دوشنبه 22/11/1357 – 11 شعبان 1446- 10فوریه 2025 – درس 90 فقه رهبری سازمانی – شرائط و موانع اثر بخشی - عفو و صفح و ضد آندو حقد و انتقام – [[1]](#footnote-1)

مساله 80 : مدیر در مقام انجام فریضه رهبری رفتاری سازمانی اگر ظلمی متوجه او شد و ظالم ابراز ندامت کرد موظف به اعمال عفو یا صفح ظالم نادم است و تشخیص مصداق برای ظلم به عهده عرف خاص سازمان است و باید توجه داشت که عفو شرط صحت و صفح شرط کمال رهبری سازمانی است.

***شرح مساله*** : معلوم شد که عفو در عین قدرت که قدرت مدیریت وقدرت فرمان را هم شامل میشود نوعی زکات است برای قدرت که در خبر صحیح آمده است [[2]](#footnote-2)قدرت[[3]](#footnote-3) یکی از مباحث مهم مدیریت رفتار سازمانی و پشتوان آن فرهنگ سازمانی است قدرتی که در اختیار مدیر است ناشی از منصب او وشخصیت او یعنی آمیزه ای از شخصیت حقیقی و حقوقی او که قدر تساز است قدرت انتقام از زیر دستان بلکه از بالا داستان که برمبنای حقد و کینه انجام میگیرد از انواع قدرت [[4]](#footnote-4)است قدرت که از قوه غضبیه[[5]](#footnote-5) نشات میگیرد برای دفع مضرات است و دفاع از منافع و مصالح ملی و مدنی وسازمانی اگر مدیریت نشود همه چیز را به آتش میکشد و نابود میکند این که معصوم ع عفو را زکات قدرت میداند به چه معناست اگر زکات به معنای نمو باشد در لغت که با همین معنا به اصطلاح هم سرایت میکند یعنی نمو قدرت و دوام قدرت که به غرض خدمت بهتر و بیش تر است بسته به عفو است زکات مالی ثروت را پاک و با برکت میکند زکات علم نشر آن است که باعث میشود با تدریس ،تبلیغ و تحقیق و... علم نامی شود و رشد کند و بالنده و بارور شود به علم نافع بدل شود عفو هم قدرت را نامی میکند یعنی توسعه میدهد نه قدرت برای قدرت بلکه قدرت برای خدمت و لذا عفو نقش سالم سازی و موثر سازی قدرت را بازی میکند ثروتمند ،دانشمند و قدرتمند هر سه باید زکات بدهند زکات به ترتیب مالیات ،نشر و عفو . زکات کلمه زیبایی است همواره در کنار نماز می آید و مخصوصا که همیشه با حالت بذل است ایتاء است دهندگی است نه گیرندگی . ایتاء است نه اخذ . همین روحیه بذل نه اخذ باعث تاثیر معنوی و برکتی زکات در حیات مدنی وسازمانی میشود حال اگر عفو هم از مجموعه زکات حساب شود که معصوم ع چنین نقشی به عفو اعطاء کرده است آنگاه است که در عفو هم روحیه بذل ساری میشود بذل روحیه به خطاکار که بدون کاهش انگیزش به خد مت خود ادامه دهد و پیشرفت کند روحیه خود نبازد و به آینده امیدوار باشد بویژه که شرط عفو ندامت است که آغازی بر توبه و بازگشت به روال طبیعی و سالم است و نیز ا صلاح رفتار .

