



مدیریت فرهنگی با استناد به غدیر

محمد صالحی *

حسین باقری **

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۳/۱۰

تاریخ تأیید مقاله: ۹۰/۱۱/۲۵

چکیده:

مدیریت فرهنگی چند سالی بیشتر نیست که به‌عنوان یک شاخه مهم از مدیریت، صاحب یک کرسی در دانشگاه‌های معتبر کشور ما شده است. هدف از ایجاد این رشته، آموزش مدیرانی است که قادر به مدیریت در محیط‌ها و سازمان‌های دولتی باشند: سازمان‌ها و محیط‌های فرهنگی شامل صدا و سیما، دانشگاه‌ها، مدرسه‌ها، فرهنگسراها، خانه‌های فرهنگ، مؤسسه‌های فرهنگی - مطبوعاتی، خبرگزاری‌ها، مؤسسه‌های آموزشی، آموزشگاه‌های هنری، سینماها، موزه‌ها، گالری‌ها، مدیریت‌های فرهنگی وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و کارخانه‌ها، مؤسسه‌های تبلیغاتی، کتابخانه‌های عمومی و....

مدیران فرهنگی علاوه بر دانش مدیریت، بایستی دارای توانمندی‌های خاصی از جمله بهره‌گیری از روانشناسی، جامعه‌شناسی، اصول تعلیم و تربیت در زمینه آموزش و آشنایی با مقولات مهم فلسفه، تاریخ، هنر و ادبیات باشند. همان‌طور که می‌دانیم مدیریت یک فرآیند یا فراگرد مشتمل بر مجموعه‌ای از فعالیت‌های منظم و مرتبط با یکدیگر است. مدیریت فرهنگی نیز از این امر مستثنا نیست. نهایت این که تفاوت مدیریت فرهنگی با سایر مدیریت‌ها (صنعتی، بازرگانی و...) نه در اسم این فعالیت‌ها، بلکه در نحوه و محتوای این گونه فعالیت‌هاست.

مدیریت فرهنگی، در حوزه خرد یا کلان، متشکل از فعالیت‌هایی منظم است که آن را در قالب مراحل این فرایند تعریف می‌کنیم. این مراحل عبارتند از:

۱. شناخت وضعیت موجود، ۲. شناخت وضعیت مطلوب، ۳. شناسایی راه‌حل‌های اصلی و جایگزین، ۴. گزینش بهترین راه‌حل‌ها، ۵. اجرا، ۶. نظارت، ۷. ارزشیابی.

واقعه غدیر و معرفی حضرت علی (ع) به خلافت و جانشینی رسول خدا (ص) در آن روز، از چنان عظمتی برخوردار است که آن رویداد تاریخی را یکصد و ده نفر صحابی پیامبر (ص) نقل کرده‌اند. یکی از نکاتی که در واقعه غدیر مورد توجه قرار می‌گیرد، این است که شخصی که در منصب مدیریت جامعه اسلامی به‌عنوان جانشین پیامبر اکرم (ص) قرار می‌گیرد، باید از هر نظر دارای شرایط لازم برای احراز پست مدیریت باشد. او یک نمونه کامل و تمام عیار بوده و از سجایای بلند اخلاقی و صفات عالی انسانی برخوردار است.

واژگان کلیدی: مدیریت فرهنگی، غدیر.

* دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری Email: drsalehi@iausari.ac.ir

** دانشجوی دکتری و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا Email: bagheri@iauneka.ac.ir

مقدمه

مولاة فهدا علی مولاة» هر کس که من ولی و سرپرست اویم، پس علی سرپرست و ولی اوست. پس از ابلاغ است که بحث از کامل شدن دین و تمام شدن نعمت مطرح می‌شود. منظور از نعمت، طبق واقعه غدیر، همانا نعمت ولایت و امامت است. در نهایت اینکه زحمات تمام پیامبران پیش از اسلام و زحمات ۲۳ ساله پیامبر (ص) در روز غدیر به بار نشست و حجت خداوند بر انسان تمام شد.

حضرت امام (ره) فرمود: «دو حادثه مهم و بزرگ در تاریخ اسلام رخ داد که از یکی رسالت و از دیگری امامت به وجود آمد. نخستین حادثه، نزول وحی بود که رسالت پیامبر (ص) را در برداشت. دومین حادثه، غدیر بود که امامت را به وجود آورد و در حقیقت ادامه رسالت بود. روز غدیر و امامت همان قدر اهمیت دارد که روز بعثت و رسالت (صحیفه نور، ج ۱۷، ص ۲۱۷). برای این که رابطه غدیر و مدیریت مورد بررسی دقیق قرار گیرد، لازم است ابتدا پیرامون هر کدام جداگانه توضیحاتی مطرح شود، سپس تعامل بین این دو، مورد ارزیابی قرار گیرد.

ضرورت مدیریت

علم «مدیریت» امروزه به عنوان یکی از علوم پایه در جهان و به ویژه در کشورهای توسعه یافته مورد توجه خاص قرار دارد. مدیریت در هر سطحی که باشد و هر گستره‌ای را که تحت پوشش قرار دهد، از آنجا دارای اهمیت است که سرنوشت گروه را در دست دارد و می‌تواند آن‌ها را به سوی انحلال یا اعتلا پیش ببرد.

از آنجایی که انسان طبعاً اجتماعی خلق شده است و در زندگی اجتماعی تحت تأثیر طبیعت و فطرت خود می‌باشد، بخش مهمی از سعادت و سیادت خویش را در سایه چنین کوششی جستجو می‌کند.

یکی از ارکان زندگی اجتماعی، مدیریت است، زیرا در اجتماع منافع و مقاصد افراد و سرنوشت اشخاص با یکدیگر ارتباط و اشتراک پیدا می‌کنند و به خاطر هر چه مطلوبتر این ارتباط و پامال نشدن حقوق، تعیین وظایف، معرفی حدود و رعایت حقوق ضرورت دارد، تا حق از باطل و راستی از کژی مشخص

عید غدیر که در روایات اسلامی به عید اکبر تعبیر شده است، می‌توان به بزرگترین عید تمام ادیان الهی تعبیر کرد. چرا که حاصل زحمات تمام فرستادگان الهی، در این روز به نتیجه رسیده است. آنگاه که نوح نبی (علیه السلام) بر مردم نازل شد، دین خود را به آن‌ها عرضه داشت و فرمود: «خدا شما را به این دین فرا خوانده است؛ اما بدانید که بعد از من پیامبری خواهد آمد که آیین او کامل تر است، پس به او بگروید و آگاه باشید که کامل ترین دین، نزد آخرین فرستاده خداست.»

همین طور ابراهیم، موسی و عیسی (علیهم السلام) آمدند و به تدریج، دین خدا را کامل کردند و وعده به کاملترین دین، یعنی دین آخرین رسول الهی، دادند.

حال اسلام بر مردم نازل شده است و دین به آخرین مرحله کمال رسیده و حاصل تلاش تمام پیامبران الهی در اسلام متجلی شده است. پیامبر اکرم (ص) در طول ۲۳ سال با زحمت و تلاش فراوان، آن را به بار نشانده و برابری و برادری را در بین تمام مسلمین جاری کرده است. او اینک برای زیارت خانه معبود رهسپار می‌شود و مسلمین را از هر رنگ و نژاد، برای حجة الوداع که آخرین حج اوست، فرا می‌خواند.

