

## بررسی شایسته‌سالاری در نظام سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران در تئوری و عمل (با تأکید بر قوه مقننه و مجریه)

محمد مهدی نادری قمی\*

تأیید: ۹۹/۲/۱۰

دریافت: ۹۸/۲/۱۰

### چکیده

در حکومت اسلامی، تصدی همه پست‌ها و مناصب؛ به ویژه آن‌هایی که به سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های کلان نظام اسلامی مربوط می‌شود، بایستی بر اساس اصل شایسته‌سالاری صورت پذیرد و ترتیبی اتخاذ شود که شایسته‌ترین‌ها در این مناصب قرار گیرند. از منظر اسلامی، شایستگی را می‌توان مرکب از دو مؤلفه اصلی تقوا و تخصص دانست. بر این اساس، رعایت و حاکمیت اصل شایسته‌سالاری در حکومت اسلامی ایجاب می‌کند برای ورود افراد به جایگاه‌های مهم سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری، نظامی طراحی شود که از میان افراد واجد صلاحیت، حتی‌المقدور با تقواترین و متخصص‌ترین (شایسته‌ترین) آن‌ها در آن منصب قرار گیرد. این مقاله با مراجعه به اسناد و با روش توصیفی - تحلیلی، تلاش کرده است این مسأله را در جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار دهد. این بررسی که در دو بعد نظری و عملی صورت گرفته است، اجمالاً نشان می‌دهد که با سازوکارها و نظام موجود در این زمینه، نه به لحاظ نظری و نه در اجرا و عمل، هیچ تضمین و اطمینانی وجود ندارد که اصل شایسته‌سالاری مورد نظر اسلام، جامعه عمل پوشیده و محقق گردد.

### واژگان کلیدی

شایسته‌سالاری، سیاست‌گذاری، جمهوری اسلامی ایران، نظام اسلامی

\* دانش‌آموخته حوزه علمیه قم و عضو هیأت علمی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی .:



## مقدمه

در هر نظام تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، دو رکن «فرآیند» و «افراد مشارکت‌کننده» در آن فرآیند را می‌توان جداگانه مورد بررسی و تحلیل قرار داد. به عبارت دیگر، این که خروجی یک نظام تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری چه باشد، هم بسته به نوع فرآیند حاکم بر آن است و هم وابسته به افرادی است که در این فرآیند مشارکت می‌کنند. با ادبیاتی دیگر نیز می‌توان این گونه گفت که در یک نظام تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری؛ هم ساختار حاکم بر آن، مهم و تأثیرگذار است و هم افرادی که درون آن ساختار به‌اختار، تعیین و تدوین تصمیم‌ها و سیاست‌ها (خط‌مشی‌ها) مبادرت می‌کنند. از همین منظر، گاه مشکلات و ضعف‌هایی که در تصمیم‌ها و خط‌مشی‌ها وجود دارد، مربوط به ساختار است (که طبعاً برای حل آن باید آن مشکلات ساختاری را برطرف کرد) و گاه مشکل در شایستگی‌ها و صلاحیت افراد و نیروهایی است که در درون آن ساختار به کار گرفته شده‌اند. در تفکیک بین «ساختار» و «افراد»، شاید بتوان نقش ساختار را مهم‌تر و تأثیرگذارتر دانست؛ چرا که اگر مشکلات جدی و اساسی در ساختار وجود داشته باشد، به‌کارگیری بهترین و شایسته‌ترین افراد و نیروها نیز منجر به نتایج و عمل‌کرد درخور و قابل توجهی نخواهد شد؛ درست، مثل خودروبی که اگر ضعف‌ها و محدودیت‌های مهم فنی و سیستمی داشته باشد، راننده‌های بسیار ماهر و کاربلد نیز نخواهند توانست با آن، عمل‌کرد درخشان و قابل‌اعتنایی از خود بر جای بگذارند.

با یک بررسی اجمالی و گذرا، می‌توان اذعان نمود که از منظر اسلامی، ملاک به‌کارگیری افراد در مناصب مدیریتی و تصمیم‌گیری دولت و نظام اسلامی (به ویژه در مدیریت‌های رده بالا و جایگاه‌های مربوط به تعیین خط‌مشی‌ها و سیاست‌های کلان نظام و حکومت)، میزان شایستگی و صلاحیت آن‌ها برای آن پست و منصب است. این همان چیزی است که اصطلاحاً از آن به «شایسته‌سالاری» تعبیر می‌شود.

در جمهوری اسلامی ایران نیز مثل همه دولت‌ها و حکومت‌های دیگر، برای حضور

افراد در مناصب و پست‌های دخیل و تأثیرگذار در فرآیند خط‌مشی‌گذاری عمومی و تعیین سیاست‌های کلان کشور، سازوکار و قوانین و نظام تعریف‌شده و مشخصی وجود دارد که افراد بر اساس آن، فرصت و امکان حضور در این مناصب و جایگاه‌ها را پیدا می‌کنند.

با توجه به مطالب پیش‌گفته، پژوهش حاضر به دنبال بررسی دو مسأله است: ۱. آیا نظام موجود و سازوکاری که در جمهوری اسلامی ایران برای «تعیین حضور افراد در جایگاه خط‌مشی‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های کلان حکومت و نظام» تعیین و تعریف شده است، به لحاظ نظری تا چه میزان با مطلوب اسلام - که شایسته‌سالاری است - مطابقت دارد؟ ۲. به لحاظ تجربه و آنچه که در صحنه عمل و اجرا، در به‌کارگیری و انتخاب سیاست‌گذاران و مسؤولان و برنامه‌ریزان ارشد اجرایی اتفاق افتاده است، چه مقدار توانسته با شایسته‌سالاری مد نظر اسلام، هماهنگی و مطابقت داشته باشد؟ بنابراین، ساختار و سازوکار موجود؛ هم به لحاظ نظری و هم از حیث عملی مورد بررسی و ارزیابی قرار خواهد گرفت.

### مفهوم شایستگی و شایسته‌سالاری

«شایستگی» در لغت به معنای سزاواری، درخور و مناسب بودن و داشتن لیاقت است (عمید، ۱۳۷۷، ج ۲، ص ۱۲۸۴). بنابراین، هنگامی که گفته می‌شود فردی برای کاری یا منصبی شایسته است؛ بدین معنا است که وی برای آن کار و منصب، فردی درخور، سزاوار و مناسب است و صلاحیت و لیاقت لازم برای انجام آن کار و تصدی آن منصب را دارد.

«شایسته‌سالاری» نیز در اصطلاح دانش مدیریت، به معنای نظام و سیستمی است که در آن، انتخاب، انتصاب و ترفیع افراد بر مبنای توانایی و تجارب آن‌ها در زمینه مورد نظر - و نه بر اساس روابط شخصی یا خویشاوندی، پیشینه اجتماعی، وابستگی حزبی و مانند آن‌ها - انجام می‌گیرد (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۹۰، ص ۲۵۰). «فرهنگ‌نامه امریکن هریتیج» نیز شایسته‌سالاری را به دو معنا آورده است: یکی به معنای نظام و

سیستمی که در آن، پیشرفت بر مبنای توانایی یا موفقیت فردی است و دیگری به معنای گروهی از رهبران و صاحب‌منصبان که بر مبنای توانایی و موفقیت فردی برگزیده شده‌اند (جمعی از نویسندگان، زیر نظر مجتبی درودی، ۱۳۹۴، ص ۲۳). از نظر «زیمداس»، شایسته‌سالاری بدین معنا است که در گزینش افراد، به جای روابط، به ضوابط و قوانین و مقررات توجه شود و به جای ذهنیات، علم و منطق و واقعیت‌های عینی مد نظر قرار گیرد؛ به طوری که افراد بر اساس مهارت‌ها و قابلیت‌ها گزینش شوند، به تمامی داوطلبان در زمینه جذب، فرصت برابر داده و از هر گونه تبعیض جلوگیری شود و برای سنجش توانایی‌ها و استعدادها افراد، ابزارهای علمی مورد استفاده قرار گیرد (zimdars, 2007, p.13). برخی از نویسندگان نیز شایسته‌سالاری را شیوه‌ای از اداره و مدیریت دانسته‌اند که در آن، متصدیان بر اساس توانایی و شایستگی‌شان برگزیده می‌شوند، نه بر پایه توان مالی یا موقعیت خانوادگی و اجتماعی‌شان (Arrow at al, 2000, p. 318). در برخی تعاریف نیز شایسته‌سالاری یک «فرآیند» دانسته شده که دارای مراحل مختلفی است. برای نمونه، یکی از صاحب‌نظران، شایسته‌سالاری را فرآیندی پیوسته در حال تحول می‌داند که از شایسته‌گزینی آغاز شده و به شایسته‌پروری و شایسته‌پردازی ختم می‌شود (احمدی، ۱۳۸۰، ش ۲۸، ص ۵۳). البته کسانی که نگاه فرآیندی به شایسته‌سالاری دارند، در تعداد مراحل این فرآیند و نام‌گذاری آن مراحل، کم و بیش اختلاف‌هایی دارند (نقی‌پورفر، حبیبی بدرآبادی و آرزومجو، ۱۳۹۲، ش ۱۶، ص ۲۰-۱۸). هم‌چنین برخی از نویسندگان ترجیح داده‌اند، به جای تعبیر «فرآیند» و ذکر مراحل برای آن، از اصطلاح «ابعاد» شایسته‌سالاری استفاده کنند. برای مثال، «محمدزاده رستمی» و «اکبرپور»، شایسته‌سالاری را مشتمل بر این هفت بُعد دانسته‌اند: شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری (محمدزاده رستمی و اکبرپور، ۱۳۹۶، ص ۶-۵).

در هر صورت، گرچه نویسندگان و صاحب‌نظران، تعریف‌های مختلفی را برای شایسته‌سالاری ذکر کرده‌اند، اما هم‌چنان که در بسیاری از این تعاریف دیده می‌شود،

اجمالاً می‌توان گفت مقصود از شایسته‌سالاری، حاکمیت نظام و سیستمی است که در آن، گزینش و به‌کارگماری و نصب و عزل افراد در امور مختلف، بر اساس ویژگی‌هایی از قبیل دانش، تجربه، توانایی، تعهد، کاردانی و لیاقت آنان صورت پذیرد و در یک کلمه، صلاحیت و شخصیت ذاتی خود افراد و ضوابط، ملاک و معیار قرار گیرد، نه آن که به جای ضوابط، روابط تعیین‌کننده جایگاه‌ها باشد و عواملی هم‌چون پول و ثروت، قدرت و مکتب و نسبت‌های خانوادگی، قومی، حزبی و جناحی مد نظر قرار گیرد. البته هم‌چنان که برخی نویسندگان نیز اشاره کرده‌اند، مؤلفه‌ها و اجزای تشکیل‌دهنده شایستگی (و به تعبیری، ضوابط تعیین‌کننده شایستگی) بسته به فرهنگ و نظام ارزشی حاکم بر جوامع و هم‌چنین سازمان‌های مختلف، می‌تواند کم و بیش متفاوت گردد (جمعی از نویسندگان، زیر نظر درودی، ۱۳۹۴، ص ۱۵۳-۱۱۳). در این میان، از منظر فرهنگ و نظام ارزشی اسلام، ارکان و مؤلفه‌های اصلی شایستگی و شایسته‌سالاری را می‌توان در دو محور «تخصص» و «تعهد و تقوا» خلاصه کرد. در این تقسیم، ویژگی‌هایی هم‌چون دانش، تجربه، مهارت و توانایی، همگی زیر مجموعه و از سازه‌های «تخصص» شمرده می‌شوند و میزان التزام و پایبندی فرد به باورها، ارزش‌ها، احکام و دستورات اخلاقی اسلام، نشان‌دهنده «تقوا و تعهد» وی خواهد بود. بنابراین، از منظر اسلامی، هنگامی می‌توانیم یک نظام مدیریتی را نظامی شایسته‌سالار بدانیم که ملاک گزینش و به‌کارگماری افراد برای مسؤولیت‌ها و مناصب مختلف، میزان تقوا (تعهد) و تخصص آن‌ها باشد و کسانی که از نظر تقوا و تخصص، نسبت به دیگران در مراتب بالاتری قرار دارند، بر دیگرانی که در مراتب پایین‌تری هستند، ترجیح داده شده و مقدم گردند.

### نگاهی گذرا به شایسته‌سالاری در معارف اسلامی

مروری اجمالی در معارف اسلامی، به روشنی نشان می‌دهد که در حکومت اسلامی، نظام شایسته‌سالاری حاکم است و عزل و نصب‌ها و بالا و پایین‌شدن افراد در پست‌ها و مناصب اداری و حکومتی، بر مبنای «شایستگی» صورت می‌پذیرد.

به لحاظ اهمیت شایسته‌سالاری در معارف اسلامی، مناسب است مروری کوتاه و گذرا در مورد اسناد و مدارک شایسته‌سالاری در معارف اسلامی داشته باشیم.

### الف) شایسته‌سالاری در قرآن

آیات متعددی در قرآن وجود دارد که می‌توان از آن‌ها حاکمیت اصل شایسته‌سالاری را در حکومت اسلامی و نظام اداری و مدیریتی آن استنباط کرد. از جمله این آیات، آیه ۲۴۷ سوره بقره است. این آیه اشاره به این ماجرا دارد که بنی‌اسرائیل اعتراض داشتند که چرا فرماندهی سپاه باید به طالوت سپرده شود؟ که خداوند در پاسخ اشاره می‌فرماید دلیل این امر، شایستگی طالوت و برتری او در دو توانایی و ویژگی مهم برای فرماندهی نظامی؛ یعنی قدرت جسمانی برتر و علم و آگاهی به مسائل و تاکتیک‌های جنگی است: «وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنْتَى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ»؛ پیغمبرشان به آن‌ها گفت: خداوند طالوت را به پادشاهی شما برانگیخت. گفتند که از کجا او را بر ما بزرگی و شاهی رواست؛ در صورتی که ما به پادشاهی شایسته‌تر از او ایم و او را مال فراوان نیست. رسول گفت: خداوند او را برگزیده و در دانش و توانایی و قوت جسم، فزونی بخشیده و خدا ملک و پادشاهی خود را به هر که خواهد، بخشد که خدا به حقیقت توان‌گر و داناست (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۲۳۹-۲۲۸ و طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۴۳۷-۴۳۴). باید توجه داشت که مطابق این آیه، دلیل برگزیده شدن طالوت و این که خداوند او را بر دیگران مقلّم داشت، «زیادت» و برتری او در دو ویژگی دانایی و توانایی بود؛ یعنی دیگران نیز حدی از توانایی و دانش لازم برای تصدی آن مسؤولیت را داشتند، اما قدرت بدنی و دانش طالوت بیش‌تر بود. به عبارت دیگر، از آیه استفاده می‌شود که اگر دو یا چند نفر، حد نصاب و کف شرایط لازم برای تصدی یک کار و مسؤولیت را داشته باشند، ولی امتیاز و مرتبه برخی از آن‌ها در مجموع شرایط لازم، برتر و

بالاتر از دیگران است، شایسته‌سالاری ایجاب می‌کند، آن کسی مقدم و انتخاب گردد که در مجموع شرایط، از بقیه بالاتر است. این بدان معنا است که اقتضای عمل به اصل شایسته‌سالاری فقط این نیست که بین «شایسته» و «نا شایسته»، شایسته را انتخاب کرده و مقدم بدانیم، بلکه در دوران امر بین «شایسته» و «شایسته‌تر» نیز باید کار و مسئولیت را به شایسته‌تر بسپاریم.

آیه دیگری که در همین زمینه می‌توان به آن استناد کرد، آیه ۱۲۴ سوره بقره است. اجمال ماجرا در مورد این آیه نیز این است که وقتی حضرت ابراهیم ۷ از خداوند درخواست می‌کند که مقام شامخ امامت و رهبری را علاوه بر خودش در ذریه و نسل وی نیز قرار دهد، خدای متعال تأکید می‌فرماید که ملاک در اعطای چنین مقامی، حسب و نسب خانوادگی و از نسل ابراهیم بودن نیست، بلکه صلاحیت و شایستگی فرد است که موجب اعطای این مقام به وی خواهد بود. بنابراین، کسانی از نسل ابراهیم که شرایط و شایستگی لازم برای تصدی چنین مقامی را نداشته باشند، از آن محروم و بی‌بهره خواهند بود:

«وَإِذْ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ»؛ و چون ابراهیم را پروردگارش با کلماتی بیازمود و وی آن همه را به انجام رسانید، [خدا به او] فرمود: من تو را پیشوای مردم قرار دادم. [ابراهیم] پرسید: از دودمانم [چطور]؟ فرمود: پیمان من به ستم‌کاران نمی‌رسد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۱، ص ۴۳۹-۴۳۶).

آیه ۱۰۵ سوره انبیا، از دیگر آیاتی است که دلالت بر آن دارد که در سنت الهی و اسلامی، عهده‌دار شدن مسئولیت اداره و مدیریت اجتماعی، مناط و مدار آن صلاحیت و شایستگی است. این آیه اشاره می‌کند که اراده خداوند بر این قرار گرفته که حکومت و سروری و رهبری جهان، میراث صالحان و شایستگان باشد و آنان خواهند بود که بر اساس اراده الهی، در نهایت بر این جایگاه تکیه خواهند زد: «وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِن بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ»؛ و محققا در زبور، پس از ذکر (تورات) نوشتیم که بندگان صالح من وارث (حکومت) زمین خواهند شد. با توجه به معنای



کلمه «صالحون» در این آیه که معنای گسترده‌ای دارد، همه شایستگی‌ها به ذهن می‌آید؛ شایستگی از نظر عمل و تقوا، شایستگی از نظر علم و آگاهی، شایستگی از نظر قدرت و قوت، شایستگی از نظر تدبیر و نظم و درک اجتماعی و سایر شایستگی‌ها (همان، ج ۱۳، ص ۵۱۸-۵۱۵).

بنابراین، در مجموع می‌توان نتیجه گرفت، این ادعا که «در نظام مدیریتی اسلام، ملاک تصدی و به‌کارگماری افراد در پست‌ها و مناصب، شایسته‌سالاری است» با مراجعه به قرآن، کاملاً تأیید می‌شود.

### ب) شایسته‌سالاری در روایات اسلامی

علاوه بر آیات قرآن، روایات اسلامی نیز مدعای مذکور را در مورد شایسته‌سالاری تأیید می‌کند.

در روایتی از پیامبر اکرم ﷺ نقل شده است که فرمودند:

«من تقدّم علی قوم من المسلمین و هو یری أنّ فیهم من هو افضل منه فقد خان الله و رسوله و المسلمین» (باقلانی، ۴۰۷ق، ج ۱، ص ۴۸۶)؛ هر کس امام و جلودار عده‌ای از مسلمانان گردد؛ در حالی که می‌داند در بین مسلمین فردی بهتر از او وجود دارد، پس خائن به خدا، رسولش و مسلمانان خواهد بود.

هم‌چنین در روایتی دیگر از آن حضرت چنین آمده است:

«من استعمل غلاماً فی عصابة فیها من هو أَرْضی لله منه فقد خان الله» (مجلسی، ۴۰۳ق، ج ۲۳، ص ۷۵)؛ هر کس جوانی را به حکومت جمعی بگمارد؛ در حالی که فردی در بین آن جمع وجود دارد که بیش‌تر مورد رضای خداست، همانا به خداوند خیانت کرده است. شبیه همین مضمون از پیامبر اکرم ﷺ در برخی روایات دیگر نیز نقل شده است (حاکم نیشابوری، ۴۱۱ق، ج ۴، ص ۱۰۴؛ سرخسی، ۱۴۱۴ق، ج ۱۶، ص ۱۰۹؛ سیوطی، ۴۱۴ق، ج ۷، ص ۱۳۰ و ابن عساکر، ۱۹۹۵م، ج ۵۳، ص ۲۵۶).

بر اساس این روایات، از دیدگاه پیامبر گرامی اسلام، تأکید بر حاکمیت و رعایت اصل شایسته‌سالاری در حکومت اسلامی و نظام اداری و مدیریتی آن بسیار جدی و

قاطع بوده و تخطی از آن، گناهی بزرگ و نابخشودنی در حد خیانت به خدا و پیامبر و همه مسلمانان دانسته شده است.

امیرالمؤمنین علی 7 نیز در موارد متعددی بر رعایت اصل شایسته‌سالاری در امر رهبری و اداره و مدیریت تأکید فرموده است که از جمله آن‌ها می‌توان به این سخن آن حضرت اشاره کرد: «أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ أَقْوَاهُمْ عَلَيْهِ وَأَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ فِيهِ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۲)؛ ای مردم، همانا سزاوارترین افراد برای امر حکومت، توان‌مندترین آنان بر این امر و داناترین ایشان به کتاب خدا در مسأله حکومت (و رهبری) است. «ابن ابی‌الحدید» در توضیح این سخن، در مورد تفاوت «اقوا» و «اعلم» می‌نویسد:

اقوا با سیاست‌ترین و با تدبیرترین است و اعلم به امر خدا، کسی است که دانش لازم را داشته، آن سیاست و تدبیرها را بر طبق دانش به اجرا در آورد. پس هر دو ویژگی لازم است؛ چون چه بسا فردی در سیاست ماهر باشد، ولی حکم خدا را در آن مورد نداند و ممکن است کسی دانش سیاسی - دینی داشته باشد، ولی مطابق علمش آن سیاست‌ها را به اجرا نگذارد (ابن ابی‌الحدید، ۱۳۸۷ق، ج ۹، ص ۳۲۹).

قابل ذکر است که در روایات نبوی و علوی، همانند آیه ۲۴۷ بقره، بحث شایسته و شایسته‌تر مطرح است. در روایات نبوی صحبت از این است که نباید فردی برای مدیریت و رهبری دیگران انتخاب شود؛ در حالی که فردی «برتر» و «افضل» از او برای این کار وجود دارد. در سخن امیرالمؤمنین 7 نیز بحث «توان‌مندتر» و «داناتر» مطرح است؛ یعنی در واگذاری مسئولیت اداره و مدیریت، گاه مشکل این نیست که فرد، توانایی و دانش لازم را ندارد، بلکه در برخی موارد، این گونه است که گرچه فرد انتخاب‌شده، قوت و تدبیر و هم‌چنین علم و اطلاع لازم از امر و حکم خداوند در مسائل مربوط به اداره جامعه و حکومت را دارد، اما مشکل این‌جا است که این انتخاب؛ در حالی صورت گرفته است که فردی «تواناتر» و «داناتر» از او نیز وجود دارد. از این‌رو، نظیر آیات، در روایات نیز به این نتیجه می‌رسیم که اقتضای شایسته‌سالاری در اداره و مدیریت، فقط این نیست که فرد شایسته بر فرد نا شایسته ترجیح داده شود، بلکه اتفاقاً

محمل اصلی شایسته‌سالاری آن است که بین چند فرد «شایسته»، باید کسی را مقدم داشت و به کار گمارد که «شایسته‌تر» از دیگران است.

### ج) شایسته‌سالاری از منظر عقل

در کنار آیات و روایات، عقل نیز یکی از منابع استنباط احکام اسلامی و مرادات شارع مقدس به حساب می‌آید و فقهای اسلام معتقدند، می‌توان با استناد و اتکای به آن، حکم و نظر خدای متعال را در موضوع و مسأله‌ای روشن و اثبات کرد (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ص ۳۸-۴۲ و مصباح یزدی، ۱۳۹۶، ص ۸۴). در بحث شایسته‌سالاری، باید توجه داشت که علاوه بر آیات و روایات، عقل نیز آن را تأیید و تصدیق می‌کند. قاعده عقلی که اصل شایسته‌سالاری بر پایه آن بنا و استوار می‌گردد، قاعده‌ای است که اصطلاحاً از آن به «قبح تقدیم مفضول بر فاضل» تعبیر می‌شود.

این قاعده «قبح تقدیم مفضول بر فاضل» یا همان «ناروا بودن تقدیم فروتر بر برتر»، در علم کلام و در مباحث مربوط به امامت و رهبری جامعه، مورد بحث و استناد قرار می‌گیرد (حلبی، ۱۴۱۷ق، ص ۱۰۱؛ بحرانی، ۱۳۹۸ق، ص ۱۸۰ و طوسی، ۱۴۰۵ق، ص ۲۳۱). در علم فقه و اصول، در بحث اجتهاد و تقلید نیز تقریباً تمامی فقها معتقدند با وجود «مجتهد اعلم»، تقلید از «مجتهد غیر اعلم» جایز نیست که دلیل و مستند اصلی آنان همین قاعده است.

بر اساس این قاعده، صرف نظر از حکم شارع، عقل انسان به تنهایی این مسأله را درک و تصدیق می‌کند که در انجام یک کار، نباید فردی را که از نظر توان و شایستگی برای انجام آن کار، در رتبه‌ای پایین‌تر از فرد دیگر قرار دارد، مقدم داشت و کار را به او سپرد و اگر چنین چیزی صورت پذیرد، عقل آن را ناروا دانسته و محکوم می‌کند. در این جا نیز همانند آیات و روایات، حکم عقل فقط این نیست که بین فرد شایسته و نا شایسته، باید فرد شایسته را مقدم داشت، بلکه بالاتر، حکم و تشخیص عقل این است که بین «شایسته» و «شایسته‌تر» باید شایسته‌تر را ترجیح داده و مقدم بداریم. این در واقع همان چیزی است که ما در این مقاله از آن به «شایسته‌سالاری» تعبیر کرده‌ایم.

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان این گونه بیان داشت که بر اساس تفکر و نگرش اسلامی، در طراحی مدل مطلوب و ایده‌آل نظام اداره و مدیریت جامعه، یک شرط بسیار مهم و حیاتی آن است که «شایسته‌ترین»‌ها عهده‌دار اداره امور گشته و مناصب اجرایی را در دست داشته باشند.

### ارزیابی شایسته‌سالاری در نظام سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران

هدف این مسأله است که ساختار موجود در انتخاب و به‌کارگماری سیاست‌گذاران در ج.ا.ا چه به لحاظ نظری و چه در مقام اجرا و عمل، تا چه حد با نظام مطلوب و ایده‌آل اسلامی تطابق دارد؟ برای انجام درست و علمی این ارزیابی، بدیهی است ابتدا باید «نظام آرمانی و مطلوب اسلام در تعیین افراد برای حضور در جایگاه سیاست‌گذاری» روشن شود، تا بتوان آن را با نظام موجود در جمهوری اسلامی ایران مقایسه کرد و پس از مقایسه، در مورد میزان این انطباق قضاوت نمود.

در بخش اول این پژوهش تلاش شد نظام مطلوب و مورد نظر اسلام در این زمینه به طور مستند معرفی شود. هم‌چنان که گذشت، نتیجه‌ای که از آن بحث گرفتیم، این بود که در نظام حکمرانی مطلوب اسلامی، یک شرط مهم آن است که این نظام بایستی به گونه‌ای طراحی شود که خروجی آن، وضعیتی باشد که شایسته‌ترین‌ها در مناصب اجرایی قرار گرفته و عهده‌دار مسؤولیت‌ها گردند. بر این اساس، اکنون می‌توانیم به انجام این مقایسه و ارزیابی مبادرت نماییم.

این مقایسه و ارزیابی در دو بخش نظری و عملی صورت می‌گیرد:

#### الف) ارزیابی شایسته‌سالاری در نظام سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران در تئوری

مقصود ما از ارزیابی نظری آن چیزی است که به حسب قوانین و مقررات موجود، لازم است در تعیین و به‌کارگماری سیاست‌گذاران کلان نظام رعایت شود.

در این قسمت به دنبال بررسی این مسأله هستیم که اگر همین قوانین موجود، به طور کامل و صد در صد اجرا شوند، آیا خروجی آن‌ها همان مدل مطلوب و ایده‌آل اسلام خواهد بود و واقعاً شایسته‌ترین‌ها در مناصب مربوط به سیاست‌گذاری قرار

می‌گیرند؟ از آن‌جا که دولت و مجلس، از جمله مهم‌ترین نهادهای سیاست‌گذاری در ج. ا. ا. به حساب می‌آیند - این بررسی با تمرکز بر دو قوه مقننه و مجریه؛ آن‌هم به اجمال ارائه شده است. البته بحث مربوط به سایر نهادهای دخیل در سیاست‌گذاری نیز با دقت در همین بحث، کم و بیش روشن خواهد شد.

### ۱. ارزیابی قوه مقننه

در مورد قوه مقننه و نمایندگان مجلس، بحث را به دو بخش قبل از انتخاب و ورود به مجلس و بعد از آن، تقسیم می‌کنیم. برای ارزیابی وضعیت در قبل از ورود به مجلس، طبعاً لازم است به سراغ قوانین مربوط به شرایط داوطلبان و نحوه انتخاب آن‌ها برویم و ببینیم آیا این قوانین می‌توانند تضمین کنند که شایسته‌ترین‌ها برای نمایندگی مجلس انتخاب شوند؟ طبق قوانین موجود، شرایط داوطلبان در انتخابات مجلس، بدین شرح است: ۱. اعتقاد و التزام عملی به اسلام و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران. ۲. تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران. ۳. ابراز وفاداری به قانون اساسی و اصل مرفی ولایت مطلقه فقیه. ۴. داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا معادل آن. ۵. نداشتن سوء شهرت در حوزه انتخابیه. ۶. سلامت جسمی در حد برخوردار از نعمت بینایی، شنوایی و گویایی و ۷. حداقل سن، سی سال تمام و حداکثر هفتاد و پنج سال تمام.

اکنون این شرایط را با مدل مطلوب اسلام مقایسه می‌کنیم. هم‌چنان که پیش از این اشاره شد، از نظر اسلام، دو ویژگی مهم برای انتخاب و به‌کارگماري مسؤولان و سیاست‌گذاران کشور اسلامی، تقوا و تخصص آن‌ها است. در تعریف تقوا گفته شد که مقصود از آن، میزان التزام و پای‌بندی فرد به باورها، ارزش‌ها، احکام و دستورات اخلاقی اسلام است. در میان شرایط هفت‌گانه مذکور برای داوطلبان نمایندگی مجلس، آنچه که می‌تواند تضمین‌کننده این ویژگی باشد، شروط اول، سوم و پنجم است. اما آیا این شروط، تضمین می‌کنند که با تقواترین‌ها خود را در معرض انتخاب مردم قرار دهند؟ ظاهراً پاسخ منفی است و شروط مذکور، حداکثر می‌تواند تضمین نماید که برای

نامزدی در انتخابات مجلس، صلاحیت افرادی مورد تأیید قرار خواهد گرفت که متقی بوده و پایبندی و التزام عملی به اسلام و احکام اسلامی دارند و این به معنای انتخاب شایسته‌گان است، نه شایسته‌ترین‌ها. به عبارت دیگر، این قانون، اگر هم در عمل، کامل و صددرصد رعایت شود، نتیجه و خروجی آن این خواهد بود که افرادی «با تقوا» (شایسته) به نمایندگی مجلس انتخاب خواهند شد، اما این که «با تقواترین‌ها» (شایسته‌ترین‌ها) انتخاب شوند، هیچ تضمینی برای آن وجود ندارد؛ چرا که شروط به گونه‌ای طراحی شده که همه افراد متقی با هر سطحی از تقوا - از پایین‌ترین سطوح تا بالاترین سطوح آن - حق دارند نامزد نمایندگی مجلس شوند و بدین ترتیب، رقابت لزوماً بین با تقواترین‌ها شکل نخواهد گرفت تا نتیجه آن، انتخاب و تعیین فردی از میان با تقواترین‌ها باشد. بنابراین، به لحاظ ویژگی اول؛ یعنی تقوا، طبق قانون فعلی، انتخاب شایسته‌ترین‌ها که مدل مطلوب اسلام است، تضمین نخواهد شد.

در مورد ویژگی دوم نیز که «تخصص» است، ظاهراً فقط شرط چهارم (داشتن مدرک کارشناسی ارشد یا معادل آن) را می‌توان ناظر به تأمین این ویژگی دانست. ناگفته پیداست که این شرط نیز به هیچ وجه نمی‌تواند تضمین کند متخصص‌ترین‌ها در جایگاه قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری کلان کشور قرار گیرند. اولاً به لحاظ ظاهری، مدرک کارشناسی ارشد و معادل آن، پایین‌تر از مدرک دکتری و معادل آن است که نتیجه عملی آن این خواهد بود که بالأخره در فروضی، راه برای انتخاب فردی با مدرک پایین‌تر باز خواهد بود؛ در حالی که فرد با مدرک بالاتر (متخصص‌تر) وجود دارد و این بدان معنا است که قانوناً این امکان وجود دارد که در رقابت بین متخصص و متخصص‌تر، فرد متخصص به مجلس راه پیدا کند و فرد متخصص‌تر از حضور در این جایگاه سیاست‌گذاری باز بماند. این در حالی است که در بخش اول مقاله دیدیم که هم طبق آیات قرآن، هم بر اساس روایات اسلامی و هم بر حسب حکم عقل، با وجود فرد اعلم و متخصص‌تر، نباید به غیر اعلم و کسی که تخصص پایین‌تری دارد، مراجعه کرد. ثانیاً در عمل و تجربه ثابت شده که صرف داشتن مدرک، نمی‌تواند دال بر تخصص فرد یا متخصص‌تر بودن وی باشد و چه بسا کسانی

که مدرکی ندارند یا مدارکی پایین‌تر از کارشناسی ارشد و معادل آن دارند، اما به لحاظ عملی، تخصص‌شان از فرد دارای مدرک یا دارای مدرک بالاتر، بیش‌تر است. نقص دیگری که در این قانون به لحاظ ویژگی تخصص وجود دارد، این است که مجلس و قوه مقننه یک کشور، در عرصه‌های مختلفی اقدام به وضع قانون و سیاست‌گذاری می‌کند و به همین دلیل، نیاز است که متخصصینی با تخصص‌های مختلف و مورد نیاز در آن حضور داشته باشند، اما قانون مذکور، تحقق چنین چیزی را نیز تضمین نمی‌کند.

تا این‌جا مسأله را به لحاظ انتخاب‌شوندگان مد نظر قرار دادیم، اما می‌توان آن را به لحاظ انتخاب‌کنندگان نیز نگاه کرد. طبق اصل ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، امور کشور باید به اتکای آرای عمومی و از طریق انتخابات اداره شود که از جمله آن‌ها نمایندگان مجلس شورای اسلامی هستند. با توجه به این اصل (اصل ششم قانون اساسی ج. ا. ا.)، به نظر می‌رسد به لحاظ بحث فعلی ما (طراحی سیستمی که به انتخاب شایسته‌ترین‌ها منجر شود)، علاوه بر آن که از ناحیه نامزدها امکان ورود افرادی با شایستگی (تقوا و تخصص) کم‌تر و پایین‌تر وجود دارد، مردم و رأی‌دهندگان نیز می‌توانند و دست‌شان باز است که به هر دلیلی، کسانی را برگزینند که در مقایسه با سایر نامزدها شایستگی (تقوا و تخصص) پایین‌تر و کم‌تری دارند (هم‌چنان که در بخش بررسی مسأله به لحاظ عملی، اشاره خواهیم کرد، اتفاقاً در موارد متعددی شاهدیم که همین امر - یعنی انتخاب‌شدن افرادی که نسبت به نامزد یا نامزدهای دیگر شایستگی کم‌تری دارند - در عمل اتفاق می‌افتد).

آنچه گذشت، در باره ارزیابی وضعیت، قبل از ورود نمایندگان به مجلس بود. اکنون باید وضعیت پس از انتخابات و ورود نمایندگان به مجلس را بررسی نماییم. بر اساس آیین‌نامه داخلی مجلس، در مورد انتخاب رئیس مجلس، شرط خاصی وجود ندارد و همه نمایندگان می‌توانند برای این کار داوطلب شوند و در صورت کسب اکثریت آرا، ریاست مجلس را عهده‌دار گردند. سایر مناصب مجلس (مانند نایب رئیس اول و نایب رئیس دوم) نیز وضعیتی مشابه دارند. ناگفته پیداست که چنین سازوکاری

به هیچ وجه نمی‌تواند تضمین نماید که از میان نمایندگان منتخب، شایسته‌ترین آن‌ها برای ریاست مجلس یا نایب رئیسی و نظایر آن‌ها انتخاب خواهد شد.

کار دیگری که پس از شروع کار مجلس انجام می‌گیرد، تشکیل کمیسیون‌های مختلف آن است. طبق ماده ۳۶ آیین‌نامه داخلی مجلس، هر یک از نمایندگان برای تعیین کمیسیون تخصصی خود، فرم‌های امتیازبندی را از شعبه مربوط دریافت می‌کند و پس از تکمیل فرم، به همراه تعیین دو اولویت پیشنهادی، حداکثر تا سه روز پس از افتتاح دوره، به هیأت رئیسه مجلس تحویل می‌دهد. در فرم امتیازبندی، شاخص‌های تحصیلات، سوابق اجرایی مرتبط و نمایندگی مجلس و سابقه عضویت در کمیسیون لحاظ شده است. طبق ماده ۳۷ نیز هیأت رئیسه، پس از دریافت نظر شعب و تعیین امتیاز و رتبه‌بندی، نسبت به تکثیر و توزیع گزارش آن اقدام می‌کند. نمایندگان معترض می‌توانند ظرف مدت چهل و هشت ساعت پس از توزیع گزارش، اعتراض خود را نسبت به امتیازها به هیأت رئیسه تقدیم کنند تا هیأتی مشترک، متشکل از هیأت رئیسه مجلس و رؤسای شعب با دعوت از نماینده معترض به امتیاز خود، به اعتراضات رسیدگی و اعلام نظر نماید. پس از اتمام این مراحل، هیأت رئیسه نسبت به تعیین و اعلام فهرست اعضای کمیسیون‌های تخصصی بر مبنای امتیازات هر فرد، اقدام می‌کند.

در ارزیابی این فرآیند باید گفت فرم امتیازبندی مذکور، از میان دو مؤلفه تقوا و تخصص، تنها می‌تواند تا حدودی (و نه صددرصد، یا حتی با اطمینانی با درصد بالا) این ضمانت را ایجاد کند که متخصص‌ترین‌ها به عضویت کمیسیون مربوط درآیند، اما نسبت به مؤلفه تقوا و تعهد، هیچ شرط و امتیازی در این فرم لحاظ نشده است. از این رو، در مجموع، این سازوکار هیچ اطمینانی ایجاد نمی‌کند که بالأخره در هر کمیسیون، شایسته‌ترین و مناسب‌ترین افراد عضو شوند؛ به ویژه آن که اهمیت و حساسیت کمیسیون‌ها نیز یکسان نیست و عقل و شرع ایجاب می‌کند که در کمیسیون‌های مهم‌تر و حساس‌تر، افرادی با مراتب تقوا و تخصص و شایستگی بالاتر حضور داشته باشند. در مورد ریاست کمیسیون‌ها و سایر مناصب داخلی آن (هم‌چون



نایب رئیسی کمیسیون) نیز غیر از کسب اکثریت آرای اعضای کمیسیون، شرط دیگری وجود ندارد. از همین رو، باز هم هیچ تضمینی وجود ندارد که از میان اعضای کمیسیون، شایسته‌ترین آن‌ها به عنوان رئیس کمیسیون و سایر مناصب آن برگزیده شود.

بدین ترتیب، در یک جمع‌بندی نهایی در مورد ارکان مهم مجلس، می‌توان گفت قوانین و سازوکار موجود، هیچ تضمینی به دست نمی‌دهد که خروجی آن‌ها منطبق بر اصل شایسته‌سالاری مورد نظر اسلام باشد و این که واقعاً شایسته‌ترین‌ها در این مناصب قرار گیرند.

مشکل مهم و اساسی دیگر در مورد مجلس، مربوط به کیفیت رأی‌گیری و تصویب طرح‌ها و لوایحی است که مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. باز طبق آیین‌نامه داخلی مجلس، همه نمایندگان حق دارند در مورد همه طرح‌ها و لوایح و موضوعاتی که در دستور کار مجلس قرار می‌گیرد، اظهار نظر کرده و در نهایت نیز رأی بدهند. این در حالی است که به لحاظ تخصصی، از یک سو طرح‌ها و لوایح مختلف در حوزه‌های متفاوت تخصصی قرار می‌گیرند و از سوی دیگر، روشن است که هر نماینده فقط در برخی حوزه‌ها تخصص و دانش لازم را دارد. لذا نتیجه آن خواهد بود که طبق قوانین موجود، رأی هر نماینده در تمامی موضوعات مطرح در مجلس؛ اعم از آن که در حوزه تخصص و دانش آن نماینده باشد یا نباشد، تأثیرگذار خواهد بود. این در حالی است که اصل «رجوع غیر متخصص به متخصص، در امور تخصصی»، یکی از اصول بدیهی و مسلم عقلی و عقلایی است که در عرف و زندگی همه انسان‌ها و جوامع بشری مورد عمل بوده و هست، اما در این‌جا به راحتی نادیده گرفته می‌شود. در هر صورت، نتیجه و خروجی وضعیت موجود آن خواهد بود که قانوناً هر غیر متخصصی حق دارد در یک امر تخصصی ورود پیدا کند و اظهار نظر نماید و رأی و نظر او مبنای تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری برای کشور قرار گیرد! در واقع این امر به معنای نادیده‌گرفتن کامل اصل شایسته‌سالاری و مستلزم آن است که ما قانوناً و به لحاظ نظری پذیرفته‌ایم که لازم نیست در مورد یک مسأله، شایسته‌ترین‌ها - و حتی شایستگان - نظر بدهند، بلکه نظر متخصص و غیر متخصص

و شایسته و غیر شایسته ارزش یک‌سان دارد و برای تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، فقط اکثریت آرا است که تعیین‌کننده و مهم است!

## ۲. ارزیابی قوه مجریه

در جمهوری اسلامی ایران، قوه مجریه دو رکن اساسی دارد: ۱. رئیس‌جمهور و ۲. وزرا و معاونان رئیس‌جمهور که مجموعاً هیأت دولت را تشکیل می‌دهند. در این‌جا ابتدا در مورد وضعیت تعیین و انتخاب رئیس‌جمهور و سپس در مورد بقیه اعضای هیأت دولت بحث می‌کنیم.

در مورد رئیس‌جمهور باید گفت وضعیت، کم و بیش مشابه انتخاب نمایندگان مجلس است. مطابق اصل یک‌صد و پانزده قانون اساسی، کسانی می‌توانند نامزد ریاست جمهوری شوند که واجد این شرایط باشند: ۱. ایرانی‌الاصل. ۲. تابع ایران. ۳. مدیر و مدبر. ۴. دارای حسن سابقه و امانت و تقوا و ۵. مؤمن و معتقد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و مذهب رسمی کشور. البته در صدر این اصل نیز گفته شده که رئیس‌جمهور از میان رجال مذهبی و سیاسی واجد شرایط پنج‌گانه مذکور انتخاب خواهد شد. از این‌رو، می‌توان شرط «از رجال مذهبی و سیاسی بودن» را نیز به عنوان شرط ششم به آن‌ها افزود. اکنون ببینیم آیا این قانون و این شروط شش‌گانه - با فرض اجرای کامل و تام و تمام و بی‌عیب و نقص - می‌تواند تضمین‌کننده شایسته‌ترین افراد در جمهوری اسلامی ایران در مسند ریاست‌جمهور قرار گیرد؟ نظیر بحث مجلس، به نظر می‌رسد در این‌جا نیز پاسخ منفی است. برای توضیح این پاسخ، از بین دو مؤلفه اصلی شایستگی؛ یعنی تقوا و تخصص، ابتدا مؤلفه تقوا را بررسی می‌کنیم.

از بین شروط شش‌گانه مذکور، می‌توان شروط چهارم، پنجم و ششم را ناظر به مؤلفه تقوا دانست. اما سخن این است که این شروط، ضمانتی برای رئیس‌جمهور شدن با تقواترین افراد (چه به لحاظ عموم افراد واجد صلاحیت و چه از بین نامزدهای موجود) ایجاد نمی‌کند. حداکثر چیزی که شروط مذکور می‌تواند آن را تضمین نماید، این است که رئیس‌جمهور منتخب، فردی متقی و پرهیزگار خواهد بود. طبق قانون

اساسی جمهوری اسلامی ایران، رئیس جمهور، پس از رهبری، دومین مقام عالی کشور محسوب می‌شود. لذا طبق مدل مطلوب و ایده آل اسلام، رئیس جمهور باید پس از رهبری، متقی‌ترین افراد از بین تمامی افراد واجد صلاحیت ریاست جمهوری (یا دست کم در بین نامزدهای داوطلب) باشد. در شروط سه‌گانهٔ مربوط به مؤلفهٔ تقوا، سخن از امین‌ترین، با تقواترین، مؤمن‌ترین و برترین رجل سیاسی مذهبی بودن در میان نیست، بلکه هر سطحی از امانت، تقوا، ایمان و رجولیت سیاسی مذهبی، برای راه‌یابی به مسند ریاست جمهوری کافی دانسته شده است. بنابراین، به لحاظ افرادی که نامزد پست ریاست جمهوری می‌شوند، قانوناً تضمینی نیست که با تقواترین فرد انتخاب شود. به لحاظ مردم و رأی‌دهندگان نیز همین شرایط حاکم است. طبق اصل یک‌صد و هفدهم قانون اساسی، کسی که اکثریت مطلق آرای مردم را به خود اختصاص دهد، به عنوان رئیس جمهور معرفی خواهد شد و هیچ شرط دیگری در کار نیست. لذا از ناحیه انتخاب مردم نیز به لحاظ قانونی هیچ تضمینی نیست که مردم از بین نامزدها کسی را انتخاب کنند که با تقواترین آن‌ها باشد.

اما نسبت به مؤلفهٔ تخصص در مورد رئیس جمهور، باید گفت که به لحاظ وسعت و تعدد وظایفی که بر عهده او است، نمی‌توان تخصص خاصی را برای وی به عنوان شرط الزامی ذکر کرد و در واقع، این وزرا و معاونان رئیس جمهور هستند که بار مربوط به مؤلفهٔ تخصص را به دوش می‌کشند. آن‌چه که رئیس جمهور به عنوان رئیس قوهٔ مجریه و هیأت دولت، بیش‌تر به آن نیاز دارد، شناخت مسائل کلان سیاسی و اجتماعی و توان اداره و مدیریت در سطح کلان است. از سوی دیگر، چون می‌خواهد کشور اسلامی را اداره کند، لازم است به حد کفایت با اسلام و احکام و مسائل آن آشنایی داشته باشد. از این‌رو، در شروط شش‌گانهٔ مذکور می‌توان شرط سوم (مدیر و مدبر بودن) و ششم (از رجال مذهبی و سیاسی بودن) را مربوط به مؤلفهٔ تخصص دانست. اما در هر صورت، در ارزیابی این شروط نیز - مانند شروط مربوط به مؤلفهٔ تقوا - باید گفت که آن‌ها تضمین نمی‌کنند که شایسته‌ترین فرد بر مسند ریاست جمهوری قرار گیرد؛ چرا که برتر بودن در توان اداره و تدبیر و هم‌چنین از برترین رجال

سیاسی مذهبی بودن شرط نشده، بلکه صرف مدیر و مدبر و از رجال سیاسی مذهبی بودن کافی دانسته شده است. علاوه بر این که در بین شروط شش‌گانه، هیچ شرطی که ناظر به دارا بودن مدرک تحصیلی خاص باشد نیز وجود ندارد که این خود می‌تواند نقضی قانونی به لحاظ تأمین مؤلفه تخصص به حساب آید (چنان‌که طی چهل سال گذشته این نقص در عمل نیز خود را نشان داده و افرادی با پایین‌ترین مدارک تحصیلی و حتی بی‌سواد، قانوناً توانسته‌اند برای ثبت نام اولیه نامزدهای ریاست جمهوری اقدام نمایند). در هر صورت، علاوه بر نامزدها، از ناحیه مردم و رأی‌دهندگان نیز قانوناً هیچ شرط و تضمینی وجود ندارد که مردم از بین نامزدها کسی را انتخاب کنند که از حیث شروط شش‌گانه، برترین آن‌ها باشد.

بنابراین، جمع‌بندی نهایی در مورد رئیس‌جمهور این است که به لحاظ قوانین و ساختار و سازوکار موجود در جمهوری اسلامی ایران، هیچ ضمانتی وجود ندارد که فرد منتخب، شایسته‌ترین افراد برای ریاست قوه مجریه باشد و کاملاً ممکن و محتمل است که قانوناً فردی در این منصب قرار گیرد؛ در حالی که به لحاظ واقعیت امر، افراد متعددی وجود دارند که نسبت به او برای این جایگاه شایستگی بیش‌تر و بالاتری دارند. به عبارت دیگر، ساختار موجود در مورد تعیین رئیس‌جمهور، اصل شایسته‌سالاری مورد نظر اسلام را تأمین نمی‌کند.

در مورد تعیین وزرا و معاونان رئیس‌جمهور نیز آخرین و به‌روزترین قانون ناظر به آن، قانونی است که در چهارم خرداد سال ۱۳۹۵ در مورد نحوه انتصاب افراد در مشاغل حساس دولتی به تصویب رسیده و وزرا و معاونان رئیس‌جمهور را نیز شامل می‌شود. طبق این قانون، انتصاب برخی افراد به مشاغل حساس ممنوع اعلام گردیده که از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد: ۱. کسانی که به اسلام، نظام جمهوری اسلامی، ولایت مطلقه فقیه و قانون اساسی اعتقاد و التزام عملی ندارند. ۲. کسانی که در جهت تحکیم مبانی رژیم سابق نقش مؤثر داشته‌اند. ۳. کسانی که به مجازات جرائم خیانت در امانت، کلاه‌برداری، اختلاس، ارتشا و تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محکوم شده‌اند. ۴. وابستگان تشکیلاتی به احزاب، سازمان‌ها و گروه‌های

محارب، معاند و غیر قانونی و هم‌چنین کسانی که به جرائم، علیه امنیت داخلی و خارجی و حدود شرعی محکوم شده‌اند. ۵. مظنونان و مرتکبان جاسوسی به نفع بیگانگان و ارتباط با اتباع بیگانه‌ای که مراکز امنیتی و اطلاعاتی، مستنداً آن را نهی کرده‌اند. ۶. آمران و مباشران راه‌اندازی شبکه‌های ماهواره‌ای و سایت‌های اینترنتی ضد اسلام، ضد مذهب رسمی کشور و ضد انقلاب و فعالان علیه نظام و عوامل مرتبط با آن‌ها و نیز فعالان در نشر و انتشار موارد مستهجن در فضای مجازی. ۷. استعمال‌کنندگان و معتادان به مشروبات الکلی، مواد مخدر و روان‌گردان و ۸. محکومان به قاچاق مواد مخدر و روان‌گردان، سلاح و مهمات جنگی. در همین مصوبه، برای استعمال این موارد نیز سه مرجع تعیین شده است که عبارتند از: وزارت اطلاعات، قوه قضائیه و سازمان اطلاعات سپاه.

در این جا نیز مانند موارد قبل، با دقت در شروط ذکر شده معلوم می‌شود حداکثر چیزی را که این شروط می‌تواند تأمین و تضمین نماید، انتخاب افرادی «شایسته» است؛ در حالی که مدل مطلوب اسلامی، آن چیزی است که خروجی آن، انتخاب «شایسته‌ترین»ها باشد. به‌علاوه، از بین دو مؤلفه اصلی، شایستگی (تقوا و تخصص)، آنچه در شروط مذکور مد نظر قرار گرفته، فقط ناظر به مؤلفه تقوا است و شرطی که ناظر به مؤلفه تخصص باشد، دیده نمی‌شود. البته ممکن است گفته شود خود رئیس جمهور در انتخاب معاونانش یا در معرفی وزرا به مجلس و هم‌چنین نمایندگان مجلس، در جلسه رأی اعتماد به وزرای معرفی شده، تخصص آن‌ها را لحاظ خواهند کرد. اما در پاسخ می‌توان گفت، به هر حال چیزی به عنوان الزام قانونی در این مورد دیده نمی‌شود و از همین رو، در عمل ممکن است در اثر عوامل مختلف (مثل دخالت مسائل حزبی، جناح‌بندی سیاسی، حبّ و بغض‌ها و ...)، تخصص فرد، در انتخاب او، مورد نظر و عنایت لازم قرار نگیرد و به همین سبب به جای «متخصص‌ترین»، فردی «متخصص» و چه بسا، حتی بدون تخصص لازم، در منصب معاونت رئیس جمهور یا وزارت قرار گیرد.

## ب) ارزیابی حضور افراد در مناصب قوه مقننه و مجریه به لحاظ عمل

پس از ارزیابی نظری، اکنون نوبت آن است که ببینیم، پس از گذشت چهل سال از استقرار نظام جمهوری اسلامی ایران، در اجرا و عمل چه اتفاقی افتاده و قوانین و سازوکار و ساختار موجود برای نحوه حضور افراد در مناصب مختلف قوه مقننه و مجریه، عملاً و در واقعیت خارجی تا چه حد توانسته حاکمیت اصل شایسته‌سالاری را تأمین و تضمین نماید. در این جا نیز مانند بررسی نظری، بحث را به تفکیک قوه مقننه و مجریه پی می‌گیریم. پیش از ورود به این بحث، تذکر این نکته ضروری است که بر خلاف بررسی موضوع به لحاظ نظری، در این جا به علت محدودیت‌های مختلف (از جمله، رعایت حرمت اشخاص یا پرهیز از جانب‌داری از یک جریان و گروه خاص سیاسی و مانند آن‌ها)، نمی‌توانیم بحث را به صورت مصداقی و با ذکر نام افراد مطرح کنیم و ناچاریم نکاتی را به صورت کلی و با اشاره و به اجمال مطرح نماییم.

### ۱. ارزیابی قوه مقننه

همان گونه که پیش از این اشاره شد، الگوی شایسته‌سالاری مورد نظر اسلام، اقتضا می‌کند که در حکومت اسلامی، بهترین‌ها و شایسته‌ترین‌ها در مناصب و جایگاه‌های سیاست‌گذاری و مدیریتی کلان کشور قرار گیرند. اکنون سؤال این است که طی چهل سال گذشته و ادوار مختلفی که قوه مقننه و مجلس شورای اسلامی پشت سر گذاشته، این الگو تا چه حد در عمل توانسته پیاده و اجرا گردد؟

در ابتدا و پیش از هر چیز باید به این واقعیت اذعان داشت که طی دوره‌های گذشته، مجلس شورای اسلامی شاهد حضور صدها تن از نمایندگان بوده است که در زمان حضورشان در مجلس، به لحاظ تقوا (تعهد) و تخصص قطعاً افرادی شایسته و شاخص بوده‌اند و در این میان، شاید برخی را، دست کم در دوره خودشان، بتوان از بهترین و شایسته‌ترین افراد و فرزندان این ملت برای احراز چنین جایگاهی دانست. شهدایی هم چون «شهید رجایی»، «شهید باهنر»، «شهید چمران» و دیگر شهدای مجلس و برخی از نمایندگان ادوار مجلس در دوره‌های مختلف، نام‌ها و شخصیت‌هایی نیستند

که بتوان به سادگی از کنار آن‌ها عبور کرد. با این حال، اما سؤال این است که آیا در مجموع می‌توان گفت که در تمام ادوار مجلس همه نمایندگان (یا دست کم، اکثریت قابل توجهی از آنان) شایسته‌ترین افراد ملت برای نشستن بر کرسی‌های نمایندگی مجلس بوده‌اند؟

واقعیت این است که اگر سخن و سؤال از «شایسته‌ترین‌ها» باشد، به سختی می‌توان به این سؤال پاسخ مثبت داد و حتی بالاتر، شاید به جرأت بتوان گفت که پاسخ آن منفی است. حداکثر چیزی که می‌توان تا حدودی با اطمینان آن را ادعا کرد، این است که گفته شود در مجموع ادوار گذشته مجلس، اکثریت قابل توجهی از نمایندگان مجلس، کسانی بوده‌اند که به لحاظ تقوا و تخصص، افرادی شایسته، ممتاز و صالح بوده‌اند. چنان‌که برخی از نمایندگان، نه تنها شایسته نمایندگی نبودند، بلکه در دام دشمن افتاده و به دشمن پناهنده و یا گرفتار محاکم قضایی شدند.

در یک جست‌وجوی میدانی، می‌توان از افراد مختلف سؤال کرد که «آیا از نظر آن‌ها نماینده شهرشان در مجلس شورای اسلامی، شایسته‌ترین فرد آن شهر و منطقه برای این جایگاه و منصب است؟» پاسخ این سؤال ممکن است منفی یا مثبت باشد.

از سوی دیگر، در بررسی نمایندگان ادوار پیشین مجلس، شاید بتوان مطرح کرد که درصد قابل توجهی از آنان، نه تنها «شایسته‌ترین» نبوده‌اند، بلکه کم‌ترین و پایین‌ترین سطح شایستگی و صلاحیت لازم را داشته‌اند. به عنوان شاهدی بر این مدعا، می‌توان به مصاحبه‌ها و اظهار نظرهایی از خود نمایندگان مجلس، طی چهار دهه گذشته استناد کرد. این نمایندگان، در این اظهارات خود، نسبت‌ها و مطالبی را در باره برخی نمایندگان دیگر مطرح کرده‌اند که اگر حقیقت داشته باشد، دال بر عدم صلاحیت آن دیگر نمایندگان است و اگر این مطالب و نسبت‌ها نادرست و ناروا باشد، گواه بر عدم صلاحیت خود آن نماینده‌ای است که چنین اظهارات خلاف واقع را مطرح کرده است. بالأخره، نتیجه و برآیند نهایی چنین اظهاراتی این خواهد بود که فی‌الجمله، برخی

نمایندگان ادوار مجلس، از شایستگی و صلاحیت لازم برای منصب نمایندگی برخوردار نبوده‌اند.

کم نیست اظهاراتی که طی آن، یک نماینده مجلس، برخی دیگر از نمایندگان را به زد و بند با مقامات دولتی و غیر دولتی، دریافت یا پرداخت وجوه غیر قانونی، رأی دادن مغرضانه و از روی حب و بغض یا بدون اطلاع و مطالعه و حتی فساد متهم کرده است. هم‌چنین مقایسه‌ای اجمالی بین نام‌ها و شخصیت‌های راه‌یافته به مجلس در ادوار مختلف، با نام‌ها و شخصیت‌های دیگری که در همان زمان حضور داشته‌اند و به هر دلیل نخواستند یا نتوانسته‌اند به عضویت مجلس درآیند، شاید هر فرد منصفی را متقاعد نماید که بسیار مشکل بتوان گواهی داد افراد راه‌یافته به مجلس در ادوار مختلف، واقعاً شایسته‌ترین و بهترین گزینه‌ها برای تصاحب این جایگاه بوده‌اند.

در مورد رؤسای مجلس، نواب رئیس، رئیس و اعضای کمیسیون‌ها و سایر مناصب مهم مجلس نیز به نظر می‌رسد، طی ادوار مختلف مجلس، با وضعیتی کم و بیش مشابه آنچه در مورد نمایندگان گفته شد، مواجهیم. شواهد متعددی نشان می‌دهد که پس از انتخابات و ورود نمایندگان به مجلس، جو حزبی و جناحی بر آن حاکم است و بسیاری از نمایندگان، یا دست کم درصد قابل توجهی از آن‌ها رأی‌شان در مورد انتخاب و تعیین مناصب مهم و کلیدی مجلس، به جای آن که بر اساس شایسته‌سالاری واقعی باشد، رنگ و بوی حزبی و بانندی و جناحی دارد. در برخی دوره‌های مجلس که دو یا سه فراکسیون، تقریباً هم‌وزن در آن وجود دارد، این مسأله خود را روشن‌تر نشان می‌دهد و شاهدیم که بر اساس یک توافق و بده بستان غیر رسمی، این پست‌ها و جایگاه‌ها بین فراکسیون‌ها تقسیم می‌شود تا هر کدام به نسبت جایگاه، نفوذ و قدرت‌شان، سهمی از این مناصب داشته باشند. برای مثال، بررسی‌ها نشان می‌دهد که در برخی از کمیسیون‌ها که بسیار هم تخصصی هستند، گاه افرادی که آشنایی علمی و آکادمیک بسیار کمی با مباحث و مسائل مربوط به آن کمیسیون داشته‌اند، در آن عضویت پیدا کرده و حتی برخی مناصب



مهم آن را عهده‌دار شده‌اند. روشن است که این وضعیت، بیش از آن که با ملاک شایسته‌سالاری اسلامی سازگاری داشته باشد، شبیه وضعیتی است که در مناسبات سیاسی کشورهای غربی و مانند آن‌ها حاکم است. در این کشورها، مناسبات سیاسی تا حدود زیادی بر اساس عواملی هم‌چون پول، قدرت، نفوذ، تعلقات و وابستگی‌های حزبی و مانند آن‌ها شکل می‌گیرد و شایسته‌سالاری واقعی نقش چندانی در این مناسبات ندارد.

## ۲. ارزیابی قوه مجریه

برای آن که بینیم طی چهل سال گذشته، اصل شایسته‌سالاری مورد نظر اسلام، در عمل تا چه حد توانسته در قوه مجریه جامه عمل بپوشد، مناسب است این بررسی را به دو بخش «رؤسای جمهور» و «وزرا و معاونان رئیس جمهور» تفکیک کنیم.

طی چهل سال گذشته تا کنون، در مجموع، هفت نفر توانسته‌اند به عنوان رئیس جمهور در رأس قوه مجریه جمهوری اسلامی ایران قرار گیرند. در این میان، بی‌تردید اولین رئیس جمهور؛ یعنی «سید ابوالحسن بنی‌صدر» را به هیچ وجه نمی‌توان شایسته‌ترین فرد برای احراز این منصب در آن زمان دانست؛ رئیس جمهوری که در نهایت نیز با رأی عدم کفایت مجلس شورای اسلامی و حکم امام خمینی 1 از مقام خود عزل گردید و پس از آن نیز از کشور فرار و به اردوگاه اپوزیسیون پیوست. در مورد شش رئیس جمهور دیگر نیز اگر بخواهیم منصفانه قضاوت کنیم، به نظر می‌رسد برخی از آن‌ها را؛ چه به لحاظ تقوا و تعهد و چه به لحاظ تدبیر و مدیریت، نمی‌توان شایسته‌ترین افراد واجد صلاحیت در آن دوره دانست. با بررسی عمل‌کرد و مدیریت برخی از این شش نفر؛ چه در دوران رئیس جمهوری و چه پس از آن، حقیقتاً مشکل بتوان گفت که آنان در بین اقران و امثال خود، «شایسته‌ترین» فرد برای ریاست جمهوری بوده‌اند و یا حتی بالاتر، در مورد برخی از آنان، شاید بتوان به جرأت ادعا کرد که افراد متعدد دیگری را می‌توان سراغ گرفت که در آن دوره، به مراتب شایسته‌تر از رئیس جمهور منتخب بوده‌اند و

به هر دلیل، نخواستن یا نتوانسته‌اند به این منصب برسند. از این رو، با همین بررسی اجمالی می‌توان گفت در مورد رئیس جمهور، اصل شایسته‌سالاری مورد نظر اسلام، در مجموع نتوانسته در مقام اجرا و واقعیت خارجی جامه عمل بپوشد. شاید بخش مهمی از این مسأله را بتوان ناشی از آن دانست که به جای تقوا و تخصص فرد، عوامل دیگری هم چون ارتباط و اتصال با مراکز قدرت و ثروت، تکنیک‌های تبلیغاتی، قدرت بیان و سخنوری، گرایش‌های حزبی و جناحی و داد و ستدها، رفاقت‌ها و رقابت‌ها و مانند آن‌ها است که در انتخاب یک فرد، به عنوان رئیس جمهور، مهم و تأثیرگذار محسوب می‌شود.

در مورد وزرا و معاونان رئیس جمهور نیز به نظر نمی‌رسد بتوان ارزیابی و قضاوتی بهتر از آنچه در مورد رئیس جمهور گفتیم، ارائه داد. در این جا نیز مقایسه‌ای اجمالی بین نام‌ها و کسانی که در چهل سال گذشته در این مناصب بوده‌اند، با افراد و شخصیت‌های واجد صلاحیت دیگر، نشان می‌دهد که مشکل بتوان تصدیق کرد که آنان حقیقتاً شایسته‌ترین افراد موجود برای تصدی این مناصب بوده‌اند. به ویژه در مورد وزرا که باید از مجلس رأی اعتماد بگیرند، تجربه نشان می‌دهد که فرآیندی بسیار پیچیده در انتخاب آنان به عنوان وزیر وجود دارد که باعث می‌شود به جای ملاک قرار گرفتن برتری در تقوا و تخصص، معیارها و عوامل مختلف و متعدد دیگری در انتخاب یک وزیر ایفای نقش نماید. در این جا، اگر هم بر فرض، رئیس جمهور وابستگی‌های حزبی و جناحی و سایر مسائل را کنار بگذارد و در انتخاب‌های اولیه خود فقط بر مدار شایستگی و تقوا و تخصص افراد، آن‌ها را برگزیند (که البته به طور معمول و نوعاً در عمل شاهد چنین چیزی نیستیم)، اما در جریان همان فرآیند غیر رسمی و پیچیده‌ای که اشاره شد و در تعاملی که ناچار است با مجلس و مراکز مختلف نفوذ و قدرت و ثروت داشته باشد، در بسیاری موارد عملاً راهی جز این ندارد که از گزینه‌های اولیه و مد نظر خود عبور کند و کسان دیگری را برای گرفتن رأی اعتماد به مجلس معرفی نماید.

## نتیجه‌گیری

با گذشت چهل سال از عمر نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، ارزیابی جوانب مختلف آن؛ هم در بعد تئوری و نظر و هم در بعد اجرا و عمل، ضروری می‌نماید. همان گونه که رهبر معظم انقلاب در بیانیه موسوم به گام دوم انقلاب اشاره کرده‌اند، این نگاه نقادانه به گذشته می‌تواند چراغی برای پیمودن هر چه بهتر و کارآمدتر مسیر انقلاب در سال‌های پیش رو باشد. در این مقاله تلاش شد نظام و فرآیندی که در جمهوری اسلامی ایران، برای حضور افراد در مناصب مهم تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری وجود دارد؛ هم به لحاظ نظری و هم از حیث واقعیت خارجی و آنچه عملاً در این زمینه اتفاق افتاده، به اجمال و در حد وسع یک مقاله مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. این بررسی نشان داد که در این زمینه کمبودها و نقایصی وجود دارد و آنچه در نظر و عمل شاهدیم، با اصل شایسته‌سالاری مد نظر اسلام فاصله دارد. در حالی که مقتضای این اصل آن است که بهترین‌ها و شایسته‌ترین‌ها به لحاظ تقوا و تخصص در این مناصب قرار گیرند، ساختار موجود، نه نظراً و نه در اجرا و عمل، نتوانسته تضمینی برای تحقق این اصل ایجاد نماید.

به نظر می‌رسد طرح‌ها و راه‌های جایگزین بهتری وجود داشته باشد که با اصل شایسته‌سالاری مد نظر اسلام، انطباق بیشتری دارد. ارائه و بررسی این طرح‌ها مجالی جداگانه می‌طلبد و از حوصله و مجال بحث فعلی خارج است.

## منابع و مأخذ

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه.
۳. ابن ابی الحدید، عبدالحمید بن هبة الله، شرح نهج البلاغه، تحقیق: محمد ابوالفضل ابراهیم، ج ۹، قاهره: دار احیاء الکتب العربیة، ۱۳۸۷ ق.
۴. ابن عساکر، ابی القاسم علی بن الحسن ابن هبة الله بن عبد الله الشافعی، تاریخ مدینة دمشق، ج ۵۳، بیروت: دار الفکر، ۱۹۹۵ م.

۵. احمدی، علی عسگر، «به سوی شایسته‌سالاری در مدیریت آموزشی»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ش ۲۸، ۱۳۸۰.
۶. باقلانی، محمد بن الطیب بن محمد بن جعفر بن القاسم، تمهید الأوائل وتلخیص الدلائل، تحقیق: عماد الدین احمد حیدر، ج ۱، لبنان: مؤسسة الکتب الثقافیة، ۱۴۰۷ق.
۷. بحرانی، ابن میثم، قواعد المرام، قم: مکتبه آیه الله المرعشی النجفی الکبری، ۱۳۹۸ق.
۸. جمعی از نویسندگان، زیر نظر مجتبی درودی، شایسته‌سالاری با روی کرد اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۹۴.
۹. جوادی آملی، عبدالله، منزلت عقل در هندسه معرفت دینی، تنظیم و تحقیق: احمد واعظی، قم: اسراء، ۱۳۸۶.
۱۰. حاکم نیشابوری، محمد بن عبدالله أبو عبدالله، المستدرک علی الصحیحین، تحقیق: مصطفی عبد القادر عطا، ج ۴، بیروت: دار الکتب العلمیة، ۱۴۱۱ق.
۱۱. حلبی، تقی الدین بن نجم الدین، تقریب المعارف، مصحح: فارس تبریزیان، قم: فارس تبریزیان الحسون، ۱۴۱۷ق.
۱۲. سرخسی، شمس الدین، المبسوط، ج ۱۶، بیروت: دار المعرفة، ۱۴۱۴ق.
۱۳. سیوطی، الحافظ جلال الدین عبد الرحمن، جامع الأحادیث، ج ۷، بیروت: دارالفکر، ۱۴۱۴ق.
۱۴. طباطبایی، سید محمد حسین، المیزان فی تفسیر القرآن، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، ج ۲، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۳۷۴.
۱۵. طوسی، خواجه نصیرالدین، تلخیص المحصل، بیروت: دارالاضواء، ۱۴۰۵ق.
۱۶. عمید، حسن، فرهنگ عمید، ج ۲، تهران: ابن سینا، ۱۳۷۷.
۱۷. فرهنگی، علی اکبر و صفرزاده، حسین، فرهنگ جامع مدیریت، تهران: مؤسسه انتشارات برآیند پویش، ۱۳۹۰.
۱۸. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۱۹. کارخانه‌ای، ابراهیم، روزنامه کیهان، شماره ۲۲۱۱۱ (ص ۲)، یادداشت مهمان، ۱۳۹۷/۱۱/۱۷.
۲۰. مجلسی، محمد باقر، بحار الانوار، ج ۲۳، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ج ۲، ۱۴۰۳ق.
۲۱. محمدزاده رستمی، جمشید و اکبرپور، زهره، «وضعیت شایسته‌سالاری در سطح ساختاری و در سطح عمل در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران»، ششمین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین، استان گلستان، گرگان، شهریور ۱۳۹۶.

۲۲. مصباح یزدی، محمد تقی، **نگاهی گذرا به نظریه ولایت فقیه**، تدوین و نگارش: محمد مهدی نادری، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چ ۳۱، ۱۳۹۶.
۲۳. مکارم شیرازی، ناصر، **تفسیر نمونه**، ج ۱، ۲ و ۳، تهران: دار الکتب الاسلامیه، ۱۳۷۴.
۲۴. نقی پورفر، ولی الله، حبیبی بدرآبادی، محبوبه و آرمجو، هانیه، «تبیین الگوی شایسته‌سالاری اسلامی جهت رفع چالش‌های شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران»، **چشم‌انداز مدیریت دولتی**، ش ۱۶، زمستان ۱۳۹۲.

25. Arrow, K. J., Bowles, S., & Durlauf, N. **Meritocracy and economic inequality**. Princeton University Press, 2000.

26. Zimdars, A. Challenges to Meritocracy? A Study of the Social Mechanisms in Student Selection and Attainment at the University of Oxford, thesis for degree of PhD, in Economic and Social Research Council, NewCollege, University of Oxford, 2007.