

## مقدمه

«رهبری سازمانی» از جمله موضوعاتی است که به‌نحوی گسترده در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی درباره‌اش مطالعاتی صورت گرفته است. اگرچه پیشینه مباحث رهبری را می‌توان حتی به زمان افلاطون رساند (کانگر و کانانگو، ۱۹۹۲)، اما روان‌شناسان از اوایل قرن حاضر به بحث و بررسی درباره آن پرداخته‌اند. محققان برای رهبری تعاریف گوناگونی ارائه داده‌اند. در نگاره (۱) به برخی از تعاریف «رهبری» اشاره شده است:

## نگاره (۱): تعاریف رهبری

تعریف رهبری
فرایند نفوذ در فعالیت‌های گروهی و فردی به منظور دستیابی به هدف یا اهداف مشخص در موقعیت معین (استاگدیل، ۱۹۹۴).
قدرت تأثیرگذاری در اجتماع افرادی که در تحت امر رهبر، یا مشارکت یکدیگر در تحقق اهدافی مشترک کوشش می‌کنند (عسکریان، ۱۳۸۷، ص ۴۴).
عمل اثرگذاری بر افراد، به گونه‌ای که از روی علاقه و تمایل برای دست‌یافتن به هدف‌های گروهی تلاش می‌کنند (اگری، ۲۰۰۰: تری، ۱۹۹۹).

«قدرت» توان نفوذ و منبعی است که رهبر را قادر می‌سازد تا دیگران را به فرمان‌برداری یا قبول مسئولیت وادارد (هرسی، ۱۹۹۷). اما شخصیت یا سبک رهبری یک فرد عبارت است از: الگوی رفتاری که وی هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران از خود نشان می‌دهد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۶۸). از نظر رهبر، قدرت وسیله‌ای است برای تأمین هدف‌ها. رهبر به هدف خود نایل می‌آید و قدرت وسیله‌ای است برای تأمین آن. در مفهوم واژه «قدرت» الزاماً سازگاری با هدف نهفته نیست. واژه «قدرت» تنها دارای عامل وابستگی است. از سوی دیگر، در مفهوم واژه «رهبری» این معنا گنجانده شده است که بین رهبر و موضوع رهبری باید سازگاری و تجانس وجود داشته باشد. تفاوت دیگر در جهت اعمال قدرت است. در رهبری، در جهت پایین و بر زیردستان اعمال نفوذ می‌شود. رهبران نمی‌توانند در جهت بالا و در سطح افقی اعمال نفوذ نمایند. ولی در رابطه با قدرت، این وضع صادق نیست. دیگر تفاوت در شیوه‌ای است که بر روی این دو پدیده پژوهش یا تحقیق می‌کند. بیشتر تحقیقاتی که در موضوع رهبری صورت می‌گیرد، در رابطه با شیوه رهبری است. بعکس، دامنه تحقیقاتی که بر روی موضوع قدرت انجام می‌شود بسیار وسیع‌تر است و در آنها بیشتر بر شیوه‌ها (تاکتیک‌ها) سازگاری تأکید می‌شود (رایبیز، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۶۶۶-۶۶۵).

با توجه به تنوع نظریات موجود در سبک رهبری و گاهی وجود نظریات ضد و نقیض با یکدیگر، لازم است از زاویه مباحث ارزشی، سبک رهبری مطلوب ارائه گردد، در غیر این صورت، ممکن است رهبران مسلمان با انتخاب یکی از الگوهای رفتاری ارائه‌شده توسط محققان غربی و به‌کارگیری آن، از فرهنگ و تعالیم اسلامی فاصله بگیرند (رضایی‌زاده، ۱۳۷۶، ص ۱۴). بر همین اساس، در این مقاله،

## رهبری و بررسی سبک‌های آن بر اساس قاعده فقهی «لاضرر»

اسدالله گنجعلی / استاد یار گروه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق ✉ asad\_ganjali@yahoo.com  
 وحید فرهمند / دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق ✉ vahidfarahman@gmail.com  
 کریم ابراهیمی / دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق ✉ ebrahemi68@gmail.com  
 دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۲ - پذیرش: ۱۳۹۳/۲/۲۴

## چکیده

امدیریت از جمله پیچیده‌ترین و پربحث‌ترین موضوعاتی است که در هزاره سوم، مطمح نظر محققان قرار گرفته و آنها را به بررسی ابعاد آن واداشته است. یکی از ابعاد مهم مدیریت «رهبری» مدیر و سبک رهبری اوست. هر مدیر با توجه به شرایط محیط درون و بیرون سازمان، دارای یک یا چند سبک رهبری است. مدیران ایرانی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. اما به علل متعددی از جمله علل فرهنگی، سبک‌هایی که در جهان غرب متولد شده‌اند، پیش از ورود به سازمان‌های ایرانی، باید از حیث تطابق با مسائل اعتقادی و فرهنگی سازمان‌های ذی‌ربط بررسی شوند. از جمله سنجه‌های قدرتمند برای بررسی تطابق سبک‌های رهبری با مباحث اعتقادی، قاعده فقهی «لاضرر» است؛ قاعده‌ای که با وجود دقت‌های بسیار در مبانی و بنیادها و وجود آثار مبسوط آن، از نظر کاربردی و میزان کارآمدی، در انزوای نسبی قرار دارد. این تحقیق درصدد پرداختن به این جنبه از قاعده مزبور است و با روش «توصیفی» و «تحلیلی»، میزان سازگاری سبک‌های موجود رهبری را با قاعده فقهی «لاضرر» بررسی می‌کند.

کلیدواژه‌ها: مدیر، لاضرر، سبک، رهبر، فرهنگ، اعتقاد.

سبک‌های رهبری بر اساس قاعده فقهی «لاضرر» بررسی و تحلیل شده است. این قاعده توانایی نقش-آفرینی در حوزه‌های گوناگون روابط اجتماعی و از جمله تعامل رهبر و مدیر با کارکنان را دارد با توجه به نظرات متعدد درباره مفاد قاعده «لاضرر» و اینکه سبک رهبری در حوزه روابط اجتماعی مطرح می-شود، نظراتی که قاعده «لاضرر» را مربوط به حوزه روابط اجتماعی می‌دانند، مبنای تحلیل سبک‌های رهبری قرار گرفته‌اند.

