

مقدمه

هدف از آفرینش انسان، فلاح و رستگاری از طریق «بندگی» خداوند است که با ایمان و عمل صالح تحقق می‌یابد. مهم‌ترین و برترین عمل صالح (خیرالعمل) و رکن اعمال عبادی، اقامه نماز است. نماز، یاد خداوند و ستون خیمه دین است که باید برپا شود (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۳، ص ۵۴)، و قبول دیگر اعمال توسط خداوند متعال، به قبول آن وابسته است (همان، ج ۶، ص ۱۸). این فریضه دارای آثار و برکات فراوان و گسترده‌ای در زندگی انسان است که تمام جنبه‌های شناختی و اندیشه‌ای، عبادی و معنوی، عاطفی و روانی، اخلاقی و رفتاری، زیستی و بهداشتی، اجتماعی و فرهنگی، و اقتصادی و سیاسی آن را دربر می‌گیرد. البته بر اساس آیات قرآن و روایات، این آثار به طور کامل، بر نماز دارای شرایط بار می‌شود؛ شرایطی مانند «اول وقت بودن»، «حضور قلب و خشوع»، «دوام»، و «به جماعت خواندن». تعبیر «اقامه نماز» و امر به آن در قرآن، به همین مهم اشاره دارد. هر قدر این شرایط کامل‌تر محقق شود و «اقامه» نماز مطمح نظر باشد، آثار مترتب بر آن افزایش می‌یابد و تأثیر عمیق، پایدار و کامل‌تری خواهد داشت. اما اگر نمازگزار به حداقل شرایط اکتفا کند آثار نماز نیز به حداقل می‌رسد. بنابراین، چنانچه آثار مذکور در آموزه‌های اسلامی در نمازگزار تحقق نیابد، نشان از آن دارد که نماز او شرایط لازم را ندارد، و به هر میزان که جامعه ما از آثار اجتماعی نماز به دور باشد، نشان‌دهنده آن است که نماز در جامعه چنان‌که لازم است اقامه نگردیده است (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۴).

امروزه بخش وسیعی از زندگی انسان‌ها در سازمان‌ها می‌گذرد؛ سازمان‌هایی متنوع که برای دستیابی به اهداف گوناگون شکل گرفته‌اند. انسان امروزی در سازمانی به نام «بیمارستان» متولد می‌شود. در نهادی به نام «خانواده» رشد می‌کند. اندکی بعد، به سازمانی به نام «مهدکودک»، «دبستان»، «دبیرستان»، «دانشگاه» یا دیگر مراکز آموزشی پای می‌گذارد و سپس چه بسا در سازمانی تولیدی یا خدماتی، دولتی یا خصوصی مشغول به کار می‌شود. مفهوم «زندگی سازمانی» زاییده همین واقعیت ناگزیر و گویای بعد مهمی از ابعاد زندگی امروزی است. یکی از مباحث مهم و قابل توجه و تعیین‌کننده در سازمان‌ها و مدیریت آنها، مبحث «رفتار سازمانی» است؛ یعنی نگرش‌ها، اعمال و رفتار افراد در سازمان. مطالعه نظام‌یافته رفتار سازمانی به بهبود توانایی تشریح، پیش‌بینی، هدایت، کنترل، تغییر و بهبود رفتارها در جهت اهداف سازمان می‌انجامد و زمینه‌ای برای «مدیریت رفتار سازمانی» است. هدف اصلی مدیریت رفتار سازمانی، دستیابی به اثربخشی سازمان و رفاه فرد در سازمان است (ر.ک: رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۷ و ۱۱).

تبیین نظری نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان

manteghi@qabas.net

محسن منطقی / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

میرسیدمحمدرضا میرصانع / کارشناس ارشد مدیریت اسلامی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

mirsane86gmail.com

دریافت: ۱۳۹۴/۶/۲۹ - پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۷

چکیده

هدف از آفرینش انسان، رستگاری در پرتو ایمان و عمل صالح است و برترین عمل صالح، اقامه نماز (گزاردن نماز با رعایت تمامی شرایط آن) است که تأثیر گسترده‌ای بر جنبه‌های شناختی، گرایشی، اخلاقی، روانی، رفتاری و جسمانی نمازگزاران در سطح فردی و اجتماعی دارد. همچنین اقامه نماز، اعم از فرادا و جماعت، در داخل سازمان یا خارج از آن، تأثیرهای ویژه‌ای بر زندگی سازمانی انسان‌ها و نقش خاصی در ارتقای رفتار سازمانی کارکنان دارد. پژوهش در این خصوص، همراه با تقویت شناخت و باور به اقامه نماز، می‌تواند مشوق مدیران و دیگر کارکنان در ترویج و تعمیق فرهنگ اقامه نماز باشد که نتیجه آن، تقرب به خداوند و تحصیل کمالات معنوی و اخلاقی و به تبع آن، ارتقای رفتار سازمانی کارکنان است. رفتار سازمانی معمولاً در سه سطح «فردی»، «گروهی» و «سازمانی» مطالعه می‌شود و آنچه به عنوان مسئله مطمح نظر است این است که نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان چیست و چگونه تبیین می‌شود؟ برای بررسی مسئله، با رویکردی «توصیفی-تحلیلی» و به تعبیر دقیق‌تر، «اجتهادی» به پژوهشی نظری در آموزه‌های اسلامی اقدام شد و معلوم گردید که «تسهیل ارتباطات مؤثر»، «جلوگیری از رفتارهای سیاسی»، «ارتقای فرهنگ سازمانی»، «پیشگیری از تعارض و کمک به حل آن»، «تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی»، و «ارتقای معنویت در سازمان»، از نقش‌های اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان است.

کلیدواژه‌ها: اقامه نماز، نقش نماز، آثار نماز، رفتار سازمانی، ارتقای رفتار، بهبود رفتار.

با توجه به اینکه «اقامه نماز» بر تمام ساحت‌های زندگی انسان تأثیرگذار است، بالطبع تأثیرهای ویژه‌ای نیز بر «زندگی سازمانی انسان‌ها» دارد که تا حدی تحت عنوان «آثار اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اداری نماز» توسط پژوهشگران بررسی شده است. *ابوالفضل ساجدی* و همکاران او در کتاب *آثار نماز (تأثیر نماز در ساحت‌های مختلف زندگی)*، که در دو بخش آثار «فردی» و «اجتماعی» تنظیم شده، آثار «فردی اقامه نماز» را در فصول متعددی با عناوین «آثار شناختی - اندیشه‌ای»، «آثار عبادی - معنوی»، «آثار عاطفی - روانی»، «آثار اخلاقی - رفتاری»، و «آثار زیستی - بهداشتی» معرفی و تبیین کرده‌اند. در بخش «آثار اجتماعی نماز» نیز ذیل فصولی با عناوین «نماز و خانواده»، «نماز و جامعه»، «نماز و فرهنگ»، «نماز و سیاست»، و «نماز و اقتصاد» آثار اجتماعی نماز را تبیین کرده‌اند. همچنین در کتاب *روش فرهنگ‌سازی نماز در محیط کار* از همین نویسندگان، در بخشی با عنوان «آثار اداری نماز»، هشت اثر اقامه نماز در محیط‌های کاری، شناسایی و تبیین شده است.

اما «اقامه نماز»، اعم از فرادا و جماعت، و در داخل سازمان یا خارج از آن، تأثیرهای خاصی نیز بر «رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌ها» و نقش ویژه‌ای در ارتقا و بهبود رفتار آنان دارد که تاکنون مورد توجه و تحقیق مستقل قرار نگرفته است. به نظر می‌رسد پژوهش در زمینه تأثیر اقامه نماز بر سازمان، و تبیین و شناساندن نقش آن بر بهبود رفتار کارکنان سازمان، می‌تواند با تقویت شناخت و باور به اقامه نماز، مشوقی برای مدیران و دیگر کارکنان در ترویج اقامه نماز و تعمیق فرهنگ نماز باشد که نتیجه آن تقرب به خداوند و تحصیل کمالات معنوی و اخلاقی و به تبع آن، ارتقای رفتار سازمانی کارکنان است. رفتار سازمانی معمولاً در سه سطح «فردی»، «گروهی» و «سازمانی» بررسی می‌شود و آنچه در این نوشتار در چارچوب یک مقاله بدان توجه می‌شود، تبیین نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان است. بنابراین، مسئله پژوهش حاضر این است که «نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان چیست و چگونه تبیین می‌شود؟» برای بررسی این مسئله، پژوهشگر با رویکردی توصیفی - تحلیلی و به تعبیر دقیق‌تر، «اجتهادی»، به پژوهشی نظری در آموزه‌های اسلامی اقدام کرد و پس از تبیین مفاهیم «اقامه نماز» و «ارتقای رفتار سازمانی کارکنان»، ذیل شش عنوان، تأثیر و نقش آفرینی اقامه نماز در ارتقای رفتار سازمانی کارکنان را تشریح کرده است.

در روش «اجتهادی»، محقق برای درک مراد شارع و نیز یافتن احکام شرعی به منابع دینی، یعنی «قرآن» و «سنت» رجوع می‌کند و بر اساس قواعد مطرح در علم «اصول فقه»، به استنباط می‌پردازد. برای دستیابی به برداشت و فهمی متقن و قابل اطمینان از آیات قرآن، پژوهشگر باید شأن نزول، شرایط

اجتماعی زمان نزول و احتمالات گوناگون را بررسی کند و در خصوص روایات نیز سند، مدلول، جهت صدور، و قراین حالییه و مقالیه آنها را در نظر بگیرد. بنابراین، پژوهشگر در فهم معنای آیات و روایات و برداشت از آنها، به قواعد لغت عرب و اصول استظهار از نصوص کاملاً توجه کرده و با مراجعه به تفاسیر متعدد، شروح کتب حدیثی و ترجمه‌ها، کوشیده است که از سقوط در ورطه «تفسیر به رأی» و «تحمیل نظر» اجتناب کند.

اقامه نماز

«اقامه» در لغت عرب، با توجه به مفعولش، دارای معانی متعددی است. «أقام الشيء» یعنی: آن را «برپا کرد و بپا داشت» یا «ادامه داد» (ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ماده «قوم») یا «کجی آن را راست کرد». «أقام فلاناً» یعنی: «فلانی را بلند کرد»، برعکس «نشاندن» (قریشی، ۱۴۷۱، ماده «قوم»). صاحب تفسیر المیزان می‌نویسد: «اقامه» به معنای بپا داشتن هر چیز است، به نحوی که تمامی آثار آن چیز مترتب بر آن شود، و هیچ اثر و خاصیتی پنهان و مفقود نماند؛ مانند اقامه عدل، اقامه سنت، اقامه نماز، اقامه شهادت، اقامه حدود، اقامه دین و امثال آن (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۱، ص ۶۲).

مرحوم طبرسی «اقامه نماز» را انجام نماز با حدود و فرایض آن می‌داند و می‌گوید: «يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ» یعنی: نماز را به نحو کامل و احسن بجا می‌آورند. (قریشی، ۱۳۷۱، ماده «قوم»). *راغب اصفهانی* در *المفردات فی غریب القرآن* بیان می‌دارد: «و قوله يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ أَيْ: يُدِيمُونَ فِعْلَهَا وَ يُحَافِظُونَ عَلَيْهَا؛ و نماز را به پا می‌دارند؛ یعنی بر انجام آن مداومت دارند و بر آن محافظت می‌کنند». همچنین می‌نویسد: هر جا خداوند به نماز امر یا از آن مدح کرده، تعبیر «اقامه نماز» آمده است تا به این معنا توجه داده شود که مقصود از نماز، گزاردن نماز واجد شرایط است، نه فقط بجای آوردن هیئات نماز (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ماده «قوم»).

علامه طباطبائی رحمته الله در *المیزان* می‌فرماید: معنای اینکه فرمود: «وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ»، این است که نماز را برپا داشتند؛ یعنی نگذاشتند ساقط شود و به اجزا و شرایط آن خللی وارد نساختند و آن را ترک نکردند و خوارش نداشتند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۱، ص ۴۷۰). در *تفسیر نمونه* آمده است: تعبیر به «اقامه نماز» (به جای خواندن نماز) اشاره به این است که مؤمنان نه تنها خودشان نماز می‌خوانند، بلکه کاری می‌کنند که این رابطه محکم با پروردگار همچنان و در همه جا برپا باشد (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۷، ص ۸۸). «أَقِيمُوا الصَّلَاةَ» یعنی: تنها خودتان نمازخوان نباشید، بلکه چنان کنید که آیین نماز در جامعه

تقویت «ایمان» و «تقوا» است، و ایمان و تقوا خود دارای نقش آفرینی و آثار فراوانی است که می‌توان آنها را غیرمستقیم و با واسطه متأثر از اقامه نماز دانست. نیز فرموده‌اند که «نماز ستون دین است»، و دین و دینداری خود آثاری دارند که با واسطه، اثر اقامه نماز محسوب می‌شوند. از آن رو که بحث با این نگاه بسیار گسترده می‌شد، تنها به آثاری توجه شد که مستقیماً از آیات و روایات قابل برداشت است.

با بررسی و تجزیه و تحلیل آثار فردی و اجتماعی اقامه نماز که از آموزه‌های اسلامی به دست می‌آید، نقش‌ها و آثاری چند از اقامه نماز در ارتقای سطح سازمانی رفتار کارکنان قابل شناسایی است که در ادامه، به شش نمونه اشاره گردیده و در حد توان تبیین خواهد شد.

۱. تسهیل ارتباطات مؤثر

«ارتباط سازمانی» فراگردی است که به وسیله آن، مدیران برای گرفتن اطلاع و تبادل معنا به افراد فراوانی داخل سازمان و افراد و نهادهای مربوط خارج از آن، نظامی را برقرار می‌سازند. به عقیده صاحب‌نظران، ریشه بسیاری از مشکلات فردی، سازمانی و اجتماعی را می‌توان در کمبود ارتباطات مؤثر، نقش نظام ارتباطی و به طور کلی، سوءتعبیر و تفسیرهای ارتباطی جستجو کرد. ارتباطات مؤثر به دو علت برای مدیران اهمیت دارد: اول- ارتباط فراگردی است که وظایف برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل توسط آن انجام می‌شود. دوم- ارتباط فعالیتی است که مدیران برای هماهنگ کردن و متناسب نمودن وقت خود، از آن بهره می‌گیرند. ارتباطات میان‌فردی اثربخش موانعی دارند که عبارتند از: ادراکی، اجتماعی، فرهنگی، زبانی (معانی)، انگیزشی، ارزیابی منابع، علایم غیرکلامی و اختلال (رضایان، ۱۳۸۹، ص ۳۶۶-۳۶۷).

به توانایی ارسال پیام به گونه‌ای که افراد آن را به راحتی درک کرده و پذیرا باشند، «ارتباطات راغبانه» یا از روی علاقه می‌گویند. یکی از راه‌های بهبود قابلیت برقراری ارتباطات مدیران، شناخت و به کارگیری فراگرد «برقراری ارتباطات راغبانه» است. مفاهیم عمده در برقراری ارتباطات راغبانه عبارتند از: تمایل به صداقت در گفتار و کردار، همگامی، رهبری، و انطباق رفتاری. «همگامی» مدارا با مردم است، و «رهبری»، دیگران را همگام با خود کردن. «انطباق رفتاری» به سبک فرد برای همگام شدن با شخص یا اشخاصی که با آنان در تعامل هستند، بستگی دارد. رمز برقراری ارتباطات راغبانه با دیگران در همگامی و یکدلی با آنان است (همان، ص ۳۷۰).

