

روش‌های فرهنگ سازی نماز در محیط کار
(مراکز صنعتی، سازمانها و ادارات)
ابوالفضل ساجدی
غلام حیدر کوشا

www.ketab.ir

سرشناسه : ساسانی ابوالفضل، ۱۳۴۰-
عنوان و نام پدیدار : هنک سازی نماز در محیط کار: (مراکز صنعتی، سازمانها و ادارات)
مشخصات نشر : تهران، انتشارات اقامه نماز، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری : ۱۷۸ ص.
شابک : ۹۶۴-۵۳۷-۱۳۷-۹
وضعیت فهرست نویسی : فهرست نشده
یادداشت : کتابنامه به صورت زیرنویس
شناسه افزوده : کوشا، غلام حیدر، ۱۳۵۰-
شماره کتابشناسی ملی : ۳۸۱۰۱۶۳

نام کتاب: روش های فرهنگ سازی نماز در محیط کار (مراکز صنعتی، سازمانها و ادارات)
نویسنده: سید محمد تقی جواد فضل ساجدی / غلامحیدر کوشا
کاری از: مرکز فرهنگی و اجتماعی انتشاراتی ستاد اقامه نماز
ناشر: مؤسسه فرهنگی و اجتماعی انتشاراتی ستاد اقامه نماز
شمارگان: ۳۰۰۰ نسخه
نوبت چاپ: اول، زمستان ۱۳۹۴
شابک: ۹۶۴-۵۳۷-۱۳۷-۹
شایک: ۹۶۴-۵۳۷-۱۳۷-۹
چاپ و صحافی: گلهای
چاپ و صحافی: ۵۲۰۰۰ ریال
قیمت: ۵۲۰۰۰ ریال

مراکز پخش:
۱- تهران / خیابان ایتالیا / روی روی بیمارستان مصطفی خمینی / پلاک ۴۲
تلفن: ۸۸۹۰۰۵۹ / ۸۸۹۱۰۶۸
۲- دفاتر ستاد اقامه نماز سراسر کشور



فهرست

دبیاچه

۹	فصل اول: آیین شناسی معرفتی
۱۵	مقدمه: ضرورت کشف گره‌های معرفتی
۱۶	۱. تردید در اصول دین
۱۷	۲. تردید در برخی امور دینی اعتقادی
۲۰	۳. شبهه‌های اعتقادی درباره نماز
۲۱	۴. بی‌اطلاعی از اهمیت نماز
۲۲	۵. ناآگاهی از پیامدهای ترک نماز
۲۴	فصل دوم: اعطای بینش
۲۵	مقدمه
۲۶	۱. بیان مختصر فلسفه نماز
۲۷	۲. تبیین جایگاه نماز
۲۸	۳. تبیین جایگاه معنوی نمازگزار
۳۰	۴. تبیین آثار و کارکردهای نماز در زندگی
۳۲	۵. بیان کیفر ضایع کردن نماز
۳۵	۶. پاسخ به شبهه‌ها
۴۲	۶.۱. رابطه دین و عقل
۴۲	۶.۲. نماز، عملی خرافه و عقب‌ماندگی
۴۳	۶.۲.۱. ریشه این تفکر
۴۴	۶.۲.۲. محدودیت‌های عقل و تجربه برای هدایت بشر
۴۵	۶.۳. چرا کمال معنوی؟
۴۶	۶.۳.۱. معنای قرب الهی
۴۷	۶.۳.۲. نماز پلکان قرب
۴۸	۶.۳.۳. نیاز روانی انسان به معنویات
۴۹	۶.۴. چرا عشق به خدا؟
۷۱	۶.۵. چرا کسب آرامش فقط از طریق نماز؟
۷۲	۶.۶. دل صاف مهم است، نه ظواهر شریعت
۷۴	۶.۷. بی‌ارزشی عادت به تکرار الفاظ
۷۷	۷. دانش‌افزایی کارمندان درباره دشمن‌شناسی نماز
۸۰	۸. آموزش‌های غیرمستقیم
۸۵	

