نظام‌مندسازی ملاک‌های گزینش متصدیان مناصب عمومی بر اساس مبانی فقه امامیه

چکیده

۱.مقدمه و هدف

گزینش متصدیان مناصب عمومی، به دلیل ارتباط مستقیم با مشروعیت اعمال حاکمیت، حقوق عمومی و تحقق عدالت، نیازمند معیارهایی است که اعتبار آنها به ادله فقهی باشد. هدف پژوهش، تبیین و نظام‌مندسازی معیارهای گزینش متصدیان مناصب عمومی بر اساس مبانی فقه امامیه است.

۲.مواد و روش‌ها

این پژوهش از حیث هدف، بنیادی و از نظر روش، توصیفی ـ تحلیلی است و با بهره‌گیری از آیات، روایات و قواعد فقه امامیه، مبانی مشروعیت تصدی، روش کشف معیارها و نحوه اعمال آنها در فرآیند گزینش را بررسی می‌کند.

۳.یافته‌های تحقیق

یافته‌ها نشان می‌دهد اصل بر عدم جواز تصدی مناصب عمومی بدون احراز اهلیت و وجود حجت و مرجح معتبر شرعی است. اعتبار هر معیار گزینشی، یا به نص و دلیل شرعی مستند است یا از ارتباط آن با غرض و کارکرد منصب و به‌وسیله روش‌هایی مانند مناسبت حکم و موضوع و ملازمات نصوص کشف می‌شود. بر این اساس، صرف مطلوبیت اخلاقی یک وصف، برای اعتبار آن در گزینش کافی نیست. معیارها به معتبر و نامعتبر، و معیارهای معتبر به لازم و بهبوددهنده و نیز ثابت و مقایسه‌ای تقسیم می‌شوند؛ در فرض تعدد واجدان شرایط، معیارهای مقایسه‌ای و مرجحات معتبر شرعی برای ترجیح به کار می‌روند و در فقدان مرجح، قرعه راهکار رفع تحیر است.

٤.نتیجه‌گیری

برآیند پژوهش، ارائه چارچوبی فقهی برای اعتبارسنجی، نظام‌مندسازی و اولویت‌بندی معیارهای گزینش است؛ به‌گونه‌ای که از ترجیح‌های سلیقه‌ای و فاقد حجیت جلوگیری و انتخاب متصدیان بر پایه اهلیت، تناسب معیار با کارکرد منصب و مرجحات معتبر شرعی ساماندهی شود.

واژگان کلیدی:

فقه امامیه، فقه حکومتی، گزینش، منابع انسانی، جذب نیرو، مناصب عمومی، اهلیت، صلاحیت، ملاک انتخاب، مرجحات شرعی، مقایسه افراد، قرآن

نسخه در حال ویرایش، از انتشار

مقدمه

کارآمدی گزینش متصدیان مناصب عمومی از بنیادی‌ترین مسائل فقه حکومتی است؛ زیرا مشروعیت اعمال حاکمیت، استیفای حقوق عمومی، صیانت از بیت‌المال و تحقق عدالت، تا حد زیادی به صلاحیت افرادی وابسته است که عهده‌دار مناصب عمومی می‌شوند. در نگرش فقه امامیه، منصب عمومی صرفاً یک موقعیت اداری یا سازمانی نیست، بلکه امانتی شرعی و مسئولیتی اجتماعی است که برای تحقق اغراض شارع در اداره جامعه جعل شده و متصدی آن در قلمرو جان، مال یا حقوق عمومی مردم، از اختیاراتی برخوردار می‌شود که اصل اولی، عدم ثبوت آن برای افراد است. ازاین‌رو، انتصاب اشخاص به چنین مناصبی نمی‌تواند بر پایه سلیقه، مناسبات شخصی، ترجیحات فاقد حجت یا معیارهای رایج اداری استوار باشد، بلکه نیازمند ضابطه‌ای است که اعتبار آن از ادله شرعی قابل اثبات باشد.

با وجود اهتمام گسترده پژوهش‌های اسلامی به موضوع شایسته‌گزینی، بخش عمده این آثار به استخراج و گردآوری ویژگی‌های مطلوب کارگزاران از آیات و روایات یا بررسی شرایط برخی مناصب خاص، مانند قضاوت، امامت و ولایت، محدود مانده‌اند. در این رویکرد، غالباً اوصافی مانند عدالت، امانت، تقوا، تخصص، تدبیر و تعهد، به عنوان معیارهای گزینش معرفی شده‌اند، **بی‌آنکه مبنای فقهی اعتبار این اوصاف، ضابطه تشخیص معیارهای معتبر از نامعتبر، یا روش استنباط آنها از ادله شرعی به‌صورت مستقل تبیین گردد. در نتیجه، مرز میان «فضیلت اخلاقی» و «ملاک معتبر گزینش» روشن نشده و گاه هر وصف ممدوحی، صرفاً به دلیل مطلوبیت اخلاقی، معیار مشروع گزینش تلقی شده است**؛ حال آنکه میان حسن یک وصف و حجیت آن در فرآیند ترجیح و انتصاب، ملازمه‌ای وجود ندارد.

از منظر فقه استنباطی، پرسش اصلی آن نیست که چه صفاتی مطلوب‌اند، بلکه آن است که چرا و بر اساس کدام مبنای شرعی، یک وصف می‌تواند در فرآیند گزینش دخالت داده شود و وصفی دیگر، با وجود مطلوبیت اخلاقی یا رواج اجتماعی، فاقد اعتبار باشد. در فرض تعدد افراد واجد صلاحیت نیز این پرسش مطرح می‌شود که ترجیح یک فرد بر دیگری بر اساس چه ضابطه‌ای مشروع خواهد بود و چگونه می‌توان از ترجیح بدون مرجح معتبر یا دخالت معیارهای فاقد حجیت جلوگیری کرد. پاسخ به این پرسش‌ها مستلزم عبور از مرحله احصای ویژگی‌ها و ورود به مرحله تبیین «منطق فقهی گزینش» است.

به نظر می‌رسد مبنای اعتبار هر معیار گزینشی را باید در ادله مشروعیت تصدی مناصب عمومی، قواعد حاکم بر ولایت و حقوق عمومی و نیز ارتباط واقعی هر معیار با غرض و کارکرد منصب جست‌وجو کرد. بر این اساس، صرف مطلوب بودن یک ویژگی یا حتی توصیه شارع به آن، برای تبدیل شدن به ملاک الزام‌آور گزینش کافی نیست، بلکه تنها اوصافی می‌توانند در فرآیند گزینش نقش‌آفرین باشند که اعتبار آنها به پشتوانه دلیل شرعی احراز گردد یا دخالت آنها در تحقق غرض منصب، بر اساس ضوابط معتبر فقهی قابل اثبات باشد.

بر همین مبنا، مسئله اصلی این پژوهش آن است که «**بر اساس مبانی فقه امامیه، اعتبار ملاک‌های گزینش متصدیان مناصب عمومی بر چه اساسی استوار است و چگونه می‌توان آنها را در قالب نظامی منسجم به ملاک‌های معتبر و نامعتبر، الزامی و ترجیحی، و ثابت و مقایسه‌ای تقسیم و اولویت‌بندی کرد؟**» پژوهش حاضر با روش توصیفی ـ تحلیلی

نسخه غیرقابل ویرایش پیش از انتشار

و بر پایه استنباط از آیات، روایات و قواعد فقهی، می‌کوشد چارچوبی منسجم برای کشف، اعتبارسنجی، نظام‌بندی و اولویت‌بندی ملاک‌های گزینش در فقه امامیه ارائه کند؛ چارچوبی که افزون بر تبیین مبانی فقهی گزینش، بتواند ضابطه‌ای برای تمایز میان معیارهای دارای حجیت و معیارهای فاقد اعتبار و نیز حل مسئله ترجیح در فرض تعدد افراد واجد صلاحیت فراهم آورد.

پیشینه پژوهش

مطالعات انجام‌شده در حوزه گزینش و انتصاب نیروی انسانی در اسلام، عمدتاً بر استخراج، تبیین و طبقه‌بندی معیارهای شایستگی از آیات و روایات متمرکز بوده‌اند. بخش قابل توجهی از این پژوهش‌ها –مانند امیری و اشرف (۱٤۰۲)، محمدی و توکلی (۱٤۰۳) و حسینی (۱٤۰۰)– با استناد به آیات قرآن کریم، روایات و خصوصاً نامه (۵۳) نهج‌البلاغه شاخص‌هایی همچون ایمان، تقوا، عدالت، امانت، تخصص، تعهد، حسن سابقه، تدبیر و شجاعت را به‌عنوان ملاک‌های مشروع گزینش معرفی کرده‌اند. با وجود ارزش علمی این آثار، مسئله بنیادین «مبنای فقهی اعتبار معیارها[1]، چگونگی نظام‌بندی معیارها یا ترجیح افراد واجد شرایط در فرض تزاحم» مورد توجه قرار نگرفته و بدون پاسخ باقی مانده است. در مقابل، پژوهش نجاتی‌مقدم و ولایتی (۱۳۹۳) که عنوان آن «بررسی و تحلیل مبانی فقهی و شرعی گزینش» است حول محور ورود به حریم خصوصی و تجسس می‌باشد و وارد بررسی فقهی معیارهای گزینش نمی‌شود. همچنین پژوهش قندهاری (۱۳۹٤) با بهره‌گیری از روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره نظیر AHP و TOPSIS به وزن‌دهی معیارها پرداخته است؛ لیکن مبنای این اولویت‌بندی، قضاوت خبرگان و مدل‌های مدیریتی است، نه قواعد استنباطی فقه امامیه و ادله شرعی.

مرور انتقادی ادبیات موجود نشان می‌دهد که **خلأ اصلی پژوهش‌های پیشین، فقدان یک چارچوب فقهی منسجم برای تعیین قاعده کلی و مراتب اعمال معیارهای گزینش و بیان جایگاه تأثیر معیارهاست**؛ خلأیی که موجب شده است پژوهش‌های موجود، هرچند در معرفی معیارهای گزینش موفق باشند، در ارائه راهکار فقهی برای تصمیم‌گیری نهایی کارآمدی لازم را نداشته باشند. **در این چارچوب، ملاک‌های گزینش صرفاً به‌صورت فهرستی از فضایل اخلاقی یا ویژگی‌های مدیریتی مطرح نمی‌شوند، بلکه بر اساس تبیین مبانی فقهی اعتبار آنها در فرایند تصمیم‌گیری، در قالب یک نظام منسجم طبقه‌بندی می‌شوند**؛ بدین ترتیب، دستاورد این پژوهش را می‌توان صورت‌بندی بخشی مستقل از فقه امامیه با عنوان «**فقه ترجیح در گزینش و انتصاب**» دانست که تاکنون به‌صورت مستقل و نظام‌مند مورد بررسی قرار نگرفته است و نوآوری مقاله در واقع **بیان نظامی چندسطحی از ملاک‌ها در گزینش شغلی افراد در حکومت بر پایه‌ی مبانی**

---

۱ . لازم به ذکر است بیان صفات ممدوح اخلاقی در آیات و روایات لزوماً به معنی اعتبار آن‌ها در فرآیند گزینش نیست و ملاک دانستن آنها نوعی مصادره به مطلوب است.

معتبر دینی می‌باشد؛ نه صرف آوردن لیستی از صفات ممدوح در دین به عنوان ملاک گزینش و یا بیان ملاک‌های مدیریت منابع انسانی غربی و استناد آن به صفات اخلاقی، رفتاری و عملکردی موجود در قرآن و روایات و اعلام آن به عنوان ملاک‌های گزینش اسلامی.

۱. مبانی فقهی اعتبار ملاک‌های گزینش

نظام‌مندسازی ملاک‌های گزینش در این پژوهش بر چند مقدمه استوار است از جمله:

نخست: اصل اولیه عدم جواز تصدی افراد مگر با احراز شرایط که از آن لزوم وجود ملاک‌های اولیه‌ی ثابتِ لازم نتیجه می‌شود.

دوم: لزوم رعایت مصلحت و غبطه مسلمین در انتخاب افضل و اصلح در صورت تعدد متقاضی که از آن لزوم وجود ملاک‌های مقایسه‌ای نتیجه می‌شود.

