

حرفه‌انگاری قضاوت در فقه اسلامی

سعیدنظری توکلی^{۱*}، محمدعیسی عالمی^۲

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۲- دانشجوی دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

با توسعه جوامع شهری و شکل‌گیری تحولات بزرگ اجتماعی از قرن نوزدهم به بعد، آرام آرام بحث جدایی شغل از حرفه مطرح و متخصصان حوزه مدیریت، معیارهایی برای حرفه‌انگاری مشاغل تدوین کردند که مهم‌ترین آن‌ها عبارت است از: خدمت‌محوری، مطلوبیت اجتماعی، اشتغال، دانش تخصصی، مهارت و توانایی. با توجه به اهمیت قضاوت در آموزه‌های اسلامی، این پرسش برای پژوهشگران مطرح است که آیا می‌توان قضاوت به مفهوم فقهی آن را نوعی حرفه به حساب آورد. یافته‌های این پژوهش که به روش توصیفی تحلیلی و با استناد به منابع کتابخانه‌ای انجام شده نشانگر آن است که تصدی امر قضاوت هرچند در منابع فقهی امری واجب به حساب آمده است که بسته به شرایط مختلف جامعه و تعداد داوطلبان امر قضاوت، می‌تواند واجب عینی یا کفایی باشد؛ اما فقها در مقام بیان شرایط تصدی امر قضاوت به مطالبی اشاره کرده‌اند که همگی آن‌ها در دانش مدیریت به عنوان شاخصه حرفه‌مندی شمرده شده است. از این رو، می‌توان قضاوت به مفهوم فقهی آن را صرف نظر از این که از نوع منصوب باشد یا تحکیم یا مأذون، حرفه دانست.

واژه‌های کلیدی: حرفه‌انگاری، قضاوت، فقه اسلامی

مقدمه

پس از انقلاب صنعتی و افزایش نیازهای جامعه و شدت یافتن پیچیدگی آن‌ها، مباحثی همچون: طبقه‌بندی و تخصصی شدن مشاغل، وارد ادبیات اجتماعی شد و آرام آرام بحث جدایی شغل از حرفه مطرح و فرایند تقسیم حرف به حرفه‌های اصلی و زیر حرفه‌ها آغاز گردید. اولین گام برای جدایی حرفه از شغل، تدوین شاخصه‌هایی همچون: پایداری، تحول‌زندگی، ریسک‌پذیری بالا، رضایت‌مندی و لذت‌شغلی برای حرفه و فعالیت حرفه‌ای مطرح شد که در شرایط عادی در مشاغل ساده وجود ندارد یا سهم تأثیرگذاری آن‌ها بسیار ناچیز است. با این وجود، همچنان ضرورت تدوین اصول حرفه‌گری و توجه صاحبان حرفه مختلف به آموزه‌های اخلاق حرفه‌ای به هنگام فعالیت در حرفه مورد نظر خود روز به روز بیشتر خودنمایی می‌کرد. یکی از این حرفه‌ها که به درازای تاریخ قدمت داشته، همه جوامع ابتدایی و بدوی تا جوامع پیشرفته امروزی به شکل‌های مختلف از خدمات آن برخوردار هستند، حرفه قضاوت است. مرور ادبیات موضوع نشانگر آن است که در خلال چند دهه گذشته، تلاش‌های زیادی برای تدوین کدهای اخلاقی حرفه قضاوت در سطوح بین‌المللی، قاره‌ای و کشوری شده است؛ اما این امر در متون اسلامی از قدمت بیشتری برخوردار بوده، عالمان مسلمان با تألیف کتاب‌هایی با عنوان آداب القضاء کوشیده‌اند معیارهای اخلاقی - رفتاری قضات را تعیین کنند. با این وجود، همچنان این پرسش باقی است که آیا قضاوت در اسلام را حرفه بدانیم یا نه. طرح این پرسش از آن جهت اهمیت پیدا می‌کند که در نظام فقهی دست کم با سه گونه قاضی روبرو هستیم: قاضی منصوب، قاضی تحکیم و قاضی مأذون که هر کدام شرح وظایف خاصی داشته و شرایط ویژه‌ای نیز برای تصدی این سمت دارا هستند. حرفه‌انگاری قضاوت در فقه اسلامی با یک مشکل دیگری نیز روبرو است، زیرا بر اساس برخی از آموزه‌های اسلامی، سطح قضاوت از حد یک حرفه بالاتر رفته و به یک منصب الهی تبدیل شده است؛ زیرا به نظر مشهور فقهای مسلمان، قضاوت قاضی منصوب از جانب امام معصوم علیه السلام، از نوع ولایت بر حکم است. با این حال، اگر قضاوت اسلامی را نوعی فعالیت حرفه‌ای بدانیم، بایستی دارای یک منظومه ارزشی، مدیریتی باشد. از آن‌جا که تدوین اصول اخلاقی قضاوت مبتنی بر حرفه‌انگاری قضاوت است؛ در پژوهش پیش رو تلاش می‌شود با بهره‌گیری از مبانی حرفه‌ای‌گرایی در دانش مدیریت، ثابت شود که قضاوت به مفهوم فقهی آن نیز حرفه است.

مفهوم‌شناسی

۱- قضاوت

واژه قضا و مشتقات آن در متون لغوی و در پی آن، در قرآن کریم (اسراء، ۱۷/ ۲۳ و ۴، مریم، ۱۹/ ۳۵، جمعه، ۱۰/ ۶۱، طه، ۷۲/ ۲۰، غافر، ۶۸/ ۳۹) به این معانی بکار رفته است: الزام و حکم، اخبار، فراغ، امر، فعل و اراده بکار رفته است (ابن فارس: ۱۴۰۴، ج ۵، ص ۹۹؛ دهخدا: ۱۳۸۵، ۸۸۶۰) این واژه در متون فقهی به دو معنا بکار می‌رود: در برابر اداء، یعنی انجام وظیفه شرعی (اتیان مأموریه) در خارج از زمان مقرر آن؛ به معنای حکم و الزام (ان القضاء هو تبیین الحکم الشرعی و الالتزام به و فصل الخصومة) (مشکینی: ۱۳۷۷، ۴۲۹).

۲- قاضی

فقه‌ها از سه نوع قاضی یاد کرده‌اند: اول قاضی منصوب، یعنی فقیه‌ای که از سوی امام معصوم برای امر قضاوت تعیین شده است. بنا به نظر مشهور فقهای امامیه، قاضی منصوب بایستی مجتهد باشد (محقق حلی: ۱۴۰۵، ج ۴، ۶۲). این قاضی ولایت شرعی بر صدور حکم دارد (نجفی: ۱۴۰۴، ج ۴، ۹). قاضی تحکیم، یعنی فردی که دو طرف دعوا او را برای انجام قضاوت بر می‌گزینند (طباطبایی: ۱۴۱۸، ۲۱). گروهی از فقها وجود اجتهاد را در قاضی تحکیم شرط می‌دانند (طوسی: ۱۳۸۷، ج ۸، ۶۳؛ عراقی، بی‌تا، ۵)، در برابر، برخی نیز وجود آن را شرط مشروعیت قضاوت قاضی تحکیم نمی‌دانند (شهید اول: ۱۴۱۰، ۸۹؛ خویی: ۱۴۲۲، ج ۴۱، ۱۲). این قاضی ولایت شرعی بر حکم ندارد (نجفی: ۱۴۰۴، ج ۴، ۹). قاضی مأذون، یعنی قاضی که در عصر غیبت از سوی امام معصوم مجاز به قضاوت شمرده شده است (هادی: ۱۳۸۷، ۱۲۷)، یا فردی که مجتهد نیست، اما از سوی فقیه جامع‌الشرایط به او اجازه قضاوت داده شده است. بسیاری از فقهاء بر این باورند که اجتهاد شرط اعتبار قضاوت این‌گونه از قضات نیست (انصاری: ۱۴۱۵، ۳۷؛ گلپایگانی: ۱۴۱۳، ج ۱، ۲۸؛ لنکرانی: ۱۴۲۰، ۴۶).

۳- حرفه

واژه حرفه^۱ کاربردهای فراوان دارد که عام‌ترین آن: پیشه، شغل و کار و کسب است (دهخدا: ۱۳۸۵، ۸۸۶۰). حرفه در مفهوم اصطلاحی خود، متفاوت با کار^۲ و شغل^۳ است. حرفه جریانی پیوسته در سراسر زندگی است که بر تمام جنبه‌های شخصیتی صاحب حرفه اثرگذار شده، شامل طرز تلقی، احساسات،

1. Profession.
2. Work.
3. Jop.

نگرانی‌های حاصل از کار، رضایت شغلی، امنیت کاری و سلامت محیط می‌شود (شفیع آبادی: ۱۳۸۶، ۱۷۹ و ۵۴).

هرچند شغل به معنای کار و سرگرمی است (دهخدا: ۱۳۸۵، ج ۳۱، ۴۱۸)؛ اما دارای این ویژگی‌هاست: تغییرات دائم و بی‌ثباتی مداوم، کوچک‌سازی،^۲ منبع‌گزینی از بیرون،^۳ ساختاردهی مجدد^۴ و مهندسی مجدد^۵ (عباسپور: ۱۳۸۴، ۱۰۴). کار فعالیتی است نسبتاً دائمی که با تولید کالا یا ارائه خدمت همراه بوده و برای آن دستمزد پرداخت می‌شود. کار دارای سه خصوصیت است. اول: نوع فعالیت فکری یا جسمی است که به منظور رفع نیازهای انسان انجام می‌گیرد؛ دوم: تلاش نسبتاً دائمی است و فعالیت‌های زودگذر را که به زودی عوض می‌شوند دربر نمی‌گیرد؛ سوم: از طریق کار کالایی تولید می‌شود یا خدمتی ارائه می‌گردد؛ چهارم: در برابر انجام دادن کار دستمزدی پرداخت می‌شود. اگر فردی برای تفریح و بدون دریافت دستمزد به تولید کار یا ارائه خدمتی اقدام کند، به عمل او سرگرمی گفته می‌شود. (شفیع آبادی: ۱۳۸۱، ص ۲۶).

حرفه‌ای گری و اخلاق حرفه‌ای

بر اساس تقسیم‌بندی ارسطویی از علوم، حکمت به دو قسم نظری و عملی تقسیم می‌شود. حکمت نظری از "هست‌ها" و "است‌ها" سخن می‌گوید و حکمت عملی از "باید‌ها" و "نباید‌ها". یکی از شاخه‌های حکمت عملی، "اخلاق" است. اخلاق، دانشی است معرفتی - مهارتی؛ یعنی از یک سو، مبتنی بر معرفت است، زیرا بدون شناخت ویژگی‌های مطلوب و نامطلوب انسانی، قابل تحقق نیست؛ از سوی دیگر، مهارتی است، زیرا کنشگر اخلاقی باید بتواند با فراگیری مهارت‌های خاص، رفتارهای ناپسند خود را کنترل کرده، آرام آرام آن‌ها را به رفتارهای پسندیده تبدیل کند، همچنین بکوشد تا رفتارهای پسندیده وی به صورتی ماندگار درآیند. به همین خاطر، اخلاقی رفتار کردن نیازمند یک مهارت بوده، خود یک هنر است (نظری توکلی: ۱۳۹۵، ۳۱-۴۵). در دهه‌های اخیر توجه به اخلاق هنجاری در حوزه‌های خاص زندگی سبب شده است تا رشته خاصی به نام "اخلاق کاربردی"^۶ شکل بگیرد و در آن، موضوع‌هایی همچون: اخلاق محیط زیست، اخلاق سیاست، اخلاق وکالت، اخلاق مدیریت، اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق تجارت، اخلاق روزنامه نگاری و ... مورد بررسی قرار گیرد. آن‌گاه که فیلسوفان به جای تعیین اینکه چه چیز در

1. constant lux
2. downsizing.
3. Outsourcing.
4. Restructuring.
5. reengineering.
6. Applied Ethics.

کلی‌ترین حالت، درست یا نادرست است، در صدد بر می‌آیند که مشخص کنند چه چیز در مواردی خاص - مثلاً در مورد سقط جنین، حقوق حیوانات، نژاد پرستی، تبعیض جنسی، خشونت نسبت به کودکان - درست یا نادرست است، به اخلاق کاربردی پرداخته‌اند.

بر این اساس، اخلاق کاربردی شاخه‌ای از اخلاق هنجاری که امکان کاربست هنجارهای کلی اخلاق را حیطه‌های خاص زندگی انسان سنجش می‌کند (حسینی: ۱۳۹۰، ۸۵). خاستگاه این رشته، روبرو شدن با تعارض‌های اخلاقی^۱ بوده، جستجوی راه حل این تعارض‌ها مهمترین مأموریت آن بشمار می‌آید. اخلاق کاربردی هرگاه در قلمرو یک حرفه قرار گیرد، از آن به "اخلاق حرفه‌ای"^۲ یاد می‌شود. از این رو، بر خلاف گذشته که "اخلاق حرفه‌ای"^۳ پیشتر برابر با "اخلاق کار"^۴ و "اخلاق مشاغل" به کار می‌رفته؛ امروزه منظور از آن، شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به بررسی تکالیف اخلاقی صاحبان حرفه در یک حرفه و مسائل اخلاقی ناظر به آن می‌پردازد.

هرچند اخلاق حرفه‌ای با این مفهوم، بیشتر ناظر به تبیین اصول حرفه‌ای‌گری و ارزش‌های اخلاقی نسبت به منابع انسانی و صاحبان حرفه است، اما امروزه در یک نگاه راهبردی به اخلاق حرفه‌ای، می‌توان بجای صاحبان حرفه، از سازمان‌های اخلاق نهاد و اصول اخلاقی حاکم بر سازمان‌ها که منابع انسانی در خدمت اهداف از پیش تعیین شده آن‌ها قرار می‌گیرند، سخن گفت. بر این اساس، "اخلاق حرفه‌ای" رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط مشاغل، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، همچنین تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. به هر حال، چه به دنبال توسعه حرفه‌ای‌گری اخلاقی در میان صاحبان حرفه باشیم یا در سازمان، باور به این که «شما حق دارید و من (صاحب حرفه/ سازمان) تکلیف»، مبنای رفتار اخلاقی صاحبان حرفه و سازمان‌ها در اخلاق حرفه‌ای است. دغدغه رعایت حقوق دیگران برای صاحبان حرفه و سازمان‌ها، سبب پرسشگری آنان از تکالیف خود نسبت به آنان است (فرامرزی قراملکی: ۱۳۸۹، ۱۷۹-۱۸۱).

شاخص‌های حرفه‌ای‌گری

حرفه و حرفه‌ای‌گری دارای شاخص‌های متعددی است که در رشد، امنیت و سلامت خدمات و محیط پیرامون آن نقش اساسی دارد. برخی از این شاخص‌ها عبارتند از:

1. Moral Dilemmas.
2. Professional Ethics.
3. professional ethics.
4. work ethics.

۱- خدمت‌محوری

خدمت‌محوری^۱ یکی از مؤلفه‌های شناسایی حرفه بوده، شامل: کردارها، فرایندها و عملکردها می‌باشد (زیتال و بیتنر: ۱۹۹۶، ۵۰)، بدون آن که سود و تجارت به حساب آیند. این خدمات شامل اعمال و اقدامات ناملموس یا ملموس مربوط به خود مراجعه‌کنندگان، همچنین اعمال و اقدامات ناملموس و ملموس مربوط به اموال و دارایی‌های مرجع‌کنندگان می‌شود (زیتال و بیتنر: ۱۹۹۶، ۴۶).

اگر خدمات ارائه شده از حد انتظار مشتری فراتر باشد، آن خدمت فرحبخش و فوق‌العاده قلمداد می‌شود؛ اما هنگامی که انتظارات مشتری از خدمات با برداشته‌های او از خدمات ارائه شده، منطبق شود، کیفیت خدمات، رضایت بخش است. ارزیابی کیفیت انتظارات با سه منبع: تجربه قبلی، نیازهای فردی و اجتماعی و گفته‌های دیگران، قابل سنجش است. پنج شاخص برای شناخت کیفیت خدمات وجود دارد: "قابل اعتماد بودن"، یعنی ارائه دقیق خدمات وعده داده شده؛ "پاسخ‌گو بودن"، یعنی تمایل کمک به مشتریان و ارائه خدمات فوری؛ "اطمینان دادن"، یعنی توان آگاهی بخشی در جلب اعتماد و اطمینان مشتریان؛ "همدلی داشتن"، یعنی توجه خاص به مشتریان؛ "حفظ ظاهر کردن"، یعنی مراعات شدن ظاهر تسهیلات، تجهیزات فیزیکی، محیط خدمات، کارکنان، ابزار ارتباطی و بهداشت مشتریان (فیتزسیمونز: ۱۳۸۲، ج ۱، ۶۵-۶۶).

۲- مطلوبیت اجتماعی

برای توضیح مطلوبیت از دو واژه استفاده می‌شود. مطلوبیت با واژه "value" به معنای تمایلات و ارزش‌های درونی صاحبان حرف و مصرف‌کنندگان محصولات حرفه‌ای است؛ اما مطلوبیت با واژه "utility" بیان‌گر کارکردهای بیرونی خود حرفه است که باعث ایجاد جاذبه برای کارگزاران و مصرف‌کنندگان می‌شود. بدین ترتیب، این دو واژه به بررسی رابطه میان کار و کارگر می‌پردازند؛ گاهی جاذبه حرفه موجب تمایل کارگر و مصرف‌کننده به این حرفه می‌شود و گاهی تمایلات درونی افراد حرفه‌ای، موجب تمایل به این حرفه می‌شود.

به عبارت دیگر، عوامل مؤثر در کار به دو دسته تقسیم می‌شوند: عوامل فیزیکی در محیط کار و عوامل روانشناختی مربوط به کارگر؛ هم‌چنان که نیاز به انجام کار یا نیاز فیزیولوژیک است یا نیاز اجتماعی

(شعاری نژاد: ۱۳۹۰، ۹۰۸). عوامل فیزیکی در محیط کار مربوط به "utility" است، ولی عوامل روانشناختی کار ارتباط با "value" دارد.

نیازهای فیزیولوژیک و اجتماعی نیز باعث تمایل درونی کارگران به حرفه می‌شود. یکی از شاخص‌های مهم مطلوبیت در اشتغال، "انگیزش کار" است که باعث لذت بردن کارکنان می‌شود. بر اساس نظریه انتظار، سه عامل اصلی: انتظار پاداش، سود، جلب توجه سازمان و جامعه؛ همچنین وسیله بودن و سرانجام، امتیاز و ارزشمندی در انگیزش کار مؤثر هستند (شعاری نژاد: ۱۳۹۰، ۸۹۹).

شاخص مهم دیگر در تحقق مطلوبیت، "رضایت شغلی" است؛ این رضایت شامل رضایت کارکنان و جامعه می‌شود. رضایت شغلی که از جمله نیازهای اجتماعی است، برآمده از تولید پول و ثروت، امنیت و پایداری، رشد و پیشرفت، هم‌خوانی با ظرفیت فردی و اجتماعی، هماهنگی با خواسته‌های فردی و اجتماعی می‌باشد (شعاری نژاد: ۱۳۹۰، ۹۰۹).

۳- درآمدزایی

یکی از شاخص‌های فعالیت حرفه‌ای درآمدزایی در محیط کار بوده، از طریق آن نیازهای مالی و مادی صاحبان حرفه تأمین می‌شود؛ انگیزه و تحرک کاری در مشاغل را ایجاد می‌کند. اشتغال و کار نوعی خدمت است و برای جبران آن، چند راه وجود دارد: پرداخت بر مبنای زمان، پرداخت بر مبنای میزان کار، پرداخت بر مبنای عملکرد، پرداخت بر مبنای دانش و پرداخت بر مبنای مهارت و سابقه کاری (گائینی: ۱۳۹۲، ج ۲، ۱۲۴). تعیین نرخ مناسب برای پرداخت دستمزد بر عهده کارشناسان قیمت‌گذاری کار (تیلور، ۱۹۰۳، ۷۳) و رسیدگی به مسائل عمومی کارکنان، از قبیل: وام، مسکن، مدرسه برای فرزندان آن‌ها، دارو و درمان، طرح برنامه‌هایی برای استراحت و رفع خستگی کارکنان در دستور کار متخصصان مسائل رفاهی قرار دارد (اسفندیار: ۱۳۸۶، ۱۸).

ویژگی‌های دستمزد که در رضایت شغلی مؤثر است، عبارتند از: ایجاد انگیزه؛ تشویق کارکنان؛ افزایش عملکرد کارکنان؛ کافی بودن برای امرار معاش و برآورده کردن نیازهای اولیه کارکنان به غذا، پوشاک، مسکن و ایمنی؛ متناسب بودن با توان مالی سازمان و مهارت کارکنان؛ منصفانه و عادلانه بودن (متناسب بودن با سابقه، تجربه، تخصص و مهارت افراد تعیین شدن) (اسفندیار: ۱۳۸۶، ۲۷۳).

۴- دانش و تخصص

آگاهی درباره فعالیت حرفه‌ای به دو بخش اصلی تقسیم می‌شود: خواندن، نوشتن، اطلاعات، آموزش و دانش^۱ در مورد یک حرفه و از آن مهم‌تر، داشتن تخصص^۲ در آن حرفه. بر اساس نظریه تیلور (۱۹۱۷م) برای احراز مشاغل حرفه‌ای شرایط علمی و تخصصی خاصی، همچون: تحصیلات تخصصی در رشته مربوطه، تجربه کافی، شرکت در دوره‌های آموزشی، داشتن قدرت قضاوت، ابتکار در ارائه خدمت، توان تصمیم‌گیری، استفاده بیش از اندازه از یکی از حواس پنجگانه، مهارت در انتقال و درک مفاهیم، لازم است. آموزش صاحبان حرفه، موجب دانش‌افزایی شده، ارتقای بینش و نگرش افراد به کار و همکاری بیشتر آنان در سازمان را به دنبال دارد. افزایش دانش و مهارت‌های لازم، همچنین سبب افزایش روحیه کاری شاغلان و جلوگیری از خسارت، ضایعات و انحراف‌های کاری از یک سو و نظم و انضباط کاری از سوی دیگر می‌شود (اسفندیار: ۱۳۸۶، ۴۰ و ۱۷۶).