۹۱	فصل سوم: آسیب شناسی انگیزشی
۹۲	مقدمه
۹۲	۱. تنبلی و تن پروری
۹۴	درمان
۹۶	۲. وسواس «درست رفتاری»
۹۸	۳. گرایش افراطی به زندگی دنیوی
۱۰۰	۴. خفقان محیط اداره و فراهم نساختن بستر خردورزی
۱۰۱	درمان
۱۰۲	۵. تحمیل، تحقیر و تبعیض درباره نماز
۱۰۳	درمان
۱۰۶	۶. کم توجهی مدیران ارشد به نماز
۱۰۷	۷. استفاده جناحی اداره از تربیون نماز
۱۰۹	۸. الگومندی بنوعی بنماز اداری
۱۱۲	۹. پالایش دینی / حقوقی
۱۱۶	۱۰. راهکارهای درونی سازمانی
۱۱۸	۱۱. بهبود شرایط محیطی
۱۱۸	۱۱.۱. بستن محرم برگزاری نماز
۱۲۱	۱۱.۲. هم چرخ کردن محیط برگزاری نماز با نیازهای محیطی و معیشتی نمازگزاران
۱۲۴	۱۲. بهبود شرایط اجتماعی
۱۲۴	۱۲.۱. مشارکت دادن کارکنان در برگزاری مراسم نماز
۱۲۶	۱۲.۲. پاداش دهی
۱۲۸	۱۳. بهبود شرایط مناسکی
۱۲۸	۱۳.۱. دعوت از پیش نماز شادمانه
۱۳۱	۱۳.۲. مختصر برگزار کردن نمازهای جمعیت
۱۳۴	۱۴. الگودهی
۱۳۵	۱۴.۱. اهتمام مدیران ارشد به نماز
۱۳۸	۱۴.۲. تکریم اهل نماز و خادمان آن
۱۴۰	۱۴.۳. معرفی الگو
۱۴۳	۱۴.۴. تشویق به انتخاب دوستان نیک
۱۴۴	۱۵. ارتباط صمیمی مدیران با کارمندان
۱۴۸	۱۶. هدایت الهی عواطف
۱۵۲	۱۷. بیدارسازی فطرت
۱۵۳	۱۸. فضاسازی معنوی
۱۵۵	راهکارهای بیرون سازمانی: هماهنگی عوامل مشوق نماز
۱۵۶	۱. خانواده
۱۶۰	۱۶.۱. تقویت بنیانهای اعتقادی و اخلاقی خانوادههای کارمندان
۱۶۱	۱۶.۲. تشویق کارمندان به تقدم نماز در برنامه ریزی امور منزل
۱۶۳	۲. رسانه
۱۶۴	۲.۱. هماهنگی پیامها با فضای معنوی جامعه
۱۶۶	۲.۲. ساماندهی ساعات مراجعه مراجعان به ادارات

فصل چهارم: تقویت انگیزشی

مقدمه

۱۱۵

۱۷۰

۱۷۰

۱۷۰

۱۷۲

۱۷۳

۱۷۴

۱۷۵

۱۷۶

۱۷۶

۱۸۰

۱۸۲

۱۸۳

۱۸۵

۱۸۶

۱۹۰

۱۹۳

۱۹۸

۱. آثار نفسانی و معنوی

الف) نماز و پیروی از خداوند

ب) نماز، تمرین ادب بندگی و مبارزه با نفس

ج) نماز، عامل درونی‌سازی عظمت الهی

د) نماز و پیشگیری از گناه

هـ) نماز، ترمیم «چشم» گفتن به خداوند

۲. آثار اداری نماز

الف) نماز و تکریم و ارباب رجوع

ب) نماز و مسئولیت‌پذیری

ج) نماز و وجدان کاری

د) نماز و نامه‌پیزی

هـ) نماز و رعایت حقوق دیگران

و) نماز و سلامت - تنفس در محیط اداری

ز) نماز و فروتنی در برابر خود

ح) نماز و کاهش اضطراب - بازنده‌های سال‌خوردگی

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

ضمائم

ضمیمه ۱: ادله تجرد نفس

الف) دلایل عقلی

ثبات «من»

تقسیم‌ناپذیری

بی‌نیازی از مکان

ب) شواهد تجربی

ضمیمه ۲:

غرب و آثار زبان‌بار تکیه افراطی به علم و عقل

پوچ‌گرایی، اضطراب و احساس تنهایی

خستگی روحی، و احساس خلأ معنوی و اخلاقی

تبدیل انسان به ماشین

افزایش تبهکاری

ناتوانی در حل معضلات بشر معاصر

ضمیمه ۳: آیین‌نامه ترویج

آیین‌نامه ترویج و توسعه فرهنگ نماز ۱۳۹۳/۶/۱۶

آیین‌نامه ترویج و توسعه فرهنگ نماز (هیئت محترم وزیران)

ستاد مرکزی اقامه نماز

آیین‌نامه ترویج و توسعه فرهنگ نماز

فهرست منابع

۲۰۵

۲۰۶

۲۰۶

۲۰۶

۲۰۷

۲۰۸

۲۰۸

۲۱۲

۲۱۲

۲۱۱

۲۱۵

۲۲۱

۲۲۳

۲۲۳

۲۲۷

۲۲۷

۲۲۷

۲۲۷

۲۲۸

۲۳۶

دیباچه

فرهنگ‌سازی نماز در ادارات، منوط به کاربرد راهکارهای معقول و منطقی است که از نظر دین و نیز از منظر مشاهدات میدانی تأیید شده باشد. گزینش راهکارهای عملیاتی، در گرو مطالعه مبسوط کتابخانه‌ای و میدانی، و توجه ویژه به گرایش‌ها و تعلقات کارمندان و مدیران به نماز است.

راهکارهای بررسی‌شده در این نوشتار، بر شالوده‌های مذهبی و تجربی استوار است. این راهکارها، از یک‌سو با آیات و روایات پیوند دارد و از طرفی، به‌منظور عینیت بخشیدن به بحث مورد نظر، به نظرسنجی‌هایی که در این باره از سوی نهادهای صورت گرفته، رجحان دارد. در ضمن با برخی کارشناسان اجتماعی و تربیتی نیز مصاحبه صورت گرفته تا بر بنای کارافزوده شود.

لازم است مدیران ادارات - نمازها - برای گسترش فرهنگ نماز، دو گام مقدماتی اساسی بردارند: گام شناختی و گام اندک‌زشی، زیرا قوای معرفتی و انگیزشی، مهم‌ترین عوامل رفتارهای آگاهانه‌اند. پس باید اثر موانع شناختی و انگیزشی پایبندی به نماز، در کارمندان برطرف شود. سپس زمینه تقویت شناخت و انگیزش مثبت به انجام نماز در آنها فراهم آید. رفتار مناسب این شناخت (نماز) از ایشان صادر می‌شود. در نتیجه، راهکارها به دو بخش کلی معرفتی و انگیزشی قابل تقسیم است که هر بخش خود، دو بخش فرعی را در بر می‌گیرد. ۱. شناخت آسیب‌ها (موانع)، ۲. درمان آنها (رفع موانع) و تقویت زمینه‌های انگیزشی. بر این اساس، راهکارها را در چهار فصل ارائه می‌کنیم: ۱. آسیب‌شناسی معرفتی، ۲. اعطای بینش، ۳. آسیب‌شناسی انگیزش، ۴. تقویت انگیزشی.