در حقیقت اعمال قدرت با اعمال عفو توام است عفو هم طبق افتاء در نوبت قبل برای مدیران الزامی است وشرط صحت رهبری سازمانی آنان به شمار میرود شرطی لازم التحصیل . وبدون آن قدرت مدیر در اعمال رهبری سازمانی دچار آفت میشود و تاثیر منفی و معکوس در ایجاد انگیزش کارکنان و تابعان میگذارد . البته معصوم فرمود که عفو "ظالم" از مکارم اخلاق است با این عبارت :" تعفو عمن ظلمک " در این جا عفو مقید بدو قید است یک ظلم و دوم توجه ظلم به شخص مدیر اعم از حقیقی و حقوقی یعنی اگر ظلمی صورت نگیرد اولا و متوجه مدیر نشود ثانیا موضوع برای لزوم عفو به عنوان یک تکلیف سازمانی تحقق پیدا نمیکند عقل هم که حکم به قبح ظلم میکند به صورت کبری باید مصادیق و صغریات ظلم قبیح را داشته باشد تا به قبح آنهم در نتیجه حکم کند یعنی قبح آن را ادراک کند واز آن اجتناب دهد عقلا . لذا هر نوع خطایی وفعل خطائی نمیتواند مصداق ظلم باشد تعیین مصداق هم با شرع یا متشرعه یا عرف خاص است که بگوید مثلا این تخلف ظلم است و ظلم قبیح است پس این تخلف قبیح است پس لزم الاجتناب عنه . وبدیهی است که عرف هر خطایی را مصداق ظلم نمیداند اگر مصداقی برای ظلم سازمانی پیدا شد مثلا خیانت در امانت یا سعایت شدید و دور زدن مدیر یا اختلاس و غیره اینها را عرف ظلم به سازمان و مدیریت و مدیر میداند که جمع و جنس آن سوء استفاده از موقعیت کاری وشغلی و منصبی است مثلا رانت خواری از مقوله ظلم است و اگر ظلم را تضییح حق بدانیم این افعال منفی به نوعی هرکدام تضییع حق محسوب میشوند ولی اگر ظلمی تحقق نیافت مثلا "لمم"[[6]](#footnote-6) اتفاق افتاد که قابل تغافل و عدم توجه است و موضوع عفو نیست و موضوع تغافل است لذا وقوع لمم موضوع یا شرط برای وجوب عفو به شمار نمی رود فافهم .

اما قید دوم برای موضوع لزوم عفو عبارت شد از توجه ظلم به مدیر راهبر به این معنا که در عرف خاص و فرهنگ سازمانی او را مظلوم بدانند و بنامند والا مطلق ظلم هم موضوع وجوب عفو نیست که البته به علت آبروی مدیر و این که او مسئولیت دارد و پاسخ گوی هر کاستی در سازمان متبوع خود است قاعدتا وطبیعتا هر فسادی که واقع شود به حیثیت و شخصیت او اولا متوجه میشود و خدشه وارد میکند مگر و اگر اینطور نباشد او ملزم به عفو نیست بلکه سیستم حراست و صیانت سازمانی اقدام به محکمه و محاسبه ظالم میکنند و قانونا مجازات لازم را اعمال میکنند با شدت و ضعف ولی تکلیفی به عنوان عفو متوجه شخص حقیقی یا حقوقی مدیر نخواهد شد .

نتیجه این که اگر یک رفتار یا فعلی سازمانی مصداق ظلم شود واین ظلم متوجه مدیر در حال رهبری گردید و ظالم هم دارای ندامت شد با جمع شدن این سه شرط حال عفو واجب میشود به نحو واجب مشروط این شرائط لازم التحصل هستند نه لازم التحصیل وحین تحصل باعث وجوب عفو بر مدیر مظلوم میشوند آنگاه این عفو لزوم تحصیل پیدا میکند به عنوان شرط صحت رهبری سازمانی و البته شرط کمال رهبری ،صفح خواهد بود ونه صرف عفو (با تفاوتی که بین صفح و عفو ذکر کردیم )

فتحصل : مدیر در مقام انجام فریضه رهبری رفتاری سازمانی اگر ظلمی متوجه او شد و ظالم ابراز ندامت کرد موظف به اعمال عفو یا صفح ظالم نادم است و تشخیص مصداق برای ظلم به عرف خاص سازمان است و باید توجه توجه داشت که عفو شرط صحت و صفح شرط کمال رهبری سازمانی است. (والله العالم)

1. در عهد امیرالمؤمنین علیه‌السلام نیز در زمانی که یک فرد زیر گوش فردی دیگر زده بود، پس از محاکمه امر بر آن شد که مضروب نیز عین آن کار را تکرار کند که مضروب (یا از سر ترس یا عفو) ضارب را بخشید. اما در مقابل حضرت فرمودند که اگر تو از حق خودت بگذری، من از حق جامعه نمی‌گذرم و ضارب را تعزیر کرد. [↑](#footnote-ref-1)
2. عنه عليه السلام : العَفوُ زَكاةُ القُدرَةِ .[[غرر الحكم : 924.]](https://www.hadithlib.com/hadithtxts/view/24013335)امام على عليه السلام : گذشت، زكات قدرت است. [↑](#footnote-ref-2)
3. قدرت در سازمان، یکی از مباحث مطرح در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده و به معنای توانایی بالقوه یک نفر و یا یک گروه برای نفوذ در فرد یا گروه دیگر در یک سازمان برای پیش‌برد اهداف سازمان می‌باشد. [↑](#footnote-ref-3)
4. ### **[انواع قدرت](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%B9%20%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA)**در یک تقسیم‌بندی کلی، می‌توان قدرت در سازمان را به دو نوع عمده تقسیم کرد: "[قدرت مدیریتی](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D8%AA%DB%8C" \o "قدرت مدیریتی (پیوندی وجود ندارد)) (سازمانی) " که از مقام فرد در سازمان نشات می‌گیرد و "[قدرت شخصی](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%B4%D8%AE%D8%B5%DB%8C" \o "قدرت شخصی (پیوندی وجود ندارد))" که برآمده از ویژگی‌ها و خصوصیات شخصی فرد است.

   [**۳.۱ - قدرت مدیریتی**](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86#%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA%20%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D8%AA%DB%8C)

   این نوع قدرت متعلق به پست و مقام سازمان است. وقتی که یک [شغل](https://fa.wikifeqh.ir/%D8%B4%D8%BA%D9%84" \o "شغل" \t "_blank) و پست سازمانی ایجاد می‌شود، برای آن پست و متصدی آن، اختیارات و قدرت مشخصی در نظر گرفته می‌شود. قدرت مدیریتی شامل، قدرت قانونی، قدرت پاداش و قدرت اجبار می‌باشد.

   **[۳.۱.۱ - قدرت قانونی](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA%20%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%DB%8C" \o "قدرت قانونی)**

   نوعی حق سازمانی است که به فرد اجازه می‌دهد تا دیگران را به اطاعت از خود وادارد. [قدرت قانونی](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%DB%8C" \o "قدرت قانونی (پیوندی وجود ندارد))، قدرتی است که به پست و مقام سازمانی تعلق دارد و هر کس که در آن پست و مقام قرار می‌گیرد، از آن قدرت برخوردار می‌شود، بنابراین منشا این قدرت، سازمان است.  
   در سازمان، زیردستان همواره خود را تابع سرپرستان و مدیران سازمان می‌دانند و تحت تاثیر آنان هستند و می‌کوشند تا خواسته‌های آنان را برآورند، چرا که احساس می‌کنند آنان از قدرت مشروع و قانونی برخوردارند و این حقی است که از طرف سازمان به آنان اعطا شده است.

   [[۳]](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "foot3)

   **[۳.۱.۲ - قدرت پاداش](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA%20%D9%BE%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B4" \o "قدرت پاداش)**

   [قدرت پاداش](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D9%BE%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B4)، برحسب درجه کنترل یک شخص بر پاداش‌هایی که برای دیگران باارزش می‌باشند، سنجیده می‌شود. به عنوان مثال، معروف‌ترین پاداش‌های سازمانی حقوق، ارتقا و واگذاری ماموریت می‌باشند. اگر مدیری بتواند بر حقوق دریافتی کارکنانش کنترل داشته باشد، در مورد ارتقای آنها اظهار نظر کند و در واگذاری شغل، صاحب رای و دارای نظر قابل توجهی باشد، از قدرت پاداش بالایی برخوردار است.

   [[۴]](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "foot4)

   **[۳.۱.۳ - قدرت اجبار](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA%20%D8%A7%D8%AC%D8%A8%D8%A7%D8%B1" \o "قدرت اجبار)**

   معنی [قدرت اجبار](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%A7%D8%AC%D8%A8%D8%A7%D8%B1) این است که مدیر می‌تواند با تذکر، توبیخ و [تنبیه](https://fa.wikifeqh.ir/%D8%AA%D9%86%D8%A8%DB%8C%D9%87" \o "تنبیه" \t "_blank) افراد، آنان را وادار به انجام دادن وظایفشان کند. چون این قدرت مبتنی بر ترس است، بنابراین، ممکن است باعث ایجاد [اضطراب](https://fa.wikifeqh.ir/%D8%A7%D8%B6%D8%B7%D8%B1%D8%A7%D8%A8" \o "اضطراب" \t "_blank) و حالت دفاعی در افراد شود.

   [[۵]](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "foot5)

    مدیران باید استفاده از قدرت اجبار را به حداقل برسانند و قبل از به‌کار بردن آن، به نکات زیر توجه داشته باشند:  
   باید زیردستان را کاملا با [مقررات سازمان](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%85%D9%82%D8%B1%D8%B1%D8%A7%D8%AA_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \o "مقررات سازمان (پیوندی وجود ندارد)) و جریمه عدم رعایت آنها، آشنا کنند تا استفاده از قدرت تنبیه موجب عداوت و دشمنی کارکنان نشود. قبل از اعمال تنبیه باید به کارمند خود، هشدار دهند. شدت تنبیه باید متناسب با اهمیت تخلف باشد. مدیر باید اعتبار خود را نیز حفظ کند، مدیری که همواره تهدید می‌کند ولی آن را اجرا نمی‌کند، قدرت و احترام خود را از دست می‌دهد.۶]

   [**۳.۲ - قدرت شخصی**](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86#%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA%20%D8%B4%D8%AE%D8%B5%DB%8C)

   قدرت شخصی، هیچ ارتباطی به پست و مقام سازمانی ندارد و از ویژگی‌ها و خصوصیات شخصی افراد نشات می‌گیرد و تنها به شخصیت فرد بستگی دارد. قدرت شخصی نیز به دو صورت قدرت تخصص و قدرت مرجعیت نمود پیدا می‌کند.

   **[۳.۲.۱ - قدرت تخصص](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA%20%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5" \o "قدرت تخصص)**

   عبارت از توان کنترل رفتار دیگری است از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی که وی ندارد، ولی به آن نیاز دارد.

   [[۷]](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "foot7)

    نظارت بر کار متخصصان و به عبارت دقیق‌تر اعمال کنترل بر اطلاعات می‌تواند منبع ایجاد قدرت باشد. به عنوان مثال، دامنه قدرت مدیر بازرگانی تا جایی گسترش می‌یابد که فروشندگان به اطلاعاتی که او در اختیار دارد نیازمند باشند.  
   هر قدر اطلاعات با اهمیت‌تر و منابع جایگزین برای کسب اطلاعات محدودتر باشند، [قدرت تخصص](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5) بیشتر خواهد بود. قدرت تخصص می‌تواند در جایگاه‌های مختلف سازمانی ظاهر شود. به بیان دیگر می‌تواند بر مقام‌ها و شغل‌ها اولویت پیدا کند. مدیران سطح بالای سازمان در مورد یک موضوع مهم سازمان تصمیم می‌گیرند. ولی کارکنان سطح پایین‌تر ممکن است تخصصی داشته باشند که مدیران سطح بالا برای تصمیم‌گیری به آن تخصص نیاز داشته باشند.

   **[۳.۲.۲ - قدرت مرجعیت](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA%20%D9%85%D8%B1%D8%AC%D8%B9%DB%8C%D8%AA" \o "قدرت مرجعیت)**

   هنگامی گفته می‌شود فرد دارای [قدرت مرجعیت](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D9%85%D8%B1%D8%AC%D8%B9%DB%8C%D8%AA) است که به دلیل وفاداری پیروانش به او، توانایی لازم برای کنترل آنان را، دارا باشد. یکی از مبانی قدرت مرجعیت، برخوردار بودن فرد از نوعی جذبه یا کشش شخصی است که اصطلاحا به آن [کاریزما](https://fa.wikifeqh.ir/%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C%D8%B2%D9%85%D8%A7" \o "کاریزما (پیوندی وجود ندارد)) (charisma) گفته می‌شود.

   [[۸]](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "foot8)

    قدرت مرجعیت بیشتر با اعتماد، تشابه، پذیرش، محبت، میل به تقلید و تعلق‌های روحی همراه می‌باشد.  
   به طور معمول قدرت مرجعیت به صورت [تقلید](https://fa.wikifeqh.ir/%D8%AA%D9%82%D9%84%DB%8C%D8%AF" \o "تقلید" \t "_blank) ظاهر می‌شود. به عنوان مثال، مدیر جدید یکی از بخش‌های سازمان، جوان‌ترین شخصی باشد که به این مقام رسیده است. ممکن است دیگر کارکنان به این امید که بتوانند نردبان ترقی را طی کنند از او تبعیت کنند. آنها ممکن است لباس‌هایی شبیه او بپوشند. ساعت‌های کار خود را با ساعت‌های کار او تطبیق دهند و کارهایی را انجام دهند که مورد توجه او باشد. در این صورت می‌توان گفت این مدیر نسبت به کارکنان زیر دستش از قدرت مرجعیت برخوردار است.

   [[۹]](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%AA_%D8%AF%D8%B1_%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86" \l "foot9) [↑](#footnote-ref-4)
5. قوه ی غضبیه وظیفه و مسئولیت این قوه، دفع ضرر از انسان است و به اعتباری، به آن نفس سبعی نیز می‌گویند که مبدا غضب و دلیری و اقدام بر اعمال و شوق تسلّط و تصرّف، برتری و رسیدن به جاه بیش‌تر است. [↑](#footnote-ref-5)
6. الَّذِينَ يَجْتَنِبُونَ كَبَائِرَ الْإِثْمِ وَالْفَوَاحِشَ إِلَّا اللَّمَمَ إِنَّ رَبَّكَ وَاسِعُ الْمَغْفِرَةِ هُوَ أَعْلَمُ بِكُمْ إِذْ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَإِذْ أَنتُمْ أَجِنَّةٌ فِي بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ فَلَا تُزَكُّوا أَنفُسَكُمْ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنِ اتَّقَى ﴿نجم32﴾ **لَمَم‌** (به فتح لام و میم) از [واژگان قرآن کریم](https://fa.wikifeqh.ir/%D9%88%D8%A7%DA%98%DA%AF%D8%A7%D9%86_%D9%82%D8%B1%D8%A2%D9%86_%DA%A9%D8%B1%DB%8C%D9%85" \o "واژگان قرآن کریم" \t "_blank) به معنای [گناه](https://fa.wikifeqh.ir/%DA%AF%D9%86%D8%A7%D9%87" \o "گناه" \t "_blank) گاهگاهی از روی [غفلت](https://fa.wikifeqh.ir/%D8%BA%D9%81%D9%84%D8%AA" \o "غفلت" \t "_blank) است.  
   مراد از لَمَم‌ در [روایات](https://fa.wikifeqh.ir/%D8%B1%D9%88%D8%A7%DB%8C%D8%A7%D8%AA" \o "روایات" \t "_blank) گناه گاهگاهی است که شخص عادت به آن نکرده، اصرار هم ندارد و گاهگاه از روی غفلت مرتکب می‌شود.راغب میگوید: واللَّمَمُ: مقاربة المعصية، ويعبّر به عن الصّغيرة، ويقال: فلان يفعل كذا لَمَماً. أي: حينا بعد حين، وكذلك قوله: الَّذِينَ يَجْتَنِبُونَ كَبائِرَ الْإِثْمِ وَالْفَواحِشَ إِلَّا اللَّمَمَ [النجم/ 32] وهو من قولك:  
   أَلْمَمْتُ بكذا. أي: نزلت به، وقاربته من غير مواقعة، ويقال: زيارته إِلْمَامٌ. أي: قليلة در المیزان آمده: و منظور از(كَبائِرَ الْإِثْمِ)، گناهان كبيره است كه به طورى كه در روايات ثواب الاعمال از عباد بن كثير النوا از امام ابى جعفر (ع) آمده، عبارت از هر گناهى است كه قرآن مرتكبش را تهديد به آتش دوزخ كرده باشد[[2]](https://lib.eshia.ir/50081/19/67/%D8%A7%D8%AE%D8%AA%D9%84%D8%A7%D9%81" \l "_ftn2" \o "). و در تفسير آيه شريفه‌(إِنْ تَجْتَنِبُوا كَبائِرَ ما تُنْهَوْنَ عَنْهُ نُكَفِّرْ عَنْكُمْ سَيِّئاتِكُمْ ...)[[3]](https://lib.eshia.ir/50081/19/67/%D8%A7%D8%AE%D8%AA%D9%84%D8%A7%D9%81" \l "_ftn3" \o ") بحثى پيرامون آن كرده‌ايم.

