



جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

رقم التسجيل:.....

الرقم التسلسلي:.....

مصادر الضغوط المهنية لوظيفة الإمامة

في المؤسسة الدينية الجزائرية

- أئمة مساجد الجمهورية أنموذجاً -

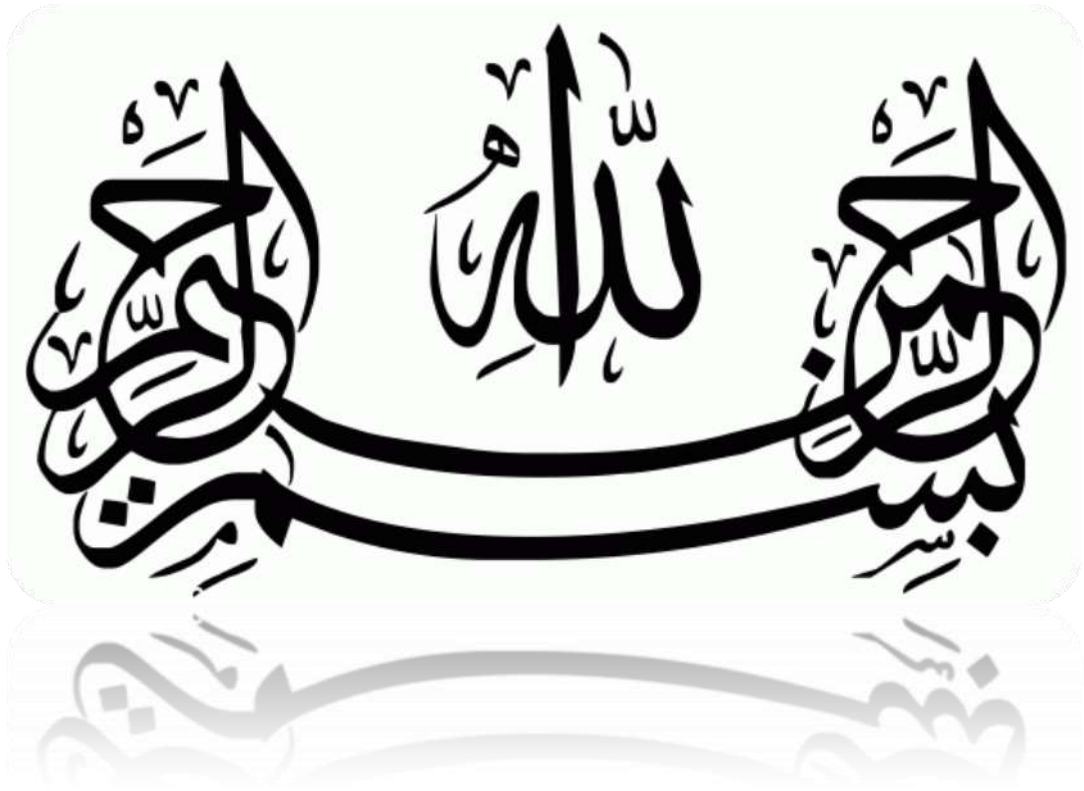
رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الطور الثالث "ل م د" في علم الاجتماع،
فرع "تنمية وتسيير الموارد البشرية"

إشراف :
أ.د لطني دنبري

إعداد:
عبد الحفيظ حمزة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي	أ.د/ عبد الوهاب العمري
مشرفا/مقررا	جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي	أ.د/ لطني دنبري
عضوا	جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي	أ.د/ زغدود جغلول
عضوا	جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي	د/ محمد أمين شيباب
عضوا	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف	د/ عبد اللطيف العابد
عضوا	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل	د/ ربيع شتيوي



قال ابن المبارك - رحمه الله -:

" لا يزال المرء عالماً ما طلب العلم، فأينما كان
أزه قبح علم فقه جهل ".

المجالسة وجواهر العلم (18/2)

شكر وتقدير

الشكر لله تعالى أولاً، على منه وجوده وكرمه، إذ وفق عبده، وأمهه بعونه لإتمام هذا العمل وإخراجه إلى العلن.

كما أتوجه بالشكر وخالص التقدير إلى العين الساهرة واليد الممدودة، فضيلة الأستاذ الدكتور: لطفي دنبري، الذي تولى الإشراف على هذا العمل ومتابعته من لحظة الإنشاء والتكوين إلى أن شب وصار على هذا النحو من التقويم،

والشكر موصول إلى كل الذين ساهموا وشاركوا في مخرجات هذا الجهد من قريب أو من بعيد، وأخص بالذكر فريق التكوين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة أم البواقي الذي تولى مهمة التكوين والإشراف على الطلبة الباحثين، كما نتوجه بالشكر للطواقم الإداري بالجامعة الذي رافقنا بدوره خلال هذه الفترة إلى غاية الوصول إلى هذه المحطة،

كما أنهز هذه الفرصة لأشكر أساتذة كلية العلوم لاجتماعية والإنسانية لجامعة الطارف الذين شجعونا وساندونا للمضي في هذا الاتجاه،

ولا يفوتنا أن نتوجه بالشكر كذلك للأئمة والطواقم الإدارية بمديريات الشؤون الدينية والأوقاف في ولايات كل من: الطارف وعنابة وسكيكدة على تجاوزهم وحسن تعاونهم معنا في إنجاز وإتمام هذا العمل.

(الباحث)

ملخص الدراسة:

اهتمت الدراسة التي بين أيدينا بموضوع الضغوط المهنية في وظيفة الإمامة بالمساجد، وقد حاول الباحث من خلاله التعرف على أهم مصادر الضغوط التي يمكن أن يكون لها تأثير على الأداء الوظيفي للأئمة بالمساجد. ولأن الدراسة تتطلب إحاطة معرفية نظرية بالموضوع، وأيضا نزولا إلى الميدان لجمع البيانات حول الظاهرة، لذلك ارتأى الباحث أن يتناول هذا الموضوع في شقين رئيسيين:

شق نظري: وقد استهله بطرح الإشكالية وما أثارته من تساؤلات، كما تناول فيه أهم المفاهيم التي تضمنتها الدراسة، وتم فيه أيضا استعراض لعدد من الدراسات السابقة حول الموضوع أو ذات الصلة به، وأما المساحة الكبيرة من هذا الشق فقد تم تخصيصها لعرض أهم الأطر المعرفية والنظرية لمتغيرات الدراسة، والتي تتمثل في الضغوط المهنية، والأداء الوظيفي، مع استفراد وظيفة الإمامة بمدخل سوسيو تاريخي ثقافي شرعي وتنظيمي، باعتبارها تمثل محور المتغيرات.

شق ميداني: وقد حاول الباحث من خلال هذا الميدان، وهو قطاع الشؤون الدينية والأوقاف أن يستهدف بدراسته عينة من أئمة المساجد بغرض التعرف على مصادر الضغوط التي يتعرضون لها مع تبيين مستوياتها وتأثيراتها على أداءهم الوظيفي، حتى يتم الخلوص في النهاية لتقديم بعض الحلول أو المقترحات للمساهمة في احتواء الظاهرة أو على الأقل محاصرة آثارها.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على أهم مصادر الضغوط المهنية التي تواجه الأئمة في المساجد الجزائرية.
- إظهار تأثير الضغوط في وظيفة الإمامة على الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد.
- تسليط الضوء على الواقع التنظيمي والمهني والاجتماعي لأئمة المساجد.
- المساهمة في تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات للحد من تنامي الضغوط على الأئمة.

تساؤلات الدراسة: وتتضمن تساؤل رئيسي وأسئلة فرعية

التساؤل الرئيسي وهو: ما هي أهم مصادر الضغوط المهنية التي تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

التساؤلات الفرعية وهي:

- هل لزيادة عبء الدور في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟
- هل لنظام الحوافز في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

- هل لبيئة العمل المادية والاجتماعية في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟
- هل لطريقة تقييم الأداء في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

منهج الدراسة:

لقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي بأسلوب العينة نظرا لطبيعة الموضوع الذي يتعلق بمواقف سلوكية ويتضمن آراء لا يمكن معرفتها إلا بطرح السؤال وتلقي الإجابة، بالإضافة إلى مبرر الاستكشاف وتجليه واقع مهنة الإمامة للجمهور، كما تم توظيف المنهج التاريخي في الشق المتعلق بتتبع مهنة الإمامة عبر مراحل تاريخية محددة.

أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- أكدت على أن الأئمة بمختلف رتبهم يتعرضون لأشكال شتى من الضغوط في وظيفتهم، وأن هذه الضغوط لا تتبع من مصدر واحد، بل هي من مصادر متعددة، وأن مستوى إحساس الأئمة بالضغوط متباين فيما بينهم بحسب المصدر الذي تتولد منه.
- وأن مستوى الإحساس بالضغوط المتأتية من مصدر البيئة المادية كان مرتفعا، بينما المصادر الثلاثة الأخيرة كان مستوى الإحساس بالضغوط فيها منخفضا.
- بينت الدراسة أن مستوى أداء الأئمة يتأثر بمستوى الضغوط التي يتعرضون لها.
- سمحت الدراسة بالإطلاع على جوانب من الواقع المهني والاجتماعي والتنظيمي لوظيفة الإمامة.

النتيجة الرئيسية:

أثبتت الدراسة وجود ضغوط مهنية في وظيفة الإمامة بالمساجد متولدة عن مصادر متعددة وبمستويات تتراوح بين المرتفع والمنخفض، ولكن اتضح أن النتيجة العامة بينت أن مستوى هذه الضغوط بشكل إجمالي كان منخفضا، وأن هذه الضغوط المتعددة المصادر بمستوياتها المتباينة لها تأثير على مستوى أداء الأئمة في المساجد كتحصيل حاصل باعتبار أن الموظف لا يمكنه أداء واجباته المهنية إلا إذا كان متمتعا بقدر معتبر من الصحة بأبعادها الثلاثة: الجسدية والذهنية والنفسية.

Study summary:

The study before us focused on the issue of professional pressures in the job of imams in mosques, and the researcher tried through it to identify the most important sources of pressures that could have an impact on the job performance of imams in mosques. And because the study requires a theoretical knowledge briefing on the subject, and also down to the field to collect data about the phenomenon, the researcher decided to address this issue in two main parts:

Theoretical part: It was started by posing the problem and the questions it raised. It also dealt with the most important concepts included in the study. A number of previous studies on the subject or related to it were also reviewed. As for the large area of this part, it has been allocated to presenting the most important cognitive and theoretical frameworks. The variables of the study, which are professional pressures, and job performance, with the function of the Imamate being singled out with a socio-historical, cultural, legal and organizational approach, as it represents the focus of the variables.

Field split: The researcher tried through this field, which is the Religious Affairs and Endowments Sector, to target a sample of mosque imams with the purpose of identifying the sources of pressures they are exposed to with an indication of their levels and their effects on their job performance, until finally it is concluded to present some solutions or proposals to contribute in containing the phenomenon or at least besieging its effects.

Study Objectives: The study aims to achieve the following:

- Identifying the most important sources of professional pressures facing imams in Algerian mosques.
- Demonstrating the impact of stress in the position of the Imamate on the job performance of imams in mosques.
- Shedding light on the organizational, professional and social reality of mosque imams.
- Contribute to providing some suggestions and recommendations to reduce the growing pressure on imams.

-The main question, which is: What are the most important sources of professional pressures that affect the level of job performance of imams in mosques?

The sub-questions are:

- Does increasing the burden of the role of the Imamate have an effect on the level of job performance of imams in mosques?
- Does the system of incentives in the position of Imamate have an effect on the level of job performance of imams in mosques?
- Does the physical and social work environment of the Imamate job have an impact on the level of job performance of imams in mosques?

- Does the method of evaluating performance in the position of Imamate have an effect on the level of job performance of imams in mosques?

Study Approach:

In this study, the researcher relied on the descriptive survey method in the sample style due to the nature of the topic that relates to behavioral attitudes and includes opinions that can only be known by asking the question and receiving the answer, in addition to the justification for exploration and its manifestation of the reality of the Imamate profession to the public, and the historical method was employed in the part related to tracking a profession. Imamate through specific historical stages.

The main result:

The study proved the existence of professional pressures in the function of imams in mosques generated by multiple sources and at levels ranging from high to low, but it became clear that the general result showed that the level of these pressures in general was low, and that these multiple pressures with their varying levels have an impact on the level of performance of imams in mosques as achievement Accomplished considering that the employee cannot perform his professional duties unless he enjoys a significant amount of health in its three

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
I	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال البيانية
VII	قائمة الملاحق
04-01	المقدمة
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
06	1. إشكالية الدراسة
09	2. تساؤلات الدراسة
09	1.2. التساؤل الرئيسي للدراسة
09	2.2. التساؤلات الفرعية
10	3. أسباب اختيار موضوع الدراسة
11	4. أهداف الدراسة
11	5. أهمية الدراسة
11	1.5. أهمية نظرية
12	2.5. أهمية عملية
12	6. المفاهيم الإجرائية ومصطلحات الدراسة
21	7. الدراسات السابقة
39	8. التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الدراسة النظرية للضغوط المهنية	
41	تمهيد
42	1. مفهوم الضغوط المهنية
45	2. الخلفية الفكرية لدراسة مشكلة الضغوط المهنية
46	3. مصادر الضغوط المهنية والمعايير المعتمدة في تصنيفها
47	1.3. التصنيف حسب معيار الأثر المترتب
47	2.3. التصنيف حسب معيار النشأة
48	3.3. التصنيف حسب معيار الاستمرار والانقطاع
48	4.3. التصنيف حسب معيار شدة وقع الأحداث والمواقف الضاغطة
48	5.3. التصنيف حسب معيار المجال الحياتي

51	4. تصنيف مصادر الضغوط المهنية وفق أهداف الدراسة
51	1.4. الضغوط المهنية التي مصدرها طبيعة الوظيفة
53	2.4. الضغوط المهنية التي مصدرها طبيعة الأفراد ومساهم المهني
53	1.2.4. عوامل الضغوط التي مصدرها شخصية الفرد
55	2.2.4. عوامل الضغوط التي مصدرها المسار المهني للفرد
60	3.4. الضغوط المهنية التي مصدرها بيئة العمل
63	4.4. ضغوط مهنية مصدرها البيئة الخارجية
64	5. انعكاسات الضغوط المهنية على مستوى الأفراد العاملين والمؤسسة
65	1.5. انعكاسات الضغوط المهنية على مستوى الأفراد العاملين
66	2.5. انعكاسات الضغوط المهنية على مستوى المؤسسة
68	خلاصة
الفصل الثالث: وظيفة الإمامة في المساجد الجزائرية بين الأطر التنظيمية والمخاوف المهنية	
70	تمهيد
71	1. وظيفة الإمامة في الجزائر؛ نظرة سوسيو. تاريخية ثقافية
71	1.1. لمحة عن تنظيم وإدارة الوظائف الدينية بالمساجد الجزائرية خلال العهد العثماني
74	2.1. لمحة عن تنظيم وإدارة الوظائف الدينية بالمساجد الجزائرية خلال الاحتلال الفرنسي
77	3.1. تنظيم وإدارة الوظائف الدينية بالمساجد الجزائرية بعد الاستقلال
79	2. وظيفة الإمامة بين الأطر التنظيمية والمخاوف المهنية
79	1.2. الإطار الشرعي لوظيفة الإمامة في الجزائر والمخاوف المتوقعة
79	أ. الإطار الشرعي لوظيفة الإمامة
80	ب. المخاوف الناجمة عن الإطار الشرعي
81	2.2. الإطار القانوني والتنظيمي لوظيفة الإمامة والمخاوف المتوقعة
81	1.2.2 تنظيم مهام الأئمة والمخاوف المتوقعة
81	أ. تنظيم مهام الأئمة
83	ب. المخاوف الناجمة عن تنظيم مهام الأئمة
85	3.2. تصنيف وتنصيب الأئمة في المساجد والمخاوف الناجمة
85	أ. تصنيف وتنصيب الأئمة في المساجد
87	ب. المخاوف الناجمة عن تصنيف وتنصيب أئمة المساجد
88	3. متابعة وتقييم نشاط الأئمة والمخاوف الناجمة
88	أ. متابعة وتقييم نشاط الأئمة
88	ب. المخاوف الناجمة عن المتابعة والتقييم
89	4. أجور وتعويضات الأئمة والمخاوف الناجمة
89	أ. أجور وتعويضات الأئمة
90	ب. المخاوف الناجمة عن أثر أجور وتعويضات الأئمة
92	خلاصة

الفصل الرابع: عموميات عن الأداء الوظيفي في المؤسسات	
94	تمهيد
95	1. مفهوم وأهمية الأداء الوظيفي.....
95	1.1. تحديد المفهوم
96	2.1. أهمية الأداء الوظيفي.....
97	2. محددات الأداء الوظيفي
97	3. أنواع الأداء الوظيفي
98	4. عناصر الأداء الوظيفي
99	5. مكونات الأداء الوظيفي في وظيفة الإمامة
99	6. تقييم الأداء الوظيفي: المفهوم والأهمية
99	1.6. مفهوم تقييم الأداء الوظيفي
101	2.6. أهمية عملية تقييم الأداء الوظيفي
102	3.6. العوامل المستخدمة في تقييم الأداء الوظيفي
103	7. نظرة عامة حول عملية تقييم الأداء الوظيفي للأئمة بالمساجد
105	8. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
107	خلاصة
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
109	تمهيد
110	1. لمحة عن الهيكلية التنظيمية لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف
113	2. التعريف بمديريات الشؤون الدينية والأوقاف.....
114	1.2. الهيكلية التنظيمية لمديريات الشؤون الدينية والأوقاف
116	2.2. مؤسسة المسجد
118	3.2. الهياكل الدينية المتوفرة على مستوى المديريات
119	4.2. لمحة عامة عن مديريات الشؤون الدينية لولايات : الطارف، عنابة، سكيكدة.....
123	3. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.....
123	1.3. تساؤلات وفرضيات الدراسة
125	2.3. منهج الدراسة
125	3.3. مجالات الدراسة
127	4.3. مجتمع وعينة الدراسة
128	5.3. الإجراءات العملية لاستخراج وتحديد حجم عينة مجتمع البحث
132	6.3. أدوات جمع بيانات الدراسة
132	أ. أداة الملاحظة
133	ب. أداة المقابلة
135	ج. الاستبيان
139	4. إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية
140	5. التحليل الإحصائي

141 خلاصة
الفصل السادس : تحليل وتفسير نتائج بيانات الدراسة الميدانية	
144 تمهيد
145 1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية الشخصية.....
145 1.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بالرتبة الوظيفية
147 2.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بالعمر
149 3.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بالمستوى التعليمي.....
152 4.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بالحالة العائلية.....
153 5.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بالأقدمية حسب رتب افراد العينة....
155 2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية الخاصة بأبعاد الدراسة.....
155 1.2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمصدر زيادة عبء العمل.
162 2.2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمصدر نظام التحفيز.....
169 3.2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمصدر بيئة العمل.
175 4.2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمصدر طريقة تقييم الأداء.....
180 3- تحليل وتفسير نتائج البيانات العامة الخاصة بأبعاد الدراسة.....
182 خلاصة.....
الفصل السابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
184 تمهيد
185 1. نتائج محور البيانات الشخصية
185 1.1 نتائج متغير الرتب الوظيفية
186 2.1. نتائج متغير العمر
187 3.1. نتائج متغير المستوى التعليمي
188 4.1. نتائج متغير الحالة العائلية
188 5.1. نتائج متغير الأقدمية
190 2. النتائج الجزئية لأبعاد الدراسة
190 1.1. نتائج الخاصة بمصدر زيادة عبء العمل
194 2.2. نتائج مصدر نظام التحفيز
198 3.2. نتائج مصدر البيئة المادية والاجتماعية
201 4.2. نتائج مصدر طريقة التقييم
203 3. النتيجة العامة للدراسة
206 خلاصة
206 *خاتمة.....
209 *المراجع.....
2012 *الملاحق.....

