

آقای اکبرزاد مدتها درباره امور اجتماعی در امریکا و ایران مشغول تحصیل و مطالعه بوده و تجارب زیادی در کلیه شئون اجتماعی دارند . نظرانی درباره استخدام و خدمات دولتی دارند که طی مقاله زیرین با اطلاع خوانندگان گرامی مجله میرسد . چون جادارد درباره لایحه استخدام کشور بحث و انتقاد زیادی بشود و این امر مهم کشور و دولت با حوصله و مطالعه دقیق بررسی گردد هیئت مدیره موقع را مقتنم دید که مطالعه مقاله و نظرات آقای اکبرزاد را بکلیه مسئولان امر توصیه و توجه دهد و امیدوار است که از این راه بشود يك قدم در راه خدمت به اجتماع برداشته شود .

۱ - خواجهنوری

مسئله استخدام کارمندان دولت

کارشناسان علوم اجتماعی و عمران در بررسی و ذکر مشکلات اصلی توسعه اقتصادی ایران اغلب حق تقدم را به حل مسائلی چون کیفیت مالکیت ارضی - فقر اقتصادی - بی سوادى - کم کاری - نفوذ سیاست و یاسیاست های خارجی و از این قبیل داده اند و هم اکنون نیز هستند کارشناسان داخلی و خارجی دیگری که همچنان بر این عقیده باقی بوده و مصرانه از آن دفاع می کنند . در حالی که اغلب این مشکلات در حقیقت آثار ناخوشی است نه خود ناخوشی و در صورتیکه منشاء ناخوشی مورد معالجه قرار گیرد طبیعتا آثار و علائم آن نیز محو و زائل خواهد شد .

امروز عقیده بسیاری از کارشناسان علوم اجتماعی و عمران بر این است که ناخوشی اصلی جامعه ایران همان کیفیت و چگونگی سازمان اداری و مقررات مربوط به آن است . به عبارت دیگر اساسی و مهمترین مانع رشد سریع توسعه اقتصادی و اجتماعی ایران را بایستی در وضع اداری و حکومتی ایران جستجو نمود .

در سیستم اداری فعلی هر طرح و برنامه ای که به منظور توسعه اجتماعی و اقتصادی و استفاده از منابع این کشور تهیه گردیده و برای تهیه آن نیز صرف وقت و هزینه شده است هرگز در مرحله اجراء و عمل در وقت معین و مطابق برآورد قبلی و براساس اصالت کار به آخر نرسیده است و این نبوده است مگر بخاطر این که دستگاه اجرائی آمادگی و قابلیت لازم را برای انجام کار نداشته است . نتیجه نیز این شده است که از يك طرف :

- * مردم بدستگاه اجرائی اعتماد پیدا نکنند .
- * رهبری دولت و تشکیلاتش را قبول نداشته باشند .
- * بسرنوشتی که مربوط بخود وکشورشان است بیاعتنا باشند .

واز طرف دیگر :

- * دستگاههای اجرائی که وظیفه رهبری و تعیین جهت را برای ارشاد و راهنمایی جامعه بهعهده دارند بهیچوجه دنبال خدمت برمردم نروند .
 - * در هرکار جنبههای منفی آنرا مقدم بهجنبههای مثبت آن بدانند .
 - * بدون استثناء قبول مسؤلیت و رهبری واقعی را ننمایند .
 - * در حل مسائل فقط جنبههای اضطراری و موقتی و امری را بدون کمترین دوراندیشی و رعایت مصلحت عمومی درنظر داشته باشند .
- برای انجام کار مردم و راهنمایی آنان در حل مشکلات و امور خود آنقدر تبصره و آئین نامه و مقررات متناقض وضع کنند که افراد اصلا گرد امور ابتکاری و استفاده از استعدادها و انرژی های خفته و نهفته خود نگردند و بلکه بالعکس بهمه کار و بهمه چیز بدبین و بیاعتنا شوند .

در نتیجه در حال حاضر کار بجائی رسیده است که اکثریت افراد جامعه بهر طریق چه اصولی و چه غیر اصولی فقط در فکر حفظ کلاه خود هستند و منافع شخصی را در هر درجه و رده مقدم بر مصالح عمومی می دانند .

امروزه در ایران این طرز فکر و عقیده که متاسفانه مبتکر و مشوق آن خود دستگاههای اجرائی بوده و هستند در کلیه جنبه های زندگی جامعه نفوذ پیدا کرده و به تمام امور سایه افکنده است. حاصل این طرز فکر و اندیشه و رفتار نیز این شده است که حاصل و کارکرد هر امری در کشور ما بحداقل تقلیل پیدا کرده و جامعه ما را علیرغم امکانات طبیعی و استعداد انسانی و گذشته تاریخی در میان جوامع دنیای امروز عقب مانده معرفی ساخته است. با این وصف ملاحظه میفرمائید که بایستی ضرورا این عدم آمادگی و یا کمبود قابلیت و قدرت دستگاههای اجرائی را جهت معالجه و رفع ناخوشی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد چه با نوجه به اهمیت زمان و موقعیت مکانی کشور اگر همچنان در ادامه تشخیص و معالجه سریع این ناخوشی ملی که در تمام شئون زندگی این کشور رخنه کرده است بیاعتناء و فرصت و وقت را به مماشات و امروز و فردا تلف کنیم بدون چون و چرا سرنوشت بسیار بدی را در انتظار خواهیم داشت .

آنچه که مسلم است این است که اولاً تاکنون چنانکه باید

يك بررسی علمی و منطقی و عملی در این زمینه صورت نگرفته و اصولاً گردانندگان دستگاه اداری و عمرانی مملکت توجهی به لزوم انجام سنجشهای متناوب و تعیین ارزش برای درك مشکلات مربوطه نداشته‌اند و در نتیجه رابطه لازم بین طرحها و برنامه‌ها و هدفها از یکطرف با توسعه سازمانهای موجود و ایجاد ادارات جدید باهدف های مختلف از طرف دیگر تناسب خود را بکلی از دست داده است و ثانیاً تشخیص صحیح ناخوشی و معالجه سریع و اساسی آن مستلزم بی‌گیری مشکل بر اساس بی‌نظری و بی‌تعصبی مسئولین امر است که بتوانند با لیاقت توأم با شهامت و تخصص توأم با تجربه این وظیفه خطیر را که حل مشکلات اداری ایران است انجام دهند. در گذشته مسئولین امر و دولت‌ها در مقابله با این مشکل بخاطر مصالح افراد و اشخاص و دسته‌ها و سیاست روز و غیره پیوسته دست و بال خود را بسته‌اند و کمتر شهامت داشته‌اند که یکبار و برای همیشه خود را با این مشکل اساسی کشور روبرو ساخته و با واقع بینی دنبال چاره روند. بلکه بالعکس چون خود را فاقد چاره دیده‌اند توسل باموری چون توسعه تشکیلات و وضع مقررات و غیره جستجو کرده‌اند که نتیجتاً بجای رفع مرض به تشدید آن کمک کرده‌اند. عبارت دیگر حکم طبیعی را داشته‌اند که تشخیص صحیح مرض را بخاطر میل اقوام مریض غیر از آنچه را که هست گواهی دهد یا معالجه را موکول بخوش آیند آنان و تمایلات مریض نماید همین جاست که تشخیص و معالجه نه تنها فاقد نتیجه بوده بلکه به ظن قوی اگر اقدامی در جهت صحیح صورت نگیرد مریض نیز از دست خواهد رفت.

در رسیدگی بموضوع عدم آمادگی و یا بررسی کمبود قابلیت و قدرت دستگاههای اجرایی و ارائه طریق صحیح اصلاح خواه و ناخواه با عواملی که خود یا علت و یا معلول ناخوشی می‌باشند مواجه میشویم. این عوامل اجمالاً بدون این که جامع و کامل باشند بشرح ذیل است:

۱ - چگونگی وضع اداره دولتی و کارمندان دولت

يك نظر اجمالی بچگونگی کار اغلب ادارات و بررسی حجم کار و میزان کار انجام یافته آنان در طول روز و ماه و سال نکات ذیل را تأیید خواهد نمود.

۱ بدون اغراق در حدود دو سوم وقت هر اداره‌ای صرف

بهبود و رسیدگی بوضع غیر متجانس کارمندان خودآن اداره میگردد چنانکه کارمند یا مرخصی میخواهد و بمرخصی میرود یا توصیه شده است یا اضافه حقوق و اضافه کار و پاداش طالب است یا تقاضای قرضه میکند و یا مسکن ندارد و یا بالاخره ناخوش است و یا یکی از اعضاء فامیلش گرفتار است . اگر باین نکات هریک از خصائص تشنی و بی انضباطی و بی اطلاعی و بی علائقی و رفع مسئولیت را که اکثر کارمندان با مرور زمان دچار یکی دو تای آن شده و هستند اضافه نمائیم باین نتیجه میرسیم که اداره مربوطه بوجود نیامده است که وظیفه معینی را انجام دهد بلکه تشکیل شده است که اشکالات زندگی تعدادی از کارمندان خود را که برای انجام وظیفه بخصوصی استخدام شده اند حل و فسخ نماید و نتیجتا کار مردم و ارباب رجوع آن طور که باید دقت و رسیدگی نمیشود و ناچار صدای همه بلند است . اصولا در اغلب این ادارات پاسخ هر امری ابتدا بانه و نمیشود آغاز میگردد و سپس تقاضا کننده برای انجام امر خود بدست و پا می افتد و فعالیت خود را جهت تامین توصیه و تشبث و پیغام و غیره متمرکز می سازد تا مثلا برای طفل خود شناسنامه بگیرد و یا در میزان عوارض پرداختی خود چانه بزند و یا از شهرداری جواز ساختمان بگیرد و غیره و بدین ترتیب از این اطاق بآن اطاق و از این اداره بآن اداره میرود و وقت دیگران و انرژی خود را نیز بیهوده تلف می کند .

اگر به این موضوع از جهت دیگر که وجود کارمند دولت است نیز نگاه کنیم باز بهمین نتیجه می رسیم . بدین معنی که بعلل زیادی چون عدم ثبات مشاغل و روشن نبودن حدود اختیارات و مسئولیت ها و غیره که در همه ادارات و برای همه کارمندان در رده های بالا و پائین موجود است بی اغراق باز در حدود دو سوم وقت کارمند صرف داشتن هوای کارش می شود نه صرف طبیعت خود کار و انجام وظیفه و مسئولیتی که بعهده دارد . کارمند مراقب است کی سرکار آمد ، کی از کار برکنار شد و رابطه امر با وضع و موجودیت اداری او چیست ؟ چه کند که بیجهت مورد غضب رئیس قرار نگیرد و یا از چه طریقی بی خود و بی جهت مورد توجه او قرار گیرد و وقتی از این جهت خیالش راحت شد آنوقت از چه راهی مرئوس را بترساند که کورکورانه از او اطاعت کند و به او حرمت نلایه ری گزارند . دائما دنبال توصیه و تشبث است و یک قدم برای بهبود وضع کار و توسعه اطلاعات حرفه و تخصص و یا شغل خود بر نمی دارد . رعایت اصل لیاقت بهیچوجه هدف او نیست . هدف

و حواس او بیشتر متوجه این است که چه موقع مرخصی بگیرد و چه موقع انتقال خود را عملی کند که به مرکز قدرت نزدیک باشد تا از رتبه عقب نماند. بقیه وقت باقیمانده اداری را نیز اگر صرف کمیسیون بازی و کاغذ بازی ننماید صرف گله‌گزاری از اوضاع و احوال و شرح تبعیضاتی که درباره او روا داشته‌اند و یا خبرچینی و نشر اکاذیب که کابینه تغییر میکند یا مدیر کل عوض میگردد و غیره خواهد نمود و اگر کمی عاقلتر باشد این وقت اضافی را صرف سیاست و زدوبند اداری و بانده بازی مینماید تا زودتر بنتیجه برسد. این کیفیت در بین اکثر کارمندان رسمی و حکمی بخصوص در رده‌های متوسط یعنی رتبه‌های چهار تا هفت بیشتر از رده‌های پائین و کارمندان روز مزد معمول است. چه مامورین دولت در پایه‌های اولیه هنوز عادت به رفتارهای فوق‌نکرده‌اند. در سالهای بعدی خدمت است که وارد خط میشوند و راه پیش‌کسوتها را طی میکنند. در پست‌های بالاتر چون تجربه کافی آندوخته شده است اکثر وقت خود را صرف امور مهم شخصی و بانده‌بازیهای پر ثمر تری مینمایند.

۲ - کارمندان زائد و سربارهای دولت

ذکر این نکته ضروری است که دولت‌ها نتوانسته و یا نخواسته‌اند که زندگی کارمندان خود را مطابق باشئون و حیثیت آنان و مسئولیتی که به‌عهده دارند تامین نمایند و چون زبان دولت‌ها در این مورد در مقابل کارمند کوتاه است لذا در مورد حل مشکل ماماشات می‌کنند. در حالی که در میان کارمندان دولت دهها هزار نفر کارمند زحمت‌کش و پرکار وجود دارند که با آنچه که از راه خدمت اداری تحصیل میکنند و بهیچوجه کافی برای گرداندن زندگی مناسبی برای آنان نیست معهدا وظیفه خود را تا حد امکان انجام میدهند لکن در میان این عده دهها هزار نفر دیگر هستند که در مقابل کار نکرده حقوق دریافت میکنند.

این عده حقوق بگیر از کلیه امتیازات کارمندان دولت برخوردارند ولی اصلا کار نمی‌کنند. دستگاه دولت برای آنان بمنزله باشگاهی است که عضو آن شده‌اند تا از امتیازات آن برخوردار شوند با این تفاوت که بجای این که حق عضویت به پردازند مبلغ قابل توجهی نیز درماه از خزانه دولت حق عضویت دریافت میدارند و بدین طریق سالهاست سربار دولت شده‌اند. منشاء خبرچینی‌ها و نشر اکاذیب و اخبار جعلی اداری را نیز بایستی در بین اکثر افراد این دسته بی‌کار جستجو نمود. فلسفه اکثر آنان این است که

میگویند کار بسیار خوبی دارم خوب حقوق میگیرم و روزانه یکی دو ساعت نیز بیشتر کار نمی‌کنم یا سرکار نمبروم .
 عده زیادی از این افراد در تمام ساعات اداری در جای دیگری بکسب و کار و مفازۀ داری و معاملات ملکی و غیره که ممکن است تجانس با کار اداری آنان داشته و یا نداشته باشد مشغول هستند .
 و بعضی هم در یک اداره دولتی دیگر بعنوان ماموریت و عناوین دیگر حقوق میگیرند . برای اصلاح این وضع باید اول بدون چون و چرا در هر یک از ادارات این دو دسته از هم تفکیک شوند و تحت هیچ عنوان به هیچ کس در هر درجه و مقام بدون انجام کار تمام وقت حقوق داده نشود و اگر پرداخت شود پرداخت کننده و وصول کننده هر دو مسئول باشند .

ثانیاً بر اساس بررسیهای موجود که شاخص حداقل هزینه زندگی است نسبت به تأمین زندگی آن عده که صمیمانه کار میکنند و قبول مسئولیت مینمایند اقدام شود و در مقابل انضباط اداری بسیار جدی درباره کلیه آنان اجرا شود تا هر کارمندی بداند که اگر در کار خود کوتاهی کند فوراً بدون ترحم و استثناء منفصل و طرد خواهد شد . بایستی بدین طریق قدم اول در جهت ایجاد و اعاده حیثیت کارمند دولت و دستگاه اداری برداشته شود ، مراحل دیگر این ایجاد و اعاده حیثیت که نتیجتاً میتواند وظیفه رهبری و تعیین جهت را در جامعه بهمه بگیرد در ضمن بحث سایر عوامل به آنها اشاره خواهد شد .

۳- عدم رعایت اصل لیاقت

یکی از ناظرین اوضاع اداری ایران عقیده داشت که در طول زندگی اداری کارمند دولت ایران کافی است دو امر اتفاق نیافتد تا کارمند همیشه وبال گردن دولت باشد و حائز رتبه بالاتر گردد . این دو اتفاق مردن و یا استعفاء دادن است . باید دید آیا این مشاهده تاچه حد صحیح و درست است بعبارت دیگر آیا اصل لیاقت که بایستی منشاء و شاخص ادامه خدمت و پیشرفت و ترقی و احراز رتبه و مقام بالاتر باشد در دستگاه اداری ایران وجود نداشته یا بوده و از بین رفته و یا بسیار ضعیف است درجه تضعیف آن چه مقدار و در هر دستگاهی جداگانه بر چه میزانی است . کوششی که در سالهای اخیر نسبت به طبقه بندی مشاغل و مسئولیت های دولتی و شرایط احراز هر یک با ذکر حقوق و امتیازات آن بعمل آمده یک اقدام اساسی است که متأسفانه هنوز به نتیجه نرسیده است دولت بایستی در این باره تصمیم نهائی و قطعی اتخاذ نماید تا با

اجرای اصل لیاقت استعداد های برجسته را مورد استفاده قرار دهد و قدم دیگری در جهت ایجاد و اعاده حیثیت دستگاه اداری بردارد. چه وقتی دوغ و دوشاب یکی بود بدیهی است که کوششها و ابتکارات جای خود را به تنبلی و بی فکری خواهند داد و هر موسسه‌ای که دچار چنین حالتی گردد بجای جلو رفتن ناچار طریق معکوس خواهد پیمود.

۴- عدم ثبات مشاغل و قطعی نبودن مدت خدمت در یک نقطه یا منطقه معین

امروزه در هر کاری مداوم بودن شرط موفقیت است. تا مادامیکه مشاغل بخصوص در رده های اجرائی و مدیریت متزلزل و رفت و آمد اشخاص بر اساس نظر های خصوصی و قضاوت های شخصی است اجرای امور جنبه موقتی و آنی خواهد داشت. در بسیاری از موارد همینکه ماموری به محیط کار خود مسلط شود طرحهای اجرائی خود را تنظیم نمود یکباره او را بی اطلاع و بی خبر بکار دیگری می‌گمارند و یا اینکه او را تحت عناوین مشاور و بازرس و بازرس عالی و بازرس وزارتی و منتظر خدمت و معذور و غیره عاطل و باطل سرگردان می‌کنند.

بدیهی است تا ثبات مشاغل انجام نشود محال است که برنامه ها دوام داشته باشند و یابصورت مداوم عملی گردند. ایجاد و اعاده حیثیت دستگاههای اداری و متصدیان امر ایجاب میکند که ثبات شغل در تعریف و طبقه بندی شغل ملحوظ گردد تا از طرفی تامین لازم بدست آید و فرصت کار نیز داده شود و از طرفی دیگر مسئول امر لااقل عدم موفقیت خود را در انجام وظیفه مبتنی بر این عامل ندانسته و مامور اجراء بجای تظاهر و کلک زدن و ایجاد صحنه و نمایش به اصل مطلب که انجام کار و رسیدن به نتیجه است توجه داشته باشد.

۵- تبعیض استخدامی و گوناگونی حقوق و مزایا

اصولا چرا بایستی کارمندانی که در ادارات مختلف دستگاه های دولتی و وابسته بدولت کار مساوی انجام میدهند دستمزد مختلف داشته باشند و چه لزومی دارد که با هزینه دولت مزایا و خدماتی چون تامین قرضه های طویل‌المدت - وام اتومبیل - وام مسکن - تقسیم زمین - استفاده از فروشگاههای دولتی و یاتعاونی - استفاده از خدمات بهداشتی و درمانی و استفاده از بورسهای تعلیماتی و مشاهداتی و مسافرتی - پاداش های سالیانه و مخصوص -

اضافه کار و غیره در دسترس کارمندان بعضی از ادارات قرار داده شود و در بعضی از ادارات دیگر که نظائر همان مشاغل و مسئولیت ها وجود دارد کوچکترین امتیازی برای کارکنان و کارمندان آن پیش بینی نشود و حتی در بعضی از ادارات دیگر پرداخت حقوق و اضافه کار معمولی و پاداش آنان نیز دچار اشکال باشد.

هم آهنگ نبودن وضع استخدامی و وجود انواع استخدام از قبیل کارمند رسمی - حکمی - روزمزد - کارتی و غیره که حاکی از تبعیض استخدامی است و گوناگونی دستمزد و مزایا در ادارات و برای خدمات مساوی رادع و مانع بزرگی برای انجام خدمت مردم و سرعت در کارهاست.

تبعیض استخدامی موجب شده است که دستگاههای عمومی و دولتی برای کار معین و در شرایط معین امتیازات مساوی نداشته باشند و این امر علاوه بر اینکه در بین دستگاههای مربوطه عمل شده است چه بسا در ادارات يك دستگاه نیز همین تبعیض دیده میشود.

پیروی از این جریان ناپسند موجب شده است که اغلب کارمندان در فکر این هستند که بآن اداراتی که امتیاز بیشتری داده اند خود را منتقل سازند و به ناچار از انجام وظیفه غافل شوند.

لازم است که بر اساس طبقه بندی مشاغل و مبتنی بر اصل لیاقت و رعایت اختیارات در مقابل مسئولیت توأم با ثبات شغل قانونی تهیه شود که برای کارمندان ثابت دولتی و کسانی که خدمت عمومی را حرفه خود قرار میدهند کوچکترین تبعیضی قائل نشود و چون مشاغلی وجود دارند که ممکن است موسسات دولتی موقتاً به آن مشاغل احتیاج پیدا نمایند موسسه مربوطه بتواند برای مدت معین و با پرداخت معین طبق قرارداد بدون هیچگونه تعهد استخدامی از آن خدمت استفاده نماید و فسخ قرارداد و یا تمدید آن برای مدت معین دیگری با رضایت طرفین بر اساس مواد مشروطه بعمل آید تا باین ترتیب دولتها ناچار نشوند که یا خود را از دریافت آن خدمات که حتماً بدان احتیاج دارند محروم سازند و یا مجبور شوند که برای استفاده موقت استخدام دائم نمایند و بی جهت به کادر غیر لازم دستگاههای اجرایی و عمرانی اضافه نمایند.

این گونه قرارداد های موقتی که شامل خدمات قراردادی و حکمی و روزمزدی و کارتی و غیره است هیچگونه تعهد استخدامی

برای دستگاهها نداشته و عیناً مثل استفاده‌ای است که افراد عادی و موسسات خصوصی از صاحبان این خدمات در مقابل مزد و اجرتی که میپردازند مینمایند.

بنابراین استفاده‌کنندگان از این خدمات قراردادی بهیچ وجه از تقاعد دولتی استفاده نخواهند کرد. بلکه ممکن است از مقررات بیمه‌های اجتماعی استفاده نمایند. گو این که امروزه بی اعتباری فلسفه بیمه‌های اجتماعی کاملاً مشهود و بجای آن لازم است قانون امنیت اجتماعی و یا قانون تامین حداقل معاش در مواقع بیکاری که شامل کلیه افراد کشور میگردد تدوین گردد تا کلیه افراد کشور با پرداخت قسمتی از درآمد خود به خزانه دولت بتوانند در وقت بیکاری یا هنگام پیری از مزایای آن استفاده نمایند.

يك چنین قانونی به نوبه خود میتواند برای کودکان بی سرپرست حداقل هزینه زندگی را تا سنین معین تامین نماید و همچنین برای معلولین و مصدومین در تمام طول عمر وسیله زندگی و کار مشغول‌کننده‌ای را فراهم سازد. خارج از این قانون که نباید آنها را با بیمه اشتباه کرد بدیهی است افراد کشور در هر شغل و مقام صاحب هرامکان و درآمدی که باشند میتوانند بمیل خود از مزایای کلیه بیمه‌های موجود دولتی و ملی و غیره مطابق آئین‌نامه‌های آنان به‌زینه شخصی استفاده نمایند.

۶- بازنشستگی و تقاعد

مسئله بازنشستگی و تقاعد در دستگاههای دولتی و موسسات مربوط بان علاوه بر اینکه یکنواخت نیست مورد تفسیر های گوناگون نیز قرار گرفته و در خیلی موارد نیز واقعاً در جهت تصفیه حسابهای خصوصی مورد استفاده واقع شده است. از نقطه نظر مالی نیز وضع فعلی بهیچوجه به صلاح دولت نیست. از اینکه هر کارمندی در هررده و مقام پس از مدتی خدمت در يك دستگاه بایستی واجد شرایط دراستفاده از حقوق تقاعد و بازنشستگی گردد هیچ حرفی نیست منتهی هیچ لزومی ندارد مقررات و آئین نامه مربوطه طوری تنظیم شود که دستگاه راموظف نماید تا کارمند را ولوانیکه قادر به انجام خدمتی نباشد برای سالیان متمادی در خدمت خود باقی بدارد تا ناچاراً پس از مدت ۲۰ یا ۳۰ سال مجبور باشد که حقوق بازنشستگی و تقاعد به او پرداخت و از این راه هزینه غیر لازمی را چنانکه در حال حاضر صورت میگیرد

بر بودجه کشور تحمیل نماید. اصولاً با قبول رعایت اصل تامین در مقابل سالیان متمادی خدمت بایستی قسمت مربوط به بازنشستگی و تقاعد در قانون استخدام طوری تنظیم شود که نکات ذیل را شامل گردد:

الف - موارد آن طوری صریح و روشن باشد که ایجاد هیچگونه ابهام و تردیدی در ذهن اجراءکننده ننماید تا احتیاجی به تفسیر و توصیف مجدد نباشد.

ب - درباره کلیه خدمتگزاران رسمی دولت يك نواخت و خالی از تبعیض باشد و در صورتیکه در مورد کارمندانی چون مامورین انتظامی و لشکری احتیاج بنکات استثنائی باشد آن موارد طوری پیش بینی شود تا جنبه تبعیض و امتیاز بی جهت برای آن دسته ر طبقه نداشته باشد.

ج - استخدام دولتی حقی مادامالعمر برای کارمند نباشد تا هر وقت بدلیلی چون عدم صلاحیت کارمند از هر قبیل یا عدم احتیاج دولت بعدهای از مشاغل دولتی و غیره خاتمه خدمت عدهای لازم گردید دولت بتواند در هر سالی از خدمت باشند برابر خدمتی که انجام داده اند تقاعد آنان را پرداخت و از خدمت معاف دارد و دولت ناچار نباشد عمری هزینه زندگی آنان را بر خود تحمیل کند.

ضمناً اگر افرادی نیز مایل بترك خدمت دولت بودند بنوبه خود بتوانند با استفاده از دریافت تقاعد دوران خدمت خود استعفا داده و کنار بروند.

د - ادامه خدمت در مدت معین و مدت انجام خدمت بطور تناوب صریح و روشن باشد تا تکلیف همه معلوم و از سوءاستفاده هائی که اغلب کارمندان با ترك خدمت - بطور موقت بصورت منتظر خدمت - معذوریت - ناخوشی - تحصیل و غیره مینمایند جلوگیری شود. چه اغلب کارمندان مدتی را که در وضعیت های فوق صرف نموده اند به حساب تقاعد و بازنشستگی خود منظور داشته اند.

ه - استخدام مجدد در هر مورد بلامانع باشد مگر بخاطر عدم وجود شرایط که آن شرایط بایستی صریحاً در قانون قید گردد.

و - حقوق تقاعد و موضوع بازنشستگی و مزایای آن ارتباط با شغل و مسئولیت و مدت داشته باشد نه رتبه و سن.

ز - میزان تقاعد و مبلغ آن چه هنگام اخراج و استعفاء و چه بعد از بازنشستگی دائم معلوم و پرداخت آن یکجا و یا تدریجی و یا از طرق دیگر مقدور و موکول برضایت استفاده کننده باشد.

۷- مسئولیت بی اختیار

اصل مسئولیت در مقابل اختیار بهیچوجه در دستگاه اداری اجراء نمیگردد و این امر از هر جهت مغایر با اصل مدیریت است. اختیارات اغلب متمرکز در رده های بالاتر گردیده و در نتیجه تمرکزی بوجود آمده است که طبیعتاً مانع توسعه ابتکار و درك مسئولیت در رده های پائین شده است و بناچار برای اقدام به هر امر کوچکی بایستی موضوع از پائین بیلا منعکس و دستور مجدداً از بالای پائین اعلام گردد. حاصل اینست که کارهای بسیار ساده و پیش پا افتاده مدتها وقت مراجعه کننده و دستگاه مربوطه را گرفته و بنا بر این از يك طرف ایجاد بدبینی و ناراحتی در مردم مینماید و از طرف دیگر تمام وقت مدیران مربوطه را که بایستی صرف تهیه طرح و برنامه و تعیین سیاست کلی و بهبود روشهای اجرایی گردد بانجام امور جزئی مشغول میدارد.

۸- کهنه گی کادر و روشهای اداری

با اذعان باینکه زندگی نو و خدمات مربوطه آن مستلزم تسهیلات و کاردانی بیشتری است و با توجه به گسترش روزافزون خدمات عمومی و افزایش انتظارات و توقعات مردم از دستگاههای اداری که مسئول تامین خدمات مربوطه هستند بایستی صمیمانه اعتراف نمود که کیفیت کادر فعلی دولت در اغلب رده ها و درجات و مقررات متناقض موجود بهیچوجه جوابگوی احتیاجات دستگاهها در اجرای برنامه های مربوطه نیست. کهنه گی و بیهودگی روشهای اداری - کمی معلومات و شرایط کارمندان - فقدان برنامه های آموزش ضمن خدمت - آئین نامه ها و بخش نامه های گوناگون و مسائلی دیگر از این قبیل نکاتی هستند که بهیچوجه هم پا با تازگی افکار و عقاید و بکار بردن روشهای جدید اداری نبوده و در نتیجه هدفهای دولت صحیح و سریع بمورد اجراء گذارده نمیشود و رضایتی عمومی نیز افزایش مییابد.

از طرف دیگر سیستم استخدامی و طرز فکر مسئولین امر وضعی ایجاد کرده است که دستگاهها قادر با استفاده صحیح از امکانات موجود از لحاظ نیروهای انسانی و استعداد های برجسته

نیوده و خواه و ناخواه چرخهای دولت دراکثر دستگاهها بدست افرادی بایستی بچرخد که بعلت طرز فکر و قلت معلومات و عدم آشنائی با روشهای جدید اداری بهیچوجه قادر بانجام کارنو دراین روزگار نو نیستند .

بدین ترتیب خود بخود درها بروی افکارنو و نیروهای تازه

نفس انسانی بسته شده است .

تنها يك بررسی دقیق میتواند اثرات بدی را که این عامل دراجرای امور دارند معلوم و سپس راههای اصلاحی را توصیه نماید .

تجزیه و تحلیل وضع کارمندی دولت و طبقه بندی کارمندانی که درحال حاضر مشغول خدمت هستند و تطبیق وضع آنان با اصولی که از نظر طبقه بندی و شرایط هرشغل ذکرگردیده قدم اولی است که بایستی بدون فوت وقت از طرف دولت برداشته شود . بهیچوجه توصیه نمیشود که این کار را درطرف یکی دو ماه انجام داد بلکه منظور اینست که درنهایت بی طرفی و بی نظری و کاملا علمی موضوع را بررسی وبتدریج درطول يك الی حداکثر سه سال براساس نتایج بدست آمده اقدامات لازم را برای رفع این نقیصه و تزریق خون تازه دردستگاه اداری ایران بعمل آورد . ضمنا به جای این که صبر کرد تا نتیجه را درکلیه ادارات يك جا بمورد اجراء گزارد منطقی تر خواهد بود که دستگاه های دولتی را واحد به واحد بررسی و اصلاح کرد .

یکی از دستگاههایی را که میتوان فوراً مورد بررسی وعمل قرارداد ادارات شهرداریها در سراسر کشور است که اتفاقا میزان لیاقت و کاردانی این واحد اداری مهم کشور با در نظر داشتن وظایفی که بعهده دارند ازهرلحاظ ضعیف تر و بی اطلاع تر ومغرض تر و کهنه تر و فرسوده تر از سایر دستگاههاست . درحالیکه عموم آنان روزانه با کلیه امور زندگی مردم از تولد تا مرگ سروکاردارند و بهمین خاطر است که سالیانه این دستگاهها با صرف مبالغ گزافی هرگز نتوانسته اند خدمات مربوطه را آن طور که باید دراختیار مردم قرار دهند مضافا این که بی اطلاعی آنان دراداره امور شهر موجب شده است که هیچ يك از شهرهای ایران حتی تهران قادر به پیش بینی توسعه و امکانات شهرسازی و غیره نبوده و شهرهای زشت و بی قواره بوجود آمده است .

اصولا کلماتی چون طرح شهر و مشخصات آن که از جمله

شهرسازی و ناحیه بندی و گذریندی و تامین خدمات عمومی و غیره است در این دستگاهها تعریف نشده و برای مجریان آن نیز معنا و مفهومی ندارد و بنابراین جز آنچه که بوجود آمده است و همچنان غیر صحیح در حال توسعه است نبایستی انتظار دیگری داشت.

۹- فقدان رابطه بین دستگاه و مردم

کارهای اجرائی و عمرانی بدون تقویت و کمک شرکت و همکاری مردم نتیجه مطلوب نخواهد داد.

افکار و اندیشه و انرژی و امکانات افراد و دسته ها و جوامع مختلف بایستی در همه حال پشتیبان کارهای عمومی و اجتماعی باشد. در حال حاضر دستگاههای دولتی و مردم بجای اینکه در توسعه و رشد کلیه امور مملکت مکمل و در کنار هم باشند مقابل یکدیگر قرار گرفته اند. و متأسفانه این درس غلط نتیجه رویه و رفتاری است که خود دستگاهها ب مردم تعلیم و آرايه داده اند. کمتر دستگاه دولتی در ایران وجود دارد که در طول عمر خود بتدریج بساط خود را کوچکتر رده و با کمک ب ایجاد موسسات اجتماعی و ملی و محلی و تقویت آنها کار مربوطه را به آنان واگذار نماید. دستگاه های دولت در قسمت مهم امور خود فقط بایستی آرايه طریق نمایند و به محض اینکه ارشاد و راهنمایی آنان در بین افراد و دسته ها نصح گرفت کارها را خود بخود بعهده آنان واگذار و راهنمایی و ارشاد و خدمت را در رده بالاتری شروع نمایند نه اینکه بجای کیفیت به کمیت پرداخته و هر روز به وسعت امپراطوری اداری خود بیفزایند و حق هر کاری را از مردم گرفته و مادام العمر بخود واگذار کنند. هر مامور ارشندی بخواهد از این طرز فکر حمایت کند بایستی بدون رودربایستی او را روانه خانه نمود. دستگاههای دولتی نبایستی جانشین فعالیت ها و عملیاتی شوند که انجام آن از عهده مردم ساخته است.

هر دستگاه دولت بایستی خود را بمنزله يك مكتب اجتماعی بداند و مردم را هدایت نماید که کار خود را انجام بدهند و آنان را باروی باز و واقع بینی تمام در حل مشکلات خود کمک نماید.

قوام ساختمان اجتماعی ایران را بایستی در اصل شرکت مردم در امور خود جستجو نمود و برای رسیدن بمقصود نیز بایستی دستگاههای اداری طوری مجهز شوند که بتوانند يك سیاست ملی

را که پایه آن ایجاد و تقویت موسسات اجتماعی و ملی و محلی است. بمورد اجراء گذارند، این موسسات از خانواده گرفته تا مدرسه و مسجد و شرکت های تعاونی و دستجات و اصناف و اجتماعات محلی و انجمنها و شوراها و غیره همه در حکم واحد های مختلف يك جامعه هستند که بزندگی اجتماعی آن ملت حیات تازه میدهند. دستگاههای دولت که با هزینه ملت اداره میشوند تمام هدفشان بایستی تقویت و حمایت این اصل باشد و هیچ فرماندهی نمیتواند بدون وجود این واحد ها فتح و پیروزی را نصیب خود نماید.

۱۰- تمرکز فوق العاده

یکی از اساسی ترین مشخصات اداری ایران که اثرات ناشیه از آن در سراسر کشور مشهود است اجرای سیاست تمرکز فوق العاده اداری در دستگاههای دولتی است، کیفیت وجودی این تمرکز موجب شده است که ادارات مرکزی مخصوصا در پایتخت باندازه ای توسعه و گسترش یابند که نه محل کافی برای سکونت ارمندان روزافزون آن وجود دارد و نه هیچیک از تقاضا های متعدد ادارات وابسته در سایر نقاط درموقع معین رسیدگی و به مرحله دستور و اجراء میرسد. صدها مثال زنده وجود دارد که همه حاکی از این است که کارها بکندی پیشرفت میکند، بطورمثال اگر کسی از بخشهای تابعه فلان شهرستان شکایتی داشته و شکوائیه خود را به مسئول مربوطه و یا یکی از ادارات در بخش مربوطه داده باشد موضوع به اداره مربوطه در شهرستان منعکس و از آن جا با يك نامه به مرکز استان ارسال و سپس بوزارت خانه در تهران فرستاده میشود در وزارت خانه موضوع روشن نبوده مجددا از طریق همان ادارات تقاضای تحقیق میشود تا در سطح بخش و باز پس از عبور از هر يك از مراحل مربوطه بامقام وزارت مذاکره و پس از ماهها وقتی جواب مثبت یا منفی به سطح بخش رسیده است که اصل موضوع منتفی گردیده است در صورتی که از همان ابتدای امر اگر اداره مربوطه درمحل حدود اختیارات خود را روشن میدیده ست راسا اقدام و اگر صاحب شکوائیه راضی به نتیجه نبوده است آنوقت این عمل در سطح شهرستان و یا حداکثر در سطح استان پایان می یافته است و اصلا به تهران ارتباطی پیدا نمیکرده است مگر در صورت اهمیت موضوع که انعکاس آن در گزارش ماهیانه کافی خواهد بود.

دیگر اینکه این تمرکز فوق العاده موجب شده است که افراد بعلت معطلی در پاسخ تقاضا های خود مجبور شوند برای تسریع

امر به مرکز حرکت کنند و تمرکز امر خواه و ناخواه موجب ترویج و اشاعه امر انعام و رشوه و حق و حساب و توصیه و سفارش میباشد. بسیاری از فعالیت های دولتی هستند که فقط در چند منطقه از کشور زمینه فعالیت دارند ولی باز در تهران يك اداره عریض و طویل تشکیل داده اند یا مثلاً در کرمان برای تامین آب و برق و ذغال اقدامی صورت گرفته ولی اداره مرکزی آن باهیئت مدیره در تهران تاسیس شده است. تمرکز زیاد موجب شده است که حتی تشکیلاتی صددرصد محلی چون آب و برق خوزستان، سفید رود و یا شیلات ناچار شده اند دفتر اصلی خود را برای انجام امور خود در تهران تاسیس نمایند در قسمت های اجرایی که مستلزم اتخاذ تصمیم است نیز همین کنندی کار بطور وضوح دیده میشود. مدیر دبستان برای تعمیر دبستان خود ناچار است از طریق فرهنگ محل به مرکز گزارش دهد و تا رسیدگی و دستور مقتضی داده شود یا موقع تعمیر گذشته و یا میزان خرابی وسعت پیدا کرده و بودجه مصوبه کافی برای رفع نقیصه نیست لذا مجدداً گزارش میشود و این جریان باعث می گردد که کار یا صورت نگیرد و یا ناقص و غلط انجام شود و ضمناً وقت و حوصله و خوش بینی مسئولین امر نیز بیهوده مصرف و تلف گردیده است.

ترفیع و انتقال و سایر امور کارمندان نیز بهمین ترتیب صورت می گیرد و بایستی تمام جزئیات بمرکز گزارش شود. نتیجه این شده است که در بخشها و شهرستان ها و حتی استانها مسئولین امر دست روی دست گذارده و در اغلب موارد که خود قادر باخذ تصمیم و انجام کار هستند منتظر دستور و ابلاغ مرکز میباشند.

اثر نامطلوب دیگر این سیستم تمرکز این است که اگر ادارات مرکزی از رفتار و حالت ماموری در خارج از مرکز راضی نباشند و یا از قیافه او خوششان نیاید در اینصورت برای شکست برنامه و طرح های او کارشکنی را بحد اکثر می رسانند و بمنظور جنگ اعصاب وقت را به کاغذ پرانی می گذرانند تا حوصله مامور تمام شده یا تسلیم شود و یا خود را منتقل نماید.

اثر سوء دیگر این تمرکز جمع شدن خدمات و وسائل در مراکز و عدم دسترسی اکثریت مردم که در سایر نقاط زندگی می کنند به آن خدمات است. با اذعان به اینکه ۸۰ درصد مردم ایران در سطح بخش بیابین زندگی می کنند بررسی نشان می دهد که اغلب

دستگاههای دولتی در این سطح واحد اداری ندارند.

در استان کرمان که دارای ۱۴ بخش است از ۶۴ مامور وزارت کشاورزی و ادارات تابعه آن فقط يك مامور که صلاحیت فنی او نسبت بسایرین در آخرین مرحله قرار داشت در یکی از بخشها بدون این که هیچگونه وسیله‌ای در اختیار داشته باشد بظاهر انجام وظیفه ولی در حقیقت وقت می‌گذراند. بقیه کارمندان و ۱۱ وسیله نقلیه آن در مرکز استان و یکی دو شهرستان که وکیل و یا مالک با نفوذ داشتند متمرکز شده بود.

تمرکز فوق‌العاده موجب شده است که افراد واجد شرایط که لزوم وجود آنان در حوزه عمل بیشتر است فقط در مرکز دنبال کار و در جستجوی نام هستند و در سطحی که اکثر مردم وجود دارند و بیشتر از دیگران براهنمائی صحیح و علمی احتیاج دارند از وجود اینگونه مامورین خبری نیست. نتیجه بررسی در وضع اکثر ادارات شاهد این مدعا خواهد بود. اتخاذ اصل عدم تمرکز در مقابل روش تمرکز فوق‌العاده موجود از اساسی‌ترین اقداماتی است که دستگاه دولت بایستی برای بهبود وضع اداری ایران انجام دهد.

کار اصلی ادارات مرکزی بایستی تعیین خط مشی و سیاست کلی امور باشد و حدود اختیارات آن در مسائل اجرائی بحد اقل تقلیل پیدا نماید تا ادارات خارج از مرکز بتوانند در مسائل اجرائی ابتکارات خود را در چهار چوب سیاست کلی بکار انداخته سرعت لازم را در انجام امور فراهم نمایند. هر قدر تناسب سر و بزرگی آن نسبت به بدن افزایش پیدا کند بدن قادر به نگاهداری آن نخواهد بود. تهران نیز در مقابل استانها و شهرستانها و بخشها حالت بزرگی سر را پیدا کرده است که سایر اجزاء بدن قادر به حمل آن نیستند. اجرای اصل عدم تمرکز تنها راهی است که میتواند تعادل و تناسب لازم را برقرار نماید.

۱۱ - عدم هم‌آهنگی بین دستگاهها و موسسات دولتی

دستگاهها و موسسات دولتی بدینجهت بوجود آمده‌اند که با اجرای سیاست واحد دولت خدماتی را در اختیار عموم قرار دهند و در صورتیکه خود باهم هم‌آهنگی نداشته باشند بدیهی است مقصود بهیچوجه عملی نخواهد شد. این عدم هم‌آهنگی متأسفانه ضرر جبران ناپذیری به توسعه اصلاحات اجتماعی و اقتصادی کشور وارد ساخته و میسازد و بررسی آن نیز از دو جهت قابل ملاحظه است

یکی لزوم هم آهنگی بین کلیه دستگاهها جهت اجرای سیاست واحد دولت و دیگر تلفیق برنامه دستگاههایی که بنا بر وظیفه معین خود بایستی تجانس و هم بستگی دائم و بیشتری در اجرای برنامه ها با یکدیگر داشته باشند.

ایجاد هم آهنگی بین کلیه دستگاههای دولتی را بایستی از بالا براساس خط مشی صحیح با تغییر سازمان و تشکیلات اداری و تعیین هدف و جهت برنامه های کوتاه و طویل المدت عملی نمود. در مورد هم آهنگی دستگاههایی که مسئول اجرای برنامه ها بوده و بنا بر وظیفه معین خود باهم تجانس و هم بستگی دائم دارند و بدون شك وجود تعدادی از آن ادارات نیز لزومی نخواهد داشت باسانی میتوان بمنظور جلوگیری از مکررات و صرفه جوئی در هزینه و غیره آنها را در دیگری ادغام نمود. مضافا اینکه اگر بنا شود که خدمات دستگاههای اداری شامل اکثریت مردم ایران که در سطح بخش به پائین زندگی میکنند گردد. در این صورت دستگاه های متعدد چطور میتوانند هر کدام واحد جداگانه ادارات خود را در بخشها و دهات مملکت تاسیس و به آن مناطق مامور اعزام دارند. نه بودجه کشور و نه سایر امکانات انسانی و کادر فنی و نه ظرفیت بخشها و دهات ایران و نه قدرت جذب ساکنین این مناطق هیچکدام اجازه نخواهد داد که این تشکیلات واحدهای کوچکتر جداگانه ای در بخش ها و دهات ایجاد نمایند و از طرفی چون دیرپا زود بایستی نتیجه خدمات فعالیت دستگاه ها در اختیار مردم بخش ها و دهات قرار گیرد بنابراین تنها چاره و راه صحیح عاقلانه این خواهد بود که آندسته از ادارات دولتی که باهم تجانس و هم بستگی اجرایی در برنامه های عمرانی دارند با یکدیگر تلفیق و در یکدیگر بصورت واحد ادغام شوند. هر قدر این واحدها در یکدیگر ادغام شوند بهمان نسبت علاوه بر صرفه جوئی در امکانات مالی و فنی و انسانی موسسات محلی نیز تقویت و میزان کاردانی نیز در جهت انجام خدمت و راهنمایی و ارشاد مردم افزایش خواهد یافت بنا بر این نتیجه این خواهد بود که از یک طرف از بودجه و امکانات دولتی و نیروهای انسانی موجود استفاده کامل بحد اشباع بعمل خواهد آمد و از طرف دیگر مردم نیز در انجام حوائج خود مجبور نخواهند بود بدستگاههای مختلف مراجعه و سرگردان شوند و بالاخره با تقویت سازمانهای محلی و موسسات ملی مقدمات سپردن کار مردم بخود مردم فراهم و از مرحله حرف بعمل خواهد رسید.

اما در بررسی اینکه چه عواملی موجب این عدم هم‌آهنگی شده‌اند می‌توان اجمالاً به نکات ذیل اشاره نمود:

الف - جامع نبودن تقسیمات کشور از لحاظ استان - شهرستان - بخش - در تعیین واحدهای موجود نظرات شخصی مقدم بر رعایت اصول اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و جغرافیائی و عمرانی قرار گرفته‌است بدین معنی که این تقسیم‌بندی‌ها مبتنی بر سیاست مطالعه شده‌ای نبوده بلکه تحت تاثیر دائمی افراد متنفذ و محلی واقع گردیده است.

ب - متفاوت بودن حوزه عمل دستگاههای اجرایی وزارت خانه‌ها از لحاظ تطبیق با تقسیمات موجود کشوری.

ج - فقدان یک سیاست هم‌آهنگ نمودن امور در سطح هیئت دولت که مسئول تعیین خط مشی کلی است.

د - عدم تفکیک و تعیین حدود خدمات و برنامه‌های عمرانی و اجتماعی که دارای جنبه‌های محلی است از مسائلی چون سیاست خارجی - ارتش، امنیت عمومی که دارای جنبه‌های ملیتی است.

ه - عدم تجانس مأمورین دولت چه از نظر سوابق علمی و تجربی و چه از نظر حقوق و مزایا و چه از نظر تعداد افراد زائد و مزاحم در رده‌های مختلف برای مشاغل مساوی و متفاوت.

۱۲ - فساد اداری

در تعریف فساد اداری کافی است که به نتیجه بررسی واقع بینانه موارد فوق توجه نمائیم.

فساد اداری را نیاستی و نمی‌توان فقط حاصل عوامل جداگانه‌ای چون کیفیت کارمندی دولت - وجود مقررات چگونگی ایجاد سازمان‌ها و تشکیلات دولتی - تبعیض استخدامی - قلت حقوق فقدان رسیدگی و نظارت دقیق توسعه رشوه و انعام و حق و حساب وجود افراد ناصالح و ناشایست و یا ضعف اخلاقی و فقدان فلسفه در مجریان امر دانست بلکه مجموعه این‌ها و عوامل دیگر موجب فساد دارای موجود گردیده است. همینقدر که کارها سرعت ندارد. کارمند دولت غروری در انجام کار خود حس نمی‌کند - مردم بادولت‌همکاری نمی‌کنند و یا دولت‌بانظارات مردم بی‌اعتناست همه حاکی است از اینکه در دستگاههای دولتی فساد اداری موجود

و تقویت فساد اداری ممکن است بایکدیگر اختلاف داشته باشد .

در رفع این فساد اداری که با مرور زمان صورت یک واقعت و رویه مورد قبول پیدا کرده است صرف آنکه بذکر موارد اکتفا کنیم کاری انجام نخواهد گرفت و یا با جنجال و هیاهو و عوام فریبی و ایجاد رعب و ترس و تصفیه حساب‌های خصوصی دردی دوانخواهد شد . تدبیر تنها نیز برای این مبارزه کافی نیست .

دستگاه حاکمه باستی در روبرو شدن با این مشکل اساسی و ریشه‌دار بخاطر مصلحت مملکت و ملت بدون هیچ ملاحظه‌ای در نهایت شهامت و متانت عملاً شروع بکار کند و از ایجاد ناراحتی و داد و فغان این و آن هراسی نکند . ترس جراح از قطع و بریدگی و بیهوشی و درد و نقاهت مریض صددرصد موجب نیستی ناخوش خواهد شد .

فقط بدین طریق است که بتدریج و با تغییر رویه‌هایی که موجب این همه فساد اداری شده‌اند می‌توان موفق برفع آن گردیده و ملتی را از تردید و تشویش و بدبینی و عقب‌ماندگی آسوده ساخت .

پایان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی