

واکاوی تعاریف مصوبه شورای نگهبان از رجل

مذهبی سیاسی، مدیر و مدبر

هادی طحان نظیف^{*۱}، محمدجواد مطیعی^{**۲}

۱. استادیار گروه حقوق عمومی و بین الملل دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق خصوصی دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۹/۳/۱۱

تاریخ دریافت: ۹۷/۹/۱۴

چکیده

اصل ۱۱۵ قانون اساسی شرایط نامزدهای ریاست جمهوری ایران را احصا کرده است. مدیر، مدبر و رجل مذهبی و سیاسی بودن، از جمله این شرایط است. شورای نگهبان در مقام ارزیابی صلاحیت نامزدهای ریاست جمهوری تعاریف و معیارهای خود از این چهار صفت را طی مصوبه‌ای در راستای عمل به بند ۵-۱۰ سیاست‌های کلی انتخابات، اعلان کرده است. پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی به واکاوی تعاریف ارائه شده در این مصوبه پرداخته است تا ضمن تبیین این مصوبه و توضیح و برطرف کردن نقاط اجمال و ابهام آن، ملاک عمل شورای نگهبان در بررسی چهار صفت مذکور در نامزدهای ریاست جمهوری را شفاف، و مسیر قانونگذاری مجلس شورای اسلامی در این زمینه را هموار سازد. پژوهش حاضر با واکاوی و تحلیل این تعاریف، ابهامات موجود در این تعاریف را حل کرده و در نهایت تنها دو تعبیر به کار رفته در این تعاریف را نیازمند رفع ابهام از طریق قانونگذاری یا تفسیر دانسته است.

واژگان کلیدی: قانون اساسی، شورای نگهبان، انتخابات، انتخاب‌پذیری، شرایط نامزدهای ریاست جمهوری، رجل مذهبی، رجل سیاسی، مدیر و مدبر.

* Email: tahan@isu.ac.ir

نویسنده مسئول

** Email: m.j.motiee@isu.ac.ir

مقدمه

یکی از مهم‌ترین انتخابات در ایران، انتخابات ریاست جمهوری و از مهم‌ترین مسائل مربوط به این انتخابات، مسئله شرایط انتخاب‌پذیری یا صفات انتخاب‌شوندگان است. اصل ۱۱۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران شرایط نامزدهای انتخابات ریاست جمهوری را برشمرده است. از جمله این شرایط مدیر، مدبر و رجل مذهبی و سیاسی بودن است. اما اصل ۱۱۵ درباره تعریف و ملاک تشخیص این چهار وصف سکوت کرده است. از این رو، بند ۵-۱۰ سیاست‌های کلی انتخابات، شورای نگهبان را که بنا بر تصریح بند ۹ اصل ۱۱۰ قانون اساسی، مقام صالح برای تأیید صلاحیت کاندیداهای انتخابات ریاست جمهوری است، به بیان تعریف و ملاک تشخیص چهار صفت مذکور مکلف کرده است. شورای نگهبان در دی‌ماه ۱۳۹۶ مصوبه‌ای را در این خصوص به تصویب رسانده و تعریف خود را از این چهار صفت بیان داشته است. این مصوبه با توجه به اصل ۹۸ قانون اساسی و نظریه تفسیری ۷/۵۳۲۷ مورخ ۱۳۶۹/۸/۲۹ شورای نگهبان، شأن تفسیر قانون اساسی را دارد.^(۱) از این رو این مصوبه نسبت به قانون عادی جایگاه حقوقی بالاتری دارد و بر آن حاکم است. در نتیجه مفاد این مصوبه مستقیماً ملاک عمل قرار می‌گیرد و اگر مجلس تقنین در این زمینه را لازم بداند، نمی‌تواند از چارچوب این مصوبه خارج شود یا با مفاد آن مخالفت ورزد. پس بی‌شک تبیین این مصوبه علاوه بر شفاف‌سازی عمل شورای نگهبان در زمینه بررسی صفات مدیر، مدبر و رجل مذهبی و سیاسی در نامزدهای انتخابات ریاست جمهوری، مسیر تقنین مجلس در این زمینه را با روشن‌سازی نقاط سکوت و ابهام این مصوبه هموار می‌کند. پژوهش حاضر قصد دارد به تبیین، بررسی و تحلیل این مصوبه بپردازد تا فواید مذکور در جهت شفاف‌سازی عمل شورای نگهبان و هموارسازی تقنین را محقق سازد. از این رو از حیث هدف، پژوهشی بنیادی-کاربردی است. این پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی به ماده ۱ مصوبه دی‌ماه ۱۳۹۶ شورای نگهبان که حاوی تعریف شورای نگهبان از چهار صفت مدیر، مدبر و رجل مذهبی و سیاسی است، می‌پردازد. البته پیش از این پژوهش‌هایی با هدف تبیین صفات مذکور در اصل ۱۱۵ قانون اساسی و بیان شرایط انتخاب‌پذیری برای مقام ریاست جمهوری ایران انجام گرفته‌اند که در یک دسته‌بندی کلی در دو گروه می‌گنجند. دسته اول این پژوهش‌ها در مقام تطبیق شرایط انتخاب‌شوندگان در انتخابات ریاست جمهوری ایران با سایر کشورها^(۲) و دسته دوم ناظر بر یک یا چند وصف مذکور در اصل ۱۱۵ قانون اساسی‌اند و دکتین‌های موجود در خصوص این اوصاف را بررسی و نقد می‌کنند.^(۳) اما در زمان انجام این دو دسته پژوهش‌ها مصوبه مذکور هنوز به تصویب شورای نگهبان نرسیده بوده است. از این رو همه پژوهش‌های

پیشین در مقام بحث نظری هستند. اما از آنجا که مصوبه مذکور شأن اجرایی دارد، پایانی عملی بر آن بحث‌های نظری است؛ به این معنا که پژوهش‌های پیشین در پی پاسخگویی به این پرسش بوده‌اند که «باید چه برداشتی از صفات مذکور در اصل ۱۱۵ قانون اساسی بشود؟» به عبارت دیگر «بهترین برداشت و بهترین ملاک برداشت ممکن از صفات مذکور در اصل ۱۱۵ چیست؟». اکنون شورای نگهبان برداشت خود را از چهار صفت مدیر، مدبر، رجل سیاسی و مذهبی در قالب یک مصوبه اعلام کرده است و این برداشت شورای نگهبان چنانکه اشاره شد، ملاک عمل خواهد بود. در نتیجه پژوهش حاضر که به تبیین این مصوبه می‌پردازد، متعرض بحث‌های صرفاً نظری پیشین که با این مصوبه اعتبار عملی خود را از دست داده‌اند، نمی‌شود، بلکه شامل واکاوی این تعاریف در مصوبه قطعی اعلامی شورای نگهبان است که هم ملاک عمل شورای نگهبان است و هم چارچوب آن برای تقنین عملی مجلس لازم‌الاتباع است؛ به عبارت دیگر، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این پرسش است که «برداشت شورای نگهبان از اوصاف مذکور در اصل ۱۱۵ قانون اساسی که ملاک عمل خواهد بود به‌طور دقیق چیست؟» یا «مفهوم دقیق‌تر عباراتی که شورای نگهبان در تعاریف خود از این چهار صفت به‌کار برده است چیست؟». طبعاً با بررسی و واکاوی تعاریف چهارگانه این مصوبه شورای نگهبان، موارد مبهم و نیازمند استفسار از شورای نگهبان یا قانونگذاری توسط مجلس نیز مشخص خواهند شد. پس پژوهش حاضر در مواردی که نتواند ابهام موجود در تعاریف شورای نگهبان از چهار صفت مذکور را با تحلیل و تدقیق خود رفع کند، متذکر لزوم تفسیر آن توسط شورای نگهبان یا تقنین در رابطه با آن توسط مجلس می‌شود. بدیهی است که برای روشن کردن مسیر عمل به این مصوبه شورای نگهبان، در دسترس بودن تحلیل و تبیینی جامع از تعاریف این مصوبه ضروری است و پژوهش حاضر می‌کوشد تا چنین امر مهمی را محقق سازد. در این زمینه هر کدام از بخش‌های پژوهش حاضر به تحلیل و واکاوی تعریف شورای نگهبان از یکی از این چهار صفت پرداخته است. در هر بخش از این پژوهش، ابتدا تعریف موردنظر شورای نگهبان بیان شده و سپس تحلیل و واکاوی می‌شود و نقاط ابهام آن به همان ترتیبی که عبارات در تعاریف ذکر شده‌اند، بررسی و ابهامات موجود در صورت امکان حل می‌شود.

