



## نگرشی بر معیارهای شایستگی کارگزاران فرهنگی دانشگاهها ( مطالعه موردی مدیران و کارشناسان)

نقیسه زارعی<sup>۱</sup>

### چکیده

فرهنگ یکی از اصیل ترین، ریشه دارترین و با سابقه ترین کارکردهای هر جامعه به شمار می رود. از این رو در هر جامعه، باورها، عقاید، ارزش ها، آرمان های بلند ملت را تأمین می نماید، دستیابی به فرهنگی پیشرو، پویا و غنی که متکی بر ارزش های ملی، تاریخی، مذهبی و اعتقادی بوده مستلزم وجود مدیرانی است که علاوه بر آراستگی به شاخصه های اخلاقی و اعتقادی انسانهایی توانمند، آگاه، برنامه ریز و دارای شناخت کافی نسبت به حساسیت و وسعت مفهوم حوزه فرهنگ بوده و دارای بینشی سرشار نسبت به علم مدیریت باشند. ناگفته نپیداست وجود مدیران فرهنگی کارآمد و دارای تخصص و مهارت به تنهایی شرط کافی برای قرار گرفتن در مسئولیت فرهنگی نیست، بلکه عوامل دیگری که این تخصص ها و مهارت ها را جهت دهی کند نیز وجود دارد که مدیر فرهنگی باید دارای یک سری ملاکهای فردی و اخلاقی شایسته باشد تا بتواند در بهینه سازی فرهنگ جامعه، نقش بسزایی را ایفا کند و باعث هدایت مردم بویژه جوانان و دانشجویان که به تنهایی قادر نیستند راه توسعه و تکامل فرهنگی را هموار نماید، شود. در این نوشتار ضمن شناختی اجماعی از مفهوم فرهنگ و مدیریت فرهنگی، سعی بر آن است که معیارهای شایستگی کارگزاران فرهنگی دانشگاهها نیز بررسی شود.

**کلید واژه ها:** مدیریت، فرهنگ، مدیران فرهنگی، دانشگاه

۱- نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، پردیس فارابی دانشگاه تهران، رایانامه :



## مقدمه

به روشنی پیداست که محصولات و دستاوردهای فرهنگی، هرگز قابل مقایسه با دستاوردهای صنایع اقتصادی و صنعتی نیست؛ زیرا اولاً نتایج فعالیت های فرهنگی عمیقاً تأمین کننده ی نیازهای روحی و معنوی انسانهاست و این مهم به قدری از حساسیت برخوردار است که در فرض شکست و عدم موفقیت مدیریت فرهنگی، امکان جایگزین کردن کالاها و محصولات مشابه به هیچ وجه امکان پذیر نمی باشد. از مقایسه مدیریت فرهنگی با مدیریت صنعتی و بازرگانی، می توان دریافت که اگر محصولات این دو مدیریت، مطابق معیارها و استانداردهای لازم نباشد، امکان جایگزینی محصولات دیگر از همان نوع - از کشورهای دیگر یا از نوع دیگر - وجود دارد؛ اما اگر رهیافت مدیریت فرهنگی، قرین به صواب نباشد، امکان بهره گیری از تولیدات فرهنگی کشورهای دیگر برای جبران آن وجود ندارد و چه بسا ورود یک عامل فرهنگی، زمینه ی سست شدن پایه های فرهنگ اصلی را مهیا سازد (بخشنده، فرهاد و محسنی، مجید، ۱۳۸۹، ص ۲۵).

افزون بر این، امکان تکرار و بازسازی یک محصول در مدیریت صنعتی و بازرگانی وجود دارد؛ در حالی که تغییر و تحول در یک حرکت فرهنگی نامطلوب که بر مخاطبان اثرات سوء گذاشته است، بسیار پرمشقت و چه بسا غیر ممکن باشد؛ به اصطلاح آب رفته را نمی توان به جوی بازگرداند. از این رو اداره سالم اصطلاحی است که بر الگوی مطلوب اداره مقوله ای دلالت دارد. اداره سالم به تحقق جامعه سالم و رو به پیشرفت کمک می کند. و اداره فاسد نیز به سرعت جامعه را رو به فساد می کشاند. در یک نظام شایسته سالار، تخصیص دقیق و متعادل منابع به درجه شایستگی افراد وابسته است. شایسته سالاری لازمه اجتناب ناپذیر اداره سالم است (پور عزت، ۱۳۹۰، ص ۶۹-۹۳). در دانشگاهها نیز اگر بخواهیم محیطی سالم داشته باشیم باید مدیر فرهنگی شایسته ای داشته باشیم تا بتوانیم دانشگاهی با ویژگیهای شایسته بوجود آوریم.

## مفهوم شناسی

برای بازشناسی شاخصه های یک مدیر فرهنگی شایسته آشنایی با برخی از مفاهیم لازم و ضروری است. از جمله این مفاهیم واژه های فرهنگ، مدیریت، مدیر فرهنگی و دانشجو می باشند. شناخت این مفاهیم ما را برای ورود به بحث یاری می رساند.

### فرهنگ در لغت

واژه «فرهنگ» در زبان فارسی از واژه‌های بسیار کهن است، این واژه که در سده‌های اخیر، کمابیش از یادها رفته بود و فقط نامی برای کتاب‌های لغت بود، در سال ۱۳۱۴ با بنیان‌گذاری «فرهنگستان ایران» جانی تازه یافت. (آشوری، ۱۳۵۷، ص ۸۷)

فرهنگ واژه‌ای مرکب از دو جزء «فر» و «هنگ» است. «فر» به معنای شکوه و عظمت است و اگر بعنوان پیشوند بکار رود به معنای جلو، بالا، پیش و بیرون است و «هنگ» از ریشه اوستایی سنگ به معنای کشیدن، سنگینی و وقار است این واژه مرکب دارای معانی متعددی می‌باشد؛ از جمله، علم و دانش و ادب (دهخدا، ۱۳۷۷، ذیل واژه فرهنگ)، تربیت، معرفت، مجموعه آداب و رسوم و آثار علمی و ادبی یک ملت، کتاب لغت؛ (معین، ۱۳۷۱، ج ۲، ص ۲۵۳۸) نیکویی پرورش، بزرگی، فضیلت، شکوه‌مندی، هنر، حکمت، عقل، شاخ درختی که در یک زمین خوابانند و بر آن خاک ریزند، آموزش و پرورش. (نفیسی، بی تا، ج ۴، ص ۲۵۵۷)

### فرهنگ در اصطلاح

گسترده‌ترین مفهوم فرهنگ به گستردگی زندگی اجتماعی انسان است و تمامی میراث‌های اندیشه و عمل انسان از آغاز تا امروز را شامل می‌شود، به همین دلیل تعاریف مختلفی از نظر سیاسی، اجتماعی، ادبی از آن شده است. برخی از اندیشمندان اسلامی معاصر، «فرهنگ» را به معنایی عام به کار برده‌اند که شامل علوم عقلی (مانند ریاضیات و منطق) علوم تجربی و علوم نقلی (مانند صرف و نحو و تاریخ) می‌گردد. ارکان آن عبارت است از: فلسفه، عرفان، دین، هنر، ادبیات، کلام (عقاید)، اخلاق، فقه، نظام‌های ارزشی حقوقی، اخلاقی و دینی، زیبا شناختی، عرف و عادات و آداب و رسوم. (مصباح یزدی، ۱۳۸۰، ص ۲۷۱)

در جایی دیگر نیز فرهنگ، راه و رسم و وسایل زندگی که در میان اعضا یک جامعه، قوم، قبیله و منطقه رایج است و اعضاء آنها کم و بیش با تغییراتی، مستقیم و غیر مستقیم از طریق تعلیم بویژه تربیت از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌کنند... (آراسته‌خو، ۱۳۷۰، ص ۴۴۸ و ۴۴۹) و باز در بعضی کتب از فرهنگ به فرشته نگهبان داشته‌ها و یافته‌های جامعه‌ها یاد شده است. (آراسته‌خو، ۱۳۸۶، ص ۱۲۰).

اما در میان مجموعه تعاریف متعدد «فرهنگ»، بیان استاد محمد تقی جعفری می‌آوریم به جهت آنکه ایشان در کتاب «فرهنگ پیرو، فرهنگ پیشرو» پس از بررسی تعاریف فرهنگ و دیدگاه بیست و چهار کتاب لغت و دایره المعارف مشهور در بین اقوام و زبانهای مهم جهان به این تعریف رسیده‌اند: «تحقیق در تعریف فرهنگ از دیدگاه مشهورترین دایره المعارفها و

بعضی از منابع جامعه‌شناسی بیشتر برای اثبات این حقیقت است که نشان دهیم وجود تکاملی انسانی در معنای حقیقی «فرهنگ» در میان همه جوامع به عنوان کیفیت یا شیوه بایسته و شایسته حیات بشری تضمین شده است و اگر عده‌ای از خودخواهان، سوداگران، سلطه جویان یا پوچ گرایان بخواهند «فرهنگ» را تا حد یک بهشت پدیده‌های مبتذل تنزل دهند و نام آنرا فرهنگ بگذارند، مبتنی بر حقیقت نبوده و ریشه‌ای ضد انسانی دارد. اما آنچه در این میان موجب بروز تعاریف مختلف و متعدد شده است تنوع دیدگاه‌های محققان و صاحب‌نظران در تفسیر مفهوم فرهنگ با امعان نظر در اصل تکاملی آن بوده است.» (جعفری، ۱۳۷۳، ص ۲) آنگاه استاد جعفری ضمن پرداختن به معنای «فرهنگ» در زمانهای مختلف دنیا، تعریفی جامعی را بیان می‌کند: «فرهنگ عبارت است از کیفیت یا شیوه بایسته و شایسته برای آن دسته از فعالیت‌های حیات مادی و معنوی انسانها که مستند به طرز تعقل سلیم و احساسات تصعید شده‌ی آنان در «حیات معقول» تکاملی باشد.» (همان، ص ۵) علیرغم تعاریف متعدد و متنوع که از فرهنگ شده است و بدون پرداختن به اختلافات پایان‌ناپذیر نظریه پردازان، جامعه‌شناسان درباره مفهوم فرهنگ می‌توان توافق کرد: «فرهنگ مجموعه از پیشنهادها، گرایشها و رفتارهای مادی و معنوی افراد یک جامعه است که از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود.» (نوید، ۱۳۷۴، ص ۱۴)

### مفهوم فرهنگ از نظر مقام معظم رهبری

مقام معظم رهبری در رابطه با فرهنگ فرموده‌اند: «منظور ما از فرهنگ، عقاید و اخلاق است. برخلاف ما که وقتی در محاوراتمان واژه فرهنگ را می‌گوییم، بیشتر آداب و رسوم و زبان فارسی و این حرف‌ها به ذهنمان می‌آید و وقتی ده درصد بودجه کشور را برای فرهنگ می‌گذارند متأسفانه صرف همین‌ها می‌شود. بنابراین فرهنگ باورها و ارزش‌هاست و مسائل دیگر جنبه فرعی و ثانوی دارد. شکل خانه‌سازی یا برخی آداب و رسوم، ماهیت فرهنگ را عوض نمی‌کند. فرهنگ جامعه هنگامی تغییر می‌کند که باورهایش درباره هستی و انسان و ارزش‌های حاکم بر زندگی تغییر کند. اصول دین و فروع دین هم بیشتر به باورها و ارزش‌ها مربوط است. باورها را بیشتر در اصول و ارزش‌ها را بیشتر در فروع دین مطرح می‌کنیم. پس حقیقتاً جایی که اسلام در زندگی اجتماعی مردم اثر می‌گذارد در بعد فرهنگی است و به وسیله فرهنگ با تمدن ارتباط پیدا می‌کند.» (هفته نامه پرتو، ش ۴۰۸، فرمایشات مقام معظم رهبری)

### مدیریت

مدیریت در لغت از کلمه «دَوْر» به معنی گرداننده، آنکه می‌گرداند آمده است. (دهخدا، ۱۳۷۳: ۱۵۵/۱۲) از مدیریت تعاریف متعددی ارائه شده است و عمدتاً آن را شامل «برنامه ریزی، سازماندهی، کارگزینی، هدایت و رهبری، کنترل و نظارت» دانسته‌اند، اما با توجه به تحولات دوران معاصر و نظر به اینکه توجه به اخلاقیات و منابع انسانی در مدیریت امروز جایگاه خاصی پیدا کرده است، تعریف زیر برای مدیریت در شرایط حاضر، مناسبتر به نظر می‌رسد: مدیریت ترکیبی از علم و هنر برای پدید آوردن محیطی مناسب می‌باشد، که در آن همفکری و همکاری با دیگران به منظور شکل دادن به فرایندی کارساز امکانپذیر می‌گردد و همچنین طی آن، استفاده بهینه از منابع، برای عرضه خدمات یا کالاهایی قابل رقابت، جهت جلب رضایت متقاضیان آن‌ها، با پرهیز از بروز هرگونه عواقب نامطلوب تحقق می‌یابد». (رحمان سرشت، ۱۳۸۴، ۴)

