

تدوین اصول اسلامی پیشرفت در نهادهای دینی: مطالعه موردی مسجد رسول عباسی^۱

چکیده

ترسیم اصول و مبانی پیشرفت مسجد، مقدمه و پیش‌نیاز طراحی الگوی پیشرفت مسجد است. معرفی این اصول، امکان طراحی الگویی صحیح و جامع در مدیریت بر این پدیده را فراهم می‌سازد. این نوشتار به ارائه دوازده اصل یا مبنا در دو حوزه کلان مبانی ارزشی و کارکردی در نهاد دینی مسجد پرداخته است. مبانی ارزشی شامل اصول و زیربناهایی است برگرفته از منابع دینی که با هدف خاص حاکم نمودن فرهنگی دینی ارزشی بر فضای مسجد و حفظ تقدس آن تدوین شده است. در این نوع از مبانی، نظامی از روابط و رفتارهای ارزشی ترسیم می‌گردد. ترویج و عمل به این اصول، فضایی دینی و معنوی بر مسجد را حاکم می‌سازد. فقه‌مداری، ارزش‌مداری، اخلاص‌مداری، تزکیه‌محوری و طهارت مالی شاخص‌های مبانی ارزشی را شکل می‌دهند.

مبانی کارکردی شامل تدابیری است عملیاتی برای بهبود شیوه اداره مسجد، تسهیل بهتر عملکرد و موفقیت بیشتر در جذب مخاطب که لزوماً از متن دین استخراج نمی‌شوند. این نوع مبانی را می‌توان چه از منابع دینی و چه متون عمومی علم مدیریت خصوصاً در موضوع سازمان‌های داوطلبانه استخراج نمود. وحدت‌مداری، امام‌محوری، داوطلب‌گرایی، چندکارکردگرایی، مردم‌داری و عام‌گرایی در جذب، خاص‌گرایی در مسئولیت و نظم‌مداری شاخص‌های مبانی کارکردی را تشکیل می‌دهند.

واژه‌های کلیدی: مبانی پیشرفت مسجد، اسلام، الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مدیریت اسلامی

مقدمه

پیشرفت را می‌توان برنامه‌ای هدفمند در جهت حرکت از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب دانست. با توجه به تفاوت‌هایی که در جوامع مختلف مبتنی بر تنوع مبانی معرفتی، فلسفی، فکری و اخلاقی آنها وجود دارد می‌توان ادعا نمود وضعیت مطلوب جوامع نیز با یکدیگر متفاوت است. به عبارت دیگر پیشرفت یک معنا و مفهوم یکسان جهان‌شمول ندارد و شرایط فرهنگی، ارزشی، سیاسی و اجتماعی و به عبارت دیگر شرایط زمانی و مکانی در آن مؤثر است. این سخن به این معناست که هیچ برنامه و الگوی پیشرفتی تعمیم‌پذیر نیست و نمی‌توان نسخه آن را دقیقاً برای کشوری دیگر پیچید (نصرالهی، ۱۳۹۰).

الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت چستی و چگونگی پیشرفت در سطح جامعه اسلامی ایران را مشخص خواهد ساخت. این الگو فارغ از قالب کلان به ابعاد و اجزایی تقسیم می‌شود که در هر یک از ابعاد نظام اسلامی به ارائه طریق می‌پردازد. از جمله ابعاد مهم مورد توجه در این الگو، بعد فرهنگ است که مذهب و به تبع آن سازمان‌های دینی از زیرمجموعه‌های آن هستند. مسجد مهمترین نهاد دینی در نظام اسلامی است. مساجد بیوت الهی در زمین، نقطه عروج بشر و مکانی برای اتصال ابدان مؤمنان به ملکوت آسمان هستند.

خداوند متعال ظرفیت عظیمی را برای هدایت امت اسلامی در نهاد مسجد قرار داده است. تاریخ اسلام گویای بهره‌برداری‌های متنوع از مساجد در قالب کارکردهای مختلفی است.

مبانی و اصول پیشرفت مسجد

ترسیم الگوی عملکرد مطلوب از نگاه شارع مقدس برای بیوت الهی که به تعبیر کلام وحی، اول خانه‌ای است که برای مردم بنا شده است (انَّ اَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِيْتِهِ مَبَارَكَةٌ) مستلزم تعیین پایه‌های زیربنایی عملکرد و رفتار در آن است. در شناسایی و اکتشاف مبانی و اصول پیشرفت در مسجد دو مؤلفه اساسی قابل تعریف است یکی مبانی ارزشی و دیگری مبانی کارکردی. مبانی ارزشی شامل اصول و زیربناهایی است برگرفته از منابع دینی که به صورت خاص برای مسجد بیان شده و چگونگی رفتار در آن را روشن می‌سازند. هدف این اصول، حفظ تقدس مسجد از مجرای حاکم نمودن فرهنگی دینی و ارزش‌مدار بر فضای آن می‌باشد. پایبندی به این اصول، خود یک آموزگار دینی است. به طور مثال، تأکید بر اصل طهارت مالی در مسجد، این آموزه را به فعالان و مخاطبان مسجد منتقل می‌نماید که از هر منبع مالی نمی‌توان برای مسجد هزینه نمود و در صورتی که تمایل داشته باشند با صرف اموال خود در مسجد جزء آبادکنندگان مساجد الهی (أَمَّا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مَنْ آمَنَ ... و آتَى الزَّكَاةَ ...) قرار بگیرند باید مالی طاهر داشته باشند. این خود، یک آموزه انسان‌ساز است.

مبانی کارکردی شامل تدابیری عملیاتی است برای بهبود شیوه اداره مسجد، عملکرد بهتر و موفقیت بیشتر در جذب مخاطب که لزوماً از متن دین استخراج نمی‌شوند. این نوع مبانی را می‌توان مشترکاً چه از منابع دینی و چه متون عمومی علم مدیریت خصوصاً در موضوع سازمان‌های داوطلبانه استخراج نمود. در ذیل الگوی کلان مشتمل بر ابعاد اصلی و شاخص‌های آن ترسیم شده است. سپس به تشریح هر یک از شاخص‌ها پرداخته می‌شود.



شکل ۱: مبانی و اصول اسلامی پیشرفت در مسجد

۱- اصول و مبانی ارزشی پیشرفت مسجد

۱-۱- فقه‌مداری

مسجد یک مکان عبادی است و در متون فقهی و حدیثی، احکام و توصیه‌های متعددی در رابطه با آن ذکر شده است. رعایت این احکام چه واجب، مستحب، مکروه یا حرام یک مبنای اساسی در پیشرفت مسجد است.

فقه اسلامی به منظور حفظ قداست و حرمت خاص مساجد برای مسلمانان، وظایفی را لازم دانسته است و احکام و مقرراتی را وضع کرده است. این دستورها در متون فقهی با عنوان احکام مسجد در سه محور مستحبات، مکروهات و محرمات از سوی فقهای اسلامی به طور مبسوط و مستدل مورد بحث و بررسی قرار گرفته است که قسمتی از آنها در باب کیفیت بنا و ساختمان مسجد، بخشی دیگر در باب آداب ورود به مسجد و بعضی درباره کارهایی است که باید در مسجد از آنها اجتناب کرد (رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲).

حضور در مسجد دارای مستحباتی است از جمله: زینت و آراستگی، لباس پاکیزه و قیمتی پوشیدن، خوشبو کردن خود، خضوع و خشوع، باوضو بودن، خواندن دعای ورود و خروج، گام نهادن با پای راست،

خواندن نماز تحیت، رو به قبله نشستن، جا باز کردن برای دیگران و تمیز نگه داشتن مسجد (احکام مسجد، ۱۳۸۶، نوبهار، ۱۳۸۶، نوبهار، ۱۳۷۲ و مسئله های ۹۱۲ تا ۹۱۵ رساله توضیح المسائل امام خمینی). مکروهات حضور در مسجد عبارتند از: حضور با بوی نامطبوع، صحبت کردن راجع به کارهای دنیا، بلند کردن صدا (داد و فریاد)، خرید و فروش در مساجد، خواندن شعری که نصیحت و مانند آن نباشد، اعلام اشیای گمشده در مسجد، داد و ستد در مسجد، خوابیدن در مسجد، محل عبور قرار دادن مسجد، سخن لغو و کارهای بیهوده، پرتاب کردن سنگریزه در مسجد، آب دهان انداختن در مسجد، اجرای حدود و سلاح کشیدن در مسجد (احکام مسجد، ۱۳۸۶، نوبهار، ۱۳۸۶، مسئله ۹۱۴ رساله امام خمینی). در احادیثی توصیه هایی نیز به اهل مسجد شده است: آهسته بودن راز و نیاز و تلاوت قرآن و نماز برای جلوگیری از آزار دیگران، دور نگه داشتن مسجد از مشاجره و خصومت، جایز نبودن سخن گفتن بعد از گفتن قد قامت الصلوه و عدم فخرفروشی بر یکدیگر در مسجد (شاکری و محمدی، ۱۳۸۱). در حدیثی پیامبر (ص) فرمودند: در آخرالزمان مردمی یافت می شوند که در مساجد حضور یافته و تشکیل جلسه می دهند، آنگاه از دنیا و دوستی دنیا سخن می گویند. شما با چنین افرادی هم نشینی نکنید پس خدا هم کاری به آن ها ندارد^۲. غصب مکان یک نمازگزار دیگر، تعطیلی و ویران کردن مساجد، جشن عروسی، بردن عین نجس در مسجد و نجس کردن مسجد از امور حرام در مساجد تلقی می شوند (احکام مسجد، ۱۳۸۶).

آیه ۳۱ سوره اعراف می فرماید: خذوا زینتکم عند کلّ مسجد. این جمله هم می تواند اشاره به زینت های جسمانی باشد و هم زینت های معنوی یعنی صفات انسانی و ملکات اخلاقی و پاکی نیت و اخلاص. در روایات، آراستگی ظاهر، عطر زدن و لباس زیبا پوشیدن از جمله مصادیق زینت شمرده شده اند (تفسیر نور، ج ۵، ص ۵۲). در این آیات به تناسب سرگذشت آدم در بهشت، هم چنان سخن از مساله پوشش تن و سایر مواهب زندگی و چگونگی استفاده صحیح از آنها است. نخست به همه فرزندان آدم به عنوان یک قانون همیشگی که شامل تمام اعصار و قرون می شود دستور می دهد که "زینت خود را به هنگام رفتن به مسجد با خود داشته باشید" (یا بنی آدم خذوا زینتکم عند کلّ مسجد) (تفسیر نمونه، ج ۶، ص: ۱۴۸).

زینت گرایی از عناصر اساسی در شاخص فقه مداری است. اهمیت زینت گرایی در ورود به مسجد تا اندازه ای است که اگر به عنوان یک شاخص مستقل مطرح نمود کاری شایسته است. در کافی در آیه قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِِ از حضرت صادق علیه السلام روایت کرده فرمود امیر المؤمنین ابن عباس را نزد ابن کوا و اصحابش فرستاد ابن عباس لباس فاخری پوشیده بود چون آنها به سوی او نظر کردند گفتند ای ابن عباس تو از ما بهتری که این گونه لباس فاخر پوشیده و این اول مخاصمه میان ما و شما می باشد ابن عباس آیه را قرائت نمود.

و نیز از یونس بن ابراهیم روایت کرده گفت حضور حضرت صادق علیه السلام شرفیاب شدم دیدم آن حضرت لباسی از خز پوشیده است عرض کردم پوشیدن خز اشکال و عیبی ندارد؟ فرمود خیر. گفتم نخهائی از ابریشم دارد، فرمودند باکی نیست حضرت امام حسین علیه السلام شهید شد در حالتی که لباس خز پوشیده و در بدن داشت و این آیه را تلاوت نمود سپس فرمود لباس خز بیوش و تجمل و زینت نما خداوند جمیل است و زینت و جمال را دوست دارد لکن باید از حلال باشد و نیز روایت کرده از آن حضرت که شانه زدن ریش در موقع هر نمازی مستحب است و از زینت می باشد (تفسیر جامع، ج ۲، ص: ۳۹۹-۴۰۰)

^۲ مستدرک الوسائل، ج ۳، ص ۲۷۱ به نقل از رضایی، ص ۵۸، و وسایل الشیعه، ج ۵، ص ۲۱۴

و اگر می‌بینیم در بعضی از روایات اسلامی تنها اشاره به لباس خوب یا شانه کردن موها شده، و یا اگر می‌بینیم تنها سخن از مراسم نماز عید و نماز جمعه به میان آمده است، دلیل بر انحصار نیست بلکه هدف بیان مصداق‌های روشن است و همچنین اگر می‌بینیم که در بعضی دیگر از روایات، زینت به معنی رهبران و پیشوایان شایسته تفسیر شده^۳ دلیل بر وسعت مفهوم آیه است که همه زینتهای ظاهری و باطنی را در بر می‌گیرد.

گرچه این حکم مربوط به تمام فرزندان آدم در هر زمان است، ولی ضمناً نکوهشی است از عمل زشت جمعی از اعراب در زمان جاهلیت که به هنگام آمدن به مسجد الحرام و طواف خانه خدا کاملاً عریان و برهنه می‌شدند، و هم اندرزی است به آنها که به هنگام نماز و یا رفتن به مساجد لباسهای کثیف و مندرس و یا لباسهای مخصوص منزل را در تن می‌کنند و در مراسم عبادت خدا به همان هیئت شرکت می‌نمایند، که متأسفانه هم اکنون نیز در میان جمعی از بی‌خبران مسلمانان معمول و متداول است، در حالی که طبق آیه فوق و روایاتی که در این زمینه وارد شده است دستور داریم بهترین لباسهای خود را به هنگام شرکت در مساجد بیوشیم (تفسیر نمونه، ج ۶، ص: ۱۴۸).

اگرچه بر زینت تأکید خاصی شده است هر عاملی که منافعی زیبایی حضور باشد یا موجبات آزار و عدم آرامش دیگران را فراهم نماید ممنوع شده است. امام صادق(ع) از پدرانش از علی(ع) روایت کرد که فرمود هر کس غذاهای بدبو بخورد هرگز به مسجد نزدیک نشود(تهذیب الاحکام، ۲۸/۲۵۵/۳ به نقل از شاکری ص ۱۸۱). ابوسعید خدری گفت رسول خدا(ص) فرمود هر کس چیزی را که موجب آزار است از مسجد بیرون ببرد خداوند خانه‌ای در بهشت برایش بنا کند (سنن ابن ماجه، ۷۵۷/۲۴۸/۱ به نقل از شاکری و محمدی ص ۱۸۵).

علی رغم تأکید بر زینت، البته زنان باید به نکات مهمی توجه نمایند. استعمال بوی خوش برای زنان به منظور حضور در مسجد جایز نیست. پیامبر خدا (ص) فرمود هر یک از شما زنان که برای رفتن به مسجد از خانه خارج شود نباید خود را خوشبو سازد (سنن النسائی، ۱۵۵/۸ به نقل از شاکری و محمدی ص ۲۴۲). این امر رعایت زینت‌گرایی در چارچوب شاخص فقه‌مداری را نمایان می‌سازد.

۱-۲- ارزش‌مداری

فرهنگ سازمانی شیوه‌ای است که اعضای سازمان درباره ویژگی‌های آن می‌اندیشند؛ به عبارت دیگر درک یا پنداشت کلی است که اعضا از سازمان دارند. فرهنگ حاکم بر یک سازمان، نمایانگر ارزش‌های اصولی است که اکثریت اعضای سازمان در آنها سهیم و مشترک هستند. فرهنگ می‌تواند به دو صورت قوی و ضعیف باشد. ارزش‌های اصلی سازمان که به مقیاس وسیع مورد توجه همگان قرار گیرد معرف فرهنگ قوی آن سازمان خواهد بود. هر قدر اعضای سازمان ارزش‌های اصلی سازمان را بیشتر بپذیرند و تعهد بیشتری نسبت به آنها داشته باشند سازمان مزبور دارای فرهنگ قوی‌تری خواهد بود. یکی از نتایج عمده فرهنگ قوی، این است که جابجایی کارکنان را به شدت کاهش می‌دهد. فرهنگ قوی باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد زیاد نسبت به سازمان می‌شود. این پدیده‌ها باعث می‌شوند افراد میل کمتری به ترک سازمان پیدا کنند. فرهنگ نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند. فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی

^۳ برای اطلاع از این اخبار به تفسیر برهان جلد دوم صفحه ۹ و ۱۰ و تفسیر نور الثقلین جلد دوم صفحه ۱۸ و ۱۹ مراجعه فرمائید.

می‌گردد، یعنی همانند چسبی از طریق استانداردهای لازم، اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند. سرانجام فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل، موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود (رایبیز، ۱۳۸۶). در یک تقسیم بندی، فرهنگ سازمانی دارای سه سطح مفروضات و اعتقادات اساسی (جهان بینی)، ارزش‌ها (ایدئولوژی) و مجموعه الگوهای رفتاری است (زارعی متین، ۱۳۹۰).

رسالت و ارزش‌ها زیربنای یک سازمان اثربخش است. لازم است که هر سازمانی خصوصاً سازمان‌های دینی از ضرورت وجودی و اصول حاکم بر خود آگاه باشند. هنگامی که تصویر روشنی از اهداف و ارزش‌های یک سازمان وجود داشته باشد می‌توان به ارزیابی اقدامات مدیریتی آن از نگاه ارزشی پرداخت. با توجه به معنوی و ارزشی بودن فضای حاکم بر مسجد و تقدس این مکان طبق آیات و روایات که صریحاً و مؤکداً بیان شده است، مؤلفه اول در اقدامات مدیران مساجد، به تبیین و تفهیم رسالت و ارزش‌های این مکان مقدس اختصاص دارد؛ به نحوی که در وضعیت مطلوب، انتظار این است که فرهنگ حاکم بر مسجد، یک فرهنگ کاملاً ارزشی و درخور جایگاه معنوی مسجد باشد. عدم رعایت این نکته و عدم تلاش برای نهادینه ساختن این امر، نتیجه‌ای جز کاهش اثرات معنوی حضور بر مراجعان در این مکان مقدس نخواهد داشت. به طور مثال حفظ آرامش و سکون حاکم بر این فضا که از توصیه‌های مؤکد رسول گرامی اسلام (ص) نیز بوده است یکی از اجزای فرهنگ حاکم بر رفتار جماعت در این فضا باید باشد.

لذا از نگاه علم مدیریت، فرهنگ سازمانی قوی عامل انسجام، یکپارچگی و وحدت مؤمنان حاضر در مسجد است. پذیرفتن خانه خدا به عنوان یک فضای ارزشی باعث کنترل رفتار و دوری از بسیاری از مشکلات رفتاری خواهد شد و بسیاری تعارضات درونی در تشکیلات مسجد از بین خواهد رفت.

نهادینه ساختن ارزش‌ها در مسجد در سه مرحله شفاف‌سازی رسالت، اهداف و ارزش‌های مسجد، ابلاغ و تبیین آنها به منظور همگانی ساختن ارزش‌ها و همسو ساختن همه اقدامات با این ارزش‌ها صورت می‌گیرد (عباسی، ۱۳۹۱). در ادبیات تعالی سازمانی نیز قبل از ورود به بحث تعالی سازمانی، ارزش‌هایی برای آن ذکر شده است. اگر به ویژگی‌های یک سازمان متعالی، نگاهی اجمالی داشته باشیم سازمانی را متعالی خواهیم دانست که به ارزش‌های پایه‌ای زیر احترام گذاشته و بتواند در منحنی عمر سازمان، این اصول را رعایت کند: نتیجه‌گرایی، مشتری‌مداری، رهبری و ثبات در مقاصد، مدیریت بر مبنای واقعیت‌ها و فرآیندها، مشارکت و توسعه منابع انسانی، یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر، توسعه شراکت‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان (جلوداری ممقانی، ۱۳۸۵).

در رابطه با جایگاه و تقدس مسجد در این قسمت به چند روایت از ائمه اطهار اشاره می‌شود؛ روایاتی که ائمه جماعت می‌توانند با قرائت و تأکید مداوم بر آنها، ارزش‌ها و اصول حاکم بر مسجد را نهادینه سازند. امام صادق (ع) به نقل از امام باقر (ع) فرمود: هر گاه خداوند اراده کند که اهل زمین را به عذابی گرفتار نماید می‌گوید: اگر نبودند کسانی که در بزرگی و عظمت من، یکدیگر را دوست می‌دارند و مسجد‌هایم را آباد می‌کنند و در سحرگاهان به استغفار و طلب آمرزش می‌پردازند حتماً عذابم را نازل می‌نمودم (بحارالانوار، ۳/۳۸۱/۷۳ به نقل از حدیث مسجد). در روایت دیگری امام صادق (ع) فرمود: هنگامی که به نماز می‌ایستی بگو: به نام خدا و از جانب خدا و به سوی خدا و به خواست خداوند که هیچ قدرتی نیست مگر قدرت او. پروردگارا مرا در شمار زائران و آبادکنندگان مساجد قرار ده و درهای رحمت را بر من بگشای و مرا از گناه بازدار. سپاس خدای را که مرا از نیایشگران و راز و نیازکنندگان خود قرار داد. خداوند آغوش رحمت را بر من

باز کن که حمد و ستایش تو بس بزرگ است (بحارالانوار، ۳۰/۳۷۶/۸۴ به نقل از حدیث مسجد). پیامبر اعظم (ص) فرمود: مساجد خانه‌های خداوند در زمین هستند و برای اهل آسمان نورافشانی می‌کنند همان‌گونه که ستارگان برای اهل زمین نورافشانی می‌کنند. (بحارالانوار، ۴/۳۲۶/۲۳، به نقل از حدیث مسجد، ص ۱۴۴).

اگر عظمت مسجد بیان شود ارزش‌های آن نیز نهادینه خواهد شد. هر مکانی که به نام مسجد به وسیله مسلمانی بنا شود مراعات حرمت آن واجب و اهانت و هتک آن مانند خراب کردن یا آلوده ساختن آن، گناه کبیره است زیرا مسجد به آفریدگار نسبت دارد «و ان المساجد لله» و اهانت آن اهانت به خداست. ابوبصیر از حضرت صادق (ع) پرسید چرا امر به بزرگ داشتن مساجد شده است؟ حضرت فرمود: همانا به تعظیم مساجد امر شده است چون مساجد خانه‌های خدا در روی زمین است.^۵ حضرت صادق (ع) به یونس بن یعقوب فرمود: ملعون ملعون من لم یوقر المسجد. ملعون است ملعون است کسی که به مسجد احترام نگذارد^۶ (احکام مسجد، ۱۳۸۶).

رعایت فضای ارزشی و عبادی مسجد تا حدی حائز اهمیت است که رسول الله (ص) در موارد متعددی با شدت با عواملی که سبب می‌شد این تقدس زیر سؤال برود برخورد می‌فرمودند. فی‌المثل می‌توان به این موارد اشاره نمود: «مردی به مسجد آمد و با صدای بلند اعلام کرد که چیزی گم کرده است پیامبر (ص) فرمود به او بگوئید خداوند آن را به تو بازگرداند چرا که مسجد برای کاری جز این بنا شده است. همچنین فرمود بلند کردن صدا در مسجد ناپسند است» (بحارالانوار، ۸۲/۸/۸۴ به نقل از شاکری و محمدی ص ۹۲).

زیربنای ارزش‌مداری همان فقه‌مداری است. فضای مسجد با هر فضای دیگری متفاوت است. امام باقر (ع) فرمود هر گاه خواستی وارد مسجد شوی و آنجا بنشیننی وضو بگیر و طاهر باش و چون وارد شدی رو به قبله کن سپس خدا را بخوان و از او درخواست نما و به هنگام ورود بسم الله بر زبان آور و خدا را ثنا بگو و بر پیامبر (ص) درود بفرست (تهذیب الاحکام، ۶۳/۲۶۳/۳ به نقل از شاکری و محمدی ص ۱۹۰).

۱-۳- اخلاص‌مداری (تقوا)

پرستش و عبادت هدف مسجد است؛ همان‌گونه که قرآن می‌فرماید: و ان المساجد لله فلا تدعوا مع الله احداً. مساجد از آن خداست پس باید احدی جز او را نپرستید (جن، آیه ۱۸). همچنین تقوا اساس مسجد است همان‌گونه که خداوند در آیه ۱۰۸ سوره توبه می‌فرماید: لمسجداً اُسس علی التقوی من اول يوم احق ان تقوم فیه، فیه رجال یحبون ان یتطهروا و الله یحب المطهّرين. آن مسجدی که از روز نخست بر اساس تقوا باشد شایسته‌تر است در آن به نماز قیام کنی، چه در آن مردانی هستند که دوست دارند پاک و منزّه باشند و خداوند پاکیزگان را دوست دارد (رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲).

حجت الاسلام والمسلمین قرائتی در آیه ۱۰۷ توبه می‌نویسد مسجدسازی مهم نیست باید انگیزه‌های بانیان و متولیان خالص باشد «والذین اتخذوا مسجداً ضراراً و کفراً و تفریقاً» (قرائتی، جلد ۵، ص ۱۴۵-۱۴۲). همچنین در ذیل آیه ۱۰۸ سوره توبه (لمسجد اُسس علی التقوی من اول يوم احق ان تقوم فیه) می‌نویسد ارزش هر چیز وابسته به اهداف و انگیزه‌ها و نیت بنیانگذاران آن دارد (قرائتی، ج ۵، ص ۱۴۶-۱۴۵). در ذیل آیه ۱۰۹ نیز چنین اشاره می‌نماید که ارزش کارها به نیت آنهاست نه ظاهر اعمال. مسجد قبا برای خدا

^۴ سوره جن، آیه ۱۷

^۵ علل الشرایع، ج ۲، ص ۳۱۸ و وسائل الشیعه، ج ۴، ص ۵۵۷ به نقل از رضایی، ص ۲۰۷

^۶ وسائل الشیعه، ج ۳، ص ۵۱۳، به نقل از رضایی بیرجندی، ص ۱۵۴ و بحارالانوار ۱۴/۳۶۱/۸۳ ص ۸۷

ساخته شد و مسجد ضرار با انگیزه تفرقه افکنی «افمن اسس بنیانه علی تقوی». سوء استفاده از مراکز مذهبی و باورهای دینی مردم، ظلم است «الظالمین» (قرائتی، جلد پنجم، ص ۱۴۷).

«و مالهم الا یعذبهم الله و هم یصدون عن المسجد الحرام و ما كانوا اولیائه ان اولیائه الا المتقون و لکن اکثرهم لایعلمون (انفال ۳۴). چرا خداوند کفار و مشرکان را عذاب نکند، در حالی که آنان با وجودی که سرپرست و متولی مسجدالحرام نیستند، راه آنان را بر بندگان خدا بسته و مانع از ورود مؤمنان به مسجدالحرام می‌شوند، سرپرستی مسجدالحرام تنها از آن انسان‌های متقی است ولی بیشتر آنها اینها را نمی‌دانند». تقوا شرط لازم این آیه است که می‌خواهد شرط‌های لازم برای متولیان مسجد را ذکر کند. نباید گمان ببریم که این آیه فقط در صدد بیان شرط‌های متولیان مسجدالحرام است زیرا همه مسجدها به دلیل آنکه خانه خدا، محل تقوا و عبادت و کانون هدایت‌اند، متولیانی پرهیزکار می‌خواهند. در واقع تفاوت مسجدالحرام با دیگر مسجدها، فقط از باب شدت و ضعف است یعنی اهمیت ویژه و موقعیت مسجدالحرام اقتضا می‌کند متولیان و گردانندگان آن بسیار متقی باشند (سایت شبستان، ۹۱/۱۰/۲۴ پرهیزکاران؛ سرپرستان مساجد). از این آیه که در شأن بیت‌الله‌الحرام نازل شده است مشخص می‌شود که تقوا شرط لازم تولی‌گری در خانه خداست. لذا مشاهده می‌شود که خداوند هم تقوا و اخلاص را برای متولیان مساجد و هم مردمان داخل مساجد مهم می‌شمارد.

علامه طباطبایی در جلد هجدهم تفسیر المیزان (۱۳۷۰) می‌نویسد: آیه «ما کان للمشرکین ...» در معنای این است که گفته باشد مشرکین را نمی‌رسد که مسجدالحرام را تعمیر کنند چون آنجا مسجد است و مساجد وضعشان چنین است که نباید مشرک آنها را تعمیر نماید (علامه طباطبایی، ج ۱۸، ۱۳۷۰، ص ۱۲). «اولئک حبطت اعمالهم و فی النار هم خالدون» مراد از جمله اولی بیان بطلان اثر و برداشته شدن آن از اعمال آنان است چه هر عملی را که انسان انجام می‌دهد به خاطر اثری است که از آن منظور دارد و وقتی عمل حبط شد و اثر از آن برداشته شد قهراً مجوزی برای آن نیست. اعمالی هم که جنبه عبادت دارد از قبیل تعمیر مساجد و امثال آن به منظور اثری که عبارت از سعادت و بهشت است انجام می‌شود و همین عمل وقتی که حبط شد دیگر آن اثر را ندارد.

همچنین ایشان در آیه بعدی سوره توبه یعنی آیه ۱۸: «أما یعمر مساجد الله من آمن بالله و الیوم الاخر» می‌نویسد: از سیاق کلام استفاده می‌شود اینکه انحصار مستفاد از کلمه «أما» از قبیل قصر افراد است تو گویی شخص توهم کرده که هم مؤمنین حق دارند مساجد خدا را تعمیر کنند و هم مشرکین، لذا در این آیه حق مزبور را منحصر در مؤمنین کرده است ... و اگر جواز تعمیر مساجد و داشتن حق آن را مشروط کرده به داشتن ایمان هم به خدا و هم به روز جزا و به همین جهت آن را از کفار که فاقد چنین ایمانی هستند نفی کرده و خلاصه اگر در این شرط اکتفا به ایمان به خدا تنهایی نکرده و ایمان به روز جزا را هم علاوه کرده است برای این بوده که مشرکین خدا را قبول داشتند و تفاوتشان با مؤمنین صرف نظر از شرک این بود که به روز جزا ایمان نداشتند لذا حق تعمیر مساجد و جواز آن را منحصر کرد به کسانی که دین آسمانی را پذیرفته باشند. به این هم اکتفا نکرد بلکه مسأله نماز خواندن و زکات دادن و نترسیدن جز از خدا را هم علاوه کرد و فرمود «و اقام الصلوه و آتی الزکوه و لم یخش الا الله» برای این که مقام آیه، مقام بیان و معرفی کسانی است که بر خلاف کفار از عملشان منتفع می‌شوند و معلوم است کسی که تارک فروع دین آن هم نماز و زکات که دو رکن دینند بوده باشد او نیز به آیات خدا کافر است و صرف ایمان به خدا و روز جزا فایده ای به حالش

ندارد هر چند در صورتی که به زبان منکر آنها نباشد در زمره مسلمان محسوب می شود و وقتی کافر است که به زبان انکار کند (همان، جلد ۱۸، ص ۱۴-۱۳).

نیت خدمت به خانه خدا از شاخص‌های مهم این بخش است. ارزش کارها به نیت انجام آنان است. در فضیلت خدمت‌گزاری در مسجد اشاره به این حدیث مناسب است: هر کس مسجدی را جارو کند خداوند برای او ثواب آزاد کردن یک بنده را بنویسد و هر کس مسجد را غبارروبی کند خدای عزوجل وی را از رحمتش دوچندان برخوردار گرداند (بحارالانوار، ۵۶/۳۸۳/۸۳، حدیث مسجد، ص ۱۲۷). از ابوسعید نقل شده است که زنی سیاه چرده که مسجد را جارو می کرد شبی وفات نمود. چون صبح شد رسول خدا (ص) را از مرگش باخبر ساختند فرمود: چرا مرا از مرگ او آگاه نکردید؟ آنگاه پیامبر (ص) با اصحابش سر قبر او رفتند و آن حضرت کنار قبر ایستاد و تکبیر گفت و در حالی که مردم نیز پشت سرش بودند بر او نماز گزارد و برای او دعا کرد و سپس بازگشت (سنن ابن ماجه، ۱/۴۹۰/۱۵۳۳ به نقل از حدیث مسجد).

۱-۴- تزکیه محوری و تهذیب

در آیه ۱۰۸ سوره توبه «یحیون ان یتطهروا» صاحب تفسیر نور می نویسد: نماز و مسجد وسیله تهذیب و پاکی است. علاقه به کمال و پاکی، خود یک کمال است.

خداوند متعال در واقعه مسجد ضرار بعد از امر «لا تقم فیه ابدأ» مسجد قبا را نام برده و ضمن مدح و ثنای آن مسجد، نماز خواندن در آنجا را ترجیح می دهد و می فرماید هر آینه آن مسجدی که از روز اول بر اساس تقوی باشد سزاوارتر است به اینکه در آن به نماز بایستی و با این بیان، نیت بانیان را از همان روز اولی که مسجد قبا را ساختند به پاکی می ستاید و بدان جهت نماز گذاردن در آن را بر نماز در مسجد ضرار ترجیح داده است. جمله «فیه رجال یحبون ان یتطهروا» بیان علت رجحان است و جمله «و الله یحب المطهرین» متمم آن تعلیل است و همین تعلیل دلیل بر این است که مقصود از مسجد نامبرده در آیه مسجد قباست نه مسجدالنبی و یا غیر آن. و معنای آیه این است که: تا ابد در مسجد ضرار برای نماز نایست که من سوگند می خورم مسجد قبا که بر اساس تقوی و پرهیز از خدا از روز اول بنا شد سزاوارتر است به اینکه در آن به نماز بایستی زیرا در آن مسجد رجالی هستند که دوست می دارند خود را از گناهان پاک سازند یا از پلیدیها و آلودگیها طاهر نمایند و خداوند کسانی را که در صدد پاک کردن خود باشند دوست می دارد و تو باید در میانه چنین مردمی به نماز بایستی.

همچنین در ادامه آیه «علی شفاعرف هار فانهار به فی نار جهنم» استعاره‌ایست که حال منافقین مورد نظر را تشبیه می کند به حال کسی که بنایی بسازد که اساس و بنیانش بر لب پرتگاهی باشد که هیچ اطمینانی بر ثبات و استواری آن نباشد و در نتیجه خودش و بنایش در آن وادی فرو ریزد و او و بنایش در قعر جهنم بیافتد به خلاف کسی که بنای خود را بر اساس پرهیز از خدا و امید به خشنودی او بنا کند یعنی زندگی بر روی دو پایه و اساس استوار باشد یکی ترس از خدا و یکی امید به خشنودی او (علامه طباطبایی، ۱۳۷۰، ج ۱۸، ص ۳۲۵-۳۲۶).

"وَأَنَّ الْمَسَاجِدَ لِلَّهِ فَلَا تَدْعُوا مَعَ اللَّهِ أَحَدًا" این آیه عطف است بر آیه "أَنَّهُ اسْتَمَعَ" و جمله "أَنَّ الْمَسَاجِدَ لِلَّهِ" به منزله تعلیل برای جمله بعد است که می فرماید: "پس با خدا احدی را نپرستید و نخوانید"،

پس در حقیقت تقدیر آیه چنین است: "لا تدعوا مع الله احدا غیره لان المساجد لله- با خدا احدی غیر او را بخوانید، برای اینکه مساجد تنها مال او است." (علامه طباطبایی، ۱۳۷۰، جلد ۲۰، ص ۷۶).
در آیه "قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ" خالص شدن برای خدا در مسجد در امر عبادت نیز مورد تاکید قرار گرفته است و به این ترتیب پاسخی است به اعمال مشرکان عرب و مانند آنها که خانه کعبه را بتکده ساخته بودند، و به اعمال مسیحیان منحرف که به سراغ «تثلیث» رفته و در کلیساهای خود خدایان سه‌گانه را می‌پرستیدند، قرآن می‌گوید: تمام معابد، مخصوص خداست و در این معابد، جز برای خدا سجده نمی‌توان کرد و پرستش غیر او ممنوع است (برگزیده تفسیر نمونه، ج ۵، ص: ۳۰۳).

بنابراین، جمله "وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ" به ضمیمه "وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ" این معنا را افاده می‌کند که: بر هر عابد واجب است که در عبادت خود توجه را از غیر عبادت، و در بندگی برای خدا توجه را از غیر خدا منقطع سازد. یکی از چیزهایی که غیر خداست همان عبادت او است، پس عابد نباید به عبادت خود توجه کند زیرا عبادت توجه است نه متوجه الیه، و توجه به عبادت، معنای عبادت و توجه به خدا بودن آن را از بین می‌برد (ترجمه المیزان، ج ۸، ص: ۹۱).

در اهمیت مسجد همین بس که امام صادق(ع) بر اهمیت ویژه آن چنین اشاره می‌کند. ابراهیم بن میمون گوید به امام صادق(ع) عرض کردم که مردی با ما نماز می‌خواند و ما به او اقتدا می‌کنیم آیا این گونه نزد شما دوست داشتنی‌تر است یا اینکه در مسجد نماز گزارده شود؟ امام فرمود مسجد نزد من دوست داشتنی‌تر است (تهذیب الاحکام، ۵۴/۲۶۱/۳ به نقل از شاکری و محمدی ص ۱۴۲).

۱-۵- اصل طهارت مالی

مسجد مکانی است که محل تزکیه و تذهیب روح و انفس مؤمنان قرار می‌گیرد. لذا همان طور که در شاخص‌های فقه‌مداری، ارزش‌مداری و اخلاص‌مداری به پاکی نیت و رفتار و در مقوله زینت به پاکی و زیبایی جسمی اشاره شد در این شاخص به پاکی مالی در هزینه‌های عمرانی و جاری اشاره می‌شود.
تفسیر نور در ذیل آیه ۱۷ سوره توبه چنین بیان می‌کند که در ساخت و اداره مراکز و نهادهای مقدس پول نااهلان را نگیرید تا دخالت و افتخار و توقع نداشته باشند «ما کان للمشرکین ان یعمروا مساجد الله». در آیه ۱۸ سوره توبه «انما یعمروا مساجد الله من... و آتی الزکوة» پروردگار متعال در توصیف کسانی که مساجد را آباد می‌کنند به پرداخت زکات توسط آنها نیز اشاره می‌نماید. این امر نشان می‌دهد عامرین مساجد افرادی معتقد و عامل به پرداخت زکات هستند. حجت‌الاسلام والمسلمین قرائتی در تفسیر این آیه می‌نویسد مسجد پایگاه مهم عبادی و اجتماعی مسلمانان است. بنابراین هم متولیان آن باید صالح و پاک باشند و هم برنامه‌های سازنده و تربیت‌کننده، هم بودجه‌اش مشروع و حلال باشد و هم مسجدیان اهل تقوا و خدایی و مورد تکریم. وگرنه اگر سازندگان مساجد جباران و سلاطین باشند و پیشنمازان، افراد بی‌سواد و ترسو و خادمان نیز وارفتگان بی‌حال طبعاً مساجد از هدف اصلی خود که آبادی معنوی است دور خواهند ماند؛ و نماز از زکات جدا نیست. (قرائتی، ۳۳-۳۱ جلد پنجم تفسیر نور).

۲- اصول و مبانی کارکردی پیشرفت مسجد

۲-۱- وحدت‌مداری

هر مسجدی که عامل تفرقه میان مسلمانان باشد مسجد ضرار است «والذین اتخذوا مسجداً ضراراً و کفراً و تفریقاً بین المؤمنین». شکستن وحدت مسلمانان هم‌مطراز کفر است (قرآنی، ۱۴۲-۱۴۵ جلد پنجم تفسیر نور). علامه طباطبایی در تفسیر آیات ۱۰۷ تا ۱۱۰ سوره توبه اشاره می‌کند که این آیات، یادآور عده دیگری از منافقین است که مسجد ضرار را ساخته بودند و آنها را با مؤمنین سازنده مسجد قبا مقایسه می‌نماید. به نظر علامه، ضرار به معنای ضرر رساندن و ارساد به معنای کمین گرفتن و در انتظار حمله نشستن است. پس از آنکه منافقان مسجد را بنا کردند نزد رسول خدا (ص) آمده درخواست کردند تا ایشان با نماز خواندن در آنجا مسجد را افتتاح فرمایند. خداوند متعال در این آیه قصد و غرضی را که این منافقین از ساخت مسجد داشتند را بدین صورت بیان فرموده که مقصودشان از این عمل این بوده که به دیگران ضرر بزنند و کفر را ترویج نموده، میان مؤمنین تفرقه بیندازند و پایگاهی داشته باشند تا در آنجا علیه خدا و رسولش کمین گرفته از هر راه که ممکن شود دشمنی کنند. خدای تعالی نهی می‌کند از اینکه رسول خود در آن مسجد به نماز بایستد (علامه طباطبایی، ج ۱۸ ص ۳۲۵-۳۲۴).

یکی از عناصری که در ایجاد وحدت بین افراد در یک تشکیلات مؤثر واقع می‌شود عنصر هماهنگی است. ناهماهنگی با یکدیگر علی‌رغم وجود وحدت بین افراد باعث تفرقه کارکرد و عملکرد خواهد شد. هماهنگی فرآیند یکپارچه‌سازی اهداف و فعالیت‌های بخش‌های وظیفه‌ای به منظور تأمین مؤثر هدف‌های سازمانی است.^۷ در هماهنگی، فعالیت‌های بخش‌های مختلف سازمان در راستای نیل به اهداف سازمانی جهت‌دهی می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت هماهنگی فراگردی است که طی آن، همه بخش‌های تشکیل‌دهنده یک کل برای کسب هدف مشترک ترکیب می‌شوند (رضاییان، ۱۳۷۹). در هر مؤسسه‌ای برای سهولت در دستیابی به اهداف و استفاده بهینه و بهره‌برداری مطلوب از امکانات سازمان و نیز برای جهت‌دهی به فعالیت‌های دوایر مختلف سازمانی لازم است هماهنگی صورت پذیرد. از این رو مدیران در صددند که برای تأمین مقاصد سازمانی ایجاد هماهنگی کنند. سازمان منسجم و هماهنگ همانند بنیان مرصوص عمل می‌کند. قرآن کریم در آیه ۴ سوره صف، مشخصه‌های چنین سازمانی را این‌گونه بیان می‌کند:

ان الله يحبّ الذین یقاتلون فی سبیله صفاً کأنهم بنیان مرصوص. خداوند آنانی را که در راه خدا در صفی واحد و هماهنگ چون بنیانی استوار می‌جنگند دوست دارد. در غزوه احد یکی از واحدها یعنی واحد تیرانداز ناهماهنگ عمل کرد؛ ناهماهنگی آنها سبب شد که شکست سختی بر نیروهای اسلام وارد گردد و ضایعاتی در حدود ۷۰ شهید که در بین آنها حمزه سیدالشهداء وجود داشت به بار آورد. آنچه از آموزه‌های دینی برمی‌آید این است که نیروهای یک سازمان منسجم باید همواره از تفرقه پرهیز کنند و اگر به عللی تفرقه ایجاد شد باید در جهت رفع آن و اصلاح وضعیت بکوشند. علی (ع) در نهج البلاغه نیز از تفرقه نهی می‌نماید چنان که می‌فرماید: از تفرقه پرهیزید چرا که هر کس در جمعیت مؤمنان تک‌روی کند طعمه شیطان می‌شود همان‌گونه که گوسفند خارج از گله سهم‌گرا خواهد شد.^۸ سازوکارهایی برای ایجاد هماهنگی در سازمان

^۷ استونر و فریمن، ۱۹۹۲

^۸ نهج البلاغه، خطبه ۱۲۷

تعریف شده‌اند. تعریف قواعد و رویه‌ها، برنامه‌ریزی، تماس مستقیم، نقش‌های رابط، تشکیل گروه‌های موقت، تیم‌های پایدار و استفاده از ساختار ماتریسی از سازوکارهای ایجاد هماهنگی هستند (پیروز و همکاران، ۱۳۸۵).

در مسجد از هر آنچه که ممکن است باعث آزار یکدیگر شود و این وحدت و یکپارچگی را خدشه دار نماید باید پرهیز شود. ابوسعید گفت: رسول خدا (ص) در مسجد اعتکاف نموده بود که شنید مردم با صدای بلند قرآن می‌خوانند آنگاه پوشش از چهره کنار زد و گفت بدانید که در راز و نیازتان با پروردگار هرگز نباید موجب آزار یکدیگر شوید و نیز در تلاوت قرآن (یا به قولی در خواندن نماز) صدایتان را نسبت به یکدیگر بلند نکنید (سنن ابی داود ۱۳۳۲/۲۹۹/۱ به نقل از شاکری و محمدی، ص ۹۹).

۲-۲- امام‌محوری

یکی از اصول مهم علم مدیریت، اصل وحدت فرماندهی^۹ است. طبق این اصل هر فرد در سازمان می‌بایست تحت نظر یک مافوق فعالیت نموده و از دستوراتش تبعیت کند و به او گزارش فعالیت‌های خود را منتقل نماید. خداوند نیز در امر اطاعت، سلسله مراتبی را بیان می‌دارد. اطاعت از خداوند، رسول (ص) و اولی- الامر ترتیبی است که قرآن کریم اظهار نموده است (مشبکی، ۱۳۷۲).

بدون شک هر مسجد در جامعه اسلامی، یک سازمان منسجم معنوی است که دارای مأموریت، اهداف، وظایف، کارکرد، تشکیلات و سیستم‌های مخصوص به خود می‌باشد و تشکیلات و سازمان مسجد یک تشکیلات اداری، انتفاعی، تجاری یا اقتصادی نیست بلکه مسجد سازمان الهی- مردمی است که دارای رسالت هدایتی، معنوی، آموزشی، تربیتی و تبلیغی است که با رهبری معنوی و نفوذ کلمه و مدیریت امام جماعت و با حضور توده مردم و اقشار مختلف آن سازمان‌دهی می‌شود. ورودی‌های سیستم مسجد، اقشار مختلف مردم به‌ویژه جوانان هستند که باید با فرآیند تعلیم و تربیت اسلامی به انسان‌های شایسته، توانا، فرهیخته و مؤمن تبدیل شوند. عامل اصلی پذیرش مسئولیت و حضور نمازگزاران در یک مسجد انسجام، نظم و اجرای دقیق رهنمودهای امام جماعت، شخصیت علمی، اخلاقی و معنوی امام جماعت و قداست مکان و در یک کلام انگیزه‌های معنوی است (رضایی بیرجندی، ص ۱۵۰-۱۴۹).

امام‌محوری در مسجد نقش ویژه‌ای در ایجاد هماهنگی دارد چرا که محل پیوند رشته‌ها قرار می‌گیرد و به منزله رشته‌ای است که مهره‌ها را به هم نزدیک می‌سازد. علی (ع) می‌فرماید: جایگاه رهبر و مدیر در کار، جایگاه رشته‌ای است که مهره‌ها را به هم فراهم آورد و برخی را ضمیمه برخی دیگر کند (هماهنگی ایجاد کند). اگر رشته بریده شود مهره‌ها پراکنده شود و از میان رود و دیگر به تمامی فراهم نیاید^{۱۰} (پیروز و همکاران، ۱۳۸۵).

نقطه تمایز مسجد و دیگر سازمانهای دینی همین جایگاه اسوه بودن امام مسجد است. در مسجد که یک فضای کاملاً معنوی و روحانی حاکم است تبعیت از امام مسجد نه یک تبعیت دیوانسالارانه بلکه یک تبعیت اسوه‌گونه است. به عبارت دیگر امام مسجد باید از ناحیه تبدیل شدن به یک اسوه یا الگو هم هدایت معنوی اهل مسجد را به عهده بگیرد هم هدایت سازمانی جریان امور در مسجد. مقام معظم رهبری امام مسجد را

^۹ Unity of command

^{۱۰} نهج البلاغه، خطبه ۱۴۶

مدیر طبیعی مسجد می‌دانند: مسجد یک رئیس طبیعی دارد، یک مدیر طبیعی دارد و او امام مسجد است (۱۳۷۵/۳/۲۸).

۲-۳- داوطلب‌گرایی^{۱۱} (غیردولتی بودن)

داوطلبی^{۱۲} به معنی انجام کار بدون پرداخت است. صرف وقت به صورت رایگان توسط افراد از ویژگی‌های مهم داوطلبی است. داوطلبان منافی را برای دیگران همچون دوستان، محله، محیط، مدرسه و غیره فراهم می‌کنند (Hodgkinson, 2003). در تحقیق EVS/WVS Survey داوطلبی به عنوان انجام کار از روی اختیار و بدون پرداخت تعریف شده است. واژه سازمان داوطلبانه به کوشش‌های سازمان‌یافته داوطلبانه اطلاق می‌شود (Osborne, 1996). بورج اشاره می‌کند که انتظار نمی‌رود تمامی فعالیت‌های سازمان‌های داوطلبانه توسط داوطلبان اجرا شوند بلکه انتظار این است که تولد و حکمرانی این سازمان‌ها داوطلبانه باشد یعنی آزاد و مستقل (Beveridge, 1948).

در پاسخ به اینکه چرا افراد داوطلب می‌شوند یا کار داوطلبانه انجام می‌دهند محققان اجتماعی دو رویکرد انتخاب کرده‌اند یکی مبتنی بر بررسی منابعی است که اشخاص با استفاده از آنها کار داوطلبانه انجام می‌دهند و دیگری بر باورها و ارزش‌هایی است که بر داوطلب شدن تأثیر می‌گذارد. در تحقیقات اسمیت^{۱۳} (۱۹۹۴)، ویلسون (۲۰۰۰) و پیرس^{۱۴} (۱۹۹۳) رابطه‌ای قوی بین داوطلب شدن و در دسترس بودن منابع در هر دو سطح فردی و اجتماعی به دست آمد. افرادی که منابع بیشتری را کنترل می‌کنند بیشتر داوطلب می‌شوند. اولاً آنها منابع بیشتری برای تسهیم دارند (زمان، پول، آموزش، توانایی‌ها، ارتباطات اجتماعی و ...). ثانیاً آنها با داشتن کنترل روی این منابع، برای سازمان‌های داوطلبانه جذاب‌تر می‌باشند. درآمد و سرمایه انسانی و اجتماعی به همراه شاخص‌های پایگاه اجتماعی (سن، جنس، مذهب و وضعیت ازدواج) به عنوان تعیین‌گر رفتار داوطلبانه شناخته شدند. وجود سرمایه اجتماعی؛ مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه و عضویت در مؤسسات داوطلبانه را تسهیل می‌کند. سازمان‌های داوطلبانه معمولاً اعضا را به کار می‌گیرند نه از طریق تبلیغات بلکه با کمک شبکه‌های اجتماعی کسانی که اکنون عضو سازمان هستند (Pearce, 1993, p.67).

محیط اجتماعی مرتبط با محله، منبعی برای کار داوطلبانه است. ساندین (۱۹۸۸) فرض می‌کند که در شهرهای کوچکتر، نیازهای مشترک کمتری برای برآورده شدن وجود دارد و تعاملات چهره به چهره فراوان‌تر است و مشکلات، راه‌حل‌های غیررسمی دارند. از طرف دیگر، شهرهای بزرگتر نیاز بیشتری به کالاها و خدمات عمومی نشان می‌دهند بنابراین آنها می‌توانند فرصت‌های بیشتری را برای کار داوطلبانه ارائه دهند. مشارکت در مؤسسات داوطلبانه در روستاها سطح پایین‌تری داشته است. در مجموع انتظار می‌رود سطح کار داوطلبانه با اندازه شهر افزایش یابد (Pearce, 1993, p. 148).

ارزش‌ها جزء تعیین‌کننده‌های اصلی داوطلب شدن است. اگرچه بعضی نویسندگان مانند ویلسون (Wilson, 2000) بیان می‌کنند که ارزش‌ها در پیش‌بینی پایایی داوطلب شدن ناتوان هستند ولی ارزش‌ها نقش مهمی در تعیین مشارکت در فعالیت داوطلبانه دارند. کندال و نپ (Kendall & Knapp, 1995) تأکید

¹¹ Voluntarism

¹² Volunteering

¹³ Smith

¹⁴ Pearce

می‌کنند که بخش داوطلبانه وظیفه گویایی دارد که عمدتاً ارزش‌های اجتماعی، فلسفی، اخلاقی و دینی کسانی که از بخش داوطلبانه حمایت می‌کنند را منعکس می‌کند. ارزش‌های دینی نقش اساسی در تعیین و تداوم داوطلب شدن دارند. ویلسون و موسیک (۱۹۹۷) یک رابطه بین دین‌داری و داوطلب شدن رسمی یافتند خصوصاً بین شاخص‌های رفتاری دین‌داری و داوطلب شدن (Pearce, 1993, p. 148). جرارد^{۱۵} و پاتون^{۱۶} نیز بحث می‌کنند که کنش داوطلبانه اساساً ارزش مبنا است (Courtney, 2002).

اعتماد^{۱۷} همچنین برای عضویت در یک مؤسسه داوطلبانه مهم است. تونکیس و پسی (Tonkiss & Passey, 1999) اشاره می‌کنند که اعتماد می‌تواند به عنوان مبنایی برای مؤسسه داوطلبانه دیده شود. فقدان اعتماد در افراد و نهادها می‌تواند مانعی در همکاری با دیگران در یک سیستم نهادینه شده باشد. دکر و براک بیان می‌کنند در جوامعی که اعتماد کمتری وجود دارد مؤسسات داوطلبانه اعضای کمتری دارند (p.146, Pearce, 1993).

دابکین هال (Dobkin Hall, 1987, p.3) سازمان داوطلبانه را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که وظایفی را به عهده دارد که نه دولت و نه سازمان‌های انتفاعی متمایل یا قادر به تکمیل آنها نیستند. مارگارت هریس^{۱۸} (1990, p.126) نیز چنین تعریفی را ارائه می‌دهد: آن حوزه‌ای از فعالیت سازمان یافته که نه بخش تجاری یا انتفاعی است و نه بخش دولتی یا عمومی (Torry, 2005, p 23).

سالامون و انهیر (Salamon & Anheier, 1994) خصیصه‌های زیر را به عنوان ویژگی‌های سازمانی سازمان‌های داوطلبانه غیرانتفاعی تعریف کردند:

- رسماً ساختار یافته‌اند یعنی اینکه از تجمعات و جلسات غیررسمی متمایز هستند.
- سازمان‌هایی خصوصی هستند و از دولت جدا هستند. به عبارت دیگر آنها باید مستقل از دخالت دولت بنیان نهاده شده باشند.
- آنها توسط یک هیئت امنا که قادرند در مورد آن تصمیم بگیرند و ظرفیت تصمیم‌گیری مستقل دارند اداره می‌شوند.
- الگوی متمایزی از مدیریت مالی دارند. آنها نمی‌توانند درآمدهای اضافی را توزیع کنند بلکه باید آن را در خدمات اضافی سرمایه‌گذاری کنند.
- انگیزش در آنها مبتنی بر عواید مالی نیست بلکه بر ارزش‌های داوطلبانه هنجاری است (Osborne, 1996, pp. 11-12).

داوطلب‌گرایی^{۱۹} یک عنصر ضروری است. اکثر سازمان‌های داوطلبانه دارای مجموعه مدیریتی داوطلبانه هستند که حقوقی دریافت نمی‌کنند و ممکن است تجربه مدیریتی هم نداشته باشند. آنها باید بر نیروی کار داوطلبانه، تعهد داوطلبانه کارکنان و صرف وقت بیشتر توسط آنها تکیه کنند. در این سازمان‌ها ارزش‌ها باید گرامی داشته شوند. این سازمان‌ها زمانی بیشترین اثربخشی را خواهند داشت که افراد درگیر، ارزش‌ها و مفروضات مشترک خود را درباره هدف سازمان و شیوه عملیات آن با یکدیگر تسهیم کنند (Hudson, 1995, p. 35-7).

¹⁵ Gerard

¹⁶ Paton, 1992

¹⁷ trust

¹⁸ Margaret Harris

¹⁹ Voluntarism

۲-۴- چندکارکردگرایی

طبیعی است که حضور چند دقیقه‌ای در مسجد و تنها برای ادای نماز نمی‌تواند مسجد را در ابعاد گوناگون شکوفا کند. عمل پیامبر (ص) در این زمینه الگوی خوبی برای ماست. آن حضرت پس از نماز صبح تا طلوع آفتاب در مسجد می‌نشست و بخشی از این وقت را صرف پاسخ‌گویی به پرسش‌های مسلمانان می‌نمود (نوبهار، ۱۳۸۶). یکی از تفاوت‌های اصلی مذهب شیعه و اهل سنت در نگاه آنها به کارکردهای مسجد است. علمای شیعه معتقدند مسجد در سنت نبوی از کارکردهای مختلفی برخوردار بوده است؛ حتی نبی گرامی اسلام، مسجد را به عنوان پایگاه و مقر حکومتی اسلام قرار دادند یعنی یک ارتباط مستقیم بین مسجد و حکومت اسلامی. در آن زمان، مسجد نقشی اساسی و چشمگیر در پیشبرد اهداف حکومت اسلامی داشت. در یک تقسیم‌بندی، برنامه‌های مسجد به پنج بخش نیایشی، تبلیغی-آیینی، پرورشی-تربیتی، اجتماعی و خدماتی تقسیم شده است (عباسی، ۱۳۹۱). برگزاری نمازهای جماعت در چند نوبت، نماز عید سعید فطر و قربان، مراسم نیایشی سالانه مانند شب‌های قدر و اعتکاف و ادعیه روزانه و هفتگی مانند قرائت قرآن، دعای کمیل و توسل از جمله برنامه‌های نیایشی مسجد به شمار می‌روند.

برنامه‌های غیرنیایشی مسجد از گستره زیادی برخوردارند. فعالیت‌های وعظ و خطابه، مراسم آیینی، فرهنگی، آموزشی، سیاسی، خیریه، خدمات سلامت و اطعام و پذیرایی از جمله برنامه‌های غیرنیایشی مسجد در نظر گرفته شده است. در مبانی نظری موجود، کارکردهای مختلفی برای مسجد عنوان شده است که اهم آنها عبارتند از: کارکردهای عبادی، آموزشی، فرهنگی، تبلیغی، علمی، تعلیم و تربیت، سیاسی، اجتماعی، ارزشی، قضایی، رسانه‌ای، هنری، خدماتی- امدادی، بهداشتی، اقتصادی (آموزش تجارت اسلامی) و ورزشی (موظف رستمی، ۱۳۸۲).

پیامبر (ص) بارها بر اهمیت فراگیری علم و دانش تأکید فرموده اند. ایشان حتی جلسات علمی در مسجد را نسبت به جلسات دعا ترجیح می‌دادند. نقل است که روزی رسول خدا (ص) به مسجد وارد شدند. در مسجد، دو مجلس جداگانه برپا بود. گروهی در حال یاد دادن و فراگرفتن دانش بودند و جمعی نیز به دعا و راز و نیاز با خداوند مشغول بودند. پیامبر (ص) فرمود: هر دو گروه به سوی نیکی گام برمی‌دارند. دسته‌ای، خدا را می‌خوانند و گروهی نیز آموزش می‌بینند و تعلیم می‌دهند؛ ولی این گروه کار برتری را انجام می‌دهد. من نیز به منظور آموزش دادن مردم مبعوث شده‌ام. آنگاه پیامبر (ص) خود در میان گروهی که سرگرم آموزش بودند نشست^{۲۰} (نوبهار، ۱۳۷۶).

یکی از نویسندگان، مسجد را نخستین پایگاه عبادی، سیاسی، جایگاه دانش، پایگاه تبلیغاتی و مرکز خدمات اجتماعی (کمک به نیازمندان، خدمات پزشکی و درمانی مجروحان جنگ) می‌داند. به زعم ایشان، مسجدالنبی واقع در مدینه منوره هم محل عبادت و ادای فرایض دینی و هم مکانی برای مشورت و تصمیم‌گیری در امور سیاسی، جنگ و صلح، بهداشت و بهزیستی، آموزش و فراگیری علوم گوناگون بود. همچنین پناهگاه و ملجأ غریبان، بی‌کسان و ابن سبیل (در راه ماندگان) و محل توزیع و تقسیم صدقات و زکات و ... میان آنها بود. این نویسنده در جایی دیگر مسجد را خانه مردم، پایگاه قضایی، جایگاه حسبه (امور شهری) خانه خیر و اطلاع‌رسانی، محل رفع مشکلات، پایگاه جهاد و نهضت، مرکز آموزش، مهد ارتباط با خدا،

^{۲۰} منیه المرید فی آداب المفید و المستفید، زین الدین بن علی عاملی (شهید ثانی)، تحقیق: رضا مختاری، ص ۱۰۶

مرکز انسان سازی و پایگاه آزادی و آزادگی می‌داند. رسول خدا (ص) می‌فرمایند: المسجد بیت کل مؤمن. مسجد خانه هر انسان باایمان است^{۲۱} (رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲).

بسیج همگانی مؤمنان و نظارت بر قدرت حاکمان و والیان از عناصر کنترل سیاسی است. بسیج همگانی در مقابل دشمنی استکبار و مسلح کردن مردم به معرفت دینی و باورهای الهی و ایمان استوار که پشتوانه عظیم صفبندی در مقابل دشمنان است در مسجد صورت می‌گیرد. در طول تاریخ اسلام، جنگ‌های حق طلبانه و نهضت‌های الهی از مساجد پایه‌گذاری شده و شروع شده است. مسجد مرکز تهییج و بسیج نیروهاست (انجم شعاع، ۱۳۸۷). وظیفه متولیان مسجد رسیدگی به محرومان است (قرائتی، ج ۵، ص ۳۳).

در بحث برنامه‌های اجتماعی، نظارت و کنترل همگانی بر سازمان‌های محلی نیز قابل طرح می‌باشد. فقط در پرتو یک احساس مسئولیت همگانی و به تبع آن یک نظارت همگانی؛ فساد اقتصادی، سیاسی و اداری از جامعه مسلمین پاک می‌شود. نظارت و نصیحت مسئولان از توصیه‌های دین اسلام است همان چیزی که به «النصیحه لائمہ المسلمین» شهرت دارد.

برنامه‌های خیریه مسجد نیز از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. حتی قرآن کریم یکی از ویژگی‌های کسانی که مساجد خدا را آباد می‌کنند پرداخت زکات می‌داند. مدیریت مسجد می‌تواند با سازمان‌دهی منسجم و تشکیل صندوق خیریه و قرض الحسنه، منابع مالی گسترده‌ای را برای دستگیری از فقرا و مستمندان فراهم و پرداخت نماید.

یکی دیگر از برنامه‌ها و خدمات مسجد، خدمات سلامت جسمی و روانی است. مسجد می‌تواند با تشکیل اردو، گردش‌های علمی و تأمین امکانات ورزشی، نوجوانان محل را به آغوش بکشد و استادان متعهد و معتقد در لابلای فعالیت‌های فرهنگی و ورزشی و نظایر آن، جوانان را با اصول اعتقادی و مبانی اخلاقی اسلام آشنا نمایند (رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲). یکی دیگر از برنامه‌ها و خدمات مسجد، اطعام و پذیرایی است. دادن افطاری در ماه مبارک رمضان یا ادای نذورات از مواردی است که حتی در شرع مقدس اسلام تأکید خاصی بر برخی از آنها شده است. پذیرایی نیز در بین برنامه‌های مسجد به ویژه زمانی که برنامه‌های طولانی برگزار می‌شود از اهمیت خاصی برخوردار است (عباسی، ۱۳۹۱).

۲-۵- مردم‌داری و عام‌گرایی در جذب

بازاریابی به تنهایی نمی‌تواند وفاداری پایداری را ایجاد نماید. مشتریان، وفادار می‌مانند نه فقط به خاطر فعالیت‌های ترفیعی و برنامه‌های بازاریابی، بلکه به خاطر ارزشی که دریافت می‌کنند. ارزش توسط مجموعه‌ای از ویژگی‌ها نظیر کیفیت محصول، خدمت، پشتیبانی فروش و در دسترس بودن آن به وجود می‌آید. بنابراین وظیفه بازاریابی کنترل همه بخش‌های سازمان است تا همکاری آنها منجر به ارائه یک ارزش منحصر به فرد شده و ارزشی بالاتر را ایجاد کند که در نهایت به وفاداری مشتری منجر می‌شود (Payne, 1995). به نقل از ظهوری، (۱۳۸۸). کاوسی (۱۳۸۴) معتقد است تأمین کیفیت محصولات و خدمات ابتدا باعث ایجاد رضایت در مصرف‌کنندگان آنها و در نهایت موجب وفاداری مصرف‌کنندگان خواهد شد.

یکی از نشانه‌های اصلی موفقیت یک مسجد، جذب حداکثری است که شامل دو عامل رشد میزان حضور افراد و وفاداری آنها به مسجد است. رشد میزان حضور افراد به افزایش حضور مراجعان و داوطلبان فعالیت در

^{۲۱} کنز العمال، ج ۷، ص ۶۵۰ به نقل از رضایی بیرجندی، ص ۱۶۸

مسجد از نظر زمان و فراوانی دفعات حضور، آن هم از گروه‌های سنی مختلف به ویژه نوجوانان و جوانان به تفکیک جنسیت اشاره دارد (عباسی، ۱۳۹۱).

جذب و حضور هر چه بیشتر مردم در مساجد از توصیه‌های دین اسلام است. همان طور که در رساله‌های مراجع تقلید در احکام نماز جماعت نوشته شده است هرچه تعداد افراد در نماز جماعت خصوصاً تا بیش از ده نفر افزایش یابد، فضیلت آن بالاتر می‌رود. عوامل اصلی جذب جوانان به مسجد در چهار عامل کلی تر بیان شده‌اند:

الف - امام جماعت. او باید دارای این خصوصیات باشد: ثابت بودن، توانایی علمی، نظم، بیان ساده و شیوا، خلاقیت، دوستی با جوانان و نوجوانان، احترام و تواضع، آراستگی ظاهری، توانایی جسمی، دارا بودن دانش لازم، درک موقعیت سنی جوانان.

شایستگی‌ها و خصوصیات امام مسجد، خود یک عامل انسان‌ساز است و می‌تواند یک عامل جذب‌کننده مأمومین باشد.

ب - خود مسجد

فضای مناسب و ظاهر خوب آن، نظافت، وسایل صوتی، گرم‌زا و سرمازا، ایجاد امکانات فرهنگی ورزشی، استفاده از افراد خوش‌صدا، تصمیم‌گیری متمرکز.

ج - هیئت امناء

همکاری جدی، تقسیم کار، تأمین بودجه، توجیه جوانان و نوجوانان، اهتمام به مسأله جوانان، استفاده از تخصص‌های متفاوت.

د - سایر عوامل

ترجمه و توضیح اذکار و دعاها، آشنا کردن جوانان به فلسفه اعمال عبادی، اخلاق و رفتار نمازگزاران، جذب از طریق دوستان، خادم، رفع مشکلات، تشویق و اعطای جایزه (برای حضور در مسجد)، برگزاری نمایش، نمایشگاه، اردو، مسابقات و ورزش از دیگر عوامل جذب جوانان و نوجوانان است (رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲). حضور شخصیت‌های موجه و محبوب جوانان در مسجد، برخورد مناسب، بیان مباحث مورد نیاز جوانان و تشویق نیز از دیگر راهکارهای ارائه شده در جذب جوانان به مسجد است (محمدی، ۱۳۸۳).

موانعی هم برای جلوگیری از جذب و حضور جوانان مطرح شده‌اند. خود فرد، خانواده، محیط‌های آموزشی، جامعه و خود مسجد به عنوان این موانع معرفی شده‌اند. موانع جذب جوانان به مساجد که ناشی از خود مسجد است عبارتند از:

متنوع نبودن برنامه‌های مسجد، منطبق نبودن برنامه‌های مساجد با نیازهای فکری و فرهنگی جوانان، طرح نکردن مسائل و مشکلات جوانان، اختصاصی شدن برنامه‌های مسجد برای پیران، ضعف تحقیق و مطالعه امامان مساجد، وضع نامناسب لباس و شکل ظاهری، ناهماهنگی در گفتار و رفتار واعظان دین، ناآشنایی با روانشناسی تبلیغ، پایین بودن صلاحیت علمی و توان تبلیغی، اخلاقی و اجتماعی بعضی روحانیون، تشخیص ندادن درد جوانان (رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲).

۲-۶- خاص‌گرایی در مسئولیت

خاص‌گرایی یا شایسته‌سالاری از شاخص‌های مهم در توسعه منابع انسانی یا به عبارت دیگر در توسعه فعالان مسجد می‌باشد. بخش مهمی از مراجعین به مسجد، افرادی هستند که به قصد فعالیت داوطلبانه در مسجد حضور پیدا می‌کنند. انگیزه‌های متفاوتی برای فعالیت در سازمان‌های داوطلبانه بیان شده است. یقیناً هر کسی که زمان و نیروی خود را صرف این سازمان‌ها می‌کند انگیزه‌های خیرخواهانه و بشردوستانه دارد؛ بدون این ارزش‌ها بقای این بخش امکان‌پذیر نیست. اما افراد اغلب انگیزه‌های شخصی دیگری برای مشارکت در این سازمان‌ها دارند:

- آنها به هیئت امنای پیوندند زیرا شناخت، احترام و جایگاه خاصی به آنها می‌دهد. چنین عضویتی اکثراً به تماس با افراد دیگر در موقعیت‌های قدرتمند منجر می‌شود که نفوذ فرد و حس ارزشمندی را در او افزایش می‌دهد.

- بعضی خیرین، پول را برای کسب وجهه، بهبود روابط عمومی خود، تسکین وجدان و گاهی اوقات دستیابی به نفوذ بیشتر بر امور سازمان اهدا می‌کنند.

- داوطلبان وقت خود را به دلیل نیاز به برقراری دوستی و فعالیت اجتماعی، کسب مهارت‌ها و اعطای نقش به آنها در جمعی بزرگتر صرف می‌کنند (Pearce, 1993, p. 37-8).

در تحقیقی که در سال ۱۹۹۱ انجام شد انگیزه‌های زیر به عنوان انگیزه‌های کار داوطلبان اعلام شده است که به ترتیب اهمیت عبارتند از: کمک به مردم، انجام کار مفید، لذت از کار داوطلبانه، ملاحظات دینی، خدمت‌رسانی به دوست یا آشنا، تجربه یادگیری و وقت آزاد (Hodgkinson & Weitzman, 1992, p 291). هدف از بیان این مطالب این است که مسئولین مساجد باید توجه داشته باشند که در صورت تمایل به جذب داوطلب به مساجد از گروه‌های سنی مختلف باید نیازها و علایق متفاوتی را مد نظر قرار دهند و شایسته‌ترین آنها را برای اعطای مسئولیت‌های اساسی‌تر انتخاب کنند.

از طرف دیگر برای انتخاب و اعطای مسئولیت به افراد در مسجد، اصل شایسته‌سالاری باید سرلوحه امر قرار گیرد. افرادی که از ویژگی‌ها و قابلیت‌های بیشتری برخوردارند در اولویت قرار دارند. روحیات و صفات افراد باید با وظیفه‌ای که به آنها واگذار می‌شود سازگار باشد. در قرآن کریم حضرت یوسف (ع) خود را فردی شایسته برای مسئولیت خزانهداری معرفی می‌نماید: *قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ*؛ حضرت یوسف (ع) گفت مرا سرپرست خزان سرزمین مصر قرار ده که نگهدارنده و آگاهم (یوسف، ۵۵). کسانی که برای اعطای مسئولیت انتخاب می‌شوند نه تنها باید توانایی لازم را داشته باشند بلکه باید انگیزه و نشاط کاری لازم را نیز داشته باشند (نبوی، ۱۳۸۷).

۲-۷- نظم‌مداری

همان‌طور که حضرت امیر (ع) در وصیت خویش می‌فرماید: «اوصیکما ... بتقوی الله و نظم امرکم» رعایت نظم یکی از ویژگی‌های بارز افراد متقی است. به طریق اولی رعایت نظم در فعالیت‌ها و برنامه‌های مساجد اهمیت مضاعف دارد چرا که مسجد به عنوان بیت الله باید نماد آموزش رعایت نظم و وقت‌شناسی به مؤمنان باشد.

برنامه‌ریزی یکی از عناصر و ابزارهایی است که می‌تواند باعث حاکم شدن نظم بر عملکرد مسجد گردد. در برخی برنامه‌های مسجد همچون نماز جماعت رعایت نظم از اهمیت فوق‌العاده و ویژه‌ای برخوردار است. تجربه نیز نشان می‌دهد مساجدی که در برگزاری مهمترین برنامه خود یعنی نماز جماعت از نظم مداومی برخوردارند تصویر خوبی را در ذهن نمازگزاران ایجاد می‌نمایند و معمولاً استقبال از این مساجد، بیشتر صورت می‌گیرد. نظم در مسجد اقسامی دارد. نظم در حضور و نظم در برنامه‌ها و فعالیت‌های مسجد از اهم آنهاست (عباسی، ۱۳۹۱).

نتیجه‌گیری

ترسیم الگوی مطلوب عملکرد مسجد در ابتدا نیازمند طراحی مبانی و اصول زیربنایی است که الگو بر آن بنا گردد. مسجد یک نهاد دینی و الهی محسوب می‌شود و با توجه به اهمیت فوق‌العاده آن در دین مبین اسلام، عناصر و شاخص‌های چندی در منابع دینی برای چگونگی عملکرد آن مطرح شده است. در اکتشاف این مبانی، دو بعد اصلی شناسایی شد. یک بعد، شامل مبانی ارزشی و بعد دیگر مبانی کارکردی می‌باشد. مبانی ارزشی با هدف حاکم نمودن یک فرهنگ دینی، ارزشی و معنوی بر فضای مسجد از متن منابع دینی قابل استخراج هستند. مبانی کارکردی نیز با هدف تسهیل جریان عملکردی مسجد ارائه می‌شوند. اصول ذکر شده در این بعد، تجانس زیادی با اصول سازمان‌های داوطلبانه دارند.

با توجه به ماهیت دینی و ارزشی مسجد، اصول ارزشی از اهمیت بیشتری نسبت به اصول کارکردی دارند. احیای یک مسجد به احیای مبانی ارزشی آن است. در مبانی ارزشی؛ فقه‌مداری و ارزش‌مداری و در مبانی کارکردی؛ امام‌محوری، چندکارکردگرایی و خاص‌گرایی از شاخص‌های مهم آن هستند. فقه‌مداری و به تبع آن ارزش‌مداری همچون خونی است که در رگ‌های حیات مسجد جاری می‌شوند. ترویج این دو اصل به منظور حاکم نمودن آنها بر عملکرد مسجد عنصر اساسی در موفقیت مسجد است زیرا همان‌طور که در نوع-شناسی سازمان‌های داوطلبانه گفته می‌شود رعایت هنجارها و ارزش‌های حاکم بر نهادهای داوطلبانه مایه انسجام، یکپارچگی و عملکرد بهینه داخلی نظام آنهاست. این ارزش‌ها موجب قوام و دوام حضور و فعالیت داوطلبان در فضای نهادهای داوطلبانه مردمی است خصوصاً در نهادهای دینی که تبعیت از ارزش‌های دینی و اعتقاد به پاداش‌های اخروی عنصری محکم در سطح مشارکت افراد است. آیات صریح قرآن کریم نیز این امر را مورد تأکید قرار می‌دهد و یکی از ویژگی‌های مسجد شایسته را قصد تطهیر و پرهیز از افتراق و اضرار معرفی می‌نماید. مبتنی بر شاخص‌های ارزشی، فضای مسجد به یک فضای مقدس و مطهر برای عروج روحی و فکری اهل مسجد مبدل می‌گردد.

بهره‌گیری از شاخص‌های کارکردی نیز موجب تسهیل امور، ارتقای عملکرد مسجد و افزایش سطح جذب مخاطب خواهد شد. شاخص‌هایی همچون وحدت‌مداری و امام‌محوری موجب دستیابی به هماهنگی و انسجام افراد فعال در مسجد می‌شود. اصلی مانند چندکارکردگرایی، مسجد را به جای تبدیل به یک نمازخانه صرف به مکانی چندمنظوره در تربیت مسلمین تبدیل می‌نماید که در امور متکثری در بلاد اسلامی ورود خواهد نمود. همچنین انتخاب شایسته‌ترین افراد برای اعطای مسئولیت و جذب عامه مسلمین جهت حضور در مسجد و بهره‌گیری از برنامه‌های مسجد از اصول کارکردی پیشرفت مسجد هستند.

منابع

- ، پرهیزکاران؛ سرپرستان مساجد، بازیابی شده از وبگاه شبستان (۹۱/۱۰/۲۴) به آدرس: www.shabestan.ir
- امیری، علی نقی. (۱۳۸۷). مدیریت اسلامی. تهران. نشر فجر ولایت.
- انجم شعاع، آذر. (۱۳۸۷). نقش مساجد ایران پس از انقلاب اسلامی در گسترش فرهنگ دینی و انقلابی: چالش‌ها و چاره‌ها. پایان نامه سطح سه حوزوی. قم: مرکز حوزه های علمیه خاوران.
- بروجردی، سیدمحمدابراهیم. (۱۳۸۸). تفسیر جامع، ج ۲ قم: انصارالمهدی.
- پیروز، علی آقا و همکاران. (۱۳۸۵). مدیریت در اسلام. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- جلوداری ممقانی، بهرام. (۱۳۸۵). تعالی سازمان. تهران: نشر مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ دوم.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه دکتر علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رضایی بیرجندی، علی. (۱۳۸۲). جایگاه مسجد در فرهنگ اسلامی. تهران، مؤسسه فرهنگی ثقلین.
- زارعی متین، حسن. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. تهران: نشر
- شاکری، سید رضا و حیدر محمدی. (۱۳۸۱). حدیث مسجد. تهران: ستاد عالی کانون های فرهنگی هنری مساجد.
- طباطبایی، سید محمد حسین. (۱۳۷۰). تفسیر المیزان. ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی. تهران: کانون انتشارات محمدی. ج ۱۸. چاپ چهارم.
- ظهوری، بهاره. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر ابعاد ارزشی بازاریابی رابطه مند بر وفاداری مشتری به برند گوشی های تلفن همراه. به راهنمایی داور ونوس. دانشگاه تهران. کارشناسی ارشد مدیریت.
- عباسی، رسول. (۱۳۹۱). الگوی مدیریت اثربخش مسجد. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- قرائتی، محسن. (۱۳۸۵). تفسیر نور. تهران: دفتر نشر مرکز فرهنگی درس هایی از قرآن.
- کاوسی، سید محمدرضا. و عباس سقایی. (۱۳۸۴). روش های اندازه گیری رضایت مشتری. تهران: نشر سبزان، چاپ دوم.
- محمدی، محسن. (۱۳۸۳). مسجد. تهران: مرکز پژوهش های اسلامی صدا و سیما.
- مشبکی، اصغر. (۱۳۷۲). مطالعه تطبیقی اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام. در «نگرشی بر مدیریت در اسلام (مجموعه مقالات چهارمین سمینار بین المللی مدیریت اسلامی)». تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- مرکز رسیدگی به امور مساجد. (۱۳۸۶). احکام مسجد. قم: انتشارات ثقلین.
- مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۸۴). تفسیر نمونه. ج ۶. تهران: دارالکتب الاسلامیه،
- مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۷۶). برگزیده تفسیر نمونه. ج ۵. به کوشش احمدعلی بابایی. تهران: دارالکتب الاسلامیه،
- موسوی خمینی، روح الله. رساله توضیح المسائل. حوزه علمیه قم. ج ۱.
- موظف رستمی، محمد علی. (۱۳۸۲). آیین مسجد. تهران: نشر گوینه، جلد دوم.
- نبوی، محمدحسن. (۱۳۸۷). مدیریت اسلامی. قم: مؤسسه بوستان کتاب.
- نصرالهی، زهرا. (۱۳۹۰). کتاب نخستین نشست اندیشه های راهبردی؛ الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. تهران: انتشارات پیام عدالت.
- نوبهار، رحیم. (۱۳۷۲). سیمای مسجد. قم: نشر مؤلف. جلد اول.
- نوبهار، رحیم. (۱۳۷۶). سیمای مسجد. قم: نشر مؤلف. جلد دوم.
- نوبهار، رحیم. (۱۳۸۶). مسجد نمونه. تهران: انتشارات ستاد اقامه نماز.
- Courtney, Roger. (2002). Strategic management for voluntary nonprofit organizations. London: Routledge.
- Hodgkinson, A Virginia. (2003). Volunteering in global perspective, Paul Dekker (ed.) The values of volunteering: A research handbook. Kluwer Publishers.

- Hodgkinson, A Virginia. (2003). Volunteering in global perspective, Paul Dekker (ed.) The values of volunteering: A research handbook. Kluwer Publishers.
- Hudson, Mike. (1995). Managing without profit: The art of managing third sector organizations. London: Penguin Group.
- Kendall, Jeremy & Martin Knapp. (1995). "A loose and baggy monster: Boundaries, definitions and typologies" in J. Davis Smith, C. Rochester and R. Hedley (eds) An introduction to voluntary sector, Routledge.
- Osborne, P Stephen. (1996). Managing in the voluntary sector: A handbook for managers in charitable and non-profit organizations. International Thomson Business Press.
- Pearce, J. L. (1993). Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers. London: Routledge.
- Pearce, J. L. (1993). Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers. London: Routledge.
- Salamon, L. M. & Anheier H. K. (1993). "A comparative study of the non-profit sector: Purposes, methodology, definition and classification", in S. Saxon-Harold and J. Kendall (eds). Researching the voluntary sector. Vol 1. CAF.
- Tonkiss, F, and Passey, A. (1999). Trust, Confidence and Voluntary Organisations: Better Values and Institutions. *Sociology*, 33(2), 257-274.
- Torry, Malcolm. (2005). Managing God's business: Religious and faith-based organizations and their management. England: Ashgate Publishing Limited.