



A critical examination of the components of employee lifestyle in bureaucratic government organizations of Iran

Abdolhamid Bayat ¹ | Seyyed Ibrahim Rauf Mousavi ²

Abstract

In this research, the issue of modern work organization in Iran and its incompatibility with the traditional work system in this country has been discussed. The entrance to the discussion is to pay attention to the issue of "employee" with components such as lack of motivation of employees, inefficiency of the personnel system and corruption and slowness and procrastination in this structure. In order to investigate this issue using historical sociology method, the issue of modern labor organization entering Iran, its confrontation with work culture in Iran and its social consequences have been discussed. Non-rationality, sanctity of work, cooperation and cooperation instead of cooperation and competition, relationship between product and producer, quality of Iranian products are considered the most important components of work culture in Iran. In the following, the many experiences of entering modern organization in Iran and its social consequences are examined. The failures of modern organizations such as the army, banks, public education, medical and health systems, and the like; It shows the incompatibility of the Iranian people's civilizational identity with the modern work system. The reason for these continuous failures, contrary to the initial idea, is not a deficiency in the personality of Iranians, nor in not being well-westernized, but the main reason is the incompatibility of the Western work system with the Iranian personality and work system. Finally, it is proposed to design new structures that are appropriate to the work culture in Iran.

Keywords: Traditional work system modern work system employee bureaucracy. lifestyle.

DOR: 20.1001.1.22516980.1402.31.2.3.1

1.Ph.D. student of cultural sociology of Allameh Tabatabai University and instructor of Imam Hossein (AS) Officer Training and Guards University.

2. Corresponding author: Assistant Professor, Faculty of Social and Cultural Sciences, Imam Hossein University, Tehran, Iran. raoufmousavi@gmail.com

بررسی انتقادی مولفه‌های سبک زندگی کارمندی در سازمان‌های دولتی بوروکراتیک ایران

سید ابراهیم رئوف موسوی^۱ | عبدالحمید بیات^۲

چکیده

توجه به مسئله «کارمندی» با مؤلفه‌هایی چون بی‌انگیزگی کارمندان، ناکارآمدی نظام کارمندی و فساد و کُندی و تعلل در سازمان‌های بوروکراتیک از مقولات مهمی است که از منظرهای مختلفی به آن پرداخته شده است. در این تحقیق سعی شده در نسبت میان جامعه و انسان ایرانی با سازمان بوروکراتیک مدرن ابعاد موضوع طرح گردد. برای این مهم بازخوانی نظام سنتی کار در ایران و شناخت مؤلفه‌های آن نظام ضروری تشخیص داده شد که با روش جامعه‌شناسی تاریخی صورت گرفت. یافته‌های تحقیق در این بخش راسیونال نبودن، تقدس معنای کار، همیاری و تعاون به جای همکاری و رقابت، رابطه بین محصول و تولید کننده، با کیفیت بودن محصولات ایرانی را به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام سنتی کار در ایران نشان داد. در ادامه تجربیات متعدد ورود سازمان مدرن به ایران و تبعات اجتماعی آن مورد بررسی قرار گرفت و تجربه‌های شکست‌های سازمان‌های مدرنی چون ارتش، بانک، آموزش عمومی، نظام پزشکی و سلامت و امثال آن در زندگی ایرانیان بررسی شد. در نتیجه‌گیری مشخص شد که جمع‌بندی شکست‌ها ذیل ناهماهنگی میان جامعه ایرانی و انسان ایرانی با سازمان مدرن کار اگرچه بخشی از واقعیت را بازنمایی می‌کند اما صورت‌بندی آن با عنوان نداشتن آمادگی‌های فرهنگی، اجتماعی، مهارتی از سوی جامعه ایرانی برای بکارگیری سازمان مدرن نادرست است. بلکه این ناهماهنگی حداقل در موارد مهمی باید با تغییرات بنیادین در انگاره‌ها و آموزه‌ها و اصول سازمان تدارک گردد و نه با تغییر در آمادگی‌های فرهنگی و اجتماعی ایرانیان.

کلیدواژه‌ها: سبک زندگی کارمندی، نظام کار مدرن، بوروکراسی، نظام کار سنتی، سازمان‌های دولتی ایران، سازمان ایرانی.

سال سی و یکم
تابستان ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۱۰/۲۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۶/۰۵

صص: ۱۶۷-۱۲۹

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵



DOR: 20.1001.1.22516980.1402.31.2.3.1

۱. نویسنده مسئول: استادیار دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.

raoufmousavi@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی دانشگاه علامه طباطبایی و مربی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری

امام حسین(ع).

مقدمه

سازمان مدرن کار در ایران برای کارکنان آن، غالباً با عبارت «کارمندی» شناخته می‌شود. ایرانیان مانند هر قوم و ملت دیگری برای تامین نیازهای خود به «کار» اقدام کرده و سازمانی متناسب با فرهنگ خود برای آن طراحی کرده بودند. اداره امورات کشور در «دیوان» شاهان انجام می‌شد و رابطه حکومت با مردم از نوع «استخدام» نبود. سازمان مدرن در شرایطی تاریخی وارد ایران شد و تاثیراتی شگرف بر خلق و خوی کارکنان خود و البته عموم مردم گذاشت.

برای برخی در مواجهه با سازمان مدرن، سوال این‌گونه شکل گرفته که «چرا کارمندان، کار نمی‌کنند؟» یا به زبان رسمی‌تر این که «چرا بهره‌وری و انگیزه کارمندان پایین است؟» خلیل اقدم (1392) در مقاله مفصلی با عنوان «مطالعه تحقیقات انجام گرفته در رابطه با بهره‌وری نیروی انسانی» با بررسی دوازده تحقیق صورت گرفته در این زمینه در ایران، نشان می‌دهد بهره‌وری نیروی انسانی در همه تحقیقات پایین و گاهی حتی منفی بوده است! خبرگزاری رسمی ایسنا وضعیت بهره‌وری ایران در مقایسه با کشورهای منطقه را چنین توصیف کرده است: «ایران در بین ۲۵ کشور منطقه از نظر شاخص بهره‌وری نیروی کار و سرمایه به ترتیب در رده‌های ۱۲ و ۲۲ قرار دارد.» (خبرگزاری ایسنا، ۱۳۹۱/۴/۱۰) اما به مرور نمایان گردید که هر کس در بروکراسی اداری گرفتار می‌شود، شامل کارمند و رئیس و ارباب رجوع، همگی با کسالت و بی‌انگیزگی و کُندی دست و پنجه نرم می‌کنند.

توصیه‌های اخلاقی به کارمندان، مانند این که اخلاص داشته باشید، حلال بخورید، حقوق ارباب رجوع را رعایت کنید و امثال این‌ها هم تاثیر جدی ندارد؛ نه در ایران و نه در جهان. اگر موثر بود این حجم انبوه از کتب و مقالات در رشته «مدیریت منابع انسانی» نیاز نمی‌شد. جامعه‌شناسان هم فراوان از تاثیر سازمان بروکراتیک بر شخصیت انسان‌ها گفته‌اند؛ از این که زندگی شخصی و اجتماعی «کارمندان» تحت تاثیر اداره آسیب می‌بیند و روابط خانوادگی سرد می‌شود و... اما آن سوال، سوال این پژوهش نیست؛ بلکه سوال از خود سازمان بروکراتیک و تناسب آن با فرهنگ کار در ایران است. نکته مهم آن که ویژگی‌های مذکور، صرفاً در سازمان‌های بروکراتیک خود را نشان می‌دهند و در جامعه معاصر ایرانی، بسیاری سازمان‌ها و

نهادهایی وجود دارند که فاقد مولفه‌های مذکور بوده و یا هستند: بسیج، جهاد سازندگی، اردوهای جهادی، هیئات مذهبی، شرکت‌های دانش بنیان و استارت‌آپ‌ها مثالهایی ملموس و عینی در این زمینه هستند. بنابراین مطالعه «نسبت سازمان بروکراتیک با فرهنگ کار در ایران» مورد توجه در این پژوهش می‌باشد.

لازم است تذکر داده شود مراد از واژه‌ی «سازمان»، «اداره» و «بوروکراسی»، در تحقیق حاضر، به عنوان مصادیق سازمان پس از انقلاب صنعتی به کار برده می‌شود. مبنای این کاربرد آن است که «سازمان»، «به شکلی که ما هم اکنون آنها را می‌شناسیم، طی قرون هفدهم و هجدهم در اروپا و آمریکا، آنهم طی دوره‌ی توسعه اقتصادی و سیاسی و با دوره روشنگری به منصفی ظهور رسیدند». (اسکات ۱۳۹۱: ۱۵)

از دوره مشروطه به این سو، بسیاری از مظاهر تمدنی غرب را وارد کشور شده‌اند که از جمله آنها، «سازمان مدرن» است که توانسته ساز و کارهای نظام سنتی کار در ایران را به کنار زده و هیمنه خود را بر بسیاری ابعاد حیات اجتماعی ایرانیان گسترش دهد. نظام دیوان‌سالار درباری کنار زده شد و «بوروکراسی» جایگزین آن گردید. این تغییر سازمانی، تبعات گسترده اجتماعی بر خلق و خوی ایرانیان گذاشت و البته هرگز نتوانست به عنوان نظامی کارآمد، امورات جاریه مملکت را اداره کند. نظام بروکراتیک و کارکنان آن (کارمندان) همواره متهم به «کُندی»، «ناکارآمدی»، «فساد»، «بی‌مسئولیتی»، «سستی و تنبلی» و عباراتی از این دست بوده‌اند. چرا «کارمندان» ایرانی، به چنین صفاتی شناخته می‌شوند؟ آیا در ابعادی تاریخی-تمدنی، ما ایرانیان، این چنین سست و تنبل و ناکارآمد بوده‌ایم؟ یا این که باید به جای جستجوی مشکل در عاملیت انسان‌ها، به جستجوی آن در ساختار و سازمان کار پرداخت؟ بررسی این سوالات در بستر تاریخ ایران - که نمایان‌گر هویت و شخصیت ما ایرانیان می‌باشد - محور اساسی این نوشتار می‌باشد.

در علم مدیریت در خصوص سوالات فوق، به مواردی مثل عوامل افزایش/کاهش انگیزه کارکنان، محیط اداری، هم‌سویی اهداف سازمانی با اهداف فردی، خدمات کارکنان، نظام جبران خدمات، نظام بازرسی و ارزیابی عملکرد و مواردی از این دست سخن گفته شده است که نه تنها پاسخی برای سوالات ما - در حوزه جامعه‌شناسی سازمان - نیستند؛ بلکه خود محل بحث هستند. نظام بروکراتیک، با همه ابعاد آن دارای تاثیرات اجتماعی است که باید مورد مطالعه قرار گیرند.

تمامیت این نظام، از استخدام تا تشویق و تنبیه و جبران خدمات و کنترل و... نظامی از کار را بنا می‌کند که مورد این پژوهش قرار دارد؛ نه این که پیشینه این پژوهش باشد. بنابراین پژوهش حاضر به شکل‌گیری سازمان مدرن در بستر تاریخی انحصاری آن و میزان تناسب آن با سازمان کار در بستر تاریخی اجتماعی ایران توجه دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اکثریت با درصد بسیار بالایی از منابع مربوط به سازمان از منظر دانش مدیریت و با محوریت هدف سازمان یعنی کارآمدی به معنای لغوی به موضوع پرداخته‌اند. دسته‌ای با نگاه طراحی و دسته بیشتری با نگاه توصیفی و تبیینی و البته تکمله‌ای بر طراحی نوشته شده‌اند. دسته‌ای دیگر از منابع که نگاه آسیب‌شناختی به سازمان داشته‌اند اما آسیب‌های آن را شناخته، برخی را ضروری و گریزناپذیر و عمده‌ی آسیب‌ها را قابل رفع دانسته و آسیب‌شناسیشان ناظر به اصلاح بوده است و اصل سازمان را محل تأمل و تردید قرار نداده‌اند. اما دسته‌ای دیگر از منابع از زاویه انسان به سازمان نگرسته‌اند که به پژوهش حاضر نزدیک‌ترند.

«تبیین انسان شناختی بوروکراسی در آثار افرادی مانند ویلیام وایت^۱، جان سیلی^۲، الکساندر سیم و الیزابت لوسی آمده است. در این میان اثر ریسمن^۳ با عنوان جماعت تنها^۴ قابل ملاحظه است.» (پورکیانی ۱۴۰۰: ۱۳۶)

در زمینه مولفه‌های سازمان مدرن کار، در جامعه‌شناسی کلاسیک و غربی می‌توان دو اثر عمده را نام برد: «سرمایه» (۱۹۸۴م) اثر کارل مارکس که نظام کار در جامعه مدرن و کارخانه‌های صنعتی را مورد کنکاش و البته انتقاد قرار داده است؛ و کتاب «اقتصاد و جامعه» (۱۹۲۲ م) اثر ماکس وبر که او نیز به این موضوع از زاویه کار کارمندی توجه کرده و برخلاف مارکس، نگاهی مثبت بدان داشته است. البته او نیز در پایان مباحث خود برای نشان دادن آسیب‌های سازمان بروکرات، از عبارت «قفس آهنین» استفاده می‌کند. همچنین در آثار متاخر نیز پیتر برگر در کتاب

Whyte, William Hollingsworth -۱

Brown, John Seely-۲

۳ David Riesman

۴ The Lonely Crowd

«سایان مقدس» (۱۳۹۹ ش) سازمان مدرن را با عنوان «نظام فن سالار» معرفی کرده تبدیل افراد به گُذ، شخصیت زدایی از افراد و گمنامی، پیش‌بینی پذیری، طبقه‌بندی، سلسله مراتب، اهمیت تحصیل و تخصص و در نهایت بی‌قدرتی انسان را از مولفه‌های این سازمان بدون دین می‌داند. سازمانی که از سایه بان مقدس دوره پیشامدرن خارج شده و آرامش و یگانگی بشر را به سوی ناآرامی و بی‌معنایی سوق داده است.

کتاب «نظریه سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها» که توسط مکولی، دبرلی و جانسون نوشته شده است با توجه به طرح انتقادات متعدد به سازمان بویژه از منظر تأثیر بر فرد یکی از مطالعاتی است که در گذر از نگاه مطلق‌انگارانه نسبت به سازمان راهگشا است.

«تاملی بر تعامل بوروکراسی و فرهنگ در ایران» مقاله‌ای است برگرفته از رساله دکتری که ناسازگاری ویژگی‌های فرهنگی و ارزشی ایرانیان با ساختار بوروکراسی را نشان داده و البته در نهایت پیشنهاد کرده تا در فرایندی طولانی مدت، با استفاده از ظرفیت‌های اولیه فرهنگ ایرانی، آن را با بوروکراسی سازگار نمایند تا به مرور سایر اجزای فرهنگ نیز مطابق با مولفه‌های سازمان بروکرات اصلاح شوند. (فقیهی و همکاران، ۱۳۸۹) این مقاله فرهنگ ایرانی را ضعیف و منفی تلقی کرده که البته واجد ظرفیت‌هایی برای اصلاح و در نتیجه بروکرات شدن می‌باشد: «برخی از ویژگی‌های فرهنگی ایران نظیر فامیل بازی، اقتدارگرایی و اعطاء امتیازهای ویژه به افراد صاحب جایگاه قدرت، عدم پذیرش نقطه نظرهای مخالف، اجتناب از عدم اطمینانها، کم اعتمادی نسبت به یکدیگر، گریز از مسئولیتها، سطح پایین آینده نگری، مبادرت به پارتی بازی و احساسی و هیجانی عمل کردن، که از عقلانیت کمتری برخوردارند، تأثیر عمیقی بر ویژگی‌های ساختار بوروکراسی داشته اند.»

«بررسی بوروکراسی و چالش‌های آن در ایران» به تفصیل ناکارآمدی نظام بروکراتیک در سیستم اداری ایران را مورد بررسی قرار داده و در نهایت نشان داده است که به تبع همین ناکارآمدی، اعتماد عمومی به سازمان‌های بروکراتیک بسیار پایین است. (جمالی نسب و همکاران: ۱۳۹۸)

پایان نامه دکتری دلاوری دفاع شده در سال ۱۳۹۱ با عنوان «آسیب شناسی نقش و جایگاه بوروکراسی در فرایند توسعه سیاسی ایران» نه تنها بوروکراسی را نامتجانس با فرهنگ ایرانی و در

نتیجه ناکارآمد دانسته بلکه پا را فراتر نهاده و آن را عامل بسیاری مشکلات نیز تلقی می‌کند: «گسترش بوروکراسی موجب ناکارآمدی بوروکراسی و ناکارآمدی بوروکراسی نیز موجب توسعه نیافتگی سیاسی گردیده است. بوروکراسی به دلیل ضعف ساختاری و فقدان قابلیت نهادی با افزایش حجم، هزینه و فساد خود مزید بر علت شده و به جای افزایش کارایی، بر ناکارآمدی نهاد دولت افزوده است.» (دلاوری و همکاران، ۱۳۹۱)

«بوروکراسی دولتی و خروج برخی نیروهای متخصص از ایران: درآمدی مقایسه‌ای» بوروکراسی را از همان ابتدای ورود به ایران تاکنون، ناکارآمد تلقی کرده و آن را به نوعی عامل توسعه نیافتگی کشور و فرار نخبگان محسوب می‌کند: «از زمان شکل‌گیری دولت مدرن در ایران و توسعه‌ی بوروکراسی شاهد ناکارآمدی آن بوده‌ایم؛ تداوم این مسئله به ناکارآمدی دولت، خروج نیروهای متخصص از کشور و تعمیق توسعه نیافتگی کشور انجامیده است.» (ترجمان و غفاری، ۱۳۹۴)

«فروپوشی ده و کژبالشی شهر ایرانی (کاهندگی فرهنگ تولیدی و افزایش فرهنگ مصرفی در ایران)» نشان می‌دهد که فرهنگ سنتی ایران مبتنی بر کار و تولید بوده اما متأثر از ورود نظام مدرن و صنعت و مهاجرت ناگزیر ایرانیان به شهر و نیز صادرات منابع زیرزمینی علی‌الخصوص سوخت‌های فسیلی، آن فرهنگ تولیدی و کار به فرهنگی مصرفی تبدیل شده است. (فرهادی، ۱۳۹۰) این مقاله، علی‌رغم قوت نظری و تحقیقی، پیشنهاد عملی مناسبی برای امروز ایران ارائه نمی‌دهد. پژوهش‌های دیگر از این نویسنده شامل «انسان‌شناسی یاری‌گری»، «واره یا نوعی تعاونی سنتی کهن و زنانه در ایران و علل تداوم آن» نیز توجهی عمیق به فرهنگ کار در ایران دارد که زمینه مشترک همه این مقالات بزرگداشت فرهنگ کار سنتی در ایران و نقد بر فرهنگ مدرن کار در ایران می‌باشد.

آثار جواد صفی‌نژاد به‌ویژه اصلی‌ترین اثر او با عنوان «کاریز در ایران و شیوه‌های سنتی بهره‌گیری از آن» هرچند موضوعش سازمان و ساختار کار نیست اما حاوی نگاهی متفاوت به شیوه کار و تأمین نیاز در تاریخ ایران است که می‌تواند ما را به سمت تشخیص سازمان و ساختار کاری متفاوت در ایران از منظر دانش مدیریت و سازمان‌هدایت کند هرچند زوایه ورود اصلی صفی‌نژاد

منظر سازمانی نیست. کتاب عشایر مرکزی ایران نیز با پرداختن به ساختارهایی مانند «بنه» از زاویه توجه دادن به سازمان‌هایی متفاوت از کار به‌عنوان پیشینه این مقاله قابل اشاره هستند.

«آسیب‌شناسی تاریخی - اجتماعی کار در ایران» بیان می‌کند که فرهنگ تولید در تاریخ ایران همواره حضور جدی داشته اما تحت تاثیر «زمینه‌های درونی شامل زیست بوم، ترویج ارزش‌های نامولد» و «سلطه به‌عنوان زمینه بیرونی» فرهنگ کار در ایران با رکود جدی مواجه شده است. (عباسی، ۱۳۹۴) این پژوهش نیز چون پژوهش‌های فرهادی فرهنگ کار در جامعه کنونی را غیرمولد و نامناسب توصیف کرده و گذشته را گذشته‌ای پرافتخار می‌داند.

در مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان «جامعه‌شناسی کار؛ پژوهشی پیرامون معنای کار نزد کارکنان پژوهشگاه رویان جهاد دانشگاهی»، با مطالعه کیفی در آن پژوهشگاه به این نتیجه رسیده که کار در میان اعضا واجد معنای «رویش مقدس» بوده که تقدس و تبرک با حرکت و رشد به نحوی جداناپذیر با یکدیگر آمیخته هستند. مزیت این پژوهش بر موارد پیشین در این است که بر ویژگی سازمان کارآمد ایرانی - که از قضا غیربروکراتیک است - تمرکز کرده و همچنین بر مواردی مربوط به گذشته - دور یا نزدیک - متوقف نشده بلکه فرهنگ کار ایرانی در زمان حاضر را نشان داده است. این پژوهش نزدیک‌ترین موضع نظری به پژوهش حاضر را دارا می‌باشد.

«نظام اداری مسلمانان در صدر اسلام» عنوان کتابی است که با رویکردی تاریخی نوشته شده است داده‌های تاریخی مناسبی را در اختیار مخاطب قرار می‌دهد اما تحقیق در پی آن نیست که از منظر دانش سازمان و با نگاه ساختارپژوهانه به نظام اداری مسلمانان بپردازد.

به‌طور کلی پژوهش‌های صورت گرفته مرتبط با مقاله حاضر را با قدری مسامحه در چهار دسته می‌توان قرارداد. نخست

پژوهش‌هایی که صرفاً با نگاه تاریخی به بوروکراسی و سازمان در سابقه ایرانی پرداخته‌اند و دیدگاه مشخصی نسبت به بوروکراسی و سازمان نداشته‌اند و اساساً بازخوانی تاریخیشان نتوانسته است به دانش مدیریت نزدیک شود. داده‌های این دسته به‌عنوان مواد اولیه تحقیق حاضر قابل استفاده هستند اما با توجه به موضع مقاله حاضر در برابر سازمان ارتباطی با این مقاله ندارند. دسته دوم منابع و تحقیقاتی هستند که نگاهی نزدیک به مطلق به سازمان‌های مدرن دارند و هرچند انتقادات نسبت به سازمان و بوروکراسی را مطلقاً نفی نمی‌کنند اما آن را عوارض و آسیب‌های

طبیعی یک ضرورت غیرقابل انکار می‌دانند که البته بهتر است تا حد ممکن از آن کاسته شود. موضع این آثار در نقطه مقابل منظر پژوهش حاضر است. در میان این تحقیقات آن دسته که ذیل این موضوع بر جامعه ایران متمرکز بوده‌اند در موضوع سازمان بروکراتیک، به تایید این ادعا می‌پردازند که سازمان بروکراتیک در ایران ناکارآمد است، اما عمدتاً مشکل را نه در سازمان بروکراتیک که در فرهنگ ایرانی جستجو کرده و به دنبال تغییر فرهنگ ایرانی و شیوه‌های تطابق دادن آن با این سازمان اقدام می‌کنند. در واقع، سازمان مدرن کار به عنوان اصل در نظر گرفته شده و فرهنگ ایرانی که ناسازگار با آن می‌باشد، محل انتقاد قرار گرفته است. طرفه آن که در نظریه پردازان غربی در حوزه جامعه‌شناسی کار، خود بوروکراسی را محل انتقاد قرار داده و آن را به عنوان ریشه بسیاری مشکلات جوامع غربی تلقی کرده‌اند. در واقع، غربی‌ها به عنوان مخترعین بوروکراسی، آن را پدیده‌ای انسانی و محل تردید و قابل انتقاد لحاظ کرده‌اند اما بخش مهمی پژوهشگران ایرانی، بوروکراسی را به عنوان اصلی مسلم تلقی کرده و ناکارآمدی آن را به فرهنگ ایرانی منسوب نموده‌اند.

دسته سوم آثاری هستند که نگاه‌های انتقادی بسیار جدی تری نسبت به سازمان دارند، تحقیق حاضر از این زاویه به این آثار نزدیک است با دو تفاوت، اولاً اینکه مبنای تردید در بوروکراسی و سازمان در موارد متعددی متفاوت است و ثانیاً آنکه تحقیق حاضر متمرکز بر نسبت بوروکراسی و سازمان مدرن با انسان و جامعه ایرانی است.

چهارمین دسته آثاری هستند که به جهان سنتی ساختار و سازمان کار در ایران و داشته‌های مهم آن پرداخته‌اند اما کمتر به تعیین نسبت آن با بوروکراسی و سازمان مدرن توجه کرده‌اند به نحوی که می‌توان با مقداری دشواری به انگاره تطابق مبانی و اصول این دو فضا نزدیک شد.

روش پژوهش

این تحقیق با استفاده از روش مطالعات کتابخانه‌ای و با اتکا بر جامعه‌شناسی تاریخی^۱ انجام گرفته است. «جامعه‌شناسی تاریخی جایی است که مفاهیم و نظریه‌های علوم اجتماعی را می‌گیریم و به کار می‌بریم و مطالعه می‌کنیم. اینکه مدرنیته را می‌بینیم ولی صیورورت مدرنیته یعنی

^۱ Historical sociology

«شدن» را می‌بینیم، این نوع مطالعات در جامعه‌شناسی تاریخی قرار می‌گیرند. داده‌هایمان را از تاریخ می‌گیریم بنابراین مسئله‌مان تاریخی می‌شود و اگر از تاریخ داده‌هایی برای وضعیت اکنون خود بگیریم می‌شود جامعه‌شناسی تاریخی.» (جوادی یگانه، ۱۳۹۴)

در واقع جامعه‌شناسی تاریخی فرایند نضج یک پدیده اجتماعی را در فرایند تاریخی آن مورد کنکاش و بررسی قرار می‌دهد. دفلم^۱ می‌گوید «جامعه‌شناسی تاریخی به دنبال نشان دادن چگونگی شکل‌گیری ساختارهای اجتماعی در بستر فرایندهای اجتماعی پیچیده آن می‌باشد.» (1997: 65) در موضوع پژوهش حاضر که به دنبال کشف رابطه بین فرهنگ کار در جامعه ایرانی و ناسازگاری آن با سازمان مدرن کار قرار دارد، بیش از آن که به دنبال جامعه‌شناسی کار باشیم، به دنبال فهم فرایند ورود سازمان مدرن کار به ایران در بستر تاریخ تا امروز خواهیم بود.

جامعه‌شناسی تاریخی دارای دو نحله متفاوت می‌باشد. نحله نخست متأثر از مارکس و هگل و هایدگر، قائل به «تداوم تاریخ» بوده و سیر حرکت تاریخی ملت‌ها را پیوسته و در مسیری معین تلقی می‌کند. نحله دوم در جامعه‌شناسی تاریخی متأثر از میشل فوکو می‌باشد. فوکو در تاریخ به دنبال گسست‌ها بود و از دیرینه‌شناسی و تبارشناسی بهره می‌برد. فوکو معتقد است نحله اول همواره برای تاریخ و پدیده‌های اجتماعی قائل به «روح زمانه» بوده و تضادها و تفاوت‌ها را پنهان می‌کرده است در صورتی که دیرینه‌شناسی به ترسیم فضایی از پراکندگی می‌پردازد. (فوکو، ۱۳۸۸: ۲۰۶) مشخصاً در این پژوهش نحله نخست مد نظر قرار دارد. البته بدیهی است که پیوستگی تاریخی به معنای تصلب و عدم تغییر نیست، تغییرات فرهنگی در همه اعصار به رسمیت شناخته می‌شود اما این تغییرات به منزله گسست و دگرگونی نبوده و امروز هر جامعه‌ای، متأثر از تجارب زیسته و تاریخی آن قرار دارد. در این رویکرد پدیده‌های انسانی و اجتماعی، خلق‌الساعه و ناگهانی نیستند؛ بلکه همگی در فرایندی تاریخی و در بستری از زمان و مکان نضج پیدا می‌کنند. دورکیم در کتاب «تاریخ آموزش در فرانسه» (۱۹۳۸) به وضوح تأثیرپذیری جوامع از تاریخ خود را به رسمیت می‌شناسد، همان‌طور که مارکس در «سرمایه» و وبر در «اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری» چنین رویکردی را اتخاذ کرده‌اند. اگر تاریخ در گذشته متوقف می‌شود، جامعه‌شناسی تاریخی با حال ارتباط داشته و تلاش دارد زمینه‌های تاریخی شکل‌دهنده زمان حال را

^۱ Mathieu Deflem

کشف نماید. مهم آن است که بدانیم «بدون تلفیق تاریخ و جامعه‌شناسی، قائل به فهم گذشته و حال نخواهیم بود» (برک، ۱۳۹۰: ۲۶) میلز معتقد است «تبيين جامعه معاصر بدون توجه به ماهیت تاریخی پدیده‌های اجتماعی به طور کامل امکان پذیر نیست.» (میلز، ۱۳۸۹: ۱۶۰) جامعه‌شناسی تاریخی نشان می‌دهد که شکل‌گیری ساختارهای اجتماعی مستلزم مجموعه‌ای از کنش‌ها در خط سیر تاریخی است (نوری، ۱۳۹۳: ۷۳)

جامعه‌شناسی تاریخی به علت ماهیت میان رشته‌ای خود، دستی بر تاریخ و دستی بر جامعه‌شناسی دارد و تلاش می‌کند ضمن بهره‌گیری از داده‌های تاریخی، تحلیل‌های جامعه‌شناسانه ارائه دهد. از آن جا که موضوع پژوهش حاضر، مطالعه سازمان اجتماعی کار می‌باشد، «جامعه‌شناسی کار و شغل» هم‌بدان نزدیک می‌شود. رابطه متقابل کار و فرهنگ بر یکدیگر، کار را به پدیده‌ای فرهنگی تبدیل کرده است (توسلی، ۱۳۸۹) و به تبع آن می‌توان ادعا کرد اساساً سازمان انجام کار نیز یک پدیده فرهنگی-اجتماعی می‌باشد. این سازمان ضرورتاً متأثر از زمینه اجتماعی است و عدم توجه به این رفت و برگشت در میان سازمان کار و زمینه‌های اجتماعی آن، منجر به بروز کج کارکردها و ناکارآمدی‌ها می‌شود. در پژوهش حاضر نیز تلاش می‌شود با مطالعات کتابخانه‌ای در حوزه سازمان مدرن کار، جامعه‌شناسی و فرهنگ کار در ایران، پاسخی برای سوالات پژوهش یافت شود.

یافته های پژوهش

سازمان مدرن، فرزند مدرنیته و انقلاب صنعتی است و به همین دلیل سرآغاز شکل‌گیری سازمان به معنای امروزی را باید «تغییر ماهیت کار و سازمان از زمان مطرح شدن پدیده‌ی «کارخانه» در اواخر قرن هجدهم» (هچ، ۱۳۹۳: ۵۱) در انقلاب صنعتی جست‌وجو کرد. بدین ترتیب «کارمندان»، شبیه‌ترین انسان‌ها به «کارگران صنعتی» تلقی خواهند شد. با امعان نظر بر این شباهت، فهم نظام کارِ کارگری، به عنوان مقدمه‌ای ضروری برای فهم عمیق‌تر نظام کارمندی مورد بررسی قرار می‌گیرد:

در کارخانه رابطه‌ی کارگر با کار خود کاملاً متفاوت از سابق بود. کسی که در خانه یا مزرعه برای خود کار می‌کرد، به انتخاب خود درباره‌ی اینکه چه روزی به کار پردازد و چه ساعتی

شروع کند و چه ساعتی استراحت کند و چه زمانی کار را رها کند تصمیم می‌گرفت و عمل می‌کرد و هر زمان که تشخیص می‌داد تغییر در شرایط و زمان کار برای خود، خانواده یا سود بیشتر، بهتر است، آزادانه، بدون مکافات طی کردن فرآیندهای طولانی و طاقت‌فرسا و با سرعت و سهولت تغییرات لازم را ایجاد می‌کرد. برنامه کارگرانی که برای دیگران کار می‌کردند نیز منعطف و همراه با زمان‌هایی برای استراحت بود. (دورانت ۱۳۳۷ جلد ۱۰: ۹۱۷)

مارکس در کتاب سرمایه به تفصیل علیه نظام کار مدرن در کارخانه‌ها سخن گفته که موجب ظهور جنبش‌های کارگری شده است. اما عجیب است که او با همه نبوغ خویش، نتوانسته تصویری بزرگتر از نظام کار مدرن در نظر گرفته و آن را نه تنها فقط در کارخانه که در اداره نیز بیابد. مثلا در این پاراگراف، شباهت تام کارمند و کارخانه موج می‌زند اما تمرکز بر کارگر، موجب غفلت از کارمند شده است:

«در تولید کارگاهی و پیشه‌وری، کارگر افزار کار را به خدمت خود در می‌آورد؛ در کارخانه، وی به خدمت ماشین در می‌آید، در مورد اول حرکت وسیله کار از او آغاز می‌شود، در مورد دوم، او باید حرکت وسیله‌ی کار را دنبال کند. در تولید کارگاهی، کارگران اجزای سازوکاری زنده هستند. در کارخانه سازوکاری بی‌جان و مستقل از کارگران وجود دارد که آن‌ها را به‌عنوان زائده‌های زنده در خود گنجانده است.» (مارکس ۱۳۸۶: ۴۵۷)

پس از انقلاب صنعتی و رشد کارخانه‌ها اصول حاکم بر نظام کارخانه‌ای در سایر عرصه‌ها نیز عمومیت یافت تا جایی که رفته‌رفته اصول، روش‌ها، رویه‌ها، روندها، سازوکارها و مناسباتی که هدف اصلی آن کاهش هزینه‌ی تولید کالا در کارخانه‌ها بود، به‌عنوان آموزه‌های عقلی، علمی، قطعی و مسلم برای تمامی اهداف و زمینه‌ها در اذهان همگان نهادینه شد. (رئوف موسوی، ۱۳۹۹: ۳۶) لوکاس نیز هم‌چون مارکس، به شدت تاریخ نظام کار مدرن در اروپا را مورد نقد قرار داده و آن را ویران‌کننده طبیعت و انسانیت دانسته و البته به صورت عجیبی در همان تاریخ متوقف می‌شود: «به‌طور کلی انقلاب صنعتی، به‌ویژه در مراحل نخستینش مسائل اجتماعی و سیاسی جدی‌ای به وجود آورد.» (لوکاس ۱۳۹۳: ۹۹۴) او نیز به عنوان پیرو اندیشه‌های مارکس، شدیداً از کارخانه انتقاد کرده است. هرچند او نتوانسته به صورت کلی به نظام کار مدرن و همه ابعاد آن توجه کند و محصور در نظام کارخانه‌ای باقی مانده است، اما او نیز تبعات گسترده این نظام مدرن

کار را بر همه ساحات زندگی بشر تشخیص داده است: «به‌طور کلی انقلاب صنعتی، به‌ویژه در مراحل نخستینش مسائل اجتماعی و سیاسی جدی‌ای به‌وجود آورد.» (لوکاس ۱۳۹۳: ۹۹۴)

«از جمله آثار صنعت بر جامعه رشد و گسترش سازمان‌های مختلف اجتماعی، به‌ویژه سازمان‌های اداری است. نظام دیوان‌سالاری جامعه، اعم از بوروکراسی دولتی و بخش خصوصی گسترده‌تر، پیچیده‌تر و متنوع‌تر می‌شوند. پدیدار شدن سازمان‌های جدید بوروکراتیک همچون وزارت صنایع، معادن و فلزات، وزارت کار، تأمین اجتماعی، بانک‌ها، سازمان‌های بیمه، موسسه استاندارد صنعتی، شرکت‌های متعدد دولتی و غیردولتی و دیگر سازمان‌های مختلف پرشمار اجتماعی، همه و همه در طیف وسیعی متشکل از دستگاه‌های رسمی و غیررسمی، از اجزاء لاینفک یک جامعه‌ی صنعتی است.» (فریاری ۱۳۷۵: ۱۳۹)

حرکت از نظام کارخانه‌ای به سوی نظام بوروکراسی و شکل‌گیری کارمندی مشابه کارگری، مهم‌ترین نکته‌ای است که باید بدان توجه نمود. «نظام کارخانه‌ای»، «علم جنرال موتورز»، «نظریه‌ی سازمان» و «ایده‌ی بوروکراسی» نظریات ملازم سیطره‌ی سازمان‌های بوروکراتیک دولتی و غیردولتی بر تمامی ابعاد و اجزاء زندگی فردی و اجتماعی بود. این سیطره علاوه بر اینکه تقریباً تمامی نهادهای سابق را متحول ساخت و سازمان‌هایی با مینا، منطق، رویه‌ها و مناسبات جدید را جایگزین آن ساخت، برای تمامی اموری که تا پیش از این فارغ از نهادهای سخت و رسمی سامان می‌یافتند، سازمان‌ها و اداراتی جدید پدید آورد و همه‌ی امور را ذیل سازمان‌های بوروکراتیک بازتعریف و در نتیجه متحول کرد. «سازمان‌های بزرگ بخش نسبتاً زیاد و قابل ملاحظه‌ای از آنچه را که جامعه می‌پنداشتیم زدوده و سازمان‌ها را که زمانی بخشی از جامعه بودند، به جایگزینی برای جامعه تبدیل کرده‌اند.» (اسکات ۱۳۹۰: ۵۷۱) اما قسمت عجیب ماجرا آن است که «بوروکراسی از آغاز توسط واضعش و دیگران به‌شيوه‌ای نکوهیده به کار برده شد» (گیدنز ۱۳۷۸: ۲۹۸) یعنی مبدعان این سازمان مدرن، آن را نامناسب دانسته‌اند اما به طرز عجیبی توسط ما ایرانیان به مثابه امری مطلق و لازم‌الاجرا در نظر گرفته شده و بی‌محبا آن را پذیرفته‌ایم. عبارات صریح و بی‌پرده ملکم خان، بیان‌گر نوع مواجهه ما ایرانیان با این نوع جدید از سازمان می‌باشد:

«کارخانجات یوروپ بر دو نوع است: یک نوع آن را از اجسام و فلزات ساخته‌اند و نوع دیگر از افراد بنی نوع انسان ترتیب داده‌اند؛ مثلاً از چوب و آهن یک کارخانه ساخته‌اند که از یک

طرف پشم می‌ریزند و از طرف دیگر ماهوت برمی‌دارند و همچنین از بنی نوع انسان یک کارخانه ساخته‌اند که از یک طرف اطفال بی‌شعور می‌ریزند و از سمت دیگر مهندس و حکمای کامل بیرون می‌آورند. محصول کارخانجات فلزی کم و بیش در ایران معروف است؛ مثل ساعت و تفنگ و تلگراف و کشتی بخار از وضع و ترتیب این قسم کارخانجات فی‌الجمله اطلاعی داریم، اما از تدابیر و هنری که فرنگی‌ها در کارخانجات انسانی به کار برده‌اند اصلاً اطلاع نداریم؛ مثلاً هیچ نمی‌دانیم که الان در لندن یک کارخانه هست که اگر از پانصد کرور مالیات دیوان، کسی ده تومان بخورد، در آن کارخانه لامحاله معلوم می‌شود و نیز در پاریس چنان کارخانه‌ای هست که اگر در میان هفتاد کرور نفس، به یکی ظلم بشود، حکماً در آنجا بروز می‌کند و همچنین کارخانه‌ای دارند وقتی که ده کرور پول در آنجا بریزند، بعد می‌توانند صد و بیست کرور پول نقد از همان کارخانه بیرون بیاورند و خرج کنند.

ملل یوروپ هر قدر که در کارخانجات و فلزات ترقی کرده‌اند، صدمراتب بیشتر در این کارخانجات انسانی پیش رفته‌اند؛ زیرا که اختراعات صنایع فرنگ اغلب حاصل عقل یک نفر یا نتیجه اجتهاد چند نفر از ارباب صنایع بوده است و حال آنکه این کارخانجات انسانی حاصل عقول و اجتهاد کل حکمای روی زمین است؛ مثلاً هرگز بیست نفر مهندس جمع نشده‌اند که یک کارخانه ساعت بسازند، اما حال هزار سال است که در انگلیس و فرانسه سالی هزار نفر از عقلا و حکمای ملت جمع می‌شوند و در تکمیل کارخانجات انسانی مباحثات و اختراعات تازه می‌نمایند. از این یک نکته می‌توان استنباط کرد که فرنگی‌ها باید چقدر در این کارخانجات انسانی ترقی کرده باشند. حال چیزی که در ایران لازم داریم این کارخانجات انسانی است؛ مثل کارخانه مالیات، کارخانه لشکر، کارخانه عدالت، کارخانه علم، کارخانه امنیت، کارخانه انتظام و غیره... در فرنگ میان این کارخانجات انسانی یک کارخانه دارند که در مرکز دولت واقع شده است و محرک جمیع سایر کارخانجات می‌باشد، این دستگاه بزرگ را «دستگاه دیوان» می‌نامند. (ملکم خان ۱۳۲۷: ۱۱-۱۰)

این جمله پایانی، مبدا همه تحولاتی است که ما را امروز با مساله‌ای به نام «خلق و خوی کارمندی» در انسان‌ها و «نظام بروکراتیک» در سازمان‌ها روبرو کرده است.

«وبر» این ساختار را تقدیس کرده و قدرت و سیادت مشروع را به سه نوع تقسیم می‌کند: سنتی، کاریزماتیک و عقلایی. از نظر وبر قدرت و سیادت بوروکراسی، قدرت و سیادتی عقلایی است. نظام اداری ساخت‌های برآمده از سیادت سنتی، سیادت کاریزمایی، فئودالیزم، نظام شورایی و احزاب را از بین برد که عقلانی نبودند. البته همو در نهایت این ساختار شدیداً عقلانی را «قفس آهنین»^۱ تعبیر می‌کند.

وبر توضیح می‌دهد که خصوصیت بسیار مهم بوروکراسی غیرشخصی بودن، صوری بودن و بدون شور و عشق و نفرت و علاقه و عواطف بودن است. «هر قدر فرهنگ مدرن پیچیده‌تر و تخصصی‌تر می‌شود به جای ارباب و آقای نظام قدیمی که تحت تأثیر لطف مرحمت و عواطف و تمایلات شخصی بودند، این فرهنگ بیشتر خواستار متخصصانی می‌شود که از لحاظ عواطف انسانی در امور سهم نبوده‌اند و از این رو کاملاً عینی هستند. ساخت نظام اداری همه‌ی این‌ها را به نسبت و ترتیب مطلوب ارائه می‌دهد» (وبر ۱۳۹۴: ۳۴۱) و این دقیقاً همانجایی است که در برابر نظام کار در ایران قرار می‌گیرد. همه تجربیات تاریخی ما، علیه نظام عقلانی^۲ غربی قرار دارند که در ادامه به برخی از آن ساختار سنتی و ویژگی‌های آن خواهیم پرداخت.

نظام سنتی کار در ایران

لازم به تذکر است که برخلاف تصور و انموده و پر تکرار، «کار» در ایران به کشاورزی و دامداری محدود نمی‌شده و ایرانیان همان‌طور که به این دو شغل مشغول بوده‌اند، مشاغل دیگری مانند صنعتگری، معماری، ارتشی، دیوانی، علم‌آموزی، طبابت و پزشکی، تجارت را نیز اتخاذ کرده بودند. این تصور که ایرانیان عشایری کوچ‌نشین و مشغول به گاو و گوسفند و فارغ از علم و تمدن بوده‌اند، همان‌قدر که عجیب به نظر می‌رسد، در تحلیل جامعه ایرانی همواره به عنوان آگزیوم^۳ پذیرفته شده و توصیفات و تجویزاتی عجیب بر همین مبنای نادرست ارائه شده که خارج

^۱ Iron Cage

^۲ ترجمه عقلانی از عبارت ration، هرچند ترجمه‌ای مصطلح است اما متأسفانه ترجمه‌ای غلط و فریب‌دهنده در بستر واژگان فارسی محسوب می‌شود. عقلانیت در زبان فارسی به عنوان امری مقدس و متصل به حقیقت لحاظ می‌شود در صورتی که راسیون، عقل منفعت‌طلب و زهدگونه پروتستانی را درون خود دارد.

