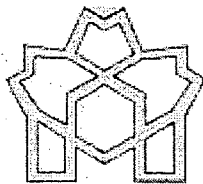


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۵۱۹۹۹ - ۲۰۲۵۷۱۵



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده حقوق و علوم سیاسی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد حقوق عمومی

عنوان:

نقش حقوق اداری در تغییر ساختاری نظام اداری ایران

استاد راهنما:

دکتر ناصر علی منصوریان

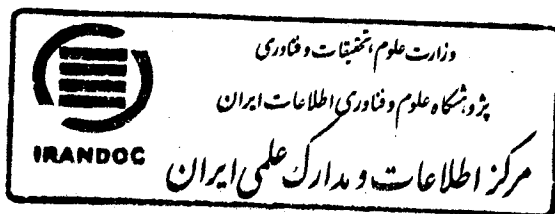
استاد مشاور:

سرکار خانم دکتر رویا معتمد نژاد

نگارش:

پرویز بخشی

سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰



۱۵۱۹۹۹

۱۳۸۹/۱۱/۱۷

تقدیم به

همسر و فرزندانم که همواره در مشکلات یاریگر من بوده اند

و پدریه

شهدای انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی

بمشکر از زحمات فراوان:

استاد معظم جناب آقای دکتر ناصر علی منصوریان استاد راهنما

و سرکار خانم دکتر رویا معتمد نژاد

که در تهیه و تدوین این پایان نامه زحمات زیادی را متحمل شده اند.

چکیده

ارتباط حقوق اداری با تغییر ساختاری نظام اداری ایران (دولت الکترونیک) در این نوشتار مورد بررسی قرار می گیرد ، فرضیه هایی در ارتباط با این مطلب که آیا حقوق اداری توان تغییر در ساختار نظام اداری ایران در جهت افزایش کارایی و رضایت مندی مردم را دارد یا خیر؟ مطرح می گردد.

باتوجه به ارتباط حقوق اداری و علوم اداری در تعیین نوع ساختار نظام اداری ایران این تحقیق به سه بخش و چندین فصل تقسیم می شود . سعی شده بحث های نظری مختلف از منابع داخلی و خارجی مرتبط با این موضوع آورده شود . و هم چنین تعاریف و اثره های رایج در حقوق اداری و علوم اداری ، اشتراکات نظام اداری دولتی با بخش خصوصی و افتراقات آنان و هم چنین مقررات حاکم بر اداره (حقوق اداری) و تاریخچه آن جهت آشنایی هر چه بیشتر خواننده رساله با موضوع آورده شده است .

در جهت کشف ارتباط حقوق اداری و علوم اداری برای تغییر ساختاری نظام اداری ایران و کارایی بیشتر و کاهش هزینه ها سوالات و فرضیه هایی مطرح شده است که مهم ترین آن سوال اصلی تحقیق (حقوق اداری در تحول ساختاری موجب افزایش کارایی در نظام اداری ایران می شود) است . در ضمن پیش زمینه هایی برای رد یا قبول فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی فراهم شده است ، البته چون جدیدترین مقوله ، حقوق اداری در ایران در قالب قانون مدیریت خدمات کشوری جهت اجرا به دولت ابلاغ شده است . با استفاده از آن و مباحث مختلف حقوقی و ازدیدگاه های مختلف سیاسی ، اجتماعی ، فرهنگی ، اقتصادی ، و در پاسخ به سوالات مطرح شده ، فرضیه اصلی ، مورد تایید قرار می گیرد و با استفاده از فاکتور اصلاح انتصابات در قانون مدیریت خدمات کشوری و پرداخت حقوق و دستمزد و تغییر ساختار نظام سنتی دیدگاه های اقتصادی و همچنین ایجاد دولت الکترونیک ، این مهم به اثبات می رسد ، که فرضیه های فرعی نیز همانند فرضیه اصلی ، اثبات شده و حقوق اداری موجب تغییر ساختار نظام اداری ایران در جهت افزایش کارایی و کاهش هزینه ها می شود . جدیدترین مقوله حقوق و علوم اداری که کارشناسان هر دو رشته آن را انقلابی بزرگ در جهت خدمت بیشتر ، کاهش هزینه ها ، شفافیت در عمل ، ارتباط دو طرفه بین دولت و ملت و ارائه خدمات دولتی بی وقفه و بدون تبعیض را در قالب دولت الکترونیک می توان دید که در نهایت منجر به حکمرانی خوب می شود.