با توجه به مطالب مزبور، اقامه نماز از چند جهت بر «فرایند ارتباطات» تأثیرگذار است:

۱. اسلام در کنار برنامه‌های معنوی-عبادی و در کنار بهبود رابطه انسان‌ها با خداوند، به رابطه انسانها

انسانی بر پا شود، و مردم با عشق و علاقه به سوی آن بیایند. تعبیر به «اقیموا» اشاره به این است که نماز شما تنها اذکار و اوراد نباشد، بلکه آن را به طور کامل بپا دارید که مهم‌ترین رکن آن توجه قلبی و حضور دل در پیشگاه خدا و تأثیر نماز در روح و جان آدمی است (همان، ج ۱، ص ۲۰۹).

ارتقای رفتار سازمانی کارکنان

مقصود از «کارکنان»، تمامی افراد شاغل در سازمان‌ها، اعم از مدیران و زیردستان است. «ارتقای رفتار سازمانی» یا بهبود آن عبارت است از: تغییراتی در رفتار کارکنان که دارای نتایج مثبت در جهت اهداف سازمان باشد و در نتیجه، موجب اثربخشی بیشتر فردی و سازمانی گردد. اگرچه تمام مباحث «رفتار سازمانی»، مستقیم یا غیرمستقیم با تغییر و ارتقا یا بهبود رفتار سازمانی ارتباط دارند، اما نمود بیشتر آن در بحث «بهبود سازمان» است. «بهبود سازمان» در یک تعریف، اقداماتی است بر اساس علوم رفتاری که به مجموع و کل سازمان نظر دارد و با همکاری و مشارکت مدیریت عالی سازمان اجرا می‌شود و بر توسعه و تغییر و بهسازی نظام‌ها، به ویژه از طریق مدیریت فرهنگ سازمانی، تأکید می‌ورزد. فعالیت‌های بهبود سازمان در اطراف اهداف و مأموریت‌های کوتاه‌مدت و میان‌مدت تمرکز دارد و هدف نهایی آن افزایش سلامت و درجه کفایت و اثربخشی سازمانی است. در دیدگاه «بهبود سازمان»، برای رسیدن به بهبود سازمانی، باید از مجرای «بهبود رفتار سازمانی» به «بهبود ساختار سازمانی» دست یافت (متقی حامد، ۱۳۸۳، ص ۵۷).

نکته مهم آن است که علت ترجیح واژه «ارتقا» بر «بهبود» در عنوان تحقیق، این است که دیدگاه اسلام نسبت به تغییر و اصلاح رفتارهای افراد، که یکی از مصادیق آن رفتار سازمانی کارکنان است، بسیار فراگیرتر و عمیق‌تر از دیدگاه مدیریت رایج در این زمینه است. اسلام فراتر از «بهبود» رفتار کارکنان در جهت منافع سازمان و اثربخشی بیشتر، به رشد و «ارتقای» معنوی و اخلاقی آنها در جهت کمال و سعادت اخروی می‌اندیشد که به تبع آن، بهبود رفتار سازمانی را نیز در پی خواهد داشت.

نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار سازمانی

در یک تقسیم‌بندی، نقش اقامه نماز در بهبود رفتار سازمانی و آثاری را که از آموزه‌های اسلامی به دست می‌آید، می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: اول آثار و نقش‌هایی که مستقیماً از آیات و روایات برداشت می‌شود، و دوم آثاری که «با واسطه» از آنها قابل برداشت است. برای مثال، اقامه نماز موجب

با یکدیگر و برقراری ارتباط با هموعان نیز اهمیت داده است. مقارنت نماز و زکات در آیات مکرر قرآن نشانگر همین موضوع است (بقره: ۲۷۷، ۱۷۷، ۱۱۰، ۸۳؛ نساء: ۱۶۲، ۷۷؛ مائده: ۵۵، ۱۲؛ توبه: ۷۱، ۵۴، ۱۸، ۱۱، ۵؛ رعد: ۲۲؛ ابراهیم: ۳۱؛ حج: ۷۸، ۴۱؛ نور: ۵۹؛ نمل: ۳؛ لقمان: ۴؛ احزاب: ۱۳۳؛ مجادله: ۱۳؛ مزمل: ۲۰؛ بینه: ۵). این مقارنت در نمازهای جماعت و اجتماع مسلمانان در مساجد و مراکز مذهبی بیش از همه به چشم می‌خورد. در آیات ۱۹-۲۵ سوره مبارکه معارج نیز به همین نکته اشاره شده است: «إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعاً إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعاً وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعاً إِلَّا الْمُصَلِّينَ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَأْمُونَ وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ؛ انسان حریص و کم‌طاقت آفریده شده است. هنگامی که بدی به او رسد بسیار بی‌تابی می‌کند، و هنگامی که خوبی به او رسد از دیگران دریغ می‌دارد، مگر نمازگزاران؛ آنها که نمازها را پیوسته بجا می‌آورند، و آنها که در اموالشان حق معلومی است برای تقاضاکننده و محروم. در این آیات شریفه، تأکید شده که نمازگزاران راستین کسانی هستند که در اموالشان حقی برای درخواست‌کنندگان و محرومان اختصاص می‌دهند. آیات مزبور نشان می‌دهد که اقامه نماز با کمک به هموعان تهی‌دست، پیوند ناگسستنی دارد. حضور در مساجد و نمازهای جماعت موجب تسهیل روابط اجتماعی می‌شود، نمازگزاران یکدیگر را ملاقات می‌کنند، از وضع همدیگر اطلاع می‌یابند و با اوضاع اجتماعی، اقتصادی و زندگی هم آشنا می‌شوند و به یکدیگر کمک می‌کنند. بنابراین، اگر در سازمان‌ها به نماز جماعت اهمیت داده شود انس و الفت و مهر و محبتی که به واسطه اجتماع در هنگام عبادت در میان افراد پدید می‌آید موجب «ارتباطات مؤثر» و «راغبانه» می‌گردد.

۲. سبک حضور مسلمانان در مراسم و برنامه‌های عبادی به کاهش اختلافات موقعیتی و یا حتی ارتقای جایگاه اجتماعی کمک می‌کند. در میان نمازگزاران و مؤمنان ثروت مادی مزیت نیست، بلکه تقوا داشتن مزیت است. افراد بر اساس مکتب و دارایی مالی احترام نمی‌شوند، بلکه بر اساس درجات ایمان و منزلت معنوی احترام می‌شوند. این مسئله مصداق عینی جابجایی در موقعیت و جایگاه اجتماعی در نظام اجتماعی دینی به شمار می‌رود. حضور هم‌رنگ و هم‌سان مسلمانان در صف‌های نماز، که در آن، همه بدون در نظر گرفتن هر امتیازی در کنار هم قرار می‌گیرند بخشی از برابری و همسانی موقعیتی است که به برکت نماز حاصل می‌شود. فقیر و غنی، رئیس و مرئوس، سفید و سیاه، کوچک و بزرگ و هر قومی با هر ملیتی به یک قبله و در زیر یک سقف، با هم به رکوع و سجود و قیام و قعود می‌پردازند (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۸۶). برابری و همسانی ناشی از

اقامه نماز جماعت در سازمان، زمینه‌ساز برقراری انواع «ارتباطات» از جمله ارتباطات افقی و مورب است، و کمک اطلاعاتی شایانی به مدیران می‌کند.

