

## Some Scientific and Psychological Requisites of the Model of "Ideal Judge" In the Islamic Republic of Iran

**Mahdi Khaghani\***

*Assistant Professor, Department of Criminal Law and Criminology, The Institute for Research and Development in Humanities (SAMT), Tehran, Iran.*

**Mohammad Reza Nezafati**

*Assistant Professor, Department of Islamic Law, University of Judicial Sciences and Administrative Services, Tehran, Iran.*

### **Abstract**

Recruiting and selecting judges in line with the model of a level judge in the Islamic Republic of Iran requires changes in the paradigm and discourse of managing the process of selecting human resources in the judiciary; including reviewing and compiling transparent and scientific standards of legal and paralegal, moral, physical and mental health, and special attributes of holding the office of a judge. Preparation of the requirements for the development of the conditions listed in Article 13 of the regulation on the recruitment, selection and training of candidates for the administration of the judiciary and the employment of judges, depending on the rethinking of occupational psychometrics, the updating of ideological-political selection methods, in the framework of creating a "comprehensive system" Assessing the performance of judges" is one of the important tasks of the judicial transformation document and also one of the approvals of the headquarters to follow up on the implementation of the leader's orders and policies. This research, with a descriptive analytical method, based on the theory that moving to a higher level than the current standards for measuring the characteristics of candidates for judgment will reduce the victims of the litigants from the judge's inconsistent judgment and reduce related government crimes, while describing the role of some The inadequacies of the training and skills of legal graduates, in relative distance from the model of ideal judge, explain two cases of the necessity of transformation in the training of judges from the perspective of human resource competence strategy. This article also explains the importance of replacing the special non-designed tests (HEXACO- judicial oriented and Judicial psychological capital) with the common personality tests of MMPI and NEO for the psychometric analysis of important personality factors in judgment.

**Keywords:** ideal judge model, judicial development bill, islamic-iranian merit selection, recruitment and selection of judges, semi-judicial technologies.

---

\* **Email:** [khaghani@samt.ac.ir](mailto:khaghani@samt.ac.ir) (Corresponding Author)

فصلنامه علمی دیدگاه‌های حقوق قضائی  
مقاله پژوهشی، دوره ۲۹، شماره ۱۰۵، بهار ۱۴۰۳، صفحات ۴۵ تا ۷۶  
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۱ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳

## بایسته‌های دانشی و روان‌شناختی الگوی «قاضی تراز» جمهوری اسلامی ایران

امهدی خاقانی اصفهانی\*<sup>۱</sup> استادیار گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، پژوهشکده تحقیق و توسعه  
علوم انسانی (سمت)، تهران، ایران.  
امحدرضا نظافتی<sup>۱</sup> استادیار گروه حقوق اسلامی، دانشکده حقوق، دانشگاه علوم قضائی و  
خدمات اداری، تهران، ایران.

### چکیده

جذب و گزینش قضات در راستای الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران، تغییراتی در پارادایم و گفتمان مدیریت فرایند گزینش نیروی انسانی در قوه قضائیه را می‌طلبد؛ از جمله بازنگری و تدوین شاخص‌های شفاف و استاندارد علمی حقوقی و پیرا حقوقی، اخلاقی، سلامت جسمی و روانی، و اوصاف خاص تصدی منصب قضا. تمهید بایسته‌های توسعه شرایط مندرج در ماده ۱۳ آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان قضاوت و استخدام قضات، در گرو بازاندیشی در روان‌سنج شغلی، روزآمدسازی شیوه‌های گزینش عقیدتی - سیاسی، در چارچوب ایجاد «سامانه جامع سنجش عملکرد قضات» به مثابه یکی از تکالیف مهم سند تحول قضائی و نیز از مصوبات قرارگاه پیگیری اجرای فرامین و سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری است. این جستار، با روش توصیفی - تحلیلی، بر پایه این آموزه که گذار به سطح بالاتری از استانداردهای کنونی سنجش ویژگی‌های داوطلبان قضاوت موجب کاهش بزه‌دیدگی اصحاب دعوا از قضاوت قاضی ناتراز و تقلیل جرائم حکومتی مرتبط می‌شود، ضمن شرح نقش برخی نارسایی‌های آموزش و مهارت دانش‌آموختگان حقوقی در دوری نسبی از الگوی قاضی تراز ج.ا.ا، دو مورد از بایسته‌های تحول در آموزش قضات را از منظر راهبرد شایستگی منابع انسانی تبیین می‌کند، اهمیت جایگزینی آزمون خاص طراحی نشده (هگزاکو قضائی و سرمایه روان‌شناختی قضائی) با آزمون‌های متداول

*Email:* khaghani@samt.ac.ir

\* نویسنده مسئول

شخصیت‌شناسی MMPI و NEO جهت روان‌سنجی عامل‌های شخصیتی مهم در قضاوت را تبیین می‌سازد.

**واژگان کلیدی:** الگوی قاضی تراز، سند تحول قضائی، شایسته‌گزینی اسلامی - ایرانی، جذب و گزینش قضات، فناوری‌های پیراقضائی.

### مقدمه

استخدام و آموزش قضات در کشورهای پیشرفته موضوعی است بسیار مهم که همواره مورد مطالعه قرار گرفته است. اصلاح نظام جاری جذب و گزینش قضات - از طریق تمهید بایسته‌های توسعه شرایط مندرج در ماده ۱۳ آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان تصدی امر قضا و استخدام قضات - در راستای الگوی «قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران»، در پرتو ارائه پیشنهادها منسجم سیستمی برآمده از آسیب‌شناسی سیاست‌های کلان و اجرایی پیرامون گزینش منابع انسانی در قوه قضائیه در زمینه‌های سیاسی، اعتقادی و اخلاقی است. این مهم، از رهگذر طراحی، استقرار و بهسازی نظام جامع گزینش نیروی انسانی در قوه قضائیه انجام‌پذیر است؛ موضوعی که اگرچه جزو وظایف مستقیم اداره‌کل جذب و گزینش معاونت انسانی قوه قضائیه است، اما در افق کلان و در مقیاس وسیع‌تری از حد آن اداره‌کل و معاونت مافوق آن است؛ چه، آنکه طبق سند تحول قضائی و در قرارگاه سند مذکور - که مورد اهتمام ویژه رئیس محترم قوه قضائیه قرار دارد - مقرر شده معاونت راهبردی آن قوه با همکاری دیگر معاونت‌ها و بخش‌های مختلف پیگیر ارتقای سطح کیفی گزینش و تربیت تخصصی قضات باشند و عزم اساسی زعامت عالی‌قدر قوه قضائیه و همکاری عمده بخش‌ها و معاونت‌ها را می‌طلبد. فراتر از آن، اصلاح مواد آزمون جذب قضات نیازمند تألیف کتب درسی جدید و منبع‌گماری آن‌ها برای آزمون استخدام قضات است؛ همچنان که اصلاح محتوای برخی کتب منبع آزمون در وضع جاری نیز بایسته است. این بخش‌ها فراتر از قوه قضائیه است و همپاری میان‌قوه‌ای (قوه مجریه - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، و نهادهای متعدد دیگر) را می‌طلبد. در این راستا، به‌دلیل نقش خاص دانشگاه علوم قضائی به‌ویژه از آن جهت که از یک سو زیرمجموعه قوه قضائیه است و از سوی دیگر به‌لحاظ مقررات علمی و آموزشی تابع وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به‌شمار می‌رود و از جانب دیگر، خود بخشی از جذب سالانه قضات کشور را بر عهده دارد و طبق سند تحول قضائی مأموریت دارد به‌عنوان مرکز جذب انحصاری قاضی اقدام کند، تلاش‌های عملیاتی در مسیر ارتقای جذب و گزینش و تربیت تخصصی قضات را از دوره آغاز دوره مدیریتی جاری آغاز کرده است.

جذب و گزینش قاضی در راستای الگوی قاضی‌تراز 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 جهت اصلاح شیوه‌های برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت بر امر تأیید صلاحیت و تشکیل پرونده‌های گزینشی برای متقاضیان استخدام در قوه قضائیه نیز جزئی از کلان‌نظام اصلاحی مدنظر است. باری، 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 جهت تصویب و نظارت بر حسن اجرای آن، همگی در مسیر ترسیم دورنما و طراحی و اجرا و پایش الگوی «قاضی‌تراز جمهوری اسلامی ایران» معنا می‌یابد.

کتاب‌های کلاسیک فقهی دربرگیرنده شرایط متصدیان قضای اسلامی و همچنین بایسته‌ها و نابایسته‌های انجام قضاوت است. به نظر می‌رسد دغدغه اساسی، تشتت شرایط و شروط مزبور در کتب فقهی گوناگون و فقدان یک سند جامع اصول رفتار شایسته قضائی باشد (همتی و داودی، ۱۳۹۶: ۲۷۷). وانگهی، به‌رغم تفاوت مواضع فقهای شیعه در اوصاف لازم در قاضی، به‌طور کلی می‌توانیم برای بسیاری از فضیلت‌های قضائی مدرن پشوانه فقهی نیز بیابیم و این‌ها را باید در شاخص‌های مورد ترسیم در الگوی جذب و گزینش قاضی‌تراز ج.ا.ا. ج. داد و اعتباربخشی کرد و شیوه اعتبارسنجی این شاخص و دیگر شاخص‌ها را هم در زیربخش «پایش» ذیل الگوی قاضی‌تراز، مشخص ساخت. از سوی دیگر، بهره‌مندی تخصصی قضات از علوم حقوقی و پیراحقوقی نوین نظیر جامعه‌شناسی حقوقی، سیاستگذاری حقوقی، هرمنوتیک تفسیری قضائی، روان‌شناسی جنایی، جامعه‌شناسی کیفری، علوم رایانه‌ای، آسیب‌شناسی زیملوژیک اجتماعی و مانند این‌ها، نرخ بالای نقض آرای قضائی به دلیل ضعف علمی و عدم اطلاع دقیق قاضی از موضوع روزآمد و خاص پرونده، ملاحظات جامعه‌شناختی در متناسب‌سازی ویژگی نژادی، خلقی، تحصیلاتی، دانشی و فرهنگی قضات را با مکان و زمان ورده قضاوتی و پست سازمانی اشتغال قاضی همگی ازجمله موضوعات بسیار تأثیرگذار و مهم در پیش‌بینی الگوی قاضی‌تراز هستند که لازم است درمورد آن‌ها بررسی و واکاوی دقیقی صورت پذیرد.

پژوهش حاضر، بازخوانی در ویژگی‌های قاضی‌تراز جمهوری اسلامی ایران (با توجه به دانش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز برای فهم و حل قضائی مشکلات حقوقی جامعه پیچیده معاصر) را افزون بر آنکه در گرو تأمل دوباره درمورد استعدادسنجی قضائی برای جذب قاضی‌تراز ج.ا.ا.

می‌داند، روش‌های علمی جذب و کشف استعداد‌های قاضی تراز ج.ا.ا را از رهگذر نقد آزمون‌های روان‌شناختی فعلی در نظام قضائی کشور بررسی می‌کند و با ذکر برخی تجارب موفق نظام‌های جذب قاضی در کشورهای منتخب مورد مطالعه تطبیقی، این فرضیه را می‌پژوهد که با توجه دادن به معیارهایی فراقه‌ی<sup>۱</sup> و با عنایت به ملاحظات جامعه‌شناختی در متناسب‌سازی ویژگی نژادی، خلقی، تحصیلاتی، دانشی و فرهنگی قضات با مکان و زمان و رده قضات و پست سازمانی قاضی، مطالعه برخی نارسایی‌ها در مقررات و رویه کنونی جذب و پایش قضات، می‌تواند پُلی به ترسیم دورنمای الگوی اسلامی-ایرانی قاضی، که آن را می‌توان قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران نامید، بزند.