۱-۴

مقدمه

طرح تحقیق

۵

- بیان مساله

۶

- سوالات تحقیق

۷

- سوابق مربوط به موضوع تحقیق

۸

- اهداف تحقیق

۹

- فرضیه یا فرضیه ها

۹

- شناسایی متغیر های تحقیق

۹-۱۰

- روش تحقیق

۱۰

- حدود مسئله (نقطه تمرکز)

۱۰-۱۱

- سازماندهی تحقیق

بخش اول

شرح و تاریخچه موضوع

فصل اول

تعریف واژه ها

۱۲

- حقوق اداری

۱۳

- کارایی و بهره وری

۱۳

- آژاره

۱۳

- علوم اداری

۱۴

- سازمان

۱۴

- اداره امور عمومی

۱۴-۱۵

- مفهوم دولت

۱۵

- سازمان های دولتی

۱۵-۱۶

- مشخصات سازمان های دولتی

۱۶

- اهمیت سازمان های دولتی

۱۶

- سازمان های دولتی و حقوق اداری

۱۷

- اداره امور عمومی و اداره امور خصوصی

۱۷-۱۸

- تفاوت سازمان های دولتی و سازمان های خصوصی

تاریخچه موضوع

- ۱۹ - دوره پهلوی اول
- ۲۰-۲۳ - اوضاع اداری ایران بعد از شهریور ۱۳۲۰
- ۲۳-۲۴ - مشخصات نظام اداری و مقررات حاکم بر آن (حقوق اداری) در دوران پهلوی
- ۲۴-۲۵ - مسائل و مشکلات نظام اداری رژیم گذشته

فصل دوم

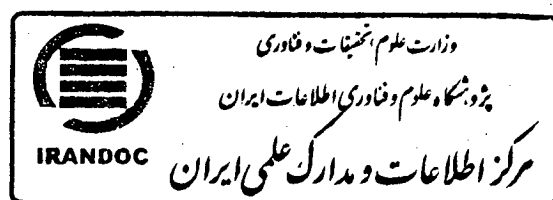
نظریه ها و نگرش ها

- ۲۶ - مشکلات نظام اداری کشورهای در حال توسعه
- ۲۶ - خلاء قانونی (حقوق اداری)
- ۲۷ - توسعه نظام اداری و نظام اداری توسعه
- ۲۸ - اثر پذیری نظام اداری از نظام های اصلی جامعه
- ۲۹ - تمرکز و عدم تمرکز در سازمان های دولتی ایران
- ۲۹ - سیستم متمرکز
- ۲۹-۳۰ - عدم تمرکز اداری
- ۳۰-۳۱ - نظریه اداره شورایی امور عمومی
- ۳۱ - ایجاد دولت الکترونیک

فصل سوم

مشکلات موجود

- ۳۲ - مشکلات حقوقی و اداری کشورهای در حال توسعه
- ۳۳ - عقب ماندگی دستگاه های دولتی
- ۳۳-۳۴ - مشکل عدم نظارت
- ۳۴-۳۵ - عدم اجرای به موقع قوانین
- ۳۶ - جمع بندی بخش اول



بخش دوم

بررسی کارکرد عوامل موثر در تحول ساختار اداری

فصل اول

بررسی عوامل حقوقی و سیاسی

- | | |
|-------|--|
| ۳۷ | الف - بررسی عوامل حقوقی (اداری) |
| ۳۷-۳۸ | - مشخصات حقوق اداری |
| ۳۸ | - حقوق اداری رشته ای از حقوق عمومی داخلی است |
| ۳۸-۴۰ | - حقوق عمومی و حقوق خصوصی |
| ۴۰ | - پیوند حقوق اداری با حقوق اساسی |
| ۴۱ | - پیوند حقوق اداری با حقوق جزا |
| ۴۱ | - پیوند حقوق اداری با حقوق مالیه عمومی |
| ۴۲-۴۳ | - پیوند حقوق اداری با حقوق کار |
| ۴۴ | - نقش حقوق اداری |
| ۴۴-۴۵ | ب - سیاست و اداره |
| ۴۵ | - جدایی سیاست از اداره |
| ۴۵-۴۶ | - پیوستگی سیاست و اداره |
| ۴۶-۴۷ | - عامل سیاسی و شخصی در نظام اداری |
| ۴۷-۴۸ | - بی طرفی سیاسی و خدمات اداری |
| ۴۸ | - سیاست ایجاد هماهنگی |
| ۴۹ | - هماهنگی سازمان ها و شرکت های عمومی با سیاست های کلی دولت |
| ۵۰ | - دیوانسالاری |
| ۵۱ | - مردم سالاری |
| ۵۱-۵۴ | - خدمات عمومی و سیاست |

فصل دوم

عوامل اجتماعی و فرهنگی

- | | |
|-------|---|
| ۵۵ | الف - عوامل اجتماعی |
| ۵۵ | - نقش روابط کارکنان سازمان دولتی و ارتباطات اجتماعی |
| ۵۵-۵۶ | - دستگاه های دولتی و جامعه |

۵۶

ب - عوامل فرهنگی

۵۷

- تطبیق فرهنگ عمومی و فرهنگ سازمانی

۵۷-۵۸

- فرهنگ الگو پذیری

۵۸

- نقش حقوق اداری در توسعه جوامع در حال توسعه انکار ناپذیر است

فصل سوم

عوامل اقتصادی

۵۹-۶۰

- اقتصاد کشورهای جهان سوم ، به ویژه نفت خیز

۶۰-۶۱

- تخطی از قانون در مورد افزایش حقوق

۶۱-۶۲

- عدم برابری حقوق دریافتی بخش دولتی و خصوصی

فصل چهارم

دولت الکترونیک

۶۳-۶۴

- دولت الکترونیک در ایران

۶۴-۶۵

- خلاء قانونی حقوق اداری و ایجاد دولت الکترونیک در ایران

۶۶

جمع بندی بخش دوم

بخش سوم

فصل اول

رد یا قبول فرضیه اصلی

۶۹-۷۱

- دولت نوین

۷۱

- طراحی ساختاری نظام اداری

۷۲-۷۶

مدل طرح سازمانی (ساختاری) : ارتباطات اساسی

۷۷

- نارسایی و عدم کارایی ساختار های اداری گذشته

۷۷-۷۸

- اصلاح ساختار و تورم نیروی انسانی

۷۸-۷۹

- پایین بودن توان تخصصی (نیروی انسانی)

۸۰-۸۱

- سیاست تعدیل (کوچک سازی) و ضرورت تحول نظام اداری

۸۱-۸۳

- مشکلات دولت جهت کوچک سازی

- ۸۳-۸۶ - خصوصی کردن از دید مدیران (سیاسی و بوروکراتیک) دولتی
- ۸۶ قانون مدیریت خدمات کشوری
- ۸۶ - ساختار سازمانی
- ۸۷-۸۹ - انتخاب ساختار سازمانی مطلوب

فصل دوم

رد یا قبول فرضیه فرعی یک

- ۹۰-۹۲ - تغییر در مدیریت و انتصابات
- ۹۲-۹۳ - ارزشیابی کارکنان و مدیران در نظام اداری
- ۹۴-۹۵ - مدیران نظام اداری و سیاست
- ۹۵-۹۷ - تفکیک قوا و ظهور نقش های مختلف
- ۹۷-۱۰۱ - کنترل سیاسی بر اساس خط مشی نیروی انسانی
- ۱۰۱ - انتصاب مقامات اداری در ایران در گذشته و حال
- ۱۰۱-۱۰۲ - در رژیم گذشته
- ۱۰۲-۱۰۶ - ۱- در جمهوری اسلامی
- ۱۰۶-۱۰۸ - نظارت سیاسی به وسیله فنون اداری و مدیریت

فصل سوم

رد یا قبول سوال فرعی ۲

- ۱۰۹ - مزایای مالی و غیر مالی (کارکنان)
- ۱۰۹ - در آمد
- ۱۱۰ - سرنوشت حقوق ماهانه و چگونگی تعیین میزان آن
- ۱۱۰-۱۱۱ - آیا حقوق ماهانه حق است؟
- ۱۱۱-۱۱۲ - فرق حقوق و دستمزد
- ۱۱۲-۱۱۳ - روش ها و خط مشی های مربوط به حقوق و دستمزد
- ۱۱۳-۱۱۴ - نقش حقوق و دستمزد در کارایی
- ۱۱۴-۱۱۵ - نحوه تعیین حقوق و دستمزد کارکنان نظام اداری
- ۱۱۵ - روش پرداخت حقوق بر اساس عرضه و تقاضا عرضه و تقاضا
- ۱۱۶ - روش پرداخت حقوق بر اساس قدرت مالی سازمان
- ۱۱۷ - روش پرداخت حقوق بر اساس هزینه زندگی

- ۱۱۷-۱۲۰ - پرداخت حقوق بر مبنای کارایی
- ۱۲۰-۱۲۱ - پرداخت حقوق در ایران
- ۱۲۱ - ارتباط حقوق و مزایا با کارایی
- ۱۲۲ - نگرش اقتصادی به حقوق اداری
- ۱۲۳ - تورم در ایران و آثار آن بر زندگی کارکنان نظام اداری ایران

فصل چهارم

رد یا قبول فرضیه فرعی ۳

- ۱۲۵-۱۲۶ - تعریف دولت الکترونیک
- ۱۲۷-۱۲۸ - دولت الکترونیک و تغییر ساختار
- ۱۲۸-۱۳۱ - تکنولوژی و اداره امور اداری
- ۱۳۲ - تحقق دولت الکترونیک در ایران
- ۱۳۳-۱۳۶ - اتوماسیون فعالیت عمومی
- ۱۳۶-۱۳۸ - مراحل ایجاد دولت الکترونیک
- ۱۳۹-۱۴۰ - دولت الکترونیکی و حلقه اتصال به شهروندان
- ۱۴۰ - حلقه اتصال بین دولت و کسب و کار
- ۱۴۱ - حلقه اتصال بین دولت و دولت
- ۱۴۲-۱۴۶ - اثرات تغییر تکنولوژی بر بورکراسی
- ۱۴۶-۱۴۸ - دولت الکترونیکی و اصلاحات مدیریت دولتی
- ۱۴۸ - مشکلات ایجاد دولت الکترونیکی
- ۱۴۹-۱۵۱ - زندگی شخصی و امنیت اطلاعات افراد
- ۱۵۲-۱۵۳ - مشکلات اجرایی دولت الکترونیک در (اداره)
- ۱۵۳-۱۵۵ - حکمرانی خوب و دولت الکترونیک
- ۱۵۵ - دموکراسی الکترونیکی
- ۱۵۶-۱۵۹ - نتیجه گیری از تحقیق
- ۱۶۰ - منابع و مآخذ

بسمه تعالی

مقدمه

ما در عصری زندگی می کنیم که سازمان های مختلف با تشکیلات کوچک و بزرگ پیرامونمان را فرا گرفته اند، قسمت اعظم احتیاجات و نیازهای گوناگون ما را سازمان های دولتی و خصوصی تأمین می کنند، البته با توجه به بافت سیاسی و اقتصادی ایران، سازمانهای دولتی موجود در کشور، تقریباً در کلیه شئون زندگی انسان از هنگام تولد، تا مرگ تأثیر می گذارند، اگر چه سازمان ها به ویژه سازمان های دولتی در طول تاریخ زندگی انسان پیوسته مطرح بوده است اما در حقیقت از زمان انقلاب صنعتی به بعد بوده، که با پیدایش سازمان های عظیم صنعتی و بازرگانی که در حقیقت آنها توسط برنامه های دولت از طریق سازمان های دولتی و مقررات حاکم بر آن (حقوق اداری) اداره می شدند اهمیت این نوع سازمان ها در توسعه صنعتی و انسانی کشورها مشخص می شود. و گسترش عظیم این سازمان ها در سطح ملی و فراملی که وابستگی زیادی به موسسات بزرگ دولتی داشتند، علوم اداری و حقوق اداری به عنوان یک پدیده اجتماعی مورد توجه دانشمندان و محافل علمی جهان (صنعتی) قرار گرفت، و از اوایل قرن بیستم، بود که مطالعات و تحلیل های علمی پیرامون این دو موضوع که به تعبیری می توان بعنوان دو بال پیشرفت و ترقی نام برده شروع شد.

آمروزه سازمان های دولتی به عنوان یک پدیده اجتماعی یکی از پیچیده ترین نظام های شناخته شده در معرفت بشری ارزیابی و طبقه بندی شده است و بنابراین شناخت علمی این پدیده که می توان منشأ خیر و برکت و در جهت عکس آن بدبختی و سیاه بختی جوامع را به همراه داشته باشد، بسیار پیچیده و احتیاج به تجزیه و تحلیل ابعاد مختلف ساختاری و رفتاری (حقوقی و مقررات) حاکم بر آن دارد، به عبارت دیگر وقتی می توانیم نسبت به یک سازمان دولتی شناخت کافی پیدا کنیم که ساختار سازمانی و کارکرد های مختلف با فرآیندهای عملیاتی آن را که ریشه در مقررات حاکم بر آن سازمان (حقوق اداری) دارد مورد بررسی و تحلیل علمی قرار دهیم، البته لازم به تذکر است که طبق قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران اصولاً موجودیت سازمان های دولتی، نیز ریشه در حقوق دارد، (حقوق اساسی) و این قانونگذار

است که تعیین کننده تأسیس ادامه حیات و حتی انحلال سازمان های دولتی می باشد، علاوه بر این جهت بررسی عملکرد سازمان های دولتی باید ارتباط و پیوند ارگانیک نظام اداری با نظام های دیگر مثلاً (قانونگذار) و حتی باید ارتباط فرامرزی این سازمان ها نیز باید مورد بررسی قرار گرفته، همچنین تعامل آن با محیط مورد مطالعه قرار گیرد، به دیگر سخن شناخت علمی سازمان های بزرگ امروزی دولتی ایران و آشنایی با ابعاد بسیار گسترده آن بدون اطلاع کافی از (علوم اداری و حقوق اداری) امکان پذیر نخواهد بود.

از سوی دیگر در دهه های اخیر شاهد ظهور رویکرد جدید در اداره سازمان های دولتی بوده ایم به عبارت دیگر رویکردی جدید که برای رویارویی با مشکلات و مسائل پیچیده عصر حاضر شکل گرفته است. این رویکرد نوین را به نام های متفاوت نامیده اند. مدیریت گرایی، مدیریت دولتی، دولت کارآفرین، همه اصطلاحاتی است که از یک شیوه جدید خبر می دهد.

رویکرد نوین اداره نظام اداری خصلت هایی دارد که آن را از اداره امور عمومی (سنتی) متمایز می سازد. در این رویکرد مسئولیت مدیران بورکراتیک و نیل به اهداف مورد توجه بیشتری قرار می گیرد. انعطاف پذیری و نرمش در ساختار سازمان و مدیریت رو به فزونی می نهد. ارزیابی و سنجش عملکردها با دقت همراه می شود و اقتصاد و کارایی و اثربخشی به واژه های آشنای این رویکرد تبدیل می شود.

مدیران در سازمان های جدید دولتی دیگر با بی طرفی به مسائل سیاسی نمی نگرند، بلکه حساسیت و گرایش های خاص مسائل را دنبال می کنند و همواره خود را در معرض آزمون های سیاسی و اقتصادی می یابند. آنان تنها مجریان امور نیستند بلکه رهبران و هدایت کنندگان فعالیت ها به شمار می روند، مدیریت دولتی جدید از سیاست ها، بازبهای قدرت و روابط سیاسی جدا نیست و در آن مجریان و سیاستگذاران به صورت کل از سوی (حقوق اداری) دیده می شوند.

ویژگی مهم رویکرد حقوق اداری، جلب مشارکت مردم در انجام امور و سپردن کارها به دست آنان است. ساختار و تشکیلات گسترده دولتی نمی تواند به بهره وری بالایی دست یابد، مگر آن که بخش های عملیاتی و اجرایی خود را به دست شهروندان بسپارد و تنها نظارت و سیاست گذاری را از آن خود بداند. خصوصی سازی، مقررات زدایی و کاهش قوانین و ضوابط دست

و پا گیر جلوه های اصلی رویکرد حقوق اداری است که جملگی تمایل به سوی الگوی مدیریت بخش خصوصی را نشان می دهد.

"مدیریت گرایی" و انتصابات آنها از میان کارکنان، در پاسخ به نیازهای امروز جوامع و پس از آنکه مدیریت دولتی سنتی در وقایع بسیاری، ناتوانی خود را نشان داده مطرح گردیده است. رویکرد "مدیریت گرایی بر مبنای حقوق اداری" برای جوامعی مناسب است که در آنها نظر ارباب رجوع و مشتریان سازمان ها از ارج و اهمیت بالایی برخوردار است. کرامت و ارزش انسان مد نظر است و پاسخگو بودن نیازهای جامعه و رضایت اهل آن هدف اصلی مقررات (حقوق اداری) است.

بدین ترتیب در جامعه امروز که کارآمدی دولت و نظام اداری کوچک شدن تشکیلات بخش عمومی، پاسخ گو شدن نظام اداری در برابر انتظارات مردم و بهره وری مدیریت دولتی اهداف اصلی نظام دولتی را تشکیل می دهد، رویکرد نوین "مدیریت گرایی" می تواند تدابیر مناسبی برای تحقق این اهداف به شمار آید و مطالب آن رهنمودهایی را به طراحان و مسئولان اصلاحات در نظام اداری ارائه دهد.

ظاهر امر نشان می دهد اصلاح اموراداری و ساختار آن از طریق حقوق اداری یک الگوی جا افتاده و شناخته شده بوده و دارای یک سابقه و ادبیات طولانی و غنیمی باشد، در حالی که اصلاحات نظام اداری بدون پشتوانه قانونی (حقوق اداری) هیچ گاه از چنین جایگاهی برخوردار نبوده است و انحراف از معیار آن نیز بسیار بالا می باشد. بنابراین ارزیابی دقیق الگوی جدید اصلاحات ساختاری نظام اداری بر اساس حقوق اداری کار ساده ای نخواهد بود. رویکرد جدید اصلاحات اداری بر اساس قانون، مشکلات پاسخگویی و اصول اخلاقی را به همراه خواهد داشت و ممکن است بعضی تغییرات محیطی، الزامات منافی را عاید نکند و یا منافع ناچیزی به همراه داشته باشد. به هر حال دلیلی وجود ندارد که بگوییم اصلاح ساختاری نظام اداری شکست خواهد خورد و الگوی سنتی مجدداً احیا خواهد شد، در حال حاضر ما شاهد ایجاد تغییرات عمده ای در مبانی نظری و تاثیر آن ها بر بخش نظام اداری دولتی و ارائه خدمات دولتی هستیم، و از این رهگذر رابطه بین دولت، بوروکراسی و شهروندان نیز متاثر شده است. تغییر ساختار نظام اداری بر اساس قانون (حقوق اداری) دوران جدیدی را تجربه می کند که این تجربه یقیناً انتقال به ساختارهای جدید، بر اساس تجربه، علم و... به همراه خواهد داشت که

به همراه آن حکمرانی خوب ، کاهش هزینه ها ، شفافیت در عمل ، ارائه بدون وقفه خدمت و غیره... رادر قالب (دولت الکترونیک) و در نهایت رضایت مصرف کننده (مردم) را به همراه خواهد داشت .

طرح تحقیق:

۱- بیان مسئله:

در حال حاضر وقتی سازمان های دولتی کشور های پیشرفته جهان را مورد بررسی قرار می دهیم، با سازمانهایی مواجه می شویم بسیار کارا و کم حجم، با هزینه پائین، که هماهنگی لازم بین ساختار (علوم اداری) و مقررات حاکم بر آن (حقوق اداری) و خود آگاهی کارکنان در انجام وظیفه و آگاهی شهروندان، به وظایف سازمان های دولتی، و همچنین بهره وری بسیار بالا مشاهده می شود در مقابل با بررسی عملکرد سازمان های دولتی ایران حتی از زمان تأسیس آنها در دوران پهلوی اول و دوم و حتی پیروزی انقلاب که با شعار دگرگونی سیستم های ناکارا و جایگزینی سیستم های جدید اداری و مقررات (حقوق اداری) جدید روی کارآمد متأسفانه با سازمان هایی با بورکراسی طویل و مقررات دست و پا گیر برخورد می کنیم که در مقابل بودجه و هزینه های مادی و معنوی انجام شده در این بخش از کشور، که در صورت اصلاح آن می توان ادعا کرد، بسیاری از معضلات اقتصادی، سیاسی، و فرهنگی کشور حل شده و موجب شکوفایی استعدادهای خدا دادی این مرز و بوم می شود، با عدم کارایی و بهره وری لازم در سازمان های دولتی ایران مواجه می شویم، و متأسفانه این معضل باید از زوایای گوناگون مورد کنکاش و بررسی قرار گیرد، مسائل فوق از آنجائی برای بنده مطرح است که اینجانب کارشناسی ارشد مدیریت دولتی بوده و با تجربه ۳۰ ساله در سازمانهای اداری کشور همیشه این مسائل ذهن بنده را به خود مشغول داشته است و لذا پیش خود اندیشیدم که بررسی این مسئله می تواند کمک بزرگی جهت رفع معضل عدم کارایی سازمان های دولتی ایران باشد.

