

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	درآمد
۱	پیشگفتار
۳	مقدمه
۸	اهمیت و ضرورت ایده «قاضی تراز» جمهوری اسلامی ایران
۱۴	مبانی نظری
۱۸	پیشینه موضوع
۲۹	سازماندهی پژوهش
۳۱	فصل اول: آسیب‌شناسی آموزش عالی رشته حقوق در اصلاح فرایند تربیت قاضی متخصص
۳۱	مقدمه
۳۱	۱-۱ عدم اشتغال‌آفرینی برنامه درسی کنونی مقطع کارشناسی رشته حقوق
۳۴	۲-۱ روزآمد نبودن برنامه درسی
۴۷	۳-۱ اشکالات قوانین و مقررات مشاغل حقوقی، مؤثر در چالش‌های اشتغال
۵۰	۴-۱ تأثیر نارسایی حمایت حقوقی از اخلاق پژوهش بر ضعف برنامه‌ریزی درسی در رشته حقوق
۵۷	فصل دوم: جذب، گزینش، آموزش و پایش قضات نظام‌های حقوقی اسلامی، ...
۵۷	مقدمه
۶۲	۱-۲ امکان‌سنجی فقهی حقوقی قضاوت زنان
۶۲	۱-۱-۲ تأمل انتقادی در ادله منع قضاوت زنان
۶۹	۲-۱-۲ نیاز مبرم حقوقی - قضایی به قضاوت زنان
۷۱	۲-۲ اهمیت جواز قضاوت غیرمجتهدان
۷۹	۳-۲ معیارهای گزینش و جذب قاضی در حقوق فراملی
۸۲	۱-۳-۲ اسناد بین‌المللی پیرامون هنجارهای استخدام و عملکرد قاضی
۸۳	۲-۳-۲ حقوق کشورهای منتخب در مطالعه تطبیقی درباره ضوابط جذب و پایش قضات
۱۰۵	فصل سوم: اصلاح برنامه آموزشی تحصیلی و کارآموزی قضایی در راستای الگوی ...
۱۰۵	مقدمه

صفحه	عنوان
۱۰۶	۱-۳ جستاری در نارسایی‌های آموزش و مهارت دانش‌آموختگان حقوقی
۱۰۸	۲-۳ تحول نظام آموزش قضات در جوامع دانش‌مدار؛ مبانی نظری و رهیافت‌های جهانی-بومی
۱۱۱	۳-۳ بایسته‌های تحول در آموزش در افق «الگوی قاضی تراز»
۱۱۲	۱-۳-۳ ارتقای برنامه درسی رشته علوم قضایی و گرایش‌های جدید حقوق در ...
۱۱۵	۲-۳-۳ آموزش داده‌کاوی آماری
۱۲۳	۳-۳-۳ بهره‌گیری از هوش مصنوعی در پیش‌بینی ریسک رویدادهای جرم
۱۲۸	فصل چهارم: بایسته‌های اصلاح شاخص‌های گزینش و پایش قضات؛ به‌سوی ترسیم ...
۱۲۸	مقدمه
۱۳۰	۱-۴ نقش‌آفرینی اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران در مفهوم‌سازی «قاضی تراز»
۱۳۸	۲-۴ آسیب‌های نقص اجرای برنامه‌های راهبردی و برنامه‌های عملیاتی قوه قضائیه؛ ...
۱۳۸	۱-۲-۴ ضعف درک مشترک از مفاهیم مدیریت راهبردی
۱۳۸	۲-۲-۴ نداشتن توجه کافی به واحدهای صف (دادگستری استان‌ها)
۱۳۹	۳-۲-۴ کم‌توجهی به نوع هماهنگی و همکاری مسئولین اصلی و همکار در اجرای برنامه
۱۳۹	۴-۲-۴ ضعف ارتباط برنامه با بودجه
۱۴۰	۵-۲-۴ ضعف انسجام شاخص‌های ارزیابی عملکرد قوه قضائیه
۱۴۵	۳-۴ نیاز به اعتبارسنجی معیارهای «قاضی تراز» در پرتوی رویکرد شایستگی منابع انسانی
۱۵۳	۴-۴ اصلاح پرسش‌های فرم‌های گزینش و اصلاح نحوه تحقیقات و تکمیل فرم‌ها
۱۵۷	۱-۴-۴ به‌سوی تقویت روشمندی گزینش عقیدتی - سیاسی
۱۵۹	۲-۴-۴ اهمیت جایگزینی «آزمون‌های روان‌سنجی اشتغال» با آزمون‌های کنونی ...
۱۶۹	برآمد
۱۶۹	نتایج و پیشنهادها
۱۷۲	منابع
۱۷۲	الف) فارسی
۱۸۳	ب) عربی
۱۸۴	ج) انگلیسی

درآمد

پیشگفتار

جروم فرانک^۱ (۱۸۸۹-۱۹۵۷)، قاضی دادگاه تجدیدنظر و از حقوق‌دانان و نویسندگان تأثیرگذار امریکا بود که نقش مهمی در جنبش رئالیسم حقوقی داشت. از آثار وی می‌توان به حقوق و ذهن مدرن^۲ (۱۹۳۰)، دادگاه در هنگام رسیدگی^۳ (۱۹۴۹) و بی‌گناه^۴ (۱۹۵۷) اشاره کرد. او در پژوهش درباره «عدالت مبتنی بر قاضی» که خوانش دیگری از «عدالت شرقی» نامید، با طرح «نظریه عدالت محمدی»^۵ تبیین کرد که قضات کشورهای مقید به عدالت محمدی، بیش از قضات فرانسه، آلمان و انگلستان از امیال خود رهیده‌اند؛ آنان عدالت را آشکارا در دروازه شهر و هنگام روز و براساس استنباط خود [براساس نظام ادله اقناع وجدانی، نه ادله عینی ظاهری] اجرا می‌کنند. مختصری از دیدگاه فرانک درباره «نظریه قاضی شرقی» - که روزه‌ای از خودباوری ما به طراحی الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران از آن سرچشمه می‌گیرد - به شرح ذیل است:

قاضی قاضی دادگاه محمد (ص) است، که در آن تصمیمات براساس قوانین اسلام (شریعت) اتخاذ می‌شوند. براساس احکام اسلامی، قاضی باید مذکر، آزاد، بالغ، مسلمان، زیرک، مستقل، قادر به دیدن، شنیدن و نوشتن بوده و قرآن، سنت و تفاوت مکاتب حقوقی را آموخته باشد. او نباید در مسجد جلوس کند، مگر در موارد ضرورت. بلکه باید در مکان باز و قابل دسترسی حضور داشته باشد و از ساکنان منطقه خود هدیه‌ای نپذیرد و تنها زمانی به قضاوت پردازد که از حیث روانی و جسمی، در وضعیتی عادی به سر ببرد. وی نباید به کسب و کار دیگری مشغول باشد. قوانین در مورد برخی از نکات مذکور، متفاوت هستند و فرض بر این است که مجموع این خصایص، ویژگی‌های ایده‌آلی تصور می‌شوند که متشرعین آن‌ها را در نظر گرفته‌اند.^۶

«در بُعد سیاست‌گذاری عرصه قضایی کشور به‌رغم تلاش‌های صورت گرفته کماکان خلأ وجود الگویی متناسب با هویت اسلامی - ایرانی در پژوهش‌ها و نیز به اذعان مسئولان قضایی ادراک می‌شود. مهم‌ترین دلیل این چالش، نبود الگوی مناسب و نیز بخشی‌نگری و عدم

1. Jerome Frank
2. *Law and the Modern Mind*
3. *Courts on Trial*
4. *Not Guilty*
5. *Theory of Mohammedan Justice*

دخالت صاحب‌نظران در تدوین برنامه‌ای جامع می‌باشد.^۱ وانگهی، یکی از عوامل دخیل و مؤثر در توسعه کشور، نظام قضایی سالم و کارآمد است، زیرا نظام قضایی، نظام تنظیم‌کننده، بازدارنده از تخلفات و همانا حامی عدالت است و نقش راهبردی در توفیق حاکمیت و جامعه در تحقق اهداف انقلاب اسلامی دارد. از سوی دیگر، از جمله عوامل تهدیدکننده سلامت و کارآمدی قضایی در هر کشوری، عوامل اداری و مرتبط با نظام مدیریت منابع انسانی است. از این رو، نظام‌های منابع انسانی در ارتقای سلامت اداری و پیشگیری از فساد اهمیت ویژه‌ای دارند. باین حال، کارایی و سلامت دستگاه قضایی پیش از آنکه نتیجه ساختار اداری و مالی سالم، شفاف و مستقل از دولت باشد، ریشه در ساختار پاینده به قانون مجهز به دانش حقوقی جدید دارد. برگزیدن بهترین دانش‌آموختگان دانشکده‌های حقوق کشور، آموختن بهترین دروس، و بهره بردن از شیوه‌های بدیع و نوآیین آموزش دانش حقوقی، نخستین گام‌هایی هستند که باید در زمینه استخدام و آموزش قضات به‌منظور گسترش عدل و داد در هر جامعه‌ای برداشته شود. تدوین الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران، مجاهدت علمی در این راستاست.

«سیستم تأمین نیرو در سازمان‌های دولتی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری بایستی از مقررات، رویه‌ها و اقدامات شفاف برخوردار بوده و پاسخگوی اقدامات صورت گرفته باشد و اصل شایسته‌سالاری و عدالت‌محوری را در جذب، انتخاب و استخدام در اولویت قرار دهد. همچنین اثربخشی سیستم تأمین نیرو در راستای ارتقای سلامت اداری، در گرو تبعیت رویه‌ها از قوانین و مقررات و کنترل داخلی فرایندهاست».^۲ از این رو، افزون بر تقوا و ملکه‌های نفسانی معنوی^۳، ویژگی‌های روان‌شناختی و جسمانی مشخصی نیز در منابع فقهی و ضوابط حقوقی

۱. نکونام، وحید (۱۴۰۱)، «الزامات تدوین الگوی اسلامی-ایرانی سیاست‌های فراقوه‌ای امر قضا»، مجموعه مقالات

یازدهمین کنفرانس الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، تهران: انتشارات مرکز الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، ص ۱.

۲. ایمانی، حسین، آرین قلی‌پور، عادل آذر، و علی اصغر پورعزت (۱۳۹۸)، «شناسایی مؤلفه‌های تأمین منابع انسانی در راستای سلامت نظام اداری»، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۱، شماره ۲، ص ۲۵۱.

۳. برخی پژوهش‌ها که کوشیده‌اند مؤلفه‌های معنویت را که قابلیت مشاهده و اندازه‌گیری دارند در راستای آموزش و ارزیابی نیروی انسانی دستگاه‌ها به کار بگیرند و مدل‌سازی و پایش‌پذیر کنند. این پژوهش‌ها می‌توانند منبع الهام قضات برای ساخت مدل‌های معنویت‌سنجی از حیث شاخص‌های معنوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران باشند. سه پژوهش از این پژوهش‌های الهام‌بخش عبارت‌اند از جداری عالی، محمد (۱۴۰۲)، «شاخص‌های معنوی در برنامه‌های پیشرفت اسلامی»، فصلنامه قیاسات، دوره ۲۸، شماره ۱۰۷؛ یزدانی، حمیدرضا [و همکاران] (۱۳۹۹)، «طراحی الگوی اثربخش سازمان‌های فضیلت‌گرا»، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۹، شماره ۹۸؛ کیانی، مجید [و همکاران] (۱۳۹۹)، «تدوین مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی به‌عنوان یک مؤلفه اخلاقی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۵، شماره ۱.

کشورهای مختلف، برای تصدی منصب قضا مقرر شده است و توجه ویژه به زهد و خداترسی، نباید از توجه سیاست‌گذاران جذب قضات در جمهوری اسلامی ایران به شاخص‌های روانی و جسمانی بکاهد. همه این سنج‌ها، بیانگر ضرورت جذب و گزینش قضات پاک‌دست، عادل و عالم و حاذق و حرفه‌ای بوده و به این معناست که هر گونه تلاش و اهتمام در گزینش قضات تا چه میزان در بهبود سرمایه اجتماعی دستگاه قضا و اثربخشی آن حیاتی است.

«دستگاه گسترده دادگستری در ایران همواره، به‌ویژه در سال‌های گذشته متهم به ناکارآمدی، کندی و برخی دیگر کاستی‌ها شده و بازسازی آن یکی از اهداف کم‌وبیش گفته‌شده بسیاری از کارگزاران و سیاستمداران کشور بوده است»^۱. استخدام و آموزش قضات در کشورهای پیشرفته موضوعی است بسیار مهم که همواره مورد مطالعه قرار گرفته است.

مقدمه

اصلاح نظام جاری جذب و گزینش قضات^۲ در راستای الگوی «قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران»، در پرتو پیشنهادهای منسجم سیستمی برآمده از آسیب‌شناسی سیاست‌های کلان و اجرایی، راهبرد مهمی در ارتباط با گزینش نیروی انسانی قوه قضائیه در ابعاد اعتقادی، سیاسی و اخلاقی است. این مهم، از رهگذر طراحی، استقرار و بهسازی نظام جامع گزینش نیروی انسانی در قوه قضائیه انجام‌پذیر است؛ موضوعی که اگرچه جزء وظایف مستقیم اداره کل جذب و گزینش معاونت انسانی قوه قضائیه است، اما در افق کلان و در مقیاس وسیع‌تری از

۱. شجاعی آرانی، سعید (۱۳۹۷)، بررسی تطبیقی استخدام و آموزش قضات در اروپا، تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه، ص ۱۶.

۲. به موجب ماده ۱۳ آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان تصدی امر قضا و استخدام قضات (مصوب ۱۳۹۲/۰۲/۲۶) رئیس قوه قضائیه با اصلاحات و الحاقات بعدی، شرایط عمومی داوطلبان تصدی منصب قضا به این شرح است: (۱) تابعیت اصلی ایران، (۲) اعتقاد و التزام عملی به دین مبین اسلام، ایمان و عدالت، (۳) التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اصل ولایت مطلقه فقیه و عدم وابستگی تشکیلاتی به احزاب، سازمان‌ها و گروه‌های غیرقانونی یا هواداری از آن‌ها، مگر در صورت احراز توبه، (۴) طهارت مولد، (۵) داشتن سلامت جسمی و روانی و توانایی برای انجام کار قضایی به‌موجب شیوه‌نامه‌ای که به تصویب رئیس قوه قضائیه می‌رسد، (۶) داشتن کارت پایان خدمت و وظیفه یا معافیت از خدمت با لحاظ مقررات ماده واحده قانون گذرانیدن مدت خدمت نظام وظیفه فارغ‌التحصیلان دانشکده علوم قضایی در محاکم قضایی کشور، (۷) نداشتن سابقه محکومیت کیفری مؤثر، (۸) حسن شهرت، اخلاق و امانتداری، (۹) عدم اعتیاد به دخانیات، مواد مخدر و روان‌گردان، (۱۰) داشتن حداقل ۲۲ و حداکثر ۴۵ سال تمام در روز ثبت‌نام.

حد آن اداره کل و معاونت مافوق آن است و عزم اساسی رئیس‌قوه قضائیه و همکاری عمده بخش‌ها و معاونت‌ها را می‌طلبد. فراتر از آن، لازمه اصلاح مواد آزمون جذب قضات، تألیف کتاب‌های درسی جدید است تا منبع آزمون استخدام قضات باشد؛ همچنان‌که اصلاح محتوای برخی کتاب‌های منبع آزمون در وضع جاری نیز بایسته است؛ این بخش‌ها فراتر از قوه قضائیه است و همیاری میان‌قوه‌ای (قوه مجریه، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، و نهادهای متعدد دیگر) را می‌طلبد.

جذب و گزینش قاضی مطابق با الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران، تغییراتی در پارادایم و گفتمان مدیریت فرایند گزینش نیروی انسانی در قوه قضائیه را نیز ضرورت می‌بخشد. در این راستا، بازنگری و تدوین استانداردها و شاخص‌های گزینش قضات و کارکنان اداری و پیشنهاد به مراجع ذی‌ربط برای اصلاح شیوه‌های برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت بر تأیید صلاحیت و تشکیل پرونده‌های گزینشی برای متقاضیان استخدام در قوه قضائیه نیز جزئی از کلان‌نظام اصلاحی مدنظر است. این مهم خود در گرو هماهنگی و تعامل با سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با موضوع گزینش نیروی انسانی است - موضوعی که اهمیت بررسی و اصلاح قوانین و مقررات، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های مربوط به گزینش نیروی انسانی در قوه قضائیه و پیشنهاد آن به رئیس قوه قضائیه به‌منظور تصویب و نظارت بر حسن اجرای آن، در مسیر ترسیم دورنما و طراحی و اجرا و پایش الگوی «قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران» معنا می‌یابد. از این رو ارزیابی عملکرد، نظارت و بازرسی از هسته‌های گزینش، به‌منظور حسن کاربست فرایندهای جدید (پس از تدوین و تصویب و اجرا) لازم می‌گردد و تمامی اقدامات اجرایی مربوط به رسیدگی به شکایات افراد برای طرح در هیئت و بررسی صلاحیت اعضای هسته‌ها و کارکنان دبیرخانه و تهیه گزارش‌های لازم به‌منظور طرح در هیئت، و امور مالی، پشتیبانی، اداری، روابط عمومی، تدارکات و ... نیز ضرورت می‌یابد.

از منظر حقوق بین‌الملل، اصول بنگلور در خصوص رفتار قضایی، که مهم‌ترین سند بین‌المللی است و حاوی شش ارزش بنیادین استقلال، بی‌طرفی، سلامت، نزاکت، برابری و صلاحیت و پشتکار است، نوآوری‌هایی کمتر از آموزه‌های فقهی قاضی تراز در اندیشه و فقه اسلامی دارد، اما به دلیل تأخیر در بر ساخت الگوی اسلامی - ایرانی «قاضی تراز شیعی»، امروزه نظام‌های قضایی توجه ویژه‌ای به این سند بین‌المللی (اصول بنگلور) دارند. اخلاق قضایی استاندارد ضروری سلامت قضایی است. اسناد ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی مربوط به اخلاق قضایی، گواه این مدعا است. «اصول بنگلور مهم‌ترین سند بین‌المللی است که حاوی شش

ارزش بنیادین استقلال، بی‌طرفی، سلامت، نزاکت، برابری و صلاحیت و پشتکار است. هدف از این اصول، تبیین معیارهای رفتار حرفه‌ای قضات به منظور انجام هر چه بهتر وظایف قضایی و ایجاد یک چهارچوب منسجم برای نظام بخشی رفتار قضایی است. از طرف دیگر، کتب فقهی اسلامی، حاوی شرایط قضات و نیز شرایط سلبی و ایجابی قضاوت است. مشکل اصلی، پراکندگی آن‌ها در کتب فقهی مختلف و نبود یک سند جامع اصول رفتار قضایی است.^۱

به‌رغم تفاوت مواضع فقهای شیعه در اوصاف لازم در قاضی، به‌طور کلی می‌توانیم برای بسیاری از فضیلت‌های قضایی مدرن پشتوانه فقهی نیز بیابیم و این‌ها را باید در شاخص‌های جذب و گزینش قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران جای داد و اعتباربخشی کرد و شیوه اعتبارسنجی این شاخص و دیگر شاخص‌ها را هم در زیربخش «پایش» ذیل الگوی قاضی تراز مشخص نمود.

نظارت بر رفتار قضات سابقه تاریخی مهمی در نظام‌های قضایی دارد. در ایران دوره هخامنشیان، ساسانیان و دوره اسلامی، نمونه‌ها و اسناد مهمی درباره آن وجود دارد.^۲ از بدو تأسیس عدلیه جدید در ایران نیز به مقررات انضباطی قضات توجه شده و این مقررات در چندین مرحله تغییر و تحول یافته است، تا جایی که «گاهی تشخیص قانون حاکم در میان مقررات گوناگون به‌سادگی ممکن نبوده و همین امر، یکی از اسبابی بود که در سال‌های اخیر منتهی به تصویب مقررات انضباطی جدید شد».^۳

از سوی دیگر، از جمله موضوعات بسیار تأثیرگذار و مهم در پیش‌بینی الگوی قاضی تراز که لازم است مورد بررسی و واکاوی دقیقی درباره آن‌ها صورت پذیرد، عبارت‌اند از بهره‌مندی تخصصی قضات از علوم حقوقی و پیرا حقوقی جدید همچون جامعه‌شناسی حقوقی،

۱. همتی، مجتبی، و غلامرضا داودی (۱۳۹۶)، «مطالعه تطبیقی استاندارد رفتار قضایی (اسلام، ایران، امریکا،

چین) در پرتو اصول بنگلور»، *مجله مطالعات حقوقی دانشگاه شیراز*، دوره ۹، شماره ۲، ص ۲۷۷.

۲. جهاننگلو، امیرحسین (۱۳۳۲)، «قضا و دادرسی در زمان مغول»، *مجله کانون وکلا*، شماره ۴۰؛ حجتی

کرمانی، علی (۱۳۷۹)، *سیر قضاوت در ادوار مختلف تاریخ*، تهران: انتشارات آوند دانش؛ راوندی، مرتضی

(۱۳۶۸)، *سیر قانون و دادگستری در ایران*، تهران: نشر چشمه؛ ساکت، محمدحسین (۱۳۶۵)، *نهاد دادرسی در*

اسلام، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی؛ محیط طباطبایی، محمد (۱۳۵۱)، «دادگستری در ایران از صدر

اسلام تا آغاز مشروطیت»، *مجله کانون وکلا*، شماره ۱۱۹.

۳. طهماسبی، جواد (۱۳۹۰)، «فرایند نظارت انتظامی بر رفتار قضات»، *مجله حقوقی دادگستری*، شماره ۷۶،

سیاست‌گذاری حقوقی، هرمنوتیک تفسیری قضایی^۱، روان‌شناسی جنایی، جامعه‌شناسی کیفری، علوم رایانه‌ای، آسیب‌شناسی زیولوژیک اجتماعی و مانند این‌ها؛ نرخ بالای نقض آرای قضایی به دلیل ضعف علمی و عدم اطلاع دقیق قضایی از موضوع روزآمد و خاص پرونده؛ ملاحظات جامعه‌شناختی در متناسب‌سازی ویژگی نژادی، خلقی، تحصیلاتی، دانشی و فرهنگی قضاوت با مکان، زمان، رده‌قضاوتی و سمت سازمانی اشتغال قضایی.

به منظور دستیابی به شاخص‌های قضایی تراز لازم است با موضوعات مهمی آشنا شد، از جمله شناخت مبانی فقهی انتخاب قضایی در حکومت دینی، به مثابه تنها منصب و جایگاهی که شرایط و جزئیات آن در فقه اسلامی ذکر شده است، ابتدا با شروط قضایی در فقه امامیه و تطبیق آن با وضعیت قضاوت مأذون در نظام مبتنی بر ولایت فقیه آشنا شد. این مهم، به ویژه از حیث تفاوت نظر فقهی درباره لزوم، ترجیح، و عدم ترجیح قضاوت مجتهدان نسبت به غیرمجتهدان (به ویژه ناهمگونی فتوای امام خمینی (ره) با فتوای آیت‌الله مرعشی شوشتری، به عنوان نمونه) و نیز نظر فقهی دیگر به عدم چنین ترجیحی، آثار چشمگیری در خوانش مرجع این کتاب از قضایی تراز جمهوری اسلامی ایران دارد. سپس با بررسی تطبیقی دیگر نظام‌های حقوقی، به ویژه کشورهای اسلامی در این خصوص و همچنین توصیه‌های اسناد بین‌المللی در همین راستا، از سوابق و نکات قابل استفاده در دیگر نظام‌های حقوقی بهره گرفت. همچنین، نظر به اینکه تبیین و تعیین شاخص‌ها در جذب و گزینش قضاوت اثرگذار است و موضوعی میان‌رشته‌ای به شمار می‌رود، لازم است از مدیریت منابع انسانی برای تدوین مدل شایستگی قضاوت در مطالعه مراحل و ساختار جذب، در نظام قضایی جمهوری اسلامی ایران نیز استفاده شود. البته به همین ترتیب نیز نظر به اهمیت مراحل روان‌شناسی و شخصیت‌شناسی در فرایند جذب، علاوه بر معلومات حقوقی و تجربه عملی و صلاحیت اخلاقی و ایمانی، داشتن روحیه متناسب با اقتضائات شغل قضاوت ضروری است.

از دیگر سو، «بیشترین میزان یکپارچگی اخلاقی، زمانی حاصل می‌شود که ادراک‌ها و علاقه‌های اخلاقی فرد به بخشی از خودپنداره او، یعنی شیوه خاص نگاه فرد به خود و تعریف وی از خود تبدیل شود. وقتی این اتفاق رخ دهد، اخلاق نه تنها به جنبه‌ای از سازمان هشیار

۱. برای مطالعه تفصیلی در این زمینه ر.ک.: واعظی، احمد (۱۴۰۱)، *زیان فقه و حقوق*، قم: انتشارات بوستان کتاب، چاپ دوم؛ همو (۱۴۰۱)، *هرمنوتیک حقوقی*، قم: انتشارات بوستان کتاب، چاپ دوم؛ پروین، خیرالله، و بهنام مبصری (۱۳۹۶)، «بررسی نسبت میان هرمنوتیک حقوقی و آرای تفسیری شورای نگهبان»، *فصلنامه مطالعات حقوق عمومی*، دوره ۴۷، شماره ۲.

شخصیت تبدیل می‌شود، بلکه به انگیزه‌ها و هیجان‌های مضاعف نیز تجهیز می‌شود.^۱ این مهم نشان‌دهنده اهمیت ارتقای تدابیر روان‌سنجی اخلاقی در داوطلبان تصدی منصب قضا و نیز آزمون‌های پایش سطح اخلاق‌مندی قضات کنونی در الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران است.

برای این منظور، هماهنگی و یکپارچه شدن روند کارها و در نتیجه استفاده بهینه از منابع مالی، انسانی، اطلاعاتی در کاهش هزینه‌های جاری و به حداقل رساندن زمان انجام فرایندها، باعث بهبود مدیریت زمان، منابع و جلوگیری از هدر رفتن منابع مالی، انسانی و اطلاعاتی در مسیر طراحی و اجرا و پایش نظام اصلاح جذب و گزینش قضات در راستای الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران می‌شود.

ترسیم و تحقق الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران، در گرو معماری سازمانی جذب و گزینش قضات است. با لحاظ قوه قضائیه و به‌ویژه معاونت منابع انسانی قوه به‌عنوان یک «سازمان»، این نکته اهمیت دارد که سازمان بایستی دارای یک نقشه از تمام ابعاد خود باشد تا بتواند با استفاده از این نقشه، روابط بین ابعاد سازمان را درک نموده و در صورت نیاز با تغییرات هماهنگ نماید. «این نقشه از سازمان، که حاوی اطلاعات افراد، فرایندها، مکان‌ها و دیگر ابعاد و خصوصیات سازمان است، معماری سازمانی نامیده می‌شود. معماری سازمانی، همانا منطق سازماندهی برای فرایندهای فعالیت شغلی، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، منعکس‌کننده یکپارچگی و استانداردسازی نیازمندی‌های مربوط به مدل عملیاتی سازمان‌ها است»^۲. «معماری سازمانی چیزی بیش از سازماندهی مجدد، بازمهندسی، یا برنامه‌ریزی استراتژیک است. معماری سازمان شامل ایجاد و مدیریت مستمر چارچوبی است برای «سازمان آینده» که تمامی سیستم‌های رسمی و غیررسمی، ساختارها، و همچنین تعامل درونی آن‌ها را پوشش می‌دهد»^۳. این چهارچوب دگرگونی مستمر و بنیادی در سراسر سازمان را در نظام

۱. عندلیب، مرتضی، سعید محمودی‌نیا، و عباس علوی‌نژاد (۱۳۹۶)، «پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای براساس تحول اخلاقی در کارکنان ستادی قوه قضائیه»، فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق، سال هفتم، شماره ۲۵ پیاپی، ص ۱۴۰.

۲. سرایی، معصومه، امیدعلی حسین‌زاده، و اسداله خدیوی (۱۴۰۰)، «بومی‌سازی مدل معماری سازمانی برای دانشگاه آزاد اسلامی»، فصلنامه مدیریت عملیات، سال اول، شماره ۲، ص ۱۰.

۳. رهنورد، فرح‌اله، و احسان داودی (۱۳۸۴)، «مقایسه معماری سازمان در شرکت‌های تابعه پتروشیمی و گاز»، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۱، ص ۹۱.

جذب و گزینش قضات، هم از نظر محتوا و هم فرایند هدایت خواهد کرد. معاونت انسانی قوه قضائیه، و دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، و دیگر نهادها، در الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایرانی، چه جایگاهی در تربیت و جذب و پایش قضات دارند؟

در تبیین تأثیر ویژگی‌های فردی قاضی بر قضاوت، و لزوم سیاست‌گذاری درباره نحوه سهم‌دهی به این ویژگی‌ها در جذب قضات، می‌توان توجه کرد که «نوع الفاظ و شیوه بیان اقرار توسط مقرر یا ادای شهادت از سوی شاهد یا تنظیم اسناد مختلف از سوی خواهان و خوانده می‌تواند تابع عوامل مختلفی مثل سن، جنس، نژاد، قومیت، میزان سواد و سلامت روحی و جسمی، هوش، فرهنگ اجتماعی و غیره باشد. بر این اساس کشف مراد اصلی و حقیقی افراد مزبور از سوی قاضی در برخی موارد تا حدی دشوار می‌شود که می‌تواند مانعی برای تحقق عدالت قضایی تلقی گردد»^۱. در چنین مواردی است که نقش مهم «زبان‌شناسی قضایی» برای تحلیل محتوای کلامی و سازوکار زبانی افراد در گیر در فرایند دادرسی به‌خوبی قابل درک است. تبیین نقش مهم زبان‌شناسی قضایی در دادرسی‌ها دانشی میان‌رشته‌ای است که در کشورهای معدودی مؤلفه‌ای از مؤلفه‌های مهم در نظام جذب و حفظ قضات است.

اهمیت و ضرورت ایده «قاضی تراز» جمهوری اسلامی ایران

در نظام قضایی جمهوری اسلامی ایران، در فرایند جذب و گزینش قضات باید به مسائلی از جمله تخصصی کردن جذب مبتنی بر نوع محاکم حقوقی، کیفری و اداری، سمت‌های قضایی مثل قاضی دادستان و بازپرس، و تحصیلات داوطلبان دقت خاصی شود. مسئله مهم جذب و گزینش نیروی انسانی صالح و در رأس آن موضوع جذب قضات در قوه قضائیه، یکی از مؤلفه‌های رضایتمندی شهروندان جامعه اسلامی از حکومت اسلامی است.

به نظر می‌رسد هرچه گزینش قاضی، ضمن برخورداری از جامعیت، بر شایستگی و قابلیت‌های فردی و نیز معیارهای عینی و سنجش‌پذیر استوار باشد، به کارگماری قضات تراز جمهوری اسلامی بیش‌ازپیش میسر می‌شود. همچنین مبرهن است که نظام جذب قضات جمهوری اسلامی ایران در سطح قوانین و از حیث جامعیت نسبت به موضوعات دخیل در

۱. موسوی، سید فضل‌الله [و همکاران] (۱۳۹۰). «نقش زبان‌شناسی قضایی در تحقق عدالت قضایی»، دوفصلنامه علمی حقوق تطبیقی، شماره ۲۱، ص ۳.

تصدی منصب قضاوت، و نیز در سطح اجرا از حیث توجه به تدابیر مختلف و علوم شناختی مختلف با خلأهایی مواجه است. وانگهی، توجه به معیارهایی غیر از اجتهاد و تأکید بر بهره‌مندی قضات از علوم حقوقی و پیرا حقوقی جدیدی همچون جامعه‌شناسی حقوقی، سیاست‌گذاری حقوقی، هرمنوتیک تفسیری قضایی، روان‌شناسی جنایی، جامعه‌شناسی کیفری، علوم رایانه‌ای، آسیب‌شناسی زیولوژیک اجتماعی و مانند این‌ها و نیز عنایت به ملاحظات جامعه‌شناختی در متناسب‌سازی ویژگی‌های نژادی، خلقی، تحصیلاتی، دانشی و فرهنگی قضات با مکان و زمان و رده‌های قضاوتی و سمت سازمانی اشتغال قضایی، از جمله استانداردهای مهمی هستند که در کنار شیوه‌های روزآمد و کارایی جذب قضات باید مورد نظر نظام قضایی باشند.

آموزش داوطلبان مشاغل قضایی در سال‌های اخیر به دلایل مختلف در مرکز توجه مسئولان دستگاه قضایی قرار گرفته و افزایش چشمگیر استخدام قضات نیاز به بازنگری در فرایند جذب و آموزش قضات را ملموس کرده است. علاوه بر آن، «مشکلات مربوط به کیفیت کار دستگاه قضایی و تأکید بر افزایش اعتماد و رضایت شهروندان بر ضرورت بازنگری در فرایند جذب و آموزش قضات می‌افزاید»^۱. مثلاً، «در کنار سیاست جنایی تقنینی، شاهد ظهور سیاست جنایی بخشنامه‌مدار^۲ هستیم؛ سیاست جنایی‌ای که از مفهوم و اصول دادرسی منصفانه، اصل قانونمندی کیفری، اصل حاکمیت قانون و مفهوم حکمرانی مطلوب فاصله می‌گیرد»^۳. این میانه‌ده‌ها دشواری قضایی کشور، نقش ویژگی‌های قضایی تراز جمهوری اسلامی ایران در کنشگری برای کاستن از بحران‌های تفسیر قانون، عدم تنقیح قوانین، انباشت پرونده‌ها، پیچیدگی دعاوی و ده‌ها بحران مختلف، اهمیت خود را نشان می‌دهد.

یکی از چالش‌های حیاتی که امروزه سازمان‌های دنیا و از جمله نهادهای دولتی و قضایی ایران با آن دست به‌گریبان‌اند و دلیل اصلی پرداختن محققان به این موضوع است، روزمرگی و کاهش روحیه کاری است که مغایر تعالی سازمان است. «یکی از علل اصلی بروز

۱. گروهی از پژوهشگران (۱۳۹۶)، «گزارش دوره کارآموزی سال ۲۰۱۱ میلادی مدرسه ملی علوم قضایی

فرانسه»، در: *تحقیقات قضایی*، تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه، چاپ اول، ص ۹۵.

۲. رستمی، هادی (۱۴۰۰)، «سیاست جنایی بخشنامه‌مدار در فرایند دادرسی کیفری»، *مجله مجلس و راهبرد*، شماره ۱۰۸، ص ۲۹۷ به بعد.

۳. نجفی ابرندآبادی، علی حسین (۱۴۰۱)، «حقوق کیفری آراء سیاست جنایی در پرتو راهبردهای سیاست عمومی»، در: *نسرین مهرا و امیرحسن نیازپور [به کوشش] حقوق کیفری پویا (مجموعه مقاله‌ها در پاسداشت استاد دکتر محمدعلی اردبیلی)*، تهران: بنیاد حقوقی میزان، ص ۱۰۹۳.

مسئله عنوان شده، کاهش سازگاری و انطباق اهداف و استراتژی‌های منابع انسانی با اهداف و راهبردهای سازمان و عدم توجه به مسئله حرفه‌ای‌گرایی مدیریت در حوزه منابع انسانی است.^۱ گرچه نیروی کار فعال در بازار عرضه و تقاضای منابع انسانی در امور قضایی (فارغ‌التحصیلان حقوق و فقه) با انگیزه‌های شغلی متفاوت، از طریق شرکت در آزمون‌های استخدامی و مصاحبه‌های دقیق و طراحی شده و تحسین برانگیز وارد سازمان قوه قضائیه می‌شوند، اما برخی از آن‌ها در طول خدمت به تدریج دچار روزمرگی می‌شوند و تعالی سازمانی، بهره‌وری، کارآمدی و مشارکت در کاهش مشکلات حقوقی و قضایی مردم را با چالش و سستی مواجه می‌کنند.

قوه قضائیه وظیفه دارد تحقق دادرسی عادلانه را به‌نحوی تضمین کند که همگان به‌طور برابر از استقلال، بی‌طرفی، سلامت و شایستگی در دادرسی‌ها بهره‌مند شوند و وجود آن را احساس کنند. کاربست عادلانه قوانین و مقررات و بهره‌مندی از قضات شایسته، شرط لازم در این مسیر است. «رفتار قضات به دلیل مورد جایگاه و قدرتی که درباره جان و مال و عرض و ناموس شهروندان دارند آثار سرنوشت‌ساز یا سرنوشت‌سوزی بر زندگی مراجعان به دادگاه‌ها دارد. هر نظام قضایی برای دستیابی قوه قضائیه خود به رسالت‌های مورد نظر، با بهره‌گیری از بررسی‌های دقیق انجام‌شده و استفاده از تجربیات سایر کشورها، فرصت‌ها و راهکارهایی را جهت اصلاح رفتارهای حرفه‌ای قضات طراحی می‌کنند».^۲

ایجاد «سامانه جامع عملکرد قضات» یکی از تکالیف مهم سند تحول قضایی و نیز از مصوبات قرارگاه پیگیری اجرای فرامین و سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری است. بر راه‌اندازی این سامانه در پنج راهبرد و اقدام در سند تحول قضایی تأکید شده و در راهکارها مشخص شده است که طراحی شاخص‌ها و سامانه باید به چه صورت باشد و تا چه اندازه امکان پاسخگویی را فراهم آورد.^۳ عملیاتی شدن این سامانه، نقش بسزایی در تسریع مسیر به‌سوی امکان تدوین الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران دارد.

اهمیت و ضرورت مطلوبیت عملکرد قضات کشورها، امری راهبردی و حساس است.

۱. راوند، مصطفی، محمدعلی سرلک، و میرعلی سیدنقوی (۱۳۹۶)، «طراحی و تبیین مدل مدیریت حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال نهم، شماره ۱۷، ص ۲۴.

۲. سلطانی، سیدناصر، و محمد سلطانی (۱۴۰۰)، «مسئولیت انضباطی قضات در فرانسه و آلمان»، مجله پژوهش‌های حقوقی، دوره ۲۰، شماره ۴۷، ص ۱۱۱.

3. <https://www.mehrnews.com/news/5673213>

یکی از این ابعاد ارتکاب «جرائم حکومتی» - پدیده‌های نو نام گذاری شده - است.^۱ جذب افراد نامتناسب با منصب قضاوت، موجب بزه‌دیدگی مردم از آرای این قضات می‌شود و تحت عنوان «بزه‌دیدگی جرائم حکومتی» موجب مسئولیت حقوقی برای قاضی و حکومت به جبران می‌شود. «البته این [آراء و] رفتارهای آسیب‌زا ممکن است در یک فرایند سیاست‌گذاری جنایی مورد تقنین قرار گرفته و از آن به‌عنوان جرم یاد کرد [مثلاً ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی - تعزیرات]، یا اینکه رفتارهای منجر به آسیب، توسط یک نظام حقوق کیفری سابقه تقنین نداشته باشند. البته ماهیت جرم حکومتی بدان جهت که نظام حکومتی نمی‌تواند خود را محاکمه و مجازات کند، در غالب موارد فاقد جنبه تقنینی^۲ و جرم‌انگارانه است»^۳. از این‌رو،

۱. هرگونه اقدام غیرمستقیم را که به سلب حقوق بشری افراد در نتیجه سیاست‌های دولت و اعمال و به‌کارگیری اهرم‌های حکمرانی منجر شود، می‌توان در زمره جرایم حکومتی فرض کرد؛ جرایمی که البته جرم‌انگاری تقنینی نشده‌اند. برای مطالعه بیشتر درباره جرایم حکومتی، ر.ک.: گرین، پنی، و تونی وارد (۱۳۹۸)، جرم حکومتی: دولت‌ها، خشونت و فساد، ترجمه نبی‌اله غلامی، تهران: مجمع علمی فرهنگی مجد؛ و نیز روت، دان، و دیوید کازلاریچ (۱۴۰۰)، پاسخ به جرم حکومتی، ترجمه نبی‌اله غلامی، تهران: پژوهشکده حقوقی شهر دانش.

۲. چند مورد از ده‌ها جلوه جرم حکومتی، در سطح تقصیر نظام تقنینی کشور در ارتباط با وظایف قضات کیفری را می‌توان «عدم پیش‌بینی سازوکار مشخص برای اعمال برنامه صلح و سازش» و همچنین «عدم تعیین ضمانت اجراهای قانونی برای تخلف از اجرای این برنامه توسط مقامات قضایی» دانست. همچنین خلط ادله اثبات حقوقی و کیفری در قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲، با این چالش شکلی تقنینی که اگر قاضی نه علم به خلاف اقرار متهم داشت و نه علم به حقیقت اقرار، تکلیف معلوم نیست. بر اساس ماده ۱۶۱ (ق.م.ا)، قاضی باید بر مبنای اقرار و شهادت شهود حکم بدهد، بی‌آنکه بدانند متهم مرتکب واقعی هست یا نیست. مقنن در ماده ۱۶۲ نیز بر موضوعیت داشتن ادله تأکید و مقرر می‌کند که ادله باید دارای شرایط شرعی باشد. تأکید بر داشتن شرایط شرعی، موضوعیت داشتن ادله را تقویت می‌کند، زیرا در نظام طریقت داشتن ادله برای اعتبار اقرار و شهادت شهود هیچ شرطی لازم نیست و شهادت کودکان هم مسموع است و هر آنچه برای قاضی علم ایجاد کند، مسموع است؛ چه در نظام ادله معنوی ادله قانونی مانند اقرار، شهادت و قسامه نه مطلقاً پذیرفته می‌شوند و نه کاملاً کنار گذاشته می‌شوند، بلکه این ادله صرفاً در کنار سایر قرائن و امارات برای قاضی علم ایجاد می‌کنند. در حالی طی ماده ۲۱۲ و ۲۱۳ (ق.م.ا) سخن از تعارض علم قاضی با دیگر ادله به میان آمده که می‌دانیم اگر قاضی به یقین برسد دیگر تعارض با ادله دیگر معنا ندارد. این تعارض‌ها را می‌توان مصداق جرم حکومتی (محکومیت اشتباهی نابزهکاران و تبرئه اشتباهی بزهکاران) دانست. مکتب «جرم‌شناسی محکومان» حاوی آموزه‌های ارزنده‌ای در زیملوژی اشتباهات قضایی است. قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران باید بتواند در کشاکش این بحران‌های تقنینی، بهترین قضاوت ممکن را ارائه دهد.

۳. قناد، فاطمه، و مسعود اکبری (۱۴۰۱)، «تحلیل جرم حکومتی از منظر مکتب الغاگرایی زیملوژی: بازخوانی امکان‌سنجی محاکمه قدرت»، در: نسرین مهرا و امیرحسین نیازپور [به کوشش]، حقوق کیفری پویا (مجموعه

مقاله‌ها در پاسداشت استاد دکتر محمدعلی اردبیلی)، تهران: بنیاد حقوقی میزان، ص ۸۱۷.

اشتباهات و قصورهای قضات ناتراز و نامطلوب، حتی اگر مصداق تخلف انتظامی یا عنوان مجرمانه نباشد، بی‌شک موجب تضعیف سرمایه اجتماعی می‌شود.

لازمه اصلاح نظام جذب و گزینش قاضی در قوه قضائیه، «معماری سازمانی» است. «معماری سازمانی مجموعه‌ای از ساختارها و فرایندهایی می‌باشد که وضعیت حال و آینده یک سازمان را ارائه می‌دهند و دیدهای مختلف معماری را نسبت به هم نمایش می‌دهند. بر این اساس، انتخاب یک چارچوب مناسب برای معماری سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است. در معماری سازمانی بعد از چارچوب، متدولوژی یکی از ارکان مهم و تأثیرگذار است.^۱ با توجه به ضرورت به‌کارگیری پارادایم چابکی در معماری سازمانی و نیاز مبرم قوه قضائیه به‌مثابه یکی از ارکان سه‌گانه و معاونت منابع انسانی در این قوه به‌مثابه بخش راهبردی قدرت نرم این قوه، سازمان‌های ایرانی - قوه قضائیه و نهادهای دولتی مؤثر در تربیت قاضی - به‌دلیل قرار گرفتن در شرایط متلاطم کسب و کار، ارائه روش‌ها و راهکارهای چابک بر مبنای چهارچوب ملی معماری سازمانی قوه قضائیه - به‌طور خاص، معماری سازمانی جذب و گزینش قاضی - حائز اهمیت ویژه خواهد بود.

به دیگر سخن، «معماری سازمانی، به‌عنوان توصیف کاملی از سازمان، شامل مجموعه‌ای از مدل‌ها در ارتباط با تشریح یک سامان است. اجرای معماری سازمانی نامناسب، نه‌تنها کمکی به تأمین اهداف سازمانی نمی‌کند، بلکه خود موجب خلل در فرایندهای مطلوب سازمان می‌کند و هزینه زیادی را به سازمان تحمیل می‌کند.^۲ اصلاح نظام جذب و گزینش قاضی، در راستای الگوی آرمانی دورنما در این پژوهش - «قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران» - بی‌شک در گرو نظام ارزیابی جامع منابع انسانی قوه قضائیه است. تا زمانی که ارزیابی جامع صورت نپذیرد، کاستی‌ها و اشکالات رخ نمی‌نمایند و اندیشه‌ورزی برای کاهش آسیب‌ها و تقویت نقاط قوت منابع انسانی قوه قضائیه، میسر به نظر نمی‌رسد.

نظام ارزیابی جامع، دارای ویژگی‌هایی است که می‌توان در ارزیابی عملکرد کارکنان

۱. راضی، علی، رضا رضایی، و احمدعلی یزدان‌پناه (۱۴۰۰)، «مدل‌سازی معماری سازمانی چابک: ارزیابی کاربردپذیری شش استاندارد مدل‌سازی بر مبنای چارچوب ملی معماری سازمانی ایران»، *دوفصلنامه علمی فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران*، سال سیزدهم، شماره‌های ۴۷ و ۴۸، ص ۱۰۶.

۲. صدر، احمد، روح‌الله تولایی، محمدعلی افشارکاظمی (۱۴۰۱)، «ارزیابی پیاده‌سازی معماری سازمانی بر روی سیستم‌های مدیریت اطلاعات آزمایشگاه‌های تحقیقاتی با استفاده از بلوغ سازمانی»، *مجله پی‌آورد سلامت*، دوره ۱۶، شماره ۱، ص ۲.

از آن‌ها استفاده کرد. از جمله می‌توان به جامع بودن معیارها و شاخص‌ها و امکان‌پذیر بودن ارزیابی کمی آن‌ها، فرایندگرایی و ارزیابی فرایندها، ارتباط منطقی و ساختاری متقابل معیارها، توجه به بهبود مستمر و حرکت به سوی تعالی اشاره کرد. این شاخص (معیار ارزیابی عملکرد کارکنان) از این زاویه به اهمیت نقش نیروی انسانی می‌نگرد که سازمان‌های متعالی، تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی اداره کرده، توسعه بخشیده و از آن بهره می‌گیرند. این سازمان‌ها عدالت و برابری را ترویج می‌کنند، کارکنان را در اداره امور مشارکت می‌دهند و به آن‌ها تفویض اختیار می‌کنند. در واقع، این سازمان‌ها به گونه‌ای به کارکنان خود توجه نشان می‌دهند و با آن‌ها ارتباط برقرار کرده و تشویقشان می‌کنند تا در آن‌ها انگیزه و تعهد برای استفاده از مهارت و دانش در جهت منافع سازمانی ایجاد شود. این شاخص تأکید دارد که سازمان‌های متعالی به‌طور فراگیر، نتایج مهم برآمده از پایش - درباره عملکرد کارکنان خود را اندازه‌گیری می‌کنند و از این نتایج برای اصلاح منابع انسانی خود بهره می‌جویند.

حلقه ارتباط رویکرد تعالی سازمانی و راهبرد نظام ارزیابی جامع، در پرتو کاربردهای رویکرد تعالی منابع انسانی در قوه قضائیه را می‌توان تحلیل کرد. مهم‌ترین نمودهای این کاربردها عبارت‌اند از شناخت و تمرکز بر نقاط قوت و بهبودیافتنی حوزه‌های منابع انسانی قوه قضائیه، برنامه‌ریزی بهبود کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت عملکرد قضات، بهبود یا طراحی مجدد ساختار، فرایندها، فعالیت‌ها و سیستم‌های منابع انسانی قضایی در پایه‌های شغلی قضایی مختلف، به‌کارگیری معیارهای مختلف برای افزایش سهم منابع انسانی در تحقق اهداف و استراتژی‌های فعالیت سازمانی هر یک از دارندگان پایه‌های قضایی، و به‌کارگیری شاخص‌های عملکردی مختلف برای نشان دادن سهم منابع انسانی قضایی در عملکرد سازمانی.

سند تحول قضایی (۱۳۹۹) سند بالادستی راهبردی قوه قضائیه و دارای آموزه‌های نظری و الزامات عملی اصلاح نظام جذب قضات است. در این سند، ۵۳ بار عبارت «منابع انسانی» و ۶۳ بار واژه «قضات» به کار رفته است. برای معضل «روزآمد نبودن بخش‌هایی از نظام‌ها و فرایندهای دادرسی متناسب با فضای اسلامی» در این سند، نخستین راهکار از نوع راهبرد هم‌افزایی اندیشمندان، همانا «بازطراحی نظام دادرسی مبتنی بر الگوی فضای اسلامی» و دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری از متولیان اجرای این راهکار عنوان شده است. همچنین در مبحث سوم از این سند، که به محور «منابع انسانی» اختصاص دارد، در «جذب منابع انسانی» مسئولیت بازنگری در نظام جذب منابع انسانی قوه قضائیه، به تفکیک مدیران، قضات و

کارکنان و استقرار آن با اصلاح قوانین و مقررات مرتبط، با رعایت ملاحظات مربوط به تعریف عملیاتی شاخص‌های شایستگی مشتمل بر شخصیت، ایمان، تخصص و مهارت متناسب با نوع شغل و توسعه شیوه‌های سنجش این شاخص‌ها و نیز نیازسنجی تعداد منابع انسانی موردنیاز به تفکیک واحدهای سازمانی قوه قضائیه و جذب در فضای رقابتی با تأکید بر انتخاب شایسته‌ترین افراد در چارچوب نیازسنجی انجام شده برعهده دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری نهاده شده است. مفهوم «قاضی تراز جمهوری اسلامی» پژوهش کاربردی کلان برای تأمین این نیاز دستگاه قضایی در مقیاس ملی است و بازتاب بین‌المللی آن نیز تبیین خواهد شد. همچنین، بند سوم از بخش (۱) گفتار اول مبحث سوم سند تحول قضایی، که صراحتاً و منحصرأ دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری را مخاطب قرار داده است، پذیرش این دانشگاه را - که بدیهی است برای تأمین نیروی قضایی کشور است - «به منظور احراز شایستگی‌های شخصیتی، ایمانی و علمی» سامان‌دهی و جهت‌دهی کرده است. این مؤلفه‌ها در ادبیات گفتمانی سند تحول قضایی، ضرورت و اهمیت بسیار بالای «تدوین الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران» را نشان می‌دهد.

کاربرد اصلی موضوع این کتاب، تدوین نقشه راه جذب و گزینش قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران است که اصلاحات قانونی، مقرراتی و رویه‌ای گسترده‌ای را در نظام حقوقی ایران، به‌ویژه در معاونت منابع انسانی قوه قضائیه می‌طلبد. مهم‌ترین کاربران پژوهش عبارت‌اند از دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، پژوهشگاه قوه قضائیه، معاونت منابع انسانی و امور فرهنگی قوه قضائیه (به‌ویژه اداره کل جذب و گزینش، دفتر برنامه‌ریزی و کادرسازی، اداره کل کارگزینی قضات)، معاونت حقوقی قوه قضائیه (به‌ویژه اداره کل تدوین لوایح و امور مجلس)، معاونت راهبردی قوه قضائیه (هر چهار واحد تابعه، شامل اداره کل برنامه‌ریزی و راهبردنگاری، دفتر نوآوری و مدیریت تحول، اداره کل سازمان و طبقه‌بندی مشاغل، اداره کل نظارت و ارزیابی عملکرد سازمانی)، مرکز توسعه حل اختلاف قوه قضائیه (به‌ویژه اداره کل نظارت و بازرسی)، ستاد حقوق بشر و امور بین‌الملل قوه قضائیه (به‌ویژه اداره کل صیانت از حقوق ملت و کرامت انسان‌ها)، و مرکز حفاظت و اطلاعات قوه قضائیه (به‌ویژه اداره کل امنیت داخلی و انتصابات).

مبانی نظری

یکی از مباحث نوین در ادبیات مدیریت منابع انسانی، سرمایه فکری است. سرمایه فکری شامل

سرمایه‌های انسانی و ساختاری است. این دارایی نامشهود در تعیین ارزش این نهادهای علمی تربیت‌کننده نیروی انسانی متخصص و متعهد و نهادهای جذب‌کننده آنها در مشاغل حرفه‌ای نقش مهم و حساسی ایفا می‌کند. در عصر جدید، به دلیل رقابت شدید و کمبود کارکنان با توانایی و مهارت بالا، یافتن و نگه داشتن سرمایه انسانی از اولویت‌های اساسی سازمان‌های امروزی است.

«عواملی که بر جذب و نگهداشت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد عبارت‌اند از محتوا و ماهیت شغل، مدیریت و رهبری، مشخص بودن اهداف و انتظارات، فضای همکاری و انسجام گروهی، واگذار کردن کارها بر اساس شایستگی، نظام ارزشیابی اثربخش، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، ماهیت کار و ارتباطات، آموزش و توسعه، حمایت اجتماعی، حمایت همکاران، حمایت سرپرستی، رفتارهای تشویقی مدیر، انگیزه کارکنان، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، عوامل جمعیت‌شناختی شامل تحصیلات، سن، جنسیت، طول خدمت و درجه و عوامل شغلی شامل استقلال و تنوع شغلی، مهم بودن خودکار، قدردانی از طرف مدیر، تخصص و دانش لازم برای انجام کار، غنی‌سازی شغلی، طراحی پایه‌ای برای حقوق و دستمزد متناسب با تجربه و ... می‌باشد»^۱.

طبق بررسی‌های انجام‌شده^۲، سازماندهی سرمایه انسانی در دستگاه قضایی باید بسیار وزین و قابل توجه باشد. سروکار داشتن با سرمایه انسانی و مدیریت آن که در اختیار دستگاه قضایی قرار می‌گیرد، امر مهم و خطیری است و در عرصه مدیریتی باید این مهم را مدنظر داشته باشیم که نمی‌توانیم با کسانی که سروکار داریم با درستی، بی‌دقتی و بی‌توجهی رفتار کنیم. «اجرای عدالت در دستگاه قضایی هنگامی عملی خواهد شد که افرادی برای تصدی منصب قضا انتخاب شوند که از سلامت روانی و جسمی و شایستگی، استعداد و دانش لازم و کافی برخوردار باشند؛ زیرا قاضی با جان، مال، عرض و ناموس مردم سروکار دارد و اصولاً با عمل به قوانین، حافظ آنها نیز به شمار می‌رود»^۳. بدون تردید، صرف دانش حقوقی برای تحقق اجرای عدالت در دستگاه قضا کفایت نمی‌کند و بهره‌مندی از دستاوردهای دیگر علوم

۱. میرکمالی، سیدمحمد، مجتبی حاج‌خزیمه، و صلاح‌الدین ابراهیمی (۱۳۹۴)، «شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد مطالعه: کارکنان دانشکده‌های پردیس فنی دانشگاه تهران)»، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۲، ص ۱۰.

۲. موسوی، سیدنجم‌الدین، فاطمه فرهیخته، حجت‌اله وحدتی، و محمد حکاک (۱۳۹۸)، «شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی رؤسای دادگستری ایران»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال یازدهم، شماره ۴، ص ۸۷.

۳. مرکز آموزش قوه قضائیه، ۱۳۹۶.

در عرصه قضاوت و انجام مطالعات بین‌رشته‌ای در این خصوص، می‌تواند کلید حل بسیاری از چالش‌های دستگاه قضا باشد.

شناسایی، انتخاب و به‌کارگیری برنامه‌درسی جدید دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری برای تحصیل سه‌ساله دانشجویان بورسیه برای تصدی منصب قضا - که طراحی و مصوب شده و از مهر ۱۴۰۲ اجرا می‌شود - بخشی از نظام نوین، تحول‌یافته و تحول‌بخش دستگاه قضایی کشور در ارتقای همه‌جانبه استاندارد تربیت قاضی در جمهوری اسلامی ایران است؛ بخش مهمی که به همراه دیگر بخش‌ها - به‌ویژه بخش «الگوی جذب قضات» - اجزای منظومه معرفتی - ساختاری - کارکردی بسیار گسترده و چندوجهی الگوی مطلوب نظر برای تربیت «قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران» را شکل می‌دهند.

ایجاد زیرساخت اطلاعاتی لازم این سامانه به‌منظور پایش شاخص‌های مورد نیاز با ایجاد داشبورد مدیریتی به‌منظور ارزیابی مستمر و برخط وضعیت اجرای کار از جمله قابلیت‌هایی است که در سامانه جذب قضات تحقق یافته است تا فرایند جذب و گزینش تا حدود زیادی الکترونیکی و تخصصی شود و سطح تحصیل اطلاعات و میزان دسترسی‌ها با مراجع مرتبط با رعایت محرمانگی اطلاعات مشخص باشد. با وجود پیشرفت‌های زیرساختی رایانه‌ای، و برخی تغییرات دیگر در نظام جذب و پایش قضات، استخوان‌بندی و شاکله نظام ارزیابی صلاحیت علمی و فردی (سلامت جسمی و روانی، و صلاحیت اخلاقی و حرفه‌ای) و اجتماعی (حسن شهرت و ...) در نظام جذب قضات همچنان قالب کلاسیک و سنتی را در پیش دارد.

اگر «کارایی قضایی» را «کاهش هزینه‌ها و افزایش ستاده‌های نظام قضایی از طریق مدیریت دادگاه‌ها و فرایند دادخواهی، و نیز بازنگری در رویه‌ها، زمان و هزینه‌های دادرسی به‌منظور جلوگیری از اتلاف هزینه‌های غیرضروری در بخش و کل نظام قضایی»^۱ در نظر بگیریم و کارآمدی قضایی را به مفهوم «کمینه کردن اتلاف هزینه و زمان در فرایند صدور آرای قضایی» لحاظ کنیم، آنگاه اهمیت اصلاح نظم حقوقی کنونی (قوانین، مقررات و رویه‌ها) در جذب قضات، بر پایه الگوی آرمانی و تحقق‌پذیر «قاضی تراز جمهوری اسلامی» براساس سند تحول قضایی و دیگر اسناد فرادستی و راهبرد کلان منابع انسانی در نظام قضایی کشور روشن می‌شود. مستندات متعددی (گزارش‌ها، پایش‌ها، نظرسنجی‌ها و ...) حاکی از فاصله درخور توجه وضع موجود منابع انسانی قضایی با وضع مطلوب است. برای نمونه،

۱. غمامی، سیدمحمد مهدی؛ عبدالمهدیان، امید (۱۳۹۸)، «تحول نظام قضایی با تأکید بر کارآمدی فرایند صدور آراء قضایی»، دیدگاه‌های حقوق قضایی، دوره ۲۴، شماره ۸۵، ص ۳۲.

شاخص «ضعف دادرها در رسیدگی مؤثر به شکایت‌ها و اجبار طرف‌های قرارداد به انجام تعهدات» که در بیست‌وششمین گزارش فصلی دفتر کسب‌وکار مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در ۱۳۹۶/۴/۲۷ منعکس و منتشر شده است، وضعیت دادرهای ایران از منظر شاخص کلان «اجرای قرارداد» نامطلوب تعیین شده است.

در راستای ارتقای منابع انسانی قضایی، توسعه منابع انسانی قوه قضائیه در پایه‌های قضایی در گرو توجه به این مهم در تدوین الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران است که عدالت در لایه‌های ساختاری و سلسله‌مراتبی سازمان عامل مهمی است که نقش انکارناپذیری در توسعه قضایی دارد، زیرا افراد در نتیجه سنجیدن تلاش و دریافتی‌های خود (نه محدود به دریافتی‌های مالی) انگیزه لازم برای سطح فعالیت‌های آتی را مشخص می‌کنند و در صورتی که نابرابری و عدم تعادل وجود داشته باشد، تلاش و همکاری چندان در راستای توسعه ابعاد منابع انسانی از خود نشان نمی‌دهند. «همچنین به موضوعات آموزش و واگذاری حیطه اختیارات و مسئولیت‌ها به افراد باید به گونه‌ای مشخص و مبتنی بر نیازمندی‌های سازمانی و توانمندی افراد توجه گردد و از هرگونه ناشایستگی در این زمینه‌ها جلوگیری شود. مضاف بر این، به ارتقای سطح حرفه‌ای‌گرایی در سازمان که اشاره به تطبیق مسئولیت‌های واگذارشده با سطح مهارت‌ها و تحصیلات کارکنان اشاره دارد، می‌بایست توجه گردد^۱. این در حالی است که همچنان چالش‌های اساسی در وضعیت تحصیلات برخی قضات وجود دارد، که آن‌ها را از امکان همسویی با مسیر قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران تا حد زیادی باز می‌دارد.

نمود دیگری از معضلات لازم‌الحل برای امکان تدوین الگوی قاضی تراز، حل مشکلات قانونی در استخدام و کارآموزی قضایی است. بررسی مقررات استخدامی قضات نشان از آن دارد که با وجود تحولات ساختاری در قوه قضائیه پس از انقلاب شکوهمند اسلامی، همچنان قوانین گذشته همچنان معتبرند و البته در اعتبار آنها از حیث مسائل تنقیحی و ناسخ و منسوخ، اختلاف نظر قضایی و دکترینی وجود دارد. «در مورد کارآموزی افرادی که برای شغل قضا انتخاب می‌شوند، همچنان قانون مصوب ۱۳۴۳ و قانون تشخیص لزوم کارآموزی مصوب ۱۳۶۶ مجراست، در حالی که عملاً قوه قضائیه آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان تصدی امر قضا و استخدام قضات مصوب ۱۳۹۲/۲/۲۸ را به اجرا

۱. یزدان‌شناس، محمد، مهربان هادی‌پیکانی، و آذرقلی‌زاده (۱۳۹۷)، «طراحی مدل توسعه منابع انسانی براساس الزامات و اقتضانات نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه آموزش علوم دریایی، شماره ۱۳، ص ۱۲۶.

می‌گذارد. به هر روی، این رویکرد برخلاف سلسله‌مراتب بین قانون عادی و مصوبات و آیین‌نامه‌هاست. آخرین اصلاحات قانون مصوب ۱۳۴۳ طول دوره کارآموزی را شش ماه معین کرده، درحالی‌که آیین‌نامه مزبور دوازده ماه کارآموزی را پیش‌بینی کرده است. اما به‌ناچار باید پذیرفت که در حالت فقدان قوانین روزآمد، وجود چنین مقرراتی نیز قابل پیش‌بینی است.^۱

بر این اساس، پرسش‌های پژوهش را چنین می‌توان مطرح کرد:

۱. قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران، از چه ویژگی‌هایی باید برخوردار باشد؟
۲. آیا اجتهاد شرط لازم برای قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران است یا ضروری نیست یا آنکه اساساً قاضی در نظام حاکمیت قانون نباید مجتهد باشد؟
۳. براساس رویکردهای عقلی معاصر به فقه، آیا مرد بودن، شرط ضروری قضاوت است؟
۴. چه استعدادهایی برای جذب قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران ضروری است؟
۵. روش‌های علمی جذب و کشف استعدادها و قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران چیست؟ از چه آزمون‌های علمی در کشورهای منتخب در مطالعه تطبیقی استفاده می‌شود؟ کدام‌یک از آن‌ها را می‌توان در تشخیص قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران برای نظام قضایی اقتباس کرد؟

پیشینه موضوع

در ارتباط با موضوع پژوهش، برخی آثار که هریک به بخشی از موضوع تحقیق حاضر مرتبط است، ذیلاً به‌اجمال بررسی می‌شود.

گوینده (۱۴۰۳) در کتاب «بایدها و نبایدهای قضاوت» که توسط مرکز انتشارات و مطبوعات قوه قضائیه منتشر شده است نکات کاربردی درخوری پیرامون زندگی شخصی، دانش قضایی، اصول قضاوت حرفه‌ای، اداره دادرسی، تعامل با مقامات اداری و انتظامی را با زبان ساده و شیوا دلسوزانه برای مخاطب داوطلب قضاوت و قضات تازه‌کار مطرح نموده است.

حیدر نژاد و غمامی (۱۳۹۸) در مقاله «مطالعه تطبیقی شرایط و فرایندهای انتخاب و انتصاب قضات در نظام‌های حقوقی امریکا و فرانسه» که در شماره ۱ از دوره ۱۰ فصلنامه حقوق

۱. بابایی، حسین و ولی رستمی (۱۳۹۸)، «استقلال استخدامی قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، شماره ۲، ص ۳۴۸.

تطبیقی منتشر شده است، توضیح داده‌اند که با توجه به تفاوت‌های ماهوی که سنت حقوقی حاکم بر امریکا و فرانسه دارد، نقطه برجسته در جذب قضات ایالتی امریکا همانا شیوه جدید انتخاب شایستگان است که به شکل فراگیری در سطح ایالات در حال گسترش است و در طرف مقابل، تفکیک نظام جذب قضات در نظام حقوقی فرانسه را باید از موضوعات مهم دانست که فارغ‌التحصیلان دانشگاه در رشته حقوق عمومی با پذیرفته شدن در مدرسه ملی اداری، و سایر قضات از طریق مدرسه ملی قضایی، به تصدی منصب قضا می‌پردازند. این مقاله، در پی بهره‌گیری از آموزه‌های قابل اقتباس از نظام جذب قضات در امریکا و فرانسه برای اصلاح نظام جذب و پایش قضات در ایران نبوده و صرفاً به یک مطالعه تطبیقی ساده اقدام کرده است.

جهانی و غفاری (۱۳۹۶)^۱ فارغ از بررسی بنیادهای نظری پشتوانه قوانین و مقررات استخدام قضات، به کنارهم گذاری و مقایسه توصیفی ضوابط اداری جذب قضات چهار کشور مزبور پرداخته‌اند و در پی امکان‌سنجی بهره‌برداری از دستاوردهای موفق حقوق اداری - قضایی چهار کشور مزبور در جهت پیوند به حقوق جذب و پایش قضات در نظام قضایی ایران نبوده‌اند. شجاعی آرانی (۱۳۹۷)^۲ در کتاب بررسی تطبیقی استخدام و آموزش قضات در اروپا^۳ که ترجمه‌ای است از کتاب جاکومو اوبرتو^۴ (۲۰۰۳) است، شیوه دو پیشینه یادشده را پی گرفته و قوانین و مقررات جذب قضات را با تأکید بر عناوین دروس و ضرایب امتحانی آن‌ها و نظام مصاحبه‌های استخدامی قضایی در برخی کشورهای اروپایی توصیف کرده و در مقام بهره‌جویی علمی از این مطالعه تطبیقی در مسیر ارتقای نظام منابع انسانی قضایی در ایران - آنچه با عنوان «قاضی تراز» در این پژوهش پی می‌جویم - نبوده است.

فردائی بنام و همکاران (۱۳۹۹)^۵ بحث کرده‌اند که یک منبع انسانی سرآمد در قوه قضائیه باید در سه حوزه فنی (تخصصی حقوقی)، ادراکی و مهارتی سرآمد باشد. این تحقیق، زیرشاخه‌های متعددی که هر یک حاوی تقسیمات فرعی است، برای این سه حوزه تبیین کرده

۱. جهانی، فرخزاد و بهنام غفاری (۱۳۹۶)، مطالعه در خصوص نظام جذب، گزینش، آموزش، انتصاب و نظارت

بر قضات کشورهای آلمان، پاکستان، ترکیه و مالزی، چاپ اول، تهران: پژوهشگاه قوه قضائیه.

۲. شجاعی آرانی، ۱۳۹۷.

3. *Recrutement et Formation des Magistrats en Europe : Etude Comparative*

4. Giacomo Oberto

۵. فردائی بنام، کیوان، سعید رجایی‌پور، و جواد پورکریمی (۱۳۹۹)، «شناسایی و اعتبارسنجی معیارهای منابع

انسانی سرآمد (مطالعه موردی: قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران)»، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی،

دوره ۹، شماره ۱.

و پژوهش خود را با انجام یک آزمون آماری معتبر میان تعداد وسیعی از کارکنان اداری و قضایی قوه قضائیه تقویت کرده‌اند.

حیدر نژاد و بهره‌مند (۱۳۹۹-۱۳۹۸)^۱ در دو پژوهش مرتبط به هم، به‌مانند پیشینه‌های یادشده، صرف نظر از هدف بلندمدت و فراتر از صرف ترجمه و مقایسه، در پی تدوین الگوی قضایی تراز نبوده و تنها کوشیده‌اند ترجمه و تطبیق را البته افزون‌بر نگاهی به شرایط نصب و عزل قضایی در فقه شیعه بررسی کنند.

سلطانی (۱۳۹۸) در مقاله «دستیار قضایی در فرانسه؛ نهادی برای تربیت قضایی و افزایش کیفیت و سرعت رسیدگی در ایران» که در شماره ۲ از دوره ۶ فصلنامه پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب منتشر شد، با تمرکز بر نظام جذب قضات در فرانسه، بدون مقایسه و مقارنه با نظام استخدام قضایی کشور دیگری، یکی از مشاغل قضایی فرعی - دستیار قضایی - را کاویده است. براساس پژوهش تاج‌آبادی و بیات (۱۳۹۲)^۲، نه طبقه اصلی شامل معرفت و ایمان، عبودیت و عمل صالح، احساس مسئولیت و تعهد، عدالت‌خواهی، مردمی بودن، روحیه و تفکر بسیجی، خدمت‌گزاری، خودباوری و اعتمادبه‌نفس و کارآمدی به‌عنوان ویژگی‌های شایسته‌سالاری در نصب مدیران قضایی در جمهوری اسلامی ایران شناسایی شد. این پژوهش همچنین نشان داد که مهم‌ترین ویژگی در انتصاب مدیران قضایی، کارآمدی است. البته وجه ایدئولوژیک این تحقیق بر روشمندی علمی آن غلبه دارد.

در پژوهش قشلاقی و دیگران (۱۳۹۴)^۳ که با هدف نیازسنجی آموزشی گروه‌های شغلی قضات براساس رویکرد شایستگی انجام شد، نتایج نشان داد که مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، هوش اجتماعی، توانایی علمی، پایبندی به اصول اخلاقی و مهارت‌های فردی در تعیین نیازهای آموزشی گروه‌های شغلی قضات تأثیر دارند. همچنین

۱. حیدر نژاد، ولی‌الله، و سیدمحمد مهدی غمامی (۱۳۹۸)، «مطالعه تطبیقی شرایط و فرآیندهای انتخاب و انتصاب قضات در نظام‌های حقوقی امریکا و فرانسه»، *حقوق تطبیقی*، دوره ۱۰، شماره ۱؛ حیدر نژاد، ولی‌الله، و حمید بهره‌مند (۱۳۹۹)، *جذب و گزینش قضات: مطالعه تطبیقی در فقه امامیه، حقوق ایران و نظام‌های قضایی منتخب*، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).

۲. تاج‌آبادی، حسین؛ بیات، مهدی (۱۳۹۲)، «شایستگی‌های کلیدی در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)»، *فصلنامه مدیریت اسلامی*، دوره ۲۱، شماره ۱.

۳. قشلاقی، مژگان؛ حقانی، محمود؛ محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۴)، «نیازسنجی آموزشی گروه‌های شغلی قضات بر اساس رویکرد شایستگی (مطالعه موردی: مجتمع‌های قضایی استان تهران)»، *فصلنامه مطالعات انسانی*، دوره ۵، شماره ۱۶.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که هوشمندی، اعتماد به نفس و رعایت عدالت بیشترین اهمیت را در میان شاخص‌های شناسایی شده در این تحقیق داشته‌اند.

در دو پژوهش مرتبط با هم از ناصری دولت‌آبادی و صبوری (۱۳۹۶)^۱ که با هدف بهبود و ارتقای جایگاه دستگاه قضا در افکار عامه، از طریق تکریم و ویژگی‌ها و فضیلت‌های قضات شایسته، با نظرسنجی از قضات شاغل، کارآموز و دانش‌آموختگان حقوق متقاضی شرکت در آزمون قضاوت صورت گرفته، پنج مهارت قضایی شناسایی شده است: (۱) تسلط کامل بر قوانین آیین دادرسی، (۲) آشنایی گسترده با قوانین ماهوی، (۳) توانایی برگزاری مطلوب جلسه استماع، (۴) صدور دستورات و احکام در یک اسلوب شفاف، منطقی و دقیق و در نهایت (۵) توانایی برخورد سلبی با درخواست‌هایی که سبب تجدید مکرر جلسه رسیدگی می‌شوند؛ و پنج مهارت مدیریتی شامل (۱) مدیریت زمان، (۲) مدیریت امور شعبه، (۳) مدیریت دفتر دادگاه، (۴) مدیریت نحوه رفتار با وکلا و (۵) مدیریت نفس است.

در پژوهش آمایا (۲۰۱۳)^۲ دانش‌های آموختنی قضات عبارت‌اند از دانش‌های اجتماعی و حقوقی، مهارت ارتباط شفاهی و کتبی، دقت، مدیریت زمان و سازگاری با حجم کاری یا استقامت. همچنین مهارت‌هایی که باید ارتقا بخشید، عبارت‌اند از کاریزما، استقامت اخلاقی، مهارت‌های حل مسئله و مهارت‌های استنباطی، قاطعیت، همدلی، خلاقیت و شجاعت. شش سطح شایستگی قاضی دادگاه عالی نیز عبارت‌اند از توانایی اعمال قضاوت^۳، داشتن و ایجاد دانش^۴، اطلاعات دقیق در خصوص حوزه مربوط به قانون و عمل. همچنین توانایی و تمایل به یادگیری و توسعه حرفه‌ای را نشان دهد. قاضی مطلوب از دید این کتاب، فردی است که از جمع‌آوری و اصلاح اطلاعات لازم قضایی^۵ درک روشنی داشته باشد و از مهارت کار و ارتباط با دیگران^۶، مدیریت کار مؤثر^۷ و توانایی رهبری^۸ (JAC)^۹ بهره‌مند باشد.

۱. ناصری دولت‌آبادی، مهدی؛ صبوری، مصطفی (۱۳۹۶)، «ویژگی‌های یک قاضی خوب، اصول اخلاق قضایی و رفتار حرفه‌ای»، فصلنامه قضاوت، شماره ۹۱، همو (۱۳۹۶)، «چگونه یک قاضی شایسته باشیم؟ نصیحتی برای قضات تازه‌کار»، فصلنامه قضاوت، شماره ۹۲.

2. Amaya, A. (2013), "Exemplarism and Judicial Virtue", *Journal of Law & Literature*, 25, Issue 3.

3. Exercising Judgment

4. Possessing and Building Knowledge

5. Assimilating and Clarifying Information

6. Working and Communicating with Others

7. Managing Work Effectively

8. Leadership

9. Competency Framework High Court Judge JAC

پژوهش‌های یادشده، به صورت کلی قضات را بدون انتخاب حجم نمونه مشخص، مورد بررسی قرار داده‌اند. تمامی پژوهش‌های مزبور فاقد آسیب‌شناسی و تحلیل وضعیت مطلوب قاضی تراز در نظام قضایی جمهوری اسلامی هستند و باید توجه داشت که دستیابی به این مهم میسر نمی‌شود، جز با اخذ نظر قضات و مقامات قوه قضائیه از طریق رعایت ضوابط روش تحقیق کیفی. بدین ترتیب، می‌توان ضمن بررسی نظری قوانین و مقررات موجود، به‌طور عملی به چالش‌ها و نواقص پی برد. از این رو این پژوهش می‌تواند با تأکید بر این مسئله و بهره‌گیری از ظرفیت دسترسی به قضات و مقامات آسیب‌شناسی قابل قبولی را ارائه دهد. افزون‌بر این، در مطالعه تطبیقی لازم است موضوع را به صورت «راهبردی» و نه صرفاً نظری بررسی است. در این راستا ضروری است به‌طور تفصیلی، دقیق و جزئی به ملاک‌ها و تدابیر پیش‌بینی‌شده در این خصوص و تحلیل آن‌ها پرداخت. بدیهی است که به اقتضای موضوع از آثار موجود که بررسی‌های تطبیقی انجام داده‌اند، استفاده خواهد شد.

«در مورد استخدام کارکنان قضایی و غیرقضایی اگرچه متکی به دستاوردهای گذشته نیز هستیم و خط ارتباطی قوه قضائیه امروزه با قوانینی که در ابتدای شکل‌گیری نظام دادگستری در ایران تصویب شده‌اند، قطع نشده است»^۱، اما نیاز به تدوین قوانین مستقل، روزآمد و کارآمد در مسائل استخدامی قوه قضائیه هر روز بیشتر احساس می‌شود. چه، اگر قانون در دست قاضی فضیلت‌مند باشد، محتمل‌تر است که قدرت قضایی و آزادی عمل او به سمت عدالت و انصاف میل کند. به همین دلیل، رویکرد فضیلت‌گرا به قضاوت اهمیت می‌یابد و مهم است که سرنوشت مردم به دست قضات فضیلت‌مند سپرده شود. چه، «اعمال اقتدار قابل ملاحظه، روزه‌روز به قضات سپرده می‌شود. اعمال این اقتدار، آثار چشمگیری بر زندگی و سرنوشت افرادی که نزد قضات می‌آیند، دارد. شهروندان نمی‌خواهند چنین اقتداری به فردی که درستکاری، لیاقت و سایر معیارهای فردی‌اش مورد تردید است، داده شود. لذا ضروری است که معیارهای رفتاری هم در داخل دادگاه و هم در خارج دادگاه وجود داشته باشد که در پاسخ به انتظارات شهروندان طراحی شده باشد»^۲. از این رو، برخی پژوهشگران، مهم‌ترین فضیلت‌های قضایی را از این قرار برشمرده‌اند: «قانونمندی، فهم و دانش حقوقی، عقل و ادراک قضایی، شجاعت، خویشتنداری، تواضع، بی‌طرفی، استقلال، فسادناپذیری، مهارت

۱. بابایی، حسین و ولی رستمی، ۱۳۹۸، «استقلال استخدامی قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران»، *مطالعات حقوق عمومی*، دوره ۴۹، شماره ۲، ص ۳۳۴.

2. Thomas, J.B., (1988). "Judicial Ethics in Astralia", Sydney, Law Book Company, p. 7.

قضایی، عدالت و شفقت»^۱.

رویکرد فضیلت‌گرا به قضاوت با سنت فقه شیعی هم سازگاری دارد و از این رو، امید می‌رود که گفت‌وگویی غنی میان فضیلت‌گرایی مدرن و سنت فقهی برقرار شود. هرچند برخی اوصاف قاضیان در فقه سنتی با ارزش‌های برابری‌طلبانه مدرن نمی‌خوانند و در نظام حقوقی مدرن کاربرد پذیر نیستند، اما طراحی یک الگوی بومی اسلامی-ایرانی از جذب و پایش قضات-الگویی نه ترجمه نظام منابع قضایی کشورهای غربی، و نه صرفاً محدود به آموزه‌های کلی قضا در فقه شیعی-این آشتی را می‌تواند فراهم آورد و عناصر ارزنده تجارب غربی و شرقی و هنجارهای اسلامی را در برساخت الگوی مطلوبی به نام «قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران» جای دهد و تعامل بخشد.

در ارزیابی سیاست جنایی قضایی ایران توجه به تأثیر یافته‌ها و محصولات جرم‌شناسی و کیفرشناسی غربی نیز امری ضروری است. این راهبردهای جرم‌شناسی و دستاوردهای کیفرشناختی که برخی اساتید فرهیخته علوم جنایی ایران در بسط و مدح آن آثار مهمی را قلمی نموده‌اند به وفور در قوانین و مقررات ما تبلور یافته و سیاست جنایی قضایی و اجرایی ما را نیز تا حدی متأثر ساخته است. لذا در مواجهه با کاستی‌ها و تحلیل نقاط ضعف موجود باید واکاوی کرد آیا یکی از عوامل چالش‌های کنونی و البته دیرپای سیاست جنایی قضایی کشور ما همین محصولات غیربومی نیست؟ و اگر بناست از سیاست جنایی سرگردان شکوه کنیم آیا نباید حداقل بخشی از عوامل این سرگردانی را در جاهای دیگری غیر از آنچه تاکنون نویسندگان به آن پرداخته‌اند جستجو کرد؟

به‌منظور تشحید ذهن پیرامون فاصله نظام قضایی کنونی با الگوی قاضی تراز، شاخص «ضعف دادرها در رسیدگی مؤثر به شکایت‌ها و اجبار طرف‌های قرارداد به انجام تعهدات» که در بیست‌وششمین گزارش فصلی دفتر کسب و کار مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در ۱۳۹۶/۴/۲۷ منعکس و منتشر شده، وضعیت دادرهای ایران را از منظر شاخص کلان «اجرای قرارداد» نامطلوب اعلام کرده است. بازتاب این گزارش‌های رسمی مجلس شورای اسلامی در «گزارش انجام کسب و کار» بانک جهانی، اهمیت و ضرورت چابک‌سازی همه‌جانبه تجهیزات مادی و منابع انسانی قوه قضایی را می‌نمایاند؛ چه، اغلب گزارش‌های بانک جهانی درباره شاخص اجرای قرارداد در ایران، با گزارش‌های مجلس شورای اسلامی در همین موضوع همخوانی دارد. این دو، هم البته با داده‌های مندرج در گزارش ۲۰۱۹ «پروژه

۱. سمائی، مهدی، محمدجعفر حبیب‌زاد، و رحیم نوبهار (۱۴۰۱)، «قاضی فضیلت‌مند؛ سهم فضیلت‌گرایی در نظریه قضاوت»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۶، شماره ۱۱۸، ص ۴۹.

کسب و کار جهانی بانک جهانی^۱ در بخش «شاخص مقایسه کشورها در متغیر زمان دادرسی» که نظام قضایی ایران را از جهت شاخص یادشده با نظام قضایی سنگاپور، نیوزیلند، بوتان، ازبکستان، آذربایجان و گرجستان مقایسه کرده نیز همسو است.

بررسی کارآمدی فرایند صدور آرای قضایی در برخی گزارش‌های ملی^۲ نیز نشان می‌دهد به‌رغم صدور برخی بخشنامه‌ها و اصلاح قوانین در جهت تلاش برای کاهش اطاله، هزینه و رویه‌های رسیدگی به اختلافات قضایی، نیروی انسانی استنادکننده به این قوانین و مقررات اصلاحی و چابک‌ساز - قضات - اطاله‌ها را نکاسته‌اند و این آشکارا نشان‌دهنده لزوم اصلاح عملکرد قضات مطابق با الگوی آرمانی و تحقق‌پذیر «قاضی تراز جمهوری اسلامی» است. درایت، هوشمندی، مهارت، و دیگر عناصر شخصیتی و رفتاری و کارکردی قاضی ایرانی، از این منظر در فاصله وضع موجود با وضع مطلوب (الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران) سنجش‌پذیر است.

به تصریح اصل ۱۵۶ قانون اساسی ایران در واقع هدف نظام قضایی تحقق عدالت در جریان تأمین حقوق فردی و اجتماعی و حل و فصل خصومت‌هاست و از طرفی اصل ۱۶۷ جهت حل و فصل خصومات و احقاق حق، برای قاضی بن‌بستی نمی‌بیند و او را به منبع غنی فقه در صورت نقص و سکوت و اجمال و ابهام و تناقض قانون رهنمون می‌شود. کارایی ضمن ارتقای اثربخشی می‌تواند امکان پیش‌بینی نتایج تصمیمات قضایی را فراهم کند. نظام قضایی از مهم‌ترین بخش‌های حاکمیتی هر کشور محسوب می‌شود که کارآمدی آن موجب ماندگاری، توسعه و مقبولیت آن نظام حقوقی (که اعم از نظام قضایی است) می‌شود.

از سوی دیگر، کارایی همانا ارزش کاربردی یک الگوی حکمرانی را در تحقق اهدافش نشان می‌دهد. در نتیجه، هر الگویی از حکمرانی - که فاقد کارایی باشد - فاقد ارزش کاربردی و تحقق می‌شود. این ضابطه به‌مثابه یکی از اهداف، می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های نظام قضایی با توجه به ضرورت تحول در این نظام پرچالش، پیچیده، همراه با اطاله دادرسی و پیش‌بینی‌ناپذیری مورد توجه قرار گیرد. در همین راستا، برخی پژوهش‌ها^۳ کوشیده‌اند

۱. <https://www.worldbank.org/en/programs/business-enabling-environment>

۲. جوادی، شاهین و زهرا نعیمی (۱۳۹۶)، «پایش محیط کسب و کار ایران در زمستان ۱۳۹۵»، (ارزیابی ۲۳۲ تشکل اقتصادی سراسر کشور از مولفه‌های ملی محیط کسب و کار در ایران)، بیست‌وششمین و آخرین مطالعه فصلی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در سنجش محیط کسب و کار در ایران، گروه مطالعات کسب و کار دفتر مطالعات اقتصادی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

۳. غمامی، سیدمحمد مهدی (۱۳۹۸)، «تحول نظام قضایی با تأکید بر کارآمدی فرایند صدور آراء قضایی»، فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، دوره ۲۴، شماره ۸۵، ص ۲۹.

روش‌هایی برای کاهش تعداد رویه‌های متعدد و تقلیل هزینه‌های غیرمتناسب و نیز استفاده از فناوری در جهت همیاری سایبری و الکترونیکی قضایی - که آن را الکتروقضایی می‌نامم - ارائه دهند و در این راستا حتی ادعا کرده‌اند با توسل به این ابزارها می‌توانند متوسط رسیدگی‌ها را از ۵۰۵ روز به کمتر از ۱۰۰ روز کاهش دهند.

ایجاد نهادهای پایش و ارزیابی نظام قضایی در کشورهای آنگلو ساکسون و نیز در نظام حقوقی رومی ژرمنی، راهبردها و کاربست‌های نظام‌مند و بعضاً موفق را تجربه کرده است، که بومی‌سازی برخی از آن‌ها می‌تواند الهام‌بخش طرح کلان «قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران» باشد. کمیسیون اروپایی کارایی نهاد عدالت (CEPEJ)^۱ در سال ۲۰۰۲ توسط دولت‌های اروپایی به منظور بهبود کیفی و کارایی نظام قضایی اروپایی و افزایش رضایت عمومی از عملکرد قضات اروپا تأسیس شد و شعبه‌هایی را برای گردآوری و تحلیل داده‌ها پیرامون اصلاح نظام جذب قضات و پایش عملکرد قضات تشکیل داد که این شعبه‌ها موظف به تهیه گزارش‌ها، برنامه‌های عمل، برقراری ارتباط با نهادهای پژوهشی متخصص در مدیریت منابع انسانی و پایش و اصلاح رفتار سازمانی و تعامل با شبکه‌های حقوق‌دانان جهت بهره‌جویی از دکرین‌های حقوق اداری - قضایی به منظور ارتقاء نظام جذب قضات بودند. «در الگوی نظام حقوقی کامن‌لا، قضات از میان افرادی انتخاب شوند که در سطح حرفه‌ای تجربه کار در کانون و کلا یا دیگر موسسات حقوقی را در سوابق خود دارند»^۲.

در کشورهای عضو اتحادیه اروپا سه مدل عمده متمرکز، نیمه‌متمرکز و خودمختار در اداره قوه قضائیه وجود دارد که مهم‌ترین مدل، اداره شورایی و غیرمتمرکز قوه قضائیه است. «ایده اولیه و اصلی ایجاد شوراهای قضایی در اتحادیه اروپا، جدا نگه داشتن قضاوت و فرایندهای قضایی از فشارهای سیاسی و بیرونی به‌ویژه قوه مجریه بوده است. شوراهای قضایی ابزاری برای حفظ و ارتقای استقلال قضایی از طریق گرفتن اختیار انتصاب قضات از قوه مجریه و سپردن آن به نهادی متشکل از قضات منتخب، نمایندگان سایر قوا و حقوق‌دان بوده است که امروزه گرایش روزافزونی در بین کشورهای اتحادیه اروپا در جهت اداره شورایی و غیرمتمرکز دستگاه قضایی دیده می‌شود»^۳. در نظام قضایی جمهوری اسلامی ایران، با توجه به

1. The European Commission for the Efficiency of Justice

۲. حیدر نژاد، ولی‌الله (۱۳۹۵)، *الگوی مطلوب جذب و گزینش قضات در نظام قضایی جمهوری اسلامی ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی در دانشگاه امام صادق (ع).

۳. حیدر نژاد، ولی‌الله و خیراله پروین (۱۳۹۵)، «مطالعه تطبیقی مدیریت عالی قوه قضائیه در نظام حقوقی ایران و اتحادیه اروپا»، *فصلنامه دانش حقوق عمومی*، دوره ۸، شماره ۲۶، ص ۱۱۲.

ضروریات فقهی و شئون ولایت امر، ولایت بر قضا از جمله مناصب و شئون ولی فقیه قرار دارد، از این رو، قوه قضائیه باید از طریق ولی فقیه و اذن وی اداره شود.

در همین زمینه، تصویب قانون اصلاحات اساسی بریتانیا در سال ۲۰۰۵ به تحولاتی بنیادین در دستگاه قضایی این کشور منجر شد که از مهم ترین این تحولات می توان به تشکیل دیوان عالی کشور^۱ در سال ۲۰۰۹ اشاره کرد. تا پیش از این، مجلس اعیان^۲ آخرین مرجع فرجام خواهی نسبت به آرای قضایی محسوب می شد که در سال ۲۰۰۹ دیوان عالی کشور وظایف این مجلس را بر عهده گرفت. از دیگر تغییرات مهم نظام قضایی بریتانیا باید به تغییر شیوه جذب قضات اشاره کرد؛ چنان که در پی تصویب این قانون، نهادی مستقل با عنوان «کمسیون انتصابات قضایی»^۳ تشکیل شد و مدیریت فرایند جذب با ترتیباتی مشخص و فقط بر مبنای شایستگی در صلاحیت این نهاد قرار گرفت. در واقع، تا پیش از ایجاد این کمسیون، استخدام قضات را رئیس مجلس اعیان انجام می داد که از شفافیت مناسبی برخوردار نبود و از سال ۲۰۰۶ این وظیفه به کمسیون مزبور محول شد.

روش انتخاب قاضی در نظام حقوقی ایالات متحده نیز از مناقشه برانگیزترین و مهم ترین مباحث مربوط به استقلال قضایی در این کشور است. قضات فدرال و ایالتی با روش های متفاوتی انتخاب می شوند. به موجب قانون اساسی فدرال هر یک از ایالات قانون خاصی دارد که شرایط و شیوه های انتخاب قضات را تعیین می کند. از این رو، بررسی نظام جذب و گزینش قضات در امریکا فی نفسه متضمن بررسی روش های متعدد و متفاوتی است که در هر ایالت به کار گرفته می شود. گرایش عمومی در امریکا امروزه به سوی استقلال نهادی قوه قضائیه در انجام امور سازمانی و اداری خود است؛ به نحوی که نقش مجالس ایالتی درباره ساختارهای قضایی و نصب و عزل قضات و حتی تعیین حقوق و مزایا بسیار کم رنگ شده است.

در ایران یک تشخیص قانونی مضیق برای قاضی وجود دارد که مکلف است در حیطه آن تصمیم گیری کند؛ آن چنانکه گاه قضات رأی را در تعارض باور و وجدان خود صادر می کنند. «در نظام دادرسی تشخیصی در امریکا دست قاضی کاملاً باز نیست و برخی دستورالعمل های محلی و منطقه ای تعیین مجازات برای قاضی در کنار قانون در نظر گرفته شده است تا به نحوی حد وسطی برای این دو شیوه از رسیدگی باشد»^۴. گستره گسترده صلاحیت

1. Supreme Court of the United Kingdom

2. House of Lords

3. Judicial Appointments Commission

۴. شیدائیان، مهدی و امیرحسین بحیرایی (۱۴۰۰)، «دادرسی تشخیصی در ایران و امریکا»، فصلنامه حقوق

اسلامی، دوره ۱۸، شماره ۶۹، ص ۹۱.

قاضی در نظام حقوقی کامن لا و محدود نبودن او به چهارچوب تنگی از قانون، اگرچه در بادی نظر نگرانی بابت خطا و تشتت قضایی را شاید افزایش دهد، اما توسعه یافتگی نظام جذب و پایش قضاوت در حقوق کامن لا، و اجرای دقیق سنجش‌های فردی و تحصیلی و رفتاری و روانی و اجتماعی و ... در زیست جهان قضاوت، از این نگرانی‌ها کاسته و از دیگر سو، کمال بهره‌برداری از مزایا محدود نبودن قضاوت به حصار قانون (از جهاتی مشابه قاضی در فقه اسلام^۱) را در این نظام حقوقی میسر ساخته است.

نظام جذب فرانسه هم برای محاکم قضایی و هم برای محاکم اداری خود، یک

۱. نظریه «دادرسی تشخیصی» که در کشورهای پیرو نظام حقوقی کامن لا اجرا می‌شود، از ابتدا در فقه جزائی اسلام در قلمرو تعزیرات وجود داشته است. برخی مخالفان اعطای اختیار به قاضی در نظام دادرسی معتقدند که برای ایجاد وحدت رویه و ایجاد امنیت قضایی باید از دادن اختیارات فراوان به قضاوت که فاصله زیادی با قاضی آرمانی تراز شیعی دارند امتناع کرد؛ این دیدگاه اگرچه تا حدی قابل توجه است، اما نقدهایی به آن وارد است، زیرا در دادرسی تشخیصی اعمال تشخیص یک فن هست که ارتباط چندانی با فقیه بودن یا نبودن قاضی ندارد و ای بسا یک قاضی غیر فقیه بهتر بتواند تشخیص را اعمال کند. در این حکم، تفاوتی میان قاضی فقیه و غیر فقیه وجود ندارد و کیاست و فراست و فطانت و حذاقت قاضی، نقش مؤثری دارد. لذا اجرای «دادرسی تشخیصی» در هر نظام قضایی مستلزم تربیت قضاوت و آموزش آنان در زمینه‌های مختلف برای ایجاد توانایی در اعمال تشخیص است. اما اینکه سپردن قضاوت به دست قاضی مأذون و انجام دادرسی کیفری تعزیری به شکل کنونی از باب حکم ثانوی است و باید کوشید شرایط منجر به صدور حکم ثانوی را به شرایط عادی بازگرداند، خود همانا نظری است که مخالف نیز دارد. امام خمینی (ره) قضاوت غیر مجتهدان را از باب اکل میته پذیرفتند و آیت الله مرعشی شوشتری، برعکس، نظر بر منع قضاوت مجتهدان دادند. مشهور فقها قائل به لزوم اجتهاد در قضاوت‌اند که امام خمینی نیز با ایشان هم عقیده‌اند. در مقابل، گروهی از فقها که غالباً از معاصرین هستند، برخلاف قول مشهور، شرط اجتهاد را در قضاوت، لازم نمی‌دانند. ظاهراً ادله ایشان از ادله مشهور فقها قوی‌تر بوده، و عدم لزوم اجتهاد در قضاوت را - البته در صورت مأذون بودن مقلد آگاه به احکام و دارای سایر شرایط - ثابت می‌نماید. به فرض قبول لزوم اجتهاد، قضاوت مقلد منصوب و وکیل از سوی مجتهد جایز نیست، اما بنا بر قول به عدم لزوم اجتهاد، نصب و توکیل مقلد در مقام قضا جایز است. به نظر می‌رسد حتی اگر به علت توصیه اکید اسلام در خصوص جان و مال و آبروی مردم، احتیاط کنیم و شرط اجتهاد را لازم بدانیم، در صورت اضطرار و عدم دسترسی به قاضی مجتهد، برای جلوگیری از اختلال نظام و عسر و حرج مردم، قضاوت مقلد صحیح است. درباره قاضی غیر مجتهد، برخی دیگر معتقدند «حکم حاکم در دایره شریعت باشد»، «اهم بر مهم مقدم گردد»، «در تشخیص عناوین ثانوی از مشورت استفاده شود» و قاضی مقلد هم باید در مقام قضاوت «بر اساس فتوای مجتهد ناصب» حکم کند و در امور قضایی «مشورت» کند؛ به علاوه، اینکه حاکم وظایفی در رابطه با قاضی غیر مجتهد دارد؛ از جمله «ایجاد بستر مناسب برای قضاوت وی»، «مشروعیت بخشی به قضاوت غیر مجتهدان» و «تقدیم اصلح بر صالح». این فتاوا و دکترین‌ها تأثیر فراوانی بر شاخص‌های قاضی تراز جمهوری اسلامی (الگوی مدنظر برای طراحی در پژوهش‌های متعاقب این اثر) می‌گذارد.

سازوکار رایج و معمولی را پیش‌بینی کرده است و علاوه بر آن، برای پاسخگویی به نیازهای قضایی جامعه خود از طرق غیر معمولی و خاص نیز بهره برده است. فرانسه از یک سو کنکورهای خاص و دوره‌های آموزشی دقیق و مشخصی را در نظر گرفته است که از رهگذر آن، توانایی‌های فنی و علمی کارآموزان را تضمین کرده و از سوی دیگر، به‌طور فوق‌العاده، استخدام داوطلبان از راه‌های دیگر را نیز مشروط به شرایطی دقیق و مشخص پذیرفته است و حتی در این مسیر، برای پاسخ هرچه مناسب‌تر و بهتر به دعاوی از وجود غیرقضات در محاکم نیز بهره می‌برد.

کشورهای اسلامی را می‌توان بر مبنای «اجرای احکام اسلامی» و «وجود اکثریت جمعیت مسلمان» انتخاب کرد. عراق، مصر، لبنان، عربستان سعودی، پاکستان، الجزایر و مراکش در زمره این کشورها قرار دارند و مطالعه آن‌ها می‌تواند از حیث اسلامی بودن مفید باشد. بخش درخور توجهی از تفاوت‌های نظام قضایی اسلامی با نظام حقوقی رومی‌ژرمنی و کامن‌ها و ... ناشی از تفاوت در شاخص‌های جذب نیروی انسانی و ویژگی‌های فردی (اعتقادی، روان‌شناختی، جسمی و...) و ویژگی‌های اجتماعی (تحصیلات، مهارت‌ها، سوابق و...) داوطلبان تصدی منصب قضاوت است.^۱

۱. فقه امامیه در موضوع تعدد درجات دادرسی در مقایسه با حقوق اروپایی رویکرد متفاوتی دارد. نخست، در فقه امامیه «اصل بر عدم پذیرش درجات دادرسی» است و استثنای مورد پذیرش، ناظر به «مقام تجدیدنظر» است که باید قاضی اعلم نسبت به قاضی صادرکننده رأی باشد، اما در حقوق اروپایی «اصل بر پذیرش درجات دادرسی» است و استثنای آن، ناظر به «نوع رأی» است، به طوری که تمایل به تجدیدنظر آراء نسبت به احکام محکومیت‌های جرائم سبک وجود ندارد. دوم، «قاعده فراغ دادرسی» در فقه امامیه جاری نیست و خود مقام قضائی نیز می‌تواند رأی خود را نقض یا اصلاح کند، اما در حقوق اروپایی رأی مقام قضائی مشمول «قاعده فراغ دادرسی» می‌شود. سوم، در فقه امامیه با توجه به مباحثی که گذشت، تجدیدنظر فقط ناظر به «رسیدگی ماهوی» است، اما در حقوق اروپایی رسیدگی اعم از ماهوی و شکلی و در برخی موارد صرفاً شکلی است. چهارم، اثر تعلیقی در فقه امامیه به نظر قاضی واگذار شده و او در این باره «اختیار مطلق» دارد، اما در حقوق اروپایی اثر تعلیقی با توجه به سازوکار تعریف شده خودبه‌خود بر رأی صادره بار می‌شود و قاضی در این زمینه اختیاری ندارد. پنجم، اثر انتقالی در فقه امامیه به آن معنایی که در حقوق اروپایی مطرح است که سبب انتقال پرونده دعوی از یک مرجع بدوی به یک مرجع تجدیدنظر می‌شود و لازمه آن بررسی یک مقام با تخصص و تجربه بیشتر است، مطرح نیست و چه بسا قاضی بدون رسیدگی انتقالی، خودش رأی صادره را نقض یا اصلاح کند. ششم، در فقه امامیه، رسیدگی مجدد مبتنی بر «قطع» است، به این معنی که قاضی رسیدگی کننده یا قاضی مجتهد دیگر، اگر قطع بر فساد یا اشتباه داشته باشد، رسیدگی مجدد را انجام می‌دهد و این رسیدگی به تغییر رأی منتهی می‌شود، درحالی که در حقوق اروپایی صرف «احتمال» بر فساد ←

سازماندهی پژوهش

این پژوهش در چهار فصل تدوین شده است. پس از درآمد بحث که به کلیات پرداخته، فصل اول با عنوان «نقش آسیب‌شناسی آموزش عالی رشته حقوق در اصلاح فرایند تربیت قاضی متخصص» نارسایی برنامه درسی کنونی مقطع کارشناسی رشته حقوق از حیث امکان اشتغال آفرینی فارغ‌التحصیلان - به ویژه متقاضیان جذب قضاوت - و نقش مشکلات برنامه درسی در ارتباط با نارسایی حمایت حقوقی از اخلاق پژوهش و عدم تنقیح قوانین و مقررات مشاغل حقوقی را بررسی کرده است. فصل دوم در مقام مطالعه تطبیقی کشورهای منتخب اسلامی و غربی، قوانین و مقررات رویه‌های جذب، گزینش، آموزش و پایش قضات را در بیش از ۱۰ کشور بررسی کرده و به امکان‌سنجی فقهی حقوقی قضاوت زنان و قضات غیرمجتهدان نیز پرداخته است. فصل سوم، با تمرکز بر «اصلاح برنامه آموزشی تحصیلی و کارآموزی قضایی در راستای الگوی دانش قاضی تراز»، و در فصل چهارم با عنوان «بایسته‌های اصلاح شاخص‌های گزینش و پایش قضات؛ به سوی ترسیم الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران»، بر پایه تحلیل تحول نظام آموزش قضات در جوامع دانش‌مدار، بایسته‌های آموزش تخصصی، میان‌رشته‌ای و مهارت‌محور قضات در افق الگوی قاضی تراز را بحث نموده است. خاتمه‌بخش پژوهش، ارائه نتایج و پیشنهادها و فهرست منابع است.

→ یا اشتباه موجهی برای رسیدگی مجلد است و حتی ممکن است رأی صادره بدوی تأیید شود. به این ترتیب، رسیدگی مجلد در فقه امامیه مبتنی بر تشخیص شخصی (موردی) قطعی و در حقوق اروپایی مبتنی بر ضابطه نوعی احتمالی است. هفتم، تجدیدنظر در حقوق اروپایی ناظر به نظم عمومی است و اصولاً توافق طرفین تأثیری در آن ندارد، در حالی که در فقه امامیه، رسیدگی مجلد اصولاً متأثر از توافق طرفین است. هشتم، در فقه امامیه رسیدگی مجلد مبتنی بر مدت‌زمان مشخصی نیست و به عبارتی، تجدیدنظر از سوی قاضی، مشمول مرور زمان نمی‌شود. حال آنکه در حقوق اروپایی، تجدیدنظر از سوی طرفین دعوی کیفری، مبتنی بر مدت‌زمان مشخصی است و مشمول مرور زمان می‌شود. نهم، در خصوص توالی تجدیدنظر، حقوق اروپایی فقط یک‌بار رسیدگی تحقیقی را می‌پذیرد. حال آنکه در فقه امامیه، در خصوص اینکه فقط یک‌بار رسیدگی مجلد وجود دارد یا در صورت کشف فساد یا اشتباه، به‌طور متوالی می‌توان چنین رسیدگی‌ای انجام داد، اکثریت نظر به توالی رسیدگی مجلد دارند. دهم، در حقوق اروپایی رسیدگی مجلد مستلزم درخواست ذی‌نفع است. حال آنکه در فقه امامیه، رسیدگی مجلد اصولاً به تشخیص قاضی وابسته است. برای مطالعه تفصیلی ر.ک.: آشوری، محمد و جعفر موحدی (۱۳۹۵)، «طریقیت یا موضوعیت روش دادرسی مطالعه تطبیقی در فقه امامیه، حقوق اروپایی و حقوق موضوعه»، فصلنامه پژوهش حقوق کیفری، دوره ۵، شماره ۱۶.