سوم: لزوم توجه به غرض شغل و منصب، بهره‌گیری از مناسبت حکم و موضوع و ملازمات وارد شده بین اوصاف در نصوص دینی برای تعیین ملاک گزینش

چهارم: عدم وزن مساوی ملاک‌های گزینش با یکدیگر.

که در ادامه به این موارد می‌پردازیم.

۱-۱. عدم جواز انتصاب بدون احراز ملاک و مرجح معتبر

در فقه امامیه اصول و قواعد و ضوابطی وجود دارد که طبق آن اصل اولیه این است که «**تصدی مناصب حکومتی جایز نیست مگر به حجت معتبر و مرجح معتبر شرعی**»؛ برخی از آن موارد عبارتند از:

۱-۱-۱. اصل عدم ولایت و لزوم دلیل بر تصدی مناصب ولایی

اصل نخست در فقه امامیه آن است که هیچ شخصی بر جان، مال یا حقوق دیگران ولایت و حق تصرف ندارد، مگر آنکه چنین ولایتی به موجب دلیل معتبر شرعی اثبات شود. ازاین‌رو، ولایت از احکام خلاف اصل محسوب می‌شود و در موارد مشکوک، اصل بر نفی آن است. فقهای امامیه در ابواب مختلف فقه، از نکاح و حدود گرفته تا قضا و امور حکومتی، به این اصل استناد کرده‌اند و آن را مبنای نفی هرگونه سلطه و تصرف بدون دلیل دانسته‌اند (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۸، ج ۱۳، ص ۳۳۷؛ خمینی، روح الله، رهبر انقلاب و بنیان گذار جمهوری اسلامی ایران، بی‌تا، ص ۳۵؛ عراقی، ۱٤۲۵، ص ۳۰۹؛ مکارم شیرازی، ۱٤۲٤، ج ۲، ص ۱۲؛ موحدی نجفی، ۱۳۸۷، ج ۱، ص ۳۲۹) بنابراین باید در اثبات ولایت به موارد منصوص یا مورد اتفاق فقها اکتفا کرد.

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

محقق نراقی نیز در عوائد الأیام اصل را عدم ولایت غیر پیامبر(ص) و ائمه(ع) دانسته و ثبوت ولایت برای دیگران را منوط به جعل الهی یا نصب از سوی شارع می‌داند (نراقی، ۱۳۷۵، ص ۵۲۹) همین مبنا در آثار آل کاشف‌الغطاء با تعبیر «الأصل یقتضی عدم ولایة أحد علی أحد»(کاشف الغطاء، بی‌تا، ص ١٥٤) و در مکاسب شیخ انصاری «الأصل عدم ثبوت الولایة لأحد» مورد تأکید قرار گرفته است.(مرتضی بن محمدامین انصاری، ١٤١١، ج ۲، ص ۸۱)

آیاتی مانند ﴿إِنِ الْحُكْمُ إِلَّا لِلَّهِ﴾ (الأنعام: ۵۷)، ﴿مَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَلِيٍّ﴾ (الکهف: ٢٦) و ﴿إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ...﴾ (المائدة: ۵۵) نیز بر همین انحصار اولیه ولایت دلالت دارند. با پذیرش اصل عدم ولایت، تصدی هر منصب حکومتی که مستلزم اعمال ولایت یا تصرف در حقوق عمومی باشد، نیازمند دلیل شرعی است و حدود و شرایط آن نیز باید از همان ادله استخراج شود. بنابراین، **احراز شرایط متصدیان چنین مناصبی نه یک امر اداری صرف، بلکه دلیلی برای برداشتن مقتضای اصل فقهی عدم ولایت است.**

۱-۱-۲. اصل تساوی در بهره‌مندی از بیت‌المال و لزوم توجیه شرعی هرگونه تبعیض و ترجیح

یکی از مبانی مسلم فقه اسلامی آن است که بیت‌المال و منابع عمومی ملک شخصی حاکم یا کارگزاران حکومت نیست، بلکه حقی عمومی است که همه افراد جامعه در اصل استحقاق نسبت به آن برابرند. ازاین‌رو، **هرگونه اختصاص امتیاز، اختیار یا امکان تصرف بیشتر برای برخی اشخاص، نیازمند مستند شرعی** و توجیهی متناسب با وظایف و مصالح عمومی است و بدون چنین دلیلی، ترجیح برخی افراد بر دیگران وجهی نخواهد داشت. این مبنا در روایات متعدد اهل‌بیت(ع) به‌روشنی بیان شده است. امام باقر(ع) در بیان شیوه تقسیم بیت‌المال فرمودند: «أَهْلُ الْإِسْلَامِ هُمْ أَبْنَاءُ الْإِسْلَامِ أُسَوِّي بَيْنَهُمْ فِي الْعَطَاءِ وَ فَضَائِلُهُمْ بَيْنَهُمْ وَ بَيْنَ اللَّهِ»؛ مسلمانان همگی فرزندان اسلام‌اند و در عطای بیت‌المال میان آنان مساوات برقرار می‌کنم و فضیلت‌های آنان نزد خداوند محفوظ است (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۸، ج ۲۱، ص ٤١٤؛ دلشاد تهرانی، ۱۳۸۳، ج ۲، ص ۵۲۸؛ طوسی، ١٤٠٧، ج ٦، ص ١٤٦) همین مبنا در سیره امیرالمؤمنین(ع) نیز به‌عنوان یکی از اصول بنیادین حکومت مشاهده می‌شود؛ آن حضرت در پاسخ به پیشنهاد تبعیض در توزیع بیت‌المال فرمودند: «لَوْ كَانَ الْمَالُ لِي لَسَوَّيْتُ بَيْنَهُمْ فَكَيْفَ وَ إِنَّمَا الْمَالُ مَالُ اللَّهِ»؛ اگر این مال از آنِ من نیز بود، آن را به مساوات تقسیم می‌کردم، چه رسد به اینکه مال، مال خدا و متعلق به مردم است (سید رضی، ١٤١٤، ص ۱۸۳) ایشان در پاسخ به اعتراض درباره مساوات میان عرب و غیرعرب فرمودند: «لَمْ أَجِدْ لِوُلْدِ إِسْمَاعِيلَ عَلَى وُلْدِ إِسْحَاقَ فَضْلًا فِي كِتَابِ اللَّهِ» (منتظری، ١٣٩٤، ص ۱۵۷). فقهای امامیه نیز با استناد به این روایات، اصل را بر مساوات در حقوق ناشی از بیت‌المال دانسته‌اند و تصریح کرده‌اند که هرگونه ترجیح، نیازمند دلیل خاص است (محمد علی (خلیفه شوشتری) انصاری، ١٤١٥، ج ۷، ص ۱۱۵؛ جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۸، ج ۲۱،

ص ٤١٤). بنابراین از آنجا که تصدی مناصب حکومتی معمولاً با بهره‌مندی از حقوق و مزایا، اختیارات و امکانات عمومی همراه است و بدین ترتیب واگذاری این مناصب در حقیقت نوعی ترجیح در اعطای حق تصرف و بهره‌مندی بیت‌المال و حقوق عمومی محسوب می‌شود، گزینش متصدیان چنین مناصبی تنها زمانی موجه خواهد بود که ویژگی‌های آنان ارتباطی واقعی با مأموریت و کارکرد منصب داشته باشد؛ در غیر این صورت، ترجیح آنان بر سایر افراد، فاقد توجیه شرعی خواهد بود

دفع اشکال

ممکن است در برابر استدلال یادشده، سه اشکال مطرح شود:

۱. بسیاری از کارکنان دولت صرفاً حقوق دریافت می‌کنند و از امتیاز خاصی نسبت به سایر افراد برخوردار نیستند.

۲. «**بهره‌مندی از بیت‌المال**» با «**دریافت عوض در برابر کار و خدمت**» متفاوت است؛ در فرض نخست رعایت تساوی لازم است، اما در فرض دوم، فرد در برابر کار خود اجرت دریافت می‌کند و تساوی وی با سایر افراد موضوعیت ندارد.

۳. مزایای شغلی در چارچوب قرارداد و به عنوان عوض کار پرداخت می‌شود و لزوماً عنوان بهره‌مندی از بیت‌المال بر آن صدق نمی‌کند.

به این اشکالات در دو سطح می‌توان پاسخ داد:

الف) بهره‌مندی از بیت‌المال، منحصر به دریافت مستقیم و بلاعوض مال نیست، بلکه می‌تواند شامل برخورداری از امکانات و مزایایی باشد که از منابع عمومی تأمین می‌شود. ضمن اینکه **خود تصدی موقعیت شغلی** و امکاناتی که با استفاده از منابع عمومی ایجاد شده است، نوعی بهره‌مندی بیشتر از بیت‌المال به نحو غیر مستقیم محسوب میشود.

ب) تفکیک مرحله انتخاب از مرحله پرداخت اجرت: حتی اگر دریافت حقوق را صرفاً اجرت در برابر کار بدانیم و آن را از عنوان بهره‌مندی از بیت‌المال خارج کنیم، باز هم ضرورت وجود معیار معتبر در **مرحله انتخاب** باقی است. چرا که باید میان:

- **مرحله انتخاب فرد برای تصدی موقعیت شغلی**
- **مرحله پرداخت حقوق پس از استخدام**

تفکیک کرد.

در مرحله دوم، می‌توان پذیرفت که حقوق، عوض کار و خدمت است و تساوی فرد با دیگران در دریافت آن لازم نیست. اما در مرحله نخست، هنگامی که از میان شمار زیادی از متقاضیان واجد شرایط، تنها برخی انتخاب می‌شوند، **ترجیح یک فرد بر سایر افراد واجد شرایط، به‌ویژه در فرض تساوی شرایط، نیازمند مرجح و معیار معتبر است**؛ زیرا برخورداری فرد منتخب از موقعیت شغلی، موجب محرومیت سایر افراد واجد شرایط از همان فرصت می‌شود.

بنابراین، حتی با پذیرش تفکیک میان بهره‌مندی از بیت‌المال و دریافت اجرت، «**لزوم رعایت عدالت**» **و امر شارع به برقراری عدل در جامعه** (نحل: ۹۰؛ حدید: ۲۵) **اقتضا می‌کند که انتخاب افراد برای تصدی موقعیت‌های عمومی بر**

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

اساس معیارهای معتبر و غیرتبعیض‌آمیز صورت گیرد و نمی‌توان انعقاد قرارداد و استحقاق دریافت اجرت را مبنایی برای پذیرش انتخاب افراد بدون ملاک معتبر قرار داد.

۱-۱-۳. تزاحم حقوق و ضرورت ترجیح

با توجه به محدودیت تعداد مناصب و کثرت متقاضیان، تزاحم حقوق در دستیابی به مشاغل عمومی امری اجتناب‌ناپذیر است. **در وضعیت تزاحم حقوق، واگذاری منصب بدون معیار معتبر، موجب تضییع حقوق و اخلال در عدالت اداری خواهد شد**؛ با توجه به ادله رفع تزاحم و لزوم ترجیح بر اساس ملاک اقوی و اهمّ (سبحانی تبریزی، ۱۳۸۳، ص ۱٦۸؛ مکارم شیرازی، ۱٤۲۸، ج ۳، ص ٤٦۳) وجود ملاک ترجیح درست برای تعیین فرد شایسته ضروری است و هرگونه ترجیح مبتنی بر سلیقه، نفوذ یا امتیازات نامرتبط، فاقد مشروعیت است.

۱-۱-٤. عدم جواز ترجیح بدون مرجّح معتبر و لزوم حجیت مرجّحات

در علم اصول فقه، ترجیح بدون **مرجّح معتبر**، امری نامعقول و غیرقابل پذیرش تلقی می‌شود (قلی‌زاده، ۱۳۷۹، ص ۷۵؛ مرکز اطلاعات و مدارک اسلامی، ۱۳۸۹، ص ٦۲۰). مرجّح معتبر باید دارای حجیت شرعی یا عقلایی باشد (امام الحرمین، ۱٤۲۰، ص ۲٦۵و۲٦٦)؛ بنابراین ترجیح بر اساس حدس، ظن غیرمعتبر یا معیارهای فاقد پشتوانه (حجیت) شرعی، فاقد اعتبار است (آشتیانی، ۱٤۰۳، ص ۳۹؛ مرکز اطلاعات و مدارک اسلامی، ۱۳۸۹، ص ۲۰۹).

۱-۱-۵. رجوع به قرعه در فقدان مرجّح معتبر

در مواردی که پس از بررسی معیارهای معتبر، ترجیحی میان افراد حاصل نشود و تزاحم حقوق همچنان باقی باشد، رجوع به قرعه به‌عنوان راه‌حلی برای رفع تحیّر و تعیین مصداق مطرح می‌شود (بجنوردی، ۱٤۱۹، ج ۱، ص ٦۰و٦۱؛ حسینی مراغی، ۱٤۱۷، ج ۱، ص ۳۳۹).

۱-۲. چگونگی استنباط ملاک‌های گزینش (نص خاص و ادله مشروعیت خود منصب)

در بخش قبل دلایلی آوردیم مبنی بر اینکه اصل اولیه عدم جواز تصدی مناصب عمومی است؛ پس برای تصدی منصب باید ادله معتبر مخصص (یا حاکم یا وارد بر آن)، برای خروج از این اصل وجود داشته باشد. حال با کاربست این مطلب به سراغ «چگونگی کشف ملاک‌های لازم برای تصدی مناصب» می‌رویم.

در مورد صفات لازم برای تصدی یک شغل **در وهله اول اگر «نص خاص» وجود دارد به همان عمل می‌کنیم** (مثل صفات لازم برای قاضی) و مشکلی نداریم؛ البته اینکه وجود ملاک‌های دیگر لازم نباشد منوط به وجود مقدمات حکمت و این است که متکلم در «مقام بیان» تمام صفات لازم بوده باشد. گاهی نیز «**نص عام**» وجود دارد که مناصب مختلف را در برمی‌گیرد. اما گاهی نص خاص و عامی وجود ندارد، در اینجا با توجه به اصل اولیه عدم جواز تصدی مناصب عمومی

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

که بیان شد و همچنین امانت بودن مناصب حکومتی[۲] (سید رضی، ۱٤۱٤، ص ٤۱٤؛ منتظری، ۱۳٦۷، ج ۲، ص ۲۲۰) و لزوم اعطای امانات به اهل آن و امر به رعایت عدالت در حکم بین الناس (النساء : ۵۸) –که یک نمونه از آن ترجیح افراد برای تصدی مناصب است– حتی در صورت عدم وجود نص خاص، **اصل اولیه عدم لزوم وجود اوصاف و ویژگی خاص در فرد برای تصدی منصب نیست؛ یعنی «اهل بودن» فرد برای تصدی باید احراز شود؛** به عبارتی در اینجا نمی‌شود به اصل برائت در عدم لزوم وجود فلان ملاک تمسک کرد چون عنوان اهلیت قبلاً موجب اشتغال شده است. اما اهلیت و ملاک‌های لازم در فرد به غیر از نص صریح، از چه راه دیگری کشف می‌شوند؟ پاسخ: توجه به ادله‌ای است که بر اصل اولیه ورود، حکومت یا تخصیص دارند و تصدی منصب را واجب یا جایز می‌کنند و حدود و شرایطی که برای خود منصب دارند. به عبارتی همان دلیلی که اصل ولایت و تصرف بیشتر در بیت‌المال را در آن منصب تجویز کرده است، حدود و ویژگی‌های لازم برای متصدی آن را نیز تعیین می‌کند.

۱-۲-۱. استنباط ملاک گزینش از غرض و کارکرد منصب به واسطه اغراض تشکیل حکومت

مهمترین دلیل بر وجوب یا جواز ایجاد مناصب عمومی و تصرفات علیحده آنها در جامعه، همان **ادله تشکیل حکومت** و حدود و شرایط آن است که از آن ادله، وجود **تشکیلات حکومتی** و مناصب جزئی‌تر و همچنین حدود و نقشی که آن مناصب باید ایفا کنند، به تلازم عقلی به عنوان مقدمه واجب یا جزء واجب بدست می‌آید؛ یعنی جواز یا وجوب تصدی مناصب حکومتی به این جهت است که آن مناصب برای تحقق کارکرد و غرضی مشروع در شبکه نظام اسلامی جعل شده‌اند. حال طبق کارکرد و نقشی که آن منصب باید در تشکیلات حکومتی ایفا کند، ملاک‌های گزینش متصدیان آن استنباط می‌شود؛ بدین ترتیب اگر مثلاً چند دلیل برای تشکیل حکومت و به عنوان غرض اصلی حکومت بیان شد، شبکه تشکیلات حکومتی باید به نحوی طرح‌ریزی شوند که آن اغراض اصلی تحقق پیدا کنند و هر منصب جزئی در شبکه نظام حکومتی کارکردی متناسب برای تأمین غرض حکومت ایفا کند و طبق آن کارکرد است که صفات متصدیان مناصب تعیین می‌شود. البته این در صورتی است که تشکیل حکومت در زمان غیبت مطلوب بالذات نباشد و از ادله‌ای مانند وجوب اجرای حدود و قصاص، وجوب ایجاد قدرت نظامی برای دفاع از کیان اسلامی و ایجاد امنیت، امر به معروف، ایجاد عدالت و مساوات بین مردم، حرمت رکون به ظالم، حرمت سلطه کافر، جمع آوری زکات و امثال آن بدست بیاید (آصفی، ۱٤۲٦، ص ۳۰–٦۱). بدین ترتیب از بین ادله تشکیل حکومت هرکدام را پذیرفتیم، مثلاً اگر دفاع از مال و جان مسلمین، برقراری عدالت، اقامه احکام، امر به معروف، بهبود وضع مادی و معنوی مردم و ... را غرض تشکیل حکومت دانستیم،

---

۲ . با توجه به کلام امیر المؤمنین به والی خود که فرمود: «فَلَقَدْ أَحْسَنْتَ الْوِلَايَةَ وَ أَدَّيْتَ الْأَمَانَةَ»

باید تشکیلات حکومتی را طوری طرح‌ریزی کنیم[۳] که این اغراض محقق شوند و در ذیل آن، مناصب جزئی و صاحبان آنها تعریف شوند[٤]؛ وگرنه اگر این اغراض محقق نشود، قاعده اولیه مانند اصل عدم ولایت و تساوی حقوق افراد از اموال عمومی یا عدم ترجیحات بدون مرجح معتبر، به قوت خود باقی است و نمی‌گذارد فردی در جایگاه فلان مسئول از مزایای بیشتر از سایر مردم –ولو به حد حقوق ماهیانه– بهره مند شود.

در این استنباط، قاعده تبعیت احکام از مصالح و مفاسد و نیز مباحث مقاصد شریعت نقش تأسیسی در اثبات ملاک‌های گزینش ندارند، بلکه صرفاً مؤید این اصل‌اند که تشریع و جعل منصب حکومتی نمی‌تواند فاقد هدف عقلایی باشد. همچنین قاعده نفی لغویت و لزوم تنزه افعال شارع از عبث، اقتضا می‌کند که جعل هر منصب حکومتی برای تحقق غرضی مشخص باشد و اعطای اختیارات ولایی و امکان تصرف در اموال عمومی نیز در همان چارچوب معنا یابد، نه به عنوان امتیازی شخصی (ابولحیهٔ، د.ت، ص ۲۷۸؛ سبحانی تبریزی، ١٤١٣، ج ۱، ص ۲۵۷؛ عبده، بی‌تا، ص ۷۳).

بدین ترتیب، مبنای اصلی استخراج ملاک‌های گزینش، به غیر از وجود نص خاص، توجه به «ادله دال بر اغراض و کارکرد مناصب» به ضمیمه «میزان تأثیر ملاک در تحقق غرض و کارکرد منصب» است.

۱-۲-۲. مناسبت حکم و موضوع؛ معیار کشف ملاک‌های گزینش

پس از احراز غرض هر منصب از ادله شرعی، مسئله اصلی، شناسایی اوصافی است که در تحقق آن غرض نقش دارند. در این مرحله به طرق مختلفی از جمله «مناسبت حکم و موضوع» و «ملازماتی که در نصوص دینی بین وجود برخی صفات و ویژگیها و نتایج آن رفتاری و عملکردی آنها در افراد بیان شده است»، می‌توان ملاک‌های گزینش را کشف نمود. مقصود از مناسبت حکم و موضوع، ارتکاز عرفی میان حکم و موضوع است که موجب انصراف، تخصیص یا تعمیم ظهور ادله و در نتیجه کشف ملاک حکم می‌شود (مرکز اطلاعات و مدارک اسلامی، ۱۳۸۹ب، ص ۸۰۰). اصولیان امامیه، مناسبت حکم و موضوع را نه از باب قیاس، بلکه به عنوان قرینه‌ای عرفی در فهم مراد شارع پذیرفته‌اند. بر این اساس، هرگاه میان حکم و موضوع، تناسبی روشن وجود داشته باشد، عرف اوصافی را که در تحقق غرض حکم دخالت دارند تشخیص

---

۳ . مبحث ادله تشکیل حکومت (در علم فقه) و مبحث چگونگی ایجاد نظام سیاسی متناسب با اغراض و اهداف مختلف (در علوم سیاسی)، بحث مفصلی است که هرچند برای رسیدن به نتیجه مطلوب و عینی در این مقاله لازم هستند اما با توجه به گستردگی و تفصیل مطالب، مجال ورود به آنها وجود ندارد.

٤ . منظور این نیست که یک منصب یا شغل تمام اغراض تشکیل حکومت را تأمین کند؛ بلکه منظور این است که مشاغلی که در حکومت ایجاد می‌شود نباید صرفاً اشتغال‌زایی کاذب و بزرگ شدن بی‌فایده تشکیلات دولت و صرفاً طبق سلیقه‌ی حاکمان باشد، بلکه باید در راستای تحقق اهداف و اغراض تشکیل حکومت باشند. این اشکالی ندارد که منصبی بخشی از یک غرض تشکیل حکومت را تأمین کند و وقتی در شبکه تشکیلات حکومتی در کنار سایر مشاغل و مناصب حکومتی قرار می‌گیرد، آن هدف محقق شود، اما نباید مشاغل لغو در بدنه حاکمیت ایجاد شوند. البته این مسئله هم باید مورد توجه باشد که به بهانه تورم دولت، مشاغل مورد نیاز در تحقق اغراض حکومت، حذف نشود.

نسخه غیرقابل ویرایش از انتشار

می‌دهد و از این طریق، ملاک حکم را کشف می‌کند(سیفی مازندرانی، ۱٤۲۹، ج ۲، ص ۷۵؛ مرکز اطلاعات و مدارک اسلامی، ۱۳۸۹ب، ص ۸۰۰). شهید صدر نیز این مناسبت را منشأ فهم عرفی از توسعه یا تضییق موضوع حکم دانسته است؛ به گونه‌ای که گاه خصوصیت مذکور در دلیل، صرفاً نمونه‌ای از یک عنوان عام تلقی می‌شود و گاه اطلاق دلیل به واسطه همین مناسبت محدود می‌گردد (ایازی، ۱۳۸۰، ص ٤۵۹). بر همین اساس، ملاک‌های گزینش متصدیان مناصب نیز از همین طریق قابل استنباط است. به عنوان نمونه، هنگامی که ادله، غرض منصب قضا را فصل خصومت و استیفای حقوق مردم معرفی می‌کند یا برای مناصب مالی، حفظ و صیانت از بیت‌المال را هدف قرار می‌دهد، عرف به کمک مناسبت حکم و موضوع در می‌یابد که ویژگی‌هایی مانند عدالت، امانت، تخصص، دقت، استقلال از عوامل فساد و مانند آن، در تحقق این اغراض دخالت دارند و فقدان آنها، غرض منصب را مختل می‌کند. بنابراین، این اوصاف صرفاً فضایل اخلاقی نیستند، بلکه ملاک‌های شرعی گزینش‌اند که از مناسبت میان غرض منصب و موضوع آن کشف می‌شوند(ایازی، ۱۳۸۹، ص ۳۹،٤۰،۳٦۲،۵۱۹). بدین ترتیب مناسبت حکم و موضوع می‌تواند روشی برای استنباط ملاک‌های گزینش باشد، نه دلیل اثبات اصل ولایت یا اصل غرض منصب. اصل مشروعیت هر منصب و غرض آن، از ادله اختصاصی همان منصب به دست می‌آید و مناسبت حکم و موضوع صرفاً ابزار کشف اوصافی است که تحقق آن غرض بر آنها متوقف است.