سوالات تحقیق:

سؤال اصلی تحقیق: آیا حقوق اداری در تحول ساختاری می تواند منتهی به افزایش کارایی در نظام اداری ایران شود؟

سؤال فرعی ۱- آیا نحوه و محتوای انتصابات مقامات اداری در نظام اداری ایران در کیفیت خدمات رسانی موثر است؟

سؤال فرعی ۲- آیا پرداخت حقوق و دستمزد در نظام اداری ایران متناسب با شرایط حاکم اقتصادی در کشور می باشد؟

سؤال فرعی ۳- آیا اتوماسیون کردن خدمات رسانی نظام اداری ایران (دولت الکترونیک) موجب افزایش رضایت مندی مردم و کاهش هزینه ها می شود؟

سوالات مربوط به موضوع تحقیق:

جوان و با اهمیت بودن حقوق اداری در کشور ما یک امر کاملاً تازه است این مفهوم در جامعه ایران، با پیشرفت فکر ایجاد دموکراسی (مردم سالاری دینی) و حکومت مردمی و طرز جدید از روابط اداره کنندگان (دستگاه اداری) با اداره شوندگان (مردم) و رعایت حقوق مردم که حاکمیت دولتی را از طریق سازمان های دولتی می کرد پدیدار شد. فکر اینکه اعمال و رفتار هیأت حاکمه و به ویژه دستگاه اداری باید محدود به قانون و مقررات ابلاغی (حقوق اداری) باشد و حقوق و افراد ملت را محترم بشمارد و سازمان های دولتی برای مقررات ابلاغی باشند و در روابط بین اداره و آحاد مردم حکومت بکند اصل حاکمیت قانون به تازگی در ادبیات سیاسی و حقوقی ایران راه یافته است، و متأسفانه با توجه به اهمیت بسیار حیاتی موضوع اداری و نقش حیاتی و تعیین کننده آن در ارائه هر چه بهتر خدمت، به مردم تاکنون، تحقیق مستقلی در این زمینه صورت نگرفته است و کسانی هم که به دنبال عدم کارایی سازمان های دولتی ایران بوده اند، بیشتر مسئله را در زمینه نیروی انسانی مدیریتی (علوم اداری) مورد بررسی و کنکاش قرار داده اند، و به جرأت می توان ادعا کرد که این اولین تحقیق مستقل در این زمینه است که انشاء... بتواند راه گشا برای تحقیقات بعدی و ارائه آن به مسئولین باشد.

سوابق مربوط به موضوع تحقیق:

جوان و با اهمیت بودن حقوق اداری در کشور ما یک امر کاملاً تازه است این مفهوم در جامعه ایران، با پیشرفت فکر ایجاد دموکراسی و ایجاد حکومت مردمی و طرز جدید از روابط اداره کنندگان (دستگاه اداری) با اداره شوندگان (مردم) و رعایت حقوق مردم پدیدار گشت. فکر اینکه اعمال و رفتار هیأت حاکمه و به ویژه دستگاه اداری باید محدود به قانون باشد و حقوق و افراد ملت را محترم بشمارد و در روابط بین اداره و آحاد مردم حکومت بکند (اصل حاکمیت قانون) به تازگی در ادبیات سیاسی و اداری ایران راه یافته است.

علاوه بر آنچه گفته شد، در گذشته سازمان دولتی وظایف آن محدود و دخالتش در زندگی اجتماعی کمتر بود، از این رو بسیاری از مسائلی که امروزه مبتلا به زندگی اجتماعی و اداری ایران است کمتر مطرح می شد، مسائل سازمان و مدیریت دستگاه اداری و دیگر مسائل مربوط به آن نیز یا هرگز مطرح نمی شد یا در صورت مطرح شدن به قدری ساده و کم اهمیت بود که غالباً آن را بر اساس اصول قانون مدنی حل و فصل می کردند، به ویژه اینکه برای دولت و مسئولین مطرح نبود و دولت ها در اداره امور قدرت بلامنازع داشتند، لکن از زمانی که بر اثر پیشرفت تمدن، دخالت دولت در زندگی اجتماعی افزایش یافت و انتظارات مردم از دولت بالا گرفت، حقوق اداری اهمیت زیادی پیدا نمود و از شعب مهم حقوق عمومی گردید.

