

فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)
سال دوم، شماره‌ی ۳ و ۴ (شماره‌ی پیاپی ۷ و ۸)، پاییز و زمستان ۱۳۸۹: صص ۵۵-۸۰

مدیریت مسجد: تدوین الگوی شایستگی منابع انسانی

دکتر غلامرضا طالقانی *

دکتر حسن عابدی جعفری **

دکتر ابوالحسن فقیهی ***

رسول عباسی ****

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۰/۰۵/۱۷

چکیده

یکی از نهادهایی که در عین عجیب بودن با زندگی بسیاری از مسلمانان، موضوع مدیریت آن مورد کم‌توجهی قرار گرفته، مسجد است. تحقیق حاضر، با هدف شناسایی عناصر الگوی شایستگی منابع انسانی مسجد - که بخش ورودی سامانه‌ی مدیریت اثربخش مسجد را شکل می‌دهند - صورت گرفته است. روش طراحی الگوی مفهومی در این پژوهش، مفهوم‌سازی عملی منفرد بوده و روش تحقیق نیز روش ترکیبی شامل مصاحبه اکتشافی، مشاهده و نظرسنجی از خبرگان به شیوه‌ی دلفی است. گردآوری اطلاعات از منابع مختلف علمی و دینی انجام شده است. در این پژوهش، ابعاد اصلی شایستگی منابع انسانی مسجد عبارتند از: شایستگی‌های امام مسجد، شایستگی‌های فعالان (کارگزاران) و شایستگی‌های نمازگزاران (مؤمنین). برابر نظر خبرگان، مهم‌ترین و اثرگذارترین عامل در موفقیت و اثربخشی جماعت، شایستگی‌های امام مسجد است و مؤلفه‌ی فضایل اخلاقی-رفتاری اوست.

کلیدواژه‌ها: مدیریت اسلامی؛ مدیریت مسجد؛ شایستگی منابع انسانی مسجد؛ مسجد.

* - دانشیار دانشگاه تهران galghani@ut.ac.ir

** - استادیار دانشگاه تهران hajafari@ut.ac.ir

*** - استاد دانشگاه علامه طباطبائی a.faghihi@srbiau.ac.ir

**** - نویسنده‌ی مسؤول: دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه تهران rasoulabbasi@gmail.com

مقدمه

مساجد یکی از مهم‌ترین پایگاه‌های دینی هستند که به مثابه کانون جوشان فرهنگی در جوامع اسلامی عمل می‌کنند و با حراست از نظام ارزشی جامعه، مانع فراموش شدن ارزش‌ها می‌شوند. مسجد با بیان خطر تهاجم فرهنگی از یک سو و تقویت گرایش‌های مذهبی از سوی دیگر، از تعالیم و مفاهیم دینی دفاع می‌کند و با بیان فرهنگ و آموزه‌های اسلام در برابر تهاجم فرهنگی غرب می‌ایستد. رونق و تقویت مساجد، نقش مهمی در حفظ و تقویت کیان فرهنگی دارد. با وجود اهمیت این نهاد دینی و فراوانی مساجد در کشورهای اسلامی، تعداد معدودی تحقیقات دانشگاهی راجع به مدیریت این نهاد دینی پراهمیت صورت گرفته است (عباسی، ۱۳۸۹). در تحقیقی که سازمان تبلیغات اسلامی به انجام رسانده، هفت عامل عمده در عدم موفقیت مساجد ذکر شده است که از بین آن‌ها سه عامل مستقیماً به شایستگی‌های منابع انسانی مساجد مربوطند: ۱- نداشتن امام جماعت آگاه، توانمند و آشنا به مسایل روز و نداشتن مهارت جذب و ارتباط با مردم، ۲- نداشتن امام جماعت راتب ۳- نداشتن هیأت امنای هم‌آهنگ و قوی (موحدی، ۱۳۸۴).

در بحث آسیب‌شناسی، مشاهده‌ی وضعیت مساجد نشان می‌دهد که مشغله‌های زیاد جنبی و عدم ثبات برخی امامان مساجد، ضعف آشنایی به روش‌های مدیریت و مشاوره و ضعف ارتباط با گروه‌های سنی پایین‌تر و کم‌توجهی به مشکلات مردم و محله از جمله نقاط ضعف عمده امامان جماعت به‌شمار می‌آیند. ریاست طلبانه و قدرت طلبانه بودن رفتار بعضی اعضای هیأت امناء در مساجد و ضعف نیت خدمت‌گزاری؛ ضعف روحیه‌ی انسجام و برادری؛ ضعف تلاش و پشتکار؛ در اختیار گرفتن جایگاه هیأت امناء و خادم توسط افراد مسن و با سطح تحصیلات پایین و گاهی با ظرفیت روحی- روانی پایین؛ فراهم نکردن شرایط لازم برای حضور جوانان در موقعیت تصمیم‌گیری در مساجد و فقدان تمایل به دعوت از افراد توانمند برای خدمت در مسجد از نقاط ضعف جدی فعالان مساجد به‌شمار می‌روند. عدم آشنایی کامل به تقدس و جایگاه مساجد در دین اسلام و عدم رعایت حرمت آن به‌طور شایسته؛ عدم آشنایی کامل به آداب مسجد و نماز جماعت؛ ضعف در رعایت آداب حضور و آداب نماز جماعت و ابتلا به مکروهات و گناه محرمات مانند ایجاد سر و صدا در هنگام حضور در مسجد؛ بی‌توجهی به مستحبات حضور مانند استعمال بوی خوش و عدم رعایت توصیه‌های لازم در مورد نماز جماعت مانند وجود نظم در تشکیل صفوف

جماعت یا رعایت سکوت به هنگام اذان و اقامه و حتی به هنگام شروع نماز از نقاط ضعف عمده‌ی مأمومین مساجد به‌شمار می‌روند (عباسی، ۱۳۸۹).

یکی از عناصر اساسی و اثرگذار بر اثربخشی و موفقیت این نهاد دینی، همانا شایستگی منابع انسانی آن است. هر چه سطح شایستگی منابع انسانی مسجد بالاتر باشد می‌توان انتظار ستانده یا خروجی بالاتری از عملکرد آن را داشت. بنابراین، باید اذعان داشت همان‌طور که واژه‌ی مدیریت را امکان بهره‌برداری بیش‌تر از ظرفیت‌ها دانسته‌اند، هر چه بخواهیم مسجد به‌عنوان یک نهاد داوطلبانه، مردمی، غیرانتفاعی و مذهبی در تحقق کارکردهای مختلف اجتماعی - دینی خود موفق‌تر و اثربخش‌تر باشد، نیاز به منابع انسانی شایسته اعم از امام جماعت، فعالان و جماعت مسجد، بیش‌تر حس می‌شود.

حال که برخی از نقاط ضعف و آسیب‌های موجود در منابع انسانی مساجد بیان شد، این پرسش مطرح خواهد شد که منابع انسانی شایسته در مسجد - به تفکیک سطوح مختلف آن - دارای چه خصوصیتی است. در ه حوزه‌های علمیه و سازمان‌های بالادستی مسجد بخواهند به توسعه‌ی قابلیت‌ها و ظرفیت‌های منابع انسانی مساجد پردازند، در وهله‌ی اول باید فهرستی از شایستگی‌های مورد نیاز آن‌ها داشته باشند. در نتیجه باید گفت یکی از اقدامات مهم و اولیه‌ی توسعه‌ی منابع انسانی مساجد به‌منظور دست‌یابی به سطح مطلوبی از اثربخشی، شناسایی شایستگی‌های کلیدی مورد نیاز آن‌هاست. منابع انسانی مسجد، شامل سه سطح: امام جماعت، فعالان (و داوطلبان) و جماعت می‌باشند. از این‌رو، سؤال اصلی تحقیق، این است که منابع انسانی شایسته در مسجد چه خصوصیتی دارند و الگوی شایستگی آن‌ها به تفکیک بعد، مؤلفه و شاخص چه گونه است؟ بنابراین، هدف اصلی این تحقیق، شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مفهوم شایستگی منابع انسانی در مسجد می‌باشد.

پیشینه‌ی نظری

- شایستگی‌های امام جماعت

در این نوشتار سعی می‌شود شایستگی‌های اساسی مورد نیاز امام جماعت به - مثابه یک

مدیر- شناسایی و احصا شوند. شناخت شایستگی‌های کلیدی مدیران، همواره در کانون توجه محققان بوده است. شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیریتی، هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران یک عامل اساسی به‌شمار می‌آید. در تعریف شایستگی مدیران گفته‌اند: خصوصیات و رفتارهایی که منجر به اثربخشی مدیران در محیط شغلی شود؛ مانند: دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش، اعتبار حرفه‌ای و عمومی (غفاریان، ۱۳۷۹). در تعریف دیگری، شایستگی، ویژگی اساسی یک شخص بیان شده که از نظر علی با عملکرد اثربخش یا برتر فرد در یک موقعیت شغلی مربوط است (اسپنسر^۱ و اسپنسر^۱، ۱۹۹۳). شایستگی، دارا بودن دانش، مهارت، توانایی یا یک کیفیت به شیوه‌ای است که قابل نشان دادن، مشاهده یا قابل تغییر است (کینگ و اوانز^۲، ۱۹۹۱). بویاتزیس^۳ دامنه‌ای از عوامل را در موفقیت مدیران دخیل می‌داند. وی این عوامل را مانند کیفیت‌های فردی، انگیزه‌ها، تجربه و ویژگی‌های رفتاری، تحت عنوان شایستگی چنین تعریف می‌کند: ظرفیت موجود در فرد که منجر به رفتاری برای برآوردن مطالبات شغلی موجود در چارچوب پارامترهای محیط سازمانی می‌شود و به نوبه‌ی خود، نتایج مطلوب را به‌وجود می‌آورد (بویاتزیس، ۱۹۸۲). غفاریان در یک جمع‌بندی، مؤلفه‌های شایستگی مدیران در شش گروه کلی (در دو بعد فردی و اجتماعی شایستگی) قرار می‌دهد:

الف- ابعاد فردی شایستگی

- ۱- دانش و معلومات نظری: دانش و معلومات نظری پرسابقه‌ترین بعد توسعه‌ی مدیران است. توسعه‌ی دانش و معلومات زیربنای توسعه‌ی مهارت‌ها، نگرش و بینش به‌شمار می‌رود. مواردی از معلومات مورد نیاز مدیران عبارتند از: اصول مدیریت و رهبری، جامعه‌شناسی، مدیریت منابع انسانی، روش تحقیق، علم حقوق و احکام شرع
- ۲- مهارت‌ها: مهارت، توانایی پیاده‌سازی علم در عمل است. در یک تقسیم‌بندی متداول، مهارت‌های مورد نیاز مدیران را سه نوع دانسته‌اند و آن‌ها را بدین صورت تعریف کرده‌اند: مهارت ادراکی؛ یعنی، توانایی فهمیدن پیچیدگی‌های کل سازمان و آگاهی از این که آیا شخص متناسب با

1. Spencer
2. King & Evans
3. Boyatzis

شرایط سازمان عمل می‌کند یا نه؟ این آگاهی موجب می‌شود که فرد به‌جای این که فقط بر مبنای هدف‌ها و نیازهای گروه نزدیک و بلافصل خود عمل کند، اقدامات خود را بر هدف‌های کل سازمان استوار سازد. مهارت انسانی، توانایی و قدرت تشخیص در کار کردن با مردم و انجام کار به وسیله‌ی آن‌ها بوده که شامل درک و فهم انگیزش و به کار بردن رهبری مؤثر است. مهارت فنی، عبارت است از توانایی حاصل از تجربیات، آموزش و کارآموزی لازم برای به‌کارگیری دانش، روش‌ها، فنون و تجهیزات لازم برای انجام کارهای خاص

۳- ویژگی‌های شخصیتی: شخصیت عبارت است از مجموعه الگوهای منحصر به فرد و نسبتاً ثابت رفتاری، احساسی و فکری که انسان‌ها از خود بروز می‌دهند. برخی از ویژگی‌های شخصیتی عبارتند از: اعتماد به نفس، برون‌گرایی، شجاعت، مسئولیت‌پذیری و خون‌سردی

۴- نگرش: موازین ارزشی تصمیم‌گیرنده، یکی از عمل‌گرهای اصلی در شکل‌گیری تصمیم می‌باشد. مجموعه ارزش‌ها یکی از مهم‌ترین عوامل متمایزکننده‌ی مدیران از یک‌دیگر است. برخی از این عوامل عبارتند از: باور به پاسخ‌گویی در برابر خداوند، محترم شمردن مردم، پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای، امید به جهان آخرت، نگرش به انسان، نگرش توحیدی.

ب- ابعاد اجتماعی شایستگی

۱- اعتبار حرفه‌ای: این مقوله به جایگاه مدیر در شبکه‌ی ارتباطات حرفه‌ای برمی‌گردد و عبارت است از قابلیت برقراری ارتباط با افراد مؤثر و درخواست از آنان با احتمال زیاد پذیرش.

۲- اعتبار عمومی: این موضوع به جایگاه غیرحرفه‌ای یک مدیر در اجتماع برمی‌گردد (غفاریان، ۱۳۷۹).

در این قسمت، ویژگی‌های یک مدیر و رهبر اسلامی شایسته بیان می‌شوند؛ سپس ویژگی‌های مطلوب یک امام جماعت طبق ادبیات نظری موجود ارائه خواهد شد. برخی، ویژگی‌های یک رهبر اثربخش را در جوامع اسلامی این‌گونه برشمرده‌اند: ۱- تقوی ۲- رفق و مدارا ۳- الفت و محبت ۴- دفع بدی با خوبی ۵. سعه‌ی صدر (پیروز و همکارانش، ۱۳۸۵). نبوی ویژگی‌های فردی رهبر در آیات و روایات را بدین صورت بیان می‌کند: ۱- سعه‌ی صدر (حلم، متانت در شادی‌ها، مقاومت در برابر مشکلات، تحمل افکار مخالف، پرهیز از مستی ریاست)

۲- هوش ۳- توان‌مندی‌های علمی و فنی ۴- تحمل افکار مخالف ۵- سعی و کوشش ۶- پشتکار ۷- شجاعت ۸- شهرت ۹- سخنرانی (تفہیم کلام و زیبایی کلام) (نبوی، ۱۳۸۵). برابر نظر مرکز رسیدگی به امور مساجد، ویژگی‌های مدیر اسلامی عبارتند از: ۱- ایمان و تقوا ۲- عدالت و امانت‌داری ۳- توانایی ۴. اخلاق و برخورد نیکو و زیبا ۵. سعی صدر و تسلط بر خود ۶- خردورزی و دوراندیشی ۷- تعادل ۸- تواضع ۹- جدیت و پرتلاش ۱۰- صداقت و وفای به پیمان ۱۱- خواهان دانش جدید و افق‌های نوین فعالیت (مرکز رسیدگی به امور مساجد، ۱۳۸۶).

مرکز یادشده، ویژگی‌های امام جماعت را چنین برمی‌شمارد: امام جماعت باید از نظر علمی با قرآن و تفسیر، روایات و سخنان ائمه (علیهم‌السلام) آشنا باشد و توان پاسخ‌گویی به سؤالات فقهی و شبهات جدید کلامی را داشته باشد و از اخبار کشور و جهان آگاه باشد. از نظر گفتاری باید از پرحرفی و کلمات بیهوده، غیبت و بدگویی پرهیز کند. از نظر برخورد نیز باید گشاده‌رو و خوش‌برخورد باشد؛ شخصیت افراد را حفظ کند و از تحقیر و تمسخر و پوزخند پرهیز کند. امام جماعت دارای چهار وظیفه‌ی اساسی است: ۱- اقامه‌ی نماز جماعت ۲- تعلیم و تربیت و نشر معارف ۳- رهبری و مدیریت مسجد ۴- برقراری ارتباط

پیروی از سنت و سیره‌ی پیامبر (ص) برای موفقیت امام جماعت در مسؤولیت خود بسی خطیر و مهم است. برخی از اصول سیره‌ی فردی و اجتماعی پیامبر (ص) عبارتند از: نظافت، آراستگی ظاهر، معطر بودن، سلام کردن، مصافحه، گشادگی چهره، برقراری ارتباط صمیمانه و احترام و ادب (مرکز رسیدگی به امور مساجد، ۱۳۸۵). تقوا یکی از ویژگی‌های مهم امام جماعت است. ذات اقدس الهی در آیه‌ی ۳۴ سوره‌ی انفال، اولیا و سرپرست مسجدالحرام را فقط متقین می‌داند: *إِنَّ أَوْلِيَاءَهُ إِلَّا الْمُتَّقُونَ*. از طرفی در آیه‌ی ۱۸ سوره توبه «*أَمَّا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مِنْ آمْنٍ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَلَمْ يَخْشَ إِلَّا اللَّهَ فَعَسَىٰ أُولَٰئِكَ أَنْ يَكُونُوا مِنَ الْمُهْتَدِينَ*» شرایطی را برای تعمیرکنندگان و آبادکنندگان مساجد معرفی می‌کند که عبارتند از: ایمان به خدا، ایمان به قیامت و روز رستاخیز، اقامه‌ی نماز، پرداخت زکات، شجاعت و ترس از خدا. به‌طور خلاصه، شایستگی‌های امام جماعت مبتنی بر منابع و متون در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱. شایستگی‌های امام جماعت

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع حمایت‌کننده از سازه‌های تحقیق
شایستگی‌های امام جماعت	دانش - مهارت‌ها	<p>- ادراکی: دید کلان و تفکر راهبردی، تفکر تحلیلی، درک و تشریح رسالت، اهداف و ارزش‌های مسجد در اسلام، تفکر خلاق</p> <p>- انسانی: رهبری، مخاطب‌شناسی، اصلاح ذات‌البین، تشویق و حمایت، به‌کارگیری افراد، شنود مؤثر، ارتباط مؤثر با مخاطبان، فن خطابه، آراستگی، ایجاد گروه‌ها، هدایت جلسات</p> <p>- فنی: دانش دینی، دانش روز، آگاهی سیاسی، دانش مدیریت، دانش مشاوره و روان‌شناسی، شناخت خرده‌فرهنگ‌ها، قرائت صحیح نماز و قرآن</p>	<p>- مقام معظم رهبری، خرداد ۱۳۷۵ - کنز، ۱۹۷۴</p> <p>- فرهی، ۱۳۸۲ - نوبهار، ۱۳۸۶ - فروغ مسجد، ش ۳، ص ۱۵۷ - غفاریان، ۱۳۷۹ - کرینتر، ۱۳۸۶</p> <p>- هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵ - جکسون و هلند، ۱۹۹۸ - قلی‌پور، ۱۳۸۶ - رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲ - مرکز رسیدگی به امور مساجد، ۱۳۸۶ - مصاحبه و مشاهده</p>
	فضایل اخلاقی و رفتاری	<p>- عدالت فقهی و تقوا - اجتناب از گناهان کبیره و عدم اصرار بر گناهان صغیره - صداقت و وفای به عهد - امانت‌داری - خلق نیکو - سعهی صدر: حلم و بردباری، تحمل افکار مختلف، مقاومت در برابر مشکلات، متانت در شادی‌ها</p> <p>- تواضع - شجاعت (و لم یخشَ اَلاَ الله) - نظم - خودباوری</p>	<p>- موسوی خمینی، ج ۱، ص ۸-۴۳۶ - انفال، آیهی ۳۴ - نوبهار، ۱۳۸۶ - نهج‌البلاغه، حکمت ۱۷۶</p> <p>- رضاییان، ۱۳۷۲ - مایکل و لاوتون، ۲۰۰۶</p> <p>- قلی‌پور، ۱۳۸۶ - قرائتی، ج ۵، ص ۳۳ - فرقان، آیهی ۶۳ - رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲ - مزحجی، ۱۳۷۶ - نبوی، ۱۳۸۷ - مصاحبه و مشاهده</p>
	نماد زندگی	<p>- تلاش و پشتکار در مسجد - اهتمام به حل مشکلات و امور مردم - تلاش برای حل مشکلات مردم و غمخواری و دلسوزی برای آنها - انگیزه‌ی خودسازی و تهذیب نفس (یحیون ان یتطهروا. دوست دارند که پاکیزه شوند) - انگیزه‌ی هدایت دیگران (دگرسازی)</p>	<p>- رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲ - نوبهار، ۱۳۸۶</p> <p>- رضاییان، ۱۳۷۲ - نبوی، ۱۳۸۷ - توبه، آیهی ۱۰۸ - طباطبایی، ج ۱۸، ص ۳۲۶ - هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵ - اتکینسون، ۱۹۶۸ - مصاحبه و مشاهده</p>

- شایستگی‌های فعالان (کارگزاران)^۱

برابر فتوی بیش تر فقها در مورد مسجد، واقف حق تعیین کسی را به‌عنوان متولی مسجد ندارد. بنابراین، این سؤال مطرح می‌شود که پس اداره‌ی امور مسجد به عهده‌ی چه کسانی خواهد

بود؟ در جواب می‌توان گفت: چون مسجد از مصادیق اوقاف عام است و شرعاً نیز نمی‌توان برای آن متولی تعیین کرد؛ بنابراین، سرپرستی اداره‌ی امور آن در مرتبه‌ی اول بر عهده‌ی حاکم اسلامی است یا نماینده‌ی منصوب به او و گرنه این مؤمنین عادل هستند که باید سرپرستی اداره‌ی امور مسجد را به عهده بگیرند. بنابراین، رسم امروزی را که عده‌ای از مؤمنین به‌عنوان «هیأت‌امنا» حل و فصل امور مساجد را بر عهده می‌گیرند؛ علاوه بر اسلامی بودن دارای جنبه‌های مردمی نیز می‌باشد و شایسته است آن را حفظ نمود (لطفی، بی‌تا).

فعالان یا کارگزاران یک مسجد، علاوه بر انجام امور عملیاتی، هم‌چون بازو و معاون امام جماعت عمل می‌کنند (خصوصاً اعضای هیأت‌امنا). از این رو، از یک‌سو ویژگی‌های فردی این افراد مانند توانمندی‌های آن‌ها اهمیت پیدا می‌کند و از سوی دیگر، ویژگی‌های بین‌فردی (گروهی) آن‌ها حایز اهمیت است. در نتیجه، شایستگی‌های فعالان طبق این توضیحات در دو مؤلفه ویژگی‌های فردی و بین‌فردی طبقه‌بندی شده است. عناصر توانمندی شخصی، فضایل ایمانی - اخلاقی و انگیزش این افراد (شامل مهارت و دانش، شجاعت، صداقت و وفای به عهد، نیت خدمت‌گزاری، امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری، سعه‌ی صدر و مدارا و تلاش و پشتکار در مسجد) در مؤلفه‌ی «ویژگی‌های فردی» معرفی شده‌اند. از آن‌جهت هم که این افراد، گروه یا تیمی از فعالان اداره‌ی امور مسجد را شکل می‌دهند، برخی ویژگی‌های اثرگذار بر عملکرد گروه مانند هم‌بستگی، برادری و انسجام، وجهه یا اعتبار محلی، احترام و اعتماد متقابل و الفت و محبت بین قلوب آن‌ها به‌عنوان جمعی از مؤمنین در ویژگی‌های بین‌فردی مطرح شده‌اند. انسجام گروه، احساس ما بودن است که اعضای یک گروه را به یک‌دیگر پیوند می‌دهد. اعتماد و ایمان متقابل به رفتار و مقاصد دیگران نیز، از جمله عوامل مهم در رفتار یک گروه است.

نیت خدمت به خانه‌ی خدا، از شاخص‌های مهم این بخش است. ارزش کارها به نیت انجام آن‌هاست. در فضیلت خدمت‌گزاری به 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. به‌طور خلاصه، شایستگی‌های فعالان مبتنی بر منابع و متون در جدول (۲) ارائه شده است (شاکری و محمدی، ۱۳۸۱: ۱۲۷).

جدول ۲. شایستگی‌های فعالان مسجد

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع حمایت‌کننده از سازه‌های تحقیق
شایستگی‌های فعالان (کارگزاران)	ویژگی‌های فردی	- نیت خدمت‌گزاری - ترجیح نیازهای دیگران، نیت خدمت به خانه‌ی خدا - صداقت و وفای به عهد - امانت‌داری - سعه‌ی صدر - مهارت و دانش - تلاش و پشتکار در مسجد - شجاعت	- اعراف، آیه‌ی ۲۹ - اسپنسر و اسپنسر، ۱۹۹۳ - رضاییان، ۱۳۷۹ - رازقی، فروغ مسجد، ش ۳ - تویسرکانی راوری، فروغ مسجد، ش ۳ - هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵ - پورتر و لالر، ۱۹۹۶ - بکر و همکاران، ۱۳۸۸ - نوبهار، ۱۳۸۶ - قرائتی، ج ۵، ص ۳۳ - توبه، آیه‌ی ۱۸ - نبوی، ۱۳۸۷ - مصاحبه و مشاهده
	ویژگی‌های بین‌فردی (گروهی)	- هم‌بستگی، برادری و انسجام - الفت و محبت - وجهه یا اعتبار محلی	- قرائتی، ج ۴، ص ۳۵۷ - آل عمران، آیه‌ی ۱۰۳ - کریتر و کینیکی، ۱۳۸۶ - نوبهار، ۱۳۸۶ - انفال، آیه‌ی ۶۳ - نبوی، ۱۳۸۷ - کالیباث و همکاران، ۱۹۹۹ - غفاریان، ۱۳۷۹ - مصاحبه و مشاهده

- شایستگی‌های جماعت (مأمومین)^۱

شایستگی‌های جماعت در بخش ورودی‌های سامانه، در جایگاه منابع و سرمایه‌ی انسانی مسجد مدّ نظر قرار می‌گیرد. یکی از تفاوت‌های اساسی مسجد با دیگر سازمان‌های دولتی و خصوصی این است که مرز بین مخاطب (مشرتی) و کارکنان در مسجد تا حد زیادی مبهم است و حتی تداخل دارد. افراد به راحتی بین این دو گروه جابه‌جا می‌شوند؛ یعنی، یک فرد ممکن است در عین حال که به‌عنوان مخاطب به مسجد مراجعه می‌کند، گاهی نیز به‌عنوان عضوی داوطلبانه از

منابع انسانی مسجد به همکاری در انجام امور مسجد بپردازد؛ چرا که مسجد یک نهاد الهی مردمی است؛ یعنی، جمعی از مسلمانان مبتنی بر یک سری ارزش‌ها و هنجارهای دینی گرد هم می‌آیند تا اهداف الهی معنوی خود را محقق سازند. ضمناً توجه به این نکته ضروری است که در این جمع، قاطبه‌ی مؤمنین در قبال مسجد و دست‌یابی به اهداف مسجد مسؤولیت دارند. مثلاً در یک حکم فقهی گفته می‌شود در صورتی که مسجد نجس شود، طهارت مسجد بر همه‌ی افراد واجب است. در این فرض، کسی نمی‌تواند امر تطهیر را فقط به خادم یا مسؤولان مسجد واگذار نماید؛ بلکه اقدام برای تطهیر، یک وظیفه‌ی همگانی (واجب کفایی) است و حتی افراد اقدام به تطهیر را نباید به تأخیر اندازند.

در نتیجه، شایستگی‌هایی که برای جماعت در این ناحیه ذکر شده، در سه مؤلفه قابل تقسیم‌بندی است. در گام اول، سرمایه‌ی ایمانی اخلاقی به‌مثابه ظرفیت معنوی آن‌ها به‌عنوان اولین مؤلفه‌ی شایستگی جماعت در نظر گرفته شده است. در گام بعد، شایستگی هنجاری این افراد در مسجد در قالب رعایت آداب حضور در مسجد قرار دارد. در انتها، ظرفیتی مطرح می‌شود که این مجموعه‌ی انسانی برای فعالیت و عملیات در مسجد دارد. از آن‌جا که این مجموعه‌ی انسانی، بخشی از اعضای یک محله هستند مانند یک مجموعه‌ی جامعه‌شناختی عمل می‌کنند، در نتیجه، سرمایه‌ی انسانی اجتماعی آن‌ها اهمیت پیدا می‌کند. البته اگرچه سرمایه‌ی انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی، عناصر جداگانه‌ای می‌باشند؛ ولی برای ساده‌سازی الگو، در جدول مربوط ترکیب شده‌اند.

جماعت مسجد در حقیقت، جمعی از مسلمانان هستند که برای عبادت پروردگار متعال گرد هم می‌آیند و با یک‌دیگر کنش و تعامل دارند. با توجه به آیات تألیف قلوب در قرآن کریم، وجود خلق نیکو و الفت بین قلوب آن‌ها اهمیت دارد. در این راستا، شاخص خلق نیکو و الفت بین قلوب در مؤلفه‌ی سرمایه‌ی ایمانی اخلاقی در نظر گرفته شده است. همان‌طور که در قبل به آیه‌ی ۱۰۸ سوره‌ی توبه اشاره شد، قصد خودسازی و تهذیب نفس نیز به‌عنوان یکی از ویژگی‌های برجسته‌ی جماعت مسجد برشمرده می‌شود. قصد کسب فضیلت و ثواب از حضور در مسجد و انجام عبادات (به‌ویژه نماز جماعت) از دیگر شاخص‌های یک جماعت شایسته است؛ زیرا داشتن قصد و نیت والا از حضور در مسجد، نشانه‌ی شایستگی جماعت یک مسجد است. در حدیثی از

رسول خدا (ص) چنین نقل شده است: هر کس به خاطر چیزی به مسجد آید، بهره‌ی او از مسجد همان است (من لا یحضره الفقیه، ۱۷/۴، به نقل از شاکری و محمدی، ۱۳۸۱: ۱۲۰).

مؤلفه‌ی دیگر، رعایت آداب حضور می‌باشد. 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 به‌طور 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 درباره‌ی کارهایی است که باید در مسجد از آن‌ها پرهیز کرد (رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲).

چند چیز برای حضور در مسجد، مستحب 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 (مرکز رسیدگی به امور مساجد، ۱۳۸۶، نوبهار، ۱۳۸۶؛ نوبهار، ۱۳۷۲ و موسوی خمینی، مسأله‌های ۹۱۲ تا ۹۱۵). آیه‌ی ۳۱ سوره‌ی اعراف می‌فرماید: خذوا زینتکم عند کل مسجد. این جمله، هم می‌تواند اشاره به زینت‌های جسمانی باشد و هم می‌تواند زینت‌های معنوی یعنی صفات انسانی و ملکات اخلاقی و پاکی نیت و اخلاص را دربر گیرد. در روایات، آراستگی ظاهر، عطر زدن و لباس زیبا پوشیدن، از جمله مصادیق زینت شمرده شده‌اند (قرائتی، ۱۳۸۵، ج ۵، ص ۵۲).

انجام کارهایی نیز هنگام حضور در مسجد مکروه است که عبارتند از: حضور با بوی نامطبوع، صحبت راجع به کارهای دنیا، بلند کردن صدا، خرید و فروش در مساجد، خواندن شعری که نصیحت و مانند آن نباشد، اعلام اشیای گم‌شده در مسجد، دادوستد 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 (مرکز رسیدگی به امور مساجد، ۱۳۸۶؛ نوبهار، ۱۳۸۶؛ موسوی خمینی، مسأله‌ی ۹۱۴).

آخرین مؤلفه‌ی بیان‌شده در این قسمت، سرمایه‌ی انسانی اجتماعی مأمومین مسجد است که شاخص‌های آن عبارتند از: اعتماد به یک‌دیگر، مشارکت‌پذیری و روحیه‌ی کارهای جمعی،

بخشندگی مالی، اعتبار اجتماعی (شامل پایگاه اجتماعی و وجهی محلی یا اجتماعی) و سطح تحصیلات، مهارت یا دانش. به‌طور خلاصه، شایستگی‌های جماعت مبتنی بر منابع و متون در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. شایستگی‌های جماعت

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع حمایت‌کننده از سازه‌های تحقیق
شایستگی‌های جماعت	رعایت آداب حضور	- زینت (آراستگی، بوی خوش و...) - ترک محرمات و مکروهات - رعایت مستحبات	- اعراف، آیه‌ی ۳۱ - قرآنی، ج ۴: ۵۲ - قرآنی، ج ۱۲: ۲۵۴ - موسوی خمینی، توضیح المسائل، مسایل ۴-۹۱۲ - مرکز رسیدگی به امور مساجد، ۱۳۸۶ - حرعاملی، ج ۶: ۱۲ - حرعاملی، ج ۳: ۵۰۷ - علل الشرائع، ج ۲: ۳۱۸ - محدثی و محصل، فروغ مسجد، ش ۳ - موسوی خمینی، تحریرالوسیله، ج ۱ - شاکری و محمدی، ۱۳۸۱ - موظف رستمی، ۱۳۸۱، ج ۱ - مصاحبه و مشاهده
	سرمایه‌ی ایمانی اخلاقی	- قصد خودسازی (یجون ان يتطهروا) - الفت بین قلوب - خلق نیکو - قصد کسب ثواب و مغفرت	- توبه، آیه‌ی ۱۰۸ - زمخشری، ج ۲ - قرآنی، ج ۵: ۱۴۶ - آل عمران، آیه‌ی ۱۰۳ - صفری، ۱۳۸۷ - مصاحبه و مشاهده
	سرمایه‌ی انسانی اجتماعی	- سطح تحصیلات، مهارت یا دانش خاص - بخشندگی مالی - مشارکت‌پذیری - اعتبار اجتماعی: پایگاه اجتماعی و وجهی محلی یا اجتماعی (مانند جایگاه شغلی، میزان نفوذ، ارزش و منزلت اجتماعی فرد در محله) - اعتماد به یکدیگر	- قلی پور، ۱۳۸۶ - اسمیت، ۲۰۰۰ - صفری، ۱۳۸۷ - کاظمی پور، ۱۳۸۳ - شجاعی باغینی و همکاران، ۱۳۸۷ - فیروزآبادی، ۱۳۸۴ - خاکی، ۱۳۸۴ - مصاحبه و مشاهده

مفهوم‌سازی^۱ و ساخت مدل تحلیلی

بیان مفهومی پدیده‌های موضوع تحقیق، مفهوم‌سازی نامیده می‌شود و این یکی از ابعاد اصلی ساختمان مدل تحلیلی است. مفهوم‌سازی، ساختن مفهوم انتزاعی برای فهمیدن امر واقعی است. ساختن یک مفهوم در گام اول عبارت از تعیین ابعادی است که آن را شکل می‌دهند و امر واقعی را منعکس می‌سازند. گام بعدی در ساختن یک مفهوم، تعریف شاخص‌هایی است که به کمک آن‌ها بتوان ابعاد آن مفهوم را اندازه‌گیری کرد. شاخص‌ها، نشانه‌های عینی قابل شناسایی و قابل اندازه‌گیری ابعاد و مؤلفه‌های مفهوم هستند. برخی از مفاهیم ساده‌اند و با تعدادی بعد و شاخص مشخص می‌شوند؛ ولی بعضی مفاهیم پیچیده‌تر هستند و ایجاب می‌کنند که بعضی ابعادشان تا رسیدن به شاخص‌ها، به مؤلفه‌هایی تجزیه شوند.

دو شیوه برای ساختن مفهوم وجود دارد. یکی شیوهی استقرایی است که مفاهیم عملی منفرد می‌سازد، دیگری شیوهی قیاسی است که مفاهیم دستگامی می‌سازد. در ساخت مدل تحلیلی این پژوهش، از روش مفهوم‌سازی عملی منفرد استفاده شده است. مفهوم عملی منفرد، مفهومی است که به‌طور تجربی بر مبنای مشاهدات مستقیم یا اطلاعاتی که دیگران جمع‌آوری کرده‌اند ساخته می‌شود. از خلال مطالعات نظری و مصاحبه‌های مرحله اکتشافی، می‌توان عناصر لازم برای این مفهوم‌سازی را فراهم کرد (کیوی و کامپنهود^۲، ۱۳۸۸). مبتنی بر این توضیحات، با کمک مبانی نظری موجود و با استفاده از برخی روش‌های تکمیلی که در ادامه، بیان خواهد شد الگوی مفهومی پژوهش طراحی شد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، یک پژوهش اکتشافی است و از یک رویکرد روش‌شناختی ترکیبی پیروی کرده است. با توجه به موضوع خاص این تحقیق و هم‌چنین به‌منظور افزایش تسلط محقق و تلاش برای کشف زوایای پنهان موضوع مورد نظر و اشراف او بر ابعاد مختلف موضوع و فراهم کردن مجموعه‌ی دانشی معتبر و کاربردی در زمینه‌ی مدیریت مسجد، مطالعاتی موردی با

1. Conceptualization
2. Quivy & Campenhuudt

ابزار مصاحبه‌ی اکتشافی در جامعه‌ی هدف تحقیق صورت گرفت. تعداد هفت مسجد موفق یا نیمه‌موفق و پنج مسجد ضعیف برای مصاحبه‌ی اکتشافی و مشاهده انتخاب شدند. برای شناسایی این مساجد، از نظرات کارشناسان مرکز رسیدگی به امور مساجد و تجربیات خود محقق بهره گرفته شد. طی مشاهده و مصاحبه با فعالان این مساجد، سعی شد خلأهای نظری در تدوین الگو رفع شود. گفتنی است با توجه به مراحل انجام تحقیق که توسط کیوی و کامپنهود ارایه شده است، مصاحبه‌ی اکتشافی و مشاهده، هم‌زمان با بررسی مبانی نظری تحقیق انجام می‌شوند. در ادامه، با استفاده از روش دلفی، نظر خبرگان و متخصصان امر راجع به الگوی تدوین شده، جمع‌آوری شد. سؤال و فضای لازم برای اظهار نظر خبرگان راجع به الگوی طراحی شده در پرسش‌نامه‌ی تحقیق در نظر گرفته شد و دیدگاه‌های آن‌ها در این خصوص جمع‌آوری گردید.

به‌منظور آزمون یک مدل، از سه روش می‌توان استفاده کرد: ۱- اجرای مدل در دنیای واقعی ۲- استفاده از روش دلفی یا نظرسنجی از خبرگان ۳- استفاده از فنون ریاضی و شبیه‌سازی (کیاکجوری، ۱۳۸۷). روش دلفی، هم می‌تواند به‌عنوان روشی برای ساخت مدل به کار رود و هم روشی است برای آزمون یک مدل. ساروخانی به‌نقل از دالکی^۱ و براون^۲، دلفی را مجموعه راه‌کارهایی برای بیرون کشیدن و تهذیب دیدگاه‌های یک گروه که معمولاً افرادی متخصص‌اند، تعریف می‌کنند. این قضاوت جمعی متخصصان، گرچه دیدگاه‌ها و نقطه‌نظرات ذهنی مختلف فراهم می‌آورد ولی قابل اعتمادتر از بیانات فردی و شخصی است و در نهایت، پی‌آمد آن، عینیت و دقت هر چه بیش‌تر است (ساروخانی، ۱۳۸۳).

در مجموع ۵۴ خبره در دور اول دلفی همکاری نمودند که اطلاعات کمی ۴۸ پرسش‌نامه و نظرات کیفی خبرگان در بقیه‌ی پرسش‌نامه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در دور دوم از تحقیق دلفی، تعداد ۳۱ خبره و در دور سوم ۲۰ خبره در پاسخ‌گویی و تکمیل پرسش‌نامه‌های تحقیق همکاری نمودند. این خبرگان، شامل افراد شاغل در سازمان‌های مربوط با مسجد، امامان موفق، جماعت، اعضای هیأت امنای مساجد و خبرگان حوزوی و دانشگاهی بودند. تقسیم‌بندی خبرگان، مبتنی بر تخصص یا تجربه‌ی مربوط در دور اول دلفی در جدول (۴) آمده است.

1. Dalkey
2. Brown

جدول ۴. گروه های مختلف خبره ی تحقیق

ردیف	نوع دانش یا تجربه ی مربوط	تعداد	درصد
۱	محقق حوزه ی دین و مسجد	۲۷	۲۴/۱
۲	سابقه ی فعالیت مدیریتی در مساجد	۲۳	۲۰/۵
۳	سابقه ی فعالیت در سازمان های بالادستی مسجد	۱۹	۱۷
۴	محقق یا مدرس مدیریت اسلامی	۱۸	۱۶/۱
۵	محقق یا مدرس مدیریت تحول یا تعالی سازمانی	۱۰	۸/۹
۶	محقق یا مدرس علوم اجتماعی یا جامعه شناسی دین	۷	۶/۳
۷	محقق یا مدرس سازمان های داوطلبانه و غیرانتفاعی	۵	۴/۵
۸	محقق یا مدرس روان شناسی دین	۳	۲/۷
	جمع	۱۱۲	۱۰۰

یافته ها

با انجام سه دور^۱ تحقیق دلفی، میزان اهمیت هر یک از شاخص های الگو مورد سؤال قرار گرفت. کلیه ی شاخص ها به همراه رتبه ی دریافتی در اشکال بعدی به ترتیب نشان داده شده اند. رتبه بندی ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها، برابر امتیاز به دست آمده با کمک آزمون فریدمن نشان می دهد که بعد شایستگی های امام با امتیاز ۸,۴۳ در مرحله ی اول و ۸,۴۱ در مرحله ی دوم و ۸,۴۲ در مرحله ی سوم، بیش ترین اهمیت را در بخش منابع انسانی مسجد از نظر خبرگان دارد. در ضمن، فضایل اخلاقی و رفتاری امام جماعت بیش ترین اهمیت را در بین مؤلفه های این بعد دارد. در بین این سه بعد، کم ترین اهمیت و اثرگذاری در موفقیت مسجد با امتیاز ۷,۲۰ در مرحله ی اول و ۷,۶۵ در مرحله ی دوم و ۷,۹۱ در دور سوم مربوط به مأمومین مسجد است. رتبه بندی مؤلفه ها و شاخص ها در شکل های بعد نشان داده شده است. در مواردی که تفاوت معناداری بین رتبه ی متغیرها شناسایی نشد متغیرها بدون عدد در شکل نمایش داده شده اند. شاخص هایی که در

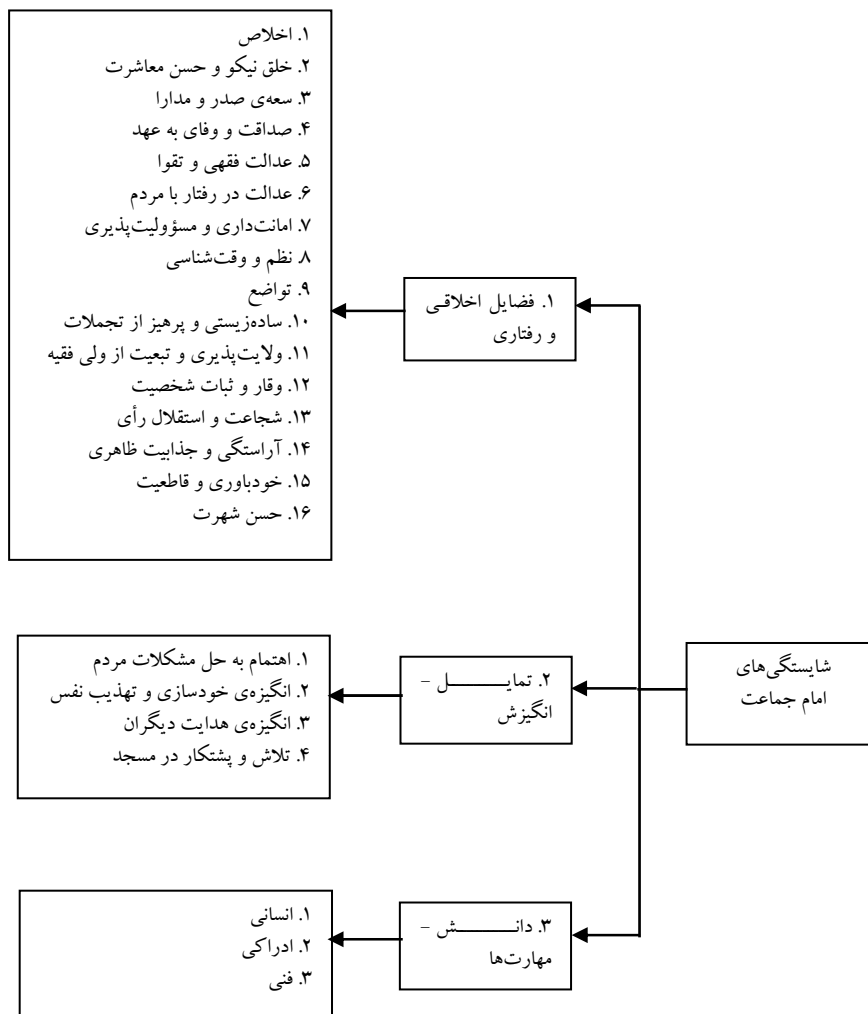
مرحله‌های دوم و سوم، امتیازی کم‌تر از ۷ به‌دست آورده‌اند، از الگوی تحقیق حذف می‌شوند. شاخص جوان بودن در بعد شایستگی‌های فردی فعالان و شاخص‌های اعتبار اجتماعی و سطح تحصیلات در مؤلفه‌ی سرمایه‌انسانی اجتماعی مأمومین از الگوی تحقیق حذف شده‌اند. گفتنی است که با توجه به حذف دو شاخص از مؤلفه‌ی سرمایه‌انسانی اجتماعی، عنوان این مؤلفه به سرمایه‌ی اجتماعی تغییر یافت.

یکی از شرایط لازم برای توقف دوره‌های دلفی، پایین بودن میزان انحراف معیار هر شاخص است. با توجه به نه (۹) گزینه‌ای بودن پرسش‌نامه‌ی تحقیق، بیش‌ترین انحراف معیار قابل قبول در هر شاخص ۱٫۸۰ می‌باشد. در تمامی عناصر زیر، میزان انحراف معیار، بسیار کم‌تر از ۱٫۸۰ است. هم‌چنین در بیش‌تر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، انحراف معیار در دور دوم نسبت به دور اول و در دور سوم نسبت به دور دوم کاهش یافته است. این امر نشان از نزدیک شدن نظرات به یک‌دیگر و کاهش پراکندگی است.

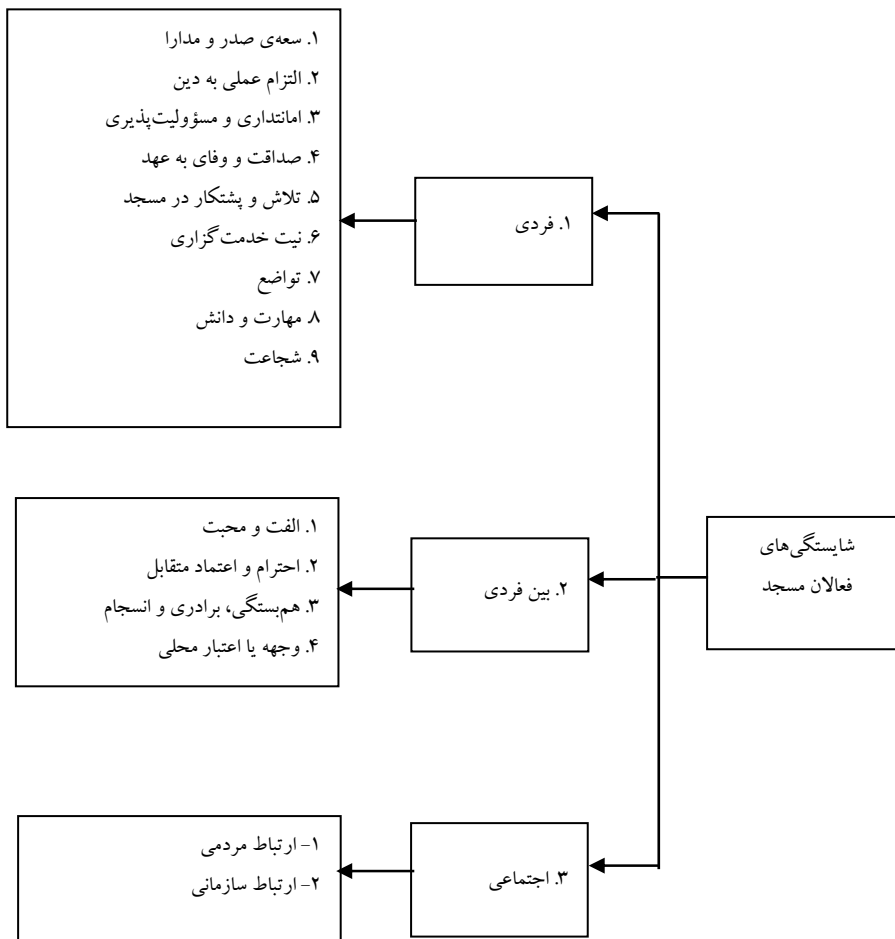
یکی از سؤال‌هایی که به ذهن می‌رسد این است که آیا بین نظرات گروه‌های مختلف خبرگان در رابطه با اهمیت ابعاد الگوی تدوین شده اختلاف نظر معناداری وجود دارد؟ بدین منظور، داده‌های به‌دست آمده از سه مرحله‌ی تحقیق دلفی، مطابق با نوع تحصیلات خبرگان (حوزوی، دانشگاهی و حوزوی-دانشگاهی) مورد آزمون قرار گرفت. برای مقایسه‌ی نظرات گروه‌های مختلف خبره راجع به ابعاد اصلی الگو - به تفکیک نوع تحصیلات - در ابتدا آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف^۱ انجام شد. در صورت تأیید نرمال بودن توزیع، آزمون تحلیل واریانس ANOVA و در صورت نرمال نبودن توزیع، از آزمون کروسکال-والیس^۲ برای مقایسه‌ی میانگین نظرات استفاده می‌شود. نتیجه‌ی آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف در دور اول دلفی نشان داد که ابعاد شایستگی‌های امام‌جماعت و شایستگی‌های مأمومین از توزیع نرمال و شایستگی‌های فعالان از توزیع غیرنرمال برخوردارند. در دور دوم و سوم دلفی، تمامی ابعاد، توزیع نرمال داشتند. نتایج آزمون تحلیل واریانس ANOVA و کروسکال-والیس در سه دور تحقیق دلفی حاکی از فقدان تفاوت معنادار بین نظرات سه گروه خبره راجع به ابعاد الگوی تحقیق است.

1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

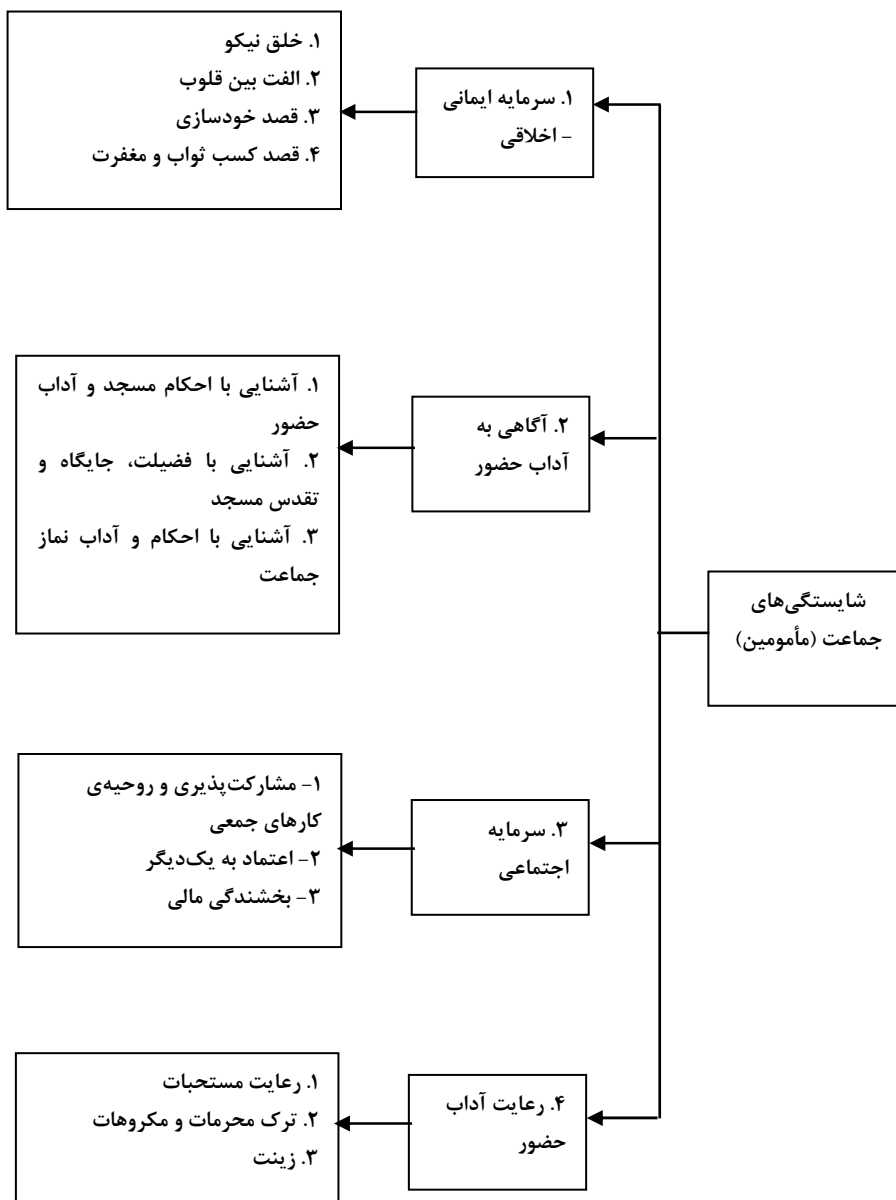
2. Kruskal-Wallis Test



شکل ۱. مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی شایستگی‌های امام جماعت به همراه رتبه‌بندی آن‌ها



شکل ۲. مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی شایستگی‌های فعالان مسجد به‌همراه رتبه‌بندی آن‌ها



شکل ۳. مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی شایستگی‌های جماعت مسجد به همراه رتبه‌بندی آن‌ها

از آن‌جایی که یکی از اهداف روش تحقیق دلفی، تکمیل الگوی تدوین‌شده طبق نظر خبرگان است، فضای لازم برای اظهار نظر خبرگان در پرسش‌نامه‌ی دور اول دلفی، راجع به الگوی تدوین‌شده و بیان اجزا یا عوامل نادیده در آن در نظر گرفته شد. در این دور، تعدادی مؤلفه و شاخص جدید پیشنهاد شد که در نتیجه تعداد هفت شاخص به مؤلفه‌ی فضایل ایمانی اخلاقی در بعد شایستگی‌های امام جماعت، یک مؤلفه‌ی جدید و شش شاخص به بعد شایستگی‌های فعالان و یک مؤلفه‌ی جدید و سه شاخص به بعد شایستگی‌های جماعت افزوده شد. آراستگی و جذابیت ظاهری امام جماعت با شش مورد، بیش‌ترین فراوانی را در بین این شاخص‌های پیشنهادی دارد.

جدول ۵. فراوانی پیشنهاد شاخص‌های جدید

تعداد خبره	عنوان شاخص	عنوان ابعاد اصلی
۶	آراستگی و جذابیت ظاهری	شایستگی‌های امام جماعت
۵	عدالت در رفتار با مردم و توجه به همه‌ی افراد	
۳	ولایت‌پذیری و تبعیت از ولی فقیه	
۲	ساده‌زیستی و پرهیز از تجملات دنیا	
۱	وقار و ثبات شخصیت	
۱	حسن شهرت	
۱	اخلاص	
۲	التزام عملی به دین	شایستگی‌های فعالان
۲	ارتباط مردمی	
۲	ارتباط سازمانی	
۱	تواضع	
۱	جوان بودن	
۱	احترام و اعتماد متقابل	شایستگی‌های جماعت
۳	آشنایی با فضیلت، جایگاه و تقدس مسجد	
۳	آشنایی با احکام مسجد و آداب حضور	
۳	آشنایی با احکام و آداب نماز جماعت	

بحث و نتیجه گیری

برابر نظر خبرگان تحقیق، امام جماعت بیشترین تأثیر را در موفقیت و اثربخشی مسجد دارد. هم‌چنین در بین مؤلفه‌های این بعد، فضایل اخلاقی رفتاری بالاترین رتبه را دارد. این امر، گویای آن است که اگر امام جماعتی در پی موفقیت خود در مسجد است، در وهله‌ی اول باید خود را به فضایل اخلاقی و رفتاری مجهز نماید. اخلاص، خلق نیکو و حسن معاشرت بالاترین امتیاز یا اهمیت را در بین ویژگی‌های امام جماعت به‌دست آورده‌اند. سعه‌ی صدر و مدارا با مردم نیز از شاخص‌های مهم در این بعد است. ضروری است ائمه‌ی جماعات با عنایت به این نکات بیش از پیش در صدد تبدیل به یک الگوی اخلاق حسنه در مساجد باشند. اهمیت دو شاخص اخیر را در آیه‌ی ۱۵۹ سوره‌ی آل عمران نیز می‌توان مشاهده نمود که می‌فرماید: «بما رحمه من الله لنت لهم و لو كنتَ فظاً غليظاً لقلب لا نلفصوا من حولك، فاعفُ عنهم و استغفر لهم و شاورهم فی الامر فاذا عزمت فتوكل على الله، ان الله يحب المتوكلين. مرحمت خدا، تو را با خلق مهربان و خوشخوی گردانید و اگر تندخو و سخت‌دل بودی مردم از گرد تو متفرق می‌شدند؛ پس چون امت به نادانی دربارهی تو بد کنند، از آنان درگذر و از خدا بر آنها طلب آمرزش کن و با آنها مشورت نما، لیکن آنچه خود تصمیم گرفتی با توکل به خدا انجام بده که خدا آنان را که بر او اعتماد کنند دوست دارد و یاری می‌کند». میزان تمایل و انگیزه‌ی امام جماعت به تلاش در مسجد، حایز رتبه‌ی دوم اهمیت در بین مؤلفه‌های آن است.

سعه‌ی صدر و مدارا و التزام عملی به دین، از مهم‌ترین ویژگی‌های فردی فعالان و وجود الفت و محبت و احترام و اعتماد متقابل از مهم‌ترین ویژگی‌های بین فردی فعالان هستند. این امر در قرآن کریم به وضوح قابل مشاهده است، چرا که در آیاتی چند به شرح صدر و ایجاد الفت بین قلوب مؤمنان اشاره دارد. در شایستگی‌های فردی فعالان، صداقت و وفای به عهد و امانت‌داری از شاخص‌های پراهمیت در نظر خبرگان می‌باشند. صداقت و وفای به عهد، از ویژگی‌هایی است که داشتن ایمان واقعی به آنها منتسب شده است. در روایات است که برای شناخت ایمان واقعی افراد نه به طول رکوع و سجود آنها؛ بلکه به صداقت، وفای به عهد و امانت‌داری در آنها توجه کنید. نداشتن نیت یا رفتار قدرت‌طلبانه و ریاست‌مآبانه در مسجد، از دیگر شایستگی‌های فعالان است. شایسته آن است که نیت هر فرد از فعالیت در مسجد نیت خدمت‌گزاری باشد.

در تحقیقات مربوط به مسجد، تأثیر شایستگی‌های جماعت در اثربخشی مسجد مورد غفلت واقع شده و عمدتاً شایستگی‌های امام جماعت و فعالان مسجد مورد توجه واقع می‌شوند. از آنجایی که مسجد یک نهاد داوطلبانه و مردمی است مأمومین هم نقش پررنگی در موفقیت یا عدم موفقیت آن دارند. در این تحقیق، شایستگی‌های جماعت به چهار مؤلفه تجزیه شد که هر چهار مؤلفه رتبه‌ی یکسانی را از نظر خبرگان تحقیق دارند.

در این قسمت پیشنهادهایی برای ارتقا و برون‌رفت از آسیب‌های کنونی مساجد مطابق با ابعاد الگوی تحقیق بیان می‌گردد. بالاتر بودن اهمیت شایستگی‌های امام جماعت نسبت به دیگر ابعاد، نشان می‌دهد که اثربخشی و موفقیت مساجد در وهله‌ی اول به میزان شایستگی‌های امام جماعت بستگی دارد. پیشنهاد می‌گردد برای ایجاد موفقیت در مساجد، به توسعه و توانمندسازی طلاب و ائمه جماعت به‌عنوان امامان بالقوه و بالفعل مساجد توجه خاص مبذول گردد. انتظار می‌رود حوزه‌های علمیه به‌عنوان مرجع اصلی آموزش علوم دینی، به ارایه‌ی آموزش‌های تخصصی مدیریت مسجد، مشاوره، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی به طلاب بپردازند.

امامان جماعت باید نسبت به مشکلات مأمومین حساس باشند. آموزش حساسیت به طلاب در این زمینه لازم به نظر می‌رسد. کم‌توجهی ارتباطی به نمازگزاران، اثربخشی مسجد را به شدت کاهش می‌دهد. تقویت مهارت انسانی امام جماعت در جهت حفظ و افزایش یک رابطه‌ی قوی با مخاطبان حاضر در مسجد و حتی افراد محله از دیگر راه‌کارهای افزایش اثربخشی مسجد است. رفتار - به‌مثابه یک الگو - در ابعاد آراستگی ظاهری، معنویت باطنی و کردار مبتنی بر تقوا به همراه تلاش و پشتکار زیاد برای امام جماعت ضروری است.

آموزش فعالان مساجد نیز می‌تواند مورد توجه سازمان‌های ناظر بر مسجد قرار بگیرد. در این راستا، برگزاری کارگاه‌های آموزشی کوتاه‌مدت برای فعالان مساجد پیشنهاد می‌گردد. نوع دیگر آموزش، آموزش مستمر فعالان یک مسجد توسط امام جماعت است که می‌تواند با مداخله‌های مؤثر و به‌هنگام، سطح قابلیت‌های فعالان را بالا ببرد.

در رابطه با ارتقای شایستگی‌های فعالان، توجه به توانایی‌ها و قابلیت‌های مأمومین و همسایگان مسجد از سوی هیأت امنای مساجد ضروری است. می‌توان با دعوت از این افراد برای فعالیت در مسجد، سرمایه انسانی مسجد را افزایش داد. پذیرش مشارکت جوانان به‌عنوان عضو

هیأت امنا و سپردن مسؤولیت به آن‌ها از نکات حایز اهمیت در موفقیت مسجد است. ارتباط برون‌واحدی فعالان با مردم محله، اصناف، نهادها و ارگان‌های محلی از پیشنهادهاى مؤثر در موفقیت محیطی مسجد به‌شمار می‌رود.

در بعد شایستگی‌های جماعت (مأمومین)، آگاهی به آداب حضور، احکام نماز جماعت و رعایت آن‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. مساجد کشور، نقاط ضعف جدی در این دو شاخص دارند. متأسفانه برخی از مأمومین مساجد یا با تمامی احکام نماز جماعت و آداب حضور در مسجد آشنا نیستند یا تمایلی به رعایت آن‌ها ندارند. برخلاف توصیه‌های اکید رسول گرامی اسلام (ص) به‌جای آن‌که مساجد به نمادی از نظم دینی و اجتماعی بدل شوند، برخی از مساجد کشور به نماد بی‌نظمی چه در هنگام نماز جماعت و چه غیر از زمان نماز بدل گشته‌اند. ضروری است ائمه‌ی جماعت با توجه به جایگاه معنوی که در نزد مردم دارند در این خصوص احساس مسؤولیت نموده و به آموزش، مداخله و اصلاح این آسیب‌ها پردازند.

در مسجد، تفاوت زیادی بین مستحبات یا مکروهاتی که دارای آثار اجتماعی هستند با اعمالی که دارای آثار فردی هستند، وجود دارد، مانند ورود با پای راست به مسجد که بیش‌تر دارای آثار فردی است و مستحبی مانند زینت (آراستگی و بوی خوش) یا مکروهی مانند ایجاد سر و صدا در مسجد که تأثیرات اجتماعی قابل توجهی بر دیگران دارند. پیشنهاد می‌گردد با تفکیک این اعمال از یک‌دیگر، توجه ویژه‌ای به آموزش مستحبات و مکروهاتِ دارای آثار جمعی به مأمومین مبذول گردد.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم
۲. نهج البلاغه (۱۳۷۹). ترجمه‌ی محمد دشتی. تهران: انتشارات مشرقین.
۳. آقاپیروز، علی و همکاران (۱۳۸۵). مدیریت در اسلام. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۴. حر عاملی، محمدبن حسن (۱۴۰۳.ه.ق.). وسائل الشیعه. ج ۳ و ۶. تهران: نشر اسلامی.
۵. رضایی بیرجندی، علی (۱۳۸۲). جایگاه مسجد در فرهنگ اسلامی. تهران: مؤسسه‌ی فرهنگی ثقلین.
۶. رضاییان، علی (۱۳۷۹). مدیریت رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. تهران: انتشارات علم و ادب.
۷. رضاییان، علی (۱۳۷۲). اصول مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
۸. ساروخانی، باقر (۱۳۸۳). دلفای کیفی ابزار پژوهش در علوم اجتماعی. مجله‌ی مطالعات زنان. سال ۲. ش ۴.
۹. شاکری، سید رضا و حیدر محمدی (۱۳۸۱). حدیث مسجد. تهران: ستاد عالی کانون‌های فرهنگی هنری مساجد.
۱۰. طباطبایی، سیدمحمد حسین (۱۳۷۰). تفسیر المیزان. ج ۱۸. ترجمه‌ی سیدمحمد باقر موسوی همدانی. تهران: کانون انتشارات محمدی.
۱۱. عباسی، رسول (۱۳۸۹). تدوین الگوی مدیریت اثربخش نهادهای دینی، مطالعه‌ی موردی مسجد. دانشگاه تهران، رساله‌ی دکتری مدیریت.
۱۲. غفاریان، وفا (۱۳۷۹). شایستگی‌های مدیریتی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۱۳. فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی توسعه‌ی مدیران نظام اداری کشور. دانشگاه تهران: رساله‌ی دکتری مدیریت.
۱۴. قرائتی، محسن (۱۳۸۵). تفسیر نور. تهران: دفتر نشر مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
۱۵. قلی‌پور، آرین (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: انتشارات سمت.
۱۶. قنادان، منصور و همکاران (۱۳۸۴). جامعه‌شناسی. تهران: آوای نور.
۱۷. کاظمی‌پور، عبدالمحمد (۱۳۸۳). سرمایه‌ی اجتماعی در ایران. تهران: انتشارات طرح‌های ملی.
۱۸. کریتنر، رابرت و کینیکی، آنجلو (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه‌ی علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده. تهران: پیام پویا.

۱۹. کیاکجوری (۱۳۸۷). سنجش عوامل ساختاری الحاق ایران به سازمان تجارت جهانی در بخش تعاون. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران. سال ۳. ش ۱۲.
۲۰. کیوی، ریمون و کامپنهود لوکوان (۱۳۸۸). روش تحقیق در علوم اجتماعی. ترجمه‌ی عبدالحسین نیک‌گهر. تهران: نشر توتیا.
۲۱. لطفی، عبدالحسین (بی‌تا). مسجد در آینه‌ی روایات و فقهت. مؤسسه‌ی مسجد قم. نسخه‌ی الکترونیک.
۲۲. مرکز رسیدگی به امور مساجد (۱۳۸۶). احکام مسجد. قم: انتشارات ثقلین.
۲۳. _____ (۱۳۸۶). مدیریت مسجد. قم: انتشارات ثقلین.
۲۴. _____ (۱۳۸۵). فروغ مسجد (مجموعه مقالات برگزیده‌ی سومین همایش بین‌المللی هفته‌ی جهانی گرامی‌داشت مساجد). ج ۳. تهران: مؤسسه فرهنگی ثقلین.
۲۵. موحدی، محمدرضا (۱۳۸۴). بررسی و تحلیل وضعیت موجود سازمان و مدیریت مساجد و آرایه‌ی الگوی مطلوب آن در انواع مختلف مساجد. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
۲۶. موسوی خمینی، روح‌الله (۱۳۸۰). تحریر الوسیله. ج ۱. چاپ ۸. ترجمه‌ی سیدمحمدباقر موسوی همدانی. قم: انتشارات دارالعلم.
۲۷. موسوی خمینی، روح‌الله (بی‌تا). رساله‌ی توضیح المسائل. حوزه‌ی علمیه قم.
۲۸. موظف رستمی، محمدعلی (۱۳۸۷). روش‌های جذب نوجوانان و جوانان به مسجد و نماز جماعت. کرج: نشر پرهیب.
۲۹. _____ (۱۳۸۱). آیین مسجد. ج ۱-۳. تهران: نشر گویه.
۳۰. نبوی، محمد (۱۳۸۷). مدیریت اسلامی. قم: مؤسسه‌ی بوستان کتاب.
۳۱. نوبهار، رحیم (۱۳۷۲). سیمای مسجد. ج ۱. قم: نشر مؤلف.
۳۲. _____ (۱۳۸۶). مسجد نمونه. تهران: انتشارات ستاد اقامه‌ی نماز.
۳۳. هرسی، پال و بلانچارد، کنث (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی. ترجمه‌ی علی علاقه‌بند. تهران: مؤسسه‌ی انتشارات امیرکبیر.
34. Bowman, James S.; Jonathan P. West, Evan M. Berman, and Montgomery Van Wart. (2004). **The Professional Edge: Competencies in Public Service**. New York: M.E. Sharpe.
35. Boyatzis, Richard E. (1982). **The Competent Manager**. New York: John Wiley and Sons.
36. Douglas, Jackson and Holland, Thomas (1998). Measuring the effectiveness of nonprofit boards, **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, 27(2).
37. King, J. A., & Evans, K. M. (1991). Can we achieve outcome-based education?. **Educational Leadership**. 49(2).

38. Michael, Macaulay and Lawton, Alan (2006). From Virtue to Competence: Changing the Principles of Public Service. **Public Administration Review USA**. September October.
39. Mosque Excellence System Assessment Questionnaire (2008). **Portal for Mosques in Singapore**. Available at: www.mosque.org.sg/
40. Schmidt, Roy C. (1997). Managing Delphi Surveys Using Nonparametric Statistical Techniques. **Decision Sciences**. 28(3).
41. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). **Competence at work**. New York: John Wiley & Sons.
42. Virtanen, Turo. 2000. Changing Competencies of Public Managers: Tensions in Public Commitment. **International Journal of Public Sector Management**. 13(4).