

تحلیل کاربرد اصول فقه در مدیریت تعارضات و تراحمات سازمانی

مهدي شوشتری^۱

چکیده

در فضای پیچیده و پویای سازمانی، تعارضات و تراحمات میان وظایف، منابع و اولویت‌ها، همواره از چالش‌های جدی مدیریت به شمار می‌روند. در این مقاله، با تکیه بر مبانی اصول فقه امامیه، به تحلیل امکان و چگونگی کاربرد اصول تعارض و تراحم در مدیریت تعارضات سازمانی پرداخته شده است. مسئله اصلی این پژوهش آن است که آیا می‌توان قواعد و تحلیل‌های اصولی متعارف در فقه، به‌ویژه در باب تراحم و تعارض ادله را در فرایند تصمیم‌گیری و حل اختلافات سازمانی به کار گرفت؟ برای پاسخ به این پرسش، مقاله ابتدا به تعریف دقیق مفاهیم تعارض، تراحم، ترتب، تراحم ملاکی و امتثالی پرداخته و سپس با روش توصیفی تحلیلی، به تبیین کارکردهای این مفاهیم در فضای سازمانی می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهد که اصول فقه با برخورداری از دستگاہی دقیق در تشخیص مرجحات، تحلیل موضوعات و تمایز میان مراحل جعل و امتثال، ظرفیت بالایی برای ارائه چارچوبی نظری در مدیریت تراحمات و تعارضات سازمانی دارد. نوآوری این پژوهش در استفاده از تراحم حفظی و قواعد ترتب به‌مثابه راهبردهایی قابل تطبیق با موقعیت‌های پیچیده تصمیم‌گیری سازمانی است. این مطالعه می‌تواند گامی در جهت بهره‌گیری روشمند از فقه در توسعه مدل‌های بومی مدیریت سازمان باشد.

واژگان کلیدی: اصول فقه، تراحم سازمانی، تعارض سازمانی، مدیریت تعارضات، تراحم حفظی، ترتب.

۱. دانشیار، عضویت هیئت علمی دانشکده شهید محلاتی قم، mahdishoshtari@chmail.ir

مقدمه

از جمله مباحث محوری در علم اصول فقه، بحث از تعارض و تراحم است؛ دو مفهومی که در نگاه ابتدایی ممکن است مشابه به نظر آیند، اما در واقع دارای تفاوت‌های مبنایی در ماهیت، جایگاه و آثار فقهی‌اند. تعارض به معنای تنافی مدلولی یا دلالی میان دو دلیل شرعی است که در مرحله جعل حکم رخ می‌دهد، حال آنکه تراحم به تمنع دو حکم در مقام امثال و عمل بازمی‌گردد، یعنی در جایی که مکلف از اجرای هر دو عاجز است. (عبد الساتر، ۱۴۱۷ق، ج ۶، ص ۸؛ نائینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۰۴) تحلیل‌های اصولی درباره این دو مفهوم از دوره شیخ انصاری تا دوران معاصر گسترش یافته و با توجه به اختلاف مبانی اصولیان، به طرح‌های مختلف در تحلیل تراحم امثالی، ملاکی و حتی تراحم حفظی منجر شده است. (انصاری، ۱۴۲۸ق، ج ۴، ص ۵۳؛ آخوند خراسانی، ۱۴۱۳ق، ج ۱، ص ۱۵۵؛ روحانی، ۱۴۱۳ق، ج ۷، ص ۳۰۴)

در پیشینه تاریخی این بحث، می‌توان گفت که: اصولیان متقدم غالباً میان تعارض و تراحم تفکیک روشنی قائل نبودند و در بسیاری از موارد از این دو اصطلاح به صورت مترادف استفاده می‌کردند. با شکل‌گیری مباحث مربوط به «تراحم در تکلیف» و طرح مفاهیمی نظیر ترتب، تحلیل این تمایز آغاز شد. شیخ انصاری با دقت در باب تضاد و تمنع، زمینه‌ای برای این تفکیک فراهم کرد. (انصاری، ۱۴۲۸ق، ج ۴، ص ۵۳) پس از او، آخوند خراسانی در کفایة الأصول میان تعارض در مدلول و تراحم در مقام امثال تمایز گذاشت و شاخص‌های تحلیلی ارائه داد. (آخوند خراسانی، ۱۴۱۳ق، ج ۱، ص ۱۵۵) این روند در آثار میرزای نائینی، عراقی، خوبی و دیگران توسعه یافت و به ظهور انواع جدیدی از تراحم، همچون «تراحم ملاکی» و «تراحم حفظی» منتهی شد.

از مهم‌ترین تحولات مفهومی در این زمینه، می‌توان به طرح مفهوم «تراحم حفظی» از سوی شهید صدر اشاره کرد که ناظر به تراحم میان اغراض احکام تشریعی است و ناظر به قلمروی بالاتر از تراحم تکالیف اجرایی است. (صدر، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۲۰۳) این مفهوم در آثار اصولیان پس از وی از جمله آیت‌الله هاشمی شاهرودی نیز مورد توجه و بسط قرار

گرفته است. (هاشمی شاهرودی، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۲۰۳) بنابراین، می‌توان گفت علم اصول در طول تاریخ خود، با رویکردی نظام‌مند و رو به توسعه به تبیین و تحلیل پدیده‌های متعارض و متزاحم پرداخته و ابزارهای مفهومی دقیقی برای مواجهه با آن‌ها فراهم ساخته است.

در فضای معاصر، برخی پژوهشگران کوشیده‌اند از این ظرفیت تحلیلی علم اصول، برای تحلیل پدیده‌های بیرون فقهی نیز بهره بگیرند. برای نمونه، ناصر قربان‌نیا در مقاله‌ای با عنوان «ممنوعیت مطلق کاربست سلاح‌های هسته‌ای» (فصلنامه حقوق اسلامی، ۱۳۹۲، دوره ۱۰، شماره ۳۹، صص ۷۹-۱۱۲) از اصول تزاحم و مرجحات برای تحلیل فقهی - حقوقی مسائل اخلاقی جنگ و فناوری‌های جدید استفاده کرده است، او در این مقاله با بهره‌گیری از قواعد فقهی، به تحلیل تزاحم بین مصلحت امنیت ملی و حرمت ذاتی برخی ابزارها می‌پردازد.