در ایران، با توجه به سابقه تاریخی و حکام حاکم بر آن که به توده مردم به دیده رعایا نگریسته و به شخص شاه به عنوان مقام ضل الهی نگریسته می شد، مردم از قبل محکوم به اجرای بدون چون و چرای اوامر شخص پادشاه بودند، که بعنوان یک ودیعه الهی در اختیار شاه و حکام منصوب شده آن قرار داشت. و از دیگر سو، والیان محلی در رژیم های گذشته به ویژه دوران قاجاریه با پرداخت خراج به دولت مرکزی، از آزادی عمل مطلق در برخورد با توده مردم (رعایا برخوردار بودند) و لذا مشاهده می شود که در دوران های نه چندان دور با توجه به سیستم حاکم بر کشور کسی را یارای مطرح نمودن حقوق متقابل ملت و دولت نبود، و متأسفانه، در این زمینه کاری صورت نگرفته است حتی در دوران معاصر و به ویژه چند ساله اخیر.

اهداف تحقیق

اصولاً حقوق اداری نقش سازمان های دولتی را در ارائه خدمت (امور عمومی) صادقانه، به مردم بر اساس، سیاست های ابلاغی هیئت حاکمه و قوه مقننه، را روشن می سازد، باید به این مهم توجه داشت که هرگونه برنامه ریزی جهت ارائه خدمات عمومی به مردم از طریق سازمان های دولتی می باشد، و اصولاً نوک پیکان تماس هر نوع ارائه را خدمات عمومی به مردم سازمان های دولتی هستند.

اصولاً این تحقیق علمی بوده و بالطبع اهداف آن نیز علمی و کاربردی خواهد بود، و با توجه به مشکلات عینی و ملموس موجود در سازمان های دولتی ایران که مشروعیت وجودی آنها از قوه مقننه (حقوق اداری) و به ویژه نحوه عملکرد و ارائه خدمات آنان از حقوق اداری می باشد. ضرورت دارد نقش واقعی حقوق اداری (مقررات اداره سازمانی) در جهت عملکرد مثبت سازمان های دولتی ایران در ارائه خدمات عمومی به مردم (کارایی بیشتر) و عکس آن، نیز از زوایای مختلف (حقوق اداری) مورد بررسی و کنکاش قرار گیرد، تا به نتایج ملموس و کاربردی جهت ارائه به مراجع ذی صلاح گردد.

فرضیه یا فرضیه ها:

فرضیه اصلی - حقوق اداری در تحول ساختاری موجب افزایش کارایی در نظام اداری ایران می شود.

فرضیه فرعی ۱ - حقوق اداری از طریق تحول ساختاری انتصابات (مقامات سیاسی و اداری) موجب تحول مثبت در نظام داری ایران می شود.

فرضیه فرعی ۲ - حقوق اداری از طریق نظام مند کردن پرداخت حقوق و دستمزد و تغییر ساختار سنتی دیدگاه اقتصادی به کارکنان موجب ارائه بهتر خدمات عمومی از طریق نظام اداری ایران می شود.

فرضیه فرعی ۳ - حقوق اداری با ایجاد تحول ساختاری در خدمات رسانی (دولت الکترونیک) موجب افزایش کارایی نظام اداری ایران می شود.

شناسایی متغیرهای تحقیق:

متغیرهای مستقل شامل حقوق اداری و عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی فرهنگی، و دولت الکترونیک می باشد، که نقش تعیین کننده ای در علوم اداری داشته و در طول تحقیق، تحت نظر گرفته می شوند و نقش آنها در تغییر ساختار نظام اداری ایران که متغیر وابسته می باشد مورد سنجش و ارزیابی قرار می گیرد.

روش تحقیق:

روش تحقیق براساس اسناد و منابع موجود و رجوع به وقایع نه چندان دور (معاصر) در موضوع تحقیق و در صورت تحقیقات مشابه استفاده از تجربه دیگران می باشد، آنچه در این تحقیق ارائه