

Extending Human Resource Development Theory to the Judiciary Field; Theoretical Framework

Rasool Rasaefard (University of Tehran, rasaefard@ut.ac.ir)

ARTICLE INFO

Article History

Received: 2020/3/16

Accepted: 2020/12/1

Key Words:

Theory development,
Human resource development,
judicial field,
theoretical framework,
Legal solution finding,

ABSTRACT

Human resource development theory represents organizational human development in the general mean; this theory, with an interdisciplinary approach, includes various organizational contexts. The theoretical literature indicates the gradual expansion of the theory into the organizational contexts of private business, governmental and non-profit. This article examines the development of theory into a judicial context. The purpose of this article is to achieve a theoretical framework for human resource development in the field of justice. The study method is a review of the research literature, interviews with 9 academic and judicial experts and thematic analysis of data. The results of the analysis indicate that the legal solution patterns represent the theme of the judicial profession; and includes four models of adaptive, contextual, institutional, and critical. The models of legal solution are divided into two continuum: the importance of the judicial issue (normal to important) and the continuum of the goal of resolving the judicial issue (returning to the current legal order to create a new legal order); Therefore, they are classified into four adaptive, contextual, institutional and critical categories. This classification is a guide to the theoretical framework of judicial human resource development. The theoretical framework includes stabilization judicial human, evolutionary judicial human, institutionalist judicial human, and change-oriented judicial human.

بسط نظریه توسعه منابع انسانی به زمینه قضایی؛ چارچوب نظری

رسول رسایی فرد (دانشگاه تهران؛ rasaeefard@ut.ac.ir)

چکیده

نظریه توسعه منابع انسانی، توسعه انسان سازمانی در معنای عام را بازنمایی می‌کند؛ از این رو با رویکردی میان‌رشته‌ای، زمینه‌های سازمانی متنوع را شامل می‌شود. ادبیات نظری حاکی از بسط تدریجی نظریه به زمینه‌های سازمانی کسب‌وکار خصوصی، دولتی و غیرانتفاعی است. در این مقاله بسط نظریه به زمینه قضایی بررسی می‌شود.

هدف مقاله نیل به چارچوب نظری توسعه منابع انسانی در زمینه قضایی است. روش مطالعه عبارت از بررسی ادبیات تحقیق، مصاحبه با ۹ نفر از خبرگان دانشگاهی و قضایی و تحلیل تماتیک داده‌ها می‌باشد. نتایج تحلیل نشان از آن است که الگوهای راه‌حل‌یابی حقوقی درونمایه حرفه قضاوت را بازنمایی می‌کند و شامل چهار الگوی راه‌حل‌یابی انطباقی، زمینه‌ای، نهادی و انتقادی است. الگوهای راه‌حل‌یابی حقوقی در دو پیوستار اهمیت مسئله قضایی (عادی تا مهم) و پیوستار هدف حل مسئله قضایی (بازگشت به نظم حقوقی کنونی تا ایجاد نظم حقوقی نوین) قرار می‌گیرند؛ بنابراین در چهار طبقه انطباقی، زمینه‌ای، نهادی و انتقادی دسته‌بندی می‌شوند. این طبقه‌بندی رهنمودی به چارچوب نظری توسعه منابع انسانی قضایی است. چارچوب نظری شامل انسان قضایی تثبیت‌گرا، انسان قضایی تکامل‌گرا، انسان قضایی نهادگرا و انسان قضایی تغییرگراست.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۱۱

واژگان کلیدی:

توسعه نظریه،

چارچوب نظری،

توسعه منابع انسانی،

زمینه قضایی،

راه‌حل‌یابی حقوقی

مقدمه

محقق نشده است و دستاوردهای نظری در سطح نظریه‌های جوهری است.

بنابراین انجام پژوهش حول توسعه منابع انسانی در زمینه‌های جدید و متنوع، این امکان را فراهم می‌کند که بنیان‌های نظری لازم فراهم شود.^۹ از این رو پژوهش در زمینه‌های جدید به مثابه نقطه عطفی برای نیل به اجماع علمی در خصوص نظریه رسمی توسعه منابع انسانی است (Li, 2019; Ruona, 2016). اگرچه انفکاک میان پژوهش و عمل (Ross et al, 2019) و نیز عدم هدفمندی پژوهش (Torraco and Lundgren, 2019) به مثابه دو چالش مهم در خصوص پژوهش‌های توسعه منابع انسانی مطرح است، با وجود این، پژوهش خوب با توجهات متقاعدکننده^{۱۰} (Wang b, 2019)، با حذف شکاف میان پژوهش و عمل (Colin and Fran, 2018) و با روش پژوهش مناسب، به دستاوردهای نظری متقن برای توسعه نظریه توسعه منابع انسانی در زمینه‌های جدید منجر خواهد شد (Wang a, 2019).

یکی از زمینه‌های محوری که بخش عمده‌ای از منابع انسانی مهم هر کشور را دربردارد، زمینه قضایی است. انسان قضایی در مقام قاضی، مهم‌ترین رکن در عملکرد و برون‌داد نظام قضایی است.^{۱۱} همانند مدیران در سازمان‌ها، قاضی در دادگاه‌ها به حل مسئله اقدام می‌کنند. مسائل قضایی از نوع متنوع، پیچیده، پویا و جدید هستند و به دلیل تفاوت‌های ماهیتی، نمی‌توان مسائل قضایی مشابه را با استدلال‌های حقوقی مشابه حل نمود (Shapiro, 2013; Posner, 2010). بنابراین نقش انسان قضایی در حل مسائل قضایی، مهم و محوری است.

بررسی ادبیات، نشان از آن است که پژوهش‌های متعددی بر نقش و اهمیت منابع انسانی قضایی تأکید داشته‌اند.^{۱۲} با وجود این، بیشتر گزارش‌های پژوهشی منتشر شده در پنج نشریه معتبر توسعه منابع انسانی^{۱۳} در زمینه‌های دولتی، خصوصی،

تلاش علمی برای توسعه نظریه توسعه منابع انسانی، عمری بیش از بیست سال دارد (Ruona, 2016). در تاریخ مطالعات پژوهشی، توسعه منابع انسانی از نقطه نظر میان‌رشته‌ای - علوم اجتماعی، اقتصاد، روان‌شناسی، آموزشی، تربیتی، سیستم و سیاسی - بررسی شده است.^۱ در طول این مدت، محققان در پژوهش‌های متعدد، توسعه منابع انسانی را نظریه‌پردازی و نظریه‌آزمایی کرده‌اند (Seo et al, 2019). دستاوردها شامل مبانی^۲، تعاریف^۳، روش پژوهش^۴ و تحول در توسعه منابع انسانی^۵ می‌باشد.

با وجود بحث‌های نظری متنوع، توسعه انسان به مثابه نقطه محوری نظریه است (Kuchink, 2010; Kuchinke, 2000). از آنجا که انسان هویتی متکثر، پیچیده، چندوجه و میان‌رشته‌ای دارد؛ از این رو توسعه انسانی سازمانی لاجرم متکثر، پیچیده، چندوجه و میان‌رشته‌ای است (Jacobs, 1991; Torraco, 2005). مبتنی بر این نظر، انسان در زمینه‌های متعدد و متنوع سازمانی به تفکر و عمل می‌پردازد تا وظیفه و مسئولیتی را که برعهده دارد، بهتر از قبل انجام دهد^۶ و عملکرد انسان سازمانی در سطح فردی به موفقیت‌های گروهی، اجتماعی، ملی و بین‌المللی برسد.^۷

بنابراین نظریه توسعه منابع انسانی با اتخاذ هویتی میان‌رشته‌ای، گستره وسیعی از منابع انسانی در سازمان‌های متعدد و در سطوح متنوع را تحت پوشش قرار می‌دهد (Alagaraja and Githens, 2016). به دلایلی چون ماهیت میان‌رشته‌ای انسان، تنوع در زمینه‌های سازمانی، تنوع در سطوح سازمانی (شامل فردی، گروهی، اجتماعی، ملی و بین‌المللی)، و ظهور ایده‌ها، تفسیرها و تجربه‌های متنوع، متفاوت و گاه متضاد فعالان اجرایی^۸، هنوز نظریه رسمی توسعه منابع انسانی

- Gosney and Hughes, 2016; Jacobs, 1991
- Swanson and Holton, 2008; McGuire, 2011; Ruona, 2000; Bierema and Fenwick, 2005; Sambrook, 2008.
- Hamlin and Stewart, 2011; Chalofsky, 1992
- Torraco, 2002; Lynham, 2002; Ruona and Lynham, 2004; Lynham, 2000
- Ruona, 2016; Han et al, 2017; Ghosh et al, 2014
- Lee, 2001 Williams and Mavin, 2014
- Garavan et al, 2004; Alagaraja and Githens, 2016
- Practitioners.

9. Jeung, 2011; Williams and Mavin, 2014; Baek and Kim, 2014

10. Compelling Justification.

11. Shapiro, 2013; Roach and Sharyn, 2000

12. Posner, 2010; Morton and Snow, 2018

13. Human Resource Development Review; Advances in Developing Human Resources; Human Resource Development Quarterly; Human Resource Development International; Journal of European Industrial Training.

انسان با بهره‌گیری از چهار راهبرد استدلالی استقرا، قیاس، معناکاوی و واقع‌کاوی^۴ به شناخت علمی پدیده اقدام می‌کند؛^۵ در مرحله چهارم، دستاوردهای پژوهشی در قالب نظریه‌های جوهری^۶ (چارچوب‌ها و مدل‌ها) ارائه می‌شود (Grover, 2003; Creswell, 1986) و در مرحله پنجم نظریه‌های جوهری از رهگذر شاخص‌هایی چون پشتوانه تجربی، هم‌راستایی و هم‌افزایی یافته‌های تحقیقاتی، دقت‌مندی، عملیاتی بودن، قرابت نظریه و عمل، همگامی پژوهش و عمل، آزمون‌پذیری نظریه، همگامی پارادایمی، سهم‌افزایی نظری،^۷ اجماع جامعه علمی و همگامی با نظریه‌های نزدیک مورد بحث، تدقیق و ارزیابی قرار می‌گیرد؛^۸ در مرحله ششم نظریه‌های جوهری طی سه رویکرد دقت‌افزایی، ژرف‌کاوی و شمول‌کاوی^۹ توسعه می‌یابد؛ در مرحله هفتم نظریه رسمی^{۱۰} حاصل می‌شود (دانایی‌فرد، ۱۳۹۶). و سرانجام در مرحله هشتم، نظریه رسمی با مرور انتقادی^{۱۱} و آزمون نظریه^{۱۲} ارزیابی می‌شود.^{۱۳}

سلامت، بهداشت و محیط است و پژوهش در زمینه‌های دیگر - به‌عنوان مثال زمینه قضایی - کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این در حالی است که قانون (به‌عنوان مثال فصل هشتم قانون خدمات کشوری ایران)، بر اهمیت نقش انسان قضایی صاحب صلاحیت، در موفقیت نظام قضایی تأکید دارد (قانون خدمات کشوری، ۱۳۸۶).

