

Identification of management principles in religious institutions: a case study about Mosque

Rasool Abbasi*

Ali Naghi Amiri**

Abstract

Identifying the principles of Mosque management is pre-requisite for designing the management pattern of Mosque. The aim of this paper is the identification of principles that direct the management methods in Mosques by keeping their popularity. Fifteen principles have been offered in this paper in two major areas: fundamental and functional. Islamic sources like the Qur'an and Hadith and the Sira (Prophet's lifestyle) were studied, and their relevant concepts were extracted and conceptualized. Access to the concepts in the conceptual model is based on logical analysis of texts and in viewpoint of theorizing is based on systemic imagination. Validation and verification of extracted model were done by Delphi method. This paper identified jurisprudence-orientation, holiness-orientation, sincerity-orientation, refinement-orientation, tradition-orientation and clean finance as the indicators of fundamental principles. Unification, Imam-orientation, voluntarism, multi-functionalism, people-orientation, meritocracy, regularity, prayer-orientation and knowledge-orientation are indicators of functional principles. In experts' viewpoint, fundamental principles are important along with functional principles. Compliance with these principles through training, promotion and discourse-making for maximum attraction and preserving popular Mosques formation is of main suggestions of this article.

Keywords: Islamic management, Principles of Mosque management, Fundamental principles, Functional principles.

* PhD, Assistant professor, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Hazrate Masoumeh, Qom, Iran, r.abbasi@hmu.ac.ir.

** PhD, Professor, Faculty of Public Administration, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran, anamiri@ut.ac.ir.

شناسایی اصول مدیریت در نهادهای دینی: مطالعه موردی مسجد

رسول عباسی*

علی نقی امیری**

چکیده

در حقیقت، مقدمه و پیش‌نیاز طراحی الگوی مدیریت در مسجد به‌عنوان اساسی‌ترین نهاد دینی در اسلام، همان ترسیم اصول مدیریت مسجد است. بر این اساس، مقصود از تدوین این نوشتار، اکتشاف اصول یا مبناهایی است که نحوه مدیریت در نهاد دینی مسجد را با عنایت به مردمی بودن این نهاد، هدایت می‌کند. برای تحقق این هدف، منابع و مستندات دینی یعنی قرآن، روایات و سیره، مطالعه و مفاهیم مرتبط با آنها واژه‌سازی و استخراج شد. دستیابی به مفاهیم در مدل پژوهش با مطالعه اسنادی و تحلیل منطقی متون مرتبط و از نگاه نظریه‌پردازی، مبتنی بر روش تخیل نظام‌مند صورت گرفته است. روش دلفی نیز برای اعتبارسنجی و تأیید مدل اکتشافی استفاده شد. براساس نتایج این تحقیق، فقه‌مداری، تقدس‌مداری، اخلاص‌مداری، تزکیه‌محوری، سنت‌مداری و طهارت مالی شاخص‌های اصول ارزشی را شکل می‌دهند. وحدت‌مداری، امام‌محوری، داوطلب‌گرایی، چندکارکردگرایی، مردم‌داری، شایسته‌گزینی، نظم‌مداری، نماز‌محوری و معرفت‌مداری شاخص‌های اصول کارکردی را تشکیل می‌دهند که میزان اهمیت و اولویت آنها از نگاه خبرگان محاسبه شده است. از پیشنهادهای اساسی این مقاله، رعایت این اصول از مجرای آموزش، ترویج و گفتمان‌سازی آنها برای جذب حداکثری و حفظ شاکله مردمی مساجد است.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی، اصول مدیریت مسجد، اصول ارزشی (بنیادی)، اصول کارکردی.

* دکترای تخصصی، استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (ع)، قم، ایران
(نویسنده مسئول)
r.abbasi@hmu.ac.ir

** دکترای تخصصی، استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران
anamiri@ut.ac.ir تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۷ تاریخ تأیید: ۱۴۰۰/۸/۱۸

۱. مقدمه و بیان مسئله

بررسی مسیر تحولات و تاریخ جنبش‌های سیاسی و اجتماعی و حرکت‌های مردمی و انقلابی در دوره‌های گذشته حاکی از آن است که این جنبش‌ها همیشه از یک پایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده‌اند مانند محیط‌های کارگری و دهقانی در انقلاب اکتبر ۱۹۱۷م، روسیه. در کشورهای مسلمان به‌ویژه ایران اسلامی، مساجد نقش برجسته‌ای در تداوم حرکت‌های ظلم‌ستیز و انقلابی داشته‌اند. مطالعه تاریخ معاصر کشور نشان می‌دهد مساجد به مثابه پایگاه دینی و فرهنگی نقش بسیار حساس و خطیری در شکل‌گیری هسته‌های اولیه نهضت اسلامی و جهت‌دادن به جریان‌ات مردمی داشته است (موظف رستمی، ۱۳۸۹). تمرکز بر مسجد به‌عنوان یکی از تأثیرگذارترین نهادهای بومی در فضای عمومی جامعه می‌تواند اهمیت زیادی داشته باشد (صادقی و دریس، ۱۳۹۳). با عنایت به کارکردهای متنوع عبادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی مسجد بایستی اذعان نمود این خانه الهی می‌تواند به‌عنوان یک دولت محلی کوچک با کارکردهای متعدد در ساماندهی امور مسلمانان، ایفای نقش نماید (عباسی، ۱۳۹۳). مسجد از زمان‌های دور، نقشی اساسی در حیات مسلمانان داشته است و زیربنای شکل‌گیری تمدن اسلامی را شکل می‌دهد. به‌عنوان مثال، در مسائل انقلاب اسلامی ایران، در بسیج سیاسی مردم در سه زمینه ارتباطی-رسانه‌ای، حمایتی-پشتیبانی و فرهنگی-سیاسی تأثیرگذار بوده است (شیرودی و ساسان، ۱۳۹۴). مسجد هم فرهنگ‌ساز است و هم پشتیبانی‌کننده و یکی از رکن‌های اداره جامعه است که در زمان دفاع مقدس و در دوران سازندگی و در مواجهه با تهدیدات نرم، سنگر و پایگاهی بود که نقش خود را به زیبایی ایفا کرده است. مسجد رفیع‌ترین نهاد در بسیج کردن مردم در رفع نیازهای کشور است (بهشتی، ۱۳۹۵).

امام خمینی رحمته‌الله علیه، احیای مساجد را هدف انقلاب اسلامی دانسته است. در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت که جایگزین توسعه غربی است مردم و کنش‌گران محلی، عاملان پیشرفت هستند نه دولت‌ها؛ عاملانی که با کمک گرفتن از قابلیت‌ها و سازوکارهای نهادهای مردمی، روش کار خود را تعریف و مداوماً اصلاح می‌کنند. بنابراین تأکید بر ظرفیت‌ها و نهادهای بومی جامعه ایرانی مانند مسجد (به‌عنوان اصلی‌ترین راهکار برای تحقق اهداف پیشرفت اسلامی) از خصیصه‌های الگوی بومی و اسلامی پیشرفت کشور خواهد بود (صادقی و دریس، ۱۳۹۳).

نظر به اهمیت ویژه مساجد در حفظ و ارتقای دینداری مردم، اهمیت مدیریت در این نهاد الهی-اجتماعی برای بهره‌برداری حداکثری از ظرفیت‌های فوق‌العاده آن افزایش می‌یابد. لیکن همان‌گونه که در علم مدیریت، مشهور است مدیریت بر هر پدیده‌ای از اصولی تبعیت

می‌کند که فهم و تبعیت از آنها اثر شگرفی در موفقیت آن دارد. ترسیم الگوی عملکرد مطلوب از نگاه شارع مقدس برای نهاد مسجد مستلزم تعیین قواعد و پایه‌های زیربنایی عملکرد و رفتار در آن یا به عبارتی شناسایی اصول است (علی‌احمدی، ۱۳۸۳). اصل در مدیریت، به قاعده‌ای اشاره دارد که آن را امری حقیقی و درست می‌دانند و مایه و مأخذ استدلال و رفتار مدیران است (دانایی‌فرد، ۱۳۹۱). از این رو منظور از اصول مدیریت مسجد، آن رهنمودها و قواعدی است که عمل کردن به آنها و طبق آنها مدیریت اثربخش مسجد حاصل می‌شود. در نتیجه، اصول مدیریت مسجد را باید زیربنای عملکرد مؤثر و موفق مسجد دانست (عباسی، ۱۳۹۳).

لیکن جستجو در پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که تاکنون تحقیقی در زمینه شناسایی اصول مدیریت در این نهاد دینی انجام نشده است. این نکته، هم بدیع و جدید بودن این مقاله و هم ضرورت این موضوع را آشکار می‌سازد، لذا این مقاله بر آن است تا با مطالعه آیات و روایات مربوط به مسجد و همچنین سوابق نظری موجود در دانش مدیریت به خصوص در موضوع سازمان‌های داوطلبانه، اصولی را ارائه نماید که اصول کلیدی موفقیت در مدیریت این نهاد الهی و مردمی را مشخص کند. از این رو، شناسایی اصول حاکم بر مدیریت اثربخش مسجد، سؤال و هدف اساسی این نوشتار است.

۲. ادبیات نظری و پیشینه موضوع

۲-۱. ادبیات نظری

در ادبیات مدیریت اسلامی، رویکرد مستقلی به شناسایی و ارائه اصول مدیریت تخصیص داده شده است که رویکرد اصول‌گرایی نام دارد. در این رویکرد با بررسی متون اسلامی و منابع متعدد، از محتوای آنها اصول خاصی به‌عنوان اصول مدیریت اسلامی استنتاج می‌شود. برخی محققان^۱ معتقدند که از دو روش می‌توان به مدیریت و رهبری اسلامی رسید: اول مطالعه سیره رهبری پیامبران و امامان و دوم مطالعه دستورهای شرعی درباره چگونگی اداره و تعامل با مردم (اخلاقی، ۱۳۹۲).

در شناسایی و کشف اصول مدیریت در مسجد، دو مفهوم مهم نمایان می‌شود: یکی اصول ارزشی (بنیادی)^۲ و دیگری اصول کارکردی.^۳ در نحوه طراحی باید اذعان کرد که تفاوت بین اصول ارزشی و اصول کارکردی از تفاوت در رویکرد پرداختن به آنها منشأ می‌شود. در طراحی اصول ارزشی، رویکرد پژوهشگر؛ رویکرد تأسیسی و یا به عبارت بهتر رویکرد استنباطی از متن

۱. استاد مرتضی مطهری.

2. Fundamental.

3. Functional.

منابع دینی است. لیکن رویکرد پژوهشگر در طراحی اصول کارکردی، رویکرد تهذیبی است. در این رویکرد، تجربه بشر که از عقل سلیم و جوهری به دست آمده، معتبر شناخته می‌شود. لیکن برای شناخت اعتبار گزاره‌های آن، عدم تباین گزاره‌های تجربی با اندیشه‌های دینی بررسی می‌شود، لذا براساس این منطق، اصول مدیریت مسجد شامل دو بعد اساسی یعنی ارزشی (بنیادی) و کارکردی و شاخص‌های آنها مورد بررسی واقع می‌شوند.

۲-۱-۱. اصول ارزشی (بنیادی) مدیریت مسجد

ارزش‌ها به خوب و بد‌های مبنایی گفته می‌شود که بر رفتار انسان‌ها اثر دارند (دعایی، ۱۳۹۲). نظام ارزش‌ها بر نظام عملکرد افراد یا نظام رفتار عینی، مؤثر است. پل بین باورها و رفتارها، ارزش‌هایند. از این رو یک سر ارزش در باورها و سر دیگر آن یا جلوه‌های بیرونی آن در رفتار نمایان می‌شود (امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۲). اصول ارزشی مشتمل بر اصول و قواعدی است متخذه از منابع دینی که به صورت ویژه برای مسجد بیان شده و چگونگی رفتار در آن را مشخص می‌کنند. هدف از این اصول، محافظت از تقدس مسجد از طریق حاکم نمودن فرهنگی دینی و ارزش‌مدار بر فضای آن است (عباسی، همان). با تحلیل منابع موجود به‌ویژه منابع اسلامی، اصول ارزشی در مدیریت مسجد به شکل زیر مفهوم‌سازی شده است:

فقه‌مداری: رویکرد فقهی و اجتهادی، یکی از رویکردها در مدیریت اسلامی است (امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۲). استفاده از ابزار اجتهاد و فقه، حتی در بستر سازمان‌های مرسوم طرح شده است و به فقه‌الاداره تعبیر شده است (قوامی، ۱۳۹۲). چون مسجد، یک نهاد دینی است، لذا افزون بر ضرورت رعایت آداب و هنجارهای عام، آداب و احکام مخصوص به خود نیز دارد که به شکل احکام واجب، حرام، مستحب، مکروه و مباح قابل شناسایی و طبقه‌بندی هستند، از این رو بایستی اظهار نمود به‌عنوان یک ضرورت، مدیران مساجد به بهره‌گیری از ظرفیت رهنمودهای فقهی در چگونگی قول و عمل، نیازمند هستند.

تقدس‌مداری: فرهنگ سازمانی در یک تقسیم‌بندی دارای سه سطح مفروضات و اعتقادات اساسی (جهان‌بینی)، ارزش‌ها (ایدئولوژی) و مجموعه الگوهای رفتاری است (زارعی متین، ۱۳۹۰). طبق مفهوم فرهنگ سازمانی، شیوه برداشت از یک تشکیلات یا تصویری که از آن در اذهان افراد شکل می‌گیرد نوع رفتار در آن تشکیلات را هدایت می‌کند. پذیرفتن خانه خدا به‌عنوان یک فضای مقدس باعث دوری از بسیاری تعارضات درونی و مشکلات رفتاری خواهد شد. تقدس‌مداری از ارکان اصلی زیربنایی در عملکرد موفق مسجد است (عباسی، ۱۳۹۱). پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله می‌فرماید

مساجد، خانه‌های خدا در زمین هستند و برای اهل آسمان نورافشانی می‌کنند (بحارالانوار، ۴/۳۲۶/۲۳، به نقل از شاکری و محمدی، ۱۳۸۱، ص ۱۴۴). خدای متعال در آیه ۱۸ سوره مبارکه جن، مساجد را از خود تلقی می‌کند و از مسلمانان می‌خواهد در زمان عبادت، کسی را با خدای خود نخوانند. توصیه قرآن کریم به داشتن زینت در زمان حضور در مساجد، پرهیز دادن از اعمال مباحی مانند مشاعره و خرید و فروش در مساجد طبق متن صریح احادیث، نمونه‌هایی است که تقدس و حرمت فضای مسجد را نشان می‌دهند.

اخلاص‌مداری: یکی از عوامل مهم در تعیین نوع شاکله و رفتار انسان، نیت خالص است (جاسبی، ۱۳۸۵، به نقل از عابدی جعفری و معصومی مهر، ۱۳۹۲، ص ۷۷). علامه جعفری در توضیح انواع انگیزه درون‌ذاتی، انگیزش ناشی از احساس تکلیف الهی را شریف‌ترین و بالاترین انگیزه‌ها و هدف‌ها می‌داند (عابدی جعفری و معصومی مهر، ۱۳۹۲). این انگیزش ناشی از احساس تکلیف الهی یا اخلاص در امور از اصول و عناصر مهم در موفقیت مدیریت مسجد است. آیات قرآن کریم نیز بر وجود اخلاص در تعامل با پدیده مسجد تأکید می‌کنند. در تفسیر آیه ۱۰۷ سوره توبه «وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مَسْجِدًا ضُرَّارًا وَكُفْرًا وَتَفْرِقًا...» بیان شده است مسجدسازی مهم نیست، بلکه بایستی انگیزه‌های بانیان و متولیان خالص باشد (قرائتی، ۱۳۸۵، ج ۵، ص ۱۴۲-۱۴۵). همچنین در شرح آیه ۱۰۸ سوره توبه «...لَمَسْجِدٍ أُسَسَ عَلَى التَّقْوَىٰ مِنْ أَوَّلِ يَوْمٍ أَحَقُّ أَنْ تَقُومَ فِيهِ...» آمده است ارزش هر چیز، وابسته به اهداف و انگیزه‌ها و نیت بانیانگزاران آن است (همان، ص ۱۴۵-۱۴۶).

تزکیه‌محوری: تزکیه در ادبیات علم اخلاق، به پیراستن نفس از اوصاف رذیله و آراستن آن به صفات جمیله بیان می‌شود (نراقی، ۱۳۹۰). از طرفی دیگر، در معارف اسلامی برعکس نهضت مدیریت در غرب، از همان اول، توانایی «مدیریت بر خود» به‌عنوان شرط لازم و کافی برای ورود به قلمرو «مدیریت بر دیگران» ذکر شده است (مطهری، ۱۳۶۴، به نقل از امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۲، ص ۱۵۷). از این رو تزکیه را می‌توان به‌عنوان شاخص مهمی در ایجاد توانایی مدیریت بر خود به‌عنوان مقدمه‌ای برای مدیریت بر دیگران قلمداد کرد. این امر در فضای مسجد از اهمیت زیادی برخوردار است؛ یعنی زدودن خود و دیگران از اوصاف رذیله. در آیاتی از قرآن کریم به اهمیت تزکیه در فضای معنوی مسجد اشاره شده است.

آیه ۱۰۸ سوره توبه «...يُحْيُونَ أَنْ يَنْتَهَرُوا...» این‌گونه معنا شده است که: در مسجد ضرار تا ابد برای نماز نایست که سوگند می‌خورم مسجد قبا که براساس تقوی و پرهیز از خدا از روز اول بنا شد سزاوارتر است به اینکه در آن به نماز بایستی زیرا در آن مسجد مردانی هستند که دوست می‌دارند خود

را از گناهان پاک سازند و یا اینکه خداوند کسانی را که در پی پاک کردن خود باشند دوست می‌دارد و تو بایستی در میانه چنین مردمی به نماز بایستی (طباطبایی، ۱۳۷۰، ج ۱۸، ص ۳۲۵-۳۲۶).

طهارت مالی: در این شاخص به پاکی مال در انجام هزینه‌های جاری و عمرانی اشاره می‌شود. تفسیر نور در ذیل آیه ۱۷ سوره توبه می‌نویسد که پول ناهلان را در ساخت و اداره مراکز و نهادهای مقدس نگیرد: «مَا كَانَ لِلْمُشْرِكِينَ أَنْ يَعْمُرُوا مَسَاجِدَ اللَّهِ...». در آیه ۱۸ سوره توبه «إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مِنْ... وَءَاتَى الزَّكَاةَ...»، خدای متعال در وصف کسانی که مساجد را آباد می‌کنند به پرداخت زکات از سوی آنها نیز اشاره می‌کند. این مطلب نشان می‌دهد متولیان مسجد بایستی صالح و پاک باشند و بودجه آن مشروع و حلال باشد (قرائتی، ۱۳۸۵، ج ۵، ص ۳۱-۳۳).

۲-۱-۲. اصول کارکردی مدیریت مسجد

اصول کارکردی مشتمل بر تدابیری عملیاتی است به منظور بهبود شیوه اداره مسجد، عملکرد بهتر و موفقیت بیشتر در جذب مخاطب که الزاماً از متن منابع دینی استخراج نمی‌شوند. می‌توان این نوع اصول را مشترکاً چه از منابع دینی و چه متون عمومی علم مدیریت خصوصاً در موضوع سازمان‌های داوطلبانه استخراج کرد البته هماهنگ و سازگار با اصول ارزشی (عباسی، همان). رعایت این اصول در عمل، کارکرد مسجد به مثابه یک سیستم را تسهیل می‌نماید و به حفظ شاکله و جوهره مردمی مسجد کمک می‌کند. این اصول باید مبتنی بر اصول ارزشی (بنیادی) باشند.

اصول کارکردی را می‌توان با رویکردی تهذیبی یا امضایی به دست آورد. به عبارت دیگر در رویکرد تهذیبی، باور بر این است که همین علوم انسانی موجود را بایستی مطالعه و اصلاح کرد. به این شیوه، بعضی گزاره‌ها، فرضیه‌ها و نظریه‌ها که با آموزه‌های دینی، تعارض قطعی دارند حذف می‌شوند. در برخی موارد، نیاز به تکمیل و اصلاح علوم و در برخی موارد، ضرورت تقیید و اشتراط وجود دارد (میرباقری، ۱۳۹۲)، از این رو با بررسی منابع نظری موجود، اصول کارکردی در مدیریت مسجد به این شرح قابل استخراج است:

وحدت‌مداری: حفظ یکپارچگی و وحدت برای رسیدن به اهداف الهی از اهمیت بالایی برخوردار است. عنصر هماهنگی، یکی از عناصری است که در ایجاد وحدت بین افراد در یک تشکیلات، مؤثر واقع می‌شود (رضاییان، ۱۳۷۹). سازمان هماهنگ و منسجم مانند بنیان مرصوص عمل می‌کند: «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ» (صف، ۴) (پیروز و همکاران، ۱۳۸۵). وحدت‌مداری از اصول مهم در مدیریت مسجد است. در آیه ۱۰۷ سوره توبه به صراحت، مسجدی که باعث ایجاد تفرقه میان مؤمنان شود به مسجد ضرار تعبیر شده است (قرائتی، ۱۳۸۵، ج ۵، ص ۱۴۲-۱۴۵).

امام محوری: اصل وحدت فرماندهی،^۱ یکی از اصول مهم علم مدیریت است. خدای متعال نیز در مقوله اطاعت، سلسله مراتبی را بیان کرده است. اطاعت از خداوند، رسول اعظم ﷺ و اولی الامر ترتیبی است که قرآن کریم بیان کرده است (مشبکی، ۱۳۷۲). مسجد در نظام الهی، یک سازمان الهی-مردمی است که دارای رسالت معنوی، هدایتی، آموزشی، تربیتی و تبلیغی است که با رهبری معنوی و نفوذ کلمه و مدیریت امام جماعت سازمان‌دهی می‌شود (رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲). امام محوری تأثیر ویژه‌ای در ایجاد هماهنگی در مسجد دارد؛ زیرا که امام مسجد، محل پیوند رشته‌ها می‌شود. علی‌علیه می‌فرماید (نهج البلاغه، خطبه ۱۴۶): جایگاه رهبر و مدیر در کار، مانند رشته‌ای است که مهره‌ها را به هم آورد (پیروز و همکاران، ۱۳۸۵).

داوطلب‌گرایی:^۲ داوطلبی^۳ به معنای انجام کار بدون پرداخت تلقی شده است. صرف وقت به صورت رایگان از سوی افراد از ویژگی‌های مهم داوطلبی است (هاجکینسون، ۲۰۰۳^۴). اصطلاح سازمان داوطلبانه به کوشش‌های سازمان‌یافته داوطلبانه گفته می‌شود (اسبورن، ۱۹۹۶^۵). در تحقیقات اسمیت^۶ (۱۹۹۴)، ویلسون^۷ (۲۰۰۰) در و پیرس^۸ (۱۹۹۳) ارتباطی قوی بین داوطلب شدن و در دسترس بودن منابع در دو سطح فردی و اجتماعی یافت شد. افرادی که منابع بیشتری را کنترل می‌کنند بیشتر داوطلب می‌شوند. ارزش‌های دینی، نقش مهمی در تعیین و تداوم داوطلب شدن دارند (پیرس، ۱۹۹۳). جرارد^۹ و پاتون^{۱۰} نیز اذعان می‌کنند که کنش داوطلبانه از اساس ارزش مبنا است (کورتنی، ۲۰۰۲^{۱۱}). مسجد نیز به‌عنوان یک مکان فرهنگی دینی، مستثنی از موضوع مشارکت مردمی نیست. در تعریفی که از مسجد شده است (النجفی، ۱۳۹۲ق، به نقل از رضایی بیرجندی، ۱۳۸۲) آن را به‌عنوان مکانی معرفی می‌کنند که برای تمام مسلمانان قرار داده شده است.

چندکارکردگرایی: تمرکز بر یک عرصه یا حوزه و غافل شدن از وسعت عملکرد از نقاط ضعف راهبردی در مدیریت نهادها و سازمان‌ها تلقی می‌شود (استوار، ۱۳۹۱). در مسجد نیز همین رویه

1. Unity of command.
2. Voluntarism.
3. Volunteering.
4. Hodgkinson.
5. Osborne.
6. Smith.
7. Wilson.
8. Pearce.
9. Gerard.
10. Paton.
11. Courtney.

وجود دارد. مشخص است که حضور چند دقیقه‌ای در مسجد و تنها برای اقامه نماز نمی‌تواند مسجد را در زمینه‌های گوناگون شکوفا کند (نوبهار، ۱۳۸۶). کارکردهای متنوعی برای مسجد ذکر شده است که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: کارکردهای عبادی، آموزشی، تبلیغی، فرهنگی، علمی، تعلیم و تربیت، سیاسی، قضایی، اجتماعی، رسانه‌ای، هنری، خدماتی-امدادی، بهداشتی، اقتصادی (آموزش تجارت اسلامی) و ورزشی (موظف رستمی، ۱۳۸۲).

مردم‌داری: مردم‌داری به شکل رابطه خدمتگزاری و ولی‌نعمتی ذکر شده است. مردم‌داری به این معنا است که رهبر، خود را یکی از مردم بداند، در بین آنها بوده و با آنان همراه باشد. اصل مردم‌داری می‌تواند از نتایج اصل اخلاص‌مداری نیز باشد یعنی به خاطر خداوند، مردم را دوست داشتن؛ مقدم کردن دیگران بر خود و خود را خدمتگزار آنها دانستن (شفیعی، ۱۳۸۲، به نقل از عابدی جعفری و معصومی مهر، ۱۳۹۲). ارتباط شایسته و صحیح و خلق خوب از عنصرهای مهم در مردم‌داری هستند (عابدی جعفری و معصومی مهر، ۱۳۹۲). از عناصر مهم در مدیریت بر قلوب پیروان، مردم‌داری است (شفیعی، ۱۳۹۱).

شایسته‌گزینی: مدیران مساجد باید توجه کنند که برای جذب داوطلب به مساجد از گروه‌های سنی مختلف، بایستی نیازها و علایق متفاوتی را مورد توجه قرار دهند و هم شایسته‌ترین آنها را برای واگذاری مسئولیت‌های اساسی تر انتخاب کنند. در قرآن مجید، حضرت یوسف (علیه السلام) خود را برای مسئولیت خزانهداری، فردی شایسته معرفی می‌نماید: **قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ** (یوسف، ۵۵). در کلام رسول اعظم (صلی الله علیه و آله) چنین آمده است که: **مِنْ اسْتَعْمَلَ غَلَامًا فِی عَصَابِهِ فِیْهَا مِنْ هَوَ اَرْضِی لَلَّه مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللّٰهَ. کَسَىٰ کَ فَرْدِی رَا بَر جَمْعِی بَه کَار کِمَارِدِ دَر حَالِی کَه دَر آن جَمْع، فَرْدِی بَاشَد کَه اَز اَو شَایِستَه‌تَر است (بیشتر مرضی خداوند عزوجل باشد) به خدا خیانت کرده است (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۲۱، ص ۵۰).**

نظم‌مداری: حضرت علی (علیه السلام) در وصیت خویش فرموده‌اند: **مَنْ، شَمَا وَ فَرَزْدَانَم وَ کَسَانِی رَا کَه اَیْنِ وَصِیت‌نَامَه بَه اَنهَآ خَوَاهد رَسِید بَه پَرهیزگاری و نظم امورتان وصیت می‌کنم** (نهج البلاغه، نامه ۴۷). نظم باعث امکان بهره‌برداری بهتر از زمان می‌شود (ملکان، ۱۳۹۱). نظم در برنامه‌ها و عملکرد مسجد، امکان برنامه‌ریزی مخاطب برای بهره‌برداری از آنها را نیز فراهم می‌کند. نظم در مسجد دارای اقسامی است که نظم در برنامه‌ها و فعالیت‌های مسجد و نظم در حضور از مهم‌ترین آنها است (عباسی، ۱۳۹۱). حضور مستمر در مسجد، روزانه در زمان خاص و هماهنگ با اذان و اقامه شرعی در زمان‌های پنج‌گانه، مدیریت زمان است و جامعه را به نظم و انضباط عادت می‌دهد (قوامی، ۱۳۹۲). نما و شکل کلی اصول مدیریت مسجد مشتمل بر ابعاد اصلی و شاخص‌های آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱: چارچوب مفهومی تحقیق

ابعاد	شاخص‌ها	منابع حمایت‌کننده از سازه‌های نظری تحقیق
اصول ارزشی (بنیادی)	فقه‌مداری	اعراف، ۳۱؛ دعایی، ۱۳۹۲؛ امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۲؛ شاکری و محمدی، ۱۳۸۱؛ قوامی، ۱۳۹۲.
	تقدس‌مداری	جن، ۱۷؛ مرکز رسیدگی به امور مساجد، ۱۳۸۶؛ شاکری و محمدی، ۱۳۸۱.
	اخلاص‌مداری	توبه، ۱۰۷، ۱۰۸ و ۱۰۹؛ عابدی جعفری و معصومی‌مهر، ۱۳۹۲؛ شیخ‌زاده، ۱۳۹۲؛ قرآتی، ۱۳۸۵، ج ۵؛ شفیعی، ۱۳۹۱.
	تزکیه‌محوری	توبه، ۱۰۸؛ جن، ۱۷؛ علامه طباطبایی، ۱۳۷۰؛ امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۲.
	طهارت‌مالی	توبه، ۱۷؛ قرآتی، ۱۳۸۵، ج ۵.
اصول کارکردی	وحدت‌محوری	توبه، ۱۰۷؛ رضاییان، ۱۳۷۹؛ قرآتی، ۱۳۸۵، ج ۵؛ پیروز و همکاران، ۱۳۸۵.
	امام‌محوری	امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۲؛ مشیکی، ۱۳۷۲؛ عابدی جعفری و معصومی‌مهر، ۱۳۹۲؛ قوامی، ۱۳۹۲؛ پیروز و همکاران، ۱۳۸۵.
	داوطلب‌گرایی	Hodgkinson, 2003; Osborne, 1996; Courtney, 2002; Pearce, 1993.
	چندکارکردگرایی	استوار، ۱۳۹۱؛ نوبهار، ۱۳۸۶؛ موظف رستمی، ۱۳۸۲؛ عباسی، ۱۳۹۱.
	مردم‌داری	کلینی، اصول کافی، ج ۳؛ شفیعی، ۱۳۹۱؛ عابدی جعفری و معصومی‌مهر، ۱۳۹۲.
	شایسته‌گزینی	نبوی، ۱۳۸۷؛ مصباح یزدی، ۱۳۷۵؛ توکلی و گابینی، ۱۳۹۲.
نظم‌مداری	ملکان، ۱۳۹۱؛ عباسی، ۱۳۹۱؛ قوامی، ۱۳۹۲.	

۲-۲. پیشینه پژوهشی

با جستجو در پایگاه‌های اطلاعات علمی داخل و خارج می‌توان به تنوعی از پژوهش‌های انجام‌شده در موضوع مدیریت نهادهای دینی دست یافت. لیکن همان‌گونه که در جدول زیر، قابل مشاهده است با جستجوی زیادی که در پژوهش‌های صورت‌گرفته در حوزه مسجد انجام شد، مشخص شد که عمده پژوهش‌های کنونی به دو موضوع الف) ویژگی‌های معماری و طراحی هندسی مساجد و ب) کارکردهای مساجد و نقش آنها در جامعه پرداخته‌اند و پژوهشگران این نوشتار، موفق به شناسایی پژوهشی که مستقیماً به طراحی یا استخراج اصول مدیریت مسجد پرداخته باشد، نشدند.

جدول ۲: سوابق پژوهشی در موضوع مدیریت مسجد

نویسندگان (سال پژوهش)	اهداف یا سؤالات اصلی	روش	مهم‌ترین یافته‌ها
مرادی (۱۳۸۷)	ارائه الگوی مدیریت عملکرد در اماکن متبرکه (مطالعه موردی آستان قدس رضوی) با هدف دستیابی به اجزا و عوامل مدیریت عملکرد در آستان قدس رضوی	روش آمیخته	رسالت سازمانی، استراتژی و طرح‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، ویژگی‌های مدیران و عوامل محیطی متغیرهایی هستند که دارای ارتباط مثبت با مدیریت عملکرد بوده‌اند.

نویسندگان (سال پژوهش)	اهداف یا سؤالات اصلی	روش	مهم‌ترین یافته‌ها
آذر و همکاران (۱۳۹۲)	شناسایی و رتبه‌بندی معیارهای مؤثر بر مکان‌یابی مساجد	تحلیل سلسله مراتبی (AHP)	بیست معیار اصلی ذیل چهار گروه معیارهای جمعیتی، مذهبی، شهرسازی و اجتماعی اولویت‌بندی شده است.
همایون و عبداللهی نیسانی (۱۳۸۶)	شناسایی علل پویایی و حیات مسجد صنعتگران	مطالعه موردی	این مسجد در ابعاد ورودی‌ها، پردازش و خروجی‌ها بررسی و مشخص شد که احیای سنت‌های اسلامی مربوط به مسجد، عامل اصلی توفیق مسجد در هدایت و پرورش جامعه است.
امیری (۱۳۸۰)	بررسی جایگاه مسجد در جامعه اسلامی از دیدگاه آیات و روایات	تحلیل متون	عوامل مؤثر در جذب جوانان به مسجد نظیر جاذبه امام جماعت، حضور شخصیت‌ها در نماز جماعت، کوتاهی نماز جماعت، فعالیت‌های کانون فرهنگی و هنری، کتابخانه و هیئت امناء، رفتار نمازگزاران و وضعیت ظاهری مسجد بررسی شده است.
موحدی (۱۳۸۴)	بررسی و تحلیل وضعیت موجود سازمان و مدیریت مساجد و ارائه الگوی مطلوب آن در انواع مختلف مساجد	پیمایشی	رتبه‌بندی ارکان تشکیلاتی یک مسجد موفق، نشانگر آن است که عوامل ذیل به ترتیب اولویت باید مدنظر قرار بگیرند: امام جماعت آگاه، توانمند و آشنا به مسائل روز، هیئت امنای فعال و هماهنگ، کانون‌های فرهنگی کارآمد و پایگاه بسیج.
پروژه سیستم تعالی مسجد ^۱ در سنگاپور (۲۰۰۳)	ارائه چارچوبی جامع برای اداره و مدیریت مساجد	پیمایشی	مساجد براساس این چارچوب، ارزیابی و مسجدی که در کاربرد الگوی تعالی مسجد و از طریق چرخه‌های بهبود مستمر قادر باشد نمره ۷۰۰ و بالاتر را اخذ کند با جایزه مسجد نمونه ^۲ مورد تشویق قرار می‌گیرد. الگوی تعالی مسجد در هفت طبقه بیان شده است: رهبری، برنامه‌ریزی، اطلاعات، اجتماع مسجد، ^۳ فرایندها، جماعت و نتایج.
کرم‌اللهی و کاشانی‌زاده (۱۳۹۱)	الگوی مفهومی آسیب‌شناسی وضعیت مسجد در ایران	تحلیل مضمون	نتایج تحقیق نشان داد که مسائل و آسیب‌های مربوط به نهاد مسجد در سه حوزه کلی قرار می‌گیرند: ۱. حوزه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی؛ ۲. عناصر، سازمان‌ها و نهادهای مرتبط و دخیل در اداره مسجد؛ ۳. نهادها و سازمان‌های مذهبی و فرهنگی موازی با مسجد.

1. Mosque Excellence System (MES)
2. Exemplary Mosque Award
3. Community

نویسندگان (سال پژوهش)	اهداف یا سؤالات اصلی	روش	مهم‌ترین یافته‌ها
میرغضنفری و همکاران (۱۳۹۳)	شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مساجد تهران	کتابخانه‌ای و دلفی	شاخص‌ها در شش مقوله اجتماعی، انتظامی، فرهنگی-آموزشی، عمرانی-اقتصادی، رسانه‌ای (ارتباطی و تعاملی) و عبادی طبقه‌بندی شدند. نتایج آماری نیز نشان داد مهم‌ترین کارکرد مساجد، فرهنگی-آموزشی است.
احمدیان و عرفانیان (۱۳۹۴)	بررسی نقش مساجد در توسعه محله‌ای در شهر مشهد	پیمایشی	نتایج تحقیق در هشت متغیر غنی‌سازی اوقات فراغت، ایجاد فضای فرهنگی، ارائه کمک‌های مالی، برگزاری مراسم و جلسات مذهبی-فرهنگی، افزایش میزان مشارکت ساکنان محله، ارائه کمک‌های مشاوره‌ای، اولویت‌سنجی مسائل، مشکلات و نیازهای محله و ارتقای امنیت فردی و اجتماعی از طریق افزایش نظارت درونی و بیرونی نشان داد مساجد برنامه‌های مؤثری در توسعه محله‌ای دارند.
عباسی (۱۳۹۱)	تدوین الگوی اثربخش مدیریت مسجد	دلفی	در این کتاب، مدیریت مسجد در بازده بعد شایستگی‌های امام مسجد، فعالان و جماعت، منابع، فرایندها، تنوع و کیفیت خدمات و برنامه‌ها، جذب حداکثری، تحول و تعالی، ارتباط با نهادهای محیطی و بافت محلی معرفی شده است.
Jaafar et al. (2013)	هدف، شناسایی عوامل اساسی موفقیت در اقدامات مدیریت و توسعه مدل ارتباطی اقدامات مدیریت استراتژیک و عملکرد مسجد است.	مدل معادلات ساختاری	مدلی با شاخص‌های توسعه و نگهداری، امور مالی و وقف، آموزش و توسعه، امنیت، رفاه و اجتماع محلی، توسعه زنان و خانواده و جوانان طراحی شد که با عملکرد مسجد در ارتباط معنی‌دار هستند.

۳. روش تحقیق

تحقیق حاضر براساس مدلی چند لایه با نام پیاز فراگرد تحقیق^۱ (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳) از نظر جهت‌گیری تحقیق، بنیادی؛ فلسفه تحقیق، اثبات‌گرا؛ رویکردهای تحقیق، استقرایی؛ استراتژی تحقیق، پیمایشی (دلفی)؛ اهداف تحقیق، اکتشافی؛ و از نظر افق زمانی، مقطعی می‌باشد. روش انجام این تحقیق به دو مرحله تقسیم می‌شود: الف) بخش مطالعه اسنادی و تحلیل

1. Research Process Onion.

منطقی متون مرتبط و دستیابی به مفاهیم و ب) اعتبارسنجی و تأیید مدل با روش دلفی. طراحی مدل مفهومی یا به عبارت دیگر سازوکار مفهوم‌سازی در این تحقیق، روش تحلیل منطقی است. در روش تحلیل منطقی، هم محقق بر شناسایی ابعاد و شاخص‌های غالب در یک مدل از مطالعات اسنادی است. دستیابی به یک دستگاه هندسی و نظام منطقی کلان که تا حد امکان جامع و مانع باشد هدف انتخاب این روش است (بابکی، ۱۳۹۲). در بخش تحلیل منطقی متون، متون دینی مرتبط با مسجد خصوصاً کتاب حدیث مسجد که احادیث مرتبط با مسجد از منابع متعدد روایی شیعه و اهل سنت شناسایی و در آن درج شده است. همچنین آیات مربوط به مسجد در قرآن کریم با مراجعه به کتب تفسیری بررسی شده است. در ادامه، منابعی که در زمینه کارکرد مسجد نگارش یافته است به همراه متون عمومی مدیریت در زمینه فرهنگ و سازمان‌های داوطلبانه با روش تخیل نظام‌مند (دانایی فرد، ۱۳۸۸) تحلیل شده و مفهوم‌سازی صورت گرفته است. نویسنده با بهره‌گیری از منابع نظری پیشین با ابتدای بر روش تخیل نظام‌مند به خلق مدل نظری پرداخته است. در این روش، ساخت نظریه از سه مرحله تشکیل می‌شود: ۱. بیانیه مسئله؛ ۲. اندیشیدن خطا و آزمایش‌گونه؛ ۳. انتخاب (وایک، ۱۹۸۹^۱ به نقل از دانایی فرد، ۱۳۸۸). با کمک این رویکرد، نظریه‌پرداز در تنگناهای روش‌شناختی قرار نگرفته و می‌تواند با تخیلی نظام‌مند، روابط بین متغیرها را جدای از برقراری روابط آماری تعیین کند. وایک مدعی است تنگناهای روش‌شناسانه، مفید بودن را فدای روایی می‌کند و از طرفی این تنگناها عمل‌تئوریزه کردن را تضعیف می‌کند. طبق نظر وایک، وقتی تخیل نظام‌مند مد نظر قرار می‌گیرد باید صبغه علمی داشته باشد؛ به این معنا که فرایندی انتزاعی در خزانه ذهنی نظریه‌پرداز شکل می‌گیرد که متصف به تخیل جزء به کل (استقرا)، کل به جزء (قیاس) و قیاسی-استقرایی باشد؛ یعنی وقتی فرد وارد خزانه تخیل می‌شود برای معنابخشی یا ارائه نظریه اولیه تخیلی به استقرا، قیاس و فرایند استقرایی-قیاسی متوسل می‌شود. تجربه عملی وی به او کمک می‌کند تا با اتکا به موارد مشاهده‌شده در عمل و یکپارچه کردن در یک واحد کل، نتیجه‌گیری کند و هم‌زمان با توسل به دانش موجود در باب پدیده، موارد مشاهده‌شده را معنا دهد. این دو فرایند، هم‌زمان و مدام در ذهن نظریه‌پرداز صورت می‌گیرد و به طور مستمر بین آنها نوعی گفتمان درون‌ذهنی انجام می‌شود. در این بازی ذهنی که به دور از تنگناهای روش‌شناسانه عمل می‌کند نوعی نظریه خام غیرمنتظره بروز می‌کند که کارل وایک آن را تفکر خطا و آزمایش می‌داند (دانایی فرد، ۱۳۸۸). در این روش، ابتدا داده‌ها و اطلاعات به شیوه کتابخانه‌ای گردآوری و مورد استفاده واقع می‌شوند. با تحلیل منطقی این متون و با ابزار تخیل نظام‌مند، محقق به شناسایی

1. Karl Weick.

ابعاد و شاخص‌ها در قالب یک چارچوب نظری می‌پردازد. پس از شناسایی شاخص‌های مفهومی براساس مطالعه نظری، برای تأیید روایی آن از روش نظرخواهی از خبرگان یا دلفی استفاده شده است. روش دلفی، هم می‌تواند به‌عنوان روشی برای ساخت مدل به کار رود هم روشی برای آزمون یک مدل (ساروخانی، ۱۳۸۳). در روش دلفی، نظر خبرگان و متخصصان امر راجع به الگوی تدوین‌شده، جمع‌آوری شد. سؤال و فضای لازم برای اظهار نظر خبرگان راجع به اصول شناسایی شده در پرسش‌نامه تحقیق در نظر گرفته شد و دیدگاه‌های آنها در این زمینه جمع‌آوری گردید.

با توجه به ماهیت روش دلفی، انتخاب خبرگان براساس شیوه‌های معمول تحقیقات کمی یعنی نمونه‌گیری‌های احتمالی و تصادفی انجام نمی‌شود. در این تحقیق، انتخاب خبرگان مبتنی بر روش قضاوتی بود. در مجموع ۲۱ خبره در دور اول دلفی همکاری نمودند که اطلاعات کمی کیفی خبرگان در پرسشنامه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در دور دوم از تحقیق دلفی تعداد ۱۹ خبره در پاسخگویی و تکمیل پرسش‌نامه‌های تحقیق همکاری نمودند. خبرگان به دو گروه اصلی خبرگان دانشگاهی (حوزوی)^۱ و اجرایی^۲ تقسیم می‌شوند. خبرگان دانشگاهی (حوزوی) افرادی بودند که در موضوعاتی چون دین و مسجد، مدیریت اسلامی، مدیریت تحول یا تعالی سازمانی، جامعه‌شناسی دین و سازمان‌های داوطلبانه مسلط بوده و به تحقیق یا تدریس مشغول بودند. خبرگان اجرایی نیز افرادی بودند که دارای تجربه مؤثر در امر اداره مسجد شامل امام جماعت یا عضو هیئت امنای یا فعالیت در سازمان‌های بالادستی مسجد بودند. تقسیم‌بندی خبرگان مبتنی بر تخصص یا تجربه مرتبط در دور اول دلفی در جدول ذیل آمده است.

جدول ۳: نوع تخصص خبرگان تحقیق^۳

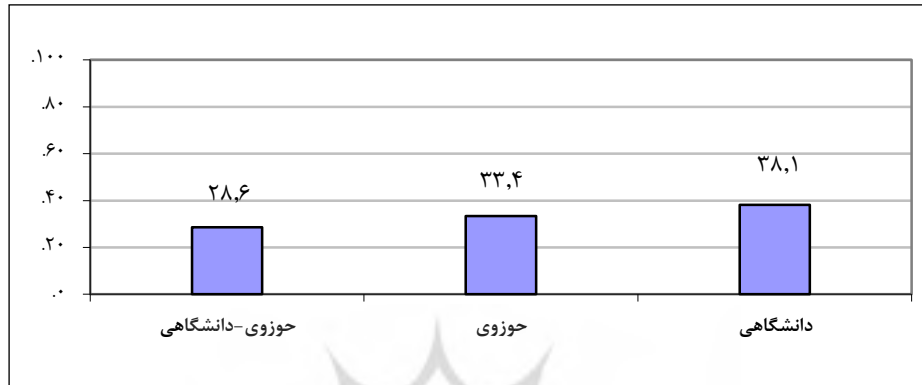
ردیف	نوع دانش یا تجربه مرتبط	تعداد	درصد
۱	محقق حوزه دین و مسجد	۱۳	۲۹/۵
۲	محقق یا مدرس مدیریت اسلامی	۱۰	۲۲/۷
۳	سابقه فعالیت در سازمان‌های بالادستی مسجد	۸	۱۸/۲
۴	سابقه فعالیت مدیریتی در مساجد	۷	۱۵/۹
۵	محقق یا مدرس علوم اجتماعی یا جامعه‌شناسی دین	۳	۶/۸
۶	محقق یا مدرس مدیریت تحول یا تعالی سازمانی	۲	۴/۵
۷	محقق یا مدرس سازمان‌های داوطلبانه و غیرانتفاعی	۱	۲/۲
	جمع	۴۴	۱۰۰

1. University-based experts.

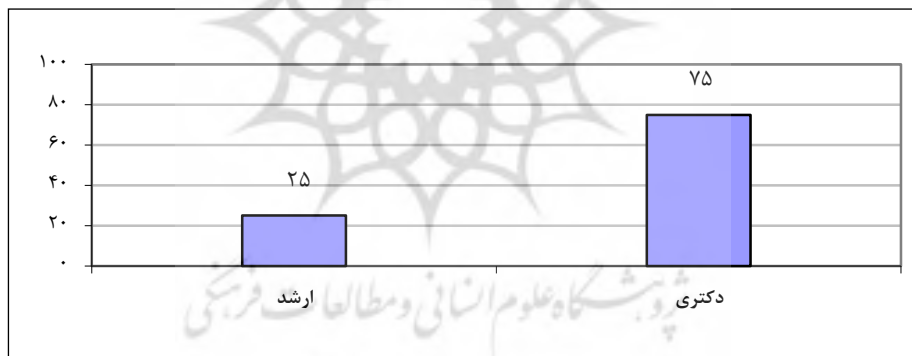
2. Practitioners.

۳. تعداد خبرگان پاسخ‌دهنده بیست و یک نفر می‌باشند. لیکن از آنجایی برخی از اعضای پنل خبرگان تحقیق دارای چند تخصص هستند، لذا تعداد ذکر شده در این جدول، بالاتر از تعداد خبرگان است.

ویژگی‌های تحصیلی خبرگان تحقیق به تفکیک حوزوی و دانشگاهی در نمودارهای ذیل نشان داده شده است. تمامی خبرگانی که دارای تحصیلات حوزوی هستند در سطح چهار یا خارج حوزوی هستند و اکثر خبرگان دارای تحصیلات دانشگاهی نیز از درجه دکتری برخوردار هستند.



نمودار ۱: درصد تحصیلات خبرگان به تفکیک حوزوی و دانشگاهی



نمودار ۲: سطح تحصیلات خبرگان در بخش دانشگاهی به درصد

۴. یافته‌های تحقیق

۴-۱. یافته‌های توصیفی

با انجام دو دور^۱ تحقیق دلفی، میزان اهمیت یا تناسب هر یک از شاخص‌های الگو در یک طیف نه‌تایی مورد سؤال قرار گرفت. شاخص‌هایی که در مرحله اول یا دوم، امتیازی کمتر از ۷ کسب کنند از الگوی تحقیق حذف می‌شوند. همه شاخص‌های تأییدشده به همراه ارزش دریافتی در

1. Round.

جداول بعد به ترتیب نشان داده شده‌اند. در دور دوم، اصول ارزشی (بنیادی)، اهمیتی برابر با ۱۳/۸ و اصول کارکردی، ارزشی برابر با ۸/۰۸ کسب کرده‌اند.

یکی از شرایط لازم برای توقف دوره‌های دلفی، پایین بودن میزان انحراف معیار هر شاخص است. با توجه به نه گزینه‌ای بودن پرسش‌نامه تحقیق، حداکثر انحراف معیار قابل قبول در هر شاخص ۱/۸۰ می‌باشد. در دور اول دلفی دو شاخص تقدس‌مداری و طهارت مالی انحراف معیار بالاتر از ۱/۸۰ دارند؛ ولی در دور دلفی تمامی شاخص‌ها انحراف معیار کمتر از این رقم دارند و از طرف دیگر در تمامی شاخص‌ها به جز یک مورد، انحراف معیار در دور دوم کاهش یافته است. این امر نشان از نزدیک شدن نظرات به یکدیگر و کاهش پراکندگی است. میزان عددی شاخص‌ها نیز نشان می‌دهد شاخص‌های فقه‌مداری و اخلاص‌مداری از بین اصول ارزشی و شاخص مردم‌مداری از وزن بیشتری نسبت به دیگر شاخص‌ها برخوردار هستند.

جدول ۴: توصیف آماری نظر خبرگان در رابطه با ابعاد اصلی الگوی مفهومی

ابعاد	انحراف معیار مرحله اول	میانگین مرحله اول	انحراف معیار مرحله دوم	تغییر	میانگین مرحله دوم	تغییر
اصول ارزشی (بنیادی)	۱/۳۶	۷/۹۷	۱	-۰/۳۶	۸/۱۳	۰/۱۶
اصول کارکردی	۰/۵۴	۸/۰۲	۰/۴۸	-۰/۶۰	۸/۰۸	۰/۰۶

جدول ۵: توصیف آماری نظر خبرگان در رابطه با شاخص‌های الگوی مفهومی

شاخص‌ها	انحراف معیار مرحله اول	میانگین مرحله اول	انحراف معیار مرحله دوم	تغییر	میانگین مرحله دوم	تغییر
اصول ارزشی (بنیادی)						
فقه‌مداری	۱/۰۷	۸/۳۸	۱/۰۲	-۰/۰۵	۸/۴۲	۰/۰۴
تقدس‌مداری	۱/۸۴	۷/۷۱	۱/۴۵	-۰/۳۹	۸	۰/۲۹
اخلاص‌مداری	۱/۵۴	۸/۵۲	۱/۶۱	۰/۰۷	۸/۴۲	-۰/۱۰
تزکیه‌محوری	۱/۷۲	۷/۶۲	۱/۴۷	-۰/۲۵	۷/۷۹	۰/۱۷
طهارت مالی	۱/۹۶	۷/۶۲	۱/۴۲	-۰/۵۴	۸/۱۶	۰/۵۴
سنت‌مداری (سیره‌محوری)	شاخص جدید		۱/۲۱	-	۷/۸۰	-
اصول کارکردی						
وحدت‌محوری	۰/۵۷	۸/۱۹	۰/۷۵	۰	۸/۳۱	۰/۱۲
امام‌محوری	۱/۲۶	۸	۱/۰۸	-۰/۱۸	۸	۰
داوطلب‌گرایی	۰/۸۲	۸	۰/۶۵	-۰/۱۷	۸/۲۶	۰/۲۶
چندکارکردگرایی	۱/۰۲	۷/۶۲	۰/۹۰	-۰/۱۲	۷/۵۳	۰/۰۹
مردم‌مداری	۰/۷۵	۸/۴۸	۰/۶۹	-۰/۰۶	۸/۴۲	-۰/۰۶
شایسته‌گزینی	۱/۴۰	۷/۵۷	۱/۲۷	-۰/۱۳	۷/۷۹	۰/۲۲
نظم‌مداری	۰/۹۶	۸/۲۸	۰/۸۲	-۰/۱۴	۸/۳۱	۰/۰۳
نماز‌محوری	شاخص جدید		۱/۱۸	-	۸/۰۶	-
معرفت‌مداری (یا بصیرت‌محوری)	شاخص جدید		۱/۳۴	-	۷/۹۴	-

۴-۲. یافته‌های تحلیلی

استفاده از ظاهر میانگین عددی، ملاک مناسبی برای رتبه‌بندی متغیرها نیست، بلکه لازم است از آزمون‌های معتبر در این زمینه استفاده شود. بدین منظور آزمون رتبه‌ای فریدمن برای رتبه‌بندی ابعاد و شاخص‌ها اجرا شد که نتیجه رتبه‌بندی ابعاد اصلی در جدول شماره پنج نشان داده شده است. با توجه به اینکه عدد معنی داری برابر با $0/225$ است و بالاتر از $0/05$ است، لذا فرض صفر رد و نشانگر این است که تفاوت معنی داری بین میانگین اعداد اصول ارزشی و کارکردی نیست و از توزیع تقریباً یکسانی برخوردارند.

جدول ۶: رتبه‌بندی ابعاد مدل مفهومی با کمک آزمون فریدمن

رتبه	میانگین رتبه‌ای	بُعد	رتبه
۱	۱/۶۳	اصول ارزشی (بنیادی)	۱
۱	۱/۳۷	اصول کارکردی	۲

به منظور تعیین رتبه هر یک از شاخص‌ها و تعیین مهم‌ترین آنها، آزمون رتبه‌ای فریدمن برای شاخص‌های هر یک از اصول ارزشی و کارکردی اجرا شد. جدول ۷، میانگین رتبه‌ای شاخص‌ها را نشان می‌دهد. نتایج این آزمون (عدد معنی داری $0/200$ در شاخص‌های ارزشی و $0/082$ در شاخص‌های کارکردی) حاکی از آن است که در عمل، شاخص‌ها از توزیع تقریباً یکسانی برخوردارند و تفاوت معنی داری از نظر اهمیت شاخص بین آنها دیده نمی‌شود.

جدول ۷: رتبه‌بندی شاخص‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

رتبه	میانگین رتبه‌ای	شاخص‌ها	رتبه
اصول ارزشی (بنیادی)			
۱	۳/۸۰	فقه‌مداری	۱
۱	۳/۳۰	تقدس‌مداری	۲
۱	۴/۱۷	اخلاص‌مداری	۳
۱	۲/۹۳	تزکیه‌محوری	۴
۱	۳/۷۳	طهارت مالی	۵
۱	۳/۰۷	سنت‌مداری	۶
اصول کارکردی			
۱	۵/۳۴	وحدت‌محوری	۱
۱	۴/۸۱	امام‌محوری	۲
۱	۵/۳۱	داوطلب‌گرایی	۳
۱	۳/۵۳	چندکارکردگرایی	۴
۱	۶	مردم‌داری	۵
۱	۳/۹۷	شایسته‌گزینی	۶
۱	۴/۷۹	نظم‌مداری	۷
۱	۵/۳۸	نماز‌محوری	۸
۱	۴/۹۷	معرفت‌مداری	۹

یکی از سؤال‌هایی که در ذهن متبادر می‌شود این است که آیا بین نظرات گروه‌های مختلف خبرگان در رابطه با اهمیت ابعاد الگوی تدوین‌شده اختلاف نظر معناداری وجود دارد؟ بدین منظور داده‌های به دست آمده از مرحله سوم تحقیق دلفی مطابق با نوع تحصیلات خبرگان یعنی حوزوی، دانشگاهی و حوزوی-دانشگاهی مورد آزمون قرار گرفت.

برای مقایسه میانگین نظرات سه گروه خبره بر مبنای نوع تحصیلات راجع به ابعاد الگوی تحقیق در دور سوم تحقیق دلفی فرضیه زیر مطرح می‌شود.

فرضیه: تفاوت معنی‌داری بین نظرات سه گروه خبرگان راجع به اهمیت اصول مدیریت مسجد در دور دوم دلفی وجود دارد.

با توجه به این فرضیه، فرض‌های آماری صفر و مقابل به صورت زیر تعریف می‌شوند:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

H_1 : دست‌کم دو تا از میانگین‌ها با هم متفاوت‌اند.

برای مقایسه 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 غیر نرمال بودن توزیع از آزمون کروسکال-والیس^۲ برای مقایسه میانگین نظرات استفاده می‌شود. نتیجه آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف در دور دوم دلفی نشان داد داده‌های مربوط به اهمیت اصول مدیریت مسجد از توزیع نرمال برخوردارند.

جدول ۸: نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف راجع به اهمیت اصول در دور دوم دلفی

کای مربع	۴/۴۹۵
درجه آزادی	۲
سطح معناداری	۰/۱۰۶

نتیجه آزمون تحلیل واریانس ANOVA در دور دوم دلفی، بالاتر بودن سطح معنی‌داری از ۵ درصد را نشان می‌دهد که حاکی از تأیید فرض H_0 و عدم وجود تفاوت معنادار بین نظرات سه گروه خبره راجع به اهمیت شاخص‌هاست.

1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

2. Kruskal-Wallis Test.

جدول ۹: نتایج آزمون تحلیل واریانس ANOVA در بررسی تفاوت نظرات سه گروه خبره

معناداری	F	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۱۹۹	۱/۷۸۷	۰/۷۲۷	۲	۱/۴۵۴	بین گروهی
		۰/۴۰۷	۱۶	۶/۵۰۶	درون گروهی
			۱۸	۷/۹۶۰	جمع

از آنجایی که یکی از اهداف روش تحقیق دلفی، تکمیل الگوی تدوین شده طبق نظر خبرگان است فضای لازم برای اظهار نظر خبرگان در پرسش نامه دور اول دلفی، راجع به الگوی تدوین شده و بیان اجزا یا عواملی که مغفول مانده اند در نظر گرفته شد. در این دور تعدادی اصل جدید پیشنهاد شد که در نتیجه تعداد یک اصل به اصول ارزشی و دو اصل جدید به اصول کارکردی افزوده شد.

جدول ۱۰: فراوانی پیشنهاد شاخص های جدید

تعداد خبره	عنوان شاخص
۳	معرفت‌مداری (یا بصیرت‌محوری)
۱	نماز‌محوری
۱	سنت‌مداری یا سیره‌محوری

۵. بحث و نتیجه‌گیری

ترسیم الگوی مطلوب مدیریت بر عملکرد مسجد در ابتدا نیازمند طراحی مبانی و اصول زیربنایی است که الگو بر آن بنا گردد. مسجد یک نهاد الهی و مردمی محسوب می‌شود و با توجه به اهمیت آن در استمرار بسیج مردمی در نگهداشت و ترویج دین، عناصر و شاخص‌های چندی در منابع دینی برای چگونگی عملکرد آن مطرح شده است. در اکتشاف این اصول، با بررسی متون علمی و دینی موجود و همچنین با استفاده از گنجینه دانش خبرگان، شش اصل به‌عنوان اصول ارزشی (بنیادی) و نه اصل در قالب اصول کارکردی شناسایی و پیشنهاد شد. همان‌گونه که پیشتر بیان شد اصول ارزشی با هدف حاکم نمودن یک فرهنگ دینی، ارزشی و معنوی بر فضای مسجد و اصول کارکردی نیز با هدف تسهیل جریان عملکردی مسجد و حفظ شاکله مردمی مسجد ارائه می‌شوند. از تحقیقات دیگری که از تقسیم‌بندی دوگانه اصول استفاده کرده‌اند می‌توان به رساله دکتری محمدقاسم سبحانی (۱۳۸۹) با عنوان طراحی و تبیین الگوی نظارت و کنترل سازمانی با رویکرد اسلامی در دانشگاه امام حسین (علیه السلام) اشاره کرد که اصول حاکم بر نظارت سازمانی را به دو نوع اصول اعتقادی و کارکردی تقسیم نموده است.

برخی از اصول مطرح شده در این نوشتار با مدل مدیریت بر قلوب با محوریت رهبری امام خمینی سازگاری دارد. در این مدل سه عنصر انگیزه الهی، تکلیف‌مداری و مردم‌داری اجزای اصلی آن را به ترتیب از نظر اهمیت شکل می‌دهند (شفیعی، ۱۳۸۲؛ به نقل از عابدی جعفری و معصومی مهر، ۱۳۹۲). همچنین این تحقیق با نتایج یک مطالعه موردی در بررسی یک مسجد موفق یعنی مسجد صنعتگران مشهد (همایون و عبدالهی نیسیانی، ۱۳۸۶) سازگار است. در آن تحقیق مشخص شد که عامل اصلی توفیق مسجد در پرورش اجتماعی، احیای سنت‌های مربوط به مسجد در سایه رهنمودها و بیانات قرآنی است. در تحقیق حاضر، احیای این سنت‌ها از مجرای رعایت اصول ارزشی تأمین می‌شود.

در مقایسه این اصول با اصول متداول مدیریت، هویداست که اعتقاد به دین و ارزش‌های دینی در زمینه مسجد به مثابه خانه خدا، محور اساسی این اصول را شکل می‌دهد. حوزه فقهی اسلام که سرمنشأ استخراج شریعت و احکام الهی است در این اصول مورد توجه قرار گرفته است. این اصول به وضوح، توجه به عالم غیب را در برابر عالم محسوسات مد نظر قرار می‌دهد. این امر به سادگی در اصولی مانند تزکیه محوری، اخلاص‌مداری و طهارت مالی هویداست. اصل فقه‌مداری، مؤدی بودن به آداب دینی را هدف قرار داده است. طبق این اصول، داوطلبان، بخش اساسی منابع انسانی مسجد را شکل می‌دهند؛ آن‌ها هم داوطلبانی که نه با رقابت‌های مخرب، بلکه با همکاری و مشارکت محبت‌گونه، انگیزه‌های خالص الهی را از تلاش خود در مسجد به نمایش می‌گذارند.

اتزیونی^۱ در نوع‌شناسی^۲ خود از سازمان‌ها، سازمان‌های هنجاری را یکی از سه نوع اصلی سازمان‌ها معرفی نموده است. ایشان مبنای موفقیت در سازمان‌های هنجاری را پایبندی به ارزش‌ها قلمداد می‌کند. تا زمانی که هنجارهایی که بر سازمان حاکم هستند شکل ارزشی دارند مشارکت‌کنندگان در سازمان به صورت مثبت و با تعهدی اخلاقی درگیر می‌شوند و پاداش‌ها تمایل دارند که نمادین باشند و درگیر شدن در سازمان نیز با شدتی رو به بالا است (توری،^۳ ۲۰۰۵). با بررسی نقلی این موضوع در آیات و روایات اسلامی، همین مبنا در نهاد دینی مسجد به‌عنوان یک سازمان هنجاری قویاً مورد تأیید قرار می‌گیرد.

با توجه به ماهیت دینی و ارزشی مسجد و مطابق با نتایج این تحقیق، در نهاد مسجد برخلاف دیگر سازمان‌ها اصول ارزشی در کنار اصول کارکردی از اهمیت بالایی برخوردار است. احیای یک مسجد به احیای مبانی ارزشی آن است. در اصول ارزشی؛ فقه‌مداری و تقدس‌مداری و در اصول

1. Etzioni.

2. Typology of organizations.

3. Torry.

کارکردی؛ امام‌محوری، چندکارکردگرایی و شایسته‌گزینی از شاخص‌های مهم آن هستند. فقه‌مداری و به تبع آن تقدس‌مداری 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 نوع‌شناسی 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 پادشاهی اخروی، متغیری اثرگذار 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 مسلمانان 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 مدیریت مسجد هستند.

مبتنی بر یافته‌های تحقیق، پیشنهاد اساسی این نوشتار برای بهبود عملکرد و ارتقای چشمگیر اثربخشی مساجد، توجه به نهادینه ساختن اصول ارزشی مدیریت مسجد در سطح عموم و خصوص است. فقه مسجد هم با ابزارهای غنی اکتشافی-اجتهادی خود تاکنون آموزه‌های عملی فراوانی را در موضوع مدیریت مسجد ارائه کرده است و امکان توسعه و گسترش بیش از پیش آن نیز با مساعی محققان حوزه اجتهاد فراهم است. از پیشنهاد‌های اساسی این مقاله، تلاش برای رعایت این اصول در سطح مساجد از مجرای آموزش، ترویج و گفت‌وگو سازی آنها برای نیل به جذب حداکثری مخاطبان و حفظ شاکله مردمی مساجد است. دیگر پیشنهاد‌های این تحقیق به شرح زیر است.

الف) پیشنهادها به سازمان‌های فعال در حوزه مسجد

- توانمندسازی کادر اجرایی مساجد اعم از ائمه جماعت، اعضای هیئت امناء، پایگاه‌های بسیج و کانون‌های فرهنگی-هنری از سوی نهادهای مرتبط خصوصاً با ارائه آموزش‌های تخصصی؛

- تدوین و نگارش محتوای برنامه‌های مطلوب در مسجد توسط حوزه‌های علمیه و سازمان‌های دخیل در امر مسجد؛
- پرهیز از مداخلات دولتی در مدیریت مردمی مساجد؛
- تشکیل انجمن‌ها یا تشکل‌های مردمی از خیرین مسجدساز و تجلیل از برترین آنها در هر سال در همایش‌های ملی به منظور تقویت فرهنگ مسجدسازی و تأمین منابع مالی مساجد از سوی خود مردم؛
- ایجاد کانونی از مهندسان و معماران اسلامی جهت طراحی و نظارت بر نحوه ساخت مساجد جهت رعایت الگوی معماری اسلامی مساجد مبتنی بر اصل فقه‌مداری.
- ب) پیشنهادها به مدیران مساجد
- ایجاد شورای فرهنگی در هر مسجد با مدیریت امام جماعت و حضور نمایندگان واحدهای فعال در مسجد در این شورا؛
- بهره‌گیری از تمام نیروهای موجود در مسجد در برنامه‌ریزی و مدیریت آن به منظور رعایت اصل داوطلب‌گرایی؛
- حضور قشرهای مختلف مردم در هیئت امنا به تفکیک جوان و پیر و تعامل و همکاری بین بخش‌های مختلف و افراد مختلف در مسجد به منظور حفظ ساختار و روح مردمی مساجد؛
- ترویج فرهنگ تبعیت از امام مسجد به‌عنوان مدیر مسجد؛
- پرهیز از تنگ‌نظری و تلاش برای جذب حداکثری افراد با افکار گوناگون؛
- ترویج و آموزش احکام و آداب فقهی مساجد و نمازهای جماعت از سوی ائمه جماعت به منظور رعایت اصل فقه‌مداری؛
- طراحی و اجرای برنامه‌های مختلف عبادی، آموزشی، فرهنگی و... به منظور رعایت اصل چندکارکردی بودن مساجد؛
- ایجاد ارتباط قوی و مستمر با اهل مسجد و محله به منظور رعایت اصل مردم‌داری.

منابع

۱. آذر، عادل؛ میثم لطیفی و مهدی ترکمنی (۱۳۹۲)، «شناسایی و رتبه‌بندی معیارهای مؤثر بر مکان‌یابی مساجد»، دوفصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۱(۲)، صص ۲۰۵-۲۲۲.
۲. احمدیان، محمدعلی و سمیرا عرفانیان (۱۳۹۴)، «بررسی نقش مساجد در توسعه محله‌ای در شهر مشهد»، جغرافیا و توسعه فضای شهری، ۲(۱)، صص ۹۳-۱۱۰.
۳. اخلاقی، اسدالله (۱۳۹۲)، «راهکارهای غلبه بر مقاومت در برابر تغییر از دیدگاه امام علی (علیه السلام)»، در مدیریت اسلامی؛ سلسله نشست‌های علمی-تخصصی انجمن مدیریت اسلامی، انجمن مدیریت اسلامی حوزه علمیه قم.
۴. استوار، صادق (۱۳۹۱)، روش‌های برنامه‌نویسی راهبردی و بودجه‌ریزی عملیاتی نهادهای فرهنگی و مردمی، تهران: نشر جابر.
۵. امیری، ثریا (۱۳۸۰)، «مسجد در جامعه اسلامی از دیدگاه آیات و روایات»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اصول الدین.
۶. امیری، علی‌نقی و حسن عابدی جعفری (۱۳۹۲)، مدیریت اسلامی: رویکردها، نشر سمت.
۷. بابکی، اعظم (۱۳۹۲)، «طراحی مدل توسعه هوشمند برای دستیابی به کیفیت زندگی مطلوب»، رساله دکتری، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
۸. بهشتی، حسین (۱۳۹۵/۵/۲۸)، «مسجد رفیع‌ترین نهاد در بسیج کردن آحاد مردم برای نیازهای کشور است»، خبرگزاری بسیج، بازیابی شده از (۱۳۹۵/۶/۱۹): <http://basijnews.ir/fa/news/8729008>
۹. پیروز، علی آقا و همکاران (۱۳۸۵)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۰. توکلی، عبدالله و ابوالفضل گابینی (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی (بارویکرد اسلامی)، ج ۱، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۱. دانایی‌فرد، حسن؛ سیدمهدی الوانی و عادل آذر (۱۳۸۳)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: نشر صفار.
۱۲. دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۸)، «روش‌شناسی عمومی نظریه‌پردازی»، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۵(۵۸)، صص ۷-۳۲.
۱۳. دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۱)، چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران: نشر سمت.

۱۴. دعایی، محمدحسن (۱۳۹۲)، «مدیریت فرهنگی، در مدیریت اسلامی»، سلسله نشست‌های علمی-تخصصی انجمن مدیریت اسلامی، انجمن مدیریت اسلامی حوزه علمیه قم.
۱۵. رابینز، استیفن پی (۱۳۸۶)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۶. رضایی بیرجندی، علی (۱۳۸۲)، جایگاه مسجد در فرهنگ اسلامی، تهران: مؤسسه فرهنگی ثقلین.
۱۷. رضاییان، علی (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، تهران: انتشارات علم و ادب.
۱۸. زارعی متین، حسن (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران: نشر آگاه.
۱۹. ساروخانی، باقر (۱۳۸۳)، «دلفای کیفی ابزار پژوهش در علوم اجتماعی»، مجله مطالعات زنان، ۲(۴)، ص ۸۵-۱۲۲.
۲۰. سبحانی، محمدقاسم (۱۳۸۹)، «طراحی و تبیین الگوی نظارت و کنترل سازمانی با رویکرد اسلامی»، رساله دکتری، دانشگاه امام حسین (علیه السلام).
۲۱. شاکری، سیدرضا و حیدر محمدی (۱۳۸۱)، حدیث مسجد، تهران: ستاد عالی کانون‌های فرهنگی هنری مساجد.
۲۲. شفیعی، عباس (۱۳۹۱)، الگوی رهبری امام خمینی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲۳. شکوفه، فاطمه (۱۳۷۶)، «بررسی عملکرد آموزشی مساجد، دانشگاه تربیت مدرس»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۲۴. شیخزاده، محمد (۱۳۹۲)، رهبری خدمتگزار: پارادایم نوین رهبری از دیدگاه اندیشمندان مدیریت، ج ۱ و ۲، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲۵. شیروودی، مرتضی و جعفر ساسان (۱۳۹۴)، «مسجد، بسیج سیاسی و انقلاب اسلامی، بررسی موردی دوره تاریخی ۱۳۴۱ تا ۱۳۵۷»، فصلنامه مطالعات انقلاب اسلامی، ۱۲(۴۰)، ص ۱۱۳-۱۲۶.
۲۶. صادقی، سهیلا و پویا دریس (۱۳۹۳)، «نقش نهاد مسجد در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت»، در مجموعه مقالات سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، تهران، مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
۲۷. طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۰)، تفسیر المیزان، ج ۱۸، چ ۴، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، تهران: کانون انتشارات محمدی.

۲۸. عابدی جعفری، حسن و حمیدرضا معصومی مهر (۱۳۹۲)، مدیریت اسلامی (مدل‌ها و موانع تحقق آن در جامعه و سازمان‌ها)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲۹. عباسی، رسول (۱۳۹۱)، الگوی مدیریت اثربخش مسجد، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳۰. عباسی، رسول (۱۳۹۳)، اصول اسلامی مدیریت پیشرفت در مساجد (سلسله تک‌نگاشت‌های مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت)، تهران: نشر الگوی پیشرفت.
۳۱. علی‌احمدی، علیرضا و حسین علی‌احمدی (۱۳۸۳)، مدیریت ارزشی، تهران: نشر تولید دانش.
۳۲. قرائتی، محسن (۱۳۸۵)، تفسیر نور، تهران: دفتر نشر مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
۳۳. قوامی، سیدمصمصام‌الدین (۱۳۹۲)، فقه‌الاداره، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳۴. کرم‌الهی، نعمت‌الله و امیرمسلم کاشانی‌زاده (۱۳۹۱)، «الگوی مفهومی آسیب‌شناسی وضعیت مسجد در ایران»، مجله معرفت فرهنگی-اجتماعی، ۳(۳)، ص ۳۱-۴۸.
۳۵. کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق (۱۳۹۱)، گزیده اصول کافی، ترجمه محمد مهدی رضایی، قم: دفتر نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها.
۳۶. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۴ق)، بحارالانوار، بیروت: الوفا.
۳۷. مرادی، محسن (۱۳۸۷)، «الگوی مدیریت عملکرد در اماکن متبرکه (مطالعه موردی آستان قدس رضوی)»، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳۸. مرکز رسیدگی به امور مساجد (۱۳۸۶)، احکام مسجد، قم: انتشارات ثقلین.
۳۹. مشبکی، اصغر (۱۳۷۲)، «مطالعه تطبیقی اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام»، در نگرشی بر مدیریت در اسلام (مجموعه مقالات چهارمین سمینار بین‌المللی مدیریت اسلامی)، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۴۰. مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۷۵)، «تبیین مفهوم مدیریت اسلامی»، مجله معرفت، ۱۷: ص ۱۳-۱۶.
۴۱. ملک‌ان، مجید (۱۳۹۱)، اصول تفکر راهبردی در مدیریت فرهنگی، تهران: اداره کل ارشاد و فرهنگ اسلامی استان تهران.
۴۲. موحدی، محمدرضا (۱۳۸۴)، بررسی و تحلیل وضعیت موجود سازمان و مدیریت مساجد و ارائه الگوی مطلوب آن در انواع مختلف مساجد، طرح منتشر نشده در سازمان تبلیغات اسلامی.
۴۳. موظف رستمی، محمدعلی (۱۳۸۲)، آیین مسجد، ج ۲، تهران: نشر گویه.
۴۴. میرباقری، سیدمهدی (۱۳۹۲)، مروری بر رویکردهای موجود مدیریت اسلامی. در مدیریت اسلامی؛ سلسله نشست‌های علمی-تخصصی انجمن مدیریت اسلامی، انجمن مدیریت اسلامی حوزه علمیه قم.

۴۵. میرغضنفری، سیدسجاد؛ میثم لطیفی و عادل آذر (۱۳۹۳)، «شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مساجد تهران»، مدیریت اسلامی، ۲۲(۲)، ص ۲۰۷-۲۳۲.
۴۶. نبوی، محمدحسن (۱۳۸۷)، مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه بوستان کتاب.
۴۷. نراقی، ملا احمد (۱۳۹۰)، معراج السعاده، قم: نوید ظهور.
۴۸. نوبهار، رحیم (۱۳۸۶)، مسجد نمونه، تهران: انتشارات ستاد اقامه نماز.
۴۹. همایون، محمدهادی و علی عبداللهی نیسانی (۱۳۸۶)، «تجزیه و تحلیل سیستمی فرایند پرورش منابع انسانی در مسجد؛ مطالعه موردی: علل پویایی و حیات مسجد صنعتگران مشهد»، اندیشه مدیریت، ۱(۲)، ص ۹۹-۱۲۶.
50. Courtney, Roger. (2002), *Strategic management for voluntary nonprofit organizations*. London: Routledge.
51. Hodgkinson, A Virginia. (2003), Volunteering in global perspective, Paul Dekker (ed.). *The values of volunteering: A research handbook*. Kluwer Publishers.
52. Jaafar, A., Habidin, N.F., Mohd Hussin, M.Y., Zakaria, Z. & Abdul Hamid, A. (2013), A proposed model for strategic management and Mosque performance in Mosque management. *International Journal of Management, Information Technology and Engineering*, 1(3): 29-36.
53. Osborne, P Stephen. (1996), *Managing in the voluntary sector: A handbook for managers in charitable and non-profit organizations*. International Thomson Business Press.
54. Pearce, J. L. (1993), *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*. London: Routledge.
55. Torry, Malcolm. (2005), *Managing ood's business: Religious and faith-based organizations and their management*. England: Ashgate Publishing Limited.