## نظریه‌های رهبری

### ۱. نظریه شخصیتی

در این نظریه، به ویژگی‌های شخصیتی فرد توجه شده است. نگاره (۲) این صفات را بیان می‌کند (رضاییان، ۱۳۹۰، ص ۳۸۰).

نگاره (۲): ویژگی‌های رهبران

ویژگی	شرح
نیاز	علاقه‌مند توفیق طلبی، جاه‌طلبی، توان زیاد، متکبر و پی‌گیر
صداقت و وحدت شخصیت	قابل اعتماد، باز و قابل اتکا
انگیزش رهبری	علاقه‌مند به نفوذ در دیگران برای دستیابی به هدف‌های مشترک
اعتماد به نفس	اعتماد به توانایی‌های خود
توان شناختی	هوش (توان تلفیق و تفسیر حجم زیادی از اطلاعات)
دانش کار	شناخت صنعت و موضوع‌های فنی مربوط به آن
خلاقیت	داشتن فکرهای بدیع و نوظهور
انعطاف	توان انطباق با نیازهای کارکنان و شرایط وضعیتی

بر اساس این نگرش، رهبران، رهبر به دنیا می‌آیند و رهبری موهبتی است ذاتی که تنها معدودی به آن آراسته‌اند (لوتانز، ۱۹۸۹، ص ۴۷۹)

### ۲. نظریه رفتاری

پژوهشگرانی که در رابطه با نظریه‌های شخصیتی راه به جایی نیافتند، برای معرفی رهبران، به رفتار خاص آنها توجه کردند. آنها خواستند بدانند که آیا رهبران موفق از نظر رفتار، چیز منحصر به فردی داشتند یا خیر؟ (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۲۲۰) برای این منظور، تحقیقات زیادی صورت گرفت که دو نمونه از آن عبارت است از:

**الف. تحقیقات دانشگاه اوهایو:** هدف از این تحقیقات، شناسایی ابعاد مستقل رفتار رهبر بود. نخست هزاران بعد مطالعه شد و سرانجام، آنها را به دو بعد عمده تقسیم کردند.

۱. ضابطه‌مند کردن (ایجاد ساختار) روابط: یک رهبر در جهت تأمین هدف‌های موردنظر، باید

نقش‌هایی را که لازم است خود و زیردستانش ایفا کنند به نحو احسن تعیین و ارائه کند این شامل تعیین رفتارهایی است که در جهت سازمان‌دهی کارها، روابط انسانی و هدف‌ها صورت می‌گیرد. رهبر در کار شالوده‌ریزی سازمان، ابتکار عمل زیادی به خرج می‌دهد و می‌توان اقدام او را در قالب «تعیین اعضای گروه برای انجام کارهای ویژه» بیان کرد. او انتظار دارد کارکنان استانداردهای مشخصی را رعایت کنند و اصرار دارد که کارها درست طبق جدول‌های زمان‌بندی شده صورت گیرد و به‌ویژه به مسئله «ضرب‌الاجل» توجه زیادی می‌کند.

۲. مراعات حال دیگران: رهبری که در سازمان رعایت حال یا مراعات دیگران را می‌کند، می‌کوشد بین خود و زیردستان، اعتماد و احترام متقابل به وجود آورد؛ به نظرها، عقاید و احساسات آنان اهمیت می‌دهد و به آنان احترام می‌گذارد. نتیجه تحقیقات دانشگاه ایالتی «اوهایو» این است که رهبرانی که از نظر ابتکار عمل و رعایت حال زیردستان نمره‌های بالایی بگیرند، عملکرد خوبی داشته‌اند (رابینز، ۱۳۸۸، ج ۲، ص ۶۴۷-۶۴۵).

ب. تحقیقات دانشگاه میشیگان: لیکرت و سایر پژوهشگران دانشگاه «میشیگان» از مصاحبه‌هایی که با گروه‌های دارای عملکرد عالی و ضعیف در سازمان‌های متفاوت انجام دادند دو نوع رفتار رهبری را از هم متمایز ساختند:

**کارمندمحور:** کسانی که بیشترین تأکید را بر رفاه کارگران داشتند.

**تولیدمحور:** کسانی که تأکید بیشتری بر انجام کار داشتند (رضاییان، ۱۳۹۰، ص ۳۸۳).

۳. چهار سیستم لیکرت: لیکرت با طرح چهار الگوی رهبری در مدیریت، انواع رهبری را معرفی می‌کند:

الگوی اول. رهبری «کاشف-آمرانه»: این رهبری مبتنی بر حربه قدرت‌مداری است. در قلمرو این‌گونه رهبری، رهبر به زیردستان اطمینان نمی‌کند و متکی بر قانون و جزاست.

الگوی دوم. رهبری «خیرخواه-آمرانه»: در قلمرو این رهبری، رهبر زیردستان را به وسیله مقررات و پاداش زحمات، با توجه به برآورده شدن خواسته‌های خود، هدایت می‌کند.

الگوی سوم. رهبری «مشاورتی»: بر حسب موقعیت، رهبر مقررات و پاداش را به کار می‌برد. ضمناً فرودستان را در مشورت‌های تصمیم‌گیری شرکت می‌دهد.

الگوی چهارم: رهبری «مشارکت گروهی»: رهبر به زیردستان خود اطمینان کامل دارد و اندیشه خود را به نظرخواهی می‌گذارد (عسکریان، ۱۳۸۷، ص ۴۶-۴۷).

۴. شبکه مدیریت: این طرح به وسیله دو پژوهشگر به نام‌های بلیک و موتن ارائه شد. هدف آنها این بود که بر اساس تحقیقات دانشگاه‌های «اوهایو» و «میشیگان» یک شبکه مدیریت ارائه کنند که یک بعد آن توجه کردن به افراد و بعد دیگری توجه کردن به تولید باشد. با توجه به دستاوردهای این دو پژوهشگر، مدیرانی که از نظر رفتار در وضع ۹/۹ قرار می‌گیرند، بهترین رفتار را دارند و به عکس، کسانی که در وضعیت ۹/۱ یا در حالت ۱/۹ قرار می‌گیرند، عملکرد بسیار پایینی دارند (رابینز، ۱۳۸۸، ج ۲، ص ۶۴۷-۶۴۸).