• قائمة الجداول والأشكال البيانية:

1. قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح كيفية توزيع مفردات حجم العينة على مستوى المديریات	129
02	يوضح تعداد وحجم العينة لأئمة مديرية ولاية الطارف	129
03	يوضح تعداد وحجم العينة لأئمة مديرية ولاية عنابة	130
04	يوضح تعداد وحجم العينة لأئمة مديرية ولاية سكيكدة	130
05	يوضح حجم العينة الإجمالي	130
06	يوضح استخراج عدد المبحوثين بحسب الرتب على مستوى المديریات	131
07	يبين درجة الموافقة حسب سلم ليكرث الرباعي	136
08	يوضح تفسير قيم المتوسطات الحسابية وفقا لدرجات الموافقة	137
09	يبين توزيع الرتب الوظيفية في الولايات مجال الدراسة:	145
10	يبين طريقة حساب المتوسط الحسابي للرتب الوظيفية	145
11	يبين طريقة حساب قيمة الانحراف المعياري للرتب الوظيفية	146
12	يبين توزيع أعمار الفئات بمختلف رتبهم الوظيفية	147
13	يبين طريقة حساب المتوسط الحسابي للفئات العمرية للرتب الوظيفية:	147
14	يبين طريقة حساب قيمة الانحراف المعياري	148
15	يبين توزيع المستوى التعليمي بالنسبة لرتب أفراد العينة	149
16	يبين طريقة حساب المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي للفئات	150
17	يبين طريقة حساب قيمة الانحراف المعياري للمستوى التعليمي	150
18	يبين توزيع الحالة العائلية حسب الرتب الوظيفية	152
19	يبين توزيع سنوات الأقدمية بحسب رتب أفراد العينة	153
20	يبين طريقة حساب المتوسط الحسابي للأقدمية	153
21	يبين طريقة حساب الانحراف المعياري للأقدمية	154
22	توزيع البيانات الإحصائية الخاصة بمصدر زيادة عبء العمل	155
23	يبين النتائج الإحصائية الخاصة بمصدر زيادة عبء العمل	156
24	توزيع البيانات الإحصائية الناجمة عن مصدر نظام التحفيز	162
25	يبين النتائج الإحصائية الناجمة عن مصدر نظام التحفيز	163
26	توزيع البيانات الإحصائية الناجمة عن مصدر بيئة العمل	169
27	يبين النتائج الإحصائية الناجمة عن مصدر بيئة العمل	170
28	توزيع البيانات الإحصائية الناجمة عن مصدر طريقة تقييم الأداء	175
29	يبين النتائج الإحصائية الناجمة عن مصدر طريقة تقييم الأداء	176
30	يتضمن نتائج البيانات النهائية للدراسة	180

2. قائمة الأشكال البيانية:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف	112
02	الهيكل التنظيمي لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بالولاية	114
03	الهيكل التنظيمي لمؤسسة المسجد	116
04	يبين توزيع الرتب الوظيفية حسب ولايات مجال الدراسة	145
05	يبين توزيع الفئات العمرية للرتب الوظيفية	147
06	يبين توزيع المستوى التعليمي حسب رتب أفراد العينة	149
07	يبين توزيع مستوى الحالة العائلية حسب رتب أفراد العينة	152
08	يبين توزيع الأقدمية على حسب الرتب	153
09	يوضح توزيع البيانات المتعلقة بمحور مصدر زيادة عبء العمل	156
10	يوضح توزيع البيانات الإحصائية الناجمة عن مصدر نظام التحفيز	163
11	يوضح توزيع البيانات الإحصائية الناجمة عن مصدر بيئة العمل	170
12	يوضح توزيع البيانات الإحصائية الناجمة عن مصدر طريقة تقييم الأداء	175

• قائمة الملاحق:

الصفحة	العنوان	الرقم
213	استبيان الدراسة	01
217	نموذج من وثيقة تقييم الإمام	02
221	نموذج من وثيقة الموافقة على الترخيص الميداني	03
223	صور فوتوغرافية لبعض أنشطة الإمام	04

مقدمة:

تتميز الحياة الاجتماعية في العصر الحديث بالتنظيم والنمو السريع والمستمر في مختلف مناحي الحياة بفعل الاكتشافات الكثيرة والتطور الهائل في تقنيات الإعلام والاتصال، ومع ازدياد وتيرة النمو والتطور خاصة في مجال العمل والإنتاج برزت إلى العلن العديد من الظواهر الاجتماعية التي لم تكن في حساب أصحاب القرار ممن يديرون الأفراد والجماعات في ميادين العمل المؤسساتي، ولعل من أهم وأبرز الظواهر التي أفرزتها الحياة المعاصرة وياتت تستجلب الاهتمام والمتابعة ظاهرة الضغوط المهنية، لقد أضحت هذه الأخيرة على رأس المشكلات التي تؤرق الرؤساء في الإدارات والمؤسسات وحتى الحكومات نظرا لما يترتب عليها من انعكاسات على الأفراد والمؤسسات، وإن استمرار إحساس الأفراد العاملين بتعرضهم للضغوط وكما أكدته العديد من الدراسات سيؤدي إلى نتائج غير متوقعة، لذلك كانت الحاجة ماسة إلى إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول هذه الظاهرة من أجل فهم أسبابها ومعرفة أبعادها وتأثيراتها على الأفراد والمؤسسات.

ولقد أدرك أصحاب القرار ممن هم على رأس المؤسسات مستوى حجم المخاطر الذي يمكن أن ينجم عن استفحال هذه الظاهرة وانتشارها في الوسط المهني بين العمال والموظفين، لذلك اهتموا بتكثيف الأبحاث والدراسات نظريا وميدانيا، لكن في اعتقاد الباحث أن الميدان الديني لا يزال فقيرا من تلك الأبحاث والدراسات المتخصصة والتي تستهدف مباشرة الموارد البشرية التي تنتمي إلى قطاع الشؤون الدينية والأوقاف لاسيما رواد المحاربي وهم أئمة المساجد.

ولا شك أن الإمامة كعمل صالح شريف بالمفهوم الشرعي هي رمز للخيرة والاصطفاء، كما جاء في قوله تعالى: {وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ} {الآية 24 من سورة البقرة، لكن مع موجة التحولات الكبرى في هذا العصر والتي فرضت الاتجاه نحو مؤسسة الحياة بما فيها علاقة الإنسان بالإله والمعبود، تحولت الإمامة كعمل ديني صالح . يُصطفى لها أهل الفضل المشهود لهم بالعلم والفقہ والورع . إلى وظيفة من الوظائف العامة يتولاها أفراد بمواصفات معينة تقوم الجهات الرسمية بتعيينهم بعدما يكونوا قد تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا في إحدى الهيئات التكوينية الدينية المتخصصة، وهكذا صار الأئمة المعينون في المساجد يؤمّون الناس بصفتهنّ موظفين يترتب عليهم الالتزام بأداء ما عليهم من المهام في مقابل نيل ما لهم من الحقوق، ولكن اللافت أنه بعد تعيين هؤلاء الأئمة وتوصيهم بالمساجد وشروعهم في

أداء مهامهم، لوحظ أن العديد منهم بات يشعر بالمعاناة والتذمر من سوء الأوضاع، سواء المهنية منها أو الاجتماعية، وما لجوء العديد من الأئمة في غالب الأوقات للاستجداد بالمحسنين والأعيان وبأعضاء اللجان الدينية وحتى بالسلطات المحلية كالبليات لتسوية بعض المشكلات في بيئة عملهم إلا واحدة من الشواهد التي تدل على هذه المعاناة، وأمام بقاء الوضع على حاله اضطر الأئمة ولأول مرة لخوض حراكٍ مطلبية تتمثل أهدافه العامة في مطالبة الوصاية بالتدخل لمعالجة هذه الوضعية حتى يتمكن الأئمة من حفظ كرامتهم واسترداد هيبتهن ومكانتهن في المجتمع، وبالتالي مبارحة الوضعية الحالية الجالبة للقلق والانزعاج والمفضية في نفس الوقت إلى تعريض هذه الموارد للإصابة بالضغط والتي صارت تصنف ضمن أمراض العصر المزمنة.

لا شك أن صعوبة تكيف الأئمة مع التغيرات المتنامية والسريعة من حولهم جعلت الكثير منهم يشعر بالأسى والحسرة على ما آلت إليه أوضاعهم المهنية والاجتماعية، حتى أمسى بعضهم يفكر في بدائل وحلول من نوع آخر لمواجهة هذه الصعوبات ولو على حساب مهامهم المطلوبة، وهو ما حتم على العديد منهم الاتجاه نحو الأعمال الموازية على سبيل المثال كاحتراف الرقية الشرعية، وممارسة التجارة، أو امتهان الزراعة وتربية الحيوانات وغيرها من الأعمال، أما الذين أعيتهم الحيل فهم مستمرين في تأدية واجباتهم المهنية تحت رحمة الضغوط بشتى أنواعها، والغريب في الأمر أن الوصاية التي يفترض أنها أكثر إدراكا لأوضاع الأئمة لم تتجاوب بشكل إيجابي، وكل ما قدمته من مبررات يفهم منها أنه ليس بالإمكان أكثر مما كان!؛ فهي تبرر لهذا الموقف تارة بكون الإمام هو صاحب رسالة وليس طالب دنيا، وبالتالي عليه بالصبر والتحمل طالما أنه هو من اختار هذا العمل الديني!، وتارة أخرى تبرر صعوبة اتخاذ القرار وتحسين وضعية الأئمة بوضعية البلاد الاقتصادية التي لا تسمح بذلك في الوقت الراهن، وما على الأئمة وهم أصحاب إيمان وتقوى إلا أن يؤثروا مصلحة الوطن على مصالحهم الخاصة!، وللعلم فقد جاءت مثل هذه التبريرات على لسان وزراء سابقين في أكثر من مناسبة، لكن فيما يبدو أن الوصاية الحالية أدركت أهمية هذا الموضوع وخطورته في نفس الوقت، حيث استجابت لتلك الدعوات المطالبة بإعادة النظر في القانون الأساسي الخاص بالموظفين والذي صيغ في وقت سابق بدون مشاركة الإمام وبعيدا عن أماله وتطلعاته المنشودة، وقد تم بالفعل إنزال مسودة على مستوى المديرية الولائية وطرحها على الأئمة وتمت مشاركتهم في إثرائها، وقد

رفعت هذه المسودة للوصاية للمراجعة كي يتم تمرير هذه النسخة الجديدة من القانون الأساسي للمصادقة لعله يكون نافذة أمل أمام فرسان المنابر لتحسين أوضاعهم وتخفيف معاناتهم.

والدراسة التي بين أيدينا في اعتقاد الباحث قد حاولت قدر المستطاع إزاحة بعض الغموض الذي كان يكتنف الإمام كشخصية تؤثر ولا تتأثر، تقود ولا تتقاد، توجه ولا تتوجه إلا حيث القبلة، لكن مع البحث والدراسة سرعان ما تبين أن الأئمة في غالبيتهم صاروا يشعرون بأنهم ليسوا إلا موظفين مثل غيرهم من موظفي القطاعات الأخرى يتحسون هم أيضا للصعوبات التي تعترضهم وللمشكلات التي تواجههم، وباتوا يعبرون في مواقف واضحة وصريحة عن استيائهم من هذه الأوضاع المهنية والاجتماعية التي يرونها لا تساعد على الالتزام بتأدية المهام والواجبات، والمتابع من قريب لأوضاع هؤلاء الأئمة يلاحظ أن شعورهم بالاستياء لا يعد يقتصر فقط على عدم تلبية مطلب رفع الأجور رغم أهميته، وإنما تستدعيه في كثير من الأحيان عوامل أخرى ترتبط بالمهام الوظيفية، وبيئة العمل، وضعف نظام التحفيز، وأيضا بدائية طرق تقييم الأداء، وغيرها من العوامل.

إن العوامل أو المصادر المسببة للضغوط والمؤثرة على الأداء الوظيفي كثيرة ومتنوعة، ولكن هذه الدراسة أرادت أن تختبر تلك المصادر التي تحسها الباحث من خلال جولاته الاستطلاعية واحتكاكه بالأئمة ومعايشته لظروفهم عن قرب، حيث كانت هذه المعاشية وما تضمنته من مشاهدات وحقائق بمثابة شرايين هادية للوصول إلى النتيجة المرجوة، وهو التأكد من وجود الضغوط النابعة من تلك المصادر المشار إليها وإبراز تأثيرها على الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى تسليط الضوء على واقع الإمامة في المساجد، والتعريف بمهام الأئمة وأنشطتهم وجهودهم المضنية في حماية بيضة الدين وحفظ تماسك المجتمع والذود عن الوطن والمحافظة على هوية الأمة. ولتحقيق الأهداف المسطرة اهتدى الباحث في مسارات هذه الدراسة إلى خطة منهجية تضمنت في المجلد سبعة فصول بعضها نظري والبعض الآخر ميداني، ويمكن استعراضها فيما يلي:

الفصل الأول: وخصناه لموضوع الدراسة وقد احتوى على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وكذلك مبررات اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه، كما تضمن أهم المفاهيم الإجرائية المتناولة في صلب الموضوع، وختم هذا الفصل باستعراض لعدد من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع أو تلك التي كانت تحوم حوله.

الفصل الثاني: وتم تخصيصه لدراسة الضغوط المهنية من حيث المفهوم وبيان الخلفية الفكرية، وأيضا تم خلاله بيان مصادر الضغوط وتصنيفها مع توضيح التصنيف الذي اعتمده الدراسة، وأخير تم التعرض لانعكاسات الضغوط على الأفراد والمؤسسات.

الفصل الثالث: وتناول فيه الباحث وظيفة الإمامة، حيث استهله بمدخل سوسيو تاريخي ثقافي، ثم استعرض فيه أهم الأطر التنظيمية التي تنظم هذه الوظيفة مع قراءة للمخاوف التي تتجر عن ذلك.

الفصل الرابع: وتم التطرق فيه إلى عموميات عن الأداء الوظيفي، كالمفهوم، والأنواع، والعناصر، والمكونات، مع إسقاط هذه الأخيرة على الأداء في وظيفة الإمامة، ثم جاء الحديث بعدها عن طرق تقييم الأداء والعوامل المستخدمة في ذلك، وتلاه إلقاء نظرة على طريقة تقييم الأداء في وظيفة الإمامة، وختم الفصل بالحديث عن أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

الفصل الخامس: ويقع ضمن الشق الميداني، حيث تم فيه استعراض أهم الإجراءات المنهجية للدراسة بعد أن مهد له الباحث بإعطاء لمحة عامة عن التنظيم الإداري لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف على المستوى الوزاري، وكذلك على مستوى المديرية الولائية.

الفصل السادس: فكان مخصصا لتحليل وتفسير نتائج بيانات الدراسة سواء ما تعلق منها بالبيانات الشخصية والتي تضم خمس متغيرات، أو البيانات المتعلقة بالمحاور الأساسية للتساؤلات، بالإضافة إلى تحليل وتفسير النتيجة العامة الخاصة بأبعاد متغيرات الدراسة.

الفصل السابع: وهو الفصل الأخير، وكان مخصصا لعرض ومناقشة نتائج الدراسة على مستوى المحور المتعلق بالبيانات الشخصية، وعلى مستوى المحاور الأساسية المتعلقة بأبعاد متغيرات الدراسة، وكذا النتيجة العامة للدراسة.

الفصل الأول: موضوع الدراسة

1. الإشكالية
2. تساؤلات الدراسة
3. أسباب اختيار موضوع الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. المفاهيم الإجرائية ومصطلحات الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. التعقيب على الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

تعد الضغوط المهنية من أكبر المشكلات التي تواجه الأفراد في المؤسسات بمختلف أنواعها فوفقا للعديد من نتائج الأبحاث والدراسات لمهتمين ومتخصصين في مجال قضايا التنظيم وإدارة الموارد البشرية، فإن هذه المشكلة أصبحت تثير مخاوف حقيقية لدى أصحاب المؤسسات ومسئولي الإدارات لما لها من تأثيرات مباشرة على أداء المورد البشري، وبالتالي التأثير مباشرة على فعالية هذه المؤسسات كيفما كان نوعها وطبيعتها، وعليه فإن بحث ودراسة هذه المشكلة والتعرف على مصادرها وفهم أبعادها وكذا تأثيراتها يشكل القاعدة في وضع الخطط المناسبة لمواجهتها وعلاجها. وإذا كانت العديد من القطاعات قد حازت على قسط وافر من الأبحاث والدراسات حول موضوع الضغوط المهنية، فإن قطاع الشؤون الدينية والأوقاف بمؤسساته الدينية فيما يبدو لم ينل حظه بعد من هذه الأبحاث والدراسات، ومعلوم أن القطاع الديني في الجزائر يحظى باهتمام كبير على الصعيدين الرسمي والشعبي، نظرا لما له من أدوار وظيفية عديدة يضطلع بها، وتعد المساجد إحدى المؤسسات الدينية الهامة التي يعول عليها في الاضطلاع بهذه الأدوار من خلال ما يؤدي فيها من وظائف ومهام دينية كرفع الأذان وإقامة الصلاة وإلقاء دروس الوعظ والإرشاد وغيرها، وتعتبر الإمامة أهم وظيفة من الوظائف الأساسية بالمسجد، يتولاها الأئمة الذين يتم تعيينهم من قبل الجهة الوصية بعد تأكدها من استجماعهم لشروط التأهيل فيها. إن الإمام وعلى الرغم من المكانة والرفعة التي يحظى بها في المجتمع إلا أنه أصبح هو الآخر عرضة للتغيرات التي مست كل موظفي الهيئات وعمال المؤسسات، فقد أضحي يؤدي مهامه في ظروف ووضعيات صعبة، وهو الأمر الذي أدى إلى ظهور بعض المشكلات الجديدة في ميدان عمله، ويتعلق الأمر هنا بمشكلة الضغوط التي أمسى أئمة المساجد عرضة للإصابة بها، ويشعرون بتأثيرها على صحتهم النفسية والجسدية ومن ثم على أدائهم الوظيفي. فمن هذه الزاوية ارتأينا طرح هذا الموضوع للبحث والدراسة باعتباره من المواضيع الجديدة، وأيضا كمحاولة لإبطال بعض المزاعم التي تزعم أن الإمام شخصية تُخضع للضغوط ولا تخضع لها!، لذا سيتم بحث هذه المشكلة ودراسة مدى تأثيرها على مستوى أداء الأئمة بالمساجد الجزائرية. إن معاشة الطالب الباحث لشؤون القطاع لأزيد من عقدين وأيضا متابعته المستمرة لنشاط السادة الأئمة مكنته من ملاحظة حالة عدم تقبل هؤلاء الأئمة لأوضاعهم المهنية والاجتماعية، ولعل ما يعضد هذه الملاحظة هو بروز تمثيل نقابي لموظفي القطاع شرع منذ مدة في خوض حراك مطلبى يضع على رأس أولوياته مطلب تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية لموظفي القطاع عموما، وكذا المطالبة بإعطاء الإمام

مكانته التي تشعره بالاحترام والتقدير حتى يتمكن من أداء مهامه في أحسن الظروف. والأئمة على الرغم من أنهم يعرفون ما يشعرون بالقيم الروحية والأخلاقية إلا أنهم يمارسون مهامهم في بيئات تتسم بالتغيير، وبالتالي فهم ليسوا بمنأى عن الإصابة بالضغوط المتعددة والمتنوعة المصادر.

إن ممارسة الإمامة في الوقت الراهن كوظيفة يستلزم أولاً التجاوب مع منظومتها التشريعية، وأيضاً التكيف مع بيئتها المهنية والاجتماعية، فلقد أثبتت العديد من الدراسات أن التعب الذي يصيب الأفراد في مهنتهم قد يكون أحد أسبابه عدم التكيف مع الأطر والقواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها، ناهيك عن صعوبة التأقلم والانسجام مع بيئة العمل، لذا يتوقع حصول القلق والغضب وعدم الارتياح من قبل أئمة المساجد حالة ما إذا وجدوا أنفسهم غير متكيفين مع تلك الأطر أو مع بيئة العمل في بعدها المادي والاجتماعي. ولقد أثبتت أيضاً الدراسات أن الاستغراق في العمل قد يؤدي إلى نتائج غير متوقعة ومنها الإصابة بالضغط كمرض من الأمراض المصنفة حالياً لدى الهيئات الدولية، ولقد لوحظ أن الكثير من الأئمة يعينون في بيئة غير بيئتهم، وأنهم يقومون بتأدية العديد من المهام الزائدة عن تلك المحددة في القواعد القانونية، وهو الأمر الذي قد يعرضهم للإصابة بالإرهاق والتعب كمظهرين من مظاهر الضغوط، وكذلك تشير الدراسات إلى أن من بين العوامل الباعثة على عدم ارتياح الأفراد وانخفاض معنوياتهم في العمل هو محدودية الأجر بما لا يسمح بتلبية متطلبات الحياة الضرورية، والأئمة اليوم لا يزالون يتقاضون أجوراً زهيدا لا تلبى أدنى متطلباته الحياتية، لذا فهم يشعرون بالقلق وعدم الارتياح حيال هذا الأمر، ويضاف إلى مسألة الأجور الزهيدة هذه قضية حرمانهم من وقت معين للراحة الأسبوعية كعوض عن عطلة نهاية الأسبوع التي يتمتع بها سائر الموظفين في القطاعات الأخرى أين يكونوا فيها منشغلين بأداء صلاة الجمعة. والأئمة وهم في حالة الاستعداد الدائم للعمل قد يتعرضون أيضاً للضغط نتيجة مواجهتهم للعديد من المصاعب في بيئة العمل، فهم يتواجدون في تماس دائم مع أفراد المجتمع بمختلف أطيافهم وانتماءاتهم وتوجهاتهم الفكرية والحزبية، وهم كذلك في تفاعل دائم مع أعضاء اللجان الدينية، والتي تحاول أو تسعى في بعض الأحيان إلى الاستحواذ على بعض صلاحيات الإمام، وهو الأمر الذي قد يؤدي إلى تعميق حدة الخلاف بين الطرفين والذي يفضي في الغالب إلى الشعور بتشتت الذهن والارتباك في العمل والانزعاج وربما حتى الإنهاك الجسدي بسبب القلق وقلة النوم، وهناك مسألة أخرى تتعلق بتقييم الأداء والتي أصبحت من المسائل المثارة في القطاع الديني وبالأخص سلك الأئمة، حيث لا يوجد نمط أو

طريقة واحدة لتقييم الأئمة، وغالبا ما تقتصر هذه العملية في إجراء شكلي يقوم به مفتش التوجيه الديني والتعليم القرآني، أو أي شخص آخر يتم تكليفه من قبل الإدارة، ومن المعلوم أن عدم الاهتمام بهذه العملية أو القيام بها على نحو يخالف الأساليب العلمية المدروسة سينجم عنه مساوفاً مباشراً بالمسار المهني للموظف كحرمانه من فرصة التثبيت في الرتبة، أو الترقية في الدرجة، أو الخضوع إلى تكوين لتنمية المهارات ونحوه، وهذا الحرمان مع استمراره قد يؤدي إلى الشعور بالقلق والانعزاج وغيرها من الآثار. إن إحساس الأئمة بكل هذه المشاعر السلبية لا يعني بالضرورة أنهم عارفين مصدرها ولا هم مدركين لمخاطرها، لذا يتوقع أن تكون لهذه المشاعر المستمرة تأثيرات على صحتهم النفسية والجسدية، ومن ثم على سلوكهم وأداءهم الوظيفي.