به دلیل وابستگی موفقیت نظام قضایی به عملکرد قضات دادگستری (پیام آموزش قضایی، ۱۳۹۶: ۲۴)، وجود چارچوبی نظری برای توسعه قضات دادگستری امری ضروری است (همان، ص ۲۶؛ پایگاه اینترنتی قوه قضاییه، ۱۳۹۸). بنابراین این سؤال مطرح می‌شود که چارچوب نظری توسعه منابع انسانی در زمینه قضایی چیست؟ پژوهش حاضر با هدف نیل به چارچوبی نظری توسعه منابع انسانی در زمینه قضایی انجام شده است.

توسعه نظریه

با وام‌گیری از تعاریف صاحب‌نظران^۱ نظریه یک یا مجموعه‌ای از گزاره‌ها، فرضیه‌ها و اصول استفهام‌شده توسط انسان است که ارتباط میان اجزای ادراک‌شده از پدیده را تا بالاترین حد پیش‌بینی‌پذیری تعریف می‌کند و با تبیین واقعیت، به دانش علمی منجر می‌شود. نظریه واقعیت فردی و اجتماعی پدیده را از رهگذر وب‌نظریه شامل نماد، تعریف، مفهوم، گزاره، نظریه جوهری، نظریه رسمی، نظریه کلان، پارادایم و جهان‌بینی تبیین می‌کند (دانایی‌فرد، ۱۳۹۶: ۵۴). نظریه پس از ساخت و توسعه،^۲ به‌طور مداوم آزمون می‌شود (Alvesson and Kärreman, 2007).

چرخه عمر نظریه،^۳ شامل هفت مرحله است: در مرحله اول، انسان نسبت به رویدادهای موجود یا سابق حساس می‌شود و به شناخت آنها متمایل می‌شود؛ از این‌رو پدیده ظهور می‌یابد (Godfrey, 2003)؛ در دومین مرحله، انسان پدیده را از رهگذر عقل متعارف، تحلیل، آرمانگرایی، پیش‌فرض‌ها، انتزاع و شهود تفهم می‌کند (Patton, 2012; Blaiki, 2000)؛ در مرحله سوم

4. Inductive, Deductive, Abductive and Retroductive.
5. Blaiki, 2000; Neuman, 2007; Wong, 2008; Turnbull, 2002
6. Substantive Theory.
7. Theoretical Contribution.
8. Mintzberg, 2005; Lincoln and Lynham, 2011; Corley and Gioia, 2011; Turner et al, 2018; Patton, 2012; Wang, 2019 Swanson and Chermack, 2013
۹. سه اصطلاح ذکرشده توسط مؤلف و با الهام از خوانش متون نظریه‌پردازی و توسعه نظریه ارائه شده است و معادل فارسی از واژه خاصی نیست.
10. Formal Theory.
11. Critical Review.
12. Theory Testing.
13. Turner et al, 2018; Blaiki, 2000; Dubin, 1978; Lincoln and Lynham, 2011; Mitchell, T. R., and James, 2001

1. DiMaggio, 1995; Dubin, 1983; Godfrey, 2003; Van de Ven, 2007; Lynham, 2002; Jaccard and Jacoby, 2010; Mintzberg, 2005
2. Theory Building and Theory Development.
3. Theory Life Cycle.

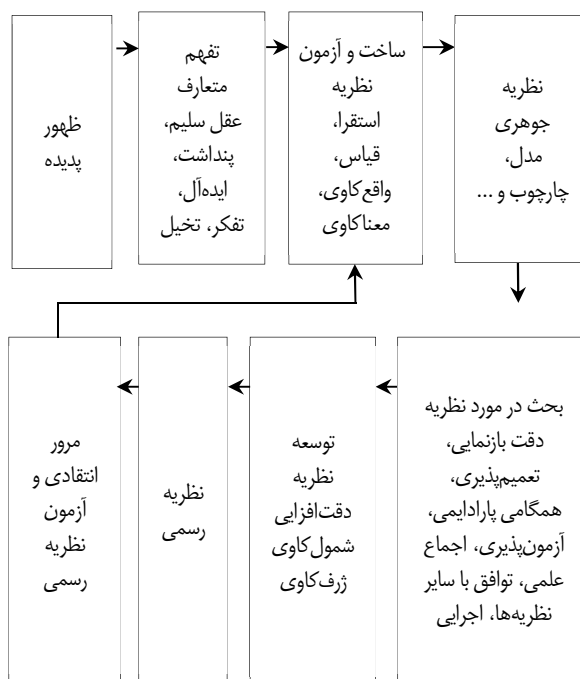
منابع انسانی به زمینه قضایی بررسی و چارچوب نظری توسعه منابع انسانی در زمینه قضایی ارائه می‌شود.

روش پژوهش

در این پژوهش، از روش تحلیل تماتیک داده‌های برآمده از مطالعه ادبیات و مصاحبه با خبرگان دانشگاهی و قضایی، طی سه مرحله اجرا شده است: در مرحله اول، ادبیات پژوهش مطالعه شده است؛ در مرحله دوم با ۹ نفر از خبرگان دانشگاهی و قضایی و دارای حداقل ۷ سال تجربه مصاحبه شده است و در مرحله سوم، با اتخاذ رویکرد رفت و برگشت و انتقال متقابل یافته‌ها، داده‌های حاصل از هر دو روش با همدیگر ترکیب و با روش تماتیک تحلیل شده است. به‌دیگرسخن، سرنخ‌های مفهومی دریافت‌شده از ادبیات در مصاحبه‌ها و نیز ایده‌های دریافت‌شده از مصاحبه‌ها در ادبیات، تدقیق و تفحص شده است (Egan, 2002). نیت پژوهشگر، درهم‌آمیزی داده‌ها با هدف نیل به تدقیق موضوعی، دسته‌بندی‌ها، مرزهای مفهومی، نوع‌شناسی، طبقه‌بندی و سرانجام تحقق هدف پژوهش بوده است.^۲ به‌منظور اطمینان از روایی، فرایند تحلیل داده‌ها طی هماهنگی با ۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و قضایی انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش شامل ۵۱ تم برآمده از ادبیات تحقیق و مصاحبه است. برای تحلیل تماتیک داده‌ها، از روش کرسول (۲۰۰۳) بهره گرفته شده است. پس از یادداشت‌برداری، ضبط صدا، ثبت نظام‌مند مفاهیم استخراج‌شده و تهیه کارت‌های تم، داده‌ها با روش کدگذاری تماتیک تحلیل شده است (Creswell, 2003). بدین منظور ابتدا تم‌ها کدگذاری و روی کارت‌های تم نوشته شد و در ادامه پس از جابجایی مکرر کارت‌های تم، یادداشت‌برداری مداوم، تغییر مداوم در دسته‌بندی کارت‌ها و تأمل برای نیل به مقوله، سرانجام نقشه ارتباطی میان مفاهیم شناسایی شد. در تحلیل تم‌ها، نقشه ارتباطی میان تم‌ها، نحوه تأثیرگذاری تم‌ها و سرانجام طبقه‌بندی تم‌ها مدنظر بوده است. به‌منظور تحلیل تم‌ها و نیل به شناسایی نقشه ارتباطی میان مفاهیم، وجود معیار تحلیل ضروری است.



شکل ۱: چرخه عمر نظریه، منبع: مؤلف

توسعه نظریه شامل سه رویکرد دقت‌افزایی، ژرف‌کاوی و شمول‌کاوی است. مبتنی بر رویکرد دقت‌افزایی، توسعه نظریه به معنای افزایش دقت در بازنمایی پدیده است. در رویکرد ژرف‌کاوی، ابعاد زیرین و عمیق‌تر پدیده مورد کنکاش قرار می‌گیرد. در رویکرد شمول‌یابی، شناخت پدیده در زمینه‌ها، بسترها، شرایط جدید و گستره شمول آن بررسی می‌شود.^۱ به‌عنوان مثال، در نظریه تعهد سازمانی، وقتی تحقیق بر شناخت تعهد سازمانی از نقطه‌نظر تعاریف، مفاهیم، مرزها، مشخصه‌ها، ویژگی‌ها، نتایج، پیامدها و ابعاد تعهد سازمانی متمرکز باشد؛ از رویکرد دقت‌افزایی در توسعه نظریه بهره می‌برد. تمرکز تحقیق بر ریشه‌ها و قواعد بنیادین تعهد سازمانی، نحوه تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد و نیز ریشه‌های تعهد سازمانی از نقطه‌نظر سایر نظریه‌ها مانند اخلاق، حرفه‌گرایی، ارتباطات، خلاقیت، روان‌شناسی و غیره، حاکی از رویکرد ژرف‌کاوی در توسعه نظریه است. تمرکز تحقیق بر تعهد سازمانی در زمینه‌های سازمانی متنوع - به‌عنوان مثال سازمان‌های فرهنگی، کسب‌وکار، دولتی، مردم‌نهاد، مذهبی و غیره - نشان از رویکرد شمول‌کاوی در توسعه نظریه است. در این تحقیق، با اتکا به رویکرد شمول‌کاوی، توسعه نظریه توسعه