### ۱.۱. اهمیت تمهید «الگوی قاضی تراز» جمهوری اسلامی ایران

آموزش داوطلبان مشاغل قضائی در سال‌های اخیر به دلایل مختلف در مرکز توجه مسئولان دستگاه قضائی قرار گرفته است. 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 قضائی و تأکید بر افزایش اعتماد و رضایت شهروندان بر ضرورت بازنگری در فرایند جذب و آموزش قضات می‌افزاید» (گروهی از پژوهشگران، ۱۳۹۶: ۹۵). برای مثال، «در کنار سیاست جنایی تقنینی، شاهد ظهور سیاست جنایی بخشنامه‌مدار هستیم؛ سیاست جنایی‌ای که از مفهوم و اصول دادرسی منصفانه، اصل قانونمندی کیفری، اصل حاکمیت قانون و مفهوم حکمرانی مطلوب فاصله می‌گیرد» (نجفی ابرندآبادی، ۱۴۰۱: ۱۰۹۱). این کشاکش‌دها مشکل قضائی، نقش ویژگی‌های قاضی 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.

ایجاد «سامانه جامع سنجش عملکرد قضات» یکی از تکالیف مهم سند تحول قضائی و نیز از مصوبات قرارگاه پیگیری اجرای فرامین و سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری است. راه‌اندازی این سامانه در پنج راهبرد و اقدام در سند تحول قضائی مورد تأکید واقع شده و در راهکارها مشخص شده است که طراحی شاخص‌ها و سامانه باید به چه صورت باشد و تا چه اندازه امکان

۱. به‌ویژه لزوم بهره‌مندی قضات از علوم حقوقی و پیرا حقوقی نوین، از جمله: جامعه‌شناسی حقوقی، سیاست‌گذاری حقوقی، هرمنوتیک تفسیری قضائی، روان‌شناسی جنایی، جامعه‌شناسی کیفری، علوم رایانه‌ای و زیبولژی اجتماعی.

پاسخ‌گویی را فراهم آورد.<sup>۱</sup> عملیاتی‌شدن این سامانه، نقش بسزایی در تسریع مسیر به سوی امکان تدوین الگوی قاضی‌تراز جمهوری اسلامی ایران دارد.

اهمیت عملکرد قضات کشورها، از جهات بسیار راهبردی و حساسی ادراک می‌شود. یکی از این ابعاد و جهات، ارتکاب پدیده‌های نوناگذاری‌شده‌ای تحت عنوان «جرائم حکومتی» است.<sup>۲</sup> 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 می‌گردد.

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<sup>۳</sup> و جرم‌انگارانه است (قناد و اکبری، ۱۴۰۱: ۸۱۷).

---

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

۲. هرگونه اقدام غیرمستقیم منجر به سلب حقوق بشری افراد در نتیجه سیاست‌های دولت و اعمال و به‌کارگیری اهرم‌های حکمرانی، می‌تواند در زمره جرائم حکومتی فرض شود؛ جرانمی که البته مورد جرم‌انگاری تقنینی قرار نگرفته‌اند. برای مطالعه بیشتر درباره جرائم حکومتی، ر.ک. گرین، پنی و تونی وارد (۱۳۹۸). **جرم حکومتی: دولت‌ها، خشونت و فساد**، ترجمه نبی‌اله غلامی، تهران: مجد؛ و نیز: روت، دان و دیوید کازلاریچ (۱۴۰۰)، **پاسخ به جرم حکومتی**، ترجمه نبی‌اله غلامی، تهران: پژوهشکده حقوقی شهر دانش.

۳. 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 ضمانت‌اجراهای قانونی برای تخلف از اجرای این برنامه توسط مقامات قضائی» 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. براساس ماده ۱۶۱ (ق.م.ا)، قاضی باید بر مبنای اقرار و شهادت شاهد حکم بدهد، بی‌آنکه بداند 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 طریقیّت داشتن ادله برای اعتبار اقرار و شهادت شاهد 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 در صورتی که 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

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

اصلاح نظام جذب و گزینش قاضی در قوه قضائیه، نیازمند «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 (راضی و همکاران، ۱۴۰۰).

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 کسب‌وکار، ارائه روش‌ها و راهکارهای چابک بر مبنای چارچوب ملی معماری سازمانی قوه قضائیه - به‌طور خاص، معماری سازمانی جذب و گزینش قاضی - حائز اهمیت ویژه خواهد بود.

سند تحول قضائی (۱۳۹۹) سند بالادستی راهبردی قوه قضائیه و دارای آموزه‌های نظری و الزامات عملی اصلاح نظام جذب قضات است. در این سند، ۵۳ مرتبه عبارت «منابع انسانی» و ۶۳ بار واژه «قضات» به‌کار رفته است. درمورد معضلی «به‌روزی نبودن اجزائی از سامانه‌ها و فرایندهای دادرسی متناسب با قضاوت در اسلام» در این سند، نخستین راهکار از نوع راهبرد هم‌افزایی اندیشمندان، همانا «بازطراحی نظام دادرسی مبتنی بر الگوی قضای اسلامی» عنوان شده و دانشگاه علوم قضائی 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

---

با ادله دیگر معنا ندارد. این تعارض‌ها را می‌توان مصداق جرم حکومتی (محکومیت اشتباهی نابزهکاران و تیره اشتباهی بزهکاران دانست. مکتب «جرم‌شناسی محکومان» حاوی آموزه‌های ارزنده‌ای در زیملوژی اشتباهات قضائی است. قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران باید بتواند در کشاکش این بحران‌های تقنینی، بهترین قضاوت ممکن را ارائه دهد.

شاخص‌های شایستگی مشتمل بر شخصیت، ایمان، تخصص و مهارت متناسب با نوع شغل و توسعه‌ی 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 انجام‌شده» برعهده دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری نهاده شده است. بند سوم از بخش (۱) گفتار اول مبحث سوم سند تحول قضائی، که صراحتاً و منحصرأ دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری را مخاطب قرار داده است، پذیرش این دانشگاه را - که بدیهی است برای تأمین نیروی قضائی کشور است - «به‌منظور احراز شایستگی‌های شخصیتی، ایمانی و علمی» سامان‌دهی و جهت‌دهی کرده است. این مؤلفه‌ها در ادبیات گفتمانی سند تحول قضائی، ضرورت و اهمیت بسیار بالای «تدوین الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران» را می‌نمایاند. وانگهی، شناسایی، انتخاب و به‌کارگیری برنامه‌ی درسی جدید دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری برای تحصیل سه‌ساله دانشجویان بورسیه برای تصدی منصب قضا، که طراحی و مصوب شده است و از مهرماه ۱۴۰۲ اجرا می‌شود، بخشی از نظام نوین، تحول‌یافته و تحول‌بخش دستگاه قضائی 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 ازجمله 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. به رغم پیشرفت‌های زیرساختی رایانه‌ای، و برخی دیگر تغییرات 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 قضائی» را به معنای تقلیل هزینه‌ها و فزون‌بخشی دستاوردهای سامانه قضائی از طریق مدیریت محاکم دادگستری، همچنین بازنگری در رویه‌ها، زمان و مخارج دادرسی طبق آموزه‌های رویکرد هزینه‌فایده و نگاه فایده‌گرایانه به دادرسی لحاظ کنیم و کارآمدی قضائی را به مفهوم «کمینه نمودن اتلاف هزینه و زمان در فرایند صدور آرای قضائی» لحاظ کنیم (غمامی،

۱۳۹۸: ۳۲)، 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 قضائی و دیگر اسناد فرادستی و راهبرد کلان منابع انسانی در نظام قضائی کشور روشن می‌شود. مستندات متعددی (گزارش‌ها، پایش‌ها، نظرسنجی‌ها و...) حاکی از فاصله قابل توجه وضع موجود منابع انسانی قضائی با وضع مطلوب است. برای نمونه، 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، وضعیت دادرهای ایران از منظر شاخص کلان «اجرای قرارداد» نامطلوب تعیین شده است.

در راستای ارتقای منابع انسانی قضائی، توسعه منابع انسانی قوه قضائیه در پایه‌های قضائی در گرو توجه به این مهم در تدوین الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران است که عدالت در سطوح ساختاری و سلسله‌مراتبی نهادهای عمومی و حاکمیتی، شاخص حساسی است و تأثیر راهبردی بسزایی در توسعه قضائی بر آن مترتب است. از این رو، «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 به تطبیق مسئولیت‌های واگذار شده با سطح مهارت‌ها و تحصیلات کارکنان اشاره دارد، می‌بایست توجه گردد» (یزدان‌شناس و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۲۶). 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.

در نامه امام علی (ع) به مالک اشتر، آموزه‌های مهمی در مورد انتخاب قضات آمده است که می‌توان از آن به‌عنوان عصاره شاخص‌های قاضی تراز اسلامی بهره جست. «به‌ستوه نیامدن از کثرت مراجعان»، «خشمگین نشدن از مخالفان»، پافشاری نکردن بر اشتباه و رغبت به بازگشت به حق»، «طمع نورزیدن»، «شناخت عمیق جزئیات دعوی»، و «احتیاط در شبهات»، عناصر اصلی قاضی تراز است که باید با ارائه دسته‌بندی مدرن مبتنی بر خوشه‌بندی و تویب علمی، شاخص‌های دانشی، روانی، خانوادگی، محیطی و... قاضی تراز را طراحی کرد. وجود برخی از این شاخص‌ها باید شرط جذب متقاضیان قضاوت باشد، و برخی از دیگر شاخص‌ها ماهیت تدریجی دارد و نیازمند دانش - مهارت‌آموزی مستمر و مراقبه و ارتقای اخلاقی و مردم‌شناختی و جامعه‌شناختی پایا در زمان است. مقاله حاضر، تأملی بر برخی از شاخص‌ها در دو حیطه دانشی و روان‌شناختی

است، و پژوهش‌های دیگر شایسته است به دیگر شاخص‌ها و هم البته به همین دو شاخص بپردازند.

## ۲. پیشینه پژوهش

از حیث پیشینه پژوهش، تقریباً هیچ منبع فارسی منطقی بر عین عنوان این پژوهش نشر نیافته است و موضوع، بکر است. اما تاکنون آثاری که هر یک، به بخشی از موضوع تحقیق حاضر مرتبط است، انتشار یافته است، که ذیلاً مورد مرور اجمالی قرار می‌گیرد.

حیدرنژاد و غمامی (۱۳۹۸) در یک مقاله تطبیقی پیرامون نظم حقوقی حاکم بر گزینش قاضیان در مکتب‌های حقوقی آمریکایی و فرانسوی توضیح داده‌اند که با توجه به تفاوت‌های ماهوی که فرهنگ حقوقی افتراقی حاکم بر ایالات متحده نسبت به فرهنگ حقوقی فرانسه، نکته مهم در جذب قضات ایالتی در ایالات متحده همانا روش نوین شایسته‌گزینی قضائی است، که توسعه و گسترش روزافزونی در آمریکا یافته است؛ حال آنکه در نظم حقوقی فرانسوی بر جذب قضات، دانش‌آموختگان رشته حقوق عمومی با کسب قبولی در «مدرسه ملی اداری»<sup>۱</sup>، و دیگر قضات از رهگذر ورود به «مدرسه ملی قضائی»<sup>۲</sup>، امکان اشتغال به‌عنوان قاضی را می‌یابند. این مقاله، در پی بهره‌گیری از آموزه‌های قابل اقتباس از نظام جذب قضات در آمریکا و فرانسه جهت اصلاح نظام جذب و پایش قضات در ایران نبوده و صرفاً مطالعه تطبیقی ساده‌ای است. جهانی و غفاری (۱۳۹۶) فارغ از بررسی بنیادهای نظری پشتوانه قوانین و مقررات استخدام قضات، به کناره‌گذاری و مقایسه توصیفی ضوابط اداری جذب قضات چهار کشور مزبور پرداخته‌اند و در پی امکان‌سنجی بهره‌برداری از دستاوردهای موفق حقوق اداری - قضائی چهار کشور مزبور جهت پیوند به حقوق جذب و پایش قضات در نظام قضائی ایران نبوده‌اند. شجاعی آرانی (۱۳۹۷) در کتاب ترجمه‌شده درباره ضوابط استخدام قضات در اروپا، شیوه دو پیشینه ذکر شده را پیروی کرده و قوانین و مقررات جذب قضات را با تأکید بر عناوین دروس و ضرایب امتحانی آن‌ها و نظام مصاحبه‌های استخدامی قضائی در برخی کشورهای اروپایی توصیف کرده و در مقام بهره‌جویی علمی از این مطالعه تطبیقی در مسیر ارتقای نظام منابع انسانی قضائی در ایران - آنچه با عنوان «قاضی‌تراز» در این پژوهش پی می‌جوئیم - نبوده است. پژوهش آمایا (۲۰۱۳)<sup>۳</sup>، در مورد پژوهش

---

1. Ecole Nationale d'Administration  
2. Ecole Nationale de la Magistrature  
3. Amaya

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 حل‌المسائل و استنباطی، قاطعیت، همدلی، خلاقیت و شجاعت. شش سطح شایستگی، یک قاضی دادگاه عالی نیز عبارت‌اند از: توانایی اعمال قضاوت،<sup>۱</sup> داشتن و ایجاد دانش،<sup>۲</sup> اطلاعات دقیق در مورد حوزه مربوط به قانون و عمل داشته باشد (Amaya, 2013). فرزانه‌کندری و روحانی (۱۴۰۰) در مقاله‌ای چارچوب مفهومی تحول دیجیتال قضائی در راستای حکمرانی دیجیتال را ارائه داده‌اند که شامل لایه‌های زیرساختی و مؤلفه‌های فناورانه، اکوسیستم قضائی، حکمرانی و نقشه راه تحول دیجیتال است؛ پژوهشی تاکتیکی، که مقاله حاضر همانا استراتژی کلان منجر به آن تاکتیک به‌شمار می‌رود.

پژوهش‌های ذکرشده، به‌صورت کلی همه قضات را مورد کنکاش و بررسی قرار داده‌اند. تمامی پژوهش‌های مزبور فاقد آسیب‌شناسی و تحلیل وضعیت مطلوب قاضی تراز در نظام قضائی 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 میسر است. بدین ترتیب، می‌توان ضمن بررسی نظری قوانین و مقررات موجود، به‌طور عملی به چالش‌ها و نواقص پی برد. لذا این تحقیق می‌تواند با تأکید بر این مسئله و بهره‌گیری از ظرفیت دسترسی به قضات و مقامات آسیب‌شناسی قابل قبولی را ارائه دهد.

۳. اصلاح برنامه آموزشی و کارآموزی قضائی، دشواره بخش دانشی الگوی «قاضی تراز»  
 گرایش‌های تحصیلات تکمیلی رشته حقوق (مصوب و در شرف تصویب در شورای تحول و ارتقای علوم انسانی) و برنامه درسی ویژه کارشناسی ارشد سه‌ساله رشته «علوم قضائی» در دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری، اجمالاً و در حد ارتباط با نقشی که در تحول آموزش در مسیر الگوی قاضی تراز ایفا می‌کنند، مورد تحلیل قرار می‌گیرند.

### ۳-۱. نارسایی‌های آموزش و مهارت دانش‌آموختگان حقوقی

- 
1. exercising judgment
  2. possessing and building knowledge

اگر بخواهیم در چارچوب نظریه‌های اجتماعی به وضعیت علوم اجتماعی در ایران نگاه کنیم، می‌توانیم از نظرگاه شناخته‌شده در این حوزه مانند کارکردگرایی، ساخت‌گرایی، نظریه تضاد، نظریه انتقادی، نظریه تفسیری، برساخت‌گرایی، نظریه کنش متقابل نمادی یا نظریه مبادله، نظریه وابستگی، نظریه نظام جهانی و امثال این‌ها برای فهم وضعیت علوم حقوقی در ایران کمک گرفت که البته ساختار و محدودیت حجم مقاله را مجال تفصیل در این ژرفای بی‌منتهی نیست. اما در حد بضاعت، باید گفت یکی از عمده‌ترین مسائل مطرح در دانش حقوق در ایران که می‌توان با این رویکرد به آن اندیشید، مسئله انطباق کارکردهای دانش حقوق با نیازها و مسائل جامعه ایران است. این مسئله که کاربرد علوم حقوقی وارداتی با بینش‌ها و نگرش‌های غربی در جامعه‌ای با بافتی ترکیبی از سنت شرقی شبه‌مدرنیته غربی چه می‌تواند باشد، مسئله‌ای جدی است که سال‌های متمادی ساحت دانشگاهی ایران را به خود مشغول داشته و کماکان پاسخ مناسبی برای آن مطرح نشده است. پیدایش علوم اجتماعی - به‌ویژه حقوق مدرن - در ایران، در ارتباط با ظهور دولت نوین براساس الگوهای سازمانی غرب شکل گرفت. در سال‌های اخیر، دو مقوله «بومی‌سازی» و «اسلامی‌سازی» علوم انسانی - اجتماعی به‌عنوان راهکارهایی جهت انطباق هرچه بیشتر این علوم با جامعه ایرانی مطرح شده است، اما بر روی این دو مقوله هنوز اجماع نظری شکل نگرفته و پروژه بومی‌کردن و اسلامی‌کردن دانش حقوق همچنان به‌شکلی چالش‌برانگیز باقی مانده است.

یافته مهمی که از مطالعه برنامه‌های توسعه و تحلیل محتوای آن و همچنین از تحقیقات و مطالعات صورت‌گرفته در حوزه مهارت‌های دانشگاهی معطوف به اشتغال استخراج شده این است که بخش آموزش عالی در برنامه‌های شش‌گانه توسعه، به‌لحاظ کمی به برخی اهداف خود رسیده است، اما از حیث کیفیت دچار چالش‌های زیادی از منظر شاخص‌های تعریف‌شده جهانی است (کسرابی و غلام‌نیارمی، ۱۳۹۹: ۳۱۹). مهم‌ترین شاخص‌های کیفیت آموزش عالی جهانی شامل این موارد است: «کیفیت ارائه خدمات آموزشی، سطح کیفی دانش اعضای هیئت علمی، دستاوردهای پژوهشی، تولیدات علمی، عملکرد سرانه علمی، نوآوری، چشم‌اندازهای بین‌المللی، متوسط استانداردها، بهره‌وری پژوهشی، همکاری‌های بین‌المللی، تخصصی‌سازی تولیدات علمی، انتشارات با کیفیت بالا، شهرت علمی، نسبت هیئت علمی به دانشجو، نسبت دانشجویان بین‌المللی، نسبت هیئت علمی بین‌المللی، جوایز بین‌المللی، کارایی پژوهش، تسهیلات و منابع مالی».

در یک نگاه، چالش‌های اساسی رشته حقوق در ایران را که مؤثر بر بحران اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان این رشته است می‌توان این‌گونه برشمرد: ۱. پذیرش بی‌رویه دانشجو در گرایش‌های مختلف رشته حقوق؛ ۲. عدم کسب مهارت کافی دانش‌آموختگان برای کار

کارشناسی و پژوهشی؛ ۳. نازل بودن کیفیت برخی کتب تألیفی و ترجمه‌ای دانشگاهی؛ ۴. کیفیت پایین ارائه دروس در برخی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی؛ ۵. تأکید فراوان بر آموزش و عدم توجه کافی به پژوهش در دانشگاه‌ها؛ ۶. ضعف کادر علمی و پژوهشی؛ ۷. توجه بیشتر به مبانی نظری به جای مبانی پژوهشی در دانشگاه‌ها و حتی مراکز پژوهشی؛ ۸. عدم تمرکز و پراکنده‌کاری علمی برخی اصحاب علوم حقوقی؛ ۹. ضعف نظریه‌پردازی؛ ۱۰. عدم شناخت کافی از تاریخ اجتماعی ایران و عوامل قانون‌گرایی؛ ۱۱. وجود برخی حساسیت‌های سیاسی بر مبنی رشته حقوق (بعضاً در حقوق بشر و حقوق عمومی)، عدم سنجش و ارزیابی مستمر وضعیت این رشته و برنامه‌های آموزشی آن به نحو مطلوب؛ ۱۲. توجه بیشتر به کسب منابع مالی در هر دو حوزه آموزش و پژوهش؛ ۱۳. پایین بودن نرخ همکاری و مشارکت در طرح‌های گروهی در میان اصحاب دانش حقوق؛ ۱۴. عدم روزآمدی و کاربردی نبودن اغلب دروس دانشگاهی حقوق.

رشد شبکه‌های دانش به‌تثایی قادر به شالوده‌ریزی جامعه دانش محور نخواهد شد. این درست که اطلاعات، ابزار دانش است، اما خود دانش نیست و باید با مدیریت دانش، تحول در گذار از محفوظات به دانش کاربردی و ثمربخش را ایجاد کرد. در جوامع دانش محور، فراگیران باید قادر به حرکت آزادانه در جریان اطلاعاتی که ما را محاصره می‌کنند، باشند و مهارت‌های «تفکر شناختی و انتقادی»<sup>۱</sup> را برای تشخیص بین اطلاعات مفید و بی‌فایده و کم‌فایده توسعه دهند. «جوامع شبکه‌ای همانند جوامع دانش محور موجب افزایش آگاهی از مسائل جهانی می‌شوند. خسارات زیست محیطی، خطرهای تکنولوژیک، بحران‌های اقتصادی و فقر، تعدادی از حوزه‌هایی اند که انتظار می‌رود همکاری در ادراک [و چاره‌جویی برای کاهش آن‌ها] موجب فوایدی شود» (گزارش جهانی یونسکو، ۱۳۸۹: ۲۳). بی‌شک، قضاتی که تنها دروس تخصصی محض را خوانده‌اند و ادراک جهانی و بینش اجتماعی و تخصص‌های جانبی میان‌رشته‌ای ندارند، در فهم مسائل قضائی معاصر که عموماً ذووجه و متعددالابعاد هستند و پاسخ آن‌ها صراحتاً و منحصرأ تک‌بعدی و با یافتن ماده قانونی مرتبط دست‌یافتنی نیست، بحران‌زده و بحران‌زا خواهند بود.

از دیگر سو، جوامع دانش محور توانایی آن را دارند که اطلاعات را برای ساخت و کاربرد دانش به‌منظور توسعه انسانی، تعیین، تولید، منتقل، منتشر و استفاده کنند. در این معنا، یادگیری و علوم شناختی، جایگاه ویژه‌ای دارند و اندیشه‌ورزی درباره طراحی الگوی آموزش تخصصی قضائی تراز

را به سوی تقویت فراگیری «علوم شناختی»<sup>۱</sup> سوق می‌دهند. «هدف علوم شناختی نه تنها بیان ساده راه‌حل‌های مسئله و یادگیری، بلکه تبیین تدابیر ذهنی انجام این امور است. علوم شناختی همچنین با تلاش در تبیین کارکرد ضعیف تفکر - مانند اینکه چرا و چه موقع مردم تصمیم‌های نادرست می‌گیرند (سعید و احمدی ده‌قطب‌الدینی، ۱۳۹۹: ۲۲) - این مهم را به سیاستگذاران عرصه مدیریت قضائی گوشزد می‌کند که تصمیمات نادرست، آنگاه که در مقام قضاوت اتخاذ شوند، پیامدهای بسیار مخربی با دامنه گسترده و بی‌حدومرز دارند. از این رو، اتخاذ رویکرد شناختی به تعلیم و تربیت حرفه‌ای قضات، راهبرد پیشنهادی نگارنده برای اصلاح نظام تولید محتوای درسی رشته علوم قضائی و گرایش‌های حقوقی معطوف به تصدی منصب قضاوت است.

برنامه درسی رشته علوم قضائی و گرایش‌های جدید دیگری در رشته حقوق در آموزش «قاضی تراز» را باید واجد نقش ویژه‌ای دانست. با توجه اینکه از جمله عوامل موثر بر جهت‌گیری‌های برنامه درسی رشته‌های مختلف در آموزش عالی - که گرایش جدیدالتأسیس علوم قضائی در دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری (پس از ۲۰۰۰ ساعت کار کارشناسی و مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و در مرحله اجرا به‌شکل پذیرش ۲۰۰ دانشجوی بورسیه از مهرماه ۱۴۰۲)<sup>۲</sup>، و دیگر گرایش‌های تحصیلات تکمیلی رشته حقوق نیز از آن مستثنا نیست - می‌توان به چالش‌ها و تحولات محیط آموزش عالی، چالش‌ها و تحولات در جهت‌گیری‌ها و رسالت‌های کلی آموزش عالی در سطح بین‌المللی و ملی، فرهنگ برنامه درسی، ویژگی‌های پذیرندگان نوآوری، ویژگی‌های نوآوری، و سیاست‌های محیط کلان پیرامون<sup>۳</sup> اشاره کرد، کمبود نسبی تخصص قضات کنونی در دعاوی تخصصی (صنعت و معدن، شیلات و کشتیرانی، رمزارزها، فناوری‌های نوپدید به‌ویژه

۱. اصطلاح «علوم شناختی» شامل طیف وسیعی از رشته‌ها، از جمله روان‌شناسی، فلسفه، هوش مصنوعی، زبان‌شناسی و علوم عصبی (زیست‌شناسی و پزشکی) و نیز انسان‌شناسی شناختی و جامعه‌شناسی معرفت می‌شود. این علوم، ماهیتاً میان‌رشته‌ای هستند و فواید علمی آن‌ها به بُعد الگوریتمی فراوری داده‌ها محدود نمی‌شود. در چنین حوزه‌ای، خصوصاً تلفیق علوم انسانی و اجتماعی و علوم دقیقه و طبیعی ثمربخش است.

۲. مصاحبه خبری رئیس دانشگاه علوم قضائی مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۱۱، خبرگزاری میزان، کد خبر: ۴۶۱۶۱۴۲، در:

<https://www.mizanonline.ir/fa/news/4616142/>

۳. برای مطالعه تفصیلی در مورد عوامل پذیرش نوآوری در برنامه درسی آموزش عالی، که مقدمه فهم و آسیب‌شناسی موانع نوآوری در برنامه درسی برخی گرایش‌های تحصیلات تکمیلی رشته حقوق و موانع تحول مطلوب محتوای کتب درسی حقوقی است، ر.ک. خسروی، محبوبه و همکاران (۱۳۹۲)، «واکاوی پذیرش نوآوری‌های برنامه درسی در نظام آموزش عالی (مورد مطالعه: آیین‌نامه بازنگری برنامه درسی دانشگاه‌های ایران)»، **روان‌شناسی تربیتی**، دوره ۹، شماره ۲۷.

هوش مصنوعی، زیست‌فناوری و...) همانا ضرورت تدوین طرح تأسیس گرایش‌های حقوقی جدید جهت تربیت قضات متخصص به منظور رفع نیاز قضاوت در این دعاوی تخصصی را بیش از پیش، ضروری می‌سازد.

با توجه به اینکه رابطه معناداری میان مدیریت دانش و نوآوری سازمانی وجود دارد و با لحاظ اینکه شاخص‌های مدیریت دانش که شامل خلق دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش است، همگی ارتباط معنی‌داری با نوآوری سازمانی دارند، و به‌رغم تأکیدات بسیار بر ضرورت توجه به مدیریت دانش از سوی مقامات مختلف دستگاه قضائی کشور و به‌ویژه تأکید ریاست قوه قضائیه در نشست شورای عالی قوه قضائیه با شورای قضائی استان‌ها در مهرماه ۱۳۹۹ و توصیه ایشان به توجه به مدیریت دانش و ثبت تجربیات همکاران<sup>۱</sup> و تأکید مکرر ایشان بر نقش مدیریت دانش در تحول قضائی (به‌ویژه در مراسم تحلیف کارآموزان قضائی قم، تهران و تبریز) و لزوم نهادینه‌سازی این مهم در فرهنگ سازمانی، پژوهش‌ها (رمضانیان فهندری و خطیبی، ۱۳۹۹: ۵۰) نشان می‌دهد همچنان در قوه قضائیه، دستیابی به حداکثر اثربخشی سازمانی محقق نشده و توجه بیشتری به نقاط ضعف فرهنگ سازمانی در ابعاد مشارکت و سازگاری قضات وجود دارد و پژوهش‌ها و اصلاحات عینی فراوانی باید براساس یک سیستم کدگذاری ذخیره و حفاظت از دانش و اتخاذ تدابیر متعددی از جمله ایجاد مخزن‌های دانش سازمانی در دسترس کل سازمان، انجام گیرد. اقدامات مذکور، بخشی از اصلاحات بایسته در بخش مدیریت دانش جهت نوآوری سازمانی در طراحی و اجرای الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران معنادار خواهد بود. اصلاح برنامه درسی کارآموزی قضائی و اصلاح برنامه درسی کارشناسی رشته حقوق و برخی گرایش‌های کارشناسی ارشد حقوق جهت تطبیق‌پذیری بهتر با نیازسنجی شغلی قضائی، دستاورد این مهم خواهد بود.

### ۳-۲. برخی بایسته‌های تحول در آموزش، در افق «الگوی قاضی تراز»

گرچه ذکر همه بایسته‌های آموزشی و دانش‌های نو برای تعلیم به کارآموزان قضائی و ارتقای دانش قضات محترم شاغل، در محدودیت حجمی مقاله ممکن نیست و نیازمند تألیف کتابی حجیم است، اما از باب «ما لایدرک کله، لایترک کله» به دو مورد از نیازهای آموزشی و مهارت‌های دانشی مورد نیاز جهت افزایش شاخص اتقان آراء و کشف حقیقت و دادرسی عالمانه، ذیلاً اشاره می‌شود. این دو مورد، اهمیت ویژه‌ای با توجه به تحول اساسی و شتابان علوم و مشاغل در پی رشد کاربرد

۱. خبرگزاری میزان، کد خبر: ۶۶۱۱۳۵، دسترس‌پذیر در: <https://www.mizanonline.ir/fa/news/661135/>

هوش مصنوعی و «آمار فازی»<sup>۱</sup> دارد. در این راستا، آموزش‌های تخصصی علوم پیراقضائی به دانشجویان رشته‌های حقوق و علوم قضائی، کارآموزان قضائی و قضات، از قرار زیر پیشنهاد می‌شود:

### ۳-۲-۱. آموزش داده‌کاوی آمار جنایی

گرچه جرم‌یابی، وظیفه ضابطان دادگستری و نیروهای زبده پلیس - به‌ویژه افسران تجسس در پلیس آگاهی - است، اما داده‌کاوی که مترصد سنجش داده‌های ارائه‌شده توسط مرجع انتظامی یا دیگر ضابطان خاص و نهادهای گزارش جرم به قاضی کیفری دادرسی یا دادگاه است، وظیفه این قضات است و برحسب ماده ۳۶ قانون آیین دادرسی کیفری، ایشان باید وثوق گزارش‌های واصله را بسنجند. از این رو، «داده‌سنجی جنایی»<sup>۲</sup> از جمله تخصص‌های مهم در نظام آموزش به قضات است و مورد غفلت نسبی در برنامه آموزش قضائی واقع شده است.

«داده‌کاوی»<sup>۳</sup> عبارت است از تکنیک‌های تجزیه و تحلیل داده برای پیدا کردن الگوها و سرنخ‌های جرم. داده‌کاوی یک شاخه فرعی از رشته علوم رایانه است (Vishnu Priya et al., 2014: 27) و از طرفی با توجه به اینکه پیشگیری و تشخیص جرم در احراز مسئولیت کیفری مرتکب توسط مقام قضائی همانا شرط اصلی کیفردهی به مجرم است، در این زمینه آمارهای جنایی به کمک جرم‌شناسان، کارآگاهان و قضات کیفری می‌آید. تمام مؤلفه‌ها و متغیرهایی که در مورد نقش آمار جنایی در مدیریت خطر بزه‌کاران (پیش از دادرسی کیفری و پس از آن در مقام کیفرگزینی)<sup>۴</sup> - داده‌سنجی<sup>۵</sup> - به نوعی در مدیریت خطر بزه‌دیدگان هم مؤثر است و در پیشگیری از بزه‌دیدگی نیز به کار می‌آید و موجب کاهش هزینه‌های ناشی از جرم و افزایش کارآمدی نظام عدالت جنایی می‌شود.

---

1. fuzzy statistics

2. criminal statistics

3. data analysis

۴. برخی کاربردهای اصلی آمار جنایی در داده‌یابی انتظامی و داده‌سنجی قضائی، عبارت‌اند از: آمار جنایی و وابستگان جنایی مباشر (مرتکبان شروع به جرم، شرکت، معانت و تسبیب در جرم)، آمار جنایی و وسیله ارتکاب جرم (سلاح گرم، سرد و انواع آن‌ها)، آمار جنایی و جرم سازمان‌یافته، تفاوت آمار جنایی در جرائم فضای فیزیکی و مجازی، آمار جنایی و قومیت و نژادگرایی، آمار جنایی و بزه‌کاری و بزه‌دیدگی اقلیت‌ها، آمار جنایی و وضعیت‌های فردی و اجتماعی مانند سن و جنسیت و تأهل و پایگاه اجتماعی و ...

5. data measurement

از همین حیث، پیشنهادهای علمی و اجرایی در این زمینه در پژوهش‌ها (سهرابی اسمرود، ۱۴۰۱: ۱۴۳) ابراز شده است؛ مبنی بر مشخص ساختن متولی قانونی آمار جنایی و سپردن آن به نهاد تخصصی که از لحاظ ساختاری و اداری مصوبات و نتایج آن جنبه الزام‌آور برای دستگاه‌ها متبوع داشته باشد. نیز ایجاد پژوهشکده و اندیشکده جرم‌شناسی و آمار جنایی در حداقل یکی از دانشکده‌های حقوق که بهره‌مند از فعالیت متخصصان بین‌رشته‌ای آمار و علوم جنایی است شایسته تأسیس است. همچنین همکاری میان‌رشته‌ای و بین‌دانشگاهی در رشته‌های ریاضی، آمار، جامعه‌شناسی و جرم‌شناسی و تعامل پژوهشگران این علوم و اطلاع از دستاوردهای پژوهش‌های همدیگر، کمک شایانی به افزایش زمینه بهره‌وری نظام قضائی از نتایج این شبکه‌های علمی می‌کند. وانگهی، تربیت متخصصان آمار جنایی و الزام آن‌ها به انجام پژوهش‌های میدانی و فرابخشی در مورد نقش آمار جنایی در مدیریت آسیب‌های اجتماعی ناشی از جرائم و کژروی‌ها، خود همانا زمینه رفع خلأ دیگری را فراهم می‌کند که آن همانا نیاز به الزام وزارت دادگستری یا وزارت کشور به انتشار دوره‌ای و منظم آمار جنایی در راستای محرومیت‌زدایی علمی انتظامی و قضائی از آمار جنایی در کشور است.

### ۲-۲-۳. نقش هوش مصنوعی در پیش‌بینی ریسک رویدادهای جرم

از دید پژوهش‌های تلفیقی جرم‌شناسی فازی و پست‌مدرن مبتنی بر نظریه بازی‌ها، «جرم، پدیده‌ای پیچیده است؛ جایی که حلقه‌های بازخورد غیرخطی خودسازماندهی، رفتارهای غیرمنتظره‌ای را در سطح سیستم ایجاد می‌کنند که درک و کنترل آن‌ها دشوار است» (Ball, 2012: 19). پژوهش‌ها (Tsebelis, 1990: 41) در خصوص کاربرد نظریه بازی‌ها در حقوق جزا و جرم‌شناسی نشان می‌دهد این نظریه، چون دیگر تکنیک‌های پژوهشی - کاربردی، بر جنبه‌های مختلف بزهکاری و بزه‌دیدگی، یعنی عوامل بزه و تدابیر کشف آن، دادرسی، درمان، ترس از بزه‌دیدگی مجدد، ریسک آزادی، تکرار جرم و... مطالعه می‌شود. عدالت کیفری و دادرسی، از جمله موقعیت‌های کاربردی نظریه‌های مختلف تکنیکی، از جمله بازی‌هاست. برای نمونه، می‌توان این امر را در تصمیم‌گیری دادرسی در خصوص تعقیب یا عدم تعقیب متهم، صدور قرار بازداشت یا آزادی متهم با وثیقه مشاهده کرد.

در مرحله اجرای مجازات و تکرار جرم نیز، نظریه بازی‌ها می‌تواند نقش آفرین باشد. این نظریه می‌تواند درک جدیدی در مورد چگونگی تأثیر شدت مجازات بر میزان جرم و سطح کنترل ارائه دهد. هدف در اینجا، افزایش بهره‌ور زندان‌ها و مراکز اجرای مجازات است. در این مرحله، نباید تنها شدت مجازات را لحاظ کرد، بلکه برای پیشگیری از تکرار جرم و بازپذیری مجرم در جامعه، به نفعی که بزهکار از جرم به دست آورده است نیز باید توجه کرد (سیداصفهانی، ۱۴۰۰: ۳۱۷).

استفاده از نظریه بازی‌ها در بررسی عوامل دخیل در ارتکاب جرم از یک سو و استفاده از آن در بررسی راهبردها و رفتارهای مختلفی که در دادرسی کیفری از مرحله کشف جرم تا اعمال مجازات می‌توان اتخاذ کرد از سوی دیگر، در برخی مطالعات مشاهده می‌شود.

در الگوی قاضی‌تراز جمهوری اسلامی ایران، باید مدل دقیقی برای پیش‌بینی احتمال تکرار ارتکاب جرم و تکرار بزه‌دیدگی از جرم طراحی و اجرا شود. سپس این پرسش مطرح است که اگر مقام قضائی کیفری دسترسی محدود و مشخصی به این داده‌ها داشته باشد (با توجه حساس بودن و راهبردی بودن برخی از این داده‌های طبقه‌بندی‌شده)، مهم‌ترین ویژگی مورد نظر برای این قضات جهت قضات بر متهمان و شاکیان چه خواهد بود؟

استفاده از قابلیت‌های هوش مصنوعی مانند محاسبات تکاملی، منطق فازی و شبکه‌های عصبی در حوزه جرم‌شناسی و کیفرشناسی، قادر خواهد بود تا حد شگفت‌انگیز و نسبتاً قریب به واقع، اقدام به سنجش ظرفیت تکرار جرم و تکرار بزه‌دیدگی از جرم را فراهم کند. در مسائلی از نوع ناقطعی‌بودگی‌های فراوان و پیچیدگی‌های فزاینده، منطق فازی را می‌توان شیوه مناسب جهت مدل‌سازی - از نوع غیرکلاسیک و غیرپارادایمی سنتی - به شمار آورد. هرچند برخی، انتقادهای پیرامون کاربرد محاسبات فازی و دستاورد هوش مصنوعی در تصمیمات حقوقی طرح می‌کنند، از این منظر که داده‌های انسانی و ورودی‌های حاصل از رویه عملی در آنجا که دائماً قابل به‌روزرسانی در این سیستم‌ها نیستند، فراتر از مباحث آکادمیک، در عمل مبتلا به ایرادها و مشکلاتی خواهند بود (Leith, 1992: 228). اغلب این نقدها تأکید ویژه‌ای بر این دغدغه دارند که این تمسک به این فناوری‌ها در نظام قضائی باعث تشدید شکاف‌های اجتماعی و به‌خطر انداختن آزادی‌های اساسی می‌شوند و به دلیل آنکه عملیات رویکردهای یادگیری ماشینی حتی برای پژوهشگرانی که سیستم‌ها را ساخته‌اند، شفاف نیست. مخالفان کاربرد هوش مصنوعی در محاکمات قضائی استدلال می‌کنند که استفاده از محاسبات فازی و هوش مصنوعی در نظام عدالت کیفری، میانبرهای ذهنی (اکتشاف) ذاتی قضاوت و استدلال انسان را مخدوش می‌سازد و

بر فرض بی‌گناهی، اصل برابری و عدم تبعیض در معیارهای اثبات را صدمه می‌زند<sup>۱</sup> و در مجموع، باور به خودکار و خودمرجع بودن عملیات آن، خطر انسانیت‌زدایی را به همراه دارد (گارپوان و لایسگ، ۱۴۰۰).

اما برخی دیگر که تقریباً نظر غالب هستند، عقیده دارند به‌کارگیری دستاوردهای نوین علم بشری از جمله محاسبات فازی و کاربرد هوش مصنوعی در تصمیم‌گیری‌های قضائی باعث افزایش سرعت تصمیم‌گیری، انسجام و هماهنگی قواعد حقوقی و تصمیمات قضائی، افزایش ظرفیت‌های قضائی در تصمیم‌گیری حقوقی و کیفری، و کلاً مفید و مؤثر در پاسخ‌گویی به مشکلات حقوقی است و انصاف و عدالت که از اهداف مبنایی حقوق است، از کاربست هوش مصنوعی و محاسبات فازی جهت توان‌افزایی در تصمیم‌گیری‌های قضائی حاصل خواهد شد (Mahalingam, 1992:238).

موافقان کاربرد هوش مصنوعی در قضات استدلال می‌کنند با توجه به اینکه اساس و شالوده کیفرشناسی ریسک‌مدار را محاسبات تخمینی تشکیل می‌دهند، تدقیق در مدل‌های مدیریت ریسک به ضرورتی انکارناپذیر در عدالت کیفری و تأمین امنیت جامعه تبدیل شده است مدل‌های مدیریت ریسک، از یک سو با استفاده از معادلات ریاضی به تخمین ریسک - یعنی شناسایی، تحلیل، اولویت‌بندی و تأثیر ریسک - پرداخته و از سوی دیگر، به کنترل ریسک جرم، مشتمل بر برنامه‌ریزی مدیریت خطر، برنامه‌ریزی نظارت بر مخاطرات با درجه‌بندی پیش‌بینی رویدادهای خطرآفرین، و اقدامات بازپرورانه بر بزهکاران تأکید می‌کند و از این رو، به تعبیر یکی از پژوهشگران (بابایی، ۱۳۹۰: ۲۱۱)، کیفرشناسی نوین مصداق روشنی از ائتلاف رشته‌هاست و لذا مجهز شدن قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران و قوه قضائیه کشور به این سامانه‌های محاسباتی، بایسته است.

در حقوق آمریکا، بخش مهمی از قانون آزادی مشروط در ایالت پنسیلوانیا، مرتبط با به‌کارگیری سامانه‌های ارزیابی خطر بدین شرح است: الف) قاعده کلی: هیئت [آزادی مشروط] باید ابزار

۱. برای مطالعه جامع استدلال‌های مخالفان کاربرد هوش مصنوعی در قضات، ر.ک. زاورنیک، آلاش (۱۴۰۰)، «عدالت کیفری، سیستم‌های هوش مصنوعی و ملاحظات حقوق بشری»، ترجمه جمشید غلاملو، در: جمعی از پژوهشگران [به کوشش مریم عباچی]، *دایره‌المعارف ریاضیات و علوم جنایی*، تهران: میزان، صص ۱۳۱-۱۵۲.

ارزیابی خطر<sup>۱</sup> را برای استفاده از آن در دادگاه تعیین‌کننده مجازات، جهت کمک به تعیین حکم مناسب در حدود تعیین‌شده توسط قانون برای آن دسته از متهمان که اقرار به جرم کرده‌اند یا اقرار به جرم نکرده‌اند اما محکومیت را پذیرفته‌اند و نیز آنانی که مقصر بابت ارتکاب جنایت یا جنحه هستند، به کار گیرد. ابزار ارزیابی خطر، ممکن است به‌عنوان ابزار کمکی برای سنجش خطر نسبی مجرم به ارتکاب دوباره جرم در آینده و تهدید کردن امنیت عمومی، به کار گرفته شوند؛ (ب) اصول راهبردی تعیین مجازات: ابزار ارزیابی خطر احتمالی ممکن است در بخش ۲۱۵۴ اصول راهبردی تعیین مجازات قرار گیرد (مرتبط با به‌کارگیری اصول راهبردی تعیین مجازات)؛ (ج) گزارش تحقیق قبل از صدور حکم: با توجه به مفاد آیین دادرسی کیفری پنیسلوانیا، دادگاه تعیین‌کننده مجازات ممکن است برای تعیین اینکه آیا نیاز به ارزیابی دقیق‌تر وجود دارد یا خیر، و برای دستور تهیه گزارش تحقیقات پیش از حکم، از سامانه ارزیابی خطر استفاده کند؛ (د) تعیین مجازات جایگزین حبس: با توجه به شرایط لازم برای صدور حکم به هر یک از جایگزین‌های حبس، ارزیابی خطر ممکن است پیش‌یاری باشد که در تعیین بدیل‌های کیفر حبس، شامل پاسخ‌های تشویقی برای کاهش خطر تکرار جرم، برنامه‌های مجازات بینابینی در سطح کشور و ایالت پنیسلوانیا و اردوگاه‌های انگیزشی، یاری رساند (Tollenaar & Heijden, 2013: 565).

در ایران، معمولاً آزادی مشروط تنها پس از بررسی اجمالی سوابق فرد در بند انجام می‌پذیرد و مقامات قضائی اعطاکننده آزادی مشروط به‌علت حجم بالای پرونده‌ها، درک دقیقی از شخصیت و ویژگی‌های فرد زندانی ندارند و ای بسا اصلاً او را ندیده یا به یاد ندارند. در جبران این نارسایی عدالت کیفری کلاسیک، امروزه استفاده از روش‌های آماری نقش مهمی در فرایند تصمیم‌گیری در طیف گسترده‌ای از تصمیمات قضائی دارد و محدود به موافقت یا مخالف با درخواست آزادی مشروط نیست؛ ریسک تکرار جرم تا ایجاد خطر شدید ناشی از آزادی مجرم برای جامعه همانا در رسیدگی به درخواست تعلیق باقیمانده مجازات و درخواست عفو کیفر و جایگزین‌های حبس نیز به کار می‌رود و همچنین در مرحله قبل از تعیین و اجرای کیفر، در ارفاق به بزهکار در مرحله «معامله اتهام» و نیز صدور قرار تأمینی دادسرا برحسب سنجش خطر آزاد کردن متهم نیز کاربرد گسترده‌ای دارد.

۱. اصطلاح «ابزار ارزیابی احتمال خطر» نسبت به بزهکاری و نیز خطر بزه‌دیدگی، به معنای کاربرد یا فایل داده مبتنی بر آزمایش [در قالب آزمون] است که عوامل مرتبط به پیش‌بینی تکرار جرم یا تکرار بزه‌دیدگی را ارزیابی می‌کند.

گرچه، به موازات تجهیز قضات به سامانه‌های هوش مصنوعی جهت مدیریت انسان‌مدارِ ریسک جرم، فرهنگ قضائی ارفاقی و بالینی را باید در قضات تقویت کرد تا اساساً سطح باور ایشان به برتری فایده‌گراییِ بازپرورانه در مقایسه با سزاگرایی ارتقا یابد. «در پرونده‌های قضائی، طرح کلی که مبنای تصمیم‌گیری را شکل می‌دهد می‌تواند قانون، نگرش قاضی، راهبرد قضائی و ویژگی‌های شخصیتی قاضی باشد» (پورقهرمانی و نگهدار، ۱۳۹۷: ۲۳۵) که مجموعاً الگوی تصمیم‌گیری قضائی را شکل می‌دهد. در راستای عطف الگوی قضائی از سزاگرایی به بازپروری‌مداری، همایش‌ها، تولیدات پژوهشی، اصلاح دوره‌های کارآموزی قضائی، نشست‌های توجیهی قضات و اقدامات بسیار متعدد ارزنده‌ای در قوه قضائیه انجام شده است و البته تداوم دارد. ضرورت تقویت راهبرد اصلاح فرهنگ قضائی از منظر شایستگی شغلی قضات در راستای الگوی قاضی تراز، به‌ویژه از این جهت است که برخی مطالعات نشان می‌دهد که عملکرد دادسراها و دادگاه‌ها در کاربست نهادهای ارفاقی حتی در سال‌های اخیر که انتظار می‌رود فرهنگ قضائی متحول شده باشد و کیفرگزینی قضائی همسو با کیفرگذاری تقنینی ارفاقی شده و بالینی شده رشد یافته باشد، اما در سطح مطلوبی قرار ندارد و «رویکرد دادسراها و دادگاه‌های کیفری دو تهران، نسبت به نهادهای ارفاقی مزبور، غیرمنسجم و ناپایدار و گاهی مبتنی بر رویکرد شخصی می‌باشد» (خالقی و اصغرلو، ۱۴۰۱: ۳۵). لذا تنویر و آموزش قضات و بسترسازی شرایط برای آنان و توسعه تقنینی قلمرو نهادهای ارفاقی در میزان استفاده از آن‌ها مؤثر است.

کاربست هوش مصنوعی در محاسبات و تصمیم‌گیری‌های قضائی آنگاه بیشترین دستاورد را خواهد داشت که نارسایی‌هایی ازجمله ناآشنا بودن و عدم انس برخی قضات با نهادهای کیفری ارفاقی و نهادهای کیفری تشدیددی (ازجمله محاسبات فازی هوش مصنوعی در ریسک تکرار جرم)، ضعف و ابهام و تعارض و عدم تصویب آیین‌نامه‌های لازم و نیز عوام‌گرایی کیفری و مدل دولت اقتدارگرا کاهش چشمگیری بیابند.

### ۳-۳. تمهید اعتبارسنجی معیارهای «قاضی تراز» در پرتو راهبرد «شایستگی منابع انسانی»

تحقق الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران، در گرو انتصاب قضاتی توانا، زیرک، بهره‌مند از دانش‌های حقوقی و پیراحقوقیِ کاربردی و روزآمد، واجد سطح بالای هوش‌های شناختی و هیجانی و اجتماعی، و نیز به مدیرانی کارآمد، دادگر و مردم‌مدار است. بی‌تردید، حرکت در مسیر

این آرمان - آرمان قاضی تراز - بی‌بهره‌مندی از یک الگوی فرایندمحور پیشرفته محقق نخواهد شد. طرح‌های توسعه کلان و راهبردی مانند پرورش نسل جانشین - که از پروژه‌های پایا در زمان، در مدیریت منابع انسانی است - نیازمند طراحی «الگوی شایستگی» است و ضرورت ایجاد کانون‌های ارزیابی و توسعه شایستگی قضات در سازمان‌های وابسته به قوه قضائیه - به‌ویژه در خود معاونت منابع انسانی قوه - را یادآوری می‌کند. به همین منظور، باید ابتدا الگوی توسعه شایستگی قضات تراز طراحی شود و در وهله بعد، نسبت به ایجاد کانون ارزیابی و توسعه شایستگی اقدام لازم را انجام داد.

در این حیطة، نوشتگان پژوهشی چشمگیری منتشر شده است<sup>۱</sup> و هر یک از متخصصان این حیطة دانشی، از منظر خاصی به زوایای مسئله شایستگی پرداخته‌اند؛ اما تاکنون هیچ پژوهش مستقل و منسجمی به مقوله طراحی الگوی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران نپرداخته و پژوهش حاضر، تأکید ویژه‌ای بر سنجش ابعاد و شاخص‌های شایستگی و «مهارت‌های نرم» در راستای استفاده از ابزاری به نام کانون ارزیابی و توسعه شایستگی پرداخته‌اند و از سویی ارائه الگویی جامع که شایستگی‌های درون‌سازمانی را از طریق کانون ارزیابی و توسعه بسنجد کم‌تر مورد بررسی قرار گرفته است.<sup>۲</sup>

۱. برای مطالعه بیشتر درمورد این ادبیات پژوهشی، ر.ک. مقاله فراتحلیل: سرلک، محمدعلی و همکاران (۱۴۰۰)، «شناسایی شاخص‌های توسعه شایستگی کارکنان در کانون ارزیابی و توسعه با رویکرد الگوسازی ساختاری تفسیری»، **مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی**، سال پنجم، شماره ۲۰.

۲. درمورد مفهوم «مهارت نرم» پژوهش‌ها در ایران بسیار ناچیز و فقیر است و تنها دو مقاله در پایگاه نورمگز وجود دارد. این دو مقاله، و چند مورد از پژوهش‌های بسیار گسترده در کشورهای غربی و شرقی (به‌طور خاص، تجربه مالزی و مراکش از حیث شباهت بیشتر به ایران، در مقایسه با کشورهای غربی)، جهت مطالعه تفصیلی و انجام تحقیقات مستقل از اثر حاضر، معرفی می‌شود: رفتاری، مهدی (۱۴۰۰)، «منش مدیریت (مهارت‌های نرم مورد نیاز برای توسعه شایستگی‌های محوری مدیریتی)»، **فصلنامه آموزش مدیریت دولتی**، شماره ۱۱؛ خالق‌خواه، علی و حبیبه نجفی (۱۳۹۹)، «نقش سواد علمی - فناوری مدیران آموزشی در افزایش مؤلفه‌های مهارت نرم»، **فصلنامه رهیافتی نودر مدیریت آموزشی**، شماره ۴۴؛ و منابع انگلیسی زیر:

Seetha, N. (2014), "Are Soft skills Important in the Workplace? – A Preliminary Investigation in Malaysia", **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, Vol. 4, No. 4; Marin-Zapata, Sara Isabel (and Others) (2021), "Soft skills, do we know what we are talking about?", **Review of Managerial Science**, <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00474-9>.; El Asame, M., & M. Warkim (2016), "Towards a competency model: A review of the literature and

تحقق رفتار سازمانی در قوه قضائیه به رفتار کارکنان - به‌ویژه قضات - وابسته است و «رفتار کارکنان تحت تأثیر قدرت هویت سازمانی است. هویت سازمانی ابتدا بر رفتار کارکنان و سپس بر کارکرد و تحقق اهداف سازمانی تأثیر می‌گذارد» (نصر اصفهانی و آقاباباپور، ۱۳۹۲: ۱۴۰). در همین رابطه، اکنون صاحب‌نظران بسیاری (Liam & Ross, 2018: 120) به این نتیجه رسیده‌اند که برای استفاده مطلوب سرمایه‌های اجتماعی باید به انسان و سرمایه‌های انسانی توجه کرد تا بتوان شبکه‌های ارتباطی بین آن‌ها و مجموع انسان‌ها را رهبری و هدایت کرد و به مزیت رقابتی دست یافت.

نتایج یک پژوهش (فردائی بنام و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۵۷) در این زمینه حکایت از آن دارد که یک منبع انسانی سرآمد در قوه قضائیه باید در سه حوزه سرآمد باشد. اولین حوزه به سرآمدی فنی یک منبع انسانی اشاره دارد. قاضی تراز که از سرآمدی فنی برخوردار باشد از دانش شغلی و توانمندی حرفه‌ای بالایی برخوردار است و می‌تواند وظایف شغلی خود را به نحو احسن انجام دهد. این جلوه‌های ارزنده منابع انسانی سرآمد در قوه قضائیه همچنین باید از سرآمدی عاطفی لازم برخوردار باشند. این امر مهم، تأثیر چشمگیری در کاهش دغدغه‌ها درباره کمبود نسبی نیروی انسانی در تراز انقلاب اسلامی در برخی نهادهای حاکمیتی و دستگاه‌های مهم مانند دستگاه قضائی دارد. نظر به آنکه اعتلای ویژگی‌های شخصیتی و بهبود نگرش‌های فردی و سازمانی در بین قضات به‌عنوان مهم‌ترین دارایی‌های معنوی قوه قضائیه می‌تواند نقش بسزایی در ارتقای عملکرد کارکنان و ترسیم تصویری مطلوب‌تر از قوه قضائیه - به‌مثابه یک آبرسازمان، یکی از قوای سه‌گانه - داشته باشد لذا، لازم است اقدامات مؤثرتری در این زمینه از سوی سیاستگذاران، مدیران و دست‌اندرکاران قوه قضائیه انجام پذیرد تا سرآمدی عاطفی با صلابت بیشتری در بین قضات نمود پیدا کند.

انجام اصلاح جزئی (و البته مهم و ضروری، به زعم نگارندگان) در ساختار فرم‌ها و شیوه‌گزینش داوطلبان تصدی قضات، بر پایه مفهوم مهم «اعتماد سازمانی» استوار است. از اعتماد به‌عنوان چسب روابط اجتماعی و ملات و سیمان میان آجرهای یک ساختمان یاد می‌شود. اعتماد، ریسک ضرر و خدمت بی‌پاداش را کاهش می‌دهد و انجام عمل خیر و دیگرخواهانه را به صورت عقلانی موجه می‌کند. اصلاح فرم‌ها و فرایند گزینش، سطح بالاتری از اعتماد متقابل میان قاضی و

قوة قضائیه را به ارمغان می‌آورد و از تراکم کاری متولیان بازرسی و نظارت بر قضات<sup>۱</sup> می‌کاهد و بخش چشمگیری از توان قوة قضائیه را که مصروف کنترل قضات و رسیدگی به شکایات از آن‌ها می‌شود مصروف ارتقای خدمات قضائی خواهد کرد.

#### ۴. اهمیت جایگزینی «آزمون‌های روان‌سنجی اشتغال» با آزمون‌های کنونی (MMPI و NEO)

قضات نه تنها از ابتلا به اختلالات روانی مصون نیستند، بلکه به خاطر فشار روانی بیش از اندازه شغلی، ای بسا بیشتر از جمعیت عادی به اختلالات روانی مبتلا شوند. از این رو، لازم است که سلامت روانی داوطلبان تصدی منصب قضا و نیز قضات کنونی - به‌ویژه قضات مراجع قضائی کیفی - به‌طور جدی مورد بررسی قرار گیرد.

«سلامت روان یا بهداشت روان در یک تعریف، به مفهوم سلامت هیجانی و روان‌شناختی به نحوی است که فرد قادر به استفاده معقول قابل قبول از تفکر و توانایی‌های خود باشد، در جامعه عملکرد متعارفی داشته باشد و نیازهای منطقی معیشت روزمره خود را فراهم نماید» (یازرلو و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۶). سلامت روان به معنای فقط نبود اختلالات روان‌پزشکی نیست، بلکه احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود را شامل می‌شود (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۴). طبق نظر سازمان بین‌المللی کار، شغل خوب و انطباقی شامل فرصت برای مشاغلی است که هم تولیدکننده باشد و هم رضایتمندی مادی فراهم کند؛ امنیت در محیط کار ایجاد کند و حمایت اجتماعی برای خانواده‌ها فراهم سازد؛ چشم‌اندازهای خوبی برای رشد شخصی ایجاد کند؛ به کارکنان اجازه دهد تا دغدغه‌های خود را بیان دارند؛ سازماندهی و مشارکت را در تصمیماتی که بر زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد فراهم سازد و برابری فرصت را برای زنان و مردان ایجاد کند (Blackett, 2018: 141). بنابراین شغل خوب و انطباقی نوعی تجربه درونی کار است که از طریق بهزیستی روان‌شناختی که فراهم می‌کند، احساس رضایت از شغل را برای کارکنان به دنبال دارد.

---

۱. نظارت بر قضات از حیث شایستگی سازمانی و پیشگیری از سوءرفتارها، موضوع مقررات متعدد قضائی است که اهم آن عبارت‌اند از: قانون نظارت بر رفتار قضات (۱۳۹۰) و آیین‌نامه اجرایی آن (۱۳۹۲)، آیین‌نامه نحوه بازرسی، نظارت و ارزشیابی رفتار و عملکرد قضات (۱۳۹۲)، دستورالعمل ساماندهی و نحوه اعمال نتایج ارزشیابی کارکنان دستگاه قضائی (۱۳۹۸)، و دستورالعمل ساماندهی نظارت و هماهنگی بازرسی از مراجع قضائی (۱۴۰۲).

«گرچه تا به امروز، هیچ ابزاری که بتواند تمام ابعاد مقیاس تناسب شغلی با شخصیت را از دیدگاه روان‌شناختی مورد ارزیابی و سنجش عملی قرار دهد، پدید نیامده است» (عابدینی و لامدهی، ۱۴۰۰: ۶)، اما تلاش‌های ارزنده و ثمربخشی برای روان‌سنجی بخش‌های قابل توجهی از شخصیت و رفتار متقاضیان تصدی مشاغل نسبت به هر شغل، در تعامل دستاوردهای متخصصان سه گرایش روان‌شناسی صنعتی و روان‌شناسی سازمانی و روان‌شناسی بالینی حاصل شده است.

برخی از افراد در تصمیم‌گیری شغلی به چالش‌ها و نارسایی‌ها و بعضاً بحران‌هایی مبتلایند. تفکرات ناکارآمد درباره خود و قابلیت‌های تصمیم‌گیری به صورت بی‌تصمیمی، تنش‌مندی و افسردگی بروز می‌یابد که می‌تواند مانع برای رشد حرفه‌ای باشد. افزون بر آنکه «سیاهه تفکرات شغلی»<sup>۱</sup> براساس رویکرد «پردازش اطلاعات شناختی»<sup>۲</sup>، مبتنی بر ارزیابی و مداخله، به منظور بهبود کیفیت تصمیم‌گیری افراد در شغل‌یابی، مبتنی بر پژوهش‌های معتبر<sup>۳</sup> تهیه شده است، آن سوی موضوع، انجام روان‌سنجی توسط نهادهایی است که مایل به جذب نیروی انسانی و نیازمند به انجام روان‌سنجی شغلی متقاضیان استخدام، هم پیش از جذب نیرو و هم در مراحل مختلف پایش استمراری وضعیت روانی و شخصیتی آن نیرو هستند.

در اغلب نظام‌های غربی جذب و گزینش قضات، که ملاحظات ارزشی و ایدئولوژیک در جذب قضات ندارند، براساس روش علمی، سؤالات آزمون باید باید به همه کسانی که متقاضی شغل هستند داده شود و نتایج حاصل از آن ثبت و بایگانی شود. فرایند ادامه پیدا می‌کند و بی‌آنکه نتایج آزمون اعلام شود یا تأثیری در تصمیم‌گیری مسئولان سازمان داشته باشد، متقاضی براساس مجموعه ضوابط دیگری، انتخاب و استخدام می‌شود. در زمان مقرر، معمولاً یک سال پس از استخدام و اشتغال فرد در سازمان، عملکرد او به وسیله سرپرستش مورد ارزیابی قرار می‌گیرد

1. list of career considerations

2. cognitive information processing approach

۳. ر.ک. پژوهش‌های حاوی تحلیل انواع روان‌سنجی‌های شغلی؛ از جمله: محمدطهرانی، حسن و همکاران (۱۳۹۱)، «تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی تفکرات شغلی»، **فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی**، دوره ۳، شماره ۸؛ شیوندی، کامران و همکاران (۱۳۹۸)، «بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی شغلی»، **فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی**، شماره ۳۶؛ ربیعی، محمد و همکاران (۱۳۹۰)، «بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی رغبت‌سنج شغلی مدل کروی فردی تربیتی»، **فصلنامه مشاوره کاربردی**، شماره ۱.

(ودادی و امینی نظری، ۱۳۹۲: ۳۱) و می‌توان بر پایه تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از آن، اقدام به برگزینش متقاضی و یا ارائه پاسخ منفی به درخواست اشتغال وی را اتخاذ کرد.

نظر به اینکه تبیین و تعیین شاخص‌ها در جذب و گزینش قضات اثرگذار است و موضوعی میان‌رشته‌ای به‌شمار می‌رود، ضروری است از برون‌دادهای مسلّم دانش مدیریت منابع انسانی در راستای طراحی و اجرا و پایش مدل شایستگی قضات، به‌منظور بازطراحی فرایندها و ساختار جذب قضات ایران اسلامی بهره علمی برده شود؛ همچنان که ضروری به نظر می‌رسد که آزمون‌های کنونی روان‌شناسی شخصیت که در جذب قضات برگزار می‌شوند، جای خود را به آزمون‌های مرتبط دقیق‌تر و هدفمندتری بدهد. گرچه طراح و سیاست‌گذار در حوزه آزمون روان‌شناسی جذب قضات، معاونت منابع انسانی قوه قضائیه است، و دانشگاه علوم قضائی صرفاً مجری برگزاری آزمون است، اما خالی از لطف نیست در تعامل این دانشگاه با معاونت منابع انسانی قوه قضائیه، آزمون روان‌شناسی و مصاحبه روان‌شناسی مورد بازنگری قرار گیرد.

توضیح آنکه، یکی از مسائل قابل تأمل و مورد دغدغه در پی بررسی فرم‌های گزینش روان‌شناختی دانشجویان بورسیه قضات در دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری، کلی بودن برخی پرسش‌های مقرر در «فرم گزینش روان‌شناختی» است.<sup>۱</sup> نیز از بررسی برخی فرم‌های تکمیل شده مشاهده شد داخل کادر بزرگ یک‌صفحه‌ای «فرم شخصیت فعلی»، ذیل سؤال گنگ و مبهم و کلی «شخصیت فعلی خود را توصیف کنید» عموم دانشجویان در حد یک تا دو سطر، خودانگاره روانی‌شان را درج می‌کنند. پرسش اول در صفحه دوم فرم قدیمی مصاحبه روان‌شناختی دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری، درج عبارت «نتایج آزمون‌های روان‌شناختی موضوع بند ۹» ناروش‌مند به نظر می‌رسد. البته این فرم اصلاح شده و در فرم کنونی، عبارت صحیح «تفسیر آزمون روان‌شناختی» جایگزین شده است که خوش‌بینانه می‌توان گفت نشانگر توجه مسئولان مربوطه به چالش‌برانگیزی واژه «نتایج» و جایگزینی آن با واژه مناسب «تفسیر» است. همچنین در بند ۱۴ «جدول شایستگی داوطلبان»، ۱۰ شاخص، شامل: تناسب ظاهری، توانایی تحلیل استدلال و هوش، تفکر، تصمیم‌گیری و حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، استقلال رأی و قاطعیت،

۱. نگارنده اول جهت انجام بخش کاربردی طرح پژوهشی فرصت مطالعاتی جامعه و صنعت با موضوع «تبیین فرایند جذب و گزینش قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران؛ مطالعه تطبیقی با نظام حقوقی کشورهای اسلامی و غربی منتخب»، حین شش‌ماه حضور تمام‌وقت (۱۴۰۱-۱۴۰۲) در دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری، توفیق بررسی چند مورد محدود از پرونده‌های گزینش دانشجویان (با کسب اجازه و هماهنگی) را یافت.

ثبات هیجانی و کنترل تکانه، صداقت و درستکاری، اعتماد به نفس، واقع‌بینی نسبت به خود و عدم وجود رفتارهای دفاعی، و تعادل و بلوغ شخصیتی درج شده است. در این باره، نگارندگان دو تأمل مهم دارند: اول آنکه، به نظر می‌رسد عبارات برخی از این شاخص‌ها ایراد دارد. برای نمونه، قرار دادن شاخص «قاطعیت» در کنار شاخص «استقلال رأی»، بیشتر تداعی‌گر تحکم‌گری در صدور رأی است، تا استقلال رأی. قاطعیت، نه مترادف با استقلال رأی است و نه هم‌بسته معنایی با آن. نسبت این دو، عموم و خصوص من وجه است. بسیاری از قاطعیت‌ها، ناشی از ضعف استقلال و تحقق انحراف و فقدان ثبات اندیشه قضائی است. همچنین نسبت صداقت با درستکاری روشن نیست. آیا غرض طراحان این فرم، صداقت به مثابه یک ملکه نفسانی و همانا یک فضیلت درونی شده، و درستکاری نمود بیرونی و عینی آن است؟ یا این دو، مترادف‌انگارانه در این فرم درج شده‌اند؟ پاسخ از دید نگارندگان مشخص نیست. نیز آنکه، وجه تمایز شاخص «اعتماد به نفس» از شاخص «ثبات هیجانی و کنترل تکانه» هم روشن نیست و چگونه می‌توان مطمئن شد که مهارت ارتباطی «درک عواطف دیگران و واکنش متناسب و همدلانه به آن» در تقابل با «ثبات هیجانی» و «قاطعیت» قرار نمی‌گیرد؟ همچنین چگونه پرسشگر طی مصاحبه عموماً حدود ۱۵ دقیقه، همه این شاخص‌ها را در داوطلب کنترل می‌کند؟ حرفه‌ای‌ترین روان‌کاوان و متخصصان روان‌شناسی سازمانی نیز چنین مهارتی ندارند. در بهترین شرایط، شاید علائم روانی بسیار آشکار و ساده را بتوان در صورت تخصص و تجربه، در آن ۱۵-۲۰ دقیقه مصاحبه دریافت. اما اغلب پرسش‌های روان‌شناختی در فرم مورد بحث و نقد، پرسش از حقیقت عموماً پنهان است. آزمون شش‌عاملی شخصیت اخلاقی (هگزاکو)<sup>۱</sup> در صورت بومی‌سازی پرسش‌ها و گزینه‌های پاسخ‌نامه با شرایط شغل قضاوت، جایگزین بسیار مناسبی است. این آزمون افزون بر سنجش وضعیت روان‌سنجی شغلی متقاضیان تصدی منصب قضا، قابلیت چشمگیری در پایش‌های روان‌سنجی بعدی در ضمن خدمت دارد و می‌تواند برون‌داده‌های مفیدی جهت نیازسنجی روانی به مثابه بخشی از نیازسنجی‌های لازم برای پایش مستمر قضات ارائه دهد؛ پایش‌هایی جهت تقویت توانایی برگزاری جلسه مطلوب استماع، مدیریت زمان، مدیریت امور شعبه، مدیریت دفتر دادگاه، مدیریت نحوه رفتار با وکلا و اصحاب دعوا، و به‌ویژه مدیریت نفس (خودکنترلی اخلاقی).

افزون بر آزمون شش‌عاملی شخصیت اخلاقی (هگزاکو) که مناسب متقاضیان تصدی منصب قضا اعلام می‌شود، «پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی» برای پایش وضعیت روانی قضات دادرها

و دادگاه‌های کیفری، پیشنهاد می‌شود توسط معاونت منابع انسانی قوه قضائیه اجرا شود. «این پرسش‌نامه ۲۴ سوالی، شامل چهار خرده‌مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که در آن هر خرده‌مقیاس شش گویه دارد و قاضی آزمودنی به هر گویه در مقیاس شش‌درجه‌ای لیکرت پاسخ می‌دهد. پایایی و روایی هر کدام از چهار بُعد این پرسش‌نامه بارها تأیید شده و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۵ است» (سامانی و مهری‌نژاد، ۱۳۹۷: ۳). لذا در راستای نیل به قله آرمانی قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران، در شاخص روان‌سنجی حین خدمت، به‌منظور نسبت‌سنجی رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی قضات - به‌ویژه قضات کیفری - پیشنهاد می‌شود صرفاً قضاتی که نمره عالی در این آزمون کسب می‌کنند، خدمت خود را در شعب کیفری دیوان عالی کشور و محاکم تجدیدنظر کیفری ادامه دهند و قضات با نمره بسیار پایین، حتی از تداوم فعالیت در دادسرا معاف و به شعب حقوقی منتقل شوند؛ پیشنهادی که اجرای آن البته نیازمند ده‌ها زیرساخت اداری و مالی و ... است و نیک و نیک می‌دانیم به راحتی قابل اجرا نیست.

#### نتیجه

اصلاح نظام جذب و گزینش قاضی در قوه قضائیه، نیازمند معماری سازمانی است. سند تحول قضائی (۱۳۹۹) سند بالادستی راهبردی قوه قضائیه و دارای آموزه‌های نظری و الزامات عملی اصلاح نظام جذب قضات است. در این سند، ۵۳ مرتبه عبارت «منابع انسانی» و ۶۳ بار واژه «قضات» به‌کار رفته است. شناسایی، انتخاب و به‌کارگیری برنامه درسی جدید دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری برای تحصیل سه‌ساله دانشجویان بورسیه برای تصدی منصب قضا - که طراحی و مصوب شده و از مهرماه ۱۴۰۲ اجرا می‌شود - بخشی از نظام نوین، تحول‌یافته و تحول‌بخش دستگاه قضائی 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. به رغم پیشرفت‌های زیرساختی رایانه‌ای، و برخی دیگر تغییرات 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. آزمون‌های کنونی (MMPI و NEO) جهت شخصیت‌سنجی متقاضیان تصدی منصب قضا، متناسب با اقتضانات شغل قضاوت نیست و نیاز

به آزمون شش عاملی شخصیت اخلاقی هگزاکو<sup>۱</sup> است، که پرسش‌ها و گزینه‌های پاسخ‌نامه در آن‌ها با شرایط شغل قضاوت، بومی‌سازی شود و آزمون مستقلی جهت جایگزینی با دو آزمون غربی ترجمه‌ای کنونی ساخته شود. همچنین «پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی» برای پیش‌شاخص‌های روانی قضات در حین خدمت پیشنهاد شد. نیز آنکه «فرم‌گزینش روان‌شناختی»، فرم «تعهدنامه»، و فرم «ظاهر و گفتار» نیازمند اصلاح جهت ایجاد امکان سنجش شرایط قاضی تراز جمهوری اسلامی ایران به‌نظر رسید.

## منابع

### قرآن

### نهج البلاغه

### الف) منابع فارسی

- بابایی، محمدعلی (۱۳۹۰)، «بزهکاران پیشینه‌دار؛ از سرکوبی بزهکاران خطرناک تا مدیریت خطر ارتکاب جرم»، *تحقیقات حقوقی*، شماره ۵۳.
- پورقهرمانی، بابک و ایرج نگهدار (۱۳۹۷)، «ارزیابی رویکرد قضات به اعمال نهادهای ارفاقی جدید (مطالعه موردی محاکم کیفری استان کردستان)»، *مطالعات حقوق کیفری و جرم‌شناسی*، دوره ۴۸، شماره ۲.
- جهانی، فرخزاد و بهنام غفاری (۱۳۹۶)، «مطالعه در خصوص نظام جذب، گزینش، آموزش، انتصاب و نظارت بر قضات کشورهای آلمان، پاکستان، ترکیه و مالزی، تهران: پژوهشگاه قوه قضائیه.
- جوادی، شاهین و زهرا نعیمی (۱۳۹۶)، «پایش محیط کسب‌وکار ایران در زمستان ۱۳۹۵»، (ارزیابی ۲۳۲ تشکل اقتصادی سراسر کشور از مؤلفه‌های ملی محیط کسب‌وکار در ایران)، *بیست‌وششمین و آخرین مطالعه فصلی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در سنجش محیط کسب‌وکار در ایران*، گروه مطالعات کسب‌وکار دفتر مطالعات اقتصادی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- حیدرنژاد، ولی‌الله و سیدمحمد مهدی غمامی (۱۳۹۸)، «مطالعه تطبیقی شرایط و فرآیندهای انتخاب و انتصاب قضات در نظام‌های حقوقی آمریکا و فرانسه»، *حقوق تطبیقی*، دوره ۱۰، شماره ۱.
- حیدرنژاد، ولی‌الله و حمید بهره‌مند (۱۳۹۹)، *جذب و گزینش قضات: مطالعه تطبیقی در فقه امامیه، حقوق ایران و نظام‌های قضائی منتخب*، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- خالقی، علی و سیامک اصغرلو (۱۴۰۱)، «ارزیابی عملکرد دادرهای عمومی و انقلاب و دادگاه‌های کیفری دو تهران در مورد تعلیق تعقیب و تعویق صدور حکم در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸»، *پژوهش‌های حقوق جزا و جرم‌شناسی*، دوره ۱۰، شماره ۲۰.
- راضی، علی، رضا رضایی و احمدعلی یزدان‌پناه (۱۴۰۰)، «مدل‌سازی معماری سازمانی چابک: ارزیابی کاربردپذیری شش استاندارد مدل‌سازی بر مبنای چارچوب ملی معماری سازمانی ایران»، *فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران*، دوره ۱۳، شماره ۴۷ و ۴۸.
- رمضانین فهندری، هادی و سیدعلیرضا خطیبی (۱۳۹۹)، «رابطه فرهنگ سازمانی با اقدامات مدیریت دانش در نظام قضائی کشور (نمونه پژوهش: دادگستری شهرستان مشهد)»، *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، سال سوم، شماره ۱۱.
- سامانی، صدیقه و سیدابوالقاسم مهری‌نژاد (۱۳۹۷)، «پیش‌بینی وضعیت رضایت شغلی و فرسودگی شغلی قضات جنایی براساس سرمایه روان‌شناختی»، *مطالعات ناتوانی*، دوره ۸، شماره ۹۹.
- سعید، نسیم و محمد احمدی ده‌قطب‌الدینی (۱۳۹۹)، «فرا تحلیل کاربرد علوم شناختی در یادگیری ترکیبی»، *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، دوره ۸، شماره ۳ (۳۱).

- سیداصفهانى، سيدحسام‌الدين (۱۴۰۰)، «کاربرد نظریه بازی‌ها در جرم‌شناسی با تأکید بر معمای زندانی»، در: جمعی از پژوهشگران [به کوشش مریم عباچی]، **دایره‌المعارف ریاضیات و علوم جنایی**، تهران: میزان.
- شجاعی آرانی، سعید (۱۳۹۷)، **بررسی تطبیقی استخدام و آموزش قضات در اروپا**، تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه.
- غمامی، سیدمحمد مهدی و امید عبدالهیان (۱۳۹۸)، «تحول نظام قضائی با تأکید بر کارآمدی فرایند صدور آراء قضائی»، **دیدگاه‌های حقوق قضائی**، دوره ۲۴، شماره ۸۵.
- فردائی بنام، کیوان، سعید رجایی پور و جواد پورکریمی (۱۳۹۹)، «شناسایی و اعتبارسنجی معیارهای منابع انسانی سرآمد (مطالعه موردی: قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران)»، **مدیریت سازمان‌های دولتی**، دوره ۹، شماره ۱.
- فرزانه کندری، نرگس و سعید روحانی (۱۴۰۰)، «ارائه چارچوب مفهومی تحول دیجیتال قضائی در راستای حکمرانی دیجیتال»، **مدیریت دولتی**، دوره ۱۳، شماره ۳.
- قناد، فاطمه و مسعود اکبری (۱۴۰۱)، «تحلیل جرم حکومتی از منظر مکتب‌العاقرایی زمبولوژی: بازخوانی امکان‌سنجی محاکمه قدرت»، در: نسرين مهرا و امیرحسین نیازپور [به کوشش]، **حقوق کیفری پویا** (مجموعه مقاله‌ها در پاسداشت استاد دکتر محمدعلی اردبیلی)، تهران: میزان.
- کسرابی، محمدسالار و آتنا غلام‌نیارمی (۱۳۹۹)، **نگاهی انتقادی به علوم اجتماعی در ایران؛ آموزش، مهارت و اشتغال**، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- گاراپون، آنتوان و ژان لاسگ (۱۴۰۰)، «عدالت کیفری، درک عدالت دیجیتال: انقلاب گرافیکی و گسستی انسان‌شناختی»، ترجمه روح‌الدین کرد علیوند، در: جمعی از پژوهشگران [به کوشش مریم عباچی]، **دایره‌المعارف ریاضیات و علوم جنایی**، تهران: میزان.
- گروهی از پژوهشگران (۱۳۹۶)، «گزارش دوره کارآموزی سال ۲۰۱۱ میلادی مدرسه ملی علوم قضائی فرانسه»، در: **تحقیقات قضائی**، تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه.
- گزارش جهانی یونسکو (۱۳۸۹)، **به سوی جوامع دانش‌محور**، ترجمه محمدرضا سعیدآبادی، تهران: مجد.
- نجفی ابرندآبادی، علی‌حسین (۱۴۰۱)، «حقوق کیفری آرایبی سیاست جنایی در پرتو راهبردهای سیاست عمومی»، در: نسرين مهرا و امیرحسین نیازپور [به کوشش]، **حقوق کیفری پویا** (مجموعه مقاله‌ها در پاسداشت استاد دکتر محمدعلی اردبیلی)، تهران: میزان.
- نصر اصفهانى، علی و طاهره آقاباباپور (۱۳۹۲)، «بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان»، **جامعه‌شناسی کاربردی**، شماره ۴.
- همتی، مجتبی و غلامرضا داودی (۱۳۹۶)، «مطالعه تطبیقی استاندارد رفتار قضائی (اسلام، ایران، آمریکا، چین) در پرتو اصول بنگلور»، **مطالعات حقوقی دانشگاه شیراز**، دوره ۹، شماره ۲.
- ودادی، احمد و علیرضا امینی نظری (۱۳۹۲)، «بررسی روایی آزمون استخدام و رابطه آن با عملکرد (مطالعه موردی: شرکت نفت فلات قاره ایران)»، **مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت**، دوره ۶، شماره ۲۰.
- یازرلو، محمدتقی و همکاران (۱۳۹۸)، «نقش قدردانی و بخشش در پیش‌بینی سلامت روان‌شناختی کارکنان یک واحد انتظامی»، **روان‌شناسی نظامی**، دوره ۱۰، شماره ۳۹.

- یزدان‌شناس، محمد، مهربان هادی‌بیکانی و آذر قلی‌زاده (۱۳۹۷)، «طراحی مدل توسعه منابع انسانی براساس الزامات و اقتضانات نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران»، *آموزش علوم دریایی*، شماره ۱۳.

#### ب) منابع انگلیسی

- Amaya, A. (2013), "Exemplarism and Judicial Virtue", *Journal of Law & Literature*, No. 25, Issue 3.
- Ball, P. (2012), *Why Society is a Complex Matter*, Springer Online Publications.
- Blackett, A. (2018), "Regulatory Innovation on Decent Work for Domestic Workers in the Light of International Labour Organization Convention No. 189", *International Journal of Comparative Labour Law*, Vol. 34, No. 2.
- Leith, P. (1992), "The Problem with Law in Books and Law in Computer: The Oral Nature of Law", *Artificial Intelligence Review*, Kluwer Academic Publisher, No. 6.
- Liam, F., & D. Ross (2018), "Psychological Capital: A Preliminary Exploration of The Construct, Monash University", Business and Economics, Working Paper (51),
- Mahalingam, I. (1992), "Computers in Law: Some Questions, Artificial intelligence Review", *Kluwer Academic Publisher*, No. 6.
- Tollenaar, N., & P. Van der Heijden (2013), "Which Method Predicts Recidivism Best? A Comparison of Statistical, Machine Learning and Data Mining Predictive Methods", *Journal of Royal Statistical Society*, Series A-176 (part 2).
- Tsebelis, G. (1990), "Penalty Has no Impact on Crime: A Game -Theoretic Analysis", *Journal of Rationality and Society*, Vol. 2, No. 3.
- Vishnu Priya, M.C., et al. (2014), "An Effective Data Mining Techniques for Analyzing Crime Patterns", *Journal of Computer Engineering (IOSR -JCE)*, e-ISSN: 2278-8727.
- World Health Organization (2014), "The International Statistical Classification of Diseases and Health Related Problems, 10th Revision (ICD -10)", *World Health Organization*, from the original on February 1999. Retrieved at: 2/6/2023.