نگاره (۳): شبکه مدیریت بلیک و مرتن

	۹/۹											۱/۹
توجه به کارکنان												
												۱/۱
زیاد												کم

۵. **طیف رهبری تانبوم و اشمیت**: شیوه رهبری بر اساس متغیرهای عوامل ذاتی مدیر، ویژگی‌های مرئوسان و موقعیت ارزیابی شده و در هر زمان، رفتار رهبر با آن منطبق می‌شود. (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۱، ص ۲۴۱) براساس این طیف، مدیر یا کارمند محور است، یعنی اجازه می‌دهد کارکنان در محدوده‌های تعریف شده به وسیله سرپرست انجام وظیفه کنند، یا خود تصمیمی می‌گیرد و آن را اعلام می‌کند که به آن رهبری رئیس محور می‌گویند.

ج. **نظریه اقتضایی**: در این نظریه، به موقعیت و اثرات آن توجه شده است. تحقیقات زیادی انجام گرفته تا بدان وسیله، عوامل عمده موقعیتی که بر اثربخشی رهبری اثر می‌گذارند تفکیک شوند. متغیرهای بررسی شده در این نظریه عبارتند از: نوع کاری که انجام می‌شود، شیوه رهبری، رئیس مستقیم آن کار، هنجارهای گروه، بعد زمانی (تقاضا و خواست زمان) و فرهنگ سازمانی. به چند دسته از نظریه‌های اقتضایی زیاد توجه شده. که عبارتند از: فیدلر، مسیر-هدف، و رهبری مشارکتی (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۲۲۵)

۱. **نظریه فیدلر**: فیدلر توانست جامع‌ترین و گسترده‌ترین نظریه اقتضایی را درباره رهبری ارائه کند. بر اساس نظریه او، عملکرد موفقیت‌آمیز گروه به این امر بستگی دارد که شیوه رهبری متناسب با

موقعیت و شرایطی باشد که فرد در آن قرار دارد. او پرسش‌نامه «ناخوشایندترین همکاری» را تهیه کرد. هدف از طرح این پرسش‌نامه آن بود که مشخص شود آیا رهبر به انسان توجه می‌کند و یا به تولید و کار؟ او سه شاخص موقعیتی را معرفی کرد:

اول. رابطه رئیس - مرئوس؛ یعنی میزان اعتماد، اطمینان و احترامی که زیردستان برای رهبر خود قایلند. دوم. ساختار کار؛ یعنی حدود یا میزانی که وظایف یا کارهایی که باید انجام شود، بر آن اساس تنظیم شده است.

سوم. میزان قدرت رهبر؛ یعنی قدرت یا نفوذی که یک رهبر می‌تواند بر متغیرهایی همچون استخدام و اخراج کارکنان، مقررات انضباطی، ارتقا و افزایش حقوق کارکنان اعمال کند (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۲۲۵-۲۲۷).

۲. **نظریه مسیر - هدف**: در این نظریه، که توسط هاوس و میشل ارائه شده است، بر اساس ویژگی‌های زیردستان، فشارهای محیطی و شرایط محل کار، از سبک‌های گوناگونی استفاده می‌شود (لوتانز، ۱۹۸۹، ص ۴۶۴). رهبر بر اساس این نظریه، یکی از سبک‌های ذیل را انتخاب می‌کند:

- سبک دستوری: عبارت است از: تعریف کاری که هر کسی باید انجام دهد و چگونگی انجام آن، شبیه ضابطه‌مند کردن روابط.

- سبک حمایتی: این سبک بر نیازهای کارکنان و سلامت و ارتقای جو کاری دوستانه تمرکز دارد. - سبک توفیق‌طلبی: بر تعیین هدف‌های چالشی، کمال در عملکرد و نشان دادن اعتماد به توان اعضای گروه برای ارائه عملکرد عالی تأکید دارد.

- سبک مشارکتی: این سبک بر مشورت با کارکنان و خواستن و گرفتن پیشنهادهاشان پیش از تصمیم تأکید دارد (رضاییان، ۱۳۹۰، ص ۳۹۶).

۳. **الگوی رهبری مشارکتی**: این الگو حالت دستوری دارد؛ یعنی برای تعیین شیوه مشارکت در تصمیم‌گیری، با توجه به شرایط گوناگون، باید مجموعه قانون و مقررات به صورتی دقیق رعایت گردد و با توجه به شرایط گوناگون، میزان مشارکت افراد در تصمیم‌گیری تغییر کند (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۲۳۳).

۴. **نظریه رهبری وضعیتی**: این نظریه بر انطباق رفتار کاری (هدایت و راهنمایی) و رفتار رابطه-ای (حمایت احساسی / اجتماعی) رهبر با «آمادگی» کارکنان برای انجام کارهاشان تأکید دارد (رضاییان، ۱۳۹۰، ص ۴۰۱). رهبر با استفاده از این نظریه، بر اساس موقعیت‌های گوناگون، یک سبک را انتخاب می‌کند.

در تفسیر این آیه، دو وجه وجود دارد:

اول. اگر فعل «لاتضار» به صیغه مجهول باشد مادر و پدر فرزند، متضرر قلمداد می‌شوند. بآء در «بولده» برای سببیت است و ضرر به پدر و مادر به سبب فرزند جایز نیست، و معنای آن این است که با جدا کردن فرزند از مادر، پس از اینکه مادر با فرزندش انس گرفت فرزند را از او بگیرند و مادر از این طریق دچار ضرر شود. از سوی دیگر، با شیر ندادن به فرزند، پدر متضرر شود. در صورت اول، مادر متضرر و پدر ضرر زننده، و در صورت دوم، پدر متضرر و مادر ضرر زننده می‌شود که در هر صورت، فرزند واسطه ضرر است (مکی‌العاملی، ۱۴۰۸، ص ۶).

دوم. اگر فعل «لاتضار» به صیغه معلوم باشد مادر و پدر ضرر زننده و فرزند متضرر قلمداد می‌شوند و بآء زاید است، و معنای آن بدین صورت می‌شود که مادر با شیر ندادن به فرزند و پدر با گرفتن فرزند از مادرش، به فرزند ضرر نرسانند (مکی‌العاملی، ۱۴۰۸، ص ۶-۷).

در این آیه از دو جنبه بحث شده است؛ اگر «لاتضار» با رفع خوانده شود اخبار است؛ یعنی پدر و مادری به واسطه فرزندش ضرر نمی‌رسانند؛ اگر با فتح خوانده شود نهی از اضرار است یعنی: مادر به واسطه فرزندش به شوهر ضرر نرساند و از وی برای ارضاع بیش از حد اجرت نخواهد و از مقاربت برای اینکه حامله شده امتناع نکند و همچنین شوهر بواسطه فرزندش به زن ضرر نرساند و کمتر از معمول اجرت ندهد (قرشی، ۱۳۶۴، ج ۴، ص ۱۶۷-۱۸۰).

