1شنبه 23/6/1404-21ربیع الاول 1447- 14 سپتامبر 2025-درس چهارم فقه روابط سازمانی (فقه الروابط) – رابطه مدیر با خدا به عنوان مدیرکل هستی- قصد قربت در عمل سازمانی

 **مسئله‌ی 4: برای اصلاح ذات‌البین با خدا، کارکنان سازمان خوب است در کلیه‌ی خدمات، اقدامات و تصمیمات خود قصد قربت به خدا را نیت کنند تا به تدریج بینونت به قربت به خدا تبدیل شود**

معلوم شد مدیران موظف به اصلاح رابطه‌ی خود با خداوند به عنوان مدیرکل سازمان هستی‌اند تا در سایه‌ی آن مصالح و منافع فرد، گروه و سازمان تأمین شود و تفویت و تضییع نگردد. رابطه و تعامل با رب العالمین یکی از چهار رابطه، تعامل یا معامله است که *مصباح الشریعة* آن را ترسیم کرده است[[1]](#footnote-1) و التون مایو هم یک قرن قبل مکتب روابط انسانی را تأسیس کرده است که روابط فنی را با روابط انسانی به ثمره رسانده (با انگیزش درونی کارکنان).[[2]](#footnote-2) رابطه‌ی با خدا با عبودیت محضه آغاز می‌شود؛ تعاملی بین کارگزاران و کارکنان با مدیرکل جهان دنیا و آخرت که در انگیزش عالی برای بهبود خدمات به بندگان خدا به عنوان مشتری و ارباب رجوع کالا و خدمات انرژی‌بخش و اثر‌بخش است. صحیحه‌ی ابوعبیده هم تصریح داشت که اصلاح رابطه با خدا سه رابطه‌ی دیگر را بهبود می‌دهد و تصحیح و اصلاح می‌کند: رابطه‌ی با افراد، با محیط و با خود. رابطه کلید است و البته مضمون اخبار دیگر هم همین بود. قبلاً هم در بحث اصول الفقه گفته‌ایم که رابطه‌ی عبودیت به ربوبیت می‌انجامد، یعنی قدرت مدیریت ایجاد می‌کند و تدبیر، چه تدبیر نفس چه تدبیر سازمان و محیط و مدینه و چه تدبیر کارکنان و همکاران، یعنی ارتباط با آن‌ها هم خوب می‌شود یا تبدیل به ارتباط ربوبی می‌شود. لذا باید ارتباط با خدا را در اولویت قرار داد و اصلاح کرد. اصلاح بین خدا و بین خود به چه معناست؟ مسئله‌ی ما این است که اصلاح ذات‌البین با خدا چه تفسیری دارد؟ اگر تبیین شد، اصلاح ذات‌البین با دیگران آسان‌تر تبیین می‌شود. به نظر می‌رسد که ذات‌البین بنده و خدا به مواد و موارد بینونت برمی‌گردد، هرچه ضد قرب است، ضد قربت است. مثلاً قصد قربت در عملکرد سازمانی نباشد و قصد قربت به همکاران باشد و یا روساء که همان ریا است. لذا نیت اهمیت فراوان دارد. نیت خالص که تمامی خدمات فقط در جهت قرب إلی الله باشد، یعنی فعل سازمانی را به عبادت و عبودیت بدل کند، زیرا قرب و قصد قربت در تعبدیات و عبادات الزامی است و از ارکان است. ولی در توصلیات مانند اعمال و افعال سازمانی قصد قربت الزامی نیست و بدون آن هم مقبول است، ولی در فعل سازمانی اگر بخواهیم ذات‌البین با خدا را اصلاح کنیم، باید قصد قربت کنیم یا حداقل به رجحان آن رأی دهیم که استحباب داشته باشد. البته ما در اصول عمل سازمانی را توصلی و تعبدی توأمان اختیار کرده‌ایم که شاذ بود. ولی مراد این است که فعل سازمانی قابلیت عبادت شدن با قصد قربت دارد، ولو الزامی نباشد. لذا باید گفت که برای اصلاح ذات‌البین با خدا باید با قصد قربت در خدمات و انجام وظائف آغاز کرد و ادامه داد تا این که به جای بینونت قربت را شاهد باشیم. در نتیجه به تدریج کاملاً بینونت از بین می‌رود و به قربت کامل تبدیل می‌شود، والله العالم.

