

مدیریت نیروی انسانی (کارگزاران قضایی) در نظام قضایی علوی

سید روح‌الله پرهیزکاری*

چکیده

نظام قضایی در مجموع نظامات هر تمدنی از جایگاه حساسی برخوردار است و می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی یا انحطاط تمدنی گردد. در بین ارکان نظام قضایی، مهمترین آنها، نیروی انسانی است که حتی فارغ از دیگر ارکان نظام قضایی، می‌تواند سبب کارآمدی یا ناکارآمدی نظام قضایی گردد. نظام قضایی علوی به عنوان یک الگو برتر دولت اسلامی، اهمیت مطالعه شیوه مدیریت نیروی انسانی را در این نظام افزوده است. حاصل این پژوهش میان رشته‌ای با روش توصیفی - تحلیلی، پس از مطالعه سیره قضایی امیرالمومنین علیه السلام، با توجه به مؤلفه‌های مدیریت نیروی انسانی، یافته‌های قابل توجهی در زمینه شرح وظایف، پذیرش و گزینش قضات، آموزش و به‌کارگیری آنها، ارزیابی و نظارت کارگزاران قضایی است. بسیاری از این موارد که در آن دوره در نظام قضایی علوی وجود داشته است، امروزه به عنوان امتیازات و نقاط مثبت یک نظام و سازمان قضایی شمرده می‌شود.

واژگان کلیدی

امام علی علیه السلام، نظام قضایی، قضات، کارگزاران قضایی، مدیریت نیروی انسانی.

sr.parhizkari@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۵/۶

*. استادیار گروه مدرسی تاریخ و تمدن اسلامی دانشگاه معارف اسلامی.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۲۶

طرح مسئله

یکی از نظامات تمدنی که نقش برجسته‌ای در فراز و فرود تمدنی دارد، نظام قضایی است و از مؤلفه‌های ارزیابی هر نظام و سیستم قضایی، شیوه مدیریت و کنترل منابع انسانی فعال در آن دستگاه است؛ زیرا نیروی انسانی یکی از ارکان اصلی نظام قضایی است که نقشی اساسی را در تحقق راهبردها و دستیابی به اهداف یک نظام و سازمان قضایی ایفا می‌کند.^۱ در این میان قضات از جمله مهمترین عناصر تشکیل‌دهنده نیروی انسانی فعال در هر نظام قضایی شمرده می‌شوند که بیشترین تأثیر و نقش را در سیستم قضایی دارا هستند. به‌کارگیری قاضیان مناسب در نظام قضایی به قدری حائز اهمیت است که در صورت عدم توجه به آن، دو رکن دیگر نظام قضایی، یعنی، قوانین و اندیشه‌های حقوقی و نهادها و تشکیلات قضایی، کارایی لازم را نخواهند داشت. زیرا با وجود نیروی انسانی شایسته علی‌رغم فقدان تشکیلات لازم و مبانی و اندیشه‌های حقوقی مناسب، ممکن است به سختی یک سازمان قضایی را مدیریت نمود اما در صورت فقدان نیروی انسانی کارآمد، اگرچه ارکان دیگر بسیار مناسب طراحی و تدوین شده باشند، چنین امری غیرممکن است و موجب فلج شدن دستگاه قضایی و تباهی ارکان دیگر خواهد شد.

پس از بیان ضرورت اصل موضوع بررسی نیروی انسانی در نظام قضایی، لازم است علت انتخاب دوره زمانی مورد بحث، از میان ادوار تاریخ تمدن اسلامی، بیان گردد. دوره حکومت امام علی علیه السلام نسبت به سایر ادوار، به دلایلی حائز اهمیت بیشتری است. مهم‌ترین دلیل این اهمیت این است که حکومت امام علی علیه السلام، به‌عنوان یک الگوی کامل حکومت اسلامی برای مسلمین به‌ویژه شیعیان مطرح است؛ چرا که هرچند این دوره کوتاه بود اما در آن عصر، قدرت پس از سال‌ها که از رحلت رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم می‌گذشت در اختیار اولین پیشوای معصوم قرار گرفت و اقداماتی اصلاحی از سوی ایشان برای رفع بدعت‌ها و کجروی‌های ایجاد شده در حکومت که میراث سال‌های پیشین بود، صورت پذیرفت. اقدامات و اصلاحاتی که بخش مهمی از آنها در نظام قضایی حکومت آن حضرت تبلور و تجلی پیدا کرد. از این رو مطالعه و بررسی کارگزاران قضایی و شیوه مدیریت کردن آنان در نظام قضایی امیرالمؤمنین علیه السلام، به‌عنوان الگوی برتر دولت اسلامی، ضروری است.

البته لازم به ذکر است، نظام قضایی در آن عصر بسیط بوده و به پیچیدگی نظام قضایی امروزه نبوده، اما این بدان معنا نیست که در آن دوره، نظام قضایی وجود نداشته است. همانطور که حکومت در آن دوره به پیچیدگی امروزه نبوده، اما نمی‌توان گفت در آن عصر، حکومت وجود نداشته است.

۱. پرهیزکاری، نظام قضایی در تمدن اسلامی، ص ۳۹ - ۳۸.

همچنین گزارش‌های مورد استناد در این نوشتار، در منابع معتبر روایی رهگیری و با تحلیل محتوا، میزان انگیزه جعل یا خطا، بررسی شده است و سپس گزارش‌ها نقل و مورد استناد قرار گرفته‌اند. اما به اقتضای محدودیت یک مقاله از شرح جزئیات خودداری شده است.

با تحلیل و بررسی عملکرد امام علی علیه السلام در مواجهه با کارگزاران قضایی، داده‌ها و اطلاعاتی بدست می‌آید که در مطالعه شیوه مدیریت کارگزاران قضایی (نیروی انسانی) در نظام قضایی علوی، کارایی بسیاری دارد. براساس این یافته‌ها و آنچه رخ داده و نه لزوماً پایبندی به چارچوب‌های نظری رایج در دانش مدیریت منابع انسانی و تحمیل آن بر نظام قضایی علوی، می‌توان بحث سازماندهی و مدیریت کارگزاران (نیروی انسانی) نظام قضایی آن حضرت را در شش بخش ۱. شرح وظایف، ۲. پذیرش و گزینش، ۳. آموزش، ۴. به‌کارگیری، ۵. ارزیابی عملکرد و ۶. بازرسی و نظارت بر عملکرد، مطالعه و بررسی نمود که البته این بخش‌ها نیز دارای سطوح و لایه‌های خردتری هستند.

مدیریت کارگزاران قضایی (نیروی انسانی) در نظام قضایی علوی

مدیریت نیروی انسانی در یک سازمان، بدون تنظیم شرح وظایف هر شغل در طبقات مختلف سازمان، امکان‌پذیر نیست. به عبارت دیگر باید شرایط احراز هر شغل و وظایف محوله بر آن مشخص شده باشد تا بتوان در به‌کار گماردن نیروی انسانی، فرد مناسب و مطابق با شغل را جذب و به‌کار گرفت. این تعیین شرح وظایف که از آن به «کارشکافی» نیز تعبیر می‌گردد، از لوازم با اهمیت و اجتناب‌ناپذیر تحقق فرایند مدیریت نیروی انسانی است.^۱ زیرا تا شرح وظایف مشخص و تعیین نگردد، فرایند مدیریت نیروی انسانی همانند پذیرش، گزینش، ارزشیابی و ... تحقق نخواهد یافت. چرا که به تناسب شرح وظایف است که افراد مناسب پذیرش و گزینش می‌شوند و براساس سنجش عملکرد افراد با شرح وظایف آنها، ارزیابی صورت می‌گیرد و یا بر آنها نظارت می‌گردد. از این‌رو، بحث شرح وظایف چون در مقام تحقق مدیریت نیروی انسانی، مقدم است، در این پژوهش نیز بر دیگر مباحث مدیریت نیروی انسانی مقدم گردیده است.

۱. شرح وظایف

وظیفه قاضیان رسیدگی به دعاوی طرح شده از سوی مردم بود و پس از مرحله دادرسی، مسئولیت اجرای احکام صادره و یا نظارت بر اجرا را نیز بر عهده داشتند. البته این وظایف به کمک نهادهای قضایی مکمل

۱. میرسپاسی، مدیریت منابع انسانی (نگرشی نظام‌گرا)، ص ۸۲ - ۸۱.

همانند حسبه و شرطه تحقق می‌یافت که در پژوهش‌های مستقل بدان پرداخته شده است. براساس شرح وظایف، شرایط پذیرش و گزینش نیز مشخص می‌گردد و نیروی انسانی مناسب آن شغل انتخاب می‌شود. به‌عنوان مثال چون از وظایف قاضی، صدور حکم و رأی براساس مستندات است، بنابراین لازم است تخصص، دانش و تجربه کافی را داشته باشد و یا چون موظف است دفاعیات طرفین دعوا را کاملاً بشنود، لازم است صبور و بردبار باشد و یا چون مسئولیت‌پذیری و اجرای حکم یا نظارت بر آن را برعهده دارد، ضروری است از دقت عمل و قاطعیت برخوردار باشد. بنابراین در ادامه بحث، شرایط پذیرش و گزینش با توجه به شرح وظایف تبیین خواهد شد؛ چراکه شرح وظایف در یک شغل، از منابعی است که می‌تواند در تعیین شرایط گزینش کمک کند. اصولاً بنای یک سازمان عمومی وقتی در حد کمال مطلوب و کامل است که خصوصیات شاغلین با وظایف مشاغل، کاملاً مطابقت داشته باشد. البته صرفاً اعمال چنین ضابطه‌ای سازمان را تکامل نخواهد بخشید، لیکن بدون وجود نظامی که در جهت تحقق این هدف به خوبی طرح‌ریزی شده باشد، احتمال تکامل سازمان کمتر خواهد بود.^۱

۲. پذیرش و گزینش

قضاوت از شئون حاکم در دولت اسلامی است، اما به دلایلی از جمله کثرت اشتغالات شخص حاکم اسلامی و گسترش قلمرو حکومت و افزایش پرونده‌ها یا تقاضاهای دادرسی، به تدریج لازم شد که این مسئولیت به برخی افراد واجد شرایط واگذار شود. از این رو در حکومت نبی مکرم اسلام ﷺ شاهد تعیین قاضی و واگذاری امر قضا از سوی ایشان به افرادی هستیم که نصب حضرت علی بن ابی‌طالب علیه السلام و معاذ بن جبل به مقام قضا در یمن از آن جمله است. در دوران حکومت خلفای نخستین و در زمان حکومت امیرالمؤمنین علیه السلام نیز همین روش که لازمه حکومت بر آن قلمرو گسترده بود، ادامه یافت.