مدیریت در تمام جوامع از اهمیت بالایی برخوردار است، در حقیقت اجتماع بدون مدیریت وجود خارجی نمی‌تواند داشته باشد. با بررسی و نگاه اجمالی به جوامع انسانی و همچنین رشد و تکامل آنها، یا برعکس زوال و افوال اقوام بزرگ تاریخی و نوع تاکتیک‌ها و روشها و یا شیوه‌های بکارگیری مدیران می‌توان به رابطه‌ای عمیق و پیوسته دست یافت. مدیریت اگر به نحو شایسته و بر طبق اصول و قواعد مخصوص آن صورت پذیرد نه تنها حصول به موفقیت را تسریع بخشیده بلکه پیشرفت و ترقی سازمان و یا ارگان را در پی دارد و ایجاد نوعی علاقه و رغبت در کارکنان و مسئولین می‌نماید تا از کار خود لذت برده و در پذیرش و انجام آن تلاش نمایند. چنانچه امام علی (ع) یکی از عوامل سقوط و تباهی دولت‌ها را ضایع گذاردن اصل‌ها (مسائل اساسی) آن می‌داند. (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ج ۶، ص ۴۵۰)

### مفهوم مدیریت فرهنگی

مدیریت فرهنگی یعنی وضع ضابطه و قانونگذاری در امر فرهنگ؛ مدیریت فرهنگی، یعنی این که دستگاه عاقله‌ی کشور-دستگاه مدیر و مدبره‌ی کشور- برای فرهنگ کشور، قراری بگذارد، ضابطه‌ی وضع بکند و خط‌کشی و قاعده و قانونگذاری بکند. معنایش این است. نباید این جور باشد که در امر فرهنگ یک کشور-برخلاف مسایل دیگر- هیچ گونه نظارتی، اشرافی، مدیریتی و تدبیری وجود نداشته باشد (بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی ۱۳۷۷/۱۰/۱۵).

مدیریت فرهنگی، در مقابل هرج و مرج فرهنگی است؛ به معنای استبداد و به معنای تحمیل نیست، به معنای بد رایج در میان ما نیست، یعنی نباید حمل بر این معانی بشود. جامعه و در مجموعه‌ی فرهنگی، اگر این جور شد که هر متاع فاسد و کاسدی و مفسدی عرضه شد - بدون هیچ مواخذه و مسوولیت - این هرج و مرج است، این را نمی‌شود قبول کرد؛ کما این که شما به عنوان -مثلاً- مسوول بهداشت، اجازه نمی‌دهید که غذای فاسدی هم به مردم داده بشود، منطقی هم هست، هیچ کس هم تردیدی ندارد. در امر فرهنگ و خوراک معنوی هم همین‌طور است (بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی ۱۳۷۷/۱۰/۱۵).

اهتمام به مدیریت فرهنگی، به عنوان یک مقوله جدی مدیریتی، در اواخر قرن نوزدهم مطرح شد. در این میان، سازمان یونسکو بیشترین فعالیت را در این زمینه انجام داده است. «از سال ۱۹۷۰ به بعد، یونسکو کنفرانس‌های بین دولتی متعددی در سطوح جهانی و منطقه‌ای درباره‌ی سیاست‌های فرهنگی، برگزار کرده است. یونسکو در تمام این کنفرانس‌ها، موضوع مدیریت فرهنگی را مطرح نموده و خواستار نهادهی آموزشی برای تربیت کارکنان واجد صلاحیت در توسعه‌ی فرهنگی، به ویژه در رشته‌های برنامه‌ریزی و مدیریت فرهنگی، پژوهش در زمینه‌ی فرهنگ و ارتقای فرهنگ شده است» (مولینیر، ۱۳۷۲، ص ۱۲).

## دانشگاه

دانشگاه به معنای محل دانش . جای دانش . جای علم . اصطلاحاً مؤسسه‌ای که تعلیم درجات عالی، علوم و فنون و ادبیات و فلسفه ... (دهخدا، ۱۳۷۷، ذیل واژه فرهنگ) جای دانش ، محل تعلیم و تعلم دانش ، مؤسسه علمی وسیع شامل چند دانشکده و مؤسسه (معین، ۱۳۷۱، ج ۲، ص ۲۵۳۸). در جایی دیگر نیز مدرسه عالی که تمام علوم در آنجا تدریس شود؛ مؤسسه آموزش عالی بزرگی که شامل چند دانشکده و رشته‌های گوناگون (عمید، ۱۳۶۹، ذیل واژه دانشگاه) بنابراین دانشگاه یک موسسه‌ی سطح بالای آموزشی ست که مدارک علمی (در هر دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد) در رشته‌های متنوع به دانشجویان اعطا می‌کند.

## ضرورت و اهمیت کار و مسؤلیت فرهنگی

مسئولیت اداره هر کاری، از بالاترین امور، که منصب رهبری مردمان است تا پایین‌ترین امور، باید براساس شایستگی باشد. چنانچه این اصل مهم زیر پا گذاشته شود، شیرازه امور از هم می‌پاشد و هیچ کاری به مقصد نمی‌رسد (جزایری، ۱۳۸۰، ص ۲۳-۳۵).

بنابراین یک مدیر و یا مسئول باید تخصص و شایستگی لازم را داشته باشد، زیرا که در نظر گرفتن تخصص‌ها و شایستگی‌ها، با توجه به تفکیک شاخه‌های علوم و فنون، و جدا شدن عرصه‌های کاری از یکدیگر، از ضروریات زندگی است. جامعه بدون آن، ره به جایی نمی‌برد. اما در مورد حکومت‌ها، استفاده از نیروهای اهل و شایسته، از ابزارهای مهم کارآمدی آنهاست. به کارگیری افراد، بسته به نوع حکومت و اهداف حاکمان است و با تفاوت اهداف، معیار لیاقت و شایستگی و درجه آن تفاوت می‌کند. هر رفتار انسانی، اعم از فردی و اجتماعی، به ناچار بر پایه یک سلسله ارزش‌ها استوار است که از سوی رفتارکننده، پذیرفته شده است. با تفاوت پایه‌های ارزشی، روش‌های مدیریتی و به کارگیری افراد متفاوت خواهد کرد (حق پناه، ۱۳۸۱، ص ۱۹۱-۲۱۸).

فقدان شایسته سالاری در جامعه، اتلاف استعدادها بالقوه و به تبع آن، کاهش کارایی در بخش‌های مختلف را به دنبال دارد. شایسته سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت مشتریان منجر شده، فقدان آن می‌تواند به حذف و یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منجر شود. روشن است که موضوع شایسته سالاری برای مشاغل حساس، از اهمیت بیشتری برخوردار است (گلکار، ۱۳۸۱، ص ۶-۱۰).

لذا دلایل فراوانی را می‌توان بر ضرورت مدیریت فرهنگی شایسته، اقامه کرد که عمده آن به نقش و کارکردهای فرهنگ در جامعه باز می‌گردد. پیش از این گفتیم که فرهنگ در حقیقت راه و رسم و شیوه زندگی است و بی‌توجهی و عدم اهتمام لازم به مقوله‌ی فعالیت‌های فرهنگی، صدمات و لطمات جبران‌ناپذیری بر حیات یک ملت وارد آورده و آن را در معرض فرسودگی و نابودی قرار می‌دهد.

### کار فرهنگی کاری الهی (نحل: ۹)

وَعَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ وَمِنْهَا جَائِرٌ وَلَوْ شَاءَ لَهَدَاكُمْ أَجْمَعِينَ؛ «و قرار دادن راه راست [ برای هدایت بندگان به سوی سعادت ابدی ] فقط برعهده خداست ، و برخی از این راه‌ها کج و منحرف است [ که حرکت در آن شما را از سعادت لبدی محروم می‌کند ] ، و اگر خدا می‌خواست همه شما را [ به طور اجبار ] به راه راست هدایت می‌کرد.»

### کار فرهنگی سیره پیامبر الهی (نحل: ۴۴)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّبِعُوا سَبِيلَ الْمُرْسَلِينَ وَلِذَلِكَ جَاءُوا بِالْحَقِّ وَالْحَقُّ أَكْبَرُ مِنَ الْبَاطِلِ؛ «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، پیروی کنید از راه‌های رسولان و به همین جهت آمده‌اند با حق و حق بزرگتر از باطل است»

پیامبران را [ با دلایل روشن و کتاب‌های آسمانی ] فرستادیم [ ، و قرآن را ] هم [ به سوی تو نازل کردیم به خاطر اینکه برای مردم آنچه را که برای [ هدایتشان ] به سویشان نازل شده بیان کنی و برای اینکه [ در پیامبری تو و آنچه را به حق نازل شده ] ببینند».



### برتری کار فرهنگی بر سایر کارها (اسرا: ۵۵)

﴿الْبَيِّنَاتِ وَالزُّبُرِ وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ﴾؛ « [ همه پیامبران را ] با دلایل روشن و کتاب‌های آسمانی [ فرستادیم ] ، و قرآن را [ هم ] به سوی تو نازل کردیم به خاطر اینکه برای مردم آنچه را که برای [ هدایتشان ] به سویشان نازل شده بیان کنی و برای اینکه [ در پیامبری تو و آنچه را به حق نازل شده ] ببینند».

### لزوم پرداختن به کار فرهنگی ( اسرا: ۷۰)

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا؛ «به یقین فرزندان آدم را کرامت دادیم ، و آنان را در خشکی و دریا [ بر مرکب‌هایی که در اختیارشان گذاشتیم ] سوار کردیم ، و به آنان از نعمت‌های پاکیزه روزی بخشیدیم ، و آنان را بر بسیاری از آفریده‌های خود برتری کامل دادیم».

### مقابله با تهاجم فرهنگی دشمنان

وَاسْتَفْزِزْ مَنِ اسْتَعْطَمَ مِنْهُمْ بَصَوْتِكَ وَأَجْلِبْ عَلَيْهِمُ بِخَيْلِكَ وَرَجِلِكَ وَشَارِكْهُمْ فِي الْأَمْوَالِ وَالْأَوْلَادِ وَعَدْهُمْ وَمَا يَعْدهُمُ الشَّيْطَانُ إِلَّا غُرُورًا؛ «از آنان هر که را توانستی با آوازت [ به سوی باطل ] برانگیز ، و [ برای راندنشان به سوی طغیان و گناه ] با سواره‌ها و پیاده‌هایت بر آنان بانگ زن ، و با آنان [ از راه سوق دادنشان به حرام ] در اموال و [ از طریق وسوسه کردنشان به زنا ] در اولاد شریک شو ، و به آنان وعده [ دروغ ] بده [ که از قیامت ، حسابرسی ، بهشت و دوزخ خبری نیست ] و شیطان آنان را جز از روی باطل و دروغ وعده نمی‌دهد».

### معیارها و شاخصه‌های مدیران فرهنگی

آنچه که برنامه ریزی های بلند یک ملت را تأمین می‌کند، وجود مدیرانی است که آراسته به خصوصیات و ویژگی‌هایی هستند که آنها را از سایر مردم ممتاز می‌نماید، از این رو معیارهای را که یک مدیر فرهنگی می‌بایستی دار باشد به قرار زیر می‌باشد:

### ویژگی‌های اخلاقی

یکی از الزامات فرهنگی ، شناخت و انتخاب مدیر فرهنگی است ، و معیار انتخاب را باید از منبعی به دست آورد که فرهنگ اسلام از آن صادر شده است. در ادامه ویژگی‌های که از نظر قرآن برای مدیر امور فرهنگی و تربیتی در نظر گرفته شده به طور اختصار بیان می‌شود.

### صبر بر سختی‌ها

مدیر فرهنگی بایستی شرح صدر داشته باشد، قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي (۲۵طه) و در گرفتاری‌ها سنگ صبوری برای دیگران باشد چون کار فرهنگی و تربیتی زمان بر و اشکالات زیادی به انسان می‌شود پس باید آستانه صبر و تحمل و شرح صدرش بالا باشد و الا یا راه افراط را پیش می‌گیرد و یا راه تفریط را. و یا دست از کار فرهنگی کوتاه می‌کند و ... صبور باشد و بر آنچه مردم نادان می‌گویند صبر کنند. وَ اصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَقُولُونَ ... (آیه ۱۰ سوره مزمل) و در برابر آنچه (دشمنان) می‌گویند شکیبا باش. انجام کارهای فرهنگی صبر و حوصله زیادی می‌طلبد. بنابراین اصلاح فرهنگ، کسانی را می‌طلبد که صبر فراوان دارند و بیش از آن که بر خوشه چینی از فعالیت خود چشم دوخته باشند، به فراهم آوردن شرایط برای استمرار فعالیت دل مشغول داشته‌اند. «(موسی پور، بی‌تا، ج ۱، ص ۴)

### اخلاص در کارها

کار فرهنگی، کاری عبادی است و شرکت دیگران در نیت آن با عبادی بودن آن سازگار نیست، در واقع اگر برای پول و مقام و ... کار فرهنگی انجام بدهیم از نظر قرآن این کار منافقانه و ریاکارانه است إِنَّا أَخْلَصْنَاهُمْ بِخَالِصَةٍ ذِكْرَى الدَّارِ (آیه ۴۶ سوره ص) ما آنها را با خلوص ویژه‌ای خالص کردیم، و آن یادآوری سرای آخرت بود. در واقع کار فرهنگی کاری برای آخرت مردم و جامعه است و پیامبران که مزد رسالت از مردم نمی‌خواهند، و الا اجر آنها نزد خداوند، بزرگتر از آن چیزهای است که مردم به آنها بدهند.

یکی از مشکلات موسسات فرهنگی کشور عدم خلوص و به خاطر دنیا بوده است نه به خاطر رضایت خداوند متعال. اگر کاری برای خداوند انجام شود اجراخوری حتمی در انتظار است و تفضلات خداوند با اسباب و علل مادی نیز در دنیا شامل حال مومن می‌شود.

حضرت ابراهیم (سلام الله علیه) با بت شکنی کار فرهنگی کرد و با برهان فکر مردم را روشن و با تبر جرقه ای به ذهن خواب آلود آنها زد که هوشیار باشید که شیطان خدای دروغی به شما قالب نکند. و چون کار برای خداوند بود جاودانه مانده و عبرت دیگران شده است.

### دنیا طلب نباشد

وَلَا تَشْتَرُوا بِآيَاتِي ثَمَنًا قَلِيلًا (آیه ۴۴ سوره مائده) وَلَا تَشْتَرُوا بِعَهْدِ اللَّهِ ثَمَنًا قَلِيلًا إِنَّمَا عِنْدَ اللَّهِ هُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (آیه ۹۵ سوره نحل) در این آیات اشاره شده است که عهد الهی و آیات خداوند و حکم او را با دنیا و هوای نفس عوض نکنند و دنیا او را فریب ندهد زیرا

آنچه نزد خداوند از اجر و بهشت جاویدان است بهتر از آنچه در دنیا ست و مدیر فرهنگی با اعتقادی کامل به این اجر الهی به مطامع دنیوی اعتنایی ندارد و حکم خدا را جاری می سازد

### نرم خو و مهربان بودن

«فَمَا رَحْمَةٌ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ (آیه ۱۵۹ سوره آل عمران) به (برکت) رحمت الهی، در برابر آنان [مردم] نرم (و مهربان) شدی! و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو، پراکنده می شدند.» متولی فرهنگی باید دلسوز و غمخوار دانشجویان مردم باشد. تا از پراکنده شدن دانشجویان جلوگیری نموده و همه را با محوریت و مدیریت پدرانه (مهربان و با گذشت) متحد در حول و اطراف خود داشته باشد. اگر مدیر فرهنگی مهربان نباشد ممکن است دانشجویان از اطراف دین نیز رانده شوند.

### ویژگی های فردی

پای بندی مدیران فرهنگی به اصول مذهبی و التزام آنان به انجام دقیق فرایض دینی تأثیر بسیاری بر نحوه موفقیت آنان خواهد داشت. بدیهی است مدیری که عالم را محضر خداوند دانسته و در این محضر گناه نمی کند هم الگوی خوبی برای دیگران است و هم از محبوبیت و تأیید بیشتری برخوردار می باشد لذا یک مدیر موفق باید ویژگیهای فردی خاصی داشته باشد که او را از بقیه مدیران دانشگاه متمایز سازد.

### برپاداری نماز و پایبندی به اصول دین

اهل نماز و پایبند به اصول دین باشد و اهل خود و دیگران را به این فریضه الهی و برنامه سلوکی و عرفانی دعوت کند و از آیه ۵۵ سوره مریم (وَ كَانَ يَأْمُرُ أَهْلَهُ بِالصَّلَاةِ وَالزَّكَاةِ وَ كَانَ عِنْدَ رَبِّهِ مَرْضِيًّا) از خصوصیات حضرت اسماعیل این بود که امر به نماز و پرداخت زکات می نمود. نماز برنامه ای برای پاک کردن روح از آلودگی های گناه و زکات برای پاک کردن مال و کمک به نیاز مندان. همانطور که حضرت لقمان نیز به فرزند خود توصیه می کند: «يَا بُنَيَّ أَقِمِ الصَّلَاةَ ..... إِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ (لقمان/ ۱۷) پسر من! نماز را برپا دار، .... که این از کارهای مهم است». نوجوانان و جوانان جامعه فرزندان معنوی مدیر فرهنگی هستند؛ مثل معلم که حکم پدری بر دانش آموز و دانشجو و طلبه دارد؛ باید مسئولیت دینی و پرورشی آن ها را برعهده بگیرد و بتواند خود الگویی نسبت به ادای واجبات برای دانشجویان باشد.

برپایی نماز هم اولویت فرهنگی و هم الزام دینی است و کم رنگ شدن نماز و آثار معنوی آن در جامعه و جوانان سبب بروز بی دینی و دوری از دین می شود. اقامه نماز به جهت اینکه ... أَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ... (آیه ۴۵ سوره عنکبوت) و دور شدن

فحشا و منکرات با اقامه نماز به وقوع می‌رسد و این بالاترین مسئولیت فرهنگی کشور است. یکی از گرفتاریهای و مشکلات فرهنگی کشور ترویج فرهنگ فحشا توسط محصولات فرهنگی ماهواره‌ای است و راه مقابله با آن طبق دستور قرآن، اقامه نماز است. دانشجویان باید توسط مدیران فرهنگی به اهمیت نماز و اصول دین رهنمون گردند تا راه گمشده خود را باز یابند.