إن الأداء الوظيفي كمتغير هام في هذه الدراسة هو الآخر بات يشغل مساحة كبيرة من اهتمامات الباحثين والمتخصصين في العديد من الحقول المعرفية لاسيما في دائرة العلوم الاجتماعية، وبالأخص في مجال تنمية وتسيير الموارد البشرية، فلم يعد هذا الاهتمام يقتصر فقط على التوسع في الجانب النظري، بل امتد ليشمل الجانب الميداني ليقدم بذلك إسهاماً كبيراً في رفع كفاءة المؤسسات وزيادة فعاليتها. وإذا كان الأداء الوظيفي يُنظر إليه على أنه تلك المسئوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد والذي يتحتم عليه القيام به على الوجه المطلوب طبعاً في ضوء ما يتمتع به هذا الفرد من التأهيل والكفاءة والقدرة، فإن أداء السلك الديني، وبالأخص فئة أئمة المساجد بات يحظى بالاهتمام والمتابعة، ويخضع هو الآخر لعمليات القياس والتقويم من طرف الجهة الوصية من أجل التعرف على مستوياته، ومن ثم اتخاذ ما يناسب من قرارات بخصوص كيفية التعامل مع مخرجات هذا الأداء، ولكن بحسب عديد المعايير والشواهد والمتابعات لأداء موظفي السلك الديني وبالأخص الأئمة، ورغم ما يبدو من مظاهر توجي في الغالب بأن الأئمة يقومون بأداء واجباتهم المهنية بصفة منضبطة وفي توافق وانسجام تام، إلا أن زوار المساجد من المصلين وحتى الدعاة المصلحين الناشطين وأيضاً المتابعين للشأن الديني المحلي باتوا يلاحظون بعض الظواهر غير المألوفة كظاهرة انتقاد الأئمة واتهامهم بالتقصير في أداء واجباتهم، بل وصل الأمر في بعض الأحيان إلى إلحاق الأذى بهم. إن هذه السلوكيات في اعتقادنا متى وُجدت فهي تعبر في عمقها عن وجود اختلال في وظيفة الإمامة، ولكن لم يتبين بعد ما إذا كان لهذا الاختلال الوظيفي علاقة بمشكلة الضغوط التي صار الأئمة يتحسسون آثارها على أنفسهم في بيئة العمل وحتى خارجها، فوجودهم في

وضعية مهنية واجتماعية غير ملائمة وممارستهم لمهامهم وأنشطتهم بأساليب تفتقر في الغالب إلى المهنية وأيضا عدم إحساسهم بالاهتمام والدعم قد يترتب عنه جملة من التأثيرات على مستوى صحتهم النفسية والجسدية، وإن استمرار هذه التأثيرات سينعكس سلبا على مستوى أداءهم لواجباتهم وقيامهم بمسؤولياتهم المهنية كما هو مطلوب.

وبناء على ما تقدم من تخمينات توحى بوجود تأثير للضغوط المهنية في وظيفة الإمامة المتأتية من عدة مصادر على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد، فإنه يتعين نقل هذه الإشكالية من المعطى العام . الذي يهتم بتوصيف المشكلة في إطارها العام، إلى المبنى السوسولوجي الذي يهتم ببناء الموضوع ومعالجته منهجيا . ، وكخطوة أولى لتأسيس هذا البناء المنهجي لا بد من الاهتمام لصياغة هذه الإشكالية في تساؤل رئيسي تتمخض عنه تساؤلات فرعية على النحو الآتي:

2. تساؤلات الدراسة: وتشمل التساؤل الرئيسي وما يتفرع عنه من أسئلة فرعية

1.2. التساؤل الرئيسي:

ما هي أهم مصادر الضغوط المهنية التي تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

2.2. التساؤلات الفرعية: فمنالتساؤل الرئيسي تتفرع الأسئلة الآتية :

1) هل لزيادةعبء الدور كما ونوعا في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي

للأئمة في المساجد؟

2) هل لنظام الحوافز في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في

المساجد؟

3) هل لبيئة العمل المادية والاجتماعية في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي

للأئمة في المساجد؟

4) هل لطريقة تقييم الأداء في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في

المساجد؟

3. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

اختيار الباحث لهذا الموضوع تقف وراءه أسباب ذاتية وأخرى موضوعية؛

1.3. الأسباب الذاتية: ويمكن حصرها في الآتي:

- استكمال المسار العلمي النظامي بإنجاز أطروحة الدكتوراه من أجل ضمان الاستمرارية في التعايش مع البحث العلمي والمساهمة في إنتاج المعرفة.
- في مجال الحقل المعرفي المتعلق بتنمية وتسيير الموارد البشرية ومن خلال معاينتنا للعديد من المذكرات والأطروحات رأينا شُحا كبيرا في الاهتمام بالمواضيع والدراسات ذات الصلة بالمؤسسة الدينية وخاصة تلك المتعلقة بالأئمة والمساجد، لذا أردنا أن نسلط الضوء على مثل هذه الموضوعات لعلها تساهم في تقريب جمهور الطلبة والباحثين منها، وتعرفهم بها وترغبهم بالبحث في موضوعاتها المختلفة.
- باعتبار انتمائنا لهذا القطاع لما يربوا عن عقدين من الزمن، أردنا من خلال هذه الدراسة أن نساهم بهذا الجهد إلى جانب الجهود العلمية الأخرى في تقديم مقترحات لمعالجة المشكلات المهنية التي تعرض للمؤسسة الدينية من حين لآخر حتى تتمكن من تحسين وتطوير أداءها الوظيفي وبالتالي تحافظ على استمرارية وجودها وعطائها.

2.3. الأسباب الموضوعية: و نذكر منها ما يلي:

- في اعتقادنا أن موضوع الضغوط المهنية وتأثيره على الأداء الوظيفي، يعد من الموضوعات الحديثة التي استرعت اهتمام العديد من الدارسين والباحثين في ميدان العلوم الاجتماعية نظرا لما لها من أهمية في معالجة الاختلالات الوظيفية التي تسببها هذه المشكلة في مختلف ميادين العمل، وحتى القطاع الديني بدوره لم تسلم موارده البشرية من تعرضها لهاته المشكلة، لذا قررنا الاهتمام بهذا الموضوع وإفراده بالبحث والدراسة بغية رصد وتتبع منشأ هذه الظاهرة والتعرف على مدى تأثيرها في أداء المورد البشري لهذا القطاع ، ومن ثم تحقيق أمل الوصول إلى نتائج من شأنها السماح بمعالجة مثل هذه المشكلات.
- من خلال معاينتنا للعديد من الكتابات حول المؤسسة الدينية لاحظنا أن الكثير منها قد بالغ في الاهتمام بدراسة المسجد كبيت للعبادة وما يحيط به من أحكام وضوابط شرعية، واهتمت

أيضا بدراسة الإمام كرجل دين وما يلزمه من متطلبات شرعية لتولي منصب الإمامة، وبالتالي فجل تلك الدراسات لم تهتم بدراسة المسجد كهيكل تنظيمي والإمام كمورد بشري يتأثر مستوى أداءه بالعديد من العوامل وعلى رأسها ضغوط المهنة التي بات الكثير من موظفي القطاع يشعرون بها ولكن يجهلون مصدرها وكيفية التعامل معها، ف جاء هذا الجهد العلمي من ناحية لملا هذه الحيز من الفراغ، ومن ناحية ثانية لتمكين القراء بصفة عامة والباحثين بصفة خاصة من الاطلاع على واقع المساجد وما تحتضنه من مهام وأنشطة، وأيضا لاستطلاع ظروف وأوضاع الأئمة وما يواجهونه من مشكلات في بيئة عملهم.

4. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على أهم مصادر الضغوط المهنية التي تواجه الأئمة في المساجد الجزائرية.
- إظهار تأثير الضغوط في وظيفة الإمامة على الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد.
- تسليط الضوء على الواقع التنظيمي والمهني لموظفي المساجد.
- المساهمة في تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات للحد من تنامي مشكلة الضغوط المهنية على أئمة قطاع الشؤون الدينية والأوقاف وعلى أدائهم الوظيفي.

5. أهمية الدراسة:

دراسة هذا الموضوع تنطوي عليه أهمية علمية وأخرى عملية:

1.5. الأهمية العلمية:

في اعتقادنا أن دراسة موضوع مصادر الضغوط المهنية لوظيفة الإمامة لمعرفة مدى تأثيرها على الأداء الوظيفي في المساجد الجزائرية يكتسي أهمية علمية بالغة، لأن دراسة هذا الموضوع سيسمح بكشف خفايا الواقع التنظيمي المهني والاجتماعي لمؤسسة ذات طبيعة خاصة كان ولا يزال العديد من الباحثين في عزوف عن تناول موضوعاتها، كما تتيح هذه الدراسة فرصة للطلاب الباحث بمقاربة منهجية لمشكلة الضغوط المهنية في المؤسسة الدينية، حيث تسعى إلى البحث والتقصي في مصادر هذه الضغوط وإظهار مدى تأثيرها على أداء الأفراد الموظفين وهم فئة الأئمة الذين يمارسون وظيفة الإمامة بالمساجد الجزائرية.

2.5. الأهمية العملية:

لأن الموارد البشرية المؤهلة والمعينة في مناصبها تشكل رأسمالا حقيقيا للمؤسسة، فإن المحافظة على هذه الموارد من خلال الاهتمام بتميتها وتطويرها وتحسين ظروفها المهنية والاجتماعية أمسى أكثر من ضروري، ولعل من أبرز المشكلات التي بات الأئمة عرضة لها في مساجدهم حسب الملاحظات وأيضا من خلال تصريحات ممثلهم في النقابة أنهم صاروا عرضة للإصابة بالضغط، ولا شك أن ارتفاع مستوى الإحساس بهذه المشكلة واستمرارها أصبح يشكل هاجسا كبيرا سواء على مستوى الأئمة أنفسهم لكونه يؤثر على صحتهم الجسدية والنفسية، وأيضا على مستوى المؤسسة نظرا لتأثيره على أداءها العام. ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة لكونها تسعى للمساهمة في الوصول إلى تقديم مقترحات وحلول عملية لهذه المشكلة. وبما أن جل الدراسات الهامة اليوم أصبحت ذات توجهات عملية باعتبار أن البحث العلمي لم يعد ترفا فكريا بقدر ما هو جهد موجه لخدمة الإنسان والمجتمع بالدرجة الأولى، فإن الدراسة هذه تصب في ذات الاتجاه؛ أي المساهمة في التنبيه والتحذير من بعض المشكلات المعيقة للأداء الوظيفي والمتعلقة أساسا بفئة أئمة المساجد، وفي نفس الوقت السعي نحو طرح بدائل تجعل هؤلاء الأئمة يقومون بأداء مهامهم في أحسن الظروف، كتوفير البيئة الهادئة والخالية من التعقيدات حتى يتمكنوا من تنمية ملكاتهم المعرفية وتطوير مهاراتهم المكتسبة، وبذلك تشحذ إرادتهم وتتقوى عزائمهم، ويتحقق رضاهم الوظيفي، وفي نفس الوقت يسترد الإمام مكانته الاجتماعية باعتباره نموذجا يحتذى به في مجالي المحافظة على القيم الدينية وحماية تماسك المجتمع.

6. المفاهيم الإجرائية ومصطلحات الدراسة:

التعريف الإجرائي كما ورد في موسوعة علم الاجتماع هو عملية تحويل مفهوم نظري مجرد إلى شيء ملموس يمكن ملاحظته وقياسه في مشروع بحثي أمبريقي، وعليه فالتعريفات الإجرائية هي عبارة عن مؤشرات عملية وواقعية لأفكار أكثر شمولاً واتساعاً، ولذلك فهي جد مهمة لعملية القياس¹، وفيما يلي سوف نحاول تقديم التعريفات الإجرائية لأهم المصطلحات الواردة في عنوان الدراسة وفي صلب موضوعها.

¹ - جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة، محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة المشروع القومي للترجمة . ، ط2،

1 الضغوط المهنية:

هيكل ما يتعرض له الأفراد . فئة الأئمة . في عملهم من منبهات ومثيرات ناجمة عن مصادر عدة (عبء العمل الزائد، ضعف نظام الحوافز، البيئة المادية والاجتماعية غير الملائمة، طرق تقويم الأداء ..)، وتسبب لهم حالة من عدم القبول والرضا والتكيف مع عملهم مما يؤثر على صحتهم البدنية والنفسية، وتسبب لهم تراجع في مستوى أداءهم الوظيفي.

2 مصادر الضغوط المهنية:

هي تلك العوامل المسببة للإصابة بالضغوط والتي تؤدي في الغالب إلى إحداث اعتلال في صحة الأئمة النفسية أو البدنية، وتؤثر حتى على مواقفهم السلوكية، ويمكن إجمال هذه المصادر في: زيادة عبء العمل كما ونوعا، ضعف نظام الحوافز، بيئة العمل المادية والاجتماعية غير الملائمة، ضعف نظام الحوافز والتعويضات، طرق التقييم المبنية على أسس غير علمية ونحوها من المصادر.

3 عبء العمل كما ونوعا:

يصنف على أنه أحد مصادر الضغط التي يمكن أن تؤثر على أداء الأفراد، ونعني به تأثير المتطلبات الوظيفية على الموظف . الإمام . ككثرة المهام وتنوعها وتعقيدها وما تتطلبه من استعداد وتحضير وتركيز وانتباه للقيام بها والتنبؤ بما ينجر عنها من نتائج ، فقيام الموظف بصرف طاقته على كل هذه المتطلبات قد يسبب له أعباء جسدية ونفسية، وقد تسبب أيضا انخفاضا في مستوى الأداء عنده.

4 نظام الحوافز:

ونعني به ما يرصد من مكافآت مادية ومعنوية بهدف إثارة وتوجيه الأفراد الموظفين لأداء أعمالهم بشكل أفضل، فالأفراد يتحفزون ويتشجعون للعمل أكثر كلما كانت هناك عوامل إثارة تجدد أنفاسهم وتقضي على الروتين الجالب للملل، ويعد ضعف نظام التحفيز مصدرا من المصادر الجالبة للضغط ولها تأثير على أداء الموظفين .

5 بيئة العمل المادية والاجتماعية للإمام:

هي كل ما يحيط بالإمام من عوامل مادية وعلاقات اجتماعية؛ فالبيئة المادية للإمام المسجد تشمل قاعة الصلاة التي يؤم الناس فيها بما تتوفر عليه من وسائل وتجهيزات كالسجاد والإنارة

والتجهيزات الصوتية وأجهزة التكيف، وتشمل أيضا مكتبه (المقصورة) بما تتوفر عليه أيضا من وسائل وتجهيزات، وتضم كذلك بيوت الخلاء وأماكن الوضوء بمتطلباتهما الأساسية، ويوجد في البيئة المادية كذلك الأقسام القرآنية وما تحتويه من تجهيزات ووسائل تعليمية، وقد تحتوي أيضا سكن وظيفي للإقامة. أما البيئة الاجتماعية للإمام فهي كل ما يحيط به من علاقات رسمية وغير رسمية، بمعنى مع الموظفين الذين هم تحت سلطته، ومع جمهور المصلين الذين يستفيدون من خدمته، بالإضافة إلى علاقات الاتصال مع أعضاء اللجنة الدينية، وتشمل هذه البيئة أيضا علاقاته مع الإدارة، ومع زملائه الأئمة، وكذلك مع السلطات المحلية والفاعلين الاجتماعيين في المؤسسات الجوارية، حيث يتم التنسيق معهم من أجل المشاركة في عمليات التوعية والتحسيس وإحياء المناسبات الدينية والوطنية. وبناء على هذه المفاهيم يمكن القول أن بيئة الإمام المادية والاجتماعية هي بيئة واسعة، تقليدية في الغالب ومرنة أحيانا، حيث يكون الإمام في أغلب الأحيان ملزما بإتباع قواعد العمل العامة ويسمح له فقط بالمناورة في كفاءات التنفيذ، وعندما يشعر الموظف بأن هذه البيئة التي يمارس فيها مهامه غير ملائمة فقد ينجم عن ذلك انعكاسات سلبية على صحته الجسدية والنفسية، وبالتالي فقد تكون بيئة العمل المادية والاجتماعية أحد أهم مصادر الضغوط.

6) الأداء الوظيفي للأئمة:

ويراد به كل الأنشطة والمهام المسندة إلى الأئمة على اختلاف رتبهم، والتي يقومون بإنجازها كما هي مسطرة في النص القانوني وهذا لأجل إشباع الحاجات الدينية للجمهور سواء كانوا من رواد المساجد أو من غيرهم.

7) تقييم الأداء:

هو عبارة عن طريقة منظمة لتقييم ما أنجز من المهام والأنشطة، وهي عملية ضرورية للمؤسسة، لأنه من خلالها يتم الحكم على أهلية الموظف في قيامه بالمهام المسندة إليه وكذا استحقاقه للترقية، أو يحكم عليه برفع الدرجة أو تنزيلها، وقد يحكم عليه بالتسريح إذا لم يكن مؤهلا للقيام بما أسند إليه من المهام والأنشطة أو لوحظ عليه سلوكا لا يمت بصلة إلى الإمامة، وبناء عليه فالأئمة يُقيمون في نشاطهم تقييما كميا عبر إحصاء المهام والأنشطة التي قاموا بها من مجموع المهام التي كلفوا بها، ونوعيا من خلال التأكد بأن المهام المسندة إليهم قد تم القيام بها وفقالمواصفات المطلوبة ودون ارتكاب أخطاء معيبة في الغالب)، ويقيم الإمام أيضا سلوكيا باعتباره قدوة، لأن التصرفات التي

تتناقض مع شروط ممارسة وظيفة الإمامة غالبا ما تجر صاحبها إلى أحكام تأديبية، وقد ينجر عن طريقة التقييم ضغوطا تؤثر في أداء الموظف مباشرة.

8) الأطر الشرعية والتنظيمية:

ويراد بها في متن هذه الأطروحة الأحكام الشرعية والنصوص القانونية المنظمة لوظيفة الإمامة، وكذا التعليمات والأوامر الصادرة ممن لهم سلطة في الشأن الديني على المستوى المركزي أو على المستوى اللامركزي بالمديريات ، حيث تسمح هذه الأحكام والنصوص والتعليمات والأوامر بتنظيم وإدارة وظيفة الإمامة بما يحقق أهدافها.

9) المخاوف المهنية:

ويراد بها تلك المشكلات والصعوبات التي يمكن أن تهدد استقرار وظيفة الإمامة بالمساجد، وأبرزها مشكلة الضغوط المهنية التي قد يتعرض لها أصحاب هذه الوظيفة وهم الأئمة، حيث يحتمل أن تستهدف هذه الضغوط صحتهم النفسية والجسدية، وبالتالي إمكانية تأثيرها على مستوى أداءهم لمهامهم الوظيفية.

10) الإمامة:

وظيفة دينية ورسمية تتضمن عددا من المهام والواجبات، يتولاها موظفا مؤهلا تأهिला شرعيا وعلميا وقانونيا يسمى الإمام، ويكون مقر هذه الوظيفة المسجد أو المصلى.

11) الإمام:

هو ذلك الشخص المؤهل تأهिला شرعيا وعلميا وقانونيا لإمامة الناس في صلاة الجماعة بأنواعها: (الصلوات الخمس، صلاة الجمعة، صلاة الجنائز، العيدين، صلاة الاستسقاء، صلاة الكسوف)، كما يقوم بوعظهم وإرشادهم وتعليمهم توجيههم.

12) سلك الأئمة:

مصطلح يطلق على تصنيف الأئمة في رتب، وهي كالاتي: رتبة إمام معلم (رتبة آلت إلى الزوال)، ورتبة إمام مدرس، ورتبة إمام أستاذ ، ورتبة إمام أستاذ رئيسي.

13) سلك معلمي القرآن الكريم:

مصطلح يطلق على تصنيف معلمي القرآن الكريم في رتب، حيث يضم هذا التصنيف رتبتين؛ رتبة معلم القرآن الكريم (رتبة آيلة للزوال)، ورتبة أستاذ التعليم القرآني، ويقوم هذا الأخير بتحفيظ القرآن الكريم للصغار والكبار، وإعطاء دروس في إطار محو الأمية، ويقوم أيضا بالإشراف على تلاوة القرآن الكريم في المسجد (الحزب الراتب)، ويتولى أيضا عند الاقتضاء رفع الأذان والقيام بصلاة التراويح، وبشارك كذلك في لجان تقييم حفظ القرآن الكريم، وأيضا في تأطير مسابقات حفظ وترتيل القرآن الكريم. ويوظف في منصب أستاذ التعليم القرآني الحائزون على شهادة حفظ القرآن الكريم كاملا ممن تحصلوا عليها بعد الطور الثالث من التعليم القرآني وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 94-432 المؤرخ في 10 ديسمبر 1994، أو الحائزون على مستوى السنة الثانية ثانوي الحافظون للقرآن الكريم كاملا، والذين تابعوا تكوينا متخصصا لمدة سنتين، ونشير أيضا إلى وجود منصب معلم القرآن إلا أن هذا المنصب آل للزوال وتم دمج معلمي القرآن في المنصب الجديد. أستاذ التعليم القرآني. وهذا بعد صدور القانون الأساسي رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008م الخاص بالقانون الأساسي لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف.

14) سلك أعوان المساجد:

مصطلح يطلق على تصنيف الأعوان الدينيين في رتب، ويشمل هذا التصنيف على رتبتين وهما رتبتي القيم والمؤذن؛ فبالنسبة للعون في رتبة القيم فتكمن مهمته في مساعدة الإمام على الحفاظ على النظام داخل المسجد، كما يمكنه الإشراف على تلاوة القرآن الكريم أو ما يسمى بالحزب الراتب، وأيضا يمكنه استخلاف الإمام عند الضرورة، وكذلك الإشراف على تنظيم الحراسة ومتابعة أعمال صيانة المسجد ومرافقه، ويسمح بالتوظيف في هذا المنصب الحائزون على مستوى السنة الرابعة متوسط والحافظون لنصف القرآن الكريم والذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا لمدة سنة، ويوجد في آخر التصنيف وهو خمسة (5) برقم استدلاي يقدر بـ 288 نقطة. أما العون في رتبة المؤذن فتكمن مهمته في رفع الأذان للصلوات والإقامة لها، المشاركة في تلاوة القرآن الكريم أو ما يسمى بالحزب الراتب، الحفاظ على مكتبة المسجد، يستخلف الإمام عند الضرورة، يسهر على احترام الرزنامة الرسمية لمواقيت الصلاة، ويسمح بالتوظيف في هذا المنصب الحائزون على مستوى السنة الأولى ثانوي

والحافظون لنصف القرآن الكريم والذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنة، ويصنف المؤذن في الصنف (6) برقم استدلالي يقدر بـ 315 نقطة.

15) المناصب العليا في الإمامة:

هي مناصب نوعية مستحدثة في القطاع، بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 الخاص بالقانون الأساسي لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف، وتتضمن هذه المناصب كل من : الإمام المفتي والإمام المعتمد والإمام الأول.

فأما الإمام المفتي:

فيتمثل دوره في تبيان الأحكام الشرعية للناس ويسهر على تحقيق الوحدة الدينية للجماعة وتماسكها، ويقوم أيضا بالمشاركة في الدراسات وأعمال البحث في مجال الفتوى، كذلك يقوم بتنشيط الحصص الدينية في مختلف وسائل الإعلام الإذاعية، ويتم التعيين في هذا المنصب من بين الموظفين المرسمين المنتمين إلى رتبة مفتش التوجيه الديني والتعليم القرآني والذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، أو الموظفين المرسمين المنتمين إلى رتبة إمام أستاذ رئيسي والذين يثبتون سبع سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، أو من هم في رتبة إمام أستاذ لمدة 10 سنوات من الخدمة، ويستفيد شاغل هذا المنصب من زيادة استدلالية في المستوى التاسع (9) برقم استدلالي قدره 255 نقطة، ونشير هنا إلى أنه لأول مرة يصدر قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 ديسمبر 2021¹، حيث تم تخصيص 65 منصبا على المستوى الوطني، حيث سيعين في كل ولاية من ولايات الوطن إماما مفتيا.

وأما بالنسبة للإمام المعتمد:

فهو إمام مسجد وفي نفس الوقت يكلف بمتابعة نشاط العاملين في المساجد والمدارس القرآنية، وأيضا يشارك في تنظيم الندوات التربوية والثقافية وكذلك يبدي رأيه المسبق في فتح المساجد والمدارس القرآنية، كما يضمن متابعة نشاط اللجان والجمعيات الدينية المكلفة ببناء المساجد والمدارس القرآنية. يعين في هذا المنصب الموظفون المرسمون المنتمون إلى رتبة إمام أستاذ رئيسي والذين أثبتوا ثلاثة (03) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ، وكذلك رتبة إمام

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 02 بتاريخ 05 جانفي 2022.

مدرس ممن أثبتوا عشر (10) سنوات من الخدمة بهذه الصفة، ويستفيد شاغل هذا المنصب من زيادة استدلالية في المستوى (7) برقم استدلالي قدره 145 نقطة، كما ننوه هنا أيضا أنه لأول مرة وبقرار وزاري مشترك تم استحداث 550 منصب للأئمة المعتمدين عبر التراب الوطني.

أما بالنسبة للإمام الأول:

فهو إمام للمسجد وفي نفس الوقت يكلف بممارسة المسؤولية السلمية على كافة مستخدمي المسجد، كما يسهر على حصر ممتلكات المسجد ومسك دفاتر جردها، ويسهر أيضا على حفظ النظام والأمن داخل المسجد، ويقوك كذلك بتأطير النشاطات والحفلات الدينية بالمسجد، ويعين في هذا المنصب الموظفون المرسمون المنتمون إلى رتبة إمام أستاذ رئيسي والذين أثبتوا ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة أو ممن هم في رتبة إمام مدرس ممن أثبتوا ثماني (8) سنوات من الخدمة بهذه الصفة، ويستفيد شاغل هذا المنصب من زيادة استدلالية في المستوى (6) برقم استدلالي قدره 105 نقطة، وننوه هنا أيضا أنه لأول مرة يتم تفعيل هذا المنصب ميدانيا من خلال القرار الوزاري المشار إليه في الأعلى، حيث تم استحداث 323 منصبا على المستوى الوطني خلال السنة المالية 2022.

16) المسجد:

هوذلك البناء الشامخ المميز بصومعته ومنارته المرتفعة، وهو بيت الله الطاهر الذي يقصده المسلمون في كل يوم خمس مرات لتأدية الصلاة والاستماع إلى الذكر. ويُعرف كذلك بأنه مؤسسة دينية وفقية اجتماعية تسعى لتحقيق بعض الأهداف كإظهار بعض شعائر الدين من خلال المناداة للصلاة واجتماع المؤمنين فيه خلف إمام مؤهل يؤمهم ويعظهم ويرشدهم ويعلمهم وغير ذلك مما تقتضيه وظيفة الإمامة في المساجد، كما يرمي عمل هذه المؤسسة أيضا إلى تنشئة الأفراد على القيم والمبادئ الإسلامية، وكذلك المساهمة في تنمية الوعي الديني والتضامني بُغية تعزيز هوية الأمة والمحافظة على تماسك المجتمع.

17) مرافق المسجد:

وهي مكوناته أو أجزائه الأساسية التي يتكون منها، وتشمل قاعة الصلاة للرجال وغالبا ما يُحجز جزء منها للنساء إن لم تكن لهم قاعة خاصة، ويضم المسجد كذلك مقصورة أو مكتب الإمام يستغله في التحضير والقراءة وتنظيم شؤونه الإدارية، كما يوجد بالمسجد قسم أو أقسام تُستغل للتعليم

القرآني أو لمحو الأمية أو لتقديم دروس الدعم لتلاميذ المدارس، وأيضا لتعليم العلوم الشرعية، ويضم المسجد أيضا دورات المياه لقضاء الحاجة، وإلى جوارها يوجد مكان مخصص للوضوء والاعتسال، وتعتبر التجهيزات الصوتية وأجهزة التكييف والمواقد أيضا من مكونات المسجد، كما يمكن أن يحتوى كذلك على مخزن ومكتبة للمطالعة وقاعة للإنترنت، كما قد يخصص إلى جوار المسجد أو في أحد زواياه أو في أعلاه سكنات وظيفية ورفية خاصة بالموظفين.

18) المدرسة القرآنية:

هي مؤسسة تعليمية دينية توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الدينية، وحاليا هناك مساعي مبذولة من أجل هيكلة هذه المدارس وفق أطر تسمح بتحقيق الغاية من إنشائها. والأقسام القرآنية المتواجدة بالمساجد للتعليم القرآني لا يمكن أن يطلق عليها مدرسة قرآنية، لأن هذه الأخيرة يتم إنشائها بموجب مرسوم أو قانون يحدد مهامها وإطارها التنظيمي.

19) نقابة الأئمة:

مصطلح يقصد به ممثلي الأئمة وموظفي قطاع الشؤون الدينية والأوقاف بمختلف الأسلاك، حيث يمثل الأئمة كل من: المجلس الوطني المستقل للأئمة وموظفي قطاع الشؤون الدينية والأوقاف، وهو تمثيل نقابي مستقل، وهناك تمثيل نقابي آخر لكنه ينضوي تحت جناح الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهو المسمى بالتنسيقية الوطنية للأئمة، لذلك إذا أطلق مصطلح نقابة الأئمة في صلب هذه الدراسة فيراد به أي منهما أو الاثنين معا.

20) مديرية الشؤون الدينية والأوقاف:

هي عبارة عن هيئة إدارية عمومية لامركزية تعكس سياسة الدولة في إدارة الشأن الديني، ولقد تم تحديد صلاحيات ومهام وقواعد التنظيم لمديرية الشؤون الدينية و الأوقاف في الولاية من خلال المرسوم التنفيذي رقم: 200/2000 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1421 الموافق 26 يوليو 2000 الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح الشؤون لدينية والأوقاف في الولاية وعملها ويمكن إجمالها فيما يلي¹:

- أنها تسهر على إعادة الدور المحوري للمسجد باعتباره مركز إشعاع ديني وتربوي وثقافي واجتماعي، كما تعمل على تطوير وظيفة النشاط المسجدي.

¹ - الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47 المؤرخ في 2 غشت 2000، المرسوم التنفيذي رقم 200-2000 مؤرخ في 26 يوليو 2000.

- تقوم بمراقبة التسيير والسهر على حماية الأملاك الوقفية واستثمارها، وأيضاً تدعو إلى إحياء الزكاة وتنظيمها وإلى توزيع مصاريفها في إطار أحكام الشريعة الإسلامية وطبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- وتساهم في ترقية التراث الإسلامي وإحيائه وكذا الحفاظ عليه وإبراز أعلامه، وأيضاً تساهم في الحفاظ على الآثار ذات الطابع الديني.
- يمكنها أن تتخذ التدابير اللازمة لضمان السير الحسن للنشاط الديني والتربوي في المساجد ومؤسسات التعليم القرآني ومراكز التكوين المستمر التابعة للقطاع .
- تقوم بتنسيق أعمال المؤسسات العاملة تحت وصاية القطاع .
- تقوم بمتابعة تطبيق البرامج التي تعدها مؤسسة المسجد وتوظيفها بهدف السماح لها بتأدية مهامها، وتقوم أيضاً بمتابعة عمل الجمعيات الدينية المعتمدة على مستوى الولاية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تقوم بمراقبة المشاريع المقترحة لبناء المدارس القرآنية ومشاريع الأملاك الوقفية وكذا فروع المركز الثقافي الإسلامي وإبداء الرأي بشأنها، وأيضاً تقوم بإعطاء الموافقة الصريحة المتعلقة بالمشاريع المقترحة لبناء المساجد .
- تقوم بإعداد الخريطة المسجدية للولاية طبقاً للتنظيم المعمول به .
- تقوم بإبرام عقود إيجار الأملاك الوقفية واستثمارها في الحدود التي يمنحها التشريع والتنظيم المعمول بهما .
- تتولى المديرية عبر مديرها رئاسة مكتب مؤسسة المسجد ومجالسها .
- تقوم بمساعدة الجمعيات الدينية المعتمدة وزوايا العلم والقرآن على تأدية مهامها .
- توافق على محاضر لجان حفظ القرآن الكريم وتسليم شهادات الديانة الإسلامية واعتناق الإسلام.

21 المؤسسة الدينية:

هيئة اجتماعية خدمية غير ربحية ذات طبيعة دينية، تهدف أساساً إلى ضمان تحقيق الإشباع الروحي لأفراد المجتمع عبر العديد من أنساقها الفرعية كالمساجد والمدارس القرآنية والزوايا وغيرها،

كما تعنى أيضا بنشر الثقافة الدينية و تنمية الوعي الديني، وكذلك تسعى للمساهمة في الأعمال التضامنية بما يساهم في تنمية المجتمع وتطويره والمحافظة عليه.

7. الدراسات السابقة:

من المهم جدا وكما هو معلوم على أي باحث يرغب في إجراء بحث أو دراسة أن يستهل عمله بالاستطلاع والقيام بالقراءات الاستكشافية حول ما يود دراسته، فهذه القراءات لاسيما المركزة منها ستسمح للباحث من عزل موضوعه الذي سيفرده بالدراسة، وسيعمل في نفس الوقت على ممارسة القطيعة مع ما ليس له علاقة بالموضوع الذي يعالجه¹، لذا فالدراسات السابقة تشكل مرحلة هامة من مراحل إنجاز البحث العلمي، فهي كما يقول موريس أنجرس: ". تُجنب الانطلاق الغامض في البحث"²، ويمكن تعريفها بأنها تلك الوثائق المتضمنة أدبيات حول الموضوع المراد دراسته، كالأطروحات الجامعية أو الأبحاث والمقالات العلمية المتخصصة، فهي إذا تلك الأطروحات والكتب والدوريات والتقارير ونحوها من المنشورات التي تصدر عن الهيئات والمراكز العلمية المتخصصة أو عن طريق كُتّاب ومؤلفين من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال. إن القيام باستعراض الأدبيات والقراءات السابقة حول الموضوع مشروع الدراسة يعد خطوة هامة في التعرف أكثر على هذا الموضوع، كما سيمنح للباحث فرصة اكتشاف الميدان الفكري الذي يرغب في العمل من خلاله³، وليس هذا فحسب بل سيسمح له بالتعرف على المناهج المستخدمة في مقارنة مثل هكذا مواضيع، وأيضا التعرف على الأدوات المستعملة في جمع البيانات وكيفية معالجتها وتحليلها من أجل التوصل إلى النتائج المرغوب فيها.

ولأن الضغوط بأنواعها أصبحت سمة من سمات هذا العصر، فإن العديد من الباحثين والكتاب المتخصصين أخذوا هذا الموضوع على قدر كبير من الاهتمام وتناولوه بالبحث والدراسة حتى تمكنوا

¹ - بلقاسم سلاطينة وحسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية أدوات جمع البيانات وكتابة تقرير البحث الاجتماعي . الكتاب الثاني، ط1، الدار الجزائرية، الجزائر، 2017، ص 17 .

² - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية . تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 ، ص 131 .

³ - سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، ط2، 2012 ، ص 30 .

من الإحاطة بالكثير من جوانبه، ولقد شكلت منتجاتهم العلمية في هذا المجال تراثاً أدبياً هاماً لا يمكن للباحثين الجدد الاستغناء عنه في بناء موضوعاتهم وتحقيق أهدافهم العلمية.

وبما أن موضوع هذه الدراسة يهدف إلى محاولة رصد الضغوط المهنية بمختلف مصادرها في المؤسسة الدينية الجزائرية وبالضبط لدى فئة من الموظفين وهم أئمة المساجد والتعرف على مدى تأثيرها على أداءهم الوظيفي، فإنه وبحسب استطلاعنا للأدبيات التي كتبت حول موضوع الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء، لم نعثر على أي دراسة متخصصة أنجزت حول هذا الموضوع في القطاع الديني، وبالأخص عن المورد البشري العامل بالمساجد كمؤسسات دينية اجتماعية، لذا سوف نحاول استعراض أهم ما وقع بين أيدينا من دراسات تناولت هذا الموضوع في مؤسسات وإدارات قريبة في طبيعة عملها من المؤسسة الدينية (المساجد)، خاصة تلك التي تهتم بتقديم الخدمة العامة للجمهور، كالمكتبات والمؤسسات التربوية والتعليمية والصحية والإعلامية ونحوها.

وفي طريقة استعراض هذه الدراسات سيعتمد الطالب الباحث الأسلوب الانتقائي؛ أي اختيار الدراسات التي تكون أهدافها أقرب لأهداف دراستنا، وقد يكون التركيز أكثر على تلك التي تخصصت في البحث عن مصادر هذه الضغوط وتفنتت في تصنيفها وتحليلها، وهي بلا شك كثيرة ومتنوعة ولكن حسبنا من هذه الاختيارات النماذج الآتية:

نماذج من الدراسات العربية:

1- دراسة الدكتورة نجاح بنت قبالان القبلان:

وكانت معنونة بـ "مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية"¹، وهي دراسة عربية هدفت من خلالها الباحثة إلى الكشف عن واقع ضغوط العمل في المكتبات الأكاديمية في مدينة الرياض بإلقاء الضوء على أهم مصادر الضغوط المهنية ومسبباتها وتأثيرها السلبي والإيجابي على العاملين فيها من خلال عدد من المصادر وهي: عبء العمل الوظيفي، غياب الدعم الإداري، غموض الأدوار وتضاربها، وما ينتج كذلك عن الاتصالات الإنسانية وعن عملية تقويم الأداء الوظيفي، ومصادر ضغوط أخرى ناتجة عن ضعف العوائد المالية وعن

¹ - نجاح بنت قبالان القبلان، مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية بالسلسلة الأولى 41، الرياض، 2004، ص 242.

التطور المهني، وأخيرا الضغوط الناتجة عن بيئة العمل. ولقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره مناسباً لطبيعة الموضوع، أما بخصوص مجتمع الدراسة فقد اختارت عينة عشوائية طبقية تتكون من (105) موظف وموظفة موزعون على ثلاثة مكاتب لمؤسسات أكاديمية في مدينة الرياض، أما أداة البحث المستخدمة فكانت الاستبيان مع توظيف مقياس الشكل المتدرج ليكرت (LIKERT) ، وبعد تحليل البيانات ومعالجتها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي¹:

- ارتفاع مستوى الإحساس بضغط العمل في المكاتب الأكاديمية، أي في المجال الذي يعملون به بنسبة تقدر (83.3%).

- تبيين من قياس ضغوط العمل الناتجة عن العبء الوظيفي أن الشعور بالملل والرتابة وعدم التجديد من أهم مصادر الضغوط الوظيفية، ويتبعها عدم امتلاك العاملين السلطة الكافية للقيام بالمسؤوليات المطلوبة، ويليهما أن الأعمال المكلفين بها لا تتناسب مع المؤهلات العلمية، وينسب متدنية شعر عدد من العاملين أن العمل الموكل إليهم يفوق طاقتهم، وأنهم يشعرون أيضا بأن العمل الذي يقومون به غير ذي بال أو أن هدفه غامض.

- أن أهم الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري تأتي من اختلاف وجهات النظر مع المسؤولين عن المكتبة، وأيضا من عدم السماح بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوقع المسئول من الموظف القيام بجهد أكبر من طاقته.

- وبخصوص غموض الأدوار أو عدم وضوحها فوجدت الدراسة أن السبب يعود إلى تدخل الإدارة في العمل المهني، وأيضا عدم وجود التزام بخطوط السلطة في المكتبة، ويليهما تعدد المشرفين على العمل، بينما يقل عدد الذين يؤدون أعمالا متناقضة أو من هم مسئولياتهم ومهامهم غير محددة بوضوح.

- وفيما يخص الضغوط الناتجة عن الاتصال الإنساني كشفت الدراسة على أن قلة وعي المستفيدين في التعامل مع تقنيات المكتبة وموظفيها يعد من أهم العوامل المسببة للضغوط لدى العاملين في المكتبات ويليهما ازدحام المستفيدين في المكاتب وكثرة طلباتهم، ثم صعوبة التعامل مع المستفيدين من المكتبة.

- أن الضغوط تتزايد لدى العاملين بسبب عملية تقويم الأداء، حيث لا توجد معايير دقيقة لقياس الأداء المهني وتقويمه، فغالبا ما تقوم عملية التقويم هذه على المجاملة والعشوائية.

¹ - نجاح بنت قبلان قبلان ، مرجع سابق، ص 251.

- ارتفاع نسبة الذين يعانون من ضغوط العمل الناتجة من المردود المالي، حيث يشعر المشاركون في الدراسة بقلّة فرص التقدم والترقية، انعدام الحوافز المادية التي تكافئ المجتهد على عمله، وأخيراً عدم مناسبة الراتب مع المؤهل التعليمي.

- أن الضغوط الناتجة عن التطور المهني سببها شعور الأفراد بعدم مواكبتهم لكل حديث، وأيضاً عدم إتاحة الفرص لتعلم مهارات جديدة، وكذلك نقص المهارات والمعارف اللازمة لأداء العمل.

- ارتفاع حجم الضغوط على العاملين من جراء عدم مناسبة بيئة العمل التي يعملون بها، كتوفر المكتبات على بيئة غير سليمة، حيث الهواء غير النقي، وأيضاً عدم اعتدال درجة الحرارة، الافتقار للخصوصية في العمل، بُعد مكان العمل عن مكان الإقامة، عدم توفر الإضاءة المناسبة لإنجاز الأعمال، عدم توفر أماكن للاستراحة ودورات مياه قريبة من مكان العمل.

- اتضح من ترتيب المحاور الرئيسية لمصادر ضغوط العمل الثمانية التي تم اختبارها أن ضغوط العمل الناتجة من المردود المالي تشكل رأس القائمة في مصادر الضغط، كما ترتفع الضغوط الناتجة بسبب الاتصال الإنساني، تليها الضغوط الناتجة عن تقويم الأداء الوظيفي، ثم الضغوط الناتجة عن بيئة العمل، فالضغوط الناتجة عن التطور المهني، وبعدها الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري، بينما تحتل الضغوط الناتجة عن العبء الوظيفي المرتبة ما قبل الأخيرة، وآخر الضغوط ترتيباً هي التي تتجم عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها.

كما كشفت الدراسة على وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية للأفراد العاملين من حيث الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، التخصص، الوظيفة المشغولة، سنوات الخبرة على أي بعد من أبعاد مصادر ضغوط العمل، هذا التأثير أفرز بدوره معطيات تتعلق بوجود ارتباطات بين هذه المتغيرات والأبعاد، لتخرج هذه الدراسة في الأخير بجملة من التوصيات تؤكد في مجملها على اعتبار ومراعاة النواحي السلوكية والنفسية للعاملين لكونها تشكل العناصر الرئيسة والمؤثرة في فاعلية أي مؤسسة وكفاءتها.

وكتعقيب على ما جاء في دراسة الدكتورة نجاح بنت قبلان يمكن القول أنها تمكنت من تعرية واقع الضغوط المهنية في المكتبات المتواجدة في بيئة عربية . المملكة العربية السعودية، فقد سعت من خلال دراستها هذه إلى كشف مسببات الضغوط وتأثيرها الإيجابي والسلبي على الأفراد، ولقد ركزت

على عدد محدود من هذه المصادر لتكشف من خلالها عن عوامل التأثير والتأثر. وفي الحقيقة أن هذه المصادر التي كشفتها الباحثة هي مكشوفة في أي مؤسسة من المؤسسات، ولكن ما ينجم عن هذه المصادر من تأثيرات هو الذي قد يختلف من بيئة إلى أخرى، والمؤسسة الدينية كمجال مكاني لإعداد دراستنا هذه هي أيضا قد يختلف مستوى تأثير المصادر فيها بحسب متغيرات أخرى غير التي ذكرتها هذه الدراسة .

2- الدراسة التي أجراها كل من بعوش خالد .جاري مراد .قرقور محمد:

وهي دراسة ميدانية أجريت على أساتذة التربية البدنية والرياضية بيسكرة تحت عنوان: " مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الوسط المدرسي"¹، وتهدف إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها أستاذ التربية البدنية والرياضية في الوسط المدرسي، وقد اختير المنهج الوصفي لمقاربة هذا الموضوع ، وتم اعتماد عينة عشوائية من أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية بسكرة في المرحتين الثانوية والمتوسطة البالغ عددهم (27) أستاذا لإجراء هذه الدراسة، كما تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من خلال استعمال مقياس الضغوط المهنية لمحمد حسن علاوي الذي يحتوي على ستة محاور وهي: العمل مع التلاميذ، الإمكانيات المادية، الراتب الشهري، التوجيه التربوي، العلاقة بين الأستاذ والإدارة، العلاقة مع الأساتذة الآخرين، وبعد جمع المعطيات وإجراء التحليلات والمعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يعانون من ضغط مهني تتسبب فيه مجموعة من العوامل وهي: العمل مع التلاميذ، الإمكانيات المادية، الراتب الشهري، التوجيه التربوي، العلاقة بين الأستاذ والإدارة، العلاقة مع الأساتذة الآخرين .

وعلى ضوء هذه النتائج ومن أجل التخلص من الضغوط أو تخفيف حدتها تقدم الدراسة عدة اقتراحات تتضمن الزيادة في الحوافز المالية للأستاذ وتشجيع القيام بندوات واجتماعات مشتركة تسمح للأساتذة بطرح الصعوبات والعراقيل التي تواجههم في عملهم وتوضيح كيفية التغلب عليها، المبادرة

¹ - بعوش خالد .جاري مراد .قرقور محمد .، مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الوسط المدرسي - دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بيسكرة Sciences et Pratiques des Activités Physiques Sportives et Artistique، المجلد 8، العدد 2، الصفحة 22-33 على موقع ASJP :<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103564>

إلى رفع الروح المعنوية للأساتذة من خلال تقديم مدير المؤسسة والموجه التربوي الشكر والثناء لهؤلاء الأساتذة على العمل المبذول.

وكتعقيب على هذه الدراسة يمكن القول أنها قد أبانت للقراء عن شيء كان ربما إلى زمن قريب يدعو للاستغراب والتعجب وهو شعور المربي والرياضي بالضغط!، ونفس هذا الاستغراب والتعجب قد ينسحب على الإمام في المسجد باعتباره يقوم بوظيفة دينية واجتماعية ويتعامل مع جمهور عريض ومتباين من حيث المستوى المعرفي والثقافي والاقتصادي، وعليه فليس بمستبعد أن يكون إمام المسجد هو أيضا تحت طائلة هذه الضغوط والتي قد تأتي من نفس المصادر أحيانا كما سنرى في الآتي من فصول الدراسة.

3- الدراسة التي أجراها كل من: نصير أحميدة وجرمون علي:

وكانت تحت عنوان: " الضغوط المهنية لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات الدراسية"¹، وتهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والكشف عن أهم مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ في مهنة التعليم، وكذا تحديد الفروق في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، ولقد أجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من 65 أستاذ اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة، واعتمدت الدراسة على قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية. ولقد أثبتت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية منخفض، وفيما يخص مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ في مهنة التعليم فجلها يتعلق بمدى توفر الإمكانيات المادية بالمدرسة والراتب الشهري للمعلم، وتوجد فروق في الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لعامل الخبرة، كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق في الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لعامل المؤهل العلمي، وتوجد علاقة بين مصدر الضغوط المهنية المتعلقة بالعمل مع التلاميذ في المدرسة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ومصادر الضغوط المهنية المتعلقة (الإمكانيات المادية بالمدرسة، التوجيه التربوي الرياضي العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة، العلاقات مع المعلمين الآخرين).

¹ - نصير أحميدة وجرمون علي، الضغوط المهنية لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات الدراسية، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 8، العدد 1، الصفحة 201-219 على موقع ASJP: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/118490>

إن هذه الدراسة في الحقيقة كانت مهمة تبحث العلاقة بين الضغوط المهنية لدى الأساتذة وبعض المتغيرات الدراسية أكثر من اهتمامها ببحت مصادر هذه الضغوط، ورغم ذلك فقد تمكنت من تحديد مصدرين هامين للضغوط ويتعلق الأمر بنقص الإمكانيات المادية بالمدرسة، وضعف الراتب الشهري للمعلمين، ويمكن أن يتساءل بعض الباحثين فيما يخص مستوى شعور الموظفين بالضغوط الآتية من هذين المصدرين هل هو واحد أم يختلف حسب طبيعة الأعمال والمؤسسات؟، وهذا ما ستحاول الدراسة اكتشافه بعد تحليل ومعالجة المعطيات المجموعة من الميدان.

4- الدراسة التي أجراها الباحث منصور مصطفى:

وكانت بعنوان "مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالقلق والرضا المهني"¹، وهي دراسة مقارنة بين المعلمين وأساتذة الإكمالي، وتهدف في المقام الأول إلى الكشف عن عدد ونوع مصادر ضغوط العمل من حيث مستوى ودرجة تأثيرها على القلق لأفراد العينة، وأيضاً مدى ارتباط هذه المصادر بمستوى عدم الرضا المهني، بالإضافة إلى الكشف عما إذا كانت هناك فروقا دالة إحصائياً بين المعلمين وأساتذة الإكمالي في استجابتهم لمصادر الضغوط، ولقد اختار الباحث نوعين من العينات لجمع البيانات؛ الأولى العينة العنقودية لاختيار عينة من المدارس من الولاية، والثانية عينة طبقية، حيث تم أخذ عينة من المعلمين بحجم (170) مدرسا من المدرسة الابتدائية، والثانية بحجم (159) مدرسا من الإكمالي، وبالتالي وصل الحجم الإجمالي للعينة إلى 329 مدرسا من المرحلتين، وكلهم يعمل بالمدارس التابعة لولاية مستغانم (غرب الجزائر)، ولقد اعتمد الباحث مقياس مصادر ضغوط العمل المطبقة في البيئة المدرسية والذي يحتوي على خمسين فقرة موزعة على تسعة مصادر ضغوط وهي: ظروف العمل، عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور، العلاقة مع المدير، العلاقة مع التلاميذ، العلاقة مع الزملاء، الإشراف التربوي، الترقية المهنية.

وبعد جمع وتحليل البيانات المحصل عليها ومعالجتها تم التوصل إلى نتائج بخصوص الفرضيتين؛ فبالنسبة للفرضية الأولى والتي تقول أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مصادر ضغوط العمل والقلق فقد تم إثباتها، وبالتالي فهي نتيجة توحى بأن الزيادة في درجة الضغط

¹ منصور مصطفى، مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالقلق والرضا المهني دراسة مقارنة بين المعلمين وأساتذة الإكمالي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، مارس 2013، ص 283-297، على الرابط :

<https://revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-10-ssh/58-2013-04-22-12-25-29>

يرافقها ارتفاع في درجة القلق، بمعنى أن كل مصدر من مصادر الضغوط قد يتسبب في حدوث القلق، ولقد قدم الباحث تفسيراً لهذا الارتباط نعرضه مختصراً فيما يلي:

ففي مصدر ظروف العمل يرى أن ظروف العمل تكون غير مناسبة في جوانبها المادية كحصول نقص في التجهيزات والوسائل، أو في جوانبها الفيزيائية كحدوث الضوضاء وارتفاع وانخفاض مستوى درجة الحرارة، انتشار الغبار، أو في جوانبها الجمالية كالتصميم الهجين للمدارس والذي لا يطابق المواصفات المعمارية المطلوبة، فكل هذه الجوانب من الظروف يدركها المدرس على أنها مصدر ضغط، ومع استمرارها فإنها تولد اضطرابات نفسية يكون القلق إحداها. أما بالنسبة لمصدر عبء العمل فيرى أن كثرة المهام التعليمية التربوية مثل: تحضير الدروس وأيضاً تحضير الفروض والاختبارات وتصحيحهما، وتصحيح الكرايس، ومتابعة عمل التلاميذ، كل ذلك يشكل عبئاً على المعلم، بالإضافة إلى عدم التمكن من ضبط الوقت، فكل ذلك يقوى إحساس المعلم بالقلق. وفي مصدر صراع الدور وعلاقته بالقلق فيرى الباحث أن كثرة المطالب والمهام المدرسية وأيضاً المطالب الاجتماعية والأسرية وعدم التوفيق بينهما يخلق جواً من عدم الارتياح الذي يترجم إلى قلق خاصة أولئك الذين يعملون بعيداً عن سكنهم. وأما مصدر العلاقة مع التلاميذ فيرى أن ضعف مستوى التلاميذ وسلوكهم السلبي واتجاهاتهم السلبية نحو المدرسة والتعليم تزيد من إحساس المدرسين بالضغط والذي من نتائجه القلق.

أما بخصوص النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية، فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين مصادر الضغوط والرضا المهني باستثناء المصدر الخاص بعبء العمل، فحسب هذه النتائج أن من أهم المصادر التي تسبب عدم الرضا يوجد مصدر الضغط الآتي من العلاقة مع التلاميذ، حيث يشعر المعلم أنه يبذل جهداً متواصلاً دون أن يرى في مقابله أي تحسن في مستوى التحصيل. وبالنسبة لمصدر الإشراف فيرى الباحث أن تصرفات المشرف التربوي والمتمثلة في حملته المعلمين على إتباع طريقة معينة في التدريس بدون إقناع منهم، وأيضاً عدم مراعاته للجوانب الإيجابية فيهم، وتقويمه غير العادل لهم، وزيارته لهم في الأوقات غير المحبذة، فكل ذلك يعد مصدراً من مصادر الضغوط التي تؤدي إلى ارتفاع مستوى عدم الرضا عند المعلمين. وأما بخصوص مصدر الضغط الآتي من ظروف العمل غير المريحة في جوانبها الفيزيائية والمادية والتربوية فهي أيضاً تسبب عدم الرضا لأصحابها. كما بينت الدراسة أن أجور المعلمين تأتي في مقدمة العوامل المؤثرة في

الرضا، حيث عبرت نسبة كبيرة من أفراد العينة عن عدم رضاهم، وأنهم من خلال تقييمهم للواجبات التي يقدمونها، وأيضاً لظروف العمل التي يعملون فيها لاحظوا أنه لا يوجد توازن بين ما يقدمونه من أعمال وما يتوقعون الحصول عليه من مكافآت. ورغم التحسن التدريجي في الأجور إلا أن المدرس لا يزال يشعر بالمعاناة والتي تنشأ من المطالب المتزايدة للحياة والتي تستوجب الارتفاع التدريجي للأجور حتى يحصل التوازن في المستوى المعيشي الذي يؤثر إيجاباً على التوافق النفسي والاجتماعي للمدرس وعلى توافقه الأسري. وبعد عامل الأجر يجيء عامل الاعتراف والذي يعتبر من أهم العوامل المؤثرة في الرضا المهني، حيث عبرت نسبة كبيرة من أفراد العينة بأنهم لا يحصلون على تقدير واحترام المسؤولين لهم، وكذلك نظرة المجتمع للمدرس ورجل العلم بصفة عامة أصبحت غير مشجعة، وهذا بعدما صار دور المعلم يقتصر في تزويد التلاميذ بكمية من المعلومات تملئ عليهم في مراحل تعليمية معينة. وعن نظرة المعلمين لأفاق مهنة التعليم فيرى أكثر من نصف أفراد العينة بأن مهنة التعليم ليس لها مستقبل في بلادنا رغم أنهم يقومون بعمل مهم وهو الأمر الذي سيزيد من عدم رضاهم عن عملهم.

وكتعقيب على هذه الدراسة يمكن القول أنها طرحت العديد من القضايا ذات البعد السوسولوجي والسلوكي ومنها قضية الضغوط ومسبباتها على الرغم من ميل صاحب الدراسة أكثر إلى البحث في الجوانب النفسية بحكم التخصص، وبالتالي فالدراسة قدمت إسهاماً هاماً يمكن الاسترشاد به والبناء عليه في الدراسات ذات الصلة بهذا الموضوع، ومنها دراستنا التي تحاول رصد مصادر الضغوط لدى موظفي المؤسسة الدينية في الجزائر.

5- الدراسة التي أجراها كل من دلال محمد الزعبي وهيثم على حجازي:

وكانت بعنوان "أثر ضغوط العمل على الدافعية نحو العمل لدى موظفي مجلس الأعيان الأردني: حالة دراسية"¹، والتي كانت تهدف إلى الكشف عن أثر ضغوط العمل على الدافعية نحو العمل لدى موظفي مجلس الأعيان الأردني من وجهة نظرهم، حيث تم إجراء هذه الدراسة على عينة تعدادها (165) فرداً، كما قام الباحثان بتطوير استبانة كأداة لجمع البيانات تتكون من 47 فقرة في

¹ - دلال محمد الزعبي وهيثم على حجازي، أثر ضغوط العمل على الدافعية نحو العمل لدى موظفي مجلس الأعيان الأردني، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات المجلد (13)، العدد 2 ايلول 2010، على الموقع:

مجال ضغوط العمل و(53) فقرة في مجال الدافعية نحو العمل، وبعد التحليل والمعالجة للمعطيات تم التوصل إلى نتائج الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية، وتحليل الانحدار الخطي، وكانت أهم هذه النتائج محصورة في الآتي :

- وجود مستوى عام متوسط من ضغوط العمل، ومستوى عام عال من الدافعية نحو العمل.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على الدافعية نحو العمل لدى أفراد العينة.
ولقد اهتم الباحثان بتحديد أهم المصادر التي تترتب عليه هذه الضغوط وتؤثر في الدافعية نحو العمل وصنفاها إلى صنفين؛

1- مصادر الضغوط المؤسسية وهي تلك التي تكون الضغوط فيها نابعة من المصادر الآتية:
- بيئة العمل المادية السلبية والتي تتضمن وجود الإضاءة السيئة، غياب الخصوصية، عدم مناسبة التجهيزات وقدمها.

- التصميم غير المناسب للعمل، كضعف التنسيق بين الأعمال المختلفة، التدريب غير المناسب، الجمود في الإجراءات، عبء العمل الزائد، الاستخدام الضعف للمهارات، عدم وجود تحدي في الوظيفة، نقص المشاركة في اتخاذ القرارات.

- غموض الدور، أي عدم معرفة أو وضوح ما هو المتوقع القيام به من طرف الأفراد، أو الكيفية التي يتم بها تقويم الأداء.

- صراع الدور، أي الشعور بعدم القدرة على إرضاء الآخرين، والصراع المحتمل في محاولة الوصول إلى الأداء المناسب.

- انتهاك أخلاقيات المهنة من خلال مخالفة القوانين والقيم التي يحملها الأفراد.

- ضعف التسيير الإداري لاسيما وقت الأزمات.

- عدم الشعور بالأمن الوظيفي.

- انقسام الولاء مما يؤدي إلى الصراع بين الحاجة إلى تلبية الطموح الشخصي وبين تحقيق احتياجات المؤسسة.

2- مصادر الضغوط الشخصية:

وهي تلك الضغوط الناجمة عن الفرد ذاته، وقد تتولد عن مختلف أحداث الحياة، كالزواج والطلاق، والعمل الجديد، ويختلف مستوى الضغط فيها حسب أهمية الحدث.

ويشير الباحثان إلى أسباب أخرى تعمل على توليد الضغوط ومنها انتشار التكنولوجيا، وخاصة تكنولوجيا الاتصالات والتي أصبحت تشكل عبئا نفسيا على الفرد وأحد أسباب شعوره بالتوتر في كثير من المواقف، ويضاف إلى العامل التكنولوجي عوامل أخرى كالصعوبات الاقتصادية التي يعاني منها الفرد والعوامل الشخصية مثل حاجات الفرد وقدراته ونمط شخصيته وتقديره لذاته.

وكتعليق على هذه الدراسة يمكن القول أن الباحث وهو بصدد بحث أثر الضغوط على الدافعية نحو العمل لدى الموظفين تمكن من إحصاء عدد من مصادر الضغوط وقام بتصنيفها إلى صنفين؛ الصنف الأول ويتعلق بمصادر الضغوط المترتبة عن التنظيم أو المؤسسة إجمالا، أما الصنف الثاني فيتعلق بمصادر الضغوط الناجمة عن الفرد في حد ذاته، وهذا التصنيف السهل والبسيط في الحقيقة يسمح بتناول العديد من مصادر الضغوط، ولكن تبقى مصادر أخرى غير مدرجة ضمن إطار هذا التصنيف كمصادر الضغوط التي تتجم عن عناصر البيئة الخارجية للمؤسسات، فالموارد البشرية في المؤسسة الدينية ومنها على سبيل المثال الإمام والذي يجد نفسه يتعامل أكثر مع الجمهور الاتي من خارج مؤسسته، وبالتالي فهو معرض لاحتمال الإصابة بالضغوط جراء هذا التعامل.

6-دراسة عاشور خديجة:

وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه بعنوان: "ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة محمد خيضر بيسكرة"¹، الدراسة هذه أنجزت سنة 2015 م، وكان الهدف الأساسي منها هو التعرف على مصادر ضغوط العمل التي تواجه الموظفين وانعكاساتها على أداءهم الوظيفي، ولقد قامت الباحثة باختيار عينة تتكون من 87 موظفا دائما بمصالح التدريس بجامعة خيضر بيسكرة، ولجأت إلى اعتماد المنهج الوصفي الذي يهتم بجمع الحقائق وتفسيرها باستخدام استمارتين؛ الأولى للبحث عن مصادر ضغوط العمل، والثانية في انعكاسات هذه الأخيرة على أداء الموظفين، وبعد جمع وتحليل البيانات توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- تم الكشف عن وجود بعض مصادر ضغوط العمل لدى موظفي مصالح التدريس بالجامعة تمثلت في: ضعف الراتب، نقص التحفيز، تشعب المهام، الروتين، طول ساعات العمل، طموحات الفرد.

¹ - عاشور خديجة ، ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة محمد خيضر بيسكرة ، أطروحة دكتوراه منشورة على الموقع: http://thesis.univ-biskra.dz/1373/1/Socio_d7_2015.pd

- أن الموظفين بمصالح التدريس كانوا يتعرضون لضغوط العمل التي مصدرها الجانب التنظيمي، وانحصرت حدتها بين المتوسطة والمنخفضة.

- أن الجانب الشخصي يشكل مصدرا ذو مستوى منخفض للضغوط لدى مصالح التدريس بالجامعة. كما أظهرت نتائج الدراسة بأن ضغوط العمل انعكست على أداء الموظفين بتقديرات ونسب متفاوتة؛ سلبية بنسبة 25%، ومعتدل بنسبة 67.5%، ومنخفض بنسبة 7.5%. وفي ضوء هذه النتائج تم اقتراح تصميم نموذج تضمّن مصادر ضغوط العمل التي يواجهها الموظفون بمصالح التدريس بالجامعة وانعكاساتها على أدائهم، وهذا قصد لفت انتباه الموظفين من جهة والجامعة من جهة ثانية إلى مخاطر هذه الضغوط على أنفسهم وعلى الجامعة في آن واحد.

إن دراسة عاشور خديجة على أهميتها فقد أشارت إلى عدة مصادر للضغوط، ولكنها ركزت أكثر على المصادر في جانبها التنظيمي، ولم تتناول المصادر المتعلقة بالبيئة المادية، أو تلك المتعلقة بالاتصال سواء العمودي أو الأفقي وانعكاس هذه المصادر على أداء الموظفين، وبالتأكيد فإن الروتين والاحتكاك غالبا ما يولد الملل ويصنع التوتر في أماكن العمل، والدراسة تبقى في مجملها تتضمن معالم بحثية هادئة هامة يمكن الاسترشاد بها في مسار الأعمال البحثية.

7- الدراسة التي أجراها كل من جاسم مشتت دواي وسعد عبد عابر:

وكانت بعنوان "مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي في العراق"¹، وكانت تهدف بالأساس إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل كما هو مشار إليه في العنوان والعمل على معالجتها، وأيضا تحديد العلاقة بين الصفات الشخصية ومصادر ضغوط العمل، وكذلك تحديد علاقة التأثير بين مصادر ضغوط العمل في مستوى أداء الأفراد العاملين، كما تهدف إلى وضع توصيات ومقترحات مناسبة للمنظمات المبحوثة، أما بخصوص المنهج الذي اتبعته هذه الدراسة فهو منهج الاستقراء في الجانب النظري والذي يقوم على استقراء الدراسات السابقة بغرض الوصول إلى إطار نظري شامل لموضوع البحث، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي بغرض وصف وتحليل البيانات ومن ثم تفسيرها، وبخصوص مجتمع وعينة البحث، فقد اختارت الدراسة عينة

¹ - جاسم مشتت دواي، سعد عبد عابر، مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي في العراق، المجلة العراقية للعلوم الادارية، 2010، المجلد 7، العدد 27، الصفحات 215-256، منشورة على الموقع:

تتكون من (10) منظمات حكومية عراقية في محافظة بغداد، ثم اختيرت عينة عشوائية من العاملين في تلك المنظمات تتكون من (60) فرداً، أما الوسيلة المستعملة في جمع البيانات والمعلومات فكانت الاستبانة والتي تم تصميمها بالاستفادة من الدراسات السابقة ووفقاً لمقياس ليكرت الخماسي في هذا المجال. وبعد جمع وتحليل البيانات توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

- أن مفهوم ضغط العمل يعكس التوافق الضعيف بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمله، وينتج الضغط من خلال إدراك الفرد بأنه أصبح عبئاً كبيراً عليه لمواجهة المتطلبات فضلاً عن التغيرات الجسمية والنفسية.
- أن الهيكل التنظيمي هو المتغير الأكثر اهتماماً في آراء العينة المبحوثة مما يشير إلى قبول المفاهيم المؤكدة بهذا المبدأ من العلاقات الوظيفية بين المرؤوس والمديرين.
- أنه لا يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين إجابات عينة المبحوثين يرجع إلى اختلاف الجنس والانحدار الطبقي والحالة الاجتماعية لمستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها الأفراد.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات عينة البحث يرجع إلى اختلاف الفئات العمرية بالنسبة للفقرات المتعلقة بمتغير مصادر ضغوط العمل (غموض الدور، صراع الدور، العلاقات في العمل، كمية ونوعية العمل)، في حين لا نجد فروق إحصائية ترجع إلى الفئات العمرية مع المتغيرات (النمو والتقدم المهني، الهيكل التنظيمي)، وبصفة عامة يلاحظ أن مستوى ضغوط العمل يقل بزيادة الفئات العمرية المختلفة لعينة البحث.
- يوجد فرق معنوي ذو دلالة إحصائية بين متوسط إجابات العينة يرجع إلى اختلاف مراحل التحصيل العلمي بالنسبة للفقرات المتعلقة بمتغيرات (غموض الدور، صراع الدور، كمية ونوعية العمل، النمو والتقدم المهني)، في حين لا نجد فروق إحصائية ترجع إلى اختلاف مراحل التحصيل العلمي مع متغيرات ضغوط العمل (العلاقات في العمل، الهيكل التنظيمي) وهي تعكس حقيقة واقعية كون أغلب أفراد العينة من الطبقة المثقفة، إذ تبلغ ما نسبته (88.8%) منهم من حملة شهادات الدبلوم الفني فأكثر.
- يوجد فرق معنوي ذو دلالة إحصائية بين متوسط إجابات العينة يرجع إلى اختلاف مراحل سنوات الخدمة في الوظيفة بالنسبة للفقرات المتعلقة بمتغير مصادر ضغوط العمل (غموض الدور، صراع الدور، العلاقات في العمل، كمية ونوعية العمل)، في حين لا نجد فروق إحصائية ترجع إلى الفئات العمرية مع المتغيرات (النمو والتقدم المهني، الهيكل التنظيمي)، فالذين لديهم (10)

سنوات خبرة مكتسبة أي ما نسبته (66%) من أفراد العينة انعكس على إدراكه الحقيقي لمصادر ضغوط العمل التي تتعرض لها.

