

مدیران فرهنگی و هنری، شاخص‌ها و شروط احراز

غلامرضا منتظری*

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۸/۲۶

تاریخ تأیید مقاله: ۹۳/۱۰/۲۷

چکیده

تحول فکری و فرهنگی جامعه در گرو تدبیر و تدبیر و اهتمام کارگزارانی است که بر مبنای اهلیت و شایسته‌سالاری در مصدر امور فرهنگی و هنری قرار گرفته باشند. چنین انتصابی، محتاج شاخص‌ها و معیارهایی است که مبنای گزینش قرار گیرند. براین اساس، تبیین این ویژگی‌ها و قابلیت‌ها، مسئله‌ای است که در این مقاله با روش توصیفی و با الهام از آموزه‌های دینی، آرای صاحب‌نظران و تجارب شخصی، به طرح آنها مبادرت گردیده است. از جمله: تمایلات و باورها، توانایی اخلاقی، توانایی فکری و علمی و توان اجرایی. نتایج، حاکی از آن است که بین رعایت شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران فرهنگی و میزان کارآمدی آنان در مقام عمل، رابطه معناداری وجود دارد. میان میزان کارآمدی، رشد و شکوفایی استعدادها فرهنگی و هنری و ارتقای سطح کمی و کیفی فعالیت‌ها، رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیران فرهنگی، شاخصه، شروط احراز.

مقدمه

مدیر شایسته و با کفایت عنصری است که هر سازمان و دستگاهی برای اداره امور و دستیابی به اهدافش، سخت بدان محتاج است، تا در پرتو تدبیر و تدبیر و استفاده بهینه از فرصت‌ها، ظرفیت‌ها و توانمندی نیروی انسانی، اسباب رشد و ارتقای سطح کمی و کیفی سازمان را فراهم نماید. امری که جز در پرتو شایسته‌سالاری و واگذاری سکان مدیریت دستگاه‌های اجرایی به دست با کفایت مدیران دانا، توانا و کارآمد، میسر نخواهد بود. انتخاب چنین مدیرانی نیازمند تعیین و تعریف شاخصه‌ها و ویژگی‌هایی است که به‌عنوان شروط احراز، مبنای گزینش قرار گیرند. پاسخ به این نیاز اساسی، از دیرباز مورد توجه زمامداران و حکمرانان بوده است و برخی از آنان را بر آن داشت تا شماری از رجال دیوانی و چهره‌های نام‌آشنای علمی و فرهنگی را بدین امر تشویق و ترغیب نماید. که حاصل تلاش آنان در قالب آثاری با عناوین «آئین کشور داری، آداب ملکداری، ادب الوزیر، ادب الکاتب و...» ارائه شد.

تلاشی که با جد و جهد صاحب‌نظران عرصه مدیریت در عصر حاضر استمرار یافته و با سبکی نوین و مبتنی بر اصول علمی به رشته تحریر درآمد، تا مرجع و راهنمای انتصاب مدیران در عرصه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی و اقتصادی قرار گیرد. گر چه در آثار مذکور از شروط عمومی و اختصاصی احراز مناصب در ابواب مختلف مدیریت سخن به میان آمده است، اما بیشتر نویسندگان و پدیدآورندگان آثار، به دلیل اولویت جنبه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در ادوار مختلف، توجه به این عرصه‌ها را وجه همت خویش قرار دادند. در یک دهه اخیر، با شکل‌گیری رشته مدیریت فرهنگی، در برخی مراکز علمی و دانشگاهی و برگزاری سلسله همایش‌های فرهنگی، مدیریت فرهنگی و محورهای مرتبط، با حوزه فرهنگ و هنر، بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. اما آثار مرتبط با رویکرد مورد نظر در این پژوهش‌ها، فراوانی چندانی ندارد و محتاج پژوهش‌های بنیادی و گسترده‌تری در این زمینه است.

این احساس نیاز، نگارنده را بر آن داشت تا در حد توان با الهام از متون اسلامی، منابع تخصصی و بهره‌مندی از دو دهه مدیریت و تجربه در عرصه فرهنگ و هنر، به ذکر شماری از شاخصه‌ها و توانمندی‌های لازم جهت احراز این مناصب مبادرت نماید. امیدوارم گامی هر چند کوچک در دستیابی به این مقصود، قلمداد گردد.



شاخصه‌ها و معیارهای گزینش مدیران فرهنگی و هنری

شاخصه‌ها به مجموعه ویژگی‌ها، معیارها، توانایی‌ها و مهارت‌هایی اطلاق می‌گردد که مدیران برای احراز مناصب فرهنگی و هنری، باید واجد آن باشند. ویژگی‌هایی که از مصادیق شایسته‌سالاری است و در توفیق مدیران سازمان‌ها نقش بسزایی خواهند داشت. که در این پژوهش تحت عناوینی کلی و مرتبط با قلمرو شاخصه‌ها ارائه شده است. گرچه برخی از ویژگی‌ها و توانمندی‌ها را نمی‌توان به‌عنوان معیارهای اصلی و اساسی گزینش یاد کرد، اما به‌دلیل نقش مؤثرشان در فرایند مدیریت، در زمره معیارهای احراز قرار گرفته است.

الف: توانایی اخلاقی «حوزه عمل و رفتار»

۱. تقوی و پروا پیشگی^۱

توجه به تقوی و پرهیزگاری به‌عنوان یک معیار مهم برای کمال، شایستگی و برتری افراد، از جمله مواردی است که در قرآن و معارف علوی (حرانی، ۱۳۸۷: ۹۱) بر آن تأکید شده و از نتایج فردی و اجتماعی آن نیز در حیات انسان، سخن به میان آمده است. گزینش مبتنی بر این نیروی معنوی و درونی زمینه‌ساز مدیریت عدالت محور در عرصه فرهنگ و هنر خواهد شد به گونه‌ای که هرکس به قدر ظرفیت و توانایی از فرصت‌ها، سرمایه‌ها و امکانات موجود بهره‌مند شود. و به فرموده امام علی(ع): «بر پایه راه و روش و حکومت تقوی نه شاخ و بن کسی نابود می‌شود و نه کشتزار قومی تشنه می‌ماند» (نهج البلاغه، کلام ۱۶) بلکه در «سایه چنین حکومتی هرکس به آرزوی خود می‌رسد و از نعمت‌ها عادلانه بهره‌مند می‌شود و آب عدالت زراعت همه را سیراب می‌کند.» (جعفری، ۱۳۷۴: ۲۲۵).

۲. نرم‌خویی و حسن خلق

مهرورزی و نرم‌خویی مدیر در مواجهه با اعضای سازمان و مراجعان؛ پیوندهای عاطفی را تقویت نموده و بر ضریب مقبولیت و محبوبیت وی در نزد همگان می‌افزاید که در موفقیت مدیریت نقش بسزایی خواهد داشت. از این رو خداوند متعال از رأفت و مهربانی به‌عنوان رمز توفیق پیامبر نور و رحمت در رسالت نبوی و تحول فکری و فرهنگی جامعه

۱. تقوی به بیان شرع عبارت از حفظ نفس از آنچه که موجب گناه می‌شود و با ترک محرمات و ترک برخی امور مباح کامل می‌گردد. «راغب اصفهانی، ۱۳۸۱: ۸۸۱، ماده وفقی»





یاد کرده و می فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفُتِنُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ...» (آل عمران: ۱۵۹).

«از پرتو رحمت الهی در برابر آنها نرم و مهربان شدی، اگر خشن و سنگدل بودی از اطراف پراکنده می شدند. بنابراین آنها را عفو کن و برای آنان طلب آمرزش نما.» شایسته است مدیران فرهنگی که با روح و روان و اندیشه افراد سرو کار دارند، به زیور اخلاق و صفات حمیده آراسته باشند تا کلامشان نافذ و دلپذیر گردد و از نعمت اقبال مردمی برخوردار شوند. به دیگر سخن باید جاذبه آنان در حد اعلا و دافعه در حد ضرورت باشد تا در انجام رسالت خطیرشان به ویژه در مواجهه با هنرمندان که بسیار لطیف و زودرنجند، توفیق یابند.

۳. سعه صدر و بردباری:

از ویژگی های والای مدیریت، حوصله فراوان و ظرفیت کافی در مواجهه با مشکلات است و کسانی در این رهبری گروهی توفیق خواهند داشت که به این صفت مزین باشند و با بزرگ منشی در برابر مخالفان و هضم و تحمل ناملازمات احتمالی، ماموریت خود را استمرار بخشند. چنانچه حضرت موسی (ع) برای توفیق در مدیریت و رسالت فرهنگی خود، برخوردار از نعمت شرح صدر را به عنوان اولین نیاز از درگاه بی نیاز طلب می نماید.^۱ با برخوردار از این ظرفیت است که مدیر، وقار و متانت می یابد، مالک نفس خود می گردد و در برابر رفتارها، سلیقه ها و آراء متفاوت در عرصه فرهنگ و هنر، به جای عکس العمل احساسی و شتاب زده، به انجام تدابیر خردمندانه و منطبق با مصالح مبادرت می نماید و در انجام وظایف، موفق و با تدبیر ظاهر می شود.

صد هزاران کیمیا حق آفرید کیمیایی همچو صبر، آدم ندید

صبر تلخ آمد و لیکن عاقبت میوه شیرین دهد، پرمفعت (مثنوی معنوی، دفتر سوم).

۴. صدق و راستی

«صدق و کذب، بسان جد و هزل، متضاد یکدیگرند و هریک نتایج متفاوتی خواهند داشت. صدق از لوازم عقل، اساس دین و همراه با حق است و کذب از نشانه های جهل» (۱) صداقت از جمله صفاتی است که اگر در گفتار و کردار کارگزاران و مدیران

۱. «قَالَ رَبِّ اجْعَلْ لِي صِدْقًا وَيَجْعَلْ لِي أَمْرِي وَأَحْلِلْ عُقْدَةً مِن لِسَانِي يَتَّبِعُوا قَوْلِي، پروردگارا سینه ام را گشاده کن و کارم را برابم آسان گردان» (طه: ۲۵-۲۸).

متجلی شود، مقبولیت روزافزون مدیران و تقویت روحیه امیدواری و اعتماد آفرینی جامعه، نسبت سازمان‌ها و متولیان امور فرهنگی و هنری را در پی خواهد داشت، که در نوع خود سرمایه و پشتوانه گرانسنگی برای دولت و حکومت محسوب می‌شود، وجود این ویژگی در متصدیان، به تدریج و در مقام عمل، توجه دیگر کارکنان را به خود معطوف می‌نماید و به یک فرهنگ مطلوب در رفتار سازمانی مبدل می‌گردد که از آن می‌توان بعنوان تربیت عملی و تربیت در سکوت، یاد نمود.

طرطوشی در سراج‌الملوک، با ذکر تمثیلی گویا از پیامدهای عدم صداقت در نظام دیوانی و سازمانی اداری سخن به میان آورده و می‌گوید:

«مثل وزیر، مانند طبیب است و رعیت مثل مریض. وزیر در حکم رابط و واسطه بین بیماران و پزشکان است. هرگاه سفیر و رابط در برخورد با سلطان و مردم، صداقت نداشته باشد، تدبیر سودمند و مؤثر نخواهد بود. زیرا [این رفتار نادرست] مانند آن است که سفیر به قصد کشتن مریض، توصیف و گزارشی برخلاف واقعیت و وضع موجود مریض به طبیب ارائه دهد. در این صورت، دستور و داوری پزشک چه بسا زمینه هلاکت بیمار را فراهم آورد. چنانچه گزارش نادرست وزیر از اوضاع و شرایط [مردم] دربردارنده نتیجه‌ای مشابه برای آنان خواهد بود» (عبدالقادر، ۱۹۸۲ م: ۲۰۵).

۵. عدالت و انصاف:

قلمرو مدیریت، مجموعه‌ای است که باید توازن بر آن حاکم باشد تا هرکس به قدر قابلیت و توانمندی، از مواهب و امکانات برخوردار گردد. در حالی که ظلم و تبعیض، موجبات ازهم‌پاشیدگی و بی‌اعتمادی نسبت به آن مجموعه را فراهم می‌آورد. با استقرار مدیران عدالت‌محور و منصف در مسئولیت‌ها، عدالت فرهنگی محقق می‌شود. فقر و محرومیت بتدریج کاهش می‌یابد و بستر مناسبی برای رشد و شکوفایی استعدادها در رشته‌ها و عرصه‌های مختلف فرهنگ و هنری، به‌وجود می‌آید و مناصب تبعی نیز، نه بر اساس روابط، بلکه بر مبنای «ضوابط» و شایسته‌سالاری به نیروهای مستعد و کارآمد، سپرده می‌شود. چنین مدیریتی «حکم و فرمانش نافذ و مؤثر»^۱ و «دوام و مانایی‌اش بیشتر»^۲ خواهد بود.

۱. «مَنْ عَدَلَ نَفَذَ حُكْمَهُ» (آمدی، بی تا، ج ۲: ۱۵۹).

۲. «عَدِلْ تَدُمَ لَكَ الْقُدْرَةُ» (همان، ج ۱: ۱۲۷).



۶. روحیه نقدخواهی و انتقادپذیری

«نقد در لغت به معنای جدا کردن خوب از بد، به‌گزینی و آشکار کردن محاسن و معایب کلام است. و در اصطلاح عبارت است از: بررسی آگاهانه و روشمند نگاه، رویکرد و پدیدار انسانی - اجتماعی، به منظور صراحت بخشیدن و برجسته نمودن نقاط قوت و ضعف آن» (مجموع مباحث شورای فرهنگ عمومی، ۱۳۷۸: ۲۰۶-۲۰۷).

نقد صحیح و عالمانه، در حکم چراغ پرفروغ در فرا راه انسان است که مسیر را روشن‌تر و مشکلات و لغزشگاه‌های آن را به درستی می‌نمایاند، در حکم نردبانی است که اسباب صعود و ترقی او را فراهم می‌کند. و مدیر موفق کسی است که چنین دیدگاه و نگرشی را نسبت به آرای گوناگون داشته باشد. و از خودرایی بپرهیزد. وی باید پنجره افکارش را به روی نسیم اندیشه‌ها بگشاید، بشنود و بهترینش را برگزیند. در غیر اینصورت باید توقف و به تدریج، سقوط او را به تماشا نشست. زیرا جامعه بدون نظارت و نقد، جامعه پویا و فعالی نخواهد بود. چنانچه امام علی (ع) می‌فرماید: «هر کس به رای خود اتکا کند و پیوسته با انکار به سخنان دیگران بنگرد، هلاک شده است و هر کس خود را از اندیشه و فکر دیگران مستغنی و بی‌نیاز بیند، دچار لغزش شده و سقوط می‌کند» (کلینی، ۱۳۷۵، ج ۸: ۱۹). وجود روحیه نقدخواهی و تحمل آرای دیگران، آثار فردی و اجتماعی زیادی را برای قلمرو مدیریت و سازمان در پی خواهد داشت که به ذکر برخی از آنها می‌پردازیم؛ از جمله ایجاد روحیه احساس مسئولیت و مشارکت سازمانی به جای بی‌رغبتی و بی‌تفاوتی، ایجاد بستر مناسب برای شکوفائی و به فعلیت رسیدن استعدادها و توانمندی‌ها، تقویت روحیه اعتمادبه‌نفس در کارکنان، روحیه خلاقیت و نوآوری، کاهش روحیه تملق و چاپلوسی، پیشگیری از ترویج انرژی منفی در سازمان، امکان بهره‌مندی رایگان از حاصل تجارب و آراء سودمند دیگران.

۷. مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی

روحیه احساس تعهد و مسئولیت و حاکمیت تفکر و فرهنگ پاسخگویی در نگاه و اندیشه مدیران، به‌ویژه در مدیریت عرصه فرهنگ و هنر، یک ضرورت است. بدین معنا که بر اساس یکی از اصول اخلاق حرفه‌ای یا سازمانی (قراملکی، ۱۳۸۳: ۴۹-۵۰) «محیط حق دارد و سازمان تکلیف»، مردم حق دارند که بپرسند و مدیران و کارگزاران، وظیفه دارند که پاسخگو باشند. اصلی که مبانی نظری و مصادیق آن را می‌توان درآموزه‌های دینی،

منابع تاریخی و شیوه‌های مدیریت برخی از زمامداران اسلامی جست‌وجو کرد که به برخی از آنها بیان می‌شود:

۱. در حدیث شریف نبوی آمده است که «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» (مجلسی،

۱۴۰۳، ج ۷۲: ۳۸).

با تأمل در این کلام قصار می‌توان دریافت که از یک سو ناظر بر نظارت همگانی است، و از سوی دیگر ترسیم‌کننده یک استراتژی در روابط اجتماعی است که سعادت فرد و جامعه را در پی خواهد داشت و آن اهتمام به اصل پاسخگویی و ترویج این فرهنگ است، چرا که مراد از «مسئول» یعنی کسی که مورد سؤال واقع می‌شود و بالطبع موظف به پاسخ‌گویی است.

۲. در منشور حکومتی امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر، با تأکید بر اصل احساس مسئولیت و برقراری ارتباط مؤثر و مستقیم مسئولان و مردم فرمود: «و برای حاجتمندان بخشی از اوقات خود را اختصاص و با آنان در مجمع عمومی بنشین و برای خداوندی که تو را آفریده، خضوع کن و سپاهیان و ماموران را از جمع آنان دور گردان تا بی‌پروا و هراس با تو صحبت کنند... از این پس، مبدا دوری تو از مردم به درازا کشد، زیرا جدائی مسئولان از مردم، نوعی مزیقه و کم‌اطلاعی از امور است و راه شناخت را بر آنان می‌بندد و در نتیجه آنها مسائل کوچک را بزرگ و مسائل بزرگ را کوچک پنداشته، زیبا را زشت و زشت را زیبا خواهند دید و حق و باطل مختلط خواهند گشت و همانا زمامدار هم انسانی است که اگر از مسائل مردم دور باشد، از آن بی‌اطلاع خواهد ماند» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

۳. بیهقی نیز در تاریخ خود که در بردارنده اطلاعات سودمندی درباره سازمان و تشکیلات اداری عصر غزنویان است، آنگاه که از وزارت خواجه احمد میمندی یکی از وزیران با درایت و هوشمند این دوران سخن به میان می‌آورد، به مصداقی از این نگرش و پیامدهای آن در عرصه مدیریت اشاره کرده و می‌نویسد: «خواجه احمد میمندی گفت: متظلمان را و ارباب حوائج را بخواند و چند تن پیش آورند و سخن ایشان بشنید و داد بداد و به خشنودی بازگرداند و گفت: دیوان را در سرا گشاده است و هیچ حجاب نیست، هر کس را شغلی است، می‌باید آمد و مردمان بسیاری را گفتند و امید گرفتند. و مستوفیان و دبیران آمده بودند سخت برسم نشسته، روی بدیشان کرد و گفت: فردا چنان آید که هر چه از شما پرسم، جواب توانید دادن و حواله نکنید. تا اکنون کارها



سخت ناپسندیده رفته است و هر کس به کار خود مشغول بوده و شغلهای سلطانی ضایع و احمد حسن شما را نیک شناسد. بر آن جمله که تاکنون بوده است، فرا نستاند.^۱ باید پوست دیگر پوشید^۲ و هر کس شغل خویش کند.» (بیهقی، ج ۱: ۲۴۶-۲۴۴).

۸. تسامح و انعطاف‌پذیری

عمل دقیق بر مبنای قوانین و مقررات، امر پسندیده و نیکویی است، اما در حوزه مدیریت فرهنگی و هنری، با عنایت به روحیات ظریف و لطیف مخاطبان، و تنوع‌طلبی آنان، به‌ویژه هنرمندان، ایجاب می‌کند که مدیران در مقام عمل و اجرای سیاست‌ها، با حفظ اصول و موازین شرعی و قانونی، راه انعطاف را در پیش گرفته و با بلند نظری و گذشت تدابیر لازم اتخاذ کنند. عفو و اغماض و پرهیز از سخت‌گیری‌های مفرط، گذشته از تألیف قلوب، روحیه امیدواری و تلاش و حضور مؤثر صاحبان اندیشه و هنر را در عرصه‌های مختلف اجتماعی و فرهنگی و هنری فراهم می‌آورد. در غیر این صورت چه بسا شماری از آنان منزوی شده و یا در مسیری نهند که با مصالح و آرمان‌های فرهنگی جامعه اسلامی منطبق نباشند. بنابراین برای حفظ این سرمایه‌های فکری و معنوی و استفاده بهینه از توانمندی و ظرفیت‌های آنان، باید مدیران فرهنگی و هنری، مانند پدری دلسوز و مهربان ضمن نظارت و مراقبت، با بزرگ‌منشی اسباب رشد و شکوفایی چهره‌هایی مستعد را فراهم آورند و در صورت لزوم با ادبیاتی مؤثر و نصایح دلپذیر، خطاها و لغزش‌های احتمالی را یادآور شوند. روشی که جلوه‌هایی از آن را میتوان در سیره نبوی، معارف علوی و تعامل مقام معظم رهبری با اصحاب فرهنگ و هنر کشور، به تماشا نشست.

۹. مناعت‌طبع و حرص نبودن به جاه و مقام

مسئولیت و تصدی این مناصب حساس و سرنوشت‌ساز باید به کسانی محول گردد که آن را امانت و تکلیف الهی قلمداد کنند، نه طعمه و فرصتی برای دستیابی به اهداف نامشروع. حرص و آز برای دستیابی به مناصب و روحیه ریاست‌طلبی، از جمله صفات رذیله‌ای است که در آموزه‌های دینی بشدت مورد نکوهش قرار گرفته^۳ و از واگذاری

۱. فرانتاند: نمی‌پذیرد.

۲. یعنی باید روش و طریقه کار را عوض کرد.

۳. از امام صادق (ع) چنین روایت شده‌است: «ملعون من تراس، ملعون من هم بها، ملعون کل من حدث بها نفسه؛ ملعون است هر کسی که ریاست را بدون شایستگی به خود بندد، ملعون است هر کسی که قصد به‌دست آوردن آن را داشته باشد، ملعون است هر کسی که در درون خود صحبت و به‌دست آوردن آن را خطور دهد» (جعفری، ۱۳۷۹: ۱۴۶)



مناصب به چنین افرادی، به دلیل آثار نامطلوبش، منع شده است.^۱ پیامبر اکرم (ص) در این باره می‌فرماید: «به خداوند سوگند که ما به کسی که درخواست این شغل را داشته باشد و بر تصدی آن حریص باشد، این شغل [عمل] را واگذار نمی‌کنیم» (دینوری، ۱۳۷۷، ج ۱: ۴۲). امام علی (ع) نیز پیشنهاد واگذاری استانداری بصره و کوفه را به طلحه و زبیر از سوی عبدالله بن عباس، به دلیل روحیه ریاست‌طلبی آنان رد کرده و می‌فرماید: «وای بر تو، در بصره و کوفه، اموال مردم و مردان بسیاری است، وقتی این دو نفر بر مردم مسلط شدند، نادانی را با تطمیح خود استمالت و دلجویی می‌کنند و ضعیف را با سختی و بلا مواجه می‌سازد و قبیح را، با زور و زر و قدرت رام می‌کنند» (همان).

۱۰. صلاحیت و اصالت خانوادگی و پرورش‌یافتگی در خانواده اصیل و پاک

با توجه به نقش خانواده‌های اصیل و پاک در تربیت، خلق و خوی و نگاه افراد و تأثیر شخصیت مدیران در تحولات فرهنگی و اجتماعی، شایسته است مدیران، برخاسته از کانون‌های مهر و پارسایی باشند تا در مقام عمل، منشأ خیر و سعادت گردند، زیرا چنین افراد شریف و نجیب، بسان درختان پاکیزه‌ای هستند که ریشه در خوبی‌ها دارند و محصول سودمند و سالمی به جامعه عرضه می‌نمایند امام علی (ع) با تأکید بر این حقیقت می‌فرماید: «... و از آنان که گوهر یک‌دانه‌اند و از خاندانی پارسا و صالح‌اند و از سابقه‌ای نیکو برخوردارند، برای فرماندهی و اداره امور برگزین» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

علامه محمدتقی جعفری (ره) در تفسیر این فرمان می‌نویسد: «کارگزاران بایستی از میان مردمی انتخاب شوند که با حیا و متین و از خاندان‌های صالح و در قلمرو معرفت و عمل اسلامی پیشقدم باشند، زیرا آنان دارای اخلاقی شریف‌تر و حیثیت و آبرویی صحیح‌تر از دیگران و نیز طمع آنان کمتر و نظریاتی که در آینده امور ابراز می‌کنند دقیق‌تر و رساتر از دیگران می‌باشند... کسی که خود در لجن فساد، دست و پا می‌زند، چگونه می‌تواند در باره نجابت و هدایت دیگران و تنظیم مصالح آنان بیندیشد و برای آنان در این راه قدمی بردارد (جعفری، ۱۳۷۹: ۴۶۴).

۱. «معبربین‌خلاد» در خدمت امام کاظم (ع) مردی را متذکر شد و گفت: آن مرد ریاست را دوست دارد، آن حضرت فرمود: «مأذنبان ضاربان فی غنم قد تفرق رعایها فی دین المسلم من طالب الریاسه؛ ضرر دو گرگ درنده در رمه گوسفند که چوپان‌هایش متفرق شده‌اند، بیشتر از ضرر طالب ریاست در دین مسلمان نیست» (همان).



ترک شهوتها و لذتها سخاست
هر که در شهوت فروشد برخواست
در چهی افتاد کان را غور نیست
آن گناه اوست، جبر و زور نیست

(مثنوی معنوی، دفتر دوم)

۱۱. اعتدال در مواضع و سیاستها

اگر در گزینش و انتصابها به این ویژگی توجه نشود، مدیریت عرصه فرهنگ، دستخوش افراط و تفریط و سیاسی کاریها شود، شرایط و وضعیتی به وجود می آید که به صلاح حوزه فرهنگ و هنر کشور نخواهد بود زیرا در این صورت سلیقه های شخصی و سیاسی، برداشت های فردی یا ناروا از دستورالعملها به جای قانون، مبنا و محور تصمیمات متصدیان امور فرهنگی و هنری قرار می گیرد که نارضایتی بخشی از علاقه مندان و بی اعتمادی آنان به متولیان امور را به دنبال خواهد داشت، اما تصمیم مبتنی بر اعتدال و قوانین، برای متقاضی و مخاطب در حکم پاسخ اقناعی است و تصویری منطقی و قابل دفاع از مدیریت فرهنگی را ارائه می دهد که برای جامعه هدف، دلپذیر و مقبول خواهد بود.

۱۲. برخورداری از اعتماد به نفس

۱۳. روحیه نشاط و تلاش

۱۴. خوش ذوقی و لطافت روحی

۱۵. مقبولیت و وجاهت اجتماعی «متناسب با عرصه محل خدمت و در بین

مخاطبان»

۱۶. شجاعت و اقتدار

۱۷. داشتن منش و شخصیت فرهنگی

۱۸. دلسوزی و شوق درونی

ب) توانایی در مدیریت و توانمندی در عمل

۱. اهلیت و شایستگی و شایسته سالاری

مراد از اهلیت و شایستگی یعنی به کارگماری مناسب ترین افراد و توانمندترین افراد در مناصب یک سازمان. شایستگی به مجموعه ویژگی هایی اطلاق می شود که فرد را به انجام وظایف و دستیابی به اهداف سازمان قادر می نماید. به دیگر سخن



می‌توان گفت، مراد از کفایت و اهلیت یعنی توجه به توانمندی و قابلیت افراد برای احراز مناسب و مسئولیت‌ها، به‌گونه‌ای که تناسبی منطقی بین ظرفیت و توانایی فکری و جسمی فرد با نوع مسئولیت وجود داشته باشد و هر چیز و هر کس در جای مناسب و سزاوار خود قرار گیرد بدیهی است که «شایسته‌گماری، زمانی محقق خواهد شد که «شایسته‌خواهی»، «شایسته‌شناسی»، «شایسته‌سنجی»، «شایسته‌گزینی»، «شایسته‌گیری»، «شایسته‌داری» و «شایسته‌پروری» مورد ملاحظه قرار گیرد».

در تعالیم اسلامی، مبنای واگذاری مناصب توانمندی و شایستگی است نه پیوندهای سببی و نصبی، زیرا این مسئولیت‌ها به فرموده پیامبر اعظم (ع): «امانتی است که اگر به اهلش سپرده نشود، روز قیامت نتیجه‌ای جز خواری و قیامت در پی نخواهد داشت»^۱ و «هر کس مسلمانی را به استخدام دولت اسلامی در آورد، در حالی که می‌داند مسلمان دیگری وجود دارد که نسبت به قرآن و سنت پیامبر داناتر و شایسته‌تر است، به خداوند پیامبر و تمامی مسلمانان خیانت کرده است» (قرشی، ۱۳۷۹: ۳۵۲). امام علی (ع) نیز با تأکید بر ضرورت توجه به شایسته‌سالاری (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، از تیره‌بختی دولت‌ها به‌عنوان یکی از نشانه‌های بی‌توجهی به این امر یاد نموده و می‌فرماید: «چهار چیز نشانه عقب‌گرد و تیره‌بختی دولت‌هاست، واگذارن کارهای اصلی، پرداختن و دل بستن به امور فرعی، مقدم داشتن افراد کم‌ارزش [در تصدی مناصب] و عقب‌راندن [بی‌توجهی] به افاضل و شایستگان» (آمدی، بی‌تا، ج ۳: ۳۷۶).

سپردن مسئولیت امور فرهنگی و هنری به افراد فاقد کفایت، بسان سپردن کشتی به ناخدایی است که مهارت لازم را برای هدایت و کنترل آن نداشته باشد، در این صورت است که اسباب ناکارآمدی ساختارمدیریت فرهنگی فراهم آمده و به تدریج به یکی از چالش‌های عمده مبدل خواهد شد. مشکلی که امروز نیز در برخی از عرصه‌ها با آن مواجه‌ایم و در منابع مرتبط با تشکیلات اداری در ادوار پیشین تاریخ ایران نیز از آن سخن به میان آمده است.^۲

۱. «روزی یکی از یاران رسول خدا به ایشان عرض کرد، چرا مرا به کاری نمی‌گماری، پیامبر (ص) از روی لطف دست بر شانه او زد و فرمود: تو ناتوانی و فرمانروایی امانتی الهی است، و در روز قیامت مایه رسوایی و پشیمانی است، مگر کسی به شایستگی آن را برعهده بگیرد و حق آنرا ادا کند» (ابن‌خلدون، ۱۳۷۵، ج ۱: ۳۸).

۲. «... و امروز مردم هست که به هیچ کفایتی که در او هست، ده عمل دارد و اگر شغلی دیگر پدیدار آید، هم بر خویش زند و اگر بيمش بذل باید کرد، بذل کند، بدو دهند و اندیشه آن نکنند که این مرد اهل این شغل هست یا نه، کفایتی دارد یا نه؟ در دبیری و تصرف «کارداری» و معاملات راهی برد یا نه؟ و باز مردان کافی و شایسته و جلد و معتمد و کارها کرده محروم گذاشته‌اند... چرا باید که مجهولی، بی‌کفایتی، بی‌اصولی،

۲. تجربه و کاردانی

تجربه مصدر یا اسم مصدر از «جرب» به معنی معرفت حاصل از راه آزمایش و عمل است. چنانچه طریحی می گوید: «المجرب من عض عودا لیعرف صلابته من خوره و لم یکن عالما، فطلح علیه بالتجربه، و الله عالم بحقایق الامور، فلا یحتاج الی التجربه؛ تجربه کننده کسی است که چوب را با دندان می گزد تا سختی آن را از صدایش بفهمد درحالی که آن را نمی دانست و بدین وسیله فهمید. وحی خداوند دانای به حقایق امورات است و نیازمند تجربه نیست» (مجمع البحرین، ذیل ماده «جرب»)

تجارب ارزشمند در عرصه های فرهنگی و هنری، در حکم چراغی است که با روشننگری، ضریب لغزش و خطا را کاهش می دهد، دانش و دانایی برخاسته از عمل است که مدیریت را بر سر دو راهی ها و مواقع حساس، به ه گزینش احسن قادر می سازد. امام علی (ع) از تجربه بعنوان عنصری مؤثر در فرایند تصمیم گیری و موفقیت یاد نموده (نهج البلاغه، حکمت ۲۱۱) و از مالک می خواهد که در گزینش کارگزاران به این شاخصه توجه نماید. (همان، نامه ۵۳).

یکی از شارحان فرمان حکومتی امام (ع) می گوید: «تجربه از مهم ترین اصول و شروطی است که باید در گزینش متصدیان و مدیران با کفایت مورد توجه قرار گیرد، زیرا صاحبش را در انجام هرچه بهتر وظیفه و مسئولیتی که عهده دار شده است قادر می سازد و از سوی دیگر دلیل و گواهی بر علم و آگاهی و ملاکی بر میزان معرفت و احاطه او نسبت به اصول و قوانین مرتبط با مسئولیتش قلمداد می گردد (الفکیکی، ۱۴۰۲: ۱۴۳).

به قول سعدی

گرت مملکت باید آراسته	مده کار معظم به نو خاسته
مرد خردمند هنرپیشه را	عمر دو بایست در این روزگار
تا به یکی تجربه آموختن	در دگری تجربه بردن به کار

(بوستان سعدی، باب اول در عدل و تدبیر و رای).

البته این سخن بدان معنا نیست که از وجود جوانان مستعد و توانمند در مناصب فرهنگی و هنری استفاده نشود، بلکه مراد آن است که بعنوان یک اولویت و تقدم رتبی



به آن توجه شود.

۳. پیشینه موفق و حسن سابقه

برای انتخاب مدیری شایسته در هر عرصه، سوابق اجرایی و کارنامه موفق او در مناصب پیشین شاخصه و معیار مناسبی است تا با بررسی و دقت در کم و کیف آن بدین مقصود، دست یافت. علاوه بر آن وجود چنین امتیاز و سرمایه‌ای در مدیریت فرهنگی هنری، نه تنها مصداقی از رعایت شایسته‌سالاری است بلکه اسباب رضایتمندی و اعتماد جامعه، به‌ویژه اقبال مرتبط با قلمرو مدیریت را فراهم می‌آورد.

۴. روحیه تعامل و مشارکت‌پذیری به‌ویژه در ارتباط با دستگاه‌ها و نهادهای

متولی امور فرهنگی و هنری

۵. توان برقراری ارتباط مؤثر با مخاطبان و همکاران

۶. قدرت و نفوذ کلام

عرصه فرهنگ و هنر بدلیل ماهیتش، آمیخته با گفت‌وگو، هم‌اندیشی و آفرینندگی است، عناصری که در تحول و خلاقیت مؤثرند و در این میان کلام و گفتار جذاب و دلنشین در برقراری ارتباط با مخاطبان و انتقال اهداف و مقاصد فرهنگی به آنان نقش مؤثری را ایفا می‌نماید. از این‌رو حضرت موسی (ع) از خداوند متعال می‌خواهد تا کلامی نافذ به او عطا کند و گره از زبانش بگشاید.^۱ و هارون را که به لحاظ فصاحت و بلاغت، فصیح‌تر است. معین و جانشین قرار دهد^۲ تا به انجام رسالت و تحول معنوی جامعه مبادرت نماید.

ج) توانایی فکری و علمی

۱. آگاهی و معرفت به احکام و قوانین اسلامی

میزان معرفت و دانایی مدیران فرهنگی نسبت به اندیشه اسلامی و موازین شرعی، به‌عنوان دستورالعمل زندگی، نقش مؤثری در تعیین استراتژی سازمان و کم و کیف برنامه‌ها و اهداف خواهد داشت در حکم نور درخشانی است که از طریق سعادت و نیک

۱. «قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاجْلَعْ عَقْدَةً مِنْ لِسَانِي يَتَّبِعُهَا قَوْلِي» (طه: ۲۵-۲۸).

۲. «وَ أَخِي هَارُونَ هُوَ أَفْضَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي إِنِّي أَخَافُ أَنْ يُكَذِّبُونِ؛ برادرم هارون زبانش از من فصیح‌تر است، او را همراه من بفرست تا یاور من باشد و مرا تصدیق کند، می‌ترسم مرا تکذیب کنند» (قصص: ۳۴)



بختی را به مشتاقان می‌نمایاند و مدیریت را در ترسیم باید‌ها و نبایدها و قلمرو مجاز فعالیت‌های فرهنگی و هنری از منظر شرع یاری کند.

۲. دانایی و تخصص

دانایی و توانایی، دو ویژگی عمومی است که همه مکاتب مدیریت آن را به‌عنوان زیربنا پذیرفته‌اند. علم و دانش و به اصطلاح «تخصص» راه را روشن می‌کند و مشکلات را برطرف می‌سازد، درحالی‌که توانایی روحی و جسمی به کار صورت می‌بخشد و به طرح عینیت می‌دهد (سبحانی، ۱۳۷۲: ۲۰۲). مقصود از دانایی، دانش مربوط به موضوعی است که مدیریت آن را برعهده گرفته است و مقصود از توانایی، قدرت روحی و جسمی است (همان).

مدیریت با تعهد و بدون تخصص در مقام عمل ره به جایی نخواهد برد و به تعبیر علامه جعفری (ره) «مانند انسانی است که برای دیدن پیش پا چشم دارد، وی هدفی جزء خود طبیعی و پایی برای رفتن ندارد» (جعفری، ۱۳۷۹: ۱۴۷).

امام علی (ع) براساس یک از احادیث نبوی (ص) پیامدهای بی‌توجهی به عنصر دانایی را در واگذاری مناصب یادآور شده و می‌فرماید: «هیچ امتی کار خویش را برعهده فردی نگذارند، درحالی‌که دانای‌تر از وی در میان ایشان باشد مگر اینکه روز به روز کار آنان به پستی و زوال آید تا اینکه از راه اشتباه خود بدانچه از دست داده‌اند باز گردند [و با صلاحیت‌ترین شخص را برای حکومت برگزینند] (هلالی، ۱۴۰۰: ۱۱۸).

با عنایت به گستردگی قلمرو امور فرهنگی و هنری نمی‌توان انتظار داشت که افراد برای تصدی مناصب از دانش و تخصص لازم در همه عرصه‌ها و رشته‌های موجود در حوزه کاری خویش باشند، بلکه ترجیحاً علاوه بر معلومات و اطلاعات کلی مورد نیاز، حداقل در یکی از محورها و یا رشته‌های مرتبط با مسئولیت از تجربه و تخصص لازم برخوردار باشند تا علاوه بر مقبولیت در نزد صاحب‌نظران و علاقه‌مندان به آن عرصه، در انجام مأموریت سازمانی توفیق بیشتری پیدا کند. فی‌المثل فردی که مدیریت یک سازمان یا مجموعه هنری مانند موزه هنرهای معاصر را عهده‌دار می‌گردد، میزان توفیق او بیشتر از فردی است که فقط با علم مدیریت آشنا است. زیرا مخاطبان که از احاطه علمی و اشراف او در آن عرصه مطلع‌اند، با اطمینان خاطر باید‌ها و نبایدها و توصیه‌هایش را می‌پذیرند و حضورش را در آن جایگاه ارج می‌نهند، اما در غیر این صورت قلمرو

مدیریت با چالش‌ها و نقدهای تدریجی از سوی مخاطبان مواجه خواهد بود که استمرار آن از میزان نفوذ متصدیان امور فرهنگی و هنری و موفقیت سازمان خواهد کاست.

۳. جامع‌نگری و دوراندیشی

برای رشد و توسعه فرهنگی و هنری جامعه، نباید قلمرو نگاه مدیران و برنامه‌ریزان فرهنگی پشت مرزهای زمانی و مکانی عصر خود متوقف شود، بلکه با نگاهی جامع به افق پیشرو و چشم‌اندازی معطوف شود که زینده جامعه اسلامی و وضع مطلوب کشور باشد تا با عبور از وضع موجود و حرکت هدفمند به سوی آینده‌ای مطلوب، اسباب رشد و ارتقای سطح کمی و کیفی فرهنگ و هنر کشور فراهم آید و این امر زمانی تحقق می‌یابد که مدیرانی آرمان‌گرا، جامع‌نگر و دوراندیش در این عرصه به تدبیر امور اهتمام ورزند. در غیر این صورت چه‌بسا به وضعیت فعلی قانع شده و روند رشد و حرکت یا کند و یا متوقف شود. کسب علم و کمال و رشد فکری و فرهنگی از جمله مواردی است که نباید به آن قانع شد بلکه باید در فزونی و گسترش آن حریص بود برخلاف امور مادی که توصیه بر قناعت شده است زیرا کوتاه‌نظری و قناعت زود هنگام در این امور عقب‌ماندگی و حسرت را در پی خواهد داشت و شرمسار نسل‌های آینده خواهیم شد.

۴. هوشمندی و بصیرت فرهنگی

هوش در لغت به معنای فهم، درک، شعور و همچنین به معنای عقل و خرد آمده است و هوشیاری به معنای باهوش بودن معنا شده است (فرهنگ فارسی معین). بصیرت و هوشمندی از جمله صفاتی است که در اعمال مدیریت و موفقیت مدیران، نقش بسزایی دارد و به تعبیر امام صادق (ع) «کسی که بدون بصیرت عمل کند مانند فردی است که به بی‌راهه می‌رود، هر چند تندتر برود از مقصدش دورتر می‌شود» (کلینی، ۱۳۷۵، ج ۱: ۴۲).

نوع نگاه مدیر با بصیرت و ذکاوت به محیط پیرامونی و رخدادها و تحولات با دیگران متمایز است و در پرتو تیزبینی و دقت، خوب می‌اندیشد، به دقت می‌نگرد، فزاینده و بهتر می‌بیند و در اتخاذ مواضع، تدبیر امور و مواجهه با مشکلات و موانع احتمالی در عرصه فرهنگ و هنر، عالمانه و سنجدیده‌تر عمل می‌کنند. از این‌رو در مقایسه با دیگران کمتر دچار لغزش و گمراهی می‌شود زیرا علاوه بر بصر، بصیرت دارد و راه را از بیراهه بازمی‌شناسد.



۵. آگاهی به زمان و موقعیت‌شناسی

کار در عرصه فرهنگ و هنر، به دلیل حساسیت و ظرافت ذاتی آن، از فعل و انفعالات و فراز و نشیب‌های زیادی دارد. بسان دریایی است که گاه دارای سکون و آرامش و زمانی موج و متلاطم است. مدیر موفق در این شرایط کسی است که با شناخت دقیق موقعیت و شرایط زمانی خویش، بهترین تدابیر را برای بهره‌گیری از فرصت‌ها و مواجهه اصولی با رخدادها برای موفقیت سازمان اتخاذ نماید.

امام علی(ع) از «آمادگی» به عنوان ثمره زمان‌شناسی یاد نموده و می‌فرماید: «هرکس زمان، روزها و پیش‌آمدها را بشناسد، از آمادگی غافل نماند» (آمدی، ۱۳۸۵: ۱۲۰) و در منشور حکومتی نیز بر این امر تأکید نموده و از مالک می‌خواهند که «هرکاری را دقیقاً در جایگاه مناسب آن قرار بده و هر عملی را دقیقاً در موقعیت ویژه آن به انجام رسان» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

۶. اندیشه‌ورزی و خردمندی

مدیریت و تدبیر امور مبتنی بر اندیشه‌ورزی و خردمندی است. و به فرموده امام علی(ع): «تدبیر به رأی و رأی به اندیشه است». در پرتوی اندیشه عمیق و مستمر است که تدبیر امور و برنامه‌ریزی سازمان به نحو شایسته صورت می‌پذیرد و اسباب موفقیت مدیر و تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌شود.

از آنجاکه عرصه فرهنگ و هنر، قلمرو تفکر و خردمندی، دانش و بینش و ذوق و هنر است، تصدی و مدیریت این امور را باید به کسانی محول کرد که گوی سبقت را در این میدان، از دیگران ربوده باشند.

در اندیشه امام علی(ع) اندیشه‌ورزی و تفکر «انسان را از خطا و لغزش بازمی‌دارد» (آمدی، بی‌تا، ج ۲: ۲۸)، «شک و تردید را برطرف می‌نماید» (همان، ج ۳: ۲۶)، «امور پنهان را بر آدمی آشکار می‌کند» (همان، ج ۳: ۳۳۴)، «اسباب احترام و اعتماد صاحب اندیشه را فراهم می‌نماید» (همان، ج ۴: ۴۱۴)، «موجب بصیرت و عبرت می‌گردد» (همان، ج ۲: ۱۴۳)، «فرجام امور را نیکو می‌گرداند» (همان، ج ۴: ۲۵۲)، و «بسان آینه‌ای عمل خوب یا بد آدمی را به او می‌نمایاند» (همان، ج ۴: ۴۱۵).

۷. خلاقیت و ابتکار

قلمرو ظهور و بروز خلاقیت، نوآوری، آفرینندگی و خلق آثار زیبا در قالب‌های

گوناگون است و مدیریت در این امور نیز، مدیریت بر آفرینندگی است که به تولید بر مبنای حس کمال‌خواهی و زیبا دوستی انسان منجر می‌شود. با این وصف، مدیران سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی باید از این ویژگی و توان بهره‌ای داشته باشد تا در رهبری و ساماندهی این مجموعه توفیق یابد و پاسخ‌گویی سطح انتظارات آنان باشد. وجود این صفت در مدیران فرهنگی و هنری نه تنها بر مقبولیت و جاذبه‌اش در بین مخاطبان می‌افزاید، بلکه در پرواز فکری و شکوفایی استعدادهای آنان نقش مؤثری خواهد داشت و این رابطه معنادار را می‌توان در کارنامه مدیران موفق فرهنگی و هنری جست‌وجو کرد.

۸. آشنایی با مبانی مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی

۹. شناخت مبانی فرهنگ و تمدن اسلامی (به‌ویژه نقش ایران اسلامی در

این عرصه)

۱۰. آشنایی با روانشناسی و ادبیات جامعه هدف

۱۱. پیشینه علمی و پژوهشی متناسب با مسئولیت

۱۲. شناخت نظریه‌های فرهنگی و هنری

(د) تمایلات و باورها

۱. دینداری و پایبندی به ارزش‌های اسلامی

از آنجاکه مدیریت فرهنگی در حقیقت ناظر بر هویت یک جامعه است، هویتی که متأثر از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات است. نوع نگرش و میزان پایبندی متولیان به ارزش‌های دینی، در صبغه فکری هنرمندان، جهت دادن به آثار هنری و فرهنگی، و ترغیب چهره‌های مستعد به خلق آثار فاخر دینی و ارزشی، نقش تعیین‌کننده‌ای خواهد داشت و دستیابی به اهداف را بدلیل ایمان و باور درونی، در سرلوحه کار خود قرار خواهد داد. در غیر این صورت، به‌دلیل بی‌رغبتی و یا سست‌باوری، اهداف مذکور اولویت خود را از دست داده و از متن به حاشیه می‌روند. فرایندی که جلوه‌هایی از آن را در مدیریت برخی از دستگاه‌های فرهنگی شاهد بوده‌ایم.

۲. برخورداری از بینش عمیق فکری و مذهبی

بینش و تفکر افراد عموماً به دو بخش سطحی و عمقی تقسیم می‌شود که هر یک آثار و نتایج خاص خود را دارد. تفکر سطحی بسان برگ‌های زرد پاییزی است که ارتباطش با



ریشه قطع شده و با وزش اندک نسیمی ریزش و سقوط آنها آغاز خواهد شد زیرا سست و ناپایدار است، اما بینش و تفکر عمیق بسان برگ سبز درختان بهاری است که به دلیل ارتباط ریشه‌ای از مواد غذایی موجود بهره می‌برد، از این رو سبز و مقاوم است و مانایی بیشتری از برگ‌های پاییزی دارد و در برابر نسیم که نه حتی در برابر تندبادها هم تا حد امکان مقاومت می‌کند و ریزش آن به ندرت صورت می‌پذیرد. اگر برگ برگ اندیشه و بینش متولیان این عرصه نسبت به فرهنگ و معارف اسلامی سطحی و روبنایی باشد، سست و لرزان است و در برابر نسیم آرا و اندیشه‌های مخالف و معاند، توان مقاومت و دفاع نداشته و دچار ریزش خواهد شد، اما اگر ریشه‌ای و عمیق باشد، مقاومت نموده و با اتکا به برهان و منطق از حقانیت و برتری آرمان‌های فکری و فرهنگی خود، دفاع خواهد کرد که حاصل آن رویشی دوباره خواهد بود. علاوه بر موارد مذکور، میزان شناخت و عمق این معارف در مدیران، در نوع نگاه آنان، و کم و کیف سیاست‌های فرهنگی هنری نقش مؤثری خواهد داشت. از این رو در بررسی شروط احراز مناصب فرهنگی نباید از این ویژگی غفلت نمود و کسانی را برگزید که قلمرو نگاه و تفکر آنان از لایه‌های اولیه و ظاهری منابع و متون اسلامی و میراث فکری ایران اسلامی عبور نموده و به اعماق معطوف شود. در غیر این صورت با پدیده‌هایی نظیر غرب‌زدگی، بحران هویت، خودباختگی فرهنگی و نظایر آن مواجه خواهیم شد.

۳. علاقه درونی به فرهنگ

اگر نسبت به فعالیت یا مسئولیتی علاقه و میل درونی وجود داشته باشد و با روحیات و ذوق پذیرنده مسئولیت انطباق داشته باشد، بی‌شک با رغبت و جد و جهد بیشتری به انجام وظایف و خدمت‌رسانی، مبادرت می‌نماید و از تمام ظرفیت و توان برای دستیابی به اهداف بهره خواهد برد و رنج مصائب، کاستی‌ها و ناملازمات را بر خود هموار خواهد نمود. بسان فردی که ورزش را دوست دارد و برای سلامتی روح و روان به آن احساس نیاز می‌کند. چنین فردی به دلیل انگیزه و رغبت درونی، به ورزش اهتمام ویژه‌ای نموده و مشکلات راه را تحمل خواهد کرد. ولی فردی که بر مبنای انگیزه‌ها و تشویق‌های بیرونی به آن روی آورده است، بسان موجودی شرطی، فعالیت‌هایش دچار فراز و نشیب شده و روند مستمر و قابل دفاعی نخواهد داشت.

۴. پایبندی به اصول و آرمان‌های انقلاب اسلامی

۵. اجتناب از عناصر غرب‌زده

۶. اجتناب از نیروهای سیاسی کار و سیاست‌زده

نتیجه‌گیری

فرهنگ را می‌توان در زمره مهم‌ترین و اساسی‌ترین عنصر تحول، توسعه و مبدأ سعادت و نیک فرجامی فرد و جامعه دانست. عنصر ارزشمندی که با اهتمام و جدّ و جهد مدیرانی شایسته، کاردان و با کفایت به درستی تبیین و تحلیل می‌گردد، اسباب ترویج، رشد و شکوفایی‌اش فراهم می‌شود و به تدریج در باورها و رفتارهای اجتماعی و اخلاقی، تجلی می‌یابد. بی‌شک برای انتخاب چنین مدیرانی در عرصه فرهنگ و هنر، نیازمند معیارهایی هستیم که مبنای گزینش قرار گیرند و زمینه حضور عناصر دلسوز، کارآمد و شایسته را در مدیریت فرهنگی و هنری فراهم آورند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که به هر نسبت که در انتخاب مدیران به شروط و ویژگی‌های مذکور اهتمام و پای‌بندی بیشتری باشد، عرصه فرهنگ و هنر و ادب ایران اسلامی، از شکوفایی، پیشرفت و رشد بیشتری برخوردار خواهد شد. و برعکس، اگر روابط و ملاحظات سیاسی، اسباب سهل‌انگاری و کم‌توجهی به اصل شایسته‌سالاری را فراهم آورد، نارضایتی و بی‌رغبتی پدیدآورندگان آثار فرهنگی و هنری، رکود فعالیت‌ها و کاهش سطح کمی و کیفی سطح رخدادهای و محصولات فرهنگی، دور از انتظار نخواهد بود.

خدایا چنان کن سرانجام کار پژوهشگاه علوم انسانی و ما رستگار

منابع

- آمدی، عبدالواحد (۱۳۸۵). **غررالحکم و دررالکلم**، ترجمه محمدعلی انصاری، ویرایش مهدی انصاری قمی، تهران.
- آمدی، عبدالواحد (بی‌تا). **غررالحکم و دررالکلم**، ترجمه محمدعلی انصاری، تهران: چاپ افست.
- ابن‌خلدون، عبدالرحمن (۱۳۷۵). **مقدمه ابن‌خلدون**، ترجمه محمد پروین گنابادی، چاپ هشتم، تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- الفکیکی، توفیق (۱۴۰۲ ق). **الزاعی و الراعیه**، شرح عهد الامام علی الی مالک الاشر النخعی، الطبعه الثانيه، طهران: مؤسسه نهج‌البلاغه.
- الهلالی، سلیم‌بن قیس (۱۴۰۰ ق). **کتاب السقیفه**، دارالفنون، لطباعه والنشر و التوزیع، بیروت.
- بوستان سعدی (۱۳۸۸). **مصحح عزیزالله علیزاده**، تهران: نشر فردوس.



- بیهقی، ابوالحسن علی بن زید (۱۳۷۷). **تاریخ بیهقی**، تصحیح و تعلیقات احمد بهمنیار.
- بیهقی، ابوالفضل، **تاریخ بیهقی**، به تصحیح دکتر علی اکبر فیاض، چاپ دوم، دانشگاه مشهد.
- جعفری، محمدتقی (۱۳۷۹). **حکمت اصول سیاسی اسلام**، چاپ سوم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- جعفری، سیدمحمد مهدی (۱۳۷۴). **پرتوی از نهج البلاغه**، سازمان چاپ وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
- حرانی، ابن شعبه (۱۳۸۷). **تحف العقول**، تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌الملل.
- خوانساری، جمال‌الدین محمد (۱۳۶۰). **شرح غرالحکم و دررالکلم**، با مقدمه و تعلیق میرجلال‌الدین حسینی ارموی، چاپ سوم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- دینوری، ابی محمد عبدالله ابن مسلم (ابن قتیبه) (۱۳۷۷ ق.). **الامامه و السیاسه**، مصر.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۸۱). **مفردات**، چاپ چهارم، تهران: الحوراء.
- سبحانی، جعفر (۱۳۷۲). «**ویژگی‌های عمومی مدیریت**»، مجموعه مقالات نگرشی بر مدیریت در اسلام، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عبدالقادر، مصطفی (۱۹۸۲ م.). **علی، الوزاره فی النظام الاسلامی و فی النظم الدستوری المعاصر**، بیروت: المطبعة السعاده.
- قراملکی، أحد فرامرز (۱۳۸۳). **اخلاق حرفه‌ای**، چاپ دوم، قم: مجنون.
- قریشی، باقر شریف (۱۳۷۹). **نظام حکومتی در اسلام**، ترجمه عباسعلی گلشیخی، چاپ سوم، بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
- کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۷۵). **اصول کافی**، ترجمه سید جواد مصطفوی، چاپ اول، تهران: انتشارات ولی عصر.
- ماوردی، ابوالحسن علی بن محمد (۱۳۹۶ ق.). **ادب‌الوزیر**، تحقیق و درسه دکتر محمد سلیمان داوود، دکتر واد عبدالمنعم احمد قاضی، الطبعة الاولى، دارلمجامعات المصریه.
- مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی (۱۴۰۳ ق.). **بحار الأنوار (ط- بیروت)**، محقق / مصحح: جمعی از محققان، بیروت: دار إحياء التراث العربی.
- مجموعه مباحث دومین گردهمایی سراسری شورای فرهنگ عمومی (۱۳۷۸). تهران: اداره کل دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی.
- معین، محمد، فرهنگ فارسی معین.
- مولانا جلال‌الدین محمد (۱۳۷۸). **مثنوی معنوی**، براساس نسخه تصحیح شده رینولد نیکلسون، با مقدمه استاد بدیع‌الزمان فروزانفر، تهران: انتشارات امیر مستعان.
- نظام‌الملک طوسی، ابوعلی حسن (۱۳۷۸). **سیاست‌نامه**، به اهتمام هیوبرت دارک، چاپ چهارم، تهران: شرکت انتشارات علمی فرهنگی.