بر خود فرض می‌دانیم از حجج اسلام و المسلمین کثرنوذری، دکترهادی رزاقی، دکتر منطقی، حامد ساجدی، و به‌ویژه دکتر حسین شرف‌الدین که در انجام این تحقیق از دیدگاه‌هایشان بهره‌مند شدیم، سپاسگزاری کنیم.

جایگاه ویژه اداره در تربیت کارمندان

پیش از بیان راهکارها، لازم است به جایگاه ویژه اداره در تربیت کارمندان توجه کنیم؛ زیرا ممکن است برخی مدیران، توجه به وضعیت نمازخوانی کارمندان را بی اهمیت یا خارج از توان اداره نپندارند. محل کار یکی از محیط های مهم اثرگذار در تربیت آدمی به شمار می آید و جامعه شناسان یکی از مراکز اثرگذار در فرهنگ سازی و تربیت را محل کار می دانند. علت مهم تأثیر فضای اداری در تربیت معنوی و عبادی کارمندان به شرح ذیل است:

محل زمان ارتباط فرد با محیط اداری، بسیار طولانی است، به گونه ای که تقریباً طولانی ترین جایگاهی است که افراد در آن حضور دارند. حدود سی سال از عمر مفید کارمندان در این محیط سپری می شود. ارتباط مؤثر انسان با دیگر عوامل تربیتی مانند والدین، مدرسه و همکلاسی، کمتر از سی سال است. حضور فرد در کنار والدین نیز کمتر از زمان حضور در محل کار است. ساعات حضور در محل اداره، ساعات فعال و زنده فرد است، ولی بخش زیادی از ساعات های حضور وی در کنار والدین و حتی همسر، ساعات های تغذیه، نظافت، خواب، استراحت و غیر مواردی، بیماری است.

الگوپذیری از عوامل محیط کار نیز بسیار قوی است زیرا ولاء ارزش ها خاستگاه رفتارهای انسانی است و انسان ها همسوی ارزش هایی که بدان معتقدند، کنش می کنند و به عملی استمرار می بخشند. رفتار و عمل مورد انتظار، نیازمند فرایند پیچیده جامعه پذیری، یادگیری و درونی سازی است که تحت تأثیر نهادها و عوامل مختلف شکل می گیرد. یکی از

نهادهای مؤثر در هدایت باورها و ارزش‌ها، محیط اداری یا محل کار است. ثانیاً این محیط بستر ساز انتخاب دوست است و دوست نه تنها در محیط کار، بلکه در خارج آن نیز با فرد ارتباط برقرار می‌کند. ثالثاً از آنجاکه اداره محل ورود افرادی از خانواده‌ها و محیط‌های متفاوت است و همکاران از هم اثر می‌پذیرند، محیط اداره به منزله جایگاه ورود و بیرون‌های مسری است. به سادگی کارمندان سالم را نیز بیمار می‌کند. رابعاً جایگاه برتر و سازمانی برخی افراد همچون مدیر و معاونان زمینه اعتماد به آنان و تقلید و الگوگیری فراهم می‌سازد.

در بسیاری از اوقات ساعات کار مفید کارمندان زیاد نیست و کمابیش اوقات فراغت مناسبی نیز یافت می‌شود. در بسیاری از ادارات، سازمان‌ها، کارخانه‌ها و مراکز دولتی، کارکنان به کاری مشغول هستند که تکراری، دستی و عملی است و چندان فکر کارکنان مشغول نیست. مدیریت صحیح فرهنگی می‌تواند به اصلاح و هدایت اندیشه، تخیلات و گرایش‌های آنها در باب نماز بینجامد.

اگر فضای اداره به جای تقویت جایگاه نماز، مانع کارمندان، آنان را به کاهلی و ترک نماز سوق دهد، خنثی‌کننده زحمات راه‌های دیگری مانند خانواده و آموزش و پرورش خواهد بود. از این روی توجیهی بسیار به وضعیت نمازخوانی کارمندان، سبب تضییع زحمات دیگر نهادهای تربیتی می‌شود.

به دلیل توانایی تأثیر شگرف محیط کار، مدیران سازمان‌ها و مراکز کار می‌توانند با مدیریت ویژه‌ای، کارمندان تارك نماز یا سهل‌انگار را به اقامه این فریضه هدایت کنند.

انواع مدیران

مدیران ادارات به لحاظ نگرش مسئولیت‌پذیرانه به چند دسته قابل تقسیم‌اند:

بخشی از مدیران ادارات، شرکت‌ها و سازمان‌ها، خود را در برابر امور فرهنگی مسئول نمی‌دانند یا به آن اهمیت کافی نمی‌دهند. از این رو آن‌ها در اولویت کاری خود قرار نمی‌دهند یا به بهانه نداشتن فرصت کافی برای پرداختن به این مسائل، از کنار آن می‌گذرند. این دسته غافل‌اند از اینکه:

اولاً، هر مسلمانی در هر جمع نسبتاً ثابتی که احتمال بدهد بتواند در تشویق به نماز مؤثر باشد، شرعاً موظف به انجام آن و فراهم کردن مقدمات آن است. این کار از مصادیق امر به معروف و نهی از منکر است. بی‌گمان سخن‌برنده برناه‌ریزی، مدیر برای گسترش فرهنگ نماز در اداره، تأثیر دارد و بدین ترتیب، واجب شرعی است.

ثانیاً، پایبندی به نماز در اداره، به پیشبرد اهداف آن کمک شایانی دارد؛ چنان‌که در فصل «نماز» در نوشتار حاضر و نیز در کتاب آثار نماز به تفصیل بدان پرداخته شد، است.

ثالثاً، مدیر شایسته کسی است که کارمندان را چونان فرزندان خود بداند. چنین پدری، همان‌گونه که برای بی‌ماری فرزند خود در خانه دلسوزی می‌کند، برای این رفتار در کارمندان نیز دل می‌سوزاند و آن را به منزله ویروسی می‌داند که روح و جان کارمند را به خطر می‌اندازد. از این رو هرگز در برابر آن بی‌تفاوت نمی‌ماند، بلکه اقدامات خردمندانه و اثرگذاری را انجام می‌دهد. پایبندی به

نماز، از اولیات مسلمانی و سهل انگاری در آن، از خطرهای عظیم است و نمی توان از کنار مبتلایان به این خطر، به سادگی گذشت. اگر مدیر اداره ای ببیند یکی از کارمندان او به هر دلیلی به شدت مجروح شده و خون از او جاری است، آیا هیچ اقدامی نمی کند؟ به یقین حس انسان دوستی اش چنین اجازه ای به وی نمی دهد. خطر سهل انگاری در نماز یا ترك آن نیز کمتر از جراحت بدنی و خونریزی نیست، بلکه از آن خطرناك تر است؛ چراکه روح و نفس الهی او را به مرگ می کشاند. مدیر دلسوز و عاقل مادی نگر و ظاهربین نیست. او نه فقط به خطرهای بدنی کارمندان، بلکه به خطرهای نفسانی و دینی آنها نیز توجه دارد.

جمعی از مدیران، رساله فرنگی را بر دوش خود احساس می کنند، ولی ناامید از موفقیت آنند. آن گروه از مدیران اگر برنامه مناسب برای ارتقای نماز در میان کارمندان در اختیار داشته باشند و مسئول شایسته ای برای اجرای آن بیابند، امیدوار می شوند. نوشتار حاضر می تواند در تهیه برنامه مناسب به این مدیران کمک کند. برخی مدیران نیز ممکن است خودشان تارك نماز باشند. این انگار به آن باشند و به جایگاه این آموزه دینی باور نداشته باشند. این است که باید گفت: «وا اسفا!»: چراکه «هرچه بگنند نمکش می زند، وای که روزی که بگنند نمك».