۱-۲-۳. ملازمات وارد شده در نصوص دینی

پس از کشف غرض و کارکرد منصب، یکی از راه‌های معتبر برای استنباط ملاک گزینش متصدی، بهره‌گیری از ملازمات و ارتباطاتی است که در نصوص دینی میان اوصاف بیان شده است. از آنجا که موارد این شیوه گسترده است، امکان استقصای همه مصادیق وجود ندارد؛ ازاین‌رو، تنها به چند نمونه بسنده می‌شود. برای مثال، اگر به موجب ادله، «امین بودن» و «ادای امانت» از شرایط تصدی منصبی باشد، با توجه به روایت: «مَنْ طَابَقَ سِرُّهُ عَلَانِيَتَهُ وَ وَافَقَ فِعْلُهُ مَقَالَتَهُ فَهُوَ الَّذِي أَدَّى الْأَمَانَةَ وَ تَحَقَّقَتْ عَدَالَتُهُ» (آمدی و رجایی، ۱٤۱۰، م ۱، ص ٦۲۹) احراز این وصف مستلزم تطابق گفتار فرد با عمل او است؛ بنابراین، مخالفت عملکرد فرد با گفتار او مانع احراز ادای امانت است. همچنین، اگر عدم اسراف از شرایط تصدی باشد، با استناد به روایت: «عَلَامَةُ الْمُسْرِفِ فَأَرْبَعَةٌ: الْفَخْرُ بِالْبَاطِلِ، وَيَأْكُلُ مَا لَيْسَ عِنْدَهُ، وَيَزْهَدُ فِي اصْطِنَاعِ الْمَعْرُوفِ، وَيُنْكِرُ مَنْ لَا يَنْتَفِعُ بِشَيْءٍ مِنْهُ» (ابن‌شعبه، ۱٤۰٤، ص ۲۲)، وجود این نشانه‌ها مانع احراز شرط مزبور خواهد بود.

در این نمونه‌ها، اصل ملاک از ادله‌ای دیگر اثبات شده و روایت تنها ملازمه آن وصف با نشانه‌های دیگر را تبیین می‌کند. بااین‌حال، گاه نصوص دینی افزون بر بیان ملازمه اوصاف، ارتباط مستقیم یک ویژگی را با کارکرد منصب نیز بیان می‌کنند؛ بدین معنا که با شناسایی غرض منصب، ملاک گزینش از همان نصوص قابل استنباط است. برای نمونه، اگر

نسخه غیرنهایی پیش از انتشار

غرض منصب، عمران و آبادانی مساجد باشد، به مقتضای حصر در آیه شریفه: «إِنَّما يَعْمُرُ مَساجِدَ اللَّهِ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَقامَ الصَّلاةَ وَآتَى الزَّكاةَ وَلَمْ يَخْشَ إِلَّا اللَّهَ...» (التوبة: ۱۸)، متصدی باید واجد اوصاف مذکور در آیه باشد؛ در غیر این صورت، تحقق غرض منصب منتفی بوده و تصدی وی مشروع نخواهد بود.

۲.ملاک‌های گزینش

۲-۱. نظام تقسیم‌بندی ملاک‌ها

با توجه به ادله اعتبار ملاک‌ها و مفاد آنها، ملاک‌های گزینش به دو دسته «معتبر» و «نامعتبر» تقسیم می‌شوند. ملاک‌های معتبر نیز از حیث میزان الزام به «لازم» و «بهبود دهنده» و از حیث نحوه احراز به «ثابت» و «مقایسه‌ای» قابل تقسیم‌اند.

ملاک‌های نامعتبر اوصافی هستند که یا نصوص شرعی اعتبار آنها را نفی کرده‌اند یا ارتباط آنها با غرض منصب به حجت شرعی قابل احراز نیست. ازاین‌رو، هرچند چنین معیارهایی در برخی نظام‌های اداری رایج باشند، از منظر فقهی ملاک گزینش محسوب نمی‌شوند و استناد به آنها مشمول ادله نهی از پیروی از ظن غیرمعتبر، ترجیح بدون مرجح معتبر و حکم به غیر ما أنزل‌الله است (یونس: ۳۶؛ النجم: ۲۷ـ۲۸؛ المائدة: ٤٤، ٤٥ و ٤٧).

ملاک‌های معتبر اوصافی‌اند که حجت شرعی بر اعتبار آنها در انتخاب یا ترجیح وجود دارد؛ هرچند این ترجیح بر پایه ظن باشد، مشروط به آنکه آن ظن از نظر شرع حجیت داشته باشد.

ملاک‌های مقایسه‌ای ملاک‌هایی هستند که تحقق غرض منصب بر **برتری متصدی** نسبت به دیگر داوطلبان متوقف است. این برتری گاه مستقیماً از نصوص استفاده می‌شود (برقی، ۱۳۷۱، ج ۱، ص ۹۳؛ کلینی، ۱٤۰۷، ج ۵، ص ۲۷) و گاه از اقتضای غرض منصب استنباط می‌شود. در مقابل، ملاک‌های ثابت اوصافی هستند که احراز آنها بدون مقایسه با دیگران برای تحقق غرض منصب کافی است و افضلیت در آنها شرط نیست.

ملاک‌های لازم شرایطی هستند که تصدی منصب بدون آنها مشروع نیست و **حداقل شرایط لازم** برای تحقق صحیح کارکرد منصب را تشکیل می‌دهند؛ به گونه‌ای که در فرض فقدان آنها، تعطیل موقت منصب بر واگذاری آن به فاقد شرایط ترجیح دارد. وجوب این شرایط لزوماً به معنای وجوب تصدی منصب نیست؛ چنان‌که امامت جماعت واجب نیست، اما عدالت برای امام جماعت شرط الزامی است (حر عاملی، ۱٤۰۹، ج ۸، ص ۳۱۳). در مقابل، ملاک‌های بهبود دهنده اوصافی هستند که فقدان آنها مانع مشروعیت تصدی نیست، ولی وجودشان موجب ارتقای کارآمدی و تحقق بهتر غرض منصب می‌شود.

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

هرچند راه‌های کشف ملاک‌های گزینش، پیش‌تر در دو محور استنباط از نصوص و استنباط از غرض منصب تبیین شد، به دلیل نقش بنیادین برخی نصوص عام در شکل‌دهی نظام ملاک‌های گزینش و نیز مغفول ماندن آنها در پژوهش‌های پیشین، در ادامه تنها این دسته از ادله در سه بخش ملاک‌های نامعتبر، لازم ثابت و مقایسه‌ای بررسی می‌شود و از ذکر ملاک‌های بهبود دهنده صرف‌نظر خواهد شد.

۲-۲. ملاک‌های نامعتبر

ضابطه کلی آن است که هر وصف یا ویژگی‌ای که نه مستند به دلیل معتبر شرعی باشد و نه با ماهیت، اهداف و کارکرد منصب ارتباط عقلایی و مؤثر داشته باشد، صلاحیت آن را ندارد که مبنای ترجیح میان داوطلبان قرار گیرد. بااین‌حال، از آنجا که برخی از این ملاک‌ها در طول تاریخ و نیز در نظام‌های گزینشی بیشترین زمینه سوءاستفاده و انحراف را فراهم کرده‌اند، قرآن کریم به‌طور خاص به نفی آن‌ها پرداخته است. از جمله این موارد می‌توان به ثروت(الزخرف: ۳۳– ۳۵؛ سبأ ۳۷–۳٤) ، پیوندهای خویشاوندی و قومیت و زادگاه (الزخرف: ۳۲؛ الحجرات: ۱۳؛ حویزی، ۱٤۱۵، ج ۳، ص ٥٦٤؛ کراجکی، ۱۳۹٤، ص ۲۱) و انتظارات غیرعقلایی (فرقان: ۷ـ۸؛ زخرف: ۵۳) اشاره کرد.

لازم به ذکر است نفی موارد یادشده ناظر به نفی صلاحیت این ملاک‌ها برای مبنای ترجیح و گزینش قرارگرفتن است، نه نفی خود آن اوصاف، بنابراین، اگر فردی واجد صلاحیت‌های معتبر شرعی باشد و در عین حال از ثروت، نسب ممتاز یا موقعیت اجتماعی نیز برخوردار باشد، وجود این اوصاف مانع تصدی منصب نخواهد بود.

۲-۳. ملاک‌های لازم ثابت

با توجه به اینکه استخدام در مناصب عمومی اغلب در قالب کارمندی است به ملاک‌های لازم در این زمینه می‌پردازیم. همچنین چون برخی مناصب ریاستی به دلیل جایگاهشان برای تحقق کارکرد منصب نیاز به اطاعت‌شدن و پذیرفته‌شدن ولایت دارند، ویژگی‌های لازم این مناصب را از این بُعد بررسی می‌کنیم.

۲-۳-۱. ملاک‌های قطعی در استخدام کارمند (اجیر)

در قرآن کریم، پیشنهاد دختر حضرت شعیب (ع) برای استخدام حضرت موسی (ع) چارچوبی بنیادین در شایستگی اجیر و کارمند در تصدی کار را بیان می‌کند: «إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (القصص: ۲٦). با توجه به اطلاق آیه در بیان اوصاف لازم و همچنین اسم تفضیلی «خیر»، در این آیه دو ویژگی اساسی «قوة» و «امانة» به‌عنوان معیارهای بنیادین برای استخدام معرفی می‌شود. این دو وصف نه فقط در این آیه بلکه در مورد کارگزاران حضرت سلیمان (النمل: ۳۹) و حتی در ملکوت الهی معیار کارگزاران معرفی شده‌اند (التکویر: ۲۰و۲۱). **مقدار حداقلی** از قوت و امانت، لازمه کارکرد حداقلی منصب است؛ پس این مقدار جزء شرایط قطعی تصدی منصب است. مقدار بیشتر جزء شرایط اولویت قرار

می‌گیرد و با توجه به معنای دقیق «قوة» و «أمانة» می‌توان گفت تمام معیارهای دیگر در استخدام، ذیل همین دو قرار می‌گیرند.

۲-۳-۱-۱. قوة (توان تحقق کارکرد منصب)

«قوّة» در این چارچوب، صرفاً به معنای قدرت جسمانی نیست، بلکه به معنای «هرگونه توانایی واقعی لازم در انجام وظایف و تحقق کارکرد منصب» است (راغب اصفهانی، ۱٤۱۲، ج ۱، ص ٦۹۳؛ طریحی، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۳۵۲). صاحب التحقیق در مورد معنای «قوی» گفته است: «أنّ الأصل الواحد فی المادّة: هو ما به یتمکّن الحیوان من العمل» (حسن مصطفوی، ۱۳٦۸، ج ۹، ص ۳٤٦و۳٤۷). این توانایی اعم از صلاحیت علمی، مهارت اجرایی و مدیریتی، توان حل مسئله، قدرت اداره و پیشبرد امور محوله، توان جسمی و ... است.

از منظر عقل نیز تحقق کارکرد هر منصب متوقف بر توان انجام وظایف آن است.

۲-۳-۱-۲. امانة (سلامت جهت‌گیری کارکرد منصب و صیانت از حقوق)

«أمانة» از ریشه «أمن» است که اصل آن به معنی طمأنینه و زوال خوف می‌باشد (راغب اصفهانی، ۱٤۱۲، ج ۱، ص ۹۰) و «امین» به کسی گفته می‌شود که آنچه را که عهد کرده حفظ کند و بدون تغییر و نقص بازگرداند و امین یا به معنی مفعولی یعنی مأمون است و یا صفت مشبهه زمانی که امانت سجیت و اخلاق فرد باشد (ابن‌عاشور، ۱۳۹٤، ج ۳۰، ص ۱۳۹). در روایتی آمده است: کسی امین به شمار نیاید مگر آن که بر سه چیز او را امین بدانند و او هم از آنها پاسداری کند: اموال، اسرار و ناموس‌ها و اگر از دو تا پاسداری کند و یکی را واگذارد، امین به شمار نیاید (ابن‌شعبه، ۱٤۰٤، ص ۳۱٦) و نیز داریم: امین، کسی است که از خلف [وعده] و کذب از او در امان باشی (محمد باقر بن محمد تقی مجلسی، ۱٤۰۳، ج ۱٦، ص ۱۱۸)؛

در کنار توانایی، امانت شرط بنیادین دیگری برای تصدی مناصب است. امانت در فضای استخدامی به معنای سلامت در جهت‌گیری، صیانت از حقوق، وفاداری به مأموریت و خودداری از خیانت در اموال، اطلاعات و اختیارات عمومی است. فقدان امانت، کارکرد منصب را از مسیر صحیح منحرف می‌کند، حتی اگر فرد از توانایی بالایی برخوردار باشد.

در روایات، سپردن مسئولیت به فرد خائن (ولو یکبار خیانت کرده باشد) مورد نهی شدید قرار گرفته است (طوسی، ۱٤۰۷ب، ج ۷، ص ۲۳۱و۲۳۲؛ ابن‌حیون، ۱۳۸۵، ج ۲، ص ۵۳۱). این تأکید نشان می‌دهد که امانت شرطی اساسی برای مشروعیت واگذاری مسئولیت است.

باید توجه داشت که امانت دارای مراتب است و حداقلی از آن برای تحقق سلامت عملکرد منصب ضروری است. میزان امانت مورد نیاز، بسته به سطح دسترسی فرد به منابع، میزان اختیارات و شدت نظارت متفاوت است؛ به حکم عقل در مناصبی که نظارت سخت‌گیرانه و محدودیت دسترسی وجود دارد، حداقلِ امانتِ لازم متفاوت از مناصبی است که اختیار گسترده و دسترسی وسیع دارند؛ در این رابطه باید توجه داشت که سابقه خیانت در هر سطحی که باشد نشانگر عدم امانتداری فرد است (کلینی، ۱٤۰۷، ج ۵، ص ۲۹۸و۲۹۹؛ حر عاملی، ۱٤۰۹، ج ۱۹، ص ۸۷) اما امین بودن در مراتب پایین لزوماً نشانگر امانتداری در شرایط سخت‌تر نیست مگر اینکه فرد از قبل امتحان شده باشد (آمدی، ۱٤۱۰، ص ۷۵۲)

۲-۳-۱-۳. لزوم شناخت کارکرد منصب و تعیین حداقل معیارها

تشخیص قوت و امانت لازم، بدون شناخت دقیق کارکرد منصب ممکن نیست. ازاین‌رو، پیش از گزینش، باید:

هدف و کارکرد منصب به‌صورت دقیق تبیین شود؛

توانایی‌های لازم برای تحقق آن شناسایی گردد؛

سطح امانت مورد نیاز متناسب با اختیارات و دسترسی‌ها تعیین شود.

تنها در پرتو این شناخت است که می‌توان معیارهای قطعی را به‌درستی احراز کرد و از واگذاری منصب به افراد فاقد صلاحیت جلوگیری نمود.

بر این اساس، «**توان عملکردی**» و «**سلامت کارکردی**»، برای تحقق هدف منصب و عدم انحراف آن جزء شروط قطعی تحقق هر منصب محسوب می‌شوند که ریشه در اصل تناسب ملاک گزینش با کارکرد منصب دارند.

۲-۳-۲. ملاک‌های قطعی در مناصب اطاعت‌محور و ولایت‌محور (ریاستی و مدیریتی)

به‌عنوان شروط قطعی، باید علاوه بر قوت و امانت در برخی مناصب حکومتی ویژگی دیگری را در نظر گرفت که در فرایند گزینش نقش تعیین‌کننده دارد و آن، توقف تحقق کارکرد برخی مناصب بر اطاعت‌پذیری یا پذیرش ولایت از سوی مخاطبان است. در این‌گونه مناصب، اگر دستورها اجرا نشود یا ولایت مدیریتی پذیرفته نگردد، کارکرد منصب عملاً محقق نخواهد شد و غرض از جعل آن منصب از بین می‌رود. در اغلب مناصب مدیریتی و ریاستی این مطلب به چشم می‌خورد.

۲-۳-۲-۱. مفهوم مناصب اطاعت‌محور و ولایت‌محور

اطاعت به معنای انقیاد و عمل بر طبق امر است (ابن منظور، ١٤١٤، ج ٨، ص ٢٤٠؛ ازهری، ١٤٢١، ج ٣، ص ٦٦)؛ بسیاری از مناصب اداری و مدیریتی، ماهیتی اطاعت‌محور دارند؛ بدین معنا که تحقق مأموریت سازمانی منوط به تبعیت کارکنان از اوامر و نواهی مقام مسئول است. اگر مدیر یا رئیس واحد اداری از سوی زیردستان مورد اطاعت قرار نگیرد، نظم سازمانی مختل شده و کارکرد منصب از بین می‌رود.

در مرتبه‌ای بالاتر، برخی مناصب دارای ماهیت ولایت‌محور هستند؛ «ولی» به معنی نزدیکی بدون فاصله است و ولیّ سرپرست و اداره کننده امر است و معنای امارت و سلطان، نصرت و یاری، تدبیر و اداره امر، دوستی و نزدیکی و مباشرت در آن نهفته است (ابن منظور، ١٤١٤، ص ١٥، ص ٤٠٧؛ ازهری، ١٤٢١، ج ١٥، ص ٣٢٣؛ راغب اصفهانی، ١٤١٢، ج ١، ص ٨٨٥؛ قرشی بنابی، ١٣٧١، ج ٧، ص ٢٤٧). برخی مشاغل و مناصب صرفاً یک قرارداد خدماتی یا تجاری صرف که فرد در ازای کالا یا خدمتی ثمنی دریافت کند نیست، بلکه به معنای قبول سرپرستی و تولی امور فرد بالادست است؛ یعنی فرد متصدی، سرپرستی و تدبیر امور دیگران را بر عهده می‌گیرد و تصمیمات او در حوزه اداره امور، نافذ و لازم‌الاتباع است. تفاوت ولایت با اطاعت در این است که ولایت ناظر به سرپرستی و تدبیر کلی امور است، در حالی که اطاعت ممکن است در چارچوب اجرای دستورات اداری محدود شود.

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

۲-۳-۲-۲. ارتباط مشروعیت اطاعت با گزینش کارگزار

در منابع دینی، اطاعت از برخی افراد نهی شده و پذیرش ولایت برخی گروه‌ها ممنوع اعلام گردیده است. این نهی‌ها نشان می‌دهد که مشروعیت اطاعت، تابع ویژگی‌های شخص متصدی است. بنابراین اگر منصبی متوقف بر اطاعت باشد، انتصاب فردی که اطاعت از او شرعاً مجاز نیست، موجب تعارض تکلیف خواهد شد و زیردستان با دو وضعیت متعارض مواجه می‌شوند:اگر اطاعت نکنند، کارکرد منصب از بین می‌رود و اگر اطاعت کنند، ممکن است مرتکب امر نامشروع شوند. این تعارض نشان می‌دهد که نصب چنین فردی از ابتدا با غرض منصب ناسازگار است.

۲-۳-۲-۳. نقش مصلحت و تغییر شرایط در برخی موارد

در برخی شرایط، مصالح عمومی یا ضرورت‌های اجتماعی ممکن است موجب تغییر در نحوه تعامل با افراد یا گروه‌ها شود و احکام ثانوی یا ملاحظات مصلحتی در اداره امور دخالت یابد (آل‌عمران: ۲۸؛ محقق داماد، ۱٤۰٦، ج ٤، ص ۱۲۳؛ سیر محمد کاظم مصطفوی، ۱٤۲۱، ص ۱۵۳). با این حال، این موارد استثنایی بوده و نیازمند تشخیص مرجع صالح و احراز مصلحت واقعی است.

۲-۳-۲-٤. تفکیک این معیار از شرط امانت

باید توجه داشت که این معیار ناظر به امکان اطاعت مشروع است و با شرط امانت تفاوت دارد. ممکن است فردی ظاهراً امین باشد، اما به دلیل ویژگی‌هایی، اطاعت یا پذیرش ولایت او در برخی مناصب مجاز نباشد؛ در مقابل، در مناصبی که ماهیت اطاعت‌محور ندارند و صرفاً اجرای وظایف محدود مورد نظر است، معیار امانت کفایت می‌کند و حتی گاهی حتی شرط ایمان و امثال آن لازم نیست.

۲-۳-۲-۵. افراد فاقد صلاحیت در مناصب اطاعت‌محور و ولایت‌محور

افرادی که خداوند در قرآن از اطاعت آنها نهی نموده است عبارتند از:

۱. کافران (الفرقان: ۵۲)
۲. منافقان (الأحزاب: ۱و٤۸)
۳. مکذبین (القلم: ۸؛ راغب اصفهانی، ۱٤۱۲، ج ۱، ص ۷۰٤)
۴. مسرفین (الشعراء: ۱۵۱ و ۱۵۲) [۵]
۵. اولیاء شیطان (الأنعام: ۱۲۱) شامل کسانی که در سبیل طاغوت می‌جنگند (النساء: ۷٦) و کسانی که ایمان نمی‌آورند (الأعراف: ۲۷) و مبذّرین (الإسراء: ۲۷)
۶. حلّاف مهین (سوگند پیشه فرومایه و بی مقدار) (القلم: ۱۰؛ ابن منظور، ۱٤۱٤، ج ۱۳، ص ٤۲۵؛ راغب اصفهانی، ۱٤۱۲، ج ۱، ص ۲۵۲)

---

۵ . «ملازمات بیان شده در نصوص دینی» مثل علامت مسرف که قبلاً به آن اشاره شد، در تشخیص اوصاف افراد در مشاغل اطاعت‌محور و ولایت‌محور بسیار کاربردی است.

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

۷. کسی که قلبش از ذکر خدا غافل است و تبعیت هوای نفس می‌کند و در کارش افراط و زیاده روی می‌کند (الکهف: ۲۸).

۸. در مورد برخی اهل کتاب هم اطاعت مذمت شده است اما چون کلیت ندارد نمی‌توان به آن استناد نمود (آل‌عمران: ۱۰۰).[۶]

مطلب دیگر اینکه در قرآن کریم از اطاعت اکثر زمینیان نهی شده و موجب گمراهی دانسته شده؛ چراکه آنان از ظن و گمان پیروی می‌کنند (الأنعام: ۱۱۶)؛ پس می‌توان گفت اصل بر عدم اطاعت است اما اطاعت برخی مثل رسول‌الله و اولی‌الامر استثنا شده‌است (النساء: ۵۹)؛ بدین ترتیب در مشاغل و مناصبی که انقیاد و اطاعت زیردستان در آنها لازم است، تا وجوب یا حداقل جواز اطاعت فردی (ولو در چارچوب منصب) ثابت نشده، نمی‌توان او را به این منصب گماشت.

در حوزه ولایت و سرپرستی نیز شارع از پذیرش ولایت برخی گروه‌ها نهی کرده است؛ از جمله:

۱) کافرین (النساء: ١٤٤)

۲) منافقین (النساء: ۸۸ و ۸۹)

۳) یهود و نصاری و کسانی که ولایت آنها را پذیرفتند (المائدة: ۵۱)

٤) کسانی که دین شما (مؤمنان) را به مسخره و بازیچه گرفتند شامل «الذین اوتوا الکتاب» و کفّار (المائدة: ۵۷)

۵) عدوالله و عدو مؤمنین (الممتحنة: ۱) شامل ابلیس، شیاطین جنی و انسی، کسانی که شرک ورزیدند، یهود، کافرین، برخی مجرمین، برخی ازواج و اولاد (فاطر: ٦؛ الأنعام: ۱۱۲؛ الکهف: ۵۰؛ المائدة: ۸۲؛ الفرقان: ۳۱؛ التغابن: ١٤)

٦) کسانی که به خاطر دین با شما (مؤمنان) جنگیدند، و از دیارتان بیرون راندند، و در بیرون راندنتان به یکدیگر کمک کردند (الممتحنة: ۹).

۷) غیر از مؤمنین در امور سری و مخفی (بطانة) (آل‌عمران: ۱۱۸)

۸) حتی آباء و اخوان اگر کفر را بر ایمان ترجیح می‌دهند و آن را بیشتر دوست دارند. (التوبة (البراءة): ۲۳)

۹) قومی که خداوند به آنها غضب نموده است. (الممتحنة: ۱۳؛ المجادلة: ١٤) شامل بنی اسرائیل، کسانی که کفر بما انزل الله می‌ورزند، قاتل عمدی مؤمن، فرارکننده از جنگ، منافقین و مشرکینی که که به خدا گمان بد می‌برند و ... . (البقرة: ٦١؛ آل‌عمران: ۱۱۲؛ البقرة: ۹۰؛ النساء: ۹۳؛ الأنفال: ١٦؛ الفتح: ٦)

موارد گفته شده غیر از مورد ششم و نهم با عبارت «لاتتخذوا اولیاء» آمده و این دو مورد «لاتتولوا» می‌باشد که در اتخاذ معنای اعتماد بر چیزی برای کمک گرفتن از آن وجود دارد (فضل بن حسن طبرسی، ١٤٠٨، ج ۳، ص ۳۱۸) و در لاتتولوا این مطلب نیست و صرف تولی نهی شده یعنی حتی اگر اعتمادی هم نباشد خود قرب محبت و مخالطه با آنها نهی شده (طباطبایی، ۱۳۵۲، ج ۵، ص ۳٦۹) و ظاهراً این نهی وسیع‌تر از نهی از اتخاذ ولی است.

---

٦ . لازم به ذکر است با توجه به اینکه عناوین گفته شده مستقیماً از آیات قرآنی برداشت شده است، توضیح هر عنوان نیاز به بررسی مفصل تفسیری و حدیثی دارد و نباید معنای رایج را مبنا قرار داد و البته این تفاصیل از گنجایش مقاله بیرون است.

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

بدین ترتیب در مناصبی که تحقق کارکرد آنها متوقف بر اطاعت یا پذیرش ولایت است، امکان اطاعت و ولایت پذیری مشروع از متصدی، به‌عنوان معیار غربال اولیه در گزینش مطرح می‌شود. این معیار ناظر به حفظ کارکرد مشروع و جلوگیری از تعارض تکلیف در نظام اداری است.

۲-٤. ملاک‌های مقایسه‌ای و ترجیحی

پس از احراز معیارهای ثابت لازم، در بسیاری از موارد چندین فرد واجد شرایط برای تصدی یک منصب وجود دارند. از آنجا که مناصب عمومی محدود و متقاضیان متعددند، در انتخاب افراد تزاحم رخ می‌دهد و تعیین فرد برگزیده نیازمند معیارهای ترجیح معتبر است. در این مرحله، معیارهای مقایسه‌ای نقش تعیین‌کننده پیدا می‌کنند.

ملاک‌های مقایسه‌ای برخلاف ملاک‌های قطعی که صرفاً به کارکرد منصب بماهو هو نظر داشتند، به ترجیح دادن و انتخاب از میان گزینه‌های موجود در جامعه نظر دارند.

۲-٤-۱. انواع ملاک‌های مقایسه‌ای (الزامی و استحبابی)

ملاک‌های مقایسه‌ای نیز از جهت وجوب و استحباب رعایت آن به دو دسته تقسیم می‌شود. در مواردی که ترجیح یک فرد بر دیگری لازم و ضروری است، رعایت ملاک مقایسه‌ای لازم خواهد بود. این الزام در موارد زیر ظهور می‌یابد:

۱. **رعایت تزاحم حقوق**

در شرایطی که انتخاب فرد فروتر موجب تضییع حق فرد برتر یا اخلال در عدالت اداری شود، ترجیح فرد افضل ضروری است و تفضیل مفضول قبیح است (کراجکی، ۱٤۲۱، ص ۵۹) (یونس: ۳۵) (احمد آشتیانی، ۱۳۸۳، ص ٤۱۰؛ خواجوئی، ۱٤۲٦، ص ۳٦۱؛ محمدباقر بن محمدتقی مجلسی، ۱۳۸٦، ج ۱، ص ۳۹).

۲. **رعایت مصلحت عمومی در تصرفات ولایی**

حاکم اسلامی مکلف به رعایت مصلحت عمومی در نصب کارگزاران است؛ بنابراین در صورتی که وجود فلان ویژگی در فردی موجب تحقق بهتر مصالح عمومی و غرض منصب گردد، انتخاب او لازم خواهد بود (ابن بابویه، ۱٤۱۳، ج ۱، ص ۳۷۸؛ ابن‌بابویه، ۱٤۰٦، ص ۲۰٦؛ علی بن حسن طبرسی، ۱۳۸۵، ص ۳۳۳؛ کراجکی، ۱٤۲۱، ص ۵۸؛ محمد باقر بن محمد تقی مجلسی، ۱٤۰۳، ج ۲، ص ۳۰۸).

در صورتی که در ترجیح فرد لزومی نباشد، رعایت ملاک استحبابی است و این مطلب تابع عوامل زیادی از جمله کارکرد منصب، شرایط جامعه، تعداد متقاضیان و ... بستگی دارد و صرفاً تابع خود ملاک نیست.

۲-٤-۲. ترجیحات و مقایسه‌های قرآنی

گفتیم ترجیح بر اساس ظنون و استحسان باطل است و مرجح باید حجیت داشته باشد. در این‌باره آیات قرآن می‌تواند بهترین منبع برای ترجیح و مقایسه باشند. این کتاب الهی با استفاده از «ساختار زبانی» خود با عباراتی از قبیل ماده «فَضَّلَ،

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

«لایستوی»، نفی مثلیت دو گروه با سیاق استفهام انکاری یا اسم تفضیل، برتری واقعی و عدم تساوی برخی افراد با دیگران را اشاره کرده است که می‌تواند مبنای انتخاب افضل و اصلح در تزاحمات قرارگیرد. بدین ترتیب به‌جای ترجیح بر اساس ظنون انسانی، آن آیات را مبنای ترجیح قرار می‌دهیم. ازجمله آن موارد عبارتند از:

الف) تفضیل فردی که می‌داند بر کسی که نمی‌داند. (تفضیل عالم‌تر)

«... قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ» (الزمر: ۹)

این آیه در مقام بیان برتری افراد دانا بر افراد جاهل است و به تبع برتری اعلم بر سایرین. لفظ «یعلمون» در ۸۹ آیه در قرآن به کار رفته و بر خلاف تصور متشرعین، صرفاً در مورد علوم دینی (عقاید و اخلاق و احکام) به کار نرفته و حتی داشتن دانش به معنای رشته دانشگاهی هم نیست، بلکه مطلق «دانستن» است ولو دانستن یک قاعده کلیدی در حل مسائل؛ منتها دانستنی موجب فضیلت است که نافع باشد و بهبود عملکرد را به همراه داشته باشد(کلینی، ۱٤۰۷، ج ۱، ص ۳٦؛ لیثی واسطی، ۱۳۷٦، ص ٤۳۳؛ محمد باقر بن محمد تقی مجلسی، ۱٤۰۳، ج ۲، ص ۲۹).

این مطلب نافی این نیست که فردی که گستره‌ی وسیعی از شبکه به هم پیوسته از علمی را می‌داند نسبت به افرادی که نکات از هم جدا را می‌دانند اولویت داشته باشد.

ب) برتری مجتهد و متخصص نسبت به مقلد

«... أَفَمَنْ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ أَحَقُّ أَنْ يُتَّبَعَ أَمَّنْ لَا يَهِدِّي إِلَّا أَنْ يُهْدَى فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ» (یونس: ۳۵)

هر چند آیه مربوط در مقام استدلال بر امامت امیرالمؤمنین مورد استناد بوده(ابن‌بابویه، ۱۳۷٦، ص ٦۷۹؛ عیاشی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۱۲۲؛ کلینی، ۱٤۰۷، ج ۷، ص ۲٤۹) اما استدلال آیه به برتری هر متخصصی اشاره دارد. باید توجه داشت که لفظ هدایت در قرآن صرفاً در مورد هدایت دینی به کار نرفته است بلکه راهیابی به هر مسیر درستی را هدایت می‌گویند (النحل: ۱٦؛ النمل: ٤۱؛ الأنبیاء: ۳۱) و در واقع آیه در مقام بیان اولویت هر فرد متخصص در هر علمی نسبت به مقلدین در آن فن می‌باشد و در مواردی که خاصه با امور معنوی سروکار دارد، این تخصص در امور دینی و هدایت به اوامر الهی تجلی میابد و برتری مجهدین بر مقلدین را افاده می‌نماید. این مقایسه در مقدار علم نیست بلکه در مرجعیت علمی (**در هر دانشی**) و مقلد بودن است؛ ممکن است دو نفر از لحاظ میزان علم برابر باشند اما یکی پیشرو باشد و دیگری دنباله رو. این مطلب در آیات دیگر نیز تأیید شده است(التوبه: ۱۰۰؛ الواقعه: ۱۰و۱۱)

ج) برتری مجاهدین بر قاعدین

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

«لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَ الْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَ أَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَ أَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَ كُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَى وَ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا» (النساء: ۹۵)

اصل معنای ماده «جهد» «بذل الطاقة و السعی البلیغ الی أن ینتهی النهایة الممکنة و یبلغ غایة وسعه» گفته شده (حسن مصطفوی، ۱۳٦۸، ج ۲، ص ۱۲۸) و مجاهد اعم از سربازان جنگی است و شامل مجاهد با مال، بدن، اعضا، فکر، تلاش علمی و ... هم می‌شود (طریحی، ۱۳۷۵، ج ۳، ص ۳۱؛ قرشی بنابی، ۱۳۷۱، ج ۲، ص ۷۸) **و هرکسی در هر عرصه‌ای که «فی‌سبیل‌الله» باشد تمام توان و سرمایه خود را هزینه کند، عنوان «مجاهد فی‌سبیل‌الله» بر او صدق می‌کند** و این فرد در آن عرصه بر سایرین که این نهایت تلاش و توان را بذل ننموده‌اند اولویت دارد.

د) کسی که قبل از فتح هزینه مالی و جانی می‌کند

«لَایَسْتَوِي مِنكُمْ مَنْ أَنفَقَ مِنْ قَبْلِ الْفَتْحِ وَ قَاتَلَ أُولئِکَ أَعْظَمُ دَرَجَةً مِنَ الَّذِينَ أَنفَقُوا مِنْ بَعْدُ وَ قَاتَلُوا وَ كُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَى» (الحدید: ۱۰)

فتح اعم از پیروزی در جنگ است و شامل هرگونه گشایش و پیروزی ولو در امور علمی و گشایش دنیوی می‌شود و معنای آن ضد اغلاق است و به این دلیل که هر جنگی سختی و مضیقه برای مقاتلین می‌آورد، پیروزی و رهایی از آن مضیقه و غلبه را فتح گفته‌اند (ابن منظور، ۱٤۱٤، ج ۲، ص ٥۳٦؛ راغب اصفهانی، ۱٤۱۲، ج ۱، ص ٦۲۱؛ حسن مصطفوی، ۱۳٦۸، ج ۹، ص ۱٦و۱۷؛ حمیری، ۱٤۲۰، ج ۸، ص ٥۰۹۰؛ طریحی، ۱۳۷٥، ج ۲، ص ۳۹٤؛ بستانی، ۱۳۷٥، ص ٦٥٤). بنابراین فردی که در هر عرصه‌ای در مسیر الهی قبل از پیروزی و گشایش الهی هزینه جانی و مالی می‌کند نسبت به فردی که بعداً ملحق می‌شود اولویت دارد.

هـ) کسانی که مشمول وعده‌های حَسَن و نیک الهی می‌شوند.

«أَفَمَنْ وَعَدْنَاهُ وَعْدًا حَسَنًا فَهُوَ لَاقِيهِ كَمَنْ مَتَّعْنَاهُ مَتَاعَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ثُمَّ هُوَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مِنَ الْمُحْضَرِينَ» (القصص: ٦۱)

یکی از مواردی که موجب اولویت فرد است، وعده الهی بر نصرت و غلبه اوست، چراکه وعده‌های الهی بر خلاف وعده‌های انسانی تخلف ندارد (الروم: ٦؛ إبراهیم: ٤۷؛ الحج: ٤۷)و از معامله‌ی نقد دیگران قابل‌اعتمادتر است. لازم به ذکر است که بسیاری از این وعده‌ها ناظر به زندگی دنیوی هستند و افرادی که مشمول این وعده‌ها هستند مانند کسانی که نصرت الهی می‌کنند (الحج: ٤۰) یا در راه خدا مقاتله می‌کنند (النساء: ۷٦) یا تقوا پیشه می‌کنند (الطلاق: ۲و٤)، به اندازه دلالت آیه بر سایرین اولویت دارند هرچند آنها در ظاهر برتری‌هایی داشته باشند.

۲-٤-۳. نسبت معیارهای مقایسه‌ای بیان شده با ویژگی‌های اعتبار ملاک گزینش

ملاک‌های گزینش باید دو ویژگی تناسب واقعی با کارکرد منصب و حجیت مرجّح را داشته باشند. استناد به نصوص قرآنی و روایی، حجیت ملاکات ترجیح بیان شده را تأمین می‌نماید اما در مورد تناسب با کارکرد منصب، باید توجه داشت که

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

علم و مجاهدت و هزینه‌کرد و ... نسبت به همان عرصه‌ای سنجیده می‌شود که بهبود عملکرد منصب را در پی دارد؛ مثلاً اگر شغل مدنظر نیاز به تخصص علمی در فلان رشته دانشگاهی را دارد، فردی مقدم است که در راه بدست آوردن آن تخصص مجاهدت داشته، نه اینکه فضیلت مجاهدان در قرآن مستندی شود بر جذب رزمندگان و ایثارگران بدون داشتن تخصص در آن منصب خاص.

۲-٤-٤. نسبت ملاک‌های مقایسه‌ای با ملاک‌های ثابت

ملاک‌های مقایسه‌ای در طول ملاک‌های ثابت قرار دارند، نه در عرض آنها. بدین معنا که: ابتدا حداقل توان و سلامت عملکرد (قوت و امانت) احراز می‌شود، سپس اوصافی که از باب تزاحم حقوق و رعایت غبطه و مصلحت، در مقام مقایسه لحاظ می‌گردند؛ یعنی ملاک‌های مقایسه‌ای درواقع در ادامه ملاک‌های ثابت قرار هستند و البته گاهی خود برتری به حدی در تصدی منصب اهمیت پیدا می‌کند که ملاک حداقلی لازم برای قبول آن قرار میگیرد و از آن جمله است عقیده شیعه بر وجوب افضل بودن امام و وصی پیامبر از تمام امت و قبح ترجیح مفضول بر فاضل(لاهیجی، ۱۳۸۷، ص ۱٤۹).

۲-٥. تزاحم ملاک‌ها

اولویت در ملاک‌ها، وجود ملاک‌های واجب حداقلی است و بدون آن‌ها هیچ وصف دیگری موجب ترجیح فرد نمی‌شود. اما اگر فرد حداقل ملاک‌های لازم را داشت در مورد سایر ملاک‌ها باید به ادله ترجیح در تزاحم مراجعه شود. یکی از اصلی‌ترین مرجحات باب تزاحم تقدیم بر اساس اهمیت (تقدیم اهم بر مهم) (خوئی، ۱۳۷۷، ج ٤، ص ٤۱۳؛ خوئی و واعظ الحسینی، ۱٤۲۲، ج ۳، ص ۳٦۱؛ سبحانی تبریزی، ۱۳۹۸، ج ۲، ص ۲٤۸؛ هاشمی، ۱٤٤۱، ج ٤، ص ۱۳۲) و همچنین احتمال اهمیت یکی بدون احتمال اهمیت دیگری است(صدر و هاشمی شاهرودی، ۱٤۱۷، ج ۱، ص ۹۰؛ فیاض، ۱٤۲۷، ج ۱٤، ص ٤۱٥). باید توجه داشت که تشخیص اهمیت یا بر اساس تصریح شارع است یا بر اساس نقشی است که آن ملاک در تحقق کارکرد و غرض منصب ایفا میکند و به طور کلی باید سنجید که مجموع صفات فرد الف غرض منصب را بهتر محقق میکند یا مجموع صفات و ملاک‌های موجود در فرد ب؛ یعنی حتی گاهی نباید برتری یک ملاک بر ملاک دیگر به تنهایی دیده شود و باید برتری مجموعه از صفات نسبت به مجموعه دیگر در تحقق اغراض منصب دیده شود.

۳.الگوی عملی

با توجه به موارد بیان شده، اصل اولیه عدم جواز انتصاب افراد در مناصب عمومی در صورت عدم احراز «اهلیت» فرد است و فحص برای شناخت ملاک‌های تصدی لازم است، با این تفاوت که صرف عدم وجود نص خاص به معنی عدم

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

وجود ملاک و یا اختیار در انتخاب نیست؛ بلکه باید به دنبال دلیلی باشیم که عمل بر خلاف اصل اولیه را مباح نماید[۷]. بدین منظور برای تشخیص ملاک‌های لازم گزینش به ترتیب زیر عمل می‌کنیم:

۱- در صورت وجود نص خاص بر لزوم وصف خاص در متصدی به همان عمل می‌شود و حدود و شرایط ملاک تابع نص است. در صورت وجود مقدمات حکمت و مقام بیان، داشتن همان ملاک‌ها کافیست و نیاز به دخالت سایر ملاک‌ها نیست.

۲- در صورت عدم وجود نص خاص، نوبت به عمومات و اطلاقاتی می‌شود که شامل متصدیان منصب نیز میشود.

۳- راه سوم استنباط ملاک‌های گزینش مناصب عمومی، توجه به «ادله تشکیل حکومت» و حدود و مفاد آن در فقه و «تشکیلات سیاسی مناسب» اهداف حکومت و به تبع تعریف غرض و کارکرد خاص برای هر منصب در تشکیلات حکومتی است که با توجه به کارکرد منصب از طریق مناسبت حکم و موضوع یا ملازمات عقلی یا ملازماتی که در نصوص دینی بین تحقق برخی کارکردها و وجود برخی صفات در فرد گفته شده، ملاک جزئی گزینش استنباط می‌شود.

پس از جمع آوری نصوص خاص یا روشن شدن کارکرد و غرض مناصب؛ ابتدا ملاک‌های نامعتبر را از دخالت در روند گزینش کنار می‌گذاریم؛ یعنی ملاک‌هایی که نه نص بر لزوم آنها داریم (حتی گاهی تأکید بر عدم اعتبار آنها در نصوص وجود دارد مثل موارد گفته شده) و نه در تحقق کارکرد منصب نقشی دارند، سپس به سراغ ملاک‌هایی می‌رویم که برای تحقق کارکرد منصب، لازم و ضروری هستند که در کارمندان ساده احراز توان عملکرد و سلامت عملکرد کافیست اما در رؤسا و مدیران علاوه‌بر آن جواز اطاعت و ولایت در حدود اختیارات لازم است. همچنین در تعدد متقاضیان یا مواردی که در تحقق کارکرد منصب برتری لازم است سراغ ملاک‌های ترجیحی و مقایسه‌ای می‌رویم.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر نشان داد که مسئله گزینش متصدیان مناصب عمومی در فقه امامیه، صرفاً ناظر به شناسایی مجموعه‌ای از صفات پسندیده اخلاقی یا مدیریتی نیست، بلکه از منطق استنباطی مستقلی برخوردار است که بر پایه آن می‌توان نظامی منسجم برای کشف، اعتبارسنجی و اولویت‌بندی ملاک‌های گزینش ارائه کرد. بر این اساس، اصل اولیه در تصدی مناصب عمومی، عدم جواز انتصاب بدون احراز اهلیت و وجود مرجّح معتبر شرعی است و هرگونه ترجیح میان متقاضیان، تنها

---

۷ . مثل لزوم تشکیل حکومت.

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

در پرتو دلیل معتبر فقهی مشروعیت می‌یابد. ازاین‌رو، صرف مطلوبیت اخلاقی یک وصف یا رواج آن در نظام‌های اداری، برای تبدیل شدن به معیار شرعی گزینش کفایت نمی‌کند.

یافته اساسی پژوهش آن است که اعتبار هر ملاک گزینشی یا باید مستند به نص معتبر شرعی باشد و یا از طریق تحلیل غرض و کارکرد منصب و با بهره‌گیری از ابزارهای معتبر استنباط فقهی، به‌ویژه مناسبت حکم و موضوع و ملازمات مندرج در نصوص دینی، احراز گردد. بر این مبنا، معیارهای گزینش تابع میزان تأثیر واقعی آنها در تحقق غرض منصب بوده و هر وصفی که چنین نقشی نداشته باشد، هرچند از حیث اخلاقی مطلوب یا از منظر مدیریتی رایج باشد، فاقد صلاحیت برای دخالت در فرایند گزینش خواهد بود.

دستاورد دیگر پژوهش، ارائه نظامی منسجم برای طبقه‌بندی ملاک‌های گزینش است. در این چارچوب، معیارها نخست به «معتبر» و «نامعتبر» تقسیم می‌شوند و سپس ملاک‌های معتبر، از حیث درجه الزام به «الزامی» و «ترجیحی» و از حیث نحوه تأثیر در فرایند انتخاب به «ثابت» و «مقایسه‌ای» تفکیک می‌شوند. این نظام، افزون بر تبیین شرایط اولیه احراز صلاحیت، سازوکار فقهی ترجیح میان افراد واجد شرایط را نیز بر پایه قواعدی همچون رعایت مصلحت عمومی، تقدیم اهم بر مهم، منع ترجیح بدون مرجّح معتبر و در نهایت رجوع به قرعه در فرض فقدان مرجّح، روشن می‌سازد.

نوآوری اصلی این پژوهش در آن است که مسئله را از سطح «احصای معیارهای گزینش» به سطح «صورت‌بندی فقه گزینش و ترجیح» ارتقا داده و برای نخستین‌بار چارچوبی استنباطی جهت اعتبارسنجی، نظام‌مندسازی و اعمال ملاک‌های گزینش در فقه امامیه ارائه کرده است. این چارچوب می‌تواند مبنای نظری تدوین سیاست‌های گزینشی در نظام حکمرانی اسلامی قرار گیرد و از ورود معیارهای سلیقه‌ای، غیرمرتبط یا فاقد حجیت شرعی به فرآیند انتصاب و استخدام جلوگیری نماید.

البته ارائه این چارچوب، پایان مسیر پژوهش نیست. تطبیق تفصیلی این نظام بر مناصب اختصاصی حکومت، بررسی نسبت آن با احکام حکومتی و احکام ثانوی، و نیز تبیین دقیق مراتب و شیوه تزاحم میان مرجحات شرعی در مناصب گوناگون، از جمله عرصه‌هایی است که می‌تواند در پژوهش‌های آینده، ابعاد دیگری از «فقه گزینش و انتصاب» را روشن ساخته و زمینه تکامل این شاخه نوپدید از فقه حکومتی را فراهم آورد.

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

منابع

علاوه بر قرآن

۱. آشتیانی، احمد. (۱۳۸۳). بیست رساله. (رضا استادی، پدیدآور). بوستان کتاب قم (انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم).

۲. آشتیانی، محمدحسن بن جعفر (مؤلف). (۱٤۰۳). بحر الفوائد فی شرح الفرائد / طبع قدیم. (مرتضی بن محمدامین انصاری، مساهم). کتابخانه عمومی حضرت آیت الله العظمی مرعشی نجفی (ره).

۳. آصفی، محمدمهدی (مؤلف). (۱٤۲٦). ولایة الأمر (آصفی). المجمع العالمی للتقریب بین المذاهب الإسلامیة. المعاونیة الثقافیة. مرکز التحقیقات و الدراسات العلمیة.

۴. آمدی، عبدالواحد بن محمد؛ و رجایی، مهدی (مساهمون). (۱٤۱۰). غرر الحکم (تصحیح رجایی). دار الکتاب الإسلامی.

۵. ابن بابویه، محمد بن علی (مؤلف). (۱٤۱۳). من لا یحضره الفقیه (م ۱–٤). دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

۶. ابن منظور، محمد بن مکرم (مؤلف). (۱٤۱٤). لسان العرب (م ۱–۱۵). دار الفکر للطباعة و النشر و التوزیع | دار صادر.

۷. ابن‌بابویه، محمد بن علی. (۱۳۷٦). أمالی شیخ صدوق. (محمدباقر کمره‌ای، مترجم). کتابچی.

۸. ابن‌بابویه، محمد بن علی (مؤلف). (۱٤۰٦). ثواب الأعمال و عقاب الأعمال. (محمدمهدی خرسان، مساهم). دار الشریف الرضی للنشر.

۹. ابن‌حیون، نعمان بن محمد (مؤلف). (۱۳۸۵). دعائم الإسلام. (آصف فیضی، مساهم). دار المعارف | مؤسسة آل البیت (علیهم السلام) لإحیاء التراث.

۱۰. ابن‌شعبه، حسن بن علی (مؤلف). (۱٤۰٤). تحف العقول. (علی‌اکبر غفاری، محقق) (م ۱–۱). جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

۱۱. ابن‌عاشور، محمدطاهر (مؤلف). (۱۳۹٤). تفسیر التحریر و التنویر المعروف بتفسیر ابن عاشور (م ۱–۳۰). مؤسسة التاریخ العربی.

۱۲. ابولحیة، نورالدین (مؤلف). (د.ت). الباحثون عن الله: روایة. دار الأنوار.

۱۳. ازهری، محمد بن احمد (مؤلف). (۱٤۲۱). تهذیب اللغة. (فاطمه محمد اصلان، عبد الکریم حامد، و عمر سلامی، مساهمون). دار إحیاء التراث العربی.

۱۴. امام الحرمین، عبد الملک بن عبد الله (مؤلف). (۱٤۲۰). الکافیة فی الجدل. (خلیل منصور، مساهم). دار الکتب العلمیة.

۱۵. انصاری، محمد علی (خلیفه شوشتری) (مؤلف). (۱٤۱۵). الموسوعة الفقهیة المیسرة. مجمع الفکر الإسلامی.

۱۶. انصاری، مرتضی بن محمدامین (مؤلف). (۱٤۱۱). المکاسب (انصاری – دار الذخائر). دار الذخائر.

۱۷. ایازی، محمدعلی. (۱۳۸۰). فقه پژوهی قرآنی. بوستان کتاب قم (انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم).

۱۸. ایازی، محمدعلی. (۱۳۸۹). ملاکات احکام و شیوه‌های استکشاف آن. پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

۱۹. بجنوردی، حسن (مؤلف). (۱٤۱۹). القواعد الفقهیة (بجنوردی). (محمدحسین درایتی و مهدی مهریزی، مساهمون). نشر الهادی.

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

۲۰. بستانی، فواد افرام. (۱۳۷۵). فرهنگ ابجدی. (رضا مهیار، مترجم). اسلامی.

۲۱. جمعی از نویسندگان (مساهم). (۱۳۸۸). موسوعة الفقه الإسلامی طبقا لمذهب أهل البیت علیهم السلام. مؤسسه داءرة المعارف الفقه الاسلامی.

۲۲. حر عاملی، محمد بن حسن (مؤلف). (۱٤۰۹). تفصیل وسائل الشیعة إلی تحصیل مسائل الشریعة. (محمدرضا حسینی جلالی و مؤسسة آل البیت علیهم السلام لاحیاء التراث، مساهمون). مؤسسة آل البیت (علیهم السلام) لإحیاء التراث.

۲۳. حسینی مراغی، عبد الفتاح بن علی (مؤلف). (۱٤۱۷). العناوین الفقهیة. (جامعه مدرسین حوزه علمیه قم. دفتر انتشارات اسلامی، مساهم). جماعة المدرسین فی الحوزة العلمیة بقم. مؤسسة النشر الإسلامی.

۲۴. حمیری، نشوان بن سعید (مؤلف). (۱٤۲۰). شمس العلوم و دواء کلام العرب من الکلوم. (مطهر بن علی ارياني، یوسف محمد عبدالله، و حسین عمری، محققین) (م ۱–۱۲). دار الفکر | دار الفکر المعاصر.

۲۵. حویزی، عبدعلی بن جمعه (مؤلف). (۱٤۱۵). تفسیر نور الثقلین. (هاشم رسولی، مصحح) (م ۱–۵). اسماعیلیان.

۲۶. خمینی، روح الله، رهبر انقلاب و بنیان گذار جمهوری اسلامی ایران. (بی‌تا). دلیل تحریر الوسیلة (النکاح). (علی‌اکبر سیفی، پدیدآور). مؤسسة تنظیم و نشر آثار الإمام الخمینی (قدس سره).

۲۷. خوئی، سید ابوالقاسم (مؤلف). (۱۳۷۷). مبانی الاستنباط. مکتبة الآداب.

۲۸. خوئی، سید ابوالقاسم؛ و واعظ الحسینی، محمد سرور (مساهمون). (۱٤۲۲). مصباح الأصول. مکتبة الداوری.

۲۹. خواجوئی، اسماعیل بن محمدحسین (مؤلف). (۱٤۲٦). الرسائل الأعتقادیة (ذریعة النجاة من مهالک تتوجه بعد الممات). مؤسسة عاشوراء.

۳۰. دلشاد تهرانی، مصطفی. (۱۳۸۳). سیره نبوی «منطق عملی». دریا.

۳۱. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (مؤلف). (۱٤۱۲الف). مفردات ألفاظ القرآن. (صفوان عدنان داوودی، مساهم). دار الشامیة | دار القلم.

۳۲. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (مؤلف). (۱٤۱۲ب). مفردات ألفاظ القرآن. (صفوان عدنان داوودی، مساهم). دار الشامیة | دار القلم.

۳۳. سبحانی تبریزی، جعفر (مؤلف). (۱۳۸۳). أصول الفقه المقارن فیما لا نصّ فیه. مؤسسه امام صادق علیه السلام.

۳۴. سبحانی تبریزی، جعفر (مؤلف). (۱۳۹۸). المفصل فی أصول الفقه. مؤسسة الإمام الصادق علیه السلام.

۳۵. سبحانی تبریزی، جعفر (مؤلف). (۱٤۱۳). الإلهیات علی هدی الکتاب و السنة و العقل. (حسن مکی عاملی، مساهم). مؤسسة الإمام الصادق علیه السلام.

۳۶. سیفی مازندرانی، علی اکبر (مؤلف). (۱٤۲۹). بدایع البحوث فی علم الأصول. جماعة المدرسین فی الحوزة العلمیة بقم. مؤسسة النشر الإسلامی.

۳۷. صدر، محمد باقر؛ و هاشمی شاهرودی، محمود (مساهمون). (۱٤۱۷). بحوث فی علم الأصول. مؤسسة دائرة معارف الفقه الاسلامی.

۳۸. طباطبایی، محمد حسین (مؤلف). (۱۳۵۲). المیزان فی تفسیر القرآن (م ۱–۲۰). مؤسسة الأعلمی للمطبوعات.

۳۹. طبرسی، علی بن حسن (مؤلف). (۱۳۸۵). مشکاة الأنوار. (صالح جعفری، مساهم). المکتبة الحیدریة | مکتبة الفقیه.

۴۰. طبرسی، فضل بن حسن (مؤلف). (۱٤۰۸). مجمع البیان. (فضل الله یزدی طباطبایی و هاشم رسولی، مصححین) (م ۱–

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

۱۰). دار المعرفة.
۴۱. طریحی، فخرالدین بن محمد (مؤلف). (۱۳۷۵). مجمع البحرین. (احمد حسینی اشکوری، مساهم) (م ۱–٦). مکتبة المرتضویة.
۴۲. طوسی، محمد بن حسن (مؤلف). (١٤٠٧). تهذیب الأحکام. (حسن الموسوی خرسان، محقق) (م ۱–۱۰). دار الکتب الإسلامیة.
۴۳. عبده، محمد. (بی‌تا). ترجمه رسالة التوحید. (عبدالله احمدیان، مترجم). سقز (محمدی).
۴۴. عراقی، محسن (مؤلف). (١٤٢٥). نظریة الحکم فی الإسلام. مجمع الفکر الإسلامی.
۴۵. علی بن ابی طالب (ع)، امام اول (مؤلف). (١٤١٤). نهج البلاغة (صبحی صالح). (محمد بن حسین شریف الرضی و صبحی صالح، مساهمون). مؤسسة دار الهجرة.
۴۶. عیاشی، محمد بن مسعود (مؤلف). (۱۳۸۰). تفسیر العیّاشی. (هاشم رسولی، مساهم). مکتبة العلمیة الاسلامیة.
۴۷. فیاض، محمد اسحاق (مؤلف). (١٤٢٧). المباحث الأصولیة (الفیاض). دار الهدی.
۴۸. قرشی بنابی، علی‌اکبر. (۱۳۷۱). قاموس قرآن (ج ۱–۷). دار الکتب الإسلامیة.
۴۹. قلی‌زاده، احمد. (۱۳۷۹). واژه شناسی اصطلاحات اصول فقه. بنیاد پژوهشهای علمی فرهنگی نور الاصفیاء.
۵۰. کاشف الغطاء، عباس بن حسن (مؤلف). (د.ت). الفوائد الجعفریة. مؤسسة کاشف الغطاء العامة.
۵۱. کراجکی، محمد بن علی (مؤلف). (١٣٩٤). معدن الجواهر و ریاضة الخواطر. (احمد حسینی اشکوری، محقق) (م ۱–۱). مکتبة المرتضویة.
۵۲. کراجکی، محمد بن علی (مؤلف). (١٤٢١). التعجب من أغلاط العامة فی مسألة الإمامة. (فارس حسون کریم، مساهم). دار الغدیر.
۵۳. کلینی، محمد بن یعقوب (مؤلف). (١٤٠٧). الکافی (اسلامیه). (محمد آخوندی و علی‌اکبر غفاری، مساهمون) (م ۱–۸). دار الکتب الإسلامیة.
۵۴. لاهیجی، حسن بن عبدالرزاق. (۱۳۸۷). شمع الیقین و آیینه دین. نشر سایه.
۵۵. لیثی واسطی، علی بن محمد (مؤلف). (۱۳۷٦). عیون الحکم و المواعظ. (حسین حسنی بیرجندی، محقق) (م ۱–۱). مؤسسه علمی فرهنگی دار الحدیث. سازمان چاپ و نشر.
۵۶. مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی (مساهم). (١٤٠٣). بحار الأنوار (م ۱–۱۱۱). دار إحیاء التراث العربی.
۵۷. مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی. (۱۳۸٦). حق الیقین (مجلسی). علمیه اسلامیه.
۵۸. محقق داماد، مصطفی. (١٤٠٦). قواعد فقه (محقق داماد) (ج ۱–٤). مرکز نشر علوم اسلامی.
۵۹. مرکز اطلاعات و مدارک اسلامی (پدیدآور). (۱۳۸۹الف). فرهنگ نامه اصول فقه. دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم. معاونت پژوهشی. پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
۶۰. مرکز اطلاعات و مدارک اسلامی. (۱۳۸۹ب). فرهنگ نامه اصول فقه. پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
۶۱. مصطفوی، حسن (مؤلف). (۱۳٦۸). التحقیق فی کلمات القرآن الکریم (م ۱–۱٤). وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. سازمان چاپ و انتشارات.
۶۲. مصطفوی، سید محمد کاظم (مؤلف). (١٤٢١). مائة قاعدة فقهیة (م ۱–۱). دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار

مدرسین حوزه علمیه قم.
۶۳. مکارم شیرازی، ناصر. (١٤٢٤). کتاب النکاح (مکارم). (محمد رضا حامدی و مسعود مکارم، پدیدآورندگان). مدرسة الإمام علی بن أبی طالب (علیه السلام).
۶۴. مکارم شیرازی، ناصر (مؤلف). (١٤٢٨). أنوار الأصول. (احمد قدسی، مساهم). مدرسة الإمام علی بن أبی طالب (علیه السلام).
۶۵. منتظری، حسینعلی. (١٣٦٧). مبانی فقهی حکومت اسلامی (دراسات فی ولایة الفقیة و فقة الدولة الإسلامیة). (محمود صلواتی، مترجم). کیهان.
۶۶. منتظری، حسینعلی (مؤلف). (١٣٩٤). رسالة الحقوق فی الإسلام. سرایی.
۶۷. موحدی نجفی، محمدباقر (مؤلف). (١٣٨٧). البرهان السدید فی الاجتهاد و التقلید. دار التفسیر.
۶۸. نراقی، احمد بن محمدمهدی (مؤلف). (١٣٧٥). عوائد الأیام. (مرکز الابحاث و الدراسات الاسلامیه، مساهم). دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم. مرکز انتشارات.
۶۹. هاشمی، هاشم (مؤلف). (١٤٤١). خلاصة الأصول (هاشم الهاشمی). اسماعیلیان.

نسخه غیر نهایی پیش از انتشار