتماعی با در نظر گرفتن نحوه‌ی تأمین هزینه‌ها و چگونگی مصارف آن

1. Defined Benefit(DB)

2. Defined Contribution(DC)

و تصویب قوانین هماهنگ همگرا از نظر ساختار در سازمان تأمین اجتماعی، ایجاد ضمانت اجرایی و ابزار قانونی برای تأمین درآمدها و تعدیل مصارف غیرضروری تلاش می‌شود با یک رویکرد پیش‌گیرانه مسائل و مشکلات را قبل از به وجود آمدن با استفاده از شبکه‌های مدیریت نوین کنترل کرد.

۸-۱. پیشنهادها

- ۱- با عنایت به این‌که یکی از ابعاد اثرگذار بر خط مشی‌های آینده‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران نظام‌های مدیریتی به‌ویژه در حوزه‌ی مالی است، از طریق انجام پژوهش‌های منسجم، مدل‌های مدیریت موفق در این حوزه شناسایی و اجرایی شود.
- ۲- با توجه به اینکه نظام‌های سیاسی و سیاست‌زدگی سازمان نیز یکی از عوامل اثرگذار بر خط مشی‌های آینده تأمین اجتماعی شناسایی شده است، پیشنهاد می‌شود دولتمردان و مجلس با پرهیز از تحمیل اقدامات سیاست‌زده به سازمان تأمین اجتماعی از وقوع و تشدید بحران در سازمان پیشگیری نمایند.
- ۳- پیشنهاد می‌شود در بدو ورود، آموزش به کارکنان در خصوص پرهیز از رفتار سیاسی در دستور کار سازمان قرار گیرد.
- ۴- پیشنهاد می‌شود در آموزش ضمن خدمت کارکنان آشنایی با سبک‌های مدیریت موفق در سازمان تأمین اجتماعی لحاظ شود.
- ۵- حفظ و ارتقاء فرهنگ اعتماد و مشارکت در سازمان و پرهیز از سیاسی‌کاری نیز در دستور کار تأمین اجتماعی قرار گیرد.
- ۶- تجدید نظر در نظام‌های کنترلی کارکنان و ایجاد روحیه‌ی خود کنترلی در پرسنل سازمان در راستای حرکت به سمت سازمان‌های هوشمند.

۸-۲. محدودیت تحقیق

از جمله محدودیت‌های این پژوهش موارد زیر را می‌توان ذکر نمود.

- ۱- حساس بودن صاحبان فرآیند این حوزه‌ی از پژوهش نسبت به داده‌ها، ارقام و آمار.
- ۲- دشواری‌های دسترسی به اطلاعات و منابع در این حوزه.
- ۳- نبود پژوهش جامع و مستند در زمینه‌ی سازمان تأمین اجتماعی ایران.
- ۴- مشکلات مربوط به هماهنگی با خبرگان جهت مصاحبه.

کتابنامه

۱. پروندی، یحیی. (۱۳۹۵). «بررسی نظری تطبیقی نظام‌های تأمین اجتماعی: مسیریابی توسعه‌ی نظام سه‌لایه‌ی تأمین اجتماعی ایران». *نشریه سیاست‌گذاری عمومی*. ۲(۴): ۹-۲۵.
۲. خالقی‌پرست، حسین و همکاران. (۱۳۹۶). «تحلیل حقوق تأمین اجتماعی ایران در پرتو اصول و الگوهای نظام تأمین اجتماعی مطلوب». *فصلنامه‌ی علمی پژوهشی رفاه اجتماعی*. ۱۷(۶۴): ۳۷-۹.
۳. خندان، عباس. (۱۳۹۲). «مقایسه‌ی ارائه‌ی تعهدات بلندمدت در ایران و سایر کشورها». *فصلنامه تأمین اجتماعی*. ۴۲(۱۱): ۴۷-۷۰.
۴. خندان، عباس. (۱۳۹۳). «مرور انواع سیستم‌های تأمین اجتماعی و اصلاحات آن در جهان». (شماره‌ی مسلسل ۲۲۰۰۷۷). شبکه مطالعات سیاست‌گذاری عمومی: <http://css.ir/oiihbt>
۵. دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی. (۱۳۹۸). «گزیده‌ی آمار شش ماهه‌ی اول سال ۹۸». *معاونت اقتصاد و برنامه‌ریزی تأمین اجتماعی*. ۱: ۱-۳۶.
۶. دلوی، محمد رضا و همکاران. (۱۳۹۲). «اندازه‌گیری ابعاد قابلیت‌های چابکی در سازمان تأمین اجتماعی استان کهگیلویه و بویر احمد». *فصلنامه‌ی تأمین اجتماعی تابستان*. ۴۰(۱۱): ۷۷-۹۹.
۷. رومینا، نکبسا و همکاران. (۱۳۹۲). «تعهدات اکچوئریال سازمان تأمین اجتماعی». *معاونت اقتصاد و برنامه‌ریزی دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی تأمین اجتماعی*. ۲۷: ۱-۲۴.
۸. زکی، محمدعلی. (۱۳۹۷). «فرا ترکیب پژوهش شبکه‌های اجتماعی مجازی در ایران». *فصلنامه‌ی مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی*. ۳(۱): ۶۳-۸۵.
۹. کریمی، صدیقه و نصر، احمد رضا. (۱۳۹۱). «روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه». *مجله پژوهش*. ۱(۷): ۷۱-۹۴.
۱۰. کمالی، یحیی. (۱۳۹۶). «روش‌شناسی فرا ترکیب و کاربرد آن در سیاست‌گذاری عمومی». *فصلنامه‌ی سیاست‌دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران*. ۳(۴۷): ۷۲۱-۷۳۶.
۱۱. کیمیاگری، محمد و منوچهری‌راد، رضا. (۱۳۹۰). «بازتوزیع درآمد در صندوق تأمین اجتماعی ایران و اثر تورم بر آن». *فصلنامه‌ی پژوهش‌های اقتصادی ایران*. ۴۵(۱۵): ۱۳۹-۱۸۰.
۱۲. محروق، فاطمه و همکاران. (۱۳۹۳). «ارزیابی میزان کاربست روش سناریونویسی در پژوهش‌های روابط بین‌الملل در ایران: بررسی روش‌شناختی مقالات علمی». *فصلنامه‌ی رهیافت‌های سیاسی و بین‌المللی*. ۴۲(۶): ۹-۳۹.

۱۳. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۳۹۳). *بهبود نظام تصمیم‌گیری تأمین اجتماعی*. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس.
۱۴. مؤسسه‌ی عالی پژوهش تأمین اجتماعی. (۱۳۹۶). «بررسی ساختار تأمین اجتماعی کشورهای جهان (با تأکید بر کشورهای منتخب)». *مؤسسه‌ی عالی پژوهش تأمین اجتماعی*. ۹۶(۱۷): ۱-۱۹۸.

References

1. Aguirre, R. & Whitehill Bolton, K. (2013). Qualitative interpretive meta-synthesis in social work research: Uncharted territory. *Journal of Social Work* 2014, 14(3), 279–294.
2. Blanco-Encomienda, F. J. & Ruiz-García, A. (2017). Evaluating the Sustainability of the Spanish Social Security System. *Economics and Sociology*, 10(4), 11-20.
3. Carlos, P., Claudio, A., Marcelino, S., Solon, V., & Carlos, F. (2017). Financial forecasts accuracy in Brazil's social security system. *PLoS ONE*, 12(8), 1-20.
4. Christina, B. & Quynh, A. (2019). *Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers*, social security and the digital economy. International Labour Office Geneva.
5. Chung-Yang, Y., Hyunwook, C., & Shih-Jiunn, S. (2018). Public-private pension mixes in East Asia: institutional diversity and policy implications for old-age security. *Ageing & Society*, 40(2020), 604-625.
6. Dalavi, M.R., & et al. (2013). Measuring the dimensions of agility capabilities in Kohiluyeh and Boyer-Ahmad Social Security Organization. *Summer Social Security Quarterly*, 40(11), 77-99. (in Persian).
7. Febede, J. & Gijsbert, V. (2019). Internal coordination of social security in the Netherlands. *European Journal of Social Security*, 21(2), 163–173.
8. Higher Institute of Social Security Research. (2017). Study of the social security structure of the countries of the world (with emphasis on selected countries). *Higher Institute of Social Security Research*, 96(17), 1-198. (in Persian).
9. Hohnerlein, E. (2019). Pension indexation for retirees revisited – Normative patterns and legal standards. *Global Social Policy* 2019, 19(3), 246–265.
10. International labour organization. (2013). *National Tripartite Social Dialogue an ILO Guide for Improved Governance*, Geneva: ILO.
11. Kamali, Y. (2017). Meta-synthesis methodology and its application in public policy. *Quarterly Journal of Politics, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran*, 3(47), 721-736 (in Persian).
12. Karimi, S. & Nasr, A. R. (2012). Methods of analyzing interview data. *Research Journal*, 1(7), 1-4 (in Persian).

13. Khaleghparast, H., & et al. (2017). Analysis of Iran's social security rights in the context and models of the desired social security system. *Journal of Social Welfare*, 64(17), 9-37. (in Persian).
14. Khandan, A. (2013). Comparison of long-term commitments in Iran and other countries. *Social Security Quarterly*, 42(11), 47-70. (in Persian).
15. Khandan, A. (2014). *Review of various types of social security systems and their improvements in the world*, (Serial number 2200077). Public Policy Studies Network: <http://css.ir/oihbbt> (in Persian).
16. Kimiagari, M., & Manouchehrirad, R. (2011). Redistribution of income in the Social Security Fund of Iran and the effect of inflation on it. *Iranian Journal of Economic Research*, 45(15), 139-180. (in Persian).
17. Ksenija, K., Sharon, P., Dale, W., & Fiona, C. H. (2018). Future Scenarios for Fast-moving Consumer Goods in a Circular Economy. *Published by Elsevier futures*, 1(12), 1-15.
18. Louis, D. & Enoff, R. (2013). Innovations in contribution collection and compliance. *world social security forum ISSA*, (31), 10-15.
19. Luciana, B., Jaccoud, A., Cleusa, M., & Andrea, B. (2017). BPC: from security advances to the risk of social security reform. *Iencia & Saude Coletiva*, 22(11), 3499-3504.
20. Ludvigsen, M., Hall, E., Gabriele, M., Fegran, H., & Uhrenfeldt, L. (2016). Using Sandelowski and Barroso's Meta-Synthesis Method in Advancing Qualitative EvidenceQualitative. *Health Research*, 26(3), 320-329
21. Mahroogh, F., & et al. (2014). Evaluating the application of scenario planning method in international relations research in Iran: A methodological study of scientific resistance. *Quarterly Journal of Political and International Approaches*, 39(6), 9-42. (in Persian).
22. Mitchell, E. (2019). Negotiating vulnerability: The experience of long-term social security recipients. *The Sociological Review* 2020, 68(1), 225-241
23. Office of Statistics and Economic and Social Accounts of the Social Security Organization. (2019). Excerpts from the statistics of the first six months of the year. *Deputy of Economy and Social Security Planning*, 1, 1-36. (in Persian).
24. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Pensions at a Glance 2019 OECD and G20 indicators*, OECD publishing. paris.
25. Parliamentary Research Center. (2014). *Improving the social security decision-making system*, Tehran: Parliamentary Research Center. (in Persian).
26. Parvande, Y. (2016). A Comparative Theoretical Study of Social Security Systems: The Routing of the Development of the Social Security System of Iran. *Journal of Public Policy*, 2(4), 9-25. (in Persian).

27. Podger, A., station, D. & whiteford, P. (2014). Designing Social Security Systems Learning from Australia and other Counties. **Public Admin Dev**, (34), 231-250 .
28. Romina, N., & et al. (2013). Actual obligations of the Social Security Organization. **Deputy of Economy and Planning of the Office of Statistics and Social and Economic Calculations of Social Security**, 27, 1-24. (in Persian).
29. Sandelowski, M. & Barroso, M. (2007). **Handbook for synthesizing qualitative research**, New York: Springer publishing company new York.
30. Sunil Kumar, P., Raghunatha, S., & Satya, S. M. (2019). An Analytical Model for Evaluating Social Security Schemes-A Focus on “Ayushman Bharat” Universal Health Scheme in India. **International Journal of Recent Technology and Engineering**, 3(8), 8929-8936.
31. Wallace, L., Silver, H. B., Gregory, S., & Parham, J. B. (2003). Development and Content Validation of Family Practice Residency Recruitment Questionnaires Lorraine. **Family Medicine**, 35(7), 496-498.
32. Xiaoyu, D. & Jing Tian, R. (2019). Effect of Social Security System on Consumption through Income and Uncertainty: Evidence from China, **journal sustainability**. (11), 1-16.
33. Zaki, M. A. (2018). Meta-synthesis of virtual social network research in Iran. **Quarterly Journal of Applied Studies in Social Sciences and Sociology**, 3(1), 63-85. (in Persian).

