

مدیریت فرهنگی بر مبنای آموزه‌های قرآنی
و سیره اهل بیت (علیهم السلام) (گامی در
اعتلای فرهنگ و تمدن اسلامی)



سید احمد عقیلی*

چکیده

اجرای صحیح مدیریت فرهنگی گامی مهم در اعتلای فرهنگ و تمدن اسلامی است. مدیریت فرهنگی، ویژگی‌ها و مؤلفه‌های متعددی دارد، از جمله سعه صدر، قاطعیت، مردمی بودن و نگرش عمیق و سیستمی به امور. یک مدیر فرهنگی می‌بایست، رکن قرآن محوری، حدیث‌شناسی و ظرفیت‌شناسی را مدنظر داشته باشد تا اقداماتش قرین به موفقیت باشد. اموری چون روش‌شناسی، عقلانی و هدفدار بودن، انعطاف‌پذیری، قدرت‌نمایی در برخورد با فرهنگ‌های دیگر، تسامح و تساهل در انجام امور قواعد و معیارهایی است که پایبندی به آن‌ها تضمین‌کننده حرکت فرهنگ و تمدن اسلامی در مسیر صحیح خواهد بود. این مقاله بر مبنای یک مطالعه تاریخی به شیوه‌ی توصیفی-تحلیلی با بهره‌گیری از آیات قرآنی و روایات اسلامی، مفهوم مدیریت فرهنگی را مورد بررسی کرده و نقش این عنصر کلیدی در اعتلای فرهنگ جامعه اسلامی را مورد بررسی قرار می‌دهد. رهیافت پژوهشی مقاله اجرای صحیح مدیریت فرهنگی بر مبنای آموزه‌های قرآنی و سیره‌ی اهل بیت علیهم السلام است که در نهایت باعث اعتلای تمدن و فرهنگ اسلامی بر اساس موازین دین مبین اسلام شده و خاستگاه و منبع الهام تمدن و فرهنگ‌های دیگر می‌گردد. از سوی دیگر تحقق این اصل مهم، بالندگی تمدن و فرهنگ اسلامی را به همراه داشته و خود ضامن حفظ و ترویج آموزه‌های اسلامی است. این رابطه‌ی دو سویه، هم در حوزه‌ی داخلی تمدن و فرهنگ اسلامی و هم در حوزه‌ی تعامل با فرهنگ و تمدن‌های دیگر همچنان برقرار خواهد بود و عامل اعتلای فرهنگ و تمدن اسلامی و تمدن‌های دیگر می‌گردد.

واژگان کلیدی: مدیریت فرهنگی، اصول و محتوی، قرآن و اهل بیت علیهم السلام، فرهنگ و تمدن اسلامی.

*. دانشیار و عضو هیئت علمی گروه تاریخ دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

مدیریت فرهنگی به معنای بکارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در جهت رشد آگاهی‌ها، باورها، آداب و رسوم، شناخت قوانین و اجرای آن در سازمان‌های کوچک و یا در کل جامعه است. در اجزای جامعه نیز مدیریت فرهنگی به معنای تربیت انسان‌ها بر اساس آرمان‌های قرآن و اهل بیت علیهم‌السلام و الگوهای آسمانی است. بنابراین مدیریت فرهنگی به معنای سازماندهی و اداره امور و فعالیت‌های فرهنگی است. یعنی تمام وظایف سازمانی مدیریت نظیر سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و هماهنگی و نظارت و ارزیابی در قلمرو امور و فعالیت‌های فرهنگی صورت می‌گیرد.

مطالعه در تاریخ زندگی بشر و روابط اجتماعی، ضرورت این امر را به اثبات می‌رساند که اصل مدیریت، لازمه‌ی هر جامعه‌ای است و در هر سطحی باشد از آن‌جا که می‌تواند باعث انحلال یا اعتلای یک تمدن شود، مهم است. در سال‌های اخیر، به‌جای عنوان مقبول «تجدید اعتلای تمدن و فرهنگ اسلامی» از عباراتی مانند «تمدن نوین اسلامی»، «احیای تمدن اسلامی»، «تمدن جدید اسلامی»، «تجدید یا تأسیس مجدد تمدن اسلامی»، «حیات طیبه‌ی اسلامی» بهره گرفته شده و به نظر می‌رسد که هنوز اجماع‌نظری در استفاده از عنوانی واحد برای این موضوع حاصل نشده است.

هرجامعه و تمدنی برای ادامه‌ی حیات خویش در مسیر صحیح، نیاز به مدیریت قوی و هدفمند دارد. باید پذیرفت که: «نیاز به مدیریت انسان‌ها بیش از حیوان‌ها است. اداره‌ی گله‌ی گوسفند با یک چوپان بی‌سواد که مراتع را شناخته و مانع پراکندگی آن‌ها شود و یا اگر گوسفندی مریض شد آن را معالجه کند به سرانجام می‌رسد. اما گوسفند، دنیای مرموز روحی ندارد، گوسفند قوانین پیچیده‌ی روحی که لازم است شناخته شود ندارد، گوسفند، خلیفه الله و مظهر اسما و صفات الهی و دارای احسن تقویم نیست. به همین دلیل انسان، بیش از آن‌که گوسفند نیازمند به چوپان است، نیازمند به رهبر است و بیش از تفاوت سطحی چوپان و گوسفند، تفاوت سطحی رهبر انسان با خود او لازم است، یعنی راهنمایان و رهبران الهی» (مطهری، ۱۳۶۴، ۷۸).

اسلام برای مدیریت و رهبری، جایگاه و مقام والایی قائل است. تا جایی که از آن به عنوان اساسی‌ترین محور جامعه و یکی از اصول مهم اسلام یاد می‌کند و از تعابیری چون قطب و محور وسط آسیاب، ریسمان و نخ تسبیح و عمود خیمه استفاده می‌شود. این تعابیر به معنای آن است که قوام و استواری هر جامعه و مجموعه‌ای بستگی به وجود و اقتدار جایگاه رهبری آن دارد. (میرافضل، ۱۳۷۹، ۱۵) یکی از مقدس‌ترین و پر ارزش‌ترین



اعمال و مسئولیت‌ها در مکتب تربیتی اسلام، کار فرهنگی و احساس مسئولیت نسبت به اخلاق، اعتقادات، افکار و رفتار مردم و جامعه است. به طور اساسی بعثت انبیای الهی بر همین هدف استوار بوده و در طول تاریخ، مصلحین و اندیشمندان در همین راستا قدم برداشته‌اند.

جنبه‌ی دیگر ضرورت الگو قرار دادن اهل بیت علیهم‌السلام برای بحث مدیریت فرهنگی آن است که مدیریت فرهنگی منسجم از سوی اهل بیت علیهم‌السلام که متکی بر آموزه‌های قرآنی بود موجب شد تا آنان بتوانند خود را به عنوان محور فکری مسلمین معرفی کنند. ایشان با توجه به موقعیت زمانی و شرایطی که از نظر سیاسی بر جامعه حکم‌فرما بود عمل می‌کردند، و در دفاع از حقانیت اسلام، توجیهات عقلی ارائه می‌دادند. از سوی دیگر، وجود انحرافات فرهنگی و بدعت‌های دینی در دوره‌ی اهل بیت علیهم‌السلام لزوم بازنگری در فرهنگ اسلامی به ویژه فرهنگ تشیع را فزونی بخشیده بود. لزوم توجه به این امور در مدیریت فرهنگی برای جامعه‌ی امروز ما کاری بس مهم و حیاتی است.

هدف از انجام این پژوهش، تبیین نقش مهندسی فرهنگی در اعتلای فرهنگ جامعه‌ی کنونی ایران اسلامی و همچنین راهبردهای توسعه‌ی فرهنگی برای آن است. شیوه‌ی پژوهش، توصیفی - تحلیلی با رویکردی تاریخی مبتنی بر استفاده از منابع تاریخی و کتابخانه‌ای و در بحث اصول و مبانی مدیریت فرهنگی، رجوع به کتب تحقیقاتی مدیریت فرهنگی می‌باشد. مقاله‌ی حاضر با بهره‌گیری از برخی آیات قرآن و سیره‌ی اهل بیت علیهم‌السلام، نحوه‌ی انجام و اصلاح برنامه‌های فرهنگی توسط مدیران فرهنگی جهت ارتقای فرهنگ و تمدن اسلامی را بیان کرده است. بر این اساس، پرسش پژوهشی مقاله‌ی حاضر، آن‌که چه قواعد و معیارهایی در مدیریت فرهنگی جامعه‌ی اسلامی می‌بایست اجرا گردد، تا حرکت صحیح در مسیر اعتلای فرهنگ و تمدن اسلامی بر اساس آموزه‌های قرآنی و سیره اهل بیت علیهم‌السلام تحقق پذیرد؟ فرض اصلی پژوهش آن است که مدیریت فرهنگی با بهره‌گیری از مؤلفه‌هایی همچون رکن قرآن‌محوری و حدیث‌شناسی، ظرفیت‌شناسی، روش‌شناسی، قدرت‌نمایی در برخورد با فرهنگ‌های دیگر، تسامح و تساهل در انجام امور و مفاهیم و مؤلفه‌های دیگر، ناظر و تضمین‌کننده‌ی حرکت فرهنگ و تمدن اسلامی در مسیر صحیح خواهد بود. نتیجه‌ی نهایی آن‌که اجرای صحیح مدیریت فرهنگی بر مبنای آموزه‌های قرآنی و سیره اهل بیت علیهم‌السلام در نهایت باعث اعتلای تمدن و فرهنگ اسلامی بر اساس موازین دین مبین اسلام شده و خاستگاه و منبع الهام تمدن و فرهنگ‌های دیگر می‌گردد. از سوی دیگر، تحقق این اصل مهم، بالندگی تمدن و فرهنگ اسلامی را به همراه

داشته و خود، ضامن حفظ و ترویج آموزه‌های اسلامی است.

درخصوص پیشینه‌ی پژوهشی موضوع باید گفت دیر زمانی نیست که از طرح اصطلاح مدیریت فرهنگی در جامعه‌ی ما می‌گذرد و از جمله اصطلاحات نو در حوزه‌ی مدیریت، همین عنوان است. عدم درک مفهوم، جایگاه، نقش و کارکردهای بسیار مهم مدیریت فرهنگی و حاشیه‌ای و درجه‌ی دوم تلقی کردن آن تقریباً تا اوایل انقلاب اسلامی، سبب شده تا آن اهتمام لازم برای ساماندهی به امور فرهنگی جهت حرکت در مسیر صحیح فرهنگ اسلامی به درستی انجام نشود و ضرورتی برای طرح مدیریت فرهنگی نباشد. با وجود آن‌که چنین موضوعی از قرن نوزدهم میلادی در غرب مورد توجه و عنایت بوده است؛ متأسفانه تحقیقات پژوهشی برای الگوگیری در این زمینه موجود نیست. بر این اساس، تمام تلاش در این مقاله بر آن بود که با اتکا به دو منبع اصیل اسلامی (قرآن و سیره اهل بیت علیهم السلام) و ارائه‌ی مصادیقی از این دو منبع در خصوص مدیریت فرهنگی، فتح بابی برای پژوهش و تحقیقات بعدی باشد.

ضرورت و اهمیت مدیریت فرهنگی بر اساس آیات قرآنی

کلماتی از قبیل «مدبّر»، «رسول»، «امام» و «خلیفه» در قرآن به معنای مدیر و مدیریت می‌باشند. خداوند در رأس نظام هستی تدبیر امور را بدست دارد. چنان که می‌فرماید: «يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ». (سجده: ۵) خداوند امور را از آسمان تا زمین تدبیر می‌کند. در قرآن به چیزهای بسیاری سوگند یاد شده است، از قبیل: یوم القیامه، نفس اللوامه، عصر، قلم و... که بیانگر اهمیت آن‌ها در پیشگاه الهی است. در یکی از آیات، به تدبیرکنندگان امور سوگند یاد شده است: «فَالْمُدَبِّرَاتِ أَمْرًا». (نازعات: ۵) و از این سوگند می‌توان چنین استنباط کرد که از نظر قرآن، مدیریت صحیح، دارای اهمیت و قداست خاصی است. از دیگر آیات که به ضرورت مدیریت فرهنگی پرداخته است می‌توان به آیات زیر اشاره کرد:

«الَّذِينَ يَتَّبِعُونَ الرَّسُولَ النَّبِيَّ الْأُمِّيَّ... يَأْمُرُهُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَ يَنْهَاهُمْ عَنِ الْمُنْكَرِ» (اعراف: ۱۵۷)؛ آنان که پیروی می‌کنند از فرستاده شده‌ای که پیامبر امی است... (آن‌که)، آن‌ها را امر به نیکویی و نهی از زشتی می‌نماید.

«وَ جَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا» (انبیاء: ۷۳)؛ ما آنان را پیشوایان هادی به امر خودمان قرار دادیم.

«إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَ اتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ» (حجرات: ۱۰)؛ در حقیقت مؤمنان همه برادر یکدیگرند، پس همیشه بین برادران خود صلح دهید و



خداترس و پرهیزگار باشید، باشد که مورد رحمت الهی قرار گیرید. در بینش شیعه، ضرورت مدیریت را باید در اصل استوار امامت جستجو کرد. مدیریت را اگر این گونه ارتقا دهیم و با امامت مرتبط نماییم، از عوارض و آفات آن کاسته می‌شود. مشروعیت مدیریت در جامعه به این دلیل است که با امامت پیوند داشته و هرگاه این رابطه قطع شود، کلیه حرکت‌ها، خاصیت خود را از دست می‌دهند. (تقوی دامغانی، ۱۳۶۸، ۵۱) در این مورد امام رضا علیه السلام می‌فرماید: «بِالْإِمَامِ تَمَامُ الصَّلَاةِ وَ الرِّكَاتِ وَ الصِّيَامِ وَ الْحَجِّ وَ الْجِهَادِ وَ تَوْفِيرُ الْفِيءِ وَ الصَّدَقَاتِ وَ إِمْضَاءُ الْخُدُودِ وَ الْأَحْكَامِ وَ مَنَعُ الثُّغُورِ وَ الْأَطْرَافِ» (ابن بابویه، ۱۳۷۶، ۶۷۶؛ طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۲، ۴۳۴)؛ به وسیله امام نماز و زکات و روزه و حج و جهاد، تمام و خراج و صدقات، افزون و حدود و احکام، اجرا و مرزها و مناطق، حفظ می‌شوند. در اینجا برای نمونه به احادیث دیگری از ائمه علیهم السلام که به مبحث مدیریت فرهنگی پرداخته‌اند اشاره می‌نماییم:

- قال علی علیه السلام: «لَا يَحْمِلُ هَذَا الْعَلَمَ إِلَّا أَهْلُ الْبَصْرِ وَ الصَّبْرِ وَ الْعِلْمِ [بِمَوَاقِعِ] بِمَوَاضِعِ الْحَقِّ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۳)؛ پرچم مدیریت و فرماندهی را به دوش نمی‌کشد مگر کسی که صاحب بصیرت و مقاومت و آگاه به مواضع و مسائل حق باشد.

- قال رسول الله صلی الله علیه و آله: «مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ، لَيْسَ وَرَاءَ ذَلِكَ شَيْءٌ مِنَ الْإِيمَانِ» (ابن ابی جمهور، ۱۴۰۵، ج ۱، ۳۱۴؛ پاینده، ۱۳۸۲، ۷۶۸)؛ هر کس از شما امر ناشایسته‌ای ببیند، به دست خویش مانع آن شود و اگر نتواند، به زبان و اگر نتواند به دل مانع شود که کمترین ایمان این است.

- قال علی علیه السلام: «إِيَّاكُمْ وَ التَّفَرُّقَ، فَإِذَا نَزَلْتُمْ فَأَنْزِلُوا جَمِيعًا وَ إِذَا اِرْتَحَلْتُمْ فَارْتَحِلُوا جَمِيعًا» (نهج البلاغه، نامه ۱۱)؛ از پراکندگی بپرهیزید و در هنگام توقف و حرکت، همه با هم باشید.

کارکردهای مدیریت فرهنگی

ضروری است، رهبران و مدیران، برای رساندن جامعه‌ی خود به سر منزل مقصود، به فعالیت‌های مهم و بنیادین اقدام کنند. در برنامه‌ریزی برای موفقیت این امر خطیر، می‌بایست چند اقدام مهم انجام گیرد:

اول: برنامه‌ریزی برای پیشبرد اهداف است. فرایند تعیین برنامه‌هایی به منظور دستیابی به مقاصد مورد نظر را برنامه‌ریزی می‌نامند که شامل تعیین اهداف، وضع روش‌ها و خط مشی‌ها، تبدیل هدف به صورت برنامه‌ی عملیاتی و چگونگی اجرا و کنترل آن می‌شود و در سطوح مختلف مدیریتی معنا و کاربرد خاص خود را دارد. (حبیبی، ۱۳۷۹، ۱۹) برنامه‌ریزی به عنوان شالوده و اساس مدیریت در صورتی که حساب شده و بر پایه‌ی

اطلاعات دقیق و درست باشد، باعث جهت‌دهی منطقی فعالیت‌های فردی و جمعی در یک تمدن می‌شود. سرآغاز موفقیت یک جامعه برای نیل به اهدافش برنامه‌ریزی است. (احمدی، ۱۳۸۲، ۱۰۱-۱۰۲)

دوم: هماهنگی بین اجزای مختلف جامعه برای دستیابی به اهداف است. هماهنگی به معنای ایجاد نظم و یکنواختی بین فعالیت‌ها و بخش‌های مختلف یک جامعه است. مرحله‌ی هماهنگی به طور معمول پس از سازماندهی و تقسیم وظایف موضوعیت می‌یابد. این هماهنگی سبب هدایت و رهبری می‌شود و آن چه ماهیت این کارکرد را مشخص می‌سازد شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که به طور مستقیم با انسان و کاربرد منابع انسانی آن جامعه رابطه دارند. (نائینی، ۱۳۸۹، ۱۴-۱۳)

سوم: اقدام بسیار مهم و نهایی، کنترل و نظارت بر انجام امور است. کنترل، به معنای ارزیابی تصمیم‌ها و برنامه‌ها از زمان اجرای آن و اقدامات لازم برای جلوگیری از انحراف عملیات نسبت به اهداف برنامه است. در واقع، مرحله‌ی پایانی مدیریت فرهنگی، نظارت و ارزشیابی است. با این تفاوت که «نظارت»، همراه عمل و فعالیت اما «ارزشیابی»، پس از پایان فعالیت است. نظارت، دقت در اجرای صحیح برنامه‌ها و هم‌خوانی و انطباق آن‌ها با اصول مدیریتی است. آنچه در ارزشیابی مهم است تعیین ملاک‌ها، معیارها و به عبارت دیگر موازین ارزشیابی است که باید صریح و روشن باشد تا کارایی و اثربخشی در جامعه را داشته باشد. (حاجی ده آبادی، ۱۳۸۵، ۹۳)

مشخصات و ویژگی‌های مدیر فرهنگی بر اساس آموزه‌های قرآنی و سیره اهل بیت (علیهم السلام)

مفهوم مدیریت در تمدن اسلامی، به معنای انجام اقدامات در راستای اعتلای فرهنگ اصیل اسلامی است. در تفکر شیعه، اصل امامت معنایی مترادف با مدیریت دارد و به معنی رهبری جامعه بر اساس قرآن و سنت پیامبر (صلی الله علیه و آله) و هدایت جامعه به سوی کمال می‌باشد. (الوانی، ۱۳۷۴، ۳۶) امام (علیه السلام) می‌کوشد با مدیریت خویش بر اساس آموزه‌های قرآنی به نشر فرهنگ اصیل اسلام بپردازد؛ بر این اساس می‌توان مؤلفه‌های مدیر فرهنگی موفق را در سنت و سیره اهل بیت (علیهم السلام) مورد بازشناسی و تفسیر قرار داده و الگویی مشخص در این رابطه ترسیم نمود. از ویژگی‌های یک مدیر فرهنگی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱- سعه صدر و شکیبایی

شرح صدر از الطاف الهی است که چون کسی واجد آن شود، قابلیت مواجهه با



سختی‌ها و هیجانات شدید مثبت و منفی را به دست می‌آورد. مهم‌ترین ابزار مدیریت، سعی صدر است؛ چنان که حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: «آلَةُ الرَّيَّاسَةِ سَعَةُ الصَّدْرِ» (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۶)؛ وسیله و ابزار مدیریت، گشادگی سینه است. کار فرهنگی نیازمند شخصیت‌هایی است که دارای روحی قوی و برخوردار از ظرفیت بسیار بالا جهت تحمل اختلاف عقاید، تبلیغات منفی و... باشند. زیرا در مسیر فرهنگ‌سازی، موانع فراوانی مانند تعصب، تحجرگرایی، روشنفکری و احساس خطر نسبت به منافع شخصی وجود دارد و هر یک از این موانع در برابر تغییر و تحول، به شدت از خود مقاومت نشان می‌دهند. با توجه به این اهمیت است که حضرت موسی علیه السلام در زمان مبعوث شدن به پیامبری، به عنوان مهم‌ترین ابزار تبلیغ دین، از خداوند شرح صدر طلب می‌کند.

صبر و شکیبایی، موجب حفظ آرامش و در نتیجه عدم تصمیم‌گیری غیرمنطقی امور می‌شود. کسانی که این ویژگی را دارند، به تحلیل بهتری از امور دست خواهند یافت. بر این اساس، مدیرانی که به بازدهی سریع فعالیت‌ها باور دارند، برای کارهای فرهنگی که نتیجه‌ی آن در کوتاه مدت مشخص نمی‌شود مناسب نیستند. بنابراین داشتن صبر و شکیبایی به معنی خودداری از شتابزده عمل کردن است. زیرا فرهنگ، پدیده‌ای ثابت و در عین حال متغیر می‌باشد. به بیان دیگر سرعت تغییرات فرهنگی بسیار آرام است و لذا مدیران متولی این امور، باید افرادی صبور و شکیبا باشند. (حبیبی، ۱۳۷۹، ۹۹-۹۸)

۲- عدالت

عدالت در لغت به معنی قرار گرفتن هر چیزی در جای خودش است. عدالت‌خواهی، به مفهوم تلاش در جهت جاری ساختن عدل در تمام امور است و سلامت امور، بستگی به درجه‌ی برقراری عدالت در آن مسائل را دارد. در قرآن نیز رعایت عدل و داشتن عدالت در زندگی شخصی و همچنین در مقام مدیریت، در ردیف ویژگی‌های مهم شمرده شده است. اهمیت عدل به درجه‌ای است که خداوند آن را حتی به بهای ضرر و زیان خود یا نزدیکان توصیه می‌کند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ» (نساء: ۱۳۵)؛ ای مؤمنان، برپاکننده‌ی قسط و شاهدان خداترس باشید؛ حتی اگر به زیان شما یا والدین و نزدیکانتان باشد. پیامبر صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «اگر بخواهید شما را از امارت (مدیریت) باخبر سازم، آغازش ملامت است و به دنبالش ندامت خواهد آمد و سرانجامش عذاب روز قیامت است، مگر آنکس که عدالت ورزد». (پابنده، ۱۳۸۲، ۲۶۵)

۳- قاطعیت و شجاعت

یکی از خصوصیات فردی و شخصیتی مدیر، داشتن قاطعیت و شجاعت در کار مدیریت است. با تأمل در سیره پیامبر اسلام ﷺ و اهل بیت  درمی یابیم، آنان همواره در کار بسیار جدی و قاطع بودند و مدیریتی مبتنی بر قاطعیت و شجاعت داشتند؛ (تقوی دامغانی، ۱۳۶۸، ۱۴۶-۱۴۴) چنانچه حضرت علی  می فرماید: «وَلَكِنَّ اللَّهَ سُبْحَانَهُ جَعَلَ رُسُلَهُ أُولِي قُوَّةٍ فِي عَزَائِمِهِمْ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۹۲)؛ خداوند پیامبران را در تصمیمات و قاطعیت ها، دارای قدرت قرار داد. همچنین خداوند در قرآن می فرماید: «الَّذِينَ يُبَلِّغُونَ رِسَالَاتِ اللَّهِ وَ يَخْشَوْنَهُ وَ لَا يَخْشَوْنَ أَحَدًا إِلَّا اللَّهَ» (احزاب: ۳۹)؛ کسانی که پیام های الهی را ابلاغ می کنند و از خدا می ترسند و از هیچ کس جز خدا بیم ندارند... . قاطعیت مدیران فرهنگی در اجرای تصمیمات مطلوب، به معنای تسلیم نشدن در مقابل موانع و مشکلات و علاقه به انجام فعالیت ها است. این ویژگی باعث اجرای صحیح و سریع برنامه ها و جلوگیری از اتلاف وقت و منابع خواهد شد.

۴- تواضع و فروتنی و یا مردمی بودن

شخص مدیر، برای اعمال مدیریت خود باید از حمایت کارکنان خویش بهره مند بوده و برای جلب این حمایت، غرور و خودبرتربینی را از خویش دور کند. همچنین در برخورد با دیگران، رعایت ادب و احترام را بنماید، حالت مردمی به خود بگیرد و از تواضع در عین حفظ شخصیت، چشم نپوشد.

پیشوایان دینی همواره در برخورد با مردم متواضع بودند، چنانکه حضرت علی  به مالک اشتر، کارگزار مصر فرمودند: «فَإِنَّ عَطْفَكَ عَلَيْهِمْ يَعْطِفُ قُلُوبَهُمْ عَلَيْكَ وَ إِنَّ أَفْضَلَ قُرْهٍ عَيْنِ الْوَالِدِ اسْتِقَامَةُ الْعَدْلِ فِي الْبِلَادِ وَ ظُهُورُ مَوَدَّةِ الرَّعِيَّةِ» (ابن شعبه، ۱۳۸۲، ۲۰۳)؛ احمدی میانجی، ۱۴۲۶، ج ۱، ۴۸۳)؛ ای مالک! مهر و محبت تو به افراد زیردست، دل های آنان را متوجه تو می سازد و آنچه موجب چشم روشنی زمامدار می شود دو چیز است: یکی برقراری عدالت و دومی ابراز علاقه به آنان.

۵- مشورت

دین اسلام، پرورش شخصیت انسان ها را سرلوحه ی برنامه های خود قرار می دهد و از راه های مختلف، این منظور را تعقیب می کند. یکی از شیوه های مناسب و پر جاذبه برای این کار، «مشورت» است. مدیر موفق هرگز عملکرد خویش را بهترین شیوه نمی داند بلکه از طریق شور و مشورت با دیگران، بهترین راه حل را بر می گزیند. (تقوی دامغانی،



۱۳۶۸، ۱۹۴) خداوند پیامبرش را به مشورت فرمان می‌دهد و می‌فرماید: «وَسَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل عمران: ۱۵۹)؛ ای پیامبر! در کارها با مسلمانان مشورت نما. باید توجه داشت در مشورت، مدیر باید دارای قدرت انتخاب باشد. یعنی افکار و آرا را سبک و سنگین کرده، سپس قاطعانه نظر نهایی را اعلام کند. با تأمل در آیه‌ی فوق درمی‌یابیم، پیامبر اسلام ﷺ در تصمیم‌گیری‌های خویش به یاری گرفتن از اندیشه‌ی دیگران و مشورت با اصحاب خود اهتمام می‌ورزیدند.

۶- نگرش سیستمی و ژرف نگری

جامع‌نگری در امور فرهنگی به معنای توجه به ابعاد مختلف یک موضوع و روابط متنوع آن برای ایجاد تغییر یک پدیده است. اکثر منابع مدیریتی فرهنگ، جامع‌نگری را معادل نگرش نظام‌مند یا سیستمی قرار می‌دهند که در مقابل آن جزئی‌نگری است. مدیران فرهنگی تنها با ژرف‌نگری در مسائل فرهنگی و دیگر مسائل اجتماعی، قادر خواهند بود تصمیمات صحیح بگیرند و برنامه‌ها را به بهترین شکل ممکن اجرا کنند.

در روایات پیشوایان ما به این مطلب توجه ویژه‌ای شده است. چنان‌که امام صادق علیه السلام در حدیثی می‌فرماید: «قِفْ عِنْدَ كُلِّ أَمْرٍ حَتَّى تَعْرِفَ مَدْخَلَهُ مِنْ مَخْرَجِهِ قَبْلَ أَنْ تَقَعَ فِيهِ فَتَنْدَمَ» (احمدی میانجی، ۱۴۲۶، ج ۴، ۲۱۰)؛ هر کاری که بر تو عرضه می‌شود، درباره‌ی آن بیندیش تا آغاز و پایان آن را بدست بیاوری پیش از آن‌که در پشیمانی فرو روی. برخورد سطحی و ظاهری با امور و وقایع از جمله آفات و نقایص مدیریت است. یک مدیر موفق باید در مورد هر مسئله‌ای که تصمیم‌گیری می‌کند با گذشتن از ظاهر امور و رسیدن به باطن وقایع، عمق قضایا را درک کند و از این طریق ارتباط امور را روشن سازد.

۷- آینده‌نگری و عمل بر اساس برنامه

همان‌گونه که اسلام، مسلمانان را به شناخت گذشته تشویق می‌کند، به همان اندازه نیز آینده‌نگری را مورد توجه قرار می‌دهد. این همه تأکید و تشویق برای شناخت گذشته به خاطر آینده است و اگر از سرگذشت گذشتگان و زیبایی‌های آن در زندگی و آینده‌سازی خویش بهره نگیریم، نه تنها تاریخ را به عنوان سرگرمی خوانده‌ایم بلکه تا حدی کار لغو و بیهوده انجام داده‌ایم. حضرت علی علیه السلام یکی از خصلت‌های مؤمنان را آینده‌نگری می‌دانند و می‌فرمایند: «الْمُؤْمِنُونَ هُمُ الَّذِينَ عَرَفُوا مَا أَمَأَهُمْ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۵، ۲۵)؛ مؤمنان کسانی هستند که آینده‌ی خویش را می‌شناسند.

اهمیت حرکت بر اساس برنامه در امور فرهنگی، به دلیل جلوگیری از انحراف در مسیر هدف و سلیقه‌ای عمل کردن است. برنامه‌ریزی در تمام امور به خصوص فعالیت‌های

فرهنگی، شرط مهم دستیابی به اهداف، کنترل فعالیت‌ها و حرکت صحیح جهت رشد و اعتلای فرد و جامعه است. (ایران نژاد، ۱۳۷۱، ۵۲) البته، تنها داشتن برنامه برای فعالیت‌های فرهنگی کافی نیست، بلکه بایستی مدیران بر اساس آن عمل کنند و در مواقع ضروری به شکل رسمی و قانونی، تغییرات لازم را در آن بوجود آورند.

ماهیت و محتوای مدیریت فرهنگی

حرکت‌ها و فعالیت‌های فرهنگی و دینی مدیران و رهبران جوامع، دارای دو جنبه‌ی ظاهری و باطنی است. همچنان که قرآن دارای معنای ظاهری و باطنی است. در مدیریت خرد و کلان فرهنگی، با نگاه ترکیبی به این دو جنبه، تقدم و اولویت با محتوای امور فرهنگی است و غفلت از آن، خسارت‌های بزرگی را برای حرکت افراد و جوامع‌شان به دنبال خواهد داشت. در این مبحث به موضوع محتوای فعالیت‌های فرهنگی و اصول حاکم بر آن، جهت حرکت صحیح و اعتلای فرهنگ و تمدن بر اساس آموزه‌های اسلامی، پرداخته می‌شود.

۱- قرآن محوری و حدیث شناسی

تمسک به قرآن در صدر تاریخ اسلام، سبب هدایت جامعه توسط پیامبر عظیم الشان و در نهایت شکل‌گیری فرهنگ و تمدن نمونه‌ی اسلامی، و دوری از قرآن و آموزه‌های اسلامی، در قرون دهم هجری به بعد، انحراف مسلم از حق و حقیقت و افول تمدن اسلامی را منجر شد. هرگاه در کنار امور و فعالیت‌های فرهنگی، تمام ابعاد زندگی فرد مسلمان بر اساس قرآن شکل گیرد، زمینه برای حرکت در جهت زندگی سالم و انسانی را شاهد خواهیم بود؛ علاوه بر آن، حرکت فرهنگ و تمدن اسلامی در مسیر اعتلا و پیشرفت و بازگشت به دوران درخشان تمدن اسلامی را نظاره‌گر خواهیم بود. زندگی اهل بیت علیهم‌السلام و تمامی فعالیت‌های آنان، محور قرآنی دارد. زیرا از طرفی قرآن، اهل بیت علیهم‌السلام را والاترین انسان‌ها معرفی می‌کند و از سویی، آگاه‌ترین افراد به علوم قرآنی، اهل بیت علیهم‌السلام می‌باشند. تمامی گفتار و کردار اهل بیت علیهم‌السلام برگرفته از قرآن بوده و ایشان تمامی برنامه‌هایشان را بر پایه‌ی قرآن، تنظیم می‌نمودند. چرا که قرآن کارآمدترین و مؤثرترین ابزار برای تحول روحی و روانی در افراد جوامع است. باید اذعان داشت، انس با قرآن، اگرچه تنها تلاوت آن باشد، باعث بیداری فطرت حقیقت‌جویی در انسان می‌شود و او را به سرمنزل مقصود رهنمون می‌سازد، و بهترین وسیله برای رهنمون شدن به سمت هدایت، بهره‌گیری از قرآن و دعا است. همان‌طور که خداوند می‌فرماید: «إِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ



أَجِيبْ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَ لِيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ» (بقره: ۱۸۶)؛ چون بندگان از دوری و نزدیکی من از تو پرسند بدانند که من به آن‌ها نزدیک خواهم بود، هر که مرا خواند، دعای او اجابت کنم، پس باید دعوت مرا بپذیرند و به من بگردند تا به سعادت راه یابند. بعد از قرآن، ادعیه‌ی اهل بیت علیهم‌السلام از غنی‌ترین محتوای فرهنگی برای انسان‌سازی، تثبیت دین‌داری، معنویت افراد جامعه و حرکت صحیح آن جامعه می‌باشد. به صورت کلی، آشنایی با متون و معارف پایه‌ای اسلام و مستندسازی همه‌ی حرکت‌ها بر اساس آیات و روایات، یکی از مهم‌ترین اصول مدیریت فرهنگی است. دلایل لزوم تغذیه‌ی فکری از طریق احادیث و معارف اصیل عبارتند از:

۱- کار فرهنگی، که کار روی اندیشه و با اندیشه‌ها است و در صورت فقدان یک تفکر اصیل در مدیران فرهنگی، حرکت‌های فرهنگی بی محتوا و پوشالی خواهد بود.
۲- رفتار انسان بر اساس اندیشه‌ی اوست و اندیشه‌ی تهی از معارف اصیل یا اندیشه‌ی اختلاطی، موجب رفتارهای التقاطی و پوچ خواهد شد.

۳- فکر سیراب شده از معارف اهل بیت علیهم‌السلام، فکری خلاق و سلیم و نظرات و آرای برآمده از آن در عین نو بودن از سلامت کافی برخوردار است. (نیلی پور، ۱۳۹۰، ج ۲، ۱۲-۱۳)
در اهمیت نشر و آشنایی با احادیث، روایات بسیاری وجود دارد که برای نمونه به موارد زیر اشاره می‌نمایم:

- امام باقر علیه‌السلام می‌فرماید: «شَرْقًا وَ غَرْبًا فَلَا تَجِدَانِ عِلْمًا صَحِيحًا إِلَّا شَيْئًا خَرَجَ مِنْ عِنْدِنَا أَهْلِ الْبَيْتِ» (کلینی، ۱۳۶۹، ج ۲، ۲۵۱)؛ به شرق و غرب روید دانش سودمندی نمی‌یابید، مگر آن‌چه که از ناحیه‌ی ما اهل بیت به شما برسد و از ما خاندان صادر شود.

- قال رسول الله صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم: «مَنْ أَدَّى إِلَى أُمَّتِي حَدِيثًا يُفَاهِمُ بِهِ سُنَّةً أَوْ يُثَلِّمُ بِهِ بِدْعَةً فَلَهُ الْجَنَّةُ» (الاصول الستة عشر، ۱۴۲۳، ۵)؛ هر کس به امت من حدیثی رساند که به سبب آن سنتی برپا شود یا در بدعتی رخنه افتد، بهشت از آن او باشد. در برابر اصل حدیث‌محوری، یکی از حرکت‌های ضد فرهنگی در طول تاریخ، حصر فرهنگی نسبت به قرآن و حدیث و دور نگه داشتن مردم با شیوه‌های مختلف از علوم مربوط به احادیث و روایات پیامبر و ائمه علیهم‌السلام و جان‌نشین‌سازی قصه، شعر و... به جای آن بوده است. (نیلی پور، ۱۳۹۰، ج ۲، ۱۶)

۲- فرقه شناسی

اسلام به مانند هر اندیشه و آیینی، در ابتدا آیینی ساده و به دور از پیچیدگی‌ها بود. اما دیری نپایید که چالش‌های نوینی پدید آمد و در این میان برخورد با دیگر تمدن‌ها و فرهنگ‌ها و از همه مهم‌تر، اهداف و انگیزه‌های پیدا و پنهان سیاسی، بر پیچیدگی

اوضاع افزود و انشعاباتی به وجود آورد که در کتب ملل و نحل «عقیده‌ها و فرقه‌ها» خوانده می‌شود. (صابری، ۱۳۸۹، ۱۶-۱۵) برای مدیریت موقّق فرهنگی، به چند دلیل لازم است با ملل و نحل آشنایی داشت که از جمله‌ی این دلایل باید به تبادل فرهنگی و اطلاع از نقاط مثبت مکاتب و فرقه‌ها، شناخت مکاتب انحرافی و نقاط ضعف آن‌ها، بررسی و شناخت کیفیت جذب نیروها در فرقه‌های انحرافی، مصونیت بخشی و حفظ نیروهای خودی از دستبرد سایر مکاتب، شناخت راه‌کارهای مبارزه با این فرقه‌ها و بررسی راه‌های جذب نیروهای سالم و اغفال شده‌ی این مکاتب به جبهه‌ی حق اشاره نمود. (نیلی پور، ۱۳۹۰، ج ۲، ۱۸)

۳- ظرفیت شناسی

«رَبَّنَا وَ لَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِضْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَيَّ الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَ لَا تُحْمَلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ...» (بقره: ۲۸۶)؛ پروردگارا! تکلیف سنگین بر ما قرار مده، آن‌چنان که به خاطر گناه و عصیان بر کسانی که پیش از ما بودند قرار دادی، پروردگارا! آن‌چه را که طاقت تحمل آن را نداریم بر ما مقرر نکن... یکی از مؤلفه‌های مهم در مدیریت فرهنگی، رعایت استعدادها و ظرفیت وجودی افراد است که از هر کس به اندازه‌ی توانش انتظار انجام تکلیف می‌رود. همچنین نباید با تکالیف سنگین و برخورد یکسان با همه، باعث دین‌گریزی افراد شویم و فعالیت‌های فرهنگی ما نتایج منفی به بار آورد. البته این امر به معنای غفلت از رشد و ایجاد شرایط مناسب برای بالندگی افراد نیست و لذا در قرآن به مسلمانان دستور داده شده است، به حقیقت و دل ایمان آورند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا آمِنُوا بِاللَّهِ وَ رَسُولِهِ» (نساء: ۱۳۶)؛ ای کسانی که (به زبان) ایمان آورده‌اید، به خدا و رسول او (به حقیقت و دل) ایمان آورید. همچنین در این زمینه امام باقر علیه السلام می‌فرمایند: «إِنَّ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى مَنَازِلَ مِنْهُمْ عَلَى وَاحِدَةٍ وَ مِنْهُمْ عَلَى اثْنَتَيْنِ وَ مِنْهُمْ عَلَى ثَلَاثٍ وَ مِنْهُمْ عَلَى أَرْبَعٍ وَ مِنْهُمْ عَلَى خَمْسٍ وَ مِنْهُمْ عَلَى سِتٍّ وَ مِنْهُمْ عَلَى سَبْعٍ فَلَوْ ذَهَبَتْ تَحْمِلُ عَلَى صَاحِبِ الْوَاحِدَةِ ثِنْتَيْنِ لَمْ يَقَوْ وَ عَلَى صَاحِبِ الثَّنَتَيْنِ ثَلَاثًا لَمْ يَقَوْ وَ عَلَى صَاحِبِ الثَّلَاثِ أَرْبَعًا لَمْ يَقَوْ وَ عَلَى صَاحِبِ الْأَرْبَعِ خَمْسًا لَمْ يَقَوْ وَ عَلَى صَاحِبِ الْخَمْسِ سِتًّا لَمْ يَقَوْ وَ عَلَى صَاحِبِ السَّتِّ سَبْعًا لَمْ يَقَوْ وَ عَلَى هَذِهِ الدَّرَجَاتِ» (کلینی، ۱۳۶۹، ج ۳، ۷۵)؛ به راستی مؤمنان مراتبی دارند، یکی باشد که یک درجه دارد و یکی دو درجه و یکی سه درجه و یکی چهار درجه و یکی پنج درجه و یکی شش درجه و یکی هفت درجه و اگر تو به آن‌که صاحب یک درجه است، دو درجه تحمیل کنی توانایی ندارد و اگر بر صاحب دو درجه، سه درجه عرضه کنی توانایی ندارد و صاحب سه درجه، چهار درجه را توانایی ندارد و صاحب چهار درجه، پنج درجه را توانایی



ندارد و صاحب پنج درجه، شش درجه را توانایی ندارد و صاحب شش درجه، هفت درجه را توانایی ندارد و همه‌ی درجات بر این وضع باشند.

۴- نمادها و استفاده از آن در امور فرهنگی

یکی از عناصر شکل دهنده‌ی فرهنگ، نمادهای جامعه است. نماد عبارت از اشاره به مضمون، شیء یا رفتاری است که در روابط اجتماعی به کار می‌رود تا به وسیله‌ی آن، ارزش‌های اجتماعی تداعی شود. نمادها، گاهی تصویری و گاهی کلامی می‌باشند و به عنوان یک نشانه‌ی ارتباطی قلمداد می‌شوند که اطلاعات را به ساده‌ترین و سریع‌ترین شکل منتقل می‌کنند. (نائینی، ۱۳۸۹، ۴۸) در دین اسلام و زندگی اهل بیت علیهم‌السلام، نمادها و شعارهایی است که شناختن و استفاده از آن‌ها در فعالیت‌های فرهنگی و حرکت‌های معنوی و دینی، تأثیراتی شگرف و ماندگار دارد، همانند شناختن مسجد و کعبه به عنوان خانه‌ی خدا که یک حرکت سمبلیک فرهنگی است.

۵- آسیب‌شناسی و آسیب‌زدایی

از مشخصات مدیریت فعال فرهنگی، آسیب‌شناسی و آسیب‌زدایی است. زیرا هر پدیده و موجودی، دارای آفات و آسیب‌های عام و خاص است که هر لحظه امکان دارد سلامت آن را به مخاطره بیندازد. از آن‌جا که امور فرهنگی از حساس‌ترین پدیده‌ها و جریان‌هاست و در اکثر مواقع به تشکیل کار جمعی و مشورت نیاز دارد، آسیب‌های آن مهم‌تر از سایر امور خواهد بود. لذا آسیب‌شناسی در این عرصه، بسیار ضروری است و با دقت بیشتری باید صورت پذیرد. خداوند در قرآن، مسلمانان را به هوشیاری و دقت عمل دعوت می‌کند و می‌فرماید: «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَقَصَتْ غَزْلَهُ مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ أَنْكَاثًا تَتَخَذُونَ آيْمَانَكُمْ دَخَلًا بَيْنَكُمْ أَنْ تَكُونَ أُمَّةٌ هِيَ أَرْبَى مِنْ أُمَّةٍ» (نحل: ۹۲)؛ و در مثل، مانند زنی که پشم‌های تابیده‌ی خود را پس از استحکام و می‌تابید نباشید که عهد و قسم‌های استوار و محکم خود را برای فریب یکدیگر و فساد به کار برید تا آن‌که قومی بر قوم دیگر برتری یابند... .

۶- شناخت و رعایت استراتژی دعوت و تبلیغ

استراتژی به معنی هدف‌های اساسی است که در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و نظامی وجود دارد. استراتژی در مسائل فرهنگی، دینی و فعالیت‌های هدف‌دار تبلیغی، باید به درستی شناخته شود و پس از آن، تمامی فعالیت‌ها با توجه به آن طراحی شوند. در تشخیص استراتژی فرهنگی و دینی باید به منابع اصیل دینی، یعنی قرآن و روایات اهل بیت علیهم‌السلام مراجعه نمود. زیرا با فطرت انسان سازگار و هماهنگی بین

عالم تکوین و تشریح در آن‌ها به خوبی رعایت شده است. (نیلی پور، ۱۳۹۰، ج ۲، ۹۱)

۷- توجه به پرسش‌گری و پاسخ‌گویی و جهت‌دهی به پرسش‌ها

یکی از حالات و روحیات انسانی، حس کنجکاوی، حقیقت‌طلبی و علم‌دوستی است. کشف مجهولات و حالت روشنفکری در زمره‌ی زیباترین خصلت‌های درونی بشریت است. در مدیریت فرهنگی به این موضوع باید توجه داشته باشیم که انسان‌ها هر چه مستعدتر و دقیق‌تر باشند، دارای پرسش‌های بنیادی‌تر و ریشه‌ای‌تری خواهند بود و طرح پرسش و جواب از بهترین راه‌های وصول به حقیقت و کلید رهایی از تاریکی و جهل می‌باشد. البته در کارهای فرهنگی دقت به این نکته ضروری است، گاه پیدایش برخی پرسش‌ها برای افراد، منشأیی غیر از حقیقت‌جویی دارد و آنان پیوسته به دنبال ایجاد شک و شبهه در مسائل دینی و غیر دینی هستند. شیوه‌ی برخورد پیشوایان دینی علیهم‌السلام با پرسش‌های غیر علمی، بیان پاسخی منطقی و عقلایی بوده است. در کنار بیان پاسخ این قبیل از پرسش‌ها، لازم است مسئولین فرهنگی به آموزش اخلاق پرسش‌گری بپردازند و اندیشه‌های حقیقت‌طلب را با نحوه‌ی پرسش صحیح آشنا سازند. (نیلی پور، ۱۳۹۰، ج ۲، ۹۸-۹۷) این الگوگیری از پیشوایان دینی، موجب اعتلای حرکت فرهنگ و تمدن اسلامی و رشد صحیح آن خواهد شد.

خداوند در قرآن می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَسْأَلُوا عَنَ أَشْيَاءٍ إِن تَبَدَّ لَكُمْ تَسْوُكُمْ وَ إِن تَسْأَلُوا عَنْهَا حِينَ يُنَزَّلَ الْقُرْآنُ تُبَدَّ لَكُمْ عَفَا اللَّهُ عَنْهَا وَ اللَّهُ غَفُورٌ حَلِيمٌ» (مائده: ۱۰۱)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از چیزهایی نپرسید که اگر برای شما آشکار گردد، شما را ناراحت می‌کند و اگر به هنگام نزول قرآن از آن‌ها سؤال کنید، برای شما آشکار می‌شود؛ خداوند آن‌ها را بخشیده (نادیده گرفته) و خداوند، آمرزنده و بردبار است.

اصول و شیوه‌های مدیریت فرهنگی

مقصود از اصول مدیریت فرهنگی، قواعد و معیارهایی است که در فرآیند مدیریت فرهنگی باید آن‌ها را مراعات کرد و به هیچ وجه امکان نادیده انگاشتن و تخطی از آن‌ها وجود ندارد. این اصول تضمین‌کننده‌ی حرکت فرهنگ و تمدن اسلامی در مسیر صحیح خواهد بود که با توجه به مبانی و اهداف حاصل می‌شود.

البته در این مقاله، امکان تبیین همه‌ی اصول نیست، از این رو به ذکر برخی از اصول مهم بسنده می‌شود، اما پیش از بیان اصول مورد نظر، توضیح بیشتری از اصل، ضرورت دارد. این اصول، خاصّ یک زمان نیست، بلکه در هر زمانی اعتبار دارد؛ همچنین تنها به



یک جامعه و مکان خاص اختصاص ندارد، بلکه هر کس در هر زمان و در هر مکان و با هر نوع ملیت و قومیتی که در کار مدیریت فرهنگی باشد، باید این اصول را مراعات کند. (حاجی ده آبادی، ۱۳۸۵، ۹۹)

۱- اصل روش شناسی

برای انتقال مفهوم هر عمل و گفتار، اشکال گوناگونی وجود دارد. پیام‌های دینی که مجموعه‌ای از رفتارها، گفتارها و پندارهای متعالی به شمار می‌روند، باید از مسیر فعالیت‌های فرهنگی به اقشار جامعه انتقال یابند و لازم است در انتقال این پیام‌ها، مقتضیات زمان، شرایط مکانی و خصوصیات روحی مخاطبین لحاظ شود تا مؤثر باشند. یکی از نقاط ضعف در مدیریت فرهنگی و برنامه‌های تبلیغی، عدم مهارت در استفاده از روش‌های نوین برای بیان پیام‌های دینی و تربیتی است. بنابراین برای تبلیغ اثرگذار معارف دینی، دو رکن اساسی لازم است:

۱- فهم صحیح پیام‌های دینی

۲- کشف قالب تأثیرگذار انتقال پیام، متناسب با شرایط در قرآن و سخنان اهل بیت علیهم‌السلام.

برای انتقال پیام، دو نوع روش مستقیم و غیر مستقیم وجود دارد. منظور از روش مستقیم ابلاغ صریح پیام بدون هر گونه ابهامی است. روش غیرمستقیم، دامنه‌ی گسترده‌ای دارد که تعدد روش‌های آن، به خلاقیت نویسندگان و گویندگان بستگی دارد. از جمله جایگاه‌های استفاده از روش غیر مستقیم، می‌توان در برخورد با جوانان و در موضع تقیه برای رشد دادن اندیشه‌ی افراد نام برد. (نیلی پور، ۱۳۹۰، ج ۳، ۱۴-۹)

۲- اصل عقلانیت محوری

در جهان‌بینی توحیدی اسلام، عقل و وحی (دین)، دو منبع هدایت بشر هستند. تمسک به یکی بدون دیگری، در واقع تمسک نکردن به هر دو است. زیرا کسی که دین‌محوری و عمل به آموزه‌های دینی را شعار خویش قرار می‌دهد، گریزی از تمسک به عقل و آموزه‌های عقل سلیم ندارد و هر کسی که درحقیقت شعار عقلانیت مداری را مطرح می‌کند به خوبی در می‌یابد که باید به آموزه‌های اصیل دینی پایبند باشد. (حاجی ده آبادی، ۱۳۸۵، ۱۱۴) پذیرش عقلانیت‌مداری در مدیریت فرهنگی به معنای پذیرفتن تمام لوازم آن است. برخی از لوازم عقلانیت‌مداری شامل موارد زیر می‌باشد:

- کنار گذاشتن تعصبات قومی، قبیله‌ای و فرقه‌ای و داشتن روحیه نقدپذیری.

- در پیش گرفتن رویکردی اندیشمندانه و عاقلانه در مواجهه با پدیده‌ها و جریان‌ها

فرهنگی داخلی و خارجی.

- در پیش گرفتن روش‌ها و شیوه‌های مدرانه و حکیمانه در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی فرهنگی و... (همان، ۱۳۸۵، ۱۱۴-۱۱۵)

بدیهی است انجام این اصل مهم، گامی بسیار مهم در جهت اعتلای فرهنگ و تمدن اسلامی به دور از هرگونه تعصبات فرقه‌ای و عاملی در جهت وحدت اسلامی اقوام مختلف با فرهنگ‌های متنوع خواهد بود.

۳- اصل مردم محوری

خداوند، انبیا و اولیای الهی را برای هدایت انسان‌ها فرستاده است. در سیره اولیای الهی، مردم محوری را می‌بینیم که بدون هیچ‌گونه حمایت از جانب گروه یا طبقه‌ی خاص، به این امر مهم موفق می‌شدند. مخاطبین انبیا و اولیای الهی مردم بودند که برای حفظ و بسیج آنان در راه آرمان‌های خویش، زحمات و مشقات زیادی را متحمل می‌شدند. بنابراین اتکا به مردم، از اصول مهم مدیریت فرهنگی موفق به شمار می‌رود. پیامبر ﷺ در مورد ارزش وجودی مردم می‌فرماید: «الْأَنْسَاءُ مَعَادِنُ كَمَعَادِنِ الْإِذْهَبِ وَ الْوُضْءَةِ» (کلینی، ۱۳۶۴، ج ۱، ۲۵۸)؛ مردم معدن‌هایی چون معادن طلا و نقره هستند.

۴- اصل ابلاغ پیام الهی و استفاده از نیروهای هدایت یافته

یکی از اصول مهم مدیریت فرهنگی، استفاده از نیروهای وفادار و هدایت یافته در جهت تبلیغ ارزش‌ها و آرمان‌های دینی و فرهنگی است. ایجاد خلأ فرهنگی و اختلاف در جبهه‌ی باطل، همچنین جذب نیروهای باطل، به حق، و رساندن پیام حق به گوش دوستان و همفکران، از شگردهای موفق رهبران دینی در حرکت جوامع‌شان در طول تاریخ به شمار می‌رود.

۵- اصل انعطاف و پویایی در عین پافشاری بر اصول

ماهیت فعالیت‌های فرهنگی در یک جامعه و تمدن، انعطاف‌پذیری و در نظر گرفتن مقتضیات و شرایط زمان و مکان برای دستیابی به اهداف را ایجاب می‌کند. بی‌توجهی به شرایط محیطی و دگرگونی‌های ناشی از آن، نتیجه‌ای جز شکست ندارد. بر این اساس مدیران فرهنگی باید بیش از مدیران حوزه‌های اجتماعی و اقتصادی انعطاف‌پذیر باشند و ضمن حفظ و تمرکز بر هدف اصلی، فعالیت‌ها و برنامه‌های خویش را سازمان دهند. خاطر نشان می‌سازد، مراد از انعطاف در امور فرهنگی به معنی سست عمل کردن نیست، بلکه توجه بیشتر به شرایط فرهنگی جامعه برای دستیابی به هدف است؛ چرا که مردم، واکنش بیشتری نسبت به فعالیت‌ها و برنامه‌هایی که بر نحوه‌ی زندگی آنان و فرآیند



دستیابی به آرمان‌های آنان تأثیر می‌گذارد از خود نشان می‌دهند. (حبیبی، ۱۳۷۹، ۲۱۰)

۶- اصل تقدم حفظ اسلام بر احکام فرعی

در مسائل فرهنگی و مدیریت‌های خرد و کلان دینی در تمدن اسلامی، یکی از مسائل دشوار برای مسئولان امین و دین آشنا، مواجه شدن با تعارض‌های فرهنگی و یا موانع اجرای احکام اسلامی است. به عنوان مثال در یک جامعه، به خاطر تربیت غلط و وجود حاکمان بدعت‌گذار، عدم آمادگی مردم، ضعف ایمان آنان و تبلیغات مسموم، احکام شرعی اجرا نمی‌شود، اما اصرار برای اجرای این احکام به ایجاد واکنش‌های اجتماعی، فتنه‌های مذهبی و درگیری و مخالفت با اصل دین منجر شده است. گاهی در رویارویی با چنین صحنه‌ها و افرادی، عناصر فرهنگی با دید قانونی و فقهی غیر قابل انعطافی برخورد می‌کنند، بدون آن‌که مصالح عام جامعه‌ی اسلامی و یا اولویت و واقعیت‌های جامعه را در نظر بگیرند، اما گاهی با دید سیاسی، حکیمانه و خردمندانه و همراه با در نظر گرفتن مصالح جامعه‌ی اسلامی برخورد می‌شود. (نیلی پور، ۱۳۹۰، ج ۳، ۱۴۴-۱۴۳)

۷- اصل تأکید بر جذب و پرهیز از دفع

مدیران فرهنگی باید تلاش کنند، با جذب افراد جامعه، بر تعداد علاقه‌مندان و شیفتگان به فرهنگ اسلامی بیفزایند و از هر گونه اقدامی که باعث جدایی و رویارویی افراد از فرهنگ اسلامی شود پرهیز کنند. چنان‌که امام صادق علیه السلام می‌فرمایند: «إِنَّ الْإِيمَانَ عَشْرُ دَرَجَاتٍ بِمَنْزِلَةِ السَّلَامِ يُضَعَدُ مِنْهُ مِرْقَاةٌ بَعْدَ مِرْقَاةٍ، فَلَا يَقُولَنَّ صَاحِبُ الْإِثْنَيْنِ لِصَاحِبِ الْوَاحِدِ لَسْتُ عَلَى شَيْءٍ حَتَّى يَنْتَهِيَ إِلَى الْعَاشِرِ، فَلَا تُسْقِطُ مَنْ هُوَ دُونَكَ فَيَسْقِطَكَ مَنْ هُوَ فَوْقَكَ، وَإِذَا رَأَيْتَ مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكَ بِدَرَجَةٍ فَارْفَعْهُ إِلَيْكَ بِرَفْقٍ، وَلَا تَحْمِلَنَّ عَلَيْهِ مَا لَا يُطِيقُ فَتَكْسِرْهُ، فَإِنَّ مَنْ كَسَرَ مُؤْمِنًا فَعَلَيْهِ جَبْرُهُ» (ابن بابویه، ۱۳۸۲، ج ۲، ۱۷۴)؛ ایمان مانند نردبانی است که ده پله دارد و پله‌های آن یکی پس از دیگری پیموده می‌شود. پس کسی که در پله‌ی دوم است، نباید به آن‌که در پله‌ی اول است بگوید تو چیزی نداری، تا برسد به آن‌که در پله‌ی دهم است (او هم نباید به پایین‌تر خود چنین سخنی بگوید). آن را که در پله‌ی پایین‌تر از تو قرار دارد نینداز که بالاتر از تو نیز تو را میاندازد. اگر دیدی کسی یک پله از تو پایین‌تر است، با مهربانی و ملایمت او را به طرف خود بالا ببر و فراتر از توانش باری به دوش او مگذار که او را می‌شکنی و هر کس مؤمنی را بشکند باید شکستگی او را درمان کند. بنابراین می‌بینیم ایمان به نردبانی تشبیه شده که هر کس با توجه به ظرفیت وجودی خویش بر روی پله‌ای از آن ایستاده است. باید توجه داشت کسانی که در پله‌های بالاتر قرار دارند نباید با دادن نسبت بی‌دینی به افراد پله‌های

پایین‌تر باعث گریز آنان از دین شوند، بلکه باید با اعمال و رفتار خویش باعث جذب آنان به سوی پله‌های بالاتر شوند.

۸- اصل مهاجرت‌های هدفدار دینی و فرهنگی

گاهی اوقات انسان‌ها برای حفظ و یا اشاعه‌ی دین و فرهنگ خود، از جایی به جای دیگر مهاجرت می‌کنند تا ضمن حراست از آرا و عقاید خود، به ترویج آن در بین دیگران بپردازند. با اندکی تأمل در سیره‌ی انبیا و اولیای الهی می‌بینیم که یکی از ارکان اقدامات دینی و فرهنگی آنان هجرت بوده است. در این زمینه رسول اسلام ﷺ می‌فرماید: «أَيُّهَا النَّاسُ، هَاجِرُوا وَ تَمَسَّكُوا بِالْإِسْلَامِ؛ فَإِنَّ الْهَجْرَةَ لَاتَنْقَطِعُ مَا دَامَ الْجِهَادُ» (محمدی ری شهری، ۱۳۷۹، ج ۲، ۲۶۶)؛ ای مردم مهاجرت کنید و به اسلام چنگ در زنید، زیرا تا زمانی که جهاد باشد هجرت قطع نمی‌شود.

۹- اصل قدرت‌نمایی اسلام

یکی از اصول مهم حرکت‌های هدفدار دینی، اصل اقتدار اسلام و نمایش قدرت مسلمانان و به وحشت انداختن و ارعاب دشمنان دین خدا می‌باشد. خداوند در این‌باره می‌فرماید: «وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَ عَدُوَّكُمْ وَ آخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ...» (انفال: ۶۰)؛ و شما در مقابل مبارزه با آنان خود را مهیا کنید و تا آن حد که بتوانید از آذوقه و آلات جنگی و اسبان سواری برای تهدید دشمنان خداوند و دشمنان خودتان فراهم سازید و بر قوم دیگری که شما بر دشمنی آن‌ها مطلع نیستید و خدا به آن‌ها آگاه است... .

۱۰- اصل بیان سخنان جامع و کلیدی و تولید شعارهای فرهنگی و دینی

از اصول مهم در مدیریت فرهنگی، فشرده‌سازی پیام‌ها در قالب طرح شعارهای جذاب و پر محتوا است. بسیاری از آیات قرآن و روایات ائمه علیهم‌السلام دارای مضامینی بلند در قالبی فشرده است که استفاده‌ی محوری از این آیات، تأثیرات فراوانی در جهت‌دهی به فعالیت‌های فرهنگی در حرکت و اعتلای فرهنگ و تمدن اسلامی در مسیر حرکت خویش دارد. در این‌جا به چند نمونه از این آیات اشاره می‌نماییم:

«إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ» (بقره: ۱۵۶)؛ ما به فرمان خدا آمده‌ایم و به سوی او رجوع خواهیم کرد.

«وَأَقْوَصُ أَمْرِي إِلَى اللَّهِ» (غافر: ۴۴)؛ کارم را به خدا واگذار می‌کنم.

«لَا تَخَفْ وَلَا تَحْزَنْ» (عنکبوت: ۳۳)؛ هیچ بیمناک و غمگین مباش.



۱۱- اصل تساهل و تسامح

آشنایی با اصل تسامح و تساهل و به کارگیری آن در مدیریت فرهنگی و دینی هر فرهنگ و تمدنی ضروری است. شهید مطهری (ره) در تبیین معنای تسامح و تساهل می‌نویسد: «به تعبیر پیامبر ﷺ، اسلام شریعت سمحی سهل است. سهل است چون تکالیف دست و پاگیر و شاق و حرج آمیز ندارد و سمح است چون هر جا انجام تکلیف با مضیقه و تنگنا باشد، آن تکلیف ملغی می‌شود». (مطهری، ۱۳۸۸، ج ۲، ۲۴۱) خداوند می‌فرماید: «هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَ مَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ» (حج: ۷۸)؛ او شما را برگزید و در دین خود تکلیف مشقت باری برای شما قرار نداد.

ممکن است از اصل تسامح دو گونه برداشت و استنباط شود:

- ۱- آسان‌گیری و ایجاد سهولت نسبت به قوانین و تضعیف مبانی و رفتارهای دینی در افراد جامعه به شکل پلکانی منفی (فاصله گرفتن از دین به تدریج و آهسته آهسته).
 - ۲- آسان‌گیری و ایجاد سهولت و زمینه برای تقویت مبانی و رفتارهای دینی افراد به شکل پلکانی مثبت (نزدیک شدن به دین به تدریج و آهسته آهسته).
- استنباط اول مربوط به انسان‌های ضعیف الایمان و گاهی مغرض است که درصد تضعیف فرهنگ دینی هستند. اما برداشت دوم که معنای واقعی تسامح در دین است بر اساس ضوابط دینی می‌باشد. اسلام با این راهکار ضمن تشویق، به ارتقای اعمال کمک می‌کند تا از عهده‌ی انجام وظایف دینی برآیند. (نیلی پور، ۱۳۹۰، ج ۳، ۳۹-۳۸)

۱۲- اصل مکاتبه و قلم فرسایی

قلم، کارآمدترین ابزار برای انتقال پیام‌ها و مؤثرترین وسیله برای ماندگار ماندن ایده‌ها، عقاید و اندیشه‌ها است. در کار فرهنگی یکی از اساسی‌ترین مهارت‌های لازم، مهارت استفاده از قلم و نوشتن و ایجاد ارتباطات نوشتاری با مخاطبان است. نوشتن به وجود انسان معنی می‌بخشد، ایده‌های انسان را رشد می‌دهد و نوعی تأسی به انبیا و اولیای الهی است. چنان‌که می‌بینیم قرآن به قلم و سطور نگاشته شده قسم یاد می‌کند و پیامبر ﷺ مرکب سیاه قلم دانشمندان را برتر از خون سرخ شهیدان معرفی می‌کند. باید توجه داشت سیره‌ی اهل بیت علیهم‌السلام بنا به شرایط سیاسی و اجتماعی زمان، مختصات ویژه‌ای دارد که تبیین آن می‌تواند الگوهایی برای حرکت فرهنگ و تمدن اسلامی امروز باشد. به عنوان مثال، امام رضا علیه‌السلام در دوره‌ای به امامت رسیدند که شرایط فرهنگی بسیار پیچیده‌ای بر فرهنگ و تمدن اسلامی حاکم بود و مدیریت مؤثری را می‌طلبید تا بتواند جامعه را از خطرهای موجود نجات دهد. در این دوره در ایران، ادیان گوناگون حاکم

بود و شیوع جریانات فکری، مردم را گرفتار بسیاری از تهدیدها و انحرافات کرده بود. حضور امام علیه السلام در این دوره و اصلاح‌گری و مدیریت ایشان در ابعاد گوناگون، به ویژه در دوران ولایتعهدی، که امام علیه السلام از این فرصت به دست آمده بیشترین استفاده را برای تبلیغ اسلام بردند، باعث شد تا فرهنگ اسلامی از گزند خطرات دشمن در امان بماند و تفکر شیعه بسط و گسترش یابد. اهمیت اقدامات و برنامه‌های فرهنگی در این برهه‌های تاریخی، به خوبی می‌تواند الگویی برای مدیران فرهنگی در هر دوره‌ی زمانی برای پیشبرد و اعتلای جوامع‌شان باشد.

نتیجه‌گیری

کلماتی از قبیل «مدبّر»، در قرآن به معنای مدیر و مدیریت می‌باشند. خداوند در رأس نظام هستی، تدبیر امور را بدست دارد. خداوند امور را از آسمان تا زمین تدبیر می‌کند. در قرآن به چیزهای بسیاری سوگند یاد شده است که بیانگر اهمیت آن‌ها در پیشگاه الهی است. در یکی از آیات به تدبیرکنندگان امور سوگند یاد شده است که «فَالْمُدَبِّرَاتِ أَمْرًا» (نازعات: ۵) و از این سوگند می‌توان چنین استنباط کرد که از نظر قرآن، مدیریت صحیح، دارای اهمیت و قداست خاصی است. اصول مدیریت فرهنگی، قواعد و معیارهایی است که در فرآیند مدیریت فرهنگی باید آن‌ها را مراعات کرد و به هیچ وجه امکان نادیده انگاشتن و تخطی از آن‌ها وجود ندارد. این اصول، تضمین‌کننده‌ی حرکت فرهنگ و تمدن اسلامی در مسیر صحیح خواهد بود که با توجه به مبانی و اهداف حاصل می‌شود. مدیریت فرهنگی با تأکید بر رشد و شکوفایی فردی و اجتماعی، در سایه‌ی آموزه‌های قرآنی و سیره ائمه علیهم السلام، می‌تواند جامعه‌ی اسلامی کنونی را به چنین هدف بزرگی رهنمون سازد. بدیهی است، تضمین مدیریت فرهنگی با اعتلای بخشی به تمدن و فرهنگ اسلامی، می‌باید دارای راهبردهای لازم باشد. راهبردهایی که در عین واقع‌گرایی تنظیم گشته و اصول آن‌ها به صورت مقطعی و زودگذر انجام نگیرد، بلکه ثبات و استمرار، در کاربری آن‌ها حاکم شود تا دچار فراموشی و روزمره‌گی نگردند. از یافته‌های این مقاله آن است که اجرای صحیح مدیریت فرهنگی در جامعه اسلامی، می‌تواند نویدبخش اعتلای تمدن و فرهنگ اسلامی و انتقال ویژگی‌های آن به سایر تمدن‌ها و فرهنگ‌ها باشد.



کتاب‌نامه

- قرآن کریم.
- نهج البلاغه.
- عده‌ای از علماء، (۱۴۲۳)، *الاصول الستة عشر*، تصحیح ضیاء‌الدین محمودی، نعمت‌الله جلیلی و غلامعلی مهدی، قم: مؤسسه دار‌الحديث الثقافیه.
- ابن‌ابی‌الحدید، عبدالحمید بن هبه‌الله (۱۴۰۴)، *شرح نهج البلاغه لابن‌ابی‌الحدید*، مصحح محمد ابوالفضل ابراهیم، ج ۲، قم: مکتبه آیه‌الله المرعشی‌النجدی.
- ابن‌بابویه، محمد بن علی (۱۳۷۲)، *عیون الاخبار الرضا*، ترجمه حمیدرضا مستفید و علی‌اکبر غفاری، ج ۱-۲، تهران: نشر صدوق.
- ابن‌بابویه، محمد بن علی (۱۳۸۲)، *الخصال*، ترجمه یعقوب جعفری، ج ۲، قم: نسیم کوثر.
- ابن‌بابویه، محمد بن علی (۱۴۱۴)، *اعتقادات الامامیه*، ج ۲، قم: ناشر کنگره شیخ مفید.
- ابن‌بابویه، محمد بن علی (۱۳۷۶)، *الامالی*، ترجمه محمدباقر کمرهای، تهران: کتابچی.
- ابن‌بابویه، محمد بن علی (۱۳۸۵)، *علل الشرايع*، ج ۱، قم: کتابفروشی دآوری.
- ابن‌شهرآشوب (۱۴۰۵)، *منقب آل‌ابی‌طالب*، تصحیح و تعلیق هاشم رسولی‌محلانی، ج ۴، بیروت: دار‌الاضواء.
- احمدی، مسعود (۱۳۸۲)، *میانی سازمان و مدیریت*، تهران: ناشر ویرایش.
- احمدی میانجی، علی (۱۴۲۶)، *مکاتیب الائمة*، مصحح مجتبی فرجی، ج ۴، قم: دار‌الحديث.
- الاشعری‌القمی، سعد بن عبدالله‌ابی‌خلف (۱۳۶۱)، *المقالات و الفرق*، تصحیح محمد جواد مشکور، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
- اشعری، علی بن اسماعیل (۱۳۶۲)، *مقالات الاسلامیین و اختلاف المصلین*، ترجمه محسن مؤیدی، تهران: امیرکبیر.
- الوانی، مهدی (۱۳۷۴)، *مدیریت عمومی*، تهران: نشر نی.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی و ساسان‌گهر پرویز (۱۳۷۱)، *سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل*، بی‌جا: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲)، *نهج‌الفصاحه (مجموعه کلمات قصار حضرت رسول)*، ج ۴، تهران: دنیای دانش.
- پیشوایی، مهدی (۱۳۷۴)، *سیره پیشوایان*، قم: ناشر مؤسسه تحقیقاتی و تعلیماتی امام صادق.
- تقوی‌دامغانی، رضا (۱۳۶۸)، *نگرشی بر مدیریت اسلامی*، بی‌جا: مرکز چاپ و نشر تبلیغات اسلامی.
- حاجی‌ده‌آبادی، محمدعلی (۱۳۸۵)، *مدیریت فرهنگی*، قم: نشر هاجر.
- حبیبی، محمد، (بی‌تا)، *خصایص مدیران فرهنگی*، تهران: مؤسسه فرهنگی و انتشاراتی تبیان.
- صابری، حسین (۱۳۸۹)، *فرقه‌های نخستین، مکتب اعتزال، مکتب کلامی اهل سنت، خوارج*، تهران: انتشارات سمت.
- طبرسی، فضل‌بن‌سهل (۱۳۹۰)، *زندگانی چهارده معصوم*، (ترجمه اعلام‌الوری)، ترجمه عزیزالله عطاردی قوچانی، تهران: انتشارات اسلامی.
- طوسی، ابوجعفر محمد بن حسن (۱۳۷۳)، *رجال الطوسی*، مصحح جواد قیومی اصفهانی، ج ۳، قم: مؤسسه النشر الاسلامی التابعه لجماعه المدرسین بقم‌المشرفه.
- فیضی، طاهره (۱۳۸۴)، *میانی سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۶۹)، *اصول کافی*، ترجمه جواد مصطفوی، ج ۱-۲، تهران: کتابفروشی علمیه اسلامی.
- مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی (۱۴۰۳)، *بحار الانوار الجامعه الدرر الاخبار الائمة الاطهار*، مصحح جمعی از محققان، ج ۷۵، بیروت: دار‌احیاء التراث العربی.
- محمدی‌ری‌شهری، محمد (۱۳۷۹)، *میزان‌الحکمه*، ترجمه حمیدرضا شیخی، بی‌جا: مؤسسه فرهنگی‌الحديث، چاپ دوم.

- مطهری، مرتضی (۱۳۶۴)، *امامت و رهبری*، قم: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۸)، *سیری در سیره ائمه اطهار علیهم السلام*، قم: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۸)، *مجموعه آثار*، ج ۲، قم: انتشارات صدرا.
- معروف حسینی، هاشم (۱۳۷۰)، *زندگی دوازده امام علیهم السلام*، ترجمه محمد رخشنده، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- میرافضل، جلال، (۱۳۷۹)، *فقه مدیریتی*، مشهد: نمایندگی ولی فقیه در آموزشگاه‌های نظامی تخصصی امام رضا علیهم السلام.
- نائینی، علی محمد (۱۳۸۹)، *درآمدی بر مدیریت فرهنگی*، تهران: نشر ساقی.
- نیلی پور، مهدی (۱۳۹۰)، *مهندسی و مدیریت فرهنگی*، ج ۳، اصفهان: انتشارات مرغ سلیمان.