



Implications of the 1967 Civil Service Employment Legislation for the Nation's Public Administration System

MohammadReza Alam¹ | Fatemeh Hajiyani²

Abstract:

Purpose: The objective has been to assess the impact of the legislation on modernizing national administrative system.

Method and Research Design: Data presented as the basis of analysis is gathered from archival documents and library materials

Findings and conclusion: Reform in recruitment procedures the Qajar era; although the first national employment law in Iran didn't pass through until 1301 H (1922). The administrative system in Iran, despite the adoption of this law, was still dealing with chaos and old methods, such as bribing, buying positions, seeking proximity with political power and nepotism; were continued. The employment law, in second Pahlavi era, underwent some changes wherein it was tried to pave the way for entering the Experienced and competent employees into the administrative system, by determining the test as measure for employment, giving credit to education as a principle, and employing agencies to monitor the process; and thus play a decisive role in supplying the human resources for the administrative system.

Keywords:

national employment law, second Pahlavi, modernization of the administrative system, education

Citation:

Alam, M., Hajiyani, F. (2020). Implications of the 1967 Civil Service Employment Legislation for the Nation's Public Administration System. *Ganjine-ye Asnad*, 30(1), 72-88. (In Persian)

**GANJINE-YE
ASNAD**
Historical Research &
Archival Studies Quarterly

1. Associate professor, Department of History, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, I. R. Iran
mram36@yahoo.com
 2. PhD Student of History, Department of History, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, I. R. Iran.
(Corresponding Author)
hajianifateme@yahoo.com
- Copyright © 2020, NLAI (National Library & Archives of I. R. Iran). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and adapt the material for any purpose.

Ganjine-Ye Asnad

«117»

Peer-reviewed Journal | National Library & Archives of I. R. Iran, Archival Research Institute

ISSN: 1023-3652 | E-ISSN: 2538-2268

Digital Object Identifier(DOI): 10.22034/ganj.2020.2412

Indexed by Google Scholar, Researchgate, ISC, SID & Iran Journal | <http://ganjineh.nlai.ir>

Vol. 30, No. 1, Spring 2020 | pp: 72 - 88 (17) | Received: 9, Feb. 2018| Accepted: 16, Sep. 2018

Historical research



قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم با تکیه بر اسناد

محمد رضا علم^۱ | فاطمه حاجیانی^۲



فصلنامه تحقیقات تاریخی
و مطالعات آرشیوی

چکیده:

هدف: بررسی نقش قانون مصوب ۱۳۴۶ استخدام کشوری در نوسازی نظام اداری.

روش/رویکرد پژوهش: تحلیل تاریخی مبتنی بر اسناد و مدارک آرشیوی و منابع اصلی.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: تدوین قانون استخدام کشوری در پی گسترش روابط ایران با غرب در دوره قاجار آغاز شد. نخستین قانون استخدام کشوری در ایران در سال ۱۳۰۱ به تصویب رسید؛ اما آشفته‌گی ساختار اداری کشور ادامه یافت و شیوه‌های پیشین ورود به دستگاه اداری، مانند پرداخت رشوه، خرید مناصب، نزدیکی به قدرت سیاسی و انتساب خانوادگی ادامه یافت. قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم کوشید تا آزمون را معیار استخدام کشوری کند و به تحصیلات و تعیین نهادهای نظارت‌کننده بر استخدام ارزش دهد و ورود افراد متخصص و شایسته را به سازمان‌های دولتی ممکن سازد.

کلیدواژه‌ها:

قانون استخدام کشوری؛ پهلوی دوم؛ نوسازی ساختار اداری؛ تحصیلات.

استناد:

علم، محمد رضا، حاجیانی، فاطمه. (۱۳۹۹). قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم با تکیه بر اسناد. گنجینه اسناد، ۳۰(۱)، ۷۲-۸۸.

۱. دانشیار تاریخ دانشگاه شهید چمران اهواز،

اهواز، ایران

mralam36@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری تاریخ ایران دوره اسلامی.

دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران،

(نویسنده‌مسئول)

hajianifateme@yahoo.com



گنجینه اسناد

«۱۱۷»

فصلنامه علمی | سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا.ایران - پژوهشکده اسناد

شاپا (چاپی): ۱۰۲۳-۳۶۵۲ | شاپا (الکترونیکی): ۲۵۳۸-۲۲۶۸

شناسانه برنمود رقمی (DOI): ۱۰.۲۲۰۳۴/ganj.۲۰۲۰.۲۴۱۲

نمایه در Google Scholar, Researchgate, SID, ISC و ایران ژورنال | <http://ganjineh.nlai.ir>

سال ۳۰، دفتر ۱، بهار ۱۳۹۹ | صص: ۷۲ - ۸۸ (۱۷)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۲۰ | تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۶/۲۵

تحقیقات تاریخی

۱. مقدمه

قانون استخدام کشوری، به عنوان یکی از مهم ترین قوانین در جوامع مدرن، در سامان بخشی به نیروی انسانی مورد نیاز در ساختار اداری نقش و کارکردی ویژه دارد. در ایران تا اواخر دوره قاجار، قانونی واحد با عنوان قانون استخدام برای تأمین نیروی انسانی اداری وجود نداشت. تاریخچه پیدایش این قانون در ایران به اواخر دوره قاجار می رسد. در دوره قاجار با وجود ایجاد ساختار اداری به سبک غرب، افراد غالباً بدون توجه به تخصص لازم و باتوجه به میزان نفوذ سیاسی، ثروت یا انتساب خانوادگی به استخدام دولت درمی آمدند (مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره سیزدهم، جلسه ۹۹). این نوع استخدام با اقتضات زمان همخوانی نداشت و به تحول نیاز داشت. با بروز انقلاب مشروطه در اواخر قرن سیزده شمسوی و رشد تحول خواهی و شروع نوسازی در ابعاد مختلف نظام اجتماعی، لزوم تصویب قوانین مختلف در جامعه ایران مطرح شد. قانون استخدام کشوری یکی از قوانینی بود که کمبود آن در جامعه و مدیریت ساختار اداری احساس می شد. باین حال غلبه فضای سنتی و نبود تمایل جدی در مسئولان به ایجاد نوسازی، مانع از طرح و پیاده سازی یک قانون استخدام مدون می شد. بالأخره مجلس چهارم، نخستین قانون استخدام کشوری را در ۲۲ آذر ۱۳۰۱ ش به تصویب رساند؛ ولی به دلایل مختلف، از جمله قانون گریزی مسئولان و صاحبان قدرت و مقاومت روش های سنتی، این قانون توفیق چندانی نیافت. دولت در دوره پهلوی دوم با ایجاد حجم انبوهی از نهادهای اداری و مشاغل دولتی جدید ناچار شد تا نیروی انسانی متخصص و شایسته را در نظام اداری به کار گیرد؛ بنابراین لزوم احیاء و اصلاح قانون استخدام کشوری در این دوره احساس شد. در قانون استخدام کشوری دوره پهلوی دوم بارها تجدیدنظر و اصلاحات انجام شد و در بندهای مختلف آن تغییراتی به وجود آمد.

