

مدیریت در دانشگاه اسلامی 16/ سال هفتم، شماره 2/ پاییز و زمستان 1397
Management in The Islamic University, 2019(Fall & Winter)16, Vol. 7, No.2

مسجد و نماز جماعت، استعاره‌ای از سازمان از دیدگاه اسلام: تفسیرها و برداشتهای مدیریتی و سازمانی از مسجد و نماز جماعت در مورد دانشگاه اسلامی

احمد عربشاهی کریزی¹

چکیده

هدف: هدف از انجام این مقاله، بررسی جوانب مختلف مسجد و نماز جماعت و استنباط برداشتهای مدیریتی و سازمانی در خصوص دانشگاه اسلامی بود. **روش:** برای دستیابی به هدف، ابتدا سعی شد با رجوع به منابع مختلف اسلامی، با احکام و مسائل مربوط به مسجد و نماز جماعت آشنا شویم و سپس با دیدگاه جامع شکل گرفته، ابعاد دانشگاه اسلامی تبیین شود. **یافته‌ها:** با توجه به تعالیم اسلامی و احکام مطرح شده راجع به مسجد، ابعاد و کارکردها و مدل مطلوب دانشگاه اسلامی بیان شد. ویژگی‌ها و ابعاد وجودی امام جماعت و معیارهای انتخاب امام جماعت، مبنای مناسبی برای تعیین ملاکهای انتخاب افراد در دانشگاه اسلامی است. ایجاد رضایت در نیروی انسانی در مسجد و دانشگاه اسلامی برای اثربخشی و دستیابی به اهداف ضروری به نظر می‌رسد. احکام مسجد و نماز جماعت می‌تواند در اداره امور و چگونگی انجام فعالیتها و فرایندها دانشگاه اسلامی راهگشا باشد. **نتیجه‌گیری:** تجزیه و تحلیل تطبیقی نماز جماعت، مسجد و دانشگاه اسلامی، ما را در شناخت ابعاد دانشگاه اسلامی و دستیابی به مدل مطلوب یاری می‌دهد. برداشتهای مدیریتی و سازمانی از احکام مسجد و نماز جماعت، اصول کاربردی دقیقی را به دست می‌دهد که می‌تواند روند توسعه و تعالی را در دانشگاه اسلامی تسهیل کند و تسریع بخشند.

واژگان کلیدی: مسجد، نماز جماعت، اسلام، دانشگاه اسلامی.

♦ دریافت مقاله: 96/08/13 ؛ تصویب نهایی: 97/03/13

1. دکتری مدیریت دولتی. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران / نشانی: تهران، مینی سیتی، بلوار ارتش، اول شهرک نفت، خیابان نخل، سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور / نمابر: 22441511 / Email: ahmad.arabshahi@gmail.com

الف) مقدمه

اسلام آخرین و جامع‌ترین دین الهی است و برای جوانب مختلف زندگی بشر برنامه دارد. کشورهای مسلمان برای در پیش گرفتن روند توسعه و پیشرفت، باید جنبه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و ... را مبتنی بر تعالیم ارزشمند اسلامی بنیان نهند. در این میان، نقش نهادها و سازمانها از همه پرننگ‌تر به نظر می‌رسد؛ زیرا ارکان رشد و توسعه جوامع به شمار می‌آیند. با توجه به نقش مهم نهادها و سازمانها در روند رشد و توسعه، کشورهای مسلمان باید توجه خاصی به ساری و جاری کردن اصول و تعالیم اسلامی در آنها داشته باشند.

یکی از نهادهای مهم و مؤثر در سرنوشت هر جامعه‌ای، دانشگاه است. در کشور ما عبارت دانشگاه اسلامی مدتهای مدیدی است که بر سر زبانهاست و تلاشهای بسیاری برای دریافت چگونگی دستیابی به آن شده است، ولی هنوز جای بحث و بررسی بیشتر دارد. در این پژوهش سعی شده نگاه متفاوتی به این بحث داشته باشیم. لذا برآنیم تا با دانشگاه از دیدگاه تعالیم اسلامی آشنا شویم و این امر را از طریق به استعاره گرفتن مسجد و نماز جماعت انجام دهیم. استعاره‌ها باعث می‌شوند بتوانیم از آنچه ذهن ما بدان آشناست، برای شناخت آنچه کمتر بدان آشنایی دارد، استفاده کنیم. می‌توانیم مسجد را به مثابه یک سازمان اسلامی قلمداد کنیم و با توجه به آنچه در قرآن و سنت راجع به ابعاد مختلف مسجد مطرح شده، استنباطهایی درباره شرایط دانشگاه از دیدگاه اسلام داشته باشیم و به همین منظور، مسجد و نماز جماعت را به عنوان استعاره‌ای از دانشگاه اسلامی در نظر گرفته‌ایم. رویکرد استعاره‌ای ما در این پژوهش، شامل سه بخش عمده است: مسجد، استعاره از دانشگاه اسلامی؛ امام جماعت و نمازگزاران، استعاره از نیروهای انسانی در دانشگاه اسلامی؛ احکام مسجد و نماز جماعت، استعاره از نحوه انجام امور و فرایندها در دانشگاه اسلامی. در ادامه و پس از بیان نقشی که استعاره‌ها در شناخت سازمان ایفا می‌کنند، به تفکیک درباره هر کدام از استعاره‌ها، بحث خواهد شد.

ب) نقش استعاره‌ها در شناخت سازمان

استفاده از استعاره به مثابه ابزار شناخت و درک سازمان، توسط علمای مدیریت بنیانگذاری شده است. استعاره‌های مورگان در قالب سازمان به مثابه مغز، ماشین، فرهنگ، ابزار سلطه، سیستم‌های سیاسی، جریان متغیر و زندان روح؛ استعاره‌های هچ با عنوان سازمان به مثابه پرده نقاشی، جاز، موجود زنده؛ استعاره‌های رابینز با عنوان سازمان به مثابه پدیده‌های عقلایی، سیستم‌های باز، سیستم‌هایی با ارتباط ضعیف، واحدهای پردازشگر اطلاعات و ... بیانگر این است که این ابزار، مقبولیت و مشروعیت خود را یافته است (الوانی و رحمتی، 1386: 118-117). استعاره، توصیفی است که از طریق تشبیه یک پدیده به پدیده دیگری که با هم وجوه مشترکی دارند، به روشن شدن ذهن ما یاری می‌دهد. استعاره به صورت خلاصه و کوتاه، موضوع را توصیف و تبیین می‌کند و وجوه اصلی آن را نشان می‌دهد. استعاره‌ها موضوعات و پدیده‌های پیچیده را با تأکید بر نکات کلیدی آنها، ساده و قابل درک می‌سازند. استعاره‌ها از آنچه ذهن ما بدان آشناست، برای شناخت آنچه کمتر بدان آشنایی دارد، استفاده می‌کنند و در آنجا که زبان از بیان و

361 ♦ مسجد و نماز جماعت، استعاره‌ای از سازمان از دیدگاه اسلام ...

تعریف ناتوان می‌ماند، به یاری ما می‌شتابند. بدین ترتیب برای شناخت سازمان و پیچیدگی‌های موجود در آن، ابزاری سودمند به شمار می‌آیند. استعاره‌ها این امکان را فراهم می‌آورند که جنبه‌های مختلف سازمان را بشناسیم و چون این امر را می‌توانیم به طور مجزا انجام دهیم، ذهن پیچیدگی بسیاری را در مقابل خود نمی‌بیند. در عین حال، تمامی جنبه‌هایی که با استعاره‌های مختلف توصیف می‌شوند، هر کدام از سادگی کافی برخوردارند؛ اما هنگامی که تصاویر حاصل از استعاره‌ها را کنار هم یا روی هم قرار می‌دهیم، سیمای واقعی سازمان را با تمام پیچیدگی‌هایش درمی‌یابیم (الوانی، 1379). یک استعاره خوب، بخشهایی از ذهن را تقویت می‌کند که سایر ابزار شناخت، قادر به این کار نیستند. همچنین استعاره، ارتباط با سایر ذهنها را نیز تقویت می‌کند. استعاره‌های خوب، ذهن را توسعه می‌بخشند، تحیل و تصویرسازی را شعله‌ور ساخته، به ایجاد آگاهی از خود و دیگران کمک می‌کنند. استعاره‌ها موجب ایجاد رشته‌های شناختی بین مفاهیم و قلمروهای ذهنی می‌شوند و از سوی دیگر، رشته‌های اجتماعی را ایجاد می‌کنند (الوانی و رحمتی، 1386: 119). شاید بتوان برای سازمان از دیدگاه اسلام، استعاره‌های مختلفی را مطرح کرد؛ اما در این مقاله در صددیم با استعاره گرفتن مسجد و نماز جماعت، شناخت خود را نسبت به دانشگاه از دیدگاه اسلام کامل‌تر کنیم.

ج) مسجد استعاره‌ای از دانشگاه اسلامی

1. ابعاد مسجد و ابعاد دانشگاه اسلامی

برای مسجد می‌توان چهار بُعد را قائل شد: نظام (شامل تشکیلات و فرایندها)، مکان (فضا)، افراد (امام جماعت، مأمومین و...) و محتوا (نماز، ادعیه و سایر تعالیم اسلامی). برای دانشگاه اسلامی نیز می‌توان چنین نگاهی داشت و چهار بُعد را متصور شد.

برای استقرار دانشگاه اسلامی، توجه به چهار مقوله کلیدی محتوا (علم)، نیروی انسانی (دانشجو، استاد و کارمند)، نظام و محیط کالبدی (فضا) ضروری است. به عبارت دیگر، نظام به ساختارها و فرایندها، نیروی انسانی به ادراک و رفتار و محتوا به موضوع مورد انتقال اشاره دارد. می‌توان این عناصر را در خصوص دانشگاه اسلامی به صورت شکل 1 نمایش داد:



شکل 1: ابعاد دانشگاه اسلامی (مصدق و همکاران، 1393: 7)

بنابر این، حداقل شرایط لازم برای دستیابی به آرمان دانشگاه اسلامی، بررسی و لحاظ کردن جنبه‌های مذکور است. جنبه اول، محتوای علمی؛ جنبه دوم، نیروی انسانی حاضر در دانشگاه، اعم از استاد و دانشجو و... و فضای فرهنگی حاکم بر آنها؛ جنبه سوم که نظام نام گرفته، شامل قالب، ساختار، مجموعه قوانین و به طور خلاصه تمامی عواملی است که در یک کل منسجم با یکدیگر در ارتباطند و جنبه چهارم، محیط فیزیکی و کالبدی دانشگاه است. (مصدق و همکاران، 1393: 7)

2. از کارکردهای مسجد تا کارکردهای دانشگاه اسلامی

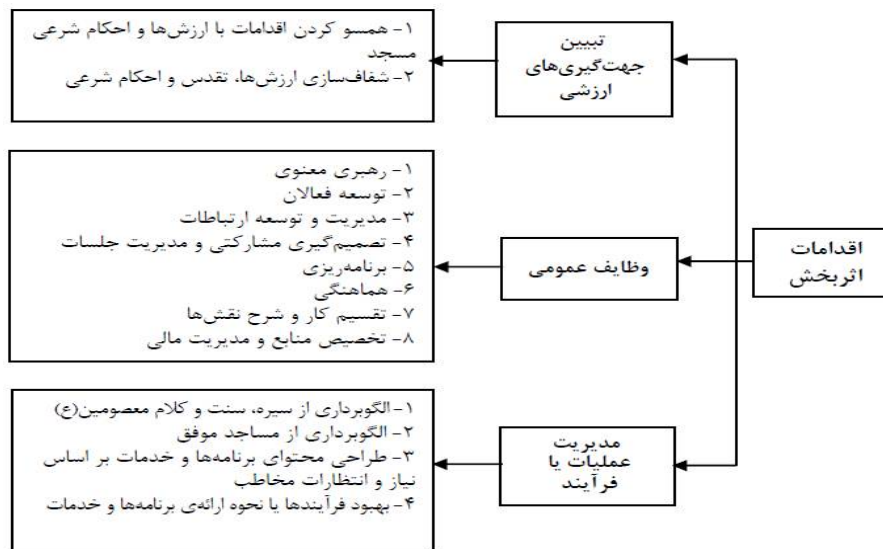
مسجد در صدر اسلام کارکردهای مختلفی داشت؛ از جمله: کارکردهای آموزشی - تربیتی، اقتصادی، درمانی، رسانه‌ای، سیاسی - اجتماعی، عبادی، فرهنگی، قضایی، مدنی و نظامی (حسینی شاه‌ترابی، 1391). هر چند کارکرد ابتدایی و اصلی مساجد، کارکرد نیایشی آن بوده و از مساجد برای برگزاری آیینها و عبادات جمعی استفاده می‌شده؛ اما به هیچ وجه این کارکرد، تنها کارکرد مساجد نبوده است. روح جمعی در بسیاری از دستورات اسلام و عبادات اسلامی وجود دارد و علاوه بر این، اسلام اهمیت بسیار زیادی برای اجتماع مؤمنان قائل است. یکی از دلایلی که تنها امور عبادی صرف در مساجد انجام نمی‌شده، تعریف اسلام از عبادت است. اسلام هر عملی را که به قصد قربت به خداوند متعال انجام شود، عبادت برمی‌شمرد. با این پیش‌زمینه و همچنین با تأسی از سیره و سنت نبوی، مساجد توانستند در زمینه‌های بسیاری در جوامع اسلامی ایفای نقش کرده، خلأ وجودی بسیاری از نهادها را پر کنند. (عابدی جعفری و همکاران، 1388)

هدف در دانشگاه اسلامی باید رضایت خدا باشد و از هیچ کوششی در این راه دریغ نشود. در شرایط فعلی و با توجه به پویایی و تغییر و تنوع در محیط، امور دانشگاه باید به گونه‌ای برنامه‌ریزی، سازماندهی و هماهنگ و کنترل شود که بیشترین و بهترین کارکردها را به ثمر بنشانند. دانشگاه اسلامی باید کارکردهای چندگانه‌ای را دنبال کند و اکتفا به امور علمی کفایت نمی‌کند. کارکردهای مختلف آموزشی و تربیتی، اقتصادی، سیاسی - اجتماعی، عبادی و فرهنگی و... باید مورد توجه سیاستگذاران و برنامه‌ریزان در دانشگاه اسلامی قرار گیرد.

3. اقدامات اثربخش در مسجد و دانشگاه اسلامی

در این قسمت با توجه با ادبیات نظری سازمان و مدیریت، اقدامات اثربخشی که در سازمانها و از جمله مسجد و دانشگاه اسلامی باید انجام گیرد، به سه بخش تقسیم شده است: مؤلفه اول: حاکم کردن ارزشها به مثابه فرهنگ حاکم؛ مؤلفه دوم: وظایف عمومی (فرایندهای مدیریتی و پشتیبانی)؛ مؤلفه سوم: مدیریت عملیات (فرایندهای اصلی). (عباسی و همکاران، 1393: 120)

363 مسجد و نماز جماعت، استعاره‌ای از سازمان از دیدگاه اسلام ...



شکل 2: شاخصهای اقدامات اثربخش مسجد (عباسی و همکاران، 1393:130)

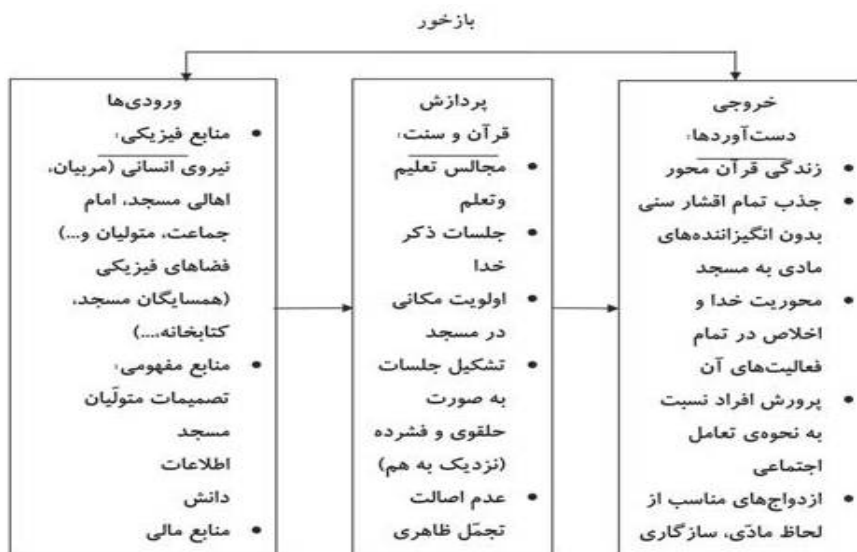
در مسجد و دانشگاه اسلامی سه اقدام مهم باید در دستور کار قرار گیرد: حاکم کردن ارزشها به مثابه فرهنگ حاکم، انجام وظایف عمومی و مدیریت عملیات. باید با نهادینه‌سازی ارزشهای اسلامی، فرهنگ قوی ایجاد شود تا کاهش جابه‌جایی کارکنان، انسجام، وفاداری و تعهد زیاد، میل کمتر به ترک سازمان، احساس هویت در اعضا و ثبات و پایداری سیستم را شاهد باشیم. نگرشها و رفتار افراد در مسجد و دانشگاه اسلامی باید منطبق بر ارزشها و معیارهای اسلامی باشد. بایستی وظایف عمومی (فرایندهای مدیریتی و پشتیبانی) به نحو مؤثری به اجرا درآید. در هر سازمانی برای دستیابی مؤثر به اهداف باید وظایف عمومی شامل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، کارمندیابی، کارگزینی، سازماندهی، رهبری و هدایت، انگیزش، آموزش و توسعه، گزارش‌دهی، بودجه‌بندی، مدیریت مناقشات، هماهنگی و کنترل صورت گیرد. مدیریت عملیات (فرایندهای اصلی) از دیگر اقدامات مهمی است که باید به انجام برسد. سازمانها در تلاشند تا مدیریت عملیات و فرایندها به گونه‌ای صورت گیرد تا رضایت ذی‌نفعان (مدیران، سهامداران، کارکنان، مشتریان و...) حاصل شود. اما بر اساس تعالیم اسلامی به نظر می‌رسد برای مدیریت عملیات و فرایندها در مسجد و دانشگاه اسلامی باید حق‌النفس، حق‌الناس و حق‌الله مد نظر قرار گیرد نتیجه عملیات و فرایندها باید به گونه‌ای باشد که رضایت ذی‌نفعان داخلی و خارجی و رضایت خداوند فراهم شود.

4. مدل مطلوب مسجد و دانشگاه اسلامی

شکل 3، مدل مفهومی سیستم احیای مسجد اسلامی را نشان می‌دهد (عبداللهی، 1391). اهم ورودی‌های سیستم عبارتند از: منابع فیزیکی، شامل مجموعه نیروهای انسانی با نقشها و ویژگی‌های متفاوت (امام جماعت و بانیان، متولیان، خادمان، مربیان و اهالی مسجد)، ساختارهای رسمی و غیر رسمی و روابط درون مسجد، مواد اولیه (کتاب، وسایل آموزشی

و... و انرژی؛ منابع مفهومی، شامل اطلاعات و دانایی‌ها و تصمیمات افراد در مسجد و منابع مالی، شامل راههای تأمین هزینه‌های مادی مسجد از جمله وقف و کمکهای مردمی.

در قسمت پردازش، تمام موارد مذکور در داده‌ها با معیار قرآن و سنت سنجیده شده و راهکارهای مناسب اجرا یا جایگزین را معلوم می‌سازد. قرآن و سنت به منابع مفهومی مانند تصمیم افراد درباره مسجد جهت داده، نحوه استفاده و مصرف منابع طبیعی و مالی را بیان می‌کنند. در بسیاری از مواقع، قرآن و سنت به صراحت و به طور جزئی، شیوه عملکرد را بیان می‌کنند که از آنها می‌توان برای آشنایی با نگرش قرآن و سنت نسبت به مسجد بهره گرفت؛ از جمله: مجالس تعلیم و تعلم، نحوه تعامل با افرادی که به عمد از حضور در مساجد پرهیز می‌کنند، خصوصیات ظاهری و روحی امام جماعت و مؤذن، خادمان مسجد و بسیاری موضوعات دیگر. در اثر پردازش ورودی‌ها، به خروجی‌ها یا دستاوردها نایل خواهیم شد. منحصراً به برخی از دستاوردها در منابع اسلامی تصریح شده است و در کل با توجه به حکیمانه بودن افعال الهی و حسن ذاتی اوامر او، کاملاً انتظار تحقق آنها را خواهیم داشت. از بین دستاوردهای متنوع مسجد، اثر پرورشی و تربیتی آنها بسیار آشکار است. در اثر کسب نتایج و مشاهده دستاوردها، می‌توان درباره آنها قضاوت و راهکار مناسب را تحت تأثیر این بازخور به مثابه ورودی جدید داخل فرایند سیستم کرد.



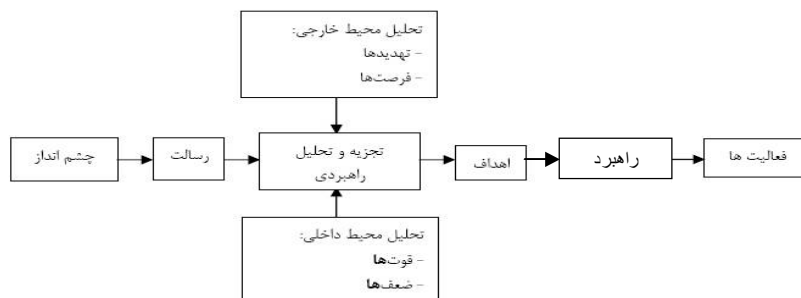
شکل 3: مدل سیستم احیای مسجد اسلامی (عبداللہی، 1391)

به دانشگاه اسلامی باید به مثابه یک سیستم نگرینسته شود؛ کلیتی از اجزایی که ضمن روابط متقابل با هم، برای نیل به هدفی مشخص با هم همکاری می‌کنند. در هر سیستم، عناصر و اجزای مشخصی از جمله: ورودی‌ها، پردازش، خروجی‌ها، بازخور و محیط وجود دارد و باید این اجزا را در ارتباط با هم دید. باید از ورودی‌های محدود به طور کارا و مؤثر بهره برد، آنها را پردازش کرد و به خروجی‌های مطلوب دست یافت، بازخور گرفت و در جهت بهبود عمل کرد. در این جهت می‌توان قرآن و سنت را ملاک قرار داد؛ زیرا قرآن و سنت شیوه عملکرد را بیان می‌کنند.

365 ♦ مسجد و نماز جماعت، استعاره‌ای از سازمان از دیدگاه اسلام ...

عملکرد افراد (مدیران، کارکنان، اساتید، دانشجویان و...) در دانشگاه اسلامی باید به گونه‌ای باشد که رضایت افراد، جامعه و خدا را در پی داشته باشد.

از زاویه‌ای دیگر، مدل مطلوب مسجد به مثابه یک سازمان داوطلبانه غیر انتفاعی و غیر دولتی، بر مبنای مدل مدیریت راهبردی قابل طراحی است.



شکل 4: مدل مدیریت راهبردی مساجد (عابدی جعفری و همکاران، 1388)

بر مبنای این مدل، مسجد به مثابه یک سازمان غیر دولتی، در هر منطقه جغرافیایی (مسکونی، تجاری، فرهنگی و...) طبق نیازسنجی از اجتماع دینداران و به صورت داوطلبانه به وجود می‌آید. چشم‌انداز مساجد در وضع مطلوب، فعالیت در جامعه دارای هویت دینی مبتنی بر ایمان است. کارکرد چنین مسجدی (به معنای علوم اجتماعی) یا همان رسالت به معنای علم مدیریت، «کمک به تعالی انسانها» است. (عابدی جعفری و همکاران، 1388)

در دانشگاه اسلامی باید از کوه‌فکری و کوه‌نظری پرهیز شود و برای نیل به تعالی و کمال سازمانی، دیدگاهی بلندمدت شکل گیرد. ضمن توجه به محیط داخلی و خارجی، قوتها و ضعفها و تهدیدها و فرصتها را شناسایی کرد و مبتنی بر آن، اهداف بلندمدت، راهبردها و برنامه عملیاتی را به گونه‌ای ترتیب داد که تعالی و کمال سازمان و افراد آن را در پی داشته باشد. در این راه، بهره‌گیری از اسلام و تعالیم ارزشمند آن نقشی بسزا می‌تواند داشته باشد. در دیدگاه راهبردی دانشگاه اسلامی، اعتقاد به وجود دنیای پس از مرگ و تلاش برای نیل به قرب الهی و رضایت خداوند جایگاه ویژه‌ای دارد.

5. ابعاد کیفیت خدمات در مسجد و دانشگاه اسلامی

با بررسی و تحلیل ادبیات نظری مدیریت اسلامی و همچنین منابع دینی و فقهی در زمینه مسجد و با تأکید بر مباحث مربوط به کیفیت خدمات در ادبیات مسجد، در مفهوم کیفیت برنامه‌ها و خدمات ابعاد استخراج شده عبارتند از: تعامل، اطمینان برگزاری نماز، در دسترس بودن، کیفیت مجریان، محسوسات و تنوع.

بُعد اول: تعامل؛ اولین بُعد مربوط به چگونگی تعامل و کنش با مخاطبان مسجد است. داشتن برخورد نیکو و ارزشی از مهم‌ترین ویژگی‌های این بُعد است. پاسخگویی به مخاطبان و مراجعان مسجد از دیگر شاخصهای تعامل است.

بُعد دوم: قابلیت اطمینان برگزاری نماز؛ اطمینان به برگزاری منظم و به موقع نماز و اطمینان از رعایت اعتدال و کوتاه برگزار شدن نماز جماعت (برای مثال، نبود نگرانی از تأخیر امام یا ایراد سخنرانی بین دو نماز) و رعایت آداب ظاهری آن است.

بُعد سوم: کیفیت عوامل ظاهری؛ مسجد که پایگاه مسلمین است، باید آراسته و زیبا و جذاب باشد. البته آراستگی مسجد به معنای از بین بردن سادگی آن و ایجاد جلوه‌های فخر و تجمل نیست.

بُعد چهارم: کیفیت مجریان؛ کیفیت مجریان شامل سخنران، مؤذن، مداح و ... است.

بُعد پنجم: در دسترس بودن؛ منظور، در دسترس بودن برنامه‌هاست. تداوم در برگزاری دعاها و فعالیتهای غیر نیایشی و فرهنگی و مقطعی نبودن آنها، از شاخصهای این بعد است. شاخص دیگر، قرار داشتن مسجد در مرکزیت محله است.

بُعد ششم: گوناگونی خدمات؛ طبیعی است که حضور چند دقیقه‌ای در مسجد و تنها برای ادای نماز نمی‌تواند مسجد را در ابعاد گوناگون شکوفا کند. در یک تقسیم‌بندی کلی، برنامه‌های مسجد به دو بخش نیایشی و غیر نیایشی تقسیم می‌شود. (عباسی و همکاران، 1393: 63-60)

در دانشگاه اسلامی انتظار می‌رود فرایندها بر اساس شاخصه‌های اسلامی صورت گیرد و در انجام فعالیتها، حق‌الله و حق‌الناس مد نظر قرار گیرد. به عبارت دیگر؛ انجام فرایندها و فعالیتها باید به گونه‌ای باشد که رضایت خدا و مردم را در پی داشته باشد. در این جهت، به ابعاد مختلفی چون: تعامل، اطمینان، در دسترس بودن، کیفیت مجریان، کیفیت عوامل ظاهری و محسوسات و تنوع باید توجه شود. به تعامل و برخورد نیکو بین کارکنان با یکدیگر و بین کارکنان و دانشجویان و ارباب رجوع باید توجه و تأکید شود. وجود نظم و ایجاد فضایی که استفاده‌کنندگان از خدمات، نسبت به دانشگاه اطمینان داشته باشند، از دیگر وجوهی است که باید به آن تأکید شود. کیفیت عوامل ظاهری دانشگاه، آراستگی، زیبایی و جذابیت محیط یکی دیگر از ابعاد کیفیت خدمات دانشگاه اسلامی به شمار می‌رود. در دانشگاه اسلامی باید مجریان و مسئولان دانشگاه بر اساس شایستگی انتخاب شوند و از نظر تعهد و تخصص در سطح قابل قبولی باشند. محل دانشگاه باید در جایی باشد که در فرایندهای شهری خلل وارد نکند و در عین حال از نظر دسترسی دانشجویان و ارباب رجوع شرایط مناسبی داشته باشد. دانشگاه اسلامی باید در ارائه خدمات متنوع باشد و به عبارتی؛ نباید منحصر به امر آموزش باشد، بلکه انتظار می‌رود در عرصه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، فناوری، پژوهشی و ... فعال بوده، خدمات متنوعی را ارائه کند.

د) امام جماعت و نمازگزاران، استعاره از نیروهای انسانی در دانشگاه اسلامی

1. امام جماعت و ویژگی‌های او، استعاره‌ای برای مدیر موفق در دانشگاه اسلامی

یکی از ارکان اصلی هر مسجد، امام جماعت آن است. به عبارت دیگر؛ مسجدی موفق است که امام جماعت موفق داشته باشد و امام جماعتی موفق است که به کارکردها و ویژگی‌های مسجد و نیز وظایف امام جماعت آشنا باشد.

367 مسجد و نماز جماعت، استعاره‌ای از سازمان از دیدگاه اسلام ... ♦

بنابر این، با توجه به اهمیت و نقش امام جماعت در مسجد از جنبه‌های گوناگون، مناسب است مختصری از ویژگی‌های امام جماعت را مرور کنیم.

یک) محبوبیت و مقبولیت: اولین و مهم‌ترین ویژگی امام جماعت، محبوبیت مردمی وی است.

دو) آشنایی با کارکردهای مسجد: برای مسجد، علاوه بر کارکرد اصلی آن، که محلی برای ارتباط با خداوند و برگزاری نماز جماعت است، می‌توان کارکردهای دیگری را نیز در نظر گرفت که امام جماعت باید با آنها آشنا باشد. از جمله این کارکردها می‌توان کارکرد آموزشی، فرهنگی، تبلیغی، اخلاقی، اجتماعی، سیاسی، مبارزاتی و رسانه‌ای را نام برد.

سه) آشنایی با دانش مدیریت: یکی از مهم‌ترین مسائل در مسجد، مدیریت آن است؛ اما با توجه به اهمیت برنامه‌ریزی در برنامه‌های دینی، فرهنگی و آموزشی مسجد، ضروری است که ائمه جماعات، اول برنامه‌ریز باشند تا بتوانند اهل مساجد را، هم به منظور تقویت بنیه دینی و مذهبی آنان و هم به منظور بهره‌برداری در مسائل سیاسی و اجتماعی و ارتقای میزان آگاهی آحاد مردم مهیا سازند. رسیدن به اهداف مذکور، نیازمند برنامه‌ریزی، سازماندهی امکانات و نیروها و کنترل و نظارت بر اجرای برنامه‌هاست.

چهار) توجه به وظایف امام جماعت: امام جماعت علاوه بر مدیریت صحیح مسجد و اقامه نماز جماعت، لازم است موضوعات ذیل را مدنظر قرار دهد: مراعات اوقات نمازگزاران و حال ضعیفان، تعیین ساعتی مشخص برای حل مشکلات، حفظ آرامش مسجد، ارائه برنامه‌هایی که بر جذابیت مسجد بیفزاید، تشکیل هیئت امنای و رفع موانع جذب جوانان به مسجد. (فجرى، 1388: 32-38)

به طور کلی، ابعاد وجودی امام جماعت به دو بُعد شناختی و رفتاری (کنشی) تقسیم می‌شود (کاشانی‌زاده، 1391). بُعد شناختی، شامل دانش، آگاهی و اطلاعات دینی و اجتماعی و همچنین دانش مدیریت مسجد و بُعد رفتاری، شامل رفتار و اخلاق فردی و اجتماعی می‌شود. رفتار فردی؛ یعنی آراستگی باطن و ظاهر و رفتار اجتماعی؛ یعنی توانایی تعامل و برخورد متناسب با اقشار مختلف جامعه، اعم از مخاطبان و غیر مخاطبان مسجد. توانایی اعمال مدیریت بر مسجد نیز در بُعد کنشی قرار می‌گیرد.

اطلاعات و دانش دینی اطلاعات و دانش اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، روانشناختی دانش مدیریت	دانش، آگاهی و اطلاعات	بعد شناختی	ابعاد وجودی امام جماعت			
				آراستگی باطن آراستگی ظاهر	کنش و اخلاق فردی	بعد رفتاری و کنشی
توانایی بر اعمال مدیریت مسجد						

شکل 5: ابعاد وجودی امام جماعت (کاشانی‌زاده، 1391)

بحث مذکور می‌تواند در جهت آموزش و توسعه منابع انسانی دانشگاه اسلامی و همچنین در انتخاب افراد شایسته به خصوص مدیران و اساتید در دانشگاه اسلامی ما را رهنمون باشد. همان‌گونه که از مطالب پیش‌گفته برمی‌آید، باید در انتخاب مدیران دقت کرد تا افرادی انتخاب شوند که محبوبیت و مقبولیت لازم را داشته باشند و از طرف مردم پذیرفته شوند. مدیر دانشگاهی باید با کارکردهای دانشگاه آشنایی کافی داشته و از تخصص کافی برخوردار باشد. مدیر باید آشنایی لازم را از دانش مدیریت داشته باشد و از توان اجرایی بالایی برخوردار باشد. مدیران دانشگاهی نباید در حوزه آموزش منحصر شوند، بلکه انتظار می‌رود در عرصه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی، اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، پژوهشی، فناورانه و... عملکرد قابل قبولی داشته باشند. به طور کلی، در شایستگی مدیر، باید به دو بعد شناختی و رفتاری توجه شود. مدیر از یک سو باید دانش، آگاهی و اطلاعات لازم را برای عرصه مدیریت داشته باشد و از سوی دیگر، در عمل نیز آنها را اجرا کند.

2. انتخاب امام جماعت و مسئله انتخاب در دانشگاه اسلامی

در انتخاب امام جماعت، برتری و فضیلت بر دیگران شرط است؛ اما اگر در موقعیتی، چند نفر شایستگی آن را داشتند که به آنان اقتدا شود، اوصاف و شرایطی به عنوان اولویت در روایات مطرح است که آموزنده است و گرایش به ارزشها و انتخاب بهتر را می‌آموزد؛ از جمله: کسی که قرائت نمازش بهتر باشد، «قرئتم» کسی که در هجرت پیشقدم باشد، «قدمهم هجره»؛ کسی که دین‌شناس تر و در مراتب علمی برتر باشد، «علمهم بالسنة و افقههم فی الدین»؛ کسی که سن بیشتری داشته باشد، «فاکبرهم سنا»؛ کسی که انس او با قرآن بیشتر باشد؛ کسی که زیباتر و خوش‌وتر باشد؛ صاحب منزل از مهمان در امام جماعت شدن مقدم است؛ امام جماعت دائم بر افراد تازه‌وارد به مسجد، مقدم است. در میان امتیازات، بر مسئله عالم بودن، بیش از هر چیزی تکیه شده است. (قرائتی، 1390: 220-219)

با توجه به آنچه ذکر شد، می‌توان گفت که در صورت شایستگی چند نفر برای انتخاب به عنوان مدیر، تأکید بر ویژگی‌های ذیل می‌تواند نتیجه بهتری را در پی داشته باشد: کسی که متخصص است و کار را بهتر انجام می‌دهد؛ کسی که تجربه بیشتری دارد؛ کسی که دین‌شناس تر و در مراتب علمی برتر است؛ کسی که سن بیشتری دارد؛ کسی که انس او با اسلام و قرآن بیشتر است؛ کسی که زیباتر و خوش‌وتر است؛ تقدّم افراد درون سازمان در صورت شایستگی نسبت به افراد خارج سازمان و تقدّم مدیران باسابقه بر افراد تازه‌وارد به سازمان. نکته مهمی که باید بر آن تأکید کرد اینکه، در میان شرایط مختلف، عالم بودن اهمیت بیشتری دارد و دیگر اینکه، باید مورد پذیرش و قبول افراد باشد؛ که مقبولیت نیز از راه علم و پاکی و عدالت و تواضع و اخلاق نیکو به دست می‌آید.

3. ویژگی‌های نیروهای انسانی دانشگاه اسلامی در استعاره گرفتن از نمازگزاران

نمازگزاران و به ویژه کسانی که بر نماز جماعت تأکید و مداومت می‌ورزند، از ویژگی‌ها و خصوصیات ذیل برخوردارند یا در گذر زمان برخوردار می‌شوند:

یک) احساس مسئولیت: نمازگزار خود را رها و بی‌مسئولیت نمی‌پندارد، بلکه دست‌کم در شبانه‌روز پنج مرتبه در برابر آفریننده‌اش به پرستش می‌ایستد و به وظیفه بندگی می‌پردازد. بدین ترتیب، هر مدیری در هر سطحی از

369 مسجد و نماز جماعت، استعاره‌ای از سازمان از دیدگاه اسلام ...

مدیریت با خواندن نماز، همواره احساس می‌کند در برابر موجودی مطلق و برتر قرار دارد که باید برای همه کارهای خرد و کلان خویش، پاسخگوی او باشد.

دو) وقت‌شناسی: نماز گزار موظف است وقت خود را در شبانه‌روز مدیریت کند تا از آن بهترین بهره را ببرد. نماز این مهم را به نیکوترین وجه تأمین می‌کند و نماز گزار را فردی منضبط، وقت‌شناس و هشیار تربیت می‌کند؛ زیرا در شبانه‌روز باید در ساعاتی مخصوص به نماز بایستد و با خدای خود راز و نیاز کند.

سه) جهت‌شناسی: قبله‌شناسی که از مقدمات و شرایط واجب نماز است، روحیه هدفمند و جهت‌شناسی نماز گزار را تقویت می‌کند و او را در هدفگذاری و برنامه‌ریزی اصولی مدد می‌رساند.

چهار) نظافت و آراستگی: نماز گزار موظف است با بدن و لباس پاک و آراسته به نماز بایستد؛ مکان نماز گزار نیز باید نظیف و پاک باشد. این حکم برای مسجد از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ به طوری که در مکانهای آلوده نباید نماز گزارد.

پنج) همت عالی: نماز ارتباط با مبدء هستی و قادر متعال است که همه کمالات و خوبی‌ها از اوست. مدیر نماز گزار هر اندازه کارهای بزرگ و خارق‌العاده انجام دهد، هیچ‌گاه بدان بسنده نکرد، در پله ترقی توقف نمی‌کند و همواره به تلاش و فعالیت خود می‌افزاید تا با خدمت به بندگان خدا، بیشتر به او نزدیک شود.

شش) هدفمندی: مدیر نماز گزار در نماز می‌آموزد که هر کاری را با نام خدا، برای خدا و هماهنگ با اراده و خواست خدا شروع کند و به پایان رساند.

هفت) دلسوزی: مدیری که به طور مکرر نماز می‌خواند و خدا را با دو رحمت رحمانیه و رحیمیه می‌ستاید خود نیز به رنگ خدا در می‌آید و نسبت به همکاران، زیردستان، ارباب رجوع و همه انسان‌ها دلسوز و مهربان می‌شود و از خشونت و سنگدلی و بی‌رحمی در امان می‌ماند.

هشت) مال‌اندیشی: تکرار صفت «مالک یوم‌الدین» در نماز سبب می‌شود که مدیر نماز گزار پیوسته در اندیشه رستخیز و فرجام خود باشد و از یاد نبرد که کارهای خرد و کلان او روزی بازخواست می‌شود.

نه) برنامه‌ریزی دقیق: جمله «یاک نعبد» در نماز، خط‌مشی و برنامه‌ریزی نماز گزار را مشخص می‌کند و سبب می‌شود مدیر، همه برنامه‌های خود را بر محور خدا تنظیم کند و در اجرای آنها همواره با یاد و نام خدا همراه باشد و هیچ کاری بر خلاف خواست خدا انجام ندهد.

ده) استقلال شخصیتی: تکرار «ایاک نستعین» دست‌کم ده بار در شبانه‌روز، مدیر نماز گزار را به منبع همه خوبی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها وابسته می‌کند؛ وابستگی به خدا، عین وارستگی و نهایت استقلال روحی و شخصیتی است که عالی‌ترین نوع مدیریت و انقیاد همگانی را در پی دارد.

یازده) مراقبت و نظارت: تکرار جمله «اهدنا الصراط المستقیم»، بیان چارچوب صحیح عملی بر اساس صداقت و هدایت الهی است. باور به این موضوع، سبب می‌شود مدیر مسلمان همواره از اندیشه و عمل و اخلاق خود در هر میدانی مراقبت کند و مواظب باشد هیچ‌گاه از مدار هدایت آفریننده و مدیر هستی خارج نشود.

دوازده) الگوپذیری: در «نعمت علیهم» نیز عالی‌ترین اسوه‌های زندگی را مد نظر قرار داده، از خداوند می‌خواهیم مدد کند تا از بهترین انسانها - که بهترین مدیران نیز بوده‌اند - الگو بگیریم و آنان را سرمشق زندگی خود قرار دهیم.

سیزده) پشتکار: انجام دست کم پنج نماز در شبانه‌روز در همه عمر سبب استقامت و پشتکار در زندگی می‌شود و شرط «موالات» و پیوستگی ارکان و واجبات نماز نیز بر آن تأکید دارد و به نمازگزار می‌آموزد که نباید در هیچ کاری مسامحه و وقفه ایجاد کند. (الهامی‌نیا، 1389)

بر اساس آیات و روایات و آموزه‌های اسلامی، اقامه نماز نقشها و آثار گوناگونی در ارتقای سطح سازمانی رفتار کارکنان دارد. اقامه نماز با «تسهیل روابط اجتماعی»، «ایجاد برادری و برابری»، «زمینه‌سازی برای امر به معروف و نهی از منکر» و «ایجاد اعتماد متقابل»، زمینه‌ساز برقراری «ارتباطات راغبانه و مؤثر» بین کارکنان می‌شود. دو ویژگی «بازدارندگی نماز از منکرات» و «از بین بردن حرص و طمع»، مانع سوء استفاده از «قدرت» و اعمال «رفتارهای سیاسی» می‌شود. اقامه نماز با «تحکیم نظام معنایی توحیدی» و «ایجاد وحدت و انسجام»، فرهنگ سازمانی را تقویت کرده، «فرهنگ مشورتی و مشارکتی»، «فرهنگ نظم‌پذیری» و «فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر» را در سازمان ارتقا می‌دهد. اقامه نماز با «تقویت نظام توحیدی»، «ایجاد برابری و کاهش طبقه‌بندی اجتماعی»، «فزایش ارتباطات و ایجاد تفاهم» و «بالا بردن آستانه تحمل» در «پیشگیری و حل تعارض» مؤثر است. همچنین با «فزایش تعهد سازمانی»، «فزایش همیاری و همکاری» و «بالا بردن تحمل‌پذیری»، «رفتارهای شهروندی سازمانی» را تقویت می‌کند و با بازدارندگی از فحشا و منکر، موجب جلوگیری از «تخلفات سازمانی» و «رفتار کاری مخرب» می‌شود. اقامه نماز از مهم‌ترین و شاخص‌ترین عوامل مؤثر بر «معنویت در سازمان» است که مزایای بی‌شماری، از جمله: «بهبود رضایت شغلی»، «وجدان کاری» و «تعهد سازمانی» را در پی دارد. (منظقی و میرصانع، 1394: 80)

نیروی انسانی در دانشگاه اسلامی باید به توحید باور داشته باشد و همواره خود را در پیشگاه خداوند متعال احساس کند و خداوند را ناظر بر نیت، گفتار و اعمال خود بداند. همان‌گونه که انسان در مسجد و در حال نماز احساس نزدیکی بیشتری با خداوند دارد، انتظار می‌رود این حس و حال را در تمامی جوانب زندگی جاری سازد. به عبارت دیگر؛ توجه و احساس نزدیکی به خدا باید در اعمال و رفتار و جوانب مختلف زندگی و از جمله در زندگی سازمانی از سوی نیروهای انسانی دیده شود. در دانشگاه اسلامی از افراد مختلف (اساتید، کارکنان و دانشجویان) انتظار می‌رود در تعامل با یکدیگر و انجام وظایفشان، به عنوان یک فرد مسلمان خدا را ناظر بر اعمال خویش بدانند، تعالیم اسلام را مبنای اعمال خویش قرار دهند و باور داشته باشند که روزی به خاطر اعمال دنیایی ارزیابی خواهند شد؛ لذا سعی کنند ویژگی‌های مثبت یک بنده مخلص (همچون: منظم و آراسته بودن، وقت‌شناسی، مسئولیت‌پذیری، دلسوز بودن و ...) را در خویش تقویت کنند.

4. رضایت نیروهای انسانی در مسجد و دانشگاه اسلامی، عامل اثربخشی

اثربخشی و دستیابی به اهداف، از شاخصهای مهم ارزیابی سازمانهاست. در واقع؛ فلسفه وجودی سازمانها، دستیابی به اهدافی است که یک فرد به تنهایی قادر به تحقق آنها نبوده است. نیروی انسانی مهم‌ترین عامل تولید در سازمان است؛ لذا رضایت آنان می‌تواند نقشی بسزا در اثربخشی و تحقق اهداف ایفا کند. رضایت نیروی انسانی در سازمان در دو بُعد باید دنبال شود: بعد اول، رضایت پرسنلی است که ارتباط مستقیم با سازمان دارند و عملکرد سازمان در گرو عملکرد مؤثر آنان است؛ اگر پرسنل از وضعیت موجود در سازمان رضایت داشته باشند، می‌توان امید داشت که در جهت نیل به اهداف تلاش کنند. بُعد دوم، رضایت افرادی است که به عنوان مشتری با سازمان در ارتباط‌اند. در سالهای اخیر، مشتری‌محوری جایگزین مدیرمحوری شده است. سازمانهایی که بتوانند نیازها، انتظارات و سلیقه مشتریان را به درستی شناسایی کنند و به آنها پاسخ دهند، اثربخش خواهند بود و به اهداف خویش دست خواهند یافت.

با توجه به اهمیت رضایت نیروی انسانی در اثربخشی سازمان، انتظار می‌رود در دانشگاه اسلامی و مسجد، برای تحقق این امر مهم اقدامات لازم انجام شود. در دانشگاه اسلامی باید در جهت رضایت مدیران، اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان، متناسب با نیازها و انتظارات هر قشر، اقدام مقتضی صورت گیرد. در مسجد نیز باید فضایی منعطف و دوستانه و مبتنی بر احترام ایجاد شود تا افرادی که وارد این محیط می‌شوند (اعم از مسئولان، امام جماعت، نمازگزاران و ...) احساس رضایت کنند. به خصوص باید دقت شود در انجام امور و فعالیتهای مسجد به گونه‌ای عمل شود که افرادی که برای اقامه نماز جماعت به مسجد مشرف می‌شوند، جذب مسجد و نماز شوند؛ نه اینکه به علت عملکرد غلط دست‌اندرکاران مسجد، از مسجد و اقامه نماز جماعت فاصله بگیرند.

ه) احکام مسجد و نماز جماعت استعاره از نحوه انجام امور و فرایندها در دانشگاه اسلامی

در این قسمت سعی شده با بررسی احکام نماز جماعت، برداشتهایی مفید و سازنده از آنها درباره نحوه انجام فعالیتها و فرایندها در دانشگاه اسلامی داشته باشیم. بدین منظور با مراجعه به رساله امام خمینی (1377)، مسائل مطرح شده درباره نماز و نماز جماعت بررسی شد که نتیجه آن در جدول 1 آورده شده است.

جدول 1: برداشتهایی از احکام مسجد و نماز جماعت درباره دانشگاه اسلامی

مسئله	متن مسئله در رساله	برداشت مدیریتی و سازمانی
747	اگر وقت نماز به قدری تنگ است که به واسطه به جا آوردن بعضی از کارهای مستحب نماز، مقداری از آن بعد از وقت خوانده می‌شود، باید آن مستحب را به جا نیاورد.	اگر انجام کاری در دانشگاه مطلوب است اما به کارهای ضروری سازمان خدشه وارد می‌آورد یا مانع از انجام کارهای مهم تر یا باعث از دست رفتن فرصتهای مهم می‌شود، باید از انجام آن اجتناب شود.
751	مستحب است انسان نماز را در اول وقت آن بخواند، و راجع به آن خیلی سفارش شده است. و هر چه به اول وقت نزدیکتر باشد، بهتر است. مگر آنکه تأخیر آن از جهتی بهتر باشد، مثلاً صبر کند که نماز را به جماعت بخواند.	افراد و نیروی انسانی در دانشگاه اسلامی باید سعی بر این داشته باشند که از وقت و زمان به خوبی استفاده کرده، هر کار و وظیفه‌ای را در وقت مخصوص به خودش انجام دهند، مگر اینکه تأخیر برای انجام آن به صورت جمعی و هماهنگی بیشتر باشد.
789	زن باید در موقع نماز، تمام بدن، حتی سر و موی خود را پوشاند.	پرسنل و دانشجویان خانم در یک دانشگاه اسلامی باید حجاب خود را رعایت کنند.

889	بودن مرد و زن نامحرم در جای خلوت، جایز نیست و احتیاط در نماز نخواندن در آنجا است. لیکن اگر خواند، نمازش باطل نیست.	سازماندهی و تقسیم وظایف و واحدسازی در دانشگاه اسلامی باید به گونه‌ای صورت گیرد که کارکنان زن و مرد با هم در واحدهای خلوت مشغول به کار نشوند.
894	برای زنها نماز خواندن در خانه، بلکه در صندوق‌خانه و اطاق عقب بهتر است، ولی اگر بتوانند کاملاً خود را از نامحرم حفظ کنند، بهتر است در مسجد نماز بخوانند.	کارکنان زن بهتر است در بخشهایی قرار گیرند که کمتر با نامحرم ارتباط داشته باشند و به گونه‌ای عمل شود که بتوانند کاملاً خود را از نامحرم حفظ کنند.
901	اگر نتواند مسجد را تطهیر نماید، یا کمک لازم داشته باشد و پیدا نکند، تطهیر مسجد بر او واجب نیست. ولی اگر بی‌احترامی به مسجد باشد، بنابر احتیاط واجب باید به کسی که می‌تواند تطهیر کند اطلاع دهد.	هر یک از افراد دانشگاه اسلامی باید در نظافت محیط دانشگاه کوشا باشند و اگر در مواردی خودشان توانایی تطهیر را ندارند، باید به کسی که می‌تواند تطهیر کند اطلاع دهند.
911	ساختن مسجد و تعمیر مسجدی که نزدیک به خرابی می‌باشد، مستحب است. و اگر مسجد طوری خراب شود که تعمیر آن ممکن نباشد، می‌تواند آن را خراب کند و دوباره بسازند. بلکه می‌تواند مسجدی را که خراب نشده برای احتیاج مردم خراب کند و بزرگتر بسازند.	اگر یکی از فضاهای فیزیکی دانشگاه نزدیک به خرابی است، بهتر است ساختن و تعمیر سازمان در دستور کار قرار گیرد. و اگر طوری خراب شود که تعمیر آن ممکن نباشد، بهتر است آن را خراب کرد و دوباره ساخت. حتی اگر خراب نشده می‌توان برای بهره‌وری بیشتر خراب کرد و بزرگتر ساخت.
912	تمیز کردن مسجد و روشن کردن چراغ آن مستحب است. و کسی که می‌خواهد مسجد برود، مستحب است خود را خوشبو کند و لباس پاکیزه و قیمتی بپوشد و ته کفش خود را واریس کند که نجاستی به آن نباشد. و موقع داخل شدن به مسجد اول پای راست و موقع بیرون آمدن اول پای چپ را بگذارد. همچنین مستحب است از همه زودتر به مسجد آید و از همه دیرتر از مسجد بیرون رود.	تمیز کردن دانشگاه، اتاقهای اداری و کلاسها امری پسندیده است. بهتر است افراد قبل از ورود به دانشگاه خود را خوشبو کند، لباس پاکیزه بپوشد و به طور کلی بهداشت شخصی را رعایت کنند. مدیران و کارمندان دانشگاه باید متعهد به کار باشند و به موقع در سر کار حاضر شده و تا پایان زمان اداری و حتی مدتی بیشتر در محل کار حضور داشته باشند. اساتید و دانشجویان باید در رعایت حضور در کلاس بر اساس برنامه آموزشی دقت و جدیت داشته باشند.
942	بعضی از واجبات نماز رکن است؛ یعنی اگر انسان آنها را بجا نیاورد یا در نماز اضافه کند، عمداً باشد یا اشتهاً، نماز باطل می‌شود. و بعضی دیگر رکن نیست، یعنی اگر عمداً کم یا زیاد شود، نماز باطل می‌شود. و چنانچه اشتهاً کم یا زیاد شود، نماز باطل نمی‌شود.	بهتر است اصول اصلی و فرعی را در دانشگاه اسلامی مشخص کنیم تا افراد بدانند نسبت به کدام اصول باید حساسیت بیشتری به خرج بدهند.
مسئله 943	انسان باید نماز را به نیت قربت؛ یعنی برای انجام فرمان خداوند عالم بجا آورد و لازم نیست نیت را از قلب خود بگذرانند یا مثلاً به زبان بگویند که چهار رکعت نماز ظهر می‌خوانم قره‌الی‌الله.	افراد در دانشگاه اسلامی باید به نیت قربت و رضای خدا فعالیت کنند؛ یعنی مدیر، کارمند، استاد و دانشجو در انجام امور اداری، آموزشی، پژوهشی و... خداوند را همیشه ناظر اعمال خویش بدانند و به دور از منافع شخصی، برای رضای خدا به انجام امور بپردازند.
1114	انسان باید نماز را با موالات بخواند؛ یعنی کارهای نماز مانند رکوع و سجود و تشهد را پشت سر هم بجا آورد و چیزهایی را که در نماز می‌خواند به طوری که معمول است پشت سر هم بخواند و اگر به قدری بین آنها فاصله بیندازد که نگویند نماز می‌خواند، نمازش باطل است.	افراد در انجام امور باید نظم را رعایت کرده و وظایف را پشت‌سر هم انجام دهند و از زمان به نحو مفید استفاده کرده، بین انجام وظایف فاصله نیندازند و بین امور مختلف هماهنگی برقرار باشد.
1123	مستحب است بعد از نماز، سجده شکر نماید و همین قدر که پیشانی را به قصد شکر بر زمین بگذارد کافی است، ولی بهتر است صد مرتبه یا سه مرتبه یا یک مرتبه «شکراً لله» یا «شکر» یا «هفوا» بگویند و نیز مستحب است هر وقت نعمتی به انسان می‌رسد یا بلائی از او دور می‌شود، سجده شکر بجا آورد.	بهتر است در حین کار و به خصوص پس از پایان روز کاری فرد خدا را شکر گویند و از خدا سپاسگزاری کنند. هر وقت نعمتی به انسان می‌رسد یا بلائی از او دور می‌شود، سجده شکر بجا آورد.
1159	شکستن نماز واجب از روی اختیار حرام است، ولی برای حفظ مال و جلوگیری از ضرر مالی یا بدنی مانعی ندارد.	امتناع از انجام وظایف شغلی و دانشگاهی از سوی مدیران، پرسنل، اساتید و دانشجویان درست نیست. به عبارتی؛ باید دانشگاه را اولویت اول خویش قرار دهند و در پی فعالیتها و مشاغل دیگر نباشند مگر تا جایی که به وظیفه اصلی آنها خللی وارد نسازد. مدیران و پرسنل که از دانشگاه حقوق دریافت می‌کنند باید نسبت به امور محوله متعهد باشند. اساتید باید تا سرحد امکان به انجام فعالیتهای آموزشی و پژوهشی و نگاه مسئولیتهایی که به آنها محول می‌شود بپردازند و از انجام سایر امور به ویژه اموری که به وظایف آموزشی و پژوهشی آنان خلل وارد می‌کند یا اموری که با شأن استادی مغایرت دارد، بپرهیزند. دانشجویان نیز باید تا جایی که ممکن است درس خواندن و انجام تکالیف دانشگاهی

373 مسجد و نماز جماعت، استعاره‌های از سازمان از دیدگاه اسلام ...

	تحت نظر اساتید را فعالیت اصلی خویش قرار دهند.	
1162	اگر در بین نماز بفهمد که مسجد نجس است، چنانچه وقت تنگ باشد باید نماز را تمام کند و اگر وقت وسعت دارد و تطهیر مسجد نماز را به هم نمی‌زند، باید در بین نماز تطهیر کند بعد بقیه نماز را بخواند و اگر نماز را به هم می‌زند، باید نماز را بشکند و مسجد را تطهیر نماید بعد نماز را بخواند.	اگر فرد در حین انجام کار بفهمد که قسمتی از محیط کلاس یا دانشگاه نجس است چنانچه وقت تنگ باشد باید کارش را تمام کند و اگر وقت دارد و تطهیر خیلی به کار وارد نمی‌آورد در حین انجام کار تطهیر کند و بعد به بقیه کار پردازد و اگر در حین انجام وظیفه مقدور نبود باید از کار فارغ شده، تطهیر را انجام داده و سپس به کار پردازد.
1370	کسی که نماز واجب خود را در وقت آن نخوانده، باید قضای آن را بجا آورد، اگرچه در تمام وقت نماز خواب مانده یا به واسطه سستی، نماز نخوانده باشد ولی نمازهای یومی‌ای را که زن در حال حیض یا نفاس نخوانده، قضا ندارد.	اگر فردی وظیفه خود را در وقتش انجام نداده باید در آینده به انجام معادل آن پردازد مگر در صورت بیماری و مریض بودن که عذرش موجه است.
1371	اگر بعد از وقت نماز بفهمد نمازی را که خوانده باطل بوده، باید قضای آن را بخواند.	اگر شخص بفهمد که کاری که انجام داده است درست نبوده، باید دوباره آن را به انجام برساند.
1402	مستحب است انسان صبر کند که نماز را به جماعت بخواند و نماز جماعت از نماز اول وقت که فرادی یعنی تنها خوانده شود، بهتر است. و نیز نماز جماعتی را که مختصر بخواند، از نماز فرادی که آن را طول بدهند، بهتر می‌باشد.	بهرتر است امور دانشگاهی با مشارکت و به صورت جمعی به انجام برسد. کاری که به صورت گروهی صورت می‌یابد نسبت به انجام فردی آن ارجح است. به خصوص اساتید باید روحیه و فرهنگ کار مشارکتی را در دانشجویان ایجاد کنند.
1408	موقی که امام جماعت نماز یومی می‌خواند، هر کدام از نمازهای یومی را می‌شود به او اقتدا کرد. ولی اگر نماز یومی‌اش را احتیاطاً دوباره می‌خواند فقط در صورتی که مأموم احتیاطش با امام یکی باشد، می‌تواند به او اقتدا کند.	انتظار می‌رود افراد ضمن انجام امور مربوط به بخش خودشان با مدیران و برنامه های دانشگاه هماهنگ باشند.
1419	اگر بدانند نماز یک صف از صفهای جلو باطل است، در صفهای بعد نمی‌توانند اقتدا کنند، ولی اگر ندانند نماز آنان صحیح است یا نه، می‌توانند اقتدا نمایند.	اگر مراحل قبلی کار توسط دیگران به درستی صورت نگرفته است، فرد نباید آن سیر غلط را ادامه دهد مگر اینکه از آن اطلاعی نداشته باشد.
1420	هرگاه بدانند نماز امام باطل است، مثلاً بدانند امام وضو ندارد، اگر چه خود امام ملتفت نباشد، نمی‌تواند به او اقتدا کند.	اگر بدانیم کار مدیران، اساتید و یا سایر افراد در دانشگاه درست نیست و مقدمات ضروری کار و فعالیت را رعایت نمی‌کند باید از آنان پیروی کرد. به ویژه اگر اصول دینی و اسلامی رعایت نشود با توجه به فریضه امر به معروف و نهی از منکر، باید تذکر داد.
1432	مأموم نباید جلوتر از امام بایستد و اگر مساوی او هم بایستد، اشکال دارد و به احتیاط واجب باید کمی عقب‌تر از امام بایستد، اگر چه قد او بلندتر از امام باشد، که در رکوع و سجود سرش جلوتر از امام باشد.	کارکنان باید بر مدیران، و دانشجویان بر اساتید، تقدم نجویند بلکه پشت سر آنها و همراه آنان به فعالیت پردازند.
1435	اگر بین جای سجده مأموم و جای ایستادن امام به قدر گشادی بین دو قدم فاصله باشد، اشکال ندارد و نیز اگر بین انسان به واسطه مأمومی که جلوی او ایستاده و انسان به وسیله او به امام متصل است به همین مقدار فاصله باشد، نمازش اشکال ندارد، و احتیاط مستحب آن است که جای سجده مأموم با جای کسی که جلوی او ایستاده، هیچ فاصله نداشته باشد.	در سازمان و بین مدیران کارکنان، اساتید و دانشجویان باید ارتباطات تنگاتنگ برقرار باشد و افراد به وسیله ابزارهای مختلف ارتباطی به یکدیگر مرتبط شوند و فاصله و گسستی بین آنان وجود نداشته باشد. هر چه هماهنگی بین افراد و روابط مثبت بین افراد ساری و جاری باشد به تحقق دانشگاه اسلامی نزدیکتر می‌شویم.
1467	مأموم نباید تکبیر الاحرام را پیش از امام بگوید، بلکه احتیاط واجب آن است که تا تکبیر امام تمام نشده، تکبیر نگوید.	بهرتر است کارکنان قبل از اینکه دستور کاری از سوی مدیر صادر شده و یا خود او کاری را شروع نکرده است، نسب به آن اقدام نکنند. دانشجویان نیز باید حرمت اساتید را حفظ کنند به احترام کسوت و تجربه اساتید بر آنها تقدم نجویند.
1479	اگر امام در رکعتی که قنوت ندارد، اشتیاقاً قنوت بخواند یا در رکعتی که تشهد ندارد، اشتیاقاً مشغول خواندن تشهد شود، مأموم نباید قنوت و تشهد را بخواند؛ ولی نمی‌تواند پیش از امام به رکوع رود یا پیش از ایستادن امام بایستد، بلکه باید صبر کند تا قنوت و تشهد امام تمام شود و بقیه نماز را با او بخواند.	اگر مدیران و اساتید اشتباهی را مرتکب شود که اصول اصلی کار را زیر سوال نمی‌برد، کارکنان و دانشجویان نباید به پیروی پردازند ولی بهتر است کمی صبر کنند تا به روال اصلی کار برگردند و بعد با هم به انجام آن اقدام کنند.
1482	مستحب است امام در وسط بایستد و اهل علم و کمال و تقوی در	اساتید و مدیران وظیفه‌ای در دانشگاه اسلامی باید از میان اهل علم و کمال و

	صف اول بایستند.	تقوی انتخاب شوند.
1483	مستحب است صفهای جماعت منظم باشد و بین کسانی که در یک صف ایستاده‌اند فاصله نباشد و شانه آنان ردیف یکدیگر باشد.	بر سازماندهی بخشهای دانشگاه و سطوح مبتنی بر چارت سازمانی باید نظم خاصی حاکم باشد و بین واحدها و سطوح مختلف فاصله و گسستی وجود نداشته باشد.
1485	مستحب است امام جماعت حال مأمومی را که از دیگران ضعیف‌تر است رعایت کند و عجله نکند تا افراد ضعیف به او برسند، و نیز مستحب است قنوت و رکوع و سجود را طول ندهد، مگر بدانند همه کسانی که به او اقتدا کرده‌اند، مایلند.	مدیران باید انتظارات معقولی از افراد سازمان داشته باشند و شرایط افراد ضعیف‌تر را درک کنند و در تدوین و انجام برنامه کاری به صورت نرمال عمل شود تا عموم افراد بتوانند خود را با آن هماهنگ کنند. اساتید نیز باید شرایط دانشجویان را درک کنند و در تکالیفی که از آنها انتظار دارند و در مورد سطح آزمونهایی که برگزار می‌کنند جانب اعتدال را رعایت کنند.
1488	اگر در صفهای جماعت جا باشد، مکروه است انسان تنها بایستد.	اگر کار مثبتی و خصوصاً امری که از نظر اسلام پسندیده است، به صورت گروهی در دانشگاه در حال انجام است، درست نیست شخص به صورت فردی در صدد انجام آن برآید.

(و) بحث و نتیجه گیری

هدف ما در این مقاله نیل به شناخت دانشگاه اسلامی بود و در این راه، نماز جماعت و مسجد را به استعاره گرفتیم. تحلیل مقایسه‌ای نماز جماعت و مسجد و دانشگاه اسلامی با توجه به جوانب مختلف از جمله: کارکردهای مسجد، ابعاد وجودی و ملاکهای انتخاب امام جماعت، دیدگاه سیستمی مسجد و... می‌تواند ما را به شناخت ابعاد دانشگاه اسلامی و دستیابی به مدل مطلوب رهنمون کند. دانشگاه اسلامی همچون مسجد باید کارکردها و نقشهای متفاوتی را در جامعه برای دستیابی به رشد و توسعه ایفا کند. داشتن دیدگاه سیستمی کمک بسیار مهمی برای درک صحیح مشکلات و اقدام مؤثر برای برطرف کردن آنها می‌کند. در این مقاله، مسجد به عنوان یک سیستم، تجزیه و تحلیل و به کارکردهای آن در صدر اسلام اشاره شد. این نکته نیز یادآوری شد که دانشگاه اسلامی باید با دیدگاه سیستمی از ظرفیتهای مختلف استفاده و کارکردهای مختلفی را که در توان دارد، عرضه کند. داشتن دیدگاه راهبردی در مساجد، دانشگاه اسلامی و سایر سازمانها و هماهنگی و هم‌جهت کردن امور عملیاتی با چشم‌انداز و راهبردها از عواملی است که برای دستیابی به تعالی و کمال باید به آنها توجه ویژه داشت. طبعاً دیدگاه راهبردی در دانشگاه اسلامی باید فراتر از دنیای مادی و مبتنی بر اعتقاد به جهان پس از مرگ و آخرت باشد. آشنایی با ویژگی‌ها و ابعاد وجودی امام جماعت و معیارهای انتخاب او، مبنای مناسبی برای تعیین ملاکهای انتخاب افراد در دانشگاه اسلامی است. رضایت نیروی انسانی در مسجد و دانشگاه اسلامی می‌تواند نقشی بسزا در اثربخشی و تحقق اهداف ایفا کند. احکام و مسائل مختلف نماز جماعت و مسجد، مضامین مفید بسیاری دارد که می‌توان از آنها برای تحقق دانشگاه اسلامی بهره گرفت.



مسجد و نماز جماعت، استعاره‌ای از سازمان از دیدگاه اسلام ... ♦ 375

منابع

- الوانی، مهدی (1379). مدیریت عمومی. تهران: نی.
- الوانی، سیدمهدی و محمدحسین رحمتی (1386). «شناخت سازمان با رویکرد استعاره‌ای: سازمان به مثابه کانون طیفهای متقاطع». روش‌شناسی علوم انسانی. سال سیزدهم، ش 53.
- الهامی‌نیا، علی‌اصغر (1389). «نماز و مدیریت بر خویش». حصون، ش 24.
- امام خمینی، سید روح‌الله (1377). رساله توضیح المسائل. قم: قدر ولایت، چ پنجم.
- حسینی‌شاه‌ترابی، سید مرتضی (1391). «حیای کارکردهای مسجد». ماهنامه مسجد. ش 163.
- عابدی جعفری، حسن؛ محمدصابر جعفری، نسیمه‌سادات شبیری، منا فخریان نجفی کاشانی، راحیل شمس و نگار عرب (1388). «طراحی مدل مطلوب کارکرد و مدیریت مساجد به عنوان یک سازمان داوطلبانه مذهبی». مجله دانشکده علوم انسانی، سال چهاردهم. ش 60.
- عباسی، رسول؛ غلامرضا طالقانی، حسن عابدی جعفری و ابوالحسن فقیهی (1393/الف). «تدوین الگوی اقدامات اثربخش در مساجد». مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، ش 75.
- عباسی، رسول؛ حسن عابدی جعفری، غلامرضا طالقانی و ابوالحسن فقیهی (1393/ب). «تدوین الگوی کیفیت خدمات در مدیریت مسجد». مدیریت اسلامی، سال بیست و دوم، ش 2.
- عبداللهی، علی (1391). «مسجد نمونه؛ تجزیه و تحلیل سیستمی فرایند پرورش منابع انسانی». ماهنامه مسجد، ش 163.
- فجر، محمدمهدی (1388). «ویژگی‌های امام جماعت موفق». مبلغان، ش 118.
- قرانتی، محسن (1390). پروتوی از اسرار نماز. تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- کاشانی‌زاده، امیر مسلم (1391). «آسیب‌شناسی عملکرد امام جماعت از منظر نخبگان حوزوی و دانشگاهی». ماهنامه مسجد، ش 162.
- مصدق، هادی؛ محمدحسین سیاح طاهری و جواد پورکریمی (1393). «دانشگاه اسلامی: مروری بر فعالیتها و ارائه الگویی برای تحقق». سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. اردیبهشت و خرداد.
- منطقی، محسن و سید محمدرضا میرصانع (1394). «تبیین نظری نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان». اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ش 11.
- Abbasi, R.; H. Abedi Jaafari, G. Taleghani & A. Faghihi (2014). "Modeling the Quality of Services in Mosque Management". *Islamic Management*, Vol. 22, No. 2.
- Abbasi, R.; G. Taleghani, H. Abedi Jaafari & A. Faghihi (2014). "Formulating a Model of Effective Practices in Mosques". *Management Studies*, Vol. 23, No. 75.
- Abdollahi, A. (2012). "Sample Mosque; Systematic Analysis of the Process of Training Human Resources". *Masjed*, No. 163.
- Abedi Jaafari, H.; M.S. Jaafari, N.S. Shobeiri, M. Fakhrian Najafi Kashani, R. Shams & N. Arab (2009). "Designing an Optimal Model for the Functioning and Management of Mosques as a Voluntary Religious Organization". *Journal of Human Science*, Vol. 14, No. 60.
- Alvani, M. (2000). **Public Management**. Tehran: Ney.

- Alvani, M. & M.H. Rahmati (2007). “**Organizational Recognition with a Metaphorical Approach Organization as the Focal Point of Intersecting Spectrums**”. *Methodology of Social Sciences and Humanities Journal*, Vol. 13, No. 53.
- Elhaminia, A.A. (2010). “**Prayer and Community Management**”. *Morabbian*, Vol. 10, No. 37.
- Elhaminia, A.A. (2010). “**Prayer and Self-Management**”. *Hosun*, No. 24.
- Fajri, M.M. (2009). “**Features of a Successful Imam of the Congregation**”. *Moballegan*, No. 118.
- Hoseini Shah Torabi, S.M. (2012). “**Reviving the Functions of the Mosque**”. *Masjed*, No. 163.
- Imam Khomeini, S.R.A. (1998). *Tawzih al-Masail*. Qom: Ghadr Velayat.
- Kashahnizadeh, A.M. (2012). “**Pathology of the Function of the Imam of the Congregation from the Perspective of the Seminary and Academic Elites**”. *Masjid*, No. 162.
- Manteghi, M. & S.M.R. Mirsane (2015). “**Theoretical Explanation of the Role of Prayer in Promoting the Behavior of Employees at the Organization Level**”. *Islam and Management Researches*, No. 11.
- Mosaddegh, H.; M.H. Saiyah Taheri & J. Pourkarimi (2014). “**Islamic University: Activities Review and Design for Establishment**”. 3th Conference of Islamic-Iranian Model of Progress.
- Qaraati, M. (2011). *The Radiance of the Secrets of Prayer*. Tehran: Cultural Center of Lessons from the Qur'an.