با مطالعه جایگاه قضا در حکومت علوی و بررسی اندیشه و دکترین حقوقی و رفتارها و سیاست‌های قضایی امیرمؤمنان علیه السلام، روشن می‌شود که علاوه بر قضاوت، تعیین قاضی نیز از اختیارات حکومت و شخص حاکم و خلیفه بوده است. نمونه‌ای از شواهد تاریخی بر سیره حکومتی امیرالمؤمنین علیه السلام در تعیین قاضیان توسط شخص خلیفه، تعیین افرادی همچون سعید بن زمران الهمدانی، عبیده بن قیس سلمانی، ابوامیه شریح بن حارث کندی، محمد بن زید (یزید) بن خلیده الشیبانی به‌عنوان قاضی کوفه و

۱. استال، ۱۵۱/امور استخدا می، ج ۱، ص ۱۶۹. (به نقل از میرسپاسی، مدیریت منابع انسانی، ص ۸۳)

أبو عاصم رفاعة بن شداد البجلي به عنوان قاضی اهواز با حکم مستقیم امیرالمؤمنین علیه السلام است.^۱ این افراد را شخص خلیفه یعنی امام علی علیه السلام برای مقام قضاوت برگزیدند. البته در زمان حضرت امیرالمؤمنین علیه السلام، همچنان مرسوم بود که در بلاد و شهرهای دیگر، والیان و حاکمان آن نواحی، با توجه به اختیاراتی که از سوی خلیفه به آنها واگذار شده بود، قضات را نصب می کردند. برای مثال عبدالله بن عباس والی امام علی علیه السلام در بصره افرادی چون ابوالأسود دوئلی، ضحاک بن عبدالله الهلالی و عبدالله بن فضالة اللیثی را به منصب قضا در بصره منصوب ساخت.^۲

شرایط پذیرش و گزینش

از آنجا که امام علیه السلام مقام قضا را بذات و در ابتدا از شئون رئیس حکومت اسلامی می دانستند، در انتخاب افراد به این مقام و نظارت بر عملکرد آنها بسیار حساس و دقیق بودند، تا جایی که با برخی از قضات خود شرط می کردند تا حکم خود را به اطلاع ایشان نرسانده اند، آن را اجرا نکنند.^۳ با مطالعه و بررسی نامه ها و سخنان مکتوب منسوب به امیرالمؤمنین علیه السلام می توان مواردی را به عنوان شرایط مطلوب برای گزینش و جذب یک کارگزار قضایی برداشت نمود. هرچند آن حضرت اعتقاد دارند که افرادی با چنین صفات و ویژگی هایی بسیار نادر و کم یابند^۴ و گویا این شرایط در سطحی بسیار عالی و ایده آل در نظر گرفته شده است.

الف) تخصص

شرط تخصص و دانش کارگزاران قضایی برای انجام امور مربوطه، در نظام قضایی علوی بسیار مورد توجه بوده است و از بررسی شخصیت قضات منصوب امیرالمؤمنین علیه السلام، این موضوع کاملاً روشن می شود. در این زمینه گاهی علی علیه السلام برای سنجیدن میزان علمیت و تخصص افراد، زمینه را برای طرح مباحث علمی فراهم می کردند.

به عنوان نمونه، نقل است امام علی علیه السلام در روزهای ابتدایی استقرار در کوفه، فرمودند جماعت قراء که

۱. ر. ک: پرهیزکاری، نظام قضایی در تمدن اسلامی، ص ۱۸۴ - ۱۷۴.

۲. ولی ابن عباس فی خلافة علی ابوالأسود الدؤلی، و يقال: قضي الضحاک بن عبدالله الهلالی، و يقال: عبدالله بن فضالة اللیثی. (خلیفة، تاریخ خلیفة، ص ۱۲۱)

۳. مانند شرط امیرالمؤمنین علیه السلام با شریح قاضی مبنی بر اینکه تا حکمش را بر حضرت عرضه نکرده است، آن را تنفیذ نکند: فإياك أن تُنفذَ فيه قضية في قصاص أو حدٍّ من حدودِ الله أو حقٍّ من حقوقِ المسلمين حتى تُعرضَ ذلكَ عليَّ إن شاء الله. (کلینی، الکافی، ج ۷، باب ادب الحکم، ح ۱، ص ۴۱۳)

۴. و أولئك قليلٌ. (تهجد البلاغه، ن ۵۳، ص ۴۳۵)

در آن زمان از طبقه نخبگان و عالمان دینی جامعه شمرده می‌شدند و از شاگردان و یاران عبدالله بن مسعود - صحابی برجسته رسول خدا ﷺ - بودند را فراخوانده و جمع کنند. سپس فرمودند: از من هر چه می‌خواهید بپرسید. در این هنگام شریح برخواست و روی زانوهایش قرار گرفت و سؤالاتی از آن حضرت پرسید. سپس امام ﷺ از او پرسیدند: هر آنچه پرسیدی و پاسخ شنیدی را به یاد سپردی (فهمیدی)؟ شریح پاسخ داد: آری. امام ﷺ از او خواست همه را تکرار کند و شریح چنان کرد. پس حضرت به او فرمودند: تو از همه عرب به امور قضایی داناتر می‌باشی.^۱ در واقع امام علی ﷺ، روش پرسش و پاسخ را برای اختبار و آزمون علمی و سنجش میزان تخصص نیروی انسانی، جهت گزینش برای منصب قضا به کار بردند.^۲

ب) تجربه

چه بسا افرادی که در زمینه‌ای دارای تخصص و دانش کافی هستند اما در میدان عمل به دلیل فقدان تجربه و مهارت، در تصدی شغل و حرفه مربوطه ناموفق هستند. اشکالی که گریبانگیر بسیاری از فارغ‌التحصیلان آموزش عالی است و با وجود کسب امتیازات بالا و نگارش مقالات متعدد علمی، به دلیل فراهم نبودن زمینه تجربه و مهارت‌آموزی برای آنها در زمان تحصیل، هنگام ورود به بازار کار دچار مشکل می‌شوند.

اما در نظام قضایی علوی، امیرالمؤمنین ﷺ تنها به متخصص بودن افراد بسنده نمی‌کردند و در کنار دانش، به مهارت و تجربه افراد در زمینه حرفه‌ای که قرار است در آن به کار گرفته شوند نیز توجه داشتند. از همین رو دو تن از افراد متخصص در امور قضایی که سابقه قضاوت در کوفه را نیز داشتند، یعنی شریح بن حارث و عبیده بن قیس را به مقام قضاوت شهر کوفه گماردند.^۳ هرچند مجرب بودن این دو تن در امر قضا از مستندات دیگر تاریخی اثبات می‌گردد^۴ اما از فراز میانی گزارش کما کنتم تقضون نیز سابقه قضاوت این دو تن قابل برداشت است و توصیف آن دو به این وصف از سوی امام، بیانگر اهمیت باتجربه بودن کارگزار قضایی است.

۱. ثقفی، *الغارات*، ج ۱، ص ۱۸۳؛ وکیع، *أخبار القضاة*، ص ۳۶۱؛ ابن الأثیر، *أسد الغابة*، ج ۲، ص ۳۶۵.
 ۲. ر. ک: دانش‌کیا، «اعمال شرایط احراز شغل گامی به سوی تمدن نوین»، *دو فصلنامه پژوهشنامه علوی*، سال هشتم، ش ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۶، ص ۱۱۷.
 ۳. عن عبیده (بن قیس) قال: أرسل علي إلي و إلي شريح: اقضوا کما کنتم تقضون فإني أبغض الاختلاف. (وکیع، *أخبار القضاة*، ص ۴۷۲)
 ۴. گویا حتی عبیده پیش از انتصاب شریح به قضاوت در زمان عمر بن خطاب، قاضی کوفه بوده است. (خلیفه، *تاریخ خلیفه*، ص ۸۸؛ ابن عساکر، *تاریخ مدینه دمشق*، ج ۲۱، ص ۴۶۷ و ج ۲۳، ص ۲۷).
- شریح نیز توسط عمر بعد از عبدالله بن مسعود، در سال ۲۲ هجری به مقام قاضی کوفه منصوب شد (وکیع، *أخبار القضاة*، ص ۳۵۷؛ ابن الأثیر، *أسد الغابة*، ج ۲، ص ۳۶۵؛ نوبری، *نهاية الأرب*، ج ۱۹، ص ۴۰۰) و در عصر عثمان و امام علی ﷺ نیز همچنان بر این مقام ابقاء شد. (ابن عبدالبر، *الاستیعاب*، ج ۲، ص ۷۰۱)

موضوع مجرب بودن افراد در حوزه امور قضایی از حساسیت زیادی برخوردار است و بدین جهت امروزه فارغ‌التحصیلان رشته حقوق قبل از آنکه جذب دستگاه قضایی شوند، دوره‌ای را برای کارآموزی و کسب مهارت در نهادهای قضایی می‌گذرانند.

ج) بردباری

بردباری و پرحوصله بودن از ویژگی‌هایی است که اگر قاضی فاقد آن باشد، سبب اختلال در روند دادرسی و انجام صحیح رسالت نظام قضایی خواهد شد. چرا که خشم و عصبی بودن حاکم در روند داوری، دقت او را کاهش داده و کشف حقیقت را مشکل‌تر می‌سازد و طرفین دعوا نیز از ترس پرخاشگری قاضی جرأت بیان خود را از دست می‌دهند.^۱ امیرالمؤمنین علیه السلام در نامه مشهورشان به مالک‌اشتر، سفارش می‌کنند که فردی به قضاوت گماشته شود که در اثر دشواری و فشار انجام امور قضایی به تنگنا کشیده نشود و برخورد تند و تخاصم دو طرف دعوا با یکدیگر، وی را خشمگین نسازد^۲ و یا مراجعه مکرر شاکیان وی را خسته نسازد و سبب ناشکیبایی او در کشف حقیقت نگردد.^۳

د) لجوج نبودن

ویژگی عدم لجاجت قاضی زمانی نمود پیدا می‌کند که اشتباهش در قضاوت روشن شود، اما بازگشت از حکم و نظرش پس از آگاهی به خطای خود برایش سخت و گران نباشد و بر نظر اشتباه خود اصرار و لجاجت نرزد. یکی از صفاتی که علی علیه السلام برای انتخاب قضات به مالک اشتر گوشزد می‌کند، همین مورد است؛ ایشان فرمودند: «در اشتباهاتش پافشاری نکند و بازگشت به حق پس از آگاهی برای او دشوار نباشد».^۴

گفتنی است روایت «إِذَا قَضَى الْقَاضِي وَأَخْطَأَ، ثُمَّ عَلِمَ رَدَّ قَضَاؤَهُ»^۵ از امام علی علیه السلام نیز منشأ دیگری در اصول قضایی برای جواز تجدیدنظر و نقض و استیناف حکم است^۶ که البته لازمه آن عدم لجاجت قاضی و پذیرش خطایش است.