فتحصل که برای اصلاح ذات‌البین با خدا، خوب است کارکنان سازمان در کلیه‌ی خدمات و اقدامات و تصمیمات خود قصد قربت به خدا را نیت کنند تا به تدریج بینونت به قربت به خدا تبدیل شود.[[3]](#footnote-3)

1. «أصول المعاملات تقع على أربعة أوجه: معاملة الله و معاملة النفس و معاملة الخلق و معاملة الدنیا و كل وجه منها منقسم على سبعة أركان. أما أصول معاملة الله تعالى فسبعة أشیاء: أداء حقه و حفظ حده و شكر عطائه و الرضا بقضائه و الصبر على بلائه و تعظیم حرمته و الشوق إلیه. و أصول معاملة النفس سبعة: الخوف و الجهد و حمل الأذى و الریاضة و طلب الصدق و الإخلاص و إخراجها من محبوبها و ربطها فی الفقر. و أصول معاملة الخلق سبعة: الحلم و العفو و التواضع و السخاء و الشفقة و النصح و العدل و الإنصاف. و أصول معاملة الدنیا سبعة: الرضا بالدون و الإیثار بالموجود و ترك طلب المفقود و بغض الكثرة و اختیار الزهد و معرفة آفاتها و رفض شهواتها مع رفض الرئاسة. فإذا حصلت هذه الخصال فی نفس واحدة فهو من خاصة الله و عبادة المقربین و أولیائه حقا». (امام صادق ، *مصباح الشریعة*، ص. 6) امام صادق  فرمودند: معاملات دنیا بر چهار قسم است: یکی معامله‌ی خلائق با خالق، دوم معامله‌ی خلائق با نفس خود، سوم معامله‌ی خلائق با یکدیگر، چهارم معامله‌ی هریک از خلائق با دنیا. اما ارکان معامله‌ی خلائق با خدای تعالی به هفت چیز است: اول ادا کردن حقوق الهی مثل نماز، روزه، زکات و غیره، دوم حفظ حدود الهی و تجاوز ننمودن از حدود شرع، سوم در همه حال راضی و شاکر بودن، چهارم راضی بودن به قضای الهی مثل فقر و غنا و صحت و مرض و غیره، پنجم صبر کردن بر بلایا و سختی‌ها، ششم تعظیم و بزرگ داشتن حرمت الهی در جمیع جهات، هفتم شوق لقای الهی و آرزوی لقای رحمت فراوان. و اما اصول معامله‌ی آدمی با نفس خود نیز هفت نوع است: اول جهاد با نفس و غلبه بر آن، دوم همیشه از نفس هراسان بودن، سوم رنج کشیدن در عبادت و ریاضت داشتن، چهارم ملازم صدق و راستی بودن، پنجم خلوص اعمال و گفتار و کردار، ششم دور داشتن نفس از لذات و خواهش‌ها، هفتم بستن نفس به تحصیل کمالات علمی و عملی و آماده کردن خود برای فقر. و اما اصول معامله‌ی خلائق با یک‌دیگر نیز هفت چیز است: اول حلم و بردباری هنگام صدور ناملایمات از دیگری و عفو و گذشتن از او، دوم تواضع و فروتنی با مردم، سوم سخاوت داشتن، چهارم شفقت و مهربانی با دیگران، پنجم نصیحت آن‌ها، ششم به صفت عدل موصوف بودن، هفتم ملازم انصاف با مردم بودن. و اما اصول معامله‌ی هر شخص با دنیا نیز هفت است: اول، به اندک از دنیا راضی بودن، دوم خرج کردن دارائی خود در راه خیر، سوم طلب نکردن آن‌چه نیست، چهارم دشمنی و نفرت از مال زیاد و دوست داشتن اندک، پنجم رغبت داشتن به ترک دنیا و زهد، ششم از آفات دنیا غافل نبودن و به آن آفات علم داشتن، هفتم ترک ریاست و مقام دنیوی. پس هرگاه این خصلت‌ها آن‌چنان که باید حاصل شد پس آن مؤمن از خواص است و از بندگان مقرب الهی است. [↑](#footnote-ref-1)
2. یکی از اصول بنیادی مدیریت علمی یا تیلوریسم، مکتب روابط انسانی است که عبارت است از انتخاب علمی کارکنان به گونه‌ای که استعدادها و توانایی‌های آن‌ها با شرایط احراز شغل منطبق باشد. مطرح شدن این نکات نشان می‌دهد که منطقی کردن کار در چه جهتی پیش می‌رود. ابتدا حرکتی در جهت علمی کردن مدیریت و نحوه‌ی کار صورت می‌گیرد و سپس واکنش کارکنان نسبت به طرز برخورد ماشین با کار مطرح می‌گردد. آن‌گاه در فاصله‌ی زمانی کوتاهی روان‌شناسان صنعتی در صحنه حاضر شده و به مهندسین در کارگاه‌ها می‌پیوندند. به تعبیر موزلیس عوامل متعددی در پیشرفت این حرکت اثر داشته است که مهم‌ترین آن‌ها توسعه‌ی روان‌شناسی تجربی در آغاز قرن بیستم و واکنش خشونت‌آمیز کارگران نسبت به اجراء اصول مکانیکی مدیریت علمی است. روان‌شناسان صنعتی در زمینه‌ی مسائلی از قبیل طرح آزمون‌های انتخاب بهترین افراد برای یک شغل معین، اتخاذ تدابیری برای پی‌بردن به این‌که آیا کارکنان از حداکثر توانایی‌های خود در کار استفاده می‌کنند یا نه، عملکرد و بازدهی کارکنان تحت تأثیر درجه‌ی حرارت، رطوبت، نور، سروصدای موجود در کارگاه قرار می‌گیرد یا نه و نیز آثار خستگی ناشی از انجام وظائف تکراری و یک‌نواخت و نظیر این سؤالات به تحقیق و مطالعه پرداختند. با طرح چنین مسائلی تأکید مکانیکی مکتب کلاسیک درباره‌ی رفتار سازمانی تعدیل شد. این تحولات با قدرت فزاینده‌ی اتحادیه‌های کارگری به مقدار قابل توجهی در نگرش کارفرمایان نسبت به کارکنان تأثیر گذاشت و این آغازی بود برای تأکید مدیران بر اهمیت نیروی انسانی در سازمان. به منظور پی بردن به حس کارکنان نسبت به کار و مؤسسه، پرسش‌نامه‌هایی تهیه و توزیع گردید با شعار «نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در کسب و کار». این به صورت شعار روز درآمد. در این چنین محیط ایدئولوژیکی بود که مکتب روابط انسانی پا گرفت. مطالعات و بررسی‌های مشهوری در سالهای 1924 تا 1932 به رهبری التون میو در کارخانه‌های هاثورن متعق به شرکت (وسترن الکتریک) صورت گرفت که این مطالعات یک نقطه‌ی شروع و یک منبع اصلی برای مطالعات سیستماتیک در زمینه‌ی روابط انسانی به شمار می‌آید. هدف اولیه‌ی مطالعات هاثورن این بود که تأثیر میزان نور که یکی از عوامل شرایط محیط کار است در بازدهی کارکنان مورد بررسی و آزمایش قرار گیرد. در این تحقیق پژوهشگران می‌خواستند بین عوامل متغیری چون نور، خستگی ونظایر آن با نحوه‌ی عمل‌کرد و بازده کارکنان ارتباطی یابند. روش این مرحله‌ی تحقیق با روش تیلور چندان تفاوتی نداشت. در این روش از یک اتاق آزمایش که در آن متغیرهای مستقل (نور) را کم و زیاد می‌کردند و اثر آن را بر متغیرهای تابع (بازدهی) مورد بررسی قرار می‌دادند استفاده می‌شد. در این روش دیگر عوامل ثابت و بدون تغییر نگه داشته می‌شوند و نتایج در این مرحله از آزمایش گیج‌کننده بود. پس از دو سال بررسی و مطالعه بالأخره