

## اصول مدیریت فرهنگی در فرایند فعالیت‌های اجتماعی با تکیه بر سیره حضرت سلیمان در قرآن کریم

M.z.resalat96@gmail.com

Mirsa000@yahoo.co

زهرا السادات موسوی / کارشناس ارشد تفسیر و علوم قرآن دانشگاه علوم و معارف قرآن کریم (قم)

سیدعلی میرآفتاب / استادیار دانشگاه علوم و معارف قرآن کریم (قم)

پذیرش: ۹۸/۳/۹

دریافت: ۹۷/۱۲/۲۱

### چکیده

در قرآن کریم شیوه حکومت‌داری و مدیریت برخی از پیامبران الهی شرح داده شده است، پیامبرانی که به شکلی صحیح و با توجه به مناسبات فرهنگی و اجتماعی عصر خود، جامعه را به بهترین شکل اداره کردند. مدیریت فرهنگی، مبتنی بر سرمشق‌ها و الگوهای فرهنگی است و جامعه‌شناسان معتقدند میزان موفقیت در به‌کارگیری شیوه‌های مدیریت یک جامعه، تحت تأثیر ارزش‌های حاکم بر بافت فرهنگی آن است. حال این سؤال قابل طرح است که آیا می‌توان در خصوص مدیریت فرهنگی، از مدیریت مبتنی بر تعالیم اسلام و قرآن بهره گرفت؟ در پژوهش پیش‌رو، به روش تحلیلی - توصیفی با توجه و تأمل در سیره مدیریتی و حکومتی حضرت سلیمان در قرآن کریم، برخی از این اصول همچون «تفقد و نظارت، تنبیه و تشویق، تکریم، تحقیق و بررسی، تعلیم و مکاتبه، ارزیابی و ایجاد رقابت» معرفی شده و با استفاده از منابع مدیریتی و تفسیری، به تبیین و شرح آنها پرداخته شده است.

کلیدواژه‌ها: اصول، سیره، فرهنگ، مدیریت، مدیریت فرهنگی، حضرت سلیمان، قرآن کریم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

اهمیت و نقش رهبران و مدیران جامعه بسیار حیاتی و اساسی ترسیم می‌شود؛ به طوری که تمام پیروزی‌ها و شکست‌ها و سعادت و شقاوت بشر در طول تاریخ را می‌توان بر اساس مدیریت صحیح و یا ناصحیح رهبران آن جامعه دانست. از آنجاکه اجزای پیکره نظام و حکومت را مدیریت‌ها تشکیل می‌دهند، برای داشتن حکومت‌های صحیح و اساسی، لازم و ضروری است که مدیریت‌ها از رأس حکومت تا پایین‌ترین اجزای آن به وجود آیند و اصلاح شوند. مسئله تشکیل حکومت به حدی دارای اهمیت است که در روایات از ضروریات جامعه به‌شمار می‌آید، و بخش عظیمی از مسائل حکومتی و مدیریتی، مربوط به مسائل فرهنگی و چگونگی روابط کارگزاران و مدیران با زیردستان آنهاست و مدیریت فرهنگی نیز به‌عنوان شیوه و روش اداره کردن فرهنگی اجتماع، از جمله مقوله‌های مهم بشری است.

اگر به آیات و روایات و سیره پیامبران الهی توجه شود، مطالب بسیار زیادی در مورد چگونگی اداره صحیح جوامع و نحوه برخورد مدیران، نسبت به افراد زیردست و تحت مدیریت به چشم می‌خورد. حضرت سلیمان علیه السلام یکی از فرستادگان الهی است که می‌توان از شیوه حکومتی‌اش در این زمینه بهره برد. عملکرد این پیامبر الهی می‌تواند نمونه و الگویی موفق برای یک کارگزار حکومتی و یا یک مدیر موفق در جامعه باشد. خداوند متعال به وی حکومت و قدرتی عطا کرد که شرح آن در چند سوره از قرآن کریم از جمله سوره «نمل» آمده است که می‌توان با تأمل در سیره ایشان از شیوه حکومت‌داری و مدیریشان بهره برد و اصولی را در این زمینه استفاده کرد. در پژوهش حاضر سعی بر آن است که مقوله مدیریت فرهنگی از منظر آیات قرآن کریم و با توجه به سیره انبیاء الهی بررسی شود و به مبحث «اصول مدیریت فرهنگی با تکیه بر سیره مدیریتی حضرت سلیمان علیه السلام» در قالب سؤال اصلی، و همچنین به سؤال‌های فرعی ذیل پاسخ داده شود که تعریف «مدیریت»، «فرهنگ»، «مدیریت فرهنگی» چیست؟ «اصول مدیریت فرهنگی» کدام است؟ منظور از «اصول مدیریت فرهنگی پیامبران در قرآن کریم» چیست؟

برخی از تحقیقات و پژوهش‌هایی که در مقوله مدیریت و مدیریت فرهنگی به رشته تحریر درآمده، عبارتند از:

کتاب: *سیره نبوی، منطق عملی* (دلشادتهرانی، ۱۳۸۳)؛ *مدیریت*

*فرهنگی* (حاجی ده‌آبادی، ۱۳۸۳)؛ *مدیریت اسلامی* (نبوی، ۱۳۹۳)؛ *مدیریت فرهنگی* (رحمانی، ۱۳۹۴)؛ *تفسیر موضوعی قرآن کریم* (*دانش مدیریت در قرآن کریم*) (قوامی، ۱۳۹۳)؛ مقاله: «معرفی الگویی برای مدیریت تحول فرهنگی در ایران» (چاوش‌باشی، ۱۳۸۸)؛ «چالش‌ها و آسیب‌های فراروی فرهنگ و مدیریت فرهنگی» (رشیدپور علیمرادی، ۱۳۸۹)؛ «آسیب‌شناسی مدیریت فرهنگی از منظر قرآن کریم» (فیروزی و معین‌فر، ۱۳۹۴).

در آثار فوق‌الذکر کارهایی کلی و بیشتر تحت عنوان مدیریت اسلامی انجام شده، و کمتر به مدیریت انبیاء الهی به شکل مستقل و در قالب استخراج اصول مدیریتی پرداخته شده که در تحقیق پیش‌رو، جنبه فرهنگی مدیریت پیامبران با محوریت سیره حضرت سلیمان علیه السلام بررسی و تبیین شده و اصولی در این باره ارائه شده که این خود موجب نو بودن پژوهش حاضر و تفاوت آن با سایر کارهاست و در این راستا مقاله پیش‌رو، به بررسی سیره مدیریتی حضرت سلیمان علیه السلام و ارائه برخی اصول مدیریت فرهنگی در قرآن کریم می‌پردازد.

### ۱. اصول مدیریت فرهنگی پیامبران در قرآن کریم

از میان اقسام مدیریت، مدیریت فرهنگی به‌عنوان شیوه و روش اداره کردن فرهنگی هر اجتماعی از جمله مقوله‌های مهم بشری است. وقتی سخن از اصول مدیریت فرهنگی در میان است، مقصود قواعد و معیارهایی است که در فرایند مدیریت فرهنگی باید آنها را رعایت کرد. این اصول، تضمین‌کننده نتیجه‌بخش بودن فرایند مدیریت فرهنگی است. البته این اصول، اموری اکتشافی است که با توجه به مبادی و مبانی و با لحاظ اهداف باید استخراج گردد. این اصول، خاص یک زمان نیست، بلکه در هر زمانی اعتبار دارد. همچنین این اصول، تنها به یک جامعه و مکان خاص اختصاص ندارد، بلکه هرکسی در هر زمانی و هر مکانی و با هر نوع ملیت و قومیتی که در کار مدیریت فرهنگی باشد، می‌تواند این اصول را مراعات کند (حاجی ده‌آبادی، ۱۳۸۳، ص ۹۹).

در قرآن کریم شیوه حکومت‌داری و مدیریت برخی از پیامبران الهی شرح داده شده است، پیامبرانی که در شرایط زمانی خاصی قرار داشتند و به شکل کامل و درست و با توجه به مناسبات فرهنگی و اجتماعی عصر خود، جامعه را به بهترین شکل مدیریت نمودند. از جمله

روشی است که انسان و غیرانسان، نهاد و وجودشان بر آن قرار دارد، خواه غریزی باشد و خواه اکتسابی، چنان که گفته می‌شود فلائی سیره و روشی نیکو یا زشت دارد (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ص ۲۴۷). بنابراین «سیره» بیان‌کننده حالت‌های رفتاری برقرار و استوار است و مفهومی نزدیک به مفهوم «سبک رفتار» دارد (دلشادتهرانی، ۱۳۹۱، ص ۱۲۰).