همچنین، حسن عبد الساتر در تقریرات اصولی شهید صدر با عنوان بحوث فی علم الأصول (۱۴۱۷ق، بیروت، دارالمعارف، ج ۶، صص ۸، ۱۲، ۱۵) شرح دقیقی از نظریه‌های نوین تزاحم، به‌ویژه تزاحم حفظی و ترتب ارائه داده است. این اثر از معدود منابعی است که ظرفیت گسترش این مفاهیم به حوزه‌هایی چون مدیریت و سیاست‌گذاری را فراهم می‌سازد. با این حال، بیشتر پژوهش‌های موجود همچنان در چارچوب فقه سنتی و صرفاً در سطح تکالیف فردی باقی مانده‌اند و به حوزه‌هایی چون مدیریت سازمان ورود جدی نداشته‌اند.

براین اساس، می‌توان گفت که: با وجود غنای تحلیلی علم اصول در باب تعارض و تزاحم، هنوز بهره‌برداری نظام‌مند از این ظرفیت در عرصه نظریه‌پردازی سازمانی، محل پژوهش‌های جدید است. مقاله حاضر با این فرض بنیادین آغاز می‌شود که مبانی اصول فقه، به‌ویژه قواعد تزاحم و ترتب، می‌توانند چارچوبی مؤثر برای تحلیل، تبیین و مدیریت تعارضات در سازمان‌ها فراهم آورند.

سؤال اصلی این پژوهش آن است که: چه ظرفیت‌هایی در اصول فقه برای مدیریت تعارضات و نزاحمات سازمانی وجود دارد و این ظرفیت‌ها چگونه می‌توانند در تصمیم‌سازی و حل نزاحمات سازمانی مورد بهره‌برداری قرار گیرند؟ هدف از نگارش این مقاله، تحلیل نظری و کاربردی مفاهیم اصولی در محیط تصمیم‌سازی سازمانی و ارائه چارچوبی بومی

برای مدیریت تعارضات است. روش این پژوهش، توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر تحلیل محتوای متون اصولی و تطبیق آن با موقعیت‌های مدیریتی است. نوآوری مقاله نیز در بهره‌گیری از مفاهیمی نظیر «تزامم حفظی» و «ترتب» به مثابه ابزارهای تحلیلی در حل تراحمات تصمیم‌گیری و اولویت‌بندی سازمانی است.

مبانی نظری

۱. تعریف و تمایز مفهومی تعارض و التزام

از مهم‌ترین مباحث در علم اصول فقه، مسئله تفکیک دقیق میان تعارض و التزام است؛ دو مفهومی که گرچه در ظاهر به معنای ناسازگاری احکام یا ادله دلالت دارند، اما از نظر تحلیلی، در ساحت و اثر تفاوت‌های بنیادینی دارند. «تعارض» ناظر به مرحله جعل حکم است؛ یعنی زمانی که دو دلیل شرعی در مدلول یا دلالت خود با یکدیگر ناسازگار باشند و نتوان آن‌ها را به صورت عرفی با هم جمع نمود. مثلاً، اگر یکی از دو دلیل می‌گوید: «الخمر حرام» و دیگری به ظاهر می‌گوید: «الخمر حلال» و هیچ‌گونه راه جمعی میان آن‌ها وجود نداشته باشد، تعارض رخ داده است. (عبد الساتر، ۱۴۱۷ق، ج ۶، ص ۸)

در مقابل، «تزامم» ناظر به مرحله امثال و عمل مکلف است نه جعل و تشریح. در این حالت، هر دو حکم از جهت صدور و اعتبار درست‌اند و با یکدیگر منافاتی ندارند، اما به سبب عجز مکلف از انجام هم‌زمان آن دو، ناچار باید یکی از آن‌ها را مقدم داشت. به عنوان مثال، اگر مکلف در موقعیتی قرار گیرد که فقط می‌تواند یا نماز بخواند یا جان انسانی را نجات دهد، با التزام بین دو واجب شرعی مواجه است. (نائینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۰۴؛ روحانی، ۱۴۱۳ق، ج ۷، ص ۳۰۴)

در واقع، تعارض ناظر به تنافی دلایل و التزام ناظر به تنافی در امثال دو حکم است؛ بنابراین، راه‌حل‌های تعارض از جنس قواعد تعادل و ترجیح ادله‌اند (مانند: شهرت، اظهر، اعدل و...) اما در التزام، عقل با ملاحظه مرجحات خارجی و اهمیت ملاکات، یکی از دو حکم را بر دیگری مقدم می‌دارد.

۲. شرایط تحقق تعارض و تراحم

برای تحقق تعارض در اصول فقه، چهار شرط عمده ذکر شده است:

تکافو در اعتبار: هر دو دلیل باید معتبر باشند و امکان رد یکی از آن‌ها به طور مستقیم وجود نداشته باشد. اگر یکی از آن‌ها خبر ضعیف و دیگری قطعی باشد، تعارض موضوعاً منتفی است. وحدت موضوع: هر دو دلیل باید ناظر به یک موضوع باشند. اگر تفاوت در موضوع وجود داشته باشد، تعارض نیز حاصل نمی‌شود.

تنافی مدلولی غیر قابل جمع عرفی: مدلول دو دلیل، باید به گونه‌ای باشد که عرف قادر به جمع میان آن‌ها نباشد؛ اگر جمع ممکن باشد، باقاعده حمل بر تقیید، تخصیص یا جمع تفسیری، تعارض رفع می‌شود. (آخوند خراسانی، ۱۳۴۱ق، ج ۳، ص ۲۹۱)

عدم قطعی بودن هر دو: اگر یکی از دو دلیل قطعی (مانند: آیه قرآن) باشد و دیگری ظنی (مانند: خبر واحد) نوبت به تعارض نمی‌رسد و قاعده حکومت یا ورود یا تخصیص جاری می‌شود. (همان، ص ۳۰۴)

اما در تراحم، معیارها متفاوت‌اند. شرایط تحقق تراحم از نگاه اصولیان عبارت‌اند از: وجوب یا الزام هر دو حکم: تراحم میان دو واجب (مانند: نماز و نجات غریق) یا دو حرام (مانند: قتل و افشای راز) تحقق‌پذیر است، اما بین واجب و مستحب یا مکروه، تراحم جدی معنا ندارد.

فعلیت هر دو حکم: هر دو حکم باید منجز و فعلی باشند نه اینکه یکی از آن‌ها تعلیقی یا مشروط باشد.