این پژوهش به دنبال پاسخ گویی به پرسش زیر است:

قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم چه ماهیتی داشته است؟

در راستای پاسخ گویی به این پرسش، نویسندگان با مطالعه منابع موجود و تکیه بر

داده های کیفی موجود در منابع این دوره، به بررسی قانون استخدام کشوری پرداختند.

فرضیه پژوهش: به علت تغییراتی که در معیارهای استخدام و ارتقای شغلی در قانون

استخدام کشوری انجام شد، زمینه برای ورود افراد متخصص و شایسته به ساختار اداری و

در نتیجه نوسازی ساختار اداری از نظر نیروی انسانی، فراهم شد.



پیشینه پژوهش

مقاله‌ای چند به بررسی پیشینه تاریخی قانون استخدام در ایران پرداخته‌اند؛ ولی هیچ‌کدام به‌طور مستقل به بررسی تحولات قانون استخدام در دوره پهلوی دوم نپرداخته‌اند. نخستین مقاله‌ای که در موضوع قانون استخدام به رشته تحریر درآمده‌است، مقاله‌ای است با عنوان «تاریخچه قانون استخدام کشوری» به قلم ابوالفضل صفایی که سال ۱۳۵۵ در مجله «فنون اداری» منتشر شده‌است و به سیر پیدایش قانون استخدام کشوری در ایران تا سال ۱۳۴۵ اشاره دارد. مقاله‌ای دیگر با عنوان «اصلاح نظام اداری ایران در عصر قاجار با تأکید بر قانون استخدام کشوری»، تألیف علی جعفری، مرتضی دهقان‌نژاد و فریدون الهیاری، در بهار ۱۳۹۵ در فصل‌نامه علمی پژوهشی «تاریخ اسلام و ایران» دانشگاه الزهرا چاپ شده‌است و به بحث و بررسی درباره چگونگی اصلاح نظام اداری با تأکید بر قانون استخدام کشوری در اواخر دوره قاجار می‌پردازد و معتقد است که با وجود تصمیم به تحول در ساختار اداری با تدوین قانون استخدام کشوری در دوره قاجار، قانون‌گریزی و مقاومت روش‌های سنتی در ساختار اداری، مانع از تأثیرگذاری قانون استخدام کشوری در ساختار اداری و جامعه شد. خلاً پژوهش در باب جایگاه قانون استخدام کشوری در نوسازی ساختار اداری در دوره پهلوی دوم نگارندگان را بر آن داشت تا درباره ماهیت قانون استخدام کشوری در این دوره پژوهشی مستقل انجام دهند.

۲. چشم‌انداز قانون استخدام کشوری در ایران

چگونگی پیوستن افراد به ساختار اداری و دستیابی به مشاغل دولتی در ایران تا دوره قاجار، حاکی از فقدان قانونی خاص در پذیرش افراد برای مشاغل دولتی بوده‌است. این موضوع با آغاز روابط با غرب و ایجاد نهادها و ساختارهای اداری جدید، نهاد اداری را با خلاً و آشفتگی روزافزون مواجه کرد. برای نخستین بار در دوره قاجار، مستشاران بلژیکی مسئول گمرکات ایران در سال ۱۹۰۰م/۱۳۱۷ق به موضوع قانون استخدام توجه کردند و با روش‌های اروپایی، نیروی موردنیاز خود را به استخدام درآوردند. ولی این تجربه به رواج قانونی مدون برای استخدام در ایران منجر نشد. با گذشت زمان و تحولات نوسازی در دوره قاجار، هرچند نیاز به استخدام افراد در دستگاه‌های دولتی افزوده شد، ولی همچنان نفوذ اعیان، اشراف و اربابان، و انتساب به خانواده‌های سرشناس و توصیه آن‌ها، عوامل تعیین‌کننده در ورود به ساختار اداری بودند (ساکما، شناسه سند: ۱۰۰۷۵۰-۲۴۰، بازبایی ۱۰۰۷۵۰/۱/۱۳۱۷، سند ۱۰۹). قانون‌خواهی و قانون‌ستیزی دو رویکرد عمده‌ای بودند که بر فضای نوسازی جامعه ایران در دوره قاجار سایه افکنده بود. در این میان قانون‌گریزان

از طریق مخالفت با تصویب قوانین در زمینه‌های مختلف، از ایجاد تغییرات سودمند در ابعاد مختلف نظام اجتماعی ممانعت می‌کردند. این موضوع در سرتاسر دوره قاجار تداوم داشت و در زمینه قانون استخدام نیز صادق بود به طوری که افراد غالباً بدون توجه به تخصص لازم به استخدام درمی‌آمدند (مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره سیزدهم، جلسه ۹۹). فقدان قانونی مدون در راستای جذب نیروی انسانی مورد نیاز ساختار اداری، به تدریج واکنش نمایندگان مجلس را در پی داشت؛ به طوری که نمایندگان دوره دوم مجلس شورای ملی، ضمن اشاره به وجود بی‌نظمی در شرایط استخدام، بر لزوم تعیین و تصویب شرایط منطقی برای استخدام تأکید کردند (مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره دوم، جلسه ۲۳۴). مطالعه این شواهد از وجود تناقضی عمیق میان قانون و منافع فردی در این دوره حکایت دارد؛ به طوری که با وجود آگاهی از نیاز به قانون در جامعه و به خصوص در ساختار اداری، از تعیین قانونی مدون در حوزه استخدام جلوگیری می‌شد.

در این میان وجود عاملی قدرتمند هم‌چون روابط خارجی و مقتضیات آن در ترویج و پیاده‌سازی برخی قوانین از جمله قانون استخدام کشوری تأثیرگذار بود. به طوری که سرانجام براساس الگوی قوانین استخدامی کشورهای مرفعی و نظر مستشارانی که در ایران فعالیت داشتند، طرحی در زمینه قانون استخدام تهیه شد و به نام قانون استخدام کشوری با هدف تدوین اصول و ملزومات و شرایط به‌کار بستن نیروی انسانی در ساختار اداری، با تشکیل مجلس چهارم شورای ملی (۱۳۰۰ تا ۱۳۰۲ ش) در دوره قاجار، وضع شد (صفایی، ۱۳۵۵، ص ۵۸). به موجب قانون استخدام کشوری مصوب ۲۲ آذر ۱۳۰۱ ش، تغییراتی در شرایط ورود افراد به خدمات دولتی به وجود آمد. بررسی مفاد این قانون در باب چگونگی استخدام افراد حاکی از تصمیم به ایجاد تحولاتی در نحوه پذیرش افراد و ورود آن‌ها به ساختار اداری است. این قانون در صدد بود تا از شیوه‌های سنتی به‌کارگیری افراد در مشاغل اداری فاصله بگیرد. یکی از شرایط داوطلبان داشتن تصدیق‌نامه سال سوم تحصیلات متوسطه بود (مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره چهارم، جلسات ۱۵۷ و ۱۵۸). هم‌چنین براساس ماده سوم و چهارم داوطلبان می‌بایست از تخصص لازم برای ورود به خدمات دولتی برخوردار می‌بودند و الزاماً از طریق آزمون استخدامی وارد خدمات دولتی می‌شدند (کمام، شناسه سند: ۴۱۱۲۵۵، بازبایی: ۵/۱۰۶/۱۶/۱/۱۸، سند ۱). مفاد مندرج در نخستین قانون استخدام کشوری، ایجاد تحول در ساختار اداری و نوسازی در حوزه نیروی انسانی را نوید می‌داد؛ با این حال گذشت زمان ثابت کرد که این قانون در حوزه عمل موفق نبوده است.

با وجود تصویب نخستین قانون استخدام کشوری، هرج و مرج اداری و اصل



موروثی بودن مشاغل یا تقدیم هدیه و رشوه پایان نیافت. به نظر می‌رسد که به علت جو سنتی و قانون‌گریز حاکم بر کشور و سطحی‌نگری و بی‌توجهی در اجرای قانون استخدام کشوری، این قانون در نوسازی ساختار اداری دوره قاجار چندان اثربخش نبوده است (جعفری، ۱۳۹۵، ص ۳۲). قانون استخدام سال ۱۳۰۱ ش، علاوه بر مواجه شدن با چالش‌هایی در حوزه اجرا، در مفاد خود نیز دارای کاستی‌هایی بود که با تسریع جریان نوسازی در دوره پهلوی و پیدایش تحولات در ساختار اداری، این نواقص مشهودتر هم شد. از میان این کاستی‌ها به مواردی چون تناسب نداشتن در میزان حقوق کارمندان با ارزش کار آن‌ها، و توجه نداشتن به صلاحیت فنی و علمی افراد می‌توان اشاره کرد (ساکما، شناسه سند: ۱۰۰۷۵۰-۲۴۰، بازیابی ۱۳/۱/۱۰۰۷۵۰، سند ۱). این ضعف در دوره پهلوی اول نیز در قانون استخدام کشوری وجود داشت و علی‌رغم تغییرات تدریجی که در برخی مصوبات ایجاد شد، تغییری در شرایط استخدام به وجود نیامد؛ به طوری که در یکی از مصوبه‌های مربوط به قانون استخدام در سال ۱۳۰۷ ش، آمده است: «حقوق مصوب در بودجه مربوط به شغل است و ربطی به رتبه ندارد و حقوق رتبه مقید در قانون استخدام فقط برای تعیین حقوق انتظار^۱ و حقوق تقاعد^۲ است...» (ساکما، شناسه سند: ۲۱۹۸۱-۲۴۰، بازیابی: ۱۳/۱/۲۱۸۳۹، سند ۷). این ویژگی نخستین قانون استخدام کشوری با نادیده گرفتن تأثیر میزان تخصص افراد در درآمد آن‌ها و آشفتگی در رتبه‌بندی شغلی، از اصل شایسته‌سالاری و به‌کارگیری نیروی انسانی متخصص برای پیش‌برد جریان نوسازی و همراهی با مقتضیات زمان جلوگیری می‌کرد.

جامعه ایران طی دوره پهلوی دوم (۱۳۲۰-۱۳۵۷)، با یک جریان گسترده نوسازی و تجدیدخواهی مواجه شد. از آنجاکه نوسازی به تغییراتی در بینش و سازمان‌دهی جوامع منجر می‌شود (باتامور، ۱۳۵۸، صص ۳۲۳-۳۲۵)، قوانین دوره پهلوی دوم نیز تا حدودی دستخوش دگرگونی شدند. فراگرد نوسازی دوره محمدرضا شاه پهلوی که با مدیریت دولت سازمان‌دهی می‌شد، نیازمند تحولات عمده در عرصه قانون و قانون‌گذاری بود. یکی از قوانینی که در این دوره به تغییر و اصلاح نیازمند شد، قانون استخدام کشوری بود. در نخستین سال‌های حکومت محمدرضا شاه پهلوی، ناهمخوانی مفاد قانون استخدام با شرایط جدید اجتماعی و اقتضات نوسازی به مخالفت‌هایی منجر شد. بی‌توجهی به موضوع لزوم ارتباط سطح تحصیلات افراد با میزان حقوق آن‌ها از ناکارآمدی‌های نخستین قانون استخدام کشوری بود که با آغاز دوره پهلوی دوم با واکنش گروه‌هایی از کارمندان دولت مواجه شد (مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره سیزدهم، جلسه ۱۰۱).

اعتراض به کاستی‌ها و معایب قانون استخدامی تداوم داشت. از جمله کانون

۱. حقوق انتظار: این حقوق به گروه‌هایی داده می‌شد که به‌عنوان منتظران خدمت، در انتظار برای ورود به ساختار اداری و مشاغل دولتی بودند (ساکما، شناسه سند: ۲۹۷/۲۱۴۶۸، سند ۱، ۱۳۰۳؛ ساکما، شناسه سند: ۲۴۰/۲۱۰۲۳، بازیابی: ۱۳/۱/۲۰۸۸۰، سند ۱، ۱۳۰۴).

۲. تقاعد/taqa'od/بازنشستگی.



دانشجویان دانشکده فنی تهران، طی نامه‌ای در سال ۱۳۲۲ش، مراتب اعتراض خود را به مجلس در این زمینه اعلام کرد و تغییر در قانون استخدامی را خواستار شد: «تقریباً دو ماه است مهندسین و استادان دانشگاه و بالأخره طبقه تحصیل کرده کشور برای انجام تقاضاهای مشروع ناچار از کار کناره‌گیری کرده‌اند... و ازینجا معلوم می‌شود که نظر خوشی به طبقه تحصیل کرده وجود ندارد و عناصری درصدد اضمحلال این طبقه می‌باشند. باین حال لایحه تعلیم اجباری به مجلس تقدیم و تقاضای تصویب آن می‌شود. معلوم نیست در صورتی که دولت نمی‌خواهد یا نمی‌تواند از دانشمندان فعلی کشور استفاده کند و ارزشی مجلس برای زحمات تحصیلی آن‌ها قائل شود، تعلیمات اجباری را به چه منظور پیشنهاد می‌نماید...» (کمام، شناسه سند: ۳۸۶۷۸۷، بازبایی ۱۳/۱۲۸/۹/۱/۵۹، سند ۳، ۱۳۲۲). همان‌طور که این سند گویاست، دانشجویان خواستار ایجاد فرصت شغلی متناسب با تحصیلات خود بوده‌اند؛ نکته‌ای که در نخستین قانون استخدام کشوری از آن غفلت شده بود و می‌توانست از یک‌سو، هم مانع جدی در راستای جریان نوسازی باشد و هم زمینه‌ساز پیدایش نارضایتی‌های اجتماعی شود. بنابراین اقداماتی در راستای ایجاد تحول در قانون استخدام کشوری انجام شد. وزارت دارایی در نامه‌ای به مجلس در ۱۳۳۸/۱/۱۸ نوشت: «باتوجه به اینکه از سال ۱۳۲۸ دولت نیروی انسانی جدیدی را جذب نکرده است و باتوجه به اجرای اصلاح قانون بازنشستگی سال ۱۳۳۷ تعداد زیادی کارمند بازنشسته شده‌اند، برخی از وزارت‌خانه‌ها مانند وزارت امور خارجه، وزارت دادگستری، وزارت کشور و سایر وزارت‌خانه‌ها با کمبود کارمند مواجه‌اند و به‌علاوه احتیاج به استخدام در بعضی از دستگاه‌ها [و] نیز توسعه سازمانی از قبیل ایجاد دادگاه‌ها و ازدیاد بخشداری‌ها احتیاج به استخدام عده‌ای کارمند تحصیل کرده دارند. باتوجه به اینکه جوانان تحصیل کرده در رشته‌های مختلف از دانشگاه‌های ایران و خارج فارغ‌التحصیل‌اند، لازم است به این مسئله توجه گردد...» (ساکما، شناسه سند: ۷۵۰۵۵۲-۲۴۰، سند ۷، ۱۳۳۸). این سند گویای تأثیر فراگرد توسعه بر لزوم تصحیح قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم است. بدین ترتیب تلاش‌هایی برای اصلاح برخی مفاد قانون اساسی برای همراهی با جریان نوسازی در این دوره آغاز شد.

قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۶ اصلاح و ارزیابی شد. البته براساس ماده ۲ قانون استخدامی در سال ۱۳۴۶ش، قانون استخدام کشوری‌ای که برای ادارات دولتی پیش‌بینی شده بود، برخی ارگان‌ها و نهادها را شامل نمی‌شد و آن‌ها هریک از نظر استخدام تابع مقررات خاص خود بودند؛ سازمان‌هایی مانند وزارت دربار شاهنشاهی، سازمان اطلاعات و امنیت کشور، شرکت‌های دولتی مصوب ۵ خرداد ۱۳۵۲ش، شهرداری‌ها و



مؤسسات تابعه آنها، نیروهای مسلح، دانشگاه‌ها، مجلس، و وزارت امور خارجه (وهمن، ۱۳۵۵، ص ۲). به‌هرحال از آن زمان به‌بعد اکثر ادارات دولتی بر مبنای قانون واحد به استخدام نیروی موردنیاز خود پرداختند.

۳. ماهیت قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم

۱.۳. شرایط استخدام

قانون استخدام کشوری و بسیاری از قوانین مصوب دیگر در دوره پهلوی دوم، درصدد ایجاد تحول موردنیاز برای همراهی با جریان نوسازی بودند. ایجاد فرصت برابر در رقابت برای افراد متخصص در حوزه‌های مختلف از ویژگی‌های بارز قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم بود. هرچند در نخستین قانون کشوری اصل مسابقه به‌عنوان شرط ورود افراد به خدمات دولتی تعیین شده بود، ولی این قانون در حوزه اجرا موفق نبود. نخستین بار در سال ۱۳۲۱ش در معیارهای استخدام تغییراتی جدی به‌وجود آمد و به اصل مسابقه برای استخدام کارمندان توجه شد (مشروح مذاکرات مجلس ملی، دوره سیزدهم، جلسه ۵۴). قانون استخدام دوره پهلوی دوم با تعیین شرایط یکسان برای ورود افراد مختلف به مشاغل دولتی، با تکیه بر اصل امتحان و رقابت، در ایجاد فرصت برابر در دستیابی به مشاغل دولتی تأثیری به‌سزا داشت. در قانون استخدام این دوره، تدابیر بیشتری در ورود افراد به مشاغل دولتی اتخاذ شد تا از هرگونه کوتاهی و بی‌عدالتی در ایجاد فرصت‌های برابر برای ورود به مشاغل دولتی جلوگیری شود. در عصر محمدرضا شاه پهلوی، برای نظارت بیشتر بر این اصل، سازمان کارگزینی کل کشور مسئولیت برگزاری امتحان و مسابقه برای جذب کارمند در تمام وزارت‌خانه‌ها و بنگاه‌های دولتی را برعهده گرفت و طرز تشکیل شورای عالی امتحانات و طریقه دعوت از داوطلبان و انجام مسابقات و برنامه و مواد امتحانی براساس آیین‌نامه‌ای تعیین می‌شد که به‌تصویب هیئت وزیران می‌رسید (ساکما، شناسه سند: ۱۰۰۷۵۰-۲۴۰، بازبایی: ۱۳/۱/۱۰۰۷۵۰، سند ۲، ۱۳۳۴).

در برخی از اصول قانون استخدام کشوری که در مردادماه سال ۱۳۲۵ به‌تصویب هیئت وزیران رسید، تلاش برای ایجاد فرصت‌های برابر برای استخدام افراد و رتبه‌بندی شغلی مشهود است. براساس اصل اول این قانون، اصل وحدت قوانین استخدامی مطرح شد و براساس آن، قوانین متعدد با شرایط نامساوی در استخدام افراد حذف شد. براساس اصل دوم که مربوط به طبقه‌بندی شغلی بود، معیارهای ناعادلانه گذشته در ارتقای شغلی حذف شد و تمام افراد براساس مدارج تحصیلی و معلومات و نوع شغل، رتبه‌بندی می‌شدند و براساس شرایط یکسان و مشخص ارتقا می‌یافتند (روزنامه اطلاعات، ۱۳۲۵، ۱۶ مرداد،

ش ۶۱۱، ص ۱). این رویکرد حکومت پهلوی با ایجاد فرصت‌های برابر برای ورود به ساختار اداری و ارتقای شغلی، براساس قانون استخدام واحد، زمینه ورود افراد متخصص به ساختار اداری کشور را فراهم کرد؛ کشوری که قرار بود نوسازی شود، به سرمایه‌گذاری برای نیروی انسانی خود نیاز داشت (وینر، ۱۳۵۵، صص ۳۴۹-۳۵۱ و ۳۶۰). از دیگر اقداماتی که در راستای سامان‌دهی به موضوع استخدام انجام شد طرح ادغام شورای عالی امور اداری و سازمان خدمات کشوری بود. این طرح سبب شد تا از هرج و مرج موجود در استخدام نیروی انسانی جلوگیری شود و بر استخدام افراد نظارت بیشتری بشود. شورای عالی امور اداری و سازمان خدمات کشوری در بهمن ۱۳۴۰ ش، در یکدیگر ادغام شدند و این سازمان با عنوان سازمان امور اداری و استخدامی کشور به فعالیت خود ادامه داد. این سازمان وظیفه طرح قانون جدید استخدام را برعهده گرفت (ساکما، شناسه سند: ۲۹۷/۷۱۲۶، سند ۲، ۱۳۴۰؛ صفایی، ۱۳۵۵، صص ۶۰-۶۱). اتخاذ رویکرد نوسازی در دوره محمد رضا شاه پهلوی، متضمن به‌کارگیری نیروی مستعد برای برعهده گرفتن مشاغل حرفه‌ای بدون در نظر گرفتن خاستگاه اجتماعی، بود؛ زیرا معمولاً در جوامع صنعتی یا در مسیر توسعه صنعتی، انتخاب نیروی کار برای ساختار اداری از طریق شایسته‌سالاری و رقابت انجام می‌شود و براین اساس به تدریج مکانیسم تحصیلات، جایگزین روش‌هایی چون ارث و جانشینی در دست‌یابی به مشاغل دولتی می‌شود (Brown, 2013, p679)؛ قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم این امکان را فراهم کرد.

۳.۲. اهمیت اصل تحصیلات در قانون استخدامی دوره پهلوی دوم

بررسی اسناد مربوط به قانون استخدام کشوری در دوره مذکور، حاکی از تأکید بر تحصیلات و ارزش محوری آن در قانون استخدام است. در حالی که در نخستین قانون استخدام کشوری در ۱۳۰۱ ش، بر مؤلفه تحصیلات در استخدام و ارتقای شغلی افراد چندان تأکیدی نشده بود، در قانون استخدام دوره محمد رضا شاه، بر اصل تحصیلات تأکید زیادی شد. براساس قانون استخدام کشوری سال ۱۳۰۱ ش، انتخاب افراد برای اشتغال در سیستم اداری براساس ملاک‌هایی چون مسابقه و داشتن تصدیق‌نامه سال سوم تحصیلات متوسطه یا دادن امتحانی بود که برای تحصیلات متوسطه معین شده بود (کمام، شناسه سند: ۴۱۱۲۵۵، باز یابی: ۵/۱۰۶/۱۶/۱/۱۸، سند ۲: ۱۳۰۱؛ ساکما، شناسه سند: ۲۹۷/۳۲۵۱۸، سند ۱: ۱۳۰۱). این اصل از قانون استخدام با وجود تعیین سطحی از تحصیلات برای ورود به مشاغل دولتی، در دوره پهلوی اول با اعتراضاتی از سوی وزارت معارف مواجه شد؛ زیرا سطح تحصیلات تعیین شده با مقتضیات نوسازی همخوانی نداشت. وزارت معارف در



دوره پهلوی اول طی نامه‌ای این اصل را مخالف با شرایط خاص ایران در مسیر نوسازی دانست و خواستار تعیین امتیازات بیشتر برای اصل تحصیلات در قانون استخدامی شد: «توجه به ملاک تحصیلات در جذب نیروی اداری موجب تشویق افراد در کسب علم است» (ساکما، شناسه سند: ۳۱۷۶۳-۲۹۴، سند ۱: ۱۳۰۶). با این حال در دوره پهلوی اول تدبیری در اصلاح این بخش از قانون استخدام اتخاذ نشد و تا پایان این دوره همچنان در شرط تحصیلات برای ورود به خدمت تغییری حاصل نشد (ساکما، شناسه سند: ۱۸۶۹-۲۹۷، سند ۱: ۱۳۱۵). نوسازی و توسعه در گام نخست نیازمند نیروی انسانی متخصص و شایسته است؛ ولی با وجود نیازی که به نیروی متخصص در جامعه مقارن با تصویب نخستین قانون استخدام کشوری وجود داشت، به میزان تحصیلات کارمندان دولت توجه کافی نشد.

طی جریان نوسازی و گذار جوامع از سنتی به مدرن تغییراتی متعدد در سطوح مختلف جامعه ایجاد می‌شود و این خود باعث تغییراتی در انتظارات و خواسته‌های افراد جامعه می‌شود. این موضوع بازتابی روشن در واکنش گروه‌های نوظهور اجتماعی در دوره پهلوی دوم داشت؛ به طوری که آشفتگی در تأثیر تحصیلات در قانون استخدام و ارتقای شغلی، موجب نارضایتی گروه‌های متخصص کارمند در این دوره شد. این نارضایتی‌ها در سال ۱۳۲۲ش از سوی قشر مهندسان آغاز شد. در سال ۱۳۲۲ش گروه‌های زیادی از مهندسان از طریق کانون مهندسان به علت فقدان قانون استخدامی مناسب برای شغل مهندسی و حقوق اجتماعی و اقتصادی آن، مراتب اعتراض خود را به مجلس و دولت اعلام کردند و احقاق حقوق خود را در این زمینه خواستار شدند (کمام، شناسه سند: ۳۸۶۷۸۷، بازبایی: ۱۳/۱۲۸/۹/۱/۵۹، سند ۴، ۱۳۲۲). سرانجام در راستای اصلاح قانون استخدام کشوری لایحه مربوط به قانون استخدام مهندسان در مرداد ۱۳۲۲ش به مجلس تقدیم شد (روزنامه اطلاعات، ۱۳۲۲، ۲۸ آبان، ش ۵۲۴۸، ص ۴).

در مفاد قانون استخدام در دوره محمدرضا شاه پهلوی، به علت کمبود نیروی متخصص و کاردانی که با جریان نوسازی در این دوره همراه و همگام باشد، در جذب افراد جدید بر اصل تحصیلات تأکید شده و آمده است: «چون افراد تحصیل کرده در ادارات در حد کفایت وجود ندارد، لازم بود موجبات تهیه افراد لایق برای رشته‌های مختلف فراهم گردد و داشتن معلومات شرط ورود به خدمت قرار داده شد» (ساکما، شناسه سند: ۱۰۰۵۰-۲۴۰، سند ۱۸: ۱۳۳۴). علاوه بر تأکید بر تحصیلات به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های ورود به خدمت دولتی، در ترفیع کارمندان و ورود به طبقه بالاتر نیز بر لزوم کسب تحصیلات تأکید شده است (ساکما، شناسه سند: ۱۰۰۵۰-۲۴۰، سند ۱۹: ۱۳۳۴). دولت در

این دوره، در برنامه استخدام خود برنامه‌ای ویژه در راستای جذب نیروی تحصیل کرده در پیش گرفت. طبق مفاد یکی از اسناد، وزارت دارایی در نامه‌ای به نخست‌وزیری به تاریخ ۱۳۳۸/۱/۱۸ بر استخدام فارغ‌التحصیلان دانشکده حقوق و دانشکده علوم اجتماعی برای تأمین بخشداری‌ها تأکید کرده است (ساکما، شناسه سند: ۲۷۵۰۵۵-۲۴۰، سند ۶، ۱۳۳۸). از دیگر مزایای تحصیل در قانون استخدام این دوره، معافیت از دوره کارآموزی بود. در آیین‌نامه ارتقای معلمان مصوب آذرماه ۱۳۵۲ آمده است: «معلمانی که در حین خدمت موفق به اخذ مدرک تحصیلی بالاتری شوند، [اگر] از نظر استخدامی مورد احتیاج وزارت مذکور باشد، از گذراندن دوره کارآموزی مربوط به رشته یا طبقه شغلی جدید معافاند» (وهمن، ۱۳۵۵، ص ۸۱). این رویکرد به اصل تحصیلات در قانون استخدام کشوری، به دلیل نقشی که قوانین در ایجاد ارزش‌های و هنجارها دارند، در تبدیل تحصیلات و تخصص به ارزش‌های برتر اجتماعی نقشی مهم داشت.

مطالعه اسناد موجود در زمینه تصویب قانون استخدام و واکنش‌ها به آن، گویای تعیین‌کننده بودن ملاک تحصیلات در جذب، و ارتقای شغلی کارمندان دولت است. هر چند در ابتدا پررنگ شدن ملاک تحصیلات به عنوان ارزشی در قانون استخدام با واکنش‌هایی از سوی کارمندان قدیمی فاقد تحصیلات یا با تحصیلات پایین مواجه شد، ولی به تدریج به عنوان مؤلفه‌ای مهم در استخدام دولتی، ارتقای شغلی، و دریافت تسهیلات اهمیت یافت. نامه‌های متعددی از برخی از کارمندان قدیمی دولت در اعتراض به اهمیت یافتن اصل تحصیلات در استخدام و ارتقای شغلی، به مجلس و اداره امور استخدام فرستاده شده است. جمعی از کارمندان دولت در خوزستان ضمن گلایه از مفاد قانون استخدام به مجلس شورای ملی می‌نویسند: «محترماً در این موقع که قانون استخدام کشوری اجرا و صادر گردیده، لازم است به وضع پرسنلی کارمندان قدیمی که معلومات خیلی از این‌ها از دیپلمه‌های جدیدالاستخدام بیشتر است، رسیدگی شود؛ بنابراین اینکه دو گروه، همه در گروه ۴ قرار گیرند، نیاز به اصلاح است» (کمام، شناسه سند: ۴۰۹۹۱۲۳، بازیابی: ۲/۱۷۶-۲۲/۲۲/۲/۱۷۶/۲، سند ۱، ۱۳۳۴). گروهی دیگر از کارمندان دولت در اعتراض به تأکید بر اصل تحصیلات در قانون استخدام و رده‌بندی‌های شغلی می‌نویسند: «در قانون جدید، کارمندان رسمی و غیررسمی قدیمی را که ۲۵ سال سابقه خدمت دارند، به علت نداشتن مدرک تحصیلی لازم در گروه ۲ قرار داده‌اید؛ این بی‌عدالتی است...» (کمام، شناسه سند: ۴۰۹۹۱۲۳، بازیابی: ۲/۱۷۶-۲۲/۲۲/۲/۱۷۶/۲، سند ۷: ۱۳۳۴). با وجود این اعتراضات تأکید بر اصل تحصیلات و تخصص‌گرایی در جذب نیروی انسانی مورد نیاز در ساختار اداری، در سراسر این دوره تداوم یافت.



تداوم رویکرد ارزش‌گذاری به تحصیلات در این دوره را در آیین‌نامه استخدام پیمانی مورخ ۱۳۵۱/۱۲/۲۴ ش نیز می‌توان مشاهده کرد. در ماده اول این آیین‌نامه، مدت قرارداد استخدام پیمانی برای افراد دارای مدرک بالاتر از لیسانس یک سال در نظر گرفته شده است، در حالی که مدت مجاز برای استخدام پیمانی متصدیان زیر لیسانس به مدت سه ماه مطرح بوده است (وهمن، ۱۳۵۵، ص ۴۳). توجه به موضوع تحصیلات در تبدیل کارمندان پیمانی به رسمی نیز مطرح شد، به طوری که در مصوبه قانون تبدیل کارمندان پیمانی به رسمی در سال ۱۳۲۵ ش، آمده است: «کسانی که قبل از ورود به خدمت دارای درجه لیسانس یا بالاتر بوده باشند و یا در خلال کارمندی خدمت اداری دارای تحصیلات بیشتری گردند، می‌توانند از این قانون تبدیل از پیمانی به رسمی بهره‌مند گردند» (روزنامه اطلاعات، ۱۳۲۵، ۲۰ مرداد، ش ۶۱۱۴، ص ۱). این نکته گویای ارزش تحصیلات در استخدام و مزایای آن در قانون استخدام و ایجاد امنیت شغلی بیشتر با داشتن تحصیلات، در دوره پهلوی دوم است. اینجاست که می‌توان گفت: زمینه برای پیدایش نگرش‌های تازه به اهمیت تحصیلات در تعیین پایگاه اجتماعی و اقتصادی افراد به تدریج شکل می‌گیرد؛ زیرا پیدایش نگرش نوین نتیجه آموزش‌های اجتماعی است که در نهادهای اجتماعی مانند خانواده، مدرسه و یا نهاد حکومت صورت می‌گیرد (روشبلو و بورونیون، ۱۳۷۳، ص ۱۲۴). قانون استخدام دوره پهلوی دوم با طرح تحصیلات، به عنوان عاملی تعیین‌کننده در استخدام، سبب شد تا به تدریج زمینه برای جذب نیروی متخصص و کارآمد در ساختار اداری این دوره فراهم شود.

نتیجه‌گیری

قانون در جوامع مختلف از مهم‌ترین الگوهای رفتار عملی است؛ بنابراین عرصه قانون‌گذاری در هر مقطعی از زمان می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در طرح‌ها و ارزش‌های عملی مورد نیاز جامعه داشته باشد. قانون استخدام کشوری یکی از قوانین مهم در جوامع مدرن است که با توجه به ارتباط مستقیمی که با وضعیت شغلی و اجتماعی دارد، مورد توجه افراد جامعه است. قانون استخدام کشوری با موقعیت شغلی افرادی که جذب ساختار اداری می‌شوند، مستقیماً ارتباط دارد و چون موقعیت شغلی افراد و مؤلفه‌های تأثیرگذار در کسب مشاغل، نقشی مهم در ترسیم رویکردهای اقتصادی دارند، بنابراین تدوین قانون استخدام و تعیین اولویت‌های استخدامی تأثیری به‌سزا در تبدیل شدن برخی از اولویت‌ها به رویکردهای جدید اقتصادی و اجتماعی دارد. قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم با تغییر در معیارهای استخدام چون تحصیلات و برگزاری آزمون و تأکید بر اجرای

آن از طریق نهادهایی جدید چون سازمان خدمات کشوری و شورای عالی امور اداری زمینه را برای گسترش نظام فرصت در جامعه فراهم کرد. این موضوع به استخدام نیروی انسانی متخصص در راستای نوسازی نظام اداری ایران منجر شد. با توجه به جریان گسترده نوسازی در این دوره و اهمیت تأمین نیروی انسانی، قانون استخدام در این دوره در مفاد خود با این جریان همراهی داشت. تغییرات در قانون استخدام کشوری در دوره پهلوی دوم حاکی از پیدایش رویکردی نوگرایانه در این قانون است که درصدد بوده است تا خود را با مقتضیات نوسازی در این دوره هماهنگ سازد.

منبع

اسناد

- سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (ساکما)
ساکما، شناسه سند: ۱۰۰۵۰-۲۴۰، سند ۱۸ و ۱۹، ۱۳۳۴.
ساکما، شناسه سند: ۱۰۰۷۵۰-۲۴۰، بازیابی ۱۳/۱/۱۰۰۷۵۰، سند ۱، ۱۳۳۴.
ساکما، شناسه سند: ۱۰۰۷۵۰-۲۴۰، بازیابی ۱۳/۱/۱۰۰۷۵۰، سند ۲، ۱۳۳۴.
ساکما، شناسه سند: ۱۰۰۷۵۰-۲۴۰، بازیابی ۱۳/۱/۱۰۰۷۵۰، سند ۱۰۹، ۱۳۳۴.
ساکما، شناسه سند: ۲۴۰/۲۱۰۲۲، بازیابی: ۱۳/۱/۲۰۸۸۰، سند ۱، ۱۳۰۴.
ساکما، شناسه سند: ۲۴۰-۲۱۹۸۱، بازیابی: ۱۳/۱/۲۱۸۳۹، سند ۷، ۱۳۰۷.
ساکما، شناسه سند: ۲۴۰-۲۷۵۰۵۵، سند ۶، ۱۳۳۸.
ساکما، شناسه سند: ۲۴۰-۲۷۵۰۵۵، سند ۷، ۱۳۳۸.
ساکما، شناسه سند: ۲۹۴-۳۱۷۶۳، سند ۱، ۱۳۰۶.
ساکما، شناسه سند: ۱۸۶۹-۲۹۷، سند ۱، ۱۳۱۵.
ساکما، شناسه سند: ۲۹۷/۲۱۲۶۸، سند ۱، ۱۳۰۳.
ساکما، شناسه سند: ۲۹۷/۳۲۵۱۸، سند ۱، ۱۳۰۱.
کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی (کمام)
کمام، شناسه سند: ۸۶۷۸۷۳، بازیابی ۱۳/۱۲۸/۹/۱/۵۹، سند ۳ و ۴، ۱۳۲۲.
کمام، شناسه سند: ۴۰۹۹۱۲۳، بازیابی ۲/۱۷۶-۲/۱۷۶/۲/۱۷۶/۲، سند ۱، ۱۳۳۴.
کمام، شناسه سند: ۴۰۹۹۱۲۳، بازیابی ۲/۱۷۶-۲/۱۷۶/۲/۱۷۶/۲، سند ۷، ۱۳۳۴.
کمام، شناسه سند: ۴۱۱۲۵۵، بازیابی ۵/۱۰۶/۱۶/۱/۱۸، سند ۱، ۱۳۰۱.
کمام، شناسه سند: ۴۱۱۲۵۵، بازیابی ۵/۱۰۶/۱۶/۱/۱۸، سند ۲، ۱۳۰۱.



کتاب

- باتامور، تی. بی. (۱۳۵۸). *جامعه‌شناسی*. (سیدحسن منصور و سیدحسن حسینی کلجاهی، مترجمان). (چ ۱). تهران: کتاب‌های جیبی.
- روشبلو، آن ماری؛ بورونیون، ادیل. (۱۳۷۳). *روان‌شناسی اجتماعی: مقدمه‌ای بر نظریه‌ها و آئین‌ها*. (چ ۳). (سیدمحمد دادگران، مترجم). تهران: انتشارات مروارید.
- وهمن، روح‌الله. (۱۳۵۵). *مجموعه کامل قوانین استخدامی... (چ ۱)*. تهران: زرین.
- وینر، مایرون. (۱۳۵۵). *نوسازی جامعه: چند گفتار در شناخت دینامیسم رشد*. (چ ۳). (رحمت‌الله مقدم مراغه‌ای، مترجم). تهران: شرکتهای سهامی کتاب‌های جیبی با همکاری مؤسسه انتشارات فرانکلین.

مقاله

- جعفری، علی؛ دهقان‌نژاد، مرتضی؛ الهیاری، فریدون. (۱۳۹۵). «اصلاح نظام اداری ایران در عصر قاجار با تأکید بر قانون استخدام کشوری». فصل‌نامه علمی پژوهشی *تاریخ اسلام و ایران* دانشگاه الزهراء، سال ۲۶، ش ۲۹، صص ۵-۳۹.
- صفایی، ابوالفضل. (۱۳۵۵). «تاریخچه قانون استخدام کشوری»؛ *مجله فنون اداری*، شماره ۵۴، صص ۶۵-۵۷.

نشریه

- روزنامه *اطلاعات*، ۱۳۲۲، ۲۸ آبان، ش ۵۲۴۸، ص ۴.
- روزنامه *اطلاعات*، ۱۳۲۵، ۱۶ مرداد، ش ۶۱۱۱، ص ۱.
- روزنامه *اطلاعات*، ۱۳۲۵، ۲۰ مرداد، ش ۶۱۱۴، ص ۱.
- مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره دوم، جلسه ۲۳۴.
- مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره چهارم، جلسات ۱۵۷ و ۱۵۸.
- مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره سیزدهم، جلسه ۵۴.
- مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره سیزدهم، جلسه ۹۹.
- مشروح مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره سیزدهم، جلسه ۱۰۱.

منابع لاتین

- Brown, Phillip. (2013). "Education, opportunity and the prospects for Social mobility". *British journal of sociology of Education*, 34(5-6), pp 678-700.

English Translation of References

Documents

Ketābxāne, Muze va Markaz-e Asnād-e Majles-e Šorā-ye Eslāmi (Kemām) (Library, Museum and Document Center of Iran Parliament):

Document ID: 386787, Retrieval number: 13/128/9/1/59, document number: 3 & 4, 1322/1943.

Document ID: 4099123, Retrieval number: 22/22/2/176/2-2/176, document number: 1, 1334/1955.

Document ID: 4099123, Retrieval number: 22/22/2/176/2-2/176, document number: 7, 1334/1955.

Document ID: 411255, Retrieval number: 5/106/16/1/18, document number: 1, 1301/1922.

Document ID: 411255, Retrieval number: 5/106/16/1/18, document number: 2, 1301/1922. [Persian]

Sāzmān-e Asnād va Ketābxāne-ye Melli-ye Irān (Sākmā) (National Library and Archives Organization of Iran):

Document ID: 240-10050, document number: 18 & 19, 1334/1955.

Document ID: 240-100750, Retrieval number:13/1/1/100750, document number: 1, 1334/1955.

Document ID: 240-100750, Retrieval number:13/1/1/100750, document number: 2, 1334/1955.

Document ID: 240-100750, Retrieval number:13/1/1/100750, document number: 109, 1334/1955.

Document ID: 240/21022, Retrieval number:13/1/20880, document number: 1, 1304/1925.

Document ID: 240-21981, Retrieval number:13/1/1/21839, document number: 7, 1307/1928.

Document ID: 240-275055, document number: 6, 1338/1959.

Document ID: 240-275055, document number: 7, 1338/1959.

Document ID: 294-31763, document number: 1, 1306/1927.

Document ID: 297-1869, document number: 1, 1315/1936.

Document ID: 297/21268, document number: 1, 1301/1922.

Document ID: 297/32518, document number: 1, 1301/1922. [Persian]

Books

Bottomore, Thomas Burton. (1358/1979). *“Jāme’e-šenāsi”* (Sociology) (1st ed.). Translated by seyeyed Hassan Mansour & Seyyed Hassan Hosseini Kaljahi. Tehran: Ketāb-hā-ye Jibi. [Persian]

Rocheblave-Spenle, Anne Marie & Bourguignon, Odile. (1373/1994). *“Ravān-šenāsi-ye ejtemā’ee: Moqaddame-ee bar nazarie-hā va āyin-hā”* (Psychologie sociale clinique: introduction aux théories et doctrines en psychologie sociales) [Clinical social psychology: Introduction to theories and doctrines in social psychology] (3rd ed.). Translated by Seyyed Mohammad Dadgaran. Tehran: Enteshārāt-e Morvārid. [Persian]

Vahman, Rouhollah. (1355/1976). *“Majmu’e-ye kāmel-e qavānin-e estexdāmi...”* (The complete collection of employment laws) (1st ed.). Tehran: Zarrin. [Persian]

Weinerf, Myron. (1355/1976). *“Nowsāzi-ye jāme’e: Čand goftār dar šenāxt-e dināmism-e rošd”* (Modernization: The dynamics of growth) (3rd ed.). Translated by Rahmatollah Moqaddam. Tehran: Šerkat-hā-ye Sahāmi-ye Ketāb-hā-ye Jibi bā Hamkāri-ye Mo’assese-ye Enteshārāt-e Ferānklin (Franklin Book Program). [Persian]

Articles

Brown, Phillip. (2013). “Education, opportunity and the prospects for Social mobility”. *British Journal of Sociology of Education*, 34 (5-6), pp. 678-700.

Jafari, Ali; Dehghan nejad, Morteza & Allahyari, Fereydoun. (1395/2016). “Eslāh-e nezām-e edāri-ye Irān dar asr-e Qājār bā ta’kid bar qānun-e estexdām-e kešvari” (Reforming the bureaucracy of Iran during Ghajar: The case of employment laws). *Fasl-nāme-ye ‘Elmi va Pažuheši-ye Tārix-e Eslām va Irān* Dānešgāh-e Al-Zahrā (The Quarterly Journal of History of Islam and Iran), 26 (29), pp. 5-39.



[Persian]

Safayi, Abolfazl. (1355/1976). "Tārix-če-ye qānun-e estexdām-e kešvari" (History of national employment law). *Majalle-ye Fonun-e Edāri*, 54, pp. 57-65. [Persian]

Press

Ruznāme-ye Ettlā'āt (Ettela'at Newspaper). (1322, Ābān 28 / 1943, November 20). Issue number: 5248, p. 4. [Persian]

Ruznāme-ye Ettlā'āt (Ettela'at Newspaper). (1325, Mordād 16 / 1946, August 7). Issue number: 6111, p. 1. [Persian]

Ruznāme-ye Ettlā'āt (Ettela'at Newspaper). (1325, Mordād 20 / 1946, August 11). Issue number: 6111, p. 1. [Persian]

Mašruh-e Mozākerāt-e Majles-e Šorā-ye Melli (Detailed records of parliamentary debates of the National Consultative Assembly), second term, session 234. [Persian]

Mašruh-e Mozākerāt-e Majles-e Šorā-ye Melli (Detailed records of parliamentary debates of the National Consultative Assembly), fourth term, session 157 & 158. [Persian]

Mašruh-e Mozākerāt-e Majles-e Šorā-ye Melli (Detailed records of parliamentary debates of the National Consultative Assembly), thirteenth term, session 54. [Persian]

Mašruh-e Mozākerāt-e Majles-e Šorā-ye Melli (Detailed records of parliamentary debates of the National Consultative Assembly), thirteenth term, session 99. [Persian]

Mašruh-e Mozākerāt-e Majles-e Šorā-ye Melli (Detailed records of parliamentary debates of the National Consultative Assembly), thirteenth term, session 101. [Persian]