۴. «مدیریت فرهنگی» عبارت است از به‌کارگیری کارا و مؤثر (اثربخش) منابع مادی و انسانی در جهت تحقق اهداف فرهنگی (صالحی امیری و عظیمی دولت‌آبادی، ۱۳۸۷، ص ۶۷). «مدیریت فرهنگی» یعنی بهره‌گیری از منابع در ایجاد، بهسازی و تثبیت نگرش و رفتارهای اثربخش برای رشد همه‌جانبه فرد، سازمان و جامعه در چارچوب ارزش‌های موردنظر و «مدیریت فرهنگی» مهندسی فرهنگ، طراحی، نوسازی و بازسازی سیستم فرهنگی است (رشیدپور علیمزادی، ۱۳۸۹، ص ۶۷-۷۳).

«مدیریت فرهنگی» دانش، هنر و مهارت شناخت، ایجاد و به‌کارگیری ظرفیت‌های موجود در منابع انسانی، دانش، محتوا، مهارت‌ها و تجربیات، سرمایه اجتماعی موجود و منابع مادی به منظور استقرار، تحکیم و گسترش ارزش‌ها، هنجارها و نماد در افراد، گروه‌ها و جامعه از طریق هدف‌گذاری، طراحی اقدامات، اجرا و ارزیابی است. رسالت مدیریت فرهنگی، ارتقای کیفیت زندگی فردی، گروهی (سازمانی) و اجتماعی انسان [در ارتباط با خالق، خود، محیط طبیعی و محیط کاری] در چارچوب ارزش‌هاست (حاجی ده‌آبادی، ۱۳۸۳، ص ۲۷).

مدیریت فرهنگی با اتکا به ارزش‌های جامعه باید به دنبال اعتلای فرهنگ باشد و شرایطی را فراهم کند که اهداف به‌گونه‌ای مطلوب حاصل شود؛ چراکه دستیابی به اهداف مطلوب فرهنگی، تأثیر قابل توجهی بر دیگر فعالیت‌ها خواهد داشت (چاوش‌باشی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۸).

## ۲. اصول مدیریت فرهنگی حضرت سلیمان در سوره «نمل»

### ۲-۱. اصل تفقد و نظارت (نمل: ۲۰)

نخستین اصل مهم مدیریتی که در سیره مدیریت فرهنگی حضرت سلیمان<sup>ع</sup> مورد بررسی قرار می‌گیرد، اصل تفقد و نظارت بر امور زیردستان است. آیه ۲۰ سوره «نمل» به کار گرفتن این اصل را در سیره حضرت سلیمان<sup>ع</sup> به تصویر کشیده است: «وَتَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَا أَرَى الْهَدْدَ أَمْ كَانَ مِنَ الْغَائِبِينَ» (سلیمان) در جست‌وجوی آن ده (هدهد) برآمد و گفت: چرا هددهد را نمی‌بینم، یا اینکه او از غایبان است؟! (نمل: ۲۰).

پیامبرانی که می‌تواند برای بشر الگویی مناسب در رابطه با بحث مدیریت باشد حضرت سلیمان<sup>ع</sup> است. او مدیری توانا و سیاست‌مداری فرزانه بود که برایش سپاهیان از جن و انس و پرندگان فراهم بود و دولت او یکی از سرآمدترین حکومت‌ها و دولت‌ها بود. حکومت‌های انبیاء ذاتاً فرهنگ‌آفرین بودند و داستان ملکه سبا و دعوت سلیمان<sup>ع</sup> از او برای پذیرش آیین توحید، از مصادیق مهم این حکومت‌های فرهنگ‌آفرین است و این داستان تاریخی، سرشار از راهبردهای مدیریتی و به‌ویژه مدیریت فرهنگی است.

## مفهوم‌شناسی

در این مقاله، قبل از تبیین برخی از آن اصول، به شرحی مختصر از مفاهیم «مدیریت»، «فرهنگ»، «سیره»، «مدیریت فرهنگی» پرداخته شده است:

۱. «مدیریت» از نظر لغت یعنی اداره کردن و مدیر اسم فاعل از مصدر اداره کردن به معنای اداره‌کننده است (اخری، ۱۳۶۹، ص ۳۲). مدیریت عبارت است از علم، هنر و فن به‌کارگیری منابع (انسانی، مالی، فناوری، اطلاعاتی، ارزشی و زمان) از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل در یک محیط متغیر در جهت تحقق اهداف سازمان در چارچوب فرهنگ حاکم بر جامعه (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶، ص ۱۰).

۲. «فرهنگ» در لغت به معنای ادب، تربیت، علم و دانش و مجموعه آداب و رسوم (معین، ۱۳۷۹، ص ۸۳۵۲) و در اصطلاح عبارت است از مجموعه‌ای از آداب، رسوم، سنن، آیین‌ها و باورها که جوامع کوچک یا بزرگ در زندگی روزمره به کار می‌گیرند و با آن زندگی می‌کنند. به عبارت دیگر «فرهنگ» دارای چهار عنصر واقعی و غیرقابل تغییر: عقاید، ارزش‌ها، هنجارها و نمادهاست که شیوه زندگی یک ملت را تعیین و تبیین می‌کند (حسن‌پور، ۱۳۸۶، ص ۲۹).

«فرهنگ» در حقیقت، راه و رسم و شیوه زندگی است و آن را نمی‌توان از زندگی انسان جدا کرد. حیات و شکوفایی یک ملت در گرو فرهنگی پویا و بالنده است. لزوم برنامه‌ریزی برای محافظت از مرزهای فرهنگی و پاسداری از باورهای دینی، ضرورت مدیریت کارآمد فرهنگی، مبتنی بر آموزه‌های قرآنی را نشان می‌دهد (فیروزی و معین‌فر، ۱۳۹۴، ص ۱۳).

۳. «سیره» به معنای هیئت، حالت، سنت، مذهب، روش، رفتار، راه و رسم، سلوک و طریقه است. راغب اصفهانی، می‌نویسد: سیره حالت و

حکومت حضرت سلیمان علیه السلام یک حکومت سازمان یافته و منظم است؛ بنابراین لازم است ایشان تمام امور حکومت خود، چه بزرگ و چه کوچک را زیر نظر داشته باشد. در این آیه عبارت «تَفَقَّدَ الطَّيْرَ» بیانگر این حقیقت است که ایشان به دقت مراقب وضع کشور و اوضاع حکومت خود بود؛ به طوری که حتی غیبت یک پرنده کوچک از چشم او پنهان نمی ماند (طریحی، ۱۳۸۷، ص ۱۶۷).

در این جمله حضرت سلیمان علیه السلام نخست به طور تعجب از حال خود که چرا هدهد را در بین مرغان نمی بیند، استفهام می کند که من چرا هدهد را نمی بینم و می فهماند که گویا از او انتظار نمی رفت غیبت کند، و از امثال فرمان او سر برتابد، آن گاه از این معنا صرف نظر کرده، تنها از غیبت او سؤال می کند و می پرسد چرا غیبت کرده است و معنای آیه این است که مرا چه می شود که هدهد را میان مرغان که ملازم موبک من هستند، نمی بینم؟ مگر او از غایبان است؟

به هر حال این تعبیر که ابتدا گفت: «من او را نمی بینم»، سپس افزود «یا اینکه او از غائبان است»؛ ممکن است اشاره به این باشد که آیا او بدون عذر موجهی حضور ندارد و یا با عذر موجهی غیبت کرده است؟ در هر صورت یک حکومت سازمان یافته و منظم و پرتوان، چاره‌ای ندارد جز اینکه تمام فعل و انفعالاتی را که در محیط کشور و قلمرو او واقع می شود، زیر نظر بگیرد، و حتی بود و نبود یک پرنده، یک مأمور عادی را از نظر دور ندارد، و این یک درس بزرگ است (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۱، ج ۱۵، ص ۴۴۱).

«تفقّد» یعنی در حال غیبت چیزی از حال آن جویا شدن (قرشی بنابی، ۱۳۷۱، ج ۵، ص ۱۹۶)؛ کلمه «تفقّد» از ماده «فقد» و «فقدان» می آید و به معنای «طلب مفقود» و بررسی پیرامون چیزی و کسی که نیست که از آن می توان به «نظارت» تعبیر کرد. واژه «تفقّد» در قرآن علاوه بر اینکه چنین مفهوم و موضوعی را بیان می کند، انگیزه کار را نیز تداعی و مطرح می کند. تفقّد علاوه بر نظارت، یک بررسی دقیق است و بار عاطفی فوق العاده دارد؛ یعنی انگیزه این نظارت صرفاً اعمال یک روش و نظم خاص نیست، بلکه بار عاطفی فوق العاده‌ای را از منظر یک مدیر در قرآن به دنبال دارد و چنین باری با این واژه منتقل می شود؛ نظارتی که همراه با احساسات و عواطف پاکیزه و مهربانی و مهرورزی و نگاه انسانی است و می بینیم که نکته بسیار مهم است (انصاری، ۱۳۸۶، ص ۵۲).

در اصل «تفقّد» به عنوان نخستین اصل مدیریتی در این ماجرا،

نکته دیگری نیز قابل تأمل است که سلیمان علیه السلام بررسی و سرکشی کرد و گفت چرا هدهد را نمی بینم، یا اینکه او از غایبان است. اینجا جست و جوی سلیمان شروع می شود. در اینجا سلیمان نمی گوید هدهد کجاست؟ چرا هدهد نیست؟ چرا نیامده است؟ بلکه می گوید من هدهد را نمی بینم و یا واقعاً هدهد نیست! نقص را به خودش نسبت می دهد. سلیمان نبی علیه السلام کاستی را اول متوجه خود می کند و این نکته ظریف قرآنی واقعاً قابل استفاده و زیباست.

رفتار هیچ مسئولی از دید مسئول بالاتر نباید پنهان بماند؛ بر کارها باید نظارتی دقیق صورت گیرد و هر مدیری باید رفتار و عملکرد رده‌های پایین از خود را با جدیت پی گیری و مؤاخذه مناسب و هدایت کند. امیرمؤمنان علی علیه السلام در نامه ۳۱ نهج البلاغه به امام حسن مجتبی علیه السلام می نویسد: «برای هریک از خدمتگزاران و کارکنان خود، کاری معین کن که او را در قبال آن مسئول بدانی؛ زیرا این باعث می شود کارها را به یکدیگر واگذار نکنند».

با مطالعه و بررسی سیره مدیریتی حضرت سلیمان علیه السلام در آیه ۲۰ سوره «نمل»، این نکته دریافت می شود که تفقّد و نظارت می تواند به عنوان یک اصل از اصول مدیریت فرهنگی به شمار آید، و رفتار هیچ مسئولیتی از دید مسئول بالاتر نباید پنهان بماند. بر کارها باید نظارتی دقیق صورت گیرد و هر مدیری باید رفتار و عملکرد رده‌های پایین از خود را با جدیت پی گیری و مؤاخذه مناسب و هدایت کند.

یکی از ارکان مهم و عناصر حیاتی مدیریت سالم و کارآمد، وجود نظامی کامل و دقیق برای نظارت و کنترل است. انجام هر فعالیتی در سازمان، در صورتی موفق و اثربخش خواهد بود که کنترل‌های لازم نسبت به آن عمل آمده باشد. مدیر به وسیله کنترل و نظارت نسبت به نحوه تحقق اهداف و انجام عملیات آگاهی می یابد و قدرت پیگیری خواهد یافت، تا در صورت وجود هرگونه انحراف از اهداف و برنامه‌ها و تخطی از انجام عملیات، توان اصلاح آنها را پیدا کند. هیچ سازمانی بدون داشتن یک سیستم دقیق و جامع نظارت و کنترل، نمی تواند از منابع و امکانات خود به درستی استفاده کند و در تحقق هدف‌های خود موفق باشد.

در نظارت صحیح و اصولی، هم باید به دنبال یافتن نقاط قوت برنامه‌ها و توانایی‌های افراد و هم در پی یافتن نقاط ضعف برنامه‌ها و کاستی‌های کارکنان سازمان بود؛ زیرا شناخت نقاط قوت و استعداد و توانایی‌های سازمان و کارکنان آن، نقش بسزایی در بالا بردن کارایی

سازمان دارد. مدیران سازمان با توجه به توانایی‌های شناخته‌شده افراد، می‌توانند تصمیمات معقول و صحیح‌تری در مورد کارکنان سازمان و نقش‌های سازمانی آنها بگیرند. این مسئله هم کارایی و موفقیت سازمان را به دنبال خواهد داشت و هم به رشد و تکامل و پیشرفت کارکنان سازمان، کمک خواهد کرد (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۸۱).

## ۲-۲. اصل تنبیه و تشویق (نمل: ۲۱)

از اصول مهم مدیریت فرهنگی این است که مدیر برای افراد زیردست خود در صورت لزوم با خطاکاران برخورد کند و تنبیه متناسب با خطای آنها لحاظ کند. در آیه ۲۱ سوره «نمل» به کارگیری این اصل توسط حضرت سلیمان علیه السلام بیان شده است: «لَأَعَذِّبَنَّ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحَنَّهُ أَوْ لِيَأْتِيَنَّ بِسُلْطَانٍ مُّبِينٍ»؛ به یقین او را کیفر شدیدی خواهم داد، یا او را ذبح می‌کنم، مگر آنکه دلیل روشنی (برای غیبتش) برای من بیاورد!

حضرت سلیمان علیه السلام برای اینکه حکم غیابی نکرده باشد و در ضمن غیبت همدردی بقیه پرندگان، تا چه رسد به انسان‌هایی که پست‌های حساسی بر عهده داشتند، اثر نگذارد؛ افزود: من او را قطعاً کیفر شدیدی خواهم داد: «لَأَعَذِّبَنَّ عَذَابًا شَدِيدًا» و یا او را ذبح می‌کنم: «أَوْ لَأَذْبَحَنَّهُ» یا برای غیبتش باید دلیل روشنی به من ارائه دهد: «أَوْ لِيَأْتِيَنَّ بِسُلْطَانٍ مُّبِينٍ». منظور از «سلطان» در اینجا، دلیلی است که مایه تسلط انسان، بر اثبات مقصودش گردد و تأکید آن به وسیله «مبین» برای این است که این فرد متخلف حتماً باید دلیل کاملاً روشنی بر تخلف خود اقامه کند (پیروز و همکاران ۱۳۸۴، ص ۴۴۲).

تنبیه معانی مختلفی دارد. تنبیه در لغت به معنای آگاه کردن و تذکر دادن است؛ ولی در اصطلاح عبارت است از به کار بردن روشی که از تکرار یک نوع رفتار جلوگیری می‌نماید. روش‌های تنبیه به صورت‌های مختلفی است: گاهی ممکن است یک تذکر یا اخطار یا توضیح باشد و گاهی نیز ممکن است از روش‌های فیزیکی استفاده شود. در هر حال باید تنبیه را برای جلوگیری از تکرار کاری نامعقول و غیرقانونی به کار برد تا رفتار و امور اصلاح گردد. بنابراین یک مدیر یا مسئول زمانی می‌تواند در اهدافش موفق باشد که هم از نظام پاداش و هم از نظام تنبیه و مجازات استفاده کند (قوامی، ۱۳۹۳، ص ۱۶۲).

کلمه تنبیه و تنبه هر دو دارای یک ریشه و به معنای بیدار کردن از خواب و غفلت‌زدایی است. پس فلسفه تنبه غفلت‌زدایی است، نه

انتقام. لذا در بحث تنبیه و تشویق نظر شخصی وجود ندارد. کلمه انذار در قرآن دارای همین معناست. انذار تنبیهی است که باید نتیجه آن بیداری باشد و بشارت تشویقی است که باید نتیجه آن آوردن نوید و ایجاد شوق باشد. انذار و بشارت به تعبیر قرآن و در نظام مدیریتی خیلی مهم است. باید نتیجه تنبیه و تشویق متناسب با این عناوین باشد. پیامبران الهی برای تنبیه و تشویق آمده‌اند و کتاب‌های آسمانی جنبه تنبیه یا تشویق دارند (انصاری، ۱۳۸۶، ص ۱۰۲).

در حقیقت سلیمان علیه السلام بی‌آنکه غائبانه داوری کند، تهدید لازم را در صورت ثبوت تخلف بیان کرد و حتی برای تهدید خود دو مرحله قائل شد که متناسب با مقدار گناه بوده باشد: مرحله مجازات بدون اعدام، و مرحله مجازات اعدام؛ همچنین نشان داد که او حتی در برابر پرنده ضعیفی تسلیم دلیل و منطق است، و هرگز تکیه بر قدرت و توانایی‌اش نمی‌کند.

از مهم‌ترین کارها در برپا داشتن حق و عدل، تشویق و تنبیه به‌جا و به اندازه و قدردانی از نیکوکاران و مجازات بدکاران است. در جامعه و سازمانی که نیکوکار و بدکار، خدمتگزار و خیانتکار، عالم و جاهل یکسان شمرده می‌شوند، انگیزه نیکوکاری و خدمت‌گزاری و علم‌اندوزی محو می‌شود و بدکاری و خیانت و جهالت میدان‌دار امور می‌گردد. هیچ چیز چون قدردانی درست و تشویق صحیح، مردمان را به تلاش و درستکاری برنمی‌انگیزد؛ زیرا آدمی میل به تأیید کمالات و نیکویی‌ها و قدردانی از زحمات و درستی‌ها دارد. پس چنان‌که فطرت اصلی آدمی عشق به کمال مطلق است و فطرت تبعی او انزجار از نقص، تشویق و قدردانی، اصلی؛ و تنبیه و مجازات تبعی است، و آن هنگام مجاز است که چاره‌ای جز آن برای بیداری و اصلاح و مدلاوا نیست. بنابراین باید از فطرت یادشده در جهت اداره درست مردمان به سوی حق و کمال، سود برد. تشویق و قدردانی، در روح آدمی تأثیر مثبت می‌گذارد و او را به انجام دادن عمل نیک ترغیب می‌کند؛ به او نیرو و قدرت می‌بخشد تا بیش‌تر تلاش کند؛ سبب رضایت متقابل و پیوند قلب‌ها می‌شود؛ موجب رضایت فرد از عملکرد خود و رفع ملالت و کسالت او می‌گردد؛ و سبب ایجاد حس اعتماد و توانمندی افراد می‌شود. تنبیه و مجازات به‌عنوان آخرین روش، مورد استفاده قرار می‌گیرد و آنچه مورد نکوهش و کیفر واقع می‌شود، عمل و صفت نادرست است و نه شخصیت فرد؛ و در آن به‌هیچ‌وجه انتقام و دشمنی جای ندارد. درست همانند عمل پزشکی حاذق و دلسوز نسبت به بیمار خود است (دلشادتهرانی، ۱۳۸۳، ج ۳، ص ۵۹۰).

## ۲-۳. اصل تکریم (نمل: ۲۲)

از آیه ۲۲ سوره «نمل» در ماجرای همد و حضرت سلیمان علیه السلام اصل مهم دیگری از اصول مدیریت فرهنگی با عنوان «تکریم» قابل برداشت است. تکریم و تشخص و احترام و ارزش قائل بودن برای زیردستان، یکی از مؤلفه‌ها و اصل‌های با ارزش در رابطه با بحث مدیریت فرهنگی در یک جامعه و یا مجموعه مدیریتی است. پایداری بر این صفت موجب ارتباط بیشتر مردم با مدیریت شده، اعتماد و مشارکت و تعهد متقابل بین زبردست و مدیر را تقویت می‌کند. خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «فَمَكَثَ غَيْرَ بَعِيدٍ فَقَالَ أَحَطَتْ بِمَا لَمْ تُحِطُ بِهِ وَجِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبِيٍّ يَقِينٍ»؛ چندان درنگ نکرد (که همد آمد و) گفت: من بر چیزی آگاهی یافته‌ام که تو بر آن آگاهی نیافتی؛ من از سرزمین سبا یک خبر قطعی برای تو آورده‌ام.

در نظام مدیریتی حضرت سلیمان علیه السلام آن قدر تکریم و تشخص به زیرمجموعه داده شده که آنان کاملاً و به راحتی می‌توانند همه چیز را صراحتاً بازگو کنند و اینها آن حریم را ندارند که موجب شود بسیاری از حقایق و مسائل بازگو و طرح نگردد. این موضوع در نظام مدیریتی قرآن یک اصل است.

«تکریم» به معنای منزه داشتن و حرمت نگه داشتن، و گرامی داشتن و بزرگواری شمردن است (معین، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۱۱۲۶). تکریم در روابط انسانی و تعامل‌های اجتماعی قاعده‌ای زیرساختی و مبنایی است؛ به گونه‌ای که هر نوع امر انسانی و هر نوع رابطه و حکم از روابط و احکام اجتماعی با این قاعده محک می‌خورد و در واقع اصل تکریم، اصلی حاکم و قابل توجه است. به‌طور کلی تعامل‌های انسانی، برخوردها و رفتارهای اجتماعی، و روابطی که انسان‌ها با هم برقرار می‌کنند تابع دو دیدگاه است؛ یا بر مبنای دیدگاه «کرامت» است، و یا بر مبنای دیدگاه «اهانت». براساس این دو نگرش به انسان، روابط انسانی و اجتماعی یا مبتنی بر «تکریم» است و گرامی داشتن و یا مبتنی بر «تخفیف» است و حقیر شمردن. هرگونه که انسان تلقی شود، همان‌گونه با او رفتار می‌شود. اگر انسان موجودی باکرامت و بامنزله و باحرمت ذاتی دیده شود، روابط و مناسبات اجتماعی با نوع انسان، کرامت‌مدار و حرمت‌محور می‌شود؛ و اگر این مبنا نادیده گرفته شود و یا انکار گردد و یا به تبعیض آلوده شود، روابط و مناسبات اجتماعی غیرانسانی می‌گردد. تقسیم‌بندی‌های ناروا در میان انسان‌ها و تبعیض‌های گوناگون و حرمت‌شکنی‌ها از همین

نگرش سرچشمه می‌گیرد (دلشادتهرانی، ۱۳۸۳، ج ۲، ص ۶۷).

سیره پیامبران در رفتار با انسان‌ها کریمانه بوده، و در روابط اجتماعی و تعامل انسانی بر مبنای کرامت رفتار می‌کردند. فرستادگان الهی و پیشوایان دین، هدایت و مدیریت و سیاست را در بستر کرامت و تابع تکریم پیش می‌بردند و بر هرگونه بی‌کرامتی و بی‌حرمتی نسبت به انسان‌ها خط بطلان کشیدند. آنان زیرپا گذاشته شدن کرامت انسان را منشأ اساسی پلیدی‌ها و تباهی‌ها می‌دانستند، پیشوایان دین سخت به اصل تکریم پایبند بودند که سلامت و سعادت جامعه در گرو کرامت همه‌جانبه است.

جامعه‌ای که تکریم انسان در آن محور روابط باشد و در هر حرکت اجتماعی و رابطه انسانی کرامت آدمیان به عنوان اصل حاکم لحاظ شود، جامعه‌ای است سالم، که پیوسته در سایه رحمت حق است. در چنین جامعه‌ای تعالی معنا می‌یابد؛ زیرا انسان‌هایی که در فضای تکریم تربیت می‌شوند و رشد می‌کنند، انسان‌هایی خردورز و متعادل و لطیف و کریم‌اند، و از تن دادن به خواری و زبونی، و برده‌صفتی و گناه‌ورزی ابا دارند که گوهر کرامت حافظ شرافت‌های الهی انسانی است.

تعامل انسانی و روابط اجتماعی مبتنی بر تکریم و یا تحقیر، هریک پیامدهای بسیار در زندگی به بار می‌آورد، به گونه‌ای که سلامت‌ها و عدم سلامت‌ها، و فضیلت‌ها و رذیلت‌ها در مردمان، و نیز رشد و تعالی، و یا انحطاط و تباهی اجتماعی به شدت متأثر از آن است، به گونه‌ای که می‌توان گفت جز بر مبنای تکریم راه روابط انسانی و تعالی معنوی هموار نمی‌شود (دلشادتهرانی، ۱۳۸۳، ج ۲، ص ۹۳).

## ۲-۴. اصل تحقیق و بررسی (نمل: ۲۷)

تحقیق و بررسی از اصول دیگر مدیریت فرهنگی است که آیه ۲۷ سوره «نمل» به آن اشاره شده است: «قَالَ سَنَنْظُرُ أَصَدَقْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْكَاذِبِينَ»؛ (سلیمان) گفت: تحقیق می‌کنیم، ببینیم آیا راست گفتی یا از دروغگویان هستی.

کلمه «نظر» در قرآن غیر از «رؤیت» است. رؤیت یعنی دیدن؛ لیکن «نظر» فراتر از دیدن است. نظر به معنای نگاه همراه با دقت و تأمل ویژه است: «نظر»: نگاه کردن. گاهی مراد از آن تدبر و تأمل و دقت است و گاهی مراد معرفت حاصله بعد از فحص و تأمل است (قرشی بنایی، ۱۳۷۱، ج ۷، ص ۸۱).

«سَنَنْظُرُ»: خواهیم نگرین: مراد از نگرینستن بررسی و تحقیق

اگر کسی خبری آورد و نقل کرد، نباید بدون تأمل تصدیق و یا رد و تکذیب کرد؛ باید مطالبه دلیل کرد و از روی مدرک حکم کرد، که مخبر معصوم باشد مثل انبیاء و اوصیاء یا خبر محفوظ به قرائن قطعیه باشد. حتی انبیاء که مدعی نبوت بودند باید مدرک و دلیل داشته باشند به اقامه معجزه، یا اخبار نبی ثابت‌النبوه یا معصوم ثابت‌العصمه؛ ولی امروز معمول بین بسیاری عکس این قضیه است. مطالبی که در روزنامه‌ها و مقالات خارجه و داخله است کانه وحی منزل می‌دانند و باور می‌کنند، یا در اشعار شعراء مدرک می‌گیرند و اما فرمایشات علماء را موهومات می‌پندارند (طیب، ۱۳۶۹، ج ۱۰، ص ۱۳۱).

هنگام اخذ هر تصمیمی، اطلاعات درست و کافی لازم است و باید نسبت به زوایای کار و تصمیم، شناخت کافی به دست آورد تا در اثر عدم شناخت، ندامت و پشیمانی گریبانگیر مدیر نگردد؛ پس لازمه تصمیم درست و بخردانه، کسب اطلاعات کافی و صحیح است.

#### ۲-۵. اصل تعلیم و مکاتبه (نمل: ۲۸-۳۱)

اصل دیگری که باید در این قسمت از ماجرای حضرت سلیمان علیه السلام و ملکه سبأ در سوره «نمل» مورد توجه قرار بگیرد، اصل تعلیم و مکاتبه است. این آیه حکایت کلام سلیمان علیه السلام و خطابش به هدهد است. گویا فرموده: پس سلیمان نامه‌ای نوشت و به هدهد داده به او گفت: «این نامه مرا به سوی ایشان، یعنی ملکه سبأ و مردمش ببر و نزد ایشان بینداز و خودت را کنار بکش و در محلی قرار گیر که تو آنان را ببینی، آن‌گاه بین چه عکس‌العملی از خود نشان می‌دهند؛ یعنی وقتی بحث در میان آنان درگیر می‌شود، با هم چه می‌گویند؟ (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۱۵، ص ۵۰۹)

«أَذْهَبَ بَكْتَابِي هَذَا فَأَلْقِيهِ إِلَيْهِمْ ثُمَّ تَوَلَّ عَنْهُمْ فَانظُرْ مَاذَا يَرْجِعُونَ»؛ این نامه مرا ببر و آن را بر آنان بیفکن، سپس برگرد (و در گوشه‌ای توقف کن) بین آنها چه عکس‌العملی نشان می‌دهند.

حضرت سلیمان علیه السلام مطالعات لازم را انجام داده است، سپس به هدهد چنین آموزش می‌دهد که نامه را بگیر و مقابل ملکه سبأ بگذار، آن‌گاه چندقدم عقب برگرد و سپس آنجا بایست و چیزی نگو و پاسخ را بگیر و برای ما بیاور. تمام کلمات به کار رفته دارای ظرافت است. «هَذَا» یعنی همین؛ یعنی نباید هیچ تغییری در این متن اداری ایجاد شود؛ لذا با حفاظت تمام و با امانت داری کامل به مملکت سبأ وارد می‌شوی و نامه من را در حضور کارگزاران حکومت و مدیران

است (خرمدل، ۱۳۸۴، ج ۱، ص ۷۹۸). در آیه شریفه عبارت «سننظر» از ماده نظر و به معنای تفکر و تأمل است و مقصود این است که باید تأمل کنیم تا معلوم شود که آیا تو راست می‌گویی یا دروغ. این مفهوم را می‌توان با عبارت «أصدقت أم كذبت» بیان کرد؛ اما عبارت «أَمْ كُنْتَ مِنَ الْكَاذِبِينَ» ابلغ و رساتر است (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۷، ص ۳۴۲).

کسی مانند هدهد با تمام این تسلط و آگاهی و جایگاه، خبری را برای سلیمان علیه السلام آورده است؛ سلیمان نبی با دقت به سخنان هدهد گوش فراداد، و در فکر فرو رفت. ممکن است بیشترین گمان سلیمان علیه السلام این بوده که این خبر راست است، و دلیلی بر دروغی به این بزرگی وجود ندارد؛ اما از آنجا که مسئله ساده‌ای نبود و با سرنوشت یک کشور و یک ملت بزرگ گره می‌خورد، می‌بایست تنها به گفتار یک مخبر اکتفا نکند، بلکه باید تحقیقات بیشتری در زمینه این موضوع حساس به عمل آورد. این سخن به خوبی ثابت می‌کند که در مسائل مهم و سرنوشت‌ساز باید حتی به اطلاعاتی که از ناحیه یک فرد کوچک می‌رسد توجه کرد و به زودی پیرامون آن تحقیقات لازم را به عمل آورد. سلیمان علیه السلام نه هدهد را متهم ساخت و محکوم کرد، و نه سخن او را بی‌دلیل تصدیق کرد، بلکه آن را پایه تحقیق قرار داد (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۱، ج ۱۵، ص ۴۵۱).

بعد از دریافت گزارش و خبر، اولین جمله‌ای که از زبان سلیمان علیه السلام خارج می‌شود، قابل تأمل است. بسیاری از مشکلات ما که در ساختارهای مدیریتی وجود دارد به علت تصمیمات دفعی و آنی است که ممکن است قابل برگشت نباشد. بسیاری از آبروها و سرمایه‌ها بر باد می‌رود و سپس این سؤال مطرح می‌شود که چرا فلان تصمیم گرفته شد و آیا چنین عکس‌العملی به جا بود یا نه؟! حتی اگر یک عضو نزدیک مجموعه و حوزه مدیریت هم خبری و گزارشی را که «نبأ» است می‌آورد؛ باز سلیمان علیه السلام می‌گوید باید صحت و سقم همین گزارش را بررسی کنیم. در همین اصل دو ویژگی مهم است: یکی دقت، که از کلمه نظر فهمیده می‌شود و دیگری سرعت، که فرصت نباید از دست برود. حضرت سلیمان علیه السلام می‌گوید باید دقت کنم و این دقتم باید با سرعت همراه باشد؛ نباید زمان و وقت را از دست بدهم؛ بایستی با دقت و سرعت گزارش تو را بررسی و مطالعه کنم و پاسخ دهم؛ من این موضوع را بررسی می‌کنم، آن‌گاه تصمیم لازم اتخاذ خواهد شد.

نکته‌ای مهم که می‌توان از این آیه شریفه به دست آورد، اینکه

اسلامی و روایات به خوبی برمی‌آید که پیشوایان بزرگ ما همیشه اصرار داشتند نامه‌ها را فشرده و مختصر، خالی از حشو و بدون اسراف و کاملاً حساب‌شده، بنگارند.

همچنین این نکته قابل توجه است که در شرایط آن زمان که فرستادن یک نامه به وسیله یک پیک مخصوص، گاه هفته‌ها طول می‌کشید و هزینه‌ها داشت تا به مقصد برسد؛ در عین حال نهایت اختصار به کار می‌رفت که نمونه‌های آن را در نامه‌های پیامبر اسلام ﷺ به خسرو پرویز و قیصر روم و مانند آن می‌توان ملاحظه کرد. اصولاً نامه هر کس دلیل بر چگونگی شخصیت اوست؛ همان‌گونه که پیام‌آور و رسول انسان چنین است، چنان‌که در *نهج البلاغه* از امیرمؤمنان علی علیه السلام است: «فرستاده تو باز گوکنده عقل تو است و نامه‌ات گویاترین چیزی است که از تو سخن می‌گوید» (نهج البلاغه، ۱۴۱۴ق، ص ۳۰۱).

## ۲-۶. اصل ارزیابی و ایجاد رقابت (نمل: ۳۸-۴۰)

در این آیات، یک اصل کارآمد و فوق‌العاده قوی با عنوان ارزیابی و ایجاد رقابت را می‌توان برداشت کرد. یکی از وظایف مهم مدیران، طراحی سیستم «ارزیابی» در مجموعه مدیریتی است. ارزیابی منابع انسانی از کارهای بسیار ضروری و لازم است؛ زیرا این عوامل هستند که برنامه را اجرا می‌کنند و این افراد هستند که امکانات را به کار می‌گیرند و این کارگزارانند که وصول به مجموعه اهداف را تحقق می‌بخشند یا به شکست می‌کشاند.

از مسائل مهمی که باید در ارزیابی به آن توجه داشت، شناخت نقاط کلیدی و استراتژیک در ارزیابی است. پس از آنکه سیستم ارزیابی طراحی شد و نقاط کلیدی کار معلوم گردید، عملیات آغاز می‌شود. اگر پس از ارزیابی برنامه معلوم شد که کار با وضعیت مطلوب انجام می‌شود، حرکت ادامه می‌یابد؛ اما اگر نقاط ضعفی در برنامه احساس شد، باید تبیین گردد که مشکل به کدام قسمت از برنامه برمی‌گردد تا بتوان تغییرات لازم را در برنامه اعمال کرد.

در ارزیابی، توجه به محکم کاری و صحت امور از اهمیت خاصی برخوردار است؛ زیرا اگر کارگزاران به این نتیجه رسیدند که مسئولان مافوق از آنان کار بیشتری می‌خواهند نه کار بهتر، آنان هم فقط آمار کار را بدون کیفیت لازم بالا می‌برند و اگر احساس کنند که کیفیت هم مورد توجه کارگزاران است، در عملکرد خود، کیفیت کار را ارتقا خواهند بخشید (نبوی، ۱۳۹۳، ص ۳۱۹).

قرار می‌دهی. معنای این مفاد یک آموزش کامل پرسنلی است. اساساً بنای قرآن کریم در مورد ما انسان‌ها بخصوص هنگامی که شأن و رتبه والاتر می‌شود چنین است. همان‌طوری که سنت بزرگان و پیشوایان دین نیز تعلیم و تعلم استمراری و بدون انقطاع است. وجود ما آدمیان به آموزش مستمر نیاز دارد و آموزش و تعلیم مستمر از اساسی‌ترین اصولی است که در مدیریت قرآن به آن توجه داده می‌شود؛ آموزشی که هیچ‌گاه قطع نمی‌شود و باید لاینقطع در فضای زندگی و مدیریتی حاکم باشد و برای مدیران، پرسنل و در تمام سطوح امتداد و استمرار داشته باشد.

«این نامه از سوی سلیمان است و محتوایش چنین است: به نام خداوند بخشنده مهربان... «إِنَّهُ مِنْ سُلَيْمَانَ وَإِنَّهُ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ»، توصیه‌ام به شما این است برتری‌جویی در برابر من نکنید، و به سوی من آید و تسلیم حق شوید: «أَلَا تَعْلَمُونَ عَلِيٌّ وَأَتُونِي مُسْلِمِينَ». آنچه در آیات فوق در مورد نامه سلیمان به مردم سبا آمده، الگویی است برای طرز نامه‌نگاری که گاه از مسائل مهم و سرنوشت‌ساز است. حضرت سلیمان علیه السلام نامه ارسالی خود را به ملکه سبا - مبنی بر تسلیم و عدم تکبر - با نام خداوند بخشنده و مهربان آغاز نمود. در این نامه، حضرت سلیمان علیه السلام پس از ذکر نام و یاد خداوند، به ملکه سبا می‌نویسد که دست از بزرگی بردارد و سر تسلیم فرود آورد. این نامه از حیث کوتاهی و جامعیت، بسیار شاخص و قابل توجه است (رضاپور درویش، ۱۳۹۴، ص ۷۵).

فرستادن پیام و رایزن فرهنگی و سفیر و مأمور، و پیش‌قدم شدن در این مسایل، به خاطر رسیدن به اهداف ارشادی و فرهنگی، از سیره پیامبران است و نامه‌نگاری و مکاتبه پیامبران با کفار و مشرکان، سابقه‌ای طولانی دارد (قرآنی، ۱۳۸۸، ج ۶، ص ۴۱۶).

رسم پیامبران همین است که نامه‌های خود را کوتاه و رسا بنویسند و مردم را دعوت به اطاعت نمایند (طبرسی، ۱۳۹۰، ج ۱۸، ص ۱۰۴). دقت در نامه سلیمان علیه السلام به ملکه سبا نشان می‌دهد که در آن رعایت اختصار و ایجاز به عمل آمده و از نوع «مکاتبات مؤثر» می‌باشد. مضمون این نامه در واقع سه جمله بیش نبود؛ جمله اول، نام خدا و بیان وصف رحمانیت و رحیمیت او، جمله دوم توصیه به کنترل هوای نفس و ترک برتری‌جویی که سرچشمه بسیاری از مفاسد فردی و اجتماعی است و سوم تسلیم در برابر حق شدن! (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۱، ج ۱۵، ص ۴۵۴). از بررسی تاریخ



موضوع نیازمند آزمون‌های اینچنین است. حضرت سلیمان علیه السلام فراخوان عمومی می‌دهد و همه برای طرحی که سلیمان علیه السلام می‌خواهد عرضه دهد، آماده می‌شوند. پیشنهاد سلیمان علیه السلام آن است که چه کسی می‌تواند در سریع‌ترین فرصت ممکن، این تخت را برای او بیاورد؟ در اینجا دو نفر اعلام آمادگی کردند که یکی از آنها عجیب و دیگری عجیب‌تر بود (انصاری، ۱۳۸۶، ص ۱۰۲).

در پاسخ و پیشنهاد اول بیان می‌شود: نخست «عفریتی از جن رو به سوی سلیمان کرد و گفت من تخت او را پیش از آنکه مجلس تو پایان گیرد و از جای برخیزی نزد تو می‌آورم»: «قَالَ عَفْرِيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ».

من این کار را با زحمت انجام نمی‌دهم و در این امانت گران‌قیمت نیز خیانتی نمی‌کنم؛ چراکه «من نسبت به آن توانا و امینم!» «وَأِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ».

دومین نفر مرد صالحی بود که آگاهی قابل ملاحظه‌ای از «کتاب الهی» داشت، *أَصْفَبِنَ بَرِيحًا* وزیر حضرت سلیمان علیه السلام و خواهرزاده ایشان بود (قرائتی، ۱۳۸۸، ج ۶ ص ۴۲۹)؛ و هنگامی که سلیمان علیه السلام با این امر موافقت کرد، او با استفاده از نیروی معنوی خود تخت ملکه سبأ را در یک «طرفة العين» نزد او حاضر کرد؛ پس از آن، سلیمان تخت را مقابل خویش دید.

منظور از تعیین شایستگی، ارزیابی درجه کفایت و لیاقت کارکنان و عوامل از لحاظ انجام وظایف، مشاغل محول شده و پذیرش مسئولیت‌ها در یک جامعه و یا مجموعه مدیریتی است. شناخت کارکنان شایسته و اعطای پاداش به آنان و از این راه، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنها و دیگر کارکنان، از جمله علل اصلی تعیین شایستگی است.

در مبحث ارزیابی عملکرد و تعیین شایستگی تنها به وجود معیار بسنده نمی‌شود، بلکه باید ابزاری برای تشخیص آن نیز وجود داشته باشد. تعیین شایستگی دارای اهداف و مزایایی است؛ از جمله: ترفیع، نقل و انتقال، اصلاح و پیشرفت کارکنان، برکناری از خدمت، کاهش شکایات و نیز تنظیم برنامه‌های آموزش مؤثر (قوامی، ۱۳۹۳، ص ۱۴۹).

تأثیر گذاری دقیق نشده باشد و معیارهای تثبیت شده را مشخص و معلوم تعریف نشود، نمی‌توان ارزیابی صحیح و انتخابی اصلاح و شایسته داشت. حضرت سلیمان علیه السلام با معیاری طلایی گزینش و ارزیابی می‌کند. او انتخاب اصلاح و شایسته‌سالاری را مطرح و برقرار می‌سازد.

معیارهایی که در نزد سلیمان نبی وجود دارد یکی قوت است و

در ادامه ماجرای حضرت سلیمان علیه السلام و ملکه سبأ، هنگامی که فرستادگان ملکه هدایا و بساط خود را برچیدند و به سوی کشورشان بازگشتند و ماجرا را برای او و اطرافیانش شرح دادند، عظمت اعجاز‌آمیز ملک سلیمان علیه السلام و دستگاهش را بیان داشتند که هریک از اینها دلیلی بود بر اینکه او یک فرد عادی و پادشاه نیست، او به راستی فرستاده خداست و حکومتش نیز یک حکومت الهی است. برای آنان روشن شد که نه تنها قادر بر مقابله نظامی با او نیستند، بلکه اگر فرضاً بتوانند مقابله کنند به احتمال قوی مقابله با یک پیامبر پر قدرت الهی است؛ لذا ملکه سبأ با عده‌ای از اشراف قومش تصمیم گرفتند به سوی سلیمان بیایند و شخصاً این مسئله مهم را بررسی کنند تا معلوم شود سلیمان علیه السلام چه آئینی دارد. این خبر از هر طریقی که بود به ایشان رسید و تصمیم گرفت درحالی که ملکه و یارانش در راه‌اند، قدرت‌نمایی شگرفی کند تا آنها را بیش از از پیش به واقعیت اعجاز خود آشنا و در مقابل دعوتش تسلیم سازد (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۷۱، ج ۱۵، ص ۴۶۷).

«قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُوْا أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِيهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ» این سخنی است که سلیمان علیه السلام بعد از برگرداندن هدیه سبأ و فرستادگانش گفته و در آن خبر داده که ایشان به زودی نزدش می‌آیند، درحالی که تسلیم باشند. سلیمان علیه السلام در این آیه به حضار در جلسه می‌گوید: کدام یک از شما تخت ملکه سبأ را قبل از اینکه ایشان نزد ما آیند، در اینجا حاضر می‌سازد؟ منظورش از این فرمان آن است که وقتی ملکه سبأ تخت خود را از چندین فرسخ فاصله در حضور سلیمان حاضر دید، به قدرتی که خدا به وی ارزانی داشته، و به معجزه باهرة او، بر نبوتش پی برد، تا در نتیجه تسلیم خدا گردد؛ همچنان که به شهادت آیات بعد، تسلیم هم شدند (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۱۵، ص ۵۱۶).

ملکه سبأ یک عرش و تخت سلطنت خاص داشت که نماد قدرت او و دارای ارزش ویژه‌ای بود. در اینجا سلیمان علیه السلام می‌خواهد مجموعه‌ای از کار مهمی انجام دهند. کار با اطلاع‌رسانی عمومی اقدام می‌شود؛ پس قسمت اول، اصل اطلاع‌رسانی گسترده است که از آیه مشخص می‌شود و این اطلاع‌رسانی برای اعطاء فرصت است. به همه مجموعه فرصت داده می‌شود و به همه ایشان برای حضور و حاضر شدن در این طرح و پروژه فرصت داده می‌شود و این فرصت زمینه‌ای برای شکوفایی استعدادهاست.

مهره‌های پنهان و پیدا در سازمان باید آشکار شوند و این

دیگری امانت؛ وقتی امنیت در حوزه کاری قوی‌ترین متخصصان و اعتماد به شخصیت کاری ایشان نباشد، متأسفانه نمی‌توانند بارهای سنگین را بر دوش حمل کنند و همین‌طور متعهدترین و متدین‌ترین افراد نیز وقتی دانش کافی و لازم را نداشته باشند، در مجموعه ثمرده نیستند؛ و منطقی پیامبران الهی این است که باید این دو بال قرین هم باشند، تعهد و تخصص در نظام شایسته‌سالاری محور و معیار است.

#### ۲-۷. اصل دوری از غرور و شاکر بودن (نمل: ۴۰)

عجب و غرور داشتن و مطلوب پنداشتن وضعیت موجود، مانع بزرگی در مسیر یافتن اهداف مدیریتی و به‌ویژه مدیریت فرهنگی است. یکی از مهم‌ترین مسائلی که مسئولان و مدیران باید به آن توجه داشته باشند، این است که هیچ‌گاه روند کار مجموعه تحت مدیریت خود را مطلوب و بی‌نقص نپندارند؛ زیرا هرگز کاری بدون عیب و مجموعه‌ای بدون نقص نخواهد شد. این طرز فکر غرورآمیز، مدیران را به ورطه شکست و سقوط خواهد کشانید. امیرمؤمنان علی علیه السلام می‌فرماید: «کسی که از وضعیت خود دچار اعجاب و غرور شود، در برنامه‌ریزی و چاره‌اندیشی کوتاهی خواهد کرد» (تیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص ۲۰۹).

یکی از آفاتی که همواره رویاروی مدیریت وجود داشته و امروزه نیز به چشم می‌خورد این است که اغلب انسان‌ها در اثر غفلت از حقیقت و سابقه خود، به مجرد رسیدن به پست و مقام، گرفتار غرور و تکبر می‌شوند. این گرفتاری به خاطر این است که افراد برای خود، ارزش قائل نیستند و تمام ارزش و اهمیت را برای پست، مقام، موقعیت و منزلت اجتماعی خود قائل هستند؛ حال آنکه آنچه دارای حقیقت می‌باشد انسان است و پست‌ها و مسئولیت‌ها همه اعتباری و قراردادی هستند. انسان‌های آگاه و بیدار، خود را اسیر پست و مقام نمی‌کنند و اگر هر مسئولیت، موقعیت و منزلتی پیدا کنند از گرفتار شدن به غرور و خودبینی به دور هستند (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۷۷).

در ادامه ماجرا هنگامی که حضرت سلیمان علیه السلام تخت را پیش خود دید، که به همان سرعت حاضر شده است، زبان به شکرگزاری گشوده، می‌گوید: این از نعمت و احسان خداست بر من: «فَلَمَّا رَأَهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي»؛ زیرا انجام چنین عمل سریعی با همه صعوبت و تضری که دارد، معجزه است و به علو قدر و جلالت و شرافت سلیمان دلالت دارد (طبرسی، ۱۳۹۰، ج ۱۸، ص ۱۱۶). حضرت سلیمان علیه السلام به‌عنوان یک رهبر، حاکم و مدیر توانمند و موفق،

روحیه شکرگزاری دارد و نعمت‌های خود را همه از خدا می‌داند؛ با اینکه سلطنتی عظیم در اختیار داشت، در سخنان و رفتار ایشان هیچ رایحه‌ای از عجب، کبر و غرور استشمام نمی‌شود. او همه دارایی‌های مادی و معنوی خویش را به خدا نسبت می‌دهد و اگر گاهی از این نعمت‌ها دم می‌زند، از جهت سرکشی و استکبار نیست، بلکه می‌خواهد تحذیر به نعمت الهی کند. در خصوص حق‌شناسی و سپاسگزاری حضرت سلیمان علیه السلام مطرح است که «سلیمان علیه السلام، بی‌درنگ زبان به شکر و ستایش خداوند می‌گشاید و از اینکه خداوند به او مقام دانش، فضیلت و برتری داده و هرگونه نعمتی عطا فرموده، حق‌شناس و قدردان است» (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۱۵، ص ۵۴۲).

دنیارستان مغرور، هنگامی که به قدرت می‌رسند، همه چیز را جز خود فراموش می‌کنند و تمام امکاناتی را که به دست آورده‌اند، قارون‌وار که می‌گفت: «إِنَّمَا أُوتِيتُهُ عَلَىٰ عِلْمٍ عَنِّي»؛ آنچه را دارم بر اثر علم و دانش من است؛ از ناحیه خودشان می‌دانند و لاغیر، درحالی که بندگان خاص خدا به هر جا برسند می‌گویند: «هَذَا مِن فَضْلِ رَبِّي» (قصص: ۷۸)؛ این از فضل خداست بر ما.

از بیماری‌های مهلک مدیریت، گرفتار شدن مدیر به عجب و خودبینی است و اینکه فرد به محض منسوب شدن به مدیریت، خود را بالاتر از دیگران دیده و آنها به دیده حقارت می‌نگرد و همه چیز را منسوب به خود می‌داند؛ به‌طوری‌که میل زیاده‌خواهی و فزون‌طلبی در او ایجاد می‌شود و این سرآغاز سرکشی و تباهی است. به‌همین دلیل چنین مدیرانی، تماس خود را با مردم قطع می‌کنند و از آنان دوری می‌گزینند. درحالی‌که در نظام الهی هیچ‌گونه اجازه‌ای به مدیر داده نمی‌شود که میلش به منصب و مدیریت، او را به خودبینی و تکبر بکشاند؛ بلکه مدیر باید به شکرانه چنین توفیقی که یافته، بر تواضعش افزوده و رابطه خود را با دیگران صمیمی‌تر و نزدیک‌تر و فعال‌تر کند (طیب، ۱۳۷۹، ص ۶۵).

#### نتیجه‌گیری

- جامعه بشری در زمینه مدیریت فرهنگی می‌تواند به شیوه مدیریت پیامبران اقتدا کند.

- «مدیریت» یکی از مسائلی است که به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم در آیات قرآن کریم، مورد اشاره قرار گرفته و در سیره پیامبران الهی می‌توان شماری از اصول و قواعد مدیریت

منابع.....

نهیج البلاغه، ۱۴۱۴ق، قم، هجرت.  
 انصاری، محمدعلی، ۱۳۸۶، ملک سلیمان (جلوه‌هایی از مدیریت در قرآن)، چ دوم، مشهد، بیان هدایت نور.  
 ایروزی، علی و همکاران، ۱۳۸۴، مدیریت در اسلام، قم، پژوهشکده حوزه و دانشگاه.  
 اختری، عباسعلی، ۱۳۶۹، مدیریت علمی از دیدگاه اسلام، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی.  
 تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۴۱۰ق، غرر الحکم و درر الکلم، چ دوم، قم، دارالکتب الاسلامی.  
 چاوش‌باشی، فرزانه، ۱۳۸۸، «معرفی الگویی برای مدیریت تحول فرهنگی در ایران»، مدیریت فرهنگی، ش ۳، ص ۱۲۷-۱۳۹.  
 حاجی ده‌آبادی، محمدعلی، ۱۳۸۳، مدیریت فرهنگی، قم، هاجر.  
 حسن‌پور، محمد، ۱۳۸۶، پژوهشی در حیطه فرهنگ عمومی، رشت، بلور.  
 حیدری تفرشی، غلامحسین، ۱۳۸۶، مبانی سازمان و مدیریت، اراک، انتشارات نویسنده.  
 خرم‌دل، مصطفی، ۱۳۸۴، تفسیر نور، چ چهارم، تهران، احسان.  
 دلشادتهرانی، مصطفی، ۱۳۸۳، سیره نبوی «منطق عملی»، تهران، دریا.  
 —، ۱۳۹۱، تفسیر موضوعی نهیج البلاغه، قم، دفتر نشر معارف.  
 راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۳۷۴، ترجمه و تحقیق مفردات الفاظ قرآن، چ دوم، تهران، مرتضوی.  
 رحمانی، جعفر، ۱۳۹۴، مدیریت فرهنگی، قم، مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی.  
 رشیدپور علیمردی، علیرضا، ۱۳۸۹، «چالش‌ها و آسیب‌های فراوری فرهنگ و مدیریت فرهنگی»، مهندسی فرهنگی، ش ۴۸ و ۴۷، ص ۶۷-۷۳.  
 رضاپور درویش، الهام، ۱۳۹۴، تسویه‌های حکومتی حضرت سلیمان، قم، هاجر.  
 صالحی امیری، سیدرضا و امیر عظیمی دولت‌آبادی، ۱۳۸۷، مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی، تهران، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک.  
 طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۳۷۴، المیزان فی تفسیر القرآن، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، چ پنجم، قم، جامعه مدرسین.  
 طبرسی، فضل بن حسن، ۱۳۷۲، مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن، چ سوم، تهران، ناصر خسرو.  
 —، ۱۳۹۰، تفسیر مجمع‌البیان، چ سوم، تهران، دارالکتب الاسلامیه.  
 طریحی، فخرالدین، ۱۳۸۷، مجمع‌البحرین، چ چهارم، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.  
 طیب، مهدی، ۱۳۷۹، مدیریت اسلامی، تهران، سفینه.  
 طیب، عبدالحسین، ۱۳۶۹، اطیب البیان فی تفسیر القرآن، چ دوم، تهران، اسلام.  
 فیروزی، نعمت‌الله و عباس معین‌فر، ۱۳۹۴، «آسیب‌شناسی مدیریت فرهنگی از منظر قرآن کریم»، پژوهش‌های اجتماعی، اسلامی، ش ۱۰۷، ص ۳-۵۲.  
 قرائتی محسن، ۱۳۸۸، تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.  
 قرشی بنایی، علی‌اکبر، ۱۳۷۱، قاموس قرآن، چ ششم، تهران، دارالکتب الاسلامیه.  
 قوامی، سیدمصمصام‌الدین، ۱۳۹۳، تفسیر موضوعی قرآن کریم (دانش مدیریت در قرآن)، قم، معارف.  
 معین، محمد، ۱۳۷۹، فرهنگ فارسی، تهران، امیرکبیر.  
 مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۷۱، تفسیر نمونه، چ دهم، تهران، دارالکتب الاسلامیه.  
 نبوی، محمدحسن، ۱۳۹۳، مدیریت اسلامی، چ بیست و دوم، قم، بوستان کتاب.

در شاخه‌های مختلف آن را جست‌وجو کرد.

- بی‌تردید، رشد و تعالی فرهنگی هر جامعه، مدیون مدیریت مدیرانه و مقتدرانه‌ای است که بتواند با اعمال مدیریت فرهنگی قدرتمند و شناخت چالش‌ها و موانع آن، جامعه را به بالندگی و تعالی برساند.
- مدیریت پیامبران و فرستادگان الهی ریشه در تدبیر و مدیریت الهی دارد؛ چراکه آنان با تعالیم حیات‌بخش خود، اندیشه‌ها و استعدادهای بشری را شکوفا کردند و بسیاری از عناصر و مؤلفه‌های فرهنگی را به وجود آوردند.
- با بازخوانی سرگذشت و سیره انبیاء الهی در قرآن کریم، می‌توان آموزه‌های مدیریتی و بهره‌های کاربردی فراوانی را برداشت کرد.
- از جلوه‌های شاخص مدیریت متعالی فرهنگی، مدیریت انبیاء الهی، به‌ویژه مدیریت حضرت سلیمان علیه السلام است که با عقلانیت، درایت و شناختی که از انسان کامل داشت، جامعه و مردم عصر خود را با بهترین نحوه مدیریت کرد.
- اصول «تفقد و نظارت، تنبیه و تشویق، تکریم، تحقیق و بررسی، تعلیم و مکاتبه، ارزیابی و ایجاد رقابت، دوری از غرور و شاکر بودن» داده‌های به‌دست‌آمده از تحقیق پیش‌رو و برخی از اصول مدیریت فرهنگی در قرآن کریم است.
- اصول استخراج‌شده از سیره حضرت سلیمان علیه السلام، امروزه می‌تواند در امر مدیریت، به‌عنوان نمونه و الگو در دسترس مدیران فرهنگی جوامع قرار بگیرد.