

چهل نکته قرآنی در انتصاب مدیران

۱- مدیر، رشد دهنده همه کارکنان در همه سطوح :

مدیر باید رشید و مرشد باشد و در مقام مرشد (رشد دهنده) نباید بین افراد (کارکنان) تبعیض قائل شود بلکه باید همه را در هر سطح و مرتبه ای که هستند، رشد دهد و به کمال برساند (با توجه به مفهوم رب العالمین) چنانچه خداوند که مربی و مرشد تمام موجودات عالم امکان است ، همه موجودات را رشد داده و به کمال مطلوب خود میرساند (ربنا الذی اعطى كل شیء خلقه ، ثم هدی - طه/ ۵۰).

۲- لیاقت و سلامت نفس علاوه بر امتحان و گزینش :

با توجه به آیه ۱۲۴ سوره بقره ، برای انتصاب افراد به مقامات مدیریتی ، هم گزینش و امتحان لازم است ، هم لیاقت و کاردانی و هم سلامت نفس (ظلم نکردن به دیگران) .

۳- ارتقاء پلکانی (مرحله به مرحله) :

با توجه به آیه ۱۲۴ سوره بقره ، پست ها و مسؤولیتها باید تدریجاً (مرحله به مرحله) و پس از موفقیت در هر مرحله به افراد واگذار شود(فاتمه).

۴- انتخاب مدیر از میان خود کارکنان :

یکی از راهکارهای خوب و ایده آل برای انتخاب مدیران ، برگزیدن آنان از میان کارکنان برجسته و ممتاز است (به جای آوردن آنان از جای دیگر) از جمله محاسن اینکار اعتماد بیشتر کارکنان نسبت به او و همراهی و همکاری بهتر آنان ، آشنایی با سوابق و خصوصیات اخلاقی و رفتاری او ، درد آشنا بودن مدیر نسبت به کارکنان ، آشنایی با شرایط و محیط کار و همچنین دسترسی بیشتر کارکنان به او می باشد (چنانچه خداوند نیز در آیات مختلف (بقره / ۱۵۱ - آل عمران / ۱۶۴ - اعراف / ۳۵ و ۵۹ - هود / ۵۰ و) بر این امر تأکید فرموده که پیامبران و از جمله پیامبر اکرم (ص) را از میان خود شما مردم برگزیده است : فیکم) .

۵- تعهد مقدم بر تخصص :

از آنجا که طبق آیات متعدد قرآن ، تزکیه بر تعلیم مقدم است (وَيُزَكِّيْكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ) در شرایط انتصاب مدیران نیز گر چه وجود تخصص و تعهد هر دو لازم و ضروری است ولی تعهد بر تخصص مقدم است زیرا مدیر متخصص بی تعهد به مراتب زیانبارتر از مدیر متعهد بی تخصص است (چو دزدی با چراغ آید ، گزیده تر برد کالا) .

۶- قدرت علمی و توان جسمی ، دو شرط لازم برای مدیریت و رهبری :

با توجه به آیه ۲۴۷ سوره بقره در انتصاب مدیران ، قدرت علمی و توانایی جسمی ، دو شرط لازم برای مدیریت و رهبری است (وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ) و از بین این دو شرط ، قدرت علمی ، مهم تر از توانایی جسمی است (چنانچه طبق این آیه خداوند طالوت را که چوپانی فقیر و گمنام بود بخاطر قدرت علمی و توانایی جسمی اش به عنوان فرمانده به پیامبرش(حضرت داوود) معرفی می کند در حالی که مردم در آن زمان ، ثروت و شهرت را لازمه مدیریت و فرماندهی می پنداشتند) .

۷- لیاقت و کاردانی ، شرط اصلی ارتقاء به مقام مدیریت :

استعداد، لیاقت ، شجاعت و کاردانی از مهمترین عوامل انتخاب و انتصاب به مدارج بالاتر و مقامات عالیتر است ؛ بنابراین کارکنان جهت ارتقاء ، باید خود را به صفات مذکور متصف نمایند و مدیران ارشد نیز باید چنین افرادی را برای مدیریت و سرپرستی انتخاب کنند (چنانچه طبق آیه ۲۵۱ سوره بقره ، خداوند پس از اثبات لیاقت ، کاردانی و شجاعت داوود در جنگ با جالوت ، او را ملک و حکمت و علم بخشید : فَهَزَمُوهُمْ بِإِذْنِ اللَّهِ وَقَتَلَ دَاوُدُ جَالُوتَ وَآتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَالْحِكْمَةَ) .

۸- شرایط احراز پستهای مدیریتی متناسب با نوع مسئولیت :

مدیر باید متناسب با نوع مسئولیتش از ویژگیها و خصوصیات برخورداری باشد لذا هر پست و منصبی باید شرایط احرازی داشته باشد و کسانی که می خواهند بدان پست منصوب شوند باید واجد آن شرایط باشند(چنانچه خداوند که خالق و مدبر تمام هستی و آفرینش هست نیز برای خویش

خصوصیات و ویژگیهایی بر می شمرد که در آیه ۲۵۵ سوره بقره به برخی از آنها اشاره شده است و این خصوصیات در هیچ موجودی یافت نمی شود لذا هیچکس جز او شایسته خدایی و فرمانروایی بر این عالم نیست).

۹- انتصاب برترینها با گزینش :

در انتخاب و انتصاب مدیران برای رهبری سازمان (جامعه)، گزینش یک اصل مهم و حیاتی است و حتماً باید از میان واجدین شرایط، بهترینها را برگزید و منصوب نمود (چنانچه طبق آیه ۳۳ سوره آل عمران خداوند برای انتصاب پیامبران، آنها را از میان همه جهانیان برگزیده است و برتری داده است: إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَىٰ آدَمَ وَنُوحًا وَآلَ إِبْرَاهِيمَ وَآلَ عِمْرَانَ عَلَى الْعَالَمِينَ).

۱۰- اصالت خانوادگی، لازمه انتخاب افراد برای مناصب مدیریتی:

یکی از ملاکها و معیارهای گزینش افراد برای انتصاب آنان به سمتهای مدیریتی، پاکی نسل و اصالت خانوادگی افراد می باشد و این امر از اهمیت بسزایی برخوردار است. چنانچه خداوند در آیه ۳۴ سوره آل عمران در مورد انتخاب پیامبران الهی می فرماید: آنها فرزندان و (دودمانی) بودند که (از نظر پاکی و تقوا و فضیلت)، بعضی از بعض دیگر گرفته شده بودند: ذُرِّيَّةً بَعْضُهَا مِن بَعْضٍ / همچنین آیه ۹ سوره یوسف: یحییٰ (علی ابویک).

۱۱- آگاهی به علوم و دانسته های مورد نیاز، شرط رهبری و مدیریت:

یکی از اصول و ویژگیهای لازم برای انتصاب به رهبری (مدیریت)، داشتن آگاهی های لازم است (دانستن آگاهیهای عمومی و تخصصی مورد نیاز متناسب با نوع شغل). (چنانچه طبق آیه ۴۸ سوره آل عمران خداوند به پیامبران کتاب و حکمت و آگاهی نسبت به کتب آسمانی پیشین و حوادث و قوانین گذشته را علاوه بر کتاب آسمانی خویش می آموخت: وَيُعَلِّمُهُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَالتَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ).

۱۲- بیان دلایل انتصاب مدیران به سایرین:

مدیران ارشد باید دلایل انتخاب و انتصاب مدیران پایین تر (میانی) را به کارکنان بگویند تا آنان علت برتری و منتخب شدن او را بدانند و به انتصاب مدیر ارشد خرده نگیرند. (چنانچه خداوند در آیه ۳۴ سوره نساء دلایل برتری مردان بر زنان در مدیریت خانواده را به خوبی تبیین نموده است: الرَّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ).

۱۳- علم و حکمت، پیش نیاز مدیریت (حکومت):

در نظام اسلامی، مدیریت (حکومت) باید بدست کسانی باشد که قبل از مقام مدیریت، دارای مقام معنوی و علمی و صاحب حکمت باشند. (چنانچه طبق آیه ۵۴ سوره نساء، کتاب و حکمت قبل از ملک عظیم آمده است: آتَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَآتَيْنَاهُمْ مُلْكًا عَظِيمًا)

۱۴- مدیریت، امانتیت که باید به اهلش سپرده شود (شایسته سالاری):

طبق آیه ۵۸ سوره نساء، سمتها، پستها و مسؤوليتها در نزد افراد بعنوان امانت الهی هستند و خداوند امر فرموده آنها را به صاحبانشان برگردانیم (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا) لذا برای اعطای مسؤولیت (مدیریت) باید شایسته ترین فرد (از جمیع جهات) برای آن سمت را انتخاب و انتصاب نمود در غیر اینصورت، شخص انتخاب کننده، خائن محسوب می گردد زیرا در امانت الهی خیانت کرده است. چنانچه در حدیثی از پیامبر اکرم (ص) نیز آمده است "هر کس، شخصی را به مدیریت و زعامت قوم یا گروهی منصوب نماید در حالیکه بداند از او شایسته تر برای تصدی آن مقام وجود دارد، چنین شخصی به خدا و رسولش و همه مومنان خیانت کرده است." (الغدیر - ج ۸).

۱۵- لزوم معرفی علنی و همگانی مدیر از سوی مدیر بالاتر (معارفه):

مدیر (رهبر) پس از انتخاب باید رسماً و علناً به کارکنان (مردم) معرفی شود (معارفه) تا همگان او را بشناسند و با او بیعت نمایند و این ابلاغ باید توسط مدیر بالاتر انجام گیرد (چنانچه طبق آیه ۶۷ سوره مائده خداوند به پیامبر اکرم (ص) امر فرمود که مدیر بعد از خود را به همگان معرفی کن: يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ).

۱۶- اخذ پیمان از کارکنان قبل از انتخاب مدیر برای آنان:

مدیران ارشد سازمانی قبل از انتخاب مدیر جدید و ارسال او، باید با کارکنان صحبت کنند و از آنان پیمان بگیرند که نسبت به اهداف سازمانی پایبند باشد و با مدیر جدید همکاری نمایند تا حصول به اهداف میسر گردد. (چنانچه طبق آیه ۷۰ سوره مائده خداوند پیش از ارسال پیامبران، از بنی اسرائیل پیمان گرفته است: لَقَدْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَآئِيلَ وَارْسَلْنَا إِلَيْهِمْ رُسُلًا).

۱۷- علم و یقین به شایستگی و قابلیت افراد:

ملاک انتصاب و گزینش مدیران اسلامی، باید علم و یقین آنها به شایستگی و قابلیت افراد باشد که این امر با تحقیق و بررسی همه ی ویژگیهای شخصیتی و حرفه ای فرد و تطبیق آنها با شاخصها و شرایط احراز آن شغل، میسر می گردد تا اعلم بودن فرد برای آن مسوولیت، ثابت گردد (چنانچه طبق آیه ۱۲۴ سوره انعام، ملاک گزینش های الهی، علم او به شایستگی هاست: اللَّهُ اعْلَمُ حَيْثُ يَجْعَلُ رِسَالَتَهُ).

۱۸- لزوم مبرا بودن مدیر (رهبر) از جهالت و گمراهی:

کسی که می خواهد راهنما و راهبر گروهی باشد و آنها را هدایت کند (مدیر، رهبر) باید خود از جهالت و گمراهی مبرا و مصون باشد در غیر اینصورت نمی تواند هادی و راهنمای آنها به سوی کمال باشد (لذا می بینیم در آیه ۶۱ سوره اعراف، حضرت نوح(ع) صریحاً هر گونه گمراهی و ضلالت را از خود نفی می کند: قَالَ يَا قَوْمِ لَيْسَ بِي ضَلَالَةٌ وَلَكِنِّي رَسُولٌ مِّن رَّبِّ الْعَالَمِينَ).

۱۹- سه ویژگی مهم مدیر (رهبر):

مدیر (رهبر) باید از ۳ ویژگی مهم و اساسی برخوردار باشد:

۱- از اهداف و مأموریت سازمانی خویش به خوبی آگاه باشد و بتواند آنها را به شایستگی ابلاغ کند.

۲- خیرخواه و دلسوز باشد و در جهت منافع و مصالح کارکنان گام بردارد.

۳- از علم و دانش و آگاهی لازم برای انجام مأموریتش به بهترین نحو، برخوردار باشد.

لذا باید در انتخاب مدیران به این سه ویژگی توجه داشت (چنانچه طبق آیه ۶۲ سوره اعراف، حضرت نوح(ع) خود را با این سه ویژگی به قومش معرفی می کند: أَبْلَغُكُمْ رَسُولَاتِ رَبِّي وَأَنْصَحُ لَكُمْ وَأَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ).

۲۰- انحصار در مدیریت و رهبری بر مبنای حق:

باید دانست که تنها گروهی از افراد توان هدایت و رهبری بر مبنای حق را در خود دارند لذا نباید از همه ی افراد انتظار هدایت، رهبری و مدیریت بر مبنای حق را داشت. (چنانچه طبق آیه ۱۸۱ سوره اعراف، در میان بندگان نیز، تنها برخی از افراد توان هدایت دیگران به سوی حق و رهبری و مدیریت بر مبنای حق و عدل را دارند و سایرین از این موهبت بی بهره اند: وَمِمَّنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ).

۲۱- شایسته سالاری، مورد تایید و عنایت خداوند:

وقتی خداوند خود را دوستدار افراد صالح و شایسته و یار و یاور آنها دانسته است (وَهُوَ يَتَوَكَّلُ الصَّالِحِينَ - اعراف/۱۹۶) یعنی این شیوه و روش مورد تایید و عنایت اوست لذا بجاست که از صالح ترین و شایسته ترین افراد برای مناصب مدیریتی استفاده نماییم.

۲۲- لزوم خوش نامی و سابقه نیک، قبل از مدیریت:

مدیر باید به خوش نامی و خوش سابقه بودن، شهره باشد به گونه ای که حتی منکران و مغرضان نیز از او به خوشنامی و سابقه نیک یاد کنند. (چنانچه طبق آیه ۶۲ سوره هود حتی منکران حضرت صالح(ع) نیز از او به نیکی یاد می کردند: يَا صَالِحُ قَدْ كُنْتَ فِينَا مَرْجُوًّا قَبْلَ هَذَا).

۲۳- مصاحبه بالاترین مقام سازمان در انتخاب افراد برای سمتهای مهم و حساس:

برای اعطای مسوولیتهای بسیار مهم، گاه لازم است شخص اول سازمان (کشور) خود به طور مستقیم و حضوری (رو در رو) با فردی که می خواهد منصوب شود، مصاحبه نماید (چنانچه طبق آیه ۵۴ سوره یوسف عزیز مصر خود شخصا با یوسف برای اعطای مسوولیت به او صحبت نمود: و قال الملك ائتونی به

۲۴- لزوم مصاحبه حضوری قبل از انتصاب مدیران:

قبل از انتصاب مدیران ، مصاحبه حضوری برای گزینش آنان ضرورت دارد (فلما کلمه یوسف /۵۴) .

۲۵- قدرت و امانتداری ، دو شرط لازم برای پذیرش مسوولیت :

قدرت (توانایی داشتن) و امانتداری (امین بودن) دو شرط لازم برای پذیرش مسوولیت و لازم و ملزوم یکدیگرند زیرا بدون قدرت ، اعمال مدیریت ممکن نیست و بدون امانتداری، حفظ مدیریت مقدور نیست. (لذا پادشاه مصر، یوسف(ع) را قدرتمند و امانتدار نامید: لدینا مکین امین - یوسف /۵۴) .

۲۶- ملاک در گزینش ، وضع فعلی افراد است :

ملاک و معیار در گزینش افراد برای اعطای مسوولیت به آنان ، وضعیت فعلی (حال) افراد است . گذشته و آینده افراد نباید معیار گزینش آنان در زمان حال قرار گیرد : الیوم لدینا مکین امین - یوسف /۵۴) .

۲۷- درخواست مدیریت ، عیب نیست :

اگر کسی احساس کند که وجودش (تخصص و علمش) در جایی مفید و راهگشای مشکلات جامعه (سازمان) است ، درخواست مسوولیت (مدیریت) از مدیر مافوقش برای رفع آن مشکلات ، نه تنها عیب و کسر شان نیست ، بلکه تکلیف و ضرورت است (چنانچه طبق آیه ۵۵ سوره یوسف ، حضرت یوسف (ع) وقتی مدیریت خود را برای نجات مردم از قحطی لازم دید ، خودش درخواست مدیریت نمود : قال اجعلنی علی خزائن الارض).

۲۸- اوصاف شایسته کارگزاران حکومتی :

قدرت (توانایی) ، امانتداری ، حفاظت از جان و مال مردم و تخصص (علم) از اوصاف لازم و ضروری برای کارگزاران (مدیران) در نظام اسلامی است که باید در انتصاب مدیران حتما مد نظر قرار گیرد(چنانچه طبق آیات ۵۴ و ۵۵ سوره یوسف ، حضرت یوسف واجد تمام این صفات بود : لَدُنَّا مِکِیْنُ اَمِیْنٌ اِنِّیْ حَفِیْظٌ عَلِیْمٌ).

۲۹- در پذیرش مسوولیت (مدیریت) ، ملیت شرط نیست :

در مدیریت اسلامی آنچه مهم است ، لیاقت و شایستگی است نه تابعیت منطقه ای و ملیت . (چنانچه حضرت یوسف (ع) مصری نبود ولی در حکومت مصر مسوولیت گرفت و مردم آنجا را از قحطی نجات داد) .

۳۰- سربلندی در آزمونهای سخت ، لازمه مدیریت در اسلام :

در منطق اسلام کسی لایق زمامداری و حکومت است که در برابر حوادث سخت ، حسادتها ، شهوتهای ، تحقیر ها ، زندانها و تبلیغات سوء دشمنان آزمون شده و از این آزمونها سربلند بیرون آید (اِنَّهٗ مِّنْ یَّتَّقِ وَیَصْبِرُ فَاِنَّ اللّٰهَ لَا یُضِیْعُ اَجْرَ الْمُحْسِنِیْنَ - یوسف /۹۰)

۳۱- لیاقت مهم تر از سابقه (شایسته سالاری) :

در ملاکهای انتصاب از منظر قرآن ، لیاقت و شایستگی از سابقه مهم تر و با ارزش تر است . (چنانچه طبق آیه ۳۴ سوره بقره فرشتگان قدیمی و با سابقه باید به آدم تازه به دوران رسیده اما لایق ، سجده کنند : اسجدوا لآدم فسجدوا).

۳۲- سرمایه گذاری روی جوانان در انتصابها :

در تشکیل حکومت اسلامی بر مبنای حق ، بیش از همه باید روی جوانان سرمایه گذاری نمود زیرا هم از شجاعت و جسارت لازم برخوردارند و هم قدرت و توان لازم برای اجرای امور را دارند (چنانچه طبق آیه ۸۳ سوره یونس ، حضرت موسی (ع) نیز روی جوانان سرمایه گذاری کرد و اولین کسانی نیز که به او ایمان آوردند همین جوانان قومش بودند : فما آمن لموسی الا ذریهٔ من قومه).

۳۳- ارتقا بر مبنای عملکرد خود افراد :

در مدیریت الهی و اسلامی، ارتقا افراد (مدیران) بر مبنای عملکرد خود آنان است و خواست (اراده) الهی بر مبنای تلاش و همت خود افراد محقق می گردد(چنانچه طبق آیه ۱۷۶ سوره اعراف ، اگر خدا می خواست مقام بلعم با عورا را ترفیع می داد اما به خاطر دنیا دوستی و پیروی او از هوای نفس (عملکرد نادرستش) اسیر دنیا گردید و پست و خوار شد : وَلَوْ شِئْنَا لَرَفَعْنَاهُ بِهَا وَلَکِنَّهُ اَخْلَدَ اِلَى الْاَرْضِ وَاَتَّبَعَ هَوَاهُ فَمَثَلُهُ کَمَثَلِ الْکَلْبِ).

۳۴- مدیریت بر مبنای حق و عدالت :

در مدیریت اسلامی، هدایت (مدیریت، حکومت و قضاوت) باید بر مبنای حق و عدالت باشد در غیر اینصورت از درجه اعتبار ساقط می باشد به همین علت همگان شایستگی و توانایی انتصاب و اشتغال به امر هدایت و مدیریت بر مبنای حق و عدل را ندارند و فقط گروه اندکی از مخلوقات (بندگان) که می توانند به حق و عدالت رفتار و حکم نمایند، شایستگی هدایت و مدیریت را دارند. (یهدون بالحق و به یعدلون - اعراف/ ۱۸۱)

۳۵- ستمگران لایق مدیریت و رهبری نیستند:

در مدیریت اسلامی، هرگونه تکیه، تمایل و اعتماد به ستمگران، شراکت در ظلم آنان محسوب می شود و مستوجب عذاب الهی است؛ لذا ستمگران لایق مدیریت و رهبری در نظام اسلامی نیستند و پیروی از آنان جایز نیست (ولا ترونوا الی الذین ظلموا هود/ ۱۱۳ و همچنین " لا ینال عهدی الظالمین " بقره / ۱۲۴).

۳۶- توانایی جسمی و امانتداری دو شرط ضروری برای انجام مشاغل خدماتی:

برای انتصاب در امور خدماتی و کارگری (کشاورزی - صنایع و ...) که نیاز به کار بدنی و فعالیت جسمی دارد، قرآن " توانایی جسمی " و " امانتداری " را به عنوان دو شرط اصلی معرفی می کند. چنانچه وقتی حضرت موسی علیه السلام می خواهد به عنوان شبان به حضرت شعیب (ع) خدمت کند، دختر شعیب او را « الْقَوِیُّ الْأَمِینُ » معرفی می نماید یعنی کسی که هم توانایی و قدرت دارد و هم امانتدار است. (ان خیر من استاجرت القوی الامین - قصص / ۲۶)

۳۷- لزوم بصیرت و آگاهی مدیر اسلامی:

بصیرت، یکی از مهمترین ملزومات مدیریت می باشد. مدیر مسلمان باید هم خود از بصیرت و ژرف نگری کامل برخوردار باشد و هم پیروانش را با بصیرت به سوی اهداف تعیین شده هدایت نماید (قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَى بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي - یوسف / ۱۰۸). وسعت دید و آگاهی مدیر (رهبر) جامعه اسلامی باید به قدری باشد که حتی عقبه (دنباله) توطئه و توطئه گران (طراحان و برنامه ریزان) را بشناسد و بر علیه آنان تصمیم درست و قاطع بگیرد (فشرد بهم من خلفهم - انفال/ ۵۷). لذا یکی از ملاکهای مهم گزینش مدیران (به ویژه مدیران استراتژیک)، بصیر بودن آنهاست.

۳۸- توانایی برخورد قاطعانه با هنجار شکنان و منحرفان:

مدیر (رهبر) نباید در برابر انحرافات بزرگ و قانون شکنی و هنجارشکنی افراد زیر مجموعه (کارکنان-پیروان-مردم) بی تفاوت باشد بلکه باید با شدت و حدت با منحرفان و هنجارشکنان (دور یا نزدیک) برخورد کند و آنها را بازخواست و توبیخ نماید تا درس عبرتی برای سایرین باشد و دیگر هیچکس اجازه قانون شکنی و ناهنجاری را به خود ندهد. (چنانچه طبق آیه ۱۵۰ سوره اعراف، حضرت موسی (ع) با منحرفان قومش با شدت و قاطعیت برخورد کرد و حتی برادرش هارون را که به جانشینی خود برگزیده بود، شدیداً بازخواست نمود: وَلَمَّا رَجَعَ مُوسَى إِلَى قَوْمِهِ غَضْبَانَ أَسِفًا قَالَ بُسْمًا خَلَفْتُمُونِي مِنْ بَعْدِي أَعَجِلْتُمْ أَمْرَ رَبِّكُمْ وَأَلْقَى الْأَلْوَاحَ وَأَخَذَ بِرَأْسِ أَخِيهِ يَجُرُّهُ إِلَيْهِ).

۳۹- مدیر (رهبر)، یار و غمخوار کارکنان:

مدیر باید در عین قاطعیت در برابر ناهنجاریها، یار و غمخوار کارکنان (مردم) باشد و خود را در غم و شادی های آنان شریک بداند؛ به گونه ای که درد و رنج زیردستان را درد و رنج خود بداند و در سختی ها و گرفتاری ها با آنان همدل و همراه باشد. (عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ - توبه/ ۱۲۸)

۴۰- پست و مقام، وسیله ی آزمایش است نه ملاک برتری و مباحثات:

در مدیریت اسلامی، تمام بزرگیها و برتریها از جانب خداوند (منطبق با حکمت الهی) و در مسیر رشد و تربیت انسانهاست لذا با برتری دادن برخی بر برخی دیگر آنها را می آزمایش تا قبول شدگان را پاداش و مردودین را عقاب نماید. لذا نباید تفاوت و برتری در داده ها و داشتن پست و مقام را ملاک برتری دانست بلکه باید آنها را وسیله ی آزمایش الهی دانست و در سربلند بیرون آمدن از این آزمون بزرگ تمام سعی خویش را بکار بست و از خداوند نیز مدد خواست (لیبلوکم فی ما آتاکم - انعام / ۱۶۵).