«وَلَا تُمَسِّكُوهُنَّ ضَرَارًا لِّتَعْتَدُوا وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَقَدْ ظَلَمَ نَفْسَهُ» (بقره: ۲۳۱).

این آیه اشاره به نهی از ضرر رساندن به زن مطلقه توسط شوهر پس از پایان عده دارد.

«لَا يُضَارَ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ» (بقره: ۲۸۲).

این آیه مربوط به نهی از ضرر به نویسندگان یا شاهد است. اگر «لايضار» به صیغه معلوم به کسر راء- که پس از ادغام به فتح تبدیل می‌شود- خوانده شود، نهی متوجه کاتب و شاهد است؛ یعنی کاتب به کتابت آنچه املا نمی‌شود و شاهد به شهادت آنچه ندیده اقدام نماید یا از شهادت دادن امتناع کند. اما اگر به صیغه مجهول قرائت شود مراد ضرر نرساندن به کاتب و شاهد است؛ بدین صورت که در زمانی غیر از فراغت کاتب یا شاهد از آنها طلب کتابت یا شهادت کند (مکی‌العاملی، ۱۴۰۸، ص ۷).

## ب. روایات

روایتی از ابو جعفر علیه السلام در خصوص جریان سمرقین جنذب و مردی انصاری: از عده‌ای از اصحاب از احمد بن محمد بن خالد از پدرش از عبدالله بن بکیر از زراره از ابو جعفر علیه السلام نقل شده است که سمرقین

د. نظریه رهبر فرهمند: رهبر فرهمند کسی است که به پیروان خود الهام بخشد تا آنها منافع خویش را فدای منافع سازمان کنند. این فرد می‌تواند اثراتی عمیق و وسیع بر پیروان خود داشته باشد. این دسته از افراد می‌توانند در دیگران تحوّل ایجاد کنند (رایبزر، ۱۳۷۶، ص ۲۳۶-۲۳۷).

ه. الگوی یکپارچه رهبری: این الگو چارچوب مفهومی است که تمام نظریه‌ها را دربر می‌گیرد. بر اساس این الگو، رهبری دارای سه جزء است: رهبر، پیروان، شرایط همچنین سه عاملی که رهبر را توصیف می‌کند عبارت است از: ویژگی‌های رهبر، رفتار رهبر، و سبک‌های تصمیم‌گیری رهبر. این الگو اثبات می‌کند که همیشه یک سبک شخصیت، رفتار یا تصمیم‌گیری منجر به موفقیت نمی‌شود. در عوض، پیروان خاص یا شرایط خاص نیاز به یک مجموعه شخصیت‌ها، رفتارها یا سبک‌ها دارند، درحالی‌که پیروان یا شرایط دیگر ممکن است تقاضای مجموعه دیگری از شخصیت‌ها، رفتارها و سبک‌ها داشته باشند (واگنر و هالنبک، ۲۰۱۰، ص ۱۹۳-۲۱۱).

## قاعده «لاضرر»

این قاعده، که مستند به روایتی از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله است، در میان همه فقها معتبر است (سروش، ۱۳۹۰)؛ اما اینکه «اصل قاعده در میان همه فقها معتبر است» به معنای اتفاق نظر فقها در خصوص معنا و مفهوم آن نیست، بلکه فقها درباره معنای این قاعده نظرات متفاوتی دارند. «رایج‌ترین تفسیر نفی حکم ضرری در شریعت است که بر مبنای، آن لاضرر به عنوان اصل حاکم بر همه احکام، از عبادات و معاملات و سیاست، تفوق دارد و در هر مورد که حکمی منشأ ضرر باشد، آن حکم نفی می‌شود» (همان).

## ۲-۱. ادله قاعده

### الف. آیات:

«مَنْ بَعَدَ وَصِيَّةَ يُوْصِي بِهَا أَوْ دَيْنَ غَيْرِ مُضَارٍّ» (نساء: ۱۲).

خدای متعال در این آیه، از ضراری که به واسطه وصیت اتفاق می‌افتد منع فرموده است. منظور از این ضرار این است که انسان به گونه‌ای وصیت نکند که به ورثه ضرری برسد؛ خواه با کل مال یا با بیش از یک سوم آن، یا به وام و دینی که در واقع دین نیست اقرار کند تا دیگری متضرر شود (مکی‌العاملی، ۱۴۰۸، ص ۸).

«لَا تُضَارَ وَالِدَةٌ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَّهُ بِوَالِدِهِ» (بقره: ۲۳۳).

جندب در حیاط خانه یکی از انصار نخلی داشت و خانه آن مرد انصاری در مسیر باغ بود. سمره در حالی که اجازه نمی‌گرفت از خانه انصاری رد می‌شد تا به نخلش برسد. انصاری به او گفت: هنگامی که می‌آیی اجازه بگیر، اما سمره از اینکه اجازه بگیرد ابا کرد. انصاری موضوع را به پیامبر ﷺ خبر داد و شکایت کرد. رسول خدا مردی را به سوی سمره فرستاد و او را از شکایت انصاری باخبر کرد و فرمود: هنگامی که می‌خواهی وارد شوی اجازه بگیر، اما سمره ابا کرد و هنگامی که سمره ابا کرد پیامبر به او فرمود: بهای آن را به تو می‌دهم، باز ابا کرد. پیامبر فرمود: نخلی در بهشت به تو می‌دهم، باز هم ابا کرد. سپس رسول خدا ﷺ به انصاری فرمود: برو نخل را قطع کن و آن را در پیش روی سمره بینداز؛ چراکه «لاضرر و لااضرار» (موسوی خمینی، ۱۳۸۵، ص ۳۰).

روایت عدم جواز ضرر زدن به مسلمانان: از ابو عبدالله ﷺ از پدرش از پدرانش از امیرالمؤمنین ﷺ روایت شده است که پیامبر ﷺ فرمودند: «لاضرر و لااضرار» (نوری، ۱۳۲۰، ج ۳، ص ۱۵۰).

## ۲. لغت‌شناسی

راغب اصفهانی در مفردات می‌گوید: «الضررة اصل الانملة و اصل الضرع و اشحمه المتدلیه من الالیه». ایشان «ضرر» را که ریشه «ضرر» و «ضرار» است، سوء حال در نفس یا بدن یا حالت ظاهری تعریف کرده است؛ می‌گوید: «اضرار» یعنی: تحمیل کردن به انسان آنچه را به او ضرر می‌زند و این را عرف تعیین می‌کند. دو نوع اضرار داریم: ضرری که از خارج برسد؛ مانند: «ثم اضطره الی عذاب النار» (ثم نضطرهم الی عذاب غلیظ» یا ضرری که از داخل برسد؛ مثل وقتی که انسان به اکل میته مضطر می‌شود (راغب، ۱۴۲۸، ص ۲۹۶-۲۹۸).

موسوی بجنوردی «ضرار» را این‌گونه تعریف کرده است: مصدر باب مفاعله که چون طرفینی است یعنی: تکرار ضرر زدن؛ به معنای تکرار ضرر زدن از سوی مبدأ، چه این تکرار توسط یک نفر باشد و چه توسط دو نفر. دلیل هم روایت سمره است؛ چراکه پیامبر به سمره فرمودند: «انت رجل مضار». همچنین از سوی انصاری ضرری صادر نشده بود (موسوی بجنوردی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۷۶-۲۰۸).

امام خمینی «ضرر» را ضرر مالی و نفسی و «ضرار» را تضییق، ایجاد حرج و مکروه و ناپسندی و سختی می‌داند (خمینی، ۱۳۸۵ق، ص ۳۰). نظر دیگر نظر آخوند خراسانی است؛ ایشان می‌گوید: ظاهر این است که ضرر مقابل نفع است؛ نقص در نفس یا آبرو یا مال. تقابل آن دو عدم و ملکه است و ظاهرتر این است که «ضرار» ضرر مؤکد است (آخوند خراسانی، ۱۴۰۹، ص ۳۸۱).

**تفاوت «ضرر» با «ضرار»:** برخی از علمای لغت برای بیان فرق میان «ضرر» و «ضرار» تفسیرهای گوناگونی کرده‌اند؛ از جمله می‌گویند: (حسینی سیستانی، ۱۳۸۹، ص ۱۲۹)

۱. «ضرر» کار یکی است و «ضرار» کار دو نفر است.
۲. «ضرر» ابتداءً ضرر زدن است، ولی «ضرار»، ضرر را با ضرر پاسخ دادن است.
۳. «ضرر» آن است که دیگری ضرر کرده و تو از آن سود می‌بری، ولی «ضرار» آن است که بدون اینکه تو سود ببری دیگری ضرر می‌کند.
۴. «ضرار» و «ضرر» هم معنی هستند.
۵. «ضرر» ضرر مالی و نفسی و «ضرار» تضییق، ایجاد حرج و مکروه است (امام خمینی، ۱۳۸۵ق، ص ۳۰).

## ۳. مفاد قاعده

وقتی گفته می‌شود: «لاضرر و لااضرار فی الاسلام» قطعاً بدین معنا نیست که در عالم خارج، ضرری وجود ندارد، بلکه با چشم می‌بینیم که ضررهای گوناگونی برای افراد اتفاق می‌افتد. بدین‌روی، فقها تفاسیر گوناگونی از قاعده «لاضرر» برای توضیح این تضاد ظاهری ارائه کرده‌اند که در اینجا هفت نظر را ذکر می‌کنیم:

۱. نظر شیخ انصاری: «لا» در قاعده لای نفی است و منظور از قاعده، نفی حکم شرعی است که برای بندگان ضرر دارد؛ یعنی در اسلام، حکم مجعول ضرری وجود ندارد (موسوی بجنوردی، ۱۳۸۹، ج ۱؛ موسوی خمینی، ۱۳۸۵، ص ۳۴).
۲. نظر آیت‌الله غروی نائینی: ایشان نیز نظری مشابه نظر شیخ انصاری دارد و معتقد است: منظور نفی حکم ضرری است، و منظور نفی حکمی است که ثبوتش برای بندگان ضرری دارد (نجفی خوانساری، ۱۴۲۱ق، ص ۹۹-۱۰۰).
۳. مولی احمد نراقی: منظور از «ضرر» موجود در قاعده ضرر غیرمتدارک است؛ بدین معنا که امکان جبران ضرر در آخرت یا دنیا وجود دارد و ضرری که نتوان جبران کرد، وجود ندارد (نراقی، ۱۳۷۵، ص ۵۵).
۴. نظر آخوند خراسانی: ایشان «لا» را لای نفی دانسته و منظور از قاعده را نفی حکم به لسان موضوع - یعنی نفی حقیقت ادعایی - می‌داند (آخوند خراسانی، ۱۴۰۹ق، ص ۳۸۱). «طبق این مبنا، در موضوع‌هایی که احکام معینی دارند، اگر عناوین اولیه حکمی باعث ایراد ضرر شوند، آن حکم

برداشته می‌شود؛ مثلاً، وقتی می‌گوییم: وضو واجب است، اینجا وضو موضوع، و وجوب حکم است» (ابویی مهریزی، ۱۳۷۹).

۵. نظر شیخ‌الشریعه اصفهانی: «لا» لای نهی بوده و حوزه آن روابط اجتماعی است و مراد از حدیث «لاضرر» نهی از ضرر است. (شیخ‌الشریعه اصفهانی، ۱۴۰۶، ص ۲۴-۲۵).

۶. امام خمینی<sup>ع</sup> ایشان در ابتدا، برای پیامبر اکرم<sup>ص</sup> سه شأن قابل شده‌اند که عبارتند از: شأن رسالت یا تبلیغ احکام الهی، شأن سلطنتی یا حکومتی، و شأن قضاوت. سپس قاعده «لاضرر» را در حوزه حکومتی در نظر گرفته و به «نهی حکومتی»، نه نهی الهی تفسیر می‌کنند (امام خمینی، ۱۳۸۵، ص ۵۰-۵۱ سروش، ۱۳۹۰). به نظر ایشان، جمله «لاضرر و لاضرار» این معنا را دارد: «ضرر» یعنی:

ضرر مالی و نفسی و «ضرار» یعنی: تضییق، ایجاد حرج و مکروه و ناپسندی و سختی (امام خمینی، ۱۳۸۵، ۳۰، ص ۵۰-۵۱). باید توجه داشت که تفسیر امام از قاعده مزبور فقط منحصر در حکومت پیامبر اکرم<sup>ص</sup> نبوده، «بلکه نهی حکومتی مانند دستورات الهی دستوری عام و فراگیر بوده و محدودیت زمانی و مکانی ندارد. لذا، همان‌طور که در عصر نبوی، ایجاد ضرر و ضرار حرام بوده، در اعصار بعد نیز این حکم به قوت خود باقی است» (سروش، ۱۳۹۰).

