Study of the Principles and Procedures of the Employment's Selection Committee From the Perspective of Rule of law

Mohammad Jalali

Assistant Professor, Department of Public Law, Shahid Beheshti University (corresponding author) mdjalali@gmail.com

Mohammad Solgi

PhD student in public law at Allameh Tabatabai University m.solgi1992@gmail.com

Date Received 2023/12/11

Date of Release 2024/2/17

Abstract

The core purpose of judicial review is to protect the rights of the citizenry, in which administrative jurisdiction and administrative courts have the most importance in these proceedings; due to the competence to hear the disputes against the government, such as employment conflicts, which lead to administrative justice eventually. In Iranian legal system, administrative justice court has the primary competence to hear the employment conflicts.to briefly explain, public employment's entrance system has a thick legal framework and long-lasting selection's process which includes many criterions, but the most controversial matter is the assessments of the nominees in terms of religious commitments from selection committees. Selection's principles and procedures, which are mainly based on fidelity to religion, mostly violate the right to public employment. Administrative justice court that has the power to review the selection committee's decisions can protect the employment rights of the citizenry, which has done it correctly so far.

Key words: selection, rule of law, judicial review, selection committee, Administrative justice court

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the AttributionNonCommercial terms.

فصلنامه حقوق اداری
سال یازدهم، بهار ۱۴۰۳ ، شماره ۳۸
مقاله علمی پژوهشی

بررسی اصول و آیین‌های هسته‌ها و هیأت‌های گزینش استخدامی از منظر حاکمیت قانون

محمد جلالی[۱] ، محمد سلگی[۲]

تاریخ دریافت : ۱۴۰۲/۹/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۸

چکیده

کارویژهٔ غایی نظارت قضایی، صیانت از حقوق شهروندان است. این مهم در دادرسی اداری، اهمیّت و جلوه‌ای دوچندان دارد؛ چه، صیانت از حقوق شهروندان در مقابل دولت صورت می‌پذیرد و غایت، تحقق عدالت اداری است. در نظام حقوقی ما، یکی از وظایف مهم نظام قضایی، پاسداشت حقوق استخدامی شهروندان است که این امر، نظر به مناسبات حقوقی موجود، در صلاحیت دیوان عدالت اداری به عنوان یگانه مرجع دادرسی اداری و دستگاه تأمین عدالت اداری است. توضیح آنکه، ورود به خدمت دولتی در ایران، معلق و مشروط به طی تشریفاتی ازجمله تأیید گزینش است؛ امری که می‌توان گفت اصلی‌ترین مسأله در فرآیند استخدام بوده و ازجمله موجبات تهدید و قبض حقوق استخدامی افراد است. در این‌میان، پرسش اصلی مقاله حاضر این است که عمدهٔ مسائلی که در فرآیند گزینش، موجبات نقض حقوق استخدامی را فراهم می‌آورند، چه مواردی هستند؟ یافته‌های مقاله حاکی از آن است که سوءاستفاده از اختیارات، خروج از صلاحیت، خودسری‌ها، تفاسیر و قضاوت‌های شخصی توسط گزینش‌گران، عواملی است که موجب رد صلاحیت افراد شده و بدین طریق در برخی موارد، بعضی شایستگان را از ورود به خدمت دولت، منع می‌کند. دیوان عدالت اداری اما به عنوان مرجع بازنگری قضایی از آرای هسته‌ها و هیأت‌های گزینش، در موارد بسیار و به جهات گوناگون، با نقض تصمیمات قضایی مراجع پیش‌گفته، در صیانت از حقوق استخدامی شهروندان بسیار کوشا بوده است.

واژگان کلیدی: گزینش، حاکمیت قانون، نظارت قضایی، هسته گزینش، دیوان عدالت اداری.

۱. استادیار گروه حقوق عمومی دانشگاه شهید بهشتی(نویسنده مسئول) mdjalali@gmail.com
۲. دانشجوی مقطع دکتری حقوق عمومی دانشگاه علامه طباطبایی m.solgi1992@gmail.com

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

مقدمه

حق بر استخدام، که از بنیادین‌ترین حق‌های اجتماعی شناخته‌شده در قوانین اساسی کشورها و متون حقوق‌بشری است؛ در قانون اساسی ایران نیز مورد شناسایی و صیانت قرار گرفته است. با این وجود، یکی از عمده مسائل و همچنین موانع نظام استخدامی در ایران، به نظام حقوقی ورود به خدمت دولت و خاصه امر گزینش مربوط می‌شود. گزینش افراد واجد صلاحیت حرفه‌ای و شایسته، درعین‌حالی که برای بهره‌وری و ارتقای کارامدی ادارات بسیار لازم و ضروری می‌نماید، می‌تواند با اعمال خودسری‌ها، سلایق شخصی و سوءاستفاده از اختیارات، به ابزاری ناشایست بدل شود و حق بر استخدام شهروندان را تهدید و تحدید کند.[۱] به این دلیل، ظهور رویکردهای نوین در این حوزه و بررسی تحولات حق‌بنیاد که نمودهایی، خاصه در رویه قضایی دارند، اهمیت بازاندیشی اصولی در این حوزه را بیش از پیش می‌کند. موضوعی که گاه در مواضع انتقادی رئیس‌جمهور[۲]، نمودهایی داشته است.[۳] به‌هر روی، استمرار و پایبندی نظم اجرایی، تقنینی و از همه مهم‌تر نظم قضایی، بر حذف، تعدیل و یا بازخوانیِ منصفانه و حق‌بنیاد پیش‌شرط‌های عقیدتی و گزینشی در حوزه‌های گوناگون اعم از استخدام و آموزش، تضمینی اساسی برای حقوق شهروندان خواهد بود تا از ناکارامدی‌های بسیاری که این حوزه‌ها را مستأصل ساخته، جلوگیری شود؛ زیرا: «عدم انتخاب شایسته‌ترین افراد، نقایص قانونی موجود در شرایط ورود به خدمت دولتی، فقدان پاسخگویی و شفافیت، به ویژه چالش‌های نظام گزینش، سبب شده نظام استخدام دولتی در ایران در زمره نظام‌های توسعه‌نیافته قرار گیرد.» (قهوه‌چیان،۱۳۹۳ :۱۳۵) و درنهایت، به کلیت کشور آسیب برساند؛ در این راستا و وفق داده‌های یک تحقیق در این زمینه، «۳۳/۳ درصد از مدیران، اشکالات موجود در انتخاب نیروی انسانی شایسته

---

۱. برای نمونه می‌توان به موردی اشاره داشت که هیأت گزینش فردی را به دلیل ازدواج موقت! که امری قانونی و شرعی است، رد صلاحیت شغلی کرده است. هرچند شعبه ۲۱ دیوان عدالت اداری وفق دادنامه ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۱۰۲۱۴۰ پیرامون این تصمیم هیأت گزینش به درستی و با رویکردی حق‌بنیاد ابراز داشته، ازدواج موقت موجبی برای رد صلاحیت افراد در هیأت‌های گزینش نیست، برای مطالعهٔ متن دادنامه،نک: Showjudgement.aspx?id=TkdUa0xCZWw4a0E9/http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri۲

۲. رئیس‌جمهور وفق مواد ۳ و ۴ قانون گزینش، ریاست عالیه گزینش کشور را به عهده داشته و می‌تواند امور گزینش کشور را مستقیماً اداره نماید و یا آن را به عهده دیگری بگذارد.

۳. رئیس‌جمهور در اجلاس سراسری نماز سال ۱۳۹۷ در سمنان با بیان اینکه دین باید به صورت واقعی معرفی شود، گفتند: «نماز نباید ابزاری برای پست و گزینش شود و من ناراحتم از اینکه در گزینش سؤالاتی از جوانان می‌پرسند که آنان را ناچار به دروغ‌گویی می‌کنند» ؛نک: http://www.pana.ir/news/876119
تاریخ دسترسی در ۱۳۹۷/۰۹/۱۵

همچنین و در راستای تعدیل نظام گزینش در دیگر حوزه‌ها، هیأت دولت با تصویب و ارسال لایحهٔ «الحاق یک تبصره به ماده ۵ قانون سنجش و پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور » به مجلس در ۱۸ شهریور ۱۳۹۷، به دنبال تأمین و تضمین حداکثری «حق بر آموزش» و درصدد اعمال محدودیت‌هایی بر هیأت‌های گزینش دانشجو بوده است. لایحه‌ای که رئیس‌جمهور، غایت آن را این‌گونه تشریح می‌کند: «دولت لایحه‌ای را به مجلس فرستاده تا اساس سنجش و ورود به همهٔ مقاطع تحصیلی، تنها صلاحیت علمی باشد و سایر مقررات موجود، ملغی گردد. امیدوارم این لایحه توسط نمایندگان ملت به تصویب برسد تا دیگر دانشجوی «ستاره‌دار» نداشته باشیم.»،نک: https://twitter.com/Rouhani_ir/status/1051732247580213249?s=17
تاریخ دسترسی در ۱۳۹۷/۰۹/۱۷

هرچند متأسفانه لایحه مزبور به دلیل آنچه مغایرت با اصول قانون اساسی! و مصلحت کشور! تشخیص داده شد و در مورخ ۱۳۹۸/۰۳/۲۵ در مجلس شورا رد شد. برای مشاهدهٔ گزارش کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس در رد لایحه، نک: https://rc.majlis.ir/fa/legal_draft/state_popup/1149761?fk_legal_draft_oid=1078581

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]
[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

را ناشی از اشکالات موجود در ضوابط و دستورالعمل‌ها می‌دانند؛ همچنین به ترتیب، ۲۴/۱ درصد قانون گزینش، ۲۰/۱ درصد آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش کشور، ۲۱/۵ درصد دستورالعمل ضوابط و معیارهای حاکم بر گزینش، ۲۵/۲ درصد دستورالعمل تحقیق، ۲۲/۲ درصد دستورالعمل مصاحبه، ۱۸/۵ درصد دستورالعمل عزل و نصب گزینشگران، **۵۸/۴ درصد دستورالعمل صدور رأی و ۱۴/۴ درصد دستورالعمل رسیدگی به شکایات** را معیوب می‌دانند.» (فرهی بوزنجانی و دیگران،۱۳۹۱ :۱۲۲). امری که وظیفهٔ دیوان عدالت اداری به عنوان یگانه دادگاه اداری در نظام قضایی ایران جهت نظارت قضایی بر آراء هسته‌ها و هیأت‌های گزینش را دوچندان می‌کند. ما نیز در این مقال برآنیم که به یکی از مهم‌ترین موضوعات این حوزه یعنی نظارت قضایی بر آرای مراجع گزینش در امر استخدام بپردازیم؛ بدین نحو که در ابتدا به حق بر استخدام و نظام حقوقی حاکم بر آن در حاکمیت قانون بپردازیم و سپس با تبیین حق مزبور از منظر قرائت‌های شکلی و ماهوی ارائه‌شده از حاکمیت قانون، به جایگاه گزینش در امر استخدام پرداخته، قبض و بسط حقوق استخدامی شهروندان را با توجه به اصول و رویه‌های هسته‌های گزینش، مطمح‌نظر قرار دهیم و درنهایت، به تحلیل جهات نظارت قضایی دیوان عدالت اداری بر آرای مراجع گزینش خواهیم پرداخت.

۱. حق بر استخدام و صیانت از آن از منظر حاکمیت قانون

مقررات حاکم بر استخدام نیروی انسانی، واجد نظام حقوقی دوگانه‌ای است. در **نظام‌های حقوقی** مانند انگلستان، مقررات مزبور در یک نظام واحد تدوین شده است و همه افرادی که در بخش خصوصی و یا دولتی اشتغال دارند، مشمول مقررات حاکم بر حقوق کار هستند؛ اما این موضوع در نظام حقوقی ایران واجد دوگانگی بوده است و قواعد و اصول مختص به خود را دارد (امامی و استوار سنگری،۱۳۹۷ :۲۰۴ ؛ ابوالحمد،۱۳۸۸: ۶۳). هرچند برخی به‌درستی بر این باورند که امروزه با وجود اینکه در انگلستان با افول نظریه دولت رفاه و فراگیر شدن نئولیبرالیسم مواجهیم، نظام حقوقی حاکم بر استخدام عمومیِ انگلستان به دلایلی چون جایگاه مبتنی بر حقوق اساسی مستخدمین کشوری، انحصار دسترسی به نظارت قضایی به مستخدمین عمومی، تاثیر حقوق اتحادیه و قانون حقوق بشر، و محدودیت‌های وارد بر نقش دولت به عنوان کارفرما همچنان متمایز از بخش خصوصی است و **اصول حقوقی** خاص خویش را دارد (رضایی،۱۳۹۴ :۵). این اصول که به دنبال صیانت از عمومی‌بودن استخدام و خصوصی‌نشدن و تزلزل آن است، در مقابل «بازارپذیری»[1] مقاومت کرده یا

1. marketization

این مفهوم در مورد یک سیستم اقتصادی به‌کار می‌رود که اساس آن بر ضوابط، قواعد و اصول بازار (مانند عرضه و تقاضا، انتخاب و رقابت) بنا شده است؛ نک:
عضدانلو، حمید(۱۳۸۸)، آشنایی با مفاهیم اساسی جامعه شناسی، نشر نی، ص ۱۰۱

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

حداقل اشتیاقی بدان ندارند. (Lane, ۲۰۰۹: ۱۵۶)؛ بنابراین و با وجود نظام سرمایه‌داری در انگلستان، روابط استخدامی در بخش عمومی متفاوت از بخش خصوصی است. این تفاوت اما به دلیل انتفاعی‌نبودن بخش عمومی نیست؛ کمااینکه نهادهای خصوصی نیز می‌توانند غیرانتفاعی باشند؛ همچنین، تفاوت مزبور به واسطهٔ **نظام حقوقی و قوانین** مجزا نیست (Corby and Symon,۲۰۱۱:۳)؛ چه اینکه در انگلستان، برخلاف اکثر کشورهای اروپایی، هیچ‌گاه استخدام عمومی، موضوع یک رژیم حقوقی مستقل و مجزا نبوده است (Bach and Winchester,۲۰۰۳)؛ حتی قانون جدید اصلاح حقوق اساسی و حکمرانی[1] ۲۰۱۰ با وجود اینکه برای اولین بار برای مستخدمین کشوری و مدیریت آنها جایگاه قانونی قائل شده است؛ اما دربارهٔ ماهیت و وضع استخدامی آنان سکوت کرده است و با این سکوت، ماهیت عرفی این رابطه را تأیید کرده است. (رضایی،همان :۶۹)؛ هرچند که برخی مستخدمین عمومی همانند نیروهای پلیس، از دیرباز ازموضوع قوانین ماهوی و آیین‌های دادرسی استخدامی مجزا بوده‌اند (Morris,۲۰۰۴).

اما فارغ از نوع رژیم حقوقی حاکم بر استخدام، اصول و معیارهای آن واجد اهمیّت بیشتری است که این موارد را در نظام حقوقی ایران می‌توان به دو دستهٔ شرایط عمومی استخدام (ناظر بر توانایی‌های علمی-تخصصی و سلامت جسمانی) و ضوابط عمومی گزینش (صلاحیت‌های اخلاقی و ارزشی) تقسیم کرد که معمولاً ضوابط و معیارهای اخلاقی و ارزشی برخلاف ضوابط و معیارهای فنی و تخصصی، به‌طور دقیق قابل اندازه‌گیری و سنجش نبوده و لذا امکان ورود لطمه به حقوق، برابری و آزادی افراد از این طریق ممکن است؛ ضوابطی که در برخی موارد، علی‌رغم برگزاری آزمون‌ها و امتحانات استخدامی با هدف تضمین برابری افراد در دستیابی به مشاغل، ممکن است آثاری تبعیض‌آمیز داشته باشد(dobbin,۲۰۰۹:۸۰)؛ هرچند که برخی بر این باورند که با وجود ضوابط عمومی گزینش شامل: ضوابط اخلاقی، اعتقادی و سیاسی در نظام حقوقی ایران، مفاهیم «برابری فرصت‌ها در احراز مشاغل عمومی» و «منع تبعیض» مورد تأیید و تأکید قانون‌گذاران است (رضایی‌زاده و پرکاله،۱۳۹۰ :۹۰).

حاکمیت قانون همواره یکی از مفاهیم بنیادین نظام حقوقی در بریتانیا[2] و دیگر نظامات حقوقی همچون آلمان و[3] فرانسه[4] بوده است. بااین‌حال، حاکمیت قانون مفهومی است که هنوز در اکثر منابع تعریفی از آن به عمل نیامده و صرفاً تلاش شده تا عناصر و مشخصه‌های اصلی آن تبیین شود (حاجی‌زاده و همکاران،۱۳۹۶ :۱۷۳)؛ زیرا، اختلافات در تبیین مفهوم شکلی و ماهوی حاکمیت قانون کماکان باقی است و به همین دلیل، ارائه تعریفی غیرقابل‌مناقشه از آن به‌سختی ممکن است.(Waldron,۲۰۰۲)؛

1. The Constitutional Reform and Governance Act 2010
2. Rule of law
3. Rechtsstaat
4. Etat de droit

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

همچنین، حقوقدانان دراین‌خصوص که حاکمیت قانون نیازمند چه ترتیبات نهادی[1] و آیینی[2] جهت صیانت از ارزش‌های اخلاقی ذاتی[3] است، اختلاف دارند.(Waldron, ۲۰۱۰)؛ اما به نظر می‌رسد که نمی‌توان درخصوص غایت حاکمیت قانون اختلاف داشت؛ این غایت که کارکرد حاکمیت قانون محدودیت قدرت به منظور حفظ حقوق فردی و آزادی‌های عمومی است. وانگهی، از همین طریق است که می‌توان انتظار تحقق غایت حقوق عمومی را داشت؛ غایتی با عنوان «دولت حقوقی» که بیانگر حکمرانی هنجارهای حقوقی بر روابط اجزای دولت با یکدیگر و نیز دولت با شهروندان است. (ویژه، ۱۳۹۰ : ۳)؛ بدین‌معنا که قدرت عمومی، محدود به قواعد حقوقی است و دولت مکلف به رعایت آنها است (هداوند،۱۳۹۱ :۶۱). این رعایت، در دو ساحت نظام حقوقی (ساختاری و شکلی) و نظم حقوقی(ماهوی)، باید صورت‌پذیرد (ویژه،۱۳۹۰: ۳) تا در مفهومی گسترده، تمامی ارزش‌های حقوق اساسی را در خود جای دهد (هداوند،۱۳۹۱ :۶۲). در این معنا، باید گفت **مفهوم حاکمیت قانون، واجد دو قسم شکلی و ماهوی** است؛ حاکمیت شکلی قوانین چیزی جز شیوه‌های رویه‌ای و فرآیندمحور نبوده و در تضمین‌های شکلی و ویژگی‌های ذاتی قانون از قبیل: عام‌بودن، کلی‌بودن، الزامی‌بودن، ناظر به آتیه بودن و.... متجلی است؛ اما در حاکمیت ماهوی قوانین، ضمن بذل‌توجه به ویژگی‌های ذاتیِ قانون، مبانی و ایدئولوژی‌ها در امر تقنین، اجرا و قضا، اساس کار است و به خصایصی همانند عادلانه بودن، عقلانی بودن و اخلاقی بودن قوانین نیز اهمیّت بسیار داده می‌شود.[4] به تعبیری دقیق‌تر، «در برداشت شکلی[5] از حاکمیت قانون، تبعیت از قانون موضوعه یا تضمین و اعمال اصل «قانونیت»[6]، مهم‌ترین اصل محسوب می‌شود؛ اما در برداشت ماهوی[7] از حاکمیت قانون، توجه به دیگر اصول و معیارهای فراحقوقی و اخلاقی از جمله: اصول حقوق طبیعی و اصول عدالت واجد اهمیت بوده و جزء لاینفک تئوری حاکمیت قانون شمرده می‌شود.» (مرکز مالمیری،۱۳۸۵ :۵۶).

۱-۱. حاکمیت شکلی قانون در امر استخدام

پس از پیروزی انقلاب اسلامی، اصول و معیارهای ارزشی در استخدام و به‌کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی، دیگرگونه شد. به نحوی که نهادهای دولتی در قالب هیأت‌های گزینش در کاربست آن

1. institutional
2. procedural
3. inherent moral value

۴. برای مطالعهٔ اجمالی درخصوص ویژگی‌های ذاتی و عرضی قانون، نک:
راسخ،محمد(۱۳۸۵)، ویژگی‌های ذاتی و عرضی قانون، مجله مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۱
همچنین، برای مطالعهٔ تفصیلی دراین‌خصوص و مبانی آن، نک:
Fuller, Lon L.(1964). **The Morality of Law**, Yale University Press
و، نک:
رحمت‌اللهی و یزدی‌زاده البرز(۱۳۹۷)، اخلاقیات درونی قانون در اندیشه لون فولر، مجله تحقیقات حقوقی،دوره ۲۱، شماره ۸۴.

5. Formal conception
6. Legality
7. Substantive conception

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]
[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

اصول حتی پا را از اصول انقلابی فراتر گذاشته و با سوءاستفاده از اختیارات، اعمال خودسری و تفاسیر شخصی از معیارهای شایستگی، موجبات تضییع حقوق بسیاری از شهروندان در امر استخدام را با توجه به گزینش‌گری‌های غیرعادلانه فراهم ساختند. به همین دلیل، بنیانگذار انقلاب اسلامی در فرمانی، نسبت به امر گزینش مواضعی داشتند که بازخوانی آن به جهت اهمیت این فرمان در فهم مبنای قانون‌گذاری در حوزهٔ گزینش و همچنین رویکرد منعطف و متعادل آن نسبت به جّو انقلابی آن دوران، ضروری است.[۱]

بعدها اولین قانون مربوط به این حوزه یعنی «قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش» در تاریخ ۱۳۷۴/۰۶/۱۴ به تصویب مجلس رسید و در تاریخ ۱۳۷۵/۰۲/۹ همین قانون به موجب «قانون تسری قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش به کارکنان سایر وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی»، معیار کلی گزینش در کشور شد. نظام حقوقی گزینش در ایران به‌طور کلی، شامل: قوانین مرتبط با گزینش، آیین‌نامه‌های اجرایی، دستورالعمل‌ها، ضوابط و معیارهای تحقیق، مصاحبه، عزل، نصب، طراحی تشکیلات، نظارت و ارزشیابی عملکرد، عمل به قوانین و مقررات و درنهایت، صدور رأی می‌شود. (فرهی بوزنجانی و همکاران،۱۳۹۱ :۱۱۰)؛ همچنین، باید اشاره کنیم که نظام گزینش در ایران، نظام مستقلی است[۲] و هیچ مقام دولتی و اداری نمی‌تواند رأی هیأت یا هسته گزینش را تغییر دهد یا از اجرای آن جلوگیری نماید؛ مگر در مواردی که با رأی دیوان عدالت اداری، آرای گزینش نقض شود. درنهایت، گزینش داوطلبان ورود به خدمت دستگاه‌های عمومی و دولتی، با توجه به تبصره ۴ ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، به قوت خود باقی است؛ اما آن اموری که در امر گزینش، واجد مسأله‌های بیشتری هستند و به نوعی، احراز آنها برای گزینشگران نیز از دیگر امور مهم‌تر است، در ماده ۲ قانون گزینش کشور آمده است؛ اصولی مستظهر به مسائل چالش‌برانگیزِ بسیار که اتفاقاً دلیل اصلی نویسندگان برای نگارش مقاله حاضر هم بوده‌اند که در بخش‌های بعدی به آنها می‌پردازیم.

۱-۲. حاکمیت ماهوی قانون در امر استخدام

همان‌گونه که در مقدمه اذعان داشتیم، عمدهٔ معضلاتی که در بحث استخدام وجود دارد و این حق را تحدید و تهدید می‌کند، به امر گزینش و اصول کلان مندرج در ماده ۲ قانون گزینش مربوط است؛

۱. در متن این فرمان که در مورخ ۱۵ دیماه ۱۳۶۱ خطاب به ستاد پیگیری تخلفات قضایی و اداری وقت صادر شده است، فرازهایی قابل تأمل وجود دارد. ایشان در آغاز نامه با اشاره به جزوات ملاک گزینش عمومی که مشحون از سؤالات غیر مربوط به اسم دیانت و احیاناً مستهجن و اسف‌آور هستند، تمام هیأت‌هایی را که متشکل از افراد تنگ‌نظر و تندخو که به نام گزینش تندروی‌های جاهلانه در حق افراد می‌کنند را منحل اعلام تا به جای ایشان افراد صالح و متعهد و عاقل و صاحب اخلاق کریمه و فاضل و متوجه به مسائل روز، اقدام به گزینش کنند تا سوال‌های شرعی که دانستن آنها برای این اشخاص لزوم ندارد و چه سوال‌های ناروایی که به اسلام ارتباط ندارد را از داوطلبان استخدام مطرح نکنند و این موارد را معیار گزینش قرار ندهند و مطلقاً به تجسس از احوال اشخاص در غیر مفسدین و گروه‌های خرابکار نپردازند.

۲. برای نمونه، شعبه یک بدوی دیوان عدالت اداری در رأیی اظهار داشته که هسته گزینش، شخصیت حقوقی مستقلی از دانشکده علوم قضایی داشته و دانشکده در پذیرش دانشجو مکلف به رعایت‌نظر هسته گزینش است، برای مطالعهٔ متن رأی، نک:
http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=dGtNWDFUcDJITkU9

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]
[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

اصولی که فارغ از بنیادهای غیرعادلانه و غیرمنصفانه، بعضاً رویه‌هایی خودسرانه و خارج از صلاحیت را دربردارند که جملگی براساس اصول دادرسی منصفانه، نیازمند نظارت قضایی‌اند تا بدین‌طریق، ضمن جلوگیری از سوءاستفاده از اختیارات توسط مقامات در امر گزینش، حقوق داوطلبان نیز از تعدی مصون ماند. درحقیقت، بسیاری از مأموران گزینش، در اجرای قوانین این حوزه، از حدود صلاحیت‌های تفویضی، خارج شده و اختیارات قانونی را به نحوی شخصی اعمال نموده و با سلایق فردی ممزوج می‌کنند. هرچند نباید از نظر دور داشت که در مواردی نیز، ایشان صرفاً مجری قوانین هستند و بر این اساس باید انتقاد اصلی را متوجه قانون‌گذارِ بنیادگرا دانست. قانون‌گذاری که استخدام را منوط به پیش‌شرط‌های ارزشی و اخلاقی بسیاری می‌داند و شدیداً امکان ورود به خدمت دولتی را مشروط و معلق ساخته است. شروطی که هرچند قانونی‌اند؛ اما حق‌بنیاد و عادلانه نبوده و نه‌تنها تکافوی اصول متعارف اخلاقی را نمی‌کنند، بلکه در ضدیّت و تغایر با آنها هستند.

این رویکرد قانون‌گذاران و مجریان، مستظهر و مبتنی بر نظام معرفتی و ارزشی خاصی است؛ نظامی که به دنبال پاسداشت و القای گونه‌ای خاص از اولویت‌ها و الگوهای اخلاقی و ارزشی متکثر است و این فرآیند را نیز از رهگذر نظام حقوقی و امر قانونی، پیگیری می‌کند. این مهم، یعنی الزام قانونیِ اخلاقیّات[1] و اخلاق‌گرایی قانونی[2]، ریشه در گفتمان حمایت‌گرایی قانونی[3] دارند؛ حمایت از اصول متعارف اخلاقی که وفق این رویکرد، برعهدهٔ نظام حقوقی و از رهگذر «قانون‌گذاری غایت‌مدارانه» صورت می‌پذیرد. چه «بسیاری از حوزه‌ها که روزی خصوصی تلقی‌شده و خارج از اراده و امر و نهی حکومت تلقی می‌شد، اکنون تحت‌سیطرهٔ حکومت، از طریق قوانین و مقررات قرار دارد.» (وکیلیان و مرکز مالمیری،۱۳۹۵ :۳۰). پرسش انتقادی اما دقیقاً ناظر بر همین حوزه‌های به اصطلاح متعارف اخلاقی است؛ پرسشی که آشکارا «دربارهٔ اخلاق»[4] است؛ ولی باید دانست که درعین‌حال خود یک «پرسش اخلاقی»[5] است. درحقیقت، سؤال این است که آیا «الزام اخلاق و اجبار اخلاق، خود به لحاظ اخلاقی موجه است؟» (Thaysen,۲۰۱۵:۱۷۹) و با این وصف، اخلاق از دو راه وارد پرسش مورد نظر می‌شود. (هارت،۱۳۸۹ :۴۷)؛ یعنی هرکس این سؤال را مطرح می‌کند که آیا یک جامعه یا حکومت «حق» الزام اخلاق را دارد یا اینکه آیا جامعه اخلاقاً مجاز است که اخلاق متعارف خود را به وسیلهٔ قانون، الزام و اعمال کند؟ چه «اخلاق متعارف» ـیعنی اخلاق مشترکی که در واقع از سوی افراد یک جامعه خاص پذیرفته شده است- از «اصول کلی اخلاق» که در نقد

1. Legal enforcement of morals
2. Legal moralism

برای مطالعهٔ بیشتر در خصوص مفهوم اخلاق‌گرایی قانونی، نک:
Thaysen, Jens Damgaard (2015) Defining Legal Moralism, SATS, Volume 16, Issue 2

3. Legal paternalism
4. Question about morality
5. Question of morality

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]
[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

نهادهـای موجـود اجتماعـی از جمله اخلاق متعارف بـه کار می‌رود، متفـاوت بوده و سـؤال از «الزام قانونی اخلاق متعارف»، سـؤالی اسـت متعلق به اصول اخلاق متعارف یا اخلاق انتقادی، نه متعلق به خود اخلاق متعارف» (هارت، ۱۳۸۹ :۵۰-۴۹) به علاوه، می‌توان به تأسی از نیچه در تبارشناسی اخلاق[1] به گذشتهٔ تاریخ و اخلاقِ پیشـاتاریخی نظر داشـته و در ارزش‌هایِ ظاهراً مطلق اخلاقی تردید کرد؛ چه، به زعم وی، اخلاق امـری تاریخی اسـت و دگردیسـی‌ها و تنـوع گونه‌ها در آن اجتناب‌ناپذیر اسـت (اکرمـی و اژدریان‌نژاد،۱۳۹۱ :۱۱). نکتهٔ مهم و پیامد این رویکردِ نیچه‌ای اما در گذشته و تبارشناسی اخلاقیّات متوقف نشده و ناظر به اکنونیّت ما است و درصدد برساختن بنیانی ناظر به امر اخلاقی است و ردّ بنیادگرایی اخلاقی؛ بنیادی برای بازنگری و بازاندیشی در ارزش‌های اخلاقی مؤسَّس و **درانداختنِ قوهٔ منعطفِ مؤسِّسِ غیرنهادیِ مدنی یا مردمی** که در نسبت با ساختارهای سیاسی و حقوقی معنا نمی‌یابد.

رویکـرد پیش‌گفتـه، به‌ویژه با نظر داشـتن به تفکیک کانتی در حوزهٔ ارزش‌هـا و اخلاقیّات، داوری‌مان را دیگرگونه می‌کند. چه از دید وی، ارزش‌ها از حیث منطقی به دو بخش تقسـیم می‌شـوند: بخش مربوط بـه «اخـلاق یـا فضیلت»[2] و بخش مربـوط به «قضاء یا عدالت»[3]؛ توضیـح اینکه، از این دیـدگاه، «در داوری اخلاقـی، افـزون بر لزوم حضور ارادهٔ آزاد، نیت فرد نیز سـنجیده می‌شـود، چه عمـل اخلاقی باید از نیت خیر برخیـزد. در مقایسـه، در داوری مبتنـی بـر عدالت، صرفاً از ارادهٔ آزاد فرد پرسـیده می‌شـود و نیت او را در نظر نمی‌گیرنـد»؛ بنابرایـن، در ایـن مقام، فـرد اختیار دارد تا خود محتـوای عمل آزادش را تعییـن کند. به‌بیانی دیگـر، بخـش اول بـه مثابـهٔ قلمرو «خیر یا امر خـوب»[4] و بخش دوم به منزلهٔ گسـترهٔ «حق یا امر درسـت»[5] معرفـی می‌شـود و پیداسـت کـه خیر یا امر خـوب در حوزهٔ زندگی فـرد و جوامع مدنی و حق یا امر درسـت در محدودهٔ حکومت قرار دارد (راسخ،۱۳۹۳ :۵۲-۵۱).

تفکیـک پیش‌گفتـه خود موجد تفکیکی اصولی در این عرصه بـوده و آن، تفکیکِ میان «حق بودن»[6] و «حـق داشـتن»[7] اسـت. چـون ظاهراً، محوری‌تریـن ایدهٔ حقوق بشـر، تفکیک بین این دو مفهوم اسـت و همچنیـن، ایـدهٔ «حقِ بر خطا بـودن»[8] به‌خوبی نمایانگر اهمیّت تفکیک بین دو مفهـوم حق بودن و حق داشـتن اسـت؛ زیـرا، مبنـای اخلاقی رواداری و تسـامح، در تفکیک ایـن دو مفهوم از حق ریشـه دارد (قاری سیدفاطمی، ۱۳۹۳ :۴۱). در ایـن معنـا، آنچـه که نتیجتاً مهم اسـت، این مقوله هسـت که «حق داشـتن»

1. On the genealogy of morality

نیچه، فردریش (۱۳۸۸)، تبارشناسی اخلاق، ترجمه داریوش آشوری، تهران، انتشارات آگه

2. Tugend (Ger)
3. Recht (Ger)
4. The good
5. The right
6. To be right
7. To have right
8. Right to be wrong

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

می‌بایست به مثابهٔ امری صوری و بدون‌نظرداشتن به محتوایش یعنی «حق بودن»، از سوی نظام حقوقی و سیاسی، تضمین و تأیید گردد؛ چه، حق بودن امری است که توسط خود افراد و نظر به «خودآیینیِ»[1] شان تعیین می‌گردد و نه توسط «اقتدار»[2] حکومتی. پس، در اینجا مسأله این نیست که حکومت گاه برای الزام احکام اخلاقی مناسب و گاه نامناسب است؛ [بلکه] باید گفت حکومت هیچ‌گاه برای این کار مناسب نیست؛ یعنی حکومت از لحاظ اخلاقی برای ما خوب نیست (هریسون،۱۳۹۳ :۸۴). این ادعا، سه فرض یا مقدمه دارد که از آنها سه تالی یا نتیجه به دست می‌آید:

- (فرض اول)، حکومت با امر کردن به فعل و مجازات ترک فعل، اقدام می‌کند.
- (فرض دوم)، یک عمل اخلاقی برآمده از نیات اخلاقی نیست.
- (فرض سوم)، ترس از مجازات یک نیت اخلاقی نیست.

❖

- (نتیجهٔ اول)، حکومت نمی‌تواند منشأ ایجاد اعمال اخلاقی باشد.
- (نتیجهٔ دوم)، حکومت نمی‌تواند افراد «خوب» درست کند.
- (نتیجهٔ سوم)، حکومت برای ما «خوب» نیست.

قضایای فوق، به‌روشنی روحی کانتی دارد؛ به‌ویژه فرض دوم، زیرا کانت ادعا می‌کند که **«تکالیف فضیلت‌بنیاد [اخلاقی]» را نمی‌توان «موضوع قانون‌گذاری بیرونی» قرار داد؛ زیرا به ادعای او «قانون‌گذاری بیرونی نمی‌تواند موجب انتخاب یک هدف بشود، چرا که هدف انتخاب، عمل درونی ذهن است» که این همان نتیجهٔ اول است؛ اینکه قانون‌گذاری شما را صاحب فضیلت نمی‌کند.»** (هریسون،۱۳۹۳ :۸۴).

وانگهی، تجربهٔ معرفتی بشر نشان داده است که **«نظام حقوقی نمی‌تواند و البته نباید آیینه یک دیدگاه یا گفتمان اخلاقی خاص باشد»**؛ زیرا، ممکن است نظریات اخلاقی در ساحت داد و ستد بین‌الاذهانی با ملاک‌های صدق معرفتی از آزمون سربلند بیرون آیند؛ اما **در عرصهٔ عمل حقوقی**، تجربه نشان داده است که **«حاصل جمع نظریات گوناگون اخلاقی در تعامل با سایر هنجارهای اجتماعی است که می‌تواند راهنمای نظام حقوقی در تدوین هنجارهای حقوقی کارا، موجه و جامع‌نگرانه باشد.»** (قاری سیدفاطمی،۱۳۹۳ :۱۸۳). ایضاً، ورود حکومت به حوزه‌های اخلاقی، اصل بی‌طرفیِ مورد انتظار از حکومت را مخدوش می‌سازد. مسأله‌ای که صورت منقح آن در امر **«نسبت حکومت با زندگی مطلوب»** قابل طرح و ارزیابی است. توضیح اینکه، آیا همان‌گونه که حکومت‌ها مکلفند برای

1. Autonomy
2. Authority

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]
[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

شهروندانشان امنیت، رفاه و بهداشت و اشتغال فراهم کنند، نسبت به زندگی آنان نیز مسئولند؟ به موجب رویکرد «**بی‌طرفی**»،[1] باید میان مقوله‌های نخست (امنیت، رفاه و بهداشت) و مقولهٔ اخیر (زندگی مطلوب) تفاوت گذاشت و حکومت‌ها را درقبال مقولهٔ اخیر، بی‌طرف دانست؛ به‌عکس، در رویکرد «**کمال‌گرایی**»[2]، حکومت‌ها درخصوص زندگی مطلوب شهروندان نیز مسئولند (رفیعی و راسخ،۱۳۸۹ :۱۱۰-۱۰۹). وفق مبانی پیش‌گفته، **حق‌مداری در عصر جدید** را باید مبتنی بر **تضمین اصل انتخاب**، **فارغ از محتوای انتخاب** دانست (راسخ،۱۳۹۴ :۲۷)؛ زیرا، اگر قرار باشد صاحبان حق تضمین بدهند که حتماً و لزوماً حق خود را برای انجام اَعمال اخلاقی استفاده کنند، حق از معنا تهی می‌شود و نمی‌توان گفت آنان صاحب حق‌اند. درنهایت، اینکه اگر بخواهیم در چارچوب اخلاق و دین از حق سخن بگوییم، باید گفت، «**حق، اخلاقاً بی‌طرف**» است و به نظر می‌رسد که توجیه حق از جنس «شر لازم»[3] است نه خیر مطلوب؛ براین‌اساس، «**دین منتفع از حق است، نه مؤسس آن**»؛ پس، در یک جامعه نمی‌توان دیندار خوبی بود، مگر آنکه امکان{حق} دینداری و غیردینداری وجود داشته باشد (راسخ،۱۳۹۴ :۳۱-۳۰). حال آنکه نظام حقوقی گزینش، با رویکردی کمال‌گرایانه و عدم تضمین حق‌مداری و به واقع با نقض بی‌طرفی اخلاقی و بی‌توجهی به هنجارهای متعارف اخلاقی جامعه، همواره درصدد حاکم‌کردن گونه‌هایی خاص از اخلاق بوده است که لزوماً مقبولیت اجتماعی ندارند.

۲. حاکمیت قانون و نظارت قضایی بر آراء هسته‌ها و هیأت‌های گزینش

وفق بندهای پیشین، تحقق حاکمیت شکلی و ماهوی قانون جهت صیانت از حق بر استخدام، نیازمند نظارت قضایی بر صلاحیت‌های حوزهٔ گزینش است. صلاحیت که از طرف قانون‌گذار به مقامات اداری برای مدیریت مطلوب اداره اعطاء می‌گردد، باید در چارچوب اصل آزادی و اصل قانونی بودن، تحلیل شود؛ هرچند نباید از یاد برد که در حقوق عمومی اصل بر «عدم صلاحیت» است (هداوند و مشهدی،۱۳۹۳ :۱۱۱)؛ پس، اعطاء صلاحیت به معنای اتخاذ اقدامات و تصمیمات خودسرانه و دل‌بخواهانه نیست و اداره، حق سوءاستفاده از این وضعیت را ندارد و مقام اداری نیز نمی‌تواند با استناد به عناوینی چون «مصلحت» و «مقتضیات» از قدرت خود سوءاستفاده نماید. (طباطبایی مؤتمنی،۱۳۵۴ :۱۷۰)؛ به همین دلیل، نظارت قضایی بر صلاحیت‌های اداری، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است (هداوند و مشهدی،۱۳۹۳ :۱۱۵). در همین راستا، شعبه اول تجدیدنظر دیوان عدالت اداری وفق رأیی[4] ابراز داشته، «حدود صلاحیت هسته گزینش در حد تأیید و یا عدم

1. Neutrality
2. Perfectionism
3. Necessary evil

۴. دادنامه شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۵۶۰۰۳۰۶ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۳۰

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]
[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

تأیید داوطلبان ورود به خدمت بوده و اعلام اصلح بودن یا اصلح نبودن خارج از حدود اختیارات این مرجع است»[۱] یا شعبه ۹ بدوی دیوان عدالت اداری در رأی[۲] دیگری اظهار داشته، «جمع‌آوری دلایل و سؤال از دیگران درخصوص مسائل اعتقادی که شخص اقرار به آن دارد، خارج از حیطه وظایف و صلاحیت‌های مأموران گزینش است».[۳]

اما همان‌گونه که در بحث از مفهوم حاکمیت قانون مطرح کردیم، این مفهوم واجد دو شق عمده و اساسی است. حاکمیت شکلی که ناظر بر رویه‌های شکلی و آیینی جهت صیانت از حقوق ماهوی است و حاکمیت ماهوی که بر پاسداشت اصول و ارزش‌ها استوار است. بدین‌آیین، تا حاکمیت شکلی قانون نباشد، صیانت از حقوق ماهوی میسور نیست؛ وانگهی، حاکمیت شکلی قانون بدون حاکمیت ارزش‌ها و اصول عدالت و انصاف، صرفاً ظلم و تضییع حق را قانونی و نظام‌مند می‌سازد و تنظیم‌گری عادلانه، زندگی نوع بشر را که غایت قانون است، به محاق می‌کشاند. بر این اساس، توجه به هر دو نوع حاکمیت قانون در نظارت قضایی از اهمیتّی اساسی برخوردار است و نمی‌توان یکی را فدای دیگری کرد. بر این اساس، با توجه به رویه قضایی دیوان عدالت اداری می‌توان آراء گزینش را با توجه به فراوانی نوع نظارت قضایی، به دو طیف عمده تقسیم کرد. جهات شکلی نظارت قضایی ناظر به آیین‌های رسیدگی و درصدد تضمین تحقق حاکمیت شکلی قانون و جهات ماهوی نظارت قضایی که به اصول و قواعد ماهوی و حق‌بنیاد و عادلانه مربوط است و به دنبال تحقق حاکمیت ماهوی قوانین بر فرآیند و آراء گزینش است.

۲-۱. حاکمیت شکلی قانون و نظارت قضایی بر آیین‌های رسیدگی هسته‌های گزینش

۲-۱-۱. رعایت مراتب شکلی و آیینی در تأیید و یا رد صلاحیت

می‌دانیم که عمدهٔ صلاحیت هسته‌های گزینش، دائر مدار تحقیقات پیرامون وضعیت متقاضیان و داوطلبان استخدام دولتی است تا با کسب اطلاع از وضعیت ایشان از رهگذر گزینش، صلاحیت اخلاقی‌شان جهت تصدی مشاغل احراز شود. در همین راستا، یکی از جهات عمدهٔ نقض آرای هسته‌های گزینش را باید به ماده ۱۵ قانون گزینش کشور درخصوص رعایت مراتب شکلی در امر تحقیقات و گزینش مربوط دانست. وفق ماده ۱۵، «صدور رأی در گزینش افراد با شرایط عمومی یا انتخاب اصلح تابع نظر اکثریت اعضاء بوده و بر مبنای اقرار یا بینه به شرط عدم تعارض یا شیاع مفید اطمینان یا قرائن و امارات موجب اطمینان که حداقل با انجام تحقیق (غیر از اقرار) از منابع

۱. برای مطالعهٔ متن رأی،نک:
http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=WTQzYIduR3ozckk9

۲. دادنامه شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۰۹۰۰۵۱۰ مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۲۵

۳. برای مطالعهٔ متن رأی،نک:
http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=TkJTaDZvTzdPN3M9

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

موثق و طبق موازین شرعی احراز می‌گردد. سایر مراحل طبق دستورالعمل هیأت عالی گزینش خواهد بود.»

در پرونده‌ای، هیأت گزینش فردی را به علت رقصیدن در مراسم عروسی، واجد صلاحیت جهت اشتغال در دستگاه دولتی ندانسته و به واقع وی را رد صلاحیت می‌کند. ایشان در مقام اعتراض، از این رأی به دیوان عدالت اداری شکایت می‌کند. شعبه بیست و دوم بدوی دیوان عدالت اداری وفق رأیی[۱]، بدون انجام تحقیقات و تشریفاتی جهت احراز واقعیت و کشف حقیقت، با بیان اینکه «رقصیدن چه در مراسم عروسی و غیره و حتی در نزد مردان چه از اقارب نسبی درجه اول و دوم باشد یا نباشد، مطابق فتوای مشهور فقهاء خلاف شرع و حرام بوده و این عمل مصداق بند ۴ ماده ۲ (اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق) می‌باشد»، دلایل و مدارک شاکی را کافی ندانسته و حکم به رد شکایت شاکی صادر و اعلام می‌نماید. نامبرده در مقام تجدیدنظرخواهی برمی‌آید و شعبه نهم تجدیدنظر دیوان عدالت اداری با صدور رأیی[۲]، با تبعیت اصولی و صواب از حکم ماده ۱۵ قانون و ملحوظ نظر قرار دادن «گواهی امام جمعه موقت ... و شهرداری ... و استشهادیه محلی» تجدیدنظرخواه را «فردی متعادل با روابط اجتماعی بسیار خوب و حسن شهرت که در نماز جمعه و جماعت و مراسم مذهبی و انقلابی نیز شرکت می‌نماید»، معرفی و ضمن یادآوری وظیفه‌ای مهم به شعبه بدوی با این بیان که «هیأت‌های گزینش باید در حین رسیدگی و صدور رأی مبنی بر رد صلاحیت شغلی افراد، به ارزش و اعتبار دلایل توجه کافی بنماید تا حقوق مکتسبه و امنیت کاری کارمندان رعایت شود»، مبادرت به نقض دادنامه شعبه بدوی دیوان و رأی ۹۲/۴/۲۴ مورخ ۹۲/۵/۱۲ هیأت مرکزی گزینش جهت رسیدگی مجدد در هیأت مربوطه می‌نماید. ملاحظه می‌شود که مرجع تجدیدنظر با نقض رأی مرجع بدوی اذعان داشته، **رد صلاحیت مستخدمان در هیأت گزینش، به دلیل رقصیدن در مراسم عروسی که مطابق فتوای مشهور فقهاء خلاف شرع و حرام است، در صورتی مصداق اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق است که مبتنی بر دلایل، مدارك و مستندات متقن بوده و از منابع موثق و طبق موازین شرعی احراز شده** باشد. همچنین، تضمین امنیت شغلی مستخدمان و حقوق مکتسبه ناشی از آن، ایجاب می‌کند که هیأت‌های گزینش در حین رسیدگی و صدور رأی به رد صلاحیت، به ارزش و اعتبار دلایل و همچنین مشروعیت تحصیل دلایل توجه کافی نمایند؛ چه، این دلایل باید از منابع موثق و طبق موازین شرعی احراز گردند.

۱. دادنامه ۹۳۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۲۰۸۰ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۸
۲. دادنامه ۹۵۰۹۹۷۰۹۵۵۹۰۲۹۹۱ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۵

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]
[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

۲-۱-۲. رعایت بازه زمانی اتّخاذ تصمیم و یا اعلام نظر

یکی از اصول مهم حقوق اداری، رعایت بازه زمانی جهت اتخاذ تصمیمات و صدور رأی است. این مهم در حقوق اداری به عنوان اصل «سرعت در پاسخگویی»[1] یا «ممنوعیت تأخیر» مطرح است و از معیارهای کارامدی اداره و از اصول اداره خوب[2] است. بر این اساس، هرکس حق خواهد داشت تا تقاضایش در فرآیند رسیدگی اداری به‌گونه‌ای مناسب و کافی و در کوتاه‌ترین و سریع‌ترین زمان ممکن رسیدگی شود؛ به طوری که این اصل، تکلیفی را بر مقامات عمومی بار می‌نماید که پاسخگویی در مدت زمانی معقول[3] از لوازم آن است (هداوند و مشهدی،۱۳۹۳ :۱۸۸). این موضوع در ماده ۱۷ کد اروپایی رفتار خوب اداری نیز آمده است؛ «... کارمند باید مراقبت نماید تا در قبال شکایات ارائه شده به مؤسسه، تصمیمی در محدودهٔ زمانی معقول و بدون تأخیر که در هر مورد نباید بیشتر از ۲ ماه از تاریخ وصول طول بکشد، اتخاذ شود. ...»[4] در تعدادی از آراء دیوان عدالت اداری نیز بر عدم تعلل اداره تأکید و مسئولیت و خسارات احتمالی ناشی از آن را متوجه مقام اداری (و نه شهروندان) نموده است؛ به عبارتی حقوقی، در صورت تعلل و تأخیر، اداره مشمول «قاعده اقدام»[5] می‌گردد. در رأی شماره ۶۵۴ مورخ ۱۳۸۶/۰۸/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، تأخیر مقام اداری در صدور حکم مربوطه را مخالف با حقوق مکتسبه افراد معرفی نموده است یا در رأی شماره ۲۱ مورخ ۱۳۸۶/۰۱/۲۶ تاریخ استحقاق مستخدمین واجد شرایط به دریافت فوق‌العاده را، تاریخ تحقق و اجتماع شرایط قانونی دانسته و اعلام داشته تأخیر هیأت ممیزه مربوطه در احراز شرایط مذکور، نافی حق مکتسب افراد از تاریخ استحقاق قانونی آنان نیست.

این موضوع یعنی عدم رعایت بازه زمانی لازم برای اظهارنظر و تعیین تکلیف وضعیت استخدامی اشخاص نیز از جمله جهات نقض آراء گزینش در دیوان می‌باشد[6]. وفق رأی[7] صادره از شعبه ششم بدوی دیوان عدالت اداری، هسته گزینش فقط در دوره آموزشی کارکنان سپاه، حق اتخاذ تصمیم دارد و اظهارنظر پس از طی دوره آموزشی، فاقد وجاهت قانونی می‌باشد.[8] همچنین هسته‌های گزینش نمی‌توانند به پرونده افراد رسیدگی نکنند و با عدم اعلام نظر و اطالهٔ بلاوجه، موجبات تضییع حق ایشان را فراهم نمایند. در رأی[9]

1. Time limits
2. Good administration
3. Reasonable time
4. Article 17/Reasonable time-limit for taking decisions

۵. من اقدم علی شی فهو له ضامن

۶. در همین راستا هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی وحدت رویه شماره ۳۷۹ مورخ ۱۳۷۹/۱۲/۷ اظهار داشته: « نظر به اینکه اخراج مستخدم شرکت پس از تثبیت حق تبدیل وضع او به مستخدم رسمی به لحاظ انقضاء مدت خدمت پیمانی، بدون محکومیت وی به یکی از مجازات‌های مؤثر در امر استخدام رسمی و با تمسک به اظهارنظر خارج از مهلت هسته گزینش، جواز قانونی ندارد.»

۷. دادنامه ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۰۶۰۲۵۸۴ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۱۴

۸. برای مطالعهٔ متن کامل رأی،نک:

http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=Y1NBMlFVRjdGK0k9

۹. دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۵۱۰۰۶۴۴ مورخ ۱۳۹۱/۰۹/۲۸

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

اصداری دیگری، شعبه اول بدوی دیوان عدالت اداری، استدلال نموده است که هسته گزینش باید نفیاً یا اثباتاً پیرامون صلاحیت متقاضی تبدیل وضعیت اظهارنظر نموده و در فرض انتقال کارمند نمی‌تواند به بهانه عدم پیگیری از محل خدمت جدید، از رسیدگی به پرونده خودداری کند.[۱] همچنین، پس از تبدیل وضعیت یا بعد از استخدام، هسته‌های گزینش نمی‌توانند درخصوص وضعیت داوطلب اظهارنظر نمایند. در پرونده‌ای، شاکی طی حکمی در تاریخ ۸۸/۴/۲۵ با تغییر وضعیت به استخدام رسمی ناجا درآمده است؛ اما معاونت نیروی انسانی ناجا در تاریخ ۸۹/۱/۱۷ اعلام داشته مرکز گزینش و استخدام این فرماندهی طی نامه شماره ... مورخ ۸۸/۶/۱۰ با تغییر وضعیت وی موافق نیست و نظر منفی داده است. شعبه شش بدوی دیوان عدالت اداری وفق رأیی[۲]، اظهار داشته که «بعد از تغییر وضعیت و استخدام رسمی، اعلام نظر منفی گزینش فاقد مبنای قانونی است.»[۳]

۲-۲. حاکمیت ماهوی قانون و بازنگری قضایی در اصول و قواعد هسته‌های گزینش

مهم‌ترین هدف قانون، تنظیم منصفانه و عادلانهٔ روابط شهروندان با یکدیگر و از همه مهم‌تر، روابط شهروندان با حکومت است. برابر این غایت، قانون باید مستظهر به قواعد اخلاقیِ فراگیر و ارزش‌های انسانی و حق‌بنیاد باشد تا تمتع و استیفا شهروندان از حقوقشان در تنگنا قرار نگیرد. با این حال، از جمله اصول و قواعدی که در امر استخدام و گزینش از داوطلبان مورد سنجش، پرسش و تحقیق قرار می‌گیرد، اعتقاد و التزام ایشان به اصولی همچون قانون اساسی، نظام جمهوری اسلامی، ولایت فقیه و التزام به احکام دینی و... است؛ اصولی که هرچند به سختی حتی توسط مراجع و علما قابلیت احراز و شناسایی دارند و نمی‌توان به سهولت پایبندی یا عدم پایبندی افراد را به آنها تشخیص داد؛ اما در موارد بسیاری، به‌راحتی توسط گزینشگران در هسته‌ها و هیأت‌های گزینش اعمال و اجرا می‌شوند و مستمسکی جهت تضییع حقوق استخدامی شهروندان هستند. بخش عمدهٔ این اصول در ماده ۲ قانون گزینش کشور آمده است که نظر به فراوانی و مبتلابه‌بودن در رویه فعلی، به دو مورد از آنها اشاره می‌کنیم که در بند ۲ و ۴ ماده مزبور آمده‌اند؛ «التزام عملی به احکام اسلام» و «عدم‌اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق».

۲-۲-۱. التزام عملی به احکام اسلامی

امروزه اصل منع تفتیش عقاید در قوانین و متون حقوق بشری و قوانین اساسی کشورها، اصلی

---

۱. برای مطالعهٔ متن کامل رأی،نک:
http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=ckhMS2l2RlZoN1E9

۲. دادنامه ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۰۶۰۲۰۵۱ مورخ ۱۳۹۱/۰۹/۲۲، نک:
http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=YVo1SEVneUpIbFU9

۳. همچنین به آرای وحدت رویه زیر.نک:
رأی شماره ۱۹۱ مورخ ۱۳۷۵/۹/۱۰، رأی شماره ۶۷۷ مورخ ۱۳۸۵/۹/۲۶ و رأی شماره ۵۰۹ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۱.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

شناخته‌شده و مسلم است. وفق اصل بیست و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز «تفتیش عقاید ممنوع است و هیچ‌کس را نمی‌توان به صرف داشتن عقیده‌ای مورد تعرض و مؤاخذه قرار داد.»؛ هرچند که در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، مؤلفه‌های بسیاری موجود است که هماره ممنوعیت تفتیش عقاید را با چالش مواجه می‌کند و بعضاً به صورت نظام‌مند و از رهگذر مناسبات قانونی، اصل بنیادین مزبور را نقض می‌کند. در این راستا، می‌توان به نظارت‌های مختلفی، از جمله نظارت استصوابی، که در قوانین انتخاباتی و رویه‌های موجود درخصوص نامزدهای تصدی مناصب صورت می‌گیرد، اشاره داشت که می‌تواند حقوق سیاسی و اجتماعی افراد را از معنا تهی کرده، صرفاً صورتی از آنها را باقی بگذارد.

همچنین، رویه‌های گزینشی جهت احراز صلاحیت شغلی که در راستای کشف التزام عملی داوطلبان به احکام اسلامی صورت می‌گیرد، می‌تواند مصداقی از تفتیش عقاید یا حتی بدتر از آن باشد. چه اصولاً تفتیش عقاید، ناظر به تفحص، وارسی یا بازرسی نظریات و عقاید اشخاص است. با فرض پذیرش عدم تفتیش عقاید طی فرآیند گزینش، می‌توان گفت شرط اعتقادی یا التزام نظری به اسلام شاید توقع بجایی باشد؛ همچنان که سیرهٔ اسلامی برای مسلمان‌شناختن افراد، صرفِ ادای شهادتین هست؛ لیکن، شرط التزام عملی به احکام اسلامی، جنبهٔ رفتاری دارد و ممکن است مورد ارزیابی‌های متفاوت قرار گیرد و اعمال سلیقه، جایگزین نظارت بی‌طرفانه شود (هاشمی،۱۳۹۲ :۹۳). حال آنکه براساس ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش، التزام عملی به احکام اسلام مندرج در ماده ۲ قانون گزینش، عبارت است از: ۱.عمل به واجبات از قبیل نماز، روزه و... ۲. اجتناب از محرمات (عدم ارتکاب از معاصی کبیره) که این التزام عملی باید توسط گزینشگران احراز و پایبندی عملی اشخاص به احکام و عقاید اسلامی اثبات گردد. امری که مرتبه‌ای فراتر از احراز التزام «نظری» به احکام اسلامی است؛ زیرا در این فرآیند، رفتارهای عملی فرد نیز رصد شده است و به‌نوعی، تفتیش از نحوهٔ زندگی فرد صورت می‌گیرد که پیش‌بینی چنین شرایطی را اصولاً نمی‌توان مورد تأیید قرار داد؛ چه، منطق حقوقی در این‌گونه موارد ایجاب می‌کند که اصل بر صحت شرایط داوطلبان باشد و تنها درصورتی‌که عدم اعتقاد تصریحاً توسط داوطلب ابراز شود، می‌توان نسبت به صلاحیت آنان تردید نمود. (هاشمی،۱۳۹۲ :همان)؛ به علاوه، کسانی می‌توانند التزام عملی به احکام اسلامی را احراز و تشخیص دهند که خود، عالمان به احکام باشند؛ نه گزینشگرانی که طبق بند ب ماده ۷ قانون گزینش، با صلاحدید و معرفی هیأت مرکزی گزینش، منصوب می‌شوند و صرفاً مقاماتی اداری‌اند.

دیوان، در اکثر موارد به صورت مصداقی به مبحث التزام عملی به احکام اسلام ورود کرده و متعرض مفهوم آن نشده است. برای مثال، شعبه نهم تجدیدنظر دیوان عدالت اداری در دادنامه ۹۵۰۹۹۷۰۹۵۵۹۰۳۰۲۶ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۵، اظهار داشته است که: «تشکیل پرونده قضایی برای اشخاص

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

بـه دلیـل اتهام، با فـرض برائت یافتن، مصداق عدم التزام عملی به احکام اسـلام و فقدان شـرایط عمومی تصدی شـغل نیسـت.» در رأی[۱] عالمانهٔ دیگری، شعبه هفتم تجدیدنظر دیوان عدالت اداری، بیان داشته که «اختلاف نظر درخصوص صلاحیت شغلی افراد از جهت **«التزام عملی به احکام دینی» از نظر حقوقی نیاز به تدقیق دارد** زیرا **احراز تقید به فرائض دینی با خود مصاحبه‌کننده بوده و شاخص و معیار ثابتی در این خصوص وجود نداشته و همین امر ممکن است با تندروی در اعمال تبعیض** و ... توأم گردد و **راجع به امری که مفهوم بسیار وسیع و گسترده داشته، چه بسا ممکن است مجتهد جامع‌الشرایط هم به نظر مصاحبه‌کننده ملتزم به احکام دین تشـخیص داده نشـود؛** اموری که با آیه ۸۳ سـوره بقره و آیه ۳۰ سوره حج و آیه ۱۲ سوره حجرات نیز انطباق ندارند.» در پروندهٔ دیگری، شـخصی به دلیل مسائل مربوط به حجاب اسـلامی و عدم التزام عملی به احکام اسـلامی رد صلاحیت شـغلی شـده اسـت. شعبه ۲۲ دیـوان عدالـت اداری، وفـق رأیـی[۲] حکیمانـه در این خصوص، اظهار داشـته اسـت: «**اگرچه تأیید شـارع مقدس به حفظ حجاب اسلامی انکارناپذیر است؛ لیکن به صرف استناد به ضعف حجاب (نه عدم حجاب) نمی‌توان افراد را متهم به عدم «التزام به احکام اسلامی» نمود و مفهوم واقعی التزام ریشه در اعتقاد درونی و ایجاد جلوه بیرونی آن اسـت و ضعف حجاب با مصادیقی که در پرونده گزینشـی داوطلب استخدام فوق‌الذکر وجود دارد، مشمول بند ۲ ماده ۲ قانون گزینش نیست.**»[۳]

۲-۲-۲. عدم اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق

تظاهـر و تجاهـر بـه معنـای آشـکار کـردن یـا ظاهـر شـدن اسـت. در نظـام حقوقـی مـا، به‌ویـژه در قانـون مجـازات، نسـبت بـه ایـن امـور احکامـی آمـده اسـت. بـرای مثـال در حـد قـذف، وفـق مـاده ۲۵۱ قانـون مجازات اسلامی، قذف در صورتی موجب حد است که قذف‌شونده در هنگام قذف، غیرمتظاهر به زنا یا لواط باشد؛ یعنی به زنا یا لواط تظاهر یا تجاهر نمی‌کند. یا در ماده ۲۶۵ آمده است که غیرمسلمان در صورتی محکوم به حد شرب خمر می‌شود که تظاهر به مصرف مسکر کند. یا در بحث ادله اثبات و مبحث شهادت، قانون‌گذار در ماده ۱۸۱ بیان داشته که شهادت شخصی که اشتهار به فسق داشته باشد، مرتکب گناه کبیره شود یا بر گناه صغیره اصرار داشته باشد، پذیرفته نمی‌شود. در تمامی موارد مذکور، ملاک قطعی جهت تشخیص متجاهر یا متظاهر بودن یا اشتهار داشتن به گناه یا فسق، وجود عناصر مادی یا ظاهری از قبیل اعلان ارادی خود شخص یا اقدامات وی هست. برای مثال، شعبه ۴۲ دادگاه تجدید نظر استان تهران وفق رأیی[۴]، «درآوردن لباس در سالن انتظار را تظاهر به عمل

۱. دادنامه ۹۵۰۹۹۷۰۹۵۵۷۰۲۶۰۶ مورخ ۱۳۹۵/۱۰/۴

۲. دادنامه ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۲۴۷۸ مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۳۰.

3. http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=RIN0Y2ZWNk52UTQ9

۴. دادنامه ۸۰۰۴۱۶ مورخ ۱۳۹۱/۰۱/۰۱

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

حرام در اماکن عمومی» محسوب کرده است[1] یا شعبه ۵۶ دادگاه تجدیدنظر استان تهران «پوشیدن لباس زنانه و آرایش زنانه در معابر عمومی توسط مردی» را مصداق تظاهر به عمل حرام تلقی کرده است[2] که هر دو مورد مشمول مادهٔ ۶۳۸ قانون مجازات اسلامی بوده‌اند. ملاحظه می‌شود که در این موارد، عملی صورت گرفته که عرفاً تظاهر و تجاهر محسوب می‌شود و آراء مزبور نیز به‌درستی بر مبنای اعمال مادی مجرم، اصدار یافته‌اند، نه تشخیص یا تحمیل عملی از جانب قاضی به مجرم. در همین راستا، یکی از نمایندگان مجلس، با اشاره به طرح اصلاح قانون انتخابات، اذعان داشته که در این قانون، اعتقاد و التزام به اسلام و تابعیت ایران به عنوان شرایط انتخاب‌شوندگان ذکر شده که با تصویب نمایندگان کمیسیون، **عدم اعتقاد به اسلام صرفاً به وسیله «اعلان عمومی شخص» به اثبات می‌رسد و عدم التزام به اسلام نیز صرفاً از طریق «تجاهر به فسق»** ثابت می‌شود.[3]

این موضوع در آراء شعب دیوان عدالت اداری نیز واجد رویه‌ای قابل اعتناء است. شعبه ۲۱ دیوان عدالت اداری در رأی[4] مهمی درخصوص تعریف اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق اظهار داشته: « **اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق تعریف خاص خود را دارد و صرف سهل‌انگاری افراد در حفظ حجاب و یا برخورد سهوی و عدم توجه کافی به برخی از مسائل مربوط به برخورد با نامحرم را نمی‌توان از موارد اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق محسوب نمود.**»[5] همچنین، شعبه ۹ دیوان عدالت اداری در رأیی[6] بیان کرده است که: «**اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق، دارای تعریف خاص خود (از حیث شرعی و قانونی) است و به هر نوع ضعف اخلاقی و یا عدم رعایت بعضی از شئونات اخلاقی اطلاقی نمی‌گردد؛ بلکه ناظر بر مواردی است که فردی در ارتکاب گناهان و اعمال ضد اخلاقی و یا غیر شرعی و شنیع اصرار داشته و بدون هیچ‌گونه ملاحظه‌ای اعمال مذکور تکرار نموده و تظاهر نماید و به این امر مشهور باشد.**»[7]

1. http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=Tkx6d3c0aVVJWIE9
2. http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=K0lGQWJnUXJJSWc9
3. http://www.entekhab.ir/fa/news/443304
تاریخ دسترسی در ۱۳۹۷/۰۹/۱۵
۴. دادنامه ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۶۰۱۱۳۴ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۱
5. http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=dEpZU0hqRjdQOUU9
۶. دادنامه ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۰۹۰۰۲۸۶ مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۰۷
7. http://j.ijri.ir/SubSystems/Jpri2/Showjudgement.aspx?id=MnRnMUxtcEYxN1U9

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]
[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

نتیجه‌گیری

حق بر استخدام در زمرهٔ عالی‌ترین و مهم‌ترین حقوق اجتماعی شناخته‌شده در قوانین اساسی کشورها است که در متون حقوق بشری و شهروندی نیز به انحاء مختلف به‌رسمیت شناخته شده است. با این حال، این حق در ایران با توجه به نظام حقوقی موجود در موضوع ورود به خدمت دولتی، پیوسته تحدید و تهدید می‌شود. تنگناهای این نظام حقوقی در امر استخدام، بیشتر به نظام حقوقی حاکم بر گزینش مربوط است که در سه سطح قابل بررسی و تأمل است: سطح اول و دوم به تقنین و اجرا پیرامون گزینش برمی‌گردد؛ سطوحی که کانون و مرکز ثقل تضییع حق بر استخدام هستند. چه، قانون‌گذاری ارزشی در جهتی خاص و اصرار بر اجرای آن اصول ارزشی به نحوی غیرمنصفانه و خودسرانه توسط برخی گزینشگران، حق بر استخدام شهروندان را به نحو مبسوطی دچار انقباض کرده و این حوزه را شدیداً و عمیقاً، مستأصل ساخته است. بااین‌حال، نظارت‌های قضایی توسط دیوان عدالت اداری پیرامون تصمیمات و آرایی که از جانب مراجع گزینش اصدار یافته، عموماً درجهت صیانت از حقوق استخدامی بوده و موجب بسط حقوق شهروندان در این حوزه بوده است. بر این اساس، حق بر استخدام در ایران در تکاپویی است که یکسره دچار قبض و بسط می‌باشد؛ تکاپویی که هرچند، بنا به آمارهای موجود که به حداقلی از آنها اشاره شد، جانب تحدید حق بر استخدام را گرفته است؛ اما با توسیع نظارت قضایی بر این حوزه، می‌توان تحولات حق‌بنیاد و سترگ بیشتری را به نظاره نشست تا دستگاه تأمین و تضمین عدالت نیز به اصلی‌ترین و اصیل‌ترین وظیفه و غایت خویش، اهتمامی نظام‌مند ورزیده باشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

فهرست منابع

۱. اکرمی،موسی؛ اژدریان‌نژاد، زلیخا(۱۳۹۱). «تبارشناسی از نیچه تا فوکو». مجله روش‌شناسی علوم انسانی، سال هجدهم، شماره ۷۰.

۲. ابوالحمد، عبدالحمید(۱۳۸۸). حقوق اداری ایران. انتشارات توس، چاپ هشتم.

۳. امامی، محمد و استوار سنگری،کوروش (۱۳۹۷). حقوق اداری، جلد اول، انتشارات میزان.

۴. حاجی‌زاده، محمود و همکاران(۱۳۹۳). جایگاه حاکمیت قانون در حقوق بین‌الملل. فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال هجدهم، شماره ۵۴.

۵. راسخ، محمد؛ رفیعی، محمدرضا(۱۳۸۹).«نسبت حکومت با زندگی مطلوب، نگرشی به رویکرد بی طرفی»، نشریه علمی-پژوهشی فقه و حقوق اسلامی،سال اول، شماره اول.

۶. راسخ، محمد(۱۳۹۳).حق و مصلحت. مقالاتی در فلسفه حقوق، فلسفه حق و فلسفه ارزش، جلد دوم، نشر نی.

۷. راسخ، محمد(۱۳۹۴). درس‌گفتارهای فلسفه حق و فلسفه حقوق عمومی. انتشارات خانه اندیشمندان علوم انسانی.

۸. رضایی، مصطفی(۱۳۹۴). «ماهیت و اصول حقوقی حاکم بر استخدام دولتی در انگلستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی، دانشگاه شهید بهشتی».

۹. رضایی‌زاده، محمدجواد؛ پرکاله، منصور(۱۳۹۰). «بررسی ضوابط معیارهای استخدام عمومی در ایران و کانادا»، فصلنامه حقوق، دوره ۴۱، شماره ۲ .

۱۰. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر(۱۳۵۴). حقوق اداری، انتشارات دانشگاه تهران.

۱۱. فرهی بوزنجانی، برزو و دیگران(۱۳۹۱).«آسیب‌شناسی نظام گزینش دستگاه‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران». فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال چهارم،شماره ۲

۱۲. قاری سیدفاطمی، سیدمحمد(۱۳۹۳). حقوق بشر در جهان معاصر، دفتر یکم؛ درآمدی بر مباحث نظری: مفاهیم، مبانی، قلمرو و منابع، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش.

۱۳. قهوه‌چیان، حمید(۱۳۹۳).«نظام حقوقی ورود به خدمت دولتی در ایران». فصلنامه حقوق اداری، سال اول، شماره ۴.

۱۴. مرکز مالمیری،احمد(۱۳۸۵). حاکمیت قانون؛ مفاهیم، مبانی و برداشت‌ها، انتشارات مرکز پژوهش‌های مجلس.

۱۵. وکیلیان، حسن و مرکز مالمیری، احمد(۱۳۹۵). «مقدمه‌ای بر فلسفه قانونگذاری: در تکاپوی ارتقای کیفیت قانون». فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]

هجدهم، شماره ۵۱ .
۱۶. ویژه، محمدرضا(۱۳۹۰).مبانی نظری و ساختار دولت حقوقی، انتشارات جنگل.
۱۷. هارت،هربرت(۱۳۸۹). آزادی،اخلاق و قانون(درآمدی بر فلسفهٔ حقوق کیفری و عمومی)، ترجمهٔ محمد راسخ، انتشارات طرح نو.
۱۸. هاشمی،سیدمحمد(۱۳۹۲). حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران،جلد دوم، نشر میزان.
۱۹. هداوند، مهدی؛ مشهدی، علی(۱۳۹۳). اصول حقوق اداری (در پرتوء آراء دیوان عدالت اداری)، انتشارات خرسندی.
۲۰. هداوند، مهدی(۱۳۹۱). حقوق اداری تطبیقی، جلد اول،انتشارات سمت.
۲۱. هریسون، راس(۱۳۹۳). حکومت و اخلاق، ترجمهٔ محمد راسخ، در حق و مصلحت، جلد اول.
22. Bach, S. and Winchester, D. (2003) 'Industrial relations in the public sector',in P. Edwards (ed.), Industrial Relations: Theory and Practice, 2nd edn (Oxford:Blackwell).
23. Corby ,Susan and symon ,graham.(2011)Working for the State ,Employment Relations in the Public Services; Palgrave Macmillan.
24. 24.Dobbin,frank(2009) inventing equal opportunity. New jersey; Princeton university press.
25. 25.Lane, J.-E. (2009) State Management. An Enquiry into Models of Public Administration and Management (Abingdon: Routledge).
26. 26.Morris, G. (2004) 'The future of the public/private law divide' in C. Barnard,S. Deakin and G. Morris (eds), The Future of Labour Law (Oxford: Hart).
27. 27.Thaysen, Jens Damgaard (2015) Defining Legal Moralism, SATS, Volume 16, Issue 2
28. 28.Waldron, Jeremy(2002) Is the rule of law an essentially contested concept (in florida), Law and Philosophy 21 (2):137-164
29. 29.Waldron, Jeremy(2010) The Rule of Law and the Importance of Procedure, New York University Public Law and Legal Theory Working Papers, Paper 234

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.11.38.37]