

Interpreting "the Utmost Knowledgeability" in Ijtihad; Determining its Example and Explaining its Place in Legal Ijtihad

Seyyed Reza Shirazi*

Assistant Professor, Research Center for Islamic Studies, Islamic Research
Foundation, Astan Quds Razavi, Mashhad, Iran

(Received: October 11, 2020; Accepted: February 7, 2021)

Abstract

There is a relative agreement among the scholars of jurisprudence and principles of jurisprudence (osul) that the utmost knowledgeable person is the one who has a better inference. What is disputed is this question: what characteristics should exist in a mujtahid that lead to a better inference. In other words, what characteristics should exist in the most knowledgeable mujtahid? On the other hand, if those attributes are determined, how and on what basis those attributes should be inquired and acquired in a specific instance? From another point of view, how is the concept of utmost knowledgeability conceived in a "legal entity" with a "council", "group" and "organizational" structure? In this article, which has been done with developmental method - in terms of purpose - ; library method- in terms of data collection -, and descriptive-analytical method - in terms of subject -, three characteristics for being the utmost knowledgeable person [understanding (including jurisprudential understanding, understanding the principles of jurisprudence (osul), rejali understanding and thematic understanding), memory and skills] - and four indicators [training history, teaching history, research history and executive history] are presented. Next, the utmost knowlegibility in a legal mujtahid has been compared with real mujtahid based on three council, group and organizational structures.

Keywords: Council Ijtihad, Group Ijtihad, Organizational Ijtihad, Inference, Conditions of Mujtahid.

* Corresponding Author, Email: srshirazi@islamic-rf.ir

پژوهش‌های فقهی، دوره ۱۸، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱
صفحات ۲۴۴-۲۱۳ (مقاله پژوهشی)

تفسیر اعلیمیت در اجتهاد و تعیین مصداق آن و تبیین جایگاه آن در

اجتهاد حقوقی

سید رضا شیرازی*

استادیار، پژوهشکده علوم اسلامی رضوی، بنیاد پژوهش‌های اسلامی، آستان قدس رضوی، مشهد، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۳۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹)

چکیده

بین اندیشمندان فقه و اصول در اینکه «اعلم» کسی است که استنباط بهتری دارد، اتفاق نسبی وجود دارد. مسئله مورد اختلاف این است که مجتهد باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد که به استنباط بهتر منجر شود. به عبارت دیگر، چه ویژگی‌هایی باید در مجتهد اعلم وجود داشته باشد؟ از جانب دیگر، در صورت تعیین آن صفات، چگونه و بر چه اساسی آن ویژگی‌ها را در مصداق خاص جست‌وجو و احراز کرد؟ از زاویه‌ای دیگر، مفهوم اعلیمیت در «شخص حقوقی» با ساختار «شورایی»، «گروهی» و «سازمانی» چگونه تصور می‌شود؟ در این مقاله، که از لحاظ هدف، توسعه‌ای، از لحاظ گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و از لحاظ موضوع توصیفی-تحلیلی است، سه ویژگی برای اعلم بودن [فهم (اعم از فهم فقهی، فهم اصولی، فهم رجالی و فهم موضوعی)، حافظه و مهارت] - و چهار شاخص [سابقه آموزش، سابقه تدریس، سابقه پژوهش و سابقه اجرایی] ارائه و پس از آن به تطبیق اعلیمیت در مجتهد حقوقی با سه ساختار شورایی و گروهی و سازمانی و مقایسه آن با مجتهد حقیقی پرداخته شده است.

واژگان کلیدی

اجتهاد شورایی، اجتهاد گروهی، اجتهاد سازمانی، استنباط، شرایط مجتهد.

۱. مقدمه

اگرچه گفته شده است که «معنای «اعلم» مبهم است و در نزد علما و اهل خبره واضح نیست» (حیدری، ۱۴۱۲ق: ۳۱۹) و پژوهش‌هایی در تبیین مفهوم آن نگاشته شده است (برای نمونه حاج‌علی، ۱۳۸۴)، واقعیت این است که بین اندیشمندان فقه و اصول در مفهوم «اعلم» اتفاق نسبی وجود دارد. شیخ انصاری گفته است: «مراد از اعلم یعنی استادتر در بیرون آوردن حکم الله و فهمیدن آن از ادله شرعیه [می‌باشد]» (انصاری، ۱۴۱۵ق: ۳۱). همچنین صاحب عروه نگاشته است: «المراد من الاعلم ... ان یکون اجود استنباطا» (طباطبایی یزدی، ۱۴۳۰ق: ج ۱: ۲۵۵) و کسی از فقها بر سخنان آنان حاشیه‌ای ندارد که نشان از موافقت دارد.

از حیث دیگر نباید مانند برخی، این معنای از اعلم را «از واضحات که احتیاج به تفسیر ندارد» (طباطبایی یزدی، ۱۴۳۰ق، ج ۱: ۲۵۴ حاشیه ۴ [تقی القمی]) دانست، چراکه در ویژگی‌هایی که باید در مجتهد وجود داشته باشد که به اعلمیت او منجر شود، اختلاف است. همچنین در صورت تعیین آن ویژگی‌ها، براساس چه ملاک‌هایی آنها را در مصداق خاص باید جست‌وجو کرد؟ از زاویه‌ای دیگر، مفهوم اعلمیت در «شخص حقوقی» با ساختار «شورایی»، «گروهی» و «سازمانی» چگونه تصور می‌شود؟ در ادامه، پس از مفهوم‌شناسی اصطلاحات به‌کاربرده‌شده در مقاله و بیان مبانی تصدیقی آن، به پاسخ پرسش‌های مذکور پرداخته می‌شود.

۲. مفهوم‌شناسی

شخص حقوقی: ترکیب «شخص حقوقی» به معنای «موجود اعتباری که قانون به آن به نظر یک شخص نگاه کرده است یعنی آثار مترتب بر شخص طبیعی را بر آن مترتب کند و به‌عبارت دیگر، آن را موضوع حق و تکلیف قرار دهد» است (شیرازی، ۱۳۹۵: ۲۰). ساختار این موجود اعتباری در این مقاله به سه صورت شورا، گروه و سازمان تصور می‌شود.

مجتهد حقوقی: در این مقاله به شخص حقوقی که قادر است فرایند اجتهاد را طی کرده و فتوا را در مسئله صادر کند، مجتهد حقوقی گفته می‌شود.

شورا و اجتهاد شورایی: در این مقاله اگر افرادی که در ساختار شخص حقوقی‌اند، در عرض هم باشند و هر یک به‌طور مستقل اجتهاد کنند و در نهایت برای رسیدن به فتوا، از نظام رأی‌گیری بهره برده شود، ساختار این جمع «شورا» در نظر گرفته شده و اجتهاد شخص حقوقی با ساختار شورایی «اجتهاد شورایی» نامیده می‌شود.

شاید به نظر برسد که شهرت فتوایی نوعی اجتهاد شورایی در بستر زمان است، بدین‌نحو که هر مجتهدی طی سده‌های گذشته فتوای خود را در مسائل فقهی ارائه کرده است و این فتوا به‌مثابه رأی او در شورا است. در این فرض، تعداد بیشتر فتاوی یکسان استقرارده (شهرت فتوایی) همان فتوای شورا به حساب می‌آید. البته این در صورتی است که مسئله مفروض (مانند بلوغ دختران در نه‌سالگی) در تمامی عصرها دارای حکم مشهوری باشد. اما اگر حکم مشهور مسئله مفروض در عصری با عصر متأخر از آن متفاوت باشد (مانند حکم آب چاه به‌وسیله ملاقات با نجاست)، از آن حیث که انقلاب شهرت در فتوا باید مستند به دلیلی باشد که اغلب فقها را قانع کند، دامنه استقرای فتواها، عصر متأخر باید انتخاب شود.

اما این تصور از اجتهاد شورایی صحیح نیست؛ چه اینکه جزء مقوم اجتهاد شورایی، شور و مشورت در خصوص مسئله در جلسه شورا است. این امر در استقرای فتاوی کل مجتهدان صاحب فتوا در آن موضوع، یا به تعداد معین از آنها مثل ۳۰۰ مجتهد شاخص، وجود ندارد. بله، با توسعه در معنای شورا و مشورت به‌گونه‌ای که مفهوم آن شامل «تبع اقوال و دلیل‌های مجتهدهای قبلی توسط مجتهد متأخر و بررسی آنها و نقض یا قبول آنها» شود، می‌توان آن را گونه‌ای از اجتهاد شورایی دانست. به هر حال این فرض از اجتهاد شورایی مدنظر مقاله نیست.

گروه و اجتهاد گروهی: مراد از «گروه» در این مقاله ساختاری است که علاوه بر ارتباط عرضی^۱ موجود بین برخی از اعضای شخص حقوقی، ارتباط طولی بین برخی دیگر از

۱. منظور از «ارتباط عرضی» همان شور و بررسی و نقد و نظرهایی که اعضا در شورا با یکدیگر دارند و پس از

افراد آن وجود داشته باشد، به طوری که انجام کامل اجتهاد در مسئله، متوقف بر اتمام فعالیت‌های علمی تمام افراد باشد. برای مثال در فرایند اجتهاد شخص حقوقی برخی متصدی توثیق منابع و اثبات صدور (رجال الحدیث) و برخی متصدی تنقیح روش تفقه (اصول الفقه) و برخی متصدی تفقه شوند و از همکاری این سه مجموعه فرایند اجتهاد حاصل شود. گروه دارای یک مدیر که وظیفه او هماهنگی بین افراد گروه است و اگرچه نظارت بر طی شدن فرایند اجتهاد و تصدیق آن بر عهده اوست، نتیجه «اجتهاد گروهی» و فتوای آنها به کل گروه انتساب دارد. در این مقاله از مدیر هماهنگ‌کننده به «مربی گروه» یاد می‌شود. تشکیل گروه و انتخاب اعضای آن توسط مربی و کارهای اجرایی و اداری گروه بر عهده اوست. واضح است که در این مقاله، اجتهاد شخص حقوقی با ساختار گروهی «اجتهاد گروهی» نامیده می‌شود.

سازمان و اجتهاد سازمانی: در این مقاله، اگر علاوه بر ارتباط عرضی و ارتباط طولی بین افراد، ارتباط هرمی بین افراد قبل و برخی دیگر از این جمع وجود داشته باشد، بدین صورت که برای اتمام اجتهاد باید فرد یا افرادی در نهایت تصمیم بگیرند و کار افراد قبلی را تأیید کنند - به عبارتی در صورت وجود سلسله‌مراتب بین افراد این جمع - ساختار شخص حقوقی سازمان در نظر گرفته می‌شود. اجتهاد شخص حقوقی با این‌گونه ساختار در این مقاله «اجتهاد سازمانی» نامیده می‌شود.