^۳ Axiom

از حیثه این بحث می‌باشد. نظام سنتی کار در ایران با همه ابعاد گسترده‌اش، در تمام طول تاریخ ویژگی‌هایی ثابت داشته که ما در این جا به برخی ابعاد مهم آن توجه می‌کنیم:

راسیونال نبودن^۱

پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند ایرانیان در حیات اجتماعی خویش، مولفه‌های عقلانیت ابزاری را رعایت نمی‌کنند. (Bar, 2004) و (ایران‌نژاد، ۱۳۸۵) برخی معتقدند گرایش‌های خانوادگی و درون گروهی قوی بین ایرانیان و اینکه «خویشاوندان و دوستان از هم توقع دارند به نفع یکدیگر عمل کنند و رفتارهای ویژه‌ای از خود نشان دهند» (فقیهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۸) منجر شده تا نظام کار در ایران راسیونال نشود. برخی دیگر نظام ارزشی ایرانیان را ناسازگار با عقلانیت ابزاری دانسته (واعظی و همکاران، ۱۴۰۰) و سازمان‌های مبتنی بر عقلانیت ارزشی را بر خلاف سازمان‌های راسیونال، کارآمد و سازگار با فرهنگ کار در ایران قلمداد کرده‌اند.

تقدس معنای کار

«برخلاف فرهنگ یونانی و غربی که کار را امری پست و دون شأن انسان‌های والا و محترم می‌داند، در فرهنگ ایرانی کار و متعلقات آن مورد ستایش و تجلیل بوده است. در جامعه‌ی ایرانی کشاورزی، دامداری و کار بدنی دارای ارزش و حرمت بوده است و در فرهنگ زرتشتی نه تنها کار و کارگر و کاریدی دارای احترام بوده است؛ بلکه به گاو کاری و سگ نگهبان نیز با چشم تحقیر نمی‌نگریسته‌اند. ایرانیان تاریخ جهان را صحنه‌ی درگیری خیر و شر می‌دانستند و انسان را به دفاع از جانب روشنایی موظف می‌دیدند و از همین رو هیچ فرد و گروهی را از کار و پیکار مفید برکنار نمی‌شمردند و چون کارهایی مثل بیرون کشیدن آهن از زمین و بریدن تخته و ساختن خانه از درختان و کشاورزی و زراعت را افتخارآمیز می‌دانستند آن را به شاهان و بزرگان خود نسبت می‌دادند. فرهنگ و ادبیات ایرانی سرشار است از اشعار، حکایت‌ها، آموزه‌ها و مثل‌ها در تجلیل، تعظیم و تقدیس کار» (فرهادی ۱۳۹۰: ۳۹-۳۴) این تمایز بین معنای کار به مثابه امر مقدس در

۱ ترجمه Rational به عقلانی بودن، اذهان را به انحراف می‌کشاند و از آنجا که واژه مناسبی برای آن در فارسی وجود ندارد، به همین کلمه در زبان لاتین پای‌بند می‌مانیم.

ایران با معنای کار در جامعه غربی، دو زمینه تاریخی متفاوت برای شکل‌گیری سازمان کار فراهم می‌آورد. اگر کار را به مثابه امری مقدس لحاظ کنیم، پرکارترین‌ها، مقدس‌ترین‌ها هستند و بنابراین سلسله مراتب سازمانهای بروکرات و شایسته‌های درون سازمانی آن، با این سازمان سازگار نیستند.

همیاری و تعاون به جای هم‌کاری و رقابت

بر اساس آن چه در بند پیشین گفته شد، کار در زندگی ایرانیان، صرفاً دارای بُعد اقتصادی نبوده و معنای «سودانگاران» بر آن حاکم نبوده است؛ بلکه کار ابعادی آیینی و قدسی و اجتماعی و هم‌یارانه پیدا می‌کرده است. کمک کار یک‌دیگر بودن و یاری رساندن به همدیگر به‌عنوان رکنی اساسی از فرم کار ایرانیان، در مقابل رقابت به‌عنوان رکنی اساسی در فرم کار مدرن قرار دارد. (رئوف موسوی، ۱۳۹۹: ۱۰۸) یکی از بهترین کارها در این زمینه، مجموعه کارهایی است که دکتر فرهادی در موضوع «واره» انجام داده است: «[واره] تنها یک همکاری اقتصادی نبوده و دارای مبانی نگرشی، ارکان فرهنگی، اجتماعی و کارویژه‌های اجتماعی و روان‌شناختی و ملازمات آئینی مهمی بوده است. یکی از این مبانی، نگرش غیرکالایی به شیر است. ایرانیان شیر را صرفاً یک مایع نوشیدنی که از حیوان دوشیده می‌شود و ترکیبی از مواد مختلف است و میزانی کالری و چربی و قند و... دارد و دارای خواص معینی است، نمی‌دیدند. «شیر» حرمت و احترامی تقدس‌گونه داشته است. «تقدس شیر و باورهای مربوط به آن، مانعی در سر راه خرید و فروش روزانه و بی‌قید و شرط شیر بوده است.» (فرهادی، ۱۳۷۰: ۱۳۹). به‌طور خلاصه واره فرایندی است که زنان روستایی در آن شیر را بین یک‌دیگر به نحوی به اشتراک می‌گذاشتند تا تولید محصولات لبنی، به صرفه بوده و ضمناً حداقل مشقت برای اعضای واره شکل بگیرد. همچنین در این فرایند کسانی که دارای محصول کمتری بودند، به نحوی بسیار نرم و بدون آبروریزی مورد ملاحظت و یاری دیگران قرار می‌گرفتند. فرایند آبیاری، کاشتن بذر، درو در کشاورزی نیز مبتنی بر همیاری مستمر روستاییان با یک‌دیگر بوده است. حضور نظامیان در جنگ و تجار در تجارت، جز با همیاری مردمان شهر و علی‌الخصوص اقوام و خانواده امکان‌پذیر نبوده است. آن‌چه سیدمحمد مجاهد و عباس میرزا در نامه‌نگای به نجف و تهران در خصوص عدم پرداخت حقوق رزمندگان در نبردهای

ایران و روس نوشته‌اند، از جمله نشانه‌های این روحیه در بین ایرانیان می‌باشد: «بیش از شش ماه است که به احادی حقوقی پرداخت نشده و من از آنان خجالت می‌کشم. بدتر آن که حتی یک نفر از این بابت زبان به گله نگشوده اما من به عنوان فرمانده از این وضعیت شرمسارم. اگر نبود که همسایگان و اقوام در اکناف ایران به داد اهل و عیال این لشگریان رسیدگی کنند، کسی را یارای جنگ نبود.» (الوندی، ۱۳۹۷) تاکید می‌شود منظر از همیاری در اینجا، چیزی فراتر از همکاری است؛ چرا که انسان‌ها بدون همکاری و تقسیم کار نمی‌توانند زندگی متمدنی برقرار کنند. آن چه فرهنگ کار در ایران را از غرب متمایز می‌کند، مفهوم «هم‌یاری» است نه «هم‌کاری». این همیاری نه مبتنی بر رقابت، که مبتنی بر اعتماد و بیش از آن، فداکاری است. به طور مثال «اگر یک نفر در یک صنف نیاز اقتصادی خاصی پیدا می‌کند و یا به هر دلیل رو به ضعف می‌نهد، سایرین برای مدتی خود را کنار می‌کشند و تمام بازار را در اختیار او قرار می‌دادند تا بتواند به شرایط مالی مناسب بازگردد و در مواردی سودهای خود را نیز به او می‌دادند تا گرفتاریش برطرف و شکستش جبران گردد... از جمله هنگامی که کسی قصد ازدواج داشت، سایر هم‌صنفیان چند روزی بازار را برای او رها می‌کردند.» (فرهادی ۱۳۸۸: ۱۷۴-۱۷۵)

رابطه بین محصول و تولید کننده

بین کار و محصول تولیدی، رابطه‌ای مملو از معنا و حاوی تقدس برقرار بوده است و نه تنها بین کارگر - به معنای مارکسی آن - و محصول، «از خودبیگانگی» حاصل نمی‌شد، بلکه به معنایی مشابه نظریات والتر بنیامین، بین کارگر و محصولش «هاله» وجود داشته است. در خصوص «شیر» در دامداری در بند پیشین توضیحاتی داده شد، گندم و نان در کشاورزی حاوی معنای «برکت» بوده و باید حرمت آن حفظ می‌شده به نحوی که افتادن نان در زیر پا را بسیار بد می‌دانسته‌اند. محصولات صنعتی حتما باید به امضا یا مهر فردی منقوش می‌شدند و میزان اعتبار و قیمت آن محصولات به سازنده آن بستگی داشته است. اساساً بین محصول صنعتی و هنر تلازمی برقرار بوده که نه تنها به سازندگان که به شهرها نیز هویت می‌بخشیده است. فرش خراسان و تبریز و همدان و اصفهان، به همین دلیل از یکدیگر تمایز یافته و باعث هویت‌یابی شهرها و مردمان می‌شده‌اند.

باکیفیت بودن محصولات ایرانی

بر خلاف تصور و بر، این نظام غیرراسیونال دارای حداکثر بهره‌وری و کیفیت نیز بوده است. به‌عنوان مثال شهرسازی ایرانی که خروجی نظام کار سنتی ایرانی است، در حدی شگفت‌آور است که در هرزمینه‌ای اعجاب‌سایرین را بر می‌انگیزد. در معماری همه ادوار تاریخ ایران بی‌نظیر هستند و فقط یک مثال آن اصفهان است «هر کس کوچک‌ترین مطلبی درباره ایران می‌داند، ضرب‌المثل اصفهان نصف جهان را شنیده است.» (سیوری ۱۳۷۲: ۱۵۱) البته می‌دانیم که در هر برهه‌ای از تاریخ این هنر در گوشه‌ای از قلمرو ایران بروز یافته است: معماری همدان و پاسارگاد و تبریز و مشهد و کربلا و نجف و مدائن و بیستون و... مثال‌هایی به وسعت تاریخ و جغرافیای ایران هستند.

کیفیت محصولات ساخت ایران به نحوی بوده که در جهان بی‌رقیب محسوب می‌شده‌اند. «مطالعه دقیقی درباره سلاح‌ها و زره‌های عهد صفوی انجام نگرفته است، اما می‌دانیم که هر دو در سطحی بالا بوده‌اند... و شمشیرسازان صفوی در هنر قلم‌زنی مهارت ویژه‌ای داشتند. شاردن می‌گوید شمشیرهای ایشان بسیار خوب قلمزده شده‌اند و برتر از ممتازترین کارهای اروپائیان است. در قرن هفدهم/یازدهم بهترین تیغه‌ها در قم ساخته می‌شد، اما تا قرن هجدهم/دوازدهم تیغه‌های ساخت خراسان این افتخار را از آن خود کردند... {همچنین} زره {ساخت ایران} سبک بود و چنان طراحی شده بود که مانع حرکت سوار زره‌پوش نشود. زره‌های سنگین اروپایی قرون وسطی در ایران ناشناخته بود.» (سیوری ۱۳۷۲: ۱۵۰-۱۴۹)

سفالگری ایرانیان نیز بی‌نظیر بوده است: «در تاریخ سفال‌گری، کوزه‌گری ایران در مرتبه دوم و تنها بعد از کوزه‌گری چین قرار دارد.» (سیوری ۱۳۷۲: ۱۳۹)

فرش ایرانی نیز چنین بوده و در دوره انحطاط تمدنی خویش (قاجاریه) نیز برتر از تمام جهان بوده است: «واقعاً دوام فرش‌های ایران حیرت‌انگیز است. در سال دوم اقامتم در تهران می‌خواستم سه فرش زیبایی مستعمل را از یک نفر ایرانی بخرم. چون قیمت خواسته شده قدری به نظرم زیاد می‌آمد به رخ فروشنده کشیدم که این فرش‌ها دیگر کهنه شده است، وی بلافاصله در جوابم گفت: به هیچ وجه چنین نیست و او خود این فرش‌ها را بیش از شانزده سال نیست که خریده است. در این معامله با هم کنار آمدیم و پس از هشت سال استفاده باز همان قیمت را برای آن

فرش‌ها به من پرداختند.» (پولاک ۱۳۶۸: ۳۸۰) با همه این اوصاف، «فرش‌هایی که دوپست سال پیش بافته شده است بر فرش‌های امروزی از نظر شکوه و جلال طراحی و زنده بودن رنگ‌ها بسیار برتری دارد.» (پولاک ۱۳۶۸: ۳۸۰)

نساجی ایران نیز بی‌نظیر بوده است. «نساجی هم نظیر قالبیافی ریشه‌ای کهن» (سیوری ۱۳۷۲: ۱۳۸) در ایران دارد. این صنعت آن چنان در شهرهای مختلف ایران چون رشت و ساوه و کرمان و اردستان و کاشان و قراباغ و شیروان و... ریشه داشته که «برای حفظ ویژگی‌های خاص هنری بافته‌های هر منطقه... هر کارگاه باید با روش خودش ببافد.» (سیوری ۱۳۷۲: ۱۳۷) و این صنعت به نحوی پیشرفته بوده که فقط در اصفهان بیش از ۲۵ هزار دکه برای فروش منسوجات وجود داشته و «بافته‌های ابریشمی و منسوجاتی که با رشته‌های طلا و نقره بر زیبایی‌شان افزوده شده، کشتی کشتی همراه فروشندگان حکومتی برای فروش به اروپا و حتی بیشتر مواقع به هند فرستاده می‌شوند.» (سیوری ۱۳۷۲: ۱۳۸)

پولاک فرانسوی که از کیفیت محصولات ایرانی به حیرت درآمده، آن را چنین توصیف می‌کند: «نمد‌های کوچک ساخت همدان که از موی بز تهیه شده چنان شفاف و صیقلی است که به ابریشم می‌ماند... در کرمان منسوج ضخیم بادوامی که در عین حال نرم و قابل انعطاف است به نام پتو بافته می‌شود که آن را از طریق حلاجی غیرقابل نفوذ آب می‌کنند. من خود چنین پتویی را هشت سال تمام در تمام مسافرت‌های خود، در تمام چادرها، در کوه و بیابان همراه داشته و به هنگام خواب به‌عنوان زیرانداز از آن استفاده کرده‌ام، و بعد آن را در وضعی کاملاً قابل استفاده به اروپا آورده‌ام که در اینجا هم می‌توان گفت ده سال دیگر مانند فرش می‌توان از آن استفاده کرد. به هر مسافری که به ایران می‌رود می‌توان توصیه کرد که پتویی برای خود فراهم آورد؛ زیرا این منسوج که در قیاس با حجم و اندازه‌اش سبکی حیرت‌انگیزی دارد، بسیار مفید فایده است. هرگاه کسی خود را در پتو بیچد، کاملاً در برابر شبنم و باران مصونیت پیدا می‌کند...» (پولاک ۱۳۶۸: ۳۸۱)

بحث در شمردن افتخارات ایران نیست، بلکه بحث در نظام کار در ایران است. آیا سازوکارهای ضعیف می‌تواند نتایج شگفت‌انگیز داشته باشد؟ آیا مناسبات کاری غیردقیق و رشدنیافته، می‌تواند چنین کارآمد و باکیفیت و «عقلانی» باشد؟ ارتباط وثیق بین نیاز با دانش و هنر

و صنعت چگونه شکل گرفته بوده است؟ اگر فرش‌هایی که توسط زنان و بچه‌گان عشایر (بی‌تمدن‌های آواره و بدوی!) بافته می‌شده آن‌چنان کیفیتی داشته، نظام کار و دانش و تعلیم و تربیت چگونه بوده که چنین ثمراتی به دنبال داشته است؟ آیا می‌توان با ساده‌انگاری، چاره نجات ایران را در پناه بردن به غرب و زیر پا گذاشتن نظام سنتی بومی جستجو کرد؟

پذیرش سازمان مدرن کار در ایران

علی‌رغم همه این مولفه‌های مثبت در سازمان کار ایران، چرا ایرانیان به یکباره همه آن تجارب تاریخی را رها کرده و به سوی سازمان کار در غرب متمایل شدند؟

آشنایی ایرانیان با تمدن غرب به دوران آق‌قویونلوها و در سال ۸۵۰ شمسی برمی‌گردد. ما اولین بار غرب را با توپ و تفنگ و خمپاره‌انداز شناختیم. این آشنایی در نبردهای ایران و عثمانی در دوران صفویه، به همین شکل تشدید شد. در نبرد چالداران، عثمانی‌ها از توپ و تفنگ استفاده کردند ولی ایرانیان علی‌رغم آشنایی با توپ و تفنگ، «در میدان نبرد اسلحه‌ی آتشین به کار نمی‌بردند؛ زیرا این کار را ناجوانمردانه، و در مقایسه با حمله‌ی سواران با تیر و کمان بزدلانه می‌دانستند. ممکن است در این توضیح حقیقتی نهفته باشد.» (کاتوزیان ۱۳۹۷: ۱۳۱) به هر حال ما در این نبرد شکست خوردیم؛ نبردی بین اخلاق ایرانی و سلاح اروپایی. انحطاط تمدنی ایران از اواخر صفویه بدین سو ما را به تجدید نظر در مورد خودمان وادار کرد. شکست‌های تلخ در مواجهه با روسیه در شمال غرب کشور و عهدنامه گلستان و ترکمنچای، این ضعف را بیش از پیش به رخ ایرانیان کشید. قحطی‌های متوالی در ایران، شیره وجود مردمان و حکومت و اساس این سرزمین را کشید. قحطی از هجوم افغان‌ها در پایان صفویه، دوران افشاریه و در نهایت دوان قاجاریه به صورت امواج تیره و سهمگین بر این کشور فرود آمد. قحطی بزرگ در ایران در سالهای ۱۲۹۶ تا ۱۲۹۸ شمسی که با وبا و طاعون همراه شده بود، منجر به مرگ بسیاری از جمعیت کشور شد.^۱ (حیدری، ۱۳۹۵: ۱۸۷-۱۹۳) این مرگ و میر گسترده و ناتوانی در تامین معیشت روزمره که به نحوی بود که مردمان به «با گوشت اموات و اعیان خبائات و جیف حیوانات ترجی و تغذی می‌کردند.» (ناطق، ۱۳۸۹: ۳۳۳) البته این بیچارگی و درماندگی در تامین غذا و درمان

۱ برخی مورخان تعداد کشته شدگان را معادل پنجاه درصد جمعیت ایران دانسته‌اند.

بیماران، هم‌زمان با این بود که سربازان انگلیسی در مقابل چشمان مردمان سیر و سالم بودند و بیماران‌شان در برابر وبا و طاعون و امراض جدید، به راحتی مداوا می‌شدند.

بدین ترتیب جامعه ایرانی، نوش داروی نجات از مرگ و گرسنگی و بیماری را در دستار «فرنگی»‌ها می‌دید. ملتی که توان مقابله با محمود افغان و سلطان عثمانی و وبا و خشکسالی را ندارد، چگونه می‌تواند در برابر امپراطوری بریتانیای کبیر که «خورشید در قلمرو آن غروب نمی‌کند»، مقاومت کند؟ اساساً وقتی ملل یورپ آنچنان توانمند در برابر شدائد و ما این چنین در مانده هستیم، چرا باید مقاومت کنیم؟ تلاش‌های امیرکبیر برای اخذ تمدن از غرب و اعزام دانشجویان به آن‌جا و دعوت از اساتید غربی به دارالفنون، اولین تجربه ایران در تمنای ترقی از غرب نبود. پیش از آن، در سال ۸۵۰ شمسی آق‌قویونلوها با ونیزی‌ها برای ساختن توپ و تفنگ و خمپاره‌انداز ارتباط گرفته بودند. (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۶)

گسترش سفر سیاحان اروپایی به ایران در دوران صفویه، از دیگر عوامل آشنایی ایرانیان با غرب بود. شاهان صفوی هم‌زمان با دعوت از علمای شیعه از جبل عامل و عراق به ایران، از برخی اروپاییان به عنوان مربی فرزندان و مشاوران دربار نیز استفاده می‌کردند. (محسنیان‌راد، ۱۳۹۰) «در دوره صفویه ایرانیان با ساعت، چاپخانه، استعمال دخانیات، دوربین نجومی، نقاشی غربی هم آشنا شدند. محصلانی برای آموختن اموری چون نقاشی به اروپا اعزام شدند و کارگران اروپایی و صاحبان حرفه نیز فراوان به ایران آمدند.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۱۷)

«در زمان قاجاریه، ایران محیط جنگ قدرت و رقابت روسیه، فرانسه و انگلیس است که هر یک می‌کوشند بهره بیشتری از این غنیمت به ضعف افتاده بردارند؛ از این رو ایران در این دوره سوژه‌ای است که به چنگ تمدن جدید افتاده است؛ در مثال شبیه کسی که دیگری با خودرو او را می‌ترساند، تعقیب می‌کند یا زیر می‌گیرد، و همین می‌شود اولین آشنایی او با خودرو. ایران در دوره قاجار به چنگ تمدن جدید می‌افتد و از همین موضع با تمدن غرب آشنا می‌شود.» (رئوف موسوی، ۱۳۹۹: ۱۳۲-۱۳۳)

بدین ترتیب، ایرانیان با این پیش‌فرض که «ما عقب‌مانده هستیم و ملل یورپ، راقیه هستند» با غرب مواجه شدند و «اخذ تمدن فرنگ» و «فرنگی شدن»، الزامی برای سعادت‌مند شدن تلقی شد. کار بدان‌جا کشید که سیدحسن تقی‌زاده در نطق مشهور خویش چنین گفت: «ما باید از فرق سر تا

نوک پا فرنگی شویم و حتی بیماری فرنگی^۱ را نیز از غرب وارد کشور کنیم.» (تقی‌زاده، ۱۳۷۹: ۱۱) سخنرانی‌های پرحرارت برای غربی شدن و نفی تمدن ایرانی، در دروان مشروطه توسط منورالفکران غرب‌رفته و غرب‌زده بسیار پرطنین در جامعه تکرار می‌شد.

البته به فریاد و تبلیغ اکتفا نشده و و سرکوب جریانات مخالف نیز در دستور کار قرار گرفت و تا امروز ادامه دارد. اعدام شیخ فضل الله نوری، حذف ستارخان و میرزا کوچک خان جنگلی و رئیسعلی دلواری و آخوند خراسانی و میرزامحمد تقی بافقی و نواب صفوی و بهشتی و مطهری، همگی در همین منازعه تاریخی قابلیت ادراک دارند. همه اینان توسط جریاناتی که به لحاظ فکری و سیاسی و یا حتی اقتصادی با غرب هم‌نوا و هم‌سو بوده‌اند با ترور و یا اعدام به قتل رسیده‌اند.

به اختصار می‌توان علت پذیرش سازمان مدرن کار در ایران را چنین برشمرد: نخست شکست‌های تاریخی در مرزهای شمالغرب در مواجهه با عثمانی و روس؛ دوم بیماری فراگیر و ناتوانی ایرانیان در درمان آن و مشاهده اینکه غربی‌ها در درمان موفق هستند؛ سوم اعزام گسترده نخبگان به غرب و نیز دعوت اساتید غربی به ایران و قرار دادن ایران در موضع شاگردی که این موضوع چیزی بیش از یک تبادل علمی ساده بوده، چهارم جنگ‌های جهانی و مواجهه ایران با تمدنی خونریز و بی‌رحم که از شمال و جنوب به او حمله کرده و او را یارای مقابله با این‌ها نیست، پنجم تبلیغات گسترده منورالفکران فرنگ رفته در تحقیر فرهنگ خودی و بزرگداشت فرهنگ غربی، ششم سرکوب و حذف و قتل جریانات اصیل ملی به شیوه‌های مختلف.

اکنون، پس از گذشت حدود دویست سال از این رویکرد، هنگام آن است که به بازخوانی آن تصمیم تاریخی پردازیم. با توجه به موضوع پژوهش حاضر، کارایی سازمان مدرن در ایران و آثار اجتماعی آن مورد توجه قرار می‌گیرد. آیا پذیرش سازمان مدرن کار در ایران توانسته کارایی خود را در برابر سازمان سنتی کار در ایران اثبات کند؟

^۱ بیماری‌ای مربوط به آلت تناسلی مردان که در آن دوران در اروپا گسترش داشته است.

تبعات پذیرش سازمان مدرن در جامعه ایران

«عقب بودن» مفروض دیدگاه‌های مختلف و متعارض از دوره قاجار تا امروز در جامعه ایران است. اما هیچ کدام بیان نکرده‌اند که این فرض چگونه شکل گرفته است و چرا تا پیش از این در تاریخ ایرانیان سابقه‌ای نداشته است. یک روستایی ایرانی که قرن‌های متمادی بدون احساس خلأ زندگی معمول خود را می‌گذرانده و برای امور مختلف خود سازوکاری داشته که کم و بیش حوائج او را برطرف می‌ساخته و نیازهای زندگی را تأمین می‌کرده و نظامی برای مسکن و کار خود داشته که گرفتار بحران یا چالش مهمی نمی‌شده و حتی بر بحران‌هایی مهمی مثل آب، با راه‌حل‌های پایداری مثل احداث قنوات فائق می‌آمده است، چگونه به یک‌باره احساس بحران و نارضایتی می‌کند و عمیقاً خود را نیازمند تغییر و تحول در شیوه‌ی زندگی و معاش و تأمین نیازها می‌یابد؟ چه چیز رویه‌ها و الگوها و ابزارهایی را که قرن‌ها کار می‌کرده‌اند و نیازها را تأمین و مشکلات را در حد خود رفع می‌ساخته‌اند، به یک‌باره نارسا و ناکارآمد و بحرانی و نیازمند تغییر و تحول اساسی می‌سازد؟

مختصر آنکه مسلم و مفروض بود که ما مفلوک و عقب‌افتاده‌ایم و اروپا پیش‌رفته و سعادت‌مند است و دست‌یافتن به آنچه او دارد تنها راه نجات از این فلاکت است. این‌ها مسلمات بود و کم‌تر کسی در آن تردیدی داشت. این نیز از اولین تجربه‌ها روشن شد که اخذ پیشرفت‌های غرب، شکست خورده است. این نیز مسلم بود که عیب و نقص و تقصیر شکست در طرف جامعه ایرانی است و نه در پیشرفت غربی. پس از این مسلمات، درباره‌ی اینکه کدام عیب و نقص جامعه ایرانی نمی‌گذارد ما ترقی ملل یوروپ را اخذ کنیم، محل بحث بود. مواردی مثل استبداد، بی‌قانونی، بی‌نظمی، جهل، بی‌سوادی، خرافات، دین، زبان، لباس، ادبیات، رسوم و... پاسخ‌هایی بود که هر یک قائلانی داشت؛ مثلاً آخوندزاده بدون پروا تصریح می‌کند:

«بعد از چندی به خیال اینکه سد راه الف‌باء جدید و سد راه سویل‌زاسیون در ملت اسلام، دین اسلام و فناتیزم آن است برای هدم اساس این دین و رفع فناتیزم و برای بیدار کردن طوایف آسیا از خواب غفلت و نادانی و برای اثبات وجوب پراتستانتیزم در اسلام، به تصنیف کمال‌الدوله شروع کردم.» (آخوندزاده ۱۳۵۱: ۱۵)

ایرانیان به ضرورت، ناچاری یا به علم و دانش؛ سازمان مدرن را وارد کشور کردند. تجربه چند سازمان مدرن را به طور مثال مرور می‌کنیم و به جستجوی پاسخی برای سوال خود می‌رویم.

مدرن شدن ارتش ایران

آخرین سازمان سنتی ارتش ایران مربوط به دوران جنگ‌های ایران و روس است. این ارتش سنتی - در دروان انحطاط تمدنی ایران - حدود هشت سال در برابر روس‌ها مقاومت می‌کند، سرزمین را از تصرف توسط دشمن حفظ کرده ولی امکان پیش‌روی به سوی دشمن و شکست او را ندارد. بی‌توجهی شاه در تهران به اوضاع نبرد و اشتغال او به شعر و حرمسرا، به شدت اوضاع سپاه را شکننده کرده بود. عباس میرزا با مشاهده فرم و سازمان سپاه روس و تحت تاثیر مشاورانی چون گاردان فرانسوی به سوی تغییر ساختار این ارتش سوق پیدا کردند. در نگاه گاردان و مخالفان ارتش سنتی ایران ارتشی است که داشته‌هایش هیچ است، چون مانند ارتش‌های غربی نیست در صورتی که «نمی‌توان گفت که اهالی ایران کم‌دل و بی‌جرات‌اند؛ چونکه با همین سوارهای ایرانی نادرشاه و آغامحمدخان سلاطین خارجه را مغلوب نمودند.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۱۲۰)

ارتش ایران (عباس میرزا) در برابر روس‌ها، در برخی گزارشات تاریخی چنین ترسیم شده است: «در موقع جنگ افراد سوار تحت هیچ نظمی نیستند و هر قسم باشند، چهارنعل بدون هیچ ترتیبی به دشمن حمله می‌برند.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۵۸)، درباهی توپ‌های آن‌ها نیز یک افسر فرانسوی می‌گوید «این توپخانه برای راه انداختن صدا خوب است و مصرف دیگری ندارد.»، گاردان می‌گوید «اردو گاه هیچ‌گونه نظمی ندارد. شب فراول صحیحی نیست، فقط توپ‌ها را بالای اردو قرار می‌دهند و شترها را در محلی که یکی دو فرسخ تا اردو فاصله دارد می‌خوابانند.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۵۹) «هیچ قسم نقشه‌ای در ایران موجود نیست.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۵۹) تعداد زیادی افراد و اسب تجهیزات قلیان شاه و اطرافیان را حمل می‌کردند و «هیچ‌گونه حرکت دسته‌جمعی و متحدالشکلی به آسانی و به‌جای خود انجام نمی‌گرفت. فرامین دیر به مقصد می‌رسید و به‌طرز بدی اجرا می‌شد، به‌طوری‌که همه‌چیز تصادفی بود و هیچ‌کس قادر نبود این بی‌نظمی‌ها را علاج کند. ارتش ایران هیچ‌گونه اطلاعی از فنون مهندسی نداشت و به‌این علت از

فنون سنگربندی و استحکامات هم به کلی بی‌خبر بود.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۶۰)، «تشکیل شورای جنگی و مذاکرات آن کاملاً علنی بود... در نتیجه کمی بعد همه سربازان از عملیات نظامی و سوق‌الجیشی و تصمیمی که درباره‌ی آن گرفته شده بود آگاه بودند.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۶۰).

این روایت از سپاه ایران از منظری است که اروپایی‌ها تمام تاریخ ما را با آن نگرسته‌اند و خود ما نیز کم و بیش چنین تصویری درباره‌ی گذشته‌ی خود و سپاهی مثل سپاه عباس میرزای قاجار را پذیرفته‌ایم. اما اگر یک سپاه با خصوصیات فوق با سپاهیان مجهز و منظم روسیه درگیر شوند، چه مدت زمان برای شکست خوردن آنان لازم است؟ اساساً سپاهی که هیچ نظامی ندارد، هر کس هرچه دوست دارد می‌کند، از استحکامات هیچ نمی‌داند، هیچ نقشه‌ای ندارد، همه چیزش علنی است و همه‌ی اسرار نظامی و عملیات‌های آن را بلافاصله همه می‌فهمند، بدون جنگ نیز نمی‌تواند چندان دوام بیاورد. حال سؤال این است که چگونه چنین لشگری در مقابل سپاه روسیه ده سال می‌جنگد؟ آیا شکست دادن سپاهی که «همه چیز در آن تصادفی است» برای کشوری مانند روسیه نیازمند ده سال جنگ است؟ پاسخ به این سوالات بر عهده تاریخ است، اما سوال اصلی این است که هنگامی که عباس میرزا، ارتش ایران را مدرن کرد، نتیجه چه شد؟ پیروزی‌ها استمرار یافت؟ قوت سپاه بیش از پیش شد؟

«فوائد نظام و اسلحه جدید بر اولیاء امور ایران معلوم گردید و صاحب‌منصبان ایرانی تربیت یافته در زیر دست فرانسویان و اسلحه و توپخانه‌ی ساخت آن‌ها، تا مدت‌ها اساس کار نظام و سلاح عباس میرزا بود.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۷۴) پس از فرانسوی‌ها نوبت به انگلیسی‌ها رسید تا اصلاح ارتش ایران را به سمت یک ارتش اروپایی ادامه دهند. «کریستی و هارت ولیندزی در تبریز سپاهانی نظیر سپاهیان اروپایی تربیت نمودند، به طوری که «هنری الیس» وزیر مختار انگلیس درباره سربازانی که به استقبال او تا زنجان فرستاده شده بودند می‌گوید: «... این سواران مانند بهترین گاردهای سلطنتی لندن لباس داشتند، افسرشان به انگلیسی به آنان فرمان می‌داد و آن‌ها نیز دستورهای افسر را به خوبی درک می‌کردند...» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۱۰۷)

اکنون که ما این چنین مدرن شدیم، نتیجه جنگ چه تغییری خواهد کرد؟ در همان دوران، پاسخ را داده‌اند: «وقتی «ژنرال یرمولوف» سردار روس و فرمانروای گرجستان شنید که قشون ایران

را با فنون نظامی اروپا تربیت می‌کنند گفت: «خدا را شکر و ستایش! اکنون می‌توانم با ایران کاری کنم که پیش از این نمی‌توانستم»؛ یعنی حالا دیگر می‌توانم به آسانی ایران را شکست بدهم.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۱۱۸) سرجان مالکوم نیز می‌گوید: «دولت ایران که بالنسبه از سایر ممالک از حیث صنایع و علوم و تربیت و قواعد جنگی و اسلحه و تعداد قشون پست تر می‌باشد، تا به حال به واسطه‌ی همین قشون بی‌نظم در مقابل سایر دول زیست نموده، ولی اکنون که عباس میرزا وضع قشون را تغییر داده است، به زودی مملکت را دشمنان متصرف خواهند گردید.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۱۱۷) رالین سون نیز گفته بود «دولت ایران در باب تعلیم و تربیت قشون خبط بسیار عظیمی نموده است چونکه بر هر کسی معلوم شده است که از زمانی که دولت ایران بدین خیال افتاد در تمام جنگ‌ها شکست خورد.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۱۱۷)

نویسنده متون تاریخی، پس از نقل قول‌ها، خودش چنین نتیجه‌گیری می‌کند: «شاید اگر ایران بدون دخالت این افسران با روسیه مواجه شده و جنگیده بود به این زودی شکست نمی‌خورد.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۱۱۸)

ایراد کار در کجاست؟ در «ما ایرانیان» یا در «تمدن غرب»؟ همو می‌گوید مشکل این است که ما خوب غربی نشده‌ایم و الا غرب که به صورت بدیهی، کارا و موثر است: «متأسفانه ایرانی‌ها در برخورد با تمدن جدید روش سپاه‌داری و لشکرکشی و کارزار خود را از دست دادند و نظام جدید را هم درست فراموش کردند.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۱۱۷) به هر حال، ما پیروزی‌های خود را به برکت مدرن شدن، از دست دادیم و پس از همه فراز و فرودها، سرانجام خود عباس میرزا نیز با ناامیدی از افسران خارجی و اقدامات آن‌ها به این نظر بازگشت «که به همان طرز قدیم سپاه‌داری ایران می‌توان در جنگ پیروز شد.» (محبوبی اردکانی ۱۳۷۰: ۱۱۶)

البته میل به مدرن کردن ارتش ایران، با این تجربه متوقف نشد و رضاقلدر نیز با همین سودا، عمده بودجه مملکت را خرج ارتش نمود و هفتاد درصد ظرفیت راه آهن را هم به جابجایی‌های ارتش اختصاص داد و این ارتش پرخرج و مدرن، در برابر نیروهای بیگانه حتی یک گلوله هم شکیک نکرد و مملکت را در دست بیگانگان قرار داد!

لازم به تذکر است که مشکل از عباس میرزا و رضاقلدر و فرماندهان و نیروهای ارتش نبوده است، بلکه حتی تجربه دفاع مقدس نیز نشان داد که ارتش کلاسیک ایران که تحت تعالیم عالیه

امریکا و انگلستان و صاحب مدرن ترین تجهیزات روز بود نیز نتوانست در برابر ارتش بعث کارآمدی داشته باشد، بلکه این نیروهای خودجوش و بسیجی بودند که در ساختاری متفاوت و با حداقل آموزش و امکانات، این جنگِ شبه جهانی را به سود ایران به اتمام رساندند.

بانک

بانک یک نمونه از سازمان‌های مهمی است که در سال ۱۲۴۲ شمسی برای نخستین بار سخن از تأسیس آن در ایران مطرح شد. (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۷۵) در سال ۱۲۶۷ یعنی ۲۵ سال بعد، شعبه‌ای از «بانک جدید شرقی» به‌عنوان اولین بانک در ایران با مدیریت مستقیم انگلیس راه‌اندازی شد. (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۷۶) در همان سال امتیاز تأسیس بانک شاهنشاهی به رویتر نیز داده شد.

«طبق این امتیازنامه که در تهران با حضور وزیر مختار دولت انگلیس به امضا رسید، اجازه انحصاری تأسیس بانک... به مدت شصت سال به رویتر داده شد و موافقت شد که صاحب امتیاز علاوه بر کارهای مربوط به صرافی، به کارهای صنعتی تجاری نیز پردازد و ضمناً حق انحصاری استخراج و بهره‌برداری از معادن آهن، سرب، جیوه، زغال سنگ، منگنز و غیره به استثنای طلا و نقره و احجار کریمه و نیز ساختن راه در تمام کشور برای همان مدت شصت سال به بانک مزبور واگذار گردید به شرط اینکه در ظرف ده سال شروع به کار معدن و راه‌سازی بکند. به‌علاوه حق انحصاری نشر اسکناس نیز به رویتر اعطا گردید و بانک و شعب و بناها و کلیه سهام و بلیط‌ها (اسکناس) و قبوض و بروات صادره از طرف بانک از هر نوع مالیات در ایران معاف گردید و مقرر گشت که برای احداث خود از اراضی متعلق به دولت مجانی و بلاعوض استفاده نماید و مساعدت‌های ذیل نیز درباره آن به عمل آید:

حمایت قوای نظامی، تسهیل خریداری اراضی متعلق به افراد از طرف بانک، قبول بلیط‌های بانک توسط عمال و مأمورین دولت، مساعدت در استخدام کارگر و در مورد امتیاز معادن صورت معادن مکشوف تا آن زمان از طرف دولت در اختیار بانک گزارده شود.» (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۷۹-۷۸) اعطا این امتیازات به این عنوان انجام می‌گرفت که «بانک» در ایران راه‌اندازی می‌شود که مایه‌ی ترقی است.

با توجه به امتیازها و حمایت‌های همه‌جانبه از بانک شاهنشاهی، علی‌رغم مخالفت‌ها و مقاومت‌های اولیه در میان مردم، علما، شخص شاه و صرافان، بانک توانست صرافان قدیمی ایران را که با سبک و سیاق سنتی کار می‌کردند، به صورت کامل ورشکست کند. (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۸۸) اما علی‌رغم همه این امتیازات، بانک شاهنشاهی «ساعت ۱۲ روز چهارشنبه هشتم مرداد ۱۳۳۱ تعطیل شد.» (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۹۹)

بانک استقراضی نیز سرنوشتی مشابه یافت: «بانک استقراضی در سال ۱۹۲۱ ... به دولت ایران واگذار شد، درحالی‌که قسمت عمده دارایی آن را مطالبات غیرقابل وصول و املاکی که از طریق رهن به تصرف درآورده بود یا بناهای اختصاصی شعب تشکیل می‌داد... سیزده سال کار کارکنان آن تصفیه محاسبات گذشته بود؛ زیرا بانک به وضعی تحویل ایران شده بود که قابل احیا نبود.» (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۱۰۳)

وضعیت ناکارآمدی بانک در ایران که موجب اختلال در گردش مالی و مناسبات پولی مردم و تجار است در حالی پدید می‌آید که نظام گردش پول پیشین ایرانیان از طریق صرافان، توسط بانک نابود شده بود.

ورود بانک به ایران، نظام مبادلات مالی سابق را نابود کرد و خودش نیز هرگز نتوانست جایگزین مناسب و کارآمدی برای آن باشد. بدین ترتیب عملاً نظام مبادلات مالی در ایران، تحت تاثیر ورود بانک، فلج شد. مجدداً این سوال مطرح شد که چرا غرب با همه خوبی‌هایش، این جا کارآمد نیست؟ پاسخ این بود که مشکل از ما ایرانیان است! بنابراین صاحب نظران آن دوره به این نتیجه رسیدند که مشکل از تربیت ایرانیان است بنابراین تلاش برای غربی شدن بدین شکل ادامه یافت: «تربیت یک‌عده افرادی است که به اصول بانک‌داری آشنایی حاصل کرده‌اند... مسلم بود که با لزوم توسعه بانک، تربیت کارمندان متخصص نیز از الزم لوازم است. بنابراین بانک به تأسیس کلاس‌های شبانه برای این کار اقدام کرد.» (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۱۲۳) حتی هنگام تأسیس بانک ملی در سال ۱۲۸۵ شمسی «چون افراد ایرانی آشنا به بانک‌داری در ایران کم بودند، برای اداره بانک کارشناسانی از آلمان استخدام شدند که معروفترین آن‌ها یکی دکتر لیندن بلات... بود که سمت مدیر کلی بانک را داشت و دیگر اتوفوگل که برای معاونت بانک انتخاب شده بود.» (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۱۱۴)

جالب اینکه تصمیم به تأسیس بانک ملی ایران حاصل آن بود که نمایندگان مجلس پس از تجربه بانک‌های شاهنشاهی، استقرایی و مانند آن، «زیان دخالت بانک‌های خارجی را در شئون اقتصادی دریافته بودند.» (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۱۰۸) با این حال باز هم چاره‌ای جز سپردن بانک ملی ایران به مدیر و معاون و کارشناسان خارجی ندیدند.

البته در این شکست تلخ تاریخی، فقط کارمندان بانک مقصر نیستند، بلکه این مردم کودن ایران هستند عرضه ترقی را ندارند(!) «مردم ایران به این کارها و به امور اجتماعی و همکاری جمعی خیلی آشنایی و عادت نداشتند.» (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۱۱۰) بنابراین به تربیت کارمندان بانک اکتفا نشد و باید عموم مردم نیز تربیت می‌شدند: «آشنا کردن مردم به فواید معاملات بانکی و رها ساختن آنان از زحمات نگهداری و نقل و انتقال پول به وسایل دیگر. در این مورد هرچند هنوز همه مردم ایران چنانکه در ممالک راقیه رسم است، از تسهیلات بانکی برخوردار و یا به فواید آن آشنا نیستند، ولی به هر صورت هر کس به نحوی با سرمایه خود کار می‌کند تشخیص داده است که بانک وسیله خوبی برای مبادله است.» (محبوبی اردکانی ۱۳۵۷: ۱۲۳) این روشن نیست که از آشنا نبودن مردم به «این کارها» چگونه نتیجه می‌شود که مردم ایران به «امور اجتماعی و همکاری جمعی خیلی آشنایی و عادت نداشتند»، اما این اتهام به ایرانیان علی‌رغم زندگی و کار جمعی بی‌ظنیر چندان بی‌وجه نیز نیست. این وجه را می‌توان در عبارت «این کارها» جست‌وجو کرد. ایرانیان به «این کارها» نه تنها عادت نداشتند؛ بلکه آشنایی نیز نداشتند و اکنون با گذشت حدود ۲۰۰ سال از آن زمان برای ما روشن شده است که گویا اصلاً ایرانیان با «این کارها» نمی‌توانند آشنا باشند یا بشوند؛ به تعبیری ایرانیان با «این کارها» تناسب ندارند. «این کارها» کدام کارها هستند؟ آیا کارهای جمعی و مستلزم همکاری؟ پاسخ منفی است، «این کارها» یعنی کارهای اجتماعی و جمعی که در قالب فرم‌ها و سازوکارها و مناسبات مدرن صورت می‌گیرد. ایرانیان پس از ۲۰۰ سال تلاش برای آشنایی و عادت به این فرم کار، هنوز تجربه موفقیت‌آمیزی به دست نیاورده‌اند.

هم چنان بانک برای ما ایرانیان، نشانه رباخواری، بی‌اعتمادی، ورشکستگی، کار راه نینداختن، اختلاس‌های چند هزار میلیاردی، ضامن و سفته و چک برای گرفتن اندکی مبلغی وام و امثال این‌هاست. اکنون، پس از حدود ۱۳۰ سال از تأسیس بانک در ایران، ما هم چنان بانک داری

موقفی نداریم. نه تنها هیچ کدام از بانک‌های ما بین‌المللی نیستند، بلکه عمده بانک‌های داخلی ورشکسته یا در شرف ورشکستگی قرار دارند. نظام بانکی به اذعان بسیاری کارشناسان، منجر به خلق نقدینگی و در نتیجه تورم و در نتیجه بدبختی و فلاکت مردم شده است.

البته مهم‌تر از ویرانی اقتصادی به علت تاسیس بانک، ویرانی اجتماعی حاصل از آن است. نظام مبادلات مالی ایرانیان در گذشته، مبتنی بر «روابط اجتماعی» بوده است. اموراتی چون نسبه دادن و قرض دادن، صرفاً با اتکا بر امر مهمی به نام «آشنایی» بوده است. یعنی باید طرفین یکدیگر را پیش از قرض دادن و نسبه دادن، به خوبی و سلامت نفس و امانت‌داری می‌شناخته‌اند تا چنین مبادله مالی‌ای رخ بدهد. بدنی ترتیب، همگان ناگزیر بودند ارتباطات اجتماعی خود را در بستری از فضائل اخلاقی بنا کنند و در نتیجه جامعه ایرانی، همواره جامعه‌ای فضیلت‌مند و واجد صفاتی از جنس صداقت و امانت بوده است. قرض دادن در هاله‌ای از مفاهیم دینی صورت می‌گرفته و عجین با آیه «مَنْ ذَا الَّذِي يُقرِضُ اللهُ قَرْضاً حَسَناً» بوده است. مستحب بوده که قرض گیرنده تا زمانی که «زیر دین» قرض دهنده است، ارتباطات خویش را با او بیشتر کند، یعنی من لطف شما را به خاطر دارم و فراموش نکرده‌ام که باید قرض را پس بدهم. بدین ترتیب ضمن افزایش اعتماد طرفینی، اصل ارتباط بین جمهور مسلمین تقویت می‌شده است.

در اینجا صرفاً با یک مثال واقعی فاصله فضای انسان ایرانی از بانک را محسوس می‌کنیم:

پیرمردی به بانک آمده بود و به کارمند بانک می‌گفت ۲۰ هزار تومان از حساب پسر من برداخت کنید. کارمند که از نفهمی این پیرمرد کلافه شده بود او را به رئیس بانک ارجاع داد. رئیس بانک که نمی‌توانست چنین درخواست عجیب و غریبی را تحمل کند، تلاش فراوان می‌کرد تا حدود ادب و احترام را نگاه دارد، به پیرمرد توضیح می‌داد که حساب به اسم کس دیگر است و بانک نمی‌تواند از حساب کسی به درخواست دیگری پول برداشت کند. پیرمرد می‌گفت من که «کس دیگر» نیستم، من پدرش هستم؛ آخر من که پدر هستم و این همه زحمت برای پسر من کشیده‌ام، نمی‌توانم مبلغی ناچیز از حساب پسر بردارم؟

پیرمرد جملات رئیس بانک را می‌شنید و معنای آن را می‌فهمید، اما مبنا و معنای حرف رئیس بانک برایش قابل قبول نبود. مگر می‌شود رابطه پسر با پدر را مثل رابطه او با یک غریبه در نظر

گرفت؟ رئیس بانک هم که انسانی متدین بود می فهمید که حق پدر بر فرزند بسیار بالاتر از این‌ها است، اما برداشت پول از حساب کسی دیگر بدون اجازه او هم غیرقانونی است و هم غیرشرعی. پیرمرد می گفت من پدر هستم، اما بانک صاحب حساب را می شناسد و غیر از صاحب حساب تفاوتی میان پدر و مادر و دوست و دشمن نمی بیند. سیستم بانک که تفاوتی میان پدر و مادر با بقیه در آن لحاظ نشده است، تناسبی با انسان ایرانی ندارد. ممکن است این سؤال پیش بیاید که مگر بانک باید بین پدر و مادر صاحب حساب با بقیه فرق بگذارد؟ در پاسخ باید گفت ما در اینجا از اینکه بانک باید چگونه باشد سخن نگفتیم؛ بلکه سخن در عدم تناسب میان بانک و انسان ایرانی بود. حال ممکن است گفته شود ایرانی‌ها با تغییر نگاه می توانند با بانک تناسب پیدا کنند. هرگاه این تغییر اتفاق بیفتد و تناسب ایجاد شود، طبیعتاً بانک کارآمد عمل خواهد کرد. (رئوف موسوی، ۱۳۹۹: ۱۶۱)

مهم ترین ضربه بانک به جامعه ایرانی، در همین جا نهفته است. بانک برای مبادلات مالی، ابداً به ویژگی‌های اخلاقی افراد توجه ندارد، بلکه به میزان «سرمایه» و «گردش مالی» آنان توجه می کند. محترمین و معتبرین در نظام بانکی، فضیلت‌مندان نیستند؛ ثروتمندان هستند. البته بانک در تعامل با عموم مردم که فاقد سرمایه چشمگیری باشند، آن‌چنان سخت گیر و لامروت عمل می کند که گرفتن وام ازدواج برای زوج‌های جوان، علی‌رغم همه قوانین رسمی و فشارهای دولتی، همواره با صعوبت همراه است. این مشکل تا بدان جا کشید که رئیس جمهور ایران، ناامید از بانک‌های دولتی و خصوصی، ذیل نهاد ریاست جمهوری دست به تشکیل صندوق مهر امام رضا(ع) زد تا این نظام سرمایه‌سالارانه را دور بزند و البته در نهایت این صندوق نیز در نظام بانکی کشور، هضم و منحل شد.

قدرت بانک علیه مردمان، صرفاً به خدمات ندادن و ویران کردن روابط مالی و اخلاقی گذشته محدود نشده، بلکه بانک در مواردی که مسئله‌ای را مهم یا ضروری تشخیص دهد، سازوکارهایی تعبیه کرده است که آن ضرورت را رعایت کند؛ مثلاً برداشت از حساب فرد حتی بدون اطلاع او در موارد ضروری پیش‌بینی شده است؛ مثلاً اجازه برداشت اقساط وام از فرد را پیشاپیش می گیرد و اصلاً پرداخت وام را به آن منوط می کند. قوانین و سازوکارهای دیگری نیز برای موارد لازم تعبیه شده است، حتی بانک در مواردی به این هم فکر کرده است که اگر فردی گردش مالی قابل

توجهی دارد و بدحساب نیست؛ به هر دلیل چک بی‌محلی کشید، بانک از محل اعتبارات خود چک او را پاس کند، و با توجه به گردش مالی آن فرد، طلب خود را در روزهای بعد دریافت کند. بنابراین اگر رعایت جایگاه پدر برای بانک مسئله بود، طراحی سازوکاری برای پاسخ مناسب به این مسئله غیرممکن نبود، اما به هر دلیل بانک لازم ندیده است چنین مسئله‌ای را پاسخ بگوید. انسان ایرانی که در روابطی از جنس دیگر کار کرده بود نمی‌توانست به راحتی در سیستمی مانند بانک چه به‌عنوان مشتری و چه به‌عنوان کارمند کار کند. انسان ایرانی در تبعیت از افراد به درستی و در مواردی به اشتباه عنصری از تقدس را لحاظ می‌کرد، اما تبعیت از «مدیر کل» که هیچ وجه قداسی در آن نیست و حتی به دروغ هم ادعای تقدس ندارد، برای انسان ایرانی قابل فهم نیست. روابط کاری بر اساس قواعد عقلی و بری، برای انسان ایرانی که روابط و رفتارهایش سرشار از عناصر و مؤلفه‌های غیرعقلانی - طبق تعریف وبری - است، قابل تحمل نیست. در این خلال آموزش‌های مستقیم و غیرمستقیم به کارمندان و ارباب رجوع در تلاش است تا مناسبات انسانی را در موضوع مبادلات مالی تغییر دهد.

سایر مثال‌ها

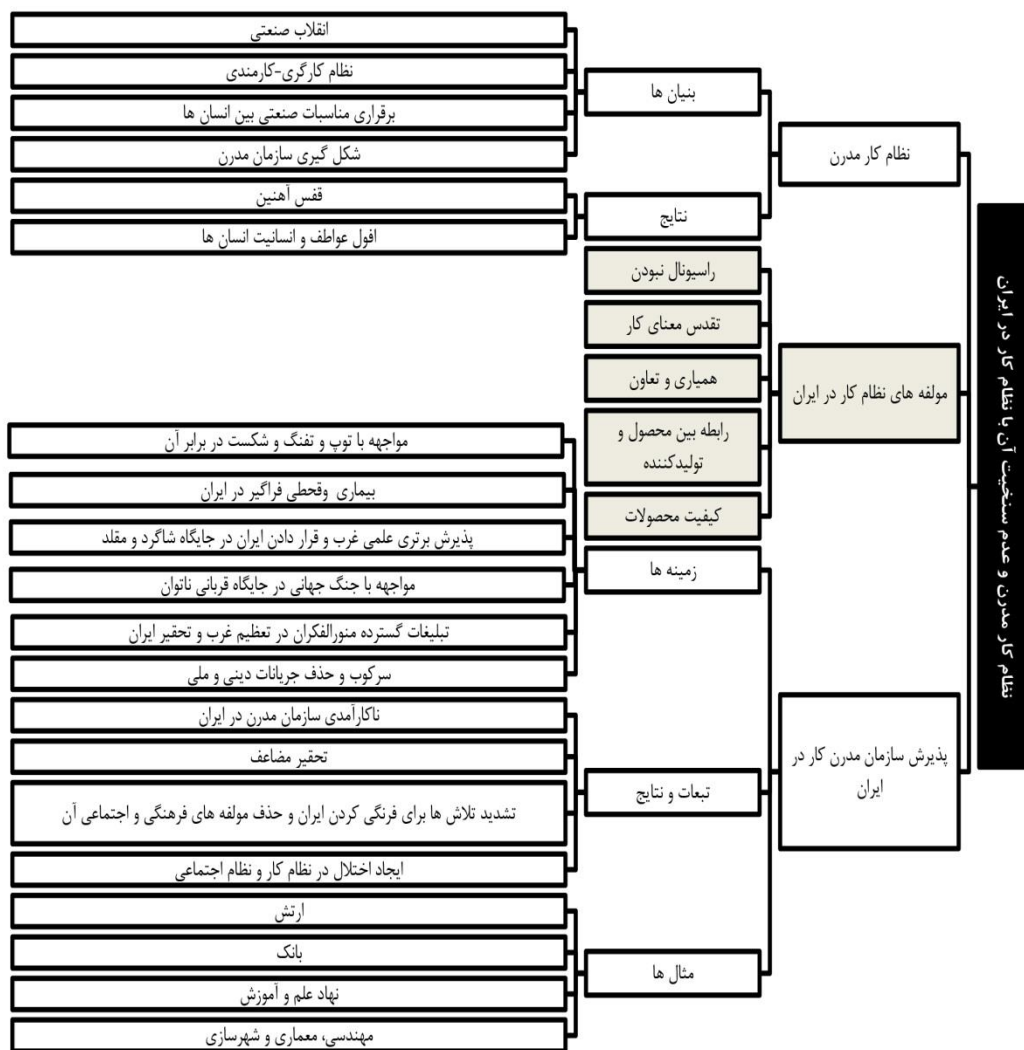
نظام آموزش مدرن در ایران نیز مانند بانک و ارتش با شکست مواجه شده است. دارالفنون - به‌عنوان اولین تجربه نظام مدرن آموزش در ایران - در همان دوران قاجار تعطیل شد و اکنون در مرکز تهران، عاقل و باطل رها شده است. خانواده‌ها هنگام فرستادن فرزندانشان به مدرسه، همواره نگران تربیت آن‌ها هستند و البته در نهایت غالباً خروجی مدارس از لحاظ تربیتی مورد پسند خانواده‌ها واقع نمی‌شود. خروجی دانشگاه‌ها نیز غالباً برای خانواده‌ها و حتی سیستم حکمرانی کشور بسیار بدتر است! نظام صنعت نیز، از خروجی دانشگاه‌ها راضی نیست، همان‌طور که نظام اداری راضی نیست. بنابراین همگی برای کارکنان خود باید دائماً دوره‌های بدو خدمت و ضمن خدمت برگزار کنند. بیکاری تحصیل‌کردگان از جمله مشکلات نظام آموزشی شده است، به نحوی که هر چه مدرک تحصیلی بالاتر برود، امکان بیکار بودن بالاتر می‌رود. نظام پزشکی نیز این چنین است. صنعت پزشکی در کشور به نحوی گسترش یافته که پزشکان به طبقه‌ای ثروتمند و خاص و البته متکبر و بی‌مسئولیت تبدیل شده‌اند. پزشکان، از سیاست‌گذاری

تا قانون گذاری و نظارت بر اجرای قانون را به نحوی در دست گرفته‌اند که در شرایط امروزی که کمبود پزشکی به شکل بحرانی درآمده نیز اجازه افزایش ظرفیت پزشکی را نمی‌دهند. اشتباهات پزشکی و مرگ و میر گسترده در بیمارستان‌ها، مردم را آزار می‌دهد. صف‌های طولانی مطب پزشکان، هزینه‌های گزاف بیمه و ویزیت^۱، آزمایش‌های متعدد، عکس و ام‌آر‌آی و سونوگرافی و...، داروهای متعدد با عوارض بالا و امثال آن به معضلی گسترده برای کشور بدل شده است. نه تنها مردم، که نظام بیمه‌ای و خدمات اجتماعی کشور نیز از پرداخت آن عاجز شده به نحوی که به گفته وزیر کار و رفاه اجتماعی، هر ماه، هشت هزار میلیارد تومان کسری بودجه در این بخش وجود دارد! موج بازگشت به نظام سنتی بهداشت و درمان در جامعه ایرانی به نحو چشمگیری گسترش یافته تا جایی که در هر محله‌ای گاهی تا چندین «عطاری» تاسیس شده و از قضا درآمد مناسبی هم دارند.

نظام مهندسی و معماری نیز گرفتار چنین وضعی شده است. دیگر از بناهای شکوهمند و زیبا و البته مقاوم ایرانی خبری نیست. بناهایی که از هزاران سال پیش در هیچ زلزله و سیلی ویران نشده‌اند، اکنون در برابر چشمان ما قرار دارند؛ با تمام زیبایی و بار معنایی خاص خود. رعایت حریم‌های خانوادگی و محلی و اجتماعی، اصول شهرسازی و بدون حاشیه‌نشینی که حاوی آرامش و تعامل بود، نابود شده و شهرسازی مدرن با همه زشتی‌ها و زمختی‌هایش فراگیر شده است. آپارتمان، به منزله زندگی بدون حریم و البته بدون ارتباط، زندگی شهری را تنگ و خفه کننده کرده است. برج‌ها اجازه وزش باد را نمی‌دهند و هوا همواره آلوده است، محیط شهری، ملغمه‌ای از آهن و آسفالت و سیمان و بتن است و درختان و آواز گنجشک‌ها و قناری‌ها قطع شده‌اند. دیگر نهر آب در شهر جاری نیست. تراکم شهری مانع از دیدن آسمان شده و «انسان» در میان «ساختمان»‌ها، تحقیر می‌شود. ناامنی و زورگیری و سرقت و بی‌عفتی، به عنوان جزئی از شهر مدرن بر جامعه تحمیل شده است. زندگی در این شهر مدرن آن‌چنان آزاردهنده و غیرقابل تحمل شده است که پایان هفته‌ها، موج خروج از شهر به سوی «شهرستان» ترافیک عظیمی در خروجی شهرها ایجاد می‌کند. حتی کسانی که در «شهرستان»، اقوامی ندارند اگر بتوانند ویلایی در «شهرستان»

^۱ همین که مردم راضی به استفاده از واژه معاینه به جای ویزیت نیستند، حاوی معانی مهمی است.

می‌خرند و سایرین نیز به پارک‌های اطراف و بیرون تهران پنهان می‌برند. البته همه ما می‌دانیم منظور از این «شهرستان» همان «روستا» یا حداقل شهری است که به اندازه کافی مدرن نشده باشد. به هر حال یافته‌های پژوهش حاضر در تناسب با سوالات آن در قالب داده‌نمای ذیل قابل ارائه می‌باشند:



داده نما 1. نظام کار مدرن و عدم سنخیت آن با نظام کار در ایران

نتیجه گیری و پیشنهادها

علت این شکست‌ها چیست؟ اتهاماتی نظیر «گندی»، «ناکارآمدی»، «فساد»، «بی‌مسئولیتی»، «سستی و تنبلی» به کارمند ایرانی، ریشه در عاملیت انسانی دارد یا در سازمان کار مدرن؟ پاسخ تکراری این است که از آن جا که ساختار غربی بسیار کارآمد است، «خوب غربی نشده‌ایم» که بتوانیم در این سازمان کار کنیم، پس ایراد در عاملیت انسان ایرانی است. «استبدادزدگی»، «پراکندگی»، «کلنگی بودن»، «دین اسلام»، «تبعیت پذیر نبودن»، «ناتوانی در کار گروهی»، «عاطفی بودن»، «خانواده محور بودن» و پاسخ‌هایی از این دست همگی در سه نکته مشترک هستند: اولاً اینکه غربی شدن، اصل و نیکو است؛ دوم این که ایرانی واقعی نمی‌تواند غربی شود؛ سوم این که ناگزیر باید تمام یا عمده خصوصیات ایرانی را ترک کنیم تا غربی‌های خوبی بشویم.

بدیهی است انقطاع از تاریخ و تمدن برای کشوری که به قول هگل «به وسیله آن [=ایران] می‌توان وارد تاریخ جهان شده و پا به پهنه تاریخ گذاشت» (هگل، ۱۳۸۵: ۳۰۱)، امکان‌پذیر نیست و به همین دلیل است که طرفداران غربی شدن، به قحطی‌های بزرگ ساخته انگلستان، اعدام‌های گسترده توسط پیریم خان ارمنی و رضا قلدر علاقه دارند تا بتوانند با سرکوب گسترده مردمان و استبدادی فراگیر، تمدن عظیم ایران را خفه کرده و غرب را به مردمانی که محکوم به «استبدادزدگی» شده‌اند، حقه‌کنند. اگر کارمند ایرانی خوب کار نمی‌کند و بهره‌وری پایینی دارد، اگر نظام اداری، نظام پزشکی، نظام مهندسی و شهرسازی و هر مولفه‌ای از تمدن غرب در ایران، «خوب کار نمی‌کند»، پس باید ایران را به نفع غرب تغییر داد.

اما با بررسی مولفه‌های نظام کار در ایران و زمینه‌های اجتماعی خاص آن، می‌توان این گونه سخن گفت که کارمند ایرانی، از حیث ایرانی بودن خود، نمی‌تواند غربی شود و اساساً نمی‌تواند کارمند بشود! او انسانی رابطه‌مدار و فضیلت‌مند است که نمی‌تواند روابط انسانی و فضائل خود را در پشت درب اداره رها کرده و به انسانی جدید در اداره تبدیل شود. تعارض شخصیتی بین «من ایرانی» با «کارمند غربی»، همیشه زندگی او را تحت فشار قرار می‌دهد. این فشار و کلافگی، روابط شخصی و خانوادگی و کاری و همه ساحات شخصیتی‌اش را آزار می‌دهد.

صنعت‌گر ایرانی که همواره «هنرمند» بوده و کار و محصول کارش به او هویت می‌داد، اکنون به کارگری بی‌هنر مبدل شده است که دیگر نمی‌تواند «مُهر شخصی» اش را ذیل اثر صنعتی‌اش ثبت کند. تبدیل «صنعت‌گر هنرمند» به «کارگر صنعتی»، «حکیم» به «دکتر»، «مربی» به «teacher»، «مکتب‌خانه» به «دانش‌گاه»، «حجره» به «پاساژ»، «داوطلب و مجاهد» به «سرباز و ارتشی» و «مسکن» به «خواب‌گاه»؛ آشفتگی‌هایی در جامعه ایجاد کرده که کارکردهای همه اجزای آن از جمله «کارمندان» را گرفتار اختلال نموده است. بنابراین توصیه‌های اخلاقی به کارمندان، دکترها، بنگاه‌ها، بانکی‌ها و امثال آن راه به جایی نخواهد برد، همان‌طور که توصیه به دخترکان جوان مبنی بر رعایت حجاب راه به جایی نبرده است.

یافته‌های پژوهش به وضوح نشان دادند که نظام کار مدرن با الگوهای فرهنگی و هویتی کار در ایران در تعارض است: راسیونال نبودن، مقدس بودن کار، همیاری و تعاون، روابط بین تولیدکننده با محصول تولیدی‌اش و مسئولیت نسبت به کیفیت کار با نظام کار در غرب سازگار نیست و ایرانی‌ها نه تنها برای ایرانی ماندن، که برای داشتن زندگی آرام و خوب، نیازمند بنای سازمان کار متناسب با خلیقیات خود و زمینه‌های اجتماعی مرتبط با ایران می‌باشند.

در پایان این پژوهش این سوال متولد می‌شود که «تمدن مناسبِ امروزمین ایران، باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد؟» یا در سطحی ساده‌تر، «نظامات کاری متناسب با فرهنگ کار در ایران چه ویژگی‌هایی دارند و چگونه می‌توان آن ویژگی‌ها را در عصر جدید، استفاده نمود؟»

منابع

- اسکات، دابلیو ریچارد، ۱۳۹۱، و دیویس، جرالدف، سازمان‌ها و سازماندهی، ترجمه سید رضا سید جوادین، چاپ دوم، تهران: انتشارات مروارید.
- آخوندزاده، میرزا فتحعلی، ۱۳۵۱، مقالات، گردآورنده باقر مومنی، تهران: چاپخانه زیبا.
- غفاری، مسعود و فریبا ترجمان ۱۳۹۴، بوروکراسی دولتی و خروج برخی نیروهای متخصص از ایران: درآمدی مقایسه‌ای، دولت پژوهی سال اول تابستان ۱۳۹۴ شماره ۲
- برک، پیتر ۱۳۹۰، تاریخ و نظریه اجتماعی، مترجم غلامرضا جمشیدیها، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- برگر، پیتر ۱۳۹۹، سایبان مقدس، مترجم ابوالفضل مرشدی، تهران: نشر ثالث.
- تقی‌زاده، سیدحسین ۱۳۷۹، زندگی طوفانی: خاطرات سید حسن تقی‌زاده، مصحح عزیزالله علیزاده، نشر فردوس، تهران.
- توسلی، غلامعباس ۱۳۸۹، جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران، سمت.
- پورکیانی، محمد، ۱۴۰۰، بنیان‌های نظری رویکردهای سیاست‌گذاری فرهنگی، تهران: پژوهشکده فرهنگ و هنر اسلامی، سوره مهر
- جمالی نسب، زاهد و ایرج سلطانی و مهران پورحقیقی و امین جمالی نسب ۱۳۹۸، بررسی بوروکراسی و چالش‌های آن در ایران، تهران: چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تاکید بر بازاریابی منطقه‌ای و جهانی.
- جوادی یگانه، محمدرضا ۱۳۹۴، جامعه‌شناسی تاریخی، تاریخ را به خدمت می‌گیرد تا امروز را بیان کند، سخنرانی در انجمن علمی دانشجویان تاریخ.
- حیدری، آرش ۱۳۹۵؛ پایان‌نامه دکتری با موضوع «تبارشناسی استبداد ایرانی از منظر تاریخ فرهنگی (از ابتدای عصر ناصری تا برآمدن رضاشاه)»، دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، دانشکده علوم اجتماعی، تهران، ایران.
- خلیل‌ا قدم، لطیف ۱۳۹۲، مطالعه‌ی تحقیقات انجام گرفته در رابطه با بهره‌وری نیروی انسانی، نشریه موج، سال پنجم، شماره ۶ و ۷، صص ۵۴-۶۴.
- دلآوری، رضا ۱۳۹۱، آسیب‌شناسی نقش و جایگاه بوروکراسی در فرایند توسعه سیاسی ایران، پایان‌نامه مقطع دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- دورانت، ویلیام جیمز، ۱۳۳۷ تاریخ تمدن (اصلاح دینی) ج. ۶، ترجمه احمد آرام و دیگران، تهران: اقبال.
- رئوف موسوی، سیدابراهیم، ۱۴۰۰، سبک زندگی کارمندی، تهران: سوره مهر.
- سیوری، راجر، ۱۳۷۲، ایران عصر صفوی، ترجمه کامبیز عزیزی، تهران: نشر مرکز.

عباسی، مهدی، ۱۳۹۴، آسیب شناسی تاریخی - اجتماعی کار در ایران، علوم اجتماعی (علامه طباطبایی) زمستان ۱۳۹۴ شماره ۷۱.

فرهادی، مرتضی، ۱۳۷۰، «واره» یا نوعی تعاونی سنتی کهن و زنانه در ایران و علل تداوم آن، فصلنامه علوم اجتماعی دوره ۱، شماره ۱، ۲، زمستان ۱۳۷۰، صفحه ۱۲۹-۱۶۲، دانشگاه تهران.

فرهادی، مرتضی، ۱۳۸۸، انسان‌شناسی یاریگری، تهران: نشر ثالث.

فرهادی، مرتضی، ۱۳۹۰، فروهستگی ده و کژبالشی شهر ایرانی (کاهندگی فرهنگ تولیدی و افزایش فرهنگ مصرفی در ایران)، پژوهش‌های انسان‌شناسی ایران پاییز و زمستان ۱۳۹۰، سال اول - شماره ۲، صص ۷-۲۸.

فرهادی، مرتضی، ۱۳۹۰، حرکت و کار در اندیشه و آیین‌های ایرانی و یونانی (بستگی‌های کار و نظام اجتماعی در فلسفه و ادیان «ایرانی - اسلامی» و یونانی و یهودی - مسیحیایی)، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۱۸، شماره ۵۵، زمستان ۱۳۹۰، صفحه ۱-۵۷.

فریار، اکبر، ۱۳۷۵، اصول و مبانی جامعه‌شناسی صنعتی، مشهد: موسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی. فقیهی، ابولحسن، رضا واعظی و غسل آغاز، ۱۳۸۹، تاملی بر تعامل بوروکراسی و فرهنگ در ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال پنجم، شماره ۱۹، پاییز ۱۳۸۹، صص ۳۱ - ۱.

فوکو میشل، ۱۳۸۸، دیرینه شناسی دانش، مترجم عبدالقادر سواری، تهران: نشر گام نو.

کاتوزیان، همایون، ۱۳۹۷، ایرانیان دوران باستان تا دوره معاصر، ترجمه حسین شهیدی، تهران: نشر مرکز.

گیدنز، آنتونی، ۱۳۷۸، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ پنجم، تهران: نشر نی.

لوکاس، هنری، ۱۳۹۳، تاریخ تمدن جلد دوم، ترجمه عبدالحسین آذرنگ، تهران: سخن.

مارکس، کارل، ۱۳۸۶، سرمایه، نقدی بر اقتصاد سیاسی (جلد یکم)، ترجمه‌ی حسن مرتضوی، تهران: آگاه.

محبوبی اردکانی، حسین، ۱۳۷۰، تاریخ مؤسسات تمدنی جدید در ایران، جلد اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

محسنیان‌راد، مهدی، ۱۳۹۰، ایران در چهار کهکشان ارتباطی، جلد اول، انتشارات سروش، تهران.

ملکم خان، میرزا، ۱۳۲۷، مجموعه آثار میرزا ملکم خان، تدوین و تنظیم محمد محیط طباطبایی، تهران: انتشارات علمی.

میلز، چارلز رایت، ۱۳۸۹، بینش جامعه‌شناختی، مترجم عبدالمعبود انصاری، تهران: شرکت سهامی انتشار.

ناطق، هما، ۱۳۵۶، تاثیر اجتماعی و اقتصادی بیماری وبا در دوره قاجار، تاریخ (ضمیمه مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی) جلد اول، شماره ۲.

نوری، هادی، ۱۳۹۳، بینش جامعه‌شناسی تاریخی، جامعه‌شناسی تاریخی سال هفتم بهار و تابستان ۱۳۹۴ شماره ۲ ویژه نامه صص ۵۹-۹۰.

واعظی، هاشم و ابوتراب طالبی و اردشیر انتظاری و محمدرضا پورعابدی ۱۴۰۰، *جامعه‌شناسی کار: پژوهشی پیرامون معنای کار نزد کارکنان پژوهشگاه رویان جهاد دانشگاهی*، نشریه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، سال نهم، شماره دوم (پیاپی ۱۸)، تابستان ۱۴۰۰، صص ۲۰۷-۲۳۸.

وبر، ماکس، ۱۳۸۴، *اقتصاد و جامعه*، ترجمه‌ی عباس منوچهری، مهرداد ترابی‌نژاد و مصطفی عمادزاده، تهران:

سمت

هچ، مری جو، ۱۳۸۶، *تئوری سازمان*، چاپ دوم، ترجمه حسن دانایی‌فرد.

هگل، گئورگ ویلهلم فردریش، ۱۳۷۸، *عناصر فلسفه حق*، ترجمه مهبد ایرانی طلب، تهران: نشر پروین.

Bar, Sh .2004. "Iran: Cultural Values, Self images and Negotiation Behavior", Herzliya conference, The Interdisciplinary Center Herzliya, Lauder School of Government, Diplomacy and Strategy, Institute for Policy and Strategy.