مردم دوشادوش حضرت، حج به جا می‌آورند و آخرین صحبت‌های ایشان را از زبانشان می‌شنوند. در راه بازگشت جبرئیل بر حضرت نازل می‌شود: «یا ایها الرسول بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ» (مائده/ ۶۷)

پیامبر که به نفاق عده‌ای از همراهان خود از طریق وحی الهی آگاه بود، از برخورد آنان بی‌مناک شد. در این هنگام جبرئیل امین برای دومین بار نازل شد: «یا ایها الرسول بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ» (همان). رحمه للعالمین هراسناک از دل‌های مریض و ایمان‌های سست تازه مسلمانان، راه تازه‌ای می‌جست که جبرئیل برای سومین بار نازل شد: «یا ایها الرسول بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ فَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ» (همان).

این چه پیامی است که اگر به مردم ابلاغ نشود، رسالت به انجام نرسیده است؟

حضرت رسول (ص) در ابلاغ رسالت می‌فرماید: «مَنْ كُنْتُ

شود. از همین جاست که هماهنگی بین افراد و واحدهای اجتماعی، هدایت به سوی هدف، نظارت بر ضوابط و ارزشیابی کارها، ضرورت مدیریت را روشن می کند و در یک کلام می توان این ضرورت را چنین ترسیم کرد که در نظام اجتماعی مدیریت محور زندگی است.

ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی تا آنجاست که حتی بسیاری از حیوانات که به صورت اجتماعی زندگی می کنند، براساس فرمان غریزه، مدیری را بر می گزینند تا در اداره محیط اجتماعی خود ناظر بر ضوابط و مسئولیتها باشد. مطالعه در زندگی زنبور عسل و مورچگان می تواند این معنا را کاملاً روشن کند.

انسان همانند حیوان محکوم به غریزه نیست. او با آزادی و اختیار و تعقلی که دارد، مصلحت اندیش است، براساس مصلحت اندیشی قانون وضع می کند و برای رسیدن به کمال، خویش را ملزم به رعایت آن می داند. بنابراین انسان در زندگی اجتماعی خود نیاز بیشتری به مدیریت دارد. چنانکه استاد شهید مطهری می گوید:

«نیاز به مدیریت انسانها، بیش از حیوانهاست. گله گوسفند اداره اش با یک چوپان بی سواد است که مراتع را بشناسد، مانع تفرق شود، احياناً اگر گوسفندی مریض شد، معالجه کند. اما گوسفند دنیای مرموز روحی ندارد، گوسفند قوانین پیچیده روحی که لازم است شناخته شود، ندارد. گوسفند خلیفه الله و مظهر اسماء و صفات الهی و دارای احسن تقویم نیست. به همین دلیل بیش از آنچه گوسفند نیازمند به چوپان است، نیازمند به رهبر است و بیش از تفاوت سطحی چوپان و گوسفند، تفاوت سطحی رهبر انسان با خود انسان لازم است، یعنی راهنمایان و رهبران الهی.» (مطهری، ۱۳۶۴، ص ۷۸).

یکی از فقهای بزرگ و یاران نزدیک حضرت رضا (ع)، فضل بن شاذان نیشابوری است او می گوید: من از علی بن موسی الرضا (ع) در مورد ضرورت مدیریت شنیدم که می فرماید:

«إِنَّا لَا نَجِدُ فِرْقَةً مِنَ الْفِرْقِ وَلَا مِلَّةً مِنَ الْمِلَلِ بَقَاوَا وَعَاشُوا إِلَّا بِقِيَمٍ وَرَيْسٍ لِمَا لَا بُدَّ لَهُمْ مِنْهُ فِي أَمْرِ الدِّينِ وَالدُّنْيَا.» (علامه مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ص ۳۲).

باید توجه داشت جنگ های فراوانی که بر سر مدیریت جامعه در طول تاریخ بشر به وقوع پیوسته، نه به خاطر این بوده است

که مدیریت و سرپرستی را نفی می کردند، بلکه به این جهت می جنگیدند که خود را شایسته تر برای مدیریت و رهبری می دانستند، در واقع جنگ بشر، بر سر اشغال منصب مدیریت، جنگ بر سر معیارها بوده است، نه بر سر اصل مدیریت. چون اصل مدیریت، اصل طبیعی در زندگی اجتماعی است. چنانکه حضرت علی (ع) در پاسخ گروه منحرف خوارج که می گفتند: «لا حکم الا لله» حکومت و مدیریت اجتماع بشر، از آن خداوند است، فرمود:

«خوارج به ظاهر سخنی به حق می گویند؛ اما آنان از این سخن اراده باطل دارند، بله، «حکم» یعنی قانون و نظامات حیاتی بشر و حق قانونگذاری از آن خداوند است؛ ولی اینان حکم را به معنای حکومت و مدیریت می گیرند و می گویند غیر از خدا کسی نباید مدیر و امیر باشد و حال آنکه مردم نیاز به حاکم و مدیر دارند، خواه آن مدیر نیکوکار و خواه بدکار باشد.» (نهج البلاغه/ خطبه ۴۰).

در نظر اسلام جامعه بشری بدون داشتن مدیر و هماهنگ کننده ای آگاه هرگز قادر به ایستادن بر روی پای خود نیست.

امام صادق (ع) فرمود:

«هر اجتماعی از سه گروه بی نیاز نیستند، تا امور دنیا و آخرت خود را به وسیله آن سه دسته انجام دهند و هرگاه اجتماع فاقد آن سه باشد، افراد جامعه به صورت حیوانات ضعیفی در خواهند آمد.

فقیهی آگاه و پرهیزکار،
مدیری خیرخواه و مسلط،

پزشکی بینای در کار و مورد اعتماد» (حرانی، ۱۴۰۰ ق، ص ۳۲۱).

از دیدگاه اسلام ضرورت مدیریت تا آنجاست که اگر گروهی قصد مسافرت داشته باشند، در حالی که تعدادشان از سه نفر هم بیشتر نباشد، باید یکی از آن سه را به عنوان مدیر برگزینند تا روح نظم و انضباط را بر اجتماع خود حاکم گردانند و کارها در پناه نظارت و هماهنگی مدیر نتیجه مطلوب را به دست آورد.

پیامبر اکرم (ص) فرمود:

«هرگاه در مسافرت تعداد مسافران به سه نفر رسید، باید

یکی از آن‌ها مدیریت گروه را به عهده بگیرد.»

قرآن و ضرورت مدیریت قرآن دستورالعمل اداره سازمان بشری است و هدف نزول آن اصلاح امور انسان‌هاست. سرنوشت انسان‌ها بسته به مدیریت و رهبری آن جامعه است. قرآن در باب «رفتار سازمانی» مباحثی جدی و قابل طرح دارد. از منظر اسلام وظیفه مدیر و رهبر جامعه، تنظیم ارتباطات صحیح، ارائه برنامه و اهداف زندگی انسان و نیز اهداف سازمان خانواده و سازمان اجتماعی است و سپس بسیج نیروها در جهت تحقق آن برنامه‌ها و اهداف وظیفه دیگر رهبر است. در بحث‌های مدیریتی در قرآن نبوت و امامت نقش محوری دارند. انبیا و امامان رهبران جوامع به‌شمار می‌روند که رهبری آنها همراه با ارزش‌های الهی است. مدیریت اسلامی بدون رهبری و ولایت بی‌معناست. اساس تفاوت فرهنگ شیعه و سنت هم در نوع نگاه هر یک از این مکتب‌ها به مدیریت و رهبری اسلامی است.