ه) عدم آزمندی

از نگاه امام علی علیه السلام فردی باید به قضاوت گمارده شود که حرص و طمع را در نفس خود سرکوب و ریشه‌کن کرده باشد، به طوری که حتی تمایلی به آن نداشته باشد.^۷ زیرا طمع، زمینه انحراف از قضاوت

۱. دانش کیا، «اعمال شرایط احراز شغل گامی به سوی تمدن نوین»، دو فصلنامه پژوهشنامه علوی، ش ۲، ص ۱۱۵.

۲. مِمَّنْ لَا تَضِيقُ بِهِ الْأُمُورُ وَلَا تُمَحِّكُهُ الْخُصُومُ. (نهج البلاغه، ن ۵۳، ص ۴۳۴)

۳. أَقْلَهُمْ تَبَرُّماً يَمْرَاجَعَهُ الْخَصْمُ وَأَصْبَرَهُمْ عَلَيَّ تَكْشُفُ الْأُمُورِ. (همان، ص ۴۳۵ - ۴۳۴)

۴. لَا يَتَمَادِي فِي الزَّلَّةِ وَلَا يَحْضُرُ مِنَ الْفِيءِ إِلَيَّ الْحَقُّ إِذَا عَرَفَهُ. (همان، ص ۴۳۴)

۵. زید بن علی، مسند زید بن علی، ص ۲۹۵.

۶. هاشمی شاهرودی، «امام علی علیه السلام و اصول قضاوت»، مجله فقه اهل بیت علیهم السلام، ش ۳۳، ص ۱۲.

۷. لَا تُشْرَفُ نَفْسُهُ عَلَيَّ طَمَعًا. (نهج البلاغه، ن ۵۳، ص ۴۳۴)

عادلانه و منصفانه را در او فراهم می‌سازد. بر این اساس امیرالمؤمنین علیه السلام همواره عملکرد والیان و کارگزاران خود از جمله قضات را زیر نظر داشتند و در مواردی هم آنها را توبیخ کرده و یا به آنها تذکر می‌دادند. مانند هنگامی که آن حضرت مطلع شدند که شریح قاضی خانه‌ای را در کوفه به ۸۰ دینار خریداری کرده است، ایشان وی را احضار کرده و از او پرسش نمودند و با شنیدن پاسخ مثبت شریح، نگاه خشم‌آلودی به وی کردند و با یادآوری مرگ و ترک دنیا و باقی گذاشتن همه اموال و دلبستگی‌ها، او را از حریص بودن در جمع‌آوری اموال نهی کردند و بهای این معامله او را خواری و از دست دادن عزتمندی قناعت توصیف فرمودند.^۱ جالب است که این برخورد امیرالمؤمنین علیه السلام با شریح و توبیخ او، در حالی است که شریح خانه را با مال حرام خریداری نکرده است.

بنابر این برخورد امیرمؤمنان علیه السلام، منظور از عدم حرص و طمع برای قاضی، قناعت در بهره‌مندی از اموال حلال و تمایلات دنیوی مباح و مجاز است، همانند خانه بزرگتر یا مرکب راهورتر؛ لذا اگر قاضی بتواند خود را از این آزمندی رها سازد، قادر خواهد بود با فراغ بال و آسودگی به عدالت رفتار کرده و بدون اثرپذیری از پیشنهادهای رنگارنگ طرفین دعوا و زورمندان، حکم و رأی عادلانه صادر کند، وگرنه مال حرام که برای همه افراد خطرناک است و برای کارگزار قضایی بسیار خطرناکتر.

و) دقت عمل

دقت کافی داشتن در روند دادرسی از دیگر شرایط قاضی از دیدگاه امام علی علیه السلام است. آن حضرت در نامه به مالک اشتر بر انتصاب افرادی به قضاوت تأکید دارند که عجل‌نبوده و بدون بررسی، کاوش و دقت لازم درباره یک موضوع، و قبل از شناخت کافی، حکمی را صادر نمی‌کنند.^۲

ز) مستندگرایی

از نگاه امیرمؤمنان علی علیه السلام، روحیه مستندگرایی که به معنی توجه به مستندات و دوری از خیال‌بافی و توهمات است، از دیگر ویژگی‌های الزامی یک قاضی است. مستندگرایی در دو مرحله دادرسی و صدور حکم وجود دارد؛ در مرحله دادرسی بدین معناست که قاضی به‌ویژه در سیستم تفتیشی و تا حدودی مختلط دادرسی، در جستجوی ادله اثبات و مستندات و شواهد وقوع جرم باشد. بنابراین در مواردی که موضوع و قضیه‌ای شبهه‌ناک و ابهام‌آمیز پیش‌آید، این قاضیان تلاش بسیاری برای کشف حقیقت کرده و جستجوی بسیاری برای دلایل و مستندات حکم انجام می‌دهند.^۳ مستندگرایی

۱. همان، ن ۳، ص ۳۶۴.

۲. لَا يَكْتَفِي بِأَدَّتِي فَهَمُّ دُونَ أَقْصَاءُ. (همان، ن ۵۳، ص ۴۳۴)

۳. وَأَوْقَفَهُمْ فِي الشُّبُهَاتِ وَآخَذَهُمْ بِالْحَجَجِ. (همان)

در مرحله صدور حکم نیز به این معناست که قاضی براساس مواد قانونی - که در آن زمان، شریعت (کتاب الله و سنت نبوی) بوده - رأی خود را صادر نماید.

امام علیه السلام در گذشته نیز به مستندات احکام قضایی خلفا توجه داشتند تا در صورت امکان جلوی خطای آنها را بگیرند.^۱ برای مثال، امام علیه السلام به حکم رجم یک زن باردار که مرتکب زنا شده بود، اعتراض نمود و به عمر فرمود: تو تنها حق داری زن زانیه را مجازات کنی و بر فرزندی که در شکم هست، تسلطی نداری. حضرت برای اثبات این مدعا نیز به آیه «وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى»^۲ استناد نمود؛^۳ همچنین آن حضرت به حکم رجم صادر شده توسط عثمان در ماجرای زنی که شش ماهه زایمان نموده بود، اشکال کرد^۴ و یا حکم عمر بر مجازات زن مجنونی که مرتکب زنا شده بود را به استناد کتاب الله و سنت رسول الله صلی الله علیه و آله، نقض فرمودند.^۵

مواردی از این قبیل، گواهی است بر التزام نظام قضایی علوی بر اصل قانونی و مستند بودن حکم. امام علیه السلام در بخشی از نامه به مالک، به وی امر می کنند تا در هنگام مواجهه با مشکلاتی که در احکام نظامیان برایش پدید می آید، و اموری که برای وی شبهه ناکنند، به کتاب خدا، و سنت رسول خدا صلی الله علیه و آله مراجعه کند.^۶ مستندگرایی موضوعی است که امروزه با عنوان قانونی بودن حکم یا مستند بودن حکم نیز از آن یاد می شود و قضات ملزم هستند، رأی و حکمی را که صادر می کنند، به استناد مواد قانونی باشد. اصل ۱۶۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز بر مستند بودن احکام دادگاهها تصریح دارد.^۷

۱. ر. ک: پرهیزکاری، نظام قضایی در تمدن اسلامی از عهد نبوی تا عصر علوی، فصل سوم، ص ۱۶۷ - ۱۵۳.

۲. فاطر (۳۵) ۱۸.

۳. مفید، الإرشاد، ج ۱، ص ۲۰۴.

۴. عثمان، زنی از جهینه را که به خانه شوهر رفت و پس از شش ماه زایید، به جرم زنا محصنه، به سنگسار محکوم کرد. عثمان معتقد بود چون این زن شش ماه پس از ازدواج زایمان کرده، حتماً مرتکب زنا شده است. پس از آنکه زن را برای اجرای حکم بیرون بردند، علی بن ابی طالب علیه السلام نزد او آمد و به حکم وی اعتراض نمود و گفت: خدای عزوجل می فرماید: «وَحَمْلُهُ وَفِصَالُهُ تَلَاثُونَ شَهْرًا» (احقاف (۴۶) ۱۵) و در مورد شیرخوارگی نیز فرموده است: «وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ» (بقره (۲) ۲۳۳) اما زمانی که عثمان به دنبال زن فرستاد، دیگر وی سنگسار شده و مرده بود و شوهرش نیز به فرزند اعتراف کرد. (یعقوبی، تاریخ یعقوبی، ج ۲، ص ۱۷۴)

۵. زن دیوانه ای در زمان عمر مرتکب زنا شده بود و خلیفه قصد داشت حد را بر او جاری کند. اما امام علیه السلام اعتراض نمود که بر مجنون حرجی نیست و عمل او قانوناً جرم محسوب نمی شود و این از موارد استثنا بوده و رافع مسئولیت کیفری است. (مفید، الإرشاد، ج ۱، ص ۲۰۴ - ۲۰۳)

۶. وَارْجِعْ إِلَيَّ اللَّهُ وَرَسُولَهُ مَا يَضِلُّكَ مِنَ الْخُطُوبِ وَ يَشْتَبِهْ عَلَيْكَ مِنَ الْأُمُورِ. (نهج البلاغه، ن ۵۳، ص ۴۳۴)

۷. اصل ۱۶۶ ق. ا. ج. ا: «احکام دادگاهها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشد که براساس آن حکم صادر شده است».

از این رو شایسته است که هنگام گزینش افراد برای منصب قضاوت، با شیوه‌ها و ابزارهایی، میزان روحیه مستندگرایی افراد سنجیده شود تا از جذب و ورود افراد بی‌موالات در این زمینه جلوگیری شود.

ح) قاطعیت

از دیدگاه امام علی علیه السلام قاضی باید پس از روشن شدن حقیقت و صدور حکم، بیشترین جدیت و اصرار و استواری را در اجرای حکم داشته باشد^۱ و تعریف و تمجید افراد او را فریب ندهد و دلش را متمایل به طرف ستایش‌گران نکند.^۲ ویژگی قاطعیت قاضی می‌تواند برخاسته از صفت شجاعت و همچنین استقلال جایگاه او باشد که سبب می‌گردد ترس و وحشتی از تهدید طرفین دعوا و عواقب صدور حکم عادلانه نداشته باشد.

ی) بهترین افراد

امیرالمؤمنین علیه السلام بر انتصاب بهترین و برترین افراد واجد شرایط تأکید داشتند، یعنی افرادی که در زمینه کاری خود بهترین و برترین باشند. آن حضرت در نامه به مالک اشتر توصیه فرمودند که قضات را از بهترین و برترین افراد در نزد خودش برگزیند.^۳ با بررسی شخصیت قضات منصوب امام علی علیه السلام، مشخص می‌شود که افرادی دارای جایگاه و مقبولیت اجتماعی، و از بهترین و برترین افراد در قبیله خود بودند. شایستگی و اصالت خانوادگی کارگزاران، در سیره حکومت‌داری امیرالمؤمنین علیه السلام و ایجاد دولت اسلامی، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده است.^۴

البته امیرالمؤمنین علیه السلام نیز پس از بیان ویژگی‌های یک قاضی و کارگزار قضایی، اعتراف دارند که اینگونه افراد بسیار کمیاب و اندکند^۵ اما همان‌طور که در ابتدای توصیفات ایشان از قضات و کارگزاران قضایی در فرازی از نامه به مالک اشتر، قید افضل و بهترین افراد آمده است، می‌توان برداشت کرد که امام علیه السلام توجه دارند که تمامی این صفات در سطح عالی و در همه افراد مستعد قضاوت وجود ندارد، اما با این حال از مالک می‌خواهند که از میان همین افراد موجود، بهترین‌ها را که بیشترین

۱. أَصْرَمَهُمْ عِنْدَ انْصَاحِ الْحُكْمِ. (همان، ص ۴۳۵)

۲. مِمَّنْ لَا يَزْدَهِيهِ إِطْرَاءٌ وَلَا يَسْتَمِيلُهُ إِغْرَاءٌ. (همان)

۳. اخْتَرْتُ لِلْحُكْمِ بَيْنَ النَّاسِ أَفْضَلَ رَعِيَّتِكَ فِي نَفْسِكَ. (همان، ص ۴۳۴)

۴. یکی از ویژگی‌هایی که امیرالمؤمنین علیه السلام در انتخاب کارگزاران مورد توجه قرار می‌دادند، اصالت و صلاحیت خانوادگی بود. عبارت «مِنْ أَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ» در نامه ۵۳ *نهج البلاغه*، نیز به این موضوع اشاره دارد. (همان، ص ۴۳۵)

۵. وَأَوْلَيْكَ قَلِيلٌ. (همان)

انطباق و همخوانی با این صفات و ویژگی‌ها را دارا هستند، انتخاب کند. از این‌رو امر گزینش قضات، امری پیچیده و دشوار است و نباید منصب قضاوت به روی هر کسی باز باشد، بلکه ضروری است که از راه و روش‌های گوناگون، بهترین داوطلبان و واجدین شرایط، مشخص و احراز شوند.

به همین دلیل سیاست و اندیشه حکومتی آن حضرت، بر خلاف برخی خلفای پیشین و پسین، بر پایه بهره‌گیری از دانش و تجربه فرد فاسق و واگذاری فسقش به ارتباط او با خدا نبوده است. دیدگاه ترجیح و اولویت به کارگیری والیان و فرمانداران قوی اما فاجر و خشن، بر والیان ضعیف اما مسلمان (متشرع) و پاکیزه روان، از نظرات و پیشنهادهای برخی صحابه (مانند مغیره بن شعبه) بوده که مورد استقبال و پذیرش خلیفه دوم نیز قرار گرفت و براساس آن عزل و نصب‌هایی را انجام داد^۱ و به‌عنوان سنت شیخین دست‌آویز حکام در تسلیط و تفویق فساق بر مردم در حکومت‌های بعدی شد.^۲

ممکن است گفته شود که عنوان «بهترین افراد»، متداخل با عناوین دیگر و از شرایط کلی و عمومی است. اما اتفاقاً قصد ما از این ویژگی بیان این مطلب است که حضرت تنها به وجود ویژگی‌های یاد شده در اشخاص بسنده نمی‌کردند بلکه در مرحله بعد، از میان افراد واجد شرایط، افرادی که در این عناوین نیز بهترین (سرآمدترین) بودند را گزینش می‌کردند.



۱. طبری، *تاریخ الطبری*، ج ۴، ص ۱۶۵؛ ابن‌اعثم، *الفتوح*، ج ۲، ص ۳۲۲؛ ابن‌کثیر، *البدایة و النهایة*، ج ۷، ص ۱۲۶.
 ۲. دانش‌کیا، «بررسی نقش نفاق در صدر اسلام با تکیه بر نقش مغیره بن شعبه»، *فصلنامه علمی - پژوهشی انجمن معارف اسلامی ایران*، ش ۱۶ و ۱۷، ص ۷۳.

۳. آموزش

آموزش و افزایش سطح علمی و مهارت نیروی انسانی به کار گرفته شده، تأثیر بسزایی در افزایش کارایی و کاهش خطای او دارد. این موضوع در امر خطیری همچون قضاوت بسیار با اهمیت تر است. در نظام قضایی امام علی علیه السلام، آموزش کارگزاران قضایی در هر دو مرحله قبل و در حین تصدی مقام قضاوت وجود داشته است. از جمله آموزش‌هایی که برای هر دو مرحله یادشده کارایی داشته، می‌توان به تدوین متونی درباره احکام قضایی کیفری همچون دیات و قصاص اشاره کرد. الصحیفه، متونی است که بخاری - محدث بزرگ اهل سنت - با عنوان کتاب *العلم* از آن یاد کرده^۱ و در بردارنده قضاوت‌های مهم آن حضرت و احکام کیفری بود و با عنوان کتاب *قضا یا امیر المؤمنین* علیه السلام^۲ توسط عبدالله بن ابی‌رافع صحابی خاص و کاتب امیر المؤمنین علیه السلام^۳ و به دستور آن حضرت نگاشته شده است.^۴

یک. پیش از انتصاب به مقام قضاوت

امیر المؤمنین علی علیه السلام در زمان خلافت و حکومت خود، برخی اصحاب و یارانشان را موظف کرده بودند که قضاوت‌ها و احکام صادره آن حضرت را مکتوب کنند و بعدها برخی از همین افراد را در سند قضاوت قرار دادند، مانند سعید بن نمران الهمدانی که ابتدا کاتب حضرت علی علیه السلام بود و سپس از سوی آن حضرت به مقام قضاوت در کوفه گماشته شد.^۵

نگاشتن قضاوت‌ها و احکام قضایی آن حضرت پیش از انتصاب افراد به مقام قضاوت، در واقع یک دوره آموزشی برای فرد، جهت آمادگی پذیرش مسئولیت قضایی، و نشانگر اهمیت آموزش، پیش از تصدی مقام قضاوت از دیدگاه امام علی علیه السلام بود؛ زیرا فرد ضمن جمع‌آوری و ثبت گزارش پرونده‌های قضایی و احکام صادره امیر مؤمنان علیه السلام، در آن غور و تعمق می‌کرد و با مرور آن، بر دانش قضایی‌اش افزوده می‌شد. همچنین نقلی که از جلسه پرسش و پاسخ امیر المؤمنین علیه السلام و شریح بن

۱. بخاری، *صحیح البخاری*، ج ۱، کتاب العلم، باب کتابة العلم، ص ۵۳، ح ۱۱۱ و ج ۳، کتاب الجهاد و السیر، باب فکاک الاسیر، ص ۱۱۱۰، ح ۲۸۸۲ و ج ۶، کتاب الدیات، باب العاقلة، ص ۲۵۳۱، ح ۶۵۰۷ و ج ۶، کتاب الدیات، باب لایقتل المسلم بالکافر، ص ۲۵۳۴، ح ۶۵۱۷.

۲. طوسی، *فهرست*، ش ۴۶۸، ص ۳۰۷؛ آقابزرگ تهرانی، *الذریعة*، ج ۱۷، ص ۱۵۳، ش ۷۹۷.

۳. نجاشی، *رجال نجاشی*، ص ۴؛ طوسی، *فهرست*، ص ۳۰۷، ش ۴۶۸؛ طوسی، *رجال الطوسی*، ص ۷۱، ش ۶۵۴؛ برقی، *رجال البرقی*، ص ۴؛ ابن داود، *الرجال*، ص ۲۱۷، ش ۹۰۲؛ حلی، *خلاصة الأقوال*، ص ۱۱۲.

۴. یوسفی غروی، *آشنایی با منابع تاریخ اسلام و تشیع*، ص ۲۱.

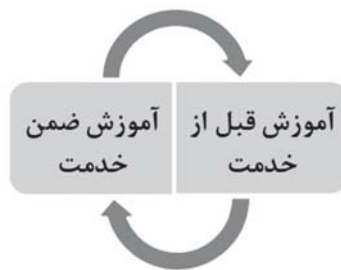
۵. وکیع، *أخبار القضاة*، ص ۴۷۱؛ ابن حبیب، *المحبر*، ص ۳۷۷؛ طبری، *تاریخ الأمم و الملوک*، ج ۶، ص ۱۸۰؛ مسکویه، *تجارب الأمم*، ج ۱، ص ۵۶۹؛ ابن عبدالبر، *الاستیعاب*، ج ۲، ص ۶۲۶؛ خلیفه، *تاریخ خلیفة*، ص ۱۲۱؛ ابن عساکر، *تاریخ مدینة دمشق*، ج ۲۱، ص ۳۱۳.

حارث در قسمت شرط تخصص بیان شد نیز می‌تواند نمونه‌ای از آموزش قاضی قبل از انتصاب به مقام قضا باشد.

دو. حین تصدی مقام قضاوت

امام علی علیه السلام پس از انتصاب افراد به مقام قضاوت و در زمان انجام مأموریت نیز به امر آموزش و ارتقای سطح علمی و افزایش توانمندی کارگزاران قضایی توجه داشتند و به‌گونه‌ای امر آموزش، مستمر و پیوسته بوده است. شاهدی بر این سیاست امام علیه السلام را می‌توان در نامه آن حضرت به رفاعه قاضی اهواز دید که در آن به او می‌فرماید: در حال خشم و خواب‌آلودگی قضاوت نکن.^۱ البته ممکن است این نامه نیز مانند برخی دیگر از نامه‌های امیرالمؤمنین علیه السلام همچون نامه مشهور ایشان به مالک اشتر^۲ در هنگام انتصاب به مقام بوده باشد که در این صورت شاهدی می‌شود برای آموزش پیش از تصدی مقام قضاوت. البته بایستی به این نکته توجه داشت که نظام قضایی در آن عصر بسیط بوده و قاعدتاً شیوه‌های متنوع آموزش به معنای امروزی در آن مرسوم نبوده است.

شاهدی روشن‌تر بر وجود آموزش حین تصدی مقام قضاوت در نظام قضایی علوی، گزارشی است بدین مضمون که امام علی علیه السلام در زمان انتصاب شریح به‌عنوان قاضی، با او شرط کردند که احکام خود را قبل از ارائه به حضرت، اجرا نکند^۳ و این اقدام بدین‌معناست که امیرمؤمنان علیه السلام به آموزش ضمن خدمت کارگزار قضایی خود توجه دارند و این نظارت به نوعی آموزش نیروی انسانی و رفع خطاهای احتمالی اوست. همانطور که یک مربی، پروژه عملی هنرجوی خود را می‌بیند یا استاد کار فنی قبل از تحویل دستگاه تعمیر شده توسط شاگردش، آن را بررسی کرده و ممکن است تذکراتی را به شاگرد خود بدهد. بنابراین ملاحظه احکام قبل از اجرای آن تنها جنبه نظارتی نداشته، بلکه امری آموزشی نیز تلقی می‌شود.



۱. لا تقض و انت غضبان ولا من النوم سکران. (ابن حیون (قاضی نعمان)، *دعائم الإسلام*، ج ۲، ص ۵۳۷، ح ۱۹۰۹؛ نوری، *مستدرک الوسائل*، ج ۱۷، ص ۳۴۹، ح ۲۱۵۴۵؛ بروجردی، *جامع أحادیث الشیعة*، ج ۳۰، ص ۱۳۸، ح ۴۵۳۴۵)
۲. *نهج البلاغه*، ن ۵۳، ص ۴۳۵.
۳. ابن حیون (قاضی نعمان)، *دعائم الإسلام*، ج ۲، ص ۵۳۴، ح ۱۸۹۸.

۴. به‌کارگیری

در به‌کارگیری و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، توجه همزمان به دو بعد مادی و معنوی آنها بسیار اهمیت دارد. چرا که نیازهای بشری نیز از این دو نوع خارج نیست و هر دو مکمل یکدیگرند. البته نیازهای معنوی از اهمیت بیشتری برخوردار است تا جاییکه اگر به لحاظ معنوی توجه لازم به افراد صورت گرفته باشد، برای مدتی طولانی حتی اگر تأمین مادی کافی صورت نگیرد، به وظایف خود عمل کنند. در نظام قضایی علوی نیز به این دو مهم در مدیریت و به‌کارگیری کارگزاران قضایی توجه شده است. در بعد معنوی می‌توان با عنوان ایجاد انگیزش از آن یاد کرد و در بعد مادی نیز در مسائل مربوط به ارتزاق و دستمزد دیده می‌شود.

یک. ایجاد انگیزه

توجه دادن قضات به مسئولیت خطیری که به عهده دارند و جایگاهی که در آن قرار گرفته‌اند، سبب ایجاد انگیزه لازم برای توجه، به حساسیت کارشان و دقت در عملکردشان می‌شد. این تنبه و توجه بیشتر جنبه هشدار داشت؛ چرا که این افراد هم صاحب قدرت بودند و هم درباره مهم‌ترین امور زندگی مردم همچون حیات، آبرو و ... حکم صادر می‌کردند. شواهدی را بر این موضوع می‌توان در نظام قضایی علوی مشاهده کرد؛ همانند کلام امیرالمؤمنین علیه السلام خطاب به شریح مبنی بر اختصاص جایگاه قضاوت به نبی یا وصی.

امیرمؤمنان علیه السلام به شریح قاضی فرمود:

ای شریح در جایی نشست‌ای که در آنجا به جز پیغمبری یا وصی پیغمبری ننشینند
یا مردی شقی و بدبخت بنشینند.^۱

دو. ارتزاق و دستمزد

هرچند اطلاعات مربوط به میزان دریافتی کارگزاران قضایی در تحلیل یک نظام قضایی بسیار اهمیت دارد اما گزارش‌های موجود در این باره در نظام قضایی علوی بسیار ناچیز و ابهام‌آمیز است. گویا حقوق و دریافتی آنها به‌گونه‌ای علنی و آشکارا نبوده که بر سر زبان‌ها باشد و یا در منابع ثبت گردد. برخی منابع خبر داده‌اند که امام علیه السلام برای شریح مقرری تعیین نمود، البته تنها و کعبه به پانصد درهم ماهیانه اشاره می‌کند^۲ و دیگر منابع مشخص نکرده‌اند که این مبلغ به درهم است یا دینار و اینکه برای چه

۱. کلینی، *الکافی*، ج ۷، ص ۴۰۶، ح ۲.

۲. وکیع، *أخبار القضاة*، ص ۳۸۰.

مدت زمانی است: ماهیانه یا سالیانه؟ این منابع، تنها عدد پانصد را ذکر کرده‌اند.^۱ اما سفارش امیرالمؤمنین علیه السلام در نامه به مالک اشتر مبنی بر اینکه سطح پرداخت قضات باید به گونه‌ای باشد که خطر دریافت رشوه را کاهش دهد،^۲ می‌تواند قرینه‌ای باشد بر میزان بالای پرداختی به قضات در نظام قضایی علوی. با توجه به نامه امیرالمؤمنین علیه السلام به مالک اشتر درباره پرداخت حق الزحمه قضات، روشن می‌گردد که منبع تأمین مالی حقوق پرداختی به قاضیان در نظام قضایی علوی، بیت‌المال مسلمین بوده است و از طرفین دعوا یا اموال مورد تخاصم چیزی اخذ نمی‌شده است.



۵. ارزیابی عملکرد

ارزیابی عملکرد، از نکات مدیریتی مورد تأکید امیرالمؤمنین علیه السلام در مدیریت کارگزاران قضایی بود. امروزه نیز نماد ظاهر هر سازمان، عملکردها و رفتارهایی است که کارکنان در قالب انواع شغل‌ها با شرح وظایف گوناگون انجام می‌دهند، لذا آنچه در سازمان مشهود و ملموس است، مجموعه عملکردهاست.^۳ ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از مقوله‌های مدیریت عملکرد، ابزار مناسبی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان و توسعه منابع انسانی است.^۴ در سازمان‌های متعالی، عملکرد فردی، تیمی و واحدی در طی دوره‌های مشخص، پیگیری، ارزیابی و بهبود داده می‌شود.^۵

تفاوت ارزیابی عملکرد با بازرسی و نظارت بر عملکرد را می‌توان این‌گونه بیان داشت که در «بازرسی»، تصمیمات مدیریتی براساس آنچه اتفاق افتاده و یا در حال اتفاق است، موشکافی می‌شود و از طریق سازوکارهای پیش‌بینی شده، پس از تشخیص تخلف و جرم، خاطی به مراجع رسیدگی‌کننده معرفی و تا حصول نتیجه، موضوع پیگیری می‌شود. اما در «ارزیابی»، فعالیت‌های

۱. ابن‌سعد، *الطبقات الکبری*، ج ۶ ص ۱۸۸؛ ثقفی، *الغارات*، ج ۱، ص ۱۲۲.

۲. *نهج البلاغه*، ن ۵۳، ص ۴۳۵.

۳. گائینی و نجاری، *مدیریت منابع انسانی (با رویکرد اسلامی)*، ج ۲، ص ۸۹.

۴. اعرابی و فیاضی، *استراتژی منابع انسانی*، ص ۱۰۷.

۵. قلیچ‌لی، *تعالی منابع انسانی*، ص ۲۳۵.

کارکنان دستگاه به‌طور پیوسته و مستمر با هدف افزایش کارایی و اثربخشی سازمان، و نه توییح و تنبیه کارکنان ضعیف، مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد.^۱

در ارزیابی عملکرد، ارزیاب با تطبیق قوانین بر عملکرد دستگاه، مسیر درست را از نادرست مشخص و در دستگاه ترسیم می‌کند و در صورت کج‌راهی، با هشدارهای به‌موقع و صریح، از بروز تخلف، فساد و یا جرم جلوگیری می‌کند و یا با ارائه راه‌حل‌های اصلاحی، زمینه تحقق وظایف قانونی را مهیا می‌سازد.^۲ ارزیابی عملکرد فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام نمی‌شود، بلکه جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری دارد.^۳

بنابراین نتیجه این دو نیز متفاوت خواهد بود، از آنجا که نظارت با هدف خطایابی و کشف تخلفات صورت می‌گرفته، بنابراین نتیجه آن مجازات و تنبیه بوده است. اما ارزیابی عملکرد که با هدف سنجش کیفیت عملکرد و کشف نقاط قوت و ضعف صورت می‌گیرد، نتیجه آن معمولاً تشویق، توصیه و یا ارشاد است. در واقع ارزیابی و سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها با هدف رشد و بهبود سازمان است.^۴ زیرا با آگاه نمودن کارکنان از عملکردشان، زمینه پرورش آنها فراهم شده و آنان آگاهانه در جهت بروز رفتارهای مناسب و حذف رفتارهای منفی و غیر اثربخش تلاش خواهند داشت و این امر نه‌تنها کارایی کارکنان را موجب خواهد شد، بلکه موجب اثربخشی سازمان نیز می‌گردد.^۵

نمونه‌ای از تأکیدات آن حضرت بر ارزشیابی عملکرد کارگزاران قضایی را می‌توان در نامه امام علی علیه السلام به مالک اشتر دید که حضرت به مالک دستور بررسی قضاوت‌های قاضیان را می‌دهند.^۶ در آن نامه امام علی علیه السلام پس از فرمان به بررسی و ارزشیابی عملکرد و قضاوت‌های قاضیان، به مالک اشتر درباره توسعه در رزق قضاوت و بذل و بخشش به آنها سفارش می‌کند^۷ که می‌توان آن را یک امر پسینی و ناظر به گذشته و از نتایج ارزشیابی مثبت عملکرد کارگزاران قضایی و با هدف تشویق مالی دانست و یا یک امر پیش‌بینانه و با هدف جلوگیری از آسیب‌های احتمالی که آن نیز در نتیجه

۱. سعادت، مدیریت منابع انسانی، ص ۲۱۴.

۲. جاشی، مدیریت منابع انسانی، ص ۱۲۲ - ۱۲۱.

۳. سعادت، مدیریت منابع انسانی، ص ۲۱۴.

۴. میرسپاسی، مدیریت منابع انسانی (نگوشی نظام‌گرا)، ص ۲۶۹.

۵. سید جوادین، مبانی مدیریت منابع انسانی، ص ۳۲۷.

۶. ثُمَّ أَكْثَرَ تَعَاهُدَ قَضَائِهِ. (نهج البلاغه، ن ۵۳، ص ۴۳۵)

۷. وَ أَفْسَحَ لَهُ فِي الْبَدَلِ. (همان)

ارزشیابی عملکرد و شناخت نقاط ضعف و قوت صورت گرفته است؛ زیرا آن حضرت هدف از این تشویق‌های مالی یا برتری دادن جایگاه معنوی و منزلت کارگزار را، دفع نفوذ و فشار صاحبان زر و زور در این طبقه حساس از عمال و کارگزاران بیان نموده است.^۱

۶. بازرسی و نظارت بر عملکرد

علاوه بر حساسیت انکارناپذیر جایگاه قضاوت، با توجه به آنکه قضات منصوب، جانشینان خلیفه در این مقام بودند، احکام آنها به گونه‌ای منتسب به خلیفه بود. بنابراین نظارت بر عملکرد آنها با هدف برخورد با تخلفات و مجازات متخلفین، یک امر عقلانی و اجتناب‌ناپذیر بود.

یک. شیوه‌هایی از بازرسی و نظارت

در نظام قضایی علوی شیوه‌های گوناگونی از نظارت و بازرسی بر عملکرد کارگزاران قضایی وجود داشته است که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود.

الف) بررسی حکم قضایی توسط خلیفه

امیرالمؤمنین علیه السلام در عهدنامه‌ای به مالک اشتر هنگام اعزام وی به ولایت مصر، در بخشی که سفارش‌هایی درباره قضا و دادرسی دارند، به بررسی احکام صادره قضات و نظارت جدی بر آن احکام دستور می‌دهند.^۲ نمونه‌هایی از بررسی حکم قضایی محاکم، توسط خلیفه در نظام قضایی امام علی علیه السلام را می‌توان در عزل محمد بن زید شیبانی در پی آگاهی امیرالمؤمنین علیه السلام از خطای او در قضاوت دید^۳ و یا روشن‌تر از آن را در هنگامی دید که امام علی علیه السلام، شریح را به قضاوت گماشتند و با او شرط کردند که احکام خود را قبل از ارائه به حضرت، اجرا نکند.^۴

ب) گزارش عیون و مخبرین

امیرالمؤمنین علیه السلام از افرادی با عنوان عیون برای نظارت نامحسوس بر عملکرد کارگزاران خود بهره می‌برد. ایشان گزارش عیون را در برخورد با کارگزاران خاطی، مبنای عمل قرار داده و به استناد آن گزارش‌ها عمال خود را مؤاخذه می‌کردند.^۵ به استناد گزارش‌های مأموران امین، در نگاه امام علی علیه السلام

۱. قِيلَ مَعَهُ حَاجَتُهُ إِلَى النَّاسِ وَ أَعْطَاهُ مِنَ الْمَنْزِلَةِ لَدَيْكَ مَا لَا يَطْمَعُ فِيهِ غَيْرُهُ مِنْ خَاصَّتِكَ لِيَأْمَنَ بِذَلِكَ اغْتِيَابَ الرَّجَالِ لَهُ عِنْدَكَ. (همان)

۲. ثُمَّ أَكْثَرَ تَعَاهُدَ قَضَائِهِ: آن‌گاه با جدیت هرچه بیشتر قضاوت‌های قاضی خویش را بررسی کن. (همان)

۳. و کعب، أخبار القضاة، ص ۴۷۰.

۴. ابن حبیون (قاضی نعمان)، دعائم الإسلام، ج ۲، ص ۵۳۴، ح ۱۸۹۸.

۵. وَ تَحَفَّظُ مِنَ الْأَعْوَانِ فَإِنَّ أَحَدٌ مِنْهُمْ بَسَطَ يَدَهُ إِلَيَّ خِيَانَةً اجْتَمَعَتْ بِهَا عَلَيْهِ عِنْدَكَ أَخْبَارُ عِيُونِكَ أَكْتَفَيْتَ بِذَلِكَ

سرعت عمل در برخورد با کارگزارانِ خاطی، مطلوبیت ذاتی داشت.^۱ از نظر امام علیه السلام این شیوه (مراقبت و بازرسی پنهانی حاکم از عملکرد کارگزار) سبب امانتداری و رفق و مدارای او با رعیت خواهد بود.^۲ روشن است که این شیوه نظارت بر کارگزاران حکومت علوی، در مورد قضات - که از کارگزاران قضایی آن حضرت بودند - نیز اعمال می شده است. مانند گزارش خانه خریدن شریح - قاضی امیرمؤمنان - که عیون گزارش کردند.^۳

در حکومت علوی، عیون نه تنها به بررسی عملکرد شغلی و آنچه به صورت مستقیم مربوط به منصب افراد بود، می پرداختند، بلکه بر آنچه به صورت غیرمستقیم با شغل فرد مرتبط می شد نیز نظارت داشتند و این گونه موارد در زندگی افراد دارای مسئولیت، حریم خصوصی تلقی نمی شد. لذا در نظام قضایی علوی، بر خلاف آنچه امروزه برخی صاحب منصبان برای فرار از مسئولیت و پاسخگویی در قبال عملکردشان در افکار عمومی رواج می دهند، حریم خصوصی فرد کارگزار در جایی بود که دخالتی با شغل و جایگاه او نداشت.

تا جایی که حتی مهمانی رفتن کارگزار، شخصیت میزبان و مهمانانی که در آن مجلس حضور داشتند نیز به صورت ارتباط با منصب و شغل کارگزار زیر ذره بین عیون امیرالمؤمنین علیه السلام قرار می گرفت. مانند گزارش عیون حکومت علوی از ماجرای شرکت عثمان بن حنیف والی بصره در مهمانی یکی از اشراف شهر، با سفره‌ای رنگارنگ و مهمانانی از ثروتمندان و زورمندان که منبع به نامه مؤاخذه و توییحی امام علیه السلام خطاب به استاندار بصره شد.^۴ لازم به یادآوری است که عثمان بن حنیف، بر سفره حرام و یا در مجلس گناه حضور پیدا نکرده، اما مورد رصد عیون و در پی آن، مورد سرزنش امام علیه السلام قرار گرفت.

نمونه‌ای دیگر از رسیدن گزارش عملکرد کارگزاران قضایی به امیرالمؤمنین علیه السلام، اطلاع یافتن آن حضرت از حکم شریح درباره مسئله ماترک زنی بین شوهر و دو پسر عموی متوفی بود که امام حکم نادرست شریح را نقض و حکم صحیح را صادر کردند.^۵ البته اربلی در ابتدای این گزارش از تعبیر

شَاهِدًا فَسَطَطَ عَلَيْهِ الْعُقُوبَةَ فِي بَدْيِهِ وَأَخَذَتْهُ بِمَا أَصَابَ مِنْ عَمَلِهِ ثُمَّ نَصَبَتْهُ بِمَقَامِ الْمَذَلَّةِ وَوَسَمَتْهُ بِالْخِيَانَةِ وَ قَلَّدَتْهُ عَارَ التَّهْمَةِ. (نهج البلاغه، ن ۵۳، ص ۴۳۶ - ۴۳۵)

۱. دانش کیا، «اعمال شرایط احراز شغل گامی به سوی تمدن نوین»، دو فصلنامه پژوهش‌نامه علوی، ش ۲، ص ۱۱۲.

۲. فَإِنَّ تَعَاهُدَكَ فِي السِّرِّ لِأَمُورِهِمْ حَدُودٌ لَهُمْ عَلَيَّ اسْتِعْمَالِ الْأَمَانَةِ وَالرَّفْقِ بِالرَّعِيَّةِ. (نهج البلاغه، ن ۵۳، ص ۴۳۵)

۳. همان، ن ۳، ص ۳۶۴.

۴. همان، ن ۴۵، ص ۴۱۶.

۵. اربلی، کشف الغمّة، ج ۱، ص ۱۳۵ - ۱۳۴.

«رُفِعَ إِلَيْهِ» بهره برده که هم می‌تواند گویای این باشد که گزارش این قضاوت شریح از طریق عیون به حضرت رسیده است و هم این احتمال وجود دارد که خود وارثین برای اعتراض به حکم شریح نزد امیرالمؤمنین علیه السلام رفته باشند.

ج) علنی بودن محکمه

علنی بودن جلسه دادرسی و امکان شرکت مردم در آن، از دیگر ابزارهای نظارتی بود که می‌توانست موجب کنترل عملکرد قضاوت شود. این شیوه اکنون نیز جاری است و اصولاً امروزه برگزاری علنی جلسات دادرسی و امکان حضور اصحاب رسانه در محکمه را از امتیازات یک نظام و دستگاه قضایی و از نشانه‌های عادلانه بودن دادرسی می‌دانند. به‌ویژه اینکه گاهی نخبگان و متخصصان امور قضایی در محاکم حاضر و شاهد قضاوت همکاران خود بودند و در برخی موارد اشتباه قاضی را به او گوشزد می‌کردند و باعث اصلاح حکم صادره می‌شدند.

نمونه‌ای از این شیوه نظارتی یعنی علنی و آشکارا بودن دادگاه را می‌توان در ماجرای تذکر شریح به محمد بن زید شیبانی، قاضی منصوب امیرالمؤمنین علیه السلام در کوفه هنگام خطای او در قضاوت درباره یک دعوای مالی دید، که در پی آن علی علیه السلام، محمد بن زید را عزل کردند.^۱

ه) ارتباط مستقیم حاکم با مردم

از دیگر روش‌های بازرسی و نظارت بر عملکرد قضاوت در نظام قضایی امام علی علیه السلام، ارتباط مستقیم حاکم با مردم بود. سیره آن حضرت نشان می‌دهد که افراد جامعه از هر طبقه‌ای، اگر خواستار ملاقات و ارتباط مستقیم با ایشان به‌عنوان ناظر دستگاه قضایی بودند، با مانعی روبه‌رو نمی‌شدند. امام علیه السلام به کارگزاران خود نیز سفارش می‌کردند موانع و فاصله بین خود و مردم را به حداقل رسانده و حلقه لشکریان و محافظان را از خود دورتر نمایند تا مردم بدون ترس و دلهره و از نزدیک با امیر و حاکم خود با صراحت و به‌راحتی صحبت کنند^۲ تا والیان از طریق مردم بتوانند از بسیاری از نابسامانی‌های نظام قضایی و دیگر تشکیلات حکومتی آگاه گردند و در صدد رفع آنها برخیزند.

این شیوه ارتباط مستقیم به‌قدری برای امیرالمؤمنین علیه السلام اهمیت داشته که در زمان حکومت خود مکانی را مشخص کردند تا مردم و رعایایی که مورد ظلم واقع می‌شوند و به هر دلیلی امکان طرح شکایت خود را به‌صورت حضوری نزد ایشان ندارند، درخواست خود را در آنجا قرار دهند و به

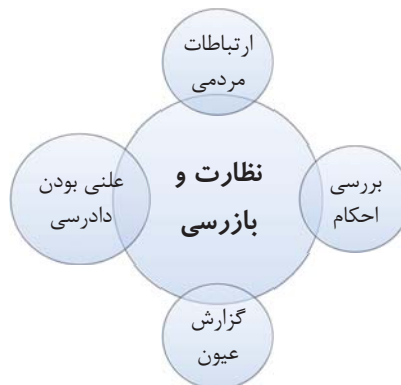
۱. وکیع، أخبار القضاة، ص ۴۷۰.

۲. نهج البلاغه، ن ۵۳، ص ۴۳۹.

اطلاع امام علیه السلام برسانند؛ چراکه تنها آن حضرت به رقاع و مکتوباتی که در آنجا ریخته می‌شد، دسترسی داشتند.^۱

امام علی علیه السلام اولین حاکم در تاریخ تمدن اسلامی بود که چنین روشی را برای ارتباط مستقیم حاکم با مردم به کار گرفت. هرچند برخی از این مکان با عنوان «بیت القصص»^۲ یا «بیت المظالم»^۳ یاد کرده‌اند اما نباید آن را با دیوان مظالم اشتباه گرفت. زیرا مکان یاد شده محل رسیدگی به دعاوی نبوده بلکه یک راه و کانال برای ارتباط مستقیم و غیرحضوری با حاکم بوده است برای افرادی که به دلایلی همچون ترس از طرف دعوا - که معمولاً از والیان یا افراد دارای قدرت و ثروت بودند - حداقل در ابتدا از ارائه شکایت به صورت علنی خودداری می‌کردند. مانند آنچه گاهی با نام صندوق شکایات محرمانه یا صندوق انتقادات و پیشنهادهای و ارتباط مستقیم با مدیر، در برخی ادارات و اماکن دولتی و شرکت‌های خصوصی دیده می‌شود.

نمونه‌ای دیگر از مسائل قضایی که می‌توان در ارتباط مستقیم حاکم با مردم مثال زد، ماجرای جوانی است که در مسجد به امام علی علیه السلام مراجعه کرد و نسبت به حکم قضایی شریح و تیرئه متهمان قتل پدرش اعتراض کرد که حضرت به بررسی مجدد آن مسئله قضایی پرداختند و حکمی متفاوت دادند.^۴ به‌عنوان شاهد تاریخی دیگر می‌توان به ماجرای حکم شریح در تقسیم ارث زن متوفی^۵ استناد نمود که در چندین سطر پیش به آن اشاره شد.



۱. قلقشندی، صبح الأعشى، ج ۱، ص ۴۷۱؛ قرشی، موسوعة الإمام أمير المؤمنين علیه السلام، ج ۱۱، ص ۳۱.
۲. ابن‌ابی‌الحدید، شرح نهج البلاغه، ج ۱۷، ص ۸۷.
۳. قرشی، موسوعة الإمام أمير المؤمنين علیه السلام، ج ۱۱، ص ۳۱.
۴. کلینی، الکافی، ج ۷، باب النوادر، ص ۳۷۱، ج ۸ و ص ۳۷۳، ج ۹.
۵. اربلی، کشف الغمة، ج ۱، ص ۱۳۵ - ۱۳۴.

دو. گونه‌هایی از مجازات و تنبیه قضات خاطی

نظارت بر عملکرد کارگزار در نظام قضایی علوی به معنای مشاهده و نظاره‌گری صرف نیست، که اگر نظارت چنین باشد و بر آن اثری مترتب نگردد، امری بی‌خاصیت است. نظارت زمانی مؤثر و کارآمد خواهد بود که نتیجه و خروجی آن، در تذکر دادن، تنبیه و مجازات، نمود پیدا کند. در ادامه موارد و گونه‌هایی از تنبیه و مجازات حاصل از نظارت بر عملکرد قضات در نظام قضایی علوی بررسی خواهد شد.

الف) عزل از قضاوت

یکی از گونه‌های برخورد امام علی علیه السلام با قاضی متخلف، عزل از مقام قضات بود که این امر علاوه بر جنبه تنبیه برای قاضی متخلف، افکار عمومی را نیز آرامش می‌بخشید و از ناراضی‌های عمومی و طغیان اجتماعی جلوگیری می‌کرد. بنابر گزارش وکیع، علت عزل شیبانی توسط امام علیه السلام و نصب مجدد شریح به قضاوت در کوفه، خطای شیبانی در رسیدگی به یک دعوای مالی بود.^۱

ب) انتقال اجباری

علاوه بر عزل و برکناری، در نظام قضایی علوی شاهد گونه‌ای دیگر از مجازات و تنبیه کارگزاران قضایی، یعنی تبعید یا انتقال اجباری قضات هستیم. گزارش شده که امیرالمؤمنین علیه السلام، شریح را پس از قضاوتی مورد انتقاد و اعتراض شدید قرار داد و از قضاوت در کوفه به قضاوت در بانقیا - که روستایی یهودی‌نشین در نزدیکی کوفه بود - منتقل فرمود.^۲ این تبعید با حفظ سمت قضاوت برای شریح بود و مانند مجازاتی است که امروزه گاهی دادسرای انتظامی قضات برای قاضیان متخلف مقرر و قاضی را محکوم به تنزل رتبه و انتقال به مناطق دور افتاده و کم‌برخوردار می‌کند. بنابراین گزارش، می‌توان عملکرد امام علی علیه السلام را مجازات و تنبیه کارگزار قضایی دانست که بانتقال و تبعید قاضی متخلف به منطقه‌ای یهودی‌نشین که در سطحی پایین‌تر از محل مأموریت قبلی (کوفه) است، وی را تنبیه و مجازات نموده‌اند. برخی این برخورد امام علی علیه السلام را مربوط به هنگامی می‌دانند که شریح قضاوت نادرستی درباره شکایت امیرالمؤمنین علیه السلام علیه عبدالله بن قفل تمیمی داشت.^۳

۱. استقضي علي بن ابي طالب عليه السلام علي الكوفة محمد بن يزيد بن خليفة الشيباني فاشترى رجل عبدا من أرض العدو فأخذه رجل وقال: عبدي وأنا آخذه بالقيمة وخاصمه إلي محمد بن يزيد فلم ير له حقا وقال شريح:

المسلم يرد علي المسلم بالقيمة فعزل علي محمدا ورد شريحا علي القضاء. (وکیع، أخبار القضاة، ص ۴۷۰)

۲. ثقفی، الفارات، ج ۲، ص ۹۴۷.

۳. یوسفی غروی، موسوعة تاریخ الاسلام، ج ۵، ص ۱۵، پاورقی ۱.

نتیجه

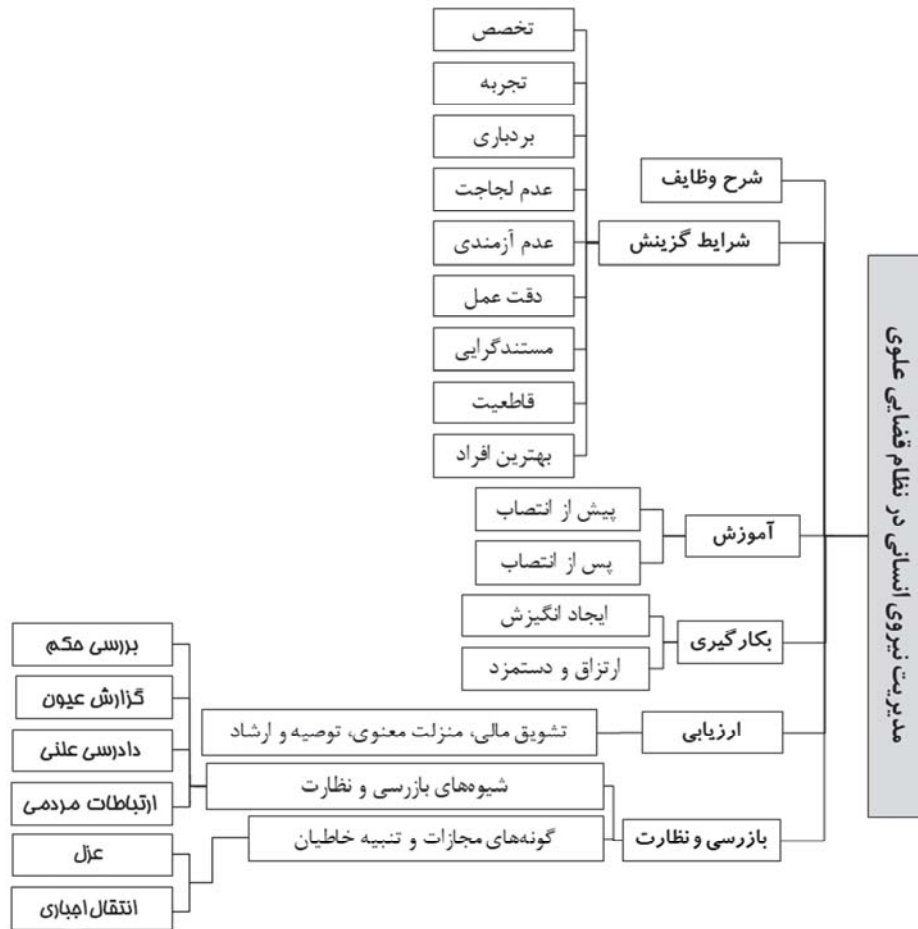
با مطالعه مؤلفه‌هایی گوناگون در مدیریت نیروی انسانی در نظام قضایی علوی و همچنین بررسی شرح حال کارگزاران قضایی امام علی علیه السلام، روشن می‌گردد که آن حضرت به سلامت نفس و پاکیزگی روح و روان آنها و التزامشان به شریعت بسیار توجه داشتند و برخلاف سیاست و اندیشه حکومتی برخی از خلفای پیشین و پسین، سنت و سیاست آن حضرت بر پایه بهره‌گیری از دانش و تجربه فرد فاسق و واگذاری فسقش به ارتباط او با خدا نبوده است. بنابراین امام علی علیه السلام در گزینش بهترین افراد، تنها مهارت و تخصص کارگزار را در مسئولیت محوله در نظر نمی‌گرفتند و تقید شرعی و دین‌داری آنها را نیز در انتصابات خود ملاک قرار می‌دادند.

البته طبق شرایطی که درباره کارگزاران قضایی بیان شد، همان‌گونه که خود امیرمؤمنان علیه السلام نیز تصریح دارند، افراد واجد شرایط بسیار اندک هستند. از این رو ممکن است محدودیت‌ها و شرایط پیش‌روی آن حضرت از جمله کمبود نیروی انسانی کارآموده و توانا، تغییر ارزش‌ها بر اثر عملکرد خلفای پیشین، ایجاد طبقات و خواص کارشکن و صاحب نفوذ، تهدید و تطمیع کارگزاران از سوی مخالفان حکومت علوی، پیدایش خوارج (عابدان جاهل و خشن)، آشوب‌ها و جنگ‌های داخلی، بقایای رسوبات جاهلی در جامعه اسلامی، فشار افکار عمومی و درخواست‌های نابجای اجتماعی، موجب گردد امام علی علیه السلام امکان انتخاب گزینه‌های مطلوب را نداشته و افرادی به کار گرفته شوند که تمامی شرایط را دارا نباشند.

با این حال از موارد قابل توجه در مدیریت نیروی انسانی نظام قضایی امام علی علیه السلام، می‌توان به تخصص و تجربه داشتن کادر قضایی اشاره نمود. بررسی شاخصه سابقه فعالیت قضایی در کارگزاران و به کارگیری افراد با سابقه در نظام قضایی علوی، بیانگر میزان توجه و اهمیت آن حضرت به امر پیشینه و کارآموزی و آموزش نیروی انسانی پیش از انتصاب بوده است. همان‌طور که حین تصدی مقام قضاوت نیز از آموزش آنها غفلت نمی‌ورزیدند.

آن حضرت با اهتمام به نیازهای معنوی و مادی کارگزاران و نیروی انسانی نظام قضایی، انگیزه لازم برای انجام وظیفه سازمانی و دوری از انحراف و لغزش را برای آنها فراهم ساختند. علاوه بر اینکه با استفاده از ابزارهای گوناگون نظارتی و ارزیابی عملکرد قضات و در مواقع لزوم با مجازات‌هایی از جمله توبیخ سازمانی، در راستای حفظ هرچه بیشتر سلامت دستگاه قضایی و افزایش کارایی و دستیابی به اهداف ترسیمی آن اقدام کردند. بسیاری از این موارد که در آن دوره در نظام قضایی علوی وجود داشته است، امروزه به‌عنوان امتیازات و نقاط مثبت یک نظام و سازمان قضایی شمرده می‌شود.

درختواره دورنمای مقاله مدیریت نیروی انسانی در نظام قضایی علوی



منابع و مأخذ

۱. قرآن
۲. نهج البلاغة، سیدرضی، تحقیق صبحی صالح، قم، مؤسسه دار الهجرة، ۱۴۱۴ ق.
۳. ابن‌ابی‌الحدید، شرح نهج البلاغة لابن‌ابی‌الحدید، تحقیق محمد ابوالفضل ابراهیم، قم، مکتبه آیه‌الله المرعشی النجفی، ۱۴۰۴ ق.
۴. ابن‌اعثم الکوفی، الفتوح، تحقیق علی شیری، بیروت، دار الأضواء، ۱۴۱۱ ق.
۵. ابن‌الأثیر، أسد الغابة فی معرفة الصحابة، بیروت، دار الفکر، ۱۴۰۹ ق.
۶. ابن‌حبیب البغدادی، المحبر، تحقیق ایلزة لیختن شتیتر، بیروت، دار الآفاق الجديدة، بی تا.

۷. ابن حیون، قاضی نعمان مغربی، *دعائم الإسلام*، تحقیق آصف فیضی، قم، مؤسسه آل‌البیت (ع)، چ ۲، ۱۳۸۵ ق.
۸. ابن داود حلی، *الرجال* (لابن داود)، تحقیق محمدصادق بحرالعلوم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۴۲.
۹. ابن سعد، محمد بن سعد، *الطبقات الكبرى*، تحقیق محمد عبدالقادر عطا، بیروت، دار الکتب العلمية، ۱۴۱۰ ق.
۱۰. ابن عبدالبر القرطبی، یوسف بن عبدالله، *الاستیعاب فی معرفة الأصحاب*، تحقیق علی محمد البجاوی، بیروت، دار الجیل، ۱۴۱۲ ق.
۱۱. ابن عساکر، *تاریخ مدینة دمشق*، بیروت، دار الفکر، ۱۴۱۵ ق.
۱۲. ابن کثیر الدمشقی، *البدایة و النهایة*، بیروت، دار الفکر، ۱۴۰۷ ق.
۱۳. اربلی، علی بن عیسی، *کشف الغمة فی معرفة الأئمة* (ط القدیمة)، تحقیق هاشم رسولی محلاتی، تبریز، بنی‌هاشم، ۱۳۸۱ ق.
۱۴. استال، اسکار گلن (۱۹۱۰ م)، *اداره امور استخدامی*، ترجمه منوچهر کوچک، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۲۵۳۵ (۱۳۵۶ - ۱۳۵۵ ش).
۱۵. اعرابی، سید محمد و مرجان فیاضی، *استراتژی منابع انسانی*، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی با همکاری پژوهشکده مدیریت سما، ۱۳۹۵.
۱۶. آقابزرگ تهرانی، محمدحسن، *الدریعة إلى تصانیف الشیعة*، بیروت، دار الأضواء، ۱۴۰۸ ق.
۱۷. البخاری، محمد، *صحیح البخاری*، تحقیق مصطفی دیب البغا، بیروت، دار ابن کثیر، چ ۳، ۱۴۰۷ ق.
۱۸. برقی، احمد بن ابی عبدالله، *رجال البرقی*، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۸۳ ق.
۱۹. بروجردی، آقاحسین، *جامع أحادیث الشیعة*، تحقیق جمعی از محققان، تهران، فرهنگ سبز، ۱۳۸۶.
۲۰. پرهیزکاری، سید روح‌الله، *نظام قضایی در تمدن اسلامی از عهد نبوی تا عصر علوی*، قم، دفتر نشر معارف، ۱۳۹۵.
۲۱. ثقفی کوفی، ابراهیم بن محمد، *الغارات*، تحقیق جلال‌الدین حسینی ارموی، تهران، انجمن آثار ملی، ۱۳۵۳.
۲۲. جاشی، مانموهان، *مدیریت منابع انسانی*، ترجمه محسن طاعتی مقدم ضیابری، تهران، شاپرک سرخ، ۱۳۹۷.
۲۳. حلی، حسن بن یوسف، *خلاصة الأقوال فی معرفة أحوال الرجال*، قم، دار الذخائر، ۱۴۱۱ ق.

۲۴. خلیفه بن خیاط، أبو عمرو، *تاریخ خلیفه بن خیاط*، تحقیق فواز، بیروت، دار الکتب العلمیة، ۱۴۱۵ ق.
۲۵. دانش کیا، محمدحسین، «اعمال شرایط احراز شغل گامی به سوی تمدن نوین (با تأکید بر نامه امام علی علیه السلام به مالک اشتر)»، *دو فصلنامه پژوهش نامه علوی*، سال ۸، ش ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۶، ص ۱۲۲ - ۹۹.
۲۶. دانش کیا، محمدحسین، «بررسی نقش نفاق در صدر اسلام با تکیه بر نقش مغیره بن شعبه»، *فصلنامه علمی - پژوهشی انجمن معارف اسلامی ایران*، شماره پیاپی ۱۶ و ۱۷ (سال چهارم)، ش ۴ / سال پنجم، ش ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، ص ۱۰۴ - ۵۵.
۲۷. زید بن علی، *مسند زید بن علی*، بیروت، منشورات دار مکتبه الحیة، بی تا.
۲۸. سعادت، اسفندیار، *مدیریت منابع انسانی*، تهران، سمت، چ ۲۱، ۱۳۹۵.
۲۹. سیدجوادین، سیدرضا، *مبانی مدیریت منابع انسانی*، تهران، دانشگاه تهران، چ ۶، ۱۳۹۲.
۳۰. الطبری، *تاریخ الأمم و الملوک (تاریخ الطبری)*، تحقیق محمد ابوالفضل ابراهیم، بیروت، دار التراث، چ ۲، ۱۳۸۷ ق.
۳۱. طوسی، محمد بن حسن، *رجال الطوسی*، تحقیق جواد قیومی اصفهانی، قم، مؤسسه النشر الاسلامی التابعة لجامعة المدرسین، چ ۳، ۱۳۷۳.
۳۲. طوسی، محمد بن حسن، *فهرست کتب الشیعة و أصولهم و أسماء المصنفین و أصحاب الأصول*، تحقیق عبدالعزیز طباطبایی، قم، مکتبه المحقق الطباطبائی، ۱۴۲۰ ق.
۳۳. *قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۸*.
۳۴. قرشی، باقر شریف، *موسوعة الإمام أمير المؤمنين علی بن ابی طالب علیه السلام*، بی جا، مؤسسه الکوثر، ۱۴۲۳ ق.
۳۵. قلقشندی، احمد بن علی، *صبح الأعشى فی صناعة الإنشاء*، تحقیق محمدحسین شمس الدین، بیروت، دار الکتب العلمیة، بی تا.
۳۶. قلیچلی، بهروز، *تعالی منابع انسانی؛ ارزیابی، برنامه ریزی و بهبود*، تهران، مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، انتشارات سرآمد، چ ۲، ۱۳۸۹.
۳۷. کلینی، محمد بن یحیی، *الکافی*، تحقیق علی اکبر غفاری و محمد آخوندی، تهران، دار الکتب الاسلامیة، چ ۴، ۱۴۰۷ ق.
۳۸. گائینی، ابوالفضل و رضا نجاری، *مدیریت منابع انسانی (با رویکرد اسلامی)*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چ ۲، ۱۳۹۵.

۳۹. مسکویه الرازی، احمد بن محمد، *تجارب الأمم*، تحقیق ابوالقاسم امامی، تهران، سروش، ج ۲، ۱۳۷۹.
۴۰. مفید، محمد بن محمد، *الإرشاد فی معرفة حجج الله علی العباد*، قم، کنگره شیخ مفید، ۱۴۱۳ ق.
۴۱. میرسپاسی، ناصر، *مدیریت منابع انسانی (نگرشی نظام‌گرا)*، بی‌جا، ناشر مؤلف، چ ۴، ۱۳۶۵.
۴۲. نجاشی، احمد بن علی، *رجال النجاشی*، قم، جامعه مدرسین، ۱۴۰۷ ق.
۴۳. نوری، حسین، *مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل*، تحقیق مؤسسة آل‌البت علیه‌السلام، قم، مؤسسة آل‌البت علیه‌السلام، ۱۴۰۸ ق.
۴۴. نویری، شهاب‌الدین، *نهاية الأرب فی فنون الأدب*، قاهره، دار الکتب و الوثائق القومية، ۱۴۲۳ ق.
۴۵. هاشمی شاهرودی، سید محمود، «امام علی علیه‌السلام و اصول قضاوت»، *مجله فقه اهل بیت علیهم‌السلام*، سال ۹، ش ۳۳، بهار ۱۳۸۲، ص ۲۳ - ۳.
۴۶. وکیع البغدادی، محمد بن خلف، *أخبار القضاة*، تحقیق سعید محمد لحام، بیروت، عالم الکتب، ۱۴۲۲ ق.
۴۷. الیعقوبی، *تاریخ الیعقوبی*، بیروت، دار صادر، بی‌تا.
۴۸. یوسفی غروی، محمدهادی، *آشنایی با منابع تاریخ اسلام و تشیع و روش نقد اخبار*، تدوین ساجده یوسفی، قم، معارف، ۱۳۹۴.
۴۹. یوسفی غروی، محمدهادی، *موسوعة التاریخ الإسلامی*، قم، مجمع الفکر الإسلامی، ۱۴۱۷ ق.