۱. رجل مذهبی

متن تعریف: «رجال مذهبی، رجالی هستند که آگاهی لازم به دین اسلام و مذهب تشیع داشته و تدین و تقیدشان به انجام شعائر و مناسک دینی در زندگی فردی و اجتماعی از برجستگی ویژه‌ای برخوردار باشد، به‌گونه‌ای که در میان مردم به این خصوصیت، شناخته و مشهور باشند.»

در خصوص معنای واژه «رجل» دو نظر مختلف وجود دارد. مطابق نظر اول «رجل» به معنای مردان است و شامل زنان نمی‌شود (هاشمی، ۱۳۷۵، ج ۳: ۳۲۷). اما براساس نظر دوم «رجل» به معنای چهره‌های شاخص و برجسته است (موسوی بجنوردی، ۱۳۷۶: ۳). شورای نگهبان در تعریفی که از رجال مذهبی ارائه کرده است، از اعلان موضع خود نسبت به معنای «رجل» خودداری کرده است. ممکن است دلیل این خودداری این بوده باشد که شورای نگهبان می‌خواسته در این مصوبه صرفاً به چهار مفهوم رجل مذهبی و سیاسی و مدیر و مدبر بپردازد، از این‌رو متعرض مسئله دیگری نشده است. البته به دلیل اینکه موضع شورای نگهبان در خصوص معنای «رجل»، بر تعاریف «رجال مذهبی» و «رجال سیاسی» تأثیرگذار بوده، و اینکه با پذیرش یکی از این دو معنا سرنوشت امکان یا عدم امکان ریاست جمهوری زنان در ایران مشخص می‌شود، بهتر بود شورای نگهبان در این زمینه اعلام نظر کند.

۱-۱. آگاهی و عمل

عبارت «آگاهی لازم به دین اسلام و مذهب تشیع» می‌تواند بیانگر سطوح مختلفی از آگاهی باشد. این آگاهی می‌تواند در حد عقاید یک مؤمن و احکام مبتلابه، یا همراه با تحصیل دروس حوزوی، یا حتی تا حد اجتهاد باشد. اما با تدقیق بیشتر درمی‌یابیم که اجمال این عبارت خللی در تعریف ایجاد نمی‌کند، زیرا در چنین عمومی که امر دایر بین اقل و اکثر باشد و قرینه‌ای بر اکثر وجود نداشته باشد، بنا بر اقل گذاشته می‌شود (مظفر، ۱۳۹۳، ج ۱: ۱۵۳)؛ یعنی همان سطح اول که آگاهی در حد احکام مبتلابه و عقاید اولیه اسلام و مذهب تشیع باشد، تا حدی که عرفاً به چنین شخصی «مؤمن» گفته شود (عمیدزنجانی، ۱۳۶۶، ج ۱: ۳۲۴). رویه شورای نگهبان در تأیید صلاحیت نامزدهای ریاست جمهوری از ابتدای انقلاب تاکنون نیز همین را تأیید می‌کند (عمیدزنجانی، ۱۳۶۶، ج ۱: ۳۲۴). مطابق با عبارت «و تقیدشان به انجام شعایر و مناسک دینی»، لازم است که داوطلبان ریاست جمهوری علاوه بر آگاهی لازم به دین اسلام و مذهب تشیع، تقید به عمل به این احکام و عقاید هم داشته باشند. در نتیجه فقط مسلمانان، و از میان مسلمانان فقط شیعیان می‌توانند برای کاندیداتوری ریاست جمهوری تأیید صلاحیت شوند. «شیعه» اعم از شیعه دوازده‌امامی و غیردوازده‌امامی است و شامل دسته‌های مختلفی مانند زیدیه نیز می‌شود (شهید ثانی، ۱۳۹۲، ج ۱: ۵۴۷). اصل ۱۱۵ قانون اساسی صریحاً و اصل ۱۲۱ به صورت ضمنی بیان می‌دارند که یکی از شرایط ریاست جمهوری اعتقاد به مذهب رسمی کشور است، که در اصل ۱۲ قانون اساسی الی‌الابد مذهب جعفری اثنی‌عشری به‌عنوان مذهب رسمی کشور تعیین شده است. در نتیجه از میان شیعیان هم فقط شیعیان اثنی‌عشری امکان تأیید صلاحیت شدن دارند.

۱-۲. شهرت

آگاهی و اعتقاد به اسلام و مذهب تشیع و حتی تقید عملی به این احکام و اعتقادات کافی نیستند، بلکه مطابق تعریف شورای نگهبان از «رجال مذهبی»، نامزدها باید «به این خصوصیت شناخته و مشهور باشند». با آمدن این قید، تعریف شورای نگهبان از رجل مذهبی تکمیل می‌شود، چراکه تا پیش از این قید، مفهوم «مذهبی» در تعریف تبیین شده و اکنون نوبت آن بوده است که تعریف متعرض رجل بودن رجل مذهبی هم شود. قید مذکور بیانگر معنای عام «رجل» یعنی شهره بودن نزد مردم است. وجود عقاید شیعه اثنی عشری در فرد یک امر درونی و غیرقابل بررسی مستقیم است. اما تعریف حاضر بروز بیرونی این اعتقاد را در تمام ابعاد و حالات قابل بررسی شامل می‌شود؛ یعنی هم آگاهی کافی و هم تقید و التزام عملی و هم شهره بودن به این تقید.

آگاهی و تقید داوطلب به دین اسلام و مذهب تشیع باید «در میان مردم» شهره باشد. در این تعریف قیدی برای «مردم» نیامده است. قرینه لفظی یا لبی دیگری هم دال بر این تقیید وجود ندارد. در نتیجه اطلاق موجود در تعریف این را می‌رساند که مقصود از «مردم»، تمام مردم کشورند؛ نه فقط شیعیان اثنی عشری که هم‌کیشان داوطلب‌اند و نه فقط مردم محل سکونت داوطلب. اما باید توجه داشت که از میان مردم کشور فقط برخی از آن‌ها تقیدات عملی داوطلب را دیده‌اند و شهرت داوطلب به صفات مذکور در تعریف در میان سایر مردم کشور، براساس قضاوت عرفی خواهد بود. قضاوتی که اعم از حاصل اخبار دو شاهد عادل و اخبارهای دیگری که عرفاً ظن‌آورند، است. هرچند ممکن است فقط اخبار حداقل دو شاهد عادل را در این زمینه بپذیریم. اما در هر صورت قدر متیقن این است که باید عده‌ای عادل تقیدات دینی داوطلب را «در زندگی فردی و اجتماعی» دیده باشند و اخبار ظن‌آوری از این تقیدات و اعتقادات کنند. سایر مردم کشور هم براساس اخبار این عده و سایر قراین موجود به مذهبی بودن این فرد پی‌می‌برند، تا جایی که این شهرت به حدی برسد که عرفاً داوطلب به این صفات در کشور شهره محسوب شود.

۲. رجل سیاسی

متن تعریف: «رجال سیاسی، رجالی هستند که قدرت تحلیل و درک آن‌ها از مسائل و پدیده‌های سیاسی به جهت آگاهی عمیقشان از مسائل سیاسی اجتماعی اعم از داخلی و بین‌المللی و حضورشان در صحنه‌های سیاسی به‌نحوی باشد که همواره مصالح نظام اسلامی و معیارهای اصیل انقلابی در عملکرد آن‌ها لحاظ شده باشد، به‌گونه‌ای که در میان مردم به این خصوصیت، شناخته و مشهور باشند».

طبعاً رجل سیاسی بودن، به معنای تصدی امور سیاسی یا داشتن تحصیلات در علوم سیاسی نیست، بلکه مقصود اصل ۱۱۵ از رجل سیاسی چیز دیگری است (عمیدزنجانی، ۱۳۶۶، ج ۱: ۳۲۵). اکنون به تبیین تعریف شورای نگهبان از رجل سیاسی می‌پردازیم.

۲-۱. مشاهده، درک و تحلیل و عمل

«قدرت تحلیل و درک» مذکور در تعریف، بی‌شک بعد از مرحله مشاهده امکان‌پذیر است؛ مشاهده دقیق مسائل و پدیده‌ها. تا زمانی که یک مشاهده صحیح و کامل به دست نیاید، تحلیل و درک صحیحی هم وجود نخواهد داشت. اگر هم از داوطلب، بروز بیرونی خوبی بدون مشاهده صحیح و کامل دیده شود، قدرت تحلیل و درک او ارزیابی نشده است، زیرا شخصی که در مقام ارزیابی تحلیل و درک داوطلب است، باید بداند ورودی داده‌های داوطلب چگونه بوده تا بتواند ارزیابی صحیحی داشته باشد. پس برای سنجش قدرت تحلیل و درک داوطلب لازم است مشاهده او هم بررسی شود. از طرفی رئیس قوه مجریه باید از اوضاع و احوال کشور به خوبی مطلع باشد تا بتواند کشور را به خوبی اداره کند (Mulgan, ۲۰۰۹: ۱۲۵). در نتیجه داوطلب انتخابات ریاست جمهوری باید از مشاهدات خوبی برخوردار بوده باشد تا در نظر شورای نگهبان توانایی احراز این مقام را داشته باشد. در تعریف حاضر بررسی مشاهدات نیز مورد نظر شورای نگهبان بوده است. نحوه بیان این مطلب در تعریف به این صورت است که گویا گفته شده است: قدرت تحلیل و درک ... به سبب مشاهده صحیح و کامل ... این طرز بیان، هم بررسی مرحله مشاهده داوطلب را از قلم نینداخته و هم ترتیب این مراحل را که ابتدا مشاهده و سپس تحلیل و درک براساس آن مشاهده رخ می‌دهد، مدنظر قرار داده است.

درباره عطف موجود در عبارت «و حضورشان در صحنه‌های سیاسی» دو احتمال وجود دارد: ۱. این عبارت عطف به «قدرت تحلیل و درک» است. در نتیجه گویا گفته شده است: «قدرت تحلیل و درک آن‌ها ... و حضورشان در صحنه‌های سیاسی». این یعنی حضور در صحنه‌های سیاسی به عنوان مرحله بعد از ادراک است و بروز عملی بینش سیاسی فرد علاوه بر ادراک و تحلیل او باید بررسی شود تا در صورت صحت، تأیید صلاحیت شود. پس براساس این دیدگاه، شورای نگهبان باید رجل سیاسی بودن فرد را طوری بررسی کند که به صحت تحلیل و ادراک و رفتار سیاسی نامزد پی ببرد که این احتمال ضعیف است؛ زیرا دلیل عقلایی بررسی رفتار سیاسی فرد، دستیابی به قدرت تحلیل و درک اوست. ۲. این عبارت عطف به «آگاهی عمیقشان از مسائل سیاسی» است. در نتیجه این حضور نشانه رفتار سیاسی فرد نیست، بلکه بخشی از فرایند مشاهده است؛ یعنی این نامزد تا حدی در میادین داخلی و بین‌المللی سیاسی

حضور دارد که امکان کسب اطلاعات اولیه و مشاهده دقیق میدانی برایش فراهم بوده است و عرفاً چنین شخصی باید دارای آگاهی سیاسی بالایی باشد. پس این عطف بیانگر مجال‌های ممکن برای کسب آگاهی سیاسی بهتر و مشاهده دقیق توسط داوطلب است.

در قسمت «به‌نحوی باشد که...» این عبارت بیانگر یک نتیجه است؛ به این معنا که این عبارت بیان می‌کند که نتیجه مشاهده و تحلیل و درک مذکور، این نحو عملکرد است. به بیان دیگر، باید مشاهده و تحلیل و درک داوطلب به‌گونه‌ای باشد که عملکرد مذکور در ماده را از او شاهد باشیم و این عملکرد بروز رفتاری سلامت مشاهدات و تحلیل‌ها و ادراکات فرد است. اما اگر این عبارت را در ارتباط با عبارات قبلی‌اش و دو نظر مذکور در بند قبل این پژوهش ببینیم، در این‌جا نیز به دو برداشت متفاوت می‌رسیم؛ برداشت اول این است که تحلیل و درک و عملکرد به‌دلیل مشاهدات درست داوطلب، در وضعیت خوبی هستند و این مناسب بودن عملکرد مذکور وقتی فهمیده می‌شود که «به‌نحوی باشد که...». برداشت دوم از این قرار است که تحلیل و عملکرد فرد به‌دلیل مشاهداتش مناسب است، که این مشاهدات شامل مشاهدات حاصل از حضور کافی او در صحنه‌های سیاسی داخلی و خارجی است و این مناسب بودن تحلیل و درک را از صحت عملکرد فرد تشخیص می‌دهیم. بنابر دلایل مذکور در بند قبل برداشت اول صحیح نیست و نظر صائب، نظر دوم است.

در توضیح بیشتر برداشت دوم باید گفت که آنچه در شورای نگهبان بررسی می‌شود دو دسته است: دسته اول مورد بررسی مستقیم است، یعنی خود این موارد تحت بررسی مستقیم شورای نگهبان قرار می‌گیرند. این دسته شامل دو مورد است: ۱. امکان مشاهده صحیح و دقیق، از جمله حضور داوطلب در میادین سیاسی و اجتماعی داخلی و خارجی. به‌گونه‌ای که شخصی با این میزان حضور در عرصه‌های سیاست داخلی و خارجی امکان مشاهده دقیق و کافی داشته باشد. ۲. عملکرد فرد در عرصه سیاست؛ یعنی موضع‌گیری‌ها و رفتار سیاسی فرد که همان بروز عملی و بیرونی تحلیل و درک بالایی اوست. اما دسته دوم مورد بررسی غیرمستقیم شورای نگهبان قرار می‌گیرد. دسته دوم شامل قدرت تحلیل و درک داوطلب است. قدرت تحلیل و درک یک شخص جزء مسائل درونی اوست و پی بردن به صحت آن ممکن نیست، مگر با بررسی یک واسطه که همان بروز بیرونی تحلیل و درک شخص است، یعنی شورای نگهبان با بررسی عملکرد سیاسی فرد به این مسئله پی می‌برد که قدرت تحلیل و درک داوطلب در چه حدی است و آیا تحلیل و درک این شخص صحیح و مناسب مقام ریاست جمهوری است یا نه.

رعایت مصالح نظام اسلامی و معیارهای اصیل انقلابی از نقاط عطف این تعریف و مؤید نظر پذیرفته شده در این پژوهش است، زیرا رعایت مصالح نظام اسلامی و معیارهای اصیل انقلابی مواردی هستند که در خودشان این معنا را که رفتار سیاسی فرد بیانگر قدرت تحلیل و درک اوست نهفته دارند، زیرا رفتار سیاسی فردی که مشاهدات صحیح و کافی داشته عرفاً به این سبب صحیح و مناسب شده که مصالح نظام اسلامی و معیارهای اصیل انقلابی را در مرحله تحلیل و درک خود مدنظر قرار داده است. پس رفتار سیاسی فرد باید به گونه‌ای باشد که عرفاً پی برده شود که تحلیل و درک صحیحی داشته است. در حقیقت گویا شورای نگهبان تحلیل و درکی از مصالح نظام اسلامی و معیارهای اصیل انقلاب داشته و انتظار دارد که یک رجل سیاسی با توجه به سابقه و جایگاه فعلی‌اش در جامعه و فضای سیاست به گونه‌ای عمل کند که این مصالح و معیارها در عملکردش رعایت شود. پس شورای نگهبان جایگاه فرد را در جامعه و سیاست می‌بیند و تحلیل و درک صحیح را بر این جایگاه اعمال می‌کند و برای داوطلبی با چنین جایگاهی می‌سنجد که عملکرد صحیح چنین شخصی چگونه باید باشد و به الگویی برای این شخص می‌رسد که این الگو همان رفتار سیاسی مناسب برای شخصی با آن جایگاه مشخص است. سپس عملکرد سیاسی انجام گرفته توسط داوطلب را بررسی می‌کند و با الگوی عملکرد مطلوب می‌سنجد. اگر عملکرد سیاسی داوطلب به الگوی مطلوبی که شورای نگهبان برای شخصی با جایگاه او در نظر گرفته است در حدی نزدیک باشد که شورای نگهبان بتواند بگوید عملکرد سیاسی و در نتیجه قدرت تحلیل و درک سیاسی او مناسب است، این شخص تا این مرحله مورد تأیید است. اما اگر عملکرد داوطلبی با الگوی ترسیم شده توسط شورای نگهبان تطابق کافی نداشته باشد، داوطلب مورد تأیید نیست و رد صلاحیت می‌شود. البته این امر، نافی بررسی مرحله شکل‌گیری مشاهدات داوطلب نیست.

۲-۲. شهرت

در پایان این تعریف نیز شناخته شده بودن داوطلب به صفات بیان شده در تعریف، مدنظر قرار گرفته است؛ یعنی اگر شخصی امکان مشاهدات دقیق و قدرت تحلیل و درک بالا و عملکرد سیاسی مناسبی داشته باشد، ولی به این صفات نزد مردم شناخته شده نباشد، نمی‌تواند تأیید شود. این نکته خود بیانگر امر بسیار حیاتی در تأیید و رد صلاحیت نامزدهای ریاست جمهوری است. آن امر مهم این است که هر سابقه شغلی و اجتماعی‌ای برای تأیید صلاحیت داوطلب کافی نیست، زیرا اگر شخصی این صفات را داشته باشد، بی‌شک رفتار سیاسی‌اش طبق جایگاه اجتماعی و سیاسی‌اش در جامعه بوده، وگرنه عملکردش مناسب نبوده است. پس

اگر این جایگاه به اندازه کافی رفیع بوده باشد، طبیعتاً نزد مردم نیز به این صفات شناخته می‌شده است. در نتیجه فقط داوطلبانی رجل سیاسی محسوب و تا این جا تأیید صلاحیت می‌شوند که هم صفات مذکور در تعریف را داشته باشند و هم شأن سیاسی‌شان در جامعه در حدی بالا بوده باشد که نزد مردم به این صفات شناخته شده باشند.

در این تعریف نیز مانند تعریف قبلی، شورای نگهبان از اعلام نظر خود در خصوص معنای لفظ «رجل» خودداری کرده است. درحالی که بهتر بود نظر خود را در این زمینه به روشنی بیان کند. در ضمن در این تعریف هم لفظ «مردم» به طور مطلق بیان شده است و قابل محدود کردن به عده‌ای از مردم کشور نیست. تفصیل بحث در خصوص «رجل» و «مردم» در این تعریف نیز همان است که در بخش قبل بیان شد.

تا این جا تعریف شورای نگهبان از دو مفهوم رجال مذهبی و رجال سیاسی را مورد بررسی و تدقیق قرار دادیم. نکته مهم در تفاوت این دو ویژگی با سایر ویژگی‌های داوطلبان ریاست جمهوری در اصل ۱۱۵ قانون اساسی، این است که می‌توان این دو صفت را جنس و سایر صفات را فصل داوطلبان ریاست جمهوری دانست؛ توضیح بیشتر آنکه این دو صفت صفات پایه و اساسی هر داوطلب قابل تأیید صلاحیت برای ریاست جمهوری است و در بررسی صلاحیت داوطلبان ریاست جمهوری ابتدا باید این صفات و سپس سایر صفات بررسی شوند. پس این دو ویژگی اساسی‌ترین و مهم‌ترین ویژگی‌های نامزدهای صالح برای ریاست جمهوری است (عمیدزنجانی، ۱۳۶۶، ج ۱: ۳۲۳ و ۳۲۴).

۳. مدیر

متن تعریف: «مدیر، شخصی است برخوردار از شایستگی‌های ذاتی و اکتسابی لازم از نظر دانش و مهارت، شخصیت و نگرش‌های فردی و تجربه که توانایی شناخت و استفاده بهینه از منابع انسانی و مادی در کشور را با رعایت حداکثر بهره‌وری و در راستای مأموریت، رسالت و اهداف کلان نظام و ارزش‌های حاکم بر جامعه داراست و سوابق او حاکی از موفقیت وی در صحنه‌های مدیریتی کلان باشد».

تعریف شورای نگهبان از مدیر، به دلیل داشتن سابقه پژوهشی قبلی در علم مدیریت، نسبت به تعاریف رجل مذهبی و سیاسی از وضعیت مناسب‌تری برخوردار است. این تعریف نقاط ابهام کمتری نسبت به دو تعریف گذشته دارد و کمتر اختلاف‌نظرها را برمی‌انگیزد. البته همین سابقه پژوهشی سبب می‌شود که مجال نقد مبتنی بر پژوهش‌های سابق، در این تعریف فراهم‌تر باشد. نکات شایان توجهی در این تعریف به کار رفته است که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

۳-۱. توانایی‌های ذاتی و اکتسابی

اولین نکته در این تعریف تقسیم شایستگی‌های مدیریتی نامزد ریاست جمهوری به شایستگی‌های ذاتی و اکتسابی است. این نکته بسیار ظریف بوده و با روح قانون اساسی که توانایی مدیریت ریاست جمهوری توسط نامزد را مدنظر قرار داده است، همخوانی دارد. تصور این نکته که استعداد‌های بروزیافته اشخاص مختلف، متنوع و مختلف‌اند، مانند تصدیق آن است. یکی از این استعدادها که به‌طور ذاتی در برخی اشخاص بروز می‌یابد، توانایی اداره کردن اشخاص یا اموال است (غلامی، ۱۳۸۸: ۹۵ و ۹۶؛ رضائیان، ۱۳۹۰: ۲۳ و ۲۴). از طرفی مسائلی مانند تجربه و دانش و مهارت‌های عملی مدیریتی، اکتسابی‌اند و فقط با سابقه قوی مدیریتی به‌دست می‌آیند (غلامی، ۱۳۸۸: ۹۵ و ۹۶؛ ماکسول، ۱۳۸۷: ۱۰). آنچه در اصل ۱۱۵ موردنظر مقنن است، مدیر بودن نامزد برای مقام ریاست جمهوری است؛ یعنی داوطلبی تأیید صلاحیت می‌شود که توانایی مدیریت کردن در این سطح را داشته باشد؛ فارغ از اینکه این توانایی مدیریت را وام‌دار استعداد‌های ذاتی خود است یا مهارت‌های اکتسابی‌اش. چنانکه برخی، «مدیر» را فارغ از توانایی‌های ذاتی و اکتسابی‌اش تعریف می‌کنند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۷؛ غلامی، ۱۳۸۸: ۱۱-۱۴). در این تعریف به‌خوبی به این نکته اشاره شده است.

در عبارت «از نظر...» مطلب جدیدی افزوده نشده، بلکه مصادیق شایستگی‌های مدیریتی ذاتی و اکتسابی ذکر شده است. دانش و مهارت و تجربه شایستگی‌های اکتسابی، و شخصیت و نگرش فردی، ترکیبی از شایستگی ذاتی و اکتسابی‌اند. اگر اشکال شود که در فهم و تشخیص توانایی‌های مدیریتی ذاتی، ملاک‌دهی سخت و تقریباً غیرممکن است و این مسئله، پای سلیقه شخصی اعضای شورای نگهبان را به میدان بررسی صلاحیت نامزدها باز می‌کند، پاسخ داده می‌شود که طبعاً مدیر بودن در سطح ریاست جمهوری هرگز با توانایی‌های صرفاً ذاتی به‌دست نمی‌آید؛ چنانکه مصادیق نام‌برده در تعریف نیز هیچ‌کدام ذاتی صرف نیستند. در گذشته نظریه غالب در علم مدیریت، وجود برخی صفات ذاتی مشترک میان مدیران و رهبران را پذیرفته بود (۲۰۷ & ۲۰۶: Doherty & Horne, ۲۰۰۲; ۳۳۳: Shafritz & Russell, ۲۰۰۰). اما با انجام برخی تحقیقات^(۴) نظریات جدیدی شکل گرفت که براساس آن‌ها، وجود برخی صفات ذاتی مشترک میان مدیران نفی شد و مجموعه‌ای از صفات ذاتی و اکتسابی به‌عنوان عامل موفقیت مدیران شناخته شد (۲۰۷: Doherty & Horne, ۲۰۰۲; ۴۴۴: Shafritz & Russell, ۲۰۰۰). در ضمن در پایان این تعریف نیز به سابقه موفقیت نامزد در مدیریت کلان اشاره شده است که باید در نامزد

موجود باشد تا تأیید صلاحیت شود و این، تأییدی بر لزوم وجود مهارت‌های اکتسابی در داوطلبان انتخابات ریاست جمهوری است.

۳-۲. نحوه اداره

شورای نگهبان در ادامه تعریف خود به چند توانایی اشاره می‌کند که باید در نامزد ریاست جمهوری وجود داشته باشد. اول از همه توانایی شناخت منابع است (Mulgan, ۲۰۰۹: ۱۲۵). منابعی که مطابق این تعریف و به‌طور بدیهی شامل منابع انسانی و مادی است (رضائیان، ۱۳۹۰: ۷). مطابق با یافته‌های علم مدیریت، منابع اعم از منابع انسانی، مالی و حقوق‌اند (مولودی، ۱۳۹۲: ۲۹۶ و ۲۹۷؛ ۲۰۰۲: ۳۰۹؛ Doherty & Horne, ۲۰۰۲: ۳۰۹)؛ منابع حقوقی نیز شامل قوانین و مقررات مرتبط و همچنین انواع حقوق قابل تمتع مجموعه است (رضائیان، ۱۳۹۰: ۲۱۵ - ۲۲۰). البته می‌توان با دیدی جامع‌نگرتر، به‌جای منابع حقوقی قائل به منابع اطلاعاتی شد (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۹). تعریف حاضر نیز هر سه نوع منابع را در برمی‌گیرد، زیرا منابع مادی شامل منابع مالی و حقوق هستند. اما در توضیح توانایی شناخت این منابع باید گفت که هر مدیری باید از منابع و ظرفیت‌های موجود در مجموعه تحت مدیریتش آگاهی کافی داشته باشد (Shafritz & Russell, ۲۰۰۰: ۳۳۵؛ Mulgan, ۲۰۰۹: ۱۲۵؛ Doherty & Horne, ۲۰۰۲: ۳۰۹). یعنی باید داشته‌های اولیه مجموعه را بداند تا بتواند مجموعه را به‌درستی مدیریت کند و به اهداف برساند، چراکه بدیهی است که در هندسه مدیریت هر مدیر سه عامل داشته‌های اولیه، مسیر و هدف وجود دارند (غلامی، ۱۳۸۸: ۱۱ و ۱۴) که برای ترسیم مسیر از داشته‌ها به اهداف و به تبع آن مدیریت مجموعه برای پیش رفتن در این مسیر نیاز است که هم هدف مجموعه مشخص باشد و هم داشته‌ها تا یک مدیر بتواند در مرحله میانی یعنی هدایت مجموعه در مسیر صحیح، توان مدیریت خود را به نمایش بگذارد (مولودی، ۱۳۹۲: ۱۴؛ ۶۶؛ Shafritz & Russell, ۲۰۰۰). توانایی بعدی که در این تعریف به‌درستی به آن اشاره شده، توانایی استفاده از این منابع و داشته‌ها برای رسیدن به اهداف مجموعه است؛ این یعنی اجرایی کردن مسیر، زیرا گاهی نظریه‌پردازانی به داشته‌ها آگاهی دارند و می‌توانند با این آگاهی خود، مدیریت یک مدیر را نقد کنند، اما چه‌بسا خودشان توانایی اجرای تحلیل‌های خود را نداشته باشند و خود نیز به این عدم توانایی اجرایی‌سازی در خودشان واقف باشند (Mulgan, ۲۰۰۹: ۱۲۵). این نکته ظریف همان تفاوت دو عرصه نظری و عملی است. اما این استفاده از منابع، طبق تعریف نمی‌تواند سلیقه‌ای و به هر شکل ممکن، ولو نامناسب باشد، بلکه باید «بهینه» و «با رعایت حداکثر بهره‌وری» باشد. در حقیقت باید مسیری که مدیر ترسیم و سپس مجموعه را طبق آن مدیریت می‌کند، نزدیک‌ترین و بهترین مسیر باشد.

مسیری که هم بهینه است و در استفاده از منابع، هدررفتی ندارد و هم در حداکثر بهره‌وری است و بهترین خروجی را از منابع به دست می‌آورد. البته بهتر بود شورای نگهبان، در ذیل این تعریف، ملاک خود برای سنجش بهره‌وری را مطرح می‌کرد، زیرا از طرفی سنجش بهره‌وری در امور خدماتی امری دشوار است (ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۹: ۸۳) و از طرف دیگر، صرف سنجش بهره‌وری، برای تشخیص مطلوبیت یا عدم مطلوبیت عملکرد، کافی نیست و باید الگوی ایده‌آلی متصور باشد تا مطلوب بودن یا نبودن بهره‌وری مورد بررسی، از میزان تطابق با آن الگو فهم شود (ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۹: ۸۵).

۳-۳. قلمرو مدیریت

گاهی مدیر یک مجموعه خودش وظیفه هدف‌گذاری برای مجموعه را بر عهده دارد. برنامه‌ریزی، در علم مدیریت اساسی‌ترین وظیفه مدیر پنداشته می‌شود (غلامی، ۱۳۸۸: ۴۶؛ رضائیان، ۱۳۹۰: ۹۰). اما رئیس‌جمهور اسلامی ایران همواره باید اسناد بالادستی نظیر قانون اساسی و سیاست‌های کلی نظام را مدنظر قرار دهد. تعریف شورا در ادامه به این موضوع هم توجه دارد. در عبارت «در راستای...» به اهداف مدیریتی رئیس‌جمهور به‌گونه‌ای اشاره شده است که اهداف مدیریتی او را به اسناد بالادستی مرتبط می‌سازد و این از نقاط قوت این تعریف است. شورای نگهبان در این تعریف دست رئیس‌جمهور را برای تعیین اهداف مدیریتی‌اش باز نگذاشته و چارچوبی را برای او مشخص کرده، لذا متذکر این امر شده است که اهداف و برنامه‌های رئیس‌جمهور در چارچوب اهدافی است که اسناد بالادستی، قانون اساسی و سیاست‌های کلی، و به تبع آن‌ها قانون عادی برای مجموعه نظام اجرایی کشور تعیین می‌کنند. نحوه بیان این اهداف، یعنی «مأموریت، رسالت و اهداف کلان نظام و ارزش‌های حاکم بر جامعه»، بیانگر این است که شورای نگهبان به این امر مهم و اساسی توجه داشته است. با اشاره به اهدافی که رئیس‌جمهور باید دولت را برای رسیدن به آن‌ها مدیریت کند، یک امر ضمنی دیگر روشن می‌شود و آن اینکه رئیس‌جمهور باید در سطحی از مدیریت باشد که بتواند مجموعه را به این اهداف برساند. به بیان دیگر، هر مدیری توانی دارد و اهداف مجموعه تحت مدیریت او می‌تواند تا سطح معینی که درخور توان آن مدیر است، تعریف شوند و بالاتر از آن اهداف برای مدیر و به تبع او، مجموعه دست‌نیافتنی است. در نظام جمهوری اسلامی ایران هدف‌گذاری کلان برای نظام، در حیطه وظایف و اختیارات رئیس‌جمهور نیست (اصول ۱۱۰ و ۵۸ قانون اساسی). پس نمی‌توان اهداف را به تناسب توان یک مدیر ضعیف

پایین آورد. در نتیجه رئیس‌جمهور باید از میان افرادی انتخاب شود که توان مدیریت کردن دولت تا سطح اهداف کلان تعیین شده توسط مراجع مربوطه را داشته باشند. در پایان این تعریف به داشتن سابقه کلان مدیریتی توسط نامزد و همچنین موفقیت وی در این سابقه اشاره شده است. در تعریف شورای نگهبان منظور از مدیریت کلان روشن نشده است. به نظر می‌رسد از چهار راه می‌توان خلأ فقدان تعریف دقیق از مدیریت کلان در این مصوبه را پر کرد: ۱. استفسار از شورای نگهبان، ۲. تقنین مجلس، ۳. عرف و ۴. بررسی دکترین علم مدیریت. از طرفی نیز صرف داشتن چنین سابقه‌ای کافی نیست و طبق تعریف شورای نگهبان، شخص باید در این سابقه مدیریتی کلان خود، موفق هم بوده باشد. وجود این قید در تعریف ضروری بوده است، زیرا اشخاصی که در گذشته به خوبی از پس یک مدیریت کلان برنیامده باشند، عدم شایستگی خود برای آن پست مدیریتی کلان را به نمایش گذاشته‌اند. از این رو به نظر می‌رسد که برای مقام ریاست جمهوری نیز شایسته نیستند، زیرا ریاست جمهوری مطابق فحوای اصل ۶۰ و اصول ۱۳۳ تا ۱۳۷ قانون اساسی بعد از رهبری کلان‌ترین مقام مدیریتی در نظام جمهوری اسلامی است. در نتیجه قطعاً مدیر ناموفق در پست مدیریتی کلان نمی‌تواند مدیری در سطح ریاست جمهوری به حساب آید؛ خواه مدیریت کلان ناموفق او ریاست جمهوری بوده باشد یا غیر آن.

علاوه بر نقدهای مذکور در ضمن بحث، یعنی عدم ملاک‌دهی شورای نگهبان از بهره‌وری و مدیریت کلان، دو نقد دیگر به تعریف حاضر وارد است؛ یکی اینکه شورای نگهبان در تعریف خود از مدیر، صفات ذاتی و اکتسابی را از هم جدا کرده و مثال‌هایی هم برای هر کدام از این دو دسته صفات، بیان می‌کند. اینکه شورای نگهبان به اهمیت هر دو دسته صفات توجه داشته و این نکته را مدنظر قرار داده است که قدرت مدیریت مدیر، حاصل هر کدام از این دو دسته که باشد اهمیتی ندارد و مهم حصول توان بالای مدیریتی داوطلب است، نکته مثبتی است. اما شورای نگهبان می‌توانست همانند علمای علم مدیریت، اصلاً تقسیم صفات به ذاتی و اکتسابی را وارد تعریف نکند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۷) و با اطلاق در بیان، صدر تعریف را خلاصه‌تر سازد، زیرا در هر صورت، تعریف شورای نگهبان از مدیر، مبتنی بر نتیجه، یعنی حصول توان بالای مدیریتی داوطلب است و اصلاً تقسیم صفات به ذاتی و اکتسابی در تعریف، لازم نبوده است. نقد دیگری که به این تعریف وارد است، مربوط به تفاوت دو اصطلاح علمی «مدیر» و «رهبر» است. در علم مدیریت، بین «مدیر» و «رهبر» تفاوت‌هایی وجود دارد و عمده این تفاوت‌ها به این مسئله بازمی‌گردد که کار «مدیر» حفظ وضع موجود است و کار «رهبر» ارتقای مجموعه و دستیابی به اهداف بالاتر (غلامی، ۱۳۸۸: ۹۳ - ۹۵). با توجه به روح قانون اساسی و اصولی مانند اصل ۳ که به بیان وظایف دولت جمهوری اسلامی برای نیل به اهداف اسلامی می‌پردازد

و همچنین اصول فصل نهم قانون اساسی، می‌توان هر دو وظیفه را بر عهده رئیس‌جمهور دانست. بهتر بود شورای نگهبان برای غنای بیش‌تر تعریفش از مدیر و همچنین برای قابلیت بررسی دقیق‌تر هر کدام از دو وصف علمی «مدیر» و «رهبر» در داوطلبان، به تمایز و تفاوت این دو اصطلاح، در تعریف اشاره می‌کرد.

۴. مدیر

متن تعریف: «مدیر، شخصی است که از توانایی پیش‌بینی و عاقبت‌اندیشی نسبت به امور، مبتنی بر عقلانیت و دانش صحیح برای اداره امور کشور برخوردار باشد و در بحران‌ها قدرت حل مشکلات و برون‌رفت از آن‌ها را به نحو شایسته داشته باشد».

دو مفهوم «مدیر» و «مدبر» هر یک تعریف کلی‌تری دارند که شورای نگهبان تعریف خود را از آن‌ها محدود به تعریفی کرده است که صرفاً شامل اشخاص دارای شایستگی احراز صلاحیت شدن برای نامزدی انتخابات ریاست جمهوری اسلامی ایران می‌شود و این دقیقاً مطابق با روح حاکم بر اصل ۱۱۵ قانون اساسی که همین صفات را بدون قید ذکر کرده و مستعمل‌فیه آن قطعاً دارا بودن این صفات در سطح ریاست جمهوری است و همچنین مطابق با وظیفه محوله به شورای نگهبان در بند ۵-۱۰ سیاست‌های کلی انتخابات است.

با توجه به آنچه در بند قبل بیان شد، شورای نگهبان در این تعریف ابتدا به تعریف مدبر به‌طور عام پرداخته و سپس با قیودی این تعریف را محصور در مورد خاص کرده است. «مدبر» در زبان عربی اسم فاعل از مصدر «تدبیر» است. برای واژه «تدبیر» دو معنای متفاوت در زبان عربی ذکر شده است: ۱. کسی که در عاقبت کار اندیشه می‌کند، ۲. کسی که امور را حل و فصل می‌کند و کارها را پیش می‌برد (گروه نویسندگان، ۱۳۹۲: ۴۴۳). با این حساب «مدبر» دو معنا خواهد داشت: ۱. عاقبت‌اندیش و ۲. شخص دارای قدرت حل مشکلات. در زبان فارسی نیز همین دو معنا برای «تدبیر» ذکر شده‌اند (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۴: ۵۷۳۱ و ۵۷۳۲). با دقت در تعریف حاضر می‌بینیم که شورای نگهبان در تعریف خود از «مدبر» هر دو معنای آن را مدنظر قرار داده است. در نتیجه شورای نگهبان شخصی را «مدبر» می‌داند که هم عاقبت‌اندیشی بجا و هم توان حل مشکلات متناسب با مقامی را که می‌خواهد به آن دست یابد، داشته باشد.

اکنون شورای نگهبان با اضافه کردن قیودی بر تعریف خود از مدبر در معنای عام، شخصی را که در سطح ریاست جمهوری مدبر باشد، معرفی می‌کند. اولین قید در این زمینه این است که دوران‌اندیشی شخص باید مبتنی بر عقلانیت و دانش صحیح کشورداری باشد. بیان این قید، پیش‌بینی‌های

غیرعقلانه و ناصواب را از تعریف خارج می‌کند و از نقاط قوت تعریف است. «دانش صحیح برای اداره کشور» هم اشاره‌ای مجدد به همان سابقه مدیریت کلان در تعریف «مدیر» است. در پایان این تعریف به توانایی نامزد در حل شایسته مشکلات در شرایط بحران اشاره شده است. شاید بهتر بود که این قسمت از تعریف مدبر، که ذیل مدیر بودن نامزد به آن پرداخته شده بود، دوباره مطرح نشود، زیرا تصمیم‌گیری یا همان حل مسئله، یکی از توانایی‌هایی است که هر شخص حائز صفت «مدیر» باید دارا باشد (غلامی، ۱۳۸۸: ۵۹ - ۶۳؛ رضائیان، ۱۳۹۰: ۵۷ - ۸۹)، تا جایی که برخی مدیریت را فرایند تصمیم‌گیری تعریف می‌کنند (غلامی، ۱۳۸۸: ۵۹). اما در پاسخ باید گفت که شاید به سبب اهمیت والای این شاخه از توانایی مدیریتی نامزد، چنین بیان مجدد و مؤکدی رخ داده است و قسمت دارای همپوشانی تعاریف مدیر و مدبر، در هر دو تعریف اشاره شده‌اند.

نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به واکاوی تعریف شورای نگهبان از چهار صفت مدیر، مدبر و رجل مذهبی و سیاسی پرداخته شد. در این مقاله تعاریف شورای نگهبان از هر کدام از این صفات در بخش‌های مجزا بررسی و تحلیل شد و نقاط روشن آن تبیین و نقاط سکوت و ابهام آن‌ها روشن شد. در این میان، تعریف شورای نگهبان از «رجل مذهبی» و «رجل سیاسی» دارای نقاط اجمال بیشتری بود که در بیشتر موارد با تدقیق بیشتر در تعریف، اجمال برطرف و احتمالات قوی‌تر از احتمالات ضعیف‌تر تمییز داده شد. البته در مواردی که سکوت یا اجمال وجود دارد، می‌توان از شورای نگهبان درخواست استفسار کرد یا اینکه از مجلس خواست تا با تقنین در آن مورد، خلأ موجود را پر کند. در مجموع می‌توان گفت که تنها دو تعبیر «رجل» و «مدیریت کلان» نیازمند رفع ابهام از طریق قانونگذاری مجلس یا استفسار از شورای نگهبان هستند و مابقی ابهامات موجود در این تعاریف با تدقیق و بررسی بیشتر قابل حل بوده‌اند. همچنین در برخی موارد تعریف شورای نگهبان، بسیار ظریف بوده و نکاتی در تعریف مدنظر شورا قرار گرفته‌اند که آن را در زمره تعاریف فنی و همه‌جانبه قرار داده است. از این رو تعاریف شورای نگهبان از «مدیر» و «مدبر» به مراتب تعاریف دقیق‌تر و فنی‌تری محسوب می‌شوند. به همین سبب در خصوص این دو وصف، بیشتر از رفع ابهام، به بیان استدلال‌ها و شرح نکات فنی موردنظر شورای نگهبان پرداخته شده است. در این پژوهش تلاش شده است که تعاریف موردنظر شورای نگهبان از چهار صفت رجل مذهبی، رجل سیاسی، مدیر و مدبر، شفاف و مسیر مجلس برای قانونگذاری در این زمینه هموار شود. امید است که پژوهش حاضر پلی بین اسناد بالادستی، شامل قانون اساسی و سیاست‌های کلی نظام و این مصوبه شورای نگهبان، با

قوانین آینده مجلس در خصوص صفات چهارگانه مذکور شود.



یادداشت‌ها

۱. نظریه تفسیری ۷/۵۳۲۷ مورخ ۱۳۶۹/۸/۲۹ شورای نگهبان: «...اصولاً نظریاتی که در ارتباط با قانون اساسی از سوی شورای نگهبان ابراز شده، در صورتی که تصریح نشده باشد که مشورتی است طبق اصل ۹۸ قانون اساسی اعلام شده و تفسیری است».
۲. اهم این مقالات شامل این موارد است:
 - ۱) تقی‌زاده، جواد (۱۳۸۵)، «شرایط عام انتخاب‌پذیری در انتخابات سیاسی»، پژوهشنامه حقوق و علوم سیاسی، ش ۲ و ۳، صص ۵۵-۸۴
 - ۲) تقی‌زاده، جواد (۱۳۸۵)، «شرایط خاص انتخاب‌پذیری در انتخابات سیاسی»، حقوق اساسی، ش ۶ و ۷، صص ۵۷-۸۰
 - ۳) بزرگمهری، مجید (۱۳۸۵)، «بررسی تطبیقی انتخاب‌کنندگان و انتخاب‌شوندگان در نظام انتخاباتی ریاست جمهوری ایران و فرانسه»، حقوق اساسی، ش ۶ و ۷، صص ۴۵-۵۶
 - ۴) رنجبر، وحید (۱۳۸۴)، «مطالعه تطبیقی شرایط داوطلبان ریاست جمهوری»، مجلس و راهبرد، ش ۴۶، صص ۶۳-۷۴
۳. اهم این مقالات شامل موارد زیر است:
 - ۱) رستمی، ولی؛ موسی‌پور، میثم (۱۳۹۰)، «تحلیل حقوقی اصل ۱۱۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در خصوص شرایط رئیس‌جمهور»، فصلنامه حقوق، دوره ۴۱، ش ۱، صص ۲۲۵-۲۴۰
 - ۲) حبیب‌زاده، توکل؛ اصل‌زعیف، و امیرحسین (۱۳۹۳)، «تأملی در باب شرط رجل مذهبی سیاسی در خصوص رئیس‌جمهور»، دانش حقوق عمومی، دوره ۳، ش ۸، صص ۲۳-۴۴
 - ۳) دانشور، فائزه (۱۳۹۶)، «تأملی حقوقی بر معنای رجال در اصل ۱۱۵ قانون اساسی»، پژوهشنامه زنان، دوره ۸، ش ۲، صص ۴۱-۶۳
۴. در ابتدا پژوهشگرانی مانند Bowden وجود صفات ذاتی مشترکی میان مدیران برجسته و موفق را عامل موفقیت آنان معرفی کردند که از این نظریات در علم مدیریت، به Personality approaches تعبیر می‌شود (Bowden, 2006: 206; Doherty & Horne, 1960-1949; 1926). اما با انجام تحقیقات جدیدی این دوران پایان یافت. دو پژوهشگر شاخص که در پایان یافتن این دوران نقش داشته و اکتسابی بودن صفات مدیران موفق را اثبات نمودند عبارت بودند از Bird Jennings و Bird. نشان داد که تنها ۵ درصد از صفات ذاتی مدیران موفق که در پژوهش‌های پیش از او کشف شده بودند بین آن پژوهش‌ها مشترک بودند (Doherty & Horne, 2002: 207).

منابع

الف: فارسی و عربی

۱. ابطحی، سید حسین؛ کاظمی، بابک (۱۳۷۹)، بهره‌وری، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چ دوم.
۲. ارسطا، محمدجواد (۱۳۸۷)، «ولایت زن»، حقوق اسلامی، دوره ۵، ش ۱۸، صص ۱۱۵-۱۴۲.
۳. اسماعیلی، محسن؛ طحان‌نظیف، هادی (۱۳۸۷)، «تحلیل ماهیت نهاد سیاست‌های کلی نظام در حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران»، پژوهشنامه حقوق اسلامی، دوره ۹، ش ۲۸، صص ۸۷-۱۲۰.
۴. امامی‌میبدی، علی (۱۳۹۰)، کارایی و بهره‌وری از دیدگاه اقتصادی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، چ اول.
۵. آندرین، چارلز (بی‌تا)، زندگی سیاسی و تحولات اجتماعی، مهدی تقوی، بی‌جا: انتشارات مؤسسه عالی علوم سیاسی و امور حزبی.
۶. بارکر، جوئل آرتور (۱۳۸۲)، هنر کشف آینده، نغمه خادم‌باشی، تهران: انستیتو ایزایران، چ دوم.
۷. بزرگمهری، مجید (۱۳۸۵)، «بررسی تطبیقی انتخاب‌کنندگان و انتخاب‌شوندگان در نظام انتخاباتی ریاست جمهوری ایران و فرانسه»، حقوق اساسی، ش ۶ و ۷، صص ۴۵-۵۶.
۸. پروین، خیراله؛ مبصری، بهنام (۱۳۹۶)، «بررسی نسبت میان هرمنوتیک حقوقی و آرای تفسیری شورای نگهبان»، مطالعات حقوق عمومی، دوره ۴۷، ش ۲، صص ۳۷۷-۴۱۰.
۹. تقی‌زاده، جواد (۱۳۸۵[الف])، «شرایط خاص انتخاب‌پذیری در انتخابات سیاسی»، حقوق اساسی، ش ۶ و ۷، صص ۵۷-۸۰.
۱۰. ----- (۱۳۸۵[ب])، «شرایط عام انتخاب‌پذیری در انتخابات سیاسی»، پژوهشنامه حقوق و علوم سیاسی، ش ۲ و ۳، صص ۵۵-۸۴.
۱۱. تقی‌زاده، جواد؛ نجابت‌خواه، مرتضی؛ ذاکرعباسی، میثاق (۱۳۹۶)، «امکان‌سنجی صلاحیت مقررات‌گذاری شورای نگهبان»، فقه و حقوق اسلامی، دوره ۸، ش ۱۵، صص ۱-۲۰.
۱۲. جاوید، محمدجواد (۱۳۹۴)، مبانی حقوق عمومی در اسلام: (حقوق اساسی و حقوق سیاسی در قرآن کریم)، تهران: مخاطب، چ اول.

۱۳. چیت‌ساز، احسان (۱۳۹۰)، الگوی شایستگی مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، تهران: دفتر مطالعات فرهنگی و برنامه‌ریزی اجتماعی وزارت علوم تحقیقات و فناوری.
۱۴. حبیب‌زاده، توکل؛ اصل‌زعیم، امیرحسین (۱۳۹۳)، «تأملی در باب شرط رجل مذهبی سیاسی در خصوص رئیس‌جمهور»، دانش حقوق عمومی، دوره ۳، ش ۸، صص ۲۳ - ۴۴.
۱۵. حق‌وردی‌طالقانکی، مریم (۱۳۹۱)، مؤلفه‌های رهبری بصیر آموزشی با تأکید بر آموزه‌های دینی، تهران: دانشگاه امام صادق(ع)، چ اول.
۱۶. دانشور، فائزه (۱۳۹۶)، «تأملی حقوقی بر معنای رجال در اصل ۱۱۵ قانون اساسی»، پژوهشنامه زنان، دوره ۸، ش ۲، صص ۴۱ - ۶۳.
۱۷. داوری‌اردکانی، رضا (۱۳۹۳)، علم، اخلاق و سیاست، تهران: سخن، چ اول.
۱۸. دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳)، لغت‌نامه، زیر نظر دکتر محمد معین و دکتر سید جعفر شهیدی، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، چاپ اول از دوره جدید، ج ۴.
۱۹. دیلتز، رابرت (۱۳۷۷)، ان‌ال‌پی و رموز موفقیت در مدیریت و رهبری، مهدی قراچه‌داغی، بی‌جا: نشر البرز، چ اول.
۲۰. رایینز، استیفن؛ دی‌سنزو، دیوید (۱۳۹۳)، مبانی مدیریت، سیدمحمد اعرابی و محمد رضوانی‌فر، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چ اول.
۲۱. رستمی، ولی؛ موسی‌پور، میثم (۱۳۹۰)، «تحلیل حقوقی اصل ۱۱۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در خصوص شرایط رئیس‌جمهور»، فصلنامه حقوق، دوره ۴۱، ش ۱، صص ۲۲۵ - ۲۴۰.
۲۲. رضائیان، علی (۱۳۹۰)، اصول مدیریت، تهران: سمت، چ بیست‌ودوم.
۲۳. رنجبر، وحید (۱۳۸۴)، «مطالعه تطبیقی شرایط داوطلبان ریاست جمهوری»، مجلس و راهبرد، ش ۴۶، صص ۶۳ - ۷۴.
۲۴. رنگریز، حسن (۱۳۹۲)، مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی، تهران: انتشارات دانشگاه علوم اقتصادی، چ اول.
۲۵. رنگریز، حسن؛ محرابی، جواد (۱۳۹۳)، تئوری‌های مدیریت پیشرفته، قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، چ سوم.
۲۶. رنی، آستین (۱۳۷۴)، حکومت: آشنایی با علم سیاست، لیلا سازگار، تهران: مرکز نشر دانشگاهی، چ اول.
۲۷. ساعتچی، محمود (۱۳۸۷)، روان‌شناسی مدیریت، تهران: ویرایش، چ اول.

۲۸. سجادی، سیداحمد (۱۳۹۰)، مدیران و فرماندهان شایسته (دوره چهار جلدی)، تهران: دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، چ اول.
۲۹. شریعتی، روح‌الله (۱۳۹۴)، انتخابات از نگاه فقه، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، چ اول.
۳۰. شهبازی، خیراله (۱۳۸۲)، «بررسی شرایط انتخاب‌شوندگان در حقوق ایران»، مجلس و راهبرد، ش ۳۸، صص ۱۷۵-۱۹۲.
۳۱. طحان‌نظیف، هادی (۱۳۹۶)، «شرح بند ۱ اصل یکصد و دهم قانون اساسی»، شرح قانون اساسی - فصل هشتم - رهبر، زیر نظر عباسعلی کدخدایی، تهران: پژوهشکده شورای نگهبان، چ اول، ج ۱.
۳۲. عاملی‌جبعی (شهید ثانی)، زین‌الدین (۱۳۹۲)، الروضة البهیة فی شرح اللمعة الدمشقیة، قم: انتشارات دارالعلم، چ دوم، ج ۱.
۳۳. علاقه‌بند، علی (۱۳۷۵)، مدیریت عمومی، تهران: نشر روان، چ اول.
۳۴. عمیدزنجانی، عباسعلی (۱۳۶۶)، فقه سیاسی، تهران: امیرکبیر، چ اول، ج ۱.
۳۵. غفاریان، وفا (۱۳۷۹)، شایستگی‌های مدیریتی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی، چ اول.
۳۶. غلامی، مسعود (۱۳۸۸)، مبانی مدیریت، تهران: ارگ، چ اول.
۳۷. فتحی‌آشتیانی، علی (۱۳۷۷)، مقدمه‌ای بر روان‌شناسی سیاسی، تهران: مؤسسه انتشارات بعثت، چ اول.
۳۸. فرج‌وند، اسفندیار (۱۳۹۵)، مبانی مدیریت دولتی، تبریز: فروزش، چ نهم.
۳۹. قلیچ‌لی، بهروز (۱۳۹۵)، توسعه شایستگی مدیران: رهبری، تهران: صفار، چ اول.
۴۰. قوامی، سیدمصصام‌الدین (۱۳۹۴)، فقه‌الاداره، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چ اول، ج ۲.
۴۱. کاظمی، سیدعلی‌اصغر (۱۳۷۶)، اخلاق و سیاست، تهران: قومس، چ اول.
۴۲. گروه نویسندگان (۱۳۹۲)، المنجد فی اللغة العربیة المعاصرة، تهران: استقلال، چ دوم.
۴۳. ماکسول، جان (۱۳۷۹)، ۲۱ قانون انکارناپذیر رهبری، شهین آقازاده، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، چ اول.
۴۴. ----- (۱۳۸۷)، آنچه هر رهبری باید بداند، علی یاراحمدی، تهران: نشر افکار، چ اول.
۴۵. ----- (۱۳۸۴)، صفت‌های بایسته یک رهبر، عزیز کیاوند، تهران: نشر فرا.
۴۶. مظفر، محمدرضا (۱۳۹۳)، اصول‌الفقه، قم: دارالعلم، چ دوم، ج ۱.

۴۷. منتظری، محدثه؛ منتظری، زین‌العابدین (۱۳۹۳)، مطالعه تطبیقی در مدیریت: مقایسه تئوری‌های مدیریت از دیدگاه امام علی(ع)، تهران: آذین مهر، چ دوم.
۴۸. منکر، جاستین (۱۳۸۹)، هوش اجرایی؛ شیوه‌های کاربردی مدیران موفق، علی قربان‌زاده، اصفهان: فرهنگ مردم، چ اول.
۴۹. موسوی‌بجنوردی، سید محمد (۱۳۷۶)، «زنان و ریاست جمهوری»، مجله زنان، ش ۳۵.
۵۰. مولودی، داوود (۱۳۹۲)، مبانی مدیریت نوین در جامعه اسلامی، تهران: اسرار دانش، چ اول.
۵۱. نی‌نوس، برت (۱۳۷۷)، رهبری بصیر؛ مفهومی جذاب از هدایت برای سازمان شما، محمد ازگلی و برزو فرهی، تهران: دانشگاه امام حسین(ع) مؤسسه چاپ و انتشارات، چ اول.
۵۲. وبر، ماکس (۱۳۶۸)، دانشمند و سیاستمدار، احمد نقیب‌زاده، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
۵۳. هاشمی، سید محمد (۱۳۷۵)، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، قم: مجتمع آموزش عالی قم، چ دوم، ج ۲.
۵۴. یآوری، اسداله (۱۳۹۶)، «بررسی صلاحیت نامزدهای انتخابات توسط شورای نگهبان: تأملی دیگر»، تحقیقات حقوقی، دوره ۲۰، ش ۸۰، صص ۲۱۳-۲۳۸.
۵۵. یوکل، گری (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری در سازمان‌ها، محمد ازگلی و قاسم قنبری، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین(ع)، چ اول.

ب: لاتین

۱. Bird, C. (۱۹۴۰), **Social Psychology**, New York: Appleton-Century-Crofts.
۲. Bowden, A. O. (۱۹۲۶), "A study of the personality of student leaders in colleges in the United States", **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, Vol ۲۱, Issue ۲, PP. ۱۴۹-۱۶۰.
۳. Doherty & Horne, Tony L. & Terry (۲۰۰۲), **Managing Public Services-Implementing Changes**, New York: Routledge, ۱st Edition.
۴. Jennings, E. E. (۱۹۶۱), "An Anatomy of leadership", **Human Resource Management**, Vol ۱, Issue ۱, PP. ۱-۹.
۵. Kessler, Frank (۱۹۲۲), **The Dilemmas of Presidential Leadership**, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
۶. Mulgan, Geoff (۲۰۰۹), **The Art of Public Strategy**, New York: Oxford University Press, ۱st Edition.
۷. Shafritz & Russell, Jay M. & Edward W. (۲۰۰۰), **Introducing Public Administration**, New York: Addison Wesley Longman, Inc., ۲nd Edition.