پژوهش‌گران نگرش خود را تغییر دادند و به عوامل روانی و اجتماعی که در رفتار سازمانی اثر تعین‌کننده دارند توجه نمودند. این بار از روش مصاحبه استفاده کردند. و به جای دریافتن رابطه‌ی علیت بین عوامل محیط کار و میزان بازدهی تصمیم گرفته شد به طور گسترده با کارکنان شاغل در کارخانه مصاحبه شود تا از این راه نه تنها از طرز تلقی و احساس آن‌ها نسبت به عوامل محیطی، بلکه نسبت به معنی و مفهومی که کارکنان از این عوامل دارند آگاهی یابند. پس از محاسبه‌های فراوان با کارکنان گروه، پژوهش‌گر ابتدا کوشید اطلاعاتی از روحیات کارکنان و رضایت و عدم رضایت آنان نسبت به کار و سازمان‌شان به دست آورند، سپس با وجود این اطلاعات سعی کردند تا رابطه‌ی بین گذشته و سوابق زندگی شخصی افراد و علت به وجود آمدن این نگرش‌ها را پی ببرند. از نتایج به‌دست‌آمده‌ی پژوهش‌گران دریافتند که نباید علت و نگرش کارکنان را نسبت به کار در خصوصیات شخصی آن‌ها که از گذشته در خارج از سازمان شکل گرفته جستجو کرد، بلکه علت واقعی را باید در سازمان اجتماعی و گروهی داخل محیط کار یافت. به این ترتیب توجه به بافت فرهنگی گروه‌ها در داخل سازمان که خودبه‌خود از طریق رابطه‌ی متقابل افراد شکل می‌گیرد معطوف شد. کارگر دیگر به عنوان فرد منزوی حساب نمی‌شد، بلکه دیگر عضوی از گروه به حساب می‌آمد که رفتارش از طریق هنجارها و ارزش‌های گروهی مهار و کنترل می‌شد. به تدریج مطالعات پژوهش‌گران جنبه‌ی جامعه‌شناختی به خود گرفت و روش تحقیق برای سومین بار تغیر یافت و محققین دریافتند که موقعیت بسیار پیچیده است. خارج کردن فرد از گروه اجتماعی او به منظور انجام مصاحبه نمی‌تواند درک درستی از رفتار فرد به دست دهد. بنا بر این، روش مشاهده‌ی مستقیم و نحوه‌ی کار گروه تکمیل شد. بررسی تغییرات در روش تحقیق پژوهش‌گران روشن می‌کند که در تحقیقات هاثورن ابتدا به جنبه‌های فیزیکی و روانی توجه می‌شد و سپس متغیرهای اجتماعی-روانی مورد تأکید قرار گرفت. کانون اصلی توجه و تمرکز در بررسی‌ها متغیر‌های گروهی و اجتماعی با نگرش جامعه‌شناختی است. به‌طور خلاصه التون میو بر این عقیده بود که در تعیین عوامل مؤثر در بازدهی و تولید عوامل منطقی نسبت به عوامل احساسی و هیجانی از اهمیت بسیار کم‌تری برخوردارند. در میان کلیه‌ی عوامل مؤثر در رفتار کارکنان، مهم‌ترین و قدرت‌مندترین آن‌ها عواملی است که از مشارکت کارکنان در گروه‌های اجتماعی ناشی می‌شود. بنا بر این، میو نتیجه گرفت که انتظام بخشیدن به کار باید به‌گونه‌ای صورت گیرد که ضمن تعیین هدف‌ها، الزامات تولید، نیازمندی‌های روانی و رضایت اجتماعی کارکنان در محل کار را نیز تأمین کند. در سایه‌ی اهمیت و تأکیدی که میو برای روابط انسانی قائل بود، در کارخانه‌ها علاوه بر تأکید بر جنبه‌های اقتصادی، ابعاد اجتماعی نیز مورد توجه قرار گرفت که این مفهوم در کتاب میو که با عنوان *مسائل انسانی در یک تمدن صنعتی* در سال 1933 منتشر شد انعکاس یافته است.

فرض برنامه‌های آموزش روابط انسانی این است كه بهترین رهبر كسی است كه ملاحظه‌كار باشد و نسبت به نیازهای كاركنان خود حساس باشد. در برنامه‌های متعارف سرپرستی، رهبر كسی است كه به روش روشن برنامه‌ریزی كند و با ایجاد ساختار و تفویض وظائف، با قاطعیت برنامه‌اش را اجراء كند. برخی از برنامه‌های آموزشی درباره‌ی رفتار مناسب رهبر ایده‌آل بسیار صریح هستند. از مشهورترین این برنامه ها «شبكه مدیریت» تدوین شده توسط بلیك و موتون است. در این شیوه، آموزش بر پایه‌ی این نظریه استوار است كه رهبر ایده‌آل باید به وظیفه و به رابطه‌ی میان فردی توجه بسیاری داشته باشد. فیدلر و شمرز می‌نویسند: تجربه‌ی رهبری «آموزش هنگام كار» از دیگر روش‌های آموزش مدیران است. با فرض این‌كه شخص با بر عهده داشتن پست مدیریت به مدت چند سال، مطالبی را می‌آموزد و از مدیران بالاتر نیز به شكل راهنمایی و توصیه، تعداد زیادی آموزش غیررسمی كسب می‌كند. (فیدلر، *رهبری اثربخش*، ص. 170) نتیجه‌ی مطالعه‌ای در 13 سازمان نظامی، پژوهشی، پستی و غیره شامل 385 مدیر از گروه‌های مختلف نشان داد كه عملكرد مدیران جوان‌تر از عملكرد افراد سال‌مند و باتجربه بهتر است. حال باید گفت كه نتیجه‌ی تجربه و آموزش رهبری تا چه اندازه‌ای می‌تواند مفید باشد؟ این امر با تبیین مدل اقتضائی كه روشی اثربخش‌تر را برای استفاده از تجربیات و برنامه‌های آموزش مدیریت امكان‌پذیر می كند، قابل بحث است. آموزش رهبری بر این فرض استوار است كه رهبر باید تا حد امكان نفوذ و كنترل بیش‌تری داشته باشد و هرچه نفوذ و كنترل بیش‌تری داشته باشد، بهتر می‌تواند در اعضاء گروه انگیزه ایجاد كرده و آنان را در انجام كارهای مشخص خود راهنمایی كند. پس مدیران باید خود را نسبت به نیازهای دیگران و اثرخودشان بر آن‌ها حساس‌تر كنند تا در ایجاد انگیزه اثربخش‌تر باشند. آموزش در این دوره‌ها برای موارد انضباطی، برطرف‌كردن تعارض با كاركنان و حل مسائل بین‌فردی در محیط كار مدل‌ها و راهنمائی‌هایی را ارائه می‌دهد. رهبر می‌آموزد چگونه مشكلات را برطرف كند و در صورت بروز مشكل، به چه كسی رجوع كند؟ انجام پژوهش‌هایی در زمینه‌ی مشكلات، ایفاء نقش، بحث و ارائه‌ی سخنرانی از نیاز رهبر به جست‌وجوی راه حل است. چنین روش‌هایی به ساختار شغل می‌افزاید و موقعیت را مناسب‌تر می‌كند. اگر فرض بیش‌تر برنامه‌های آموزشی مدیران این باشد كه مدیران مسلط‌تر و بانفوذتر عمل‌كرد بهتری خواهند داشت، براساس موقعیت اقتضائی باید گفت كه به نوع موقعیتی بستگی دارد كه مدیر در آن باید انجام وظیفه كند. نتایج مطالعه‌ی مك نامارا نشان داد كه موقعیت ممكن است تحت تأثیر تجربه قرار گیرد. (همان) به احتمال زیاد شخصی كه فاقد آموزش فنی است، یا تجربه‌ها و آموخته‌هایش ناكافی است، وظیفه را بدون ساختار می‌بیند. در واقع آموزش و تجربه برای وظیفه، ساختار را ایجاد می‌كند. بدین معنی كه بر اثر آن اقدامات مختلف، تكراری و ساده می‌شود و دیگر نیازی نیست كه فرد روش‌های ابتكاری برای انجام وظیفه ابداع كند. بنا بر این، آموزش و تجربه‌ی مربوط به وظیفه موقعیت را در رابطه با ساختار مناسب‌تر می‌كند. هم‌چنین نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد كه تنها مدیران باهوش از تجربه سود می‌برند و برای رهبرانی كه روابط آن‌ها با اعضاء خوب است، تنها در صورتی موقعیت بسیار مناسب است كه باهوش و باتجربه باشند. بنا بر این، آموزش در رهبران رابطه‌گرا و وظیفه‌گرا تأثیر متفاوتی دارد و مدل اقتضائی توضیح مدلی برای این یافته‌های پیچیده ارائه می‌دهد. ویلیام اچ دراپر می‌گوید بنیان توسعه در مفهوم عام آن بر اساس آموزش و پرورش استوار است. آموزش و پرورش زیربنای توسعه‌ی منابع انسانی و اولین عامل توسعه‌دهنده‌ی كشورهاست. پیشرفت كشورها و سازمان‌ها نیاز به اندیشیدن، تفكر انتقادی و خلاقیت و نوآوری منابع انسانی دارد. در سازمان‌های بهداشتی-درمانی خصوصاً بیمارستان‌ها، وسایل مدرن، بودجه‌ی كلان و معماری زیبا پاسخ‌گوی داوطلبان علم و دانش و مددجویان نیست، زیرا ایجاد جامعه‌ی سالم به عهده‌ی سازمان‌های بهداشتی و درمانی است. بنا بر این، ضروری است كه مدیران در این سازمان‌ها به مهارت‌های نوین و برنامه‌ریزی‌های كوتاه‌مدت و بلندمدت مجهز شود. مثلاً نیازهای آموزشی مدیران جنبه‌ی بین‌المللی ندارد و در فرهنگ‌های مختلف بایستی برنامه‌ای خاص آن سازگار با آن فرهنگ تدوین كرد كه هدف آن افزایش اثربخشی در سازمان باشد. هدف دیگر آموزش مدیریت، افزایش توانایی دست‌یابی به اهداف سازمانی است. برای دست‌یابی به معیار كافی عملكرد باید نشان داد كه یك برنامه‌ی آموزشی چگونه از فرد، مدیر بهتری می‌سازد. مثلاً برای نشان دادن این‌كه نگرش مثبت به جنبه‌های روابط انسانی كار به اثربخشی رهبری كمك می‌كند، چنین نگرشی باید در تغییر عملكرد منعكس شود و این‌كه آموزش زیاد موجب عملكرد بهتر می‌شود مطالعاتی را در مقایسه‌ی عملكرد مدیران آموزش‌دیده و آموزش ندیده می‌طلبد. در نتایج برخی از تحقیقات، رابطه‌ی معنی‌داری بین عملكرد مدیران آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده مشاهده نشده است. البته سخن درباره‌ی آموزش سرپرستی است و با آموزشهای فنی كه مدیر باید آن را طی كرده باشد، متفاوت است. (همان) مشهورترین مطالعات درباره‌ی تأثیر آموزش سرپرستی در شركت بین المللی هارستر انجام شده است. این مطالعه توسط فلشمن و همكارانش انجام شد. در این پژوهش به مدیران آموزش داده شد كه به روش ملاحظه‌ی كارآتر و ساخت‌ده‌تر رفتار كنند. آموزش بر پایه‌ی معیارهای درونی نتیجه‌ای پایدار به دست نداد. اما در مورد معیارهای برونی مثل غیبت، حوادث، شكایات، چرخش و ارزیابی توسط فرادستان و آموزش تأثیر مثبت داشته است. در قسمت تولید نیز آموزش تأثیر منفی داشت. گروهی از محققان بر این نظرند كه برنامه‌ی آموزش و رهبری اثربخش باید مدیر را انعطاف‌پذیرتر كند تا بتواند خود را با نیازهای درحال تغییر موقعیت، هماهنگ سازد و با ایجاد توانایی حساسیت بیش‌تر نسبت به نیازهای دیگران، انگیزه‌ی رهبر در رابطه با عملكرد بهتر، افزایش یابد كه این امر مستلزم درك جدید، نگرش جدید و حتی تحریكات جدید فكری است. فیدلر و شمرز می‌نویسند از آن‌جایی كه این فرض منطقی است كه افراد انعطاف‌پذیر، بدون توجه به وظیفه، باید همواره عملكرد بهتری داشته باشند. درحالی كه افراد بدون انعطاف ممكن است در یك كار خوب و در یك كار دیگر ضعیف باشند. باید این انتظار را داشت كه در گروه‌هایی كه توسط چنین اشخاصی اداره می‌شود، بین وظائف و عملكرد خوب هم‌بستگی متوسط وجود داشته باشد. اما هیچ دلیلی مبنی بر این‌كه عملكرد رهبرانی كه در مقیاس انعطاف‌پذیری نمره‌ی بالایی دارند، بهتر از عملكرد رهبرانی باشد كه در این مقیاس نمره‌ی پائینی به دست آورده‌اند در دست نیست. هم‌چنان‌كه با مدل اقتضایی نشان داده می‌شود، انواع مختلف رهبران در موقعیت‌های متفاوت، بهترین عملكرد را دارند. بنا بر این، نمی‌توان نتیجه گرفت كه یك نوع رهبری در همه‌ی موقعیت‌ها موفق باشد و نتیجه‌ی دیگر این‌كه با یك نوع آموزش رهبری نمی‌توان برای تمام شرایط اثربخشی داشت. اما هدف آموزش‌های رهبری، به‌طور ضمنی ساختن یك رهبر ایده‌آل است. [↑](#footnote-ref-2)
3. درس 4 *فقه الروابط* از سلسله‌ی *فقه الاداره*، 21 شهر ربیع الاول 1447. [↑](#footnote-ref-3)