عدم امکان امثال هم‌زمان: مکلف از جهت عملی تنها می‌تواند یکی از دو حکم را امثال کند. قطع به حجیت هر دو حکم: اگر یکی از دو حکم مشکوک‌الحجیه باشد، نوبت به تراحم نمی‌رسد. (نائینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۱۹)

نتیجه آنکه در تراحم، شارع هیچ‌یک از احکام را ساقط نکرده، بلکه عقل با ملاحظه اولویت‌ها، وظیفه مکلف را تعیین می‌کند؛ درحالی‌که در تعارض، با فرایند «ترجیح» یا «تساقط» مواجه هستیم.

۳. اقسام تراحم: امتثالی، ملاکی و حفظی

علم اصول در ادامه تبیین مفهوم تراحم، آن را به اقسام متعددی تقسیم کرده که هر یک ناظر به ساحت خاصی از تراحم در نظام تشریح و اجراست.

۳-۱. تراحم امتثالی

تراحم امتثالی رایج‌ترین نوع تراحم است و مربوط به مرحله اجرای احکام است. در این نوع، مکلف با دو حکم الزامی مواجه است، اما در مقام عمل تنها توان انجام یکی از آن‌ها را دارد. در این حالت، اگر یکی از دو حکم اهم باشد، عقل او را به تقدیم آن حکم راهنمایی می‌کند و در غیر این صورت، تخییر جایز است.

برای نمونه، اگر مکلف هم‌زمان با دو حکم «اقامه نماز در وقت فضیلت» و «نجات جان غریق» مواجه باشد و قادر به انجام هر دو نباشد، مکلف موظف به ترجیح واجب اهم یعنی نجات جان است. (خویی، ۱۴۱۷ق، ج ۲، ص ۴۰۵)

۳-۲. تراحم ملاکی

این نوع تراحم، برخلاف نوع پیشین، مربوط به مرحله جعل و تشریح است. در تراحم ملاکی، تنافی میان خود احکام نیست، بلکه بین ملاک‌ها و مصالحی است که موجب جعل حکم شده‌اند. در اینجا، شارع به جهت تضاد در ملاکات، نمی‌تواند دو حکم متعارض را جعل کند. مثلاً اگر در فرضی، حفظ حیات مصلحت اهم داشته و نماز در وقت نیز دارای مصلحت مهم باشد، شارع به دلیل تضاد در ملاک‌ها، تنها به جعل حکم اهم اکتفا می‌کند. این نوع تراحم کاربرد فراوانی در تحلیل نظام‌مند ساختارهای تشریح دارد. (روحانی، ۱۴۱۳ق، ج ۷، ص ۳۰۶)

۳-۳. تراحم حفظی

مفهومی نوظهور که از ابتکارات شهید صدر (ره) است و ناظر به تراحم میان اغراض شارع در مقام حفظ احکام و اهداف تشریح است. در این نوع، گرچه احکام در ظاهر با هم منافات ندارند و حتی ممکن است در عمل هم مانعی نداشته باشند، اما در سطح عالی‌تر در سطح حفظ غایات و اهداف شارع، میان آن‌ها تراحم رخ می‌دهد.

مثلاً: اگر بین حفظ طهارت عمومی و برائت ذمه نمازگزار، تردیدی در پاکی یکی از دو ظرف آب باشد، شارع برای حفظ غرض اهم (طهارت جامعه) از ترخیص در شرب یا وضو با آن دو ظرف نهی می‌کند، حتی اگر ظاهراً مشکلی در استعمال آن‌ها وجود نداشته باشد. (صدر، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۲۰۳) این نگاه، یکی از بسترهای اصلی کاربرد اصول فقه در مدیریت کلان سازمانی است که در ادامه مقاله به آن خواهیم پرداخت.

۴. نقش عقل و مرجحات در حل نزاحم

اصول فقه امامیه، برخلاف برخی مکاتب فقهی دیگر، برای عقل جایگاه روشنی در کشف حکم و حل مسائل تعارضی قائل است. در موارد نزاحم، عقل است که با اتکا به درک مصالح و مفاسد، حکم به تقدیم یکی از دو حکم می‌دهد. اگر یکی از دو حکم دارای ملاک اهم باشد، عقل حکم به وجوب تقدیم آن دارد. این همان معنای ترجیح عقلی است که گاه در اصول با عنوان «قاعده اهم و مهم» از آن یاد می‌شود.

مرجحات عقلی در اصول فقه به عواملی مانند: اهمیت حفظ نفس نسبت به مال، اولویت عبادات واجب نسبت به مستحب، یا تأثیر اجتماعی تصمیم‌باز می‌گردد. مرجحات شرعی نیز در نصوص موجودند؛ مانند: اینکه واجب عینی بر واجب کفایی مقدم است، یا عبادت وقت دار بر عبادت غیر وقت دار اولویت دارد. (هاشمی شاهرودی، ۱۴۱۷ق، ج ۷، ص ۱۵۹) در سازمان‌ها نیز ترجیح وظایف و تصمیم‌ها از روی ملاک‌هایی مانند: منابع، پیامدها، جایگاه اخلاقی یا تأثیر بر ذی‌نفعان صورت می‌گیرد. بهره‌گیری از چارچوب عقلانی اصول فقه برای اولویت‌گذاری وظایف می‌تواند به شکل‌گیری نظام تصمیم‌سازی مؤثرتر، منسجم‌تر و پاسخ‌گوتر بینجامد.

کاربرد اصول نزاحم در مدیریت تصمیم‌گیری سازمانی

سازمان‌ها به‌عنوان نظام‌هایی هدف‌محور، همواره با موقعیت‌هایی مواجه‌اند که در آن‌ها چند تکلیف، برنامه یا هدف مهم به‌طور هم‌زمان مطالبه می‌شود و منابع، زمان یا ظرفیت انسانی برای اجرای هم‌زمان آن‌ها وجود ندارد. این موقعیت‌ها از منظر فقه اصولی، قابل تطبیق با مفهوم

تزاحم امثالی هستند؛ جایی که مکلف (در اینجا مدیر یا سازمان) تنها امکان اجرای یکی از دو یا چند حکم را دارد و ناچار است بر مبنای ترجیح عقلانی یا شرعی یکی را انتخاب کند. اصول فقه، به ویژه در مبحث تزاحم، ابزارهای مفهومی دقیقی برای تحلیل این وضعیت‌ها فراهم می‌سازد:

۱. تشخیص موضوع تزاحم در سازمان

در وهله نخست، مدیر باید بتواند تشخیص دهد که با تعارض مواجه است یا تزاحم. این تمایز، آثار تحلیلی و راهبردی مهمی دارد. اگر میان دو بخش نامه یا دستورالعمل سازمانی، تنافی در مرحله وضع و جعل وجود داشته باشد، به نحوی که هر دو قابل اجرا باشند؛ اما دلالت آن‌ها با هم ناسازگار باشد، باید از راهکارهای حل تعارض استفاده کرد؛ مانند: اصلاح ساختار حقوقی یا بازنگری در فرایندهای تصمیم‌سازی. (آخوند خراسانی، ۱۴۱۳ق، ج ۳، ص ۲۹۱) اما اگر هر دو مأموریت، سیاست یا اولویت مشروع و لازم‌الاجرا باشند، ولی سازمان در شرایط خاص توان اجرای هم‌زمان آن‌ها را نداشته باشد، تزاحم رخ می‌دهد. برای مثال، اگر واحد منابع انسانی سازمان در پایان سال بودجه محدود داشته باشد و میان پرداخت پاداش کارکنان و خرید تجهیزات ایمنی جدید، امکان انتخاب یکی باشد، مدیر با تزاحم در سطح امثال احکام اداری مواجه است. این نوع مسائل دقیقاً همان نوعی از تزاحم است که در اصول با عنوان «تزاحم بین واجبین» تحلیل می‌شود (نائینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۰۴)

۲. ترجیح عقلی در تزاحم‌های سازمانی

در مواردی که دو تکلیف سازمانی هم‌زمان مطرح‌اند، عقل مدیر حکم می‌کند که وظیفه‌ای که اهمیت بیشتری دارد (به تعبیر اصولیون: اهم) مقدم باشد. این همان ترجیح عقلی است که در فقه نیز کاربرد دارد. برای نمونه، اگر سازمان باید میان حفظ امنیت پرسنل در محیط کاری و اجرای یک پروژه تجاری سودآور یکی را انتخاب کند، عقل سلیم و نیز فقه اسلامی حکم به تقدیم حفظ جان و سلامت کارکنان می‌دهد؛ زیرا نجات نفس محترمه مقدم بر دیگر مصالح است. (هاشمی شاهرودی، ۱۴۱۷ق، ج ۷، ص ۱۵۹)

مرجحات عقلی در سازمان شامل عواملی مانند: گستره تأثیر، میزان خطر، نتایج بلندمدت، الزام قانونی، فشارهای اجتماعی و... هستند. این مرجحات با مرجحات اصولی نظیر اهم و مهم، واجب معین و تخییری یا واجب مضیق و موسع قابل تطبیق‌اند و نشان می‌دهند اصول فقه قابلیت ترجمه به منطق سازمانی را داراست.

۳. مرجحات شرعی در تصمیم‌گیری مدیریتی

در کنار عقل، اصول فقه توجه ویژه‌ای به مرجحات شرعی دارد؛ یعنی عواملی که از دل نصوص شرعی، سیره عقلا و ساختار نظام احکام استخراج می‌شوند در ترجیح بین دو حکم به کار می‌آیند. در سازمان‌هایی که بر اساس ارزش‌های دینی اداره می‌شوند، (مانند: نهادهای عمومی در ایران) این مرجحات اهمیت بیشتری دارند.

برای مثال، اگر تصمیم بین ارتقای کیفیت خدمات به قشر آسیب‌پذیر یا افزایش بهره‌وری مالی باشد، اصول فقه بر مبنای قاعده الأهم فالهمم حکم به ترجیح اولی دارد، چرا که خدمت‌رسانی به نیازمندان در فقه، ارزش ذاتی و شرعی بالایی دارد. در اصول فقه نیز از قواعدی مانند: «مقدم داشتن حفظ دماء بر حقوق مالی»، «ترجیح عبادت واجب بر مستحب» و «تقدیم عبادت توفیتی بر موسع» به‌عنوان مرجحات شرعی استفاده می‌شود. (روحانی، ۱۴۱۳ق، ج ۷، ص ۳۰۶؛ خویی، ۱۴۱۷ق، ج ۲، ص ۴۰۸)

در مدیریت سازمانی، این مرجحات می‌تواند به شکل قواعد اخلاق حرفه‌ای، اصول ارزشی یا مصوبات قانونی جلوه یابد و مدیر را در انتخاب تصمیم صحیح یاری دهد.

۴. تزامم حفظی در تصمیم‌های راهبردی

مفهوم «تزامم حفظی» که از نوآوری‌های شهید صدر (ره) در علم اصول است، افق تازه‌ای برای تحلیل تزامم‌های سازمانی در سطح کلان و راهبردی فراهم می‌سازد. در این نوع تزامم، سخن از تمانع در اجرای احکام نیست، بلکه سخن از ناسازگاری در اهداف و اغراض نهایی سازمان است. در واقع، سازمان گاه با دو هدف عالی مواجه است که اجرای هم‌زمان آن‌ها

موجب تضعیف یکی می‌شود و ناگزیر است برای حفظ هدف اهم، از تحقق هدف مهم‌تر چشم‌پوشی کند (صدر، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۲۰۳)

برای نمونه در شرایط بحرانی، سازمان ممکن است بین شفافیت رسانه‌ای و حفظ انسجام روانی نیروها دچار تردید شود. هر دو هدف ارزشمندند، اما در لحظه خاص تزاخم حفظی میان آن‌ها رخ می‌دهد. در این حالت، اصل بر آن است که هدف اهم شناسایی شود و سازمان به حفظ آن اقدام کند ولو به قیمت ترک یا تعویق هدف دیگر. تزاخم حفظی با تصمیم‌گیری‌های راهبردی سازمانی بسیار سازگار است و در طراحی مدل‌های رهبری، سیاست‌گذاری عمومی و حکمرانی مطلوب کاربرد مستقیم دارد.

۵. ترتب به‌مثابه راهبرد سازمانی

یکی از مهم‌ترین قواعد اصولی در حل تزاخم، قاعده ترتب است. ترتب در جایی مطرح می‌شود که مکلف نمی‌تواند هر دو تکلیف را انجام دهد، اما می‌تواند در صورت ترک یکی، دیگری را انجام دهد. در اینجا شارع امر دوم را به شرط ترک اول قرار می‌دهد. این مفهوم اصولی در مدیریت سازمانی به صورت «برنامه جایگزین» یا «اولویت ثانوی» ظاهر می‌شود. برای مثال، اگر انجام یک پروژه اقتصادی در زمان مقرر ممکن نباشد، سازمان می‌تواند به جای آن برنامه جایگزینی با اولویت دوم طراحی کند که مشروط بر عدم تحقق برنامه اول است. این همان ترتب در فضای سازمانی است که به تصمیم‌گیری‌های مرحله‌ای و مشروط کمک می‌کند. (عبدالساتر، ۱۴۱۷ق، ج ۶، ص ۱۵؛ خویی، ۱۴۱۷ق، ج ۲، ص ۴۰۹)

راهبردهای عملی مدیریت تزاخم سازمانی بر مبنای اصول فقه

راهبرد یا استراتژی در ادبیات مدیریت به مجموعه‌ای از تصمیمات کلان و جهت‌دار اطلاق می‌شود که در محیطی پرچالش و متغیر، مسیر حرکت سازمان را به سوی اهداف معین ترسیم می‌کند. هنری مینتزبرگ، راهبرد را «الگوی منسجم در جریان تصمیم‌گیری‌ها و کنش‌های سازمان در گذر زمان» تعریف می‌کند؛ (مینتزبرگ، ۲۰۰۵، ص ۱۹) همچنین در ادبیات مدیریت اسلامی، راهبرد به‌مثابه «چارچوب تصمیم‌سازی هماهنگ با اهداف غایی دین»

شناخته می‌شود که تابع نظام ارزشی اسلام است و با قواعد استنباطی آن هم‌خوانی دارد. (رضایی، ۱۳۹۰، ص ۵۸)

اصول فقه به‌عنوان زیرساخت روشی اجتهاد و منطق استنباط احکام شرعی، قواعد و ظرفیت‌های فراوانی برای تحلیل نزاحم، اولویت‌بندی و حل ناسازگاری‌ها دارد. به‌کارگیری این قواعد در طراحی نظام‌های تصمیم‌سازی، امکان تولید راهبردهای عقلایی - شرعی را در مدیریت سازمان فراهم می‌کند. این راهبردها را می‌توان در سه دسته کلی طبقه‌بندی کرد:

۱. راهبردهای تحلیلی. (تشخیص نوع تعارض یا نزاحم و تحلیل مدلول‌ها)

۲. راهبردهای ترجیحی. (بر اساس اهم و مهم، ترتب، مرجحات عقلی و شرعی)

۳. راهبردهای نهادی. (طراحی ساختار تصمیم‌سازی مبتنی بر اصول فقه)

۱. راهبردهای تحلیلی.

راهبردهای تحلیلی، ناظر به مرحله «درک و تبیین» مسئله نزاحم‌اند. در این مرحله، مهم‌ترین وظیفه مدیر یا تصمیم‌ساز، تشخیص صحیح نوع ناسازگاری میان اهداف، منابع، برنامه‌ها یا وظایف است.

الف) تمایز تعارض و نزاحم در تحلیل وضعیت‌ها

در اصول فقه، تعارض به حالت تنافی مدلولی دو دلیل در مقام جعل حکم اطلاق می‌شود، جایی که امکان جمع عرفی میان آن‌ها وجود ندارد؛ اما نزاحم به شرایطی اطلاق می‌شود که مکلف به دلیل ناتوانی عملی، نتواند هر دو حکم را اجرا کند، هرچند از جهت اعتبار هر دو صحیح‌اند. (نانینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۰۴؛ عبد الساتر، ۱۴۱۷ق، ج ۶، ص ۸)

در سازمان نیز این تمایز از نظر راهبردی حیاتی است. چنانچه دو آیین‌نامه داخلی سازمان دارای مفاد ناسازگار باشند، باید با روش‌های تعارض‌زدایی ساختاری اصلاح شوند؛ ولی اگر مشکل در مقام اجرا باشد، مانند ناتوانی در اجرای هم‌زمان دو برنامه به دلیل محدودیت منابع، با نزاحم مواجهیم و راه‌حل آن در قواعد ترجیح و ترتب نهفته است.

ب) تشخیص نوع تراحم: امثالی، ملاکی، حفظی

تراحم امثالی ناظر به مرحله عمل است، یعنی اجرای دو حکم در یک زمان ممکن نیست. تراحم ملاکی ناظر به سطح جعل و تشریح است، زمانی که دو حکم نمی‌توانند به طور هم‌زمان جعل شوند به دلیل تمانع در مصالح و تراحم حفظی به معنای تراحم میان اهداف عالی شارع، نظیر حفظ دین و جان است که گاه به تعلیق یا تعطیل حکم فرعی در برابر غرض اهم می‌انجامد. (روحانی، ۱۴۱۳ق، ج ۷، ص ۳۰۴؛ صدر، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۲۰۳)

در مدیریت، شناخت سطح تراحم اهمیت زیادی دارد: امثالی در سطح عملیاتی، ملاکی در سطح سیاست‌گذاری و حفظی در سطح کلان و راهبردی معنا می‌یابد. برای نمونه در شرایط بحران، تراحم میان «حفظ آرامش روانی جامعه» و «شفاف‌سازی اطلاعات بحران» گاه از نوع تراحم حفظی است و باید غرض اهم حفظ شود ولو به قیمت تعلیق موقت غرض مهم.

۲. راهبردهای ترجیحی

پس از مرحله تحلیل، نوبت به مرحله ترجیح و تصمیم‌گیری می‌رسد. اصول فقه در این زمینه ابزارهای دقیق و متنوعی در اختیار دارد.

ج) بهره‌گیری از قاعده اهم و مهم در اولویت‌گذاری

قاعده «الأهم فالمهم» اصلی بنیادین در حل تراحم است. هرگاه انجام هم‌زمان دو واجب ممکن نباشد، عقل به تقدیم واجب اهم حکم می‌کند. این ترجیح گاه از ناحیه شرع نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. (خویی، ۱۴۱۷ق، ج ۲، ص ۴۰۵)

در سازمان‌ها، تصمیم‌گیر باید با تعیین شاخص‌های اهمیت، مانند: تأثیرگذاری، فوریت، ارزش اخلاقی، پیامد اجتماعی - وظیفه یا برنامه‌ای را که از نظر غرض سازمانی اولویت بالاتری دارد، مقدم بدارد. برای مثال، اگر میان اجرای برنامه آموزشی سالانه و خرید تجهیزات ایمنی کارخانه تراحم باشد، اولویت عقلی و شرعی با مورد دوم است.

د) کاربست قاعده ترتب در تنظیم اقدامات مشروط

ترتب به معنای اعتبار حکم دوم در فرض ترک حکم اول است؛ در تراحم، اگر مکلف نتواند اهم را امثال کند، نوبت به مهم می‌رسد و شارع برای آن نیز حکم جعل می‌کند. (خویی، همان، ص ۴۰۹)

در سازمان این قاعده به صورت طراحی برنامه‌های جایگزین مشروط کاربرد دارد: اگر تحقق طرح اصلی ممکن نشد، برنامه دوم فعال می‌شود. ترتب در عمل موجب حفظ انعطاف‌پذیری تصمیم‌گیری و جلوگیری از انسداد اجرایی است.

ه) استفاده از مرجحات شرعی و عقلی در ترجیح‌گذاری

مرجحات شرعی شامل تقدم واجب عینی بر کفایی، واجب مضیق بر موسع یا نجات نفس بر حفظ مال است؛ مرجحات عقلی نیز بر اساس تحلیل مصلحت و مفسده، دامنه تأثیر، هزینه و منافع، اولویت‌گذاری را سامان می‌دهند. (نائینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۲۰؛ هاشمی شاهرودی، ۱۴۱۷ق، ج ۷، ص ۱۵۹)

در سازمان‌ها، استفاده از این مرجحات می‌تواند نظام تصمیم‌گیری را از حالت احساسی یا سلیقه‌ای به چارچوب عقلانی و اخلاقی ارتقا دهد. مثلاً: در تخصیص منابع، اولویت با فعالیت‌هایی است که بیشترین نفع و کمترین ریسک اجتماعی دارند.

و) تخییر در موارد بدون مرجح

اصولیون تصریح کرده‌اند که: اگر ترجیحی وجود نداشته باشد، عقل به تخییر میان دو تکلیف حکم می‌کند. (روحانی، ۱۴۱۳ق، ج ۷، ص ۳۰۸) در سازمان نیز اگر میان دو تصمیم یا پروژه مشابه از نظر هزینه، زمان و تأثیر تفاوت معناداری وجود نداشته باشد، مدیر مجاز است با لحاظ شرایط فرعی‌تری یکی را برگزیند. البته این انتخاب نباید تصادفی یا غیردقیق باشد بلکه مبتنی بر تحلیل مکمل یا حتی تصمیم‌گیری جمعی باشد.

۳. راهبردهای نهادی

راهبردهای نهادی به ساختار تصمیم‌سازی سازمان و فرایندهای تصمیم‌گیری بازمی‌گردد.

ز) طراحی ساختار تصمیم‌سازی بر اساس قواعد اصولی

یکی از الزامات مدیریت اسلامی آن است که تصمیم‌گیری‌ها مبتنی بر چارچوبی عقلانی، نظام‌مند و شرعی باشند. قواعد اصول فقه مانند اهم و مهم، مرجحات، ترتب و تخییر می‌توانند، ساختار حقوقی تصمیم‌سازی را بازسازی کنند. این طراحی ممکن است در قالب چک‌لیست‌های تصمیم‌گیری، مدل‌های تحلیلی تراحم یا الگوهای ترجیحی قابل پیاده‌سازی باشد.

ح) نهادینه‌سازی آموزش تفکر اصولی در مدیران

بدون ارتقای فهم مفاهیم اصول فقه، مدیران قادر به اجرای آن در تصمیم‌سازی‌های واقعی نخواهند بود. برگزاری دوره‌های آموزشی، طراحی محتواهای کاربردی از اصول فقه برای مدیریت و تدوین آیین‌نامه‌هایی بر مبنای این مفاهیم، گام‌های کلیدی در تحقق مدیریت تراحمی مبتنی بر فقه‌اند. سازمان‌هایی که خود را دینی یا ارزشی می‌دانند، بیش از دیگران به این تحول نیاز دارند.

ط) تحلیل شرایط تحقق تعارض و تراحم به‌مثابه ابزار تشخیص راهبردی

اصولیان شروط تحقق تعارض را شامل تکافو در حجیت، وحدت موضوع، عدم امکان جمع عرفی و عدم قطعی بودن دلیل می‌دانند. در مقابل، شروط تراحم عبارت‌اند از: فعلیت هر دو حکم، تمانع در امثال و الزامی بودن هر دو. (نائینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۱۹؛ آخوند خراسانی، ۱۴۱۳ق، ج ۳، ص ۲۹۱)

در سازمان نیز تحلیل دقیق شرایط تراحم می‌تواند کمک کند که میان تعارض ساختاری و تراحم اجرایی تفاوت نهاده شود. مثلاً ممکن است، دو واحد اجرایی تصور کنند با تعارض مأموریتی مواجه‌اند، در حالی که تراحم در اجراست و راه‌حل آن، استفاده از قواعد ترجیح است نه اصلاح ساختار.

ی) استخراج ملاکات شرعی برای پشتیبانی از ترجیحات سازمانی

اصول فقه علاوه بر تحلیل احکام، تلاش دارد «ملاک» حکم را نیز شناسایی کند. ملاک‌ها همان مصالح و مفاسد واقعی‌اند که شارع بر اساس آن‌ها حکم جعل کرده است. (روحانی، ۱۴۱۳ق، ج ۷، ص ۳۰۵)

اگر بتوان ملاک‌های ارزشی هر حکم را استخراج کرد، ترجیح میان وظایف سازمانی نیز شفاف‌تر می‌شود. مثلاً: اگر حفظ کرامت مراجعان، ملاک ترک برخورد خشن با ارباب‌رجوع باشد در تراحم میان سرعت خدمات و کرامت، باید دومی را مقدم دانست.