   و كلمه فواحش به معناى گناهانى است كه خيلى شنيع و رسوا باشد، از آن جمله خداى تعالى زنا و لواط را دانسته، ولى بعيد نيست از ظاهر آيه برآيد كه در اينجا فواحش و كبائر يكى باشد.

   و اما در باره معناى كلمه لمم اختلاف كرده‌اند: بعضى‌[[1]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftn1" \o ") گفته‌اند: منظور از آن گناهان صغيره است. و اگر منظور اين باشد بايد گفت:استثناء در آيه منقطع و نظير استثناى همه پسرانم آمدند مگر پسر همسايه است.

   بعضى‌[[2]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68#_ftn2) گفته‌اند: لمم عبارت از اين است كه كسى تصميم بر گناه بگيرد ولى انجام ندهد. كه در اين صورت نيز استثناء منقطع خواهد بود.

   بعضى‌[[3]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68#_ftn3) گفته‌اند: لمم، گناهى است كه گهگاه ارتكاب شود، و مرتكب آن عادت بر آن نكرده باشد. كه در اين صورت لمم هم شامل گناهان كبيره مى‌شود و هم صغيره، و مضمون آيه با مضمون آيه شريفه‌(وَ الَّذِينَ إِذا فَعَلُوا فاحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنْفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ وَ مَنْ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ إِلَّا اللَّهُ وَ لَمْ يُصِرُّوا عَلى‌ ما فَعَلُوا وَ هُمْ يَعْلَمُونَ)[[4]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftn4" \o ") كه در وصف متقين و محسنين است منطبق مى‌شود، و مضمون همان را مى‌گويد، چون اين آيه مى‌فرمايد: متقين و نيكوكاران كسانى هستند كه اگر عمل زشتى مى‌كنند، و يا به خود ستمى روا مى‌دارند، بسيار به ياد خدا مى‌افتند، و براى گناهان خود طلب مغفرت مى‌كنند، چون مى‌دانند غير از خدا كسى نيست كه گناهان را بيامرزد، و كسانى هستند كه هرگز بر آنچه كرده‌اند عالما عامدا اصرار نورزيده‌اند .

   و در روايات اهل بيت (ع) به معناى سوم تفسير شده، مثلا در اصول كافى از ابن عمار از امام صادق (ع) روايت آمده كه فرمود: لمم اين است كه كسى بر گناهى تصميم بگيرد و بعد استغفار كند[[5]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftn5" \o ").