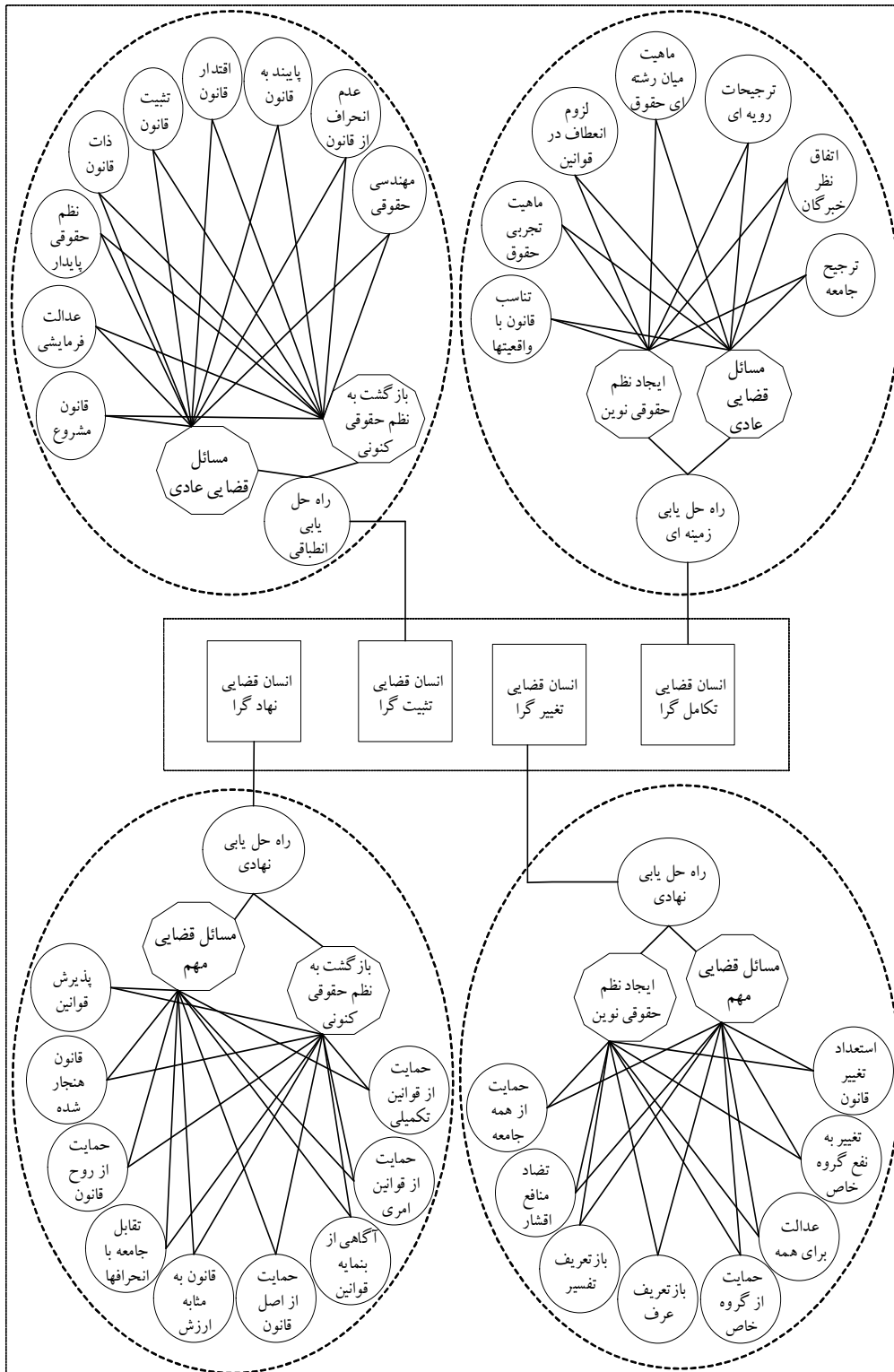
1. Dubin, 1978; Tullar, 1991; Southern and Devlin, 2010; Carlile and Christensen, 2006; Hibbert et al, 2014; Jacqueline, 1992

2. Creswell, 2003; Hesse-biber and Leavy, 2004

گروه و یا طبقات اجتماعی خاص است. با اتکا به معیار تحلیل، یافته‌های حاصل از تحلیل تماتیک ۱. الگوهای راه‌حل‌یابی حقوقی انطباقی، زمینه‌ای، نهادی و انتقادی؛ ۲. طبقه‌بندی الگوهای راه‌حل‌یابی حقوقی براساس هدف حل مسئله حقوقی (بازگشت به نظم حقوقی کنونی و یا ایجاد نظم حقوقی نوین) و اهمیت مسئله حقوقی (مهم و یا عادی) و ۳. چارچوب نظری توسعه منابع انسان قضایی می‌باشد.

معیار تحلیل تم‌ها، الگوی راه‌حل‌یابی حقوقی مورد استفاده قاضی در رسیدگی به هر پرونده قضایی می‌باشد. قاضی برای رسیدگی به هر پرونده قضایی، ترجیحاتی حقوقی را مدنظر قرار می‌دهد و مبتنی بر آن ترجیحات به پرونده قضایی رسیدگی می‌کند. این ترجیحات شامل تثبیت چهره تحکمی قانون در جامعه، زمینه‌سازی برای تبدیل قانون به ارزش در جامعه، نیل به یافته‌های تجربی برای تکامل قانون در جهت متناسب‌سازی آن با ذات واقعیتهای اجتماعی و ایجاد زمینه برای تغییر قانون به نفع

ادبیات	مصاحبه	کد کارت	مقاله ۳	مقاله ۲	مقاله ۱
Appleby et al (2013)	۶، ۲، ۱	۱۶، ۶، ۱	راه‌حل‌یابی انطباقی	بازگشت به نظم حقوقی کنونی در مسائل قضایی عادی	قاضی در نقش تثبیت‌گر قانون
Siems (2007); Posner (2010)	۵، ۲	۳۰			حمایت قاضی از اقتدار قانون
Spaak (2008); Siems (2008)	۹، ۵، ۴	۱۷			ارتقاء مشروعیت قانون
Genn (2006)	۴، ۲	۱۴			پیروی قاضی از قانون نوشته
Schauer (2012)	۶، ۱	۳۳، ۱۵، ۲			حمایت قاضی از ذات قانون
Varga (1998)	۳، ۸	۵۰			حمایت قاضی از فرمایش قانون
Vick (2004); Reeves (2010)	۹، ۱، ۴	۳۴			ایجاد نظم حقوقی پایدار
Posner (2010); James (2010)	۹، ۳، ۵	۳۲، ۴			ضرورت عدم انحراف از قانون
Weinstein (2003); Posner (2010)	۲، ۵	۷، ۵			حمایت قاضی از عدالت فرمایشی
Szabo (2010)	۲، ۶	۸			قاضی در نقش مهندس حقوقی
Collins (2008); Solan (1993)	۷، ۴	۲۶	راه‌حل‌یابی زمینه‌ای	ایجاد نظم حقوقی نوین در مسائل قضایی عادی	متناسب‌سازی قانون با واقعیت‌ها
Korobkin (2000)	۸، ۱	۴۸			مبتنی بر تجربه بودن حقوق
Posner (2010); Clinton (2011)	۴، ۲	۳۵			لزوم انعطاف‌پذیری قوانین
Shapiro (2013)	۹، ۴، ۲	۲۵			بهره‌گیری از سایر رشته‌ها
Cohen (1989); Genn (2006)	۸، ۲، ۱	۲۸			ایجاد فضا برای رویه‌های قضایی
Siems (2008)	۷، ۱	۹			تکامل قوانین با اتفاق نظر خبرگان
Appleby et al (2013)	۸، ۴، ۲	۴۳			ایجاد فضا برای یافته‌های پژوهشی
Posner (2010); Solan (1993)	۸، ۱، ۳	۴۶، ۲۴			توجه به ترجیحات حقوقی جامعه
Guastini (2015)	۲، ۴، ۹	۳۶			پذیرش آگاهانه قانون در جامعه
Gray (1997)	۳، ۱	۴۵			تبدیل قانون به هنجارهای قوی
Reeves (2010)	۷، ۲	۳۸، ۲۳	راه‌حل‌یابی نهادی	بازگشت به نظم حقوقی کنونی در مسائل قضایی مهم	حمایت جامعه از روح قوانین
Collins (2008); Novak (2013)	۹، ۵	۴۱			تقابل خودجوش جامعه با انحراف‌ها
Posner (2010)	۹، ۳، ۶	۴۴			تبدیل قانون به ارزش اجتماعی
Mertz (2007)	۱، ۹، ۷	۱۳، ۱۰			حمایت خودجوش جامعه از قانون
McCrudden (2006)	۲، ۳	۴۰، ۳۷			پیروی آگاهانه جامعه از قوانین
Mauro (2016); Conley (2009)	۷، ۱	۴۷، ۲۹			حمایت کامل از قوانین امری
Roach (2000)	۴، ۸	۲۷			پیروی جامعه از قوانین تکمیلی
Rubin (1992)	۱، ۳، ۵	۱۸، ۱۱			حمایت قانون از همه جامعه
Spaak (2008)	۷، ۴، ۱	۱۹			رفع تضاد میان منافع اقلیت جامعه
Appleby et al (2013)	۷، ۴، ۵	۲۲			بازاندیشی مجدد در تفاسیر قانون
McCrudden (2006)	۴، ۲	۲۰	بازاندیشی در عرف مدنظر قانون		
Schauer (2012); Morton (2018)	۹، ۲، ۳	۳۹	راه‌حل‌یابی انتقادی	ایجاد نظم حقوقی نوین در مسائل قضایی مهم	حمایت قانونی از گروه‌های خاص
Siems (2009); Gray (1997)	۸، ۴، ۹	۱۲			عدالت برای همه اقلیت جامعه
Spaak (2008)	۱، ۳، ۷	۳۱، ۲۱			بازتعریف قوانین به نفع گروه خاص
Sullivan et al (2007)	۹، ۸، ۲	۴۹، ۴۲			توسعه استعداد تغییرپذیری قانون



شکل ۲: نقشه ارتباطی مفاهیم در تحلیل تماتیک

بحث

با استناد به الگوهای راه‌حلی‌یابی حقوقی امکان نیل به مفهوم توسعه منابع انسانی در زمینه قضایی فراهم می‌شود. الگوهای راه‌حلی‌یابی حقوقی به مثابه درونمایه بسیار مهم حرفه قضاوت است؛ از این رو شناسایی منطق، هدف، درونمایه و چگونگی راه‌حلی‌یابی حقوقی، رهنمودی برای نیل به تعریف توسعه منابع انسانی قضایی است.

الگوهای راه‌حلی‌یابی حقوقی

مسائل قضایی از یک طرف در پیوستاری از ساده تا پویا قرار دارد؛ به‌دیگر سخن این مسائل هم از نوع ساده، قابل پیش‌بینی و شفاف هستند و هم از نوع پویا، پیچیده، غیرقابل پیش‌بینی، میان‌رشته‌ای و مبهم می‌باشند (Sullivan et al, 2007). از این رو انسان قضایی نیازمند سطح بالایی از شایستگی اندیشیدن حقوقی و دانش میان‌رشته‌ای است که در طول این پیوستار برای حل هر نوع مسئله قضایی آمادگی داشته باشد (Vick, 2004; Shapiro, 2013). از سوی دیگر، مسائل قضایی در پیوستاری از عینی تا ذهنی قرار دارد (شیم، ۱۳۸۸؛ صادقمش، ۱۳۹۱). به‌دیگر سخن، مسائل قضایی هم دارای ابعاد محاسباتی و عینی است و هم دارای درونمایه‌های روان‌شناختی، ذهنی و استدلالی است؛ از این رو انسان قضایی برای ساخت استدلال معنادار، نیازمند خلاقیت، نوآوری، تفسیر انتقادی، شک‌گرایی، مطالعه مفروضات، رصد احتمالات و تعمق در تعارض‌های مفهومی است (Korobkin and Ulen, 2000).

با استناد به این دو پیوستار، الگوهای راه‌حلی‌یابی برای حل مسائل قضایی دارای هر دو ماهیت قطعی^۱ تا نسبی^۲ است (Spaak, 2008; Gray, 1997). الگوهای راه‌حلی‌یابی شامل چهار الگوی انطباقی، نهادی، زمینه‌ای و انتقادی است. انسان قضایی برای حل مسئله قضایی یک و یا ترکیبی از چهار الگوی راه‌حلی‌یابی را انتخاب می‌کند. انتخاب یک و یا ترکیبی از این راه‌حل‌ها به ماهیت مسئله قضایی بستگی

1. Determinism.

2. Relativism.

دارد. به‌دیگر سخن، وضعیت مسئله قضایی از نقطه‌نظر عینیت تا ذهنیت و نیز ساده تا پویا، به انتخاب یک و یا ترکیبی از این الگوها منجر می‌شود.

الگوی راه‌حلی‌یابی انطباقی

در الگوی انطباقی، راه‌حلی‌یابی به مثابه انطباق مسئله قضایی با کتاب قانون است. هدف انسان قضایی در حل مسئله قضایی، تحکیم نقش نظم‌مداری، بایستگی و فصل‌الخطابی قانون در جامعه است. به‌دیگر سخن، انسان قضایی مسئله قضایی را پیش روی کتاب قانون قرار می‌دهد و روشی را صادر می‌نماید که قانون برای حل مسئله تجویز نموده است. قاضی در این الگو از تحلیل مسئله قضایی مبتنی بر قوانین فراتر نمی‌رود و بر اجرای آنچه کتاب قانون تجویز نموده، متمرکز است. در این الگوی راه‌حلی‌یابی، انسان قضایی شواهد را جمع‌آوری می‌کند و تجویز قانون را صادر می‌کند (Jaunzemis et al, 2019).

استراتژی مدنظر در این الگوی راه‌حلی‌یابی، استراتژی مقایسه‌ای است. فرایند استراتژی مقایسه‌ای شامل شناخت وضعیت حقوقی ایدئال (تصویر شده در کتاب قانون)، شناخت وضعیت حقوقی فعلی (ماهیت پرونده قضایی)، مقایسه دو وضعیت ایدئال و فعلی، و سرانجام انتخاب راه‌حل حقوقی مبتنی بر کتاب قانون است (Weinstein, 2003; Jaunzemis et al, 2019). به‌عنوان مثال، وقتی قاضی با مسئله صدور چک بلامحل مواجه می‌شود، با رجوع به ضروریات صدور چک در قانون تجارت و با توجه به ضمانت اجرای قانون مربوطه، اقدام به رأی می‌نماید.

الگوی راه‌حلی‌یابی زمینه‌ای

الگوی زمینه‌ای نشان از متناسب‌سازی قانون با ذات واقعیت‌های اجتماعی و زمینه تجربی است. هدف انسان قضایی در حل مسئله، همراه‌سازی قانون با واقعیت‌های اجتماعی و استفاده از ظرفیت انعطاف‌پذیری قانون در قبال مسائل اجتماعی است. در این الگو نیز انسان قضایی، مسئله قضایی را پیش روی کتاب قانون می‌گذارد؛ اما مسائل قضایی

بی سرپرست مواجه می‌شود، به تجربه واگذاری کودکان بی سرپرست به نهادها و یا خانواده‌ها و یا دیگر موارد توجه می‌نماید و با توجه به رویه‌ها و تجربه‌های قضایی سابق و یافته‌های پژوهش حقوقی، به استدلال حقوقی می‌پردازد.

الگوی راه‌حلیابی نهادی

الگوی راه‌حلیابی نهادی نشان از رسیدگی به مسائل قضایی با هدف تحکیم و نهادینه‌سازی روح قوانین در جامعه است. رویکرد انسان قضایی برای راه‌حلیابی حقوقی، تبدیل قانون به یک نهاد اجتماعی است (McCrudden, 2006). به‌دیگر سخن، درک حقوقی جامعه از قوانین، تبدیل قانون به هنجار اجتماعی، اجرای قانون مبتنی بر ایدئال‌های حقوقی، پذیرش حقوقی قوانین در جامعه، اهتمام جامعه به حمایت از قوانین، قانون به مثابه یک ارزش اجتماعی، تأثیرگذاری قوانین بر رفتارها و کنش‌های اجتماعی، و جاری شدن روح قوانین در جامعه، درونمایه الگوی نهادی است.^۲

انسان قضایی برای نهادسازی حقوقی و بازگرداندن روح حقوقی قانون به جامعه، از هر دو علوم حقوقی و غیرحقوقی (شامل سیاسی، فرهنگی، اخلاقی و اقتصادی و غیره) بهره می‌برد؛ ازاین‌رو نقش علوم اجتماعی در کمک به پژوهش‌های حقوقی در الگوی نهادی بارز است (McCrudden, 2006). استراتژی مورد استفاده انسان قضایی، استراتژی اصلاح انحراف است. مبتنی بر این استراتژی، انسان قضایی در رسیدگی به مسائل قضایی بر میزان انحراف جامعه از روح قانون، متمرکز می‌شود و راه‌حلیابی را انتخاب می‌کند که روح قانون را به جامعه باز گرداند. در این راستا استدلال‌ها و تفاسیر، هم منطبق و هم‌راستا با اهداف، برنامه‌ها، قوانین، اصول و ارزش‌های مورد تأکید نظام حقوقی است و هم منطبق با ارزش‌ها و ترجیحات اجتماعی است (McCrudden, 2006). الگوی راه‌حلیابی حقوقی نهادی، برنامه‌محور است.

به‌دیگر سخن، انسان قضایی پیرو هماهنگی با نظام

و زمینه‌های تجربی جدید به مثابه فرصتی برای تکامل قوانین و منطبق کردن آن با زمینه و واقعیت‌های اجتماعی است (Hillyard, 2007; Guastini, 2015).

در این الگو تمرکز انسان قضایی بر ارزش‌ها، بینش‌ها و نگرش‌های حقوقی درون‌زمینه و واقعیت‌های اجتماعی است تا بتواند از رهگذر تفسیر حقوقی واقعیت‌های اجتماعی، قانون فعلی را به لحاظ حقوقی نقد نماید و امکان تکامل قانون را فراهم کند (Reeves, 2010). استراتژی مدنظر در این الگوی راه‌حلیابی، استراتژی رویه‌ای در رسیدگی به مسائل قضایی است. پیرو استراتژی رویه‌ای، راه‌حلیابی حقوقی در طی زمان، نظم حقوقی را ترویج می‌دهد که مورد توافق بیشتر محققان و حرفه‌ای‌های امر حقوق و قضاوت است؛ ازاین‌رو راه‌حلیابی حقوقی تبدیل به یک رویه حقوقی در نظام قضایی می‌شود.

به‌دیگر سخن، حقوق‌دانان و قضات در خصوص استدلال‌ها و براهین زیربنایی مجموعه‌ای از مسائل حقوقی تجربه‌شده مشابه، در زمان و مکان متفاوت، با همدیگر اتفاق نظر می‌کنند؛ این اتفاق نظر به الگوی راه‌حلیابی پایدار برای حل مسائل قضایی و سرانجام رویه‌سازی حقوقی در نظام قضایی منجر می‌شود (Cohen, 1989; Posner, 2010). مشخصه استراتژی رویه‌ای این است که وقتی از رهگذر تجربیات و واقعیت‌های قضایی جدید، استدلال حقوقی جدیدی حاصل شود که برای ساختار شکنی استدلال‌های حقوقی قبلی قوی به نظر برسد و نیز مورد توافق بیشتر حقوق‌دانان باشد، استدلال حقوقی قبلی نقض می‌شود و استدلال حقوقی جدید، مبنای راه‌حلیابی حقوقی می‌شود.

به‌دیگر سخن، رویه قضایی سابق حذف می‌شود و رویه قضایی جدید برای حل مسئله قضایی به‌کار گرفته می‌شود.^۱ در الگوی زمینه‌ای، نقش تحقیق و توسعه، بارز و اثرگذار است. الگوی راه‌حلیابی زمینه‌ای، برای یافته‌های دیگر رشته‌های علمی احترام قائل است و در صورت کمک به قاضی، نقش بارز و تأثیرگذار در حل مسئله قضایی دارد (Siems, 2009). به‌عنوان مثال، وقتی قاضی با مسئله کودک

2. Roach and Sharyn, 2000; McCrudden, 2006; Hillyard, 2007

1. Cohen, 1989; Posner, 2008; Genn et al, 2006; Mauro, 2016

در این الگوی راه‌حل‌یابی، رسالت انسان قضایی اتخاذ بینش انتقادی در خصوص درک فعلی از قانون و همچنین عرف موجود در حل مسائل قضایی است تا انتظارات حقوقی گروه‌های خاص جامعه برآورده شود. انسان قضایی با اتخاذ بینشی شکاکانه، درک قانون‌گذار از مسئله حقوقی را به چالش می‌کشد و بینش ساختارشکنانه را برای حل مسئله قضایی به‌کار می‌گیرد (James et al, 2010; Appleby et al, 2013). استراتژی مورد استفاده انسان قضایی، استراتژی تغییرسازی است. هدف انسان قضایی، جمع‌آوری داده‌های عام نظری در خصوص مسئله قضایی خاص است تا زمینه لازم برای جمع‌آوری داده‌های نظری لازم و به تبع تغییر قانون به نفع گروه خاص فراهم نماید (Collins, 2008).

الگوی راه‌حل‌یابی حقوقی انتقادی، به دلیل منجر شدن به استدلال‌های جدید، به چالش کشیدن نظم حقوقی کنونی و ایجاد نظم حقوقی نوین، الگوی حقوقی خلاق است؛ زیرا بر ایجاد بنیان‌های نظری و استدلال‌های حقوقی برای تغییر قوانین، متمرکز است (James et al, 2010). این الگوی راه‌حل‌یابی، درصدد ابداع و اکتشاف نظم حقوقی نوین برای حل مسئله حقوقی است. انسان قضایی درصدد خلق استدلال‌هایی است که ایدئال‌های حقوقی مدنظر گروهی خاص از جامعه را به نحو بهتر و کامل‌تر برآورده و زمینه تعادل و توافق میان قدرت گروه‌های اجتماعی را فراهم کند (Van Dijk, 2003; McCrudden, 2006).

الگوی راه‌حل‌یابی انتقادی تا زمانی که به یک قانون تبدیل نشده، الگوی راه‌حل‌یابی غیررسمی است؛ زیرا بر آن دسته از استدلال‌ها و نتیجه‌گیری‌های حقوقی صحه می‌گذارد که مبتنی بر اتفاق نظر نهایی، متقن و مشخص حقوقدانان، حرفه‌ای‌های قضایی و سرانجام نظام قضایی نیست و بیشتر برآیندی از تجربه‌های فرد و یافته‌های تجربی انسان قضایی است. قانون حجاب اجباری زنان در جامعه اسلامی و قانون ازدواج با همجنس در دیگر کشورها دو مثال در این زمینه است.

قضایی و به تبع حکومت، در تلاش است تا طی برنامه‌ای هدفمند، روح حقوقی قوانین را درخصوص یک یا چند مسئله قضایی خاص و موردی، به جامعه بازگرداند. ازاین‌رو در استدلال‌های حقوقی به ابعاد و تأثیرات اجتماعی در حل مسئله قضایی اهمیت می‌دهد (McCrudden, 2006). در یک مثال وقتی قوه قضاییه به دلیل آمار بالای طلاق و رجوع زنان مطلقه به دادگاه برای دریافت مهریه مواجه است، متناسب با شرایط اجتماعی حاکم بر کشور، نوع سیاست‌های حکومت در قبال مسئله، اقتضانات حاکمیتی مسئله، مدیریت تعداد زندانیان ناشی از عدم پرداخت مهریه، جلوگیری از نهادینه شدن طلاق به مثابه روشی برای درآمدزایی در جامعه و دیگر ملاحظات احتمالی، برخورد قضایی خاصی را در خصوص دریافت و پرداخت مهریه در پیش می‌گیرد. در یک مثال دیگر، وقتی نظام قضایی قصد مبارزه با فساد اداری نهادینه در سازمان‌های دولتی را دارد، در رجوع به پرونده‌های فساد اداری، از رویه‌های سابق در رسیدگی و صدور رأی فاصله می‌گیرد و رویه جدیدی را پیش می‌گیرد.

الگوی راه‌حل‌یابی انتقادی

الگوی راه‌حل‌یابی حقوقی انتقادی، نشان از نقد قانون از نقطه نظر وضعیت افراد و گروه‌های خاص در جامعه است. در جامعه افراد و گروه‌هایی وجود دارند که قانون مصوب را در تضاد با اصل عدالت در مورد خود تعبیر می‌کنند و خواستار تغییر قوانین در جهت برآوردن انتظارات و منافع خود هستند. ازاین‌رو تغییرات در قانون متناسب با تحولات و تغییرات اجتماعی، درونمایه الگوی راه‌حل‌یابی انتقادی است.^۱ اهتمام انسان قضایی در این الگوی راه‌حل‌یابی، شامل اتخاذ نگاه شک‌گرایانه به قانون، تأمل مجدد در باب قانون، بررسی دقیق‌تر شواهد موجود، و سرانجام بازاندیشی مجدد در تفاسیر حقوقی از قوانین مربوطه است تا بی‌عدالتی ابرازشده درخصوص افراد و گروه‌های خاص در جامعه واریسی و در صورت امکان رفع شود (Rumble, 1968).

1. Roach and Sharyn, 2000; Conley, 2009

طبقه‌بندی الگوهای راه‌حل‌یابی حقوقی

مقایسه چهار الگوی راه‌حل‌یابی حقوقی، نشان از آن است که برای هر الگوی راه‌حل‌یابی، یک هدف محوری ویژه وجود دارد. الگوی انطباقی بر تثبیت و تحکیم قانون متمرکز است؛ الگوی زمینه‌ای بر متناسب‌سازی قانون با واقعیت‌های اجتماعی و تکامل آن متمرکز است؛ الگوی نهادی بر بازگرداندن روح قانون به جامعه و نهادسازی حقوقی در جامعه متمرکز است؛ و الگوی انتقادی بر تغییر قانون به نفع گروهی خاص متمرکز است.

پیرو اهداف چهارگانه، چهار طبقه راه‌حل‌یابی حقوقی از نقطه‌نظر اهمیت مسئله قضایی و نیز هدف حل مسئله قضایی ظهور می‌یابد. از نقطه‌نظر اهمیت، مسائل قضایی در پیوستاری از عادی تا مهم طبقه‌بندی می‌شوند. عادی و یا مهم بودن مسئله قضایی، تابعی از گستره تأثیرگذاری مسئله قضایی در جامعه، تعداد افراد متأثر از مسئله قضایی، جایگاه مسئله در نگاه قانون‌گذار، مرتبط بودن مسئله قضایی^۱ با قوانین امری یا تکمیلی، مهم بودن مسئله از نقطه‌نظر افکار عمومی، جایگاه مسئله قضایی از نقطه‌نظر ارزش‌های اجتماعی و جایگاه مسئله قضایی از نقطه‌نظر حقوق‌دانان و پژوهشگران حقوقی است.^۲ از نقطه‌نظر هدف حل مسئله قضایی، مسائل قضایی در پیوستاری از بازگشت به نظم حقوقی کنونی تا خلق نظم حقوقی نوین در نظام قضایی قرار می‌گیرند.

به‌دیگرسخن، ظهور هر مسئله قضایی، به مثابه ظهور نوعی اختلال در نظم حقوقی کنونی تعریف شده در کتاب قانون است؛ زیرا در هر مسئله قضایی، یک طرف دعوا، فردی حقیقی یا حقوقی قرار دارد که با استناد به نظم حقوقی کنونی تعریف شده در کتاب قانون، مدعی ضایع شدن حق او توسط فرد حقیقی یا حقوقی دیگر است؛ بنابراین یک اختلال در نظم حقوقی در جامعه به‌وجود آمده است. برای حل این اختلال حقوقی دو راهبرد پیش روی قاضی است: راهبرد اول،

۱. قوانین از نقطه‌نظر ضمانت اجرایی به دو نوع امری (غیرقابل قرارداد برخلاف آن) و تکمیلی (قابل قرارداد) تقسیم می‌شود.

2. Morton and Snow, 2018; Posner, 2010; Hillyard, 2007

رفع اختلال حقوقی از طریق بازگرداندن وضعیت حقوقی مختل شده، به نظم حقوقی تعیین شده در کتاب قانون است. راهبرد دوم، بنانهادن نظم حقوقی جدید از رهگذر رجوع به روح قانون و نیت قانون‌گذار و یا از رهگذر تغییر در قوانین است. تصادم اهمیت حقوقی مسئله قضایی (عادی و مهم) و هدف حل مسئله قضایی (بازگشت به نظم حقوقی کنونی و ایجاد نظم حقوقی نوین)، چهار طبقه از الگوهای راه‌حل‌یابی حقوقی را شکل می‌دهد. وقتی هدف حل مسئله قضایی بازگشت به نظم حقوقی کنونی باشد و اهمیت مسئله قضایی در سطح عادی باشد، الگوی راه‌حل‌یابی حقوقی، از نوع انطباقی خواهد بود. وقتی هدف حل مسئله قضایی بازگشت به نظم حقوقی کنونی باشد و اهمیت مسئله قضایی در سطح مهم باشد، الگوی راه‌حل‌یابی حقوقی، از نوع نهادی است. وقتی هدف حل مسئله ایجاد نظم حقوقی نوین باشد و اهمیت مسئله قضایی در سطح مهم باشد، الگوی راه‌حل‌یابی حقوقی، از نوع انتقادی است.

	هدف حل مسئله قضایی	
	بازگشت به نظم حقوقی کنونی	ایجاد نظم حقوقی نوین
اهمیت مسئله قضایی	عادی	انطباقی
	مهم	نهادی

شکل ۳. طبقه‌بندی الگوهای راه‌حل‌یابی حقوقی، منبع: مولف

چارچوب توسعه منابع انسانی قضایی

عملکرد انسان قضایی نیازمند معیاری برای بررسی، مطالعه و ارزیابی است (Rubin, 1992). الگوهای راه‌حل‌یابی حقوقی و طبقه‌بندی آنها به مثابه معیاری برای نیل به چارچوب توسعه منابع انسانی قضایی است. در ادامه چارچوب توسعه منابع انسان قضایی ارائه می‌شود.

الف. توسعه انسان قضایی تثبیت‌گرا

توسعه انسان قضایی تثبیت‌گرا به مثابه تقویت بینشی است که قانون هویتی مستقل از جامعه، انعطاف‌ناپذیر، ذات‌گرایانه و از پیش مشروع دارد و ضابطه قانونی واحد به همه افعال و کنش‌های اجتماعی مشابه، تعمیم‌پذیر است. در توسعه تثبیت‌گرا، اجرای دقیق قوانین و تبعیت از آن مبنای تحقق انضباط و نظم در جامعه خواهد بود؛ زیرا از رهگذر پابندی صرف و بی‌چون و چرای انسان قضایی به قوانین، نظم و انضباط در جامعه ترویج و تثبیت می‌شود. مسائل قضایی به مثابه انحراف از قانون است؛ از این‌رو توسعه انسان قضایی حول محور بازگشت جامعه به نظم حقوقی تصویر شده در کتاب قانون می‌باشد. توسعه انسان قضایی مبتنی بر تحقق عدالت از رهگذر اجرای فرمایشی قانون در جامعه است. ایده توسعه انسان قضایی، ایده مهندس حقوقی را تداعی می‌کند؛ زیرا توسعه به مثابه تقویت بینش مکانیکی برای رفع انحرافات قانونی در جامعه و نیز تحکیم جایگاه قانون در جامعه است. توسعه تثبیت‌گرا با اتکا به مفاهیمی چون حاکمیت قانون، تصلب قانون، تثبیت قانون، نظم برآمده از قانون، فهم نظم‌مدار کنش‌های انسانی و نیت انضباطی، تعبیر می‌شود. توسعه انسان قضایی، ترویج قانون‌مداری و ضابطه‌مندی در جامعه است. قانون متشکل از الگوهایی ثابت برای تحقق نظم حقوقی در جامعه است. قانون نزد انسان قضایی تثبیت‌گرا، ماهیتی کارکردگرا^۱ دارد که با هدف ایجاد تعادل، انسجام، یکپارچگی، ثبات و وحدت در حقوق افراد به‌وجود آمده است. اگرچه کنش‌های افراد در جامعه متأثر از عوامل و علل بسیار زیاد است، اما دلیلی متقن برای عقب‌نشینی از منطق نظم حقوقی نیست. توسعه تثبیت‌گرا به مثابه اتخاذ رویکردی ذات‌گرایانه است؛ زیرا قانون‌گذار مرحله وضع قوانین، ارزش‌ها را مدنظر داشته است؛ از این‌رو انسان قضایی در رسیدگی به مسئله قضایی توجه به ارزش‌ها را در اولویت قرار نمی‌دهد. توسعه انسان قضایی تثبیت‌گرا این ایده را تقویت می‌کند که نظم حقوقی در خلال زمان تغییر نمی‌کند و قانونی که قانون‌گذار تدوین نموده است، در انطباق دائمی با همه واقعیت‌های اجتماعی است.

1. Functionalist.

در توسعه تثبیت‌گرا، انسان قضایی کنش‌های افراد جامعه را منطقی می‌پندارد؛ از این‌رو معتقد است یک محرک مشابه، همواره بر همه افراد تأثیر مشابهی دارد و رسیدگی قانونی به آنها، ماهیتی مشابه، جهان‌شمول، فرامکانی و فرازمانی دارد. مبتنی بر این ایده، معیار انسان قضایی تثبیت‌گرا برای حل مسائل قضایی، دقت در انطباق مسئله قضایی با قانون است و راه‌حل مسئله قضایی، خاصیت تکرارپذیری دارد.

توسعه انسان قضایی جهت‌گیری ابزارگرایانه^۲ به قانون را ترویج می‌دهد که مبتنی بر آن، اجرای قانون، مشروعیتی پیشینی، عینی و جهان‌شمولی دارد. در توسعه تثبیت‌گرا، اخلاق از رهگذر پیروی محض انسان قضایی از کدهای حرفه‌ای محقق می‌شود که سرانجام به خیر اجتماعی بالاتر^۳ منجر می‌شود؛ از این‌رو انسان قضایی نسبت به آنچه در خارج از قانون، اخلاق پنداشته می‌شود بی‌طرف^۴ است.

ب. توسعه انسان قضایی تکامل‌گرا

توسعه انسان قضایی تکامل‌گرا این بینش را ترویج می‌نماید که مسائل قضایی بازتاب پویایی پیش‌فرض‌های حقوقی جامعه در قبال قانون است؛ از این‌رو توسعه انسان قضایی، مترادف با متناسب‌سازی قوانین با ذات واقعیت‌های اجتماعی است. متناسب شدن قوانین با ذات واقعیت‌های اجتماعی، به مثابه فرصتی برای تکامل قوانین است؛ زیرا انسان قضایی از رهگذر حل هر مسئله قضایی، در جستجوی تفاسیری حقوقی است که به بهترین نحو نظم حقوقی کنونی را به چالش بکشد و نظم حقوقی جدید را در جامعه ترویج نماید.

توسعه انسان قضایی تکامل‌گرا معتقد است اگرچه قانون هویتی جدا و مستقل از جامعه دارد، اما توسط افراد جامعه به‌عنوان کنشگران آگاه، تفسیر، فهم و تأیید می‌شود؛ از این‌رو قوانین ظرفیت تکامل و متناسب شدن با ذات واقعیت‌های اجتماعی را دارد. توسعه انسان قضایی تکامل‌گرا به هنجارسازی کنش‌های اجتماعی در پیروی از قوانین منجر می‌شود. در توسعه

2. Instrumental Orientation.

3. Higher Social Good.

4. Neutral.

کنونی، ایده برتر در توسعه انسان قضایی است. تمرکز توسعه انسان قضایی نهادگرا بر نهادسازی حقوقی در جامعه است تا روح حقوقی قوانین مجدداً در جامعه جاری شود (Rescher, 2005). انسان قضایی نهادگرا مانند یک مدیر اجتماعی، نگاه هدفمند و برنامه‌محور به انحرافات قانونی دارد و هنگام حل مسائل قضایی بر جنبه‌های زیربنایی واقعیت‌های اجتماعی متمرکز است و به دلیل یابی و علت‌یابی انحرافات جامعه از روح قانون می‌پردازد. انسان قضایی نهادگرا واقعیت‌های اجتماعی را پیچیده‌تر از آنچه در ظاهر دیده می‌شود، درک می‌کند و بر این موضوع متمرکز است که چگونه روح حقوقی قوانین به واقعیت‌های اجتماعی بازگردانده شود. در نتیجه توسعه انسان قضایی نهادگرا به اصلاح رفتارهای قانونی جامعه ختم می‌شود (Spaak, 2008; Groff, 2007).

افراد جامعه در توسعه نهادگرا به مثابه کنشگرانی مفسر هستند که دائماً به تحلیل حقوقی قوانین می‌پردازند و پایبندی به قوانین را براساس تفاسیر خود از قوانین، ابراز می‌دارند. بنابراین عدالت ماهیتی پیچیده دارد که برای تحقق آن باید زیربنای رفتارها و اقدامات حقوقی جامعه را تحلیل نمود. توسعه انسان قضایی نهادگرا حول نقش مدیر حقوقی است که عدالت را از طریق تقویت روح قوانین در جامعه و مشروعیت قانون، محقق می‌کند.

د. توسعه انسانی قضایی تغییرگرا

توسعه انسان قضایی تغییرگرا، حول تحقق عدالت برای گروه‌هایی خاص در جامعه است. انسان قضایی در حل مسئله قضایی، احقاق حقوق افراد خاص جامعه را امکان‌سنجی می‌نماید که این حقوق برای آنها در قانون تعیین نشده است و در این زمینه با قانون‌گذار نزاع دارند. به‌دیگرسخن، رسالت انسان قضایی تغییرگرا بررسی مسائل قضایی از نقطه‌نظر فرصت‌های تغییر در قوانین به نفع گروهی خاص در جامعه است. عدالت، مفهومی پویا دارد که هنوز محقق نشده است. انسان قضایی تغییرگرا نسبت به عدم تحقق عدالت، موضعی انتقادی دارد و راه‌چاره را در بازتعریف حقوقی قوانین جستجو می‌کند.

توسعه انسان قضایی تغییرگرا مبتنی بر ایده خلق نظم حقوقی نوین می‌باشد. انسان قضایی آن دسته از افراد جامعه را که احقاق حقوق آنها منوط به تغییر در قوانین است را کنشگرانی منتقد تعبیر

تکامل‌گرا، انسان قضایی ضمن تعهد به قوانین، ارتباط خود با جامعه را بیشتر می‌نماید و در تلاش است تا از رویدادهای اجتماعی جدید به مثابه فرصتی برای نقد تکامل‌گرایانه قوانین استفاده نماید.

عدالت ماهیتی تکاملی دارد؛ زیرا قانون از طریق متناسب‌سازی با واقعیت‌های اجتماعی، توسط انسان قضایی تکامل می‌یابد. انسان قضایی مانند یک حقوقدان اجتماعی، نگاه معنادار حقوقی به مسائل قضایی دارد. انسان قضایی تکامل‌گرا، نتایج تحقیقات میان‌رشته‌ای، تفاسیر پویا از قوانین و همچنین رویه‌های قضایی مستدل، بحث‌شده و تدقیق‌شده را برای حل مسئله قضایی در دستور کار قرار می‌دهد و برای رفع انحراف از قانون، ایده خلق نظم حقوقی نوین را ایده برتر معرفی می‌کند.

از این رو بر این باور است که تفاسیر حقوقی کنونی از قوانین، برای حل مسئله قضایی جدید، لزوماً راهگشا نیست. توسعه تکامل‌گرا این فرض را تقویت می‌کند که انسان قضایی در تجربیات جدید، منطق حقوقی کنونی از قوانین را ارزیابی و تفاسیر حقوقی جدید را کنکاش می‌کند؛ زیرا تفاسیر حقوقی کنونی پس از آزمون و تجربه در شرایط واقعی این ظرفیت را دارد که جای خود را به تفاسیر حقوقی جدید بدهد. انسان قضایی هرگونه قطعیت تفسیر حقوقی از قانون را رها می‌کند و در تجربه‌های جدید در جستجوی تفاسیر حقوقی متکامل است.

ج. توسعه انسان قضایی نهادگرا

در توسعه انسانی قضایی نهادگرا، مسائل قضایی نتیجه انحراف از مبنای حقوقی قوانین و در واقع انحراف از روح قوانین در جامعه است. پیروی جامعه از قوانین، ماهیتی پیچیده دارد و تمرکز انسان قضایی بر مدیریت این پیچیدگی است. انسان قضایی نهادگرا بر تبدیل قوانین به امری نهادینه در جامعه متمرکز است. به‌دیگرسخن، انسان قضایی در حل مسئله قضایی، پیش‌فرض‌هایی را مدنظر قرار می‌دهد که پایبندی جامعه به روح حقوقی قوانین را تقویت می‌نماید.

توسعه نهادگرا حول رفع انحراف حقوقی از واقعیت‌های اجتماعی است؛ زیرا واقعیت‌های اجتماعی، تداعی‌گر انحراف جامعه از قوانین است؛ از این رو ایده بازگشت به نظم حقوقی

می‌کند که با وجود مخالفت با قوانین، از قوانین پیروی می‌کنند و منتظر فرصتی هستند تا شرایط و شواهد حقوقی کافی برای تغییر در قوانین به نفع آنها فراهم شود. انسان قضایی تغییرگرا در نقش یک حقوقدان آرمانگرا و ساختارشکن، نگاه پویا به تفسیر حقوقی از قوانین دارد و هر مسئله قضایی را به مثابه فرصتی برای تغییر در قوانین به نفع گروه خاص در جامعه می‌پندارد.

توسعه انسان قضایی تغییرگرا این بینش را تقویت می‌کند که ظهور قوانین در قبال گروه‌هایی خاص در جامعه دارای پیشینه تاریخی و همچنین محصول شبکه درهم‌تنیده‌ای از مفاهیم، موضوعات و مسائل است. بنابراین، در تلاش است تا پویایی‌های حقوقی مسائل قضایی را درک کند و از آن برای تغییر قوانین بهره برد. انسان قضایی تغییرگرا مسائل قضایی را واقعیت‌هایی تاریخی می‌پندارد که بدون مبنا و ملاحظات حقوقی تثبیت شده‌اند و جامعه به آن مقید شده است. به‌دیگرسخن، مسائل قضایی واقعیت‌هایی تاریخی هستند که در طول زمان از رهگذر رویدادهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و قومی به امری واقعی^۱ تبدیل شده‌اند. بنابراین، توسعه انسان قضایی تغییرگرا مبتنی بر بینش‌های بخش، به احقاق حقوق گروه‌های اجتماعی تعبیر می‌شود که عدالت در مورد آنها اجرا نمی‌شود.

منابع انسانی به زمینه قضایی بدیهی و اجتناب‌ناپذیر است. در مقاله حاضر توسعه نظریه توسعه منابع انسانی به زمینه قضایی از رهگذر الگوهای راه‌حلی‌یابی حقوقی بررسی شده است. راه‌حلی‌یابی حقوقی به مثابه مهم‌ترین جنبه حرفه قضاوت می‌باشد که برون‌داد نظام قضایی را شکل می‌دهد. چهار الگوی راه‌حلی‌یابی حقوقی در حرفه قضاوت شامل الگوهای راه‌حلی‌یابی انطباقی، زمینه‌ای، نهادی و انتقادی می‌باشند. الگوهای راه‌حلی‌یابی با اتکا به دو هدف حل مسئله قضایی و اهمیت مسئله قضایی در چهار طبقه قرار می‌گیرند. درونمایه الگوهای راه‌حلی‌یابی حقوقی رهنمودی به چارچوب نظری توسعه منابع انسانی قضایی است. چارچوب نظری شامل چهار رویکرد تثبیت‌گرا، تکامل‌گرا، نهادگرا و تغییرگرا در توسعه منابع انسانی قضایی است. توسعه منابع انسانی قضایی در هر یک از این چهار رویکرد، مجموعه‌ای متفاوت از مشخصه‌ها را ایجاب می‌نماید.

جدول ۲. چارچوب توسعه منابع انسانی قضایی

رویکرد توسعه	انسان قضایی تثبیت‌گرا	انسان قضایی تکامل‌گرا	انسان قضایی نهادگرا	انسان قضایی تغییرگرا
مبنای توسعه	منضبط‌نمودن جامعه	هنجارمند نمودن جامعه	نهادسازی قانون در جامعه	کاهش نابرابری‌های حقوقی
منطق توسعه	پیروی از قانون نوشته	پویایی روبه قضایی	تعامل حقوقی با جامعه	رهگیری احقاق حقوق
هدف توسعه	تحقق عدالت فرمایشی	تعریف مجدد عدالت	توافق با جامعه در مورد عدالت	تغییر در روش تحقق عدالت
عقلانیت توسعه	انسان قضایی منطقی	انسان قضایی مطلع و آگاه	انسان قضایی مفسر	انسان قضایی منتقد
الگوی راه‌حلی‌یابی	الگوی انطباقی	الگوی زمینه‌ای	الگوی نهادی	الگوی انتقادی
ترجیح توسعه	تأکید بر مسائل عادی	تأکید بر مسائل غالباً عادی	تأکید بر مسائل مهم	تأکید بر مسائل مهم
هدف توسعه	بازگشت به نظم کنونی	ایجاد نظم حقوقی نوین	بازگشت به نظم کنونی	ایجاد نظم حقوقی نوین
راهبرد توسعه	مقایسه راه‌حل با قانون	مقایسه راه‌حل روبه متقن	اصلاح انحرافات حقوقی	اهتمام برای تغییر در قوانین
نقش انسان قضایی	مهندس حقوقی	حقوقدان اجتماعی	مدیر حقوقی	حقوقدان ساختارشکن

نتیجه‌گیری

به دلایلی چون ارتباط مسائل قضایی با رویدادهای اجتماعی، پویایی تفاسیر حقوقی در قبال رویدادهای اجتماعی و نیز فاصله اندک میان نظریه و عمل در حرفه قضاوت، توسعه نظریه توسعه

1. Real.

منابع

11. Carlile, Paul. R., & Christensen, Clayton. M. (2006), *the Cycles of Theory Building in Management Research*, Working Knowledge, Harvard Business School.
12. Chalofsky, Neal (1992), "A Unifying Definition for Human Resource Development", *Human Resource Development Quarterly*, 3, 175_182.
13. Clinton, Robert Lowry (2011), "Game Theory, Legal History, and the Origins of Judicial Review", *American Journal of Political Science*, 38(2): 285_302.
14. Cohen, Morris, L. (1989), "the Common Law in the American Legal System: The Challenge of Conceptual Research", *Law Library Journal*, 81(13), pp 13-33.
15. Colin, Edena and Fran, Ackermannb (2018), "Theory into Practice, Practice to Theory: Action Research in Method Development", *European Journal of Operational Research*, 271(3):1145_1155.
16. Collins, Paul, M. (2008), "the Consistency of Judicial Choice", *Journal of Politics*, 70(3): 861_873.
17. Conley, John M. (2009), "Can You talk Like a Lawyer and Still Think like a Human Being? Mertz's The Language of Law School", *Law & Social Inquiry*, 34(4): 983_1015.
18. Corley, Kevin G. and Gioia, Dennis A. (2011), "Building Theory about Theory Building: What Constitutes a Theoretical Contribution?" *Academy of Management Review*, 36 (1): 12_32.
19. Creswell, John. W. (2003), *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
20. DiMaggio, Paul. J. (1995), "Comments on "What theory is not" ", *Administrative Science Quarterly*, 40: 391_396.
۱. دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۶)، نظریه‌پردازی: مبانی و روش‌شناسی‌ها، تهران: سمت.
۲. شمیم، پرلمان (۱۳۸۸)، «استدلال قضایی و منطق حقوقی، برگردان»، ترجمه حسن حبیبی، مجله دادنامه، شماره ۱، ص ۱۰-۵.
۳. صادقمش، جعفر و علی فرخی‌نیا (پاییز ۱۳۹۱)، «مبنا، روش و جایگاه استدلال قضایی»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۷۹، ص ۲۳۸-۲۱۳.
۴. قوه قضاییه (۱۳۹۶)، «تأثیر ویژگی‌های شخصیتی در افزایش کارایی دستگاه قضایی»، پیام آموزش قضایی، شماره ۲، ص ۲۷-۲۴.
5. Alagaraja, Meera and Githens, R. Patrick (2016), "Capacity and Capability Building for National HRD: A Multi-Level Conceptual Framework", *Human Resource Development Review*, 15(1): 77_100.
6. Alvesson, Mats and Kärreman, Dan (2007), "Constructing Mystery: Empirical Matters in Theory Development", *the Academy of Management Review*, 32(4): 1265_1281.
7. Appleby, Gabrielle; Burdon, Peter; and Reilly, Alexander (2013), "Critical Thinking in Legal Education: Our Journey", *Legal Education Review*, 23(2); Article 6, pp 345-368.
8. Baek, Pyounggu and Kim. Namhee (2014), "Exploring a Theoretical Foundation for HRD in Society: Toward a Model of Stakeholder-Based HRD", *Human Resource Development International*, 17 (5): 499_513.
9. Bierema, Laura. L., & Fenwick, Tara. J., (2005), "Defining critical human resource development", *Paper presented at the Academy of Human Resource Development Conference*, Estes Park, and CO.
10. Blaikie, Norman (2000), *Designing Social Research, the Logic of Anticipation*, Cambridge Press.

32. Hamlin, Bob and Stewart, Jim (2011), "What is HRD? "A definitional review and synthesis of the HRD domain", *Journal of European Industrial Training*, 35 (3): 199_220.
33. Han, S. H., Chae, C., Han, S. J., & Yoon, S. W. (2017), "Conceptual organization and identity of HRD: Analyses of evolving definitions, influence, and connections", *Human Resource Development Review*, 16, 294_319.
34. Hesse-Biber, Sharlene and Leavy, Patricia (2004), *Approaches to Qualitative Research: A Reader on Theory and Practice*, London: Sage Publication.
35. Hibbert, P, Sillince, J, Diefenbach T, Cunliffe A. L (2014) Relationally Reflexive Practice: A Generative Approach to Theory Development in Qualitative Research, *Organizational Research Methods*, 17 (3), 278-298.
36. Hillyard, P. (2007), "Law's empire: Socio-legal empirical research in the twenty-first century", *Journal of Law and Society*, 34 (2): 266_279.
37. Jaccard, James & Jacoby, Jacob (2010), *Theory construction and model-building skills: A practical guide for social scientists*, New York, NY: Guilford Press.
38. Jacobs, Ron. L. (1991), "Human resource development as an Interdisciplinary body of knowledge", *Human resource development quarterly*, 1(1): 65-71.
39. Jacqueline, J. Rossignol (1992), *Concepts, Methods, and Theory Building: Space, Time, and Archaeological Landscapes*, New York, pp. 3_16.
40. James, Nickolas; Hughes, Clair; Cappa, Clare (2010), "Conceptualizing, developing and accessing critical thinking in law", *teaching in Higher Education*, 15 (3): 285_297.
41. Jaunzemis D. A; Holzinger J. M; Chan, M. W; Shenoy P. P. (2019), "Evidence Gathering For Hypothesis Resolution Using Judicial Evidential Reasoning", *Information Fusion*, 49, 26_45.
21. Dubin, Robert (1983) *Theory Building*, the University of Michigan, ISBN: 002907620X, 9780029076200.
22. Egan, T. Marshall (2002) Grounded Theory Research and Theory Building, *Advances in Developing Human Resources*, Vol 4, No 3, pp:277-295.
23. Garavan, Thomas N.; McGuire, David; O'Donnell, David (2004), "Exploring Human Resource Development: Levels of Analysis Approach", *Human Resource Development Review*, 3(4): 417_441.
24. Genn, Dame, Hazel, Partington, Martin and Wheeler, Sally. (2006), *Law in the Real World: Improving Our Understanding of How Law Works*, London: Nuffield Foundation.
25. Ghosh, R., Kim, M., Kim, S., Callahan, J. L. (2014), "Examining the dominant, emerging, and waning themes featured in select HRD publications: Is it time to redefine HRD?", *European Journal of Training and Development*, 38, 302_322.
26. Godfrey-Smith, Peter (2003), *Theory and Reality: an Introduction to the Philosophy of Science*, Chicago: university of Chicago press.
27. Gosney, M. W., & Hughes, C., (2016), *the history of human resource development: Understanding the unexplored philosophies, theories, and methodologies*, New York, NY: Palgrave Macmillan.
28. Gray, John, C., (1997), *Nature and the Sources of the Law* (1909/21), Aldershot: Ashgate/Darhmouth. Quid Pro, LLC (July 8, 2012).
29. Groff, Ruth (2007), *critical realism, post positivism and the possibility of knowledge*, Routledge.
30. Grover, R (1986), "A Conceptual framework for theory building in library and information science", *library and information science research*, 8, 227_242.
31. Guastini, Riccardo (2015), "A Realistic View on Law and Legal Cognition; Revus", *Journal for Constitutional theory and Philosophy of Law*, 27, 45_54.

52. Lynham, Susan. A., (2002), "The general method of theory-building research in applied disciplines", *Advances in Developing Human Resources*, 4, 221-241.
53. Mauro, Barberis. (2016), "For a Truly Realistic Theory of Law", *Revus*, 29, 7-14.
54. McCrudden, Christopher (2006), "Legal research and social sciences", *Law Quarterly Review*, 122, 632-650.
55. McGuire, David. (2011), "Foundations of human resource development", In D. McGuire & K. M. Jorgensen (Eds.), *Human resource development: Theory and practice*, (pp. 1-11), SAGE.
56. Mertz, Elizabeth. (2007), *the Language of Law School: Learning to "Think Like a Lawyer*, Oxford: Oxford University Press.
57. Mintzberg, Henry. (2005), "Developing theory about the development of theory" in K. G. Smith and M. A. Hitt (Eds), *Great mind in management, the process of theory development*, PP. 352-372. London, Oxford.
58. Mitchell, Terence. R., and James, Lawrence. R. (2001), "Building better theory: Time and the specification of when things happen", *Academy of Management Review*, 26, 530-547.
59. Morton, Frederick Lee; Snow, Dave (2018), *Law, Politics, and the Judicial Process in Canada*, 4th Edition, University of Calgary Press.
60. Neuman, W.L. (2007) *Basics of Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 2nd Edition, Allyn and Bacon, Boston.
61. Novak, Marko (2013) "Ideal Types of Law from the Perspective of Psychological Typology", *Revus*, 19, 205-232.
62. Patton, Lydia (2012), "Experiment and theory building", *Syntheses*; 184 (3), 235-246.
63. Posner, Richard A. (2010), *How Judges Think*; Harvard University Press, Reprint edition.
42. Jeung, Chang-Wook; Yoon, Hea Jun; Park, Sunyoung & Jo, Sung Jun (2011), "The contributions of human resource development research across disciplines: A citation and content analysis", *Human Resource Development Quarterly*, 22, 87-109.
43. Korobkin, Russell and Ulen, Thomas. (2000), "Law and behavioral science: Removing the rationality assumption from law and economics", *California Law Review*, 88 (4):1051-1144.
44. Kuchinke, K. Peter (2010), "Human development as a central goal for human resource development", *Human Resource Development International*, 13:5, 575-585.
45. Kuchinke, Peter K. (2000), "Debates over the nature of HRD: An institutional theory perspective", *Human Resource Development International*, 3 (3), 279-283.
46. Lee, M. (2001), "A refusal to define HRD", *Human Resource Development International*, 4, 327-341.
47. Li, Jessica (2019), "celebrating the HRD beginning of the next 20 years", *Human Resource Development International*, 22 (1):1-3.
48. Lincoln, Yvonna. S., & Lynham, Susan. A. (2011), "Criteria for assessing theory in human resource development from an interpretive perspective", *Human Resource Development International*, 14, 3-22.
49. Lohman, Margaret, C. (2010), "An Unexamined Triumvirate: Dogmatism, Problem Solving, and HRD", *Human Resource Development Review*, 9 (1): 72-88.
50. Lynham, Susan, A. (2002), "The general method of applied theory building research", *Advances in Developing Human Resources*, 4(3): 221-241.
51. Lynham, Susan. A., (2000), "Theory building in the human resource development profession", *Human Resource Development Quarterly*, 11, 159-178.

75. Schauer, Frederick (2012), *Thinking Like A Lawyer: A New Introduction to Legal Reasoning*, Harvard University Press.
76. Seo, Jaekyo; Bum, KiNoh; Ardichvili, Alexandre (2019), "Theory Building and Testing in HRD: Current Advancements and Future Directions", *Human Resource Development Review*, Vol 18, No 4, pp 411-436.
77. Shapiro, Scott J. (2013), *Legality*, Harvard University Press.
78. Siems, Mathias. M. (2008), "Legal Originality", *Oxford Journal of Legal Studies*, 28 (1): 147-164.
79. Siems, Mathias. M., (2009), "the Taxonomy of Interdisciplinary Legal Research: Finding the Way Out Of the Desert", *Journal of Commonwealth Law and Legal Education*, 7 (1): 5-17.
80. Siems, Mathias M., (2007), "Legal origins: Reconciling law & finance and comparative law", *McGill Law Journal*, 52 (1): 55-81.
81. Solan, Lawrence M. (1993), *the Language of Judges*, Chicago: University of Chicago Press.
82. Southern, Stephen; Devlin, James (2010), "Theory Development: A Bridge between Practice and Research", *the Family Journal*, 18 (1): 84-87.
83. Spaak, Torben (2008), "Realism about the Nature of Law", *Ratio Juris*, 30 (1): 75-104.
84. Spaak, Torben (2008), "Relativism in Legal Thinking", *Ratio Juris*, 21 (1):157-171.
85. Sullivan, William M.; Anne Colby; Judith Welch Wegner; Lloyd Bond and Lee S. Shulman. (2007), *Educating Lawyers: Preparation for the Profession of Law*, San Francisco: Jossey-Bass.
86. Swanson, R. A., & Holton, III, E. F., (2008), *Foundations of human resource development* (2nd Ed), San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
87. Swanson, R. A., and Chermack, T. J., (2013), *Theory building in applied disciplines*, San Francisco, CA: Berrett_Koehler.
64. Reeves, Anthony R. (2010), "Do Judges Have an Obligation to Enforce the Law? Moral Responsibility and Judicial-Reasoning", *Law and Philosophy*, 29(2), 159-187.
65. Rescher, Nicholas. (2005), *Reason and reality: realism and idealism in pragmatic perspective*, Lanham, MD: Rowman and little field.
66. Roach Anleu, Sharyn L. (2000), *Law and Social Change*, London: SAGE Publications.
67. Ross, Catharine; Lynn, Nichol; Elliott, Carole; Sambrook, Sally; Stewart, Jim (2019), "the role of HRD in bridging the research-practice gap: the case of learning and development", *Human Resource Development International*, 23 (2): 108-124.
68. Rubin, Edward. (1992), "On beyond Truth: A Theory for Evaluating Legal Scholarship", *California Law Review*, 80 (4): 889-964.
69. Rumble, Wilfrid. E. (1968), *American Legal Realism: Skepticism, Reform, and the Judicial Process*, Ithaca: Cornell University Press.
70. Ruona, Wendy. E. A. (2000), "Core beliefs in human resource development: A journey for the profession and its professionals", *Advances in Developing Human Resources*, 7, 1-27.
71. Ruona, Wendy. E. A., & Lynham, Susan. A. (2004), "A philosophical framework for thought and practice in human resource development", *Human Resource Development International*, 7(2), 151-165.
72. Ruona, Wendy. E. (2016), "Evolving human resource development", *Advances in Developing Human Resources*, 18, 551-565.
73. Sullivan, William M., Colby, Anne, Wegner, Judith Welch, Bond, Lloyd and Shulman, Lee S. (2007) *Educating Lawyers: Preparation for the Profession of Law* 1st Edition, Jossey-Bass.
74. Sambrook, Sally. (2008), "Critical HRD: A concept analysis", *Personnel Review*, 38, 61-73.

99. Wang, Jia (2019b), "Becoming a Responsible Writer", *Human Resource Development Review*, 18 (2):167-172.
100. Weinstein, Ian (2003), "Don't Believe Everything You Think: Cognitive Bias in Legal Decision Making", *Clinical L. Rev. 783; Fordham Law Legal Studies Research Paper*, No. 2779670, Available at: http://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/422.
101. Williams, Jannine & Mavin, Sharon (2014), "Progressing diversity in HRD theory and practice", *Human Resource Development Review*, 13, 127-132.
102. Wong Y. Jia (2008) *Theory of Ground Vehicles*, John Wiley & Sons, ISBN: 0470170387, 9780470170380.
88. Szabo, Mark (2010), "Design Thinking in Legal Practice Management", *Design Management Review*, 21 (3): 44-46.
89. Torraco, Richard J. & Lundgren, Henriette (2019), "What HRD "Is Doing? What HRD Should be doing: The Case for Transforming HRD", *Human Resource Development Review*, Article first published online.
90. Torraco, Richard J. (2002), "Research methods for theory building in applied disciplines: A comparative analysis", *Advances in Developing Human Resources*, 4, 355-376.
91. Torraco, Richard J., (2005), "Human resource development transcends disciplinary boundaries", *Human Resource Development Review*, 4, 251-253.
92. Tullar; William L., (1991), "Theory development in human resource management", *Human Resource Management Review*, 1 (4): 317-323.
93. Turner, John R.; Baker, Rose; Kellner, Frank (2018), "Theoretical Literature Review: Tracing the Life Cycle of a Theory and Its Verified and Falsified Statements", *Human Resource Development Review*, 17 (1), 34-61.
94. Turnbull, Barbara (2002) Program Theory Building: A Strategy for Deriving Cumulative Evaluation Knowledge, *American Journal of Evaluation*, Vol 23, No 3, pp: 275-290.
95. Van de Ven, A. H. (2003). *Theory building and research design*. University of Minnesota.
96. Varga, Csaba (1998), *the Paradigms of Legal Thinking; Director of the Institute for Legal Philosophy*, Pázmány Péter Catholic University of Hungary.
97. Vick, Douglas W. (2004), "Interdisciplinary and the discipline of law", *Journal of Law and Society*, 31(2), 163-193.
98. Wang, Jia (2019a), "Enhancing Research Significance by Addressing "Why", *Human Resource Development Review*, 18 (3): 291-293.