



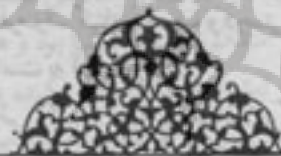
تصمیمات وزارتخانه و تنظیم مقررات و لوایح و قانونها تأثیر مستقیم میگذارد.

برای روشنتر شدن موضوع در اینجا لازم است نقش یک کارشناس و یا متخصص در حوزه ستادی وزارتخانه‌ها بیشتر توضیح داده شود. اصولاً هرگونه تصمیمی که راجع به مسئله‌ای توسط یک وزارتخانه گرفته میشود و یا لازم است در مورد مشکل یک استان یا شهرستان یا کل کشور توسط وزارتخانه اتخاذ تصمیم گردد و یا راجع به حل مشکلی که مجوز قانونی برای آن تحصیل نگردیده است، لایحه‌ای به مجلس ارسال گردد و یا برای برنامه ریزی و تعیین خط مشی وزارتخانه اقدام گردد، معمولاً وزیر و رئیس دستگاه از معاون مربوطه آنرا خواستار می‌شود و معاون از مدیر کل ستادی و مدیر کل ستادی از معاون خود و او نیز از کارشناسی مربوطه و نهایتاً کارشناس مسئول، با تجزیه و تحلیل و تهیه پیشنهاد لازم آنرا به مسئول مربوطه و سپس به مدیر کل ارائه می‌نماید و مدیر کل به معاون وزارتخانه و سپس وزیر منتقل می‌گردد. لذا وزیر - معاون - مدیر کل ستادی و معاون مربوطه عمده‌تاً نقش مدیریت را دارند نه کارشناسی و بنابراین کار اصلی را کارشناس انجام می‌دهد و اگر احیاناً در این سلسله مدیریت کسی باشد که در آن موضوع خاص صاحب نظر باشد قطعاً می‌تواند دخل و تصرف نموده و تعدیل لازم را معمول دارد ولی ظاهراً چنین نیست و آنها نقش مدیریتی خود را بازی می‌کنند و شالوده تصمیم یا اظهار نظر یا مقررات یا برنامه و بالاخره لایحه قانونی برای ارائه به مجلس را دیدگاه و نظر کارشناس تشکیل می‌دهد و در مجلس نیز عهده بحثها در حول و حوش همان شالوده صورت پذیرفته و نمایندگان نیز گاهی از تخصص در موضوع لایحه برخوردار نبوده و لذا کمتر مورد بحث و بررسی جدی قرار می‌گیرند و معمولاً آنچه که توسط کارشناس بافته شده است بصوب می‌رسد! و بعلاوه از نظرات کارشناسی خود در مقابل سؤال و بحث نماینده مجلس که تخصص آنرا ندارد دفاع کرده و میتوانند بسادگی آنها را متقاعد نمایند!! بنابراین نقش کارشناس در حوزه ستادی یک وزارتخانه در تصمیمات و سرنوشت کشور بسیار

قسمت سیزدهم

# نیروی انسانی سیستم اداری

محمد رضا حافظ تبا



## شکاف علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

ممنوعیت استخدام در مورد حوزه‌های ستادی وزارتخانه‌ها خطر زیادی برای انقلاب اسلامی دارد زیرا: اولاً همانطور که ذکر گردید در این مراکز مهم تصمیم گیری و سیاست گذاری، باید افرادی که سوز انقلابی داشته باشند حضور یابند که نیستند.

ثانیاً نیروهای قدیمی بلحاظ سن بالا تدریجاً بازنشسته شده و نیروی جدید ساخته نشده است و بهتر بگوییم کادرمازی صورت نگرفته است.

ثالثاً تصمیمات کادر متخصص و کارشناسی گذشته ولو اینکه مخالفی با انقلاب اسلامی نداشته باشند، متأسفانه برخی فاقد درک درستی از انقلاب و جامعه می‌باشند و طبعاً این روحیه در شکل گیری

## بالا بودن سن کارشناسان

در ادامه بحث جنبه‌های مختلف نیروی انسانی نظام اداری و اجرایی موجود کشور، در این قسمت به مسائل کمتی و کیفی نیروی انسانی موجود اشاره می‌گردد، باشد تا راهگشای چاره‌اندیشی‌های اساسی قرار بگیرد. یکی از مسائل نیروی انسانی بویژه در حوزه‌های ستادی بالا بودن سن کارمندان و کارشناسان است و این امر در خصوص حوزه‌های ستادی و مرکزیت سیاست گذاری وزارتخانه‌ها و سازمانها بیشتر مشاهده می‌گردد. این امر اگرچه ممکن است بلحاظ مجرب بودن کارشناسان و لزوم تحقق این امر برای وظایف ستادی مورد پسند باشد ولی از دو جهت قابل بررسی است: اولاً اینک نیروی انسانی حوزه‌های ستادی دستگاهها با توجیه به نقش خاصی که در شکل گیری سیاستها و دستور العملها و خط مشیهای وزارتخانه و نیز در تهیه لوایح برای ارائه به مجلس دارند و وظیفه‌ای سرنوشت‌ساز که برای کشور بعهده دارند می‌بایست بدلیل ضرورت‌های خاص ناشی از انقلاب اسلامی از روحیه انقلابی - تحرک و پویائی - عشق و علاقه به کار - احساس مسئولیت شدید - تعهد - درک عمیق از مسائل - سوز و گذار انقلابی و جوش و خروش توأم با تفکر و تخصص برخوردار باشند تا بتوانند در جایگاه مغزگونه وزارتخانه و آنها در شرایط انقلابی جامعه انجام وظیفه نمایند و با امور و مسائل با روحیه‌ای باری بهر جهت برخورد نگردد.

دوم اینک بلحاظ بالا بودن سن آنان، دیر یا زود بازنشسته شده و از گردونه خارج میگردند و کوله بار تجربه را نیز با خود به بایگانی می‌سپارند در حالیکه نیروی جدید نیز بدون دستگاه وارد نشده است که بتواند ضمن جانشینی، تجربه لازم را کسب نمایند.

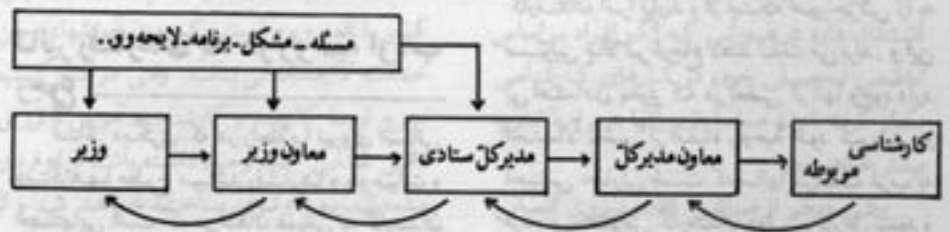
در بررسی بعمل آمده از یک واحد ستادی یکی از وزارتخانه‌ها ۵۲٪ کادر کارشناسی آن بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته‌اند که در حقیقت در شرف رفتن میباشند در حالیکه امکان تأمین جانشین از طریق استخدام وجود ندارد.





اهمیت داشته و حتی شاید از نقش وزیر و نماینده مجلس نیز مهمتر باشد.

نقشه ای باشد که کارشناسان مربوطه در دستگاههای مسئول این امر در کشور بفرآیند



(مسیر انتقال امور برای تصمیم گیری در یک وزارتخانه یا سازمان)

تصمیم پخته بگیرند. غالباً دیده شده که تصمیمات وزارتخانه ها بدلیل بیگانه بودن با مسائل شهرستان ها و معضلات اجرایی برنامه ها دارای نقائص میباشد و مسلماً در شرایط مساوی کسی که کار اجرایی مربوطه را انجام داده و از نزدیک مسائل را لمس کرده بهتر از کسی که کار اجرایی نکرده و تهران نشین بوده و فقط مسائل را به نقل شنیده است، میتواند در تصمیم گیری و اتخاذ سیاست و برنامه ریزی پخته عمل نماید.

پس اینجاست که کارشناسان، از بین نیروهای اجرایی استانها در جهت کیفیت یافتن کار دستگاه خواهد بود و لذا امری ضروری است. ولی متأسفانه مشکل مسکن و هزینه های بالای زندگی در تهران مانع از جذب اینگونه افراد که برخی از توان و انرژی مطلوبی برخوردارند در حوزه های ستادی میشود که بر دولت فرض است برای رفع مشکل خود و نیز بهره وری از نیروهای قوی و خلاق و مجرب شهرستانی از طریق تأمین مسکن بصورت خانه سازمانی در تهران اقدام نماید. و در ادامه این موضوع ذکر این نکته لازم است که اگر چه از گذشته تهران نشینان عمدتاً پستهای کارشناسی و حوزه های ستادی وزارتخانه ها را در اختیار گرفته اند ولی مشکلات مسکن و زندگی امروزه این امر را بیشتر تسکین می کند. و وزارتخانه ها و سازمانها و نهادها در صورتی که نتوانند خانه سازمانی تأمین نمایند، بناچار نیروی مورد نیاز خود را از بین تهران نشینان و تهرانیها تأمین خواهند کرد که این مسئله، هم منجر به محروم کردن دستگاهها از استفاده از نیروهای مجرب شهرستانی خواهد گردید و هم به لحاظ اینکه تهرانیها ولو اینکه افراد متمهّدی باشند و مسائل مناطق مختلف کشور را بشنوند و یا ملاحظه نمایند ولی چون آنها را لمس نکرده اند و مستقیماً برخورد نداشته اند نمی توانند مشخصه های مناطق مختلف کشور را بفهمند و متناسب با آن تصمیم عاقلانه اتخاذ نمایند. اینجا است که ضرورت شهرک دولتی و بیرون کشیدن حوزه های ستادی وزارتخانه ها و نهادهای اجرایی از تهران و غیرمتمرکز کردن امور آنها شدیداً احساس میشود. غریبه بودن کارشناسان تهرانی با مسائل مناطق مختلف کشور همانند

نمی باشد. لذا این ممنوعیت که بمعنای جلوگیری از ورود حزب الله به سنگر مهمّ تصمیم گیری وزارتخانه ها و سازمانها است باید بصورت برداشته شود و نیروهای میانسال انقلابی و حزب الله یا جوانترها با آموزش تخصصی مربوطه جذب شده و پستها را در اختیار گرفته تا با جذب تجربه کارشناسان موجود هم وزارتخانه ها با روحیه ای انقلابی با مسائل کشور برخورد نمایند و قدرتمند و قوی عمل کنند و هم خطر بحران، آنها را تحدید ننماید و هم جمهوری اسلامی از ضربه خوردن احتمالی ناشی از محدود طرحهای ظاهراً خوش آب و رنگ مخالفتش که احياناً بصورت محدود در این سنگرهای مهمّ تصمیم گیری ناشناخته باقی مانده اند در امان باشد و هم اینکه امور و مشکلات مردم با بیش عمیق و دلسوزی مطلوب همراه با تغییرات بنیادی و اساسی در ساختارهای نظام اداری - مالی - بودجه ای - آموزشی و... حل و فصل گردد.

### جذب نیروهای کارشناسی

مسئله دیگر جذب نیرو برای کادریهای کارشناسی حوزه های ستادی وزارتخانه از بین افراد مجری در استانها و شهرستانها است و مسلماً مجریان تصمیمات وزارتخانه در استانها قرار دارند و با نقائص و نارسائیهای قوانین و مقررات بطور ملموس آشنا هستند و اگر اینها پس از یک مرحله کار اجرایی در شهرستان و سپس استان به دفاتر ستادی جذب گردند می توانند تجربیات عملی خود را در مقام سیاست گذاری و برنامه ریزی مدنظر قرار داده و در تصمیمات لحاظ نمایند و

و اگر کارشناسی درک انقلابی نداشته باشد معلوم است که چه بر سر کشور و جامعه انقلابی خواهد آمد و خدای ناکرده اگر کارشناسی اهل غرض بوده و با نظام جمهوری اسلامی سرناسازگاری داشته باشد می تواند با آراسته کردن ظاهر طرحها و برنامه ها و لویح ضربه محکمی بر نظام جمهوری اسلامی وارد سازد.

### خطر ممنوعیت استخدام رسمی

حال با توجه به این نقش سرنوشت ساز کارشناسان در وزارتخانه ها، متأسفانه در دوران بعد از پیروزی انقلاب اسلامی افراد انقلابی بطور محدود و نادری در پستهای کارشناسی جذب شده اند و عمدتاً نیروهای انقلابی جذب پستهای مدیریت گردیده اند. ممنوعیت استخدام رسمی برای حوزه های ستادی وزارتخانه ها خطر بزرگی است که دستگاههای اجرایی جمهوری اسلامی را بسوی بحران سوق می دهد، به سستی که اولاً کارشناس قدیمی با همان وضع اشاره شده با بازنشسته شدن و یا بدلیل جاذبه دار نبودن ادارات و متقابلاً جاذبه دار بودن بخش خصوصی و شرکتهای تدریجاً از واحد ستادی خارج میگردد. ثانیاً - نیروی دیگری بمنظور انتقال تجربه و ساخته شدن و کادرسازی، جانشین اوانشده است و ادامه این وضع واحدهای ستادی را از کادر کارشناسی ثابت و رسمی خالی کرده و ممکن است زمانی دستگاهها بخود آیند که کار از کار گذشته باشد، و تصور می رود تحلیل نکردن شرایط کشوری حوزه های ستادی وزارتخانه ها و در جریان قرار ندادن مسئولین کشور بخصوص مجلس، خود



غالب تحصیل کرده‌های دانشگاهی و حتی اساتید مربوطه میباشد که می‌بینیم در مسائل روستائی اطلاعات وسیعی داشته و خود را صاحب نظر می‌دانند و حتی رسالهٔ دکترای خود را در کشورهای خارجی در مسائل روستائی گرفته است ولی به جهت اینکه روستائی نبوده و زندگی روستائی را نداشته نمی‌تواند خواستها و تمایلات و باورها و علائق واقعی روستائی و مسائل روستاها را بفهمد و او در عالمی است و روستائی در عالمی دیگر. و حاصل تفکرات و دیدگاههای غریبهٔ او در مسائل روستائی که مبتنی بر بعضی تئوریه‌ها و نظریه‌های علمی هم قرار دارد کارشناسان و تخصص‌هایی می‌شود که وقتی میخواهند برای حل مسائل روستاها و توسعهٔ روستائی طرح بدهند چون متناسب با عالم خودشان است و نه عالم روستا و روستائی، می‌بینیم نتیجهٔ کار معکوس از آب در می‌آید و این امر محدود به وزارتخانه‌های قدیمی و یا نهادهای انقلابی جدید نیست. چه بسا افراد متعهد تهرانی و شهرنشین در نهادها برای روستا و روستائی صادقانه دلسوخته‌اند و متناسب با عالم و علائق خود برای روستا طرح و نقشه داده‌اند و خواسته‌اند روستائی را رشد داده و او را در محل زندگی‌اش تثبیت کرده و مانع مهاجرت او به پیشوهای شهرها شوند ولی نتیجهٔ کار معکوس شده و روستائیان بجای تثبیت در روستا، به شهرها مهاجرت کرده‌اند. بروسا برق و آب و... هم داده‌اند ولی نتیجهٔ عکس از بابت مسئله مهاجرت گرفته شده است. در مورد عشایر نیز بهمین نحو عمل شده است و یا گاهی اوقات عمل میشود. مثلاً جهت دلسوزی برای عشایر و تقویت دامپروری به آنها ماشین وانت داده میشود اما خود عشایری با فروش گوسفندان خود که بتواند وانت را بخرد رابطه‌اش را با دامداری قطع نموده و یا به مسافرتی می‌پردازد و یا با فروش آن در بازار آزاد و تهیهٔ سرمایه اقدام به ایجاد مغازه‌ای در کنار شهرهای عشایری! مانند پاسوج - ایلام - شهرکرد می‌نماید!! و می‌بینیم این دلسوزی نتیجهٔ معکوس داده و زندگی عشایری را تهدید می‌نماید. بنابراین درک و شناختی که انسان در مقام اجرا و عمل از موضوعی پیدا میکند با درک و شناختی که فرد در

کتاب و گزارش و نقل به آن علم پیدا می‌نماید خیلی تفاوت دارد.

## تأثیر رفتارهای بد در روحیهٔ ارباب رجوع

مسائل دیگری که در رابطه با نیروی انسانی دستگاهها مطرح میباشد رفتارها و روحیات و خصصتهایی است که در اذهان عمومی به کارمندان منتسب می‌دانند که مختصراً به آنها اشاره می‌گردد.

یکی از آن موارد ناراضی تراشی است که هنوز در روحیهٔ بعضی از کادربندی‌های اداری متأسفانه مشاهده می‌گردد و جالب اینکه گاهی اوقات فردی پیدا می‌شود که گویا از اینکه ارباب رجوع را ناراضی کند لذت می‌برد و این امر برایش عادت شده است. یکی دیگر از آن موارد وجود روحیهٔ «بمن مربوط نیست!» و آقای رئیس و یا مدیر کل باید دستور بدهند! که این روحیه بوفور یافت میشود حال این امر مولود رند بودن کارمند و یا عادتی که سالهاست در کار اداری برایش ایجاد شده و یا احساس عدم استقلال است که مسئولین بالاتر به او نداده‌اند خود بحث جداگانه دارد. ولی غالباً ارباب رجوع با این جمله که «باید آقای رئیس دستور بدهند» روپرو است. این افراد از خود ظاهراً رفع مسئولیت و تکلیف می‌نمایند و از طرفی دیگر باعث تراکم کارهای بیمورد برای مسئولین و مدیران خود میشوند و همانطور که قبلاً بیان گردید یکی از عوامل تمرکز گزائی غیررسمی در دستگاهها و ادارات می‌باشند.

یکی دیگر از موارد مزبور وجود خوی و باور غریبه نسبت به واقعیات و تمایلات و علائق مردم میباشد که همانطور که یاد شد این امر در حوزه‌های ستادی بیشتر مشاهده میشود و این امر از تربیت تخصصی نامطلوب دانشگاهی و وجود رسوبات فرهنگ زدگی و تمدن زدگی غرب ناشی می‌گردد که به کارمندان بطور ضمنی القاء می‌گردید و آنها حسابشان را از مردم و تمایلات مردم جدا می‌کردند و اقدامات آنها در خصوص مسائل فرهنگی - اجتماعی - اقتصادی - خدماتی و کالبدی، تبلور دیدگاههای مبتنی بر ارزشهای

فرهنگی غرب بود.

تمرکز گزائی نیز روحیه‌ای است که برخی از کارمندان آنرا دارند و از اینکه امور جزئی را به مسئولین بالاتر ارجاع دهند لذت می‌برند. و این بی‌اعتمادی بخود که در بعضی از آنها وجود دارد احتمالاً ناشی از القاء روحیهٔ خود کم بینی و احساس حقارتی است که سالها فرهنگ غرب به مردم و بخصوص کارمندان دولت، تزریق نمود و الآن هم این روحیهٔ تمرکز گزائی یکی از خصصتهای ناپسندی است که بعضی از کارکنان شاید به آن بی‌اند. فقر روحیهٔ تفکر و خلاقیت نیز از مشخصه‌های کادربندی کشور ما است و این مسئله هم یک القاء فرهنگی است که ریشه در هدف فرهنگی احساس حقارت کردن ما دارد. در سیستم اجرایی کشور تفکر و خلاقیت غریب است و گاهی کارمند که با یک شیوه و روش کار عادت کرده است بطوری برایش ملکه شده است که خارج از آن را نمی‌تواند تصور کند و این امر نوعی ایستایی و تسخیر است که دارای نوآوری، و خلاقیت بردار نیست. دیواره‌های ذهن او بسیار کبرخاست و خشک شده است و گاهی آنچنان سخت شده است که گویا این دیواره با زدن پتک هم شکسته نمی‌شود و او را سالها به روش خاصی عادت داده‌اند و قالبی‌اش کرده‌اند و اگر آن روش و آن قالب از او گرفته شود دیگر برای کار کردن ندارد چونکه نمی‌تواند بیاندیشد چرا که او را بفکر کردن عادت نداده‌اند و یا در فکر کردن و اندیشه قالبی‌اش نکرده‌اند بلکه برعکس در فکر نکردن و بیاندیشیدن قالبی‌اش نموده‌اند و سیستم اداری و اجرایی کشور از این بابت نیز لطمهٔ زیادی را متحمل می‌گردد.

از دیگر مسائل نیروی انسانی این است که گاهی اوقات افراد بر اساس تخصص تحصیلی و یا آموزشی خود اشتغال ندارند و بر حسب ضرورت به کار گمارده میشوند و طبیعی است که وقتی کسی در کاری که تخصص و تجربهٔ آنرا ندارد بکار گماشته شود نه تنها کارائی لازم را ندارد بلکه باعث به هم پاشیده شدن امور و تأخیر در انجام آن می‌شود. مثلاً مشاهده می‌شود که یک مهندس کشاورزی در کار بازرگانی و یا سیاسی و یا





لیسانس مدیریت بازرگانی در کار اداری و یک لیسانس فیزیک در کار بازرگانی و یک لیسانس شیمی در کار سیاسی و یا اجتماعی و... اشتغال دارد در صورتی که اگر افراد براساس تخصص تحصیلی خود، در کارهای کارشناسی بکار گرفته شوند مسلماً بازده آنها همراه با تجربه بیشتر خواهد بود.

یکی دیگر از مسائلی که در نیروی انسانی دستگاهها باید مدنظر قرار گیرد بخصوص در شرایطی که کار اداری و دولتی نسبت به کارهای بخش خصوصی کم جاذبه باشد این است که باید ترتیبی داده شود که با هوش ترین و خوش فکرتترین و مبتکرترین افراد جامعه جذب کادری دولتی شوند. بنابراین کار دولتی نسبت به مشاغل خصوصی باید از درآمد و جاذبه بیشتر برخوردار باشد تا بتواند آنها را جذب نماید. (البته با غیر متمرکز کردن امور، به کادر اداری و پستهای فراوان نیاز نمی باشد و تویم کنونی تشکیلات سیستم اجرایی کشور کاهش خواهد یافت) جذب آنها باعث فعال شدن و قوی شدن سیستم دولتی که اداره کننده کشور می باشد بویژه در حوزه های ستادی خواهد شد و دولت بهتر خواهد توانست مسائل مملکت را رفع و رجوع نموده و راههای رشد و توسعه را سریعتر پیماید. در صورتی که اگر مانند گذشته دستگاه اداری جاذبه دار نباشد بهترینها جذب آن نشده و افراد ضعیف و ناتوان به سیستم اداری روی خواهند آورد و معلوم است که وقتی نیروی انسانی دستگاههای اداره کننده کشور ضعیف باشند دولت نخواهد توانست کشور را

درست اداره کرده و طرق رشد و توسعه را در زمان کوتاهتری طی نماید.

از مسائل دیگری که نظام اداری و اجرایی کشور با آن روبرو است، کم بودن آموزشهای حین خدمت کارمندان می باشد. وقتی در کنار کسب تجربه توسط کارمند و کارشناس، آموزش و تربیت دانش شغلی جدید وجود داشته باشد از او فردی متحول، پویا و نوآور ساخته خواهد شد. و از ایستائی و تحجر او جلوگیری بعمل خواهد آمد. وجود روحیه کار قالبی و تحجر و ایستائی و کیرخشی دیواره های ذهنی در بین بعضی از کارمندان که قبلاً نیز توضیح داده شد عمدتاً ناشی از فقر آموزشهای حین خدمت می باشد و چون اهمیت این آموزشها در کشور بخوبی شناخته شده نیست و دستگاهها و مدیران کمتر به آن بها می دهند لذا از نتیجه مفید آن نیز محروم می باشند آموزش حین خدمت، ضمن اینکه فرد را به دانش شغلی جدید مسلح کرده و او را توانا می نماید می تواند در حلقه و فصل امور و باز شدن پیچیدگیهای شغلی مفید واقع گردد. روشهای جدید کار که در آموزشها به فرد داده میشود باعث باز شدن ابعاد ذهن کارمند و جلوگیری از بسته بودن و خشکی آن میگردد. و اصولاً حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب در هر سیستمی از طریق آموزشهای حین خدمت قابل اعمال می باشد و این آموزشها محدود به شغل ها و یا افراد خاصی نیست بلکه همه مشاغل دولتی - آزاد و شرکتها و کارخانجات حتی راننده ماشین و تراکتور را دربر می گیرد ولی برای کسانی که نقش آموزشی دارند

مانند معلمین و دبیران و اساتید دانشگاهها، آموزش حین خدمت بیشتر تأکید می گردد زیرا آنها باید همیشه به دانش نومسلح باشند، و تربیت دانش نو فقط از طریق آموزش حین خدمت و به شکلهای مختلف آن مانند کلاس - خودخوانی - رسانه های گروهی و... و بصورت رسمی یا غیر رسمی مقدور می باشد.

آنچه که بیان گردید مسائل مبتلا به سیستم اجرایی کشور در ارتباط با نیروی انسانی آن میباشد و این مسائل هم بالفعل و هم بالقوه موجب مشکلات بوده و بعنوان ریشه و منشاء گیرهای کارها عمل میکنند، و کاهش تدریجی کارمندان و کارشناسان. افزایش وظایف جدید. افزایش حجم عملیات اداری و مکانیاتی. نبودن فرصت تفکر و اندیشیدن و برنامه ریزی کردن، همگی عواملی هستند که بالقوه، آستانه گرهای کوری در مسائل اجرایی کشور برای آینده نه چندان دور می باشند چرا که مسائل در کشور روز بروز افزوده می گردد و نیازهای جدید ایجاد و متویم می شوند و برخورد اساسی و برنامه ای نکردن با آنها و ریشه یابی نشدن و مبارزه کردن با معلولها بجای علتها، بعنوان کار و وظیفه روزمره دستگاهها، امور اجرایی کشور را آستانه طیف وسیعی از مشکلات و گرهما میکنند که حل کردن آنها در آینده بمراتب مشکل تر خواهد بود و لذا باید هر چه زودتر دولت و مجلس برای رها شدن از کار روزمره و گرایش به کار برنامه ای و بنیادی دستگاهها و نهادها اقدام نمایند تا قبل از اینکه مشکلات آنها را بلعیده و غرق نماید آنها مشکلات را ریشه یابی و علت جوشی نموده و با مبارزه با علتها و رفع آنها بر مشکلات فائق آیند. انشاء الله. ادامه دارد

• امام حسن عسکری (ع):

«لَا يَشْغَلُكَ رِزْقٌ مَضْمُونٌ عَنْ عَمَلٍ مَفْرُوضٍ»

(تحف العقول - ص ۳۶۸)

مبادا اندیشه رزق و روزی تضمین شده (از سوی خداوند) تو را از انجام کار لازم و ضروری باز دارد.