- تبيان وجود علاقة ارتباط بين مصادر ضغوط العمل وبين أداء العمل بالنسبة لمتغيرات البحث فيما عدا الهيكل التنظيمي، ويرجع ذلك إلى أن مكونات الهيكل التنظيمي الجيد تسهم في إنجاز العاملين لمهامهم وواجباتهم بشكل صحيح ومميز.

وختمت الدراسة بجملة من التوصيات من بينها:

- الحث على تخفيف غموض الدور لدى الأفراد العاملين الأقل عمرا، وأيضا مدة الخدمة في الوظيفة من خلال القيام بتحليل وتصنيف وتصميم الأعمال والوظائف، وأيضا تحديد إجراءات إنجاز الأعمال والوظائف بدقة ووضوح.

- الحث على تخفيف صراع الدور لدى الأفراد العاملين الأقل عمرا وأيضا مدة الخدمة في الوظيفة من خلال الأمر بتحديد المسؤوليات والصلاحيات، تحديد سياسات وإجراءات والتأكد من عدم تعارضها.

- ضرورة العمل على زيادة وبناء العلاقات الإنسانية في بيئة العمل أو بعيدة عن جو العمل أحيانا بين العاملين في مختلف المستويات الإدارية.

- إعداد برامج خاصة لتدريب العاملين وتنمية مهاراتهم في التعامل مع ضغوط العمل تتضمن جوانب تتعلق بكيفية رفع طاقة التحمل لدى الفرد، وكيفية إدارة الوقت والتخطيط اللازم لإنجاز الأعمال، وكذلك ضرورة توزيع الواجبات والصلاحيات بشكل يتناسب مع الإمكانيات والمهارات والمؤهلات العلمية للأفراد العاملين.

- تخفيف الضغوط الناتجة عن محدودية فرص النمو والتقدم المهني عبر إعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يؤدي إلى تحسين فاعلية الأداء وتخفيف مستوى ضغوط العمل، وأيضا زيادة الحوافز المادية والمعنوية بما ينسجم مع جهودهم الاستثنائية وما يقدمونه من جديد لمنظمتهم.

- الاهتمام بالأفراد العاملين في المجالات القيادية وتوخي الموضوعية والدقة في تحديد الصلاحيات والمسؤوليات والأهداف والسياسات وتعزيزها من أجل العمل بأسلوب أفضل.

- إيجاد معايير جديدة لاختيار وتعيين الأفراد القادرين على التعامل مع مسببات ضغوط العمل التي يمكن أن يتعرضوا لها في محيط العمل الذي سيعملون به.

- زيادة فاعلية عملية الاتصال من خلال التخفيف أو التخلص من معوقاتهما لضمان توفير المعلومات للفرد في الوقت المناسب، ولضمان إثرائه بكافة التغيرات الفنية التي تتعلق بأعماله.
- تدريب العاملين على أداء العمل بمستوى عال وبما يؤدي إل تحسين فاعلية الأداء.

كتعقيب على هذه الدراسة يمكن القول بأنها نجحت في تعرية مشكلة ضغوط العمل لدى الأفراد العاملين في القطاع الحكومي وكشفت في نفس الوقت عن عدد من المصادر التي تقف وراء هذه الضغوط ، ولعل الأمر الملفت في هذه الدراسة هو ربطها لمصادر الضغوط بأنشطة الموارد البشرية والتي على رأسها النشاط المتعلق بتحليل وتوصيف وتصميم الأعمال والوظائف، حيث تؤكد الدراسة في توصياتها ضرورة الاهتمام بهذا الأمر وأخذه في الحسبان، وبالفعل فقد أثبتت العديد من الدراسات أن هناك علاقة بين هذا النشاط وبين تحقيق الرضا الوظيفي والذي يساهم بدوره في تجنيب الموظف التوتر المفضي إلى الإصابة بالضغوط، ولكن الإشكال فيما يبدو يكمن في طبيعة هذه الوظائف والتي يصعب في بعض الأحيان تحليلها وتوصيفها على غرار الوظائف الدينية.

نماذج من الدراسات الأجنبية:

8- الدراسة التي أجراها بانج (BUNGE):

وهي بعنوان "مصادر ضغوط العمل لأمناء المكتبات ورضاهم الوظيفي"¹ والتي نشرت عام 1987م، ولقد استخدم فيها الباحث أداة المقابلة لجمع وتحصيل المعلومات، وتوصل من خلالها إلى قناعة وهي أن العمل في المكتبات يعد ضمن الأعمال المرهقة جسدياً وأنه سيلازمها عبء نفسي يقع ضحيته هؤلاء العاملون أو الموظفون، وسيجزم عن ذلك في الأخير تقليل الحماس والالتزام بأداء المهام الوظيفية. ولمعرفة أساليب إدارة الضغوط لدى عمال المكتبات أجرى BUNGE عدة تجارب وقام بتصميم ورش عمل في مواقع مختلفة، وعندها تمكن من التعرف على أهم مصادر الرضا أو عدم الرضا لأمناء المكتبات وضغوط عملهم في آن واحد. ولقد كشفت الدراسة إلى أن الضغوط التي تصيب الموظفين الذين هم في خدمة الجمهور منبعاها عدم فهم هذا الأخير للدور الذي تقوم به هذه الفئة اتجاههم، وكذلك ينبع من شعورهم بعدم التقدير المناسب الذي يستحقونه في اعتقادهم، كما

¹- Bunge,c. Stress in the library: library staff reveal sources of stress and satisfaction in their work. Library journal .15,(september 1987). Pp 47-51.

كشفت أيضا على أن الضغط قد يكون صادرا عن زملاء العمل الذين لا يقدرّون زملائهم من عمال المكتبات . قسم الخدمات الفنية، كما قد تتولد هذه الضغوط من زيادة حجم أعباء العمل عن الحجم العادي، وهذا بحسب تقارير المسؤولين عن الخدمات الفنية مما يشعر هؤلاء العمال بالإحباط كلما وجدوا أنفسهم لا يُتمون أعمالهم مع نهاية اليوم، ولقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- أن للضغوط مصادر متعددة وليس مصدرا واحدا.
- أن العوامل التي تسبب الرضا الوظيفي هي نفسها التي قد تسبب ضغوط العمل.
- أن مستوى الضغوط يتنوع بحسب تنوع نوع المكتبة ومستواها وموقعها.
- أن هناك أساليب خاطئة كان يتبعها المشاركون في معالجة ضغوط العمل.

وفي النهاية خُتمت الدراسة بجملة من الإرشادات والنصائح للمساعدة في التخلص من ضغوط العمل، والتي منها الاهتمام بالصحة البدنية و ممارسة التمارين الرياضية، وتفعيل المبادئ الإيجابية خاصة نظرة الشخص لنفسه.

إن دراسة بانج BUNGE وما توصلت إليه من نتائج يمكن القول أنها قدمت إسهامات هامة فيما يخص العوامل المسببة لضغوط العمل، وأيضا فيما يتعلق بالأساليب العملية الوقائية لمواجهة هذه الضغوط والحد منها، وفيما نعتقد أن الأئمة كموظفين في المساجد ليسوا بمنأى عن الإصابة بالضغوط الآتية من نفس هذه المصادر التي ذكرتها الدراسة؛ فزيادة حجم العمل عن الحجم العادي قد يكون مسببا للإصابة بالضغط ، وكذلك التعامل مع الجمهور إذا لم يكن على مستوى من التدريب والنصح سيولد العديد من المشكلات والصعوبات للموظفين، وأن مستوى الضغوط التي تصيب الأئمة قد تتنوع بتنوع المساجد؛ فالذي يؤم المصلين في مسجد مصنفا ضمن المساجد الوطنية ويتواجد بمركز المدينة ليس كمن يؤم المصلين في مسجد محلي يتواجد بقرية نائية، وأما بخصوص كون مصدر الرضا في العمل قد يكون هو نفسه مصدرا للضغوط كما أوضح الباحث، فيمكن أن يصدق على أئمة المساجد؛ فشعورهم بالتقدير والاحترام من قبل الجمهور يرضيهم ويرفع من معنوياتهم ويجعلهم ملتزمين بالعمل، أما إذا شعر هؤلاء الأئمة بعدم التقدير والاحترام فهذا قد يزعجهم ويضعف معنوياتهم ويقلل من التزامهم بالعمل المطلوب.

9- الدراسة التي أجراها بوشوك (BUCHOK)¹:

وهذه الدراسة نشرت سنة 2000، وكان موضوعها حول الضغوط النفسية التي يواجهها محترفو تقنيات المعلومات، وتم إجراء هذه الدراسة على عينات طبقية عشوائية من موظفي شركات تقنيات المعلومات وعددها مائة (100) موظف عبر استخدام تقنية الاستبيان لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة (58 %) من أفراد العينة يرجعون الشعور بالضغط إلى زيادة أعباء العمل، بينما (24 %) منها يرجعونه إلى السياسات المتبعة في العمل، وأن ما نسبته (11 %) يرجعون مصادر الضغط التي يشعرون بها إلى مسببات أخرى في الحياة، في حين أن نسبة (4 %) من المشاركين في الاستبيان يرون أن مسببات الضغوط آتية من التعديل وملاحقة الجديد من التقنيات، بينما ما نسبته (6 %) لم يوضحوا مسببات هذه الضغوط. وبناء على هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم اقتراح عددا من التوصيات والتي يأتي في مطلعها البحث عن العوامل المسببة للضغوط، وأيضا تعزيز مشاركة العمال في اتخاذ القرارات، وكذلك الاهتمام بالعاملين وتقديرهم وتحفيزهم، بالإضافة إلى تشجيع الأنشطة الاجتماعية الخارجية بغية خلق روح الألفة بين العاملين.

الجديد في هذه الدراسة هو إرجاع مسببات ضغوط العمل إلى عامل السياسات المتبعة في العمل؛ فالسياسات والأهداف التي تضعها المنظمات غالبا ما تراعي مصالحها الخاصة على حساب مصلحة العاملين أو الموظفين، وعندئذ تكون الموارد البشرية عرضة للإصابة بضغوط العمل، والأمر الآخر الملفت في هذه الدراسة هو اقتراح البحث عن العوامل المسببة للضغوط، وهو مؤشر يدل على أن مشكلة ضغوط العمل تنفسي في منظمات العمل وتتطور لتظهر بأشكال وصور جديدة مع كل تغيير يحدث بتلك المنظمات، وهو ما أشار إليه عددا من المشاركين في الاستبيان والذين أوعزوا مسببات الضغوط إلى التعديل وملاحقة الجديد من التقنيات.

وبالنسبة لعلاقة نتائج هذه الدراسة بموضوع دراستنا فيمكن أن يكون في النقطة المتعلقة بالسياسات المتبعة في العمل؛ فالوصاية التي تضع هذه السياسات حسب علمنا لم تنزل يوما إلى الميدان وتقوم بدراسات مكثفة عن وضعية موظفيها خاصة أئمة المساجد وما يواجهونه من مشكلات

¹- Buchok.j. flash: you are stressed. computing Canada. issue13.(2000). available. <http://web12.epnet.com/delivery.asp>.

قد تعرضهم للإصابة بمختلف الأمراض، وكذلك في مسألة مواكبة التغيرات؛ فالمؤسسة الدينية كما هي أصيلة فهي تسعى أيضا أن تكون معاصرة للتحويلات الطارئة، وبالتالي قد تطالب مواردها البشرية خاصة العاملين في وظيفة الإمامة بتغيير أساليب الخطاب المسجدي ليكون مواكبا لهذه التحويلات، وحينها قد لا يكون الإمام على استعداد لتلبية هذا الطلب فيشعر بالاستياء وعدم الراحة.

10- الدراسة التي أجراها وايت (WHITE)¹:

وهي دراسة نظرية أجراها عن حالة الاحتراق النفسي لأمين المكتبة والتي نشرها عام 1990، حيث يرى من خلالها أن هذا الأخير هو السبب في وصوله لهذه الحالة بسبب نظريته السائدة حول عمله، وفشله في توضيح نظريته وحقيقة ما يقوم به وما يواجهه من ضغوط للعالم الخارجي، مما جعل المجتمع يصنف مهنته ضمن المهن التي لا تتعرض لمستوى ضغط عمل مقارنة بالمهن الأخرى، ولعل هذا الأمر هو الذي كان وراء ضالة مرتبات العاملين في مجال المكتبات بسبب عدم إدراك المسؤولين لطبيعة عمل هذه المهنة ومستويات الضغوط العالية التي تواجههم فيها، كما سعى وايت WHITE في دراسته هاته إلى تنفيذ النظرية التي مفادها أن الاحتراق النفسي ينتج فقط من العمل الشاق، وإنما يأتي من بوابة الإحباط، ومن المشكلات التي ليس لها حلول، أو أحيانا عندما يشعر الفرد أنه مهما بذل من جهد فلن يستطيع إنجاز ما تراكم من أعمال أمامه، أو أنه ينجز ولكن لا يلق الشكر والتقدير من وراء ذلك ونحوها من الأسباب، وفي الختام تقترح الدراسة عددا من القرارات من أجل تخفيف ضغوط العمل على أمناء المكتبات وتجنبهم حالة الاحتراق النفسي وتكمن فيما يلي:

إجراء نقاش في الإدارة الأساسية على ضوءه يتم توسيع دائرة منح السلطات لأمناء المكتبات مع المحافظة على القيام بمسئولياتهم وإشرافهم بغية تحقيق أهداف واستراتيجيات المكتبات.

- تصميم البرامج وفق الميزانيات المعتمدة وعدم تكليف العاملين بأعمال لا تغطيها الميزانية.
- تمكين علاقات الاتصال بين مدير المكتبة والعاملين عبر التقارير الصاعدة والأوامر النازلة.
- أن تؤدي الأعمال في حدود القدرة والاستطاعة مع السماح للعامل بأعمال تشبع هواياته ونشاطه الخارجي من قراءة ومشى وممارسة الرياضة ونحوه.

¹ - White, h. librarian burnout. Library Journal. 15, (march 1990). pp64-65.

إن جملة الاستنتاجات التي خلص إليها وايت (WHITE) في دراسته هذه يمكن الاستفادة من بعضها خاصة فيما يتعلق بالنقطة الأخيرة والمتضمنة ضرورة أن تؤدي الأعمال في حدود ما تسمح به القدرات والإمكانيات مع توفير مجال زمني يسمح بممارسة الأعمال والأنشطة الخارجية التي من شأنها أن تكسر الروتين وتقضي على الملل، فالأئمة هم أيضا بحاجة إلى هذا المجال الزمني للراحة والخروج من ظاهرة الاستغراق في العمل وإلا صاروا عرضة لهذه الضغوط.

7. التعقيب على الدراسات السابقة:

وعليه فمن خلال استقراء أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات خاصة فيما يتعلق بمصادر الضغوط المهنية، فقد اتضح أن المؤسسات برمتها كيفما كان شكلها وطبيعة تنظيمها يمكن أن تكون مصدرا للعديد من الضغوط التي تصيب الأفراد العاملين، وأن هؤلاء الأفراد ذاتهم قد يشكلون بدورهم مصدر ضغط على أنفسهم بسبب أنماط شخصياتهم ومستويات تكوينهم وتأهيلهم، كما أن طبيعة بيئة عمل المؤسسات تعد هي أيضا من ضمن أهم مصادر الضغوط التي قد تؤثر على أداء الأفراد العاملين، وبناء على هذه الاستنتاجات المستخلصة سيجاول الباحث رصد مصادر الضغوط في المؤسسة الدينية بغرض التعرف على وجود هذه الظاهرة في القطاع الديني، لذلك فالدراسة تسعى لإثبات التواجد الفعلي للظاهرة في الميدان، ومن ثم التعرف على أبعادها، وبالتالي فإن مثل هذه الدراسات وغيرها بالنسبة للطالب الباحث تمثل منارات يستتير بها ويرتكز عليها بغرض إنجاز دراسته وتحقيق أهدافها، خاصة وقد وضحت لنا كيفية تناول هذه الظاهرة والأساليب المستخدمة في جمع البيانات وطرق تحليلها وتفسيرها للنتائج، لذلك يمكن اعتبار هذه الدراسات بمثابة الأساسات المتينة التي يمكن الارتكاز عليها عند إرادة الانتقال نحو استكشاف جوانب جديدة من الظاهرة، أو عند إرادة تمثيلها في ميادين جديدة كما هو الحال في موضوع الدراسة الذي اختاره الباحث.

الفصل الثاني: الدراسة النظرية للضغوط المهنية

- تمهيد

1. مفهوم الضغوط المهنية
2. الخلفية الفكرية لدراسة مشكلة الضغوط المهنية
3. مصادر الضغوط المهنية والمعايير المعتمدة في تصنيفها
4. تصنيف مصادر الضغوط المهنية وفقا لمنحى أهداف الدراسة
5. انعكاسات الضغوط المهنية على الأفراد والمؤسسات

- خلاصة

تمهيد:

لقد أصبحت ضغوط العمل سمة من سمات هذا العصر، لذا فإن اهتمام الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية ببحث ودراسة هذا الموضوع سيساهم بلا شك في الإحاطة المعرفية بهذه الظاهرة ومن ثم مساعدة مختلف المؤسسات على تجاوز المشكلات التي تعترض مواردها البشرية، ويعزو سر الاهتمام بهذا الموضوع كما تشير بعض الدراسات إلى إحساس الباحثين والمختصين في هذا المجال بحجم المشكلات النفسية التي تعترض العمال في المؤسسات والتي تقف من ورائها في الغالب هذه المشكلة . ضغوط العمل .، وأيضاً إدراكهم لمدى خطورة تأثيرها على سلوكياتهم من جهة وعلى المؤسسة التي يزولون فيها مهامهم من جهة ثانية، كما يندرج هذا الاهتمام بهذا الموضوع ضمن المحاولات الساعية لتجنيب تلك المؤسسات تكاليف إضافية نتيجة تعرض مواردها البشرية لهذه المشكلة، وعليه فالتوجه نحو إدارة سليمة لضغوط العمل قد يفضي إلى تحقيق إيجابيات كثيرة على غرار الرضا وتحسين الأداء.

ومن خلال هذا المحور سوف نحاول تسليط الضوء على أهم المصادر التي تقف وراء نقشي هذه الظاهرة في تنظيمات العمل وتبيان الآثار المترتبة عنها، وقبل الخوض في استعراض أهم العناصر المحورية الخاصة بهذه المشكلة الضغوط المهنية. لا بأس أن نستعرض المفهوم اللغوي والاصطلاحي لهذا المصطلح.

1. مفهوم الضغوط المهنية:

لتحديد مفهوم مصطلح الضغوط ننطلق أولاً من المفهوم اللغوي لهذه الكلمة؛ فالضغوط هي جمع ضغطة؛ وفي اللغة يقال ضغطه، يعني عصره وزحمه وغمزه إلى شيء، ومنه ضغطة القبر والضغطة بالضم تعني الضيق والإكراه والشدة¹، أما معنى الضغط في الاصطلاح العلمي فتشير بعض الكتابات إلى أن الاستخدام الرسمي لمصطلح الضغوط Stress قد بدأ مع حلول القرن 14م وكان يقصد به آنذاك المشقة Hardship والعسر Straits والمحنة Adversity والأسى Affliction، وقد استمرت المصطلحات الدالة على الضغوط والمشقة وعاشت وتطورت مع تطور العلوم الطبية، وحتى صار اعتلال الصحة يفسر على أساس الإصابة بالضغوط، ثم سرعان ما نما هذا المصطلح وترعرع في عدد من الحقول المعرفية كعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا والفسولوجيا وعلم النفس والطب وبعض مجالاته التخصصية²، ففي الحقل الصحي مثلاً يقال: "ضغط الدم"؛ وهو العملية التي من خلالها يقوم القلب بضخ الدم إلى أنحاء الجسم، وخلال حركته يشكل الدم المتدفق قوة وضغطاً على جدران الأوعية الدموية، وأثناء عمله ينقبض القلب -الذي هو عضلة- وينبسط، وهذا يؤدي إلى أن يكون لضغط الدم قيمتان، الأولى تسمى بضغط الدم الانقباضي وتسجل عندما ينقبض القلب، والثانية الضغط الانبساطي وتسجل عند انبساط (ارتخاء) عضلة القلب³. أما مصطلح الضغط في معجم الطب النفسي فيعني التأثير غير المرغوب للمواقف والخبرات السلبية من الناحية النفسية⁴، فهو إذا يحمل في ذاته دلالة معنوية ولكن أثاره يمكن مشاهدتها ميدانياً، فعندما يشعر الإنسان بالضغط فإنه حينئذ يكون قد وقع تحت قدر كبير من التوتر العقلي أو الانفعالي⁵، ومع ذلك فقد لا يدرك هذا الإنسان الأثر الذي يتركه هذا الضغط على جسمه ونفسه وسلوكه، ولقد ورد أيضاً مصطلح الضغط في معجم مصطلحات عصر العولمة ويعني التفاعلات من الجماعات المختلفة داخل النظام وخارجه والتي تعبر عن

¹ - مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2008، ص 608.

² - جمعة سيد يوسف، إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، كلية الهندسة، جامعة القاهرة، ط 1، 2007، ص 7. على الموقع: www.capscue.com

³ - <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/healthmedicine/2013/7/8/>

⁴ - لطف الشربيني، معجم مصطلحات الطب النفسي . سلسلة المعاجم الطبية المتخصصة . مركز تعريب العلوم ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي، بدون طبعة، ص 142.

⁵ - كارولن كار، حياة بلا قلق ونجاح بلا حدود كيف توقف تيار القلق الذي يفسد عليك حياتك؟، تعريب: سناء النجار، مكتبة الشقري، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2010، ص 15 .

التفاعل داخل المجتمع¹، ولعل التعريف الذي قدمه جمعة سيد يوسف فيه ما يغني عن بقية التعريفات الأخرى، حيث عرف الضغوط بأنها: "الحالة التي يدركها الكائن الذي يتعرض لأحداث أو ظروف معينة بأنها غير مريحة أو على الأقل تحتاج إلى نوع من التكيف أو إعادة التكيف، وأن استمرارها قد يؤدي إلى آثار سلبية كالمرض والاضطراب وسوء التوافق"². أما بخصوص لفظة المهنية فهي من المهنة، والتي كانت تعني في بداية القرن العشرين مجموعة المهن الليبرالية، أي الوظائف ذات الطابع الفكري التي تكتسب قيمة اجتماعية حسب نموذج الطبيب أو المحامي والتي يتنافى الأجر الذي يكسب فيها مع فكرة الربح، ثم تطور هذا المفهوم إلى معاني أخرى تضع في مقدمة تعريفها ممارسة وظيفة متخصصة ومتعارف عليها ومنظمة، كما يتم التركيز في الوقت نفسه على مستوى النشاط ونمط العمل المنفذ³، ولقد برزت الضغوط المهنية كمفهوم لدى منظمات الأعمال التي تسعى لتحقيق أهدافها بشتى الطرق والأساليب حتى ولو على حساب مصالح الأفراد العاملين، وكنتيجة لتطور المؤسسات وما صاحبه من تنامي للمشكلات فقد أخذ مدلول هذا المصطلح في التداول والاستعمال لدى الباحثين في ميدان العلوم الاجتماعية وبالأخص في علوم التسيير، وعلم اجتماع المنظمات، وعلم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية وغيرها من التخصصات، وفي هذا الصدد سوف نحاول أن نعرض لبعض التعريفات التي تناولت مفهوم هذا المصطلح، في البداية نذكر التعريف الذي أورده الدكتور فتحي إبراهيم محمد، حيث يقول عن ضغط العمل: "بأنه الاستجابات العاطفية (الشعورية) والبدنية الضارة التي تحدث عندما لا تتوافق متطلبات العمل مع قدرات العامل، حيث يشعر العامل بالإحباط والعجز، وعدم القدرة على العمل في الوقت الحالي وفي المستقبل وقد يؤدي ضغط العمل إلى تدهور الحالة الصحية للموظف"⁴، وفي سياق آخر نجد الكاتب يميز بين مفهوم الضغط والتحدي، حيث أن هذا الأخير كما يقول يحمس العامل ويزوده بالطاقة النفسية والبدنية وغالبا ما يدفعه إلى تعلم المهارات واكتساب الخبرات من أجل إنجاز العمل، وهذا النوع من التحدي على حسبه يعتبر مقوما هادفا من أجل إنجاز العمل المنتج ولا يؤثر على الصحة بخلاف ضغط العمل الذي إن تمكن من الفرد فإنه

¹ - إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، معجم مصطلحات عصر العولمة: مصطلحات سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية وإعلامية، منشور على موقع: www.Kotobarabia.com

² - جمعة سيد يوسف، إدارة الضغوط، مرجع سابق، ص 13 .

³ - جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة: أنسام محمد الأسعد، دار ومكتبة الهلال، ط1، بيروت، 2011، ص 148.

⁴ - فتحي إبراهيم محمد، 12 مشكلة للأفراد في العمل الرؤى، الحلول، الاستراتيجيات، منشورات المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2018، ص 14.

يعمل على تحويل راحته إلى تعب ويحول مشاعر الرضا والقناعة إلى توتر ومن ثم الإصابة بنوبات الضغط¹، ونلاحظ أن الكاتب هنا في تعريفه أرجع سبب الاستجابات العاطفية والبدنية إلى عامل واحد فقط وهو عدم توافق متطلبات العمل مع قدرات العامل، بينما توجد عوامل أخرى بإمكانها أن تحدث استجابات عاطفية وبدنية للأفراد ومنها البيئة الخارجية على سبيل المثال، هذا ولقد نقل لنا الدكتور مصطفى يوسف كافي في كتابه: "إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي، تكنولوجي، علمي" بعض التعريفات عن بعض المؤلفين والباحثين نستعرضها فيما يلي²:

- تعريف ضغوط العمل حسب الباحثة الهنداوي: "هي عبارة عن تجربة ذاتية تُحدث لدى الفرد محل هذا الضغط اختلالاً نفسياً كالتوتر أو القلق أو الإحباط، أو اختلالاً عضوياً كسرعة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم، ويحدث هذا الضغط نتيجة لعوامل قد يكون مصدرها البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه، وتختلف المواقف المسببة لضغوط العمل باختلاف مواقع الأفراد وطبيعة عملهم".

- أما ضغوط العمل لدى الكاتب فوزي فائق فتعني: "مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله، والتي تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود فعلية لمواجهتها، وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التهديد فتسبب الإرهاق والتعب والقلق من حيث التأثير فتولد شيئاً من الانزعاج".

- وأما بارون فيعرف ضغوط العمل بأنها: "استجابة مكيفة تتوسطها الفروق الشخصية الفردية أو العمليات السيكولوجية نتيجة حدث أو فعل بيئي خارجي، بحيث تضع متطلبات سيكولوجية أو مادية مفطرة على الفرد".

وعلى رغم أهمية هذه التعريفات المقدمة لضغوط العمل إلا أنها تبدو غير محددة لجوهر المشكلة، ولعل التعريف الذي أورده الدكتور مصطفى يوسف كافي نقلاً عن الدكتور معن محمود عياصرة يستدرك بعض هذا القصور الموجود في التعريفات السابقة، حيث يعرف ضغوط العمل بأنها: "كل ما يتعرض له الفرد في عمله من منبهات ومثيرات ناتجة عن البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية للعمل، أو ناجمة عن الفرد نفسه تسبب له حالة من عدم القبول والرضا والتكيف مع عمله مما يؤثر على إنجاز الفرد وميوله لعمله"³.

¹- المرجع نفسه، ص 14.

²- مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي، تكنولوجي، علمي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص ص 386، 387.

³- المرجع نفسه، ص 386.

إن التعريف الأخير، حسب اعتقادنا مهم للغاية، خاصة وأنه تناول الضغوط كنتيجة تفاعل، وما يسببه هذا الأخير من تداعيات على المستوى النفسي والسلوكي والجسدي للفرد، وأيضاً على مستوى العمل والمنظمة عموماً، كما تميز التعريف كذلك بتحديد المصادر الأساسية للضغوط. ويمكن القول عموماً أن ضغوط العمل قد يكون مصدرها طبيعة المهن أو الوظائف في حد ذاتها، وإما أن يكون مصدره هذه الضغوط الفرد سواء من حيث سماته الشخصية أو من حيث تطور مساره المهني، وإما أن يكون مصدرها بيئة العمل الداخلية كوجود عبء في العمل والظروف الفيزيائية غير المناسبة لإنجاز المهام وغير ذلك، وقد يتسبب في الضغوط عوامل خارجية كوجود متعاملين صعبين المراس أو منافسين أقوياء ونحو ذلك، وسوف نحاول استعراض أهم هذه المصادر في المحور الموالي.

2. الخلفية الفكرية لدراسة مشكلة الضغوط المهنية :

تعد مشكلة الضغوط المهنية إحدى أهم المشكلات التي استقطبت اهتمامات الباحثين في العلوم الاجتماعية، ولقد تناولوها بالبحث والدراسة ضمن الإطار الفكري الذي تمتد جذوره التاريخية إلى مدرسة العلاقات الإنسانية، هذه الأخيرة التي كانت تتادي بضرورة خلق التوازن بين الأبعاد المادية في المؤسسات الصناعية وبين الأبعاد الإنسانية التي تفرزها طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة في تلك المؤسسات. ولقد تعرض الفكر الكلاسيكي بمختلف اتجاهاته النظرية إلى أزمة أدت إلى بروز العديد من المشكلات على مستوى هذه المؤسسات ومنها المشكلات العمالية وانخفاض كفاءة الأداء، ومن هنا بدأت المفاهيم السلوكية تتبلور وتتطور وتتضح لتخرج لنا في ثوب نظرية جديدة تسمى بنظرية العلاقات الإنسانية تركز اهتمامها على الجوانب الإنسانية سواء أكانت النفسية كالفرد أو ما يتعلق بالجماعات الصغيرة أو التنظيم غير الرسمي وذلك على اعتبار أن هذه العناصر تمثل مرتكزات العملية الإنتاجية¹. إن المدرسة السلوكية من خلال تركيز اهتماماتها الفكرية على الجوانب الإنسانية بهدف تحسين ظروف العمل، وتلبية احتياجات العاملين، ومراعاة مشاعرهم واحترام كرامتهم، تكون قد قطعت أشواطاً كبيرة في مجال تطوير الفكر التنظيمي الذي كانت أطروحاته السابقة تدور حول محور واحد فقط وهو العمل والإنتاج قصد تعظيم الأرباح دون الالتفاتة إلى من كان وراء تحقيق هذه المكاسب المادية للمؤسسة وهم العمال.

¹- خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم خمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط2، 2005، ص 63.

لقد استعان رواد مدرسة العلاقات الإنسانية بمفاهيم علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإنسان من أجل بلورة فكر تنظيمي يهتم بالعلاقات الاجتماعية أكثر من اهتمامه بعلاقات العمل، ومن هؤلاء الرواد نجد كل من: تشستر برنارد (C. Barnad) وهيربرث سايمون (H.Simon) ورنسيس ليكرث (R.Likert) وأي. و. باك (E.W.Bake) وجورج موريس (G.Morse) ومايكل هرمون (M.Harmon) وهسرل (Hesseri) وغيرهم¹، وتعد التجارب التي أجراها الباحث إلتون مايو (Elton.Mayo) في مصانع هوثورن بالولايات المتحدة الأمريكية البذرة الأولى في نمو الدراسات المتعلقة بالجوانب الإنسانية، حيث لاحظ هذا الباحث من خلال هذه التجارب أنه كلما تم تحسين الظروف المادية (الفيزيائية) للعمل كالإضاءة على سبيل المثال كلما حصلنا على نتائج أفضل على مستوى الإنتاجية، كما أن هناك عوامل أخرى تفوق في التأثير من تلك التي تحدثها الظروف المادية للعمل، وهو الأمر الذي يثبت بروز الجانب الاجتماعي في التأثير على علاقات العمل والإنتاج، ومن هنا كان لا بد من النظر إلى العامل باعتباره كائنا اجتماعيا له حاجاته ورغباته وميوله واتجاهاته ومشاعره التي تؤثر في أداءه المهني². إن الأثر الذي يتركه زيادة الضغط على الأفراد العاملين كان دائما محل اهتمام ودراسة من طرف الباحثين من أجل إيجاد حلول كفيلة للحد من هذه المشكلة ليتم في نهاية المطاف إعادة التوازن النفسي لأولئك العاملين فلا يتأثر أداءهم المهني بشكل سلبي، وفي نفس الوقت تستمر المؤسسات في الإنتاج وتحافظ على بقائها.

وبناءً على الحقائق السابقة يمكن القول أن موضوع الضغوط المهنية يمكن طرحه وتناوله ضمن الإطار العام للفكر التنظيمي الذي روجت له مدرسة العلاقات الإنسانية وبالأخص النظريات السلوكية.

3. مصادر الضغوط المهنية والمعايير المعتمدة في تصنيفها:

إن توضيح مصادر الضغوط المهنية يعني بالأساس الأول التعريف بجملة العوامل التي تؤدي بالموارد البشري العامل إلى الإحساس بالضغوط والتألم منها، لأنه إذا تجاوزت تلك الضغوط حد التحمل فستصير حتما خطرا على الصحة النفسية والجسدية لهؤلاء العمال أو الموظفين، وقد يتجاوز مستوى الخطر ليشمل التأثير على الجانب السلوكي، ومصادر الضغوط المهنية في الحقيقة عديدة

¹ - كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط4، عمان، الأردن، 2010، ص 59.

² - خليل محمد حسن الشماخ وخضير كاظم حمود، مرجع سابق، ص 65.

ومتنوعة ويختلف إدراكها بحسب اختلاف الأفراد في خصائصهم الشخصية ووضعياتهم في العمل وكذا علاقاتهم الاجتماعية، ومن خلال استقراء العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال والتي أشرنا إلى نماذج منها في الفصل الأول وُجد أن غالبية المؤسسات تحتوي على قدر من الضغوط تسببها عددا من المسببات كظروف العمل، عبء العمل، صراع الدور وأيضا غموض الدور، سوء العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، الإشراف والرقابة اللصيقة، مشكلات في المسار المهني للموظف.

ومصادر الضغوط قد تكمن أساسا في تلك الأحداث التي تطرأ على حياة الإنسان وفي استجابته الجسدية والإدراكية والعاطفية لهذه الأحداث¹، وإذا تتبعنا مصدر هذه الحالات الشعورية في الواقع فإننا قد نجد أنها تتبع أحيانا من طبيعة الوظائف في حد ذاتها، وفي بعض الأحيان تكون نابعة من الفرد العامل ذاته، وقد تتولد الضغوط تارة من البيئة الداخلية للمنظمة أو المؤسسة بسبب حجم البيروقراطية أو السياسات المتبعة وكذا المناخ التنظيمي والظروف الفيزيائية والعلاقات الاجتماعية وغيرها من الأسباب، وتارة أخرى قد نجد الضغوط التي تصيب الأفراد مصدرها البيئة الخارجية كتغير السياسات وكثرة المنافسين ونحوه، وهكذا نجد أن مصادر هذه الضغوط تتعدد وتتنوع بحسب المعايير التصنيفية التي اهتمت إليها الباحثون في هذا المجال، وقبل استعراض هذه المصادر وفق منحنى الدراسة يمكن الإشارة في هذا السياق إلى بعض التصنيفات المتداولة في بعض الدراسات ومنها²:

1.3. التصنيف حسب معيار الأثر المترتب: ومن خلاله نميز بين مصدرين من الضغوط؛ ضغوط إيجابية ناتجة عن بعض الحوادث والمناسبات الهامة كحصول الفرد على ترقية في الدرجة وزيادة تحمل المسؤولية، ويقابلها الضغوط السلبية التي يتسبب فيها التعب والإرهاق والمرض المترتب على أداء النشاط المهني.

2.3. التصنيف حسب معيار النشأة: وهنا أيضا نستطيع أن نميز بين مصدرين من مصادر الضغوط؛ فهناك ضغوط منشأها البيئة الداخلية كالتي يكون سببها طبيعة الفرد ذاته وما يحصل في مساره المهني من قضايا ومشكلات كزيادة عبء العمل وصراع الأدوار وغموض الأدوار، وأخرى منشأها البيئة الخارجية، أي التي تتسبب فيها الظروف الخارجية كتباين ثقافة المجتمع، والتغير في منظومة القوانين والسياسات وبروز منافسين وغيره.

¹ - غريغ ويلكنسون، الضغط النفسي، ترجمة: زينب منعم، دار المؤلف، ط1، الرياض، 2013، ص ص 14 .

² - جمعة سيد يوسف، مرجع سابق، ص 15.

3.3. التصنيف حسب معيار الاستمرار والانقطاع: وهنا يمكن التمييز بين نوعين من المصادر؛ نوع يختص بتلك الضغوط المستمرة والملازمة للفرد، كتمتع الرؤساء والمشرفين عليه، وضغوط متقطعة تعرض للفرد حيناً وتقطع أحياناً كتعرضه للعقوبات نتيجة ارتكابه لمخالفات في العمل .

4.3. التصنيف حسب معيار شدة وقع الأحداث والمواقف الضاغطة: وهنا يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من مصادر الضغوط؛ الأولى مصادر للضغوط ذات وقع ضعيف على الفرد، والثانية التي ذات وقع شديد ، والثالثة التي تقع بينهما؛ أي تلك المصادر التي تكون متوسطة الوقع أو الشدة على الفرد.

5.3. التصنيف حسب معيار المجال الحياتي: فهناك من يميز بين الضغوط بحسب مصدر مجال الحياة، فهناك الضغوط التي مصدرها المجال الاقتصادي، وهناك التي مصدرها المجال السياسي، وأخرى التي مجالها الإداري والتنظيمي، وتلك التي مصدرها المجال الاجتماعي وهكذا.

ولقد نقلت لنا الباحثة نجاح بنت قبلان القبلان من خلال بحثها الموسوم بـ "مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية" عن هيجان بخصوص تباين تصنيفات مصادر الضغوط بأن الباحثين قد سلكوا في هذا المجال مسارات ثلاثة تتكون من النماذج الآتية¹ :

1) الأنموذج الثاني: وقد صممه كل من برايف BRIEF وفونسل VANSELL

وشولر SCHULER، ويتكون من مجموعتين رئيسيتين من العوامل المسببة للضغوط، وكل مجموعة تضم عدد من العناصر الفرعية؛ فبالنسبة للمجموعة الرئيسية الأولى فتشتمل بدورها على مجموعات فرعية وتضم السياسات التنظيمية، والهيكل التنظيمي، وكذا المراحل التنظيمية، أما المجموعة الرئيسية الثانية فتشتمل هي بدورها خمس مجموعات فرعية وهي: تجهيزات بيئة العمل المادية، السلامة والصحة المهنية، علاقات العمل الشخصية، متطلبات الوظيفة، متطلبات الدور .

وبنفس هذا التصنيف تقريبا سار الباحث عسكر، حيث صنف مصادر الضغوط إلى مجموعتين؛ فالمجموعة الأولى تشمل المصادر التنظيمية والتي من أهمها الاختلاف المهني، غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، المسؤولية على الأفراد، المستقبل الوظيفي، قلة

¹ - نجاح بنت قبلان القبلان، مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق ، ص 89.

فرص المشاركة في اتخاذ القرار، المساندة الاجتماعية. أما المجموعة الثانية وتشمل المصادر الفردية التي يمكن أن تكون عوامل ضغط للفرد ومن أهمها نمط الشخصية، القدرة على التحكم في الأحداث، القدرات والحاجات، ومعدل التغيير في حياة الفرد والسمات الشخصية الأخرى.

ولقد سار دالي DALLY أيضا على نفس المسار وصنف مصادر الضغوط إلى مجموعتين رئيسيتين وهما مجموعة المصادر المتعلقة بالمنظمة والتي يدخل فيها ظروف بيئة العمل، ومجموعة المصادر المتعلقة بالفرد والتي تشمل صراع الدور وغموضه وعبء العمل. كذلك نجد الباحثين حسني ومحمود قد قسما هذه المصادر إلى نوعين أو مجموعتين من المصادر؛ مصادر ترتبط بالبيئة المادية للعمل وتتمثل في الضغوط الناتجة عن افتقار بيئة العمل المادية إلى عوامل الراحة الجسمية والسلامة النفسية للعاملين كالهذوء مثلا، واعتدال الحرارة ونقاء الهواء، وسلامة المباني وصلاحيات تجهيزاتها المختلفة لراحة العاملين. أما المجموعة الثانية من المصادر فهي تلك التي ترتبط بطبيعة العمل ذاته، وتنقسم إلى متطلبات العمل الزائدة التي تؤدي إلى تراكم التعب الجسماني وتجعله غير قادر على القيام بأعباء العمل، أو المتطلبات المتضاربة والتوجيهات المحيرة التي يكون مصدرها صراع الدور وغموضه، أو ضآلة استخدام قدرات الفرد لافتقار الوظيفة إلى الثراء الوظيفي وعناصر التشويق والتنوع في العمل الذي يستثير همم الفرد ويجدد نشاطه¹.

2) **الأنموذج الثلاثي:** وسمي بذلك لأن أصحابه يرجعون مسببات هذه الضغوط إلى ثلاثة مصادر رئيسية وهي مجموعة العوامل المتعلقة بالفرد، ومجموعة العوامل المتعلقة بالمنظمة ومجموعة العوامل المتعلقة بالبيئة، ومن أصحاب هذا الاتجاه نجد (MCGRATH) والذي قسم مصادر ضغوط العمل إلى ثلاثة أنماط²:

- ضغوط منبعها البيئة المادية والظروف الفيزيائية التي يمارس فيها الفرد مهامه ويقوم بمسؤولياته.

¹ - نجاح بنت قبلان قبلان، مرجع سابق، ص 92 .

² - المرجع نفسه، ص 93 .

- ضغوط منبعها البيئة الاجتماعية في العمل بسبب التفاعل مع مجتمع العمل.
- ضغوط منبعها شخصية الفرد ذاته كالصفات المتوارثة مثل القلق وأساليب الإدراك وغيرها.
- (3) الأنموذج المتعدد الأبعاد: ويتم من خلاله تصنيف مصادر الضغوط إلى أربع مجموعات رئيسية فأكثر، فمن أصحاب هذا النموذج من يصنف العوامل المسببة للضغوط إلى أربع مجموعات وهي كالتالي:
 - عوامل الضغط النابعة من الظروف الفيزيائية أو بيئة العمل المادية كعوامل الإضاءة ودرجة الحرارة والرطوبة، تلوث الهواء، المخاطر على الأمن وسلامة العامل ونحوها، فكل هذه العوامل قد تكون مسببة للضغوط المهنية في المنظمات.
 - عوامل الضغط النابعة من جماعة العمل: وتتأتى من ضعف العلاقة مع جماعة العمل كالزملاء والمرؤوسين والمدراء، وأيضا الافتقار إلى تماسك الجماعة والصراع بين أفرادها، بالإضافة إلى نقص الدعم الاجتماعي من هذه الجماعة ومساندتها.
 - عوامل الضغط النابعة من الفرد: وتضم عوامل صراع الدور، وغموض الدور، والعبء الزائد والمنخفض في العمل، وقلة الرقابة و المسؤولية، وعدم الاستقرار الوظيفي، وكذلك نقص فرص التقدم والترقية والتطوير المهني.
 - عوامل الضغط التنظيمية: وهي ناتجة عموما عن ضعف تصميم الهيكل التنظيمي وعدم امتلاك التنظيم لسياسات واضحة ومحددة، وكذلك عدم السماح بالمشاركة للموظفين في اتخاذ القرارات.

بناءً على ما سبق، ومن خلال استعراضنا لأهم مصادر الضغوط وتصنيفاتها يتضح لنا أن إدراك هذه المصادر يختلف ويتنوع بحسب اختلاف وتنوع طبيعة المنظمات وسياساتها، وتصاميم هياكلها، وكذا طبيعة الأنشطة والمهام ومدى تناسبها مع قدرات الأفراد ومؤهلاتهم وما يقابل ذلك من أجور ومنح وتعويضات غير مرضية، بالإضافة إلى ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية، وأيضا مسألة توزيع السلطة وخطوط الاتصال، فكل ذلك يمكن أن يكون من العوامل المسببة للإصابة بالضغوط. وبما أن هذه الدراسة تسعى إلى رصد وتتبع مصادر الضغوط المهنية التي تطال المورد البشري بالمساجد فسوف يحاول الطالب تقديم التصنيف الذي ينسجم مع أهداف الدراسة ويوائم طبيعة المؤسسة والعاملين فيها في العنوان الآتي:

4. تصنيف مصادر الضغوط المهنية وفق أهداف الدراسة:

مصادر الضغوط المهنية وكما أسلفنا تتنوع تصنيفاتها بحسب تنوع المعايير وميول الباحثين واتجاهاتهم، والباحث سوف يختار الأسلوب الذي ينسجم مع أهداف الدراسة، وهو تصنيف المصادر بحسب المصادر التي يمكن أن تتولد منه الضغوط، وهي كالاتي:

1.4. الضغوط المهنية التي مصدرها طبيعة الوظيفة:

يؤكد بعض الباحثين في حقل العلوم الاجتماعية أن هناك أنماطا معينة من الوظائف تعتبر من حيث طبيعتها مسببة للضغوط والاعتلال الصحي للعاملين فيها، ويضربون الأمثلة بتلك الوظائف التي توفرها شركات الخطوط الجوية، ووظائف الشرطة، ورجال الحماية المدنية وأيضا وظائف الطب والتمريض ونحو ذلك، وتشارك هذه الوظائف في كون العاملين فيها عادة ما يشعرون بخروج الأمور أو الأحداث عن السيطرة، أو أنهم قد يجدون أنفسهم بعد جهد كبير عاجزين عن مواجهة ما يعترضهم من حالات¹، ومن الوظائف المسببة للضغوط أيضا تلك التي تتميز بالأداء الدائم، أي أن أصحابها دائما في علاقة بالنشاط المهني ولا ينقطعون عنها إلا بإجازة (سنوية أو استثنائية) أو بعطلة مرضية، فعلى سبيل المثال موظفي السلك الديني بقطاع الشؤون الدينية والأوقاف بالجزائر، حيث نجد فئة الأئمة والأعوان الدينين ومعهم أيضا مفتشي التوجيه الديني والتعليم القرآني يشتغلون دائما ولا يتمتعون بأوقات للراحة أو الترفيه خارج إطار العمل في مقابل استفادتهم من منحة كتعويض للاستعداد الدائم للعمل²! . لا شك أن استمرار العمل في مثل هذه الوظائف وفي نفس المهام ومن دون أي محفزات تسمح بتغيير الأمزجة وتقضي على الروتين والملل سيجعل أصحاب هذه المهن عرضة للإصابة بالضغوط، ولقد بينت نتائج بعض الدراسات أن هنالك العديد من الوظائف التي يعاني أصحابها من مستوى عال من الضغط بسبب تقيدهم بالوقت وأيضا بسبب كثرة المقابلات بالإضافة إلى متطلبات الأهداف، ويوجد هذا النوع من الضغوط أكثر على مستوى الإدارات، بينما الأفراد الذين يشتغلون في الأعمال

¹ - جون بي.أردن، التعايش مع ضغوط العمل كيف تتغلب على ضغوط العمل اليومية، مكتبة جرير، ط2، المملكة العربية السعودية، 2008 ، ص 5.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 24 المؤرخ في 20 أبريل سنة 2011.

الفنية فيكون مستوى الضغط لديهم منخفض إلا إذا كانوا تحت إشراف غير ملائم أو واجهتهم مشكلات في التعامل مع الآلات، أو عند شعورهم بانخفاض مكانتهم الاجتماعية¹.

ودائماً في اعتبار طبيعة بعض الوظائف مصدراً مسبباً للضغوط، فقد تكون وظيفة الإمامة واحدة من بين الوظائف الجالبة للضغوط خاصة في هذا الزمن الذي تغيرت فيه نظرة المجتمع للحياة وصار أفرادهم يميلون أكثر إلى اعتبار وتقدير كل ما هو مادي على حساب ما هو قيمي وأخلاقي، ولعل هذه النظرة هي التي ساهمت في عزوف أغلب الشباب عن التوجه إلى العمل في هذا النوع من الوظائف، وحتى أن العديد من الأئمة باتوا لا يحبذون لأبنائهم اتخاذ الإمامة كوظيفة مستقبلية كما كان عليه العهد في السابق، والواقع بات يطلعنا على أن العديد من أبناء الأئمة أصبحوا في مساهمهم العلمي يتوجهون إلى دراسة تخصصات أخرى غير التي كان يدرسها آبائهم كدراسة الطب والهندسة ونحوهما، مما يدل على الزهد في الإمامة كوظيفة مقدسة.

وهناك صعوبات أخرى تواجه الأئمة في هذه الوظيفة مصدرها طبيعة البيئة المكانية التي تؤدي فيها غالبية المهام ونعني بها هنا المساجد كعقارات مصنفة ملكيتها ضمن قطاع الأوقاف؛ فلا هي من الأملاك الخاصة ولا هي من الأملاك العامة وإنما هي وقف لله، وينجر عن طبيعة ملكية الأوقاف منع التدخل والتصرف فيها إلا للوكيل أو لمن له الإذن، فبقاء ملكية المساجد على هذه الوضعية تتولد عنه بعض التصورات لدى الأفراد من شأنها أن تصعب من مهمة الأئمة وتشعرهم بعدم الراحة، فمثلاً اعتقاد المصلين أن المساجد لله وليست لأحد سواه تجعلهم يتصرفون داخل المسجد على نحو يخالف مأمورية الإمام، ويمكن أن نوضح ذلك بحالة، حيث يفضل بعض المصلين البقاء في المسجد والمكوث فيه للتهجد وقراءة القرآن بينما تعليمات الوصاية توصي بخلاف ذلك، والإمام في الأخير في مثل هذه الحالات مجبر على تطبيق التعليمات، أي إلزام المصلين بالخروج من المسجد، وبالتالي قد يجد الإمام نفسه في مواجهة مع المصلين ربما تعرضه للنقد المفضي إلى الإصابة

¹ - نجاح بنت قبالان القبلان، مرجع سابق، ص 98 .

بالانزعاج والقلق وعدم الارتياح ، وعليه فالإمامة بطبيعتها وطبيعة المكان الذي تُؤدي فيه أغلب مهامها يمكن أن تكون مصدرا من المصادر المسببة للضغوط.

2.4. الضغوط المهنية التي مصدرها طبيعة الأفراد ومسارهم المهني:

ونتحدث هنا عن تلك العوامل المتعلقة بشخصية الفرد وطبيعته النفسية ومدى تمتعه بالقدرات البدنية والذهنية، وكذا استعداداته لتولي الوظائف والقيام بالمهام وأيضاً ما يعترض مساره المهني من قضايا ومشكلات بسبب عدة عوامل والتي منها على سبيل المثال: عبء العمل، وصراع الدور، غموض الدور ونحوها من العوامل، وسنحاول أن نستعرض هذه النقاط فيما يلي:

1.2.4. عوامل الضغوط التي مصدرها شخصية الفرد:

من بين التعريفات المتداولة عن الشخصية أنها عبارة عن مجموعة من الخصائص الثابتة التي يتميز بها الفرد عن غيره وتحدد إطار سلوكه، وتتمثل في الخصائص الجسمانية والعقلية أو الذهنية وأيضاً الخصائص الاجتماعية والثقافية¹ ، فشخصية الفرد إذا هي تلك الخصائص المتعلقة بالقدرات البدنية والذهنية وكذا المشاعر والسلوك التي يتفاعل من خلالها مع البيئة بجميع مكوناتها. ولقد بينت نتائج العديد من الدراسات أن الأفراد الذين لا تتوفر لديهم القدرات البدنية والاستعدادات النفسية وتعوزهم المؤهلات العلمية والذين يفتقرون إلى الحد الأدنى من المهارات المعرفية والتدريبية في حالة ما إذا تولوا شؤوناً معينة لإدارتها أو مهمات محددة لتنفيذها سوف لن يكون بمقدورهم إدارة هذه الشؤون أو تنفيذ هذه المهمات بالحد المطلوب، وبالتالي فقد يكون عجزهم البدني في الإنجاز، وفشلهم الذهني في الابتكار والإبداع، وتبذل مشاعرهم وتذبذب سلوكياتهم من مسببات الشعور بالإحباط، وعليه فمثل هؤلاء الأفراد لا يعول عليهم في تحسين الأداء وزيادة القدرة الإنتاجية بالمؤسسات، ولعل هذا ما أشار إليه الكاتب على السلمي في قوله: "الإنسان الصحيح نفسياً واجتماعياً قادر على الإنتاج بكفاءة أعلى مما لو كان يعاني مشكلات أو اضطرابات"²، وبناء عليه فإن استمرار هذا الصنف من الأفراد القيام بالأعمال وهم على هذا الحال سيوقعهم تحت طائلة الضغوط، وكذلك الأمر بالنسبة إلى ضعف التأهيل ونقص المهارات فقد بينت بعض الدراسات أنهما يؤثران على نمط التفكير والذي له دور كبير في مواجهة الضغوط أو الاستسلام لها، وأن نمط التفكير لدى الأفراد هو السبب في معظم ما يعانونه

¹ - سامح عبد المطلب عامر وعلاء محمد سيد قنديل، التطوير التنظيمي، دار الفكر، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص 15.

² - على السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998 ، ص 361.

من ضغوط نفسية وعصبية خاصة في تلك اللحظات التي يسعون فيها للتعامل مع ما يواجهونه من مشكلات¹. وعليه فالضغوط النابعة عن الفرد والتي مردها إلى نمط الشخصية هي الأكثر وقوعاً، ويمكن حتى إدراكها وتحديد طبيعة الاستجابة لها، ولقد لاحظ بعض رواد مدرسة العلاقات الإنسانية أمثال دوجلاس ماك جريجور DouglasMcGregor أن التنظيمات التقليدية قد تم تنظيمها وفقاً لنمط الشخصيات؛ فحسب هذه النظرية يتم تقسيم الأفراد إلى مجموعتين مختلفتين من الافتراضات، ولقد اصطلح عليها بنظرية (X) و (Y) ويفترض في مبادئ نظرية (X) أن الكثير من الناس لديهم كره فطري للعمل لذلك من الضروري إجبارهم بدرجة معينة للتأكد من امتثالهم أثناء العمل، بالإضافة إلى أن كثيراً من الناس يفضلون التبعية عن الاستقلال²، وعليه يمكن القول أن الضغط الذي سيتولد عند هؤلاء يكون تحت اجتماع داعيين وهما الكره الفطري للعمل والإجبار على العمل، بينما مبادئ نظرية (Y) تشير إلى العكس من ذلك تماماً، حيث تكون الطوعية ولا يكون الإجبار وبالتالي طبيعة هذه الشخصية لا يتوقع أن يتولد منها ضغوطاً مؤثرة على أداء العمل.

وأما بخصوص الإمامة كوظيفة ذات طبيعة دينية شعائرية فيفترض أن يكون الذين يتولون مسئوليتها مستوفون لكافة شروطها الشرعية والقانونية وهذا حتى يتمكنوا من أداء مهامهم على الوجه المطلوب، وعلى هذا الأساس يتطلب من الأفراد الأئمة بعد إتمام عملية التوظيف الالتزام بكافة الأوامر التشريعية والقواعد التنظيمية للمؤسسة، فارتكاب الأخطاء في هذه الأثناء غير مسموح به سواء أمام المشرفين والرؤساء أو من قبل الجمهور الذي تقدم له الخدمة، وفي حالة ما إذا صدرت منهم الأخطاء وتكررت قابلها الاعتراض ورفع الشكاوي، وبالتالي مع مرور الوقت سيشعر هؤلاء الأئمة بتزعزع مكانتهم وتراجع هيبتهم في نفوس الأتباع وأيضا من قبل مسئولى الإدارة، وبالتأكيد سينجم عن مثل هذه المواقف القلق والتوتر وربما الإحباط . وهناك أسباب أخرى تتعلق بالجوانب الشخصية يمكن أن تكون هي أيضا مصدرا جالبا للضغوط ويتعلق الأمر بالقيم الثقافية التي يحملها الإمام؛ فإذا كانت قيما إيجابية كالسماحة والوسطية والاعتدال فسوف يتغلب على عديد الصعوبات التي تواجهه، أما إذا كانت قيما سلبية كالشدة والتطرف والتشبث بالمظهر على حساب الالتزام الحقيقي، فسوف يجد الإمام

¹ - كويك نوتس، كيف تتغلب على الضغوط النفسية في العمل؟ دليل عملي للتخلص من ضغوط الحياة الملحة، إعداد اللجنة العلمية للتأليف والنشر، دار الفاروق للنشر والتوزيع، جمهورية مصر، ط 1، 2003، ص9.

² - طلعت إبراهيم لطفى، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 107.

نفسه في مواجهة مع محيطه الاجتماعي الذي لا يتوافق مع هذا النمط من القيم، وبالتالي ستعكس عليه مواقفه ويفقد بذلك بريق ولاء الأتباع الذي يعتبر أكبر سند معنوي له، وسيشعر حينها بعدم الارتياح وربما يميل أكثر إلى العزلة والانكفاء على الذات.

وقبل إنهاء الحديث عن هذه العوامل المتعلقة بالطبيعة البدنية والنفسية والذهنية للأفراد المسببة للضغوط تجدر الإشارة إلى أن الضغوط الصادرة من هذه النواحي تتحمل مسؤوليتها إدارة الموارد البشرية باعتبارها المسئول الأول على عملية انتقاء واختيار الأفراد المناسبين لتولي تلك الوظائف وتنفيذ المهمات، وكذلك فيما يخص متابعتهم وتقييم أدائهم، كما أن استعانة المدراء بنظرية الشخصية من أجل تفهم سلوك الأفراد سيسمح لهم بتفسير وشرح هذا السلوك وحتى التنبؤ به، وبالتالي يمكن توجيه سلوكهم التوجيه الصحيح، أما إذا لم تكن لهؤلاء المدراء القدرة على توقع سلوك الأفراد فلا يمكن لهم القيام بعملية التوجيه والتحفيز¹ الهامتين في تجنب الإحباط وانخفاض المعنويات لدى الموظفين.

2.2.4. عوامل الضغوط التي مصدرها المسار المهني للفرد:

لا شك أن إهمال المؤسسات اهتمامها بإدارة وتطوير المسار المهني للعامل أو الموظف سيزترتب عنه انعكاسات سلبية على العمل أو الوظائف والأفراد على حد سواء، فقد يترتب عنه وجود فائض في تخصصات غير حيوية وعجز في تخصصات أخرى تعد حيوية، وهو ما يؤدي إلى بروز مشاعر الإحباط والاستياء لدى العاملين²، والمسار المهني كما ينظر إليه الكاتب سامح عبد المطلب عامر هو عبارة عن: "المراكز والخبرات والمهام المرتبطة بالعمل والتي تمتد طوال حياة الفرد الوظيفية منها وغير الوظيفية، والتي تتأثر في الوقت نفسه بقيم واحتياجات ومشاعر الفرد"³، فهو يتحدث عن عدد من الأدوار التي يتولاها الموظف طوال حياته في العمل أو خارجه كقيامه بأنشطة تعليمية أو تطوعية وغيرها مع ما يكتنف القيام بهذه الأدوار من حصول بعض المشكلات كمشكلة عبء العمل بالزيادة أو الانخفاض كما سنرى، ومشكلات أخرى كصراع الدور وغموض الدور ونحوهما، وهذه المشكلات إن استمرت مع الفرد أثناء حياته الوظيفية فسترهقه وتضعف من معنوياته، وقد تسبب له

¹- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، ط4، عمان، الأردن، 2010، ص 105.

²- سامح عبد المطلب عامر إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2011، ص 165.

³- المرجع نفسه، ص 165.

القلق والتوتر وتدخله تحت طائلة ضغط العمل، وسوف نحاول شرح هذه العوامل المسببة للضغط فيما يلي:

• **غموض الدور:** ويراد به نقص المعلومات الضرورية التي تسمح للعاملين أو الموظفين بأداء عملهم المحدد، أو يكون بسبب جهل العمال أنفسهم بالمهام التي يفترض تأديتها، أو جهلهم بحدود الصلاحيات والمسؤوليات، فالنقص في المعلومات المشار إليه يجعل هؤلاء العمال أو الموظفين غير قادرين على الاندماج في العمل، وبالتالي تتناهم مشاعر الخوف من ارتكاب الأخطاء أو إنجاز العمل على غير وجهه المطلوب، ومع استمرار هذه المشاعر يتعرض الأفراد للضغوط¹. فبالنسبة لموظفي السلك الديني الأئمة على وجه الخصوص، فالدور الوحيد الذي يعتبر واضحاً لديهم هو إمامتهم للمصلين في الصلوات الخمس والجمعة والأعياد والجناز وإلقاء دروس الوعظ والإرشاد، فالإمام هنا لا ينتظر تعليمات من مديره ليقوم بهذه المهام، ولا يعذر عند التقصير في أدائها، أما بقية المهام والأنشطة فهو دائماً ينتظر ورود التعليمات والمعلومات ليقوم بتأديتها، مثلاً كذلك التي تدعوه لحضور نشاط مناسباتي أو المشاركة في بعض التظاهرات، فغالباً ما يكتفئ الإمام بعض الغموض في تنفيذ هذه المهام سواء من حيث الكم أو الكيف فيرتاب ويتردد في تلك المواقف، وقد تحضره مشاعر القلق والإحباط من الإقدام أو الإحجام عن ذلك الفعل المطلوب.

• **صراع الدور:** ويقصد بصراع الدور التعارض بين الواجبات والمسؤوليات والممارسات التي تصدر في وقت واحد سواء من الجهة العليا المباشرة أو من الموظف ذاته، وقد يحصل كذلك من تعدد الأوامر والتوجيهات، بمعنى أنها ترد من مشرفين أكثر، فمثل هذه الوضعيات كما تشير العديد من الدراسات قد تسبب للأفراد العاملين الشعور بعدم الاستقرار، بل سيجعلهم تحت ضغوط مستمرة². وبالنسبة للأئمة فهم أثناء ممارستهم لمهامهم يخضعون في إشرافهم لعدة رؤساء رسميين يتلقون منهم التوجيهات والأوامر في آن واحد؛ فهم تحت سلطة الأئمة المعتمدين على مستوى الدوائر، وتحت سلطة المفتشين على مستوى المقاطعات، وتحت سلطة المدير على مستوى المديرية، وأحياناً يكونون تحت إشراف رؤساء غير رسميين كرؤساء اللجان الدينية والأعيان، وبعض رجال المال وغيرهم من أصحاب النفوذ والسلطة السياسية، ففي مثل كل هذه الحالات التي يشعر فيها الإمام بأنه

¹ - نجاح بنت قبلان القبلان، مرجع سابق، ص 100 .

² - المرجع نفسه ، ص 101.

ينتقل التوجيهات من جميع هذه الجهات تختلط عليه الأمور ويمسي في صراع مع هذه الأدوار التي أسندت إليه، وهو بهذا الحال يعرض نفسه للقلق والتوتر. وقد يقع الأئمة في صراع الدور أحيانا بسبب ما يحملونه من اعتقادات وتصورات حول الوظيفة بالإمامة.؛ فهم يعتقدون أحيانا أنهم يقومون بدور الإمامة الرسالي وليس الدور المهني الوظيفي الذي يخضعون فيه للصياغة، ولهذا تراهم غير محفزين للانخراط في بعض الأعمال التي ترد بخصوصها مراسلات فورية تتضمن توجيهات أو تعليمات تطالبهم بالمشاركة في أعمال وأنشطة خارج إطار الإمامة، وقد يحصل نفس الشعور عند تلقىهم لمراسلات تدعوهم لتخصيص خطبة الجمعة في موضوع حصري، أو تكييف هذه الخطبة مع مناسبة من المناسبات فحينها يجد الإمام نفسه قد وقع في صراع فيما يخص الدور الذي يجب أن يتقمصه، فهل سيكتفي بأداء الدور الرسالي الإيماني أم سيكون ملزما بالدور المهني الوظيفي الذي يخضع فيه للصياغة، أم سيلتزم بالدورين معا؟، ولا شك أن استمرار شعور الأئمة بصراع تقمص الأدوار يمكن أن يسبب لهم متاعب نفسية وقد يجعلهم يعيشون تحت وطأة الضغوط المنهكة لصحتهم.

• **عدم التطور في المسار المهني:** ويحدث هذا النوع من الضغوط أحيانا خاصة عندما يضع الفرد لنفسه معايير يتوقع من خلالها حصول ترقية، لأن الوظيفة كما يرى ريتشارد تمبلر ليست هي الغاية النهائية، بل هي مجرد وسيلة لغاية أخرى هي الترقية، زيادة الدخل، النجاح، توسيع دائرة المعارف والخبرات وغير ذلك¹، ويحدث الضغط أيضا عندما يقارن نفسه بالآخرين، أو أحيانا لما يضع توقيتا معينا للحصول على شيء كان يطمح إليه². وبخصوص وظيفة الإمامة فإن مسألة الترقيات متعلقة أساسا بالتوظيف والتصنيف في الرتبة والتي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف³ في المواد من 38 إلى 46، ولكن القراءة المتفحصة لهذه المواد تفيد بأن مضمونها لا يتماشى مع ما تعرفه مؤسسات كثيرة من مرونة في قواعدها القانونية والتنظيمية أين يتم مراعاة مصلحة الموارد البشرية في المقام الأول قبل أي مصلحة أخرى، ويمكن الإشارة إلى هذا الجمود في النصوص الخاصة بالسلك الديني السالفة الذكر بمثال

¹ ريتشارد تمبلر، قواعد العمل، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، ط7، 2012، ص30.

² سناء بوبقيرة، الضغوط المهنية: مصادرها وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمكتبيين دراسة حالة مكتبات جامعة قلمة بالجائر، Cybrarians journal، العدد 38، يوليو 2015، على الموقع www.Cybrarians.org

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73، المؤرخ في 28 ديسمبر 2008.

توضيحي، وهو أن الفرد الذي تحصل على شهادة الدكتوراه في العلوم الإسلامية وقيل بالتوظيف في منصب إمام أستاذ عن طريق مسابقة خارجية، فهذا الإمام رغم تكوينه العالي إلا أنه ليس له الحق في الترقية إلى منصب إمام أستاذ رئيسي حسب نصوص هذه المواