

مبانی فقهی اولویت استخدامی ایثارگران

کریم عبداللہی نژاد *

حسین ناصری مقدم **

قاسم عبیدای ***

پذیرش نهایی: ۹۴/۱۱/۱۴

دریافت مقاله: ۹۲/۱۲/۱۲

چکیده

براساس قانون جامع خدمات رسانی ایثارگران مصوب ۱۳۸۶، ایثارگر به کسی اطلاق می‌شود که برای استقرار و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و دفاع از کیان نظام جمهوری اسلامی ایران و استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمنان داخلی و خارجی، وظیفه خود را انجام دهد و شهید، مفقودالثر، جانباز، اسیر، آزاده و رزمنده شناخته شود؛ به همین دلیل در نظام اداری کشور ما برای این دسته از عزیزان برخی امتیازات ویژه از قبیل اولویتهای استخدامی و معافیتهای بیمه‌ای و مالیاتی و... در نظر گرفته شده است که برای غالب مردم کشور، مبنای اعطای چنین امتیازهایی محل تردید و همیشه مورد سؤال است تا جایی که بعضی آن را نوعی تبعیض و بی‌عدالتی قلمداد می‌کنند. این جستار با بهره‌گیری از روش توصیفی - تحلیلی بر مبنای ادله احکام به بیان مبانی فقهی امتیازها و اولویتهای استخدامی این دسته از افراد پرداخته است که پس از نقد و بررسی آنها این نتیجه به دست آمد که اولویت و تکریم آنان از پشتوانه قوی فقهی برخوردار است با این توضیح که علاوه بر سیره و بنای خردمندان، دسته‌ای از آیات و روایات مؤید و مثبت آن است.

کلید واژه‌ها: استخدام ایثارگران، مدیریت اسلامی، شایسته‌سالاری، امتیازات ایثارگران.

abdolahi-k@um.ac.ir

* استاد دانشگاه فردوسی مشهد

Naseri1962@yahoo.com

** دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

ghob86@yahoo.com

*** نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه و طرح مسئله

تعیین معیارهای اولویت و انتخاب فرد اصلح بر اساس آن در نظام اداری کشور بسیار حایز اهمیت است. در سامانه اداری کشور ما برخی امتیازهای ویژه مبتنی بر قانون به جامعه رزمندگان و جانبازان و آزادگان اختصاص داده شده است؛ اما مبانی این امتیاز برای اغلب مردم روشن نیست. طرح این مباحث به این دلیل حائز اهمیت است که در صورت عدم تبیین مبانی اولویتها، احتمال دارد شبهه تبعیض را در بعضی از کارکنان سازمانها یا اداراتی ایجاد کند که طبق قانون به اینارگران خود اولویت می‌دهند و در نتیجه ممکن است به کاهش کارایی این کارکنان در وظایف سازمانی خود منجر شود؛ به همین دلیل چون یافته‌های فقهی و مستدل از بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های اداری بر باور و رفتار کارکنان سازمانها تأثیر بیشتری دارد، شایسته به نظر می‌رسد که مبانی فقهی این اولویتها تبیین شود تا موجب افزایش تشریک مساعی کارکنان در محیط کار شود؛ چرا که در برخی موارد مانند اولویت جذب و استخدام برای بعضی از افراد محل سؤال است که دلیل تخصیص این امتیازات چیست؛ آیا با عدالت سازگاری دارد؟ در سیره حکومت و مدیریت نبوی و علوی سابقه‌ای داشته است؟ اگر چه تبیین مبانی اولویت استخدامی از مباحث نوین است، پیشینه آن در لا به لای تألیفات فقهی مانند صاحب جواهر در کتاب جواهر الکلام جلد ۲۱ و شیخ طوسی در کتاب المبسوط جلد ۲ و کتاب تهذیب الاحکام جلد ۶ در ابواب خمس و تقسیم غنایم وجود دارد. بر این اساس، پس از بررسی و غور در گزاره‌های دینی و منابع فقهی (مستفاد از قرآن و سنت و عقل) به دلایلی دست می‌یابیم که مبانی آن را ثابت می‌کند. بنابراین اختصاص این گونه امتیازها نه تنها واجد دلیل است، بلکه به نظر می‌رسد در بعضی زمینه‌ها از مصداقهای اجرای عدالت است که در سیره و مدیریت نبوی و علوی سابقه آن غیر قابل انکار است.

مبانی نظری

۱ - تعریف زیر سیستم جذب و استخدام

زیر سیستم جذب، متضمن این است که سازمان، کارکنان مورد نیاز خود را به دست می‌آورد؛ حفظ می‌کند و آن را به گونه‌ای کارآمد به کار می‌گیرد. (مایکل آرمسترانگ، ۲۰۰۶: ۳۸).

۲ - اینترگران و معنویت

بی‌تردید روحیه سازمانی اینترگران در کشور ما از معنویت بسیاری برخوردار است و از طرفی یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر توانمندسازی عوامل معنوی است. در سال‌های اخیر پژوهشهایی انجام شد تا میزان تأثیر عوامل معنوی نظیر معرفت دینی، ایمان و بصیرت بر توانمندسازی مدیران مشخص شود. مطالعات نشان داد که به ترتیب ایمان، معرفت دینی و بصیرت بر توانمندسازی مدیران تأثیر زیادی دارد (کلانتر، ۱۳۸۶). پژوهشهای دیگری نشان می‌دهد که شرکتهای معنوی ۴۰۰ تا ۵۰۰ درصد از دیگر شرکتهای مشابه در افزایش درآمد خالص، بهبود میزان بازگشت سرمایه و افزایش ارزش سهامداران بهترند (تامپسون^۱، ۲۰۰۰). مقیمی در این زمینه بیان می‌کند: «در پژوهشهای اخیر وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان بالا تأیید شده است؛ لذا پیشنهاد می‌گردد تمسک به حیل معنویت و خلاقیت کارکنان در دستور کار قرار گیرد (مقیمی، ۱۳۸۶). تأثیر معنویت کارکنان بر محیط کار نه تنها بر افزایش بهره‌وری سازمان تأثیر دارد بلکه در تداوم و بقای سازمان تأثیر بسزایی دارد؛ چراکه «افرادی که احساس می‌کنند می‌توانند ارزشهای معنوی خود را به محیط کار بیاورند، نسبت به آن افرادی که احساس می‌کنند نمی‌توانند ارزشهای معنوی خود را به محیط کار بیاورند، خوشحالت‌تر و بهره‌ورتر هستند؛ ماندگاری بیشتری دارند و به سازمان کمک می‌کنند» (دعایی، ۱۳۹۱).

بنابراین اهمیت نگهداری نیروهای ارزشی تا حدی پیش رفته است که حداقل «امروزه همگان پذیرفته‌اند توجه به ویژگیهای فرهنگی و ارزشی در پرداختها به عنوان پیش شرط افزایش همه‌گونه پرداختها به شمار می‌رود (صراف جوشقانی، ۱۳۹۱: ۴۸).

۳ - معنا شناسی اولویتهای در انتخاب و انتصاب

اولویت در لغت مصدر جعلی و به معنای برتری، رجحان و تفوق و با ارزشتر بودن و سبقت و تقدم است (عمید، ۱۳۸۸: ۱۶۹). انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهمترین و حساسترین مسائل در فرایند کار هر سازمان است؛ بنابراین برای انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد به معیارها و ملاکهایی نیاز است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پستهای

1 - Thompson

سازمانی را برعهده بگیرند (تصدیقی، ۱۳۸۴: ۳۴۲). در علم مدیریت «شایستگی را شامل ویژگیها و رفتارهایی می‌دانند که به اثر بخشی فرد در محیط شغلی منجر می‌شود» (غفاریان ۱۳۷۹: ۷۲). در عمل اولویت به معنی انتخاب موضوعی است از بین موضوعات دیگر که دارای برتریهایی است. قطعاً چنین انتخابی ایجاب می‌کند که حد و مرز این موضوع مشخص باشد تا حد فاصل آن با موضوعات مشابه کاملاً شفاف شود. موضوع اولویت استخدامی در زیر سیستم جذب موضوع جذب مدیر یا کارکنان زیر دست است؛ لذا فردی که انتخاب می‌شود باید برتریهایی داشته باشد که بر اصول و قواعدی مشخص و از قبل پیش بینی شده مبتنی باشد تا او را از دیگران متمایز سازد.

۴ - ارزیابی عملکرد به روش امتیازی

۴ - ۱ - تدوین نظام استخدامی به روش امتیازی

ممکن است تصور شود که عوامل و ویژگیهای مؤثر در ارزیابی در زیرسیستم‌های حقوق و دستمزد و ارزیابی عملکرد، صرفاً دانش یا مهارت است؛ اما به نظر می‌رسد این تصور صحیح نیست صراف جوشقانی (۱۳۹۱) به نقل از بلچر (۱۳۷۶) در این زمینه بیان می‌کند: «برخی معتقدند طرح پرداخت بر مبنای لیاقت، تحول قابل توجهی در سامانه پرداخت بر مبنای مهارت به شمار می‌رود به طوری که پاداش کارکنان با توجه به انگیزه‌های شایستگی یا ویژگیهای تخصصی آنها و نه بر اساس دانش یا مهارت کسب شده پرداخت می‌شود؛ در این حالت سازمان باید به کارکنان بر مبنای شایستگی‌های اختصاصی آنها و نه بر مبنای دانش شغلی و مهارت آنها پاداش دهد؛ به این دلیل که دانش و مهارت تنها قسمتی از ویژگیهای افراد است و لیاقتها باید فراتر از دانش و مهارتها در نظر گرفته شود (صراف جوشقانی، ۱۳۹۱: ۷۶). در تألیفات بعضی از صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی به طور عام و صاحب‌نظران مدیریت حقوق و دستمزد به طور خاص، روش امتیازی مطرح شده است و اهمیت آن را در بهبود زیرسیستم حقوق و دستمزد بیان کرده‌اند. سعادت در این باره بیان می‌کند: «متداولترین روش ارزشیابی مشاغل، روش امتیازی است؛ از جمله مزایای این روش، سادگی نسبی و آسانی استفاده از آن است» (سعادت، ۱۳۹۲: ۲۷۸). آن گونه که طبق نظر بیشتر دانشمندان اقتصاد و مدیریت منابع انسانی به منظور تدوین نظام پرداخت، روش ارزشیابی مشاغل به شیوه امتیازی توصیه می‌شود (رونق، ۱۳۹۰: ۲۶۱). شایان ذکر است که روش امتیازی نه تنها در مدیریت حقوق و

دستمزد مورد توجه است بلکه یکی از روشهای حائز اهمیت در ارزیابی عملکرد کارکنان نیز هست. صفرزاده و همکاران در این زمینه بیان می‌کنند: «در این روش هریک از ویژگیهای مورد توجه و نیاز سازمان به ترتیب نوشته، و برای هریک، امتیاز بخصوصی در نظر گرفته می‌شود» (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۱۵). بر این اساس و با وجود وحدت ملاک (در مبنای علمی امتیاز در حقوق و دستمزد و امتیاز در اولویت استخدام) امکان تدوین نظام استخدامی به روش امتیازی نیز وجود دارد. این نظام نیز بر ارزشیابی مجموع ویژگیهای شاغل (اعم از ویژگیهای عام یا ویژه) و عوامل شغل و ارزش و اهمیت شغل بر مبنای عوامل اصلی و عوامل فرعی و سایر شرایط مؤثر در آن مبتنی است که این ارزشها به صورت کمی و امتیاز تعیین می‌شود و مجموع امتیازات قابل اکتساب از بعد شغلی نمایانگر ارزش و اهمیتی است که شغل در مجموع مشاغل سازمان دارا است و مجموعه امتیازات قابل اکتساب از بعد ویژگیهای فردی، میزان مهارتهای شاغل را برای احراز شغل نشان می‌دهد.

۴-۱-۱- عوامل مؤثر در ارزشیابی

بهترین راه حل تصمیم‌گیری تشخیص، مهمترین دغدغه مدیران است؛ برای این کار باید پس از درک مسئله و جمع‌آوری راه‌حلها به ارزیابی هر یک از آنها پرداخت. برای ارزیابی راه‌حلها، معیارها و شاخصهایی هست که مهمترین آنها باید حق و ارزشهای الهی باشد... راه حلی که منافی نیز به دنبال داشته باشد، ولی با یکی از ارزشهای اسلامی در تضاد باشد، نمی‌باید انتخاب شود؛ هر چند به ضرر سازمان و یا شخص مدیر باشد.

بعضی از صاحب‌نظران عوامل تشکیل‌دهنده حقوق و دستمزد را به عوامل کار و عوامل جانبی منحصر نمی‌دانند؛ بلکه عوامل معنوی را مورد توجه قرار می‌دهند. عوامل معنوی «عواملی است که با شغل ارتباطی ندارد؛ بیشتر به شخصیت، صفات و ویژگیهای عوامل کار مربوط است ولی در کیفیت و کمیت کار به طور مستقیم و غیر مستقیم تأثیر دارد» (صفرزاده، ۱۳۹۰: ۱۰۹). بعضی دیگر مقام را به عنوان موقعیت اجتماعی اکتسابی در مدیریت حقوق و دستمزد دخیل دانسته، و در تعریف آن بیان کرده‌اند: «مقام اکتسابی به موقعیت‌هایی گفته می‌شود که بر اثر دستیابی افراد به هدفهای اجتماعی به دست می‌آید؛ مانند موقعیت‌هایی که افراد بر اثر کوشش‌های خود به آنها دست یافته‌اند... (انجلا، ام، ۱۳۶۹: ۴۰۷).

ارزیابی به روش امتیازی (در زیرسیستم‌های جذب و استخدام، ارزیابی عملکرد کارکنان و

حقوق و دستمزد) به معنی در نظر گرفتن امتیاز بدون دلیل و بی ضابطه نیست؛ بلکه دقیقاً به معنی برتری داشتن ضوابط بر روابط در محیط کاری سازمان است؛ چرا که «هرگاه فضای مدیریت به شکستن ضوابط و زیر پا گذاشتن قانون آلوده شود و روابط جای ضوابط را بگیرد، چنین مدیریتی از مدار حق خارج، و به آفات بی انصافی ستمگری، خیانت و... مبتلا خواهد شد. مدیر باید همه همت خویش را در اجرای ضابطه‌ها صرف کند؛ زیرا سستی و احياناً بی‌اعتنایی به ضوابط نه تنها او را فردی خودمحور و قانون‌شکن معرفی می‌نماید بلکه از نظر روانی، روحیه قانون شکنی را در میان همکاران خود تقویت می‌کند» (تقوی دامغانی، ۱۳۹۱: ۲۵۱).

اگر چه «عوامل تشکیل‌دهنده هر شغل را می‌توان به گونه‌های مختلف تقسیم‌بندی کرد، رایجترین آنها تقسیم عوامل به چهار دسته مهارت، مسئولیت، کوشش‌ها و شرایط کار است» (اصغری، ۱۳۸۶: ۲۲۷).

یکی از روشهای مورد توجه در ارزیابی مشاغل روش امتیازی است. غالباً در روش امتیازی عوامل مؤثر بر ارزشیابی بر دو دسته عوامل اصلی و عوامل فرعی تقسیم می‌شود. بدیهی است ورود تفصیلی به این عوامل در وسع این جستار نیست؛ به طور نمونه «تلاش و ایثارگری در راه حفظ کيان نظام جمهوری اسلامی ایران از جمله ویژگیهای برجسته فردی است که از عوامل فرعی به شمار می‌رود و به عامل اصلی (عوامل، ویژگیها و توانمندیهای خاص فردی) برمی‌گردد» (رونق، ۱۳۹۰: ۲۶۳) که از لحاظ علمی در نظام اداری نیز این عامل (ایثارگری) را می‌توان در ارزیابی عوامل اولویتهای استخدامی در نظر گرفت.

۴ - ۱ - ۲ - ارزشگذاری نسبی عوامل

در این مرحله نسبت هر یک از عوامل باید به طور کمی سنجیده شود تا با ارزشگذاری عوامل امتیاز هر کدام معین شود؛ به عبارتی «باید برای اندازه‌گیری هر یک از عوامل شغل، واحد یا مقیاسی را در نظر گرفت. معمولاً پنج درجه یا هفت درجه وابسته به حجم مشاغل برای هر عامل در نظر گرفته می‌شود. البته هر قدر دامنه مهارت یا مسئولیتهای شغل وسیعتر باشد، درجات بیشتری برای اندازه‌گیری لازم خواهد بود» (اصغری، ۱۳۸۶: ۲۲۷).

۴ - ۱ - ۳ - تخصیص امتیاز به عوامل

در روش ارزیابی مشاغل به شیوه امتیازی، مجموع عوامل قابل ارزشیابی پیش بینی شده در روش ارزیابی را می‌توان بر اساس شرایط خاصی در نظر گرفت و در گام بعدی، این امتیاز را بر

حسب درجه اهمیت و ارزش هر یک از عوامل اصلی و عوامل فرعی تشکیل دهنده آنها توزیع کرد.

۴ - ۱ - ۴ - عوامل و مهارت‌های شاغل

در یک تقسیم‌بندی، عوامل و مهارت‌های شاغل را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

الف) عوامل و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل

عوامل تشکیل دهنده هر شغل را می‌توان به گونه‌های مختلف تقسیم‌بندی کرد. رایجترین آنها تقسیم عوامل به چهار دسته مهارت، مسئولیت، کوشش‌ها و شرایط کار است (اصغری، ۱۳۸۶: ۲۲۷). دانش در مورد مشاغل و الزامات شغلی باید با تجزیه و تحلیل شغل جمع‌آوری شود. تجزیه و تحلیل شغل به طور منظم اطلاعات شاغل را جمع‌آوری، ارزشیابی و ساماندهی می‌کند (اصغری، ۱۳۸۶: ۲۲۱).

با تجزیه و تحلیل شغل معلوم می‌شود هر شغل، شامل چه وظایفی، و برای اجرای شایسته آن چه مهارت‌ها، دانش و توانایی‌هایی لازم است. با چنین تعریفی، بدیهی است فرایند تعیین حقوق و دستمزد باید با تجزیه و تحلیل شغل آغاز شود (سعادت، ۱۳۹۲: ۲۷۵). بعضی از صاحب‌بنظران مدیریت (رونق، ۱۳۹۰: ۲۶۷) عوامل و مهارت‌های شغل را در چهار عامل مورد ارزیابی قرار داده‌اند که عبارت است از:

۱ - تحصیلات رسمی: تحصیلات رسمی به آموزش‌های برنامه‌ریزی‌شده و نظام‌مند اطلاق می‌شود که به طور متعارف، معرف سطح آگاهی‌های دانش عمومی و تخصصی افراد است و نشان‌دهنده میزان تسلط علمی و عملی آنان در موضوعاتی است که به هر شغل ارتباط دارد.

۲ - تجربه (سابقه خدمت): تجربه، آن بخش از سنوات خدمت فرد است که برای تصدی یا احراز یا ادامه فعالیت در هر شغل مورد نیاز، مفید یا مرتبط باشد.

۳ - دوره‌های آموزشی: مجموعه دوره‌های علمی و عملی است که به منظور افزایش سطح دانش و مهارت‌های عمومی، حرفه‌ای یا تخصصی و اصلی کارکنان برگزار می‌شود.

۴ - کارآموزی: آموزش‌های غیر رسمی کوتاه مدت یا انجام دادن عملی هر فعالیت خاص قبل از مرحله حرفه‌ای یا تخصصی شدن است که اغلب آموزش‌های فنی حرفه‌ای در کشور از جمله دوره‌های کارآموزی و کارورزی این گونه است. گذراندن دوره عملی و تجربی قبل از مراحل استخدام فرد در هر شغل، کارآموزی به شمار می‌رود (رونق، ۱۳۹۰: ۲۶۹).

ب) عوامل، ویژگیها و توانمندیهای خاص فردی

عوامل، ویژگیها و توانمندیهای خاص فردی به سه دسته تقسیم می‌شود:

- ۱ - ویژگیها و توانایی مورد نیاز مشاغل خاص: توانایی فردی و ویژگیهای خاص است که در برخی از مشاغل، لازمه فعالیتهای آن شغل است؛ نظیر خدمات هوایی.
- ۲ - عوامل خاص فردی مؤثر در هر شغل: عواملی نظیر خلاقیت، قدرت قضاوت، ابتکار، نوآوری و میزان علاقه‌مندی و ایمان به کار یا عوامل مؤثر است که در افزایش کارایی و بهره‌وری فرد مؤثر است.

۳ - عوامل و ویژگیهای برجسته فردی: با توجه به تفاوت افراد و ویژگیهای برجسته فردی می‌توان آنها را به دسته‌های مختلفی تقسیم بندی کرد که عبارت است از:

- تلاش و ایثارگری در راه حفظ کیان نظام جمهوری اسلامی ایران
- مطالعات و پژوهشهای علمی در زمینه‌های مختلف و انتشار آنها در سطح ملی و بین‌المللی
- ارائه ابتکارات و ابداعاتی که در بهبود وضع سازمان و کشور مؤثر باشد (رونق، ۱۳۹۰: ۲۷۰).

۴ - ۴ - موضوع شناسی جهاد

معنی «جهاد» در لغت و در عرف قرآن از «قتال» گسترده‌تر، و به معنای کوشش در هر راهی و به هر منظوری است و با قرینه معلوم می‌شود که این کوشش در راه خیر است: «وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ...» (حج/۷۸) یا راه شر «وَإِنْ جَاهِدَاكَ عَلَىٰ أَنْ تُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ...» (لقمان/۱۵). بنابراین جنگ در راه خدا مصداقی از جهاد به معنای لغوی، و در واقع جهاد به معنای اخص است. مراد از طرح این مبحث، جهاد و پیکار (به معنی جنگ) در راه خدا و دفاع از اسلام و احکام اسلامی است که نمونه آن جنگ هشت ساله تحمیلی است که به منظور دفاع از انقلاب اسلامی ایران در مقابل استکبار جهانی صورت گرفت که مصداق برجسته و مهم ایثار است؛ لذا نظر فقیهان و مفسران در تمامی آیات و روایاتی که در این جستار به آنها استناد می‌شود از جمله (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۵۴؛ طوسی، بی تا: ۳۰۸؛ کشف زمخشری، ج ۱: ۵۵۳). جهاد به معنی پیکار در راه خداست؛ چرا که هر پیکاری در راه خدا ایثار است؛ اما هر ایثاری پیکار نیست. جهاد به معنایی که در این آیات (حج/۷۸ و لقمان/۱۵) به آن اشاره شده، تخصصاً از بحث خارج است.

بررسی تطبیقی اولویت فداییان: حفظ آثاری از ویرانی شهرها و... یا ویرانی بمب اتمی

هیروشیما به نشانه جنایات گسترده امریکا، نوشتن صدها و هزاران نمایشنامه، فیلمنامه، رمان، کتاب و خاطرات درباره وقایع جنگ، خلق مجموعه‌های تلویزیونی گوناگون، فیلمهای سینمایی و نمایشنامه‌های جنگی و... همه نشاندهنده تلاش و کوشش انسانها برای حفظ و نگهداری ارزشها و آثار جنگ به شمار می‌رود (چهارمین کنفرانس بررسی دفاع مقدس، ۱۴۶ و ۱۴۵). اعطای امتیازها و اولویتها برای فداییان و رزمندگان نیز تنها به کشور جمهوری اسلامی ایران اختصاص ندارد. با صرف نظر از اهداف متعالی و معنوی ایثارگران در دفاع از دین و میهن در کشور ما در یک بررسی تطبیقی استطرادی در اعطای امتیاز بین جمهوری اسلامی و بعضی از کشورهای غربی، می‌توان دریافت که در کشور ما بنیاد شهید و جانبازان امروزه از مهمترین سازمانهای متولی رسیدگی به مسائل ایثارگران و بازماندگان جنگ است. این سازمان، فعالیتهای زیادی در این زمینه انجام داده که در حوزه‌های مختلف قابل بحث و بررسی است. این بنیاد در چارچوب قانون به اعطای تسهیلات (وام بدون بهره)، تأمین مسکن، تخفیف بلیتهای مسافرتی قطار و هواپیما، تأمین خدمات بهداشتی درمانی و دارویی، خدمات آموزشی و اولویتهای استخدامی پرداخته است که امتیازها در پایان مقاله به طور مستند تحت عنوان "نگره قانونی به اولویت ایثارگران" آمده است. در امریکا هر فردی (از هر ملیتی) که در نیروهای مسلح امریکا باشد و معلول شود، تحت حمایت سازمان سربازان کهنسال و معلول امریکایی قرار می‌گیرد. در این راستا بیش از ۶۰ اداره مشغول به خدمات‌رسانی به معلولان هستند. عمدتاً افسران وظیفه مشغول رسیدگی به چنین اداره‌هایی هستند که برای رعایت اختصار ذکر همه موارد آن میسر نیست اما مهمترین موارد آن عبارت است از: ایجاد صندوق کمک بلایا برای حمایت هنگام بلایای طبیعی، اعطای ۸۰۰۰ دلار کمک برای خرید ماشین. هم‌چنین با توجه به نوع معلولیت، مسکن تطبیقی خاص اعطا می‌شود. در مواردی که معلول به خدمات آموزشی شغلی نیاز داشته باشد، افزایش حقوق و تأمین اجتماعی متناسب با افزایش مزایا پرداخت می‌شود. برای هزینه پوشاک که سالانه مبلغ ۵۳۴ دلار پرداخت می‌شود (خبرگزاری میراث فرهنگی، ۸۲۱۳/۱۰/۱۸). آلمان به عنوان یکی از مسببان اصلی جنگ جهانی دوم، که بازماندگان جنگی بسیاری دارد در این جنگ آسیبهای جدی دید که طی آن، این کشور به دو قسمت شرقی و غربی تقسیم شد. در آلمان در زمینه حمایت از معلولان و مصدومان جنگ نیز در حال حاضر ۳۲۰۰ نفر از نابینایان جنگ ۲۳۰۰ نفر از همسران آنان تحت پوشش و حمایت قانون نابینایان جنگ قرار دارند. هم‌چنین ارائه خدمات رفاهی و اجتماعی به ۳۰۰۰۰۰ نفر از خانواده

قربانیان جنگ از جمله اختصاص صندلی ویژه برای معلولان، پیش‌بینی رفت و آمد آنها به ساختمانها و فروشگاه‌ها، اختصاص محلهای ویژه پارک اتومبیل در خیابان و پارکینگ‌های عمومی را می‌توان نام برد. کشورهای دیگری نیز امتیازهایی برای رزمندگان و فداییان خود در نظر گرفته‌اند که برای رعایت اختصار از ذکر آنها خودداری می‌شود (معدنی، ۱۳۸۱: ۲۴).

روش شناسی پژوهش

این پژوهش به طور عمده با به کارگیری روش اسنادی و بهره‌گیری از روش توصیفی - تحلیلی و بر مبنای استنتاج از دلایل احکام یا منابع استنباط (قرآن، سنت، عقل و بنای عقلا) انجام شده است؛ با این توضیح که در وهله نخست - مبانی علمی و نظری پژوهش - «روش امتیازی» در زیرسیستم‌های حقوق و دستمزد و ارزیابی عملکرد را صرفاً به منظور تقریب استدلال یادآور شده است تا با توجه به وحدت ملاک و مناط (عوامل و ویژگیهای مؤثر در ارزیابی، از قبیل ایثارگری) زیرسیستم جذب و استخدام را با زیر سیستم‌های حقوق و دستمزد و ارزیابی عملکرد مقایسه، و مشخص کند که نه تنها امتیازها و اولویتها در ادبیات مدیریت منابع انسانی سابقه دارد و مطرح شده است، بلکه از نظر علمی امکان طرح‌ریزی زیر سیستم استخدام به «روش امتیازی» نیز وجود دارد. در وهله دوم مبانی فقهی پژوهش مطرح، و اولویتهای استخدامی ایثارگران به روش استنباطی بر مبنای دلایل احکام (قرآن، روایات، عقل و بنای عقلا) تحلیل و استنتاج شده است؛ به عبارتی دیگر استنتاج به روش جواهری (روشی که در استنباط احکام فقهی متقن و مورد اعتنای فقیهان است) ابتدا اولویت (ایثار) را از دیدگاه بنای عقلا یا عقل، مورد تحلیل و ارزیابی قرار داده است؛ سپس از ظاهر آیات قرآن و روایات به عنوان مؤید آن دلایل، استفاده شده است و بدین وسیله مبانی فقهی برای اولویتهای استخدامی ایثارگران احراز شده است.

مبانی فقهی اولویت ایثارگران در استخدام

نظر به اینکه دین با فطرت سلیم انسانی منطبق است تا جایی که عقل بشری توان کشف ملاک و مناط بعضی از احکام را داشته باشد، بین حکم عقلی و حکم شرعی ملازمه برقرار است. اگر چه مطلوب این نیست که حکم عقلی در موضوع مورد نظر اثبات شود، ادعا این است که بنا و سیره

عقلای عالم بر این است که مدافعان و ایثارگران بر افراد دیگری که هیچ تلاشی در پیشبرد اهداف سازمانی نکرده‌اند و احساس هیچ مسئولیتی نمی‌کردند و یا تلاش کمتری کردند، برتری و اولویت استخدامی و تصدی مناصب حکومتی را دارند؛ چرا که صلاحیت و شایستگی و حفظ امانت مسئولیت توسط آنها به وسیله مردم احراز شده است؛ به طور نمونه، اولویت استخدام افرادی که در انقلاب مشارکت فعال داشتند در کمیته انقلاب سابق پس از پیروزی انقلاب به منظور حفظ ارزشهای انقلاب، مبتنی بر بنای عقلا بود و این بنای عقلا تا امروز رایج است، نمونه برجسته آن، ملت ایران در انتخاب امام خمینی (بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران) به عنوان رهبر و پیشوای نهضت و پشتیبانی از امام پس از شناخت مجاهدتهای ایشان نیز مبتنی بر بنای عقلا بوده است. اگرچه منصب ولایت و حکومت با استخدام از جهاتی متفاوت است، ملاک اولویت در هر دو وجود دارد؛ چرا که «از لحاظ اجتماعی، پست و مقام ضرورت دارد؛ یعنی از نظر کسانی که هدفی در اجتماع دارند، اشغال پستهای حساس شرط اصلی است. هر پست به اندازه هزار نفر کار می‌کند» (مطهری، ۱۳۸۵، ج ۲: ۲۸۰) بویژه که غرب و استکبار همواره تلاش می‌کنند «فریبکارانه و با پوشش دموکراسی و در واقع با رشوه و خریدن آرا و افکار بعضی از مردم، قدرت و مناصب مهم سیاسی را به سرمایه‌داران و عاملان آنها واگذار کنند (سالم الصفار، ۱۳۸۵: ۷۶).

۱ - مبانی اولویت مستفاد از سیره و بنای عقلا

سیره و بنای عقلا بر تقدم و برتری مدافعان و مبارزان در امور استخدامی و بلکه در تصدی کارهای مملکتی دلالت دارد؛ توضیح اینکه با دقت نظر در تمامی قیامها و انقلابهای جهان، که با هدف تحقق آزادی و آزادیخواهی در برابر بی عدالتی و تبعیض و دیکتاتوری سلطه‌گران در طول تاریخ رخ داده است به کسانی که در این امر پیشقدم بودند، مزیت نسبی و اولویتهایی قائل شدند که این مزیتها در واقع در ازای ایثار و فداکاری این افراد بوده است. بنابراین سیره عقلا اولییتی را در نظام استخدامی برای کسانی قائل نیست که در زمان وخامت اوضاع و جنگ و ایثار و فداکاری و از خودگذشتگی، کناره‌گیر و بسان تماشاچی و بی اعتنا به اوضاع نگاه می‌کنند؛ چرا که چنین افرادی، احساس مسئولیتی در برابر ملت و میهن نداشتند؛ لذاست که فرد امین و متعهد در میان افراد فداکار و از خود گذشته یافت می‌شود. این سیره و بنای عقلا از دیدگاه فقه در فرض ثبوت حجیت ندارد؛ بلکه باید به تأیید و امضای شارع برسد. نمونه‌هایی از سیره عقلا در صدر اسلام ملاحظه می‌شود و آن، هنگامی که به تنظیم و تدوین دیوان مبادرت شد در ثبت نام اشخاص، بدریون -

کسانی که در جنگ بدر در رکاب پیامبر (ص) بودند - تقدم و اولویت داشتند افزون بر اینکه از نظر مالی سهم بیشتری به آنها تخصیص می‌دادند (قوامی، ۱۳۹۰: ۱۶۱) و این سیره که حتی در زمان خلیفه دوم و در حضور معصوم (ع) بوده، مورد ردع قرار نگرفته بلکه در حکومت علوی هم به آن عمل شده است؛ بنابراین، این سیره برای مسلمانان نه تنها ردع و منع نشده است، بلکه از عمل به آن در حکومت علوی و آیات و روایات زیر تأیید شارع مستفاد می‌شود.

۲ - مبنای اولویت مستفاد از آیات

آیات و روایات قرآنی بر فضیلت و برتری دنیوی و اخروی مجاهدان و رزمندگان راه حق دلالت دارد و لذا این صلاحیت و شایستگی در صورتی که موجب رضوان باری تعالی و برخورداری از اجر و پاداش و ورود به بهشت برین است، رعایت اولویتهای استخدامی به طریق اولی خواهد بود. این مطلب از آیات قرآنی مستفاد می‌شود.

در اثبات برتری رزمندگان راه حق می‌توان به آیات ۹۶ - ۹۵ سوره نساء استناد کرد.

«لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَى وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا» (نساء/ ۹۵)

«وانشستگان از مؤمنان نامعلول با مجاهدان راه خدا به مالها و جانهای خویش، یکسان نیستند. خدا مجاهدان به مالها و جانهای خویش را بمراتب بر وانشستگان برتری داده و همه را وعده نیکو داده و مجاهدان را بر وانشستگان به پاداشی بزرگ، فزونی بخشیده است.»

«دَرَجَاتٍ مِنْهُ وَمَغْفِرَةٌ وَرَحْمَةٌ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا» (نساء/ ۹۶)

«که مرتبت‌ها و مغفرت و رحمت اوست و خدا آمرزگار است و رحیم.»

طوسی در تفسیر تبیان بیان می‌کند که گفته شده که چگونه در ابتدای آیه (۹۵) فرموده است «فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً»، سپس در پایان آیه فرموده «وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا دَرَجَاتٍ» و این ظاهراً تناقض است، می‌گوییم دو جواب دارد:

یکی این است که در ابتدای آیه برتری یک درجه‌ای بر کسانی که به علت بیماری جسمی و نقص مالی و عذر دیگر از رفتن به جهاد خودداری کردند و در آخر آیه بر کسانی که بدون بیماری جسمی و نقص مالی و عذر دیگر از رفتن به جهاد خودداری کردند، درجات مضاعفی

برتری داده است و در این بین تناقضی وجود ندارد؛ چرا که «وَ كُفُّوا عَنِ اللَّهِ الْحُسْنَى» بر این دلالت دارد که وانشستگان، معصیت کار نبودند و منظور سبک شمردن جهاد نداشتند؛ اگر چه فضیلت و ثواب را از دست دادند.

دوم ابوعلی جبایی گفته است که مراد پروردگار از درجه در ابتدای آیه، بلندی مرتبت و جایگاه از باب تحسین و تمجید آنها است؛ کما اینکه می‌گویند فلانی، درجه برتری از فلان نزد خلیفه دارد و مراد آنها این است که جایگاه و منزلت او بیشتر است و در آخر آیه، مراد از درجات اخروی در بهشت است که مؤمنان به تناسب استحقاق، جایگاه‌های متفاوتی نسبت به همدیگر دارند و بنابراین بین آنها تنافی وجود ندارد. و هم‌چنین حسین بن علی مغربی گفته است که به این دلیل لفظ تفضیل تکرار شده که در ابتدای آیه شریفه فضیلت و برتری دنیوی آنها بر وانشستگان مدنظر بوده و در آخر آیه برتری اخروی به درجات بهشت نعیم مراد است (طوسی، بی تا: ۳۰۸)

بنابراین در هر دو تفسیر از آیه شریفه تعارضی نیست؛ بلکه بر برتری دنیوی و اخروی جهادگران و مبارزان در راه حق دلالت دارد و آن‌گونه که باری تعالی به آنها وعده علو درجات و منزلت اخروی داده بر حاکم اسلامی، تکریم و اولویت قائل شدن برای آنها به طریق اولی است. شاهد مدعا روایت ابوسعید خدری است که می‌گوید با رسول خدا(ص) در حدیبیه در منزل مسفان بودیم. رسول خدا(ص) از اهل یمن، که بعدها کمک کار اسلام شدند، تعریف کرد. پرسیدیم آیا آنان از ما بهترند؟ فرمود «با همه ارزش از شما جلوتر نیستند؛ چون شما پیش از فتح انفاق و جهاد کردید و آنان چنین نبوده‌اند (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۵۴). مفاد دلالت التزامی «جلوتر نیستند» در زبان پیامبر اکرم(ص) کاشف از این است که سازمانها و ادارات، که در پی بهبود سامانه‌های گزینش و جذب اصلح هستند، لازم است اولویتی برای مجاهدان در نظر بگیرند. از دیگر مؤیدات (درباره توجه به سوابق سخنان امیرالمؤمنین(ع) در نامه ۵۴ خطاب به مالک اشتر است «... سپس روابط خود را با افراد با شخصیت و اصیل و خاندانهای صالح و خوش سابقه برقرار ساز و از میان آنان افرادی را که با تجربه‌تر، پاک‌تر و پیشگام‌تر در اسلامند برگزین؛ زیرا اخلاق آنان بهتر و خانواده آنان پاک‌تر و هم‌چنین کم‌طمع‌تر و در سنجش پیامد کارها بیناترند» (محمد عبده، ۱۴۱۲: ۲۵۹). بدیهی است که عبارت «در اسلام پیشگام‌تر»، حالت شخصی است که در جهاد در رکاب رسول خدا(ص) بوده نه کسی که اسلام آورده و خانه نشین شده است؛ بنابراین توجه به سوابق افراد، ملاکهای مهمی در اولویت گزینش کارکنان سازمانهای دولتی کشور اسلامی به دست می‌دهد.

طرح اشکال مقدر: در صورت تعارض با حقوق دیگران در اولویتها به چه شکلی باید عمل کرد؟

جواب: در چنین حالتی و با فرض تساوی شرایط فنی و علمی می‌توان قائل به تفصیل شد.

۱- در کارهایی که به رأی و نظر مستقیم مردم بستگی دارد، هیچ اولیوی را نمی‌توان مفروض دانست؛ مانند شورای شهر، نمایندگی در مجلس و... دلیل در این گونه موارد، حکم عقل است. عقل غیر مستقل حکم می‌کند در جایی که به موجب قانون انتخاب و انتصاب افراد به رأی و نظر مستقیم مردم واگذار شده باشد، دیگر هیچ کس و هیچ گروه و مؤسسه‌ای قادر به دخالت و تعیین اولویت نیست؛ زیرا به موجب قانون، انتخاب نمایندگان مجلس و شوراها حق مردم است (صغری) و هر حقی را نمی‌توان سلب کرد (کبری)؛ پس دخل و تصرف و تعیین اولویت در آن صحیح نیست (نتیجه).

۲- در مناصب ولایی (کلیدی: والیان، وزیران، قاضیان و نظامیان ارشد و...) که مستلزم شرایط ویژه‌ای (شایستگی‌های علمی و فنی) است در صورت تساوی شرایط، قائل به اولویت اینارگر باشیم. دلیل در این گونه موارد بنای عقلا است که سیره حکومتی نبوی و علوی نه تنها این بنا را تأیید می‌کند، بلکه در سیره آنها به مفاد آن عمل شده است. نیروهای عزت، برای نمونه بدریون بودند که به علت اولین حضور مجاهدانه در همه‌جا، جایگاهی والا داشتند و شهادت آنان پذیرفته و مقدم بود؛ هم‌چنین در معاملات و در حکومت اولویت داشتند و جمع ارزشی بودند (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۴۱: ۵۹). لقب بدری، همانند لقب انصاری، نشانی درخشان بود. اینان در برنامه‌ریزی نیروی انسانی رسول خدا(ص) اولویت داشتند. در این دیدگاه، مجاهد بر غیر مجاهد برتری داشت و وزیران رسول خدا(ص) همگی اهل جنگ و جهاد بودند (کاشانی، ۱۳۴۶، ج ۴: ۳۱۰).

۳- در استخدام سایر کارکنان در سازمانهای دولتی (در نظام اداری)، حتی در صورت عدم تساوی شرایط می‌توان به عموماً و اطلاعات دلائل مطرح شده تمسک، و اولویت اینارگران را کشف کرد.

۳- مبنای اولویت مستفاد از سیره نبوی و علوی

از نظر علم اصول فقه، سیره اگر به زمان معصوم برگردد، حجیت دارد و در غیر این صورت، حجیت آن ثابت نیست (مظفر، ۱۳۷۰: ۱۶۷). بدیهی است که در زمان پیامبر اکرم(ص) و معصومین(ع)، مزایا و اولویتهایی برای مجاهدان راه حق وجود داشته است؛ از قبیل چهار پنجم از

غنائم جنگی به رزمندگان مختص بود که حتی در صورت نبود غنیمت، جبران مزایای آنها از طریق انفال امام(ع) بود (نجفی، ۱۳۶۷، ج ۲۱: ۲۰۳).

با دقت نظر در نظام اداری مسلمانان مشخص می‌شود، اغلب کسانی که پیامبر بر نواحی حکومت اسلامی به عنوان امیر منصوب کرده بود از یاران و کسانی بودند که در جهاد علیه مشرکان در رکاب پیامبر(ص) بودند (کتانی، بی تا: ۱۱۸). طبق نقل ابن هشام، صهیب بن سنان، ملقب به ابویحیی، که رومی بوده، ابوکتبه فارسی، زید بن حارثه حبشی و ذو مخبر حبشی از جمله کارگزاران پیامبر(ص) بودند که به دلیل سابقه جهاد در راه خدا جزء کارگزاران پیامبر(ص) بودند (ابن هشام، ۱۳۹۱، ج ۲: ۳۲۲). نزدیک به همین مضمون در کتاب الخصال نیز آمده است (مفید، ۱۳۷۹: ۳۳۷). پیامبر(ص) حتی سفیران و نمایندگان گفتگو با یهود را از میان افسران ارشد اسلام (سعد معاذ و سعد عباده) انتخاب می‌کرد (غفوری، ۱۳۸۷: ۱۸۷).

قوامی در بیان نیروهای ارزشی صدر اسلام بیان می‌کند: چهار عنوان «مهاجر» «انصار» «تابعان» و «مجاهدان» منبع و مجموعه ارزشی را تشکیل می‌دهد که تحت عنوان «ایثارگران» جمع می‌شوند و رسول خدا(ص) به نص قرآن کریم به ایشان اولویت و اهمیت می‌داد و سازمان اداری آن حضرت را اینان پر کرده بودند؛ بنابراین، معیار ایثارگرایی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی حکومت و مدیریت اسلامی مورد توجه است (قوامی، ۱۳۹۰: ۱۶۱)؛ به طور مثال جنگ بدر با تمام اوضاع و احوال آن برای مؤمنان ثابت کرد که جهاد نه تنها دستاوردی نظامی است که از جهاد و کوشش در میدان جنگ به دست آمده بلکه علاوه بر اقتدار نظامی دو عنصر شجاعت ذاتی و اهداف متعالی نیز در آن نمایان شده است که بیانگر بعد تربیتی و آموزشی و روحیه قوی از یک سو و تأثیر سازماندهی و در پی آن نقشه میدانی مستند به اطلاعات گسترده و مطالعات عمیق است که به حسن اجرای کار و دقت در اجرا و التزام عملی به هدف منجر می‌شود (عاملی، ۱۴۲۶، ج ۹: ۳۳۵). استفاد از سیره حضرت امیرالمؤمنین(ع) این است که نه تنها بر پرهیز از به کارگیری افراد بزدل تأکید شده بلکه حتی بر «منع مشورت با افراد ترسو تأکید گردیده است» (ابن ابی‌الحدید، ۱۴۰۴، ج ۱۷: ۳۶). امام(ع) در اوصاف فرمانده نمونه در فرمان به مالک اشتر بر شجاعت تأکید زیادی کردند. بعضی از افرادی که از دستور پیامبر(ص) در حدیبیه سرپیچی کردند، سعی کردند که در در فتح خیبر (که احتمال به دست آوردن غنیمت زیادی بود.) به لشکر اسلام بپیوندند؛ اما پیامبر(ص) جلوگیری کرد و فتح خیبر را مختص کسانی دانست که در حدیبیه حضور داشتند تا از غنیمت آن برخوردار شوند؛

چرا که خداوند این پیروزی را نوعی جایزه و جبران و ثواب کسانی قرار داد که در حدیبیه حضور داشتند (حر عاملی، ۱۴۲۶، ج ۱۹: ۱۶۶)؛ در غزوه حمراء الاسد (تعقیب دشمن بعد از جنگ احد) نیز از حضور کسانی که در جنگ احد از جهاد سرباز زدند، جلوگیری کرد (سبحانی، ۱۳۷۵: ۷۸). امام علی (ع) به مالک اشتر توصیه می‌کرد که هر کدام از کارگزاران را به اندازه کردارش پاداش ده (نهج البلاغه، نامه: ۵۳)؛ حتی در تقسیم غنائم، امتیاز کسانی که ایثار بیشتری دارند نیز در نظر گرفته می‌شود؛ به طور مثال «کسی که با اسب به میدان آمده از کسی که پیاده است، سهم بیشتری داشته است» (حرعاملی، بی تا، ج ۷: ۷۹). بدیهی است که در اوضاع فعلی اگر غنیمت، توپ و تانک باشد، نمی‌توان بین ایثارگران تقسیم کرد اما قائل شدن به این امتیازهای ناچیز (اولویت استخدامی) به منظور حل مشکلات مادی و معنوی محذوری ندارد. در سفارش امیرمؤمنان آمده است: «هرگاه کسی از سپاه تو به درجه شهادت رسید و یا کسی از دشمنان در اثر ضرب و جرح دچار گرفتاری شد در این صورت همانند وصی دلسوز و مورد اعتماد، کارهای خانواده آنان را اداره کن تا اثر نبودنش در میان اهل بیت او ظاهر نگردد (نهج البلاغه، نامه ۵۳) از این سیره مستفاد می‌شود که حداقل در گزینش و استخدام باید افراد ایثارگر و پیشقدم در جهاد در اولویت باشند.

۴ - اولویت مستفاد از اجماع

تحصیل چهار پنجم غنائم جنگی، که یکی از امتیازات اختصاصی رزمندگان است و پس از جنگ بین آنها تقسیم می‌شود، امر مسلم و تاریخی است (حر عاملی، ۱۴۲۶، ج ۱۲: ۱۵۷) که بر آن ادعای اجماع شده است. صاحب جواهر در این باره بیان می‌کند: بعد از اینکه یک پنجم غنیمت به عنوان خمس جدا شد، بقیه آن (یعنی چهار پنجم باقیمانده) بین رزمندگانی تقسیم می‌شود که در میدان جنگ حضور داشتند که خلافتی در آن نیافتیم؛ بلکه طوسی در کتاب الغیبه و منتهی و حلی در کتاب تذکره بر این مسئله ادعای اجماع کردند (نجفی، ۱۳۶۷، ج ۲۱: ۱۹۸).

اشکال اول: اگر گفته شود در سیره این امتیاز ویژه مجاهدان (رزمندگان) در صورت جنگ با کفار است، آن هم از غنائم جنگی است اما در صورتی که جنگی، و یا غنیمتی نباشد، چنین امتیازی وجود ندارد و لذا سالبه به انتفای موضوع خواهد بود.

جواب: در این صورت (زمانی که جنگ نباشد) هم از انفال پرداخت می‌شود. شاهد مدعا مکاتبه‌ای است که یکی از یاران امام جعفر صادق (ع) که به نقل از صاحب جواهر آمده است که از امام پرسیده بود:

«قال كتب إلى بعض إخواني أن أسأل أبا عبد الله عليه السلام عن مسائل من السير... للإمام عليه السلام أن ينفل؟ فقال له أن ينفل قبل القتال، فأما بعد القتال والغنيمة فلا يجوز ذلك، لأن الغنيمة قد أحرزت» (نجفی، ۱۳۶۷، ج ۲۱: ۲۰۳): «بعضی از دوستان من با من مکاتبه‌ای کردند و از من خواستند تا از امام صادق(ع) در مورد جنگ سؤال کنم. از او پرسیدم آیا بر امام واجب است برای هزینه‌های لشکریان انفال کند، فرمود خیر قبل از جنگ بر امام واجب است انفال کند اما بعد از آن و در صورتی که غنیمت به دست آمده باشد، جایز نیست».

اشکال دوم: اگر گفته شود که مجاهدان در صورتی از اولویتها و مزایای غنیمت و یا انفال (بیت المال) برخوردارند که در قید حیات باشند؛ بنابراین با شهادت رزمنده، بهره‌وری و برخوردارگی همسر و فرزندان شهید از بیت المال، واجب، و تکلیف امام نیست.

جواب: اولاً این اشکال حتی در فرض ثبوت، خارج از محل بحث است. ثانیاً از نظر فقهی بر امام واجب است که نفقه همسر و فرزندان شهید را تا زمان بلوغ تأمین کند. صاحب جواهر در این باره می‌نویسد:

للإمام عليه السلام أن يلحظ ذرية المجاهدين ويدر عليهم النفقة بعد موت آبائهم إلى أن يبلغوا فيكونوا من المرصدين للجهاد أو من غيرهم، فيجری علی کل حکمه (نجفی، ۱۳۶۷، ج ۲۱: ۲۱۷): «و هم چنین بر امام(ع) واجب است که وضعیت فرزندان شهید را لحاظ کند و نفقه آنها را پس از مرگ پدرشان تا زمان بلوغ و پیوستن به مجاهدان یا غیر آنها تأمین کند. بنابراین هر کدام از آنها حکم پدر (آن گونه که در زمان حیات از بیت‌المال برخوردار بوده‌اند) را دارند. بنابراین به استدلال خدشه‌ای وارد نمی‌سازد. اصولاً در سیره پیامبر(ص) و علی(ع) اهتمام و رسیدگی به خانواده شهیدان جایگاه ویژه‌ای دارد (حر عاملی، ۱۴۲۶، ج ۲۰: ۱۵۳).

۵ - ایثارگری در کلام امام خمینی(ره)

ما از عهده شکر شهدای گرانقدر و شهیدان زنده عزیز و اسرا و مفقودان معظم و بازماندگان و وابستگان به آنان و بالجمله ملت بزرگوار نخواهیم برآمد (ناوندی، ۱۳۹۱: ۶). چنانکه از وصیت امام به دولتمردان در تهذیب نظام از کارگزاران بزهکار و جذب خدمتگزاران شیفته خدمت و نه تشنه قدرت، و سپردن کار به دست مدیران پارسا و مدیران وارسته بویژه از خاندان معظم شهیدان، اسیران، مفقودان، ایثارگران و توجه خاص به جانبازان آشکار می‌شود (جواد آملی، ۱۳۸۴: ۳۲۰).

۶ - نگرش حکومتی به اولویت ایثارگران

در جواب سؤال استفتا از فقهای معاصر و مراجع تقلید، که "آیا اولویت استخدامی رزمندگان، جانبازان و... دارای مبنای فقهی است؟"، عین فتوای فقهای که جوابشان دریافت شده به این شرح است:

به طور کلی ملاک در این گونه امور، قوانین و مقررات حکومتی مربوط می‌باشد و اگر بر طبق مقررات باشد اشکالی ندارد (امام خامنه‌ای). در فرض سؤال به مقتضای قوانین عمل شود (نوری همدانی). نسبت به جعل قانون، اگر مصلحتی این امر را اقتضا کند، مانند تکریم منسوبان آنها که در واقع احترام به خود آنان و فرهنگ آنان است، منعی ندارد. البته باید در مصداقها و چگونگی بزرگداشت، همه جوانب را ملاحظه کرد و نسبت به وظیفه دیگران با توجه به قانونی که در این زمینه وجود دارد، استفاده از این سهمیه منعی ندارد (شیری زنجانی). با توجه به اینکه رزمندگان و جانبازان، خدمات فوق‌العاده‌ای به تمام جامعه اسلامی کرده‌اند، سهمیه‌ها در مقابل خدماتی است که آنها به کل کشور کرده‌اند و مجانی به کسی داده نمی‌شود و آن خدمات برای همه مفید است. باید خدمات آنها را تا جایی که ممکن است جبران کرد؛ لذا در نظر گرفتن سهمیه (درصد محدودی از امتیازها) برای افرادی که با جان و مال خویش در راه حفظ و اعتلای مملکت سرمایه‌گذاری کرده‌اند، کار بیجایی نیست. به علاوه اگر برای آنها امتیازات معقولی قائل نشوند و در آینده کشور اسلامی به خطر بیفتد، ممکن است افراد از رفتن به میدان جنگ خودداری کنند. روایاتی در این زمینه هست که بیانگر «لزوم توجه بیشتر به خانواده‌های شهیدان و ایثارگر» است. حضرت امیر المؤمنین علی (ع) در فرمان خود به مالک اشتر می‌نویسد: «هرگاه کسی از سپاه تو به درجه شهادت رسید و یا شخصی از دشمنان در اثر قتل و جرح به گرفتاری شدید مبتلا شد در این صورت، همانند وصی دلسوز و مورد اعتماد، کارهای خانواده آنان را اداره کن تا اثر نبودنش در میان خانواده او ظاهر نگردد» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). بنابر نظر بعضی فقها اولویت ایثارگران «در مواردی جائز است» (حسینی شاهرودی) که فتوای ایشان را باید بر موردی حمل کرد که مراد ایشان رابطه بین اولویت و ایثار، که عموم و خصوص من وجه است، نظیر انتخاب نمایندگان مجلس که به رای و نظر مستقیم مردم بستگی دارد، اولییتی برای ایثارگران وجود ندارد.

تمام نظریات و فتاوی یاد شده با استفتای پژوهشگر این مقاله از فقها صورت گرفته است. اگر چه استفتا به خودی خود مبین مبنای فقهی اولویتها نیست از مجموع فتاوی بزرگان برمی‌آید که در

نظام جمهوری اسلامی ایران، که قوانین آن پس از تصویب به تأیید شورای نگهبان می‌رسد، این تأیید شورای نگهبان بیانگر وجود مبنای فقهی است؛ به عبارتی دیگر نفس ارجاع فقها به عمل به قوانین و مقررات نوعی تقریر وجود مبنای فقهی است.

۷ - نگرش قانونی به اولویت ایثارگران

مهمترین قوانین استخدامی، که بر اساس مبانی فقهی و نظر فقها پس از پیروزی انقلاب اسلامی به تصویب رسیده است و می‌توان به عنوان مستندات قانونی اولویت ایثارگران ذکر کرد به شرح ذیل است:

- قانون راجع به معافیت آن عده از معلولان انقلاب اسلامی ایران که قادر به کار هستند؛ هم‌چنین افراد خانواده شهدا و معلولان از شرایط «ج» ماده ۱۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۱/۶/۱۶ مجلس شورای اسلامی (معافیت از شرط مدرک تحصیلی دوره ابتدایی است)؛ از شرایط عمده این ماده واحده که در تبصره یک آن آمده این است که دستگاه‌های ذی‌ربط موظفند وسایل سوادآموزی این قبیل افراد را در ضمن خدمت فراهم کنند. افراد استخدام شده نیز موظفند در فاصله چهار سال پایان‌نامه تحصیلات ابتدایی را به دست آورند و در غیر این صورت از ترفیع و اضافه حقوق محروم خواهند بود (ابن علی، ۱۳۸۶: ۶).

- تبصره ۶۰ قانون بودجه سال ۱۳۶۴ کل کشور مصوب مجلس شورای اسلامی: به موجب این قانون استخدام رسمی یا ثابت و غیر رسمی برای تمام مشاغل به استثنای مشاغل آموزشی و بهداشتی و درمانی و... ممنوع است؛ اما بلافاصله در بند (ب) همان تبصره، جانبازان و فرزندان شهدا از ممنوعیت فوق مستثنی شده‌اند.

- قانون الزام دولت جهت استخدام ده درصد از پرسنل مورد نیاز خود از بین جانبازان انقلاب اسلامی و بستگان شهدا مصوب ۱۳۶۴/۱۱/۳ مجلس شورای اسلامی: به موجب این قانون تمام دستگاه‌هایی که به نحوی از بودجه عمومی دولت استفاده می‌کنند، مکلفند ده درصد از کارکنان خود را از بین این عزیزان انتخاب کنند (ابن علی، ۱۳۸۶: ۱۲). البته این قانون با تصویب قانون ذیل منتهی شده است.

- قانون استخدام جانبازان، اسرا... و هم‌چنین افرادی که حداقل نه ماه متوالی یا یک سال متناوب داوطلبانه در جبهه خدمت نموده‌اند. مصوب ۱۳۶۷/۱۰/۷ مجلس شورای اسلامی: از شرایط این قانون در تبصره شش آمده است: موارد اولویت عبارتند از: الف - تعداد شهید، جانباز، مفقود

الاثر و اسیر. ب - مدت خدمت داوطلبانه در جبهه ج - ...

- مصوبه شورای امور اداری و استخدامی کشور درباره معافیت مشمولان قانون استخدام جانبازان و... مصوب ۱۳۶۷/۱۰/۷ از امتحانات تخصصی و ورود آنان به دستگاهها صرفاً از طریق گزینش. از شرایط این مصوبه این است که ورود به دوره‌های آموزشی از امر معافیت مستثنی است.

- قانون اصلاح حداکثر سن داوطلبان استخدام مصوب ۱۳۷۱/۲/۲۲ مجلس شورای اسلامی: سن ورود به خدمت و استخدام که در مقررات استخدامی مربوط پیش بینی شده است با رعایت موارد زیر افزایش می‌یابد:

الف - داوطلبانی که در جبهه‌های نبرد ... خدمت نموده‌اند به میزان مدت حضور در جبهه هم‌چنین مدت زمان بستری شدن و یا استراحت پزشکی رزمندگان داوطلب در اثر مجروحیت در جبهه...
جبهه...

ب - داوطلبانی که در طول جنگ تحمیلی به اسارت دشمن بعثی یا گروه‌های ضد انقلاب در آمده‌اند به میزان اسارت و حضور در جبهه...

- قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش در مورد ایثارگران مصوب ۱۳۷۴/۶/۱۴ مجلس شورای اسلامی: تبصره ۲ ماده ۲ آن قانون که ناظر به فرمان مورخ ۱۳۶۱/۱۰/۱۵ امام خمینی است «ایثارگران در گزینش دارای اولویت می‌باشند...».

- قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۴/۳/۳۱ مجلس شورای اسلامی. طبق ماده ۷ این قانون «به منظور بهره‌برداری مناسب از نیروی کار و حفظ شئون جانبازان، دستگاه‌های مشمول این قانون مکلفند از خدمت ایشان در مشاغلی که متناسب با وضعیت جسمی و روانی بوده و بیانگر توجه معنوی دستگاه ذی‌ربط نسبت به ارزشهای والای این عزیزان باشد، استفاده کند.» از شرایط دیگر آن در ماده ۱۵ آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۳ این قانون آمده است «سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور موظف است نسبت به اختصاص تا پنج درصد (۵٪) از سهمیه استخدامی جانبازان در صورت داشتن شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های دولتی اقدام نماید» (ابن علی، ۱۳۸۶: ۵۷).

نتیجه‌گیری

انتصابات بجا و متکی بر اصول و ضوابط عقلی، دینی و پذیرفته شده، تطبیق شرایط احراز شغل با فرد داوطلب، ارتقا و پیشرفت شغلی و افزایش اثربخشی عملکرد کارکنان و نیز شکوفایی استعدادهای درونی افراد، عوامل اصلی در رسیدن به اهداف سازمان به شمار می‌آید.

۱- تدوین نظام پرداخت به «روش امتیازی» یکی از روشهای رایج و بهینه در مدیریت حقوق و دستمزد و زیر سیستم ارزیابی عملکرد است که در آن، یکی از عوامل و ویژگیهای برجسته فردی مؤثر در ارزیابی شاغل، «تلاش و ایثارگری در راه حفظ کیان نظام جمهوری اسلامی ایران» مطرح شده است. بر این اساس می‌توان این مزیت و عامل را در مدیریت جذب و استخدام به عنوان اولویت نیز در نظر گرفت و این مبنای نظری با مبانی فقهی اولویتهای استخدامی ایثارگران ارتباط معنی‌داری دارد؛ چراکه مبتنی بر بنای عقلاست و بنای عقلا به عنوان یکی از دلایل استنباط احکام در استدلالات فقهی است.

۲- در بعضی از آیات شریفه، اجر و پاداش اخروی مجاهدان نسبت به وانشستگان بیشتر بیان شده است. بنابراین در نظام اداری کشور اسلامی، که با قوانین اسلامی و ولایت و رهبری فقیه، اداره می‌شود و نظام آن باید بر وفق مراد شارع مقدس قدم بردارد، شأن و منزلت این افراد ارزشی باید طوری باشد که مزیتها و اولویتهای آنان لحاظ شود؛ به عبارتی، آیات قرآنی بر فضیلت و برتری دنیوی و اخروی مجاهدان و رزمندگان راه حق دلالت دارد و این فضیلت و شایستگی در صورتی که موجب رضوان باری تعالی و برخورداری از اجر و پاداش و ورود به بهشت برین است، رعایت اولویتهای استخدامی آنان در نظام اداری حکومت اسلامی به طریق اولی خواهد بود.

۳- بعضی از روایات بر برتری و یا وعده نیک و پاداش الهی و رضوان باری تعالی از مجاهدان (رزمندگان) دلالت دارد و این کرامت موعود در نتیجه اطاعت از اوامر پروردگار و عمل با فضیلت جهاد و ایثار است؛ بنابراین بر مبنای این دسته از روایات، فضیلت و برتری و صلاحیت و شایستگی و اولویت این افراد در این دنیا هم به دست می‌آید.

۴- پس از بررسی و غور در گزاره‌های دینی و منابع فقهی (مستفاد از قرآن، سنت، اجماع و عقل) به دلایلی دست می‌یابیم که مبانی اولویت‌های استخدامی را برای ایثارگران ثابت می‌کند؛ بنابراین اختصاص این گونه امتیازها نه تنها واجد دلیل است بلکه به نظر می‌رسد در بعضی زمینه‌ها از

مصادقهای اجرای عدالت است که در سیره و مدیریت نبوی و علوی سابقه آن غیر قابل انکار است.

منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

- ابن ابی‌الحدید، عبدالحمید بن هبه‌الله (۱۴۰۴). شرح نهج البلاغه. تحقیق و تصحیح ابراهیم محمد ابوالفضل. قم: کتابخانه مرعشی نجفی.
- ابن علی، علی اکبر (۱۳۸۶). مجموعه قوانین و مقررات حمایتی اینارگران. ج سوم. تهران: انتشارات مدیریت مؤسسه معین اداره.
- ابن هشام، عبدالملک (۱۴۱۱). السیره النبویه. تحقیق طه عبدالرؤف سعد. بیروت: دار الجیل.
- ابن ادیس، محمد بن احمد (۱۴۱۰). السرائر الحاوی لتحریر الفتاوی. ج دوم. قم: جامعه مدرسین.
- ابن داود، سلیمان بن الشعث (۱۳۹۱). سنن ابی داود. سوریه: دار الحدیث.
- احمد، بن حنبل (بی تا). مسند احمد. بیروت: دار صادر.
- ادیبی سده، مهدی (۱۳۸۱). جامعه‌شناسی جنگ و نیروهای نظامی. تهران: انتشارات سمت.
- اصغری، جمشید (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات صفار.
- انجلا. ام (۱۳۶۹). مدیریت نظامهای حقوق و دستمزد. ترجمه محمد صائبی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- بخاری، محمد بن اسماعیل (۱۴۰۷). صحیح بخاری. تحقیق مصطفی دیب البغا. بیروت: دار ابن کثیر.
- برقی، احمد بن محمد (بی تا). المحاسن. تحقیق سید جلال الدین حسینی. تهران: دار الکتب الاسلامیه.
- بلاغی، محمد جواد (بی تا). الرحله المدرسیه. کربلا: نشر مؤسسه اعلمی.
- بوتول، گستون (۱۳۷۰). جامعه‌شناسی جنگ. ترجمه فریدون سرمد. تهران: نشر معین.
- تصدیقی، محمدعلی (۱۳۸۵). موانع توسعه شایسته سالاری در سازمانهای دولتی ایران و راهکارهای آن. مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته سالاری در سازمانها. تهران: شیوه.
- تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۹۱). نگرشی بر مدیریت اسلامی. ج یازدهم. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی شرکت چاپ و نشر بین الملل.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۴). ولایت فقیه (ولایت، فقاها و عدالت). ج پنجم. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- حجازی، محمد بن محمود (۱۴۱۳). التفسیر الواضح. ج دهم. بیروت: دارالجیل الجدید.
- حر عاملی، محمد بن حسن (بی تا). وسایل الشیعه الی تحصیل الشریعه. تحقیق عبدالرحیم ربانی شیرازی. بیروت: دار احیاء التراث.
- حلی، حسن بن یوسف (۱۴۱۶). تذکره الفقها. قم: مؤسسه آل‌البتیت (ع).

- خمینی، روح الله (۱۳۸۵). **صحیفه امام**. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- دشتی، محمد (۱۳۸۵). **ترجمه نهج البلاغه**. چ دوم. اصفهان: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیر المؤمنین (ع).
- دعایی، حبیب الله؛ عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسط تعهد سازمانی. **پژوهشنامه مدیریت تحول**. ش ۸: ۳۳.
- رونق، یوسف (۱۳۹۰). **مدیریت حقوق و دستمزد**. تهران: انتشارات فرمش.
- زحیلی، وهبه بن مصطفی (۱۴۲۲). **التفسیر الوسیط**. دمشق: دارالفکر.
- زمخشری، محمد بن محمود (۱۴۰۷). **الکشاف**. چ دوم. بیروت: دار الکتب العربی.
- سالم الصفار (۱۳۸۵). **سیره پیامبر در رهبری و انسان سازی**. ترجمه غلامحسین انصاری. چ چهاردهم. تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌الملل.
- سیحانی، جعفر (۱۳۷۵). **فروع ابدیت**. چ یازدهم. قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۹۲). **مدیریت منابع انسانی**. چ هجدهم. تهران: انتشارات سمت.
- شافعی، محمد بن ادریس (۱۴۰۳). **کتاب الام**. چ دوم. بیروت: دار الفکر.
- شهید ثانی، زین الدین بن علی (۱۴۱۰). **شرح لمعه**. قم: انتشارات دوری.
- صراف جوشقانی، حسین؛ قربانزاده کریمی، حمید رضا (۱۳۹۱). **مهندسی سیستم‌های پرداخت حقوق و دستمزد و مزایا**. تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- صفرزاده، حسین و دیگران (۱۳۹۰). **مدیریت منابع انسانی (از تئوری تا عمل)**. تهران: انتشارات دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷). **تفسیر المیزان**. چ پنجم. قم: مؤسسه نشر اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۷). **تفسیر جوامع الجامع**. چ دوم. ترجمه محمد واعظزاده خراسانی و دیگران. مشهد: بنیاد پژوهش‌های آستان قدس رضوی.
- طوسی، محمد بن الحسن (بی تا). **التبیین فی تفسیر القرآن**. تحقیق احمد قصیرالعاملی. بیروت: دار احیاء التراث.
- طوسی، محمد بن الحسن (بی تا). **النهایه**. قم: قدس محمدی.
- عاملی، جعفر مرتضی (۱۴۲۶). **الصحيح من سیره النبی الاعظم (ص)**. چ اول. قم: دار الحدیث للطباعة و النشر.
- عمید، حسن (۱۳۸۸). **فرهنگ عمید**. تهران: انتشارات فرهنگ نما.
- غفاریان، وفا (۱۳۷۹). **شایستگی‌های مدیریتی**. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- غفوری، محمد (۱۳۸۷). **اصول دیپلماسی در اسلام و رفتار سیاسی پیامبر (ص)**. تهران: نشر مهاجر.
- قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۹۰). **مدیریت از منظر کتاب و سنت**. چ پنجم. قم: انتشارات مجلس خبرگان رهبری.

- قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۹۲). *فقه الاداره*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- کاشانی، فتح الله (۱۳۴۶). *منهج الصادقین*. چ سوم. تهران: کتابفروشی اسلامیه.
- کاشانی، فیض (۱۴۱۶). *الوافی*. تحقیق ضیاء‌الدین حسینی. اصفهان: کتابخانه عمومی حضرت امیرالمؤمنین علی(ع).
- کنانی، عبدالحی (بی تا). *نظام الحکومه النبویه المسمی بالتراتب الاداریه*. بیروت: دار الکتب العربی.
- کلانتری، محمد (۱۳۸۶). رابطه سبک زندگی و سلامت برگرفته از سایت نهاد رهبری. *فصلنامه اندیشه تازه در علوم تربیتی*.
- مایکل آرمسترانگ (۲۰۰۶). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی*. چ دوم. ترجمه سید محمد اعرابی و امید مهدیه. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳). *بحار الانوار*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- محمد رشید رضا (بی تا). *تفسیر المنار*. چ دوم. بیروت: دار المعرفه.
- محمد عبده (۱۳۷۰). *شرح نهج البلاغه*. تحقیق شیخ محمد عبده. قم: دار الذخائر.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۵). *یاداشتهای استاد مطهری*. چ چهارم. تهران: انتشارات صدرا.
- مظفر، محمد رضا (۱۳۷۰). *اصول الفقه*. چ چهارم. قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
- معدنی، سعید؛ پیرخانی، علیرضا (۱۳۸۱). *چگونگی تکریم از رزمندگان و ایثارگران در جنگ در سایر ملل*. چ دوم. تهران: نشر شاهد.
- مفید، محمد بن محمد (۱۳۷۹ق). *الخصال*. تصحیح علی اکبر غفاری. قم: مؤسسه علمی و فرهنگی دار الحدیث.
- مقیمی، سید محمد و دیگران (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان. *فصلنامه اخلاق در علوم فناوری*. س دوم. ش ۴ و ۳.
- ناوندی، سیدصادق (۱۳۹۱). *مجموعه قوانین و مصوبات کاربردی ایثارگران*. چ دوم. تحقیق و تصحیح فاطمه اصلاح عرسانی. بی جا: اداره امور ایثارگران.
- نجفی، محمد حسن (۱۳۶۷). *جواهر الکلام*. چ سوم. تهران: دار الکتب الاسلامیه.
- Ashmos, D, & Duchon, D. (2000) Spirituality at work. *journal of management Inquiry*,9(2),134-145.
- Michael,A ,Translated, Aarabi, S, M & Mahdiyeh, A .(2006). *Strategic Human Resources Management*, Tehran: publication of Cutral Reserch Bureau.159
- Thompson, W.(2000)can you train people to be spiritual?. *training and devepment*, 54(12):273-279

