

جووانی پر رنج

پژوهشی درباره‌ی مسائل جوانان ایران (قسمت ۱۳)

سیزدهمین قسمت از جووانی پر رنج که اینک انتشار می‌یابد ، در اسفندماه سال گذشته در سمینار مسائل جوانان مطرح شده است. زمان انتشار آن اینک ، خوشبختانه ، مصادف است با بحث در پیرامون لزوم تشکیل انجمن‌های ایالتی و ولایتی و اعطای استقلال‌های محلی به مردمان . حسن این تصادف بیشتر در این است که در برابر جنبه‌های دیگر ضرورت اقتصادی ، سیاسی ، حقوقی و غیر آن در تشکیل انجمن‌های مزبور ، در این پژوهش لزوم آن ، بویژه زیان وضع موجود ، بیشتر از نظر روانشناسی مورد بررسی قرار گرفته است .

مسائل ایران

خلفان خودنمائی
در سازمان کشوری

علاوه بر نظام خانوادگی ، سازمان اداری مانیز ، بر اثر «تمرکز افراطی» مسئولیت، فرماندهی و اخذ تصمیم ، متأسفانه کمتر فضای کافی برای تجلی لازم شخصیت قاطبه‌ی جوانان ما باقی گذارده است .

سازمان کشوری ما ، بیشتر بر پایه‌ی اصول کشورداری سابق فرانسه ، بر مبنای تمرکز شدید ، استوار است . کارشناسان باتجربه و محقق ما در علوم سیاسی و اصول زمامداری معتقدند که :

« در ایران به موضوع سازمانهای محلی و شهرداریها ، و دخالت دادن مردم ، در اداره‌ی امور محلی توجه شایسته‌ای نشده است . و میتوان گفت که از این حیث کشور ما ، نه تنها هنوز به کشورهای اروپا و امریکا نرسیده است ، بلکه متأسفانه با کشورهای آسیایی هم سطح خودمان ، مانند پاکستان و هندوستان هم ، فاصله‌ی بسیار زیادی دارد . ۱۴ »

۱- دکتر غلامرضا کیان : سازمان کشور ، مجله‌ی مسائل ایران ، ش ۳ ، دیماه ۱۳۴۱ ، ص ۱۰۵ .

در صدر مشروطیت به‌مترین چیزیکه بعنوان زیرساز یک حکومت دموکراسی واقعی توجه کرده‌اند ، اصول صحیح تقسیمات مستقل کشوری است . از مجموعه‌ی قوانینی که در دوره‌ی اول مجلس شورای ملی (۱۳۲۵ ق/ ۱۹۰۷ م) به تصویب رسیده است و در ۲۰۷ صفحه انتشار یافته است ، تنها ۱۷۶ صفحه ، یعنی در حدود سه‌چهارم از قوانین ، مربوط به تشکیلات ایالات و ولایات ، بلدیة و انجمن‌های ایالتی و ولایتی بوده است . متأسفانه این امر بعدها مورد عدم توجه قرار گرفته است .

تقسیم‌بندی کشوری
 تمرکز افراطی حکومت مرکزی ، و فقدان
 یاکمی و نارسائی و ناتوانی سازمانهای محلی را
 در ایران و کشورهای دیگر در ایران ، هنگام مقایسه‌ی درآمد آنها با
 یکدیگر و مقایسه‌ی آنها با سازمانهای کشورهای دیگر ، بخوبی میتوان
 ملاحظه نمود . بطوریکه در جدول زیر دیده میشود ، درآمد

درآمد سازمانهای محلی و دولت‌های مرکزی پنج کشور

ش	نام کشور	سال	درآمد دولت مرکزی	درآمد سازمانهای محلی	واحد پول	درصد درآمد محلی نسبت به دولت مرکزی
۱	امریکا	۱۹۵۱	۴۴/۳ میلیارد	۲۲/۳ میلیارد	دلار	۰/۵۰/۳
۲	انگلستان	۱۹۵۲	۴/۵۷۰ میلیون	۱/۵۷۷ میلیون	لیره	۰/۳۳/۵
۳	بلژیک	۱۹۵۳	۹۵/۱ میلیارد	۱/۰۲۴/۹ میلیارد	فرانك	۰/۲۶/۳
۴	فرانسه	۱۹۵۶	۳۱۶۵۶ میلیارد	۷۹۳ میلیارد	فرانك	۰/۲۱/۷
۵	ایران	۱۳۳۹	۸۲ میلیارد	۴/۰۱ میلیارد	ریال	۰/۴/۸

سازمانهای محلی ایران در سال ۱۳۳۹ کمتر از پنج درصد (دقیقاً ۴/۸٪) درآمد کل دولت بوده است . در صورتیکه در امریکا ، درآمد سازمانهای محلی ، بالغ بر پنجاه درصد ، و یا حتی در فرانسه که مدل والگوی کشورداری جدید ماست ، بالغ بر ۲۱ درصد درآمد دولت مرکزی است .

در اصول زمامداری و سازمان کشوری امروز معتقدند که حتی المقدور باید انجام کارها ، اخذ تصمیم‌ها ، وصول مالیاتها ، داوریه‌های قضائی به واحدهای کوچک و سازمانهای مستقل کشوری تقسیم شود . در کشورهای مترقی ، معدل جمعیت هر استان حداکثر از پانصد هزار تن تجاوز نمی‌کند و تجربه نشان داده است که حتی المقدور باید این مقدار نیز دست کم به نصف آن تقلیل یابد . در صورتیکه حداقل این مقدار در ایران ، سه برابر ، یعنی یک میلیون و پانصد هزار نفر است .

از تقسیمات کشوری در دانشمندان علوم اجتماعی ، نسبتی آشکار میان کوچکی دامنه و استقلال سازمانهای روحیه‌ی مردم محلی و مقدار آرامش ، رضایت ، و میل به همکاری عمومی ملاحظه کرده‌اند . یعنی هرچه دایره‌ی سازمانهای محلی کوچکتر و مستقل‌تر ، آرامش و رضایت از دولت و حسن

نمودار مقایسه‌ی جمعیت استانی ایران با سه کشور دیگر

ش	نام کشور	وسعت نسبت به ایران	جمعیت به میلیون نفر	تعداد استانها	متوسط جمعیت در هر استان به نفر	فرونی جمعیت استانی ایران نسبت به سه کشور دیگر
۱	ایران	—	۲۱	۱۴	۱۵۰۰۰۰۰	—
۲	فرانسه	$\frac{۱}{۳}$	۴۵	۹۰	۵۰۰۰۰۰	۳ برابر
۳	دانمارک	$\frac{۱}{۳۷}$	۴/۵	۲۰	۲۰۴۵۴۵	۶ برابر
۴	سوئیس	$\frac{۱}{۲۹}$	۵	۲۵*	۲۰۰۰۰۰	۷/۵ برابر

همکاری با دولت و با یکدیگر در میان مردم بیشتر است ۱ .
« جیمز برایس James Bryce » حقوق‌دان و سیاستمدار و نویسنده‌ی نامی انگلیس در این باره می‌نویسد :

« سازمانهای محلی نه تنها افراد را تربیت میکنند که برای رفاه و سعادت دیگران کار کنند ، بلکه به آنان می‌آموزد که در این راه با یکدیگر « همکاری » نمایند . سازمانهای محلی ، حسن تشخیص ، قدرت تعقل ، نیروی قضاوت و « حس اجتماعی » را در افراد پرورش می‌دهد . کسانیکه در امور محلی باید افکار خود را با یکدیگر نزدیک کنند ، و همفکری نمایند ، اعتنا و احترام کردن به افکار دیگران و پذیرفتن اندیشه‌های آنان و سازگاری با نظریات همگنان را یاد می‌گیرند ... »

★ استانهای مستقل سوئیس « کانتون Kantone » نامیده میشود . سوئیس دارای ۲۲ کانتون است که سه کانتون آن هر یک به دو قسمت مستقل مجموعاً به ۲۵ استان تقسیم میگردد . از اینرو درباره‌ی از کتابهای جغرافی تنها از ۲۲ کانتون سوئیس نام میبرند .

۱- در ایران ، چنانکه آقای دکتر غلامرضا کیان متذکرند : « هر وقت راجع به تشکیلات محلی و مملکتی صحبت میشود ، صحبت از ایالت پیش می‌آید ، یا ، ولایت . اساس قضیه روی این نکته نمی‌چرخد ، بلکه مربوط به تشکیلات اساسی کوچکتر از اینهاست که در تمام ممالک متمدنی وجود دارد و در حقیقت سلول اولیه‌ی زندگی را تشکیل می‌دهد و در کشورهای لاتینی زبان و بعضی کشورهای دیگر « کمون » میخوانند ، و در انگلستان « پاریش » و « پرو » و در امریکا « سیتی » می‌نامند . : رنک ، مجله‌ی مسائل ایران ، ش ۳ ، دیماه ۱۳۴۶ ، ص ۱۱۰ .
 ضمناً امیدواریم ظریفان از این بیان نتیجه نگیرند که پس تنها راه چاره‌ی اصلاحات کشوری بعقیده‌ی ما ، زیاد کردن استانداران است . بدنیست بدانیم که در واحدهای کوچک محلی کشورهای متمدنی ، اغلب از مشاغل ، افتخاری و به شیوه‌ی کدخداهای قدیم ایران ، درواز هر گونه تشریفات زاید اداری ، انجام میگیرد .

در کشورهایی که سازمان محلی برگزیده و منبع از طرف مردم است ، قسمت عمده ای از امور و نیازمندیهای عمومی را انجام میدهند ، عدم رضایت های مردم ، بیشتر بطرف سازمانهای مزبور معطوف و بوسیله آنها به موقع برطرف می شود ، و متوجه دولت مرکزی نمی گردن ؛ و این امر در آرامش و ثبات وضع آن ممالک و جلوگیری از نفوذ و پیشرفت عقاید تند و انقلابی در آنها بسیار مؤثر است ۱۴

سالها قبل از « جیمز برایس » يك حقوقدان فرانسوی بنام « وین وین Vivien » در ۱۸۵۲ با توجه به اثر منفی سازمانهای متمرکز کشوری در روحیهی مردمان ، و انتقاد از شیوهی اداری کشور فرانسه ، به نقل از زبان یکی از وزیران انگلستان می نگارد - :

« ... اگر میخواستم در انگلستان يك انقلاب ، و آشوب و بهم ریختگی عمومی برپا کنم ، قبل از هر چیز خواستار می شدم که در این کشور « شیوهی تمرکز اداری » برقرار گردد ، زیرا ، اگر مسئولیت هر وضع و جریان نامطلوب و هر نقص و کمبودی که در هر گوشه ی دور افتاده ی کشور مشاهده می گردید ، می توانست ، بدولت مرکزی نسبت داده شود ، چنین وضعی بدون شك منجر بیک نارضایی عمومی می شد ؛ و وجهه و مصیبت و حیثیت دولت را در جامعه ، بکلی از میان می برد ، و بزودی باعث هبوط و سقوط کردن آن می گردید ۲۴

«وی وین» سپس دردنباله ی این سخن یاد آور می شود که :

« من ایمان راسخ دارم که «آرامش» این کشور (انگلستان) مرهون وجود سازمانهای محلی و تعددبیشمار افراد منبع از طرف محلی است که در تمام نقاط و سراسر کشور در اداره ی امور عمومی شرکت و دخالت دارند ۳۴

تقسیمات کشوری و تجلیات خلاق مردم

بدیهی است هنگامیکه کشوری به تقسیمات کوچک و مستقلی تقسیم شده تمرکز افراطی و اداری آن تجزیه و تفکیک شود ، مقام های رهبری ، مسئولیت ها ، و فرمانروائی ها از دست گروه انگشت شماری خارج شده به افراد بیشتری خواهد رسید . و در نتیجه ، به شماره ی فراوانی از مردم اجازه ی خودنمایی و فعالیت داده خواهد شد . این نکته را نه تنها روانشناسان ، بلکه حقوق دانان سیاسی و سایر دانشمندان اجتماعی نیز به نیکی متوجه و متذکر شده اند . از جمله لرد « جیمز برایس » انگلیسی که در گذشته به نقل قسمتی از سخنان او مبادرت جستیم ، در این باره تصریح می کند که - :

« در سازمانهای محلی ، هر کس فرصت و موفقیت آنها بدست می آورد تا استعداد هائی را که در او نهفته است ، ظاهر سازد ، و خود را مورد توجه و قبول علاقهی همشهریان خویش قرار دهد » ۴

- ۱- جیمز برایس : دموکراسیهای جدید ، نیویورک ، ۱۹۲۱ ، ص ۱۲۹
- به نقل آقای دکتر کیان در : سازمان کشور ، ماخذ پیشین ، ص ۱۰۶
- ۲- وی وین : مطالعات اداری ، پاریس ، ۱۸۵۲ ، ج ۲ ، ص ۱۵-۱۴ ب
- نقل آقای دکتر کیان ، ماخذ پیشین ، ص ۱۰۷
- ۳- وی وین - دکتر کیان : همان ماخذ ص ۱۰۷
- ۴- جیمز برایس - دکتر کیان : همان ماخذ پیشین ، ص ۱۰۶

آقای دکتر کیان ، استاد دانشگاه که علاوه بر تجربه علمی در امور اداری و سازمانی ، خود سالها تصدی شغل های مهمی را تا معاونت نخست وزیر دارا بوده اند ، نیز در این باره می نگارند :

«طبیعی است که خود پرستی یا خودستائی و (تجلی) شخصیت در تمام افراد بشر هست و هرکسی میخواهد ، بالا برود . . . و نزد اقربان و امثال خویش . . . خودنمایی بکند این امر که . . . غریزه ی بشری است ، در کشور ما فقط وسیله ی ارضای آن اینست که یا باید ، نماینده ی مجلس شوری و سنا شد ، یا دست شخص بستگاه دولت بند بشود ، و در آنجا بشود مدیر کل و معاون وزیر واز این مقوله ؛ و آنهم بدون آنکه هیچ يك از مراحل بدوی و مقدمات در امور اجتماعی را طی کرده باشد . در . . . کشور های (مرفقی) بمناسبت وجود داشتن تشکیلات محلی ، شخصیت هائیکه ذاتا بارزتر و مستعدتر هستند ، آنجا بروز خودشان را می کنند ، و آنجا خود نمائی می کنند ، و بالاخره بنحوی خودشان را به جامعه ، محبوب و لایق نشان میدهند ، و تصدی اموری را می گیرند ، و در مکتب بدوی يك اندازه تربیت می شوند ، و باز لیاقت بیشتری نشان میدهند . و در نتیجه . . . در انجمن بعدی نمایندگی پیدا می کنند . فرض کنید در انجمن بخش خودشان ، و همین طور در انجمن شهرستانشان تا يك وقتی هم می شوند ، نماینده ی مجلس شان .

باین کیفیت در هر يك از این مراحل ، مدتی وقت آنها صرف شناساندن خودشان در محل ، و پیشرفت امور محلی شده ، يك مقدار تجربه آموخته اند . يك مقدار خودشان مهیا شده اند ؛ و در عین حال به تدریج فهمیده اند که کارها همین طور هم ساده و لفظی نیست ... » ۱

تهران قبله گاه متأسفانه در ایران ، عموماً تصمیمات اساسی ، جوانان و حتی اکثر از تصمیم های بسیار جزئی

را ، مرکز باید برای دور افتاده ترین نقاط بگیرد . بیشتر از ما موران در مرکز استخدام می شوند ، و به شهرستانها اعزام می گردند . این کیفیت علاوه بر زبان های مختلف ، موجب میشود که فقط مرکز ، قبله گاه و کعبه ی آمال جوانان نامجو گردد . همه پروانه وار بسوی شمع امید مرکز هجوم آورند و بمثابه ی حلقه هایی که در گرد جسمی نورانی ترتیب می دهند ، طبعاً هر که باین کانون نور افشان نزدیک تر باشد ، امکان بهره مندی و تمتعش بیشتر است ، تا آنکه دورتر است .

در تکاپوی رسیدن بمرکز نیز ، هر که تمرکز و تشدید رقابت و تکروری حادتر ، زیرکتر و گستاختر است ، عموماً موفق تر است . در این میان برای

نوجوان محبوب و خودکام بین دور افتاده از مرکز ، کمتر دسترسی بدین کعبه ی آمال و مددجویی از آن ، برای تجلی شخصیت خود باقی میماند . چنین وضعی فعالیت اجتماعی را بیشتر بصورت « مسابقه » و « رقابت » تشدید می کند تا بصورت همکاری و

« تعاون » بدون شك نوع سازمان اداری ما ، در شیوع تك روی ، تنهایی ، عجز یا عدم تمایل به همکاری ، سوء ظن نسبت بهم و نسبت بدستگاهها ، در میان جوانان ما بی نفوذ نیست .

بنا بر سرشماری سال ۱۳۳۵ ، در ترکیب جنسی جمعیت تهران در سنین میان ۱۹ تا ۳۵ سال ، اختلاف و عدم تعادل فاحش و

تمرکز و دشواری های جنسی در تهران

زیانمندی دیده میشود . بدین معنی که در سنین بین نوزده تا سی و پنج ، شماره ی مردان جوان ، شش برابر زنان جوان است ، یعنی در برابر هر صد زن ، ششصد مرد وجود دارد . این کیفیت بخوبی نشان میدهد که در سالهای اخیر در اثر تمرکز افراطی ، جوانان جویای « نام » و « کار » و « تحصیل » ، از نقاط دیگر ایران ، همه به تهران هجوم آورده اند . این ناهم آهنگی جنسی جمعیت جوان تهران ، بدون شك - چنانکه در بخش مربوط به مسائل جنسی و زناشویی به تفصیل از آن سخن خواهد رفت - در ایجاد مشکلات و مسائل خاص جنسی ، انواع محرومیتها ، تبهکاریها ، زناشوییهای بدفرجام ، فراوانی طلاق و نظیر آن ، شدیداً مؤثر است . از اینرو مسئولیت بخش مهمی از دشواریهای حاصل از ناهم آهنگی جنسی تهران نیز به ناچار ، متوجه سازمان کشوری ماست . اگر در شهرستانها و نقاط دیگر کشور ، به جوانان امکانات مشابه برای پیشرفت و زندگی و خودنمایی و مقبولیت داده شود ، بدون تردید از هجوم آنان به تهران - تنها مرکز اینگونه امکانات - کاسته خواهد شد . بدین ترتیب ، با ملاحظه ی مراتب بالا و نفوذ روانی آن در روحیه ی ملی ما ، پس از « اصلاحات ارضی » لزوم يك تحول کلی دیگر و تجدید نظر جدی در سازمان کشوری و اداری ما ، به شدت احساس می شود .

عدم ارضای میل به خودنمایی و تجلی خودنمایی و ازده و فتودالیسم شخصیت در اثر تمرکز افراطی اداری ما ، اتخاذ شیوه های ارضای بدلی گوناگونی را اداری

در کشور ما سبب شده است . در سالهای اخیر ، با استفاده از امکانات جدید بین المللی ، و کمک های گوناگون خارجی ، تمایل شدید زیانمندی به يك نوع خود مختاری ، استقلال جوئی ، تجزیه خواهی و فتودالیسم اداری در برابر سیستم تمرکز افراطی اداری در ایران پیدا شده است که با احتمال قوی با ارضای میل به مقبولیت و خودنمایی جوانان تحصیل کرده ی ما ، بی رابطه نیست . هر کسی در هر دستگاه میکوشد ، اداره و قسمتی مستقل برای خود بوجود آورد که حتی المقدور از تبعیت مستقیم اداره ی اصلی و مسئول در سازمان کشوری سرباز زند . برای مثال ما اینک در برابر وزارت بهداشتی ایران که مسئول قانونی و اداری بهداشت و بهداشتی کشور است ، سازمان های متعددی مانند شیر و خورشید سرخ ، سازمان شاهنشاهی خدمات اجتماعی ، نگاه حمایت مادران ،

بهداری وزارت راه ، سازمان بهداری بیمه های اجتماعی کارگران ، بهداری آموزشگاهها و غیر آن داریم که همه به نحوی برای مردم بوجود آمده اند ، و هر يك با استقلال تمام مشغول بکارند .

هم اکنون هماهنگ ساختن هدف ها و فعالیت های گوناگون این دستگاهها، دريك در طرح ریژی

طرح وسیع و سراسری در برنامه ی سوم کشوری (۱۳۴۱-۴۶) ، از بزرگترین دشواری های طراحان برنامه ی سوم ، و ایجاد معیار مشخص و یکنواخت در اصول استخدامی و پرداخت حقوق کارمندان این دستگاه های نا هماهنگ ، از بزرگترین مسائل شورای عالی اداری و استخدامی کشور در طرح قانون استخدامی بشمار میرود .

فئودالیسم اداری و تبعیض
استخدامی

ناهماهنگی در شیوه ی استخدامی ، و پرداخت بر تبعیض حقوق به جوانان تحصیل کرده با تحصیلات برابر ، در این دستگاهها ، خود یکی از علل خشم و ناخوشی در میان جوانان محسوب می شود . مقایسه ای میان پرداخت حقوق به يك پزشك در وزارت بهداری ، در سازمان برنامه ، در اصل چهار و حساب عملیات مخصوص ، در بهداری آموزشگاهها ، در شرکت نفت ، در بیمه های اجتماعی کارگران ، در سازمان شاهنشاهی خدمات اجتماعی ، در نگاه حمایت مادران و غیر آن بخوبی این مسئله را روشن می سازد . اختلاف این حقوق های ماهیانه در میان دستگاههای مختلف ، گاه تا به سه چهار برابر یکدیگر می رسد . شکایات ، نامه ها ، و تلگرافهایی که در مورد تبعیض های استخدامی ، و استثناء قائل شدن در امر ترفیع کارمندان و لزوم توجه به بهبود وضع آن ها ، هر هفته در روزنامه ها و مجلات مختلف کشور منتشر می شود ، در حکم اخبار ستون حوادث درآمده است . برای نمونه در یکی از این شکوه نامه های ملایمی که بقلم یکی از کارمندان خزانه داری کل نوشته شده است ، و تحت عنوان «استثناء قائل شدن بین کارمندان دولت خلاف عدالت است» ، انتشار یافته است ، چنین می خوانیم :

« آقای نخست وزیر در بدو زمانه اداری خود ، قول دادند که در بهبود وضع کارمندان ، بویژه در طریق هم آهنگ ساختن حقوق آنها خواهند کوشید . ولی تا حال نه تنها توجهی در این باره ننموده اند ، بلکه قرار شده برای هر دسته از کارمندان ، حقوق جداگانه ای تعیین شود . در این میان کارمندان چند وزارتخانه ، به حساب نیامده اند که از آن جمله اند کارمندان وزارت دارائی ؛ و معلوم نیست گناه آنان چیست ؟ اگر هزینه ی زندگی بالا رفته و معیشت سخت شده منحصر به لیسانسیه ها و فرهنگیان و کارمندان پست و تلگراف و فلان و بهمان نیست . این امر جنبه ی عمومی دارد . اگر برای اولیای امور ، این توهم پیش آمده و تحت تلقین سوء مغرضین تصور کرده اند که آن دسته از کارمندان که حقوقشان ترمیم نشده از «طریق دیگر !» معیشت خود را تأمین میکنند (بدون آن که قصد دفاع از عده ای کارمند فاسد را داشته باشیم) اشتباه و بی انصافی بزرگی است .

اگر ازدیاد حقوق موجب بالا رفتن هزینه ی زندگی میشود ،

چرا حقوق قضات و معلمین و امثالهم موجب این امر نمیگردد؟
اگر نبودن اعتبار کافی را بهانه‌ی این استثناء قرار دهند، ماکه خودکارمند هستیم، میدانیم که تأمین اینگونه اعتبارها برای دولت اشکالی ندارد، گماینکه در مورد سایر کارمندان اشکالی نداشت. وانگهی زجر و «عقده‌ی روحی این استثناء غیر عادلانه» بیشتر موجب ناراحتی کارمندان میشود که بذل توجهی بآن‌ها نشده‌تا موضوع مادی که در حد خود يك امر حیاتیست» ۱
ویایک کارمند پیمانی می‌نویسد - :

« مدت‌هاست، قانون استخدام کشوری، مورد بحث است. لیکن باکمال تأسف توجهی بوضع استخدامی هزاران نفر از کارمندان غیر رسمی دولت نشده‌است. کارمندان مزبور پیوسته «نگران» واز آینده‌ی خود بیمناک میباشند. از طرف دیگر دولت کارمندان «دیپلمه فنی» و «کشاورزی» را کمک مهندس شناخته است. لیکن بسایر دیپلمه‌ها توجهی ننموده است و معلوم نیست این استثناء بخاطر چیست؟ همه میدانند که اگر مواد دروس يك دیپلمه طبیعی یا ریاضی از دیپلمه کشاورزی مشکل‌تر نباشد، قطعاً سهلتر نیست و این استثناء و بی‌توجهی بیعدالتی است.» ۲

يك زبان بزرگ دیگر تجزیه طلبی و فتودالیسم
جدید اداری در کشور ما اینست که سازمانهای
مختلف غالباً کارهای مضاعف انجام میدهند.
فتودالیسم اداری و دوباره کاری

برای مثال يك بیمار ممکن است به دو سه قسمت از این سازمانهای بهداشتی برای سودجویی و استفاده مراجعه کند، وهمه بی‌خبر از دیگری به‌وی دارو دهند ووی داروهای دریافتی را بفروشد. در پایان سال احیاناً آمار هریک از این مؤسسات، مثلاً ممکن است رسیدگی بوضع صد هزار بیمار را نشان بدهد، در حالیکه مجموع شماره‌ی واقعی از همان صد هزار تن تجاوز نکند. زیرا آنها فقط به افراد تکراری و کسانی که راه همی این درمانگاه‌ها را فرا گرفته‌اند، کمک کرده‌اند.

اشکال دیگر این نوع سازمانها اینست که
معمولاً بودجه‌ی آنها تقسیم شده است،
نارسایی بودجه و کفاف تمام کشور را نمی‌دهد و هر چه

از مرکز دورتر شوند، نیرویشان روبه ضعف می‌نهد. برای مثال بهداری آموزشگاهها - که قبلاً نیز در مسئله‌ی تحصیل بدان اشاره کردیم - در خارج از تهران تنها در هشتاد مرکز توانسته است، ایجاد واحدهایی بنماید. در صورتیکه در کشوری که بیش از پنجاه هزار روستا و قصبه دارد، این مقدار برای پاسخگویی به نیازمندیهای آن، تنها قطره‌ای در برابر دریاست. بدین ترتیب اینک ما، در يك نقطه دوسه مؤسسه‌ی بهداشتی، مجزا از هم دیگر داریم که گویی نمایندگان دولت‌های متخاصم‌اند که در برابر هم صف‌آرایی کرده‌اند، و در صدها نقطه‌ی دیگر اثری از هیچیک دیده نمی‌شود.

فنودالیسم اداری و مقاومت در این اشکالات که اینک در طرح ریزی برنامه‌ی سوم کشور آشکارا دیده می‌شود ، برابر اصلاحات برطرف ساختنش با دشواریهای زیاد و مقاومت‌های پنهانی فراوانی روبروست که بخش اعظم آنها ، اگرچه برزبان رانده نمی‌شود ، انگیزته از بیم از دست دادن مقام و اختیاراتی است که اداره‌کنندگان این دستگاهها ، پس از سالها زحمت ، در برابر تمرکز افراطی اداری ایران ، توانسته‌اند برای خود بوجود آورند .

در سیستم تمرکز افراطی سازمان‌های کشوری تمرکز افراطی و تبعید اداری ما ، ناچار قوانین ، تصویب‌نامه‌ها و آئین‌نامه‌هایی بوجود آمده است که بنابر مدلول آنها ، بسیاری از جوانان تحصیل کرده ، مانند افسران ، قاضیان و دبیران ، در آغاز اشتغال بخدمت خود ، باید مدتی در خارج از مرکز کارکنند .

بدین مناسبت اینک بودجه‌ی ناتوان کشورما ، باید تحمیلات بیموردی را تحت عنوان حق دوری از مرکز ، بدی آب و هوا ، و فوق‌العاده سفر و نظیر آن تحمل نماید .

علاوه بر این ، اجرای این دستورها چون جنبه‌ی یک نوع تبعید و دور کردن اجباری افراد از کانون مورد علاقه‌ی آنها را داراست ، ناچار ، مقاومت‌های آشکار و پنهانی روانی ، ناخرسندی‌ها ، بی‌علاقگی‌ها ، تشبث‌ها ، ارتشاه‌ها ، واخلال‌گری‌های انتقام‌جویانه‌ی فراوانی رادر میان طبقه‌ی تحصیل کرده و اداری ماسب شده است . برای مثال جوان دیلمه‌ای که با هزاران زحمت خود را برای ادامه‌ی تحصیلات حقوق از بیرجند به تهران رسانیده است ، پس از ختم تحصیلات قضائی و ورود در دادگستری به‌عنوان قاضی ، صرف‌نظر از تمام مشکلات تحصیلی و استخدامی ، تازه اینک باید مدتی را در خارج از مرکز به انجام وظیفه پردازد . از بد حادثه در بیرجند زادگاه او محلی نیست . وی باید مثلا به بندرعباس ، یا محلی نظیر آن برود . این قاضی ناراضی ، خشمگین و کینه‌توز به مقصد مأموریت حرکت می‌کند ؛ و نتایج وخیم و زیانمند کار چنین مأموری را نیز بخوبی می‌توان ، پیش‌بینی کرد .

متأسفانه « عدم رغبت به کار » خود ، کشنده‌ی روح « ابتکار » و از بین برنده‌ی « پشتکار » و در نتیجه مانع تجلی صحیح « شخصیت حرفه‌ای » است .

آبله‌کوب مینایی : آقای دکتر کیان در بحث « سازمان‌کشور » یک‌برده‌کمدی استخدامی در خود استخدام یک‌آبله‌کوب را برای میناب سازمان اداری ما بندرعباس دنبال میکند که شاید مثالی کلاسیک و شاهده‌ی گویا برای نشان دادن سرعت لاک پستی کار ، تسلسل کرم کدوئی ، هیاهوی بسیار بر سر هیچ طویله‌ی نادری ، با نتیجه‌ی نزدیک به صفر فعالیت‌ها ، در کمدی سازمان ملانصر -

الدینی اداری ما ، در عصر موشک باشد . این ماجرا خواندنی و عبرت‌گرفتنی است .

« مثلا اگر ما بخواهیم برای یکی از دهات میناب بندرعباس يك آبله‌كوب بفرستیم ، بایستی بدو ا تصدای بهداری آنجا ، اگر وجود داشته باشد ، پیشنهاد بکند به بندرعباس ، و بندر عباس احتیاج و ضرورت این آبله‌كوب را پیشنهاد بکند به مرکز استان و مرکز استان ، اگر از قلم نیندازد پیشنهاد بکند به وزارت بهداری و در آنجا اگر فراموش نباشد مراحل اداری داخلش را طی بکند و وزارت دارائی برود و برای تأمین بودجه تا در بودجه بگذارند . فرض کنیم در تمام این مراحل از قلم نیفتد و برود به مجلس و در آنجا هم جریان خود را بیاری خدا سیر کند و بر گردد بدولت و وزارت دارائی و ابلاغ شود به وزارت بهداری ، آن وقت تازه باید کارگرنی یک نفر را پیدا کند که داوطلب رفتن به میناب بندرعباس با ماهی ۱۵۰ تومان یا ۲۰۰ تومان باشد ، برای اینکه آنجا انجام وظیفه آبله‌كوبی بکند . البته مسلم است شخصی که در تهران داوطلب آبله‌كوبی یکی از دهات میناب بندرعباس باشد ، باین آسانی‌ها بدست نمی‌آید . بنابراین یکماه و دوماه و سه ماه و هشت ماه بلکه یکسال دو سال می‌گذرد و این پست آبله‌كوبی که یکسال و نیم یا دو سال تأمین اعتبارش طول کشیده بلا تصدای باقی میماند و داوطلبی برای اشغالش پیدا نمی‌شود . بعد يك کسیکه وامانده از اجتماع است و هیچ جای دیگر کاری بدستش نیامده می‌رود و بالاخره حاضر میشود که پست آبله‌كوبی میناب بندرعباس را بعهده بگیرد . وقتی که حاضر شد وزارت بهداری هم او را استخدام کرد این حکم را می‌گیرد و حرکت میکند . البته مسلم است که این شخص تهرانی یا کرمانی یا شیرازی که از تهران استخدام شده است ، برای میناب بندرعباس ، آرزوی منحصر بفردش اینست که طوری شود از آنجا تغییر مأموریت پیدا کند . بنابراین با چنین روحیه‌ای این مرد وارد آن دم میناب میشود و آنجا شروع میکند بانجام وظیفه‌ی آبله‌كوبی و اگر کارش مورد رضایت نبود ، مراجعین به تهران شکایت خواهند کرد و البته او از خدا میخواهد که تمام مینابها یکمرتبه متخصن در تلگرافخانه بشوند و بگویند که ما این آبله‌كوب را نمی‌خواهیم . برای اینکه او دیگر دستش پدم گاو دولت بندشده است و آن حکم را گرفته و فعلا هم مشغول خدمت شده و حقوق هم می‌گیرد ، از خدا هم میخواهد از آنجا منتقلش بکنند ، نتیجه این میشود که بعد از دو سال مقدمات و دو سال مؤخرات بالاخره يك آبله‌كوب به آن ده میناب اعزام شده ولی بعد از ترریق چند واگس از آنجا برش میگردانند و منتقل میشود بجای دیگر .

حسابش را بکنند با آن مقدماتی که طی شده ، با آن زحماتی که کشیده شده با آن مقدار کاغذ و مرکبی که صرف شده با آن مقدار اوقات گرانهای قوه‌ی اجرائیه و قوه‌ی مقننه که حسابش را بکنید می‌بینید هر تلمیح شاید چندین هزار تومان در میناب بندرعباس تمام شده تازه به نتیجه هم نرسیده است . در صورتی که در ممالک دارای سازمان‌های محلی برای تأمین کامل این منظور فقط فقط کافی بوده است که در قانونشان بگذارند که این وظایف بعهده‌ی آن واحد محلی یعنی خود آن ده می‌تواند است . در میناب هم مکلف است درآمد و هزینه‌ی سازمان محلی خود را تأمین بکند . البته طریقی هم برای برقراری مالیات و عوارض محلی پیش‌بینی کرده‌اند و اختیاراتی بخود آن سازمان محلی داده‌اند که این کار را بکنند و باین شکل منظور را تأمین کرده‌اند . ۱

بطور خلاصه نظام اداری ما ، اجازه نمیدهد
تمرکز افراطی و شیوع
اخلاق منفی
 کشور و ملت اوست ، خود را بنمایاند ، و
 مظهر تجلیات خلاق و پرابختکار و سودمند شخصیت انسانی گردد .

۱ - دکتر غلامرضا کلیان : سازمان کشور ، مجله‌ی مسائل ایران ، ش ۳ ،

دیماه ۱۳۴۱ ، ص ۱۱۵ - ۱۱۴

وی در چنین نظام متمرکزی ، ناگزیر به انواع وسایل زیانمند ، مانند توصیه بازی ، رشوه ، تقلب ، تظاهر به صلاحیت و کاردانی ، مدرک سازی ، اخلال گری ، چاپلوسی ، بدگویی از دیگران ، بخل در تشویق ، خدمات دیگران را مشمول توطئه‌ی سکوت ساختن ، یواارونه جلوه دادن ، و یا بنام خود جازدن ، حق ناشناسی و ناسپاسی و نظایر آن ، برای نیل به مقصود و ارضای امیال خود پرستانه‌ی خویش ، متوسل می‌شود . سازمان کنونی اداری ما ناخواسته ، همواره يك ((اقلیت ممتاز و محسود)) - دست کم از نظر دیگران - و ظاهراً صاحب همه چیز رادر برابر يك ((اکثریت محروم)) ، با احساس شدید تبعیض ، عدم اجرای عدالت اجتماعی ، و غبن و بدبینی ، در میان طبقات جوان ما ، بوجود می‌آورد .

آبرو دوستی ، ((حیثیت پرستی)) شدید و افراطی ، و حساسیت خارج از اندازه‌ی جوان شهری ایرانی در برابر انتقاد ، بدون شك با این تنگی قافیه برای تجلی واقعی شخصیت ، و مقبولیت و خودنمایی وی بی‌رابطه نیست . او در واقع نسبت به آنچه که آترا به سختی بدست می‌آورد ، آزمونند است . و نیز در برابر آنچه که احتمال از دست دادن ((حیثیت)) وی در آن نهفته است ، و یا امکان بدست آوردن آن را محدود و دشوار می‌سازد مانند ((انتقاد)) - هر چند هم که صحیح باشد - بیماری آسا ، پریشان و هراسان می‌گردد . و برعکس ، کودکانه خودستا و خودنماست ، و بصورت استهزاء آمیزی غالباً خریدار ستایش و تمجید و تعارفهای بازاری و توخالی است ، هر چند هم که به حقیقت وارونه‌ی آن واقف باشد .

(ناتمام)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی