

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۹۷۷۳۶



دانشگاه پیام نور

گروه مدیریت

دانشگاه پیام نور - کتابخانه مرکزی
بخش نشریات

HD	شماره ثبت
۸۲۸	شماره مدیرگه
۸۶۷۸۲	شماره رانگور

پایان نامه
برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در
رشته مدیریت دولتی

بررسی عوامل اثر بخشی نظام پرداخت در وزارت

امور اقتصادی و دارائی از دیدگاه کارکنان

موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی
گروه مدیریت دولتی

۱۳۸۷ / ۲ / ۱۱

نام مولف: علی اکبر مرادی

استاد راهنما: خانم دکتر طاهره فیضی

سال ۱۳۸۶

۹۶۶۳۹

بسمه تعالی

دانشگاه پیام نور
مرکز آموزش تهران
گروه مدیریت

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

موضوع :

بررسی عوامل اثر بخشی نظام پرداخت در وزارت

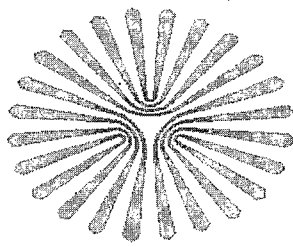
امور اقتصادی و دارائی از دیدگاه کارکنان

استاد راهنما: خانم دکتر طاهره فیضی

نام مؤلف: علی اکبر مرادی

سال ۱۳۸۶

ب



دانشگاه پشاور

تصویب نامه

پایان نامه تحت عنوان:

بررسی عوامل اثربخشی نظام پرداخت در وزارت امور اقتصادی
و دارائی از دیدگاه کارکنان

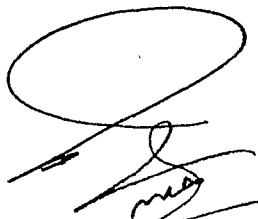
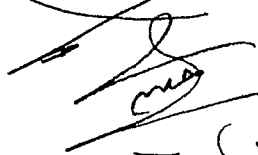

درجه: عالی

نمره: ۱۸/۵

تاریخ دفاع ۸۶/۰۶/۱۲

اعضای هیات داوران:

نام و نام خانوادگی هیات داوران مرتبه علمی امضاء

- | | | | |
|-------------------------|--------------|-------|--|
| ۱- خانم دکتر طاهره فیضی | استاد راهنما | استاد |  |
| ۲- آقای دکتر حضوری | استاد داور | استاد |  |
| ۳- آقای دکتر حسن درویش | نماینده گروه | استاد |  |

تقدیم به :

همسر همراه و شکیبایم .

عزیزانی که شور و پاکدلی

آنها انگیزه فراهم آوری

این پایان نامه شد.

سیاسگزاری :

مراتب حق شناسی و امتنان خود را حضور استاد راهنما سرکار خانم دکتر طاهره فیضی ، به خاطر راهنمایی های مفید و ارزشمندشان تقدیم می دارم. نظرات آن استاد گرامی در تهیه مطالب این پایان نامه ، نقش بسیار مؤثر و سودمندی داشته است. همچنین از دیگر استادان گرامی، دوستان و همکاران عزیزی که اینجانب را در انجام این کار یاری کرده اند تشکر و قدردانی می نمایم. موفقیت و سربلندی تمامی کسانی را که رسالتشان، گسترش علم و معرفت در جامعه و آموزش دیگران است ، از خداوند متعال خواستارم.

چکیده تحقیق

نیروی انسانی موثرترین و مهمترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور؛ و انسان مهمترین، شریفترین و با ارزش ترین سرمایه و منبع عظمت و کمال هر سازمان محسوب می شود. اداره امور کارکنان یا مدیریت منابع انسانی، بخشی از وظایف هر سازمان یا جنبه ای از حرفه مدیریت است که مربوط به عامل انسانی و رفتار با او می شود و امروزه از تخصصهای با ارزش مدیریت است. سیستم مدیریت نیروی انسانی یکی از سیستمهای فرعی یا زیر نظام های اساسی و مهم در هر سیستم سازمانی به شمار می رود. هدفهای این سیستم، تامین نیروی انسانی لازم سازمان به طور مناسب، تامین نیازهای مادی و روانی نیروی انسانی جذب شده به سازمان و نیز تامین هدفهای اجتماعی است. یکی از حساس ترین وظایف و فعالیتهای مدیریت منابع انسانی، نظام پرداخت (حقوق و دستمزد، پاداش وماندآن) می باشد. نظام پرداخت فعالیتی است که سازمانها از طریق آن کار افراد را ارزیابی می کنند تا پرداختهای پولی و غیر پولی مستقیم و غیر مستقیم را در چارچوب مقررات قانونی میان آنان توزیع کنند. به همین منظور محقق سعی دارد از سه جنبه مساوات در پرداخت، سطح پرداخت و شیوه های اداره حقوق و دستمزد و با طرح سوال هایی از قبیل، عوامل اثر بخشی نظام پرداخت کدامند؟ ترتیب اثر بخشی نظام پرداخت چگونه است؟ و وضعیت موجود هر یک از عوامل مذکور چگونه است؟ به بررسی عوامل اثر بخشی نظام پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارائی از دیدگاه کارکنان پرداخته و راه حلهای عملی و کاربردی جهت اثربخش نمودن نظام پرداخت ارائه نماید.

جهت سنجش اعتبار پرسشنامه این پژوهش ابتدا پرسشنامه ای حاوی ۲۴ سؤال ۵ گزینه ای بر مبنای درجه بندی لیکرت بین نمونه آزمایشی با حجم ۴۰ نفر به اجرا در آمد و ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ محاسبه گردید که نشان دهنده اعتبار بالای ابزار اندازه گیری می باشد. سپس از میان ۱۴۷۸ نفر مجموع جامعه آماری به روش کوکران تعداد ۳۱۵ نفر نمونه آماری انتخاب شد. سپس پرسشنامه مذکور توزیع و پاسخها جمع آوری شد. بعد از جمع آوری پرسشنامه ها و تجزیه و تحلیل آنها به روش تحلیل عاملی تأییدی و آزمون تی تک نمونه ای نتایج این پژوهش نشان می دهد:

سه عامل مساوات در پرداخت، سطح پرداخت و شیوه های اداره حقوق و دستمزد ارتباط معنی داری با اثر بخشی نظام پرداخت دارند. اولین و مهمترین عامل در اثر بخشی نظام پرداخت از دیدگاه کارکنان این وزارتخانه، عامل سطح پرداخت بوده است. دومین عامل در اثر بخشی نظام پرداخت از دیدگاه کارکنان شیوه های اداره حقوق و دستمزد (تساوی درون سازمانی، تساوی برون سازمانی)، و سومین عامل مساوات در پرداخت میباشد همچنین وضعیت موجود هر سه عامل کمتر از حد متوسط وضعیف ارزیابی شد. لذا توجه به اهمیت و ترتیب عوامل فوق و مد نظر قرار دادن این عوامل در برنامه ریزی های آتی توسط مسئولین امر، تاثیر بسزایی در اثر بخشی نظام پرداخت خواهد داشت. این امر موجب افزایش انگیزه کارکنان، افزایش بهره وری و ایجاد رضایت شغلی در کارکنان شده و کارکنان هم با حس همکاری و مسئولیت پذیری بیشتر زمینه را برای تحقق اهداف فردی و سازمانی فراهم خواهند آورد.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

الف	صفحه بسم الله
ب	صفحه عنوان
پ	تقدیم
ت	تشکر و قدر دانی
ث	چکیده تحقیق
ج	فهرست مطالب
۱	فصل اول : کلیات تحقیق
۲	مقدمه
۳	بیان مسئله
۴	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۵	اهداف تحقیق (هدف کلی، هدفهای اختصاصی)
۶	سئوالات ویژه تحقیق (در صورت لزوم فرضیه ها)
۶	قلمرو تحقیق
۶	قلمرو موضوعی
۶	قلمرو زمانی
۶	قلمرو مکانی
۶	تعریف واژه ها و اصطلاحات
۹	تعریف عملیاتی واژه ها
۱۰	فصل دوم : ادبیات تحقیق
۱۱	الف) پایه های نظری تحقیق
۱۱	مقدمه
۱۲	تاریخچه مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی
۱۳	تکامل مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی
۱۳	انقلاب صنعتی
۱۳	نهضت کارگری
۱۳	نهضت مدیریت علمی
۱۴	روانشناسی صنعتی
۱۴	متخصصان نیروی انسانی
۱۴	مکتب نیروی انسانی
۱۵	مدیریت منابع انسانی در ایران - اداره امور استخدامی
۱۵	بخش دولتی
۱۶	بخش خصوصی
۱۶	تعاریف مدیریت منابع انسانی
۱۷	وظایف و فعالیتهای اساسی مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی
۱۷	برنامه ریزی و پیش بینی نیازهای سازمان به منابع انسانی
۱۸	جذب و تامین نیروی انسانی
۱۸	ارزیابی عملکرد و جبران خدمات کارکنان
۱۸	آموزش و بهسازی کارکنان
۱۸	نگهداری منابع انسانی
۱۹	تعاریف نظام پرداخت
۱۹	اهمیت نظام پرداخت
۱۹	ویژگیهای و اهداف نظام پرداخت مطلوب

۲۱	رابطه نظام پرداخت با سایر وظایف مدیریت منابع انسانی
۲۱	تاثیر محیط بر نظام پرداخت
۲۱	ملاحظات قانونی در نظام پرداخت
۲۱	اتحادیه ها
۲۱	بازار کار
۲۳	نظام پرداخت در کشورهای مختلف
۲۳	نظام پرداخت در کشور ژاپن
۲۴	نظام پرداخت در کشور چین
۲۴	نظام پرداخت در کشورهای آفریقایی
۲۵	ساختار نظام پرداخت
۲۵	سیستم حقوق و دستمزد
۲۶	تعریف حقوق دستمزد
۲۶	نظریه ها و خط مشیهای مربوط به حقوق و دستمزد
۲۷	نظریه عرضه و تقاضا
۲۷	نظریه حقوق و دستمزد بر اساس حداقل معیشت
۲۸	نظریه وجه مزد دستمزدها
۲۸	نظریه قدرت پرداخت
۲۹	نظریه کار آیی (بهره وری)
۲۹	نظریه هزینه زندگی
۳۱	نظریه حقوق و دستمزد بر اساس عوامل شغلی
۳۱	نظریه حقوق و دستمزد قوانین و مقررات دولتی
۳۱	هدف نظام حقوق و دستمزد
۳۲	تاثیر حقوق و دستمزد بر انگیزه نیروی انسانی
۳۳	ویژگیهای سیستم حقوق و دستمزد
۳۴	مراحل مختلف طراحی سیستم حقوق و دستمزد
۳۵	کار شکافی (تجزیه و تحلیل شغل)
۳۵	شرح شغل
۳۵	ارزشیابی شغل
۳۵	گام های اساسی برای ارزشیابی مشاغل
۳۶	عوامل پنجگانه اساسی در ارزشیابی مشاغل
۳۷	معیار های ارزشیابی شغل
۳۷	سیستم های متداول ارزشیابی مشاغل
۳۷	سیستم درجه بندی
۳۸	سیستم طبقه بندی (گروه بندی)
۳۸	سیستم امتیازی
۳۸	روش مقایسه عوامل
۳۸	روش طرح هی
۳۸	ارزشیابی بر مبنای مهارت
۳۹	قانون استخدامی کشوری و مساله ارزشیابی مشاغل
۳۹	تعیین طبقات شغلی
۴۰	تهیه و تدوین ساختار پرداخت
۴۰	رضایت از حقوق و دستمزد
۴۱	مسائل حقوق و دستمزد
۴۱	سیستم پاداش
۴۱	مرور تاریخی پاداش
۴۳	انواع پاداش
۴۳	ویژگی های سیستم پاداش موثر
۴۴	مبانی اعطای پاداش
۴۵	برنامه های پاداش
۴۵	برنامه سهمی شدن در سود

۴۵	برنامه مزایای انعطاف پذیر
۴۵	مرخصی
۴۵	پرداخت مبتنی بر مهارت
۴۶	مدیریت پاداش
۴۶	راهبرد پاداش
۴۷	نقش راهبرد پاداش در تحقق اهداف سازمان
۴۷	ویژگیهای راهبرد پاداش
۴۸	طراحی یک راهبرد پاداش
۴۹	نقش دولت در سیستم های پرداخت پاداش
۵۱	نقش مدیران در سیستم های پرداخت پاداش
۵۲	نقش کارکنان در سیستم های پرداخت پاداش
۵۳	سه جانبه نگری و تعاون در سیستم های پرداخت پاداش
۵۵	سیستم تسهیم دستاورد
۵۶	طرحهای جدید اعطای پاداش
۵۶	پرداخت یکجا
۵۶	سلف سرویس
۵۶	نظام پرداخت مبتنی بر ارزش
۵۶	مفهوم مدیریت مبتنی بر ارزش
۵۷	اصول مدیریت مبتنی بر ارزش
۵۷	اجزا سیستم مدیریت مبتنی بر ارزش
۵۸	نظامهای پرداخت مبتنی بر عملکرد
۵۹	اهمیت ارزیابی عملکرد
۵۹	اهداف ارزیابی عملکرد
۶۰	مقاصد و اهمیت پرداخت مبتنی بر عملکرد
۶۰	طرحهای پرداخت مبتنی بر شایستگی
۶۱	طرحهای پرداخت کارانه
۶۱	تقسیم بندی طرحهای کارانه از نظر سطح
۶۲	انواع طرحهای کارانه فردی
۶۳	انواع طرحهای کارانه سازمانی
۶۴	دشواری های طراحی نظامهای پرداخت مبتنی بر عملکرد
۶۴	سایر پرداختها و مزایای جانبی
۶۴	اثر بخشی نظام پرداخت
۶۶	ب) پیشینه تحقیق
۶۶	نقد و بررسی تحقیقات انجام شده
۶۸	نتیجه گیری
۷۰	تاریخچه داری در ایران
۷۱	اهداف و وظایف کلی وزارت امور اقتصادی
۷۲	چارت سازمانی وزارت امور اقتصاد و دارائی
۷۳	اهداف و وظایف معاونتها و ادارات کل
۸۵	تعداد و ترکیب نیروی انسانی
۸۶	نظام پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارائی
۸۷	فصل سوم: روش انجام تحقیق
۸۸	مقدمه
۸۸	تعریف روش تحقیق
۸۸	جامعه آماری

۸۸	نمونه گیری
۹۰	روش جمع آوری اطلاعات
۹۰	ابزار جمع آوری اطلاعات
۹۲	تعیین روایی و پایایی ابزارهای اندازه گیری
۹۳	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۹۴	فصل چهارم: یافته های تحقیق و تجزیه و تحلیل آن
۹۵	مقدمه
۹۶	ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه
۹۹	تعیین اولویت بندی کیفیت شاخص های سنجش
۹۹	آمار توصیفی سنجش عوامل اثر بخشی نظام پرداخت
۱۱۱	بررسی فرض نرمال بودن متغیرها
۱۱۴	تحلیل عاملی تائیدی عوامل اثر بخشی نظام پرداخت
۱۱۷	آزمون تی تک نمونه ای
۱۱۹	فصل پنجم: نتایج و پیشنهادات
۱۲۰	مقدمه
۱۲۱	نتیجه گیری
۱۲۵	مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقات مشابه
۱۲۵	محدودیتهای تحقیق
۱۲۶	پیشنهادات مبتنی بر یافته ها
۱۲۹	توصیه به سایر محققین
۱۳۰	فهرست منابع و مآخذ
	ضمائم و پیوسته
	چکیده انگلیسی

فصل اول :

کلیات تحقیق

نیروهای انسانی ثروت واقعی هر کشوری هستند. کشوری قدرتمند و پیشرفته است که منابع انسانی توانمند، متخصص و متعهد داشته باشد و مدیریتی مؤفق است که بتواند با جهت دهی صحیح استعداد های انسانی، نسبت به رشد و شکوفایی آن و ارتقای بهره وری اهتمام ورزد. از این رو مدیریت منابع انسانی امروزه به یکی از حساسترین و کلیدی ترین مدیریتها در نظام اداری تبدیل شده است.

نیروی انسانی مهمترین و باارزش ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف تولید است. این عامل شامل کلیه افراد و کارکنان شاغل اعم از مدیران، متخصصان، کارشناسان، کارمندان و کارگران در رده های مختلف شغلی به همراه عوامل دیگر همچون سرمایه، مواد خام و اولیه، ابزار و وسایل و ماشین آلات و مانند آن به اهداف و خواسته های سازمان ها که همان ارائه بازده محصولات با حداکثر کارایی به مردم به صورت کالاها و خدمات است، تحقق می بخشد.

مدیریت منابع انسانی جنبه ای از مدیریت یا اداره امور سازمان است که با عامل انسانی در سازمان ها سرو کار دارد و یکی از مهمترین و پیچیده ترین تخصص های مدیریت به شمار می رود. مدیریت منابع انسانی کارساز و اثر بخش بر این شناخت استوار است که نیروی کار سازمان برای دستیابی به هدف های سازمان اهمیت حیاتی و بنیادی دارد، و برای اطمینان یافتن از این که منابع انسانی در راه بهره مندی افراد سازمان و جامعه به گونه ای اثر بخش و عادلانه بکار گرفته می شود؛ پنج وظیفه و فعالیت (پیش بینی نیازهای سازمان به منابع انسانی، پیدا کردن کارکنان، پرداخت مزد، پرورش نیروی انسانی، پیوند اثر بخش بین کارکنان و مدیریت) را بر عهده می گیرد که یکی از این وظایف نظام پرداخت (ارزیابی رفتار کارکنان، پرداخت مزد، پاداش و جبران خدمت) است.

نظام پرداخت فعالیتی است که سازمان ها از طریق آن کار افراد را ارزیابی می کنند تا پاداش های پولی و غیر پولی مستقیم و غیر مستقیم در چار چوب مقررات قانونی میان آنان توزیع کنند. شروع این فعالیت زمانی است، که کارکنان بکار گمارده شوند، و لازم است که چگونگی کار آنها تعیین، و بر آن اساس به آنها حقوق و دستمزد پرداخت شود، زیرا در سازمانها هیچ مسئله ای به اندازه حقوق و دستمزد افراد را نگران نمی کند، به ویژه وقتی دریابند میزان دریافتیهای آنان از دیگران کمتر است. چنانچه این نظام دارای اشکالاتی باشد، نیاز به دگرگون کردن ساختار نظام حقوق و مزایا، ضرورت آموزش کارکنان و لزوم ایجاد نوعی انگیزش را نشان می دهد. نظام پرداخت برای رسیدن به چنین هدفهایی به فعالیتهای ارزیابی و جبران خدمت می پردازد.

در مدیریت حقوق و دستمزد شناخت وظایف، مسئولیتهای و مشاغلی که به عهده افراد در سازمانها گذارده می شود، بسیار مهم است. این کار با تجزیه و تحلیل شغل، طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل عملی میشود. یکی از بزرگترین مشکلات مدیران در محیطهای کاری، عدم تعادل بین حقوق و دستمزد و فقدان ضابطه صحیح برای

تعیین ارزش واقعی مشاغل است. همیشه حقوق و دستمزد بزرگترین و موثرترین عامل انگیزه کاری برای کارکنان و جلب رضایت آنها در سازمانها است و از مهمترین مسائل در مدیریت پرسنلی به شمار میرود. ارزشیابی مشاغل هم موضوعی است که اکثر کارکنان خواستار تحقق آن هستند. مشاغل برای تعیین حقوق و دستمزد متناسب با کاری که افراد انجام می دهند، ارزشیابی میشود که موجب تشویق و ایجاد انگیزه و شناسایی نیازهای انسانی می شود و زمینه را برای تلاش بیشتر نیروی انسانی فراهم می کند.

چنانچه مدیریت منابع انسانی در انجام وظایف تعیین شده برای این حوزه، به حساسیت و اهمیت نظام پرداخت واقف باشد و بتواند آن را به نحو مطلوب اجرا نماید، علاوه بر تأمین هدفهای این مدیریت، مقصودهای راهبردی و هدفهای بنیانی سازمانها سریعتر تحقق خواهد یافت.

هم اکنون سازمانهای بزرگ و مختلف صنعتی، بازرگانی و حتی خدماتی در سراسر کشور های صنعتی و پیشرفته جهان بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره وری خود به افزایش توان تخصصی، رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده اند.

بیان مسئله

سازمانها اصولاً بوسیله کوشش گروهی از انسانها برای تحقق هدف یا هدفهای معین هماهنگ می شوند، و معنی آن این است که، سازمانها تحقق اهدافی را به عهده دارند که اساساً از حیطة و ظرفیت فردی خارج، و انجام دادن آن تشکل جمعی و تلاش گروهی را می طلبد. بنابراین در بین عوامل مختلف و تأثیر گذار بر اهداف سازمانها، نقش نیروی انسانی اهمیت بیشتری دارد.

مدیریت منابع انسانی چندین وظیفه و فعالیت اساسی را بر عهده دارد، که اجرای دقیق و هماهنگ و منسجم آنها نقش مهمی در افزایش بهره وری، و تحقق هدفهای بنیانی سازمانها ایفا می کند. تحقق چنین هدفهایی در سازمانهای خصوصی و انتفاعی، باعث سودآوری و افزایش توان رقابتی، و در سازمانهای دولتی، باعث رضایت کارکنان و ارائه خدمات بهتر و پاسخگویی سریعتر با همان منابع و امکانات، یا منابع و امکانات کمتر می شود.

ایجاد نظام پرداخت یکی از وظائف و فعالیتهای اساسی مدیریت منابع انسانی و از حساسترین و مهمترین فعالیتهای آن مدیریت به شمار میرود، که می تواند در بالندگی سازمانها و بهبود عملکرد آنها ایفای نقش کند.

علت اهمیت نظام پرداخت این است که اجرای درست و صحیح آن مقاصدی را در بر دارد، که می تواند تا جذب کارجویان بالقوه و شایسته، نگهداری کارکنان خوب و مطلوب، ایجاد انگیزه برای کارکنان، ارائه پرداختهای پولی و غیر پولی بر اساس قوانین و مقررات، مهار هزینه های نیروی کار و ساده کردن تحقق هدفهای راهبردی سازمانها ادامه یابد.

عامل انسانی که مهمترین عامل تولید کالا و خدمات محسوب میشود حق دارد مطابق تحصیلات و تجربیات خود، متناسب با افراد همپراز خود حقوق و مزایا مطالبه کند. اگر سازمان نتواند نیازهای مالی کارکنان را متناسب با شرایط شغلی آنها ارضاء کند موجب عدم رضایت آنان و کاهش بهره وری خواهد شد. مسائلی که معمولاً در این

بخش مطرح میشود این است که، اگر حقوق و مزایا در سازمانهای مختلف، ویا حتی در بخشهای داخلی وسیستم های فرعی یک سازمان برابر است، چرا برای یک کارمند بالقوه، یک سازمان یا واحدی از یک سازمان جذابتر و بهتر از سازمانهای دیگر، یا واحدهای دیگر سازمان است؟ چرا در میان کارکنانی که دارای شایستگی های برابر هستند، سازمان به تعدادی از آنها بیشتر از سایرین پرداخت میکند؟ دلیل عدم رضایت کارکنان از نظام پرداخت چیست؟ عوامل اثربخش بودن نظام پرداخت کدامند؟

در وزارت امور اقتصادی و دارائی نیز همواره موضوع نظام پرداخت از مسایل مورد توجه مدیران و دغدغه همیشگی کارکنان این وزارتخانه است. از آنجائیکه وظایف بسیار مهم و حساسی بر عهده این وزارتخانه است و انجام دادن آنها نیاز به تخصص و تعهد بالائی دارد. ضرورت کارگیری نیروی انسانی متخصص، متعهد و توانمند برای تحقق اهداف راهبردی تعیین شده نیازمند نظام پرداخت منعطف و اثر بخش است. از سوی دیگر کارکنان در رابطه با نظام پرداخت موجود احساس نا برابری و تبعیض میکنند. بهمین جهت با توجه به اهمیت این وزارتخانه و تاثیر آن بر گردش امور اقتصادی کشور موضوع عوامل اثربخشی نظام پرداخت در این وزارتخانه تعیین شد تا پس از تحقیق و بررسی موضوع بتوان راهکارهای مناسب برای اصلاح واثر بخشی آن ارائه کرد.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

سازمان یک پدیده اجتماعی است که از همکاری گروهی افراد با بکارگیری تجهیزات و وسایل و امکانات، برای دستیابی به هدف یا هدفهای مشترک معین و تحت قوانین و نظم و ترتیب خاصی تشکیل شده است. نتیجه کار هر سازمان به صورت کالا و خدمات به جامعه عرضه می شود. در سازمان عوامل یا منابع تولید به عنوان وارده (درون داد) به شکل نیروی انسانی، ماشین آلات، مواد و روشها و مدیریت گرد یکدیگر جمع می شوند. سازمان به عنوان واسطه تغییر و تبدیل شکل عمل میکند، و بازده (برون داد، محصول) به صورت کالا یا خدمات پدید می آورد.

با توجه به مطالب فوق، اگر سازمان را به عنوان یک سیستم و نظام در نظر بگیریم، این سیستم خود از اجزا و سیستمهای فرعی (زیر نظام) دیگر تشکیل شده است، این اجزا و سیستمهای فرعی که خود از اجزا کوچکتری تشکیل شده اند، هر یک وظایف و مسؤلیتها و اهداف کوچکتر از اهداف سازمان را بر عهده دارند، با هم در ارتباط و تعامل هستند، و هر یک از این سیستمهای فرعی برای حصول هدف معینی فعالیت و انجام وظیفه مینمایند و با محیط خارجی خود نیز در حال ارتباط، کنش و واکنش اند.

هر یک از این سیستمهای فرعی دارای شرح وظائف، مسؤلیتها و اهدافی هستند که در واقع زمینه را برای تحقق اهداف کلی و راهبردی سازمان فراهم می آورند. البته به شرطی که از طرف سازمان زمینه و بستر لازم و مساعد برای انجام هر چه بهتر وظائف سیستم های فرعی فراهم آید. این امر حاصل نمی شود مگر از طریق ارزش نهادن به وظائف و مسؤلیتهای سیستمهای فرعی، و نیز ارزش گذاشتن به جایگاه شغلی هر یک از اجزای

سیتم های فرعی و پرداخت حقوق و دستمزد و مزایای متناسب با جایگاه شغلی آنها، و کاهش تبعیض بین نوع کار، رشته تحصیلی و ماهیت شغل، و درک هر چه بهتر و صحیح تر ارزش های مشاغل موجود در آن سازمان، تا عوامل انگیزه، تخصص، جذب نیروی کار و نگهداری نیروی کار در تمام این سیستمهای فرعی به صورت نسبتاً متعادل و نزدیک به هم و متوازن فراهم آید، در این صورت آنها بهتر میتوانند با یکدیگر و محیط خارجی همکاری کنند و در تعامل باشند تا در نهایت اهداف کلی و بنیانی سازمانها هر چه بهتر و دقیق تر تحقق یابد.

از آنجائیکه نظام پرداخت مطلوب و اثر بخش می تواند کارکنان را به عملکرد موثر تشویق کند و محرکی برای سختکوشی و به کارگیری تمام توانائیهای بالقوه آنها باشد و با توجه به این واقعیت که علاوه بر انگیزه های غیرمادی نظیر کسب موفقیت، نیل به کمال و خود یابی هنوز پول از جمله مهمترین انگیزه هاست. بنابراین ضرورت دارد در این حوزه کنکاش بیشتری بعمل آمده تا نظام پرداخت به شکلی اجرا گردد، که علاوه بر جبران زحمات و نیروئی که کارکنان در جهت نیل به اهداف سازمان صرف می کنند جنبه انگیزشی داشته و ضمن رفع دغدغه های موجود رضایت کارکنان را نیز فراهم نماید.

مواردی که بیان شد در خصوص کارکنان وزارت امور اقتصادی نیز مصداق دارد. نظام پرداخت بدلیل اهمیتی که مطرح شد، در این وزارتخانه نیز می تواند باعث انگیزش و تشویق کارکنان به عملکرد موثر گردد. علاوه بر انگیزه های غیر مادی بحث دریافتیها(حقوق و مزایا، پاداش) برای کارکنان این وزارتخانه که کار تخصصی انجام می دهند و مشاغل آنها دارای حساسیت ویژه ای است بسیار مهم است. بنابراین تحقیق و بررسی های کارشناسی برای ارائه راهکارهای مناسب جهت پرداختهای مؤثر به کارکنان این وزارتخانه ضرورت دارد.

اهداف و کاربردهای تحقیق

- ۱- شناسائی و بررسی عواملی که سبب اثر بخشی نظام پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارائی می شود.
 - ۲- رتبه بندی عواملی که تاثیر بیشتری در اثر بخشی نظام پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارائی دارند.
 - ۳- بر آورد میزان اثر بخشی نظام پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارائی
 - ۴- ارائه شیوه های مناسب جهت اثر بخشی نظام پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارائی
- با این اهداف، کاربردهایی که از این تحقیق متصور است عبارتست از:
۱. این تحقیق میتواند به مسئولین وزارت امور اقتصادی و دارائی کمک کند که اشکالات موجود در نظام پرداخت را برطرف کنند و در اثر بخش نمودن پرداختها همت گمارند.
 ۲. شناخت عوامل اثر بخشی نظام پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارائی برای مدیران در جهت بهبود وضعیت فعلی و رسیدن به وضعیت مطلوب مؤثر خواهد بود.

۳. نتایج این پژوهش موجب می شود، تا پرداختهای انگیزشی بصورتی انجام شود که موجب رضایت کارکنان شده و آنان را به مشارکت بیشتر در انجام دادن مطلوب وظایف سازمان تشویق کند.
۴. مدیران وزارتخانه میتوانند با استفاده از راهکارهایی که این پژوهش ارائه می کند، ضمن بازنگری در ارزشیابی مشاغل نسبت به منصفانه بودن پرداختها اطمینان حاصل کنند.
۵. یافته های این پژوهش میتواند به مسئولان کمک کند تا با بالا بردن سطح پرداختها یی که انعطاف پذیرند، موجبات خشنودی کارکنان را فراهم و در نتیجه رضایت ارباب رجوع را نیز به دست آورند. همچنین در سطح کلان میتواند در تنظیم نظام جدید پرداخت به کارکنان دولت مورد استفاده قرار گیرد.

سوالات ویژه تحقیق

- ۱- عوامل اثر بخشی نظام پرداخت کدامند؟
- ۲- ترتیب عوامل اثر بخشی نظام پرداخت چگونه است؟
- ۳- وضعیت موجود اثر بخشی نظام پرداخت چگونه است؟
- ۳-۱ وضعیت موجود سطح پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارایی چگونه است؟
- ۳-۲ وضعیت موجود مساوات در پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارایی چگونه است؟
- ۳-۳ وضعیت موجود شیوه های اداره حقوق و دستمزد در وزارت امور اقتصادی و دارایی چگونه است؟

قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی (قلمرو موضوعی همان موضوع تحقیق است یعنی شناسایی عوامل اثر بخشی نظام پرداخت در وزارت امور اقتصادی و دارایی).

قلمرو زمانی (قلمرو زمانی این تحقیق از خرداد سال ۱۳۸۵ تا خرداد سال ۱۳۸۶ است).

قلمرو مکانی (قلمرو مکانی این تحقیق وزارت امور اقتصادی و دارایی در سطح وزارتخانه (کارکنان معاونت کل، معاونت امور بانکی، بیمه و شرکتهای دولتی، معاونت هزینه و خزانه داری کل کشور، معاونت حقوقی و امور مجلس، معاونت امور اقتصادی، معاونت نیروی انسانی و توسعه مدیریت) است .

تعریف اصطلاحات

قبل از ارائه تعاریف و اصطلاحات این نکته قابل بیان است که کلیه واژه ها به همان تعاریفی که بیان شده در این تحقیق کاربرد دارد.

شغل^۱ :

عبارت است از گروهی وظایف و مسئولیتها که از نظر نوع، سطح و وظایف عمده همانندیا حداقل بسیار مشابه اند

^۱ job

و در یک واحد سازمانی قرار دارند و معمولاً مترادف با پست سازمانی در نظر گرفته می‌شود در حالیکه هر کدام از آنها تعاریف خاصی دارند. (کاظمی ، ۱۳۸۰:۳۹۶)

سازمان^۱ :

سازمان یک پدیده اجتماعی است که از همکاری گروهی افراد و با بکارگیری تجهیزات و وسائل و امکانات برای دستیابی به هدف یا هدفهای مشترک معین و تحت قوانین و نظم و ترتیب خاصی تشکیل شده است و نتیجه کار هر سازمان به صورت کالا یا خدمات به جامعه عرضه می‌شود. (کاظمی ، ۱۳۸۰: ۱۴)

کارایی^۲ :

مفهوم کارایی به طور کلی عبارت است از نسبت بازده به منابع مصرف شده ، و در صورتی حاصل می‌شود که با حداقل منابع و امکانات (پول ، نیروی انسانی ، زمان) به حداکثر تولید کالا و خدمات تحقق یابد.

$$\left[\begin{array}{c} \text{بازده} \\ \text{کارایی} = \frac{\quad}{\quad} \\ \text{منابع مصرف شده} \end{array} \right] \quad (\text{مدنی ، ۱۳۷۰: ۸۷})$$

مدیریت منابع انسانی^۳ :

مدیریت منابع انسانی رشته ای تخصصی است که می‌کوشد با ابداع و تهیه برنامه ها ، سیاست ها ، و فعالیتهایی، برآورد نیازها ، آرمان ها و هدف های فردی و سازمانی را ارتقا بخشد . (آل اقا ، ۱۳۷۸: ۳)

تجزیه و تحلیل شغل^۴ :

بنا به تعریفی تجزیه و تحلیل شغل فرآیندی است که از طریق آن ماهیت و ویژگیهای هر یک از مشاغل در سازمان بررسی می‌شود. و اطلاعات کافی درباره آنها جمع آوری و گزارش می‌شود. با تجزیه و تحلیل شغل معلوم میشود هر شغل چه وظایفی را شامل میشود و برای احراز و انجام دادن شایسته آن چه مهارتها، دانشها و توانائیهایی لازم است بنا به تعریف دیگری تجزیه و تحلیل شغل شرح خلاصه وظایف و مسئولیتهای شغل، رابطه آن شغل با مشاغل دیگر، دانش و مهارتهای لازم برای انجام دادن آن و شرایط کار است. (سعادت ، ۱۳۸۱: ۲۳)

طبقه بندی مشاغل^۵ :

عبارتست از گروه بندی مشاغل مختلف سازمان در طبقات معین با توجه به تشابه یا عدم تشابه آنها از نظر وظائف ، حدود و سطح مسئولیت ها و دشواری وظائف و شرایطی که برای احراز هر یک از این مشاغل ضروری است و نیز انتخاب عنوانی متناسب برای آنها. (کاظمی ، ۱۳۸۰: ۴۰۴)

1.organization 2. Efficiency 3. Personal-human resource management 4. job analysis 5. job classification

ارزشیابی (ارزیابی) مشاغل^۱:

عبارت است از مقایسه مشاغل به کمک شیوه های رسمی و منظم و دستیابی به ارزش نسبی آنها در سازمان (طوسی و صائبی، ۱۳۸۱: ۴۳۱).