ک) استفاده از روش‌شناسی اصولی در حل تعارضات مدیریتی

اصول فقه ساختار استدلالی منظمی برای تحلیل ناسازگاری‌ها دارد که از ابزارهایی مانند: جمع عرفی، حمل مطلق بر مقید، تقدم خاص بر عام و... بهره می‌گیرد. (آخوند خراسانی، ۱۴۱۳ق، ج ۳، ص ۲۹۱)

همین منطق می‌تواند در حل تعارضات آیین‌نامه‌ای، بین واحدی و حتی بین سازمانی به کار گرفته شود. مدیر با تکیه بر «منهج اصولی» می‌تواند ناسازگاری‌ها را تحلیل‌پذیر و حل‌پذیر سازد بدون آنکه ساختار کلی سازمان را مختل کند.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی تأثیر اصول فقه در مدیریت تعارضات و نزاهت‌های سازمانی پرداخته شد. ابتدا مفاهیم کلیدی تراحم و تعارض تعریف و تحلیل شدند. تراحم، به معنای سازگار بودن و تمانع دو حکم به دلیل عدم قدرت مکلف بر امتثال هر دو حکم است؛ درحالی‌که تعارض، به معنای تنافی مدلول یا دلالت دو دلیل شرعی است که در مرحله جعل حکم اتفاق می‌افتد. (عبد الساتر، ۱۴۱۷ق، ج ۶، ص: ۸؛ سبحانی، ۱۴۱۵؛ جوهری، ۱۴۰۷) این دو مفهوم پایه‌های اصلی تحلیل‌های بعدی را تشکیل دادند.

سپس به بررسی اصول تراحم حفظی پرداخته شد که توسط شهید صدر (ره) مطرح شده است. این مفهوم به معنای تنافی میان اهداف احکام تشریحی در مقام حفظ اهداف تشریح

است و در مدیریت سازمانی می‌تواند به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم مدیریتی مورد استفاده قرار گیرد. (هاشمی شاهرودی، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۲۰۳) استفاده از این اصول می‌تواند به مدیران کمک کند تا اولویت‌های اصلی سازمان را شناسایی کرده و از بروز مشکلات جدی‌تر جلوگیری کنند.

پذیرش و عدم‌پذیرش ترتب نیز به‌عنوان یکی از راهبردهای مهم در مدیریت تعارضات و نزاحمات سازمانی بررسی شد. بر اساس مبانی مختلف اصولی، می‌توان تصمیمات متفاوتی گرفت که می‌تواند به بهبود مدیریت نزاحمات کمک کند. (عبد الساتر، ۱۴۱۷ق، ج ۶، ص ۱۲؛ عبد الساتر، ۱۴۱۷ق، ج ۶، ص ۱۵) این راهبرد می‌تواند به مدیران کمک کند تا وظایف و مسئولیت‌ها را به ترتیب اولویت‌بندی کنند.

تفاوت‌های ذاتی و عرضی بین نزاحم و تعارض نیز نقش مهمی در مدیریت تعارضات سازمانی ایفا می‌کند. از جمله تفاوت‌های ذاتی می‌توان به تنافی در مقام جعل و تشریح در تعارض و تنافی در مقام امثال در نزاحم اشاره کرد. (روحانی، ۱۴۱۳ق، ج ۷، ص ۳۰۴) این تحلیل‌ها می‌تواند به مدیران کمک کند تا با دقت بیشتری به تحلیل و حل تعارضات بپردازند. شروط تحقق تعارض و نزاحم نیز به‌دقت موردبررسی قرار گرفتند. برای مثال، یکی از شرایط تحقق تعارض این است که هیچ یک از دو دلیل قطعی نباشند، درحالی‌که در نزاحم ممکن است هر دو دلیل قطعی باشند. (آخوند خراسانی، ۱۴۱۳، ج ۳، ص ۳۰۴؛ نائینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۱۹) این ارزیابی می‌تواند به مدیران کمک کند تا تشخیص دهند کدام شرایط به تعارض و کدام به نزاحم منجر شده‌اند.

تحلیل دقیق مدلول دلیل‌ها نیز به‌عنوان یکی از راهبردهای مهم در مدیریت تعارضات و نزاحمات سازمانی موردتوجه قرار گرفت. با تحلیل دقیق مدلول دلیل‌ها می‌توان به تشخیص بهتر تعارضات و نزاحمات پرداخت و راهکارهای مناسبی برای حل آن‌ها پیدا کرد. (نائینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۰۴) این تحلیل می‌تواند به شناسایی دقیق‌تر مشکلات و ارائه راهکارهای مناسب کمک کند.

استفاده از مرجحات عقلی و شرعی نیز به‌عنوان یکی از راهبردهای کلیدی مطرح شد. این مرجحات می‌توانند به مدیران کمک کنند تا تصمیمات مناسبی در مواجهه با تعارضات و نزاحمات بگیرند. (هاشمی شاهرودی، ۱۴۱۷ق، ج ۷، ص ۱۵۹) مرجحات عقلی شامل اهمیت وظیفه، تأثیر آن بر عملکرد کلی سازمان و منابع مورد نیاز هستند.

تحلیل نزاحم امثالی و نزاحم ملاکی نیز نقش مهمی در مدیریت تعارضات سازمانی دارند. نزاحم امثالی به معنای تنافی در مرحله امثال و فعلیت است و مربوط به تشخیص موضوع یا شرط حکم است که کار عقل هست. (نائینی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۷۰۴) در مقابل، نزاحم ملاکی به معنای تنافی در مرحله جعل دو حکم است و مفاد آن، عدم امکان جعل دو حکم متنافی است.

بررسی اصول فقه و تأمل در قواعد آن نشان می‌دهد که این دانش نه تنها در کشف احکام، بلکه در تحلیل نظام‌مند نزاحمات و تعارضات انسانی و اجتماعی نیز ظرفیت‌های غنی دارد. کاربرد این قواعد در عرصه مدیریت، به‌ویژه مدیریت تعارضات سازمانی، گامی مهم در بهره‌گیری از منابع بومی و عقلانی در حل مسائل راهبردی سازمان است.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های این مقاله آن است که تفکیک تعارض و نزاحم نه فقط در اصول فقه، بلکه در سازمان نیز کاربرد عملی و تحلیلی دارد. تمایز میان ناسازگاری در مرحله تشریح با ناسازگاری در مرحله امثال، به مدیران کمک می‌کند تا از خطای راهبردی در مواجهه با مشکلات سازمانی اجتناب کنند.

افزون بر این، شناخت انواع نزاحم (امثالی، ملاکی و حفظی) افق‌های جدیدی برای تحلیل موقعیت‌های پیچیده در تصمیم‌سازی سازمانی می‌گشاید. به‌ویژه، مفهوم نزاحم حفظی می‌تواند در حوزه‌هایی چون مدیریت بحران، حکمرانی فرهنگی و تعیین مرزهای رسالت سازمانی، راهگشا باشد.

استفاده از قاعده اهم و مهم در ترجیح وظایف، بهره‌گیری از قاعده ترتب در طراحی سناریوهای جایگزین و کاربرد مرجحات عقلی و شرعی در تصمیم‌سازی، همگی نشان

می‌دهند که اصول فقه توانایی تولید الگوهای دقیق اولویت‌گذاری دارد. این قواعد، زمانی که در بافت بومی سازمانی ترجمه شوند، می‌توانند راهبردهایی مؤثر، اخلاقی و پاسخ‌گو ایجاد کنند. تحلیل شروط تحقق تعارض و تراحم نیز در این مقاله به‌عنوان ابزار تشخیصی معرفی شد. مدیران با تکیه بر این شروط می‌توانند از تحلیل‌های سطحی یا سلیقه‌ای پرهیز کرده و تحلیل‌هایی نظام‌مند و مستند بر اصول انجام دهند. این موضوع در ساماندهی تعارضات بین واحدی یا بین سازمانی نقشی کلیدی دارد.

یکی دیگر از نوآوری‌های پیشنهادی، تمرکز بر استخراج ملاکات فقهی در فرایند تصمیم‌سازی سازمانی است. فهم مقاصد و مصالح نهفته در احکام شرعی، به مدیر امکان می‌دهد ترجیحات سازمانی خود را بر پایه ارزش‌های بنیادی دین سازمان دهد و انسجام راهبردی بیشتری رقم بزند.

در سطح نهادی، طراحی ساختار تصمیم‌سازی مبتنی بر اصول فقه و آموزش تفکر اصولی به مدیران، از مهم‌ترین پیش‌نیازهای اجرای این الگوها در عمل است. بدون نهادینه‌سازی معرفت اصولی، راهبردهای فقهی به توصیه‌هایی انتزاعی بدل خواهند شد.

همچنین بهره‌گیری از منطق استدلال اصولی برای حل تعارضات، از جمله استفاده از روش‌هایی مانند: حمل مطلق بر مقید، جمع عرفی و تخصیص، امکان حل نظام‌مند و روشمند ناسازگاری‌های ساختاری در سازمان را فراهم می‌سازد. این رویکرد جایگزین روش‌های پراکنده و سلیقه‌ای در تفسیر اسناد و مقررات است.

در نهایت، این مقاله نشان داد که اصول فقه می‌تواند از یک دانش صرفاً استنباطی به منبعی راهبردی برای نظریه‌پردازی مدیریت اسلامی تبدیل شود. بهره‌برداری از این ظرفیت نه تنها به کارآمدی بیشتر سازمان‌ها، بلکه به تحقق الگوی پیشرفت اسلامی - ایرانی یاری می‌رساند.

منابع

* قرآن کریم

۱. ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴ق). لسان العرب. بیروت: دار صادر.
۲. آخوند خراسانی، محمدکاظم (۱۴۱۳ق). کفایة الأصول. محقق: مشکینی، علی، قم: مؤسسه النشر الإسلامی.
۳. انصاری، مرتضی بن محمدامین، {شیخ انصاری} (۱۴۲۸ق). فرائد الأصول. قم: مؤسسه آل‌البيت.
۴. جوهری، اسماعیل بن حماد (۱۹۸۷م). الصحاح، تاج اللغة وصحاح العربية. بیروت: دار الملايين.
۵. حکیم، محسن (۱۴۰۸ق). حقائق الأصول. قم: مطبعة الآداب.
۶. حکیم، محمدتقی بن محمد سعید (۱۴۱۸ق). الأصول العامة في الفقه المقارن. قم: مجمع البحوث الاسلامیه.
۷. خویی، ابوالقاسم (۱۴۱۷ق). محاضرات في أصول الفقه. قم: دارالهدی.
۸. دیوید، فرد (۱۳۸۷). مدیریت استراتژیک. ترجمه: پارسائیان، علی و اعرابی، محمد، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۹. رضایی، محسن (۱۳۹۰). مبانی راهبرد در مدیریت اسلامی. فصلنامه راهبرد یاس، ۳(۱۰) ۶۰-۴۳.
۱۰. روحانی، محمد (۱۴۱۳ق). منتقى الأصول. قم: مؤسسه المنتقى.
۱۱. روحانی، محمدصادق (۱۳۸۲). زبدة الأصول. تهران: نشر دلیل ما.
۱۲. زارعی سبزواری، علی (۱۴۳۰ق). کفایة الأصول (مع تعليقه). قم: مؤسسه الإمام الصادق علیه السلام.
۱۳. سبحانی تبریزی، جعفر (۱۳۸۳). رسائل اصولیه. قم: نشر التوحید.
۱۴. سبحانی تبریزی، جعفر (۱۴۲۴ق). إرشاد العقول إلى مباحث الأصول. قم: مؤسسه امام صادق علیه السلام.
۱۵. صدر، محمدباقر (۱۴۱۷ق). بحوث في علم الأصول. (تقرير: عبد الساتر، حسن)، بیروت: دار المعارف.

۱۶. صدر، محمدباقر (۱۴۱۷ق). بحوث فی علم الأصول. (تقریرات: هاشمی شاهرودی، سید محمود)، قم: مؤسسه منتدی النشر.
۱۷. حکیم، عبدالصاحب (۱۴۱۴ق). منتقی الأصول. تقریرات درس آیت الله حسینی روحانی، قم.
۱۸. عراقی، ضیاءالدین (۱۴۱۷ق). نہایۃ الأفكار، قم: دارالفکر.
۱۹. فیروزآبادی، حسینی، مرتضی (۱۴۰۰ق). عنایۃ الأصول فی شرح کفایۃ الأصول. بیروت: دارالذخائر.
۲۰. کامرانی، محمدباقر (بی تا). أصول الفوائد الغروية. تهران: بی نا.
۲۱. جلالی مازندرانی، محمود (۱۴۱۵ق). المحصول فی علم الأصول. تقریر دروس آیت الله جعفر سبحانی، قم.
۲۲. مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۸ق). أنوار الأصول. قم: مدرسة الإمام علی بن أبی طالب.
۲۳. نائینی، محمدحسین (۱۳۵۲ش). أجود التقریرات. قم: مدرسه علمیه دارالشفاء.
۲۴. نائینی، محمدحسین (۱۳۷۶). فوائد الأصول. قم: مؤسسه النشر الاسلامی.
۲۵. یزدی، محمدکاظم بن عبدالعظیم (۱۴۲۶ق). التعارض. قم: مؤسسه الاعلمی.

26. Mintzberg, Henry (2005) *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. New York: Free Press..