۷. آیت‌الله مکارم شیرازی: ایشان نیز نظری مختار درباره قاعده «لاضرر» دارند، بنا به نظر ایشان، «لا» به معنای نفی است و فاعل ضرر در قول «لاضرر و لاضرار» مردم هستند، نه شارع مقدس. ایشان در ادامه می‌گویند: آنچه نفی شده نفس ضرر و ضرار است، نه احکامی که از آنها ضرر ناشی می‌شود و کنایه از عدم تأیید این ضرر و ضرار در شرع است (مکارم شیرازی، ۱۴۲۵ق، ص ۶۶).

به اجمال، می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که شیخ انصاری و آیت‌الله غروی نائینی قاعده «لاضرر» را به امور اجتماعی تعمیم نداده و در احکام شرع محصور دانسته‌اند، اما امام خمینی<sup>ع</sup> و شیخ‌الشریعه اصفهانی مذکور را در روابط اجتماعی جاری دانسته، «لا» را لای نهی می‌دانند. البته باید به تفاوت نظر شیخ‌الشریعه و امام خمینی<sup>ع</sup> نیز توجه کرد و آن تفاوت این است که شیخ‌الشریعه نهی را نهی الهی تعریف کرده، اما امام خمینی<sup>ع</sup> نهی را نهی حکومتی می‌داند. آخوند خراسانی و شیخ انصاری «لا» را لای نفی دانسته است، با این تفاوت که آخوند خراسانی منظور از حدیث را نفی متعلق حکم یعنی موضوع می‌داند. اما شیخ انصاری به نفی خود حکم اشاره می‌کند.

## روش تحقیق

در این مقاله، با استفاده از روش «توصیفی» و «تحلیلی»، به بررسی سبک‌های رهبری بر اساس قاعده

«لاضرر» پرداخته شده است. مبنای تحلیل سبک‌های رهبری نیز نظرات شیخ‌الشریعه اصفهانی، امام خمینی<sup>ع</sup> و آیت‌الله مکارم شیرازی درباره مفاد قاعده «لاضرر» است. قدر متیقن نظرات این بزرگواران این است که قاعده «لاضرر» مربوط به حوزه روابط اجتماعی است (آخوند خراسانی، ۱۴۰۹، ص ۳۸۱؛ شیخ‌الشریعه اصفهانی، ۱۴۰۶ق، ص ۲۵-۲۴؛ امام خمینی<sup>ع</sup>، ۱۳۸۵ق، ص ۵۰-۵۱؛ سروش، ۱۳۹۰). همچنین در تعریف «ضرر» و «ضرار» نیز تعریف امام خمینی<sup>ع</sup> مبنای تحلیل قرار گرفته است. ایشان «ضرر» را ضرر مالی و نفسی و «ضرار» را تضییق، ایجاد حرج و مکروه و ناپسندی و سختی می‌داند (امام خمینی، ۱۳۸۵، ص ۳۰).

### در نگاره (۳) سبک‌های رهبری بررسی و تحلیل شده است.

نظریه‌های رهبری	بعد	تحلیل براساس قاعده ی لاضرر
نظریه شخصیتی	-----	این نظریه فقط به بیان ویژگی‌های شخصیتی رهبر می‌پردازد و به ویژگی‌های کارمندان توجه نمی‌کند. شخصیتی که رهبر دارد نباید موجب ضرر مالی و نفسی و ایجاد حرج و مکروه برای کارمندان شود. در این سبک، به نوع رفتار رهبر با کارکنان و قاعده «لاضرر» توجهی نشده است.
نظریه رفتاری: تحقیقات دانشگاه اوهایو	بعد ابتکار عمل	در این بعد، رهبر بدون توجه به شخصیت کارکنان، در جهت تأمین هدف‌های موردنظر، نقش‌هایی را که باید خود و زیردستانش ایفا کنند، به‌نحو احسن تعیین و ارائه می‌کند و شامل تعیین رفتارهایی است که در جهت سازمان‌دهی کارها، روابط انسانی و هدف‌ها صورت می‌گیرد. این الگو نیز نمی‌تواند براساس قاعده «لاضرر» باشد؛ چون رعایت استانداردها از سوی کارکنان بر ضرر و ضرار واقع شدن آنها اولویت دارد؛ یعنی استانداردها باید رعایت شوند، اگرچه کارکنان دچار ضرر و ضرار شوند.
نظریه رفتاری: تحقیقات دانشگاه اوهایو	بعد رعایت حال دیگران	این بعد از تحقیقات دانشگاه اوهایو مبتنی بر قاعده «لاضرر» است؛ چراکه رهبر با به‌کارگیری این سبک، حال دیگران را مراعات می‌کند و بین خود و زیردستان اعتماد و احترام متقابل به‌وجود می‌آورد.
نظریه رفتاری: تحقیقات دانشگاه میشیگان	رفتار کارمندمحوری	این سبک تا حدی مبتنی بر قاعده «لاضرر» است؛ چون بر رفاه بیشتر کارکنان تأکید می‌کند. از سوی دیگر، رفاه زیاد کارکنان ممکن است موجب ضرر سازمان شود که در این صورت، با قاعده «لاضرر» در تناقض است.
نظریه رفتاری: تحقیقات دانشگاه میشیگان	رفتار تولیدمحور	رهبری که این سبک را انتخاب می‌کند بر کار بیشتر تأکید می‌کند؛ یعنی تولید بیشتر اگر منجر به ضرر مالی و جسمی و در تنگنا قرار گرفتن کارکنان شود باز هم اولویت دارد. بنابراین، این رویکرد خلاف قاعده «لاضرر» است.
نظریه رفتاری: چهار سیستم لیکرت	سیستم رهبری کاشف-آمرانه	این رویکرد برخلاف قاعده «لاضرر» و مبتنی بر قانون و جزاست. رهبر در این سبک، به زیردستان خود اطمینان نمی‌کند. روشن است که این سبک موجب در تنگنا قرار گرفتن کارکنان می‌شود.
نظریه رفتاری: چهار سیستم لیکرت	رهبری خیرخواه-آمرانه	تا حدی مبتنی بر قاعده «لاضرر» است؛ چراکه رهبر به زیردستان خود تا حدی اطمینان می‌کند، منتها این اطمینان در جهت اهداف شخصی رهبر است؛ یعنی ممکن است اهداف رهبر منجر به ضرر و ضرار کارکنان شود.
نظریه رفتاری: چهار سیستم لیکرت	رهبری مشاورتی	تا حدی مبتنی بر قاعده «لاضرر» است؛ زیرا حدود مشورت از سوی زیردستان مشخص نیست. چه‌بسا مشورت در راستای در تنگنا قرار دادن کارکنان دیگر باشد.

### نتیجه‌گیری

اعتقادات و فرهنگ سازمانی اعضای یک سازمان، گذرگاهی است که هر پدیده برای ورود به سازمان-ها باید از آن عبور کند. سازمان‌های ایرانی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین پدیده‌های سازمانی سبک رهبری مدیران سازمان‌هاست مسئله‌ای که به سبب گستردگی در سطح سازمان، به ناچار باید اعتقادات و فرهنگ سازمانی کارکنان را مد نظر قرار داد. هر مدیر براساس نوع انسان‌شناسی و شرایط محیطی؛ از یک یا چند نوع سبک رهبری استفاده می‌کند. اما استفاده از سبک‌های رهبری منوط به میزان سازگاری آن‌ها با اعتقادات و فرهنگ سازمانی است. این نوشته با بررسی میزان انطباق سبک‌های رهبری موجود با قاعده‌ی فقهی «لاضرر» مواضع سبک‌ها را نسبت به قاعده‌ی لاضرر تحلیل نمود. قاعده‌ی لاضرر که محققان زیادی در مورد آن به تحقیق پرداخته‌اند به سبب آنکه قابل تعمیم به حوزه روابط اجتماعی و تعاملات بین افراد است، می‌تواند یکی از قوی‌ترین سنجه‌ها برای بررسی مشروعیت سبک‌های موجود رهبری باشد. این قاعده سبک‌هایی را که هم به منفعت سازمان و هم به منفعت کارکنان توجه کرده و آن‌ها را در اولویت قرار می‌دهد، تأیید می‌شوند؛ اما سبک‌هایی که براساس اقتضائات، ممکن است کارکنان را نادیده بگیرند و به ضرر آن‌ها رضایت دهد، یا تولید و کار را اگر چه با فشار و در تنگنا قرار دادن کارکنان، در اولویت قرار دهند مصداق تضییع حقوق کارکنان و ضرار به آن‌هاست. نظریه شخصیتی، تحقیقات دانشگاه اوهایو، سبک حمایتی در نظریه اقتضایی، نظریه رهبر فره‌مند و مدل یکپارچه رهبری مصادیق سبک‌های سازگار با قاعده‌ی لاضرر و تحقیقات دانشگاه میشیگان (تولید محور)، سیستم رهبری کاشف-آمرانه، نظریه فیدلر و سبک دستوری از مصادیق سبک‌های متناقض با قاعده‌ی لاضرر هستند. لذا شایسته است مدیران سازمان‌های اسلامی با توجه به آموزه‌های اسلام از سبک‌های مدیریتی استفاده نمایند تا اعتقادات دینی شان مورد خدشه قرار نگرفته و آموزه‌های اسلام در صحنه عمل ظاهر شود.

نظریه رفتاری: چهار سیستم لیکرت	رهبری مشارکت گروهی	تأحدی مبتنی بر قاعده «لاضرر» است. رهبر به زبردستان خود اطمینان کامل دارد؛ منتها حدود این اطمینان مشخص نیست.
نظریه رفتاری: شبکه مدیریت	-----	سبک رهبرانی که در وضعیت ۹/۹ قرار دارند تا حد زیادی مبتنی بر قاعده «لاضرر» است؛ چراکه هم به تولید توجه دارند و هم به کارکنان؛ منتها به‌طور واضح و روشن مشخص نیست که منظور از توجه به کارکنان و تولید چیست؟ یعنی ممکن است توجه به تولید تا حدی موجب در تنگنا قرار گرفتن کارکنان شود.
نظریه رفتاری: طیف رهبری تانبوم و اشمیت	-----	رهبرانی که سبک کارمندمحور دارند تا حدی سبکشان مبتنی بر قاعده «لاضرر» است؛ چون در شرایط خاصی کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت می‌دهند، و رهبرانی که رئیس‌محورند سبکشان خلاف قاعده «لاضرر» است؛ چون به زبردستان و کارکنان توجهی ندارند.
نظریه اقتضایی: نظریه فیدلر	-----	این نظریه تا حد زیادی با قاعده «لاضرر» در تناقض است؛ چراکه براساس این رویکرد، شیوه رهبری متناسب با شرایطی است که رهبر در آن قرار دارد؛ حال ممکن است شرایط رهبر این‌گونه اقتضا کند که منافع کارکنان را نادیده بگیرد و آنها را در تنگنا قرار دهد. بنابراین، این رویکرد تا حد زیادی با قاعده «لاضرر» در تناقض است.
نظریه اقتضایی: نظریه مسیر هدف	سبک دستوری	در این سبک، همه چیز را قانون و ضابطه مشخص می‌کند. ممکن است قانونی با منافع کارکنان در تضاد باشد و موجب تضییع حقوق آنان شود بنابراین، در تناقض با قاعده «لاضرر» است.
نظریه اقتضایی: نظریه مسیر هدف	سبک حمایتی	کاملاً مبتنی بر قاعده «لاضرر» است. رهبر با به‌کارگیری این سبک، بر نیازهای کارکنان و سلامت و ارتقا جو کاری دوستانه تمرکز دارد.
نظریه اقتضایی: نظریه مسیر هدف	سبک توفیق‌طلبی	رهبر با به‌کارگیری این سبک، سعی در نشان‌دادن اعتماد به اعضای گروه در جهت رسیدن به عملکرد عالی دارد. در این سبک، مشخص نیست رهبر تا چه اندازه به کارکنان اعتماد می‌کند و رفتارشان با کارکنان به‌طور دقیق مشخص نیست. بنابراین، نمی‌توان درباره ارتباط این سبک با قاعده «لاضرر» اظهارنظر کرد.
نظریه اقتضایی: نظریه مسیر هدف	سبک مشارکتی	این سبک بر گرفتن پیشنهاد از کارکنان تأکید دارد. این سبک از این نظر که کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت می‌دهد با قاعده «لاضرر» منطبق است، منتها نباید حقوق دیگران نیز تضییع شود.
نظریه اقتضایی: الگوی رهبری مشارکتی	-----	این الگو حالت دستوری دارد و بر اساس شرایط گوناگون باید مجموعه قوانین و مقررات به‌صورت دقیق رعایت گردد. در این سبک، رابطه رهبر با کارکنان از حیث فشار وارد نکردن به کارکنان و تضییع نکردن حقوق آنها مورد توجه قرار نگرفته است. بنابراین، این الگو مبتنی بر قاعده «لاضرر» نیست.
نظریه اقتضایی: نظریه رهبری وضعیتی	-----	رهبر بر اساس وضعیت‌های گوناگون یک سبک را انتخاب می‌کند. این سبک نیز مبتنی بر قاعده «لاضرر» نیست؛ زیرا اولویت با وضعیت است؛ یعنی ممکن است وضعیت این‌گونه اقتضا کند که برخی از کارکنان را اخراج کنیم. روشن است که با این کار، حقوق آنها ضایع شده و رهبر موجب حرج آنها گردیده است.
نظریه رهبر فره‌مند	-----	این نظریه مبتنی بر قاعده «لاضرر» است. در این نظریه، رهبر به کارکنان خویش الهام می‌بخشد.
الگوی یکپارچه رهبری	-----	این الگو تنها الگویی است که می‌تواند به‌صورت جامع با قاعده «لاضرر» انطباق داشته باشد. این الگو سه مؤلفه اساسی رهبر، پیروان و شرایط را دارد. بنابراین می‌توان، در تبیین هر کدام از این مؤلفه‌ها قاعده «لاضرر» را اصل قرار داد.

## منابع

- ابوبی مهربی، حسین، ۱۳۷۹، مبانی قاعده لاضرر از دیدگاه فقهای امامیه، *کاو شننامه علوم انسانی*، سال اول، ش ۱، ص ۸۲-۴۱
- ایران نژاد پاریزی، مهدی و پرویز ساسانگهر، ۱۳۷۱، سازمان و مدیریت از نظریه تا عمل، تهران، مؤسسه بانکداری ایران.
- آخوند خراسانی، ۱۴۰۹ق، کفایه الاصول، قم: موسسه آل البيت لاحیا التراث.
- حسینی سیستانی، سیدعلی، ۱۳۸۹، قاعده لاضرر و لاضرار (تقریرات)، ترجمه دکتر اکبر نایب‌زاده، تهران، خرسندی.
- موسوی خمینی، روح الله، ۱۳۸۵ق، رسائل، قم، اسماعیلیان.
- رابینز، استیفن پی، ۱۳۷۶، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- \_\_\_\_\_ ۱۳۸۸، رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها، کاربردها، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چ دوازدهم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- \_\_\_\_\_ - ۱۳۷۴، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- راغب اصفهانی، ۱۴۲۸ق، المفردات فی غریب القرآن، چ پنجم، بیروت، دارالمعرفه.
- رضائیان، علی، ۱۳۹۰، مبانی رفتار سازمانی، چ یازدهم، تهران، سمت.
- رضایی زاده، محمود، ۱۳۷۶، سبک رهبری رهبران اسلامی حضرات پیامبر اکرم ﷺ و ائمه اطهار ﷺ در آثار شهید علامه مطهری، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام صادق.
- سروش، محمد، ۱۳۹۰، نظریه امام خمینی ﷺ درباره لاضرر و کاربرد آن در حقوق خانواده، *فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان*، سال سیزدهم، ش ۵۱، ص ۷۵-۱۰۴.
- عسکریان، مصطفی، ۱۳۸۷، روابط انسانی و رفتار سازمانی، چ سوم، تهران، امیر کبیر.
- شیخ الشریعه اصفهانی، ۱۴۰۶ق، قاعده لاضرر و یلیه افاضه التقدير فی احکام العصیر، قم جامعه مدرسین.
- قرشی، سیدعلی اکبر، ۱۳۶۴، قاموس قرآن، چ چهارم، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- لوتانز، فرد، ۱۹۸۹، رفتار سازمانی، نیویورک، هال.
- مکارم شیرازی، ناصر، ۱۴۲۵ق، القواعد الفقهیه، قم، مؤسسه امام علی بن ابی طالب.
- مکی‌العاملی، حسن، ۱۴۰۸ق، قاعدتان فقهیتان: اللاضرر و الرضاع تقریرا لایبحاث استاذنا علامه المحقق الکبیر شیخ جعفر سبحانی، قم، مطبعه الخیام.
- موسوی بجنوردی، محمد، ۱۳۸۹، القواعد الفقهیه، نجف اشرف، انتشارات آداب.
- نجفی خوانساری، موسی، ۱۴۲۱ق، قاعده لاضرر، درس الفقیه العظیم و الاصولی المتبحر غروی نائینی، اصفهان. بی نا.

نوری، حسین، ۱۳۲۰ق، مستدرک الوسائل، قم، اسماعیلیان.

نراقی، مولی احمد، ۱۳۷۵، عوائد الایام، قم، مرکز النشر التابع لمکتب الاعلام الاسلامی.

هرسی و بلانچارد، پاول و کنت ایچ، ۱۳۳۸، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران، بی نا.

Conger, J.A. & Kanungo, R.N, ۱۹۹۲, "Perceived behavioural attributes of charismatic leadership", Canadian journal of behavioural science, ۲۴, ۸۶-۱۰۲.

Egri C.P., Herman, S, ۲۰۰۰, "Leadership in the north American Enviromental sector: values, leadership Styles and contexts to enviroment Leaders and their organizations", Academy of management Journal, ۴۳:۵۷۷-۶۰۴.

Hersey, Paul, ۱۹۹۷, "situational leadership", Mid-American Journal of business, vol. ۱۲, no. ۲, pp ۵-۱۱.

Stogdill, R.M, ۱۹۹۴, Hand book of leadership, Newyork: free press.

Tery George, ۱۹۹۹, Principle of management, ۱۰rd ed. Englewood, cliffs: Richard Trwin, Inc. p, ۴۹۳.

Wagner, John A, Hollenbeck, John R, ۲۰۱۰, Organizational Behavior, New York: Routledge ۲۷۰ Madison Ave.