

شایسته‌سالاری از کنفسیوس، بودا و ارسطو تا آزمون تحصیلی و رأی مردمان

## شایسته‌سالاری در خدمتگزاری عمومی (کارمند دولت شدن)

دکتر علی رشیدی

بخش پنجم

سیستم شایسته‌سالاری به پست‌های سیاسی ملی که به معنی گشایش فرصت برای ارتقای کارکنان به مقامات «رسمی» دولتی و تحریک برتری‌جویی‌های هزاران کارمندی است که در حال حاضر هیچ انگیزه‌ای برای کار بیش از حداقل ضروری برای «حفظ شغل خود» ندارند.

۳- ابداع و پذیرش سیستم بازنشستگی مناسب که حداقل به کسانی که خود را در خدمت دولت قرار داده و صادقانه به آن خدمت کرده‌اند این اطمینان را بدهد که بعد از خدمت و از دست دادن قابلیت‌های کاری، نیازهای آنها تأمین خواهد شد.

۴- تعدیل واقعی حقوق و مزایای کارمندان رده‌های فنی و بالاتر و دادن پاداش مناسب و معقول به کسانی که تحمیل واقعی کار دولتی را می‌پذیرند و بالاخره

۵- آموزش کل مردم جامعه به اینکه خدمت عمومی و بخش عمومی را یک «ماده» و محل درآمد آسان نبینند، بلکه کار دولت را نیز مانند یک سازمان تجاری و اقتصادی ببینند. چنین طرز دید تنها در صورتی مهم و سراسری می‌شود که مردم کار خود دولت را مهم و جدی تلقی کنند.

مسئله اصلی در خدمت عمومی (civil service) یافتن و نگهداشتن کارکنان کارآمد بخش عمومی در همه سطوح و مقامات، و پذیرش کارمندی بخش عمومی بعنوان شغل و حرفه افراد دارای توانایی و شایستگی روشن است. برای خدمتگزاری در بخش عمومی به گونه مؤثر، نخست کارمندان بخش عمومی باید از وابستگی‌ها و جانبداری‌های خانوادگی، قبیله‌ای، حزبی و فرقه‌ای برکنار و پذیرش آنان تابع مقررات عام ورود به خدمت، شرایط ویژه حاکم بر پذیرش هر فرد برای هر شغل و اخراج از خدمت اداری معلوم و معین باشد.

پایه‌های شناخته شده نظام شایسته‌سالاری در خدمات عمومی:

۱- برقراری سیستم مؤثر نگهداری سابقه کار هر کارمند که بر مبنای آن ارتقاء مقام و درجه بر پایه شایسته‌سالاری و نه بر مبنای تنها اصل فلج کننده سابقه و طول خدمت امکانپذیر گردد.

۲- کنارگذاری کامل سیاستهای انتخاب رؤسای ادارات و مدیران دواير بر مبنای تصمیمات سیاسی و تسری

## انتقال از سیستم «غنیمت» به سیستم شایستگی:

قرار گرفت ولی به این انتظارات نمی‌شد کاملاً پاسخ داد. اما بتدریج که ادعاهای طرفداران سیستم شایستگی واقع‌بینانه‌تر شد اعتقاد قابل قبولی به سیستم تازه بوجود آمد. بعد از تمرین و کارگیری انواع روشهای ناموفق بالاخره در ۱۶ ژانویه ۱۸۸۳ قانون جدید استخدام دولتی (Civil Service Act) به تصویب رسید و از آن تاریخ تدریجاً سیستم شایستگی راه خود را باز کرده است و در ایالات و حکومت‌های شهری و محلی نیز مورد توجه و اجرا قرار گرفته است.

**مشکلات اجرایی سیستم شایسته‌سالاری -**  
بزرگترین مشکل پذیرش عام اصل شایسته‌سالاری در يك نظام (حزبی) مردم‌سالار، ضرورت یاداش دادن به کسانی است که سختی‌های روزمره کار در يك حزب را تحمل می‌کنند. تا زمانی که بخش عمده‌ای از رأی دهندگان را باید در دادن رأی و انجام وظایف شهروندی خود ترغیب و تشویق کرد، ضرورت دارد که در هر نقطه عده‌ای که هسته مرکزی سازمان حزب را تشکیل می‌دهند فعال باشند و جزئیات کار مدیریت حزب و «بیرون رفتن و رأی دادن» را انجام دهند. این عده ممکن است داوطلبان موقتی باشند که بخاطر تعلقات حزبی کار می‌کنند و یا افراد معمولی باشند که به دنبال کار سیاسی دائمی هستند. گروه دوم کارآیی بیشتری دارند. اتم ملکول تمام احزاب سیاسی، شخصی فعال یا کارمندی است که در سطح بخش یا شهرک (precinct) کار می‌کند. در هر ایستگاه یا محل رأی‌گیری دو تا شش نفر از این گونه افراد وجود دارند. فعالین مهمتر به عضویت کمیته‌ای درمی‌آیند که مدیریت سازمان حزب در آن بخش یا محله یا شهرک را به عهده دارد. «رهبر» بخش یا محله برای عضویت کمیته شهری انتخاب می‌شود که کنترل کل سازمان حزبی محلی را در دست دارد. رهبران و اعضاء کمیته‌های مختلف شامل تمام کارکنان و فعالین مهم حزبی هستند. هر يك از این کارکنان و یا فعالین حزبی يك شغل رسمی و عمومی در دولت محلی یا ملی دارد که حقوق او متناسب با اهمیت او در حزب است.

رهبران بخش، غیر از حقوق رسمی خود منابع درآمد دیگری نیز دارند. همه این فعالین حزبی مسلماً خدمات عمومی انجام می‌دهند که برای آن باید حقوق دریافت

تا زمانی که فعالیت دولت از نزدیک با زندگی روزانه عامه مردم برخورد نداشت دلیل زیادی برای ابراز علاقه به تشکیل بخش عمومی قوی و خوب سازمان یافته وجود نداشت. ضرب‌المثل قدیمی «غنائم متعلق به پیروزان است» به این معنی بود که با هر تغییر کنترل از يك حزب به حزب دیگر در کل خدمت دولت ملی و سراسری کارکنان دولت باید تجدید سازمان یابند تا برای کارمندان حزب پیروز شده شغل و محل کار پیدا شود. در ایالات متحده این نقشه در سال ۱۸۲۹ در زمان ریاست جمهوری اندریو جاکسون (Andrew Jackson) اعلان شد و تا سال ۱۸۸۳ خدمت دولت فدرال هر چهار سال يك بار مشمول زیور و شدن فلج کننده‌ای بود که به پاک‌سازی (clean-out) مشهور بود. چون يك شغل دولتی فرصتی برای دریافت حقوق خوب در مقابل کار اندک بود، نمی‌بایست توسط عده کمی در انحصار باشد. در يك کشور مردم‌سالار مشاغل دولتی باید دست بدست شود و سیاست جابجایی و تغییر دادن مشاغل افراد مورد توجه قرار گرفت. فرقی نمی‌کرد که کدام حزب برنده شده است همیشه می‌بایست تغییرات کاملی در مقامات انتصابی بعمل آید تا برای دسته تازه‌ای از مردان جاباز شود. علاوه بر این، هر گروه تازه مقامات دولتی، برای دادن یاداش برای فعالیت‌های سیاسی آنها نه برای توانایی حرفه‌ای و شغلی خود، انتخاب می‌شوند. در نتیجه استاندارد کارآیی در بخش دولتی پایین، حیف و میل اموال دولتی فراوان و خدمت عمومی معادل بی‌کفایتی بود. در چنین شرایطی بود که در سال ۱۸۸۳ افزایش اهمیت و قدرت دولت حکم کرد که خدمت عمومی و مشاغل رسمی بر پایه اصول و طرز کار فعالیت‌های اقتصادی خصوصی قرار گیرد. نتیجه این اعتقاد ایجاد سیستم شایستگی (merit system) است. فکر اصلی و مرکزی سیستم این است که انتصابات باید بر پایه توانایی انجام وظیفه باشد یعنی افراد ناتوان و کمتر مطلوب از راه انجام آزمون کنار گذاشته شوند. عقیده تازه در ابتدا بعنوان پاک‌سازی طولی‌های سیاسی (Augean) مورد استقبال

انتخاب رئیس جمهور و تصویب مجلس (سنا) تشکیل می‌شود. این کمیسیون ناظر بر کل انتصاب و اخراج و ارتقاء مقام کارکنان دولت است. کمیسیون با تصویب رئیس جمهور درباره طبقه‌بندی مشاغل برحسب وظایف و حقوق‌ها و نوع امتحان برای هر طبقه از کارمندان تصمیم می‌گیرد. سایر موضوعاتی که مقررات آن توسط کمیسیون وضع می‌شود عبارتند از طرز برگزاری امتحانات، نگهداری سابقه استخدامی کارمندان، نشان دادن نمره و نتایج حاصل توسط هر کارمند و جلوگیری از هرگونه پرداخت بابت عضویت یا مالیات حزب توسط کارمندان و صاحب‌منصبان دولت. کمیسیون در ایالات و مناطق عمده جمعیتی سازمان‌های تابعه خود دارد.

### انتصابات چگونه انجام می‌شود:

طبقه‌بندی مشاغل به‌طور دقیق برای هر وزارتخانه توسط کمیسیون خدمت عمومی انجام می‌شود. برای هر طبقه از مشاغل که پست‌های خالی وجود دارد، زیر نظر کمیسیون امتحان سالانه بعمل می‌آید. اسامی کاندیداهایی که متوسط نمره آنها بالاتر از سطح معین شده باشد برحسب نمره در لیست افراد واجد صلاحیت ثبت می‌گردد. وقتی که یک شغل یا محل خالی مثلاً در سطح یک منشی یا حقوق معین در یک اداره پیدا می‌شود، مدیر امور اداری (appointing officer) پیدا شدن محل خالی را به کمیسیون محلی اطلاع می‌دهد. کمیسیون از روی لیست، اسم سه نفر اول واجد شرایط برای آن کار خاص را به مدیر امور اداری اطلاع می‌دهد. از روی این لیست انتخاب فرد انجام می‌شود و یک دوره شش ماهه آزمایشی برای او در نظر گرفته می‌شود. در پایان شش ماه یا استخدام او دائمی و قطعی می‌شود و یا اسامی سه نفر دیگر درخواست می‌شود. کمیسیون برای انجام امتحانات یک نفر را بعنوان رئیس امتحانات (chief examiner) و در تمام مراکز مهم جمعیتی شورایی را بعنوان «شورای امتحانات» (examining board) منصوب می‌کند. قانون، استخدام افراد الکلی، دو نفر از افراد یک فامیل، توصیه افراد توسط سناتورها یا نمایندگان مجلس، یا هر نوع دخالت و نیز دریافت پول یا هدیه برای مقاصد سیاسی

کنند. اما سؤال این است چگونه و چه مقدار؟ قابلیت‌هایی که از فعالین و کارکنان حزب انتظار می‌رود همه جا مورد تقاضا است و بدون شك بیشتر آنها اگر همان وقت و انرژی را صرف کنند موفق‌تر هم خواهند بود. درحالی که حقوق رسمی فعالین سیاسی یا سیاستمدارها زیاد به نظر می‌رسد ولی مبلغ بزرگی از آن به صورت حق عضویت باشگاهها (کلوپ‌ها) و حزب، کنار گذاشته می‌شود. مخارج اجتماعی این کارکنان نیز بالا است. زیرا هر فعال یا کارکن حزبی تعداد زیادی وابسته یا «دوست» دارد که باید به آنها کمک کند، از طرف دیگر طبیعت عجیب کار و شغل او است که باید در درون حزب بر سر دسته‌بندیها، دائم در حال جنگ باشد و هر لحظه ممکن است دیگران جای او را بگیرند. همچنین باید در نظر داشت که کار و شغل سیاسی به سرعت، تناسب فرد برای کارهای اقتصادی معمولی را از بین می‌برد و در صورت کنار گذاشتن فعالیت سیاسی امکانات شغلی او محدود است. ملاحظه همه این حقایق روشن می‌سازد که به یک سیاست کار (سیاست‌باز) معمولی باید به‌طور خالص آنقدر پول داد که با نوع کار و مقدار کار انجام شده متناسب باشد. سیستم «غنائم» به این دلیل رونق گرفت که وسیله پرداخت این نوع حقوق را فراهم می‌ساخت. اما هزینه این سیستم برای جامعه به صورت بی‌صلاحیتی، عدم کارایی و فساد در خدمات عمومی هزینه سنگینی بود که برای استفاده از کارکنان احزاب پرداخت می‌شد. کم‌کم این فکر به‌وجود آمد که بهتر است دولت مبلغی سر جمع و کلی به هر یک از احزاب سیاسی برای مخارج آنها بدهد نه اینکه مخارج آنها از استخدام در مشاغل رسمی و عمومی تأمین شود. توجه به ضرورت پیدا کردن وسیله مناسبی برای پرداخت برای خدمات احزاب، پیشرفت سیستم شایسته‌سالاری را کند می‌کند. اگرچه این مانع بدون شک مانع بزرگی است ولی تدریجاً در مقابل خواست عمومی که کار دولتی باید بر پایه همان اصول توانایی، کمال و کارایی سایر فعالیت‌های تجاری انجام شود سیستم پاداش دادن به افراد سیاسی حزبی از راه دادن کار دولتی به آنها کنار گذاشته می‌شود. طرز کار سیستم شایستگی بسیار ساده و مؤثر است به این صورت که طبق قانون یک کمیسیون مثلاً سه نفره به

اما انحراف از قاعده سابقه و مدت خدمت در انتصابات، در فعالیت تجاری به معنی کارگیری قضاوت شخصی توسط کسانی است که قضاوت یا انتخاب را انجام می‌دهند. دقیقاً همین شرایط در خدمت دولتی وجود دارد. مدیری که انتصابات را انجام می‌دهد باید آزادانه از قضاوت شخصی خود در انجام تمام انتصابات استفاده کند. او نباید محدود به طول مدت خدمت یا هر آزمون معمولی و روتین باشد. برای ارتقاء در خدمات بالای دولتی آزمون به همین دلیل دارای ارزش محدودی است. آزمون برای ارتقاء مقام باید فقط محدود به موضوعاتی نباشد که فقط شایستگی‌های مدیریتی و یا اجرایی لازم در شغلی که برای آن آزمون برگزار شده را نشان دهد. اگر شایستگی اجرایی (در شغلی) بر سایر امور اولویت دارد یک امتحان رقابتی بی‌فایده است، زیرا این شایستگی‌ها تنها از راه تجربه بدست می‌آید و بهتر از هر کس دیگر برای مدیر منصوب کننده یا ترفیع دهنده روشن است. اما در مشاغل اداری این نوع امتحان‌ها کاملاً عملی است و از آنها می‌توان در ارتقاء افراد برای مشاغل دارای پایه دانش فنی استفاده کرد چون این دانش قابل سنجش از راه آزمون می‌باشد.

غالباً در ارتقاء شخص به پایه بالاتر با حقوق بیشتر، عدم تساوی پرداخت برای یک نوع کار پیش می‌آید. از این رو یکی از مقررات وضع شده توسط کمیسیون (قاعده ۱٪) می‌گوید «آزمون‌ها یا امتحانات رقابتی تا حدی که عملی و مفید باشد برای سنجش شایستگی و تناسب شخص برای ارتقاء مقام بعمل می‌آید.» ولی نوع و خصائص آزمون را به شخص ترفیع دهنده واگذار کرده است.

در ایالات متحده آمریکا اولین و بهترین نمونه انجام چنین آزمونی در «خدمت پستی راه‌آهن» بود که مربوط به کارکنانی است که عملاً به کار حمل و نقل محموله‌های پستی و پاکت‌ها در قطارها و واگن‌ها مشغولند و ضمن حرکت قطارها به جداسازی پاکت‌ها و آماده‌سازی آنها برای توزیع می‌پردازند این شغل نیاز به سرعت بسیار بالای مغز، حرکت سریع بدن و انرژی و تحمل و مداومت دارد. این نیروی کار که تعداد آن در اوائل قرن حدود ۹۰۰۰ نفر بود دارای سابقه‌ای درخشان یعنی یک

توسط کارکنان دولت و یا از نمایندگان و یا به نمایندگان در مشاغل طبقه‌بندی شده توسط کمیسیون را ممنوع می‌سازد. مؤسساتی برای آموزش و آماده‌سازی افراد برای امتحان بوجود آمده است و در سطوح بالاتر مانند مشاغل کنسولی و دیپلماتیک بعضی از دانشگاه‌های بزرگ درسهای خاص در مدرسه اقتصاد یا بازرگانی خود ارائه می‌دهند.

ارتقاء مردم یا پیشرفت اداری: بالاترین مقامات که جنبه سیاسی دارد در وزارتخانه‌ها از طریق ارتقاء مقام از بین کارمندان تأمین نمی‌شود. در ایالات متحده آمریکا در ابتدای کار، انتصابات سیاسی از بین افراد هم حزب تا حد رئیس اداره و رئیس دفتر صورت می‌گرفت و شدیداً برای افراد خارج از دسته‌بندی سیاسی و برای «خسود» اداری زیان‌آور بود. از این رو استخوان‌بندی دائمی هر اداره فقط شامل افراد دارای مشاغل در سطح پائین از مدیر دفتر به پائین بود. با کوچک و محدود بودن انتصابات، ارتقاء مقام را چگونه می‌توان ترتیب داد که پیشرفت افراد شایسته تأمین شود؟ باید برنامه ثابتی برای ترقی بهترین و مناسب‌ترین کارمندان وجود داشته باشد ولی این برنامه به آسانی قابل تدوین نیست. طول مدت خدمت عامل رضایت‌بخشی نیست. برای فرد کارمند، عادت به کار روتین و معمولی را ایجاد می‌کند که طلسم کلیه کارهای دولتی است. در مشاغلی که نوآوری، قدرت قضاوت و تمیز ضروری است، شایسته‌ترین افراد، صرف نظر از سن و سابقه خدمت باید ارتقاء مقام یابند. بزرگترین شرکتهای بازرگانی و مؤسسات اقتصادی آمریکا توسط کسانی پیشرفت کرده‌اند که از بالای سر رؤسا و یا کارمندان سابقه‌دار همکار خود، به مشاغلی بالا ارتقاء یافته‌اند. سایرین ممکن است از نظر وقت‌شناسی و انجام وظایف روتین و یا طول مدت خدمت، در صدر لیست افراد واجد شرایط قرار داشته باشند ولی در انتخاب رئیس جدید این افراد کنار گذاشته می‌شوند چون فاقد آن چیز ثابت نشده یا غیر قابل ثبت کردن هستند که نوآوری (in- initiative) نامیده می‌شود که کارمندان بهتر یا مدیران یا سرپرستان هدایت‌گر را متمایز می‌سازد.

وعده و یا تهدید انجام چنین کاری به خاطر عدم پرداخت پول یا هر چیز ارزشمند برای هر مقصد و هدف سیاسی، نخواهد شد.» به این ترتیب مقررات روشن علیه برکناری به خاطر نپرداختن مالیاتهای حزبی و یا عدم انجام خدمت برای حزب وجود دارد. علاوه بر این مقررات روشنی وجود دارد که در خدمات طبقه بندی شده هیچ کارمندی را نمی توان به هیچ دلیل سیاسی برکنار کرد. اما در مشاغل طبقه بندی نشده و مقامات بالاتر، برداشتن افراد از مشاغل به دلایل سیاسی و تعلقات حزبی قاعده اصلی است و بنابراین در این نوع مشاغل دوره خدمت حداکثر چهار سال و تا موقعی است که حزب دیگر روی کار می آید. برکناری از شغل توسط همان مدیر منصوب کننده بعمل می آید. قبلاً تصور می شد در مشاغلی که رضایت سنا در انتصابات ضروری بود، رئیس جمهور نمی تواند آن افراد را عزل نماید ولی این مقررات لغو شده است. چون حق عزل برای برقراری دیسیپلین ضرورت دارد، نمی توان به آسانی برای آن مقررات وضع کرد.

يك طرف قضیه، عزل دلخواه افراد توسط رؤساء و طرف دیگر، روش آلمانها است که احتیاج به محاکمه رسمی توسط دادگاه انضباطی و ارائه شهادت کتبی و شفاهی و غیره دارد. راه حل بینابین وجود دارد. در هر سازمان اعم از مذهبی، دولتی یا خصوصی که شغل فرد تأمین و دائمی باشد مسلماً کندی انجام وظیفه ایجاد می شود. مگر اینکه انگیزه ای برای سعی در انجام کار خوب وجود داشته باشد. مقررات وضع شده در ایالات متحده اعلان می دارد که: «هیچ کس را نمی توان از يك مقام رقابتی برکنار کرد مگر اینکه انجام این کار باعث بهبود انجام خدمت مربوط و به دلایلی باشد که کتباً ارائه می شود، ولی احتیاجی به امتحان یا محاکمه یا برگزاری گفتگو (hearing) نیست مگر اینکه مقام عزل کننده آن را ضروری بداند. بنابراین هیچ مشکلی بر سر راه برکناری افراد تنبل، غیر کارآمد و یا کارمندان غیر رضایت بخش وجود ندارد. تنها و مهمترین مشکل، فقدان ثبت سابقه کار بندر بخور و قابل سنجش و انتصاب افراد وابسته حزبی در مشاغل بالا است. دولت باید افراد خوب و آموزش دیده و ارتقاء جو را به خدمت

اشتباه در هر ۱۰۰۰۰ پاکت یا محموله پستی بود. در این رشته آزمونهای ادواری برای سنجش توانایی و مناسب بودن هر کارمند برای ارتقاء مقام انجام می شود. این آزمون بیشتر شامل شناخت اسمها و محل ایستگاههای پستی در منطقه ای که کارمند استخدام شده است می باشد. این رشته از کار اداره پست در سراسر کشور کارآمدترین خدمت دولتی محسوب می شود.

سابقه خدمت - در بین تمام طرحهای اندازه گیری شایستگی کارمند برای ترفیع مقام، مناسبترین آنها سابقه کار خود کارمند است که گاهی اوقات با امتحانات ادواری تکمیل می شود. پرونده کارمند شامل هر چیزی است که بتوان به طور سیستماتیک درباره نتیجه کار کارمند نگهداری کرد یا در پرونده گذاشت - سر وقت آمدن، سرعت اقدام، سلامتی، غیبتهای او از وظیفه و علل آن، توانایی کنار آمدن با سایر کارمندان و از همه مهمتر توانایی و سرعت او در انجام وظایف مربوط. این کیفیت یا خصیصه آخری که بهترین نشانه مفید بودن و تناسب کارمند برای ارتقاء است، در بسیاری از وزارتخانهها هرگز ثبت نمی شود. بسیار مشکل است که بتوان آن را با کلمات دقیق به ثبت رساند ولی اهمیت آن به قدری است که «کمیسیون اقتصاد و کارآیی» برای تقسیم تمام کارها، حتی امور اداری جاری و روتین به وظایف دقیق و معین و اندازه گیری و حسابداری وظایف و کارها، مانند کار در يك کارخانه تأکید کرده است.

یکی از نکاتی که در قانون سال ۱۸۸۳ قید شده بود این است که «هیچ کارمند دولت یا هیچ خدمتگزار عسومی به دلیل کارمندی دولت هیچ تعهدی به پرداخت هیچ مبلغی به احزاب سیاسی یا انجام هیچ خدمت برای آنها ندارد و به خاطر نپرداختن پول و یا انجام ندادن خدمت از شغل خود برکنار و یا علیه او تبعیض به عمل نمی آید. علاوه بر این بخش ۱۳ قانون می گوید: هیچ مقام یا کارمند دولت ایالات متحده که مشمول مقررات این قانون می باشد اخراج، ترفیع یا تنزل پایه و یا به هر ترتیبی تغییر وضعیت و مقام رسمی نمی یابد و یا مجبور به تأمین مخارج کارمند دیگر یا



بودجه کمیسیون خدمت عمومی در کمیته تمام مجلس (Full House) تصویب می‌شود که رأی‌گیری در آن بدون ثبت نام رأی‌دهندگان موافق و مخالف است. در کمیته رأی‌گیری با ثبت نظر موافق و مخالف است و بنابراین آراء در روزنامه‌ها چاپ می‌شود و مردم با خبر می‌شوند و در نتیجه با بودجه کمیسیون خدمت عمومی کسی جرأت مخالفت ندارد. کمی بودجه کمیسیون باعث می‌شود که اعضاء نتوانند به شهرستانها مسافرت و شوراهاى محلى امتحانات را سرپرستی کند. قانون مصوب در هر ایالت، کمیسیون خدمت عمومی آن ایالت را ایجاد و کمیسیون مقررات استخدامی مربوط را تدوین و اجرا می‌کند. هدف همه، غیر سیاسی کردن، کارآمدسازی و وحدت عمل در امور استخدامی در کل کشور است.

(دنباله دارد)

گیرد و به آنها حقوق خوب پرداخت کند و آنها مستقل از هر گونه نفوذ و وابستگی مستقیم حزبی در خدمت ملت باشند. وقتی عدم اطمینان نسبت به دائمی بودن شغل وجود داشته باشد افراد با ارزش، داوطلب خدمت دولتی نمی‌شوند. سیاست باید این باشد که به افراد شایسته و خوش برخورد، اطمینان استخدام دائمی در کلیه مشاغل را بدهد.

در ایالات متحده قانون استخدام دولتی یا قانون خدمت عمومی چنان بهبودی در خدمت عمومی ایجاد کرد که هیچ کس به فکر برگشت به سیستم گذشته نیست. در حال حاضر بسیاری از وزارتخانه‌ها تعداد زیادی کارمند دارند که به خاطر کارآیی انتخاب و صرف نظر از وابستگی‌های حزبی در مشاغل خود باقی می‌مانند. این عده مجموعه کارمندی را تشکیل می‌دهد که از نظر شعور، توانایی و وفاداری، مشابه همین مقامات در سایر کشورها هستند.

### چالش علم و سنت

ویراسته اندرو لینکلتر  
ترجمه بهرام مستقیمی  
انتشارات وزارت خارجه  
قیمت ۵۲۰۰ تومان



### ماهیت و هدف نظریه روابط بین الملل

ویراسته اندرو لینکلتر  
ترجمه لیلا سازگار  
انتشارات وزارت خارجه  
بها ۴۰۰۰ تومان

### مارکسیسم

ویراسته اندرو لینکلتر  
ترجمه علیرضا طیب  
انتشارات وزارت خارجه  
قیمت ۳۲۰۰ تومان

