

صلى الله عليه وسلم



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت – گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش مالی

عنوان:

« بررسی اجرای نظام متمرکز پرداخت حقوق و مزایا در ارتقاء پاسخگویی دولت

در وزارت امور اقتصادی و دارائی»

استاد راهنما:

دکتر حسن الماسی

استاد مشاور:

دکتر کاوه تیمورنژاد

پژوهشگر:

محسن دهرویه

بهار ۱۳۹۰



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY
Central Tehran Branch

Faculty of Management- Department of Governmental Management
(M.A) Thesis
On Governmental Management

Subject :

**A survey on performing concentrated payment system in improve of
government accountability in ministry of economic affairs and finance.**

Thesis Advisor:

Dr. Hasan Almasi

Consulting Advisor:

Dr. kaveh teymoornezhad

By:

Mohsen dehrouyeh

spring ۲۰۱۱

« تقدیر و تشکر »

بر خود لازم می‌دانم از تمامی سروران گرامی که در تهیه و تنظیم این پژوهش علمی مرا یاری نموده‌اند، صمیمانه سپاسگذاری نمایم بخصوص:

از استاد با اخلاق و بزرگوایم، جناب آقای دکتر حسن الماسی که بدون راهنمایی‌ها و یاری لحظه به لحظه و مستمر ایشان موفق به ساماندهی این پژوهش علمی نبودم.

از استاد بسیار خوبم، جناب آقای دکتر کاوه تیمورنژاد که با صبر و حوصله و آرامشی مثال زدنی به عنوان استاد مشاور قبول زحمت نموده‌اند.

از پدر و مادر عزیزم که نخستین معلم‌های این حقیر در زندگی بودند و من هر چه دارم از دعای خیر آنها بوده‌ام، هست و خواهد بود.

تقدیم به همسر م:

ترانه

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول (طرح پژوهش)	
۱-۱- چکیده.....	۱
۲-۱- مقدمه.....	۳
۳-۱- موضوع پژوهش.....	۴
۴-۱- بیان مسئله.....	۴
۵-۱- انگیزه انتخاب موضوع و اهمیت پژوهش.....	۶
۶-۱- اهداف پژوهش.....	۸
۷-۱- سئوالات و فرضیه های تحقیق.....	۱۲
۸-۱- متغیرهای پژوهش.....	۱۳
۹-۱- چارچوب نظری پژوهش.....	۱۴
۱۰-۱- مدل پژوهش.....	۱۷
۱۱-۱- روش پژوهش.....	۱۷
۱۲-۱- قلمرو پژوهش.....	۱۸
۱۳-۱- جامعه آماری.....	۱۹
۱۴-۱- روش نمونه گیری.....	۱۹
۱۵-۱- ابزار گردآوری اطلاعات.....	۲۰
۱۶-۱- روش تجزیه و تحلیل داده ها.....	۲۰
۱۷-۱- محدودیت های اجرای پژوهش.....	۲۰
۱۸-۱- تعاریف واژه های کلیدی.....	۲۱
فصل دوم (ادبیات پژوهش)	
بخش اول (مفاهیم نظری گزارشگری مالی و پاسخگویی)	
۱-۲- مقدمه.....	۲۵
۱-۱-۲- تئوری های حقوق و مزایا.....	۲۶
۲-۱-۲- ویژگیها و مراحل مختلف طراحی سیستم حقوق و دستمزد.....	۲۸

- ۲۹-۳-۱-۲- تمرکز پرداخت حقوق کارکنان.....
- ۳۱-۴-۱-۲- محل تامین حقوق کارکنان دولت.....
- ۳۲-۵-۱-۲- انواع نظارت بر اجرای بودجه در ایران.....
- ۳۲-۱-۵-۱-۲- نظارت مالی.....
- ۳۳-۲-۵-۱-۲- نظارت اداری.....
- ۳۳-۱-۲-۵-۱-۲- نظارت اداری قبل از خرج.....
- ۳۴-۲-۲-۵-۱-۲- نظارت اداری ضمن خرج.....
- ۳۷-۳-۲-۵-۱-۲- نظارت بعد از خرج.....
- ۴۱-۶-۱-۲- نظام پاسخگوئی.....
- ۴۲-۱-۶-۱-۲- مفهوم مسئولیت پاسخگویی عمومی.....
- ۴۶-۲-۶-۱-۲- دامنه مسئولیت پاسخگویی.....
- ۴۷-۳-۶-۱-۲- ضرورت پاسخگویی.....
- ۴۸-۴-۶-۱-۲- جایگاه پاسخگویی.....
- ۴۷-۵-۶-۱-۲- انواع پاسخگویی.....
- ۵۱-۶-۶-۱-۲- اقتضائات پاسخگویی.....
- ۵۴-۷-۱-۲- پاسخگوئی در قبال چه کسانی ایفا می شود.....
- ۵۵-۸-۱-۲- چارچوب و پایه های نظری پاسخگویی.....
- ۶۱-۹-۱-۲- مبانی قانونی و فرهنگی پاسخگویی.....
- ۶۳-۱۰-۱-۲- حاکمیت مردم سالار و پاسخگویی سیاسی.....
- ۶۶-۱۱-۱-۲- تعاملات و ارتباطات میان انواع پاسخگویی.....
- ۶۸-۱۲-۱-۲- بازیگران و کارگزاران پاسخگویی.....
- ۶۸-۱-۱۲-۱-۲- رهبران سیاسی و سیستمداران.....
- ۶۹-۲-۱۲-۱-۲- ادارات و مقامات دولتی.....
- ۷۰-۳-۱۲-۱-۲- سازمان های غیر دولتی (تشکل های جامعه مدنی،بخش خصوصی و شهروندان).....
- ۷۱-۱۳-۱-۲- پاسخگویی به چه کسانی باید صورت گیرد؟.....
- ۷۱-۱-۱۳-۱-۲- نهادها و ارگان های دولتی.....
- ۷۱-۲-۱۳-۱-۲- شهروندان و تشکل های جامعه مدنی.....
- ۷۲-۳-۱۳-۱-۲- گروه های محروم و حاشیه ای و گروه های همگانی خاص.....

- ۷۲-۱-۱۴-۲ استراتژی ها و رهیافت های بهبود پاسخگویی.....
- ۷۵-۱-۱۴-۲-۱ استراتژی غیر مستقیم.....
- ۷۶-۱-۱۴-۲-۲ استراتژی مستقیم.....
- ۷۶-۱-۱۵-۱-۲ مجلس و پاسخگویی.....
- ۷۸-۱-۱۶-۱-۲ پاسخگویی در رویکرد نوین مدیریت دولتی.....
- ۸۰-۱-۱۷-۱-۲ تکنولوژی اطلاعات و تمرکز.....
- ۸۲-۱-۱۸-۱-۲ ارتباط حسابداری، بودجه و پاسخگویی.....
- ۸۴-۱-۱۹-۱-۲ تفاوت مسئولیت و پاسخگویی.....
- ۸۷-۱-۲۰-۱-۲ شفافیت، ابعاد و نگرشهای مختلف نسبت به شفافیت در اسلام.....
- ۸۸-۱-۲۱-۱-۲ اهمیت و ضرورت ایجاد شفافیت در نظام حکومتی جمهوری اسلامی ایران.....
- ۸۹-۱-۲۲-۱-۲ شفافیت در گزارشگری مالی و پاسخگویی.....
- ۹۲-۱-۲۳-۱-۲ اهداف گزارشگری مالی دولت.....
- ۹۴-۱-۲۴-۱-۲ پاسخگویی مالی وموانع پیش روی آن.....
- ۹۵-۱-۲۵-۱-۲ شهروندان و پاسخگویی مالی.....
- ۹۵-۱-۲۶-۱-۲ استفاده کنندگان گزارشهای مالی و نیازهای اطلاعاتی آنها.....
- ۹۷-۱-۲۷-۱-۲ اهمیت ، ضرورت،فواید و نتایج سیستم متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان.....
- بخش دوم : (آشنایی با سازمان مورد تحقیق)
- ۱۰۰-۱-۲-۲-۱ تاریخچه وزارت امور اقتصادی و دارایی.....
- ۱۰۱-۲-۲-۲-۲ مکان وزارت امور اقتصادی و دارایی.....
- ۱۰۲-۲-۲-۳-۲ قانون تشکیل وزارت امور اقتصادی و دارایی.....
- ۱۰۴-۲-۲-۴-۲ شرح اهداف و وظایف کلی وزارت امور اقتصادی و دارایی.....
- ۱۰۴-۲-۲-۴-۱-۱ اهداف.....
- ۱۰۴-۲-۲-۴-۲-۲ وظایف.....
- بخش سوم
- ۱۰۵-۳-۲-۳-۲ پیشینه تحقیق.....

فصل سوم (روش پژوهش)

- ۱-۳-۱- مقدمه..... ۱۰۹
- ۲-۳-۲- روش پژوهش..... ۱۱۰
- ۳-۳-۳- قلمرو پژوهش..... ۱۱۲
- ۴-۳-۴- جامعه آماری..... ۱۱۳
- ۵-۳-۵- روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه..... ۱۱۳
- ۶-۳-۶- روش جمع آوری اطلاعات..... ۱۱۴
- ۷-۳-۷- ساختار پرسشنامه..... ۱۱۵
- ۸-۳-۸- قابلیت اعتماد (پایایی) و اعتبار (روایی) پرسشنامه..... ۱۱۸
- ۱-۸-۳-۱- قابلیت اعتماد (پایایی) پرسشنامه..... ۱۱۸
- ۲-۸-۳-۲- اعتبار (روایی) پرسشنامه..... ۱۱۹
- ۹-۳-۹- روش های تجزیه و تحلیل داده ها..... ۱۲۰
- ۱-۹-۳-۱- آزمون خی دو کارل پیرسون..... ۱۲۲
- ۲-۹-۳-۲- آزمون فریدمن..... ۱۲۳

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه ها)

- ۱-۴-۱- مقدمه..... ۱۲۴
- ۲-۴-۲- تحلیل توصیفی..... ۱۲۴
- ۱-۲-۴-۱- تفکیک نمونه بر حسب متغیر تحصیلات..... ۱۲۵
- ۲-۲-۴-۲- تفکیک نمونه بر حسب متغیر رشته تحصیلی..... ۱۲۶
- ۳-۲-۴-۳- تفکیک نمونه بر حسب متغیر سابقه خدمت..... ۱۲۷
- ۴-۲-۴-۴- تفکیک نمونه بر حسب متغیر عنوان پست سازمانی..... ۱۲۸
- ۵-۲-۴-۵- تفکیک نمونه بر حسب سوالات فرضیه اول..... ۱۲۹
- ۶-۲-۴-۶- تفکیک نمونه بر حسب سوالات فرضیه دوم..... ۱۳۰
- ۷-۲-۴-۷- تفکیک نمونه بر حسب سوالات فرضیه سوم..... ۱۳۱
- ۸-۲-۴-۸- تفکیک نمونه بر حسب سوالات فرضیه چهارم..... ۱۳۲
- ۹-۲-۴-۹- تفکیک نمونه بر حسب سوالات فرضیه پنجم..... ۱۳۳

- ۱۳۴.....آمار استنباطی.....۳-۴
- ۱۳۵.....بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها.....۱-۳-۴
- ۱۳۶.....بررسی فرضیات تحقیق.....۲-۳-۴
- ۱۴۱.....الویت بندی شاخص ها.....۳-۳-۴

فصل پنجم (یافته های پژوهش، نتیجه گیری و پیشنهادات)

- ۱۴۳.....۱-۵- مقدمه.....۱-۵
- ۱۴۴.....۲-۵- نتایج حاصل از فرضیه های تحقیق.....۲-۵
- ۱۴۴.....۱-۲-۵- نتایج حاصل از فرضیه اول.....۱-۲-۵
- ۱۴۶.....۲-۲-۵- نتایج حاصل از فرضیه دوم.....۲-۲-۵
- ۱۴۸.....۳-۲-۵- نتایج حاصل از فرضیه سوم.....۳-۲-۵
- ۱۵۱.....۴-۲-۵- نتایج حاصل از فرضیه چهارم.....۴-۲-۵
- ۱۵۳.....۵-۲-۵- نتایج حاصل از فرضیه پنجم.....۵-۲-۵
- ۱۵۵.....۳-۵- پیشنهادات مبتنی بر تحقیق.....۳-۵
- ۱۵۸.....۴-۵- پیشنهادات برای محققین بعدی.....۴-۵

۱۵۹.....ضمائم و پیوست ها.....۱۵۹

منابع

- ۱۸۷.....فهرست منابع فارسی.....۱۸۷
- ۱۸۹.....فهرست منابع انگلیسی.....۱۸۹
- ۱۹۰.....چکیده انگلیسی.....۱۹۰

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲) انواع پاسخگویی.....	۵۰
جدول (۲-۲) پاسخگویی سیاسی.....	۶۴
جدول (۱-۳) جدول فرضیه های پژوهش و سؤالات مربوط به پرسشنامه.....	۱۱۷
جدول (۲-۳) جدول خلاصه آزمون های آماری.....	۱۲۱
جدول (۱-۴) توزیع متغیر تحصیلات.....	۱۲۵
جدول (۲-۴) توزیع متغیر رشته تحصیلی.....	۱۲۶
جدول (۳-۴) توزیع متغیر سابقه خدمت.....	۱۲۷
جدول (۴-۴) توزیع متغیر عنوان پست سازمانی.....	۱۲۸
جدول (۵-۴) فراوانی سؤالات فرضیه اول.....	۱۲۹
جدول (۶-۴) فراوانی سؤالات فرضیه دوم.....	۱۳۰
جدول (۷-۴) فراوانی سؤالات فرضیه سوم.....	۱۳۱
جدول (۸-۴) فراوانی سؤالات فرضیه چهار.....	۱۳۲
جدول (۹-۴) فراوانی سؤالات فرضیه پنج.....	۱۳۳
جدول (۱۰-۴) بررسی نرمال بودن متغیرها.....	۱۳۵
جدول (۱۱-۴) فرضیه یک (اصلی).....	۱۳۶
جدول (۱۲-۴) ضریب بستگی چوپروف.....	۱۳۶
جدول (۱۳-۴) بررسی فرضیه فرعی یکم.....	۱۳۷
جدول (۱۴-۴) ضریب بستگی چوپروف.....	۱۳۷
جدول (۱۵-۴) بررسی فرضیه فرعی دوم.....	۱۳۸
جدول (۱۶-۴) ضریب بستگی چوپروف.....	۱۳۸
جدول (۱۷-۴) بررسی فرضیه فرعی سوم.....	۱۳۹
جدول (۱۸-۴) ضریب بستگی چوپروف.....	۱۳۹
جدول (۱۹-۴) بررسی فرضیه فرعی چهارم.....	۱۴۰
جدول (۲۰-۴) ضریب بستگی چوپروف.....	۱۴۰

- جدول (۴-۲۱) بررسی اولویت عوام موثر..... ۱۴۱
- جدول (۴-۲۲) تعیین رتبه..... ۱۴۲
- جدول (۵-۱) بررسی فرضیه اول..... ۱۴۴
- جدول (۵-۲) بررسی فرضیه دوم..... ۱۴۵
- جدول (۵-۳) بررسی فرضیه سوم..... ۱۴۸
- جدول (۵-۴) بررسی فرضیه چهارم..... ۱۵۱
- جدول (۵-۵) بررسی فرضیه پنجم..... ۱۵۳

فهرست نمودارها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۷۴.....	نمودار (۱-۲) بهبود پاسخگویی.....
۷۹.....	نمودار (۲-۲) بررسی وضعیت پاسخگویی در مدل مدیریت دولتی نوین.....
۱۲۵.....	نمودار (۱-۴) توزیع متغیر تحصیلات.....
۱۲۵.....	نمودار (۲-۴) توزیع متغیر تحصیلات.....
۱۲۶.....	نمودار (۳-۴) توزیع متغیر رشته تحصیلی.....
۱۲۶.....	نمودار (۴-۴) توزیع متغیر رشته تحصیلی.....
۱۲۷.....	نمودار (۵-۴) توزیع متغیر سابقه خدمت.....
۱۲۷.....	نمودار (۶-۴) توزیع متغیر سابقه خدمت.....
۱۲۸.....	نمودار (۷-۴) توزیع متغیر عنوان پست سازمانی.....
۱۲۸.....	نمودار (۸-۴) توزیع متغیر عنوان پست سازمانی.....

فصل اول (طرح پژوهش)

۱-۱- چکیده

تامین حقوق و دستمزد کارکنان دولت با توجه به گستردگی آن، نیاز به برنامه ریزی و مدیریت منابع مالی دارد. به استناد جزء (۱) بند (و) تبصره ۱۹ قانون بودجه کل کشور مصوب سال ۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی، دولت برای کنترل بهتر و مدیریت مناسب، پرداخت حقوق و مزایای مستمر کارکنان رسمی و پیمانی شاغل در وزارتخانه ها و موسسات دولتی را به عهده خزانه داری وزارت امور اقتصادی و دارایی گذاشته است. این روش به منظور یکپارچه سازی اطلاعات؛ صرفه جوییهای ناشی از تخصیص و مصرف بهینه منابع و کمک به تصمیم گیریهای بهتر و دقیقتر در سطوح تصمیم گیری انجام گرفته است. این پژوهش به منظور بررسی اجرای نظام پرداخت حقوق و مزایا در ارتقا پاسخگویی دولت انجام گرفته و چهار فرضیه فرعی در زمینه افزایش در پاسخگویی سازمانی، پاسخگویی سیاسی، پاسخگویی قانونی و پاسخگویی حرفه ای طرح شده است که به نظر می رسد با اجرای طرح متمرکز کردن پرداخت حقوق بهبود یافته باشند. این پژوهش با روش پیمایشی و با هدف کاربردی انجام گرفته و اطلاعات لازم با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته و با انجام روایی و پایایی و با استفاده از گروه نمونه تصادفی از جامعه آماری ذیحسابان و معاونین ذیحساب دستگاه های اجرایی مستقر در مرکز گردآوری شده است. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه های تحقیق بیانگر این است که اجرای روش متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دولت در مقایسه با روش قبلی موجب افزایش در پاسخگویی سازمانی، پاسخگویی سیاسی، پاسخگویی قانونی و پاسخگویی حرفه ای طرح شده است. این نتایج نشان می دهد که طرح دولت برای اجرای این روش در مقایسه با روش قبل که کلیه اعتبارات هزینه ای دستگاههای دولتی به صورت یکجا و نامشخص بوسیله خزانه در اختیار آنها قرار می گرفت، از کارآمدی بالاتری برخوردار است.

۲-۱- مقدمه

با توجه به تغییراتی که تکنولوژی اطلاعات بر روی سازمان کار، سازمان تولید، ساختار سازمانها، سیستم روابط صنعتی، نیروی کار، مدیریت منابع انسانی ایجاد کرده است شکل رشته

هاي مدیریت منابع انساني و روابط صنعتي بطورکلي تغيير نموده است. امروزه سيستمهاي اطلاعاتي با توجه به کارايي و عملکردي که دارند به عنوان بخشي جدانشدني از سازمان معرفي ميشوند. اهميت بهرهگيري از سيستمهاي اطلاعاتي به خصوص در سازمانها و بنگاههايي بيشتر جلوه ميکند که ماهيت اقتصادي دارند. با سازماندهي منظم فنوري اطلاعات، کارائي بهبود یافته و هزینه هاي سازمان کاهش مي پذيرد. امروزه سازمانها و موسسات از تکنولوژي اطلاعات استفاده ميکنند تا با بهره گيري از ذخيره، بازيابي، انتقال و پردازش اطلاعات ، مدیریت نوين را در مجموعه خود اعمال کنند.

تمامي فعاليتهاي سيستمهاي اطلاعات در يك سازمان و ساختار واحد سيستمهاي اطلاعات، ناشي از استراتژيها و سياستهاي مدیریت کلان است. سياستهاي سيستمهاي اطلاعات ، شامل روشهاي بهکارگرفته شده براي اجراي استراتژيهاي سيستمهاي اطلاعات است که در خلال فرايند برنامهريزي تعيين ميشوند و فرايندهاي گوناگون برنامهريزي را هدايت ميکنند. اين سياستها ميتوانند برحسب سياستهاي سخت افزاري، نرم افزاري، پرسنلي، سازماني، توسعه کاربردي، برنامهريزي، و مالي و حسابداري گروهبندي گردند. در سيستم هاي پردازش و مدیریت اطلاعات ، از تکنولوژي اطلاعات براي تصميمگيري در ارتباط با جنبههاي هزینههاي سازمان استفاده ميشود. در قانون بودجه سال ۸۶ پرداخت حقوق کارکنان رسمي و پيماني دستگاه هاي اجرايي کشور به استثناء وزارت اطلاعات و نيروهاي نظامي و انتظامي، متمرکز شده است. بنظر مي رسد که با ايجاد اين سيستم مکانيزه و پرداخت حقوق و مزايای مستمر کارکنان رسمي و پيماني دولت به صورت متمرکز به حساب اشخاص پيامدهايي داشته باشد. اين تحقيق به بررسی اجراي سيستم پرداخت حقوق و مزایا در ارتقاء پاسخگويي دولت يا عدم آن به وسيله وزارت امور اقتصادي ودارايي پرداخته است.

۱-۳- موضوع پژوهش

« بررسی اجرای نظام متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه هاي اجرايي در ارتقاء پاسخگويی دولت در وزارت امور اقتصادي و دارائی »

۱-۴- بیان مسئله

پرداخت حقوق کارکنان دولت بموجب قانون بودجه سال ۸۶ و بااستناد جزء ۱ بند (و) تبصره ۱۹، به منظور ایجاد هماهنگی و پرداخت به موقع حقوق و مزایای مستمر کارکنان رسمی و پیمانی شاغل در کلیه وزارتخانه ها و موسسات دولتی به استثناء وزارت اطلاعات و نیروهای مسلح به صورت متمرکز و توسط خزانه داری وزارت امور اقتصادی و دارایی انجام می گیرد. قبل از اجرای این قانون کلیه اعتبارات هزینه ای دستگاههای دولتی به صورت یکجا و نامشخص بوسیله خزانه در اختیار آنها قرار می گرفت که این نحوه پرداخت مشکلات بسیاری را همانند: نبود ایجاد شفافیت و شفاف سازی در نظام مالی دولت، سوء استفاده های مالی، یک پارچه نبودن نظام مالی، نبود نظارت و کنترل بیشتر و شفاف تر قوه مقننه و قوه مجریه و پرداخت غیر مستقیم کسورات بیمه و بازنشستگی و مالیات بوجود می آورد.

بحث پرداخت حقوق کارکنان دولت از طریق وزارت امور اقتصاد و دارایی به بحث تخصیص مستقیم اعتبارات از سازمان مدیریت و برنامه ریزی به اداره کل خزانه وزارت امور اقتصاد و دارایی مربوط است. چون بخش خزانه مجموعه نظام نقدینگی بخش دولتی کشور است و از سویی اقدام اخیر خود یک اقدام اجرایی است، لذا مسئولان اقتصادی صلاح دیدند که این کار از یک دستگاه به دستگاه اجرایی دیگر منتقل شود. از طرف دیگر وصول درآمدها و هزینه نمودن آنها می بایستی بر اساس قوانین و مقررات مالی کشور باشد به این معنا که منبع وصول درآمدها و محل هزینه نمودن آنها می بایستی به صراحت در قانون مشخص گردیده تا دولت بتواند برای انجام امور خود برنامه ریزی داشته و با مشکلات مالی مواجه نگردد. برای جلوگیری از هر گونه سوء استفاده از منابع مالی دولت کلیه درآمدهایی که بعنوان درآمدهای دولتی وصول می گردند می بایستی در خزانه متمرکز گردیده و بر اساس قانون به دستگاههای دولتی پرداخت نموده تا در محل تعیین شده در قوانین بودجه هزینه گردد (اصل ۵۳ قانون اساسی). لذا هیچ وجهی از بودجه دولت نبایستی در خارج از محل پیش بینی شده در قوانین بودجه به مصرف برسد و به جهت جلوگیری از هر گونه انحرافات مالی در قانون محاسبات عمومی کنترل بودجه، پیش بینی گردیده که قسمتی بعهده قوه مجریه و قسمتی بعهده قوه مقننه می باشد. به طور کلی تغییرات ایجاد شده در نحوه پرداخت حقوق دستگاه های دولتی به منظور مکانیزه شدن و انضباط بیشتر در هزینه کرد و کنترل بودجه به وجود آمده است.

مهمترین وجه تمایز نظامهای مردم سالار از غیر آن، وجه پاسخگو بودن آن و قبول مسئولیت در قبال مردم بوده و هست. که مطمئن ترین و موثرترین عامل برای کنترل قدرت حاکمان،

حضور پویا و آگاهانه مردم و نظارت بر عملکرد آنان می باشد. نقد و ارزیابی همیشگی و پیگیرانه مردم از اعمال و رفتار مدیران و مسئولان حکومت باعث رشد و قوام حکومت می گردد.

مسئله یا مشکل موجود در کشور های جهان سومی و از جمله ایران پائین بودن میزان پاسخگویی و احساس مسئولیت مدیران دولتی در برابر کارکنان و مردم عادی است. پرداخت حقوق مناسب در زمان مناسب و به میزان و روش مناسب از جمله وظایف مدیران یا دولت در برابر کارکنان خود می باشد از آنجا که در طول سالیان گذشته روشهای مختلف پرداخت حقوق با مبنایی متفاوت اجرا می شده که گاهی اوقات نه از لحاظ زمان و میزان و نه از لحاظ روش پرداخت موجبات رضایت کارکنان را فراهم نمی کرد حال که برای جلب رضایت کارکنان و شفاف سازی در پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی مدتی است نظام متمرکز حقوق و مزایا مورد استفاده است این تحقیق در صدد بررسی تأثیر نظام متمرکز در جلب رضایت کارکنان به لحاظ زمان، میزان و روش پرداخت می باشد لذا این سوال مطرح است که آیا نظام متمرکز حقوق و مزایا تأثیری در بهبود پاسخگویی سازمانی، قانونی، حرفه ای و سیاسی دستگاه های اجرایی کشور ایجاد کرده است؟

۱-۵- اهمیت پژوهش و انگیزه انتخاب موضوع

مسئولیت پاسخگویی، سنگ بنای کلیه گزارشهای مالی دولتی است و مفهوم مسئولیت پاسخگویی در کلیه مراحل این چارچوب نظری مورد استفاده قرار گرفته است. مسئولیت پاسخگویی، یعنی الزام به توضیح در قبال اعمال شخصی به منظور ارائه دلایل منطقی برای آنچه انجام داده است. مسئولیت پاسخگویی دولت را ملزم می کند در مورد اعمالی که انجام می دهد به شهروندان توضیح بدهد و در مورد افزایش منابع مالی عمومی و نحوه مصرف آن، دلایل منطقی ارائه کند.

مسئولیت پاسخگویی دولت بر پایه این عقیده استوار است که شهروندان حق دارند که بدانند و حق دارند حقایق به صورت علنی و به طریق مطمئن به دست آنها و نمایندگان قانونی آنها برسد. گزارشگری مالی، نقش عمده ای در ادای وظیفه پاسخگویی در یک جامعه دموکراتیک ایفا می کند.

پاسخگویی ابزاری جهت نظارت بر قدرت و پیشگیری از سوء استفاده از اختیارات عمومی است. بیشتر دولتها در شرایطی به سر می برند و در بستری حکومت می کنند که باید به تقاضا های روز افزون شهروندان آگاه، تشکلهای، گروههای ذینفع، نهضتهای اجتماعی، مطبوعات و وسایل ارتباط جمعی پاسخ دهند. پاسخگویی از جنبه نظارتی در همه نظامهای سیاسی امروز نقشی محوری دارد.

در گذشته پاسخگویی کارگزاران و مدیران اجرایی در برابر مدیر مافوق و سلسله مراتب مدیریتی بود با جداشتن حاکمیت و مالکیت از مدیریت و ظهور نظام تفکیک قوا، پاسخگویی در مقابل دستگاههای نظارتی نیز به وظایف و تکالیف مدیران اجرایی اضافه گردید.

با توجه به اینکه هدف اجرای این طرح کنترل دولت بر درآمدها و مدیریت مالی منابع و اعتبارات هزینه ای و رعایت مقررات در روند تمرکز درآمدها و هزینه ها است، بنابراین این اقدام با آنکه يك اقدام سودمند در پیش بینی و کنترل منابع مالی است، اما با اجرای طرح تمرکز زدایی دولت منافات دارد و اجرای این طرح می تواند باعث به وجود آمدن مشکلات و پیچیدگی هایی در روند ابلاغ تخصیص و اعتبار و در نهایت پرداخت ها به دستگاه های دولتی گردد. بنابراین آگاهی از نتیجه و اجرای این تصمیم يك ضرورت مهم است که نتایج تحقیقات کاملتر می تواند برنامه ریزان را در جهت رفع نقایص و بازنگری و تصمیم گیری یاری نماید.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق از لحاظ سازمانی و فردی عبارت است از :

۱- عدم توان پرداخت حقوق مناسب در زمان مناسب و به میزان و روش مناسب

که از جمله وظایف مدیران یا دولت در برابر کارکنان خود می باشد.

۲- به دلیل عدم وجود يك سیستم کنترلی جامع، دریافت حقوق و مزایای کارکنان

به صورت همزمان از دو یا چند دستگاه اجرایی که از بودجه عمومی کشور استفاده می کنند.

۲- مفهومی کردن پاسخگویی، که نیازمند اطلاعات قابل اتکا، قابل فهم، صحیح و

به موقع برای استفاده کنندگان می باشد

۳- وجود قوانین و مقررات متعدد

۴- عدم آگاهی و یا بی توجهی مدیریت به قوانین و مقررات محاسباتی

۵- عدم گزارشگری مالی شفاف، چیزی که شهروندان از مردم سالاری در سطح

دولتی انتظار دارند

۱-۶- اهداف پژوهش

این تحقیق اهداف مختلفی را دنبال می‌کند. هدف آرمانی تحقیق ورود به حوزه های مباحث جدید و به روز در زمینه اجرای برنامه های جدید دولت است که موجب شناخت بیشتر در مورد زوایای مختلف طرح متمرکز کردن پرداخت حقوق و مزایای کارکنان است. به طور کلی هدف اصلی این پژوهش این است که بررسی نماید، اجرای نظام متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی کشور به چه میزان باعث ارتقاء پاسخگویی دولت گردیده است.

هدف اصلی تحقیق

۱ - کمک برای شفاف سازی در سیستم متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی کشور

۲ - ارزیابی سیستم متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی کشور و معرفی نقاط ضعف و قوت آن.

۳ - کمک برای اصلاح و بازنگری در اجرای سیستم متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی کشور.

با توجه به هدف اصلی، محورهای زیر برای دستیابی به اهداف پژوهش تبیین شده اند:

(۱) بررسی تأثیر اجرای نظام متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی کشور در وضعیت ارتقاء پاسخگویی سازمانی دولت،

(۲) بررسی تأثیر اجرای نظام متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی کشور در وضعیت ارتقاء پاسخگویی قانونی دولت،

(۳) بررسی تأثیر اجرای نظام متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی کشور در وضعیت ارتقاء پاسخگویی حرفه ای دولت،

(۴) بررسی تأثیر اجرای نظام متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی کشور در وضعیت ارتقاء پاسخگویی سیاسی دولت،

همچنین نظام مالی دولت ۱ و در راستای سند چشم انداز بیست ساله، دولت دو هدف را پیگیری می نماید. هدف اول ارائه گزارشات درون مرزی که به منظور ارائه به عموم

^۱ -Government financial status

(نمایندگان مجلس) جهت مشخص شدن فعالیت دولت در یک سال و پاسخگویی آنها به نمایندگان مردم می باشد. در این راستا اجرای پرداخت متمرکز حقوق و مزایای کارکنان می تواند آمار نسبتاً دقیقی از میزان وجوه پرداختی بابت حقوق و مزایا به کارکنان به دست دهد و همچنین تعداد دقیق کارکنان رسمی و پیمانی مشخص می گردد. با توجه به آمار و اطلاعات حاصله دولت میتواند نسبت به برنامه ریزی دقیق اقدام نماید و ایجاد شفافیت و شفاف سازی در نظام مالی دولت گردد. حجم زیاد وجوه نقد متمرکز در اختیار می تواند فی نفسه دارای خاصیت سوء استفاده داشته باشد. به دلیل اینکه وجوه مربوط به اعتبارات حقوق و مزایا بخش اعظم اعتبارات هزینه ای را به خود اختصاص می دهد و این وجوه ماهیانه در حساب های دستگاهها متمرکز می گردند امکان سوء استفاده و تبانی بین مدیران مالی بسیار زیاد می باشد. همچنین پرداخت های خارج از روال و غیر قانونی که در پوشش های حقوقی و پرداخت های مانند پاداش و یا پرداخت حقوق به یک پرسنل با دو حکم حقوقی بسیار امکان پذیر می باشد. اجرای پرداخت متمرکز حقوق و مزایای کارکنان می تواند موجب جلوگیری از سوء استفاده های مالی گردد. از جمله اهداف بلند مدت دولت متمرکز نمودن سیستم پرداخت به منظور هماهنگی و همچنین در راستای اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری و کاهش نیروی انسانی در دولت و همچنین در راستای اجرای دولت الکترونیک برخط نمودن سیستم خود می باشد به این ترتیب که با حذف امور غیر ضرور و کاهش کاغذ بازی ها معمول حقوق کارکنان مستقیماً به حسابهای شخصی آنها واریز می گردد.

هدف دوم دولت ارائه گزارشات برون مرزی است. به جهت پیوست کشور به بازارهای جهانی و همچنین به منظور دریافت اعتبار از موسسات جهانی مانند بانک جهانی، صندوق بین المللی پول و یا عضویت در موسسات منطقه ای مانند بانک توسعه اسلامی می بایستی گزارشات مالی خود را به طور شفاف ارائه نماید.

علاوه بر اهداف فوق این تحقیق هدف کاربردی را نیز دنبال می کند که برنامه ریزان می توانند از نتایج طرح و نقاط ضعف و قوت آن آگاهی یافته و نسبت به تکمیل و بهبود و یا تغییر آن اقدام نمایند.

با توجه به اینکه این تحقیق در زمینه ارزیابی اجرای سیستم متمرکز پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی در ارتقاء پاسخگویی دولت به وسیله وزارت امور اقتصادی