

آسیب شناسی مدیران فرهنگی از دیدگاه مقام معظم رهبری

علی باقی نصرآبادی

عضو هیأت علمی پژوهشکده تحقیقات اسلامی

چکیده

فرهنگ به عنوان پدیده‌ای پویا، از اساسی‌ترین جنبه‌های زندگی اجتماعی هر جامعه به شمار می‌آید. امروزه جامعه‌شناسان یکی از جنبه‌های ماندگار زندگی انسان را فرهنگ تلقی می‌کنند و اعتقاد دارند که فرهنگ، سرنوشت، شخصیت و هویت جامعه را مشخص می‌کند. در جهان امروز سرعت تغییر و تحول در ساختارهای مختلف اقتصادی و اجتماعی از آهنگی فزاینده برخوردار گشته و بر اثر توسعه ارتباطات اجتماعی و تکنولوژی‌های واسط در این زمینه فرهنگ جوامع و کیفیت زندگی و رفتار انسانی نیز دچار تغییر و تحولات سریع‌تری شده است. بدیهی است که چنانچه ساختارهای فرهنگی یک جامعه تحت هدایت و کنترل مدیران فرهنگی قرار نگیرند، جامعه دچار تضاد و آسیب خواهد شد. بر این اساس کارگزاران امور فرهنگی جامعه بایستی در ساختار نظام مدیریتی کشور به پیشرفت و تکامل باور و علاقه داشته باشند و پیوسته درصدد توسعه و تکامل خود و دیگران از طریق ابزارهای فرهنگی برآیند. در این راستا توجه به نظرات کارشناسانه مقام معظم رهبری و رهنمودهای معظم له در خصوص آسیب‌های اجتماعی بسیار راهگشا خواهد بود.

این مقاله درصدد است تا آسیب‌ها و چالش‌های درونی و بیرونی مدیران فرهنگی را از منظر مقام معظم رهبری مورد علاقه و بررسی قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: آسیب‌شناسی، مدیریت، فرهنگ.

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عناصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگ آن جامعه است. پیدایش نظامات فکری و معنوی و باروری نهال اندیشه‌ها و هنرها و بروز و ظهور نیروهای درونی و لیاقت‌های ذاتی و تجلی مظاهر مادی و معنوی، در مزرعه فرهنگ صورت پذیرفته است. فرهنگ یک قوم یا ملت، بیانگر هویت جامعه و تعیین‌کننده نحوه احساس، اندیشه و رفتار اعضای جامعه است. در واقع، فرهنگ تجلی ارزش‌ها و بیانگر کیفیت زندگی اجتماعی مردم یک جامعه محسوب می‌شود و از این رو، عنایت به آن لازم است. در دنیای امروز، مطرح شدن و پرداختن به مسائلی نظیر اشاعه فرهنگی، تهاجم فرهنگی، فرهنگ دینی، پویایی فرهنگی و هدایت و مدیریت امور فرهنگی به ایجاد و یا توسعه سازمانها و مراکز مختلفی منجر شده که براساس اهداف و وظایف خویش، به بحث و بررسی، هدایت، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری درباره این مهم می‌پردازند.

با توجه به عمق و وسعت اصول و اهداف فرهنگی نظام، مراکز متولی امور فرهنگی، در جهت تحقق این اهداف، می‌بایست از قدرت تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و مدیریت بالا و کارایی لازم برخوردار باشند، چرا که بدون وجود مدیران شایسته و سازمانهای قوی و مدیران لایق، فرهیخته، کارآمد، متعهد و دلسوز، دستیابی کامل به اهداف فرهنگی میسر نمی‌شود و به تبع آن، جامعه از پویایی فرهنگی لازم برخوردار نخواهد شد و در نتیجه آسیب‌های مدیران فرهنگی افزون خواهد شد.

مبانی آسیب‌شناسی مدیران فرهنگی

بررسی مفاهیم

الف) آسیب‌شناسی

این اصطلاح از علم پزشکی وام گرفته شده است. آسیب‌شناسی در علم پزشکی ترجمه اصطلاح pathology به معنای دانش شناخت بافت‌های آسیب دیده در بیماری‌هاست. به عبارتی مطالعه بی‌سازمانی‌ها، آسیب‌های اجتماعی نظیر فقر، بیکاری، تبعیض و... همراه با علل و عوامل و شیوه‌های درمان آنان است.^۱

ب) مدیریت

مدیریت معادل واژه انگلیسی "Management" به مفهوم علم و هنر اداره کردن سازمانهای اجتماعی به کار برده می‌شود. علم مدیریت در دنیای امروز، به سبب نتایج ارزشمندی که به کارگیری صحیح آن برای سازمانهای مختلف در پی داشته، از رشد و توسعه چشم‌گیری برخوردار شده است. امروزه بسیاری از نظریه‌پردازان و اندیشمندان توسعه، مدیریت را مهم‌ترین رکن تحول پیشرفت اقتصادی جوامع دانسته و بر این اساس، برای رشد و توسعه آن سرمایه‌گذاریهایی قابل توجهی کرده‌اند. از مدیریت تعاریف متعددی ارائه شده است؛ از جمله:

مدیریت عبارت است از استفاده بهینه از منابع انسانی و غیر انسانی در جهت تحقق اهداف از پیش تعیین شده با توجه به قوانین حاکم.^۲

ج) فرهنگ

فرهنگ از مهم‌ترین و مطرح‌ترین مفاهیم در علوم اجتماعی است. به همین دلیل تعریف اصطلاح فرهنگ "culture" در متون علمی جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی از وسعت و گستردگی بسیاری برخوردار است. اولین تعریف رسمی و نسبتاً جامع از فرهنگ را «ادوارد تایلور» مردم‌شناس انگلیسی در سال ۱۸۷۱ میلادی در کتاب «فرهنگ ابتدایی» خود ارائه داد. او در تعریف انسان‌شناختی خود از فرهنگ می‌نویسد:

فرهنگ عبارت است از مجموعه پیچیده‌ای که دربرگیرنده دانستنیها اعتقادات، هنرها، اخلاقیات، قوانین، عادات، آداب و رسوم و هرگونه توانایی دیگری است که انسان به عنوان عضوی از جامعه به دست می‌آورد.^۳

د) مدیران فرهنگی

مدیران فرهنگی شامل کلیه افرادی که در مراکز یا سازمانهای فرهنگی در پست‌های مدیریتی قرار دارند و در ارتباط مستقیم با اداره امور فرهنگی در سه سطح عالی، میانی و سرپرستی به انجام فعالیت‌های سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و نظارت بر اجرا می‌پردازند.^۴

ه) مدیریت فرهنگی

با توجه به تعاریف و توضیحاتی که درباره فرهنگ و مدیریت ارائه کردیم، می‌توان مدیریت فرهنگی را فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل و رهبری بر مجموعه‌ای از فعالیت‌ها که در راستای انتقال، تثبیت و ترویج و تکامل فرهنگی مشخص، با تمامی اجزا و عناصر آن دنبال می‌شود، دانست.^۵

ضرورت و جایگاه مدیریت فرهنگی

فرهنگ به عنوان پدیده‌ای پویا، از اساسی‌ترین جنبه‌های حیات اجتماعی هر جامعه به شمار می‌آید. در حقیقت، همان‌گونه که افراد شخصیت و هویت خاص خود را دارند، چنانچه جامعه را موجودی حقیقی بدانیم، فرهنگ، شخصیت جامعه را مشخص می‌کند و نقش فرهنگ برای جامعه، به مثابه روح برای جسم آدمی است. همچنان که سلامت روحی و روانی انسان نیازمند توجه جدی، برنامه‌ریزی و به کارگیری فعالیت‌ها و اقدامات مناسب است و هرگونه بی‌توجهی و غفلت از آن می‌تواند به حیات فردی انسان اختلال وارد آورد و آن را در معرض تهدید جدی قرار دهد، بی‌توجهی و عدم اهتمام لازم به مقوله فرهنگ نیز ضررهای جبران‌ناپذیری بر حیات یک ملت وارد آورده و آن را در معرض فرسودگی و نابودی قرار می‌دهد.^۶ افزون بر این، بایستی تلاش کرد تا عنصر فرهنگی به آسانی در اختیار همه اقشار جامعه قرار گیرد و نباید به گونه‌ای رفتار شود که کالاهای فرهنگی، مانند کالاهای مصرفی و اقتصادی به سوداگری درافتد. همچنین نظریه همگانی بودن فرهنگ و لزوم مشارکت مؤثر مخاطبان، لزوم مدیریت قوی فرهنگی برای ساماندهی و بهینه کردن این مشارکت احساس می‌شود و از سوی دیگر محافظت قوی و مؤثر از مرزهای فرهنگی و پاسداری از باورها و ارزش‌ها و سنن اسلامی و ملی در برابر تهاجم گسترده فرهنگی بیگانگان نیازمند مدیریت‌های موفق در همه سطوح فرهنگی است. همچنان که اصل انجام فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی مؤثر برای پاسداری از کیان فرهنگی و تضمین شکوفایی صحیح استعدادها و پیشگیری از انحرافات فرهنگی یک ضرورت است. باید توجه داشت که مهم‌تر از آن مدیریت فرهنگی صحیح در انجام این‌گونه فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی‌ها است

که می‌تواند اثربخشی و کارایی فعالیت فرهنگی در جامعه را تضمین نماید. محققان فرهنگی دلایل و موارد دیگری را نیز به عنوان اموری که ضرورت مدیریت فرهنگی را اقتضا می‌کند ذکر کرده‌اند، از جمله: بالا بردن خلاقیت‌های فردی و ارتقای توسعه اجتماعی، تعدیل بی‌عدالتی اجتماعی در توزیع علم و دانش، ایجاد زیرساخت‌ها و رو ساخت‌های مناسب برای انجام فعالیت‌های فرهنگی، تمرکز زدایی در انجام اقدامات یا فعالیت‌های فرهنگی، تضمین حقوق فرهنگی اقلیت‌ها و...^۷ با این وجود، متأسفانه نگرش غالب در برخی از مدیران این است که مدیریت فرهنگی ضرورت ندارد، در حالی که اساساً موفقیت یک جامعه در زمینه مادی و معنوی جز به وجود مدیریت فرهنگی در هر یک از حوزه‌های انسانی و اجتماعی امکان‌پذیر نیست.

ویژگی‌های مدیران فرهنگی

امروزه توسعه، تحول و پیچیدگی اداره سازمانهای مختلف، لزوم برخورداری مدیران از توانایی و مهارت‌های خاص مدیریتی را بیش از پیش مطرح کرده است. اصولاً کارایی و ثمربخشی سازمانی تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و ویژگی مدیر بستگی دارد. در میان انواع سازمانها، اداره سازمانهای متولی امور فرهنگی از دشواری و پیچیدگی افزون‌تری نسبت به بخش‌های دیگر جامعه برخوردار است، لذا مدیرانی که در امور فرهنگی نظام جمهوری اسلامی ایران فعالیت می‌کنند، بایستی از صفات و ویژگی‌هایی برخوردار باشند که عبارتند از:

۱. گرایش درونی به امور فرهنگی و هنری

از جمله شاخصهای مهم مدیران فرهنگی، تمایل و گرایش درونی آنها به امور فرهنگی و هنری است و چنانچه مدیر یک مؤسسه فرهنگی تعلق و کشش درونی به مسائل فرهنگی و هنری نداشته باشند، بسیار بعید است که بتواند به نحو مطلوبی به تحول توسعه و اصلاح فرهنگ عمومی کشور اقدام کند. در این زمینه یکی از کارشناسان فرهنگی فرانسه می‌گوید:

مدیر فرهنگی بایستی به کارهای فرهنگی دلبستگی داشته باشد و نگرش مثبت او به

کارهای فرهنگی اهمیت زیادی دارد.^۸

کار فرهنگی و فعالیت‌های مربوط به حوزه‌های آفرینش و توزیع و ارائه محصولات فرهنگی، ماهیتاً از پیچیدگی و حساسیت بیشتری نسبت به سایر بخش‌ها برخوردار است. از آنجایی که فعالیت‌های فرهنگی به دلیل تأثیرگذاری بر روح، اندیشه و رفتار انسانها از ظرافت و ضریب تأثیرگذاری بیشتری برخوردار است لذا فردی که بخواهد به عنوان مدیر در بخش فرهنگی کشور فعالیت کند، بایستی ذاتاً به این موضوع عشق، علاقه و دلبستگی داشته باشد. مقام معظم رهبری در مورد شرایط و خصوصیات مدیرانی که مسئولیت مستقیم امور فرهنگ عمومی را به عهده می‌گیرند به دو خصوصیت اشاره کرده و می‌فرماید:

یکی این که وقت بگذارند، دیگر این که ذوق و ابتکار و توانایی و مهارت‌ها را به کار ببرند. رها کردن، کاری از پیش نخواهد برد. پس من اولین عرضم به شما مدیران فرهنگی این است که از جان و ذهن و فکر و وقت خودتان سرمایه‌گذاری کنید. اگر این حاصل شد بعد نوبت به این می‌رسد که بینم حالا کدام دستگاه‌های دیگر هم بایستی با شما همکاری کنند.^۹

از این بیان می‌توان نتیجه گرفت که افراد متخصص و صاحب‌نظر باید ذوق و ابتکار و مهارت‌های خود را به طور تمام وقت به کار گیرند و از سرمایه‌گذاری و صرف وقت در مورد غیر فرهنگی بپرهیزند. همچنین باید دستگاه‌های اجرایی، فرهنگی و هنری کشور نظیر مراکز فرهنگی، مطبوعات و صدا و سیما، الگوها و مدل‌های فرهنگی تهیه شده توسط مدیران متخصص و صاحب‌نظر فرهنگی را شکل‌بندی کرده و آن را به صورت حرکتی مستمر و هدایت شده در جامعه به جریان درآورند. بر این اساس، گرایش و عشق به امور و فعالیت‌های فرهنگی و هنری و توجیه و متقاعد بودن نسبت به جایگاه ارزشمند این گونه فعالیت‌ها در مورد مدیران فرهنگی، از اهمیت بالایی برخوردار است.

۲. دینداری

در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، ارزش‌های مطلوب فرهنگی، از دین مقدس اسلام سرچشمه می‌گیرد و حرکت فرهنگ در جهت و بستر دین است. بر این اساس، مدیران متولی سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های فرهنگی، بایستی از ایمان و اعتقادات دینی لازم برخوردار باشند. دینداری و ایمان مدیران فرهنگی موجب بروز و

تقویت اخلاق اسلامی در آنان می‌شود و بدین واسطه، سبک اداره و برخورد آنها با دیگران الهی و اسلامی خواهد شد. مقام معظم رهبری درباره اولویت دادن مدیران به گسترش دین و روح فرهنگ اسلامی می‌فرماید:

فعالیت‌های فرهنگی باید با هدف تعمیق، تدین، باورهای دینی و ارزش‌های اسلامی صورت گیرد تا آینده مستقل، متعالی و سرافرازانه ملت تضمین شود... و مسئولان نظام به خصوص مسئولان فرهنگی و نهادهایی همچون شورای عالی انقلاب فرهنگی باید با تمام وجود به فرهنگ مردم خدمت کنند و برای این کار با تلاش‌های دشمن برای اختلال در باورهای مردم و ایجاد تردید در عزم و استقامت ملت ایران مقابله نمایند... وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و همه دستگاه‌های فرهنگی باید گسترش تدین و روح فرهنگ اسلامی را در اولویت کارهای خود قرار دهند.^{۱۰}

۳. وجدان کاری

وجدان کاری به همراه دو مقوله مهم انضباط اجتماعی و اقتصادی از جمله ویژگی‌های مهم مدیران فرهنگی است که مورد توجه رهبر معظم انقلاب قرار گرفته است. بدین جهت تقویت و ارتقای وجدان کاری در تمامی سازمانهای اقتصادی و اجتماعی و نیز در میان تمامی شاغلان کشور، بخصوص مدیران اهمیت بسیاری دارد. مدیران از یک سو با برخورداری از وجدان کاری بالای خود، به انجام کار بیشتر و با کیفیت بالاتر همت می‌گمارند و از این رهگذر، وظایف سازمانی خود را به نحو مطلوبی به پیش می‌برند و از سوی دیگر به عنوان اداره‌کننده سازمان و الگوی رفتاری کارکنان، این نیرو را در سازمان تقویت می‌کنند.

براین اساس، برخورداری مدیران، بویژه مدیران فرهنگی، از شاخصه وجدان کاری بسیار ضروری است. مقام معظم رهبری از وجدان کاری به عنوان جوهر تلاش و فعالیت یاد کرده و می‌فرماید:

باید به وجدان کار، وجدان آن وظیفه و مسئولیتی که بر دوش هر یک از افراد شماسست (مدیران)، خیلی اهمیت بدهید و آن را احیا کنید. امروز کار در کشور ما، بایستی پرتلاش انجام بگیرد. بدون آن وجدان کار هم نمی‌شود.^{۱۱}

۴. مسئولیت‌پذیری

امور فرهنگی، به علت تأثیرگذاری پایدار در رفتار فردی و اجتماعی و پایه قرار گرفتن در امور دیگر و به علت نتایج گسترده آن، احساس مسئولیت را به عنوان عاملی مهم، در تدوین برنامه‌های صحیح و مطابق با ضرورت‌ها طلب می‌کند. پذیرش مسئولیت از سوی مدیران فرهنگی، آنان را در برابر تمام مسائل جامعه به تفکر وامی‌دارد، چرا که امور فرهنگی، اصولاً در رابطه تنگاتنگ با اجزای دیگر جامعه قرار دارد و بر بیشتر جنبه‌های آن تأثیر می‌گذارد. مقام معظم رهبری مسئولیت‌پذیری را دارای سه بخش می‌داند و می‌فرماید:

اول این که برای نفس کار و عمل آماده باشد... دوم مسئله آمادگی و استعداد و تعهد انجام کار است، به همان نحوی که سیاست‌های کلی و برنامه‌های اساسی کشور آن را اقتضا می‌کند... رکن سوم، حفظ طهارت و تقواست... و مدیر خوب، مدیری که هر کاری را به عهده می‌گیرد، با رعایت اصول اخلاقی صحیح انجام بدهد.^{۱۲}

بنابراین احساس مسئولیت، مدیران را به بالا بردن کیفیت فعالیت‌ها و همچنین، شناخت هر چه بیشتر پدیده‌های اجتماعی و فرهنگی وامی‌دارد و سرانجام، حراست و دقت در وظایف‌شان را در پی خواهد داشت.

۵. قانون‌گرایی

اعتقاد به قانون را می‌توان برابر با اعتقاد به مدنیت و اجتماعی بودن انسان و احترام به پیمان‌های برگرفته از آگاهی و نیازهای انسان دانست و زندگی اجتماعی انسانها بدون قانون امکان‌پذیر نیست و اجتماع فاقد مقررات و قوانین، دچار بی‌نظمی می‌گردد. بر این اساس می‌توان گفت که قانون امری لازم و ضروری و برای برقراری نظم و انضباط در جامعه و رعایت حقوق انسانهاست. یکی از معضلات اجتماعی که در بخش‌های مختلف کشور مشاهده می‌گردد، ضعف روحیه قانون‌پذیری در میان برخی از مدیران است. لذا مدیر فرهنگی با اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های خاص، می‌توانند به ارتقای این روحیه در جامعه کمک کنند. بدیهی است که پیشبرد این مهم، مستلزم اعتقاد قلبی مدیران فرهنگی به ارزش و اهمیت نظم و قانون در جامعه است. مقام معظم رهبری می‌فرماید:

در نظام اسلامی باید همه افراد جامعه در برابر قانون و استفاده از امکانات خداداد میهن اسلامی، یکسان و در بهره‌مندی از مواهب حیات متعادل باشند. هیچ صاحب قدرتی قادر به زورگویی نباشد و هیچ کس نتواند برخلاف قانون میل و اراده خود را به دیگران تحمیل کند.^{۱۳}

۶. اعتماد به نفس

برخورداری از روحیه اعتماد به نفس، ریشه در خودشناسی و بلوغ عاطفی یا رشد روانی مدیر دارد و منظور از بلوغ عاطفی یا هیجانی، دور بودن فرد از انگیزه‌های کودکی است. مدیرانی که به لحاظ عاطفی به اندازه کافی رشد کرده‌اند و قابلیت‌های خویش را می‌شناسند و به آن باور دارند، از اعتماد به نفس نیز برخوردارند و در انجام فعالیت‌های خویش، دچار تزلزل و هراس نمی‌گردند. برخورداری مدیران فرهنگی از این روحیه، به دلیل ماهیت فعالیت‌های فرهنگی و ارتباط گسترده آنان با مردم و مسئولان سازمانهای مختلف، ضروری است. مقام معظم رهبری می‌فرماید:

آن چیزی که باید در همه بخش‌ها مورد توجه قرار گیرد، مسئله اعتماد به نفس مدیران و مسئولان کشور است. این یک ارزش اساسی انقلاب ماست که اگر نباشد پایه‌های سازندگی کشور متزلزل خواهد شد. تمام مسئولانی که در بخش‌های مختلف کشور مشغول تلاش و کار هستند، باید این روح اعتماد به نفس و این فکر که جمهوری اسلامی و ملت ایران و عناصر خودی این کشور، قادر هستند کشور را به بالاترین حد اعتلای مورد نیاز و خواستش برسانند، تقویت بشود.^{۱۴}

آسیب‌شناسی مدیران فرهنگی

آفت‌ها و آسیب‌های گوناگونی پایه‌های مدیریت فرهنگی کشور را با چالش‌های جدی مواجه ساخته است. این آسیب‌ها عبارتند از:

الف) آسیب‌های اعتقادی و اخلاقی

۱. تمایلات نفسانی

خواهش‌های نفسانی یکی از عوامل اصلی سقوط انسان می‌باشد. سخت‌ترین ستیز، مبارزه با نفس است و مفسد اخلاقی و اجتماعی در اثر پیروی از هواهای نفسانی و شیطانی پدید می‌آید. رستگاری انسان هنگامی است که بر هوای نفس پیروز گردد. قرآن کریم می‌فرماید:

همانا رستگار شد آن که پاکی جست!^{۱۵}

مدیران همان قدر که باید به کارهای سازمان و جامعه رسیدگی کنند، باید مراقب خود و احوال درونی خویش نیز باشند. مقام پرستی، خودخواهی، طمع، کبر و... از دامهای شیطانی است که مدیر و هر انسان دیگر پیوسته باید با آن مبارزه کند و به تزکیه خود بپردازد. مقام معظم رهبری می‌فرماید:

وقتی پول و لقمه‌ی حرام در بین مردم و نخبگان و زیدگان رایج شد، گناه رایج می‌شود... وقتی مدیران و مردمی فاسد شدند، این می‌شود پایگاه دشمن خارجی... دل سپردن به هوس‌ها و لذت‌های آنی زندگی و پیروی از آنها در وقتی که با پیمودن هدف‌های والا و بلند منافات دارد، بی‌تقوایی است.^{۱۶}

۲. اشرافی‌گری

در نظام اسلامی حدود مالکیت‌ها و میزان بهره‌مندی‌ها و الگوی مصرف آحاد مردم و مسئولان را خط «اعتدال» مشخص می‌کند. اعتدال یعنی استفاده از توانمندی‌های افراد با حفظ حدود شایستگی کسانی که همه‌توان و استعداد خود را در خدمت نظام اسلامی قرار می‌دهند، مسئولان نظام موظفند، منزلت آنها را براساس شایستگی تضمین کنند. اما کسانی که بدون ارائه توانایی‌ها در صدد کسب امتیازات بیشترند، عناصری فرصت‌طلب و زیاده‌خواه‌اند که معیار شایستگی را به سمت پول و زور و رفاه و تفریح سوق می‌دهند و اصطلاحاً آنان را اشرافی و فرهنگشان را اشرافی‌گری می‌نامند.

مقام معظم رهبری بارها خطر اشرافی‌گری و دنیاخواهی را به ملت و مسئولان کشور گوشزد کرده و برای مقابله جدی با آن فرموده‌اند:

این اشرافی‌گری، با احساس عمومی مردم، با نوشتن باگفتن و با ترویج این فکر درست خواهد شد. این باید به یک فرهنگ تبدیل شود، کاری نیست که بشود به صورت دادگاه ویژه و محاکمه و امثال اینها درستش کرد.^{۱۷}

آفات اشرافی‌گری مسئولان

آفات اشرافی‌گری مدیران و مسئولان عبارتند از:

الف) سلب اعتماد مردم

اگر مردم ملاحظه کنند که مدیران و مسئولان آنها در رفاه و آسایش کامل زندگی می‌کنند و

درد فقر و بیچارگی را فراموش کرده‌اند، از آنها آزرده خاطر شده و رفته رفته امید آنها به یأس مبدل خواهد شد. مقام معظم رهبری می‌فرماید:

شما چگونه می‌خواهید محبت و اطمینان مردم را جلب کنید؟ مردم باید به من و شما اطمینان داشته باشند. اگر ما دنبال مسائل خودمان رفتیم، به فکر زندگی شخصی خودمان افتادیم، دنبال تجملات و تشریفاتمان رفتیم، در خرج کردن بیت المال هیچ حدی برای خودمان قائل نشدیم - مگر حدی که درد سر قضایی درست بکند - و هر چه توانستیم خرج کردیم مگر اعتماد مردم باقی می‌ماند؟ مگر مردم کورند؟ ایرانیان همیشه جزو هوشیارترین ملت‌ها بوده‌اند و امروز هم به برکت انقلاب هوشیارترین‌هایند. از هوشیارها هم هوشیار ترند. آقایان مگر نمی‌بینند که ما چگونه زندگی می‌کنیم.^{۱۸}

(ب) نفوذ فرهنگ سرمایه‌داری

اصولاً اشرافی‌گری سببلی از فرهنگ سرمایه‌داری است. در جامعه‌ای که رفاه‌طلبی و دنیا‌گرایی فرهنگ عمومی او گردد و ارزش انسانها به پول و جاه و ثروت سنجیده شود، مسئولان اگر به دام رفاه و زندگی اشرافی گرفتار آیند نه تنها مقابله جدی با آن نمی‌کنند بلکه ناخودآگاه خودشان نیز مروج همان فرهنگ می‌شوند. مقام معظم رهبری با اشاره به این واقعیت که فرهنگ عمومی طاغوت چنین بوده است، خطر کسانی را که تلاش می‌کنند تا فرهنگ، جامعه را به گذشته برگردانند، چنین گوشزد کرده‌اند:

قبل از انقلاب، مسئولان حکومت، هر چه بیشتر با تشریفات و جاه و جلال و تفکر و تفرعن و لباس‌های فاخر ظاهر می‌شدند، یک عده از عوام مردم بیشتر خوششان می‌آمد، فرهنگ عمومی را این گونه شکل داده بودند، بعد از انقلاب به عکس شد، لذا کسانی هم که اهل کارهای اشرافی‌گری بودند از ترس گرایش مردم اجتناب می‌کردند، اما امروز به تدریج می‌خواهند کار را به عکس بکشانند.^{۱۹}

(ج) تجمل‌گرایی

تجمل‌گرایی مدیران ناشی از زیاده‌خواهی است که در این صورت افزون بر خطرات اخلاقی که برای جامعه دارد بر روند توسعه و به طور کلی اقتصاد جامعه تأثیرات سویی خواهد داشت. تجمل‌گرایی باعث از بین رفتن روح تعاون و نوع دوستی و ایجاد فاصله

طبقاتی بین مردم می‌شود. اگر روح مصرف‌گرایی جای این‌ها را بگیرد و کاخ نشینی ملاک و معیار ارزش‌گذاری انسانها شود، جامعه دچار دوگانگی ویران‌کننده‌ای خواهد شد که خسارت‌های کمرشکنی را در پی خواهد داشت. امام خمینی (ره) تجمل‌گرایی را منافی با شأن و اعتبار نظام می‌دانند و می‌فرمایند:

ساده زیستی و زهدگرایی را فراموش نکنید و از گرایش به تجملات دنیا که دون شأن و اعتبار نظام جمهوری اسلامی است، پرهیز کنید.^{۲۰}

هم‌زمان با شروع کار دولت سازندگی، فرهنگ تشریفات و تجمل‌گرایی به مرور زمان در بخش‌های مختلف نهادهای دولتی تزریق شد و ناخواسته فرهنگ عمومی را نیز دستخوش تغییر و تحول کرد. مقام معظم رهبری می‌فرماید:

زندگی تشریفاتی مسئولان دو جنبه دارد. یک جنبه از لحاظ اصل پای‌بندی به تجملات و تشریفات است که این به دور از شأن انسان والاست... لیکن جنبه دومی دارد که اهمیتش کمتر از جنبه اول نیست و آن انعکاس تجمل شما در زندگی مردم است. بعضی‌ها از این غفلت می‌کنند، وقتی جلوی چشم مردم، وضع اتاق و دفتر و محیط کار و محیط زندگی را آن چنانی می‌کنند، این یک درس عملی است و هرکسی این را می‌بیند بر او اثر می‌گذارد.^{۲۱} مقام معظم رهبری روحیه تجمل‌گرایی مدیران را مانع حل مشکلات اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی می‌داند و می‌فرماید:

فضا را فضای تجملاتی و تجمل‌گرایی و عادت کردن به تجمل قرار ندهید، چون امروز اگر این روحیه تجمل‌گرایی در جامعه ما رواج پیدا نکند - که متأسفانه تا میزان زیادی هم رواج پیدا کرده است - بسیاری از مشکلات اقتصادی و اجتماعی و اخلاقی کشور اصلاً حل نخواهد شد. تجمل‌گرایی و گرایش به اشرافی‌گری در زندگی ضررها و خطرهای زیادی دارد هیچ وقت عدالت اجتماعی تأمین نخواهد شد. هیچ وقت روحیه برادری و الفت و انس و همدلی که برای همه کشورها و همه جامعه‌ها به خصوص جامعه ما پیش نخواهد آمد.^{۲۲}

۳. ضعف بینش دینی

مدیران متولی امور فرهنگی در سازمانهای تأثیرگذار بر فرهنگ عمومی کشور، بایستی در مسیر اصول و آرمانهای دین مقدس اسلام، به فعالیت‌های مدیریتی و فرهنگی اقدام ورزند.

هر چه میزان تقیدات مذهبی و ایمان مدیر بیشتر باشد، تلاش بیشتری برای حاکمیت دین در جامعه از خود نشان خواهد داد و از آنجا که فرهنگ جامعه تنظیم کننده نحوه احساس، اندیشه و رفتار مردم است، تصمیمات فرهنگی مدیران می تواند جهت این تنظیمات را در مسیر اسلامی تر شدن قرار دهد. مدیرانی که از اعتقادات کافی برخوردار نبوده و انگیزه لازم برای به فعلیت درآوردن اصول مذهبی در جامعه را ندارند، هرگز نخواهند توانست به نحو شایسته فرهنگ جامعه را به سمت مدینه فاضله اسلامی هدایت کنند. مقام معظم رهبری می فرماید:

مهم ترین نقاط ضعفی که در زمینه مسئولان وجود دارد، مسئله سستی بینش و ایمان انقلابی و اسلامی است. اینها مجذوب نسخه های سیاسی غرب هستند، آن هم نسخه های غلط از آب درآمده.^{۲۳}

۴. غفلت و نفوذ

دشمن در تلاش است تا به زبان مدیران ضعیف، حقیر و خودباخته و عناصری بی توجه به ارزش های واقعی ملت ایران، گذشته او را مورد توهین قرار دهد. این گروه از مدیران نمی توانند معیار اعتلای ملت ما را به عنوان یک حقیقت درخشان درک کنند و می خواهند ملت ایران را به وضعیت ذلت بار برخی از کشورهای تحت سلطه امریکا دچار سازند. مقام معظم رهبری می فرماید:

یکی از کارهای مهم دشمن همین است که شما و ما را از وجود خود غافل کند تا ما دشمن را در میان خود جستجو کنیم، دنبال دشمن در میان خودیها بگردیم! وقتی کسی دشمن بزرگی دارد که در بیرون مرزهای او منتظر فرصت است، هرگز به دشمن های کوچک، به دشمن های خیالی و به دشمن های جناحی توجه نمی کند، ما دشمنان بزرگی داریم.^{۲۴}
گاهی یک غفلت یک بی توجهی، ممکن است یک محصول عظیم را از دست ملتی بگیرد.^{۲۵}
مقام معظم رهبری درخصوص مدیرانی ضعیف النفسی که نفوذ و توطئه دشمن را باور ندارند می فرماید:

بنده چند سال قبل از این نشانه های [نفوذ بیگانه در بدنه مراکز فرهنگی] آن را در گوشه و کنار مشاهده کردم و تهاجم فرهنگی را گفتم، بعضی پذیرفتند، بعضی هم اصلش را انکار کردند و گفتند اصلاً تهاجم فرهنگی وجود ندارد.^{۲۶}

ب) آسیبهای سیاسی و اجتماعی

۱. التهاب آفرینی

تشنج سیاسی مدیران، فضای محیط کار، جامعه و کشور را غبارآلود می‌کند و آرام آرام در نظر افراد، تحزب بر ارزش‌ها مقدم می‌شود. آن‌گاه که تلاش برای خود جایگزین خدمت به مردم جامعه و کشور شود و دولتمردان به کم‌کاری روآورند، مشکلات کشور رو به گسترش می‌رود و حکومت متهم به عدم کارآیی می‌شود. به شهید آیت‌الله دکتر بهشتی گفتند: چرا در برابر این همه حمله‌ای که طیف بنی‌صدر به شما دارند سکوت کرده‌اید و از خود دفاع نمی‌کنید؟ ایشان فرموده بود:

دعواهای سیاسی روزی بیست و چهار ساعت لازم دارد، ما هم بیش از بیست و چهار ساعت در هر روز وقت نداریم. اگر این اوقات صرف دعواهای سیاسی بشود، از خدمت به کشور و مردم بازمی‌مانیم.^{۲۷}

مقام معظم رهبری می‌فرماید:

وزیر که در وزارتخانه هشت ساعت کار ندارد، تمام وقت در اختیار وزارتخانه است. اگر شما همت و نشاط حرف زدن و فکر کردن را جای دیگری صرف کردید، در حقیقت وقت وزارتخانه را غصب کرده‌اید، این فعل حرام است.^{۲۸}

و نیز می‌فرماید:

آدمهای مسئله‌دار جنجالی وابسته به فلان جناح و فلان حزب را تیاورید. اینان یقیناً وارد کار حزبی می‌شوند و کشور را به درون آتش تهیج سیاسی می‌کشانند. وقتی بنابر کار سیاسی شد، از کار اصلی باز می‌مانید، نتیجه‌اش این خواهد شد که از کار می‌مانید و آن وظیفه‌ای که بر عهده شماست، به بار نخواهد نشست. اگر بنابر کار و خدمت، آدمهای بی‌مسئله و غیر وابسته به جناح و حزب باید وارد عرصه تلاش شوند، زیرا هر چه که فضای کشور از تهیج سیاسی دورتر باشد، شما بهتر می‌توانید کار کنید.^{۲۹}

۲. مخدوش کردن وحدت ملی

بدیهی است که وجود اختلافات گروهی و قومی، زمینه ناآرامی را در جامعه فراهم می‌کند و سبب تضعیف قدرت نظام می‌شود و دشمنان از همین زاویه، فشارهای خود را علیه نظام

وارد می‌کنند. مقام معظم رهبری در تبیین اهداف مرحله‌ای دشمن در زمینه مخدوش کردن وحدت ملی می‌فرماید:

دشمن سه هدف مرحله‌ای و مقطعی را تعقیب می‌کند، اول عبارتست از تخریب وحدت ملی، یکپارچگی ملت ایران را بشکند و تخریب کند و اسم این تخریب‌ها را اصلاح می‌گذارند...^{۳۱} اگر وحدت نباشد، امنیت ملی هم به خطر می‌افتد و ایجاد ناامنی می‌شود...^{۳۱} یکی از چیزهایی که این وحدت را خدشه‌دار می‌کند، مفاهیم مشتبه‌ی است که دائماً در فضای ذهنی مردم پرتاب می‌شود، هر کس هم به گونه‌یی معنا می‌کند، یک عده از این طرف، یک عده از آن طرف جنجال و اختلاف غیر لازم درست می‌شود.^{۳۲}

مقام معظم رهبری در ادامه می‌افزاید:

دشمن می‌خواهد ما با یکدیگر اختلاف داشته باشیم، ولی ما باید به صورت قاطع به دشمن تفهیم کنیم که ترندهای او مؤثر نیست... این وحدت و یکپارچگی را واقعاً یک اصل بدانیم و برای آن سرمایه‌گذاری کنیم و از اختلافات بگذریم... گروه‌ها و جناح‌ها و اشخاص و دستگاه‌ها در هر نقطه که تلاش خود را مضر به وحدت ملی دیدند، باید آن را متوقف سازند.^{۳۳}

۳. تخریب مسئولان نظام و القای ناکارآمدی

استکبار جهانی تلاش دارد که با تبلیغات خود ناکارآمدی نظام اسلامی را به صورت یک اصل مسلم مطرح کند، لذا مدیران که ضعف نفس شدید دارند تحت تأثیر این القانات قرار می‌گیرند. مقام معظم رهبری خطاب به کلیه مسئولان و مدیرانی که با دشمنان نظام هم صدا می‌شوند می‌فرماید:

آنها مرتب روی ناکارآمدی نظام تکیه می‌کنند ما هم دائماً آن را تکرار می‌کنیم.^{۳۴} ... یکی از بدترین کارها این است که مسئولان موظف نظام به وسیله اشخاص دیگر - صرفاً به خاطر این که تربیونی در اختیارش قرار گرفته - مورد تخریب واقع شوند.^{۳۵}

راهکارهای اساسی جهت مقابله با آسیب‌ها

مقام معظم رهبری راهکارهای اساسی برای مقابله با آسیب‌های فرهنگی مدیران را چنین بر شمرده‌اند:

۱. اتحاد و وحدت گروهها و شخصیت‌های سیاسی

همهٔ آحاد ملت و بخصوص مسئولان کشور باید نعمت وحدت و اتفاق و همدلی را - که خدای متعال آن را به ما ارزانی داشت - برای خود حفظ کنند و آن را به خطر نیندازند. در میان کسانی که حرف و جایگاه آنها در نظر مردم واقعی دارد، این احساس باید احساس مسلط باشد، بر تفرق‌ها و مایه‌های تفرق غلبه کنند، به یکدیگر نزدیکتر بشوند.^{۳۶}

۲. تعیین مرزهای دوستی و دشمنی

من توصیه می‌کنم برادران مسلمان، برادران انقلابی هر چه می‌توانند فاصلهٔ بین خودشان را کم کنند با هم دوست و رفیق باشند با هم همکار باشند، علیه یکدیگر جوسازی و فعالیت نکنند، اما فاصله را با دشمن‌ها زیاد کنند، حرف من خطاب به جناح‌ها این است که بیایید مرزهای جدید و نویی را تعریف کنید.^{۳۷}

۳. تقویت ایمان و ارزش‌های اسلامی

ایمان، شجاعت و اعتماد به نفس مسئولان و مدیران فرهنگی جامعه یکی از پایه‌های اصلی است... مسئولان باید به وظایف خودشان عمل کنند، نیازهای مردم را بفهمند، درک و تأمین کنند...^{۳۸} شما مسئولان وظیفه‌تان این است که ایمان و امید و اطمینان را مستحکم کنید.^{۳۹}

۴. مراقبت از نفوذ دشمن

من از همهٔ گروهها، مدیران و مسئولان نظام خواهش می‌کنم که مراقب فریب دشمن باشند... الآن هم هیچ گله و شکوهی از مردم نیست، شکوه از کسانی است که بایستی افکار مردم را جهت بدهند، اما گاهی به وظایفشان عمل نمی‌کنند و یا آشنا نیستند...^{۴۰} هیچ‌کدام از ما مسئولان نظام نباید اجازه بدهیم که دست‌هایی یا از روی عناد و غرض و یا از روی جهالت، در یکپارچگی ملت تفرقه ایجاد کنند و مردم را به دستجات تقسیم نمایند.^{۴۱}

۵. تهدیدشناسی

اولین وظیفهٔ نخبگان کشور، شناختن واقعیت است، گزینش بهترین راه برای کشور و ملت و نظام، این وظیفهٔ نخبگان است. بعضی ممکن است هیچ تهدیدی را متوجه نظام ندانند،

بگویند نه، هیچ تهدیدی متوجه نظام نیست، بعضی ممکن است تهدید را قبول کنند، اما آن را متوجه به یک بخشی از نظام بدانند، نه به همه نظام و خود را خارج از آن بخش مورد تهدید بپندارند، بعضی نیز ممکن است تهدید را جدی بدانند، اما راه حل آن را تسلیم و پوزش خواهی گمان کنند، همه این راهها غلط است تهدید هست متوجه به همه نظام هم هست... راه حل آن هم حفظ و افزایش عناصر قدرت در درون نظام است...^{۴۲} ملت ما نشان داده آن جایی که جای کار و حرکت و تلاش است، اگر فرماندهان و مسئولان خوبی بالای سر او باشند، خواهد توانست کارهای بزرگ را به انجام برساند.^{۴۳}

پی نوشتها:

۱. ساروخانی، باقر، درآمدی بر دایرة المعارف علوم اجتماعی، تهران، انتشارات کیهان، ۱۳۷۰، ص ۷۱۶.
۲. باقی نصرآبادی، علی، رحمانی، جعفر، مدیر موفق، قم، انتشارات لوح محفوظ، ۱۳۷۹، ص ۲۶.
3. Horton paul B,chesterl.Hunt.sociology.Mc Graw-Hill 1972,P,52.
۴. حبیبی، محمد، خصایص مدیران فرهنگی، تهران، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی نیان، ۱۳۷۹، ص ۳۷.
۵. حاجی ده‌آبادی، محمدعلی، مدیریت فرهنگی، قم، انتشارات امام عصر (عج)، ۱۳۸۲، ص ۶۳.
۶. همان، ص ۶۶.
۷. مولینیر، پیترو، آموزش حرفه‌ای مدیران فرهنگی، ترجمه علی هاشمی گیلانی، مرکز پژوهش‌های بنیادی، ۱۳۷۲، ص ۲۰.
۸. همان، ص ۲۲.
۹. روزنامه جمهوری اسلامی، ۱۹ / ۴ / ۱۳۷۴.
۱۰. کوثر ولایت (۵) رهیافت‌های سیاسی در کلام مقام معظم رهبری، تهران، اداره سیاسی ستاد نمایندگی ولی فقیه در سپاه، ۱۳۷۹، ص ۴۲-۴۴.
۱۱. حدیث ولایت، ج ۵، ص ۱۰۸.
۱۲. مراسم تنفیذ حکم ریاست جمهوری آقای هاشمی رفسنجانی، ۱۲ مرداد ۱۳۷۲.
۱۳. منصوری لاریجانی، اسماعیل، کارآمدی سیاست دفاعی از دیدگاه مقام معظم رهبری، تهران، مرکز نشر فرهنگی آیه، سازمان تحقیقات خودکفایی، بسج ۱۳۷۹، ص ۱۰۴.
۱۴. دیدار با اعضای هیئت دولت، ۸ شهریور ۱۳۷۵.
۱۵. الاعلی، آیه ۱۴.
۱۶. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اقشار مختلف مردم به مناسبت ۱۹ دیماه سالروز قیام مردم قم ۱۹ / ۱۳۸۰ / ۱۰.
۱۷. منصوری لاریجانی، اسماعیل، کارآمدی سیاست دفاعی از دیدگاه مقام معظم رهبری، ص ۱۴۳.
۱۸. حدیث ولایت، ج ۷، صص ۲۵۴ - ۲۵۹، دیدار با مسئولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران، ۲۳ / ۵ / ۱۳۷۰.
۱۹. منصوری لاریجانی، اسماعیل، ص ۱۴۶.
۲۰. مجموعه مقالات کنگره بزرگداشت امام خمینی (ره)، ج ۱، ص ۱۰۹.

۲۱. دیدار با مسئولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی، ۴ دی ۱۳۷۸.
۲۲. کوثر ولایت (۵)، ص ۳۵-۳۶.
۲۳. روایت دلواپسی نگاهی به مطالبات مقام معظم رهبری از قوه مجریه، قم، دفتر جریان‌شناسی تاریخ معاصر، ۱۳۸۴، ص ۱۵۷.
۲۴. بیانات مقام معظم رهبری در جمع کثیری از مردم آمل، ۲۱/۳/۱۳۷۷.
۲۵. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با جوانان در مصلاهی بزرگ تهران، ۱/۲/۱۳۷۹.
۲۶. بیانات مقام معظم رهبری در خطبه‌های نماز جمعه تهران، ۲۳/۲/۱۳۷۹.
۲۷. شیرازی، علی، نصیحت‌های رهبری، راهگشای عبور از بحران، قم، مؤسسه فرهنگی خادم الرضال(ع)، ۱۳۸۰، ص ۲۳.
۲۸. راهبردهای اساسی خدمتگزاری به مدیران نظام اسلامی در رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی، تهران، مؤسسه فرهنگی قدر ولایت، ۱۳۸۲، ص ۴۹۳.
۲۹. شیرازی، علی، همان، ص ۲۴.
۳۰. روزنامه جمهوری اسلامی، ۲۷/۹/۱۳۷۸.
۳۱. همان، ۲۸/۱/۱۳۷۹.
۳۲. همان، ۳/۲/۱۳۷۹.
۳۳. حدیث ولایت، ج ۵، ص ۳۰۰.
۳۴. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی، در دیدار اعضای مجلس خبرگان، ۱۵/۶/۱۳۸۰.
۳۵. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی پس از مراسم تنفیذ حکم ریاست جمهوری، ۱۱/۵/۱۳۸۰.
۳۶. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار با کارگزاران نظام جمهوری اسلامی به مناسبت عید سعید فطر، ۲۵/۹/۱۳۸۰.
۳۷. بیانات مقام معظم رهبری در اجتماع بزرگ مردم اراک، ۲۴/۸/۱۳۷۹.
۳۸. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار با پاسداران، ۱۱/۸/۱۳۷۹.
۳۹. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار با مسئولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی، ۱۰/۴/۱۳۷۸.
۴۰. بیانات مقام معظم رهبری در خطبه‌های نماز جمعه تهران، ۲۶/۱/۱۳۷۹.
۴۱. بیانات در دیدار با اعضای مجلس خبرگان، ۱/۱۲/۱۳۶۹.
۴۲. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار مسئولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی، ۲۷/۱۲/۱۳۸۰.
۴۳. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با جوانان در مصلاهی بزرگ تهران، ۱/۲/۱۳۷۹.