### امر به معروف و نهی از منکر

شناخت کار معروف و واجب و خیر، بر هر مسلمان واجب است و این وظفه بر عهده حوزه ها و آموزش و پرورش و دانشگاه ها است و باید در این امر تلاش خود را مصروف داشته تا زمینه امر به معروف و دستور به کارهای خوب و خیر و نشان دادن راه نجات بر همگان میسر شود. یا بَنَى ... وَ أَمْرٌ بِالْمَعْرُوفِ وَ أَنَّهُ عَنِ الْمُنْكَرِ وَ أَمْرٌ بِمَعْرُوفٍ وَ نَهْيٌ عَنِ الْمُنْكَرِ، ... که این از کارهای مهم است راه مقابله با منکرات از اولویتهای فرهنگی کشور است و این وظیفه همگان است که منکرات را می‌شناسند و از آن نهی نموده و نهی از منکر وظیفه اصلی مدیر فرهنگی است و نباید نسبت به رواج و شیوع منکرات در محل های فرهنگی و آموزشی ساکت باشد و باید سخن خدا و حکم خدا را به ناهلان اعلام نماید و در این کار قصور و کوتاهی غیر قابل بخشش است. کسی که امر به معروف و نهی از منکر می‌کند، متحمل مصیبت و دشمنی خواهد شد و این صبور هم باید باشد که قبلا ذکر شده بود.

«... وَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَى وَ لَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَ الْعُدْوَانِ وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ» (۲مائده) در قرآن نیز اشاره شده که همواره کار نیک انجام دهید و بر گناه اهتمام نداشته باشید از این رو مدیر فرهنگی باید مردم را به کار خیر و تقوی دعوت کند و همکاری مردم را بر روی امور خیر و تقوی متمرکز کند همانطور که ائمه که خود مدیران فرهنگی کامل بودند، نیز امر به این کار کرده‌اند؛ پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: «من امر بالمعروف و نهی عن المنکر فهو خلیفه الله فی ارضه و خلیفه رسول الله و خلیفه کتابه؛ رسول خدا (ص) فرمودند: کسی که امر به معروف و نهی از منکر کند، جانشین خدا، پیامبر خدا (ص) و کتاب خدا در روی زمین است». (طبرسی، ۱۳۶۰، ج ۲، ص ۴۸۶) حضرت علی (ع) نیز می‌فرمایند: «لا تترکوا الامر بالمعروف و النهی عن المنکر فیول علیکم شرارکم؛ امیرالمؤمنین حضرت علی (ع) فرمودند: امر به معروف و نهی از منکر را رها نکنید در غیر این صورت بدترین شما بر شما حاکم می‌شوند». (نهج البلاغه، نامه ۴۷)

### نوع دوستی (انسان گرایی)

ایثار در راه خدا، نمود دیگرخواهی آدمیان است و روح نوع دوستی آنها را به نمایش می‌گذارد و گاه تا جایی پیش می‌رود که انسان جان خویش را در راه دیگران از دست می‌دهند تا کمال و تمام ایثار و از خود گذشتگی به نمادهای فراموش ناشدنی تبدیل گردد. چنان که در جریان عاشورا هر قدر دایره محاصره تنگ‌تر می‌شد، چهره‌های اصحاب امام حسین (ع)، آرام‌تر و به مرگ بی‌اعتنا می‌شدند. رمز حماسه عاشورا و شجاعت بی‌نظیر امام حسین و یارانش را باید در همین راستا، و مدیریت بی‌نظیر امام حسین بر قلب افرادش و ایمان قوی و مستحکم آنان نسبت به معاد و زندگی جاویدان آخرت جست. بنابراین مدیر بایستی آراسته به نوع دوستی باشد تا بتواند صمیمانه در راه پیشبرد فرهنگ فعالیت کند. مقاله «آثار تربیتی اعتقاد به معاد» // نشریه مطالعات تفسیری - زمستان ۱۳۸۹ - سال یکم، شماره ۴

### تکامل گرایی

مدیر موفق نبایستی هرگز به وضعیت موجود بسنده نموده و در وضعیت مشخصی ثابت بماند. او موظف است پیوسته خود، لوازم و اهداف خود را تکامل و توسعه داده و به سوی اهداف بالاتر و مهمتری رهنمون سازد. بنابراین خصیصه تکامل گرایی یا توسعه، تحول و حرکت به سمت وضعیت بهتر، لازمه یک مدیر موفق و دوستدار رشد است. «ویژگی‌ها و خصائص مدیران فرهنگی «مدل بومی»» // نشریه روابط عمومی - اردیبهشت ۱۳۹۰ - شماره ۷۶) هر گونه عامل و فعالیت فرهنگی در حوزه‌ی اسلامی که از آن به «هدایت» تعبیر می‌شود، نوعی احیای فرد و جامعه است؛ چه، فرد را از ضلالت و گمراهی نجات می‌بخشد (. ر.ک: محمدی ری شهری، میزان الحکمه، مبحث هدایت، الهدایه احیاء) زیرا که این به تکامل انسان و جامعه مدد می‌رساند و به همین جهت، روایات اسلامی اجر و پاداش این گونه فعالیت‌ها و قدر و منزلت محصولات فرهنگی را بسیار بالا به تصویر می‌کشند.

امام علی علیه السلام می‌فرماید: «پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم مرا به ایفای رسالت فرهنگی در یمن منصوب نمود و به من فرمود: به خدا سوگند که اگر خداوند کسی را به دست تو هدایت کند، برایت بهتر است از آنچه آفتاب بر آن طلوع و غروب کند و تو را بر او ولایت است ای علی».(همان) امام صادق علیه السلام نیز مدیران فرهنگی و فعالان در عرصه‌ی فرهنگ اسلام را در همه‌ی اجر و پاداش کارهای مخاطبان خود، که تحت تأثیر فعالیت آنها به خیر رهنمون شده‌اند، شریک می‌داند؛ همچنان که آن را در گمراهی و ضلالت مخاطبان فرهنگی - که ناشی از فعالیت‌های مغرضانه و غرض آلود و نادرست این گونه افراد است - سهیم می‌داند و می‌فرماید: «لا یتکلم الرجل بکلمه حق یؤخذ بها الا کان له مثل اجر من اخذ بها، و لا یتکلم بکلمه ضلال یؤخذ بها الا کان علیه مثل وزر من أخذ

بها (مجلسی، بی تا، ج ۲، ص ۱۹)؛ هرگاه فردی سخن حقی بگوید و کسی به آن عمل کند، برای او همانند پاداش کسی باشد که به آن عمل کرده است و هرگاه سخن گمراه کننده ای بگوید و کسی آن را به کار بندد، برایش همان گناه کسی باشد که به آن عمل کرده است».

### اعتقاد به مشارکت

جوان به منزله یک وزیری است که هم طرف مشورت قرار می‌گیرد و هم در کارها مشارکت می‌کند همانطور که پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «الولد سید سبع سنین و عبد سبع سنین و وزیر سبع سنین فان رضیت أخلاقه لإحدى و عشرین و إلا فاضرب علی جنبه فقد أذرت ألی الله تعالی؛ فرزند تا هفت سال حاکم است (یعنی آزاد) و تا هفت سال بنده است (یعنی باید کاملاً تحت تربیت قرار گیرد) و هفت ساله سوم وزیر است (یعنی باید مورد مشورت قرار گیرد) اگر در ۲۱ سالگی اخلاقی رضایت بخش شد که بهتر و گرنه او را بزن که نزد خدا معذوری» (ابی نصر الحسن بن الفضل الطبرسی، ج ۱، ص ۴۲۶). هفت سال سوم که از ۱۵ سالگی شروع می‌شود دوره جوانی است و رسول اکرم (ص) موقعیت جوان را در این دوره با کلمه وزیر تعبیر نموده است به این معنا که او کسی است که بار سنگینی را بر دوش گرفته و مسئولیت مهمی را بر عهده دارد. (خدای، ۱۳۸۲-۱۳۸۳، ص ۱۰۳). در جایی دیگر وزیر به معنای «پشتوانه یا پشتیبان و کسی که بتواند مسئولیتی را بپذیرد»، آمده است و لازمه چنین نام گذاری در هفت سال سوم، تربیت و آمادگی فرزند برای پذیرش مسئولیت در دوره قبل می‌باشد. (محمدیان، ص ۲۹)

جلب مشارکت دانشجویان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌ها راز موفقیت بسیاری از مدیران در دانشگاه‌های امروزی به شمار می‌آید. اگر مدیران در این دوران برای شخصیت جوان دانشجو ارزش قایل شوند او با روانی سالم رشد می‌کند و با کار و تلاش زندگی خود را رونق می‌دهد. همانطور که قرآن در وصف حال مومنان می‌فرماید: «وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» (شوری / ۳۸) مومنان در کارهایشان با هم مشورت می‌کنند.

مشورت کردن و نظر خواستن از جوانان نوعی جلب مشارکت است. این امر موجب رشد و تعالی شخصیت آنها می‌گردد. زیرا که اگر جوانی طرف مشورت معلمان و یا مدیران فرهنگی قرار گیرد، احساس مفید بودن و مستقل بودن می‌نماید و در این حالت با مشکلات روبه رو می‌شود و در مبارزه با آنها و یافتن راه حل استعدادهای نهفته او شکوفا می‌شود و اعتماد به نفس پیدا می‌کند (محمدیان، ص ۳۲). حضرت ابراهیم (ع) نیز به امر پروردگار، فرزندش اسماعیل را در بنای کعبه و پاک نمودن آن از شرک، شریک می‌نماید. (بقره/۱۲۵ و ۱۲۷)

پیامبر اسلام نیز با جوانان در بسیاری از امور مشورت می‌کردند از جمله جنگی که بعد از جنگ بدر رخ داد. وقتی مشرکین به طرف مدینه لشکر کشیدند؛ پیامبر طبق معمول با مسلمانان مشورت کردند، نظر پیران بر آن بود که در شهر بمانند و دشمن را در داخل شهر بکشانند، اما جوانان پیشنهاد بیرون رفتن از شهر و جنگ در بیرون را می‌دهند. پیامبر که با نظر اول موافق بود پیشنهاد جوانان را عملی ساخت و با احترام، به نظر جوانان جنگیدند. (واسعی، ص ۳۸)

پیامبر ارزش نیروی جوانی را در حد مشورت و وزارت دانسته اند که این نشانگر ارزش گذاشتن به نیروی جوان می‌باشد. به همین دلیل مربیان باید به این مسئله دقت کنند که نباید به جوان، به عنوان یک کودک نگرست بلکه باید با او رفتاری شایسته داشت. بر این اساس یک مدیر موفق بایستی اصولاً بر مفید و مؤثر بودن مشارکت دانشجویان اعتقاد داشته و برای بروز مشارکت آنان بسترهای مناسب را مهیا سازد. مدیری که به اثربخشی کارگروهی و مشارکت اعتقاد نداشته باشد، تک رو و مستبد گشته و به تدریج قدرت اداره از او سلب خواهد شد. (مقاله «ویژگی ها و خصائص مدیران فرهنگی «مدل بومی»» // نشریه روابط عمومی - اردیبهشت ۱۳۹۰ - شماره ۷۶)

### نتیجه‌گیری

همانطور که بیان شد امروزه فرهنگ و عناصر متشکله آن که دارای گستردگی خاص و تأثیرات متفاوت از نظر وسعت و عمق در جامعه می‌باشند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است که برای برنامه‌ریزی‌های مؤثر، شناخت این عناصر و کیفیت و وسعت تأثیرات آن‌ها بسیار مهم خواهد بود. شناخت عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ و راهکارهای پیش‌گیری از تهاجمات فرهنگی و ... مسائلی است که سبب شده بخشی به عنوان مسئولیت فرهنگی در مؤسسات دولتی بویژه دانشگاه‌ها تشکیل گردد، از این رو این مسئولین می‌بایستی خود دارای شرایط و ویژگی‌هایی باشند.

مدیران فرهنگی بایستی تمامی آنچه را که به عنوان عنصر یا عامل فرهنگی در زندگی فردی و اجتماعی مردم تأثیر می‌گذارد، شناخته و با خصائص و ماهیت آن به نحوی آشنا گردند. همچنین مهم‌ترین عوامل غیر فرهنگی را که بر فرهنگ عمومی اثر می‌گذارد شناخته و نحوه ارتباط و تأثیر آن را دریابند.

ناگفته پیداست، مدیر فرهنگی باید دارای ویژگی‌ها و معیارهایی باشد که بتواند جامعه فرهنگی را اداره و به مسیر رشد و هدایت رهنمون سازد. بدین سان با توجه به اهمیت تأثیر مدیران و متولی فرهنگ بویژه مدیران و مسئولین فرهنگی

دانشگاهها که مهمترین بخش فرهنگی جامعه را تشکیل می دهند، از این رو معیارها و شاخصه های را که بایستی این افراد دارا باشند عبارتند از: ویژگیهای اخلاقی (از جمله صبور، مخلص و ... باشد و دنیا طلب نباشد) و ویژگیهای فردی (از جمله خلاقیت داشته باشد، اهل نماز و مشارکت در امور باشد، امر به معروف و نهی از منکر کند و ...) می باشد که این خصایص می بایست به نحو شایسته ای در مدیران فرهنگی نهادینه شده باشد. از این رو با توجه به اهمیت این موضوع و با امید به این که مسئولان و مدیران فرهنگی دانشگاهها، اهتمام و عنایت بیشتری به پرورش این معیارها داشته باشند در این نوشتار در صدد معرفی تقویت آن پرداختیم.