۳. نماز حقیقی انسان را به ارشاد دیگران و امر به معروف و نهی از منکر آنها وامی‌دارد. کسی که می‌خواهد در جامعه امر و نهی کند و قهراً با هوس‌های مردم درگیر شود، باید به وسیله نماز، خودسازی و خود را از ایمان سیراب کند (قرائتی، ۱۳۷۳، ج ۹، ص ۲۶۱). در آیه ۱۷۰ سوره مبارکه اعراف می‌فرماید: «وَالَّذِينَ يَمَسُّونَ بِالْكِتَابِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصَلِّينَ»؛ و آنان که به کتاب [آسمانی] چنگ می‌زنند و نماز را بر پا داشته‌اند [دارای پاداشند]. یقیناً ما پاداش اصلاحگران را ضایع نمی‌کنیم. با توجه به این آیه، اصلاح واقعی دو شرط و محور دارد: تمسک به قانون الهی، و رابطه استوار با خدا از طریق اقامه نماز. بدین‌رو، افراد بی‌نماز و جاهل به کتاب خدا نمی‌توانند مصلح کامل باشند (همان، ج ۴، ص ۲۱۸). نماز واقعی پیوند انسان را با خدا چنان محکم می‌کند که در برابر هر کار و هر برنامه، او را حاضر و ناظر می‌بیند و مراقب اعمال خویش است و ارتباط این موضوع با اصلاح جامعه انسانی روشن‌تر از آن است که نیاز به بیان داشته باشد (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۶، ص ۴۳۶). بنابراین، اقامه نماز، به ویژه به جماعت، فرهنگ «امر به معروف و نهی از منکر» را تقویت می‌کند و زمینه‌ساز برقراری «ارتباطات مؤثر» می‌شود.

۴. امانت‌داری، وفای به عهد، و اقامه شهادت (به اینکه حقیقت، کتمان نگردد و شهادت دروغ داده نشود)، سه اثر اخلاقی و رفتاری اقامه نماز هستند که در قرآن کریم به آنها تصریح شده است: «... إِلَّا الْمُصَلِّينَ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَأْمُونَ... وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَاتِهِمْ قَائِمُونَ» (معارج: ۳۳ - ۳۲)؛ مگر نمازگزاران؛ آنان که همواره بر نمازشان مداوم و پایدارند... و آنان که امانت‌ها و پیمان‌های خود را رعایت می‌کنند، و آنان که بر ادای گواهی‌های خود پایبند و متعهدند. با توجه به تعریف «صدق»، به اینکه به معنای هر فعل و قولی است که مطابق واقع باشد، «صادق» به کسی گفته می‌شود که هم در گفتار راست بگوید، و هم در عمل خلف وعده نکند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۶، ص ۴۷۰)؛ چنانکه در روایتی از امام علی علیه السلام آمده است: «أحسن الصدق الوفاء بالعهد»؛ بهترین راستگویی، وفای به عهد است (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ح ۵۰۱)، و اقامه‌کنندگان نماز اهل وفای به عهد هستند. همچنین اقامه شهادت و ادای آن به وجه صحیح، ملازم با راستگویی و صدق است. بنابراین، اقامه‌کنندگان نماز راستگو و صادق نیز هستند.

سه ویژگی امانتداری، وفای به عهد، و راستگویی موجب شکل‌گیری اعتماد متقابل بین کارکنان نمازگزار سازمان شده و زمینه‌ساز برقراری ارتباطات راغبانه و سازنده بین آنها می‌شود.

۲. جلوگیری از رفتارهای سیاسی

بیشتر سازمان‌ها دارای منابع محدود هستند و تخصیص منابع محدود نیز نیاز به تفسیر و تعبیر دارد و همین موضوع موجب پیدایش سیاست در سازمان می‌شود. «رفتار سیاسی» در سازمان، آن دسته از فعالیت‌هایی هستند که به عنوان بخشی از نقش رسمی در یک سازمان ضرورت ندارد، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمانی نفوذ کرده یا درصدد اعمال نفوذ بر می‌آیند، و دربرگیرنده کوشش‌هایی هستند که به هنگام تصمیم‌گیری، بر اهداف، ملاک‌ها و فرایندها اثر می‌گذارند. رفتارهایی مانند ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی، لابی‌گری، پارتی‌بازی، و نشت اطلاعات محرمانه از این جمله هستند (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۲۵۴-۲۵۶).

اقامه نماز به دو طریق، از رفتارهای سیاسی در سازمان جلوگیری می‌کند:

۱. یکی از مهم‌ترین آثار اجتماعی نماز، بازداشتن افراد جامعه از فحشا و منکر است: «... و أقم الصلاة إن الصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر...» (عنکبوت: ۴۵)؛ و نماز را برپادار: به یقین نماز از کارهای زشت و کارهای ناپسند بازمی‌دارد. طبق یک تعریف، کلمات «فحش، فحشا و فاحشه» به گناهی گفته می‌شود که بزرگ و رسوا باشد، و «منکر» کاری است که در جامعه متروک باشد؛ یا به خاطر زشتی‌اش و یا به خاطر اینکه جرم و گناه است، و یا به کاری می‌گویند که عقل و فطرت و شرع آن را زشت بداند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۲، ص ۴۸۱).

در تعریف دیگر، «فحشا» گناه بزرگ پنهانی، و «منکر» گناه بزرگ آشکار است (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۶، ج ۱۶، ص ۲۸۵). اقامه نماز، به‌ویژه آنکه بندگان خداوند آن را در هر روز، پنج بار بجا بیاورند و همه عمر ادامه دهند، بخصوص اگر در جامعه‌ای صالح باشد که همه نسبت به آن اهتمام بورزند، طبعاً با گناهان کبیره سازش ندارد؛ زیرا نماز مشتمل است بر ذکر خدا و این ذکر اولاً، ایمان به وحدانیت خدای تعالی، و رسالت و جزای روز قیامت را به نمازگزار تلقین می‌کند، و به او می‌گوید که خدای خود را با اخلاص در عبادت مخاطب قرار ده و از او استعانت بجوی، و از او درخواست کن که تو را به سوی صراط مستقیم هدایت می‌کند، و از ضلالت و غضبش به او پناه ببر. ثانیاً، او را وادار می‌کند بر اینکه با روح و بدن خود متوجه

ساحت عظمت و کبریایی خدا شده، پروردگار خود را با حمد و ثنا و تسبیح و تکبیر به یاد آورد، و در آخر، بر خود و هم‌مسلمان خود و بر همه بندگان صالح سلام بفرستد. علاوه بر این، او را وادار می‌کند از «حدث» (نوعی آلودگی روحی)، و از «خبث» (آلودگی بدن و جامه)، خود را پاک کند، و نیز از اینکه لباس و مکان نمازش غصبی باشد، بپرهیزد و رو به سوی خانه پروردگارش بایستد. پس اگر انسان مدتی کوتاه بر نماز خود پایداری کند و در انجام آن تا حدی نیت صادق داشته باشد، این ادامه در مدت کوتاه، مسلماً موجب می‌شود که ملکه پرهیز از فحشا و منکر در او پیدا شود (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۶، ص ۱۹۸). با توجه به تعاریف ارائه شده از فحشا و منکر، برخی رفتارهای سیاسی در سازمان را می‌توان مصادیقی از «منکر» دانست که اقامه نماز از آنها جلوگیری می‌کند.

۲. اقامه نماز انسان را از صفات ناپسند حرص و بخل در امان نگه می‌دارد. بر اساس آیات ۱۹-۲۵ سوره معارج، نمازگزار حقیقی هنگام خیر، کوتاهی نمی‌کند و به مال دنیا دل‌بسته نیست. او از مال و دارایی برای کمک به فقیران و مستمندان و بینویان استفاده می‌کند: «إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعاً إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعاً وَ إِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعاً إِلَّا الْمُصَلِّينَ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَائِمُونَ وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ»؛ انسان حریص و کم‌طاقت آفریده شده است؛ هنگامی که بدی به او رسد بسیار بی‌تابی می‌کند، و هنگامی که خوبی به او رسد از دیگران دریغ می‌دارد، مگر نمازگزاران؛ آنها که نمازها را پیوسته بجا می‌آورند، و آنها که در اموالشان حق معلومی است برای تقاضاکننده و محروم.

جمعی از مفسران و ارباب لغت «هلوع» را به معنای «حریص» و جمعی به معنای «کم‌طاقت» تفسیر کرده‌اند. بنابر تفسیر اول در اینجا، به سه نکته منفی اخلاقی در وجود انسان‌ها اشاره شده است: «حرص»، «جزع» و «بخل»، و بنا بر تفسیر دوم به دو نکته «جزع» و «بخل»؛ زیرا آیه دوم و سوم تفسیری است برای معنای «هلوع» (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۲۵، ص ۲۷-۲۸). مفهوم آیات مزبور این است که میان نماز و نداشتن تعلق به دنیا و کمک‌رسانی ارتباط محکمی وجود دارد و نمازگزاران حقیقی از صفات مذموم حرص و بخل به دورند. اینکه در آیات مزبور، «تعاون» و «همکاری» صفت نمازگزار ذکر شده، حاکی از آن است که نماز در ایجاد، رشد و تثبیت روحیه همکاری و همیاری، و در رفع حرص و بخل و علاقه به دنیا نقش دارد، و از این طریق، زمینه و ریشه برخی از رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها را از بین برده، مانع سوءاستفاده از قدرت می‌شود.

۳. ارتقای فرهنگ سازمانی

«فرهنگ سازمانی» مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، درک، استنباط و شیوه‌های تفکر است که اعضای سازمان در آن وجوه مشترک دارند و آن را حفظ کرده، به اعضای تازه‌وارد آموزش می‌دهند، یا به طور ناخودآگاه در وجود آنها رخنه کرده، تفکر و رفتار سازمانی‌شان را شکل می‌دهد (علی‌احمدی و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۵۳). فرهنگ تعیین‌کننده مرز سازمانی است؛ یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌نماید، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند و موجب می‌شود در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاید که بیش از منافع شخصی فرد است. فرهنگ سازمانی موجب ثبات و پایداری نظام اجتماعی می‌گردد و نوعی چسب به شمار می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل کند. سرانجام، فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود (رایینز، ۱۳۷۶، ص ۳۷۷-۳۷۹). مهم‌ترین نقش نماز در رفتار سازمانی در سطح سازمان، تأثیر گسترده آن بر «فرهنگ سازمانی» و تقویت آن، و گاهی اصلاح و بهبود و حتی تحول آن است. نماز به شیوه‌های گوناگون، بر فرهنگ سازمان تأثیرگذار است که در ادامه می‌آید:

۱. اعتقادات و باورهای افراد نسبت به نظام هستی، بخش بنیادین فرهنگ جامعه را شکل می‌بخشد. از نظر اسلام، نظام تکوین و تشریح بر محور نظام معنایی توحیدی دور می‌زند؛ به این معنا که در نظام معنایی توحیدی تمام ساحت‌های زندگی انسانی، هماهنگ و در جهت باورهای دینی با محوریت الهی دانسته می‌شود. در این نظام، همه رخدادهای پدیده‌ها و وقایع، الهی دانسته می‌شود و به پیوند طولی خداوند با سایر علل توجه می‌گردد. در این نگرش، تمام علل مادی و انسانی در طول خداوند قرار دارند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱، ص ۱۰۰)، و او علت نهایی تحقق پدیده‌هاست. به عبارت دیگر، خداوند تکوینگر و تدوینگر روابط علی میان پدیده‌هاست. یکی از راه‌های تحکیم نظام معنایی توحیدی در جامعه، نماز و مناسک دینی است. هرچند در ابتدا درجه‌ای (هرچند ضعیف) از باورها بر اعمال و مناسک مقدم است، زیرا باورهاست که افراد را در یک مکان برای انجام مناسک گرد هم می‌آورد، اما به لحاظ کارکردی، مناسک نیز همان‌گونه در تحکیم و تثبیت و پویایی باورهای دینی و تقویت باور اثرگذار است و نماز، که یکی از مناسک است، جلوه ظهور باورهای دینی است. در روایتی ذکر شده است که «نماز جماعت برای این است که اخلاص، توحید، اسلام و عبادت الهی آشکار شود و جلوه بیرونی پیدا کند» (صدوق، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۲۶۲).

از دیدگاه ادگار شاین، فرهنگ سازمانی در سه سطح قابل بررسی است: «مصنوعات و ابداعات»، «ارزش‌های حمایتی» و «مفروضات اساسی» (شاین، ۱۳۸۳، ص ۳۷-۵۲). با توجه به آنچه ذکر شد، اقامه نماز، به ویژه در سازمان، «مفروضات اساسی توحیدی» و ارزش‌های مبتنی بر آن را در سازمان تقویت و تعمیق می‌کند و بر نگرش‌ها و رفتار کارکنان، یا به تعبیر ادگار شاین، «مصنوعات و ابداعات» تأثیر مثبت می‌گذارد.

۲. «وحدت و انسجام» از جمله کارکردهای اقامه نماز است. این اثر وقتی تحقق عینی می‌یابد که نمازگزاران نماز را به صورت مراسمی آیینی و همراه یکدیگر انجام می‌دهند. هرچند مسلمانان این عمل را با قصد قربت انجام می‌دهند، اما بالتبع، انسجام و وحدت میان آنها تحقق می‌یابد. نمازهای جماعت در محلات، ادارات، سازمان‌ها، نماز جمعه، نماز آیات و نماز استسقا از جمله اعمال عبادی فردی-اجتماعی هستند که چنانچه با شرایط اولیه (مانند قصد قربت و عبادت) صورت گیرند، انسجام و وحدت اجتماعی، یک‌دلی یا همدلی و تعاون را به همراه می‌آورند. وجه انسجام‌بخشی نماز به این است که در نماز، همه با یک شعار، به یک قبله، در یک صف بدون توجه به رنگ و نژاد و زبان و بدون تبعیض و طبقه، رو به درگاه حضرت حق می‌ایستند و در مقابل عظمت او، با همدلی و خشوع و خضوع، تمام قدرت‌های دنیوی را نادیده می‌انگارند و فقط به خدا می‌نگرند (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۸۶). «وحدت و انسجام» در سازمان، از ویژگی‌های یک فرهنگ قوی شمرده می‌شود که اثربخشی و کارایی و در نتیجه، بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

۳. بر اساس آیات قرآن، مؤمنان نماز می‌گذارند با تمام آداب و ارزش‌های آن، و کارشان مبتنی بر مشورت و رایزنی با یکدیگر است (شوری: ۳۶-۳۹)، و طبق برخی تفاسیر، برپا داشتن نماز با شرایط آن ضرورت دارد تا شورا در اجتماع، دارای اثری مثبت باشد (مدرسی، ۱۳۷۷، ج ۱۲، ص ۳۶۳-۳۶۴). اقامه نماز دسته‌جمعی مسلمانان گردهمایی برای طاعت پروردگار و مجلسی برای مشورت است (راشدی، ۱۳۷۸، ج ۲، ص ۳۹۵). با این لحاظ، می‌توان ادعا کرد که اقامه نماز در ترویج و تعمیق «فرهنگ مشورتی و مشارکتی»، به ویژه در سازمان‌ها، نقش دارد.

۴. اقامه نماز روح نظم را در انسان تقویت می‌کند؛ زیرا دقیقاً باید در اوقات معینی انجام گیرد که تأخیر و تقدیم آن، موجب بطلان نماز است. همچنین است آداب و احکام دیگر در خصوص نیت و قیام و قعود و رکوع و سجود و مانند آن که رعایت آنها پذیرش نظم را در برنامه‌های زندگی کاملاً آسان می‌سازد (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۱۶، ص ۲۹۴) و از این طریق «فرهنگ نظم‌پذیری» را در افراد و به تبع آن در سازمان تقویت می‌کند.

۵. چنان‌که ذکر شد، اقامه نماز زمینه‌ساز امر به معروف و نهی از منکر است و نمازگزاران را به ارشاد دیگران وا می‌دارد. از این رو، در سطح سازمان، فرهنگ «امر به معروف و نهی از منکر» را تقویت می‌کند که خود تأثیر مستقیمی بر «یادگیری سازمانی» و «جامعه‌پذیری» افراد دارد.

۴. پیشگیری از تعارض و کمک به حل آن

«تعارض» فراگردی است که در آن یک طرف (فرد یا گروه) درمی‌یابد که منافعش با مخالفت یا واکنش منفی طرف دیگر مواجه گردیده است، و به دو نوع «تعارض بنیادین» (شامل تعارض در هدف، تعارض رویه‌ای، و تعارض شناختی) و «تعارض احساسی-عاطفی» قابل تقسیم است (رضاییان، ۱۳۸۷، ص ۶-۱۲). تعارض دارای پنج سطح درون‌فردی، میان‌فردی، درون‌گروهی، میان‌گروهی (یا درون‌سازمانی)، و میان‌سازمانی است و راه‌هایی برای پیشگیری و یا حل آن توسط صاحب‌نظران ذکر شده است. اقامه نماز نیز از راه‌های متعدد، در پیشگیری و حل تعارض مؤثر است که عبارتند از:

۱. چنان‌که ذکر شد، مناسک دینی و اقامه نماز در تحکیم و تثبیت و پویایی باورهای دینی و تقویت باور اثرگذار است و نظام معنایی توحیدی را تحکیم می‌بخشد. فرهنگ توحیدی در سازمان می‌تواند موجب «کاهش تعارض» شود. برعکس، نگرش صرفاً مادی و سودجویانه موجب تعارض می‌شود. برای مثال، در اختلاف بین کارگر و کارفرما، کارگر با حذف انگیزه معنوی و جایگزین کردن انگیزه مادی به جای آن، همواره کم‌کاری می‌کند؛ زیرا حب نفس اقتضا می‌کند که ارزش کار خود را بیش از آنچه در بازار است، بدانند. از سوی دیگر، چون دستمزد حاکم در بازار را کمتر از حق خود می‌داند از کار می‌کاهد، یا بیش از حد اصرار می‌ورزد تا دستمزدش افزایش پیدا کند. کارفرما نیز اگر فقط مادی‌نگر باشد، می‌کوشد تا سود خود را افزایش دهد. افزایش سود یعنی: کاهش هزینه، و سهل‌ترین راه کاهش هزینه پرداخت دستمزد کمتر است که حاصل آن استثمار می‌شود. این کشمکش دایمی میان کارمند و کارفرما وجود دارد و هر کدام بنا بر علایق سودجویانه خود، به فکر سود بیشتر و اندوخته‌ای افزون‌تر و در نتیجه، متضرر ساختن طرف دیگر است. در این شرایط، با تقویت خداباوری، برجسته ساختن حقوق دیگران و التزام عملی به ارزش‌های معنوی، اقامه نماز می‌تواند به بهبود رابطه کارگر و کارفرما بینجامد. اگر آنها به قوانین شرعی، اخلاقی و حقوقی ملتزم باشند و خود را در پیشگاه خدا متعهد بدانند، سعی می‌کنند با اولویت دادن به رضایت خداوند بر منافع مادی خود، از هر دو جهت توافق ایجاد شود. در نتیجه، اختلاف رفع

شده، و بهبود کاری حاصل می‌شود (عزیزی، ۱۳۸۸، ص ۵۸). بنابراین، فرهنگ سازمانی توحیدی، از «تعارض‌های بنیادی و غیرکارکردی» پیشگیری می‌کند و تعارض‌ها را به اختلاف سلیقه‌ها تنزل می‌دهد.

۲. مؤثرترین راه برای ریشه‌کن شدن اختلافات طبقاتی و از بین بردن بداندیشی و بدبینی، اجتماعات و گردهمایی‌های افراد جامعه است. خصوصیت بارز عبادت‌های دسته‌جمعی و آیین‌های گروهی این است که برادری، الفت، برابری و تساوی را ارتقا داده، پیامدهای منفی طبقه‌بندی‌های اجتماعی و اختلافات را کاهش می‌دهد (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۸۶). در این زمینه اقامه نماز جماعت در سازمان، از تعارض پیشگیری می‌کند و در حل آن نیز تأثیر بسزایی می‌گذارد.

۳. اعتماد حاصل از امانت‌داری، وفای به عهد و راست‌گویی کارکنان نمازگزار سازمان، زمینه‌ای برای برقراری ارتباطات سازنده بین کارکنان می‌شود و با ایجاد تفاهم و رفع سوءبرداشت‌ها، از «تعارض‌های سازمانی» پیشگیری می‌کند.

۴. اقامه نماز در بالا رفتن استقامت و سطح تحمل انسان مؤثر است. در قرآن می‌خوانیم: انسان حریص و کم‌طاقت است و هنگامی که شری به او می‌رسد طاقت خویش را از کف داده، جزع و فزع می‌کند. اما نمازگزاران حقیقی از این کم‌ظرفیتی به‌دورند و با تکیه بر خداوند، بر مشکلات فائق می‌آیند: «إِنَّ الْإِنْسَانَ خَلِيقٌ هَلُوعًا إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا إِلَّا الْمُصَلِّينَ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَأْمُونَ» (معارج: ۱۹-۲۳)؛ خداوند در سوره مزمل، به پیامبرش دستور می‌دهد که با نماز شب و عبادت شبانه خود را تقویت کند، زیرا در طول روز، وظایف سنگینی بر دوش دارد و با عبادت و نماز شب، آمادگی لازم برای این فعالیت‌های بزرگ و گسترده را به دست آورد (مزمل: ۱-۱۰) امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «هر وقت امری علی علیه السلام را به وحشت می‌انداخت، به نماز پناه می‌برد، سپس این آیه را می‌خواندند: «از صبر و نماز کمک بگیرید» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۶، ص ۶۳۰). بالا رفتن استقامت و آستانه تحمل علاوه بر پیشگیری از «تعارض سازمانی»، موجب خودداری افراد از بروز رفتارهای نامناسب در هنگام وقوع تعارض می‌شود.

۵. تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی

«رفتار شهروندی سازمانی» عبارت است از: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست و مستقیماً به وسیله نظام‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده، اما با

وجود این، توسط فرد انجام می‌شود و موجب بهبود وظایف و نقش‌های سازمان و در نتیجه، ارتقای اثربخشی و کارایی آن می‌گردد (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶، ص ۵۷).

ارگان رفتار شهروندی سازمانی را دارای پنج بُعد می‌داند: وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی، و احترام و تکریم. بعد «وظیفه‌شناسی» نمونه‌های گوناگونی را دربر می‌گیرد و در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی انجام می‌دهند که فراتر از حداقل سطح وظیفه‌ای مورد نیاز برای انجام آن کار است. افرادی که دارای رفتار شهروندی مترقی هستند در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند، که این نشان‌دهنده وظیفه‌شناسی بالای آنهاست.

دومین بعد، یعنی «نوع‌دوستی»، به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند، کمک می‌کند.