اساساً قرآن جایگاه خداوند را جایگاه مدیر عالم خلقت برمی‌شمرد و بر این اساس است که مدیریت نقش بسزایی در طی مسیر یک جامعه ایفا می‌کند. نقش منحرف‌کننده یا هدایت‌کننده، عامل عقب‌ماندگی یا پیشرفت است.

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

از داستان‌های پرشور 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.

«وَ إِذَا ابْتَلَىٰ اِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ اِمَامًا قَالِ وَ مِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ» (بقره/ ۱۲۴).

«و آنچه که خداوند، ابراهیم را به انواع فرمان‌ها آزمایش کرد و با سرافرازی از آزمایش بیرون آمد از جانب خداوند به او گفته شد، من تو را به امامت و مدیریت مردم برگزیدم. ابراهیم گفت: آیا این پیشوایی به فرزندان من خواهد رسید. فرمود: اگر دارای صلاحیت باشی، وگرنه امامت و مدیریت من به ستمگران نمی‌رسد.»

آن روز که حضرت موسی (ع) در یک مأموریت خدایی عازم کوه طور بود و برای مدت چهل روز از قوم بنی‌اسرائیل فاصله می‌گرفت، برادرش هارون را به عنوان جانشین خود در میان آن مردم معرفی کرد و مدیریت و رهبری امت خود را به او سپرد تا تداخل در مسئولیت‌ها ایجاد نشود و شیرازه جامعه از یکدیگر نپاشد. «وَ قَالَ مُوسَىٰ لِاٰخِيهِ هَارُونَ اٰخُلْفَنِي فِي قَوْمِي» (اعراف/ ۱۴۲).

موسی به برادرش هارون گفت: تو در میان قوم من جانشینم باش. پیامبر اسلام نیز همانند دیگر پیامبران الهی، از جانب خداوند مأمور شد تا در آخرین سال عمرش، در سفر حج‌الوداع، جانشین خویش را به مردم معرفی کند و به‌طور رسمی و اختصاصی، با نصب علی (ع) به خلافت و امامت، تکلیف مدیریت را در امور دین و دنیای امت اسلامی مشخص کند.

«يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَ إِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ» (مائده/ ۶۷).

«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 ن داده‌ای، دلپره نداشته باش که خداوند تو را از شر مردم بدخواه حفظ می‌کند.»

روزی که پیامبر(ص)، به فرمان خدای منان، مولای متقیان، حضرت علی (ع) را در غدیر خم به امامت معرفی می‌کند و چهره مدیریت بعد از خویش را می‌شناساند به تعبیر قرآن شریف، دشمنان مأیوس و دین خدا تکمیل و نعمت بر مسلمانان تمام می‌شود.

«الْيَوْمَ يَنْسَى الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ دِينِكُمْ فَلَاتُخَشَوْهُمْ وَاخْشَوْنِ الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَاَنْعَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَ رَضِيتُ لَكُمْ الْاِسْلَامَ دِينًا» (مائده/ ۳).

«امروز با معرفی مدیریت امت اسلامی، کافران از ضربه زدن به دین شما مأیوس شدند، پس از آن‌ها بیمناک مباشید، بلکه باید از من بترسید که اگر قدر نعمت نشناسید عذاب من بر شما نازل خواهد شد. امروز با تعیین «امام» دین شما را به حد کمال رساندم و نعمت خود را بر شما تمام کردم و اسلام را برای شما به عنوان دین پسندیدم.»

در این دو آیه اخیر که از سوره مائده نقل شد نکات بسیار فراوانی در رابطه با رهبری و اهمیت مدیریت نهفته است، نگاهی دوباره به بخشی از برجستگی‌هایی که در آیات فوق وجود دارد،

بیچارگان، صفت انسان‌های وارسته و خداجوی است. هر کس به حقیقت نزدیک‌تر و در مسیر الهی گامی به جلو نهاده باشد، در این راه تلاش بیشتر از خود نشان می‌دهد. در سخاوت و بخشش آن حضرت همین بس که سه شبانه روز با همسرش و فرزندانش روزه گرفته و افطار خویش را به مسکین، یتیم و اسیر دادند و این آیه در حق آن‌ها نازل شد:

«...وَيُطْعِمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا» (انسان ۸)

«و غذای خود را با اینکه به آن علاقه (و نیاز) دارند به مسکین

و یتیم و اسیر می‌دهند.»

د) زهد و وارستگی

بزرگان و مردان الهی زندگی دنیا را مقدمه‌ای برای زندگی در عالم جاودان آخرت می‌دانند. به همین جهت به دنیا دلبستگی ندارند و آن را محل گذر، عبور و پلی برای رسیدن به سرای آخرت می‌دانند. چنین انسان‌های وارسته‌ای از مادیات دنیا فقط به قدر رفع احتیاج اکتفا کرده و غرق در مادیات و قدرت مادی نمی‌شوند. همانند علی (ع) که پیشوای وارستگان است و عفریت دنیا نتوانست ایشان را فریفته خود کند. چنانچه فرمودند:

«تمام الزهد بين كلمتين من القرآن؛ لئلي لا تأسوا على ما

فاتكم ولا تفرحوا بما آتاكم» (حدید/۲۳)

«همه زهد در این دو کلمه قرآنی آمده است: برای آنچه از دست داده‌اید، تأسف نخورید و به آنچه به شما داده است، دلبسته و شادمان نباشید» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۷، ص ۳۱۷).

مدیریت فرهنگی^۱

در زبان‌های اروپایی واژه «culture» به معنای کشت و کار یا پرورش بوده است. این واژه از قرن هجدهم کاربرد یافت و «دانیلفسکی» در سال ۱۸۷۱ با انتشار کتاب فرهنگ ابتدایی نخستین تعریف روشن از فرهنگ را در رابطه با سیرتاریخ بشر و زندگی جوامع بیان کرد. بعدها این واژه مورد توجه بیشتری قرار گرفت و تعریف‌های گوناگونی از آن ارائه گردید.

تایلور می‌گوید: «فرهنگ یا تمدن، کلیت هم‌تافته‌ای است شامل دین، هنر، قانون، اخلاقیات، آداب و رسوم و هرگونه توانایی و عادت‌هایی که آدمی به‌عنوان عضو جامعه به‌دست آورد.»

هر چند به‌گونه‌ای فهرست‌وار موضوع حساس و مهم مدیریت را روشن‌تر می‌کند:

عنایت مخصوص خداوند به امامت و مدیریت جامعه (بلغ ما انزل الیک من ربک)

امامت همسنگ رسالت است، به طوری که اگر در جامعه غایب باشد بیست و سه سال زحمت تبلیغ پیامبر هدر خواهد رفت. (و ان لم تفعل فما بلغت رسالته)

هیچ مشکلی نمی‌تواند مانع از معرفی امامت باشد (والله یعصمک من الناس).

قدر ناشناسی و کفران نعمت امامت عذاب خداوندی را به‌دنبال دارد (واخشون).

دین خدا با امامت به کمال نهایی می‌رسد. (الیوم اکملت لکم دینکم). ارزشمندترین نعمت‌ها برای جامعه، نعمت رهبری است. (واتممت علیکم نعمتی).

با تعیین امام و حرکت جامعه بر محور امامت خشنودی و رضایت خداوند فراهم می‌گردد.

(ورضیت لکم الاسلام دینا).

برخی از فضائل و ویژگی‌های مدیریتی حضرت علی (ع)

الف) دانش فراوان

علی (ع) از داناترین مردم پس از رسول الله بوده است. علاوه بر دانش، اداره جامعه و مسائل مربوط به شریعت علوم ماوراءالطبیعه را نیز به‌خوبی می‌دانست. بهترین شاهد گفتار رسول خدا می‌باشد که فرموده است: «أنا مدینه العلم و علی بائها» (حرّ عاملی، ج ۲۷، ص ۳۴).

«من شهر علم هستم و علی دروازه آن است.»

ب) ایثار و شجاعت

علی (ع) در شجاعت و ایثارگری، فداکاری و مجاهدت در راه آرمان‌های مقدس و والای اسلام سرآمد روزگار بود. به اعتراف دوست و دشمن، احدی بعد از پیامبر (ص) به پای علی (ع) نمی‌رسد. چنانکه ملائکه در غزه احد در وصف شجاعت علی (ع) ندا دادند: «لأفتی إلی علی، لا سیف إلا ذوالفقار» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۲۰، ص ۱۱۲).

ج) جود و بخشش

اطعام گرسنگان، دستگیری از درماندگان، یاری یتیمان و

مدیران فرهنگی علاوه بر دانش مدیریت، باید دارای توانمندی‌های خاصی از جمله بهره‌گیری از روانشناسی، جامعه‌شناسی، اصول تعلیم و تربیت در زمینه آموزش و آشنایی با مقولات مهم فلسفه، تاریخ، هنر و ادبیات باشند.

قلمرو سازمان‌های فرهنگی و فعالیت مدیران آنها عموماً به مراتب گسترده‌تر و حساس‌تر از محیط فعالیت‌های سازمان‌های دیگر است. مخاطبان مورد نظر در انجام فعالیت‌های فرهنگی به دلیل جوان بودن جامعه بیش از حد انتظار است و طبیعی است که ضرورت طراحی برنامه‌هایی متناسب با ذائقه‌های نو به نو شونده و در حال تغییر این قشر، گوشه‌ای از دشواری‌های مدیریت در بخش فرهنگی را روشن می‌سازد.

تهدیدات محیطی و حساسیت این قلمرو فعالیت، مدیریت بسیاری از سازمان‌های فرهنگی را با مسئولیت‌های سنگین و دشوار (دارای ریسک) روبرو ساخته است. یکی از صاحب‌نظران در شرایط پیوسته در تغییر و بی‌ثبات جامعه، مدیریت فرهنگی را به بندبازی در ارتفاع ۲۰۰ متری تشبیه می‌کند که توفیق در آن بسیار تحسین‌آمیز و کوچکترین اشتباه در آن مصادف با پایان همیشگی کار است. اینک مدیریت در محیط‌های فرهنگی به مدیرانی نیاز دارد که قلمرو دیدشان وسیع‌تر، مدارا و صبرشان بیشتر و پشتکار و امیدواری‌شان افزون‌تر باشد.

مدیریت فرهنگی، ضرورت‌ها و نیازها

امروزه تأثیر عمیق فرهنگ و نقش آن در مدیریت روشن و مورد قبول بسیاری از اندیشمندان علم مدیریت قرار گرفته است و فرهنگ به‌عنوان یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر مدیریت نام برده می‌شود.

تفاوت‌های فرهنگی در جهان، مشاهده و بروز رفتارهای متفاوت که برگرفته از ارزش‌ها و باورهای متفاوت هستند حضور فرهنگ در عرصه‌های منطقه‌ای و بین‌المللی را آشکار کرده است؛ به طوری که درک و شناخت فرهنگ‌ها، امکان مدیریت اثربخش را فراهم می‌آورد. بررسی روابط و تأثیر متقابل فرهنگ و مدیریت از مباحث مهمی است که مدت‌هاست مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است؛ اما محور این بحث تأکید بر مدیریت در حوزه فرهنگ است، اگرچه هنوز در دنیا نگرش‌هایی مؤثر وجود دارد

«مایریس» تعریفی تاریخی از فرهنگ ارائه می‌کند: «فرهنگ آن چیزی است که از گذشته آدمیان بازمانده است، در اکنون ایشان عمل می‌کند و آینده‌شان را شکل می‌دهد.»

«هرسکوویتس» می‌گوید: «فرهنگ اساساً بنایی است که مبین تمامی باورها، رفتارها، دانش‌ها، ارزش‌ها و مقصدهایی است که شیوه زندگی هر ملت را مشخص می‌کند... و سرانجام عبارتست از: هرآنچه یک ملت دارد، آنچه انجام می‌دهد و آنچه می‌اندیشد.»

«ساترلند» می‌گوید: «فرهنگ شامل هرآن چیزی است که بتواند از نسلی به نسلی فرا رسانده شود. فرهنگ یک قوم همان میراث اجتماعی آن است. به عبارت دیگر، کلیت هم‌تافته‌ای شامل دانش، دین، هنر، اخلاق، قانون، فن ابزارسازی و کاربرد آنها و روش فرا رساندن آنها.»

به‌طور کلی فرهنگ در معنای وسیع آن عبارتست از: «نظامی از باورها، ارزش‌ها، رسم‌ها و رفتارهایی که اعضای یک جامعه به کار می‌بندند تا خود را با جهان خود و نیز با یکدیگر سازگار سازند و آن را از طریق آموختن از نسلی به نسل دیگر انتقال می‌دهند.

فرهنگ هم سازنده است و هم مبنای عمل. بدون فرهنگ هیچ عملی از فرد سر نمی‌زند. از این رو فرهنگ مبنای عمل است و تأثیر می‌گذارد. فرهنگ همچنین سازنده رفتار اجتماعی انسان است و در مدیریت جامعه نیز تأثیر اصلی را دارد. نظام سیاسی هر جامعه نیز مبتنی بر فرهنگ حاکم بر آن جامعه است.

مدیریت فرهنگی چند سالی بیشتر نیست که به‌عنوان یک شاخه مهم از مدیریت صاحب یک کرسی در دانشگاه‌های معتبر کشور ما شده است. هدف از ایجاد این رشته، آموزش مدیرانی است که قادر به مدیریت در محیط‌ها و سازمان‌های دولتی باشند؛ سازمان‌ها و نهادها و محیط‌های فرهنگی شامل صدا و سیما، دانشگاه‌ها، مدرسه‌ها، فرهنگسراها، خانه‌های فرهنگ، مؤسسه‌های فرهنگی - مطبوعاتی، خبرگزاری‌ها، مطبوعات، مؤسسه‌های آموزشی، آموزشگاه‌های هنری، سینماها و مراکز نمایشی، موزه‌ها، گالری‌ها، مدیریت‌های فرهنگی وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و کارخانه‌ها، سازمان‌های انتشاراتی، مؤسسه‌های تبلیغاتی، کتابخانه‌های عمومی و....

مدیریتی صورت پذیرد که توانایی‌های نهفته خودی را افزایش دهد و با اتکا به مجموع منابع انسانی و مالی ملت برای تأمین نیازهای عمومی و برای استقلال سیاسی، اقتصادی و فرهنگی تلاش کند، پس توسعه همراه و همگام با توسعه فرهنگی است و همانگونه که بایدهای توسعه هر ملتی بر استقلال اقتصادی و سیاسی گذاشته شده است، همچنین بدون استقلال فرهنگی توسعه واقعی و مؤثر در کشورهای جهان سوم پدید نمی‌آید.

کشورها و ملت‌ها به لحاظ شیوه زندگی متفاوتند و این تفاوت‌ها در درآمد ملی، کمیت و کیفیت ساختارهای زیربنایی و سطوح آموزشی و در حیات سیاسی و اجتماعی آنهاست. برای توسعه این کشورها لازم است برنامه‌های توسعه با روش متناسب با فرهنگ و خواسته‌های مردم و مشارکت آنها تنظیم شود، اگرچه نقش عوامل تأثیرگذار بین‌المللی را نمی‌توان فراموش کرد؛ اما تأکید بر توانایی‌های بالفعل و بالقوه مردمی و توجه به فرهنگ و ساختار فرهنگی و اجتماعی هر کشور می‌تواند پایه‌های مستحکم توسعه‌ای را فراهم آورد.

بسیاری از دانشمندان دلسوزانه امر برنامه‌ریزی در حوزه فرهنگ را حضور دیوان‌سالاران و سیاستمداران می‌دانند که محتوای فرهنگ را تعیین کرده و خسارت‌های جبران‌ناپذیر به آن خواهند زد و صادقانه از این حضور و برنامه‌ریزی اعلام نگرانی می‌کنند. اگرچه نگرانی آنان صحیح و هوشمندانه است؛ اما واقعیت‌ها نشان می‌دهد که در چارچوب برنامه‌های توسعه داخلی و خارجی عوامل متعددی در حفظ و گسترش منافع ملت‌ها دخالت دارند و مدیران فرهنگی می‌توانند عوامل مؤثر بر تغییرات فرهنگی را شناسایی و در راستای دستیابی به اهداف توسعه از عوامل مضر - که استقلال فرهنگی ملت‌ها را به خطر می‌اندازد - جلوگیری کنند.

پاسخگویی به سؤالاتی در مورد مبانی مفهومی و نظری فرهنگ و الزامات آن و اهداف اصلی برنامه‌ریزی فرهنگی و جایگاه دولت در برنامه‌ریزی فرهنگی و دامنه اثرگذاری آن و مبانی و معیارهای برنامه‌ریزی و مدیریت فرهنگی و مسئله‌شناسی فرهنگی، در حوزه دانش مدیریت فرهنگی قرار می‌گیرد و تقویت این دانش در کشوری که مدعی فرهنگ است، ضروری و غیرقابل انکار است.

که مدیریت در حوزه فرهنگ را امکان‌پذیر نمی‌داند؛ ولی بررسی تاریخ معاصر حکایت از تأثیر دولت‌ها و سیاست‌ها بر تغییرات فرهنگی ملت‌ها بوده است و این مهم موضوعی است که به‌سادگی نمی‌توان از آن گذر کرد.

چهار پنجم کل جمعیت جهان در کشورهای در حال توسعه زندگی می‌کنند، کشورهایی که اقتصاد لرزان و ضعیف دارند و در مقابل عوامل خارجی آسیب‌پذیرند. جهان در حال دگرگونی به‌وسيله کشورهای توسعه‌یافته هدایت می‌شود، مفاهیم قراردادی و ارزش‌های کاربردی و تغییرات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بر کشورهای در حال توسعه اعمال می‌شود و زمینه‌های ایجاد و افزایش روند جهانی شدن را مدیریت می‌کنند. همان‌گونه که نمی‌توان نقش مدیریت کشورهای توسعه‌یافته را بر اقتصاد، بازار جهانی، جابجایی عمده سرمایه‌ها و دارایی‌ها و در مبادلات ارزی بین‌المللی نادیده گرفت، نمی‌توان تأثیر مدیریت کشورهای پیشرفته را بر حوزه فرهنگ و ارتباط فرهنگی کشورهای جهان نادیده انگاشت.

انقلاب ارتباطات تأثیر اساسی بر الگوهای زندگی، ارزش‌ها و باورهای فرهنگی ملل در حال توسعه داشته و شیوه زندگی مورد نظر غربی‌ها از طرق گوناگون و متناسب با الگوهای غربی به جهان سوم منتقل و مدیریت می‌شود. در حالی که در کشورهای پیشرفته از مدیریت بر فرهنگ‌ها کمتر سخن به میان می‌آید؛ اما با کمی ظرافت می‌توان تکنیک‌ها و روش‌های مدیریت بر حوزه فرهنگ جهانی و منطقه‌ای را از آنها آموخت. کشورهای در حال توسعه به لحاظ فرهنگی به‌طور غیرقابل تفکیکی با کشورهای غربی مرتبط شده‌اند و ارتباط نامتعادل و ناموزونی بین فرهنگ غربی و فرهنگ ملی و منطقه‌ای به سود کشورهای غربی برقرار شده است، این وابستگی فرهنگی به تدریج آزادی عمل داخلی را بر دولت‌ها و ملت‌ها محدود می‌کند و مشروعیت فرهنگی ملت‌ها را به چالش می‌کشد، حتی اگر نخواهیم بحث سلطه فرهنگی را مد نظر قرار دهیم، امروزه با گسترش ارتباطات و افزایش انتقال‌پذیری فرهنگی استقلال و رشد فرهنگی ملت‌ها نیازمند دانش مدیریت در حوزه فرهنگ است و ساده‌انگاری است اگر تأثیر مدیریت بر فرهنگ را انکار کنیم.

در فرایند توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی باید

اصول مدیریت فرهنگی با استناد به غدیر

۱. تقوا و معنویت

واژه «تقوا» در فرهنگ اسلامی از شایع‌ترین واژه‌ها بوده و برای یک انسان مؤمن زیباترین عنوان، عنوان متقی و اهل تقواست. بهترین حالت برای یک بنده، در بینش الهی، همان است که در نفس او ملکه تقوا و حالت خویشتن‌داری از گناه، پیدا شود، به‌گونه‌ای که به‌وسیله آن حالت نفسانی دامن خود را از آلودگی‌های معاصی پاک نگه داشته و به این طریق به کمال لایق خویش راه یابد. تنها توشه‌ای که یقیناً سالک را به مقصد می‌رساند، تقواست.

خداوند بزرگ می‌فرماید:

«تَزَوَّدُوا فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَى، وَاتَّقُونِ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ»

(بقره/۱۹۷).

زاد و توشه تهیه کنید، که بهترین زاد و توشه راه آخرت، پرهیزکاری است. ای صاحبان عقل، خدا ترس شوید.

تقوا آن حالت مقدس نفسانی است که جوارح انسان را در مقام عمل کنترل کرده و از معاصی و کارهایی که مورد رضای حضرت حق نیست، باز می‌دارد. پس تقوا یک هدف اساسی تربیتی، یعنی حفظ خود، تسلط بر خود، اداره خود و قرار دادن اعمال و رفتار خود در مسیر عقلانی است (باقری، ۱۳۸۴، ص ۹۷).

مشخصه‌های اهل تقوایی که از طرف حضرت علی (ع) بیان شده است، بهترین ابزار برای مدیر اسلامی در امر مدیریت به

حساب می‌آید. حضرت علی (ع) می‌فرماید:

«اهل تقوا نشانه‌هایی دارند، که به‌واسطه آن‌ها شناخته می‌شوند. آن نشانه‌ها عبارتند از: ۱. صدق در گفتار، ۲. ادای امانت، ۳. وفای به عهد و پیمان، ۴. بخل نداشتن، ۵. صلح رحم به‌جا آوردن، ۶. ترحم بر ضعیف، ۷. کم معاشرت کردن با زنان، ۸. ترویج کارهای نیک، ۹. داشتن حُسن خُلُق، ۱۰. دانستن مسائلی که وسیله تقرب به خداست (مجلسی، ۱۴۱۳ق، ج ۷، ص ۲۸۲).

غدیر خم، برای کسانی که اهل معنا، معنویت و درک حقایقند، درس‌های فراوان و بی‌نهایت و فوق‌العاده‌ای دارد. برای همه درس صفا، معنویت و تقوا در مدیریت کشور همه بازوهای گرداننده و اجرایی دارد. یکی از نکات مهم، عبارت است از اینکه با مطرح کردن امیرالمؤمنین (ع) و با نصب آن بزرگوار برای

حکومت، از معیارها و ارزش‌های اسلامی، به‌طور کامل برخوردار بودند. یک انسان مؤمن؛ دارای اعلای تقوا و پرهیزکاری، فداکار در راه دین، بی‌رغبت نسبت به مطاع دنیوی، تجربه شده و امتحان داده در همه میدان‌های اسلامی؛ یعنی با مطرح شدن امیرالمؤمنین (ع) به‌عنوان حاکم، امام و ولی اسلامی، همه مسلمانان در طور تاریخ باید بدانند که حاکم اسلامی، باید فردی در این جهت، با این قواره‌ها و نزدیک به این الگو و نمونه باشد. پس در جوامع اسلامی، انسان‌هایی که از آن ارزش‌ها نصیبی ندارند؛ از فهم اسلامی، از عمل اسلامی، از جهاد اسلامی، از انفاق و گذشت، از تواضع و فروتنی در مقابل بندگان خدا و آن خصوصیتی که امیرالمؤمنین (ع) داشتند، بهره‌ای نداشته باشند، شایسته حکومت کردن نیستند. پیغمبر، این معیار را در اختیار مسلمانان گذاشتند و این درس فراموش نشدنی است.

۲. عدالت

مدیریت که امری متنوع، متکامل و قابل تطبیق بر اقتضائات و شرایط گوناگون است، دارای اصول و قواعدی است چه در بخش مدیریت منابع انسانی که متکفل امر گزینش، ارزیابی، حقوق و دستمزد، پاداش و تنبیه و انضباط، می‌باشد و چه در بخش وظایف مبانی مدیریت که عبارت از: سازماندهی، نظارت، برنامه‌ریزی و هماهنگی و رهبری است، در میان همه این عناصر شناخته شده عدالت نقش محوری دارد و می‌تواند «ام‌الاصول» لقب بگیرد.

پیامبر خدا (ص) می‌فرماید:

«اگر بخواهید شما را از امارت (و مدیریت) با خبر سازم، آغازش ملامت است و به‌دنبالش ندامت خواهد آمد و سرانجامش عذاب روز قیامت است، مگر آنکس که عدالت ورزد.» (نهج‌الفصاحه، ص ۲۶۵).
عدالت در مدیریت از دیدگاه امیرالمؤمنین علیه‌السلام:

۱. «العدل نظام الإمره»؛ «عدل نظام‌بخش مدیریت و امارت است.» (نهج‌البلاغه/ حکمت ۱۳۲).

۲. «به خدا سوگند این کفش پاره نزد من، محبوب‌تر است از حکومت (و مدیریت) بر شما، مگر آنکه حقی را به پا دارم و باطلی را دفع کنم.» (نهج‌البلاغه، حکمت ۱۳۲).

۳. «العدل سائس عام»؛ «عدل یک قانون و مدیر عمومی است.» (آمدی، ۱۳۷۸، ص ۴۶).

و نیز از معانی دیگر آن موزون بودن «تعادل، تناسب و توازن» و معنای سوم «میانروی بین افراط و تفریط» که همان اعتدال است، به هر یک از این معانی سه‌گانه در ارتباط با یک برنامه‌ریزی مطلوب، می‌توان ارتباط برقرار کرد.

یعنی ارتباط عدالت و برنامه‌ریزی را می‌توان در یک برنامه متعادل و معتدل دانست که با احتساب مصالح و مفاسد واقعی تنظیم می‌شود. چنین برنامه‌ای ضمن تسهیل در تحصیل اهداف سازمان و کمک به توسعه همه‌جانبه آن، موجب می‌شود که با استفاده از کمترین امکانات به بیشترین بهره‌وری دست یافت و در سریع‌ترین زمان به رشد همه‌جانبه رسید.

عدالت در دو‌گونه با برنامه‌ریزی می‌آمیزد:

۱. به شکل محتوایی که باید متعادل، معتدل، موزون و با رعایت مصالح و مفاسد باشد.

۲. به شکل بیرونی که باید با نگرش عادلانه و دور از گناه، آرزو، هوس و فریب تنظیم گردد.

بنابراین برنامه متعادل و برنامه‌ریز عادل، تضمین‌کننده چشم‌انداز روشن برای سازمان هستند و نقص هر کدام مساوی است با انحراف، اضمحلال، اتلاف حرث و نسل.

اگر ما بخواهیم درحقیقت از متمسکین به ولایت امیرالمؤمنین (ع) باشیم، باید خودمان و محیط زندگیمان را به عدل نزدیک کنیم، هرچه بتوانیم عدل را در جامعه بیشتر مستقر کنیم، شباهت ما به امیرالمؤمنین و تمسک ما به ولایت آن بزرگوار بیشتر خواهد شد... امروز مردم دنیا تشنه عدالت‌اند... کسی که در عمل و حرکت خود اخلاق، عدالت، فضیلت و حقوق مردم را در نظر نمی‌گیرد، حیوان است. وگرنه روح انسانی این معیارها و ارزش‌ها را رعایت می‌کند و زندگی انسانی قائم به این ارزش‌هاست. عالم، آسمان و زمین قائم به عدالت است. «بِالْعَدْلِ قَامَتِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ»

امید است خداوند روزی را به بشر زمان نشان دهد که رشته‌ای از عدالت علوی، معنا و مفهوم حقیقی غدیر در دنیای اسلام و در همه بشریت پرتوافکن باشد و مردم را بهره‌مند کند.

۳. مدیر باید الگو و دین‌شناس باشد

نخستین عامل سرنوشت‌ساز در تربیت، الگوی شایسته است. انسان همواره نیاز به الگو دارد و برای شکل دادن شخصیت خود

۴. «ما حصن الدول بمثل العدل»؛ «هیچ چیز چون عدل دولت‌ها را حفظ نمی‌کند.» (آمدی، ۱۳۷۸، ص ۳۷).

۵. «إعدل تدوم لك القدرة»؛ «دادگر باش قدرت برایت پایدار می‌ماند.» (آمدی، ۱۳۷۸، ص ۷۴).

۶. «دولة العادل من الواجبات»؛ «دولت و مدیریت عادلانه از ضروریات است.» (آمدی، ۱۳۷۸، ص ۱۷۸).

۷. «لارئاسة كالعديل في السياسة»؛ «هیچ ریاست و مدیریتی، در اداره و مدیریت مانند عدل نیست.» (آمدی، ۱۳۷۸، ص ۱۷۰).

نقش عدل در دو مدیریت نبوی و علوی که متأثر از مدیریت خداوندی است، این چنین است.

این عدل چیست که این همه مورد اهتمام و احترام مدیران معصوم و اسوه است تا دیگر مدیران هم عدل را پیشه خود کنند. برای عدالت از زوایای گوناگون معانی فراوان شده است که به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۱. دادن حق هر صاحب حق،
۲. نهادن هر چیزی در جای خود،
۳. موزون بودن (تعادل، تناسب و توازن)،
۴. میانروی بین افراط و تفریط (اعتدال)،
۵. تساوی و نفی هرگونه تبعیض (تفاوت قائل نشدن میان افراد)،
۶. رعایت استحقاق در افاضه وجود (عدل در تکوین)،
۷. عدم ارتکاب کبیره و عدم اصرار بر صغیره (عدالت فردی و فقهی)،

۸. برابری اجتماعی (قسط، عدالت اجتماعی، قضایی و سیاسی و اقتصادی)،

۹. رعایت مفاسد و مصالح در قانونگذاری (عدل در تشریح)،

۱۰. نقطه تعادل و تلاقی تمام فضائل؛ برای مثال عفت، شجاعت و حکمت که اوساط اخلاقی هستند، قدر جامعی به نام عدالت دارند (نظریه عدالت ارسطو).

عدالت اجرا و مجری می‌خواهد و نیاز به مدیریت دارد. عدالت اگر در مدیریت تنیده شود، مدیریت عادلانه یا عدالت‌اداری نام می‌گیرد و در هر بُعدی از مدیریت، منابع انسانی یا وظایف مدیریت می‌تواند مطرح شود.

با توجه به اینکه یکی از معانی عدالت، «رعایت مفاسد و مصالح در قانونگذاری» است که همان عدل در تشریح می‌باشد

شما قرار می‌دهد و نیز می‌فرماید: «و الذین جاهدوا فینا لنهدينهم سبلنا» (عنکبوت/ ۶۹)؛ آنان که در راه ما بکوشند، ما راه‌های خویش را به آن‌ها می‌نمایانیم و ثانیاً آدمی بر نفس و قوای نفسانی خویش غالب و قاهر می‌گردد، اراده انسان در برابر خواهش‌های نفسانی و حیوانی نیرومند می‌گردد، آدمی حاکم وجود خویش می‌شود، مدیریت لایقی نسبت به دایره وجود خودش کسب می‌کند. قرآن کریم درباره نماز می‌فرماید: «ان الصلاة تنهى عن الفحشاء والمنکر» (عنکبوت/ ۴۵)؛ محققاً نماز انسان را از کارهای زشت و ناپسند باز می‌دارد. درباره روزه می‌فرماید: «کتب علیکم الصیام کما کتب علی الذین من قبلکم لعلکم تتقون» (بقره/ ۱۸۳)؛ بر شما روزه نوشته شد، آنچنان که بر امت‌های پیشین نوشته شد، بدان جهت که باید تقوا و نیروی خود نگهداری کسب کنید. در این مرحله از عبودیت، آن چیزی که نصیب انسان می‌گردد، این است که ضمن یک روشن‌بینی، خواهش‌ها و تمایلات نفسانی انسان مسخر وی می‌گردد، به عبارت دیگر، اولین اثر عبودیت، ربوبیت و ولایت بر نفس اماره است.

مرحله دوم این است که محیط زندگی را در ولایت‌الله داخل کند. یعنی جامعه، با ولایت الهی حرکت کند. هیچ ولایتی، ولایت پول، ولایت قوم و قبیله، ولایت زور، ولایت سنت‌ها و آداب و عادات غلط نتواند مانع از ولایت الله شود و در مقابل ولایت الله عرض اندام کند.

وجود مقدس امیرالمؤمنین در هر دو منطقه ولایت، یک الگو و شخصیت ممتاز است. آنچه امروز برای ما به عنوان الگو باید مطرح شود - به‌خصوص که جلسه ما عمدتاً از کسانی متشکل است که به‌نحوی در نظام ولایت اسلامی مسئولیت و دخالت و شأنی دارند - این است که در این منطقه ولایت که مولا و محبوب ما علی بن ابی طالب (ع) در آن درخشیده و کلمه کلمه سخن او و قدم قدم حرکات او می‌تواند برای هر کس درس باشد، حقیقتاً مشغول تلاش و مجاهدت شویم.»

۵. غدیر، مایه وحدت

مسئله غدیر، می‌تواند مایه وحدت باشد؛ همچنان که مرحوم آیت الله شهید مطهری مقاله‌ای با عنوان «الغدیر و وحدت اسلامی» دارد. او کتاب الغدیر را - که درباره مسائل مربوط به غدیر است - یکی از محورهای وحدت اسلامی می‌داند که

نمونه و سرمشق می‌طلبد. این نیاز و طلب، ریشه در فطرت انسان دارد. بنابراین انسان همواره به چهره‌های صالح و شایسته محتاج است تا با اقتدار به سیمای فکری، اعتقادی، علمی، عملی و اخلاقی آنان، درس فضیلت بیاموزد و راه سعادت دنیا و آخرت خویش را بیابد.

امامت، یعنی همان اوج معنای مطلوب اداره جامعه در مقابل انواع و اقسام مدیریت‌های جامعه - که از ضعف‌ها، شهوات، نخوت و فزون‌طلبی انسانی سرچشمه می‌گیرد. اسلام شیوه و نسخه امامت را به بشریت ارائه می‌کند، یعنی یک انسان هم دلش از فیض هدایت الهی سرشار و لبریز باشد، هم معارف دین را بشناسد و بفهمد - یعنی راه را درست تشخیص دهد و هم دارای قدرت عملکرد باشد - این نتیجه درس، معنا و تفسیر واقعه غدیر است. مدیر، اسوه و سرمشق است و هرچه میزان اطلاعات او از مسائل دینی بیشتر باشد، اثرگذاری آن عمیق‌تر خواهد بود. چون زبان عمل از هر زبانی رساتر است.

ارشاد با گفتار صرفاً ارائه طریق می‌کند؛ ولی عمل و الگوی بی‌زبان، انسان را در مسیر هدف قرار می‌دهد. بهترین پند و نصیحت این است که بگوییم: «إفعل کما أفعل». چنانچه رسول خدا (ص) مردم را از راه تعلیم عملی در مسیر انجام تکلیف قرار می‌داد و می‌فرمود: «هَلُّوا کَمَا رَأَيْتُمُونِي أَصَلِّي» یعنی همان‌گونه نماز بگذارید که من انجام می‌دهم (کلینی، ۱۴۱۴ ق، ج ۲، ص ۱۰۵).

انحراف بشر از اینجا آغاز شده که مکاتب انحرافی، چهره‌های ناصالح، مربیان نالایق، قهرمانان کاذب و هنرمندان بی‌آرمان را برای خود به رهبری برگزیده و عملشان را سرمشق ساخته است (باقری، ۱۳۸۲، ص ۸۶).

۴. مدیر باید ولایت بر نفس داشته باشد

ربوبیت، خداوندگاری و ولایت، به عبارت دیگر کمال و قدرتی که در اثر عبودیت، اخلاص و پرستش واقعی نصیب بشر می‌گردد، منازل و مراحل دارد: اولین مرحله این است که الهام‌بخش و تسلط بخش انسان بر نفس خویش است. به عبارت دیگر، کمترین نشانه قبولی عمل انسان در نزد پروردگار این است که اولاً بینشی نافذ پیدا می‌کند، روشن و بینای خود می‌گردد.

قرآن کریم می‌فرماید: «ان تتقوا الله يجعل لکم فرقاناً» (انفال/ ۲۹)؛ اگر تقوای الهی را داشته باشید، خداوند مایه تمیزی برای

درست هم هست. در مسئله غدیر اصل ولایت هم مطرح شده است. این دیگر شیعه و سنی ندارد. اگر امروز مسلمانان جهان و ملت‌های کشورهای اسلامی، شعار ولایت اسلامی سر دهند، بسیاری از راه‌های نرفته و گره‌های ناگشوده امت اسلامی باز خواهد شد و مشکلات کشورهای اسلامی به حل نزدیک خواهد شد. اگر حکومت اسلامی به معنای حقیقی - یعنی همان ولایت - به عنوان شعار برای مسلمانان مطرح شود، علاج ضعف را هم می‌کند، علاج اقتصاد را هم می‌کند... بنابراین پرچم ولایت، یک پرچم اسلامی است.

۶. مسئولیت مسئولان در برابر غدیر

امروز ما - هم مسئولانمان، هم مردمان - در برابر مسئله غدیر مسئولیم. مسئولان کشور باید سعی کنند اعمال، رفتار، حرکات و سکنتات و برنامه‌ریزی‌هایشان را به گونه‌ای تنظیم کنند که با هدف‌های اسلام - که همان هدف‌های غدیر است - تطبیق کند.

مسئولان، به نام اسلام، برای اسلام، با پیام اسلام، شجاعانه، قدرتمندانه و بدون ملاحظه این و آن، هم موضعگیری کنند، هم حرف بزنند و هم عمل کنند. مردم عزیزمان و به خصوص جوان‌ها هم به برکت غدیر، بدانند این راهی که اسلام و قرآن و خط غدیر ترسیم کرده، یک راه روشن است؛ راهی که با استدلال و فلسفه مستحکمی ترسیم شده و روندگان بسیار بزرگ و با منزلتی پیدا کرده است.

نتیجه‌گیری

با نگاهی کلی به دیدگاه حضرت علی (ع) و دانشمندان غربی، مدیریت به تعاریف، ویژگی‌ها و مهارت‌های رهبری در رفتار با زیردستان و فرادستان در چند نکته مشخص می‌شود:

۱. اگرچه در تعاریف رهبری از دیدگاه حضرت علی (ع) و دانشمندان، مدیریت به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به تأثیر و نفوذ رهبری اشاره شده است؛ اما نکته بسیار مهم ذات رهبری و مدیریت بر مردم از دیدگاه‌های هر کدام از دو گروه است. نفوذ، تأثیر مدیر و رهبر بر مردم از دیدگاه دانشمندان مدیریتی در ابتدا و به‌طور اولی رسیدن به اهداف سازمان است که اکثر اوقات این اهداف سازمانی گروه خاصی را در بر می‌گیرد. در حالی که امام علی (ع) رهبری را مبتنی بر مردم می‌داند و مسئولیتی سنگین

برای رهبری می‌داند. بنابراین پذیرش رهبری در دیدگاه امام تنها منحصر به پذیرش حکومت بر مردم نیست، بلکه پذیرش مسئولیت کمک به مردم، احقاق حق، برقراری عدالت و گرفتن حق مظلوم از ظالم است. بنابراین امام در پذیرش زمامداری خود آن را واجب بر خود می‌داند، نه از آن جهت که به‌وسیله پیامبر (ص) در غدیر خم به این سمت انتخاب شده، بلکه به‌دلیل عهد و پیمان خداوند با دانشمندان آگاه و ربانی است.

۲. در دیدگاه ویژگی‌های رهبری، دانشمندان مدیریتی، سیر تاریخی را از ابتدا تا زمان معاصر طی کرده‌اند تا به مرحله ویژگی‌های اقتضایی دست یافته‌اند. در حالی که امام در خطبه‌ها و نامه‌های خود به‌طور مشخص و جامعی تمام ابعاد بررسی شده در طول ۵۰ سال مطالعات مدیریتی را ذکر کرده است و این از متن خطبه‌ها و نامه‌ها مشخص است، که با توجه به ذکر خصوصیات مطلق و خاص برای رهبر، در موقعیت‌های مختلف فرمان‌های مختلف را به عوامل و زمامداران خود ابلاغ کرده است.

منابع

- قرآن.
- نهج البلاغه.
- آمدی، عبدالواحدین محمد. (۱۳۷۸). «غرر الحکم»، گردآورنده سیدحسین شیخ‌الاسلامی، ۲ جلد، قم، انتشارات انصاریان.
- برزی، ابراهیم و قاسمیان، حسن. (۱۳۷۹). «غدیر و ولایت»، معاونت آموزشی عقیدتی و سیاسی نمایندگی ولی فقیه در، تهران.
- تقوی دامغانی، سیدرضا. (۱۳۸۳). «نگرشی بر مدیریت اسلامی»، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
- حر عاملی، محمدبن حسن. (۱۴۰۳ ق). «وسایل الشیعه»، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- حرانی، حسن بن علی. (۱۴۰۰ ق). «تحف العقول»، تهران، انتشارات اسلامیه.
- علی احمدی، علیرضا و دیگران. (۱۳۸۳). «مبانی و اصول مدیریت اسلامی»، تهران، تولید دانش.
- قوامی، سیدمصصم الدین. (۱۳۸۲). «مدیریت از منظر کتاب و سنت»، دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری، تهران، الهادی.
- کلینی، محمدبن یعقوب. (۱۴۱۴ ق). «اصول کافی»، ۴ جلد، دفتر فرهنگ نشر اهل بیت.
- مجلسی، محمد باقر. (۱۴۱۳ ق). «بحار الانوار»، چاپ بیروت، دار الاضواء.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۶۴). «امامت و رهبری»، قم، انتشارات صدرا.
- موسوی خمینی، سیدروح الله. (۱۳۶۲). «صحیفه نور»، مرکز مدارک فرهنگ انقلاب اسلامی، تهران.
- وائقی، قاسم. (۱۳۸۴). «مدیریت اسلامی»، تهران، زمزم هدایت.