تذکر این نکته ضروری است که این ویژگیها بسیار جای بحث دارد و ویژگیهای دیگری (از جمله: مسئولیت پذیری، راهکارهای مواجهه با فرصت های و تهدیدهای فرهنگی در دانشگاه، اعتقاد به ولایت فقیه و ...) نیز نیاز است که مکمل این ویژگیها می باشد که در این مجال نمی گنجد و نیاز به بررسی و بحث بیشتری است.



## منابع

- قرآن کریم.  
 نهج البلاغه.  
 آراسته‌خو، محمد، ۱۳۷۰، نقد و نگرش بر فرهنگ اصطلاحات علمی-اجتماعی، تهران: نشر گستره-خوارزمی.
- آراسته‌خو، محمد، ۱۳۸۶، وامداری غرب نسبت به شرق به ویژه اسلام و ایران، بی‌جا: سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- آشوری، داریوش، ۱۳۵۷، تعریف‌ها و مفهومی فرهنگ، تهران: مرکز اسناد فرهنگی آسیا.
- بخشنده، فرهاد و محسنی، مجید، ۱۳۸۹، اصول طراحی و برنامه‌های فرهنگی، تهران: سبز آرنج.
- بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۷۷/۱۰/۱۵).
- پورعزت، علی اصغر، اداره سالم به روایت نهج البلاغه، فصلنامه نهج البلاغه، ۳۱، ۱۳۹۰.
- تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد (۱۳۶۶ش)، شرح غرر الحکم و دررالکلم، آقا جمال الدین خوانساری، تهران: دانشگاه تهران، چاپ اول.
- جزایری، رضوان السادات، ۱۳۸۰، شایسته سالاری در سیره مدیریتی امام علی (ع)، بی‌جا، انقلاب اسلامی.
- جعفری، محمد تقی، ۱۳۷۳، فرهنگ پیرو فرهنگ پیشرو، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی
- حق پناه، رضا؛ ۱۳۸۱، شایسته سالاری در نظام علوی، اندیشه حوزه، ۳۲.
- خدری، مهدی، راهبردهای جذب جوانان به دین از منظر قرآن و حدیث، (پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد)، قم: دانشکده اصول الدین، ۱۳۸۳-۱۳۸۲
- دهخدا، علی اکبر، ۱۳۷۷، لغت نامه دهخدا، زیر نظر دکتر محمد معین و سید جعفر شهیدی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رحمان سرشت، حسین، ۱۳۸۴ش، راهبردهای مدیریت، بی‌جا، انتشارات فن و هنر، چاپ اول
- طبرسی، ابوعلی الفضل بن الحسن، ترجمه تفسیر مجمع البیان، ترجمه سید ابراهیم میر باقری و...، تهران: انتشارات فراهانی، ۱۳۶۰
- الطبرسی، آبی نصر الحسن بن الفضل، بی‌تا، مکارم اخلاق، ترجمه سید ابراهیم میر باقری، بی‌جا: انتشارات فراهانی، ج ۱.
- طیب، سید عبدالحسین، ۱۳۷۸، اطیب البیان فی تفسیر القرآن، تهران، دفتر انتشارات اسلامی

عمید، حسن، فرهنگ عمید، چاپ هفتم، تهران: انتشارات امیر کبیر، ۱۳۶۹  
 فلسفی، محمدتقی، ۱۳۸۲، معاد از نظر روح و جسم، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی  
 گلکار، بهزاد؛ ناصحی فر، وحید؛ ۱۳۸۱، مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری، توسعه مدیریت،  
 بی‌جا، بی‌نا.

مجلسی، محمدباقر، بی‌تا، بحارالأنوار، (الجامعه لدرر الأخبار الأئمه الأطهار)، بیروت- لبنان:  
 دار احیاء التراث العربی.

محمدی ری‌شهری، محمد، ۱۳۶۲-۱۳۶۳، میزان الحکمه، قم، دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ  
 اول.

محمدیان، بهرام، نشریه پیوند (۲۱۵ - ۲۱۴ - ۲۱۳).

مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۰، جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن، بی‌جا: شرکت چاپ و نشر  
 بین.

معین، محمد، ۱۳۷۱، فرهنگ فارسی معین، انتشارات امیر کبیر، تهران، چاپ هشتم، ج ۲.  
 موسی پور، نعمت‌الله، بی‌تا، «ضرورت‌های اساسی در اصلاح فرهنگ» مندرج در جامعه و  
 فرهنگ، به کوشش محسن فردرو و دیگران، ج ۱، بی‌جا، بی‌نا.

مولینیر، پیتیر، ۱۳۷۲، آموزش حرفه‌ای مدیران فرهنگی، مترجم علی هاشمی گیلانی،  
 تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

نشریه هفته‌نامه پرتو، سال نهم، شماره ۴۰۸. فرمایشات مقام معظم رهبری در باب  
 فرهنگ.

نفیسی، علی اکبر، بی‌تا، فرهنگ نفیسی، تهران: انتشارات امیرکبیر، ج ۴.

نوید، مهدی، ۱۳۷۴، فرهنگ و مقاومت فرهنگی، بی‌جا: انتشارات محیا.

واسعی، علیرضا، نگاه حوزه، (ارجمندی جوان در سیرت رسول‌الله(ص))، شماره ۵۰ - ۴۹.

**Abstract**

Culture is one of the most original, rooted, and most experienced functions of any society. Therefore, in every society, the beliefs, beliefs, values, high aspirations of the nation are secured, the achievement of a progressive, dynamic and rich culture that relies on national, historical, religious and religious values requires leaders who In addition to adapting to the ethical and belief attributes of capable human beings, they are knowledgeable, planning, and knowledgeable about the sensitivity and breadth of the concept of culture and have a rich insight into the science of management. It goes without saying that the existence of efficient and skilled cultural managers is not a sufficient condition for cultural responsibility alone, but there are other factors that guide these specialties and skills that the cultural manager must possess a set of appropriate personal and ethical criteria to It can play an important role in optimizing the culture of the community and lead people, especially young people and students, who alone cannot pave the way for cultural development. In this article, while trying to understand the concept of culture and cultural management, it tries to study the criteria of competence of cultural agents of universities.

**Keywords:** Management, Culture, Cultural Managers, University