بعد سوم، یعنی «فضیلت شهروندی یا مدنی» شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و علاقه به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب «پوستر» و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران می‌شود. یک شهروند سازمانی خوب نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد، بلکه باید درباره آنها اظهار نظر کند و در حل آنها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد.

«جوانمردی یا تحمل‌پذیری» چهارمین بعد رفتار شهروندی است که به شکیبایی در برابر موقعیت‌های نامطلوب و نامساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی اشاره می‌کند.

«احترام و تکریم» همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان نیز آخرین بعد رفتار شهروندی است (همان، ص ۵۸).

اما درباره چگونگی تأثیر اقامه نماز بر رفتار شهروندی سازمانی، می‌توان این‌گونه تحلیل کرد:

۱. بر اساس مطالب پیشین، «امانت‌داری، وفای به عهد و اقامه شهادت» سه اثر اقامه نماز هستند که در قرآن کریم به آنها تصریح شده است (معارج: ۲۲-۳۳). «امانت» معنای وسیعی دارد که پست‌های سازمانی و به ویژه مقام حکومت و ولایت را شامل می‌شود؛ چنان‌که امیرالمؤمنین علیه السلام در نامه‌ای خطاب به رفاعه، قاضی منصوب ایشان در اهواز، می‌فرماید: «إعلم، یا رفاعه أن هذه الإمارة أمانة فمن جعلها خيانةً فعليه لعنة الله إلى يوم القيامة»؛ بدان رفاعه، که این امارت، امانت است. پس کسی

که خیانت در این امانت کند ملعون خداوند است تا روز قیامت (ابن‌حیون، ۱۳۸۵ق، ج ۲، ص ۵۳۱). «عهد» نیز مفهوم وسیعی دارد که هم عهدهای مردمی را شامل می‌شود و هم عهدها و پیمان‌های الهی را؛ زیرا «عهد» هرگونه التزام و تعهدی است که انسان نسبت به دیگری می‌دهد، و بدون شک، کسی که به خدا و پیامبر او ایمان می‌آورد تعهدات وسیعی عهده‌دار می‌شود. در اسلام اهمیت فوق‌العاده‌ای به حفظ امانت و پایبند بودن به تعهدات داده شده است و در منابع اسلامی به قدری درباره این موضوع تأکید گردیده که درباره سایر احکام کمتر مشاهده می‌شود (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۹). دو صفت «امانت‌داری» و «وفاداری به عهد»، که از آثار اقامه نماز هستند، رابطه روشنی با «تعهد سازمانی» و «وظیفه‌شناسی» کارکنان دارند و موجب تقویت آنها می‌شوند.

۲. چنان‌که مطرح شد، از آیات قرآن برداشت می‌شود میان «اقامه نماز» و «نداشتن تعلق به دنیا» و «خیررسانی» و «تعاون» ارتباط محکمی وجود دارد، و نمازگزاران حقیقی از صفات مذموم حرص و بخل به دورند. به همین سبب، اگر مشکلی برای شخص یا اشخاصی پیش آمده باشد از آن مطلع می‌گردند، و بر اساس روح ایمان و مسئولیتی که در خود احساس می‌کنند، برای رفع مشکل افراد و اجتماع خویش، به صورت دسته‌جمعی همکاری می‌کنند. این همکاری و تعاون در سازمان، که داوطلبانه انجام می‌گیرد، مصداقی از «رفتارهای شهروندی سازمانی» است و از این‌رو، اقامه نماز زمینه‌ساز و تقویت‌کننده رفتارهای شهروندی سازمانی است. علاوه بر این، قبلاً اشاره شد که «تحمل‌پذیری»، که یکی دیگر از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی است، در اثر اقامه نماز ارتقا می‌یابد.

۳. در نقطه مقابل رفتارهای شهروندی سازمانی، «رفتارهای کاری مخرب» قرار دارند. «رفتارهای کاری مخرب» را نوعی رفتار اداری توسط فرد معرفی می‌کنند که با منافع قانونی سازمان مغایرت دارد. این رفتارها گونه‌ای رفتار ارادی و عمدی هستند که یا به سازمان و یا به کارکنان سازمان آسیب می‌رسانند. از جمله این‌گونه رفتارها، که ذاتاً آسیب‌رسان و زیان‌بار تلقی می‌شوند، می‌توان به اجتناب از کار، انجام نادرست وظایف، برخورد‌های فیزیکی، توهین‌های کلامی و شفاهی، تخریب اموال سازمان و دزدی و یا استفاده غیرقانونی از اموال اشاره کرد (فرخ‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). ویژگی بازدارندگی نماز از منکرات، موجب جلوگیری از «رفتارهای کاری مخرب» و «تخلفات سازمانی» می‌شود.

۶. ارتقای معنویت در سازمان

نقش اقامه نماز در بهبود رفتار فردی سازمانی را از نظرگاه «معنویت در سازمان» نیز می‌توان تحلیل کرد.

«معنویت» در یک تعریف، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران و نیروی برتر (خداوند)، و جستجو برای رسیدن به انسانیت کامل است. «معنویت در کار» نیز در یک تعریف نسبتاً جامع، که دربرگیرنده همه ابعاد وجودی انسان است، عبارت است از: تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون‌فردی، میان‌فردی، و برون‌فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی. پژوهشگران بین «معنویت در کار» و «معنویت در محیط کار یا سازمان» تفاوت قایل شده‌اند. «معنویت در کار» در سطح فردی نمایان می‌شود و به جنبه‌های فردی اشاره دارد؛ اما «معنویت در محیط کار» در سطح سازمانی نمایان شده، به جنبه‌های سازمانی معنویت اشاره دارد (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

چهار رویکرد متفاوت به معنویت در محیط کار، توسط چند گروه از محققان شناسایی و ارائه شده که عبارتند از:

الف. «رویکرد درون‌گرا-متافیزیکی» که معنویت را نوعی آگاهی درونی می‌داند که از درون هر فرد برمی‌خیزد و فراتر از ارزش‌ها و باورهای برنامه‌ریزی شده است.

ب. «رویکرد دینی» که معنویت در کار را ناشی از اعتقاد به یک دین و مذهب، به ویژه دستورهای آن درباره کار می‌داند.

ج. «رویکرد آگزیستانسیالیستی-سکولار» که معنویت را یافتن و احساس معنا در کار و محیط کاری می‌داند.

د. «رویکرد مخالفان معنویت» که معنویت و دین را ابزاری در دست مدیران و رهبران برای استثمار زبردستان یا پیروان می‌داند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵).

نتیجه‌گیری

«اقامه نماز» یعنی انجام نماز با رعایت تمامی شرایط، مانند خشوع و حضور قلب، در اول وقت خواندن نماز، و خواندن نماز به جماعت. «ارتقای رفتار سازمانی» یا بهبود آن عبارت است از: تغییراتی در رفتار کارکنان که دارای نتایج مثبت در جهت اهداف سازمان باشد و در نتیجه، موجب اثربخشی بیشتر فردی و سازمانی گردد. بر اساس آیات و روایات و آموزه‌های اسلامی، اقامه نماز نقش‌ها و آثار گوناگونی در ارتقای سطح سازمانی رفتار کارکنان دارد. اقامه نماز با «تسهیل روابط اجتماعی»، «ایجاد برادری و برابری»، «زمینه‌سازی برای امر به معروف و نهی از منکر»، و «ایجاد اعتماد متقابل» زمینه‌ساز برقراری «ارتباطات راغبانه و مؤثر» بین کارکنان می‌شود. دو ویژگی «بازدارندگی نماز از منکرات» و «از بین بردن حرص و طمع»، مانع سوءاستفاده از «قدرت» و اعمال «رفتارهای سیاسی» می‌گردد. اقامه نماز با «تحکیم نظام معنایی توحیدی» و «ایجاد وحدت و انسجام» فرهنگ سازمانی را تقویت کرده، «فرهنگ مشورتی و مشارکتی»، «فرهنگ نظم‌پذیری» و «فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر» را در سازمان ارتقا می‌دهد. اقامه نماز با «تقویت نظام توحیدی»، «ایجاد برابری و کاهش طبقه‌بندی اجتماعی»، «افزایش ارتباطات و ایجاد تفاهم» و «بالا بردن آستانه تحمل» در «پیشگیری و حل تعارض» مؤثر است. همچنین با «افزایش تعهد سازمانی»، «افزایش همیاری و همکاری» و «بالا بردن تحمل‌پذیری»، «رفتارهای شهروندی سازمانی» را تقویت می‌کند، و با بازداری از فحشا و منکر، موجب جلوگیری از «تخلفات سازمانی» و «رفتار کاری مخرب» می‌شود. اقامه نماز از مهم‌ترین و شاخص‌ترین عوامل مؤثر بر «معنویت در سازمان» است که خود دارای مزایای بی‌شماری، از جمله بهبود «رضایت شغلی»، «وجدان کاری» و «تعهد سازمانی» است.

الف. «رویکرد درون‌گرا-متافیزیکی» که معنویت را نوعی آگاهی درونی می‌داند که از درون هر فرد برمی‌خیزد و فراتر از ارزش‌ها و باورهای برنامه‌ریزی شده است.

ب. «رویکرد دینی» که معنویت در کار را ناشی از اعتقاد به یک دین و مذهب، به ویژه دستورهای آن درباره کار می‌داند.

ج. «رویکرد آگزیستانسیالیستی-سکولار» که معنویت را یافتن و احساس معنا در کار و محیط کاری می‌داند.

د. «رویکرد مخالفان معنویت» که معنویت و دین را ابزاری در دست مدیران و رهبران برای استثمار زبردستان یا پیروان می‌داند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵).

بر اساس تعریف ارائه شده از «معنویت»، با توجه به آثار فردی و اجتماعی و سازمانی، که اقامه نماز در پی دارد، می‌توان آن را از مهم‌ترین و شاخص‌ترین عوامل مؤثر بر «معنویت در سازمان» دانست؛ زیرا با اصلاح و تقویت باورها و بهبود نگرش‌های کارکنان و تثبیت نظام توحیدی و تقویت آخرت‌گرایی، به کار افراد هدف و معنا می‌بخشد و همه کارکنان سازمان را در یک جهت و مسیر مشترک و متعالی، همدلی و همیاری و وحدت و انسجام می‌بخشد. اما بر اساس تعاریفی که با رویکرد دینی و به ویژه اسلامی می‌توان از معنویت داشت، نقش اقامه نماز در معنویت افراد بی‌ظنیر و برجسته است که تحت عناوین «آثار معنوی»، «آثار عبادی» و یا «آثار تربیتی» اقامه نماز، در کتاب‌ها و دیگر نوشته‌ها و پایگاه‌های اینترنتی بی‌شمار، به طور مفصل به آنها اشاره شده است (برای مثال، ر.ک: محمدی ری‌شهری، شناخت‌نامه نماز؛ حسن راشدی، نمازشناسی، ج ۱ و ۲؛ ابوالفضل ساجدی، آثار نماز)

منابع

نهج البلاغه، ترجمه حسین انصاریان.

شیخ صدوق، محمد بن علی، ۱۳۸۵، *علائق الشرائع*، قم، کتابفروشی داوری.

ابن حیون، نعمان بن محمد مغربی، ۱۳۸۵ق، *دعائم الإسلام*، چ دوم، قم، مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام.

ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، ۱۳۶۳، *تحف العقول*، چ دوم، قم، جامعه مدرسین.

ابن منظور، محمد بن مکرّم، ۱۴۱۴ق، *لسان العرب*، چ سوم، بیروت، دار صادر.

اسلامی، سید حسن و ابوالقاسم سیار، ۱۳۸۶، «رفتار شهروندی سازمانی»، *تدبیر*، ش ۱۸۷، ص ۵۶-۵۹.

تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد، ۱۴۱۰ق، *غرر الحکم و درر الکلم*، چ دوم، قم، دارالکتب الإسلامی.

رابینز، استیفن پی، ۱۳۷۶، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

راشدی، حسن، ۱۳۷۸، *نماز شناسی*، تهران، ستاد اقامه نماز.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۴۱۲ق، *المفردات فی غریب القرآن*، بیروت، دارالعلم.

رضاییان، علی، ۱۳۸۹، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، چ دهم، تهران، سمت.

— ۱۳۸۷، مدیریت تعارض و مذاکره، چ سوم، تهران، سمت.

ساجدی، ابوالفضل و همکاران، ۱۳۹۲، *آثار نماز (تأثیر نماز در ساحت‌های مختلف زندگی)*، تهران، ستاد اقامه نماز.

— ۱۳۹۴، *روش فرهنگ‌سازی نماز در محیط کار*، تهران، ستاد اقامه نماز.

شاین، ادگار، ۱۳۸۳، *مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری*، ترجمه برزو فرهی و شمس‌الدین نوری، تهران، سیما جوان.

شمرهورن، جان و دیگران، ۱۳۸۷، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه محمدعلی بابایی و دیگران، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

طباطبایی، سیدمحمدحسین، ۱۴۱۷ق، *المیزان فی تفسیر القرآن*، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، قم، جامعه مدرسین.

طریحی، فخرالدین، ۱۳۷۵، *مجمع البحرین*، چ سوم، تهران، کتابفروشی مرتضوی.

عزیزی، عباس، ۱۳۸۸، *تأثیر نماز در کار*، تهران، صلاة.

عابدی جعفری، حسن و عباس علی رستگار، ۱۳۸۶، «ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی»، *علوم مدیریت ایران*، سال دوم، ش ۵، ص ۹۹-۱۲۱.

علی‌احمدی، علیرضا و همکاران، ۱۳۸۳، *شناخت فرهنگ، فرهنگ سازمانی و مدیریت بر آن*، تهران، تولید دانش.

فرخ‌نژاد، خدانظر و همکاران، ۱۳۹۰، «رفتار شهروندی سازمانی، تأملی بر رابطه وجدان کاری و سازش‌پذیری با رفتار کاری مخرب»، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ش ۷، ص ۷۶-۹۶.

فرهنگی، علی‌اکبر و همکاران، ۱۳۸۵، «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی»، *فرهنگ مدیریت*، سال چهارم، ش ۱۳، ص ۵-۳۶.

قرائتی، محسن، ۱۳۸۳، *تفسیر نور*، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.

قریشی، سیدعلی‌اکبر، ۱۳۷۱، *قاموس قرآن*، چ ششم، تهران، دارالکتب الإسلامیه.

کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۴۲۹ق، *الکافی*، قم، دارالحدیث.

مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۳ق، *بحار الأنوار*، چ دوم، بیروت، دار إحياء التراث العربی.

مدرسی، سیدمحمدتقی، ۱۳۷۷، *من هدی القرآن (تفسیر هدایت)*، ترجمه جمعی از مترجمان، مشهد، بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.

منقی حامد، علیرضا، ۱۳۸۳، «مهندسی مجدد، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر»، *تدبیر*، ش ۱۴۴، ص ۵۶-۶۳.

مکارم شیرازی، ناصر، و همکاران، ۱۳۷۴، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب الإسلامیه.

میرصانع، سیدمحمدرضا، ۱۳۹۴، «تبیین نظری نقش اقامه نماز در ارتقاء رفتار سازمانی کارکنان»، رساله کارشناسی ارشد، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

هرسی، پاول و کنت ایچ بلانچارد، ۱۳۶۹، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه قاسم کبیری، چ دوم، تهران، دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی.