

مدیریت کارآمد خداوند

مؤلفین:

دکتر مهدی اسلام پناه، دکتر سیدمهدی انواری

سرشناسه	اسلامپناه، مهدی، ۱۳۶۳
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت کارآمد خداوند/ مؤلفین مهدی اسلامپناه، سیدمهدی الوانی؛ ویراستار مسعود آزاد.
مشخصات نشر	تهران: منشور سمیر، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۳۲۸ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۴۶۷-۱۷۱-۲
وضعیت فهرست نویسی	فبا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	مدیریت -- جنبه‌های قرآنی Management -- Qur'anic teaching
موضوع	مدیران -- اخلاق حرفه‌ای -- جنبه‌های قرآنی
موضوع	الوانی، سیدمهدی، ۱۳۳۲ Executives -- Professional ethics -- Qur'anic teaching
موضوع	آزاد، مسعود، ۱۳۶۰ - ویراستار
شناسه افزوده	۱۳۹۷ الف ۳۴/م ۱۰۲/ BP
شناسه افزوده	۱۵۹/۲۹۷
رده بندی کنگره	۵۱۲۷۲۲۷
رده بندی دیویی	
شماره کتابشناسی ملی	



مدیریت کارآمد خداوند

تألیف: دکتر مهدی اسلام پناه، دکتر سیدمهدی الوانی

ویراستار: مسعود آزاد

ناشر: منشور سمیر

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول-۹۷

قیمت: ۳۰۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۷-۱۷۱-۲

حق چاپ: ۱۳۹۷، انتشارات منشور سمیر www.manshoorsamir.ir

همه حقوق محفوظ است. هرگونه نسخه برداری، اعم از زیراکس و یازنویسی، ذخیره کامپیوتری، اقتباس کلی و جزئی (به جز اقتباس جزئی در نقد و بررسی و اقتباس در گیومه در مستندنویسی و مانند آنها) بدون مجوز کتبی از ناشر ممنوع و از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری است.

فهرست

۱۵	 مقدمه
۲۳	 فصل اول اصول مدیریت قرآنی
۲۴	 اصل برنامه‌ریزی
۳۱	 اصل کنترل و ارزیابی
۴۰	 اصل نظم و هماهنگی
۴۶	 اصل تفویض اختیار
۴۸	 اصل هدایت - انگیزش
۵۱	 اصل تشویق و تنبیه
۵۵	 اصل رعایت اهلیت (شایسته‌سالاری) در مدیریت
۵۸	 اصل تصمیم‌گیری - یافتن بهترین راه
۶۲	 اصل تبعیت و اطاعت در مدیریت
۷۰	 اصل توکل
۷۱	 اصل مدیریت و امانت
۷۳	 اصل نظام‌گرایی یا سیستمیک در اسلام - وحدت اجزاء
۷۷	 فصل دوم شیوه‌های مدیریت در قرآن کریم
۸۱	 شتاب‌پسندیده
۸۴	 مدیریت تدریجی
۸۵	 مشورت و حدود آن
۸۸	 قرآن و نكوهش تملق

۸۹	پرهیز از خودستایی
۹۰	مدیریت سلطه
۹۲	پیگیری
۹۴	برخورد بارشوه و پول سالاری
۹۶	توانمان بودن قدرت تنبیه و قدرت پاداش
۹۹	فصل سوم معیارهای مدیریت و رهبری از دیدگاه قرآن
۱۰۰	معیارهای مدیریت در قرآن
۱۰۳	معیارهای رل و منصب مدیران
۱۰۵	معیارهای تصمیم‌گیری مدیران
۱۰۶	معیار اخلاق در گزینش مدیران
۱۰۷	معیارهای وقت و زمان در معیارهای مدیران
۱۰۸	معیار ارزیابی آفت‌های مدیریت از نظر آیت
۱۱۱	ضرورت حضور مدیران در میان مردم
۱۱۳	عوامل مؤثر در موفقیت مدیران
۱۲۰	معیارهای تشویق و تنبیه مدیران
۱۲۱	فصل چهارم وظایف مدیران اسلامی از منظر قرآن کریم
۱۲۲	پیاده کردن احکام خدا
۱۲۳	ارشاد و هدایت کردن مردم
۱۲۶	گزینش افراد متخصص و متعهد
۱۲۸	پذیرفتن عذر موجه زیر دستان
۱۲۹	انتخاب و استفاده از نیروهای شجاع و کارآمد در امور سیاسی و لشکری
۱۳۰	دقت نظر در کار زیر دستان
۱۳۲	ایجاد و تقویت انگیزه در افراد

۱۳۳	پاداش و تنبیه در موضع خود
۱۳۵	مسئولیت پذیری
۱۳۶	برخورد با متخلفان
۱۳۶	کنترل و نظارت
۱۳۷	ارزیابی عملکرد
۱۳۷	پیگیری تا حصول نتیجه
۱۳۷	مدیریت بحران
۱۳۸	ارزیابی عملکرد، نظریه سیستمی
۱۳۸	جبران خدمات
۱۳۹	حذف دوچهرگان
۱۳۹	دوری از تبعیض
۱۴۰	ضابطه مداری
۱۴۰	شفاف سازی تصمیمات و انتظارات
۱۴۱	سرعت در حسابرسی
۱۴۱	پایداری بر اهداف
۱۴۱	پاسخگویی
۱۴۲	توزیع امکانات
۱۴۲	شایسته سالاری
۱۴۲	اجرای مقررات و انعطاف در امور
۱۴۳	گزارش گیری
۱۴۳	نگرش سیستمی
۱۴۴	برخورد قاطع با تخلف
۱۴۴	برابری در برابر قانون

۱۴۴	پیشینی مشکلات
۱۴۵	عدم سوءاستفاده از موقعیت
۱۴۵	مشاوره با افراد خبره
۱۴۵	ایجاد رقابت برای سرعت انجام کارها
۱۴۶	شفاف سازی انتظارات
۱۴۶	آمرزش کارکنان
۱۴۷	تنبیه متناسب با تخلف
۱۴۷	دفع افسد، فاسد
۱۴۸	مشارکت کارکنان در تصمیم سازی
۱۴۸	گروه گرایی، شایسته سالاری
۱۴۹	تقسیم کار
۱۴۹	تخصیص منابع
۱۴۹	ارتقا براساس عملکرد
۱۵۰	تعریف وظایف و تحدید اختیارات
۱۵۰	تخصیص عادلانه منابع
۱۵۰	نشاط در محیط کار
۱۵۱	تفویض تصمیم گیری
۱۵۱	خطر چاپلوسان
۱۵۲	لیاقت، ملاک ارتقا
۱۵۲	عدم انهدام منابع
۱۵۲	پیگیری کارها
۱۵۳	تشویق و تنبیه
۱۵۳	روال و رویه سابق

۱۵۴	تفویض مسئولیت و توانایی
۱۵۴	توجه به کارکنان
۱۵۴	آگاهی از گذشته
۱۵۵	هوشیاری در شناخت نیروها
۱۵۵	پیمان و پشتیبانی از مدیران
۱۵۶	قانون و رهبری
۱۵۶	انتصاب
۱۵۷	نامیدی رقبا
۱۵۷	پاداش براساس تلاش
۱۵۷	انجام رویه
۱۵۸	شناخت عوامل شکست سازمان
۱۵۸	شناخت ضعف‌ها
۱۵۸	تشکیلات و سلسله مراتب
۱۵۹	شایستگی و پاداش
۱۵۹	ارتقای پلکانی
۱۶۰	مبارزه با فساد اداری
۱۶۰	طبقه‌بندی اطلاعات
۱۶۱	تکریم ارباب رجوع
۱۶۱	برنامه‌ریزی و اجرا
۱۶۲	تمهید مقدمات
۱۶۲	کادرسازی
۱۶۲	گزینش
۱۶۳	اطلاع کافی از اهداف

۱۶۳	شناخت تهدیدها
۱۶۴	ترغیب کارکنان
۱۶۴	مدیریت اقتضایی
۱۶۴	تمرکز بر هدف
۱۶۴	ترفع، شفاف سازی، وارستگی
۱۶۵	توجه به سائقه افراد
۱۶۵	اقتدار مدیریت
۱۶۶	نیازسنجی
۱۶۶	انگیزش به وسیله پاداش
۱۶۶	تشریح وظایف
۱۶۷	استحکام در برابر رقبا
۱۶۷	نظارت همه جانبه
۱۶۹	فصل پنجم وظایف عمومی مدیر
۱۷۰	حقیقت‌نگری
۱۷۲	تربیت نیروی انسانی- ویژگی‌های آموزش نیروی انسانی
۱۷۶	خدمت خالصانه
۱۷۹	حفظ تعادل در همه امور
۱۸۰	لیاقت شرط اصلی مدیریت
۱۸۲	پیشگامی در کارها
۱۸۳	تصمیم‌گیری در مدیریت- ویژگی‌های مشاور و تصمیم‌گیرنده- دانایی و توانایی
۱۸۴	پرهیز از خشم و غضب
۱۸۶	پرهیز از ظلم
۱۸۸	اجرای عدالت

۱۸۹	تصمیم‌گیری در مدیریت اسلامی
۱۹۱	فصل ششم صفات مدیران اسلامی در قرآن کریم
۱۹۲	تقوی و صداقت
۱۹۳	ساده زیستن و آشنایی با دردهای مردم
۱۹۴	خلوص نیت و فروتنی
۱۹۵	مساوات
۱۹۶	صلاحیت‌های و آگاهی از مسایل زمان
۱۹۷	عدالت
۱۹۹	اسوه‌الگو بودن
۲۰۰	قدرت و توان
۲۰۱	منافع مردم و خویش را یکسان دیدن
۲۰۲	مدیریت و رهبری را امانت نگرستن
۲۰۴	برخورداري از صلاحیت‌های اخلاقی
۲۰۵	تناسب شغل و شاغل، ارتقای پلکانی
۲۰۶	قاطعیّت
۲۰۶	علم و توانایی، شفاف‌سازی
۲۰۷	ایمان
۲۰۷	عدم سوءاستفاده از مقام
۲۰۸	نظارت، اقتدار مدیریت
۲۰۸	تقویت روحیه با بررسی عوامل شکست
۲۰۹	عطوفت، مشورت، توکل
۲۰۹	اهلیت و صلاحیت
۲۱۰	پیشگامی مدیر

۲۱۰	علم و حکمت
۲۱۱	تجربه در مدیریت
۲۱۱	دوری از تکبر
۲۱۱	انتقاداتشوی
۲۱۲	برنامه‌ریزی
۲۱۲	توان رایج پیامدهای تصمیم
۲۱۳	سعه صدر
۲۱۳	صلابت
۲۱۳	خلاصیت، امید به موفقت
۲۱۴	تعهد و تخصص
۲۱۴	برخورداری مدیر از آگاهی‌ها، لایه
۲۱۶	دوری از اسراف
۲۱۶	فروتنی با زیردستان
۲۱۶	اغتنام فرصت‌ها
۲۱۷	خوشرویی
۲۱۷	کیفیت‌مداری
۲۱۷	نصیحت‌پذیری
۲۱۸	قدرت و بصیرت
۲۱۸	آینده‌نگری
۲۱۸	زمانشناسی
۲۱۹	صداقت
۲۱۹	دلسوز بودن
۲۱۹	اهلیت و اولویت

۲۲۰	احترام به شخصیت دیگران
۲۲۰	شفاف سازی
۲۲۰	اعتماد به نفس
۲۲۱	گذشت از لغزش ها
۲۲۳	فصل هفتم اصول اخلاقی مدیریت در قرآن کریم
۲۳۰	عنصر امید در مدیریت
۲۳۳	وفق و مدارا در مدیریت
۲۳۵	معاون شایسته
۲۳۶	تواضع
۲۴۴	ضرورت توجه به رحمت و بخشش در استفاده از قدرت تنبیه
۲۴۶	رموز موفقیت- داشتن صبر و پایداری
۲۴۸	داشتن تقوا
۲۵۲	پرهیز از اخذ رشوه
۲۵۲	داشتن توکل
۲۵۴	رسایی سخن
۲۵۶	پرهیز از حسد
۲۵۶	نقش محبت در اداره امور
۲۵۷	خلق نیک
۲۵۹	استفاده از مشاوره (شوری)
۲۶۱	نقش حسن خلق در مدیریت
۲۶۲	توکل در تصمیم گیری
۲۶۶	وفای به عهد
۲۶۸	انتقاد پذیری

۲۶۹.....	فصل هشتم مدیریت خداوند در تکامل جامعه
۲۷۰.....	ارتباط با اهل کتاب و کفار
۲۷۸.....	ایستادگی در برابر دشمنان و مبارزه خستگی ناپذیر با آنان
۲۸۸.....	سیر و سلوک اخلاقی
۳۰۱.....	آداب معاشرت
۳۰۸.....	یاری دین خدا
۳۱۰.....	زندگی خانوادگی
۳۱۴.....	توجه به احکام فقهی
۳۲۵.....	منابع و مراجع

مقدمه:

قرآن کریم ضرورت مدیریت را در موارد گوناگونی و با شکل‌ها و شیوه‌های خاصی بیان می‌دارد تا جامعه بشری را به این اصل اساسی متوجه سازد و مطالعه در داستان‌های قرآنی که حامل سرگذشت پیامبران بزرگ و مردان برجسته تاریخ می‌باشد، این معنا را بهتر روشن می‌کند.

از داستان‌های پر شور قرآنی که در بردارنده نکته‌های فراوان و آموزش‌های بسیاری در زمینه‌های گوناگون می‌باشد، داستان حضرت ابراهیم (ع) است. در این داستان موضوع امامت و رهبری ابراهیم (ع) جایگاه ویژه‌ای دارد.

خداوند در قرآن می‌فرماید:

«وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ»

«و آنگاه که خداوند ابراهیم را به انواع فرمان‌ها آزمایش کرد و با سرفرازی از آزمایش بیرون آمد از جانب خداوند به او گفته شد، من تو را امامت و مدیریت مردم برگزیدم. ابراهیم گفت: آیا این پیشوایی به فرزندان من خواهد رسید. فرمود: اگر دارای صلاحیت باشند، و گرنه امامت و مدیریت من به ستمگران نمی‌رسد».^۱ «امامت است گران نمی‌رسد».^۲ آن روزی که حضرت موسی (ع) در یک مأموریت خدایی عازم کوه طور شد و برای مدت چهل روز از قوم بنی اسرائیل فاصله می‌گرفت، برادرش هارون را به عنوان جانشین

^۱ بقره/ ۱۲۴

^۲ طبرسی، مجمع‌البیان، ناشر مکتبه العلمیه الاسلامیه، تهران، سال چاپ ۱۴۰۸ ق، ج ۱، ص ۳۵۲- مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، انتشارات، دارالکتب الاسلامیه، قم، سال چاپ ۱۳۶۴ ه.ش، ج ۱، ص ۱۲۴- العیزان، ج ۱، «نقل شده است که امامت به ستمگران نمی‌رسد».

خود در میان مردم معرفی کرد و مدیریت و رهبری امت خود را به او سپرد تا تداخل در مسئولیت‌ها ایجاد نشود و شیرازه جامعه از یکدیگر نباشد. خداوند در قرآن می‌فرماید:

«وَقَالَ مُوسَى لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي»

«موسی به برادرش هارون گفت، تو در میان قوم من جانشینم باش».^۱

«موسی، برادرش هارون گفت، تو ریاست قوم مرا بر عهده بگیر، زیرا من عازم کوه طور جهت فرمانبرداری امر خداوند هستم».^۲

پیامبر اکرم (ص) نه‌مانند دیگر پیامبران الهی، از جانب خداوند مأمور شد تا در آخرین سال عمرش، در فترت حجه ارداع، جانشین خویش را به مردم معرفی کند و به طور رسمی و اختصاصی، با نصب علی (ع) به خلافت و امامت، تکلیف مدیریت را در امور دین و دنیای امت اسلامی مشخص سازد. خداوند در قرآن می‌فرماید:

«يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ»

«ای پیامبر! آنچه از جانب خدای تو، در مورد معرفی علی (ع) بر تو نازل گردیده ابلاغ کن و اگر کار معرفی مدیریت امت اسلامی صورت نگیرد رسالت خدا را انجام نداده‌ای، دلهره نداشته باش که خداوند تو را از شر مردم بدخواه حفظ می‌کند».^۳

خداوند اولین انسانی را که خلق نمود به عنوان خلیفه خود در روی زمین قرار داد و به عبارت دیگر رهبری و هدایت آنقدر مهم است که قبل از شروع زندگی بشر در زمین،

^۱. اعراف/ ۱۴۱

^۲. طوسی، ابن جعفر محمد بن حسن، التبیان فی تفسیر القرآن، انتشارات احیاء التراث العربی، بیروت، ج ۴،

ص ۵۳۲، ذیل آیه ۱۴۱

^۳. مائده/ ۶۷

خداوند حضرت آدم را به عنوان خلیفه الله که به صورت رهبر و حجت خدا و پیغمبر است می‌فرستد در حالی که مسیر عادی تکامل ایجاب می‌کرد که گروهی از انسان‌ها بیایند و پس از طی مراحل ترقی و تکامل از میان آنها یکی یکی به مرحله نبوت و پیغمبری برسد. قرآن در حقیقت نشان می‌دهد که اولین انسانی که پا به عرصه وجود می‌گذارد عنوان خلیفه خدا و حجت خدا را دارد و کلمه جاعل (اسم فاعل) بیان کننده این موضوع است که هیچ گاه انسان در روی زمین بدون حجت و رهبر نخواهد بود.

خداوند اولین انسانی را که خلق نمود به عنوان خلیفه خود در روی زمین قرار داد و به عبارت دیگر رهبری و هدایت آنقدر مهم است که قبل از شروع زندگی بشر در زمین، خداوند حضرت آدم را به عنوان خلیفه الله که به صورت رهبر و حجت خدا و پیغمبر است می‌فرستد در حالی که مسیر عادی تکامل ایجاب می‌کرد که گروهی از انسان‌ها بیایند و پس از طی مراحل ترقی و تکامل از میان آنها یکی یکی به مرحله نبوت و پیغمبری برسد. مدیریت که با روش‌های آگاهانه و شیوه‌های هنرمندانه امکانات مادی و معنوی را در یک تشکیلات به سوی هدف هدایت می‌کند همانند دیگر کارهای فردی و اجتماعی دارای ضوابط و اصولی است که هرگاه آن ضوابط با دقتی بیشتر اجرا شود دستیابی به هدف سریع‌تر و سهل‌المنه‌تر خواهد بود. ولی اگر شیوه‌ها در حوزه مدیریت سلامت خود را از دست بدهد، ضوابط و اصول منطقی تحت تأثیر یک سلسله هواهای نفسانی و اغراض شیطانی قرار گیرد بیماری کشنده و آفتی مخرب دامن سازمان را خواهد گرفت. روابط انسانی را تیره و رشته وحدت را می‌گسلد و در نتیجه مدیریت که باید عامل هماهنگی و هدایت کاروان تشکیلات به سوی مطلوب باشد فرسوده می‌شود و مدیر را در بین راه با شکست و ناکامی از صحنه مسئولیت خارج خواهد ساخت.

«قَالَ عَلِيٌّ (ع) : سُوءُ التَّدْبِيرِ، سَبَبُ التَّدْمِيرِ.» حضرت علی (ع) فرمود: بداندیشی در انجام کارها موجب سقوط و نابودی است.

امیرمؤمنان (ع) در جای دیگر می‌فرماید:

«أَفَةُ الْمَلِكِ، سُوءُ السَّيَرَةِ»^۱

بدرفتاری آفت زمامداران است.

مدیر آگاه و با کفایت همانطور که به هدف می‌اندیشد به سلامت وسایل و روش‌هایی که باید یک مجرای معقول را به مقصد برساند نیز فکر می‌کند و او می‌داند که با شیوه‌های آفت گرفته و حرکت‌های بیمارگونه هرگز نمی‌توان قله بلند همت را تسخیر کرد.

در اینجا به خاطر روشن شدن این بحث، به آفت‌هایی که مدیریت را از پای در می‌آورد و آن را به پوچی و نابودی می‌کشاند اشاره می‌کنیم:

۱- سازمان‌گرایی

برخی از مدیران چون در رأس تشکیلات و با سازمانی قرار گرفتند به جای اینکه از تشکیلات، به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به هدف استفاده کنند آنچنان خود را حل شده در آن سازمان می‌نمایند که وسیله جای هدف می‌نشیند. منظور اصلی به کلی از یاد می‌رود و به اصطلاح مدیر هدف‌گرا به مدیر وسیله‌گرا و یا به تعبیر سازمان‌گرا تبدیل می‌شود.

مدیر با چنین گرایش انحرافی، طبعاً زمینه‌های نامناسبی را فراهم می‌سازد و راه را برای سلسله لغزش‌ها در متن مسئولیت خود باز می‌کند زیرا هر گرایشی چه مثبت و چه منفی،

پی آمدهای لازم را به دنبال خواهد داشت و موجب رشد خصلتهایی می شود که هر کدام از آن، می تواند در سرشت مجموعه و روند کاروان تشکیلات سخت مؤثر باشد.

سازمان گرایی مدیر را به دامن خصلتهای ویژه ای می اندازد که فهرست وار به چند نمونه از آنها اشاره می شود:

الف- سازمان گرایی روحیه ایثار را می کشد و انسان را آلوده به صفاتی چون خودبینی و خودخواهی ها؛ بخیلانه می کند و چنین انسانی همه امکانات را هر چند در جای دیگر، نیاز بیشتری به آن دارد از آن خود می داند و از دادن به دیگران امتناع می ورزد.

ب- در بینش سازمان گراها، اصل از هر چیز انسان که باید محور همه حرکتهای باشد تقدس خود را از دست می دهد. برای والای او را سازمان به عنوان موجودی مقدس اشغال می کند و در این میان انسان در پایت سازمان قربانی می شود.

ج- سازمان گرایی جای حق گرایی را می گیرد و لذا دفاع از سازمان و وابستگان آن هر چند منحرف و ناپسند هم که باشند به صورت یک فایده جلوه می کند.

د- از خصوصیات دیگر سازمان گرایی تبعیض است. تبعیض در بخشهای گوناگون بینشی، داوری، اجرائی و اقتصادی و با ایجاد تبعیض معیارهای فایده گرایی در هم می شکند و فاصله های وحشتناکی در فکر و عمل به وجود می آورد. اسلام در مناسبت های مختلف گرایش هایی را که نفی کننده اصالت ها و ارزش ها هستند رد و شمرده و با هدایت ها و تربیت های سازنده خود راه صحیح را برای انسانیت می نمایاند.

قرآن در آیات متعددی دشمنی و ستیزه جوئی قوم یهود را در برابر سایر ادیان آسمانی بیان می دارد و طرفندهای موزیانه آنان را در جهت گمراهی و خود برتر بینی دیگران برملا می سازد و چنانکه یکی از حرکتهای ناموفق یهودی ها را در آغاز ظهور اسلام اینطور بیان

می‌کند که اینان با یک تبلیغات گسترده سعی بر این داشتند تا «ابراهیم» پیامبر بزرگ خدا را که در میان تمام پیروان ادیان الهی دارای احترام و عظمت می‌باشد از آن خود معرفی کنند و در مقابل مسیحیان نیز در این جدال خودخواهانه مدعی بودند که «ابراهیم» از آنهاست. قرآن یهود و نصاری را به خاطر اندیشه سازمان‌گرایی ملامت نموده است و می‌فرماید:

﴿مَا كَانَ إِبْرَاهِيمُ يَهُودِيًّا وَلَا نَصْرَانِيًّا وَلَكِنْ كَانَ حَنِيفًا مُسْلِمًا وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ﴾^۱

«ابراهیم خلیل نه یهودی بود و نه نصرانی، بلکه او موحدی وارسته و مسلمانی شایسته بود و او هرگز از مشرکان نبود».

یعنی شما به جای اختصاص دادن آن پیامبر مجاهد به خود، بر ایمان و شخصیت او تکیه کنید و نه بر نام او، و باید بدانید که تنها کسی که او نزدیک‌تر است که نسبت به مکتب و راه و اهداف خدایی او وفاداتر باشد:

﴿إِنَّ أَوَّلَى النَّاسِ بِإِبْرَاهِيمَ لِلَّذِينَ اتَّبَعُوهُ﴾^۲

نزدیک‌ترین مردم به ابراهیم کسانی هستند که از او پیروی کردند. از ویژگی‌های انسان‌های سازمان‌گرا اینست که چون در برابر چهره نورانی حقیقت قرار می‌گیرند، به خاطر حفظ تشکیلات و نجات خود، دست به امتیازسازی می‌زنند و به جای تسلیم در نگاه حقیقت به موهومات پناهنده می‌شوند چنانکه قرآن درباره یهود و نصاری می‌گوید:

﴿وَقَالَتِ الْيَهُودُ وَالنَّصَارَى نَحْنُ أَبْنَاءُ اللَّهِ وَأَحِبَّاؤُهُ﴾

«یهود و نصاری می‌گفتند که ما فرزندان خدا و دوستان او هستیم».

^۱. آل عمران / ۶۷

^۲. آل عمران / ۶۸

روحیه خود برتر بینی آنچنان در میان پیروان تورات و انجیل اوج گرفته بود که هیچ یک از آن دو دیگری را تحمل نمی کرد و هر کدام از آنها سعی بر این داشت تا طرف مقابل خود را حذف نماید.

﴿وَقَالَتِ الْيَهُودُ لَيْسَتِ النَّصَارَىٰ عَلَىٰ شَيْءٍ وَقَالَتِ النَّصَارَىٰ لَيْسَتِ الْيَهُودُ عَلَىٰ شَيْءٍ وَهُمْ يَتَّبِعُونَ الْكِتَابَ﴾

«یهود می گفتند که نصاری برحق نیستند و نصاری می گفتند که یهود برحق نیستند در صورتی که هر دو گروه اهل کتاب آسمانی هستند و آن را تلاوت می کنند.»

هرگاه خصلت سازمان گیری که نشأت گرفته از خودخواهی های افراطی و انحصار طلبی های بیجا است در مدیر زنده گردد، موجبات عدم موفقیت و سقوط او را فراهم خواهد ساخت و زمینه انحطاط و استناک را در دل تشکیلات به وجود می آورد، زیرا آنجا که مدیر باید سازمان و فعالیت های خود را در خدمت هدف قرار بدهد، هدف و خویش را در اختیار سازمان می گذارد.