

## مقدمه

دین مقدس اسلام دین تبلیغ است و جهاد تبلیغی مسئولیت همواره حوزه‌های دینی. شاید ابتدا به نظر برسد تبلیغ دین کار ساده‌ای است و به آسانی می‌توان پس از گذراندن مقدماتی کوتاه، معارف اسلامی را برای مردم تبیین کرد، ولی با مراجعه به متون دینی، چنین برداشت می‌شود که تبلیغ دین کاری مشکل و پیچیده است. حضرت موسی بن عمران علیه السلام در وادی مقدس، با وحی الهی مواجه شد. پس از آن، از سوی خداوند، مأموریت پیدا کرد پیام الهی را به فرعون و فرعونیان ابلاغ کند. در چنین شرایطی، احساس کرد بار سنگین و رسالت فوق العاده مشکلی بر دوش او گذاشته است. از این رو، تقاضاهایی از خداوند کرد؛ از آن جمله گفت: (ویسرلی امری)؛ خدایا، کارم را برایم آسان کن (طه: ۲۶). با اینکه حضرت موسی علیه السلام یک انسان معمولی نبود، ولی ماهیت ابلاغ پیام الهی به گونه‌ای است که حتی موسای پیامبر علیه السلام هم احساس می‌کند پا گذاشتن در این مسیر، کار سنگینی است؛ از این رو، از پروردگار خود استمداد طلبید. می‌توان گفت: سر دشواری تبلیغ پیام الهی در مفهوم و حقیقت آن نهفته است؛ زیرا در واقع، «تبلیغ» عبارت است از: دعوت مردم به سوی حق، نجات انسان‌ها از خودخواهی و خودپرستی، و آراسته کردن آنها به حق خواهی و حقیقت‌پذیری. طبیعی است تحقق بخشیدن به چنین مفاهیم ارزشمندی کار ساده‌ای نیست. در حقیقت، مبلغ دین باید با ابلاغ پیام الهی در عقل‌ها، دل‌ها و احساسات مردم نفوذ کند و روشن است که اگر پیام الهی بخواهد در عقل‌ها نفوذ کرده، دل‌ها و احساسات را به تسخیر خود درآورد و جامعه را به حرکت وادار سازد و انسان‌های خطاکار را بیدار و حتی اشک انسان‌های تشنه معنویت و کمال را جاری کند، کار مشکلی است (مطهری، ۱۳۶۷).

در جهان امروز، که بحران‌های فرهنگی درصدد تهی کردن انسان از معنویت هستند، تبلیغ دین و ارزش‌های نشئت گرفته از آن به سبب مقابله این بحران‌ها، ضرورت ویژه‌ای پیدا می‌کند. تشکلهای دینی و مهم‌ترین آنها، هیات‌های مذهبی ریشه در نهضت عاشوار دارند و خود، یکی از ریشه‌های نهضت انقلاب اسلامی در دوره ما به‌شمار می‌روند. نقش بی‌بدیل هیات‌های مذهبی در بزرگداشت شعائر اسلامی، به‌ویژه محرم و صفر، برکسی پوشیده نیست، و از جمله کارکردهای آنها آموزش، امداد و تبلیغ در حوزه دین است. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، این هیات‌ها و در وسعتی بزرگ‌تر، انجمن‌های اسلامی، کانون‌ها و شوراهای گسترش فراوان داشته‌اند.

تشکلهای مذهبی و دینی گروه‌هایی هستند که افراد با علاقه خود، به آنها روی می‌آورند و گروه‌هایی مردمی هستند و بر اساس باورها و ارزش‌های مردم شکل می‌گیرند. مردم نه تنها مزدی

## مطالعه برخی از تشکلهای دینی شهر اصفهان و رابطه میان عوامل مدیریتی آنها (با تأکید بر سلسله مراتب نیازهای مازلو و ارائه یک الگوی چند بعدی مدیریت تشکلهای دینی)

مرضیه مختاری پور / دکتری مدیریت آموزش دانشگاه اصفهان، مدرس و پژوهشگر سازمان تبلیغات اسلامی

m\_mokhtari240@yahoo.com

دریافت: ۱۳۹۴/۱/۲۶ - پذیرش: ۱۳۹۴/۶/۱۰

## چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی وضع موجود و رابطه بین عوامل مدیریتی (وظایف اعضای هیأت امناء و مدیران، دست اندرکاران، امام جماعت، سخنران یا مداح و جماعت، بررسی کارکردها و خدمات تشکلهای دینی (تنوع، کیفیت، ارزشمند ساختن مخاطب، وضعیت ظاهری و امکانات و مکان)، بررسی اثربخشی تشکلهای دینی و محیط بیرونی اثرگذار بر تشکل‌هاست. روش پژوهش «توصیفی پیمایشی» و «همبستگی» است. جامعه آماری پژوهش، تمام تشکلهای دینی (هیأت‌های مذهبی، کانون‌های فرهنگی - تبلیغی و انجمن‌های اسلامی) شهرستان اصفهان در سال ۱۳۹۱ است که با توجه به فهرست «سازمان تبلیغات اسلامی اصفهان»، تعداد ۵۰ تشکل دینی به صورت تصادفی ساده توسط سازمان انتخاب شد. ابزار این پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته در زمینه کاربردی کردن الگوی چند بعدی مدیریت در تشکلهای دینی است. روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک متغیره، آزمون توکی، رگرسیون چند متغیره، و تحلیل مسیر بوده است. نتایج نشان داد: ۱. بین مؤلفه‌های وظایف مدیران با ویژگی‌های مدیران، امام جماعت، جماعت، کارکردها و خدمات، اثربخشی و محیط بیرونی، غیر از وضعیت ظاهری و امکانات، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۲. بین میانگین نمره‌های کارکردها و خدمات برحسب سن، سابقه خدمت و تجربه کاری، و تنوع کارکردها بر حسب سن و مکان تشکلهای دینی و محیط بیرونی برحسب جنس، تفاوت وجود دارد که در سطح  $p < 0.05$  معنادار است.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت، تشکلهای دینی، مدیریت دینی، هیأت مذهبی.

دریافت نمی‌کنند، بلکه جان و مال و عمر خود را نیز صرف اهداف گروه می‌کنند. گروهی از افراد مذهبی و متدین و ملتزم به اصل ولایت فقیه، با هدف ترویج فرهنگ دینی و انجام مراسم مذهبی به صورت سازمان یافته، اما غیردولتی در قالب این تشکلهای فعالیت‌های فرهنگی اقدام می‌کنند. جامعه امروز ایرانی بیش از همه زمان‌ها به این گروه‌ها و تشکلهای مذهبی نیازمند است تا با فعالیت‌های جمعی و استفاده از توانمندی‌های یکدیگر، اهداف انقلاب را پیگیری و جامعه مطلوب را به وجود آورند.

در این میان، نقش رهبران تشکلهای بسیار مهم بوده و بر مدیران است که با توجه به این رسالت‌ها، تبلیغ را سامان دهند و خود الگویی در این زمینه باشند. کارشناسان علم مدیریت، وظایف مدیریتی را مشتمل بر برنامه‌ریزی (فراگرد تعیین و تعریف اهداف و تدارک دقیق اقدامات و وسایل تحقق اهداف)، سازمان‌دهی (نظم و ترتیب دادن به کار و فعالیت، تقسیم و تکلیف آن به افراد به منظور انجام دادن کار و تحقق هدف‌های معین)، فرمان‌دهی (هدایت و سرپرستی نیروهای انسانی)، هماهنگی (هماهنگ کردن منابع انسانی و مادی و ارتباط مناسب با افراد سازمان) و کنترل (فراگرد ارزشیابی عملکرد فردی و سازمانی) می‌دانند (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۴۷).

اما آنچه «مدیریت دینی و اسلامی» را از تعاریف مدیریت به‌طور کلی، متمایز می‌گرداند، توجه به مدیریت در چارچوب ارزش‌هاست؛ زیرا مدیری که ارزش‌ها را به بهانه رهبری و هدایت زیر پا می‌گذارد، از دیدگاه اسلام، مدیری دانا و موفق به‌شمار نمی‌رود. برای تعریفی از مدیریت با نگرش دینی، می‌توان گفت:

مدیریت دینی و اسلامی مدیریتی است که زمینه رشد انسان به سوی الله (الی الله المصیر) را فراهم می‌نماید و مطابق کتاب و سنت، سیره و روش پیامبر ﷺ و امامان معصوم ﷺ و علوم و فنون بشری، جهت رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف، همانند یک محور و قطب عمل کند. همچنین مدیریت اسلامی عبارت است از: شیوه به کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی، برای نیل به اهدافی که متأثر از نظام ارزشی اسلام است (آقا پیروز، ۱۳۸۴، ص ۹۱).

بنابراین، وجود تشکیلاتی سازمان یافته، منسجم، پویا، کارآمد و نوآور یکی از نیازهای جامعه تبلیغی است که البته این مهم بدون وجود مدیریتی لایق و کارداران امکان‌پذیر نیست. کارگزاران حکومت و همچنین متولیان تشکلهای دینی باید به این اهمیت و دیدگاه برسند که توانمندسازی نظام مدیریت شهری و جلوگیری از گسیختگی اجتماعی، افزایش امنیت اجتماعی، تربیت شهروندان معنوی، کاستن از هزینه‌ها، افزایش مشارکت‌ها و بسیاری از این قبیل فعالیت‌ها از طریق تشکلهای دینی و به تبع آن،

مدیریت کارآمد امکان‌پذیر خواهد بود. با گذری بر کتاب‌شناسی و مقالات نوشته شده در حوزه تبلیغ دینی، به راحتی می‌توان دریافت: یکی از مسائلی که همواره از آن غفلت شده، مراحل مدیریت کلان در تبلیغ دینی است که نقش عمده و غیرقابل انکاری در سازوکار تبلیغ دارد. مدیریت و برنامه‌ریزی دینی مقوله‌ای مهم و اساسی در امر تبلیغ است که متأسفانه آنچه تاکنون به رشته تحریر درآمده به این موضوع مهم، یا نپرداخته و یا اگر پرداخته در سطحی نازل و با نگاهی گذرا از کنار آن گذشته است. این مقاله درآمدی است بر این موضوع تا شاید با یاری اندیشه‌وران و پژوهشگران سخت‌کوش در این راه قدم نهد و مرزهای مبهم آن را بشناسد و به دست‌اندرکاران و به‌ویژه مدیران عالی بشناساند.

### سؤال‌های این تحقیق عبارت است از:

۱. وضعیت عوامل مدیریتی در تشکلهای دینی (اعضای هیأت امنا و مدیران، دست‌اندرکاران، امام جماعت، سخنران یا مداح و جماعت چگونه است؟
۲. وضعیت کارکردها و خدمات تشکلهای دینی (تنوع، کیفیت، ارزشمند ساختن مخاطب، وضعیت ظاهری و امکانات و مکان) چگونه است؟
۳. وضعیت اثربخشی تشکلهای دینی، (جذب مردم از سنن گوناگون، وفاداری، کاهش تمایل برای تعویض، علاقه‌مندی به حضور در تشکلهای، میزان معرفی تشکلهای به دیگران و شهرت تشکلهای) چگونه است؟
۴. وضعیت محیط بیرونی اثرگذار بر تشکلهای (ارتباط دوستانه با همسایگان، اطلاع‌رسانی محیطی، مسئولیت اجتماعی، ارتباط با سازمان‌های همکار و ارتباط با دیگر تشکلهای) چگونه است؟
۵. آیا بین عوامل مدیریتی با کارکردها، اثربخشی و محیط تشکلهای دینی رابطه‌ای وجود دارد؟
۶. آیا بین نگرش‌های اعضای هیأت امنا و مدیران، دست‌اندرکاران، امام جماعت، سخنران یا مداح و جماعت بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنس، سابقه مدیریتی، تجربه کاری، مدرک تحصیلی) در خصوص مدیریت، کارکردها، اثربخشی و محیط بیرونی تشکلهای دینی تفاوت وجود دارد؟

انتظار می‌رود با پاسخ‌گویی به سؤالات این تحقیق، متولیان امور فرهنگی مذهبی در جامعه، همچون مرکز رسیدگی به امور مساجد، وزارت ارشاد، سازمان اوقاف و امر خیریه در تعمیم کارکردهای مطلوب و نحوه مدیریت مطلوب تشکلهای دینی به‌عنوان یک سازمان غیردولتی (برآمده از این تحقیق) به دیگر تشکلهای بکوشند.

### پیشینه تحقیق

طبق بررسی‌های انجام شده در باب پژوهش‌های مرتبط با موضوع این تحقیق، تحقیقات ذیل در جهان در رابطه با مدیریت در سازمان‌های مذهبی انجام شده است:

جدول (۱): پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق

نوع پژوهش	پژوهشگران	سال	عنوان تحقیق	نتایج
خارجی	باتادیری	۲۰۱۲	معنویت و مدیریت	تمام تاکتیک‌های مدیریت برای رسیدن به تعادل روانی و برای غلبه بر وضعیت بحران و به‌عنوان یک کاتالیزور قوی برای تحول است.
خارجی	زردا و دیگران	۲۰۱۰	مدیریت تعارض در سازمان‌های مذهبی	رهبران جوامع مذهبی، اعم از روحانیت یا عوام، مسئولیت ویژه‌ای برای رهبری دارند، برخلاف رهبران سازمان‌های تجاری و کسب و کار که غالباً دارای اقتدار هستند. رهبران مذهبی باید بر اساس توانایی خود برای کمک به اعضا و حل اختلافات به‌طور داوطلبانه، بر میانجی‌گری تکیه کنند.
خارجی	السون، و همکاران	۲۰۰۷	اداره امور در سازمان‌های مذهبی: مطالعه شیوه‌های فعلی در کلیسای محلی	شیوه‌های اداره امور در سازمان‌های مذهبی به دو صورت «ظنرات مالی» و «شیوه‌های مدیریت مالی» در کلیسای محلی صورت می‌گیرد. نظارت مالی شامل وجود یک هیأت مدیره مستقل با یک کارشناس مالی و سیاست‌ها و شیوه‌های مستند است. مدیریت مالی شامل وجود و استفاده از بودجه، کنترل وجوه دریافتی و پرداختی، گزارش مالی و گزارش مالیاتی است.
خارجی	بوما و سینگلتن	۲۰۰۶	مطالعه تطبیقی مدیریت موفق از تنوع دینی: ملبورن و هنگ‌کنگ	امروزه همه سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که باید به مدیریت معنوی و روحانی متوسل شوند. آنها مراقبت بیشتری به نیازهای کارکنان دارند که ممکن است مشکلات خانوادگی را نیز شامل شود. امروزه بسیاری از شرکت‌ها کار خود را با ارائه دعا و درخواست از خداوند برای فضل کارمندان و شرکت به‌عنوان یک کل شروع می‌کنند و تمایل به اخلاق روحانی شامل خواندن متون معنوی و کد رفتار معنوی در فرهنگ سازمانی خود دارند. همچنین این سازمان‌ها به برخی از فعالیت‌های اجتماعی، شامل ارائه خدمات اجتماعی، ارائه اطلاعات با ارزش به مردم و کمک به بخش‌های اجتماعی می‌پردازند. بنابراین، بسیاری از شرکت‌ها گزارش کرده‌اند که آنها قادر به ایجاد محیطی مطلوب‌تر برای کار، از طریق مدیریت معنوی و به اشتراک گذاشتن یک رابطه نزدیک بین کارکنان و کارفرمایان هستند.
خارجی	به نقل از عباسی	۱۳۸۸	بحث تعالی سازمانی درباره مساجد سنگاپور	رهبری الهام‌بخش، جماعت‌محوری، بهبود مؤثر یادگیری و رشد، ارزشمند ساختن مردم و مشارکت کنندگان و مسئولیت اجتماعی و چشم‌انداز نظام‌ها. آنها با استفاده از این اصول، الگویی برای تعالی مسجد ارائه داده که هفت بعد را شامل می‌شود: رهبری که به هر حال خاص امامت مسجد است؛ برنامه‌ریزی؛ اطلاعات؛ منابع انسانی (منظور از «منابع انسانی» بیشتر خود دست‌اندرکاران مسجد است و استفاده از پتانسیل‌های مسجد)؛ فرایندها؛ جماعت؛ و نتیجه.
داخلی	عباسی	۱۳۸۸	تدوین الگوی مدیریت اثربخش نهادهای دینی، مطالعه موردی: مسجد	الگوی ابتدایی از روابط امامت مسجد، محیط و نتایج و بازخورد استفاده کرد. روش تحقیق با توجه به هدف، کاربردی، و از نظر گردآوری داده‌ها «توصیفی-تحلیلی» و از نوع «همبستگی» است. البته به منظور اشراف بیشتر بر ابعاد موضوع تحقیق، مطالعه‌های اکتشافی به صورت کیفی از جامعه آماری تحقیق صورت گرفته است.

ادامه... <<

داخلی	تولایی	۱۳۸۷	ارائه الگویی جامع برای شناخت مدیریت دینی	شیوه‌های مدیریت و رهبری تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه یا تمدن است. از همین‌رو، چگونگی ماهیت عناصر تشکیل‌دهنده در جامعه، خود شیوه خاصی از مدیریت را اقتضا می‌کند. با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، لازم است تا شیوه خاص مدیریت دینی نیز در آنها اجرا گردد تا به موفقیت‌های منحصر به فرد خود، که همان تعالی انسانی است، دست یابند.
داخلی	عابدی جعفری و دیگران	۱۳۸۴	یافتن الگوی مطلوب رسالت و مدیریت مسجد به‌عنوان یک سازمان داوطلبانه	پژوهش‌گران از طریق انجام تحقیق کتابخانه‌ای و سپس توصیف مساجد موفق کنونی، با استفاده از روش «پیمایشی» پژوهشی انجام دادند. نتایج حاصل از این مطالعه در چهار مسجد شهر تهران نشان داد که: ۱. در هر دو بعد فعالیت‌های نیایشی و فعالیت‌های غیرنیایشی، امتیازات کسب شده هر مسجد کمی بیش از حد متوسط و قریب ۶۰ درصد کل امتیاز در نظر گرفته شده است. بنابراین، حدس محققان مبنی بر جدی بودن میزان موفقیت این مساجد، به حقیقت نزدیک است. از سوی دیگر، تفاوت معناداری بین دیدگاه‌های دو گروه متولیان مساجد و استفاده‌کنندگان مشاهده نمی‌شود.
داخلی	اسدی	۱۳۸۳	نقش مسجد در مدیریت توسعه محله‌ای	مسجد در اجرای عدالت اجتماعی و توزیع متناسب بیت‌المال، فقرزدایی و تبعیض‌زدایی نقش مهمی ایفا می‌کند.
داخلی	مظاهری	۱۳۸۳	نقش مسجد در سازمان و اجتماع محله‌ای	این پژوهشگر به نقش مسجد در انگیزه‌سازی مردم و رشد روحیه خودیاری و تعاون و انجام امور داوطلبانه جمعی در سطح محله‌ای در جهت توسعه اجتماعات محله‌ای می‌پردازد.
داخلی	احمدی	۱۳۸۳	«نقش مسجد در اقتصاد محله»	این پژوهشگر نقش اسلام و مساجد در فرایند توسعه و رفاه اقتصادی را بیان می‌کند و مسجد را کانون فرهنگ‌سازی و انسان‌سازی برای ارتقای بهره‌وری اقتصادی معرفی می‌کند. همچنین این نهاد دینی نقش مبارزه با پیامدهای منفی اخلاقی در امور اقتصادی نظیر ربا را با دریافت خسوس و زکات و برگزاری جلسه‌های وعظ و خطابه در خصوص رعایت اخلاق اسلامی در معاملات اقتصادی و تشکیل صندوق‌های قرض‌الحسنه به عهده می‌گیرد و در جهت توسعه اقتصادی و تأمین نیازهای مالی و اقتصادی مردم شهرها و محله‌ها و انگیزه‌سازی برای رشد و روحی خودیاری در مردم در انجام امور داوطلبانه اقتصادی در سطح محله‌ای نقش مهمی ایفا می‌کند.

### طرح الگوی کاربردی تحقیق (ارائه یافته جدید علمی)

طبق بررسی‌های انجام شده توسط محقق در پایگاه‌های اطلاع‌رسانی، مجلات، پایان‌نامه‌ها و کتاب‌ها، چه خارجی و داخلی، تاکنون تحقیقی میدانی در خصوص مدیریت در تشکل‌های دینی، نه تنها در ایران، بلکه در جهان نیز انجام نشده است. بنابراین، طرح حاضر جدید است. همچنین در این تحقیق، پژوهشگر الگویی چندبعدی برای مدیریت در تشکل‌های دینی طراحی کرده است، با تأکید بر نظریه مازلو، به شرح ذیل: در الگوی زیر، عامل اولیه (عوامل مدیریتی) در نظر گرفته شد که بر عامل دوم (کارکردها و خدمات تشکل‌های دینی) و در نهایت، بر عامل سوم و چهارم (اثربخشی و محیط بیرونی) و تشکل‌های دینی تأثیرگذار است. مبحث عوامل مدیریتی به صورت بحث سه‌لایه نشان داده شده است: لایه اول (هیأت‌امنا و دست‌اندرکاران تشکل‌های دینی)؛ لایه دوم رهبری معنوی تشکل‌های دینی (امام جماعت)؛ لایه سوم سرمایه انسانی (جماعت). سه لایه مدیریتی (مدیریت، امامت مسجد و جماعت) با یکدیگر در تعامل هستند.

## ۱. عوامل مدیریتی تشکل‌های دینی

- الف. ابعاد مدیریت در تشکل‌های دینی (وظایف مدیران): برنامه‌ریزی؛ سازماندهی و هماهنگی؛ ارتباطات؛ هدایت و رهبری؛ نظارت و کنترل؛ مدیریت مالی، پشتیبانی؛ و تأمین منابع؛
- ب. ابعاد رهبری معنوی امام جماعت تشکل‌های دینی: رهبری معنوی امام؛ دانش دینی؛ ابلاغ چشم‌انداز تشکل‌ها؛ تصویرسازی معنوی از تشکل‌ها؛ توسعه نظام انگیزشی؛ تعامل با جماعت به تفکیک و مهارت‌های ذی ربط؛
- ج. ابعاد و خصوصیات جماعت (سرمایه انسانی): وضعیت ظاهری؛ مشارکت جماعت؛
- د. کارکردها و خدمات تشکل‌های دینی: ابعاد کارکردها و خدمات تشکل‌های دینی عبارت است از: تنوع کارکردها (نیایشی و غیرنیایشی، اعم از آموزشی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی)؛ کیفیت کارکردها؛ ارزشمند ساختن مخاطب؛ وضعیت ظاهری و امکانات؛ مکان تشکل‌ها؛
- ه. اثربخشی تشکل‌های دینی: در مجموع، می‌توان گفت: اثربخشی مدیریت تشکل‌های دینی، حیطه‌های ذیل را شامل می‌شود: جذب مردم از سنن گوناگون؛ وفاداری؛ کاهش تمایل برای تعویض؛ علاقه‌مندی به حضور در تشکل‌ها؛ میزان معرفی تشکل‌ها به دیگران؛ شهرت تشکل‌ها؛
- و. عوامل محیطی: در عامل بیرونی این الگو، محیط بیرون تشکل‌ها می‌تواند از همسایه‌ها تا نهادهای دولتی و غیردولتی باشد. در بحث ارتباط تشکل‌های دینی با محیط، ابعاد ذیل مطرح است: ارتباط دوستانه با همسایگان؛ اطلاع‌رسانی محیطی؛ مسئولیت اجتماعی؛ ارتباط با سازمان‌های همکار؛ ارتباط با دیگر تشکل‌ها؛
- همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده شد، این الگو با تأکید بر نظریه «سلسله‌مراتب نیازها» (ابراهام مازلو) طراحی شده است. مازلو در این الگو، انگیزه‌های انسانی و روابط میان آنها را به روش متعارف و منطقی طبقه‌بندی کرد، یعنی روشی که برای مدیران کاربردهای زیادی دارد. وی سلسله مراتبی از نیازها ارائه نمود که از نیازهای بنیادی (زیستی) مانند نیاز به غذا، آشامیدن، مسکن و استراحت آغاز می‌شود، و در سطوح بعدی، به نیازهای امنیتی (شامل ایمنی، ثبات، حمایت، نظم و رهایی از ترس و اضطراب)، اجتماعی (مهر و محبت، دوستی و علاقه)، احترام (احساس ارزش و عزت‌نفس، احساس موفقیت و مسئولیت) و خودشکوفایی (خویش‌شناسی واقع‌بینانه، شناخت فرد به وسیله خود) می‌رسد. نیازهای هر سطح معین باید دست‌کم تا حدی ارضا شوند که نیازهای سطح بعدی بتوانند به صورت عوامل تعیین‌کننده رفتار درآیند (اتکینسون و همکاران، ۱۳۷۱). ارتباط بین نظریه مازلو و تشکل‌های دینی به کارکردهای آنها و نیازهای مازلو برمی‌گردد.

## کارکردهای مسجد

### ۱. کارکرد نیایشی

خداوند هدف خلقت انسان را عبادت خود می‌داند و بهترین مکان برای این کارها، دعا و مناجات، نماز، خطبه‌های اخلاقی و دینی و انواع جلسات ذکر و قرائت قرآن به‌طور معمول در تشکل‌های دینی است. از آیه کریمه قرآنی «وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنْ مَنَعَ مَسَاجِدَ اللَّهِ أَنْ يُذَكَّرَ فِيهَا اسْمُهُ وَسَعَىٰ فِي خَرَابِهَا أُولَٰئِكَ مَا كَانَ لَهُمْ أَنْ يَدْخُلُوهَا إِلَّا خَائِفِينَ لَهُمْ فِي الدُّنْيَا خِزْيٌ وَ لَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ» (بقره: ۱۱۴) استفاده می‌شود که مسجد محل عبادت و پرستش الهی است و نماز از جمله عباداتی است که در مسجد انجام می‌گیرد. از دیگر عباداتی که در مسجد انجام می‌شود دعا و مناجات است. مراسمی مثل سخنرانی‌های اخلاقی و دینی، عزاداری امام حسین علیه السلام، عزا برای اموات و انواع جلسات ذکر و قرائت قرآن که به‌طور معمول در مساجد انجام می‌شود، به واسطه محتوا با ماهیت نیایشی مسجد سنخیت پیدا کرده است (باقی و همکاران، ۱۳۸۱) اینها از جمله کارکردهای نیایشی تشکل‌هاست. ولی هرچند کارکرد ابتدایی و اصلی تشکل‌ها، کارکرد نیایشی آن بوده و از آنها به‌عنوان محلی برای برگزاری آیین‌ها و عبادات جمعی استفاده می‌شده، اما اینها به هیچ وجه، تنها کارکردهای این تشکل‌ها نیست.

### ۲. کارکرد آموزشی

همان‌گونه که پیش از این ذکر شد، روح جمعی در بسیاری از دستورهای اسلام و عبادات اسلامی وجود دارد و علاوه بر آن، اسلام اهمیت زیادی برای اجتماع مؤمنان قایل است. یکی از عللی که به سبب آن، فقط امور عبادی صرف در تشکل‌ها انجام نمی‌شده، نوع تعریف اسلام از «عبادت» است. اسلام هر عملی را که به قصد قربت به خداوند متعال انجام گیرد، عبادت می‌داند. با این پیش‌زمینه و همچنین به تاسی از سیره و سنت نبوی، تشکل‌ها توانسته در زمینه‌های بسیاری در جوامع اسلامی ایفای نقش کند و خلأ وجودی بسیاری از نهادها را پر نمایند. پس از (کارکرد نیایشی)، قوی‌ترین کارکرد تشکل‌ها در طول تاریخ، کارکرد آموزشی بوده است. این کارکرد به‌ویژه در دوران پیش از شکل‌گیری نهادهای نوین بسیار پررنگ بوده، است، به‌گونه‌ای که در بیشتر جوامع مسلمان، نظام تعلیم و تربیت حول محور مساجد شکل گرفته بود. در روایتی، رسول اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «هر نشسن در مسجد بیهوده است، مگر برای سه کار باشد: خواندن قرآن، ذکر خدا، سؤال از علم و دانش» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۷۷، ص ۸۶). در تاریخ نیز می‌خوانیم که پیامبر در مسجد خویش، آیه‌های قرآن، احکام و معارف دینی و حتی مسائل تاریخی را به مردم آموزش می‌دادند. بنابراین، پرسش و پاسخ دینی و مشاوره معنوی،

جلسات احکام و معارف دینی و پرورش استعدادهای اخلاقی، دینی، عقلی، ذوقی و هنری، آموزش‌های قرآنی و ورزشی در این مقوله قرار می‌گیرند.

### ۳. کارکرد اجتماعی

تشکل‌های دینی به‌عنوان مرکز فرهنگ‌سازی دینی و امکانی برای برقراری ارتباط نزدیک توده مردم، به‌ویژه جوانان در ابعاد خردتر جامعه مانند محله‌ها، پاسخ‌گویی نیازهای اجتماعی مردم هستند. از این رو، نقش آنها در شکل‌گیری، انسجام و تقویت فرهنگ و هویت اسلامی محله‌های شهری حائز اهمیت است.

### ۴. کارکرد فرهنگی

تشکل‌ها می‌توانند انسان‌های پراکنده (انبوه‌های تنها) را پیرامون اهداف خیرخواهانه، داوطلبانه، تکریم و حرمت انسان‌ها گرد هم آورند تا با امکان ابراز لیاقت، شایستگی و احترام دیگران، تکریم و احترام خود را نیز فراهم آورند. انجام کارهای خیرخواهانه و داوطلبانه خاصیتی دوسویه دارد: از یک سو، خدمت، احترام و حرمت به هم‌نوع، و از سوی دیگر، عزت‌نفس، موفقیت و ارضای معنوی در خود را در افراد ایجاد می‌کند.

### ۵. کارکرد اقتصادی

توجه به کار و تولید، مخالفت با احتکار، توجه به فقرا و اطعام مسکینان، توزیع عادلانه ثروت، تشکیل صندوق‌های خیریه‌های و کمک به ازدواج‌ها و تهیه جهیزیه و در برخی حالات، ایجاد شغل، از جمله کارکردهای اقتصادی تشکل‌های دینی به‌شمار می‌رود. همچنین این نهاد دینی نقش مبارزه با پیامدهای منفی اخلاقی در امور اقتصادی نظیر ربا را با دریافت خمس و زکات و برگزاری جلسه‌های وعظ و خطابه در خصوص رعایت اخلاق اسلامی در معاملات اقتصادی و تشکیل صندوق‌های قرض‌الحسنه به عهده می‌گیرد و در جهت توسعه اقتصادی و تأمین نیازهای مالی و اقتصادی مردم شهرها و انگیزه‌سازی برای رشد و روحیه مردم در انجام امور اقتصادی داوطلبانه در سطح محله‌ای نقش مهمی ایفا می‌کند.

### ۶. کارکرد سیاسی

تشکل‌های دینی با برآوردن نیازهای امنیتی افراد، کارکرد سیاسی خود را دارند، مانند:

الف. امنیت تکوینی: (آمنهم من خوف) (قریش: ۴)، از ترس ایمنشان ساخت.

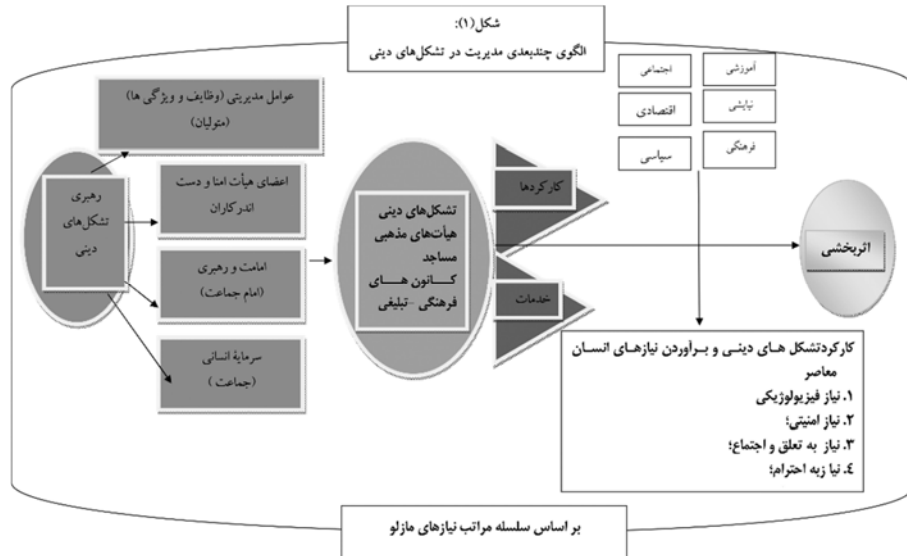
ب. امنیت تشریحی: (ومن دخله کان امنا) (آل عمران: ۹۷)، هرکه بدانجا داخل شود، ایمن باشد.

ج. امنیت بخشی روحی و معنوی: امام صادق علیه السلام: «کسی داخل مسجد الحرام شود از عذاب در امان خواهد بود».

د. امنیت از جهت جنگ و خون‌ریزی: (لا تقاتلوهم عند المسجد الحرام) (بقره: ۱۹۱)؛ و در مسجد الحرام با آنها قتال نکنید.

ه. امنیت از حیث عدم حضور مفسد: (ومن یرد فیه بالحد بظلم نذقه من عذاب الیم) (حج: ۲۵)، و هر کس در آنجا اراده‌ی الحاد و تعدی کرده، به خلق ظلم و ستم کند، همه را عذاب دردناک می‌چشانیم. بنابراین، تشکل‌های دینی پایگاه تبلیغ دین اسلام به‌شمار می‌روند و افرادی که بیشتر به این تشکل‌ها مراجعه می‌کنند کمتر حقوق دیگران را ضایع می‌گردانند، آنها زندگی خود را با نظم بیشتری می‌سازند و آثار و رفتار دینی در زندگی اجتماعی شان نیز به چشم می‌خورد.

مازلو معتقد است: در سلسله مراتب، همیشه نیازها پس از ارضا شدن، تا حدی ناپدید شده، قدرت انگیزشی خود را از دست می‌دهند. بر همین اساس، گفته می‌شود: چون مدیران همواره می‌خواهند بر رفتار کارکنان اثر بگذارند، باید متوجه باشند که آنها چه نیازهایی دارند که هنوز به صورت نسبی ارضا نشده باقی مانده است. نظریه «سلسله مراتب نیازهای» مازلو برای تمام محیط‌ها به کار می‌رود و مختص محیط کار نیست. این نظریه یک چارچوب انگیزشی کاربردی برای مدیران بیان می‌کند. مدیران با تجزیه و تحلیل نظریات، نگرش‌ها، کیفیت و کمیّت کارکنان و شرایط شخصیتی، می‌توانند برای شناسایی سطح نیاز کارکنان، که همواره به دنبال ارضای آنها هستند، اقدام مقتضی به عمل آورند و پس از شناسایی سطح نیاز هر فرد، مدیر می‌تواند در محیط کاری فرصت‌هایی را فراهم آورد تا به کارکنان اجازه دهد نیازهای خود را برآورده سازد. این الگو توسط متخصصان این امر و پژوهشگر، اعتبارسنجی شد و با پایایی کلی  $R^a = 0/85$  تأیید گردید. پایایی ابعاد آن به ترتیب عوامل مدیریتی ( $R^a = 0/79$ )، کارکردها و خدمات ( $R^a = 0/80$ )، اثربخشی ( $R^a = 0/38$ )، و محیط بیرونی ( $R^a = 0/84$ ) به‌دست آمد.





۸	استفاده از مشارکت اعضای شورا و بهره‌گیری از امکانات و ظرفیت‌های فرهنگی و اجتماعی داخل و خارج از شورا برای تحقق اهداف مصوب اساس نامه تشکل‌های دینی	۲	۴٪	۱۲	۲۴٪	۶	۱۲٪	۱۷	۳۴٪	۱۲	۲۴٪	۳۴	۳۴٪	۱۳	۳۱٪
---	---	---	----	----	-----	---	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----

**هدایت و رهبری**

۱	هدایت و جهت‌دهی محتوایی برنامه‌های تشکل‌های مذهبی در جهت اهداف، سیاست‌ها و خط‌مشی اسلام مطابق با اساس نامه سازمان تبلیغات اسلامی	۴	۸٪	۵	۱۰٪	۶	۱۲٪	۵	۱۰٪	۳۰	۶۰٪	۴۰	۴۰٪	۱۳	۳۱٪
۲	اعزام مبلغ جهت نظارت و سخنرانی در مراسم‌های مختلف تشکل‌های مذهبی در مناطق شهری و روستایی	۵	۱۰٪	۴	۸٪	۴	۸٪	۲۰	۴۰٪	۱۶	۳۲٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪
۳	حضور هیات امام در شورای هیات مذهبی و بررسی فعالیت‌های آن	۳	۶٪	۳	۶٪	۳	۶٪	۲۲	۴۴٪	۱۶	۳۲٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪
۴	حضور در محل فعالیت ادارات شهرستانی و بررسی فعالیت‌های این ادارات در خصوص برنامه‌های ابلاغی اداره کل تشکل‌های دینی	۵	۱۰٪	۶	۱۲٪	۷	۱۴٪	۱۹	۳۸٪	۱۱	۲۲٪	۳۸	۳۸٪	۱۳	۳۱٪
۵	حضور در اتاق کارشناس تشکل‌های دینی و بررسی فعالیت‌های نظیر ساماندهی و تحقق شاخص‌های	۵	۱۰٪	۱۲	۲۴٪	۴	۸٪	۱۵	۳۰٪	۱۳	۲۶٪	۳۱	۳۱٪	۱۳	۳۱٪

**تشکل‌ها**

۶	تشکل کمیته‌های تخصصی با رهبری از ظرفیت‌های در تشکل‌های مذهبی شهرستان	۶	۱۲٪	۱۱	۲۲٪	۴	۸٪	۲۱	۴۲٪	۸	۱۶٪	۲۸	۲۸٪	۱۳	۳۱٪
۷	شناسایی تشکل‌های مذهبی برتر شهرستان و برنامه‌ریزی برای الگو قرار دادن آنها مطابق کاربردگ ارزیابی	۴	۸٪	۱۴	۲۸٪	۰	۰٪	۱۵	۳۰٪	۱۴	۲۸٪	۳۱	۳۱٪	۱۳	۳۱٪

**ارتباطات**

۱	تلاش هدفمند برای ایجاد تفاهم و هماهنگی میان نهادها به منظور بهره‌گیری از استطاعت‌های دستگاه‌ها در طراحی، برنامه‌ریزی و پشتیبانی تشکل‌های مذهبی	۰	۰٪	۵	۱۰٪	۶	۱۲٪	۱۵	۳۰٪	۲۲	۴۴٪	۳۹	۳۹٪	۱۳	۳۱٪
۲	ایجاد تشکل‌های اجرایی در قالب کمیته‌های تخصصی لازم با استفاده از ظرفیت امکانات و نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی و کانون‌های مؤثر مردمی	۳	۶٪	۱۲	۲۴٪	۶	۱۲٪	۱۳	۲۶٪	۱۱	۲۲٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪
۳	تأمین بین صف و ستاد در اجرای دستورالعمل‌ها و بهره‌برداری از نقاط ضعف و قوت به‌دست آمده	۳	۶٪	۱۱	۲۲٪	۵	۱۰٪	۱۷	۳۴٪	۱۳	۲۶٪	۳۹	۳۹٪	۱۳	۳۱٪

**نظارت و کنترل**

۱	نظارت و بررسی میزان تحقق شاخص‌های کمی و کیفی تشکل‌ها در شهرستان	۶	۱۲٪	۴	۸٪	۶	۱۲٪	۱۳	۲۶٪	۱۸	۳۶٪	۲۲	۲۲٪	۱۳	۳۱٪
۲	نظارت مستمر بر فعالیت‌های تشکل‌های مذهبی مطابق با ضوابط	۳	۶٪	۷	۱۴٪	۵	۱۰٪	۲۱	۴۲٪	۱۰	۲۰٪	۳۲	۳۲٪	۱۳	۳۱٪
۳	نظارت کلی بر عملکرد شوراهای مذهبی و تنظیم برنامه سالانه	۴	۸٪	۴	۸٪	۶	۱۲٪	۱۶	۳۲٪	۱۳	۲۶٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪
۴	بررسی آسیب‌ها و تحولات مراسم مذهبی شهرستان و اتخاذ تدابیر و تمهیدات لازم برای رفع آنها	۵	۱۰٪	۱۰	۲۰٪	۴	۸٪	۱۰	۲۰٪	۱۹	۳۸٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪
۵	نظارت بر حسن اجرای مصوبات شورای مرکزی و بخش‌نامه‌های ابلاغی از سوی سازمان تبلیغات توسط کارشناس تشکل‌ها	۵	۱۰٪	۵	۱۰٪	۴	۸٪	۱۵	۳۰٪	۱۵	۳۰٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪

**مدیریت مالی، پشتیبانی و تأمین منابع**

۱	مشارکت در تأمین مالی برنامه‌ها توسط هیات‌ها	۳	۶٪	۹	۱۸٪	۱	۲٪	۱۳	۲۶٪	۱۹	۳۸٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪
۲	تأمین منابع اعتباری شورا با استفاده بهینه از منابع	۲	۴٪	۶	۱۲٪	۴	۸٪	۱۱	۲۲٪	۲۲	۴۴٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪
۳	بگهاری و پیمانیت محیط تشکل‌ها	۱	۲٪	۱۲	۲۴٪	۸	۱۶٪	۱۱	۲۲٪	۱۵	۳۰٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪
۴	تبادل امکانات و تجهیزات بین تشکل‌ها	۴	۸٪	۱۰	۲۰٪	۴	۸٪	۱۰	۲۰٪	۲۲	۴۴٪	۳۷	۳۷٪	۱۳	۳۱٪

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۲) برنامه‌ریزی برای ارتقای سطح آگاهی‌های دینی اعضای تشکل‌ها و تغذیه فکری فرهنگی آنها با ۸۴ درصد و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۵) تحلیل وضعیت تشکل‌ها و تنظیم گزارش آن به ریاست سازمان و معاونت امور فرهنگی و تبلیغ (برنامه‌ریزی) و سؤال (۲) ایجاد تشکل‌های اجرایی در قالب کمیته‌های تخصصی لازم با استفاده از ظرفیت، امکانات و نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی و کانون‌های مؤثر مردمی (ارتباطات) با ۴۸ درصد است. متوسط نمره پاسخ‌ها از ۳/۰۴ تا ۴/۳۲ در نوسان بوده است. به‌طورکلی، نتایج این جدول نشان می‌دهد که مدیران تشکل‌های دینی در مؤلفه برنامه‌ریزی، نمره بالا و در مؤلفه ارتباطات، نمره پایینی کسب کرده‌اند.

جدول(۴): توزیع درصد، میانگین و واریانس پاسخ امام جماعت به پرسش‌های مربوط به امام جماعت

سؤال	هیچ		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		میانگین	واریانس
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
۱. دیدگاه جالب توجهی از دین توسط قرآن و عترت ترسیم می‌کنم.	۲٪	۲	۴٪	۷	۱۴٪	۱۳	۲۶٪	۳۷	۵۴٪	۳۶	۳۶	۰/۹۷۲
۲. از ناگهی‌ها تجربه کسب می‌کنم.	۲٪	۳	۶٪	۴	۸٪	۲۰	۴۰٪	۲۲	۴۴٪	۱۸	۱۸	۰/۹۲۶
۳. علائق (نگرانی‌های) اخلاقی را مطرح می‌کنم.	۰٪	۰	۸٪	۴	۱۰٪	۲۱	۴۲٪	۱۹	۳۸٪	۰/۴	۰/۱۴۱	
۴. با صبر و حوصله به سخنان مخاطبان گوش می‌دهم.	۴٪	۶	۱۲٪	۱	۲٪	۲۴	۴۸٪	۱۴	۲۸٪	۳۶۶	۲۰/۲۵	
۵. در مواقع بحرانی، آسوده و مثبت باقی می‌مانم.	۴٪	۷	۱۴٪	۲	۴٪	۲۴	۴۸٪	۱۳	۲۶٪	۳۶۶	۱/۷۸۰	
۶. با مثال رهبری می‌کنم.	۶٪	۶	۱۲٪	۳	۶٪	۲۵	۵۰٪	۱۲	۲۴٪	۳۶۸	۱/۵۶۹	
۷. به ارزش‌های خود، وقت و هزینه شخصی وجود دارد عمل می‌کنم.	۰٪	۰	۲۴٪	۱۲	۳۴٪	۶	۱۲٪	۱۵	۳۰٪	۱۱	۲۲٪	۲/۵۳۱
۸. در افراد ایجاد انگیزه فرهنگی و دینی می‌کنم.	۸٪	۷	۱۴٪	۱	۲٪	۲۱	۴۲٪	۱۲	۲۴٪	۳۰	۳۰	۲/۷۰۴
۹. همکارانم می‌گویند که من شخص دلسوزی هستم.	۲٪	۷	۱۴٪	۰	۰٪	۱۸	۳۶٪	۱۸	۳۶٪	۳۵۴	۲/۸۶۶	
۱۰. محرم راز دیگران هستم.	۶٪	۲	۴٪	۴	۸٪	۲۰	۴۰٪	۲۰	۴۰٪	۳۹۸	۱/۵۳۰	
۱۱. میزان زیادی از وقت خود را برای فراهم کردن منبع و برطرف کردن موانع برای مردم مصرف می‌کنم.	۸٪	۵	۱۰٪	۵	۱۰٪	۲۲	۴۴٪	۱۲	۲۴٪	۳۵۴	۱/۹۲۷	
۱۲. به دانش ارجح می‌نهم.	۶٪	۴	۸٪	۶	۱۲٪	۱۶	۳۲٪	۱۶	۳۲٪	۳۶۶	۲/۲۲۹	
۱۳. تشکل‌های دینی از سامانه‌های مطالعاتی و تحقیقاتی در زمینه‌های جریان‌شناسی / مخاطب‌شناسی و نیاز شناسی جامعه برخوردارند.	۴٪	۱۰	۲۰٪	۶	۱۲٪	۱۶	۳۲٪	۱۳	۲۶٪	۳۳۸	۲/۱۵۹	
۱۴. درباره آنچه که لازم است انجام شود با شور و شوق صحبت می‌کنم.	۸٪	۱	۲٪	۱	۲٪	۲۶	۵۲٪	۱۷	۳۴٪	۳۹۶	۱/۵۰۹	

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکل‌های دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۱۴) درباره آنچه لازم است انجام شود، با شور و شوق صحبت می‌کنم با ۸۶ درصد، و کمترین درصد، پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۷) «به ارزش‌های خود، حتی وقتی هزینه شخصی وجود دارد، عمل می‌کنم» با ۵۲ درصد است. متوسط نمره پاسخ‌ها از ۳/۱۴ تا ۴/۲۶ در نوسان بوده است.

جدول (۵): توزیع درصد، میانگین و واریانس پاسخ جماعت به پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های جماعت

سؤال	هیچ		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
	فرد	گروه	فرد	گروه	فرد	گروه	فرد	گروه	فرد	گروه
۱. اعضای تشکلهای دانش‌رالج می‌نهند	۳	۶٪	۲	۴٪	۷	۱۴٪	۴	۸٪	۳۲	۶۴٪
۲. تشکلهای به نحوی عمل می‌کنند که احترام بر اجلب می‌کنند	۱	۲٪	۲	۴٪	۶	۱۲٪	۲۰	۴۰٪	۲۰	۴۰٪
۳. تشکلهای احساس قدرت و اعتماد از خود نشان می‌دهند	۲	۴٪	۱	۲٪	۳	۶٪	۲۸	۵۶٪	۱۶	۳۲٪
۴. تشکلهای به من در توسعه توانمندی‌هایم کمک می‌کنند	۵	۱۰٪	۶	۱۲٪	۵	۱۰٪	۱۶	۳۲٪	۱۷	۳۴٪
۵. تشکلهای با من به شیوه رضایت‌بخشی رفتار می‌کنند	۴	۸٪	۱	۲٪	۶	۱۲٪	۱۵	۳۰٪	۳۲	۶۴٪
۶. تشکلهای انگیزه من برای سعی و تلاش بیشتر در امور مذهبی را افزایش می‌دهند	۳	۶٪	۳	۶٪	۳	۶٪	۱۸	۳۶٪	۱۸	۳۶٪
۷. فرهنگ مشارکتی و امکان طرح هر نوع سؤال در تشکلهای دینی وجود دارد	۴	۸٪	۷	۱۴٪	۹	۱۸٪	۱۱	۲۲٪	۱۷	۳۴٪
۸. بعضی تشکلهای دینی به خوبی، خواسته‌های مردم را به مسئولین نظام انتقال می‌دهند	۳	۶٪	۱۱	۲۲٪	۶	۱۲٪	۱۷	۳۴٪	۷	۱۴٪
۹. دوستانم می‌دانند که می‌توانند به صداقت من تکیه کنند	۴	۸٪	۱	۲٪	۳	۶٪	۱۷	۳۴٪	۲۵	۵۰٪
۱۰. کسانی که کارهای نادرست انجام می‌دهند امر به معروف و بر بخورد می‌کنم	۱	۲٪	۲	۴٪	۲	۴٪	۲۷	۵۴٪	۱۶	۳۲٪

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۳) تشکلهای احساس قدرت و اعتماد از خود نشان می‌دهند با ۸۸ درصد، و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۸) بعضی تشکلهای دینی به خوبی، خواسته‌های مردم را به مسئولان نظام انتقال می‌دهند با ۴۸ درصد است. متوسط نمره پاسخ‌ها از ۲/۹۲ تا ۴/۱۶ در نوسان بوده است.

جدول (۶): توزیع درصد، میانگین و واریانس پاسخ مدیران تشکلهای دینی به قسمت پرسش‌های کارکردها و خدمات تشکلهای دینی

سؤال	هیچ		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		میانگین	واریانس
	فرد	گروه	فرد	گروه	فرد	گروه	فرد	گروه	فرد	گروه		
۱. بعضی تشکلهای دینی چالش بین علم و دین را به خوبی برطرف می‌کنند	۳	۶٪	۰	۰٪	۰	۰٪	۹	۱۸٪	۶	۱۲٪	۲۹	۵۸٪
۲. بعضی تشکلهای دینی در حل چالش بین دین و توسعه موفق هستند	۱	۲٪	۳	۶٪	۵	۱۰٪	۱۵	۳۰٪	۲۴	۴۸٪	۴۰	۸۰٪
۳. تشکلهای دینی راه‌کاری برای حل چالش بین دین و سیاست هستند	۳	۶٪	۰	۰٪	۰	۰٪	۹	۱۸٪	۲۰	۴۰٪	۱۷	۳۴٪
۴. تشکلهای دینی با برگزاری سخنرانی اخلاقی و دینی، نیاز به خودشکوفایی انسان را برطرف می‌کنند	۲	۴٪	۹	۱۸٪	۶	۱۲٪	۲۶	۵۲٪	۷	۱۴٪	۳۵	۷۰٪
۵. تشکلهای حسن خوش‌بینی و اعتماد به دیگران را افزایش می‌دهند	۱	۲٪	۴	۸٪	۴	۸٪	۳۲	۶۴٪	۱۸	۳۶٪	۳۹	۷۸٪

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۵) «تشکلهای، حسن خوش‌بینی و اعتماد به دیگران را افزایش می‌دهند» (تنوع کارکردها) با ۸۰ درصد، و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۵) «امکانات نظرسنجی از مخاطبان مانند دفتر یادبود برای درج نظرات و پیشنهادات مردم در تشکلهای دینی وجود دارد» (ارزشمند ساختن مخاطب) و سؤال (۲) امکانات جانبی رفاهی مطلوب در تشکلهای دینی برای همه افراد به چشم می‌خورد. (وضعیت ظاهری و امکانات) با ۴۸ درصد است. متوسط نمره پاسخ‌ها از ۱۰.۳ تا ۰.۴ در نوسان بوده است.

۶. کمک به برقراری روابط اجتماعی پایدارتر	۵	۱۰٪	۳	۶٪	۳	۶٪	۱۹	۳۸٪	۱۷	۳۴٪	۱۷	۳۴٪
۷. ایجاد مبلغ گروهی نسبت به تشکلهای دینی	۶	۱۲٪	۸	۱۶٪	۵	۱۰٪	۱۲	۲۴٪	۱۴	۲۸٪	۱۴	۲۸٪
۸. برآوردن نیاز حرم به نفس با انجام کارهای خیرخواهانه و داوطلبانه	۰	۰٪	۱۰	۲۰٪	۶	۱۲٪	۱۳	۲۶٪	۱۸	۳۶٪	۱۸	۳۶٪
۹. افزایش احترام شخصی و حرمت به هموع	۳	۶٪	۸	۱۶٪	۴	۸٪	۱۶	۳۲٪	۱۶	۳۲٪	۱۶	۳۲٪
۱۰. تأمین نیاز احترام به نفس با تشکیل گروههای داوطلبانه مذهبی	۱	۲٪	۹	۱۸٪	۳	۶٪	۱۷	۳۴٪	۱۲	۲۴٪	۱۲	۲۴٪

کیفیت کارکردها و خدمات

۱. انگیزه‌های کافی برای تشویق عملکرد دینی مناسب برای فعالیت تشکلهای	۲	۴٪	۴	۸٪	۱۲	۲۴٪	۱۲	۲۴٪	۱۸	۳۶٪	۱۸	۳۶٪
۲. اعضای تشکلهای به خوبی آموزش می‌بینند	۶	۱۲٪	۳	۶٪	۸	۱۶٪	۷	۱۴٪	۲۶	۵۲٪	۲۶	۵۲٪
۳. اعضای تشکلهای نسبت به وظایف تخصصی خود مسئولی آگاهی دارند	۰	۰٪	۷	۱۴٪	۵	۱۰٪	۱۹	۳۸٪	۱۹	۳۸٪	۱۹	۳۸٪
۴. تشکلهای حقیقتاً به رفاه و نیازهای اعضا توجه می‌کنند	۱	۲٪	۴	۸٪	۹	۱۸٪	۱۹	۳۸٪	۱۳	۲۶٪	۱۳	۲۶٪
۵. سلامت پاسخ‌گویی به سوالات، شیفت و ایهامات اعتقادی در تشکلهای فراهم است	۳	۶٪	۶	۱۲٪	۲	۴٪	۲۷	۵۴٪	۹	۱۸٪	۹	۱۸٪

ارزشمند ساختن مخاطب

۱. معاضرت دست‌اندرکاران تشکلهای با مردم خوب است	۳	۶٪	۶	۱۲٪	۵	۱۰٪	۱۲	۲۴٪	۲۲	۴۴٪	۲۲	۴۴٪
۲. ارزشمند ساختن مخاطب و همدلی با او برای تشکلهای یک اصل است	۳	۶٪	۸	۱۶٪	۴	۸٪	۱۶	۳۲٪	۱۵	۳۰٪	۱۵	۳۰٪
۳. در تشکلهای، زمان بندی و رعایت اختصار سخنرانی مدنظر است	۴	۸٪	۱۲	۲۴٪	۴	۸٪	۱۵	۳۰٪	۱۴	۲۸٪	۱۴	۲۸٪
۴. انواع کتب، نوافزار، پانچ‌املا، عرس‌ساز، برجسته و معتبر اینترنتی، نشریات برتر و فعال تخصصی با هدف ارتقای دانش و آگاهی عموم مردم در ایجاد گوناگون زندگی حضرات معصوم در تشکلهای دینی صورت می‌گیرد	۲	۴٪	۸	۱۶٪	۷	۱۴٪	۱۳	۲۶٪	۱۸	۳۶٪	۱۸	۳۶٪
۵. امکانات نظرسنجی از مخاطبان مانند دفتر یادبود برای درج نظرات و پیشنهادات مردم در تشکلهای دینی وجود دارد	۸	۱۶٪	۷	۱۴٪	۱۰	۲۰٪	۱۴	۲۸٪	۱۰	۲۰٪	۱۰	۲۰٪

وضعیت ظاهری و امکانات

۱. نظافت، بهداشت و فضا (زیباشناسی) در تشکلهای دینی وجود دارد	۲	۴٪	۴	۸٪	۸	۱۶٪	۱۹	۳۸٪	۱۱	۲۲٪	۱۱	۲۲٪
۲. امکانات جانبی رفاهی مطلوب در تشکلهای دینی برای همه افراد به چشم می‌خورد	۲	۴٪	۳	۶٪	۵	۱۰٪	۱۴	۲۸٪	۱۰	۲۰٪	۱۰	۲۰٪

مکان تشکلهای

۱. دسترسی به تشکلهای برای عموم وجود دارد	۴	۸٪	۱	۲٪	۴	۸٪	۱۸	۳۶٪	۱۵	۳۰٪	۱۵	۳۰٪
۲. فضای تلبیاتی قابل مشاهده در سطح شهر و اسان برای تشکلهای مذهبی وجود دارد	۴	۸٪	۵	۱۰٪	۷	۱۴٪	۱۱	۲۲٪	۲۳	۴۶٪	۲۳	۴۶٪

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۵) «تشکلهای، حسن خوش‌بینی و اعتماد به دیگران را افزایش می‌دهند» (تنوع کارکردها) با ۸۰ درصد، و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۵) «امکانات نظرسنجی از مخاطبان مانند دفتر یادبود برای درج نظرات و پیشنهادات مردم در تشکلهای دینی وجود دارد» (ارزشمند ساختن مخاطب) و سؤال (۲) امکانات جانبی رفاهی مطلوب در تشکلهای دینی برای همه افراد به چشم می‌خورد. (وضعیت ظاهری و امکانات) با ۴۸ درصد است. متوسط نمره پاسخ‌ها از ۱۰.۳ تا ۰.۴ در نوسان بوده است.



نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۱) ارتباط دوستانه با همسایگان تشکلهای دینی وجود دارد با ۹۰ درصد و کمترین درصد پاسخها مربوط به سؤال (۷) خطوط ارتباطی باز میان تشکلهای وجود دارد» با ۴۴ درصد است. متوسط نمره پاسخها از ۲/۸۴ تا ۴/۴۰ در نوسان بوده است.

برای بررسی سؤال (۵) رابطه بین عوامل مدیریتی، کارکردها و خدمات، اثربخشی، و محیط بیرون نیاز روش «ضریب همبستگی پیرسون» استفاده گردید.

جدول (۹) ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های وظایف مدیران، ویژگی‌های مدیران، امام جماعت و جماعت، مؤلفه‌های کارکردها و خدمات، اثربخشی و محیط بیرونی

ویژگی‌های مدیران	وظایف مدیران	برنامه‌ریزی	هدایت و رهبری	سازمان دهی و هماهنگی	ارتباطات	نظارت و کنترل	مدیریت مالی، پشتیبانی و تأمین منابع
۰/۰۰۶	۰/۰۰۶	۰/۰۱۵	۰/۰۲۰	۰/۰۶۵	۰/۰۱۲	۰/۰۴۷	۰/۰۳۱
۰/۰۳۳	۰/۰۳۳	۰/۰۳۳	۰/۰۳۳	۰/۰۳۹	۰/۰۳۳	۰/۰۲۵	۰/۰۳۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۱۷	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول (۹) نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های وظایف مدیران با ویژگی‌های مدیران، امام جماعت، جماعت، کارکردها و خدمات، اثربخشی و محیط بیرونی، غیر از وضعیت ظاهری و امکانات، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بیشترین ضریب همبستگی مثبت بین وظایف مدیران با کارکردها و خدمات ( $r = ۰/۷۱۵$ ) و کمترین ضریب همبستگی مربوط به ارتباطات با امام جماعت ( $r = ۰/۲۳۲$ )

جدول (۷): توزیع درصد، میانگین و واریانس پاسخ مدیران تشکلهای دینی به پرسش‌های اثربخشی تشکلهای دینی

سؤال	هیج		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		واریانس
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
۱. اعضای تشکلهای اهداف و ارزش‌های اسلامی را به مردم انتقال می‌دهند.	۴	۸٪	۱	۲٪	۵	۱۰٪	۱۲	۲۴٪	۲۸	۵۶٪	۱۴/۴۵۷
۲. تشکلهای دینی مردم سنین گوناگون را به خود جذب می‌کند.	۱	۲٪	۵	۱۰٪	۵	۱۰٪	۱۸	۳۶٪	۲۱	۴۲٪	۱۴/۱۱۹
۳. گروه تحقیقاتی مشترک و همکاری گسترده و منسجم با نخبگان در تشکلهای دینی وجود دارد.	۵	۱۰٪	۴	۸٪	۱۰	۲۰٪	۱۹	۳۸٪	۱۲	۲۴٪	۱۴/۵۱۴
۴. اطلاعات درباره عملکرد تشکلهای به آسانی در دسترس است.	۴	۸٪	۱۲	۲۴٪	۵	۱۰٪	۱۶	۳۲٪	۷	۱۴٪	۱۴/۵۴۵
۵. من به این تشکل احساس تعلق دینی دارم.	۲	۴٪	۸	۱۶٪	۸	۱۶٪	۱۸	۳۶٪	۱۲	۲۴٪	۱۴/۸۰۶
۶. من به حضور در تشکلهای دینی افتخار می‌کنم.	۲	۴٪	۳	۶٪	۳	۶٪	۵	۱۰٪	۳۶	۷۲٪	۱۴/۴۱۹
۷. در برنامه‌های نیایشی تشکلهای شرکت می‌کنم.	-	۰٪	۵	۱۰٪	۳	۶٪	۱۸	۳۶٪	۳۳	۶۶٪	۱۴/۳۵۱
۸. در برنامه‌های غیرنیایشی تشکلهای شرکت می‌کنم.	-	۰٪	۳	۶٪	۵	۱۰٪	۳۰	۶۰٪	۱۰	۲۰٪	۱۴/۱۷۱
۹. درباره تشکلهای مذهبی با دیگران صحبت می‌کنم.	۱	۲٪	۲	۴٪	۶	۱۲٪	۲۴	۴۸٪	۱۲	۲۴٪	۱۴/۱۶۷

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤالات (۶) «من به حضور در تشکلهای دینی افتخار می‌کنم» و (۷) «در برنامه‌های نیایشی تشکلهای شرکت می‌کنم» با ۸۲ درصد، و کمترین درصد پاسخها مربوط به سؤال (۴) «اطلاعات درباره عملکرد تشکلهای» به آسانی در دسترس است» با ۴۶ درصد است. متوسط نمره پاسخها از ۲/۸۴ تا ۴/۳۶ در نوسان بوده است.

جدول (۸): توزیع درصد، میانگین و واریانس پاسخ مدیران تشکلهای دینی به قسمت پرسش‌های محیط بیرونی تشکلهای دینی

سؤال	هیج		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		واریانس
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
۱. ارتباط دوستانه با همسایگان تشکلهای دینی وجود دارد.	۴	۸٪	۱	۲٪	۰	۰٪	۱۱	۲۲٪	۳۴	۶۸٪	۱۴/۳۷
۲. شکایات مردمی در رابطه با تشکلهای بررسی می‌شود.	۴	۸٪	۲	۴٪	۲	۴٪	۱۶	۳۲٪	۲۶	۵۲٪	۱۴/۴۴۳
۳. آگاهی دست‌اندرکاران تشکلهای نسبت به تغییرات محیطی	۵	۱۰٪	۸	۱۶٪	۵	۱۰٪	۲۴	۴۸٪	۷	۱۴٪	۱۴/۶۸۸
۴. تحولات محیطی با دقت منظر قرار می‌گیرد.	۳	۶٪	۱۰	۲۰٪	۴	۸٪	۲۳	۴۶٪	۵	۱۰٪	۱۴/۳۳۳
۵. نور، فضا و بهداشت محیطی کافی و مناسب در تشکلهای وجود دارد.	۳	۶٪	۸	۱۶٪	۹	۱۸٪	۱۶	۳۲٪	۱۱	۲۲٪	۱۴/۹۱۲
۶. کمیته‌های اجتماعی برای برگزاری تشکلهای صورت می‌گیرد.	۲	۴٪	۱۱	۲۲٪	۷	۱۴٪	۱۵	۳۰٪	۱۲	۲۴٪	۱۴/۱۳۳
۷. خطوط ارتباطی باز میان تشکلهای وجود دارد.	۴	۸٪	۹	۱۸٪	۹	۱۸٪	۱۷	۳۴٪	۵	۱۰٪	۱۴/۳۴۱
۸. تشکلهای مذهبی با جامعه ارتباط اثربخشی دارند.	۴	۸٪	۵	۱۰٪	۷	۱۴٪	۱۴	۲۸٪	۱۹	۳۸٪	۱۴/۹۲۰

و در سطح  $p < 0/01$  معنادار است. بیشترین ضریب همبستگی منفی بین مدیریت مالی، پشتیبانی و تأمین منابع وضعیت ظاهری و امکانات ( $r = -0/007$ ) در سطح  $p < 0/05$  معنادار نیست.

برای بررسی سؤال (۶) «وجود تفاوت بین نگرش‌های اعضای هیئت امنا و مدیران، امام جماعت جماعت و براساس ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنس، سابقه مدیریتی، تجربه کاری، مدرک تحصیلی» از تحلیل واریانس یک متغیره استفاده شده است که با توجه به طولانی بودن جدول، تنها نتایج این جدول ارائه می‌شود. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که بین میانگین نمره‌های کارکردها و خدمات برحسب سن، سابقه خدمت و تجربه کاری، تنوع کارکردها بر حسب سن و مکان تشکلهای محیط بیرونی برحسب جنس، تفاوت وجود دارد که در سطح  $p < 0/05$  معنادار است: که مدیرانی که سن پایین‌تری قریب ۳۱-۴۰ و ۴۱-۵۰ داشتند، نمره بالاتری در کارکردها و خدمات و تنوع آنها کسب کرده‌اند. مدیرانی که سابقه خدمت و تجربه کاری پایین‌تری ۱۱-۲۰ داشتند، نمره بالاتری در کارکردها و خدمات کسب کرده‌اند. مدیرانی که مرد بوده‌اند، نمره بالاتری در مکان تشکل و محیط بیرونی کسب کرده‌اند.

### نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که در خصوص وظایف مدیران، بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۲) برنامه‌ریزی برای ارتقای سطح آگاهی‌های دینی اعضای تشکلهای تغذیه فکری - فرهنگی آنها با ۸۴ درصد و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۵) تحلیل وضعیت تشکلهای و تنظیم گزارش آن به ریاست سازمان و معاونت امور فرهنگی و تبلیغ (برنامه‌ریزی)؛ و سؤال (۲) ایجاد تشکلهای اجرایی در قالب کمیته‌های تخصصی لازم با استفاده از ظرفیت، امکانات و نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی و کانون‌های مؤثر مردمی (ارتباطات) با ۴۸ درصد است.

این یافته با یافته تحقیقی که در کشور سنگاپور انجام شد، شامل رهبری الهام‌بخش، برنامه‌ریزی، اطلاعات، منابع انسانی، فرایندها و نتیجه و تحقیق عباسی (۱۳۸۸) که نشان داد استفاده از ظرفیت‌های بالقوه مسجد بستگی زیادی به نحوه مدیریت این مجموعه دارد، همسو بوده همخوانی دارد. در خصوص امام جماعت، بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۱۴) درباره آنچه لازم است انجام شود، با شور و شوق صحبت می‌کنم با ۸۶ درصد، و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۷) به ارزش‌های خود، حتی وقتی که هزینه شخصی وجود

دارد، عمل می‌کنم با ۵۲ درصد، است. در خصوص جماعت، بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۳) تشکلهای احساس قدرت و اعتماد از خود نشان می‌دهند. با ۸۸ درصد و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۸) «بعضی تشکلهای دینی به خوبی، خواست‌های مردم را به مسئولان نظام انتقال می‌دهند با ۴۸ درصد است.

نتایج این تحقیق با تحقیقی که در کشور سنگاپور انجام شد، شامل جماعت‌محوری، مشارکت‌کنندگان، و مسئولیت اجتماعی و چشم‌انداز دستگاه‌ها، و تحقیق عباسی (۱۳۸۸) که بیان کرد دین اسلام با توجه به اهمیت جماعت، توجه خاصی به عبادات جمعی نموده و مسجد را به‌عنوان پایگاهی برای گردهمایی مسلمانان پیش‌بینی کرده است، همسو بوده همخوانی دارد.

تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال دوم نشان داد که در خصوص کارکردها و خدمات، بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۵) تشکلهای، حس خوش‌بینی و اعتماد به دیگران را افزایش می‌دهند «تنوع کارکردها» با ۸۰ درصد و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۵) امکانات نظرسنجی از مخاطبان مانند دفتر یادبود برای درج نظرات و پیشنهادات مردم در تشکلهای دینی وجود دارد. (ارزشمند ساختن مخاطب) سؤال (۲) امکانات جانبی رفاهی مطلوب در تشکلهای دینی برای همه افراد به چشم می‌خورد «وضعیت ظاهری و امکانات» با ۴۸ درصد است.

این تحقیق همسو و همخوان است با تحقیق **عابدی جعفری** و همکاران او (۱۳۸۴)، که نشان دادند: مساجد در هر دو بعد فعالیت‌های نیایشی و فعالیت‌های غیر نیایشی، امتیازاتی بیش از حد متوسط کسب کردند؛ و تحقیق **احمدی** (۱۳۸۳)، که نقش اسلام و مساجد در فرایند توسعه و رفاه اقتصادی را بیان می‌کند و اینکه این نهاد دینی نقش مبارزه با پیامدهای منفی اخلاقی در امور اقتصادی نظیر ربا را با دریافت خمس و زکات و برگزاری جلسه‌های وعظ و خطابه در خصوص رعایت اخلاق اسلامی در معاملات اقتصادی و تشکیل صندوق‌های قرض‌الحسنه به عهده می‌گیرد و در جهت توسعه اقتصادی و تأمین نیازهای مالی و اقتصادی مردم شهرها و محله‌ها و انگیزه‌سازی برای رشد و روحیه خودیاری در مردم در انجام امور داوطلبانه اقتصادی در سطح محله‌ای نقش مهمی ایفا می‌کند؛ و تحقیق **اسدی** (۱۳۸۳) که بیان کرد: مساجد در اجرای عدالت اجتماعی و توزیع متناسب بیت‌المال، فقرزدایی و تبعیض‌زدایی نقش مهمی ایفا می‌کنند. علاوه بر این، مسجد در انعکاس نقطه‌نظرها و پیشنهادهای مردم شهرها و محله‌ها به مسئولان و تأثیرگذاری بر روند تصمیم‌گیری و مدیریت خرد کشور می‌تواند بسیار

تاثیرگذار باشد. همچنین این تحقیق همسو و همخوان است با تحقیق **مظاهری (۱۳۸۳)** که به نقش مسجد در انگیزه‌سازی مردم و رشد روحیه خودیاری و تعاون و انجام امور داوطلبانه جمعی در سطح محله‌ای در جهت توسعه اجتماعات محله‌ای پرداخته بود.

تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال سوم نشان داد که در خصوص اثربخشی، بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤالات (۶) «من به حضور در تشکلهای دینی افتخار می‌کنم» و (۷) «در برنامه‌های نیایشی تشکلهای شرکت می‌کنم با ۸۲ درصد، و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۶) اطلاعات درباره عملکرد تشکلهای به آسانی در دسترس است، با ۴۶ درصد است.

این تحقیق با تحقیق **احمدی (۱۳۸۳)**، که مسجد را کانون فرهنگ سازی و انسان‌سازی برای ارتقای بهره‌وری اقتصادی معرفی می‌کند، همسو بوده همخوانی دارد. تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال چهارم نشان داد که در خصوص محیط بیرونی، بیشترین درصد پاسخ مدیران تشکلهای دینی در سطح «زیاد» و «خیلی زیاد» مربوط به سؤال (۱) «ارتباط دوستانه با همسایگان تشکلهای دینی وجود دارد» با ۹۰ درصد و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۷) «خطوط ارتباطی باز میان تشکلهای وجود دارد» است. این تحقیق با تحقیق **عباسی (۱۳۸۸)**، که روابط امامت مسجد، محیط و نتایج و بازخورد را نشان داد، همسو بوده، و همخوانی دارد. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهادات ذیل توصیه می‌شود:

الف. وظایف مدیران: در زمینه تحلیل وضعیت تشکلهای و تنظیم گزارش آن به ریاست سازمان و معاونت امور فرهنگی و تبلیغ، بیشتر تلاش شود و تشکلهای اجرایی در قالب کمیته‌های تخصصی لازم با استفاده از ظرفیت، امکانات و نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی و کانون‌های مؤثر مردمی ایجاد شود.

ب. امام جماعت: اعضای تشکلهای به ارزش‌های خود، حتی وقتی هزینه شخصی وجود دارد، عمل کنند.

ج. جماعت: تشکلهای دینی به خوبی، خواسته‌های مردم را به مسئولان نظام انتقال دهند.

د. کارکردها و خدمات: امکانات نظرسنجی از مخاطبان مانند دفتر یادبود برای درج نظرات و پیشنهادات مردم در تشکلهای دینی فراهم گردد و امکانات جانبی رفاهی مطلوب در تشکلهای دینی برای همه افراد وجود داشته باشد.

ه. اثربخشی: اطلاعات درباره عملکرد تشکلهای به آسانی در دسترس باشد.

و. محیط بیرونی: خطوط ارتباطی باز میان تشکلهای برقرار گردد.

## منابع

آقا پیروز، علی، ۱۳۸۴، **مدیریت در اسلام**، تهران، سمت.

اتکینسون، ریتال و همکاران، ۱۳۷۱، **زمینه روان‌شناسی**، چ ششم، تهران، رشد.

احمدی، علی محمد، ۱۳۸۳، «نقش مسجد در اقتصاد محله‌ای»، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران

اسدی، سعید، ۱۳۸۳، «نقش مسجد در مدیریت توسعه محلی»، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران.

باقی، عمادالدین و دیگران، ۱۳۸۱، «پرستشگاه در عهد سنت و تجدد»، مجموعه مقالات، تهران، سرایی، ص ۱۴۶-۱۴۷. تولایی، روح الله، ۱۳۸۷، «ارائه الگویی جامع برای شناخت مدیریت اسلامی»، همایش ملی روش‌شناسی تحقیق در رهبری و مدیریت اسلامی، تهران، دانشگاه تهران.

رضائیان، علی، ۱۳۸۷، **مبانی سازمان و مدیریت**، تهران، سمت.

نهج البلاغه، ۱۳۷۴، ترجمه سیدعلی نقی فیض الاسلام، ج ۱-۶، بی جا، بی نام.

عابدی جعفری، حسن و همکاران، ۱۳۸۴، «طراحی مدل مطلوب کارکرد و مدیریت مساجد به‌عنوان یک سازمان داوطلبانه مذهبی» مجله علوم انسانی (مصباح)، ش ۶۰، ص ۷۳-۱۲۷.

عباسی، رسول، ۱۳۸۸، «تدوین الگوی مدیریت اثربخش نهادهای دینی، مطالعه موردی، مسجد»، سخنرانی مدیریت اسلامی، ش ۲. علاءالدین، علی بن حسام (متقی هندی)، ۱۴۰۹، **کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال**، بیروت، مؤسسه الرساله.

فلسفی، محمدتقی، ۱۳۸۷، **جوان از نظر عقل و احساسات**، ج ۱، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

مازلو، ابراهام، ۱۳۶۵، **انگیزش و شخصیت**، (ترجمه احمد رضوانی)، مشهد، آستان قدس رضوی.

مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۳، **بحار الانوار**، چ سوم، بیروت، دار احیاء التراث العربی - مؤسسه الوفا.

مصباح شهرستانی، ابراهیم، ۱۳۹۰، «مفهوم مبانی و اصول مدیریت اسلامی». <http://dingostar.com>

مطهری، مرتضی، ۱۳۶۷، **أسیری در سیره نبوی**، چ پنجم، تهران، صدرا.

مظاهری، مسعود، ۱۳۸۳، «نقش مسجد در سازمان و اجتماع محله‌ای»، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران.

Bhattathiri, M.P., ۲۰۱۲, "Spirituality and Management. Retired Chief Technical", Examiner to The Govt of Kerala, Retrieved from: <http://urban.org> urban institute research of record.

Bouma, Gary, D., & Singleton, Andrew, ۲۰۰۶, Comparative Study of the Successful Management of Religious Diversity: Melbourne and Hong Kong, Monash University, International Sociology: SAGE Journal Online .

Elson, Raymond, J.O., Callaghan, Susanne ., & Walker, John, P., ۲۰۰۷, "Corporate governance in religious organizations: A study of current practices in the local church". Academy of Accounting and Financial Studies Journal . Retrieved from : <http://AllBusiness.com>

Zarda, Melissa, Soumelidis, Nick, Demers, Carla, Dhandapan, Suresh., Washington, Tara, C., & Halliwell, Jamie, (۲۰۱۰), "Managing Conflict in Religious Organizations", International Institute Training Mediation, Retrieved from : <http://mediationworks.com>