سیستم^۲:

عبارتست از ترتیب منظمی از عوامل یا عناصر همبسته که با توجه به همبستگی و تاثیر این عوامل بر یکدیگر و تبادل منابع، در راستای دستیابی به مأموریت خاص یا حصول نتایج معین فعالیت می کنند. (کاظمی، ۱۳۸۰: ۸)

بهره وری^۳:

بنا به تعریف سازمان ملی بهره وری ایران؛ بهره وری یک فرهنگ، یک نگرش عقلانی به کارزندگی است که هدف آن هوشمندانه تر کردن فعالیتها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی تر است.

از دیدگاه آژانس بهره وری اروپا؛ بهره وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است و بطور کلی بهره وری ایمان راسخ به پیشرفت انسانهاست. (خاکی، ۱۳۸۲: ۲۶)

حقوق و دستمزد^۴:

منظور از دستمزد، پرداختی است که مبنای محاسبه آن ساعت است و منظور از حقوق، پرداختهایی است که ماهانه صورت می گیرد. دستمزد متداولترین شیوه پرداخت به کارگران و حقوق، متداولترین شیوه پرداخت به کارمندان است. (سعادت، ۱۳۸۰: ۲۷۲)

اثر بخشی^۵:

بازده سیستم بیانگر فلسفه وجودی سیستم است. و اثر بخش بودن بر این موضوع دلالت دارد که کار درستی انجام، و نتیجه مورد نظر حاصل شده است. (مدهوشی، ۱۳۷۹: ۱۲۴)

در ادبیات مدیریت، اثر بخشی را «انجام دادن کارهای درست» و کارایی را «انجام دادن درست کارها» تعریف کرده اند. (همدانی، ۱۳۸۱: ۶۵)

نظام پرداخت^۶:

فعالیتی است که سازمانها از طریق آن کارافراد را ارزیابی میکنند تا پاداشهای پولی و غیرپولی مستقیم را در چهارچوب مقررات قانونی و توانائی پرداخت خود میان آنان توزیع کنند. (طوسی و صائبی، ۱۳۸۱: ۴۲۲)

ذکر این نکته ضروری است که بیشتر تاکید این تحقیق پرداختهای پولی مستقیم خواهد بود.

1. job evaluation 2. system 3. productivity 4. wages and salary 5. effectiveness 6. pay system

تعریف عملیاتی اصطلاحات

مساوات در پرداخت:

در سازمان ها هر یک از کارکنان مبلغی را به عنوان حقوق دریافت می کنند که رضایتمندی آنان به میزان این حقوق بستگی دارد. زیرا کارکنان مقدار حقوق خود را با مقدار حقوق دیگران مقایسه می کنند. اگر نتیجه این مقایسه منصفانه و بر اساس عدالت باشد، قانع و در نهایت خشنود شده و تلاش بیشتری را برای انجام درست کارها بعمل می آورد. اما اگر نتیجه مقایسه تبعیض آمیز باشد، ناراضی خواهد شد و در نتیجه تلاش کمتری خواهد کرد.

سطح پرداخت:

هر یک از کارکنان که در یک سازمان کار می کند بر اساس وظائفی که به او محول شده و خصوصیات که شغل او از نظر مسئولیت، سختی کار، فعالیتهای فکری و جسمی دارد مقدار حقوقی را برای خود متصور می شود. از طرفی هر یک از کارکنان عملاً مبلغی را تحت عنوان حقوق دریافت می کند که به آن سطح واقعی حقوق می گویند. بنابراین او با مقایسه بین سطح حقوقی که باید دریافت کند با آنچه که می گیرد ممکن است خشنود یا ناراضی شود. اگر سطح حقوقی که باید پرداخت شود با سطح واقعی (آنچه که پرداخت می شود) برابر باشد، نتیجه موجب خشنودی، و در غیر اینصورت موجب ناراضی کارکنان خواهد شد.

شیوه های اداره حقوق و دستمزد:

هر سازمان برای جذب کارکنان جدید و یا نگهداری کارکنان موجود باید به آنها حقوقی بدهد که میزان آن قابل مقایسه با سازمانهای مشابه باشد. بدین ترتیب افراد ماهر بیشتری جذب سازمان می شوند و کارکنان آن سازمان هم از میزان حقوقی که دریافت می کنند خشنود می شوند. از طرف دیگر مشاغل هر سازمان باید بر اساس عواملی ارزشیابی شوند که از نظر کارکنان نیز ارزشمند و با اهمیت تلقی شود، تا میزان حقوقی که به آنها پرداخت می شود به واقعیت نزدیکتر باشد و کارکنان راضی شوند.

کارکنان :

افرادی که بر اساس نیازهای یک سازمان جذب آن سازمان می شوند و در نمودار سازمانی جایگاه و موقعیتی بنام پست سازمانی را اشغال میکنند. و مسئولیت انجام دادن کارها در حد وظیفه ای که برای آنها مشخص شده است را بر عهده می گیرند.