۵- مهارت

مهارت^۳ در مفهوم لغوی به معنای زیرکی و رسایی در کار و استادی و زبردستی است (دهخدا: ۱۳۸۵، ۲۳). منظور از آن در حوزه حرفه‌ای‌گری، به فعلیت رساندن توانایی‌های ذاتی، اکتسابی و طبیعی افراد در فعالیت خاص می‌باشد. علم، تجربه و سابقه سبب افزایش مهارت در یک حرفه شده، فهم، سرعت و دقت در انجام فعالیت‌ها به دنبال دارد (حق‌جوی: ۱۳۹۱، ۶). مهارت گونه‌های مختلفی دارد، از جمله: مهارت‌های فردی، مهارت‌های تکنیکی، مهارت‌های فیزیکی، مهارت‌های ادراکی و مهارت در انتقال مفاهیم (بالدوین - بومر: ۱۳۹۱، ۱۴۲؛ اسفندیار: ۱۳۸۶، ۴۰). در این میان، هفت مهارت مهم برای صاحبان حرفه، عبارتند از: مهارت یادگیری، ادبیات محیط کار، ارتباط مؤثر (گوش کردن، صحبت کردن)، حل خلاقانه مسأله، مدیریت فردی، اثر بخشی گروهی و اثربخشی سازمانی و رهبری (فرین فرزندی: ۱۳۸۸، ۱۰۰).

۶- توانایی

شاخصه توانایی^۴ در صدد کشف رابطه استعداد شغلی شاغلان در حرفه است. هرچند مردم، توانایی و مهارت را مترادف می‌دانند؛ اما چنین نیست، زیرا "مهارت" موجب سرعت انجام کار در محیط بیرونی

1. Knowledge.
2. Mastery.
3. Skill.
4. ability

می‌شود، در برابر، "توانایی" عبارت است از استعداد ذاتی، طبیعی و اکتسابی افراد در انجام مهارت‌ها و تکالیف حرفه‌ای صاحبان حرفه (حق جوی: ۱۳۹۱، ۶).

هوش یک توانایی عمومی و درونی است که می‌تواند پایه پرورش استعدادهای مختلف باشد. به عبارت دیگر، هوش مفهوم عمومی و مشترک بین نهاد درونی همه افراد است؛ در برابر، استعداد مفهومی خاص (جزئی) و متفاوت بین نهاد درونی افراد است. این استعداد به سه حوزه: حسی، حرکتی و ادراکی (شناختی) تقسیم می‌شود. گارنر نه بُعد برای هوش مطرح کرده است: کلامی، منطقی، هندسی، موسیقی، حرکتی، هیجانی، درون فردی، طبیعت‌گرا و معنویت‌گرا (گاردنر: ۱۹۸۳، ۲۳۲).

حرفه‌مندی قضاوت اسلامی

آن‌گونه که پیشتر گذشت، فعالیت حرفه‌ای با شش شاخصه: خدمت‌محوری، مطلوبیت اجتماعی، اشتغال، دانش، مهارت و توانایی شناخته می‌شود. در صورتی که قضاوت به مفهوم رایج آن در فقه اسلامی، حرفه به حساب آید؛ ناگزیر این شاخصه‌های ششگانه در آن وجود خواهد داشت. اینک در صدد هستیم با تحلیل آموزه‌های فقهی، میزان درستی حرفه‌انگاری قضاوت را بررسی کنیم.

۱- خدمت‌محوری در قضاوت

از آن‌جا که خدمت‌محوری مبتنی بر امکان عمل، مرحله‌بندی و کارآمدی در نتیجه است؛ حرفه‌انگاری قضاوت اسلامی نیز بایستی بر اساس آن تبیین شود.

امکان عمل: آن‌گونه که پس از این خواهد آمد، فقیهان مسلمان بر این باورند ارائه خدمت به عنوان قاضی و اشتغال در حرفه قضاوت در صورت وجود افراد متعدد دارای شرایط قضاوت، واجب کفایی است؛ اما در صورت نبود چنین افرادی، بر کسی که برخوردار از شرایط قضاوت باشد، واجب عینی خواهد بود. فقها در مقام تبیین علت وجوب شرعی تصدی مقام قضاوت به دلایل مختلفی استناد کرده‌اند (شهید ثانی: ۱۴۱۰، ج ۱۳، ۳۳۶) که از جمله آن‌ها، مقدمه بودن قضاوت برای تحقق امر به معروف و نهی از منکر است (انصاری: ۱۴۱۰، ج ۴، ۳۳۳). امر به معروف و نهی از منکر که افزون بر وجوب شرعی، وجوب عقلی نیز دارد، مشروط به شروطی است که از جمله آن‌ها، قدرت بر تصدی انجام این امر است. بر این اساس، فقیهانی که به وجوب قضاوت نظر داده‌اند، مدعی‌اند که اگر جامعه از پذیرش قاضی سر باز زند، جامعه گناهکار بوده، حکومت بایستی آن‌ها را بر پذیرش قانون حتی با روش قهری وادار کند (یاثم اهل البلد بالاتفاق علی منعه و یحل قتالهم طلباً للإجابة) (محقق حلی، ۱۴۰۵، ج ۴، ۶۰)؛ اما بدون تردید، تا امکان

انجام خدمت قضایی نباشد، قاضی نمی‌تواند به عنوان یک حرفه‌مند، به خدمت‌گیران از بالقوه یا بالفعل خود ارائه خدمت کند.

مرحله‌بندی: در نظام قضایی اسلام، صرف نظر از این که موضوع دعوا مدنی باشد یا کیفری، بار اثبات ادعا بر عهده مدعی (شاکی، خواهان) است. در صورتی که مدعی برای اثبات ادعای خود، مدرکی ارائه کند؛ قاضی موظف به رسیدگی قضایی است. اگر متهم یا خواهان با تأیید خود گفتاری یا رفتاری خود (اقرار)، ادعای مدعی را بپذیرد، دعوا به سود مدعی پایان می‌پذیرد. اما اگر مدعی علیه دعوی مدعی را نپذیرفته و در صحت مدارک استنادی او خدشه وارد کند (جرح شاهد در بینه به معنای اخص و اثبات نادرستی مدارک مدعی در بینه به معنای اعم)، وظیفه اثبات بی‌گناهی و برائت بر عهده مدعی علیه خواهد بود.

در صورتی که مدعی نتواند یا نخواهد برای اثبات ادعایش مدرکی ارائه کند، در این صورت، طرف دعوا یعنی، متهم یا خوانده، تنها با ادای سوگند، دعوای طرح شده بر علیه خود را رد می‌کند (البینه للمدعی و الیمین علی من انکر) (نراقی: ۱۴۲۲، ج ۱، ۳۴۲). اما اگر خوانده یا متهم از ادای سوگند بر براءت خود، استنکاف کند (نکول از قسم)؛ در این صورت، مدعی با ادای قسم (رد یمین)، ادعای خود را به اثبات می‌رساند. در این فرض، اگر مدعی حاضر به ادای سوگند نباشد، ادعای او باطل شده، جریان رسیدگی متوقف خواهد شد (ر.ک: ابن جنید: ۱۴۱۶، ص ۳۱۷؛ علامه حلی: ۱۴۱۳، ج ۸، ۶۹۰).

کارآمدی نتیجه: با عنایت به مفاد آیه «فَأَحْكُمُ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ» (ص: ۲۶/۳۸)، از یک سو، موضوع فعالیت قضاوت، انسان (النَّاسِ) است و چون کرامت ذاتی انسان (اسراء: ۷۰/۱۷) نمی‌گذارد موضوع دادوستد قرار گیرد، هدف از قضاوت کسب سود و تجارت‌ورزی نخواهد بود و به همین دلیل، فقها از واژه "سحت" (پول کثیف) برای درآمدزایی قاضی از قضاوت استفاده کرده‌اند (نراقی: ۱۴۱۵، ج ۱۷، ۶۶)؛ از سوی دیگر، استفاده از عبارت "فَأَحْكُمُ" که فعل امر و دال بر وجوب عمل است، نشانگر این واقعیت است که هدف از مشارکت در فعالیت قضائی، عمل به وظیفه انسانی - الهی بوده، قومیت و نژاد، رنگ پوست، جنسیت، تمکن مالی، روابط خویشاوندی در ارائه این خدمت بی‌تأثیر و تنها قضاوت عادلانه، برابر و آزادانه مشروع و صحیح خواهد بود (نجفی: ۱۴۰۴ ج ۴۱، ۵۲). با این وجود، بررسی وظایف قاضی به هنگام رسیدگی قضایی نشان می‌دهد که قضاوت در فقه اسلامی و صدور حکم توسط قاضی، می‌تواند یکی از دو نتیجه را به دنبال داشته باشد: احقاق حق تضییع شده (کشف حقیقت) یا فصل خصومت (حل منازعه) (خوئی: ۱۴۲۲، ج ۴۱، ۵). روشن است که رابطه میان این دو نتیجه، عموم مطلق است، زیرا با احقاق حق، خود به خود دعوا نیز پایان پذیرفته و فصل خصومت اتفاق خواهد افتاد؛ اما هر فصل خصومتی، الزاما منجر به احقاق حق نخواهد شد

(جمعی از مؤلفان: بی تا، ج ۵۶، ۲۰۹)؛ زیرا نظام دادرسی اسلام، مبتنی بر دو رکن اصلی، یعنی: مستندات قضایی (بینه) و سوگند است و روشن به نظر می‌رسد که افراد مختلف از توان استدلالی برابری برخوردار نیستند (إِنَّمَا أَقْضَىٰ بَيْنَكُمْ بِالْبَيِّنَاتِ وَالْأَيْمَانِ وَبَعْضُكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ مِنَ الْغَنَىٰ) (حرعاملی: ۱۴۰۹، ج ۱۸، ۱۶۹). پس امکان دارد شخصی با استدلال قوی، حقی را برای خود اثبات کند که در واقع، برخوردار آن نیست.

برای سنجش کیفیت خدمات، پنج شاخص وجود داشت: "قابل اعتماد بودن"، "پاسخ‌گو بودن"، "اطمینان دادن"، "همدلی داشتن" و "سرانجام، حفظ ظاهر کردن".

۱- **قابل اعتماد بودن:** از جمله شروط اساسی برای احراز سمت قضاوت، همچنین اعتبار حکم صادر شده از سوی قاضی، عدالت است. عدالت که در لغت به معنای قرار دادن هر چیز در جای خود است (ابن فارس: ۱۴۰۴، ج ۴، ۲۴۶)؛ در اصطلاح فقهی، امری مرتبه‌پذیر بوده، که زمینه آن عدم فسق است، ترک گناهان بزرگ (کبیره) و پرهیز از اصرار بر انجام گناهان کوچک (صغیره) است. اما پیشینه آن تحقق یک ملکه نفسانی در وجود فرد است که بر اثر مداومت بر انجام واجبات و ترک محرمات به وجود می‌آید (مشکینی: ۱۳۷۹، ۳۶۹). وجود عدالت در قاضی و شرط بودن آن، دو پیامد مهم به دنبال دارد. از یک سو، از حضور افراد فاقد صلاحیت در حرفه قضاوت جلوگیری کرده و از سوی دیگر، زمینه اعتماد هرچه بیشتر اصحاب دعوا را به نتیجه دادرسی قاضی فراهم می‌کند، زیرا قاضی عادل، تعمدی در صدور حکم ظالمانه ندارد و اگر به عمد، حقی را از بین ببرد، حکم او نافذ نبوده، ارزش قضایی نخواهد داشت (عدالة القاضي فانها قيد لنفوذ قضائه) (تبریزی: ۱۴۲۶، ۶۲).

۲- **پاسخگو بودن:** اقدام به قضاوت در دعاوی مردم بر فردی که شرایط معتبر برای قضاوت را دارد، امری واجب است که این وجوب بسته به این که قاضی جایگزین وجود داشته باشد یا وجود نداشته باشد، می‌تواند کفایی یا عینی باشد (خوئی: ۱۴۲۲، ج ۴۱، ۶). از سوی دیگر، قاضی پس از شروع به رسیدگی موظف است در کوتاه‌ترین زمان ممکن اقدام به صدور رأی کرده، مجاز نیست بدون دلیل موجه در اعلام نظر قضایی خود تأخیر بیاندازد (مؤمن قمی: ۱۴۲۲، ۱۹۸). همچنین بر قاضی واجب است رأی خود را به صورت مستند و با ذکر دلیل انشاء و متن آن را به صورت مکتوب در اختیار دو طرف دعوا قرار دهد (فقی وجوب کتابه الحجة علی الحاكم وجهان، أشهرهما الوجوب، لأن ذلك حجة فكان عليه إقامتها كالحكم) (شهید ثانی: ۱۴۱۳،

ج ۱۳، ۴۱۶؛ همچنین ر.ک: میرزای قمی: ۱۴۲۷، ج ۲، ۶۳۱). وجوب فوری در رسیدگی قضایی و صدور حکم از یک سو و لزوم بیان دلایل این حکم و اعلام آن به دو طرف دعوا از سوی دیگر، نشانگر آن است که قاضی در فقه اسلامی به عنوان یک حرفه‌مند، در برابر خدمت‌گیران از حرفه خود، فردی پاسخگو است.

۳- **اطمینان دادن:** بر اساس آموزه‌های فقهی، هرگاه در رسیدگی به یک دعوا، مدارک و دلایل کافی موجود باشد، بر قاضی واجب است نسبت به صدور حکم اقدام کند (اذا اتضح الحکم وجب) (علامه حلی: ۱۴۱۰، ج ۲، ۱۴۱)؛ اما اگر مدارک استنادی دو طرف دعوا نتواند قاضی را قانع کرده، همچنان در تردید باشد، قاضی وظیفه دارد تا رسیدن به واقعیت، تحقیق و جستجوی خود را ادامه دهد و تا این زمان، از صدور حکم بپرهیزد (وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ) (اسرا: ۳۶/۱۹)؛ زیرا صدور حکم از روی حدس و گمان حجیت شرعی ندارد. (علامه حلی، ۱۴۱۰، ج ۲، ۱۸۴). همچنین، اگر قاضی در مراحل رسیدگی یا پس از صدور رأی، متوجه اشتباه خود شود، واجب است، ضمن اعلام آن، حکم خود را نقض کند (فاضل هندی: ۱۴۱۶، ج ۱۰، ۷۶-۷۷) و اگر او چنین نکرد، قاضی دوم در صورت یقین به خطای رأی اول، واجب است حکم قاض اول را نقض کرده و دادرسی را تکرار کند (اعاده دادرسی). فاضل هندی در توضیح موارد نقض حکم چنین می‌نویسد: «فإن لم یکن الحاکم من أهله نقض أحكامه أجمع و إن کانت صواباً ... و الأقرب أن کلّ حکم ظهر له أنه خطأ سواء کان هو الحاکم أو السابق فإنه ینقضه و یستأنف الحکم بما علمه حقاً کان حقاً لله أو لادمی، طالب أو لم یطالب، خالف الحکم السابق دلیلاً قطعياً أو ظنیاً لئلا یدخل فیمن لم یحکم بما أنزل الله» (فاضل هندی: ۱۴۱۶، ج ۱۰: ۷۶-۷۷). افزون بر این، هر چند عزل بدون دلیل قاضی (عزل اقتراحی) جایز نیست (عاملی: ۱۴۰۰، ج ۲: ۲۴۴)، اما هم قاضی می‌تواند خود را عزل کند اگر فرد دیگری که دارای صفات لازم برای قضاوت است، وجود داشته باشد (حلی: ۱۴۰۳، ۳۵۲) و هم رئیس حکومت (امام و نائب خاص وی) در صورت وجود مصلحت، می‌تواند قاضی را عزل کند (و إذا رأى الإمام أو نائبه المصلحة فی عزل القاضی لوجه ما، أو لوجود من هو أكمل منه عزله) (علامه حلی: ۱۴۱۳، ج ۳، ۴۲۴). همچنان که اگر احراز شود حکم صادر شده از سوی قاضی باطل و نامشروع است، این حکم قابلیت استناد نخواهد داشت (میرزای قمی: ۱۴۱۳، ج ۴، ۳۸۳). وجود چنین سازوکارهای فقهی، نشان می‌دهد که اشتغال در حرفه قضاوت، اشتغالی اطمینان دهنده به خدمت‌گیران از این حرفه است.

- ۴- **همدلی داشتن:** بدون شک گسترش و برپایی عدالت در جامعه سبب گشایش در زندگی مردم شده، اعتماد را به دنبال خواهد داشت: «فِي الْعَدْلِ سَعَةٌ، الْعَدْلُ قِوَامُ الرَّعِيَّةِ، بِالْعَدْلِ أْتَمَّنَّ» (لیثی، ۱۳۷۶، ۲۳)؛ همچنان که عدالت‌ورزی سبب افزایش و پیوستگی دوستی و محبت میان مردم می‌شود: «العدلُ يستديمُ المحبةَ» (تمیمی: ۱۴۱۰، ۲۳). با این وجود، در نظام دادرسی اسلامی، دو سازوکار متفاوت برای رسیدگی به اختلافات مرم و رفع خصومت میان آن‌ها وجود دارد: ۱- حل و فصل قضایی. در این روش، قاضی پس از شنیدن شکایت شاکی یا خواسته خواننده، بر اساس اقرار، دلایل (بینه عام، شهادت (بینه خاص) و سوگند (حلف)، اقدام به صدور رأی می‌کند (إِنَّمَا أَقْضَى بَيْنَكُمْ بِالْبَيِّنَاتِ وَالْأَيْمَانِ) (طوسی: ۱۴۰۷، ج ۶، ۲۲۹). ۲- دعوت به سازش. قاضی می‌تواند هم پس از رسیدگی قضایی و هم پیش از آغاز آن، دو طرف دعوا را به سازش فربخواند (إِنَّ تَرْغِيبَ الْحَاكِمِ فِي الصَّلْحِ إِذَا يَكُونُ بَعْدَ الْحُضُورِ لِلْمَرَاغَةِ وَ قَبْلَ بَيَانِ الدَّعْوَى، أَوْ يَكُونُ بَعْدَ الْبَيَانِ وَ قَبْلَ ثُبُوتِ الْحَقِّ بِالْبَيِّنَةِ أَوْ الْيَمِينِ أَوْ الْإِقْرَارِ أَوْ سَقُوطِهِ بِالْحَلْفِ، أَوْ يَكُونُ بَعْدَ الثُبُوتِ أَوْ السَّقُوطِ وَ قَبْلَ الْحُكْمِ وَ إِظْهَارِ الثَّبُوتِ أَوْ السَّقُوطِ، أَوْ يَكُونُ بَعْدَهُ). (نراقی، ۱۴۱۵، ج ۱۷، ۱۲۶). اقدام به ایجاد سازش بین دو طرف دعوا، افزون بر این که به خودی خود امری پسندیده است (وَالصُّلْحُ خَيْرٌ) (نساء، ۱۲۸/۴)، ترغیب به دو طرف دعوا به انجام آن را برای قاضی امری مستحب می‌دانند (یستحب الترغیب فی الصلح) (مقدس اردبیلی: ۱۴۰۳، ج ۱۲، ۵۶). با این وجود، قاضی مجاز نیست با واسطه‌گری میان دو طرف دعوا، تلاش کند یکی از آن‌ها به گذشتن از تمام یا بخشی از حق خود ترغیب کند (یکره للحاکم الشفاعةُ إلى أحد الخصمین) (اردبیلی: ۱۴۲۳، ج ۲، ۳۵). بدین ترتیب، قاضی از یک سو در صدد است با استفاده از ظرفیت حرفه‌ای خود، دو طرف دعوا را از فضای درگیری و نزاع دور کند و از سوی دیگر، تلاش نکند با سوء استفاده از جایگاه حرفه‌ای خود، بکوشد یکی از دو طرف را از رسیدن به حق خود باز دارد. وجود این دو سازوکار در کنار هم نشانگر توجه گسترده قاضی به خدمت‌گیران از حرفه خود و همدلی با آنان است.
- ۵- **حفظ ظاهر:** شاخصه حفظ ظاهر در حرفه قضاوت از دو منظر قابل بررسی است: توجه به امور ظاهری در بعد مادی قضاوت و توجه به ظاهر حال در چگونگی رسیدگی قضایی به دعوا یا شکایت مطرح.

از جهت نخست، خدمت‌محوری حرفه قضاوت مبتنی بر رعایت دو اصل مهم است: آراستگی ظاهری قاضی: بر اساس آموزه‌های فقهی، قاضی بایستی با آراسته‌ترین شکل و با وقار حرکت کرده و وارد مکان دادرسی شود (فاضل هندی ۱۴۱۶، ج ۱۰، ۵۳) و زیباترین و پاکیزه‌ترین لباس را هنگام قضاوت بپوشد (یلبس أحسن ثیابه و أطهرها) (ابن ادریس حلی: ۱۴۱۰، ج ۲، ۱۵۶).

آراستگی ظاهری مکان قضاوت: فقهای مسلمان با بیان گزاره‌های مختلفی در قالب مستحب و مکروه، برای مکان قضاوت معیارهایی از این دست برگزیده‌اند: پرهیز از نشستن روی زمین، روی فرش کهنه، پرهیز از نشستن در مکان کوچک؛ همچنین لزوم نشستن روی فرش یا صندلی مخصوص، قرار داشتن محل قضاوت در مرکز شهر (ر.ک: فاضل هندی: ۱۴۱۶، ۵۳؛ نراقی: ۱۴۱۵، ج ۱۷، ۶۱؛ شهید ثانی: ۱۴۱۳، ج ۱۳، ۳۶۵).

قاضی ابن براج افزون بر این، به چند نکته اساسی درباره مکان قضاوت اشاره دارد: ۱- فراخی و قابل دسترس بودن مکان قضاوت تا افراد بسته به نیاز خود امکان مراجعه به قاضی را داشته باشند. ۲- قرار داشتن مکان قضاوت در بافت مرکزی شهر باشد تا همه افراد ساکن در آن شهر بتوانند به صورت برابر برای برطرف کردن نیازهای قضایی خود به او مراجعه کنند. ۳- عدم طراحی سیستم نگهداری برای مکان قضاوت (دادگستری) به گونه‌ای که دسترسی مراجعه‌کنندگان به قاضی از بین رفته یا محدود شود (فإذا أراد الحاکم ان يحکم بين الناس فيستحب له ان يجلس لذلك في موضع بارز للناس، مثل فضاء واسع أو رحبة أو ما أشبه ذلك: ليصل من كانت له حاجة من غير مزاحمة، فيكون في ذلك رفق بهم و يستحب أيضا ان يكون هذا الموضع في وسط البلد، لأنه أقرب ما يكون إلى المساواة بين الناس ... يستحب ان يصل إليه في مجلس حکمه كل أحد، و لا يتخذ صاحبا يجب الناس عن الوصول اليه و يجوز ان يتخذ الحاجب لغير ذلك) (ابن براج: ۱۴۰۶، ج ۲، ۵۹۲).

از جهت دوم، خدمت‌محوری قضاوت مبتنی بر رعایت سه اصل است:

۱- **حفظ شأن و کرامت انسانی:** در نظام قضایی اسلام، حفظ کرامت انسانی در دو سطح متهم و مجرم قابل بررسی است. متهم یا مجرم، فارغ از وضعیت قضایی خود و در طول دوره رسیدگی قضایی و تحمل کیفر از ارزش و کرامت ذاتی برخوردار بوده (میانجی: ۱۴۱۱، ص ۲۲۰)، هرگونه توهین، تحقیر و آسیب رساندن به او جایز نخواهد بود؛ هرچند در صورت اثبات بزه کاری، مستحق مجازات است و مجازات او منافاتی با کرامتش ندارد (شهید ثانی: ۱۴۱۰، ج ۹، ۵۸؛ فاضل هندی: ۱۴۱۶، ج ۱۰، ۵۳۹). برخی از آموزه‌های فقهی همچون: عدم اجرای حد بر بیمار، بر زنان در دوره عادت ماهیانه، بر زنان باردار، توجه به ضعف و ناتوانی مجرم هنگام راه رفتن، لزوم رعایت

مهربانی و پرهیز از آزار جسمانی و گفتاری مجرمان، ناظر به همین اصل است (جزیری: ۱۴۱۹، ج ۵، ۳۴۴؛ خمینی: ۱۳۷۹، ۲۸؛ عاملی: ۱۴۱۷، ج ۲، ۷۵).

۲- براءت متهم: از جمله اصول مسلم فقه اسلامی، اصل عدم بزه‌کاری (عدم فسق) افراد، از جمله متهمان است؛ زیرا ملکه شدن اسلام در یک فرد، مانع از انجام گناه توسط اوست، مگر خلاف آن ثابت شود (فاضل هندی: ۱۴۱۶، ج ۱۰، ۶۰؛ طوسی: ۱۴۰۷، ج ۶، ۲۱۷). به همین جهت، اجرای مجازات بر متهم پیش از اثبات جرمش جایز نخواهد بود؛ «انی لا آخذ علی التهمه و لا اعاقب علی الظن» (ثقفی: ۱۴۱۰، ج ۱، ۳۷۱).

۳- حرمت تجسس: موضوع تجسس از سه جهت قابل بررسی فقهی است: افشای عیوب افراد، افشای اسرار افراد، تفتیش از زندگی شخصی افراد. تفتیش عیوب پنهان افراد از آن جهت که غیبت است، حرام می‌باشد؛ مگر در مواردی که حق بزرگ‌تری در تراحم با آن باشد، مانند: دادخواهی، ابطال شهادت شاهدان، جلوگیری از ادعای نسب دروغین (انصاری: ۱۴۱۰، ج ۱۴، ۳۴۲). حفظ اسرار تک افراد و حفظ اسرار جامعه اسلامی واجب عقلی و شرعی و افشای آن نیز حرام است (نجف آبادی: ۱۴۰۹، ج ۴، ۲۸۳). سرانجام، تفتیش از اطلاعات و اخبار زندگی افراد، نیز به دلیل نهی وارد در آیه: «لَا تَجَسَّسُوا» (حجرات: ۱۲/۴۹)؛ حرام است، مگر هنگامی که ملاک قوی‌تری برای جواز آن باشد، مانند: اثبات یا رفع اتهام متهم، حفظ نظام اسلامی، شناسایی مدیران کارآمد و تفتیش کارگزاران از کارکنان زیر مجموعه خود (ر.ک: خمینی: ۱۳۶۱، ج ۱۷، ۱۵-۱۴۵؛ انصاری: ۱۴۱۰، ج ۱۴، ۳۴۲؛ نجف آبادی: ۱۴۰۹، ج ۴، ۳۹۰-۴۰۹).

۲- مطلوبیت اجتماعی در قضاوت

مطلوبیت اجتماعی با دو معیار: میزان تمایل صاحبان حرفه به حرفه خود و میزان تمایل مشتریان نسبت به گرفتن خدمت از یک حرفه خاص و استفاده از محصولات آن قابل ارزیابی است. یکی از راه‌های اثبات مطلوبیت اجتماعی حرفه قضاوت، توجه به گزاره‌هایی است که به جنبه ارزشی - معنوی اشتغال در این حرفه، همچنین پیامدهای مطلوب اخروی آن است. برخی از این گزاره‌ها عبارتند از: در "حمایت مستقیم خداوند قرار داشتن" (ید الله فوق رأس الحاکم) (کلینی: ۱۴۱۳، ج ۷، ۴۱۰)؛ "یاریگری فرشتگان در نگارش حکم حق" (ملکان یرشدانه و یوفقانه) (نوری: ۱۴۰۸، ج ۱۷، ۳۵۷)؛ "اختصاص شأن قضاوت به خداوند، پیامبران و امامان معصوم" (اتقوا الحکومه إنما للامام العالم بالقضاء

العادل بین المسلمین کنبی أو وصی) (حراعملی ۱۴۰۹، ج ۲۷، ۲۳)، (والقضاء لهم، و لا یجوز لغيرهم تصدّی ذلكَ اِلَّا بِاِذْنِهِمْ) (مجلسی: ۱۴۰۴، ج ۴، ۲۶۵؛ تهرانی: ۱۴۱۸، ج ۴، ۸۴)؛ "برابری قضاوت عادلانه با هفتاد سال عبادت پیوسته" (عدلُ ساعتُهُ خیرٌ من عبادۀ سبعین سنۀ قیامُ لیلها و صیامُ نهارها) (شعیری: ۱۳۶۳، ۱۵۴)؛ "برخورداری از پاداش بهشت" (قاض بالحق فهو فی الجنة) (متقی: ۱۳۹۷، ۲۳).

افزون بر این، تصدی مقام قضاوت برای فردی که دارای مرتبه اجتهاد بوده و شرایط لازم برای قضاوت را دارد واجب کفایی و در برخی موارد، واجب عینی است (خوئی: ۱۴۲۲، ج ۴، ۶)؛ در برابر، قضاوت برای افراد عادی (ناس) حرام و در صورت اقدام، قضاوت آن‌ها باطل است (حراعملی: ۱۴۰۹، ج ۱۸، ۱۸).

۳- درآمدزایی در قضاوت

با فرض حرفه بودن قضاوت، بایستی نیازهای زندگی قاضی با گرفتن دستمزد (حقوق) تأمین شود. جستجو در متون فقهی نشان می‌دهد که فقها بحث تأمین هزینه‌های زندگی قاضی را در قالب سه عبارت: گرفتن دستمزد (اخذ اجرت)، تأمین نیازهای خود از دولت (ارتزاق از بیت المال) و درآمدزایی از قضاوت (تکسب بالقضاء). مورد بحث قرار داده‌اند.

گرفتن دستمزد (اخذ اجرت) توسط قاضی با دو مشکل اساسی روبرو است:

اول: وجود روایاتی که دستمزد قضاوت را پول کثیف و گرفتن آن را حرام دانسته‌اند: «اجور القضاة و اجور الفواجر سحت» (حراعملی: ۱۴۰۹، ج ۱۷، ۱۲). دوم: قضاوت امری عبادی و تکلیفی است واجب، عینی یا کفایی و گرفتن دستمزد در قالب اجاره یا جعاله با قاعده "حرمت اخذ اجرت بر واجبات" به دلیل مخالفت با خلوص نیت و یا و اکل مال به باطل (در تعینی) شده است (ر.ک: نجفی: ۱۴۰۴، ج ۴، ۵۱؛ انصاری: ۱۴۱۵، ج ۱، ۲۴۳).

هرچند گروهی از فقها با استناد به این دو مطلب بر حرمت گرفتن اجرت توسط قاضی تأکید دارند؛ اما این نگرش با نقدهایی نیز روبرو است، زیرا روایاتی که دستمزد قضاوت را پول کثیف شمرده‌اند، ناظر به دستمزدی است که قضاوت‌های ستمگر از حاکمان خود می‌گیرند؛ وجوب شرعی نیز مانع از گرفتن دستمزد نخواهد بود، چرا که اجرت نتیجه وجوب عقد اجاره است و وجوب عبادت صفت برای اجاره؛ (ر.ک: خوئی: ۱۴۲۲، ج ۳۰ و ۴۱، ۳۸۱ و ۶؛ خمینی: بی تا و ۱۴۱۵، ج ۲۴۰۵ و ۲، ۲۷۰-۳۰۰؛ روحانی: ۱۴۲۹، ج ۱، ۳۵۵؛ آشتیانی: ۱۴۲۵، ج ۱، ۱۲۷). افزون بر این که دادن دستمزد به قاضی سبب استحکام نظام اسلامی و تأمین کننده مصلحت آن است، همچنان که برای انجام نبرد با دشمنان (جهاد) که امری واجب است، می‌توان دستمزد گرفت یا دستمزد پرداخت کرد (خوئی: ۱۴۲۲، ج ۴، ۶).

در برخی از متون فقهی با جایگزینی عبارت "ارتزاق من بیت المال" بجای "اخذ اجرت بر واجبات"، بحث درآمدزایی حرفه قضاوت پی گرفته شده است. مرحوم نجفی ضمن تأکید بر جواز ارتزاق قاضی، بر این باور است که ارتزاق امری مجانی (تبرعی) بوده، مفهومی معیشت‌محور است (نجفی: ۱۴۰۴، ج ۴۰، ۵۲). منظور از "بیت المال" بودجه‌ای است که تنها برای انجام مصالح جامعه قابل مصرف است و امر قضاوت نیز از جمله مهم‌ترین مصالح عمومی جامعه است (ولابد من قاض و رزق للقاضی) (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱، ۲۳۴).

هرچند برخی از فقها با استناد به برابری ارزشی قضاوت قاضی منصوب و قاضی تحکیم، بر این باورند که تفاوتی میان قاضی منصوب و قاضی تحکیم در حرمت گرفتن اجرت و جواز ارتزاق از بیت المال وجود ندارد (طباطبایی، بی تا، ۷۰۲)؛ اما هستند فقیهانی که به جواز گرفتن اجرت برای قاضی تحکیم نظر داده‌اند یا بر این باورند که همه قضات می‌توانند برای انجام قضاوت از دو طرف دعوا دستمزد بگیرند (ان مقتضی القاعدة و الدلیل الخاص هو جواز اخذ القاضی الاجرة من بیت المال او من المتحاکمین لکن علی کراهیه فی الثانی سواء کان له کفایه أم لا الا ان یترتب علی ذلک فساد فی النظام الاجتماعی او الاسلامی) (قمشه‌ای: بی تا، ۹۴).

۴- دانش تخصصی در قضاوت

از آن جا که نتیجه قضاوت، نفوذ رأی یک فرد (قاضی) بر فرد دیگر و ولایت قاضی بر صدور حکم بوده (نجفی: ۱۴۰۴، ج ۴۰، ۱۷) و این نفوذ خلاف اصل است، چون اصل عدم ولایت بر انسان‌های دیگر است؛ قضاوت تفاوتی ماهوی با دیگر حرفه‌ها دارد. بر این اساس، قضاوت وظیفه اصلی پیامبران و امامان معصوم علیهم السلام دانسته شده (حرعاملی: ۱۴۰۹، ج ۱۷، ۱۲؛ طباطبایی: ۱۴۱۸، ج ۲، ۳۸۵) که در زمان غیبت امام معصوم، با فرض جانشینی همه جانبه فقیه بجای معصوم، این منصب به فقیه جامع الشرایط واگذار شده است.

بر این اساس، در متون فقهی این پرسش مطرح شده است که آیا قاضی بایستی مجتهد باشد یا فرد عامی (غیر مجتهد) نیز می‌تواند متصدی سمت قضاوت شود؟ فقها در پاسخ به این پرسش چهار نظر اعلام کرده‌اند:

یک، اعتبار اجتهاد مطلق: برخی با اجماعی دانستن اشتراط اجتهاد در قاضی منصوب (طباطبایی: بی تا، ۳۸۵) بر این باورند که داشتن اجتهاد مطلق شرط تصدی مقام قضاوت است (خوئی: ۱۴۲۲، ج ۱۴، ۴۱؛ نجفی:

۱۴۰۴، ج ۴۰، ۱۵). منظور از اجتهاد مطلق، توان فقیه در استنباط همه احکام ناظر به باب‌های گوناگون فقهی است (ملکی اصفهانی: ۱۳۹۰، ۳۶).

دو، کفایت اجتهاد تجزی: از نظر گروهی از فقها دست‌کم در قاضی تحکیم، تجزی در اجتهاد کافی است (سیوری: ۱۴۰۳، ج ۲، ۱۸۰؛ شهید اول: ۱۴۱۷، ج ۲، ۶۶). منظور از تجزی در اجتهاد، توان قاضی (فقیه) در استنباط برخی از احکام فقهی یا استنباط احکام ناظر به برخی از باب‌های فقهی است (جمعی از محققین: بی تا، ج ۲، ۳۶۰).

سه، جواز انجام قضاوت توسط عامی به وکالت از مجتهد: در این فرض، عامی (مقلد) به وکالت از مرجع تقلید خود و بر اساس فتاوی و آرای فقهی او اقدام به رسیدگی قضایی نسبت به دعاوی مطرح می‌کند (گیلانی: ۱۴۰۱، ج ۱، ۶۳-۶۴). از نظر گروهی از فقها این‌گونه قضاوت مشروعیت دارد، هرچند منحصر به جایی باشد که دسترسی به مجتهد ممکن نباشد (انصاری، ۱۴۱۵، ۴۰)، زیرا در منابع روایی از آن نهی نشده، بلکه می‌توان شواهد تاریخی نیز برای انجام آن پیدا کرد (لما ولی أميرالمؤمنین شریحاً القضاء اشترط علیه أن لا ینفذ القضاء حتی یرض علیه) (کلینی: ۱۳۸۸، ج ۷، ۴۰۷).

چهار، جواز قضاوت مستقل عامی: صدق عناوینی همچون: "روای احادیث"، "عارف احکام" و "ناظر در حلال و حرام" که در حدیث توثیق و مقبوله عمر بن حنظله آمده است: «فارجعوا الی رواة احادیثنا»، «نظر فی حلالنا و حرامنا و عرف احکامنا» (حرعاملی: ۱۴۱۳، ج ۱۸، ۱۳۶) بر افراد غیر مجتهدی (عامی) که توان تشخیص مصادیق و صدور حکم حق و عدل را دارند، سبب شده است تا برخی از فقها مدعی شوند افراد عامی نیز می‌توانند متصدی حرفه قضاوت شوند (گلپایگانی: ۱۴۱۳، ج ۱، ۳۷).

بر فرض که اجتهاد را شرط تصدی مقام قضاوت باشد، آیا اجتهاد برای قضات تحکیم و مأذون نیز شرط است یا نه؟ اگر اجتهاد را دست‌کم در این دو گروه از قضات شرط ندانیم، این قضات برای اشتغال در حرفه قضاوت نیازمند چه دانشی هستند؟

مشهور فقهای امامیه اجتهاد را در قاضی منصوب شرط می‌دانند؛ اما نسبت به قاضی تحکیم و قاضی مأذون چنین نظری وجود نداشته، مدعی‌اند که قاضی تحکیم و قاضی مأذون می‌توانند با اتکا به استنباط فقیه مربوطه اقدام به فصل خصومت و صدور حکم قضایی کنند (نراقی: ۱۴۱۵، ج ۱۷، ۲۴)؛ زیرا از یک سو، اطلاق دلایل حاکی از نفوذ حکم قاضی به واسطه رضایت دو طرف، شامل قضاوت غیر مجتهد هم می‌شود؛ از سوی دیگر، عنوان "یعلم شیئا" بر این فرد صادق است (خوئی: ۱۴۲۲، ج ۴۱، ۱۰-۱۲).

فقهاء برخی علوم را به عنوان پیش‌نیاز برای اجتهاد بیان کرده‌اند؛ اشراف بر لغات عربی، تسلط بر اصول فقه، سند شناسی احادیث، علم منطق، شناخت آیات الاحکام، شناخت سنت ائمه، شناخت آراء فقهاء، اجماع، سیره مشرعه و سیره عقلاء (مؤسسه دایره المعارف فقه: ۱۴۳۴، ج ۵، ۲۱۰). دانش لغات شناسی و سیره عقلاء شامل علوم جدید در موضوع شناسی قضاوت می‌شود.

۵- مهارت در قضاوت

فقه‌های مسلمان افزون بر دانش، وجود چند مهارت را در قاضی شرط دانسته‌اند. برخی از این مهارت‌ها عبارتند از:

مهارت نوشتن: برخی از فقها این مهارت را به عنوان شرط در قضاوت مطرح کرده و چند ویژگی دیگر همچون: زیبایی در نوشتن، سرعت در نوشتن، دقت در نوشتن و خوانا بودن را نیز به آن افزوده‌اند (طوسی: ۱۳۸۷، ج ۸، ۱۱۹-۱۲۱؛ ر.ک. سیوری: بی‌تا، ج ۲، ۵۳۰-۵۳۵).

مهارت برقراری ارتباط مناسب: در متون فقهی برای مهارت‌های ارتباطی به چند روش اشاره شده است: مهارت گفتگوی چهره به چهره قاضی و متخصصان (کراهت گفتگوی از پشت پرده، از پشت دیوار، ...) (نجفی: ۱۴۰۴، ج ۴۰، ۷۹). مهارت توجه به آداب و سنن عرفی (سیوری: ۱۴۰۴، ج ۴۲۴۰). مهارت ارتباط غیرجانبدارانه (برابری در نگاه کردن، برابری در سلام کردن، برابری در احترام گذاشتن، ...) (یحیی علی الحاکم التسویة بین الخصمین فی القیام و النظر و جواب السلام و أنواع الإکرام و الجلس و الإنصاف و العدل فی الحکم و المسافه فی الطریق) (عاملی: بی‌تا، ج ۱۰، ۳۰؛ طباطبایی: ۱۴۱۸، ج ۱۵، ۲۷). مهارت جلب رضایت آن‌ها به نتیجه قضاوت (فیشرط تصریحهما بالرضا من القاضی علی الرویة) (سیوری: ۱۴۰۴، ج ۴، ۲۳۹).

مهارت انجام گفتگوی مناسب: برخی از موارد ناظر به این مهارت عبارتند از: عدم دخالت در کلام شهود و متخصصان (خمینی: ۱۳۸۰، ج ۲، ۴۰۹)؛ نبود حالت خشم در چهره قاضی، چرا که مانع از بیان اظهارات و دفاعیات آن‌ها می‌شود، عدم گشاده رویی بیش از اندازه، چرا که موجب جسارت دو طرف دعوا می‌شود (و أن یستعمل الانقباض المانع من الإتیان بالحجته، و اللین الذی لا یؤمن معه من جرأة الخصم)؛ دادن فرصت برابر به اطراف دعوا برای بیان اظهارات و دفاعیات خود (و واس بینهم بمنطقک و مجلسک) (طباطبایی: ۱۴۱۸، ج ۱۵، ۳۰)؛ عدم استفاده از گفتار خصمانه (و لا یرفعن صوته علی أحدهما) (عاملی: بی‌تا، ج ۱۰، ۳۰).

مهارت حل مسأله: حل مسأله متوقف بر فهم مسأله است و فهم مسأله نیازمند مهارت گوش کردن؛ از این رو بر قاضی واجب است که سخن دو طرف دعوا به صورت کامل گوش کند (انصاری: ۱۴۱۵، ج ۱، ۱۱۴). افزون بر این، بایستی دارای توان تحلیل و پردازش مسأله باشد (و ینبغی ان یکون ذا ورع و منها التدرّج) (طباطبایی، بی تا: ۷۰۶). مهارت اولویت گذاری به هنگام طرح چند دعوا نزد قاضی (يقدم المسافر المستوفز و المرأة و كذلك المفتی و المدرس عند التزاحم) (عاملی، بی تا، ج ۱۰، ۳۲). مهارت استفاده از شیوه های علمی (صدوق: ۱۴۰۹، ج ۴، ۲۲) و مهارت استفاده از قواعد ریاضی برای حل مسأله را دارا باشد (کرمانشاهی: ۱۴۲۱، ج ۲، ۴۶۲).

۶- توانایی در قضاوت

شرایط عمومی تکلیف، یعنی: بلوغ، عقل، قدرت، علم اراده، ناظر به توانمندی های جسمی و ذهنی همه مکلفان از جمله قضات است (لنکرانی: ۱۳۶۷، ج ۱۲ و ۶، ۱۴۲-۱۸۷). افراد غیربالغ که ظرفیت تکوینی انجام تکالیف را ندارند یا افراد ناتوان (عاجز) که با وجود داشتن ظرفیت عمل، موانع خارجی همچون بیماری، نقص عضو یا کهولت سن آن ها را از انجام عمل باز می دارد؛ افراد غیر عاقل که ظرفیت ذهنی - مغزی انجام عمل را پیدا نکرده یا از دست داده اند؛ افراد نادان (جاهل) یا غیر متوجه (غافل) که توانایی فهم تکلیف یا مکلف بودن خود را ندارند و سرانجام افرادی که توانایی تصمیم سازی یا تصمیم گیری آزادانه را از دست داده اند (اکراه و اضطرار)، مکلف به انجام هیچ عملی نیستند؛ وظیفه ای برای تصدی حرفه قضاوت ندارند، هرچند بپذیریم که انجام قضاوت دارای وجوب شرعی باشد.

اما افزون بر این ها، قاضی برای انجام قضاوت نیازمند توانایی های خاص ناظر به این حرفه است که بسیاری از فقهای مسلمان موارد مختلفی از آن ها را در ضمن مباحث مربوط به آداب القضاء بیان کرده اند. برخی از این توانایی ها که به دو گروه کلی جسمی و روانی قابل تقسیم هستند، عبارتند:

یک، توانایی های جسمانی: گرسنه نبودن، تشنه نبودن، درد نداشتن، دستشویی نداشتن، خواب آلود نبودن، از جمله توانایی های لازم برای رسیدگی قضایی توسط قاضی است (لا يحکم القاضی عند الجوع الشدید و العطش الشدید، و الوجد الشدید، و مدافعة الأخبثین) (ابن براج: ۱۴۰۶، ج ۲، ۵۹۳).

دو، توانایی‌های روانی: خشمگین نبودن، غمگین نبودن، شادی بی اندازه نداشتن نسبت از جمله توانایی‌های روانی لازم برای رسیدگی قضایی است (لایقزی فی حال الغم الشدید و الفرح الشدید و النعاس الغامر للقلب و الحزن الشدید (ابن براج: ۱۴۰۶، ج ۲، ۵۹۳)؛ زیرا خشم و احساسات کنترل نشده، سبب افزایش خطاء در قضاوت می‌شود (نجفی: ۱۴۰۴، ج ۴، ۸۱).

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بر اساس شش مؤلفه: خدمت‌محوری، مطلوبیت اجتماعی، درآمدزایی، تخصص، مهارت و توانایی میان حرفه و شغل مرزنگاری کرده، هر شغلی را معادل حرفه به حساب نیاورد، هر چند هر حرفه‌ای، خود به خود شغل نیز خواهد بود. ارتقاء مشاغل از سطح شغل به حرفه، الزاماتی را برای صاحبان حرف به وجود می‌آورد که از آن به اصول حرفه‌گری یاد می‌شود. تصدی امر قضاوت هر چند در منابع فقهی امری واجب به حساب آمده است که بسته به شرایط مختلف جامعه و تعداد داوطلبان امر قضاوت، می‌تواند واجب عینی یا کفایی باشد؛ اما مرور منابع فقهی نشان می‌دهد که فقها در مقام بیان شرایط تصدی امر قضاوت به مطالبی اشاره کرده‌اند که همگی آن‌ها در دانش مدیریت به عنوان شاخصه حرفه‌مندی شمرده شده است. از این رو، می‌توان قضاوت به مفهوم فقهی آن را صرف نظر از این که از نوع منصوب باشد یا تحکیم یا مأذون، حرفه دانست.

قضاوت خدمت‌محور است، زیرا مبتنی بر امکان عمل، مرحله‌بندی و کارآمدی در نتیجه است. کیفیت ارائه خدمت توسط قاضی نیز با پنج شاخصه: "قابل اعتماد بودن"، "پاسخ‌گو بودن"، "اطمینان دادن"، "همدلی داشتن" و "سرانجام"، "حفظ ظاهر کردن" در بعد مادی قضاوت (آراستگی ظاهری قاضی و آراستگی ظاهری مکان قضاوت) و توجه به ظاهر حال در چگونگی رسیدگی قضایی به دعوا یا شکایت مطرح (حفظ شأن و کرامت انسانی، براءت متهم، حرمت تجسس)، آن‌گونه که فقهای مسلمان بدان تصریح کرده‌اند، قابل سنجش است.

با توجه به گزاره‌های دینی ناظر به جنبه ارزشی - معنوی اشتغال در حرفه قضاوت و پیامدهای مطلوب اخروی، همچنین وجوب تکلیفی قضاوت برای افراد واجد شرایط و حرمت آن برای فاقد آن شرایط، می‌توان به مطلوبیت اجتماعی حرفه قضاوت نظر داد.

صرف نظر از داورهای فقهی درباره حرمت یا جواز گرفتن دستمزد توسط قاضی، همه فقها بر لزوم تأمین تمام نیازهای قاضی از بودجه عمومی (بیت المال) نظر داشته، این امر درآمدزایی حرفه قضاوت را

اثبات می‌کند. به ویژه که در عصر غیب امام معصوم علیه السلام، قضاوت از گونه قاضی تحکیم یا قاضی مأذون هستند و دلایل حرمت گرفتن اجرت بر واجبات عینی تعیینی بر فرض تمامیت، شامل آن‌ها نمی‌شود. قضاوت به مفهوم فقهی آن، نیازمند دانش تخصصی است؛ زیرا همه فقها بر شرطیت اجتهاد در قاضی تأکید داشته و آن دسته از فقهایی که برای افراد غیر مجتهد نیز قائل به جواز قضاوت شده‌اند، بر این که قاضی تحکیم و قاضی مأذون بایستی با اتکا به استنباط‌های فقهی یک فقیه اقدام به فصل خصومت و صدور حکم قضایی کنند، تصریح دارند. افزون بر اجتهاد، برخی از فقها تسلط علمی قاضی در سایر علوم مرتبط را نیز شرط تصدی امر قضاوت دانسته‌اند.

تصدی امر قضاوت نیازمند داشتن مهارت‌های فراوانی، همچون: مهارت نوشتن، مهارت برقراری ارتباط مناسب، مهارت انجام گفتگوی مناسب، مهارت حل مسأله است. سرانجام، اشتغال به حرفه قضاوت نیازمند توانایی‌های جسمانی و روانی لازم برای رسیدگی قضایی و صدور رأی است.

پیشنهاد: حرفه‌انگاری قضاوت به مفهوم فقهی آن، ضرورت تدوین کدهای اخلاقی برای قضات مسلمان را دوچندان کرده، پیشنهاد می‌شود محققان گام‌های مؤثری در تدوین راهنماهای اخلاقی قضات بردارند.

منابع

- ابن ادریس حلی، محمد بن منصور. (۱۴۱۰). *السرائر الحاوی لتحریر الفتاوی*، نوبت دوم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه
- ابن براج، قاضی عبد العزیز. (۱۴۰۶). *المهذب*، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه، قم
- ابن جنید، محمد بن احمد (۱۴۱۶). *مجموعه فتاوی ابن جنید، در یک جلد*، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم
- ابن فارس، احمد. (۱۴۰۴). *معجم مقاییس اللغة*، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه، قم
- ابو صلاح حلبی، تقی الدین. (۱۴۰۳). *الکافی فی الفقه*، اصفهان
- ابوحنیفه، نعمان بن محمد. (۱۳۸۵). *دعائم الاسلام*، چاپ دوم، مؤسسه آل البيت(ع)، قم
- احمدی میانجی، علی. (۱۴۱۱). *الأسیر فی الإسلام*، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم
- اردبیلی، سید عبد الکریم موسوی. (۱۴۲۳). *فقه القضاء*، نوبت دوم، قم
- اسفندیار، سعادت. (۱۳۸۶). *مدیریت منابع انسانی*، چاپ شانزدهم، سمت، تهران
- انصاری، شیخ مرتضی. (۱۴۱۰). *کتاب المکاسب*، نوبت سوم، مؤسسه مطبوعاتی دارالکتب، قم
- انصاری، شیخ مرتضی. (۱۴۱۵). *القضاء والشهادات*، کنگره جهانی بزرگداشت شیخ اعظم انصاری، قم
- آشتیانی، میرزا محمد. (۱۴۲۵). *کتاب القضاء، انتشارات زهیر - کنگره علامه آشتیانی*
- بالدوین و بومر و روبین. (۱۳۹۱). *توسعه مهارت‌های مدیران*، ترجمه: سید مهدی الوانی، عباس ابراهیمی و علی جمالی، سمت، تهران
- بروجری، آقا حسین. (۱۴۲۹). *منابع فقه شیعیه*، ترجمه حسینان قمی و صبوری، انتشارات فرهنگ سبز، تهران
- بهجت، محمد تقی. (۱۴۲۸). *استفتاءات*، دفتر حضرت آیه الله بهجت، قم
- پاینده، ابوالقاسم. (۱۳۸۲). *نهج الفصاحه کلمات قصار رسول الله*، دنیای دانش، تهران
- پرس و رایبسون. (۱۳۸۸). *برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک*، ترجمه خلیلی شورینی، دانش، چاپ پنجم، تهران
- تبریزی، جواد بن علی. (۱۴۲۶). *تنقیح مبانی العروه (کتاب الاجتهاد والتقلید)*، دار الصدیقه الشهیده،

- ترمذی، محمد بن عیسی (۱۳۰۰). *سنن ترمذی*، مکتبه سلفیه
- تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد (۱۴۱۰). *غرر الحکم و درر الکلم، نوبت دوم*، دار الکتاب
الإسلامی، قم
- تهرانی، سید محمد حسین (۱۴۱۸). *ولایة الفقیه فی حکومت الاسلام*، دار الحجة البيضاء، بیروت،
ثقفی، ابراهیم بن محمد بن سعید بن هلال (۱۴۱۰). *الغارات*، دارالکتب اسلامی، قم
- جزیری، عبد الرحمن و غروی، سید محمد و یاسر مازح (۱۴۱۹). *الفقه علی المذاهب الأربعة و مذهب
أهل البيت علیهم السلام*، دار الثقلین، بیروت
- جمعی از مؤلفان، *مجله فقه اهل بیت علیهم السلام (فارسی)*، مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی
بر مذهب اهل بیت علیهم السلام، قم، بی تا
- جیمزای فیتز سیمونز، مونا جی فیتز سیمونز (۱۳۸۲). *مدیریت خدمات (استراتژی، عملیات و
تکنولوژی اطلاعات)*، ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی، چاپ دوم، دفتر پژوهش‌های
فرهنگی، قم
- حراعلی، محمد حسن (۱۴۰۹). *وسائل الشیعه*، انتشارات آل البيت، قم
- حسین زاده، محمد جواد (۱۳۸۶). *طراحی و تبیین مدل مفهومی پرداخت و دستمزد براساس
ارزش‌های جبران خدمات در اسلام*، پایان نامه کارشناسی ارشد، قم، مؤسسه امام خمینی
- حسینی شریف، احمد (۱۳۹۰). *چیستی اخلاق کاربردی، معرفت اخلاقی*، شماره ۷
- سیوری، مقداد بن عبد الله (۱۴۰۴). *التنقیح الرائع لمختصر الشرائع*، انتشارات کتابخانه آیه الله
مرعشی نجفی، قم
- خلخالی، سید محمد مهدی (۱۴۲۲). *حاکمیت در اسلام یا ولایت فقیه*، دفتر انتشارات اسلامی
وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم
- خمینی، روح الله (۱۳۷۹). *قضاء و قضاوت از دیدگاه امام خمینی*، جمع آوری: اعظمی، علی اصغر،
ناشر مؤسسه نشر امام خمینی، قم
- خمینی، روح الله (۱۳۸۰). *تحریر الوسیله*، مؤسسه نشر آثار امام، قم
- خمینی، روح الله (۱۳۶۱). *صحیفه نور*، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران
- خمینی، روح الله (۱۴۱۵). *مکاسب محرمة*، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، قم

خمینی، روح الله، *تحریر الوسیله*، مؤسسه مطبوعات دار العلم، قم، بی تا
 خویی، سید ابو القاسم (۱۴۲۲). *مبانی تکملة المنهاج*، مؤسسه احیاء آثار الإمام الخوئی، قم
 درایتی، مصطفی (۱۳۶۶). *تصنیف الفرر الحکم*، ناشر دفتر تبلیغات، قم
 دهخدا، علی اکبر (۱۳۸۵). *لغت نامه دهخدا*، دانشگاه تهران، تهران
 رشتی، میرزا حبیب الله (۱۴۰۱). *کتاب القضاء*، دار القرآن الکریم، قم
 روحانی، سید صادق (۱۴۲۹). *منهاج الفقاهه*، انوار الهدی، نوبت پنجم، قم
 ریچارد میکل و موسوی واعظ، محمد کاظم (۱۳۷۹). «توانایی‌ها، تفاوت‌های فردی و استعدادیابی»، *مجله*

دانشگاه امام حسین، سال هشتم، شماره ۱۸

سلطانی، ایرج (۱۳۹۱). *الگوهای سرآمدی اخلاق*، انتشارات ارکان دانش، تهران
 سیاهکالی، مرادی (۱۳۹۰). *اخلاق قضاوت با تکیه بر سیره علوی*، پایان نامه ارشد دانشگاه قزوین
 امام خمینی، قزوین

سیوری، مقداد بن عبد الله (۱۴۰۴). *التنقیح الرائع لمختصر الشرائع*، انتشارات کتابخانه آیه الله
 مرعشی نجفی، قم

سیوری، مقداد بن عبد الله، *کنز العرفان فی فقه القرآن*، قم، بی تا
 سیوری، مقداد بن عبد الله (۱۴۰۳). *نضد القواعد الفقهیة علی مذهب الإمامیة*، انتشارات کتابخانه
 آیه الله مرعشی نجفی، قم

شیرازی زنجانی، سید موسی (۱۴۱۹). *کتاب نکاح*، مؤسسه پژوهشی رای پرداز، قم
 شعاعری نژاد، علی اکبر (۱۳۹۰). *روانشناسی عمومی انسان (بخش روانشناسی کار و صنعت)*،
 انتشارات اطلاعات، تهران

شعیری، تاج الدین (۱۳۶۳). *جامع الاخبار*، چاپ دوم، انتشارات رضی، قم
 شفیعی، احمد علی (۱۳۹۳). *خودکار آمدی و حرفه گرایی در مدیریت آموزشی*، مؤسسه پارسا،
 شهید اول، محمد بن مکی (۱۴۱۰). *اللمعة الدمشقیة فی فقه الإمامیة*، دار التراث - الدار الإسلامیة،
 بیروت

شهید ثانی، زین الدین بن علی (۱۴۱۳). *مسالك الأفهام إلى تنقیح شرائع الإسلام*، مؤسسه
 المعارف الإسلامیة، قم

- شهید اول، محمد بن مکی. (۱۴۱۷). **الدروس الشرعية في فقه الإمامية**، نوبت دوم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم
- شهید اول، محمد بن مکی. (۱۴۰۰). **القواعد والفوائد**، انتشارات اسلامی و وابسته به جامعه مدرسین قم
- شهید ثانی، زین الدین بن علی. (۱۴۱۰). **الروضه البهیة فی شرح اللمعة الدمشقیة**، کتابفروشی داوری، قم
- صدوق، محمد بن علی. (۱۴۰۳). **کتاب الخصال**، انتشارات جامعه مدرسین، قم
- صدوق، محمد بن علی بن بابویه. (۱۴۱۳). **من لایحضره الفقیه**، نوبت دوم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین، قم
- طباطبایی، سید علی. (۱۴۱۸). **ریاض المسائل**، مؤسسه آل البيت علیهم السلام، قم
- طباطبایی، سید محمد مجاهد، **کتاب المناهل**، مؤسسه آل البيت علیهم السلام، قم، بی تا
- طبرسی، فضل بن حسن. (۱۳۷۲). **مجمع البیان فی تفسیر القرآن**، نوبت سوم، ناصر خسرو، تهران
- طبری، نجم الدین، **حقوق زندانی و موارد زندان در اسلام**، بوستان کتاب، قم، اول، بی تا
- طوسی، محمد بن حسن. (۱۳۸۷). **المبسوط فی فقه الإمامية**، نوبت سوم، المکتبه المرتضویة لإحياء الآثار الجعفریة، تهران
- طوسی، محمد بن حسن. (۱۴۰۷). **تهذیب الاحکام**، نوبت چهارم، دار الکتب الإسلامیة، تهران
- عاملی، سید جواد بن محمد، **مفتاح الکرامه فی شرح قواعد العلامه**، دار إحياء التراث العربی، بیروت، بی تا
- عبد المنعم، محمود عبدالرحمن. (۱۴۰۳). **معجم مصطلحات و الفاظ الفقیه**، بیروت.
- عراقی، آقا ضیاء الدین، علی کزازی، کتاب القضاء، چاپخانه مهر، قم، بی تا
- علامه حلی، حسن بن یوسف بن مطهر اسدی. (۱۴۱۳). **قواعد الاحکام فی معرفت الاحلال و الحرام**، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین، قم
- علامه حلی، حسن بن یوسف. (۱۴۱۳). **مختلف الشیعه فی احکام الشریعه**، چاپ دوم، انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه قم
- علامه حلی، حسن بن یوسف. (۱۴۱۰). **إرشاد الأذهان إلى أحكام الإيمان**، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین، قم

فاضل هندی، محمد بن حسن (۱۴۱۶). **کشف اللثام و الإيهام عن قواعد الأحكام**، دفتر انتشارات

اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه، قم

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳). **اخلاق حرفه‌ای**، چاپ دوم، انتشارات شریعت، تهران

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۰). **روشن‌شناسی مطالعات دینی**، انتشارات دانشگاه رضوی، مشهد

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸). **درآمد بر اخلاق حرفه‌ای**، چاپ سوم، سرآمد، تهران

فرین فرزندی (۱۳۸۸). **اصول و مبانی موفقیت کار تیمی**، مؤسسه مدیریت صنعتی، تهران

قلی‌پور، آرین (۱۳۹۱). **مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کارکردها)**، سمت، تهران

قلیچ‌لی، بهروز (۱۳۹۲). **مدیریت دانش (فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در**

کسب و کار)، سمت، تهران

قمشه‌ای، محمدعلی (۱۳۹۰). **البراهین الواضحات (دراسات فی القضاء)**، قم، بی‌تا

کاظمی، بابک (۱۳۸۰). **مدیریت امور کارکنان (اداره امور استخدامی و منابع انسانی با نگرش**

کاربردی به بخش دولتی در ایران)، چاپ سوم، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران

کلینی، محمد بن اسحاق (۱۳۸۸). **اصول کافی**، دارالکتب اسلامی، قم

کنت بلانچار و نورمن وینسنت پل (۱۳۸۹). **قدرت مدیریت اخلاقی**، ترجمه بهزاد رضانی، چاپ سوم،

گندمان، تهران

گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۳). **مدیریت منابع انسانی**، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم

گلپایگانی، سید محمد رضا (۱۴۱۳). **کتاب القضاء، دار القرآن**، قم

لنکرانی، فاضل (۱۳۶۷). **سیر کامل در اصول فقه**، قم

لنکرانی، محمد فاضل (۱۴۲۰). **تفصیل الشریعه فی شرح تحریر الوسیله - القضاء و الشهادات**،

مرکز فقهی ائمه اطهار، قم

لیثی واسطی، علی بن محمد (۱۳۷۶). **عیون الحکم و المواعظ (لیثی)**، دارالحدیث، قم

متقی هندی، علالدین علی (۱۳۹۷). **کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال**، مکتبه تراث اسلامی،

بیروت.

مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳). **بحار الانوار**، دارالکتب احیاء تراث عربی

- مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۴). *مرآة العقول فی شرح أخبار آل الرسول*، نوبت دوم، دار الکتب
الإسلامیة، تهران
- مجلسی، محمد تقی (۱۴۰۰). *یک دوره فقه کامل فارسی*، در یک جلد، مؤسسه و انتشارات فراهانی،
تهران
- محقق حلّی، یحیی بن سعید (۱۴۰۵). *جامع الشرایع*، تحقیق گروهی از فضلاء، مؤسسه سید الشهدا
العلمیه، قم
- محقق داماد، سید مصطفی (۱۴۰۶). *قواعد فقه*، نوبت دوازدهم، مرکز نشر علوم اسلامی، تهران
- مرادی، امیر و یوسفی مراغه (۱۳۹۱). «اخلاق حرفه‌ای قضاء در حقوق کیفری بین‌المللی»، *فصلنامه
علمی - ترویجی مطالعات بین‌المللی پلیس*، سال دوم، شماره ۱۱، پاییز ۱۳۹۱
- مشکینی، میرزاعلی (۱۳۷۷). *مصطلحات فقه*، قم، ۱۳۷۷. ش.
- مطهری، مرتضی (۱۳۹۰). *فقه و حقوق*، (مجموعه آثار) نوبت اول، قم
- معمدی، ناصر (۱۳۹۴). *اخلاق حرفه‌ای قاضی از دیدگاه امام علی (علیه السلام)*، پایان نامه
ارشد دانشگاه شهید اشرفی، تهران
- معید فر، سعید (۱۳۸۰). *بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن*، مؤسسه کار
و تأمین اجتماعی، تهران
- مقدس اردبیلی، احمد بن محمد (۱۴۰۳). *مجمع الفائدة و البرهان فی شرح إرشاد الأذهان*، دفتر
انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه قم
- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران (۱۳۹۰). *پیام امام امیر المومنین*، چاپ چهارم، انتشارات امام علی
بن ابی طالب، قم
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۵). *أنوار الفقاهة (کتاب البیع)*، انتشارات مدرسه الإمام علی بن ابی طالب،
قم
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۷). *استفتاءات جدید*، نوبت دوم، انتشارات مدرسه امام علی بن ابی طالب،
قم
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۷). *دائرة المعارف فقه مقارن*، انتشارات مدرسه امام علی بن ابی طالب، قم

ملکی اصفهانی، مجتبی (۱۳۹۰). *فرهنگ اصطلاحات اصول*، مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی، قم

منتظری، حسین علی (۱۴۱۷). *نظام الحکم فی الإسلام*، نوبت دوم، نشر سرایی، قم
منتظری، حسین علی (۱۷۰۹). *دراسات فی ولایة الفقیه و فقه الدوله الإسلامیة*، نوبت دوم، نشر تفکر، قم

منتظری، حسین علی، *رساله استفتاءات*، قم، بی تا
مؤمن قمی، محمد (۱۴۲۲). *مبانی تحریر الوسیله*، القضاء و الشهادات، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام، قم

میرزای قمی، ابوالقاسم محمد بن حسن (۱۴۲۷). *رسائل المیرزا القمی*، دفتر تبلیغات اسلامی شعبه خراسان

میرزای قمی، ابو القاسم بن محمد حسن (۱۴۱۳). *جامع الشتات فی أجوبه السؤالات*، مؤسسه کیهان، تهران

نجفی، محمد حسن (۱۴۰۴). *جواهر الکلام فی شرح شرائع الإسلام*، نوبت هفتم، دار إحياء التراث العربی، بیروت

نراقی، مولی احمد بن محمد مهدی (۱۴۲۲). *رسائل و مسائل (لنراقی)*، کنگره نراقیین ملا مهدی و ملا احمد، قم

نراقی، مولی احمد بن محمد مهدی (۱۴۱۵). *مستند الشیعه فی أحكام الشریعه*، مؤسسه آل البيت، تهران

نظری توکلی، سعید (۱۳۹۵). *نظریه اخلاقی سلامت‌گرا*، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران
نوری، میرزاحسین (۱۴۰۸). *مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل*، مؤسسه آل البيت عليهم السلام، بیروت

هلالی، سلیم بن قیس (۱۴۰۵). *کتاب سلیم بن قیس الهلالی*، ناشر الهادی، قم
یزدی، سید محمد کاظم (۱۴۰۹). *العروة الوثقی فیما تعم به البلوی*، نوبت دوم، مؤسسه الأعلمی للمطبوعات