   و نيز به سند خود از محمد بن مسلم از امام صادق (ع) روايت كرده كه فرمود: لمم اين است كه انسان گاهى گناهى را مرتكب شود، و ديگر تا مدتى پيرامون آن نگردد، و باز بار ديگر مرتكبش شود[[6]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftn6" \o ").

   و باز به سند خود از ابن عمار از امام صادق (ع) روايت كرده كه فرمود: لمام آن بنده‌اى است كه پشت سر هم گناه مى‌كند، اما طبعش خواهان آن نيست‌[[7]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftn7" \o ") (در هيچ يك از اين سه روايت كلمه لمم به گناه صغيره معنا نشده). [طباطبایی، سیدمحمدحسین، تفسیر المیزان، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی، ج۱۹، ص۶۷-۶۸.](http://lib.eshia.ir/50081/19/67/%D8%A7%D8%AE%D8%AA%D9%84%D8%A7%D9%81" \o "طباطبایی، سیدمحمدحسین، تفسیر المیزان، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی، ج19، ص67-68." \t "_blank)

   [[1]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftnref1" \o ") ( 1 و 2) روح المعانى، ج 27، ص 61.

   [[2]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftnref2" \o ") ( 1 و 2) روح المعانى، ج 27، ص 61.

   [[3]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftnref3" \o ") مجمع البيان، ج 9، ص 179.

   [[4]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftnref4" \o ") سوره آل عمران، آيه 135.

   [[5]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftnref5" \o ") اصول كافى، ج 2، ص 442، ح 3.

   [[6]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftnref6" \o ") اصول كافى، ج 2، ص 441، ح 1.

   [[7]](https://lib.eshia.ir/50081/19/68" \l "_ftnref7" \o ") اصول كافى، ج 2، ص 442، ح 5.

   ### متن روایات باب :

   در [کافی](https://fa.wikifeqh.ir/%DA%A9%D8%A7%D9%81%DB%8C" \o "کافی" \t "_blank) باب اللمم از امام (علیه‌السّلام) نقل کرده: لمم گناه بعد از گناه است که [عبد](https://fa.wikifeqh.ir/%D8%B9%D8%A8%D8%AF" \o "عبد" \t "_blank) به آن نزدیک و مرتکب می‌شود: قَالَ: الْهَنَةُ بَعْدَ الْهَنَةِ اَیِ الذَّنْبُ بَعْدَ الذَّنْبِ یُلِمُّ بِهِ الْعَبْدُ»

   .و در روایت دیگر فرموده طبع و عادت بنده گناه کردن نیست ولی گاهی به آن مرتکب می‌شود:

   «قَالَ: اللَّمَّامُ الْعَبْدُ الَّذِی یُلِمُّ بِالذَّنْبِ بَعْدَ الذَّنْبِ لَیْسَ مِنْ سَلِیقَتِهِ اَیْ مِنْ طَبِیعَتِهِ»

   .و در روایت دیگری از [امام صادق (علیه‌السّلام)](https://fa.wikifeqh.ir/%D8%A7%D9%85%D8%A7%D9%85_%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%82_(%D8%B9%D9%84%DB%8C%D9%87%E2%80%8C%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%91%D9%84%D8%A7%D9%85)" \o "امام صادق (علیه‌السّلام)" \t "_blank) نقل کرده: وَ اللَّمَمُ: الرَّجُلُ یُلِمُّ بِالذَّنْبِ فَیَسْتَغْفِرُ اللَّهَ مِنْهُ»مراد از لَمَم‌ در روایات [اهل بیت (علیهم‌السّلام)](https://fa.wikifeqh.ir/%D8%A7%D9%87%D9%84_%D8%A8%DB%8C%D8%AA_(%D8%B9%D9%84%DB%8C%D9%87%D9%85%E2%80%8C%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%91%D9%84%D8%A7%D9%85)" \o "اهل بیت (علیهم‌السّلام)" \t "_blank) گناه گاهگاهی است که شخص عادت به آن نکرده، اصرار هم ندارد و گاهگاه از روی غفلت مرتکب می‌شود.  [↑](#footnote-ref-6)