۳. مبادی تصدیقی

۳.۱. حجیت اجتهاد شخص حقوقی

از جهتی «دلیلی جامع شرایط حجیت، دال بر اینکه شارع، جواز یا وجوب عمل بر وفق رأی مجتهد را تأسیس نموده است» (خمینی، ۱۴۱۰ق، ج ۲: ۱۵۴؛ منتظری، ۱۴۰۹ق، ج ۲: ۱۰۴) وجود ندارد (همچنین ر.ک: شیرازی، ۱۳۹۵، اجتهاد، ص ۸۶ به بعد) و از حیث دیگر

بنا به تصریح فقها مهم‌ترین و عمده‌ترین دلیل بر تقلید بنای عقلاست (ایروانی، ۱۴۲۲ق، ج ۲: ۴۴۹؛ بجنوردی، بی‌تا، ج ۲: ۱۲۵؛ خمینی، ۱۴۳۰ق؛ خوئی، ۱۴۱۷ق، ج ۲: ۱۰۲؛ صدر، ۱۴۱۷ق، ج ۴: ۱۴؛ فاضل، ۱۴۱۴ق: ۱۰۹؛ مکارم، ۱۴۲۸ق، ج ۳: ۵۹۳ و غیره). از این‌رو نگارنده در پژوهشی دیگر، با واکاوی این بنای عقلایی به این نتیجه رسید که نهایت چیزی که به سیره عقلا می‌توان نسبت داد، «رجوع غیرتبعیدی که منشأ آن وثوق شخصی مراجعه‌کننده است»، می‌باشد (شیرازی، ۱۳۹۵، آنالیز). در این پژوهش اگرچه بنای عقلا بر تقلید تبعیدی اثبات نشد، نتیجه آن بازتولیدی در معنای تقلید شد. با این توضیح که همان‌گونه که این بنا و سیره در بین عقلا موجود است، حجت است و آن چیزی نیست به جز «رجوع غیرتبعیدی که منشأ آن وثوق شخصی مراجعه‌کننده است». بازگشت این سیره^۱ به تأدییات صلاحیه است و بنابر مبنای مختار نگارنده نیازی به امضای شارع ندارد (شیرازی، ۱۳۹۶).

در حال حاضر، مراکز تحقیقاتی که به‌طور جمعی در تولید علم فعالیت می‌کنند و نتیجه نهایی به آن مرکز نسبت داده می‌شود، به‌وفور یافت می‌شود و روزبه‌روز بر تعداد این مراکز افزوده می‌شود. همچنین رجوع بدین مراکز و استفاده از تولیدات علمی آنان روال عادی در زندگی مردم است. این نکته را نیز باید در نظر داشت که به‌طور معمول اطمینان و وثوق شخصی به کار جمعی نیز بیش از اطمینان و وثوق به فرد است.

از آنچه گذشت می‌توان نتیجه گرفت «تقلید از مجموع فقها جایز است، همان‌گونه که تقلید از برخی از آنها جایز است» (حکیم، ۱۴۱۶ق، ج ۱: ۱۲) و «مانعی ندارد که در آرای فقهی از شورا کمک گرفته شود، بلکه در بسیاری موارد آرای مشورتی پخته‌تر، منسجم‌تر و به واقعیت نزدیک‌تر است [...]» گرچه این مطلب تاکنون در میان بزرگان فقه‌های شیعه عملی نشده ولی منع شرعی برای آن وجود ندارد» (مکارم شیرازی، ۱۴۲۷ق: ۴۳۸؛ همچنین ر.ک: ورعی، ۱۳۹۸: ۱۱۸).

۱. مراد از آن، سیره رجوع جاهل به عالم است.

۳.۲. اجتهاد متوسط

«اجتهاد متوسط» به حالتی گفته می‌شود که متصدی استنباط در برخی مقدمات اجتهاد و علمی که از مبادی اجتهاد است، تابع دیگری و مقلد باشد (لاریجانی، ۱۳۹۰: ۸؛ فلاح، ۱۳۹۳: ۸۶). به عبارت دیگر، کسی که در مقدمات به اجتهاد نرسیده است آیا می‌تواند در این مقدمات تقلید کند، به گونه‌ای که با تقلید در آنها و اجتهاد در دیگر مقدمات وظیفه مکلف را در مقام عمل استنباط کند؟ در صورت تقلید در مقدمات و کامل کردن استنباط در مسئله‌ای فقهی به وسیله این تقلید، آیا تقلید از او در این مسئله خاص جایز است؟ برخی نیز از این مسئله به عنوان «تجزی طولی» در اجتهاد یاد کرده‌اند (شاهرودی، ۱۴۲۳ق، ج ۵: ۲۰۹).

در این مسئله اندیشه واحدی وجود ندارد؛ در حالی که بسیاری از فقها اندیشه اجتهاد متوسط را می‌پذیرند (عراقی، ۱۴۱۵ق: ۱۴]مقایسه کنید با همو، ۱۴۱۷ق، ج ۴ق: ۲۲۵ و ۲۲۸]؛ حائری، بی‌تا: ۶۹۶؛ سید محمدتقی خوانساری، سید احمد خوانساری، سید عبدالله شیرازی، سید محمدرضا گلپایگانی، سید محمدتقی قمی]همگی در حاشیه مسئله ۶۷ در: طباطبایی، ۱۴۳۰ق: ۳۵۳-۳۵۵]؛ حائری، ۱۴۲۶ق، ج ۱: ۱۷۳؛ منتظری، بی‌تا، ج ۱: ۳۱؛ سیستانی، ۱۴۱۵ق، ج ۱: ۲۶؛ فیاض، بی‌تا، ج ۱: ۳۲؛ سبحانی، ۱۴۱۴ق: ۱۵۵؛ لاریجانی، صادق: همان)، برخی با رد این اندیشه، محل تقلید را فقط احکام فرعی عملی می‌دانند (انصاری، ۱۴۰۴ق: ۸۴-۸۳؛ یزدی، ۱۴۱۹ق، ج ۱: ۲۵-۲۴ و تمامی مراجعی که بر ذیل مسئله ۶۷ حاشیه ندارند، مثل محمدحسین نایینی و امام خمینی و دیگران)، چنانکه برخی قائل به تفصیل هستند. تفصیل‌دهندگان نیز گاهی بین مقدماتی که جنبه حکم کلی دارد و مقدماتی که جنبه عملی دارد، فرق می‌گذارند (حکیم، ۱۴۱۶ق، ج ۱: ۱۰۵-۱۰۳؛ سبزواری، ۱۴۱۳ق، ج ۱: ۱۱۴) و گاهی از حیثی بین اصول فقه و دیگر مبادی اجتهاد مانند لغت و علوم ادبی و رجال تفاوت قائل‌اند و از جهتی اجتهاد متوسط را برای خود مجتهد مجزی و برای تقلید از او کافی نمی‌دانند (خوئی، ۱۴۱۸ق: ۴۱۳). شایان ذکر است که اختلاف نظر بین اندیشمندان در این مسئله از اختلاف در مبنای حجیت فتوای مجتهد نشأت می‌گیرد. برای جواز تقلید دو رویکرد عام وجود دارد:

الف) رویکردی که تقلید را تعبدی از شارع می‌داند؛

ب) رویکردی که پدیده تقلید را تأسیس شارع نمی‌داند، بلکه آن را از امضائات شارع می‌داند.

در رویکرد اول دامنه تقلید متناسب با آن چیزی است که شارع معین کرده و از این رو تفصیل‌های گذشته پدیدار شده است. در رویکرد دوم چون شارع را مؤسس پدیده تقلید ندانسته و او را امضاکننده سیره عقلا می‌داند، تقلید در تمامی این موارد جایز است. از این رو که مبنای تصدیقی این پژوهش در جواز تقلید رویکرد دوم است، بنابراین اشکالی از این حیث بر پژوهش وارد نمی‌شود.

تفسیر علمیت در اجتهاد

در بین فقها و اصولیان در اینکه کدام ویژگی‌ها در مجتهد موجب علمیت اوست، اختلاف است. شیخ انصاری می‌فرماید: «الظاهر من لفظ «الأعلم» علی حسب الاشتقاق فی اللغة هو اختلاف الفاضل و المفضول فی مراتب الإدراک المختلفة شدة و ضعفا. و لکنه لیس بمراد قطعاً، بل المراد منه: إِمَّا من هو أقوى ملكة أو أكثر خبرة من غیره، و إِمَّا من هو أكثر معلوماً [کذا و الظاهر: معلومات] من غیره. و الظاهر هو الأول و [کذا، الظاهر زیاده حرف العطف] إن قیل بانفکاکه عن الثانی فی الغالب^۱» (انصاری، ۱۳۸۳، ج ۲: ۵۴۷).

در واقع شیخ انصاری در کلام مذکور بین سه ویژگی ۱. ادراک و فهم، ۲. ملکه و خبرگی، ۳. و معلومات بیشتر برای مجتهد مقایسه می‌کند. شیخ انصاری از حیث لغت اعلم

۱. اگر واو عاطفه زائد نباشد، معنای عبارت به نظر چنین می‌شود: «اگرچه گفته شده که اولی [خبرویت بیشتر] از دومی [معلومات بیشتر] در اغلب موارد منفک است» که به حسب ظاهر باید برعکس باشد. مگر چنین توجیه شود که مراد قائل این است که کسانی که درک و فهم بیشتری دارند برای حل مسئله غالباً کمتر تتبع در کلمات می‌کنند و از این رو معلوماتشان کمتر است و برعکس کسانی که درک و فهم کمتری دارند، تتبعشان بیشتر است. اما این توجیه در خصوص مقایسه بین فهم بیشتر و حافظه بیشتر صحیح است، اما بحث بر سر مقایسه بین خبرگی و حافظه است که لازمه تتبع زیاد خبرگی بیشتر است.

را به معنای «درک‌کننده بهتر» یعنی کسی که دارای هوش و فهم بیشتر است، می‌داند، اما آن را ملاک اعلمیت نمی‌داند. بنابراین شیخ انصاری ملاک اعلمیت را مردد بین خبرگی بیشتر در ارجاع فروع به اصول و بین داشتن معلومات بیشتر می‌داند. در نهایت، به نظر شیخ انصاری ملاک اعلمیت خبرگی یا همان مهارت بیشتر است. البته ایشان با تشکیک در انفکاک این دو از هم، به این نکته تذکر داده‌اند که معمولاً حافظه بهتر و داشتن معلومات بیشتر همراه و قرین مهارت بیشتر است. برخی اندیشمندان با ایشان همگرا هستند (برای مثال ر.ک: قزوینی، ۱۳۷۱ق: ۴۷۳؛ جناتی، ۱۳۷۲: ۱۰۲).

میرزا حبیب‌الله رشتی در خصوص ملاک استنباط بهتر می‌گوید: «نعنی بهما [ای اقوی ملکه و اشد استنباط] من اجاد فی فهم الاخبار مطابقه و التزاما، اشاره و تلویحا و فی فهم انواع التعارض و تمیز بعضها عن بعض و فی الجمع بينها باعمال القواعد المقررة لذلك مراعیاً للتقریبات العرفیه و نکاتها و فی تشخیص مظان الاصول اللفظیه و العملیه و هكذا الی سائر وجوه الاجتهاد و اما کثرة الاستنباط و زیاده الاستخراج العقلي مما لا مدخلیه له فی الاعلیه» (رشتی، ۱۳۲۳ق: ۵۳-۵۲).

بنابر گفته مذکور فهم فقهی بهتر - که نمود آن در فهم بهتر دلالت‌های مطابقی و التزامی و إشعاری روایات (شیرازی، ۱۳۹۷: ۴۲) می‌باشد - و خبرگی بیشتر در ارجاع فروع به اصول - که نمود آن در تشخیص بهتر تعارض موجود در روایات و جمع بهتر بین آنها و ... - ملاک قوی‌تر بودن استنباط است. ایشان دخالت کثرت استنباط و دقت‌های عقلی زیاد در اعلمیت را قبول ندارند.

از حیثی دیگر، محقق اصفهانی استنباط بهتر را در «نظر قوی‌تر، در مبادی به‌دست آوردن حکم شرعی و قوی‌تر بودن در چگونگی تطبیق دادن آن مبادی بر مصادیقش» (اصفهانی، ۱۴۱۶ق: ۵۵) می‌داند. به عبارتی به نظر ایشان کسی که فهم اصولی قوی‌تر و خبرگی بیشتر در به‌کارگیری آن اصول دارد، اعلم است.

محقق یزدی، صاحب عروه، استنباط بهتر را در «آشنایی بیشتر به قواعد و مدارک

مسئله؛ و اطلاع بیشتر بر نظایر مسئله و بر احادیث؛ و فهم بهتر روایات» می‌داند (طباطبایی یزدی، ۱۴۰۹ق، ج ۱: ۸ م ۱۷)؛ به عبارتی کسی که **فهم اصولی** قوی‌تر و **حافظه** بهتر و **فهم فقهی** دقیق‌تری دارد.

محقق عراقی می‌گوید: «المراد من الأعلم من كان أحسن استنباطا من غيره لكونه أقوى نظرا في تنقيح قواعد المسألة و مداركها، و أكثر خبرة في كيفية تطبيقها على مواردها، و أجود فهما للأخبار في استنباط المسائل الفرعية من مضامينها مطابقة و التزاما و إشارة و تلويحا، و أكثر اطلاعا بمدارك المسألة و نظائرها» (عراقی، ۱۴۱۷ق، ج ۴: ۲۵۴). به عبارتی ایشان **فهم اصولی** قوی‌تر و **خبرگی** بیشتر و **فهم فقهی** بهتر و اطلاعات بیشتر را که نمود آن در **حافظه قوی‌تر** است، ملاک علمیت می‌داند.

آیت‌الله خامنه‌ای بیان کرده‌اند: «ملاک علمیت این است که [...] بهتر بتواند احکام شرعیه را از ادله استنباط کند و همچنین نسبت به **اوضاع زمان** خود به مقداری که در **تشخیص موضوعات احکام و ابراز نظر فقهی** مؤثر است، **آگاه‌تر** باشد» (خامنه‌ای، ۱۴۲۰ق: ۲). برخی همگرا با سخنان مذکور گفته‌اند: «شناخت اوضاع زمانه و احاطه مجتهد بر شرایط حاکم بر جامعه، همپای ملکه اجتهاد و قوه استنباط، دخالت تام در تحقق مفهوم علمیت داشته، جزء لاینفک آن است» (حاجی علی، ۱۳۸۴: ۸). به نظر می‌رسد صرف «شناخت اوضاع زمانه و احاطه مجتهد بر شرایط حاکم بر جامعه» نمی‌تواند دخالتی در علمیت فقهی داشته باشد. این مسئله ارتباطی با مدیریت قوی‌تر دارد، اما در تحقق علمیت نقشی ندارد. این مسئله می‌تواند شرط مرجعیت باشد، اما شرط علمیت نیست. باید دقت کرد که علمیت از شرایط مرجعیت است و مرجعیت شرایط دیگری دارد. برای مثال رجولیت و عدالت نیز شرط مرجعیت است. اگر بنا بر فرض خانم مجتهده‌ای اعلم باشد یا اعلم، فاسق باشد، شرایط مرجعیت را دارا نیست. باید دقت کرد که نباید شرایط علمیت را با شرایط مرجعیت خلط کرد. آیت‌الله خامنه‌ای نیز، «آگاه‌تر بودن نسبت به اوضاع زمان خود» را در صورتی که تأثیری در تشخیص موضوعات احکام و ابراز نظر فقهی داشته باشد،

شرط دانسته‌اند. به نظر می‌رسد مراد آیت‌الله خامنه‌ای از «ابراز نظر فقهی» این باشد که مجتهد اولاً شجاعت لازم در ابراز فتوا داشته و ثانیاً به پیامدهای ابراز نظر فقهی خود التفات داشته باشد. در برخی مسائل فقهی مانند قمه‌زنی، غنا و موسیقی و امثال آنها امکان دارد نتیجه اجتهاد با اوضاع زمان سازگار نباشد. در این گونه مسائل وظیفه مجتهد از طرفی اقتضا می‌کند که رأی خود را اعلام کند و از طرفی دارای پیامدهای ناخوشایند است. بنابراین تفسیر به نظر می‌رسد «ابراز نظر فقهی» نیز در اعلمیت دخالت ندارد. البته قدرت بیشتر در تشخیص موضوع حکم می‌تواند نشانه اعلمیت باشد که بازگشت آن به خبرگی بیشتر مجتهد است. به عبارت دیگر یکی از ملاک‌های خبرگی بیشتر تشخیص موضوع بهتر برای حکم فقهی است.

در بیان آیت‌الله سیستانی علاوه بر فهم فقهی و فهم اصولی و خبرگی و مهارت، فهم رجالی و حدیثی در اعلمیت دخیل دانسته شده است (سیستانی، ۱۴۱۵ق، ج ۱: ۱۳).

برخی اندیشمندان افزون بر شرایط گذشته، نبود برخی موانع را در اعلمیت دخیل دانسته‌اند. برای مثال آیت‌الله فیروزآبادی گفته است: «عدم کون کثره الاطلاع [علی النظائر] منشأ لفقد جهة اخرى لقلّة المجال و اشتغال الوقت بذکرها، فیحرم عن التعمق فی الفروع و التدقیق» (طباطبایی یزدی، ۱۴۳۰ق، ج ۱: ۲۵۶، ح ۲). به نظر ایشان مشغول شدن فراوان در برخی علوم مانند علم اشباه و نظایر با کمبود وقت، مجتهد را از تعمق در فروع فقهی و دقت در آنها باز می‌دارد. بنابراین در صورتی مجتهد اعلم است که در این علوم افراط نکرده باشد. این شرط قابلیت توسعه به علمی دیگر مانند فلسفه را داراست.

تأثیر سه عامل پیش‌گفته یعنی فهم، حافظه و مهارت در سخنان گذشته مشهود است. اگرچه برخی مصداق فهم بهتر را فهم فقهی، و برخی فهم اصولی و برخی فهم رجالی و حدیثی دانسته‌اند. به نظر می‌رسد تمام موارد ذکر شده در تحقق اعلمیت نقش داشته باشد و دلیل اینکه برخی اندیشمندان به بعضی از آنها اکتفا کرده‌اند، این باشد که در صورت وجود آن ویژگی، باقی ویژگی‌ها نیز مسلماً وجود دارند.

از جانبی دیگر برای تحقق علمیت، در اینکه قوت استنباط مجتهد اعلم در چه چیزی باید باشد، اختلاف وجود دارد و برخی قدرت استنباط احکام فرعی فقهی و برخی جمیع گزاره‌های دینی را ملاک می‌دانند. بدین سخن دقت کنید: «مفضّل فیه چیست؟ آیا مقصود علمیت در خصوص علم فقه است؟ [...] ظاهر از این روایات آن است که، مفضّل فیه احکام فقهی است [...] بلکه تعدادی از اخبار در این معنا صریح‌اند» (حائری، ۱۳۷۷: ۱۸۲-۱۸۰). در مقابل بدین سخنان دقت کنید: «منظورمان از اعلم کسی است که بیشترین توانایی را در استنباط کلیه معارف دینی داشته باشد و نه تنها فقط در مسائل حلال و حرام، زیرا آنچه که از آیه [...] استنباط می‌شود، ضرورت توانایی فقیه دینی در استنباط و استخراج همه معارف دین اعم از اعتقادی و عملی و اصول و فروع است و نه تنها احکام عملی که در حوزه‌های علمیه با عنوان «فقه» شهرت یافته است. چنین شخصی، مجتهد مطلق است که تقلید از او جایز است» (حیدری، ۲۰۱۲، ج ۱: ۲۰). به نظر می‌رسد اگرچه ثبوتاً روش پژوهش در علم کلام با روش استنباط در فقه متفاوت است، اثباتاً در صورتی که بخواهیم گزاره‌های علم کلام را به شارح نسبت دهیم، چاره‌ای جز روش فقهاتی نیست. به عبارت دیگر، علم کلام اسلامی که مسائل آن به اسلام نسبت داده می‌شود، دارای روشی فقهاتی است. این سخن درباره علم اخلاق و دیگر علوم انسانی نیز جاری است. آنچه در حوزه‌های علمیه مشهود است، این است که روش استنباط تمامی گزاره‌های دینی واحد است و از آن به روش فقهاتی یاد می‌شود؛ پس بازگشت سخن دوم به سخن اول است.

۴. تعیین مصداق اعلم

بررسی چگونگی تعیین مصداق اعلم بحثی مهم و کمتر پاسخ داده شده‌ای است. البته فقها برای مقلدان خود ذکر کرده‌اند که: «مجتهد و اعلم را از سه راه می‌توان شناخت: اول: آنکه خود انسان یقین کند، مثل آنکه از اهل علم باشد و بتواند مجتهد و اعلم را بشناسد. دوم: آنکه دو نفر عالم عادل که می‌توانند مجتهد و اعلم را تشخیص دهند مجتهد بودن یا اعلم بودن کسی را تصدیق کنند، به شرط آنکه دو نفر عالم عادل دیگر با گفته آنان مخالفت ننمایند. سوم: آنکه عده‌ای از

اهل علم که می‌توانند مجتهد و اهل علم را تشخیص دهند، و از گفته آنان اطمینان پیدا می‌شود مجتهد بودن یا اهل علم بودن کسی را تصدیق کنند» (خمینی، ۱۴۲۴ق، ج ۱: ۱۵ م ۳).

اما سؤال این است که خود انسان در صورتی که اهلیت تشخیص را دارا باشد یا آن دو نفر عالم عادل و آن عده از اهل علم براساس چه ملاک‌هایی و معیارهای به اعلمیت فردی خاص پی می‌برند؟ به عبارتی، چگونه خبرگان می‌توانند از بین مجتهدانی که مظنون به اعلمیت هستند، اهل علم را تشخیص دهند؟ پرواضح است که ملاک‌های تعیین مصداق اهل علم با ملاک‌های تشخیص مفهوم اهل علم متفاوت است. اما گاهی این ملاک‌ها خلط شده و در یک سطح بررسی شده‌اند (ر.ک: جناتی، ۱۳۷۳: ۱۰۳؛ ذاکری، ۱۹۹۴: ۲۰۱). این خلط در ملاک‌های اعلمیت از دید خبرگان با روش‌های کشف اعلمیت از دید مقلدان نیز وجود دارد. پرواضح است که شناخت اهل علم از طریق مرجع هر زمان، به طوری که مرجع قبلی اهل علم بعد از خود را معرفی کند (ر.ک: حاجی علی، ۱۳۸۴: ۳۲-۲۹) در راستای راه‌های سه‌گانه کشف اعلمیت برای مقلد است. اساساً باید گفت پس از چشم‌پوشی از مشکلات تعداد زیاد مجتهدان و پراکندگی مکانی آنها، تشخیص مصداق اهل علم از بین کاندیداهای مرجعیت دشوار است. این مسئله باید برحسب ظواهر و تجمیع قرائن انجام گیرد. قرائنی که به تعیین مصداق اهل علم کمک می‌کند عبارت‌اند از:

۵. سابقه و کیفیت تحصیل

یکی از قرائنی که به تشخیص مصداق اهل علم کمک می‌کند، سوابق تحصیلی اوست، مانند شهر و حوزه‌های علمیه‌ای که در آنها درس خوانده است؛ همچنین استادان و هم‌بحث‌های او در دوران تحصیل و جدیت و علاقه مجتهد به درس هنگام تحصیل علم. داشتن تقریرات عمیق از استادان خود و متون تقریظ‌های استادان بر آن، نشانه‌ای بر جدیت در تحصیل است و منبع و مرجع شدن آن تقریرات در حوزه نشانه قدرت فهم مجتهد است. بدیهی است که تحصیل در شهرها و حوزه‌های علمیه‌ای که سطح علمی بالاتری دارند و شور و نشاط علمی در آنها بیشتر است، تأثیر بسزایی بر محصل و علمیت او دارد. بنابراین نفی مطلق دخالت کشور و شهر در تعیین اهل علم صحیح نیست (ر.ک: جناتی، ۱۳۷۳: ۱۰۳)،

مگر اینکه دخالت تعصبات ملیتی و قومیتی در انتخاب مرجع مراد باشد؛ بدین معنا که چون مجتهد از کشور یا شهر یا قومیت مقلد است، از او تقلید کند.

برخی «تلمذ نزد اساتید بیشتر و یا طولانی‌تر» بودن مدت تحصیل را قرینه‌ای بر اعلمیت نمی‌دانند (جناتی، ۱۳۷۳: ۱۰۳). به نظر می‌رسد تلمذ نزد استادان بیشتر در صورتی که به مشاهده دیدگاه‌های مختلف یا دقت در مکاتب مختلف علمی منجر شود، عامل رشد علمی است و می‌تواند قرینه‌ای بر اعلمیت باشد. مدت تحصیل طولانی‌تر از زمان استاندارد، اگر با رشد علمی برای محصل همراه و با هدف دیدن دیدگاه‌های مختلف و دقت در مکاتب مختلف علمی باشد، به وسعت اطلاعات منجر می‌شود و می‌تواند قرینه‌ای بر اعلمیت باشد. اما اگر به رشد علمی منجر نباشد یا فرد محصل برای رسیدن به سطح علمی هم‌دوره‌های خود نیازمند زمان بیشتری باشد، قرینه‌ای بر قدرت فهم پایین‌تر است. برعکس، مدت تحصیل کوتاه‌تر در صورتی که با سطح علمی بالا همراه باشد، نشانه‌ای بر فهم بهتر و استعداد بیشتر است که خود قرینه‌ای بر اعلمیت است (ر.ک: مطهری، ۱۳۹۸: ۱۹).

۵. ۱. سابقه و کیفیت تدریس

تدریس علاوه بر جهت دادن آموزش به محصلان به رشد علمی استاد منجر می‌شود. مهم‌ترین هدف استاد از تدریس در حوزه علمیه، رشد علمی حاصل از آن است. از این رو برخلاف گفته برخی که «سابقه ممتد در تدریس و کثرت شاگرد» (جناتی، ۱۳۷۳: ۱۰۳) را معیاری برای اعلمیت نمی‌دانند، باید گفت سابقه تدریس و کیفیت آن قرینه‌ای قوی بر اعلمیت است. سابقه تدریس از سنوات تدریس و سطوح مختلف تدریس و عناوین و کتاب‌های تدریس شده به دست می‌آید. کیفیت تدریس از تعداد شاگردان حلقه درسی و قدرت و سطح علمی شاگردان فهمیده می‌شود. معمولاً شاگردان مجتهد اعلم، به نوبه خود استادان مشهور در حوزه‌های علمیه می‌شوند. پرواضح است که سابقه تدریس قرینه‌ای بر وسعت اطلاع و خبرگی بیشتر و کیفیت تدریس قرینه‌ای بر فهم قوی‌تر است.

۶. سابقه پژوهش

برخی در خصوص این موضوع سخنی دارند که به نظر می‌رسد حاصل آن چنین باشد که خبره یا خبرگان: «نظرات تک‌تک مجتهدان را در مسائل گوناگون فقه اجتهادی در ابواب مختلف بررسی و ارزیابی کرده و هر که دارای نظریه ارجح و برتر از حیث تفریع و تطبیق باشد اعلم است» (جناتی، ۱۳۸۳: ۱۰۳). ارزیابی مستقیم با شرکت در دروس خارج همه مجتهدان عملاً ممکن نیست. در نظام آموزش عالی حوزه، آموزش و پژوهش همراه با یکدیگر در درس خارج انجام می‌گیرد. از حیث دیگر خروجی پژوهشی مجتهدان در این نظام مختلف است، به طوری که برخی از آنان خود دست به قلم می‌شوند و برخی، شاگردانشان تقریرات آنان را می‌نگارند. بنابراین آنچه عملاً ممکن است، بررسی تألیفات و تقریرات مظنونان به اعلمیت است. از جنبه دیگر اگر در علم اصول بتوان نظرهای آنان را در مباحث مختلف بررسی کرد، اما همه مظنونان به اعلمیت، در ابواب مختلف فقهی دارای خروجی نیستند. گوینده محترم روش تعیین مصداق اعلم را منحصر به آنچه ذکر شد می‌داند، اما به نظر می‌رسد روش مذکور به تنهایی کافی نیست، زیرا در این زمانه سطح علمی مجتهدان چندان تفاوتی نمی‌کند و اغلب تعیین نظریه ارجح دشوار است. معمولاً چنین نیست که استدلالی بین استدلال‌ها روشن و واضح باشد که دیگر اندیشمندان را به سکوت، بلکه خضوع وا دارد. معمولاً کیفیت استدلال بر نظریه‌ها نزدیک به هم هستند و نمی‌توان از بین آنها به ظن و گمان بر اعلمیت فردی رسید تا چه رسد به قطع و یقین. علاوه بر اینکه ذوق شخص ارزیاب در ترجیح برخی استدلال‌ها بر برخی دیگر دخالت دارد. بدین معنا که در صورتی که نتیجه نهایی استدلال با نظر و رأی ارزیاب مطابقت داشته باشد، استدلال آن صاحب‌نظر را ارجح می‌بیند و صاحب آن نظر را دارای خبرگی بیشتر می‌داند. به هر حال، بررسی و مقایسه تألیفات مجتهد و تقریرات شاگردان او قرینه‌ای گمان‌آور بر اعلمیت است.

۷. سوابق اجرایی

برخی ابواب فقهی مانند قضا و توابع آن علاوه بر اعلمیت نیازمند کار اجرایی است. در

مسند قضا نشستن و دیدن مشکلات قضا و توابع آن تأثیر زیادی در بحث‌های علمی مربوط به قضا دارد. تلفیق اجتهاد عملی و اجتهاد علمی در این ابواب به خبرگی بیشتر منجر می‌شود. ابواب فقهی دیگر مانند معاملات و برخی ابواب عبادات مانند حج و جهاد اگرچه مانند دسته اول نیستند، به طوری که کار اجرایی دخالت عمده‌ای در علمیت داشته باشد، اما نمی‌توان تأثیر پژوهش میدانی در آنها را در علمیت منکر شد. از جهتی دیگر ارتباط ابواب فقهی با یکدیگر به طوری که برخی مسائل فقهی در ابواب مختلف فقهی بحث و بررسی می‌شود، دخالت سوابق اجرایی را در علمیت نشان می‌دهد.

شایان یادآوری است که ملاک‌های ذکر شده برای تشخیص مصداق اعلم است و نه مرجع تقلید. پرواضح است که یکی از شرایط مرجع تقلید، علمیت است. ممکن است مجتهدی اعلم باشد، اما صلاحیت مرجعیت را نداشته باشد، زیرا دیگر شرایط مرجعیت مانند عدالت یا رجولیت و ... را نداشته باشد.

۸. تبیین جایگاه علمیت در اجتهاد حقوقی

۸.۱. معنای علمیت در شخص حقوقی

گفته شد که علمیت درباره فرد به سه جنبه فهم، حافظه و مهارت او بازمی‌گردد. هر که در این سه مورد از دیگران قوی‌تر باشد، لاجرم اعلم است. به عبارتی کسی که فهم فقهی و اصولی و رجالی و علوم حدیثی بهتری و حافظه قوی‌تری داشته باشد و مدت زمان بیشتری در راه علم سپری کرده باشد، به طوری که به اشراف و احاطه‌ای بیشتری بر مستندات احکام منجر شود و همچنین مهارت بیشتری در تطبیق قواعد بر ادله داشته باشد، به طبیعت حال در استنباط احکام استادتر است، بنابراین اعلم است. اما هنگامی علمیت را نسبت به شخص حقوقی بسنجیم، مفهوم آن متفاوت شده و بسته به ساختار شخص حقوقی دارای مفهومی جدید می‌شود. از این رو این موضوع در چند مبحث پیگیری می‌شود:

۸.۲. علمیت در مجتهد شورایی

پرواضح است که بحث علمیت در صورتی مطرح باشد که بیش از یک مجتهد شورایی

وجود داشته باشد. برای مثال حوزه علمیه قم، خراسان، اصفهان و نجف هر کدام یک مجتهد شورایی فرض شوند. به نظر می‌رسد در این نوع ساختار، اولین شرط علمیت شخص حقوقی، علمیت افراد شوراست، به طوری که مجموع علمیت اعضا از مجموع علمیت اعضای سایر نهادها بیشتر باشد. اما علاوه بر علمیت افراد شورا، موارد دیگری در علمیت شورا مؤثر است. انسجام شورا و افزایش تعداد اعضای شورا در علمیت شورا تأثیر دارد.

انسجام در لغت به معنای یکپارچگی، یگانگی، ادغام و یکی شدن است (معین، ۱۳۶۳، ج ۱: ۲۹۲). انسجام متناظر با حالتی است که عناصر یک مجموعه به طور منظم و یکپارچه گرد آمده باشند. انسجام را می‌توان همبستگی و وابستگی متقابل اعضای یک مجموعه که دارای همدلی و همنوایی در انجام دادن امور هستند، معنا کرد (حیدری، ۱۳۹۵: ۸۳). برخی شاخصه‌ها برای سنجش و اندازه‌گیری انسجام مجموعه، عبارت‌اند از: آمادگی مشارکت برای انجام دادن امور، افزایش سطح تعامل و ارتباط با اعضای مجموعه، جست‌وجوی حل مشکلات فردی و یافتن راه‌هایی برای غلبه بر مشکلات، تلاش برای رفع چالش‌ها و تنگناهایی که مجموعه را با محدودیت مواجه می‌کند، بیان پیشنهادهای عملی و راهبردی برای تقویت مواضع گروه (حیدری، ۱۳۹۵: ۸۴). با توجه به این شاخصه‌ها هرچه انسجام درون شورا بیشتر باشد، آمادگی مشارکت و سطح تعامل اعضای شورا افزایش می‌یابد که خود به تقویت خروجی شورا منجر می‌شود. می‌توان گفت انسجام برای شورا نقشی شبیه خبرگی برای فرد دارد. باید دقت کرد مراد از انسجام بین اعضای شخص حقوقی به معنای همفکر بودن یا همگرا بودن در آرا نیست.

در جواب اشکال به اینکه انسجام در نهایت، به بازدهی بیشتر و بالا رفتن سرعت فرایند اجتهاد منجر می‌شود، اما رسیدن به واقع و کشف حکم شارع امر دیگری است که انسجام بین اعضای شورا دخالتی در آن ندارد، باید گفت انسجام بین اعضای شورا علاوه بر بالا رفتن سرعت فرایند اجتهاد شورایی، به بحث و تبادل افکار بیشتر بر موضوع بین اعضای شورا منجر می‌شود و در نتیجه اجتهاد فردی هر کدام به واقع نزدیک‌تر می‌شود و در مجموع، آرای مأخوذه به واقع نزدیک‌تر است.

افزایش تعداد افراد شورا به بحث و بررسی‌های بیشتر بر مسائل طرح شده می‌انجامد. نتیجه افزایش تعداد وجود مبانی متفاوت‌تر است و تضارب آرای بیشتری به وجود می‌آورد که خود به دقت بیشتر در فتوا منجر می‌شود. از آنجا که علمیت شورا مجموع علمیت اعضای آن است، افزایش تعداد اعضا رابطه مستقیمی با افزایش علمیت شورا دارد و از این حیث محدودیتی در اعضای شورا وجود ندارد. مشکلی که با افزایش تعداد افراد شورا به وجود می‌آید، در انسجام بین افراد شورا نمایان می‌شود. انسجام بین اعضا با افزایش تعداد آنها کاهش می‌یابد، که به نوبه خود به کاهش علمیت شورا می‌انجامد. بنابراین باید تعداد اعضای شورا به مقداری افزایش یابد که توازن بین کاهش علمیت حاصل از کاهش انسجام و افزایش علمیت حاصل از افزودن فرد جدید حاصل شود.

افزایش تعداد افراد، مشکل دیگری به همراه دارد که جنبه اجرایی دارد. افزایش تعداد اعضای شورا روند بررسی و تصویب موضوعات را طولانی می‌کند و کارایی شورا را کاهش می‌دهد.

۸.۳. علمیت در مجتهد گروهی

همانند بحث قبلی باید یادآوری کرد که فرض بر این است که بیش از یک مجتهد گروهی افتا وجود داشته باشد. به عبارتی هدف این مبحث روش پیدا کردن اعلم از بین مجتهدان گروهی افتا است. روش یافتن اعلم بین انواع مجتهد حقوقی یا بین فرد و مجتهد حقوقی، محل نظر این مبحث نیست.

از آنجا که چه بسا هر فرد عضو گروه به تنهایی قدرت استنباط نداشته باشد، بنابراین نمی‌توان علمیت مجتهد گروهی را مجموع علمیت افراد دانست. در این گونه مجتهد حقوقی، علمیت کل وابسته به علمیت به وجود آمده از مجموع اعضاست و مقدار آن به ضعیف‌ترین فرد گروه وابسته است. خوب عمل کردن گروه، به اثربخشی گروه ارتباط دارد. گروه اثربخش، گروهی است که سطوح عالی عملکرد کاری و حفظ و نگهداری نیروی انسانی را طی زمان کسب کند. یک گروه اثربخش، از جنبه عملکرد کاری به هدف‌های عملکردی خود در کوتاه‌ترین زمان ممکن دست می‌یابد و نتایج کاری عالی ارائه می‌دهد. گروه اثربخش در بعد

حفظ و نگهداری منابع انسانی، گروهی است که اعضای آن به اندازه کافی از کارهای خود و روابط میان‌فردی رضایت داشته باشند و در نتیجه به‌طور مستمر با یکدیگر خوب کار کنند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۲۳۱-۲۱۷؛ افجه، ۱۳۸۵: ۲۵۲-۱۹۷). چون گروه بر روی هم دارای قدرت استنباط است و از طرفی اعلیت، استنباط بهتر تعریف شد، گروهی اعلم است که اثربخش‌تر باشد. به عبارتی هرچه اثربخشی گروه بیشتر باشد، فتوای دقیق‌تری ارائه می‌شود.

در علم مدیریت عوامل مختلفی برای بالا رفتن اثربخشی گروه ذکر می‌شود. هرچه این عوامل در گروه بهتر باشد، احتمال اثربخشی گروه بیشتر خواهد بود. صاحب‌نظران علم مدیریت بر سر این عوامل اختلاف دارند؛ درحالی‌که برخی بر مشخصه‌های رفتاری اعضای گروه برای انجام وظیفه تأکید دارند، دیگری اثربخشی گروه را براساس عملکرد گروه، برآوردن نیازهای اعضای گروه و توانایی گروه تعریف می‌کند؛ بعضی دیگر بر بحث رهبری تمرکز دارند (فرهی، ۱۳۸۹: ۴۲). به هر حال، برخی از این عوامل که ارتباط با گروه خاص این پژوهش دارد، عبارت‌اند از (خیراندیش، ۱۳۹۴: ۴۷-۴۴):

ویژگی‌های اعضای گروه: وجود شایستگی‌های علمی مناسب در اعضای گروه می‌تواند دارایی بزرگی برای عملکرد خوب گروهی باشد. اگرچه این استعدادها به‌تنهایی نمی‌تواند موفقیت گروه را تضمین کند، پایه مهمی را برای عملکرد خوب بالقوه می‌گذارد و اگر شایستگی اعضای گروه ناکافی باشد، گروه با محدودیت‌هایی در عملکرد مواجه خواهد شد که غلبه بر آنها دشوار است.

ویژگی‌ها مری گروه: از آنجا که تشکیل و انتخاب اعضای گروه با مری گروه است، مری گروه باید مجتهدی مطلق باشد تا بتواند مجموعه‌ای کامل از متخصصان را که مورد نیاز فرایند اجتهاد است، در گروه جمع کند. از آنجا که کل فرایند اجتهاد در مسئله زیر نظر مری گروه طی می‌شود و اعضای گروه ممکن است مجتهد نباشند، بلکه متخصص در یکی از علوم اجتهادی باشند، با اجتهاد مطلق مری، تضمین می‌شود که فرایند اجتهاد، به شکل صحیح انجام گرفته است. به عبارت دیگر تشخیص صحت مراحل فرایند اجتهاد با مری است، اگرچه فتوا منتسب به کل گروه است.

هرچه مربی گروه در متخصص‌شناس بودن قوی‌تر باشد و قدرت بیشتری در جذب آنها در گروه داشته باشد، علمیت گروه بیشتر خواهد شد. بنابراین برای مربی، آشنایی با متخصصان و دانستن خلق و خوی آنها، از داشتن گستره اطلاعات فقهی، اصولی، حدیثی و رجالی بیشتر و حافظه قوی‌تر، مهم‌تر است. مربی گروه هرچه قدرت تعامل بیشتری در جذب و هماهنگی بین اعضای گروه داشته باشد، اعضای گروه بهتر با هم کار می‌کنند. چون همان‌گونه که گذشت، گروه اثربخش، گروهی است که سطوح عالی عملکرد کاری و حفظ و نگهداری نیروی انسانی را طی زمان کسب کند، برای حفظ و نگهداری نیروی انسانی و برای به حداکثر رساندن اثربخشی گروه مربی باید حمایتی‌ترین محیط را برای اعضا فراهم کند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۲۳۲). مهم‌تر از فهم حدیثی و فقهی و اصولی برای مربی، که بازگشت آن به هوش شناختی است، برخورداری از هوش عاطفی بیشتر است (خدادادی، ۱۳۹۲: ۱۱۹؛ جمال‌آبادی، ۱۳۹۵: ۲). مراد از هوش عاطفی توانایی درک احساسات و عواطف خود و دیگران، تشخیص تمایز میان آنها و نیز استفاده از آن برای هدایت تفکر و اقدامات فردی است (طاهری، ۱۳۹۱: ۵۷). می‌توان گفت تأثیر سبک مدیریتی مربی گروه، در علمیت نهاد گروهی معادل تأثیر مهارت و خبرگی در فرد برای علمیت است.

ویژگی‌های ارتباطی و تعاملی اعضا: اعضای گروه علاوه بر شایستگی‌های علمی، باید از سازگاری میان فردی برخوردار باشند. اگر اعضای گروه از تضاد شخصیتی برخوردار باشند، انرژی آنان با پرداختن به موضوعات حاشیه‌ای به هدر خواهد رفت. از این رو ترکیب روان‌شناختی گروه مهم است. اگر اعضای گروه در همراهی با هم مشکل داشته باشند، انرژی و توجه آنان به مسائل میان‌فردی اختصاص می‌یابد و استعدادها ضایع می‌شود. اعضای گروه برای استفاده از شایستگی‌های موجود باید با یکدیگر خوب کار کنند. اگر اعضای گروه در علایق، ارزش‌ها و نگرش‌ها مشابه باشند و به اصطلاح «گروه همانند» باشد، احتمال برقراری روابط کاری هماهنگ میان اعضا زیاد است، ولی گروه در انجام کارهای پیچیده ممکن است با مشکل مواجه شود. در مقابل، گروهی که اعضای ناهمانند دارد، اغلب تنوع گسترده‌ای از مهارت‌ها و تجربیاتی را دارد که می‌تواند از عهده مسائل

پیچیده برآید و بدین ترتیب انجام کار آسان شود. اما «گروه ناهمانند» برای کار با یکدیگر ممکن است با مشکل روبه‌رو شود (رضائیان، ۱۳۸۴: ۲۳۸-۲۳۵).

سازماندهی گروه: بخشی از پیدایش اختلاف میان اعضا به چیدمان اعضای گروه بستگی دارد. رعایت شأن و جایگاه علمی افراد در گروه موجب می‌شود اعضای گروه احساس راحتی کنند و گروه هماهنگ‌تر به کار بپردازد. رعایت شأن اعضای گروه در گروه آن است که پست فرد در گروه با وجهه و اعتبار پست‌های وی در خارج از گروه برابر باشد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۲۳۹-۲۳۸).

در صورت تفاوت درجه عوامل اعلمیت در دو مجتهد گروهی مورد مقایسه، برای مثال امر دایر باشد بین مجتهد گروهی که اعضای آن در تخصص خود خبره‌تر و دقیق‌تر باشند، اما درجه تعامل بین گروهی آنها کمتر باشد و بین مجتهد گروهی که اعضای آن درجه تعامل بیشتری دارند، اما اعضای آنها در خبرگی و دقت کمترند یا برای مثال امر دایر باشد بین مجتهد گروهی که دارای مربی بهتر، اما اعضای ضعیف‌تری است، با مجتهد گروهی که دارای مربی ضعیف‌تر، اما اعضای قوی‌تری است و ... به نظر می‌رسد که به ترتیب درجه اهمیت ویژگی‌های مربی بیش از سازماندهی گروهی و آن بیش از ویژگی تعاملی اعضا و آن بیش از ویژگی‌های اعضای گروه باشد. اما این گفته به معنای مطلق بودن این ترتیب نیست، چه اینکه بسیار محتمل است که مجتهد گروهی با ترکیب مربی متوسط و اعضای بسیار قوی اعلم از مجتهد گروهی با ترکیب مربی بسیار قوی به همراه اعضای ضعیف باشد. در حقیقت، ترتیب بیان‌شده، اصل اولی است که چه‌بسا شرایط خاص ترتیب را دگرگون سازد.

۸.۴.۸. اعلمیت در مجتهد سازمانی

به‌طور معمول در کتاب‌های تئوری سازمان فصلی به «اثربخشی» سازمان اختصاص داده می‌شود (رابینز، ۱۳۹۱: ۸۷-۵۸). باید دقت شود که مراد از اثربخشی سازمان پژوهشی در این بحث، بهتر بودن کیفیت پژوهش از سازمان‌های مشابه و رقیب است. به عبارت دیگر، مراد از اثربخشی سازمان پژوهشی، درصد تأثیر پژوهش آن سازمان در جامعه نیست (ر.ک: خسروی، ۱۳۹۷).

باز هم باید تأکید شود که مقایسه بین علمیت دو مجتهد سازمانی در این مبحث مطرح می‌شود. نمونه عملی این‌گونه اشخاص حقوقی، مؤسسات پژوهشی و پژوهشگاه‌ها هستند. این‌گونه سازمان‌ها اگرچه از گروه‌های پژوهشی تشکیل می‌شوند، اما باید دقت کرد که تعریف گروه در آنها، با تعریف این پژوهش از گروه متفاوت است؛ چه اینکه گروه پژوهشی در آنها، مرکب از حداقل پنج عضو هیأت علمی است که به‌طور مستقل به پژوهش می‌پردازند. به عبارتی هر کدام از آنها در عرض یکدیگرند و ارتباط طولی با یکدیگر برای انجام یک پژوهش ندارند.

در حال حاضر به منظور ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی مراکز پژوهشی از معیارهایی مانند آموزش، پژوهش، اعضای هیأت علمی، بین‌المللی سازی و... استفاده می‌شود (پارسایی محمدی، ۱۳۹۸). در اغلب نظام‌های بین‌المللی رتبه‌بندی این مراکز علمی، پژوهش مهم‌ترین و بیشترین وزن را در مجموع معیارها به خود اختصاص می‌دهد (ر.ک: نظام ملی رتبه‌بندی پژوهشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC)). این معیار به‌طور معمول با شاخص‌هایی سنجیده می‌شود که با خروجی‌های پژوهشی مرتبط است. برای مثال، در پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC) با هفت شاخص با وزنه‌های مختلف مطابق شکل ۱ محاسبه می‌شود.

با توجه به اینکه نظام‌های رتبه‌بندی بین‌المللی و داخلی با اهداف خاصی ساخته شده‌اند، از این رو نمی‌توانند برای سنجش اعلیّت مجتهدهای سازمانی به‌کار روند. برای مثال معیارهای «آموزش»، «وجهه بین‌المللی» و «تسهیلات-امکانات» موجود در نظام رتبه‌سنجی (ISC) ربطی به اعلیّت نهاد سازمانی افتا ندارد. از این رو باید نظام خاصی برای آن طراحی شود؛ امری که از حیثه این پژوهش خارج است. با توجه به مطالب مذکور اعلیّت در مجتهد سازمانی به معنای پژوهش بهتر از لحاظ کیفیت و کمیت است.

وزن	شاخص		معیار
۱۰	میزان استناد به مقالات	کیفیت پژوهش	پژوهش (وزن کل: ۵۸)
۴	سهم مقالات پر استناد		
۸	کارایی پژوهش		
۱۵	تولیدات علمی نمایه شده در کلاریوت	حجم پژوهش	
	آنالیتیکس		
۷	تولیدات علمی نمایه شده در ISC	تعداد مجلات چاپ شده در پایگاه‌های استنادی	
۳	تعداد مجلات بین‌المللی چاپ شده کلاریوت آنالیتیکس		
۲	تعداد مجلات ملی چاپ شده ISC		
۲	تعداد کتب تهیه شده توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه		
۳	پروانه‌های ثبت اختراع		
۴	تعداد طرح‌ها و قراردادهای تحقیقاتی		

شکل ۱

اعلمیت بین شخص حقیقی و شخص حقوقی

به طور یک قاعده کلی نمی‌توان گفت که همیشه شخص حقوقی با هر ساختاری از شخص حقیقی اعلم است. امتیاز اصلی شخص حقوقی در آن است که از دانش و تجربه بیشتری نسبت به شخص حقیقی برخوردار است. اما آیا شخص حقوقی عملاً بهتر از شخص حقیقی فعالیت می‌کند؟ براساس نتایج برخی تحقیقات به طور متوسط فعالیت جمعی از فعالیت فردی بهتر است (سورویکی، ۱۳۹۲: ۴۳-۴۲). با این حال، به نظر می‌رسد ممکن است فردی که از کیفیت بالا برخوردار است، به همان خوبی گروه و حتی بهتر از گروه فعالیت کند. در شرایط دیگری، گروه ممکن است از بهترین فرد درون یک گروه هم بهتر باشد. علاوه بر این اعضای خاص، مانند رهبر گروه یا فرد مورد احترامی در گروه ممکن است از چنان نفوذی برخوردار باشد که بر تغییر جهت عملکرد گروه تأثیر بگذارد. اگر این فرد بانفوذ از دانش کافی برخوردار نباشد، ممکن است گروه را ضعیف کند. البته شخص حقوقی با ساختارهای گفته شده، از مشکلات اجرایی بیشتری نسبت به فرد برخوردار است. شخص حقوقی معمولاً از فرد کندتر است که در شرایط فوری می‌تواند مشکل‌آفرین باشد.

با این وصف، اگر مسئله پیچیده و دارای ابعاد مختلفی است، به طوری که برای رسیدن به نتیجه نهایی باید از مراحل متفاوتی عبور کرد، شخص حقوقی ممکن است سریع‌تر از شخص حقیقی بتواند فعالیت کند، چراکه جنبه‌های مختلف مشکل می‌تواند بین اعضای آن تقسیم شود.

سخنان مذکور در مقام ثبوت است. اما در مقام اثبات، همان‌طور که گفته شد، مراد از تقلید، رجوع غیرتبعیدی که منشأ آن وثوق شخصی مراجعه‌کننده است، می‌باشد، بنابراین هر چیزی که درجه وثوق و اطمینان مراجعه‌کننده را به مطابقت فتوا با واقع بیفزاید، در کشف اعلم مؤثر است. به نظر می‌رسد همان‌طور که فتوای مشهور برای مکلف اطمینان‌آورتر از فتوای غیرمشهور است، فتوای مجتهد نهادی نسبت به فتوای مجتهد حقیقی وثوق بیشتری در مکلف ایجاد کند.

۸. ۵. علمیت بین مجتهد شورایی، مجتهد گروهی و مجتهد سازمانی

انتخاب ساختار شخص حقوقی اغلب خارج از اختیار است و شرایط آن را تحمیل می‌کنند. اما در صورتی که ساختار شخص حقوقی انتخابی باشد، باز هم به نظر می‌رسد بتوان این مقایسه را این‌گونه به چالش کشید؛ در یک دیدگاه قائل شد به اینکه اساساً علمیت در اینجا مطرح نیست، بلکه ماهیت و حجم مسئله، ساختار شخص حقوقی را معین می‌کند. شاید به همین دلیل است که تاکنون بین اثربخشی شورا، گروه و سازمان مقایسه‌ای نشده و پژوهشی علمی در خصوص آن منتشر نشده است. به نظر می‌رسد مسئله فقهی اگر بسیار گسترده و پیچیده باشد، مجتهد سازمانی برای آن مناسب‌تر است. دلیل این مسئله این است که مسئله‌ای گسترده را باید به چندین زیرمسئله تبدیل کرد. هر کدام از این زیرمسئله‌ها خود توسط گروهی حل شود. اما اگر نیازمند توافق جمعی بین فقها باشیم، در این صورت مجتهد شورایی جوابگوست. اما به نظر می‌رسد مجتهد گروهی به خصوص از نوع گروه جهادی اثربخش‌تر باشد.

به هر حال، در صورت اصرار بر امکان مطرح کردن علمیت بین ساختارهای شخص حقوقی، باز هم به سبب حجم مسئله و شرایط آن نمی‌توان در کل، یک قاعده داد و یک

سخن ساختار خاصی را اعلم دانست. اما در شرایط یکسان، به نظر می‌رسد مجتهد گروهی اثربخش‌تر از انواع دیگر است. ساختار گروهی هم‌افزایی علمی بیشتری نسبت به ساختار شورایی دارد. این ساختار نسبت به ساختار سازمانی از چابکی بیشتری برخوردار است. این ساختار برای مجتهد حقوقی باید دارای ویژگی‌های تیم باشد (ستوده، ۱۳۹۸). اساساً پژوهش ماهیتی سازمانی ندارد. در درون سازمان‌ها نیز افراد یا گروه‌ها پژوهش‌ها را انجام می‌دهند. اگرچه تصمیمات شورایی متقن‌تر از دیگر تصمیمات است، پژوهش با رأی‌گیری حداکثر مقبولیت بیشتری را دارا می‌شود، اما معلوم نیست از واقعیت بیشتری برخوردار باشد.

۹. نتیجه

در این مقاله پس از بررسی سخنان فقها و اصولیان در صفات مجتهد اعلم نتیجه گرفته شد هر مجتهدی که فهم بهتر - اعم از فقهی، اصولی، رجالی، موضوعی و ... - و حافظه قوی‌تر و احاطه بیشتری بر مدارک و مهارت بیشتری در تطبیق قواعد اصولی بر منابع فقهی داشته باشد، اعلم است. برای تشخیص ویژگی‌های ثبوتی مذکور باید به سوابق تحصیلی، تدریسی، پژوهشی و اجرایی مجتهد مراجعه کرد. اعلمیت در مجتهد حقوقی با ساختار شورایی به علمیت اعضا و انسجام شورا مرتبط و با ساختار گروهی و سازمانی با اثربخشی آنها در ارتباط است. در مقایسه بین اعلمیت بین مجتهد حقیقی و حقوقی قاعده کلی نمی‌توان بیان کرد. اما در مسائل گسترده و دشوار مجتهد حقوقی ارجحیت دارد. در مقایسه بین اعلمیت بین مجتهد شورایی و گروهی و سازمانی، مجتهد گروهی اولویت دارد.

کتابنامه

۱. اصفهانی، محمدحسین (۱۴۱۶ق). *بحوث فی علم الاصول (الرسالة الثالثة)*، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۲. افجه، سید علی اکبر (۱۳۸۵). *مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی*، تهران: سمت.
۳. انصاری، مرتضی مقرر: ابوالفضل کلانتری (۱۳۸۳). *مطارح الانظار*، قم: مجمع الفکر الاسلامی.
۴. ----- (۱۴۰۴ق). *الاجتهاد و التقليد*، قم: مکتبه المفید.
۵. ----- (۱۴۱۵ق). *صراه النجات (محشی)*، قم: کنگره بزرگداشت شیخ انصاری.
۶. ایروانی، میرزا علی (۱۴۲۲ق). *الاصول فی علم الاصول*، قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
۷. بجنوردی، سید حسن (بی تا). *منتهی الاصول*، قم: کتابفروشی بصیرتی.
۸. پارسایی محمدی، پرستو و دیگران (۱۳۹۸). «مطالعه معیارها و شاخص‌های موجود در رتبه‌بندی‌های دانشگاهی ملی»، *پژوهشنامه علم‌سنجی* (خرداد ۱۳۹۸) انتشار آنلاین، ص ۲۳-۱.
۹. جمال‌آبادی، پریسا؛ میرشاهی، فرزاد؛ بهشتی‌پور، حسین (۱۳۹۵). «هوش هیجانی و جایگاه آن در ارتباطات اثربخش»، *برلین آلمان: سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی*.
۱۰. جناتی، محمدابراهیم (۱۳۷۲). «نظریه تعیین تقلید از علم»، *کیهان‌اندیشه*، نسخه شماره ۵۱.
۱۱. حاجی علی، فریبا (۱۳۸۴). «اعلم تبیین مفهوم، تعیین مصداق»، *فقه و حقوق خانواده*، بهار و تابستان، نسخه شماره ۳۷ و ۳۸.
۱۲. حائری، عبدالکریم (بی تا). *درر الفوائد*، قم: چاپخانه مهر.

۱۳. حائری، سید کاظم (۱۳۷۷). «شرط اعلامیت در رهبری»، حکومت اسلامی، تابستان، نسخه شماره ۸.
۱۴. حائری، مرتضی (۱۴۲۶ق). شرح العروة الوثقی. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۱۵. حکیم، سید محسن (۱۴۱۶ق). مستمسک العروة الوثقی. قم: مؤسسه دار التفسیر.
۱۶. حیدری، سید علی نقی (۱۴۱۲ق). اصول الاستنباط. قم: لجنه اداره الحوزة العلمية.
۱۷. حیدری، حسین؛ خاشعی، وحید؛ معروفانی اصل؛ مرتضی (۱۳۹۵). «تحلیل تأثیر شوخ‌طبعی بر فرهنگ سازمانی و انجام گروهی»، مدیریت فرهنگ سازمانی بهار، نسخه دوره ۱۴، ش ۱.
۱۸. حیدری، سید کمال (۲۰۱۲م). الفتاوی الفقهیة العبادات، بیروت: مؤسسه الثقلین.
۱۹. خامنه‌ای، سید علی (۱۴۲۰ق). اجوبه الاستفتاءات، بیروت: الدار الاسلامیة.
۲۰. خدادادی، مجتبی؛ حسن‌پور، علی (۱۳۹۲). «نقش هوش هیجانی در توانمندی مدیران امنیتی»، فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی - امنیتی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، بهار، نسخه سال دوم، ش ۵.
۲۱. خسروی، مریم؛ پورنقی، رویا؛ رسولی، بهروز (۱۳۹۷). «بررسی و پیشنهاد شاخص‌های تأثیر پژوهش در ایران»، طرح پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران.
۲۲. خمینی، سید روح‌الله (امام خمینی) (۱۴۱۰ق). الرسائل، قم: مؤسسه مطبوعاتی اسماعیلیان.
۲۳. خمینی، سید روح‌الله (مقرر: حسینعلی منتظری) (۱۴۳۰ق). محاضرات فی الاصول، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۲۴. خمینی، سید روح‌الله (به کوشش سید محمدحسین هاشمی خمینی) (۱۴۲۴ق). توضیح المسائل (محشی)، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۲۵. خوئی، سید ابوالقاسم (مقرر: محمد اسحاق فیاض) (۱۴۱۷ق). محاضرات فی اصول الفقه، قم: در الهادی للمطبوعات.

۲۶. خوئی، سید ابوالقاسم (مقرر: میرزا علی غروی) (۱۴۱۸ق). *التنقیح فی شرح العروة الوثقی*، قم: بی‌نا.
۲۷. خیراندیش، مهدی؛ خدایی، ارشیا؛ محمدی، علیرضا (۱۳۹۴). «مدل جامع عوامل مؤثر بر کار تیمی اثربخش در بستر سازمان و مقیاس‌های سنجش آن»، *مطالعات رفتار سازمانی پاییز، نسخه سال چهارم، ش ۳، پیاپی ۱۴*.
۲۸. ذاکری، علی‌اکبر (۱۹۹۴). *آراء فی المرجعیة الشیعیة*، بیروت: دارالروضة.
۲۹. رابینز، استیفن (ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد) (۱۳۹۱). *تئوری سازمان: ساختار و طرح سازماندهی*، تهران: صفار.
۳۰. رشتی، میرزا حبیب‌الله (۱۳۲۳ق). *رسالة فی تقلید العلم*، قم: مؤلف.
۳۱. رضائیان، علی (۱۳۸۴). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: سمت.
۳۲. سبجانی، جعفر (۱۴۱۵ق). *الرسائل الاربع (الرسالة الثالثة)*، قم: مؤسسه امام صادق (ع).
۳۳. ----- (۱۴۱۴ق). *کلیات فی علم الرجال*، قم: مؤسسه النشر الاسلامی.
۳۴. سبزواری، سید عبدالاعلی (۱۴۱۳ق). *مهذب الاحکام*، قم: مؤسسه المنار.
۳۵. ستوده، سروش؛ چراغی، حسن (۱۳۹۸). «تیم‌سازی در سازمان‌ها»، *فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، بهار، ص ۹۱-۱۰۴.
۳۶. سورویکی، جیمز (۱۳۹۲). *خرد جمعی*، تهران: کتابسرای تندیس.
۳۷. سیستانی، سید علی (۱۴۱۵ق). *العروة الوثقی*، قم: مکتب آیت‌الله العظمی السیستانی.
۳۸. شاهرودی، سید محمود (۱۴۲۳ق). *موسوعة الفقه الاسلامی طبقاً لمذهب اهل البيت (ع)*، قم: مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی.
۳۹. شیرازی، سید رضا (۱۳۹۵). *اجتهاد شخصیت حقوقی*، مشهد: نسیم رضوان.
۴۰. ----- (۱۳۹۷). «إشعار: مفهوم‌شناسی، اقسام و ویژگی‌ها»، *جستارهای فقهی و اصولی بهار، شماره پیاپی ۱۰، ص ۴۱-۷۰*.

۴۱. ----- (۱۳۹۶). «آنالیز ابزار اصولی بنای عقلا به روش بررسی مؤلفه‌های واژه‌های آن و تحلیل کاربردها و ارتکازات»، *فقه و اصول*، شماره پیاپی ۱۰۹، ص ۴۷ - ۳۱.
۴۲. ----- (۱۳۹۵). «آنالیز بنای عقلا در رجوع جاهل به عالم به روش رفتارشناسی و مقایسه آن با رجوع مقلد به مرجع تقلید»، *فقه و اصول*، شماره پیاپی ۱۰۷، ص ۱۲۱ - ۱۰۸.
۴۳. صدر، سید محمدباقر (مقرر: سید محمود شاهرودی) (۱۴۱۷ق). *بحوث فی علم الاصول*، قم: مؤسسه دائرةالمعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت(ع).
۴۴. طاهری، فاطمه (۱۳۹۱). «مدل تکامل‌یافته عوامل مؤثر بر اثربخشی تیم‌های کاری در سازمان»، *راهبرد (دانشگاه تهران) بهار*، نسخه شماره ۷.
۴۵. طباطبایی یزدی، سید محمدکاظم (۱۴۰۹ق). *العروة الوثقی*، بیروت: اعلمی.
۴۶. ----- (۱۴۱۹ق). *العروة الوثقی*، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۴۷. ----- (۱۴۳۰ق). *العروة الوثقی و التعليقات علیها*، قم: مؤسسه السبطين.
۴۸. ظهیری، عباس (۱۳۷۳). «تحقیقی درباره اعلمیت و نقد نظریه عدم تعیین تقلید از اعلم»، *کیهان/اندیشه*، مرداد و شهریور، نسخه شماره ۵۵.
۴۹. عراقی، ضیاءالدین (۱۴۱۵ق). *تعلیقه استدلالیه علی العروة الوثقی*، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۵۰. عراقی، ضیاءالدین (مقرر: محمدتقی بروجردی) (۱۴۱۷ق). *نهایة الافکار*، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۵۱. فاضل لنکرانی، محمد (۱۴۱۴ق). *تفصیل الشریعه فی شرح تحریر الوسیلة*، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۵۲. فرهی، رضا؛ محمودی، امیررضا؛ زارعی رهرو، امیرحسن؛ افخمی اردکانی،

- مهدی (۱۳۸۹). «طراحی معیارهای اثربخشی کار گروهی»، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت بهار، نسخه شماره ۱۰.
۵۳. فلاح، محمدرضا (۱۳۹۳). «نظریه التوسط بین الاجتهاد و التقليد»، پیام اجتهاد، پاییز، ص ۸۵-۱۰۴.
۵۴. فیاض، محمد اسحاق (بی تا). تعالیق مبسوطه علی العروة الوثقی، قم: محلاتی.
۵۵. لاریجانی، صادق (۱۳۹۰). «نظریه التوسط بین الاجتهاد و التقليد»، پژوهش‌های اصولی بهار، ش ۹، ص ۷-۵۰.
۵۶. مطهری، مرتضی (۱۳۹۸). تعلیم و تربیت در اسلام، تهران: صدرا.
۵۷. معین، محمد (۱۳۶۳). فرهنگ فارسی، تهران: امیرکبیر.
۵۸. مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۷ق.ر). دائرة المعارف فقه مقارن، قم: انتشارات مدرسه امام علی بن ابی طالب (ع).
۵۹. مکارم شیرازی، ناصر (مقرر: احمد قدسی) (۱۴۲۸ق). انوار الاصول، قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب (ع).
۶۰. منتظری، حسینعلی (بی تا). العروة الوثقی مع تعلیقات المنتظری، قم: مکتب آیت الله منتظری.
۶۱. ----- (۱۴۰۹ق). دراسات فی ولایة الفقیه، قم: تفکر.
۶۲. ورعی، سید جواد (۱۳۹۸). «اجتهاد و افتای شورایی»، فقه، تابستان، ص ۱۴۲-۱۱۶.

References

1. Afjahi, seyed ali akbar (2007). *the basic philosophy & theories of leadership & organizational behaviour*. tehran: Sāzmān-i Muṭāla‘ah va Tadvīn-i Kutub-i ‘Ulūm-i Insānī-i Dānīshgāh’hā (SAMT). (in persian)
2. Anṣārī, Murtaḍā. *al-Ijtihād wa-al-taqlīd*. Qom: Maktabat al-Mufīd, 1984 (in arabic).
3. ----- (2005). *Maṭāriḥ al-anzār*. qom: Majma‘ al-Fikr al-Islāmī. (in arabic)
4. ----- (1994). *Ṣirāṭ al-najāh (muḥashshá)*. Qom: Majma‘ al-Fikr al-Islām. (in arabic).

5. Bujnūrdī, Sayyid Ḥasan. *Muntahā al-uṣūl*, Qom: Kitābfurūshī-i basirati, n.d. (in arabic)
6. Fallah, mohammad reza (2014). "nazarīya-ye al-Tawassuṭ al-Ijtihād wa-al-taqlīd", *payame ijtehad*, pp. 85-104. (in persian)
7. Farahi, Reza (2010). "Designing working group effectiveness criteria." *Human Resource Management in The Oil Industry*, pp.39-70. (in persian).
8. Fayyād, Muḥammad Ishāq.(n.d.) *Ta'ālīq mabsūṭah 'alā al-'Urwah al-wuḥqā*. Qom: Intishārāt Maḥallātī. (in arabic)
9. Fāzil Lankarāni, Muḥammad (1993). *Tafṣīl al-sharī'ah fī sharḥ Tahrīr al-wasīlah*. Qom: Daftar-i Intiṣārāt-i Islāmī. (in arabic)
10. Gharavī, Muḥammad Ḥusayn (1995). *Buḥūth fī 'ilm al-uṣūl*, Qom, Iran: Jāmi'ah-'i Mudarrisīn. Daftar-i Intishārāt-i Islāmī. (in arabic)
11. Haidari, seyed kamal (2012). *al-fatāwā al-fiqhīyah al-'ibādāt*, beirut al-Thaqalayn: Mu'assasat. (in arabic)
12. Ḥā'irī, 'Alī ibn 'Abd al-Ḥusayn (2001). *al-uṣūl fī 'ilm al-uṣūl*, Qom: Daftar-i Tablīghāt-i Islāmī-i Iṣfahān. (in arabic)
13. Ḥā'irī, Murtaẓā (2005). *sharḥ al-'Urwah al-wuḥqā*. Qom: Daftar-i Intiṣārāt-i Islāmī. (in arabic)
14. Ḥā'irī, seyed Kāzīm (1998). "shart-i a'lamiyat dar rahbarī", *islamic government*, pp. 171-188. (in persian)
15. Ḥājj Alī, Farībā(2005). "A'lam: tabyīn-i Mafhūm ta'in-i miṣdāq", *Family Law and Jurisprudence Journal (nedaye sadeq)*, pp. 55-89. (in persian)
16. Ḥakīm, al-Sayyid Muḥsin(1995). *Mustamsak al-'Urwah al-wuḥqā*, Qom: dar at-tafseer. (in arabic)
17. Ḥaydarī, 'Alī Naqī al- (1991). *Uṣūl al-istinbāt : yabḥāt 'an uṣūl al-fiqh wa-tārīhihi bi uslūb ḥadīth*, Qom: Lajnat-i Idarah al-ḥawzah al-'ilmīyah. (in arabic).
18. Heidari, Hossein (2016). "Effect of Humor on Organizational Culture and Group Cohesion." *Organizational Culture Management*, Spring, pp. 73-96. (in persian)
19. Irāqī, Diyā' al-Dīn (1984). *Nihāyat al-afkār*, Qom: Mu'assasat al-Nashr al-Islami. (in arabic)
- 20.----- (1994). *Ta'liqat istadlālīyah 'alā al-'Urwah al-wuḥqā*, Qom: Mu'assasat al-Nashr al-Islāmī. (in arabic)
21. jamalabadi, parisa (2016). "Emotional intelligence and its place in effective communication", *INTERNATIONAL CONFERENCE ON RESEARCH IN SCIENCE AND TECHNOLOGY, Vol. 3*, BERLIN: INSTITUTE OF DIRECTORS THINKER-KARIN, ENERGY AND ECONOMIC FORUM, 9. (in persian)
22. Janātī, Muḥammad Ībrāhīm (1993). "nazarīyah ta'in taqlīd az A'lam", *Kayhān andīshah*. 53 (in persian).
23. Khāminah'ī, Sayyid 'Alī (1999). *ajwibat al-istiṭā'āt*, beirut: aldar alislamiyah. (in arabic)
24. Kheirandish Mehdi, Arshia Khodaei, Alireza Mohammadi (2015). "A Comprehensive Model of Key Factors of Teamwork Effectiveness and its Measuring Scales in Organizational Context", *Organizational Behaviour Studies*

- Quarterly*, Autumn ,pp. 31-60. (in persian)
- 25.Khodadadi, Mojtaba and Ali Hassanpour (2013). "The role of emotional intelligence in the ability of security managers", *protectiv & security researches* , pp. 95-110. (in persian)
- 26.Khosravi, Maryam, Roya Pournaghi & Rasouli, Behrooz (2018). "Investigating and proposing indicators of research impact in Iran", *Iranian Research Institute for Information Science and Technology (IranDoc)* . (in persian)
- 27.Khū'ī, Abu-'l-Qāsim (1997). *al-Tanqīh fī sharḥ al-'Urwah al-wuthqá*, Qom. (in arabic).
- 28.----- (1996). *muḥāḍarāt fī ilm-i al-uṣūl*, Qom: Dār al-Hādī. (in arabic)
- 29.Khumaynī, Rūḥallāh (1990). *al-rasā'il*, Qom: Ismaili Press Institute. (in arabic)
- 30.----- (2009). *muḥāḍarāt fī al-uṣūl*, tehran: Mu'assasah-i Tanzīm va Nashr-i Āṣār-i Imām Khumaynī. (in arabic)
- 31.----- (2003). *tauḍīḥ al-masā'il (muḥashshá)*, qom: Jāmi'ah-'i Mudarrisīn, Daftar-i Intishārāt-i Islāmi. (in persian)
- 32.Lārījānī, Šādiq (2011). "naẓarīya-ye al-Tawassuṭ al-Ijtihād wa-al-taqlīd", *paẓūhiṣhā-i uṣūlī* , pp.7-50. (in persian)
- 33.Makārim Shīrāzī, Naṣir (2007). *Anvāru'Uṣool*, Qom: Intishārāt-i Imām 'Alī ibn Abī Ṭālib. (in arabic)
- 34.----- (2006). *Dāyiratulma'ārif-i Fiqh-i muqāran*. Qom: Intishārāt-i Imām 'Alī ibn Abī Ṭālib. (in persian)
- 35.Mu'īn, Muḥammad (1984). *Farhang-i Fārsī-yi Mu'īn*, Tehran: amirkabir. (in persian)
- 36.Muntazirī, Ḥusayn 'Alī (1989). *al-'Urwah al-wuthqa ma'a ta'līqāt al-Muntazirī*, Qom: nashr tafakor. (in arabic)
- 37.Muṭahharī, Murtaẓá (2019). *ta'līm wa ta'allum dar islām*, Tehran: sadra. (in persian)
- 38.ParsaeiMohammadi, parastoo (2019). "A study of the criteria and indicators of the National University Ranking Systems", *Scientometrics Research Journal*, Autumn , pp. 1-22. (in persian)
- 39.Rashtī, Ḥabīb Allāh (1905). *Risālah fī taqlīd al-'alam*, Qom. (in arabic)
- 40.rezaian, ali (2006). *Organizational Behavior Management*, Tehran: SAMT. (in persian)
- 41.Robbins, Stephen P.(2013). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*, Tehran: saffar. (in persian)
- 42.Sabzawārī, 'Abd al-A'lá al-Mūsawī (1992). *Muhadhdhab al-aḥkām fī bayān al-ḥalāl wa-al-ḥarām*, Qom: almananr. (in arabic)
- 43.sadr, Muḥammad Bāqir (1996). *buhūth fī 'ilm al-uṣūl*. Qom: Mu'assasat da'irat al-ma'arif al-fiqh al-islami tibqan li-madhdhab ahl al-bayt alayhim al-salam. (in arabic)
- 44.Shāhrūdī, Maḥmūd Hāshimī (2002). *Mawsū'at al-fiqh al-Islāmī tibqan li-Madhdhab Ahl al-Bayt*, Qom: Mu'assasat da'irat al-ma'arif al-fiqh al-islami tibqan li-madhdhab ahl al-bayt alayhim al-salam. (in arabic)

45. shirazi, seyed reza (2017). "Analysis of Intellectuals' Basis in "Reference of the Ignorant to the Learned" with the "Behavioristic" Method and its Comparison to "Reference of the Imitator to the Legal Authority", *Fiqh and Usul*, Winter ,pp. 107-121. (in persian)
- 46.----- (2017). "Analysis of Principled Instruments of "Intellectuals' Stipulation" with the Method of "Examining the Components of Its Words and Analysis of Functions and Conjectures", *Fiqh and Usul*, Autumn , pp. 31-47 (in persian).
- 47.----- (2017). *ijtihad shakhsiyyat hoghoghi*, Mashhad: nasim rizvan. (in persian)
- 48.----- (2018). "Ish'ār: Knowing Concept, Classifications, and Features", *Islamic Law, Jurisprudence and Methodology* , Spring , pp.41-70. (in persian)
49. Sīstānī, seyed 'Alī (1994). *al-'Urwah al-wuthqā*, Qom: maktab sistani. (in arabic)
50. Sotoudeh, Soroush & Cheraghi, Hassan (2019). "Team building in organizations." *New research in management and accounting* , pp. 91-104 (in persian).
51. Subhānī, Ja'far (1994). *al-rasā'il al-arba'*, Qom: Imām Šādiq.
- 52.----- (1993). *Kulliyāt fī 'ilm al-rijāl*. Qom: Daftar-i Intiṣārāt-i Islāmī, (in arabic).
53. Surowiecki, James (2013). *The Wisdom of Crowds*. Tehran: tandis. (in persian)
54. Ṭabāṭabā'i, Muḥammad Kāzīm (1989). *al-'Urwah al-wuthqa*. beirut: 'alami. (in arabic)
- 55.----- (2009). *al-'Urwah al-wuthqa*, Qom: sebtayn. (in arabic)
- 56.----- (1998). *al-'Urwah al-wuthqā*, Qom: Mu'assasat al-Nashr al-Islāmī. (in arabic)
57. taheeri, fateme (2012). "Evolved model of factors affecting the effectiveness of work teams in the organization", *rahbord (University of Tehran)* pp. 43-60 (in persian).
58. Var'ei, Sayyid Javad (2019). "Ijtihad and Consultative Ifta", *Fiqh* , pp.116-142. (in persian)
59. Yazdī, Abd al-Karīm Ḥā'irī. *Durar al-fawā'id*, Qom: Chāpkhānah-'i Mihr, n. d. (in arabic)
60. Zahiri, Abbas (1994). "Research on the universality and critique of the theory of non-determination of imitation of science", *Kayhān-i Andīshah*. (in persian).
61. Zākiri, 'Alī Akbar (1994). *Ārā' fī al-marji'iyah al-Shī'iyah*, Bayrūt: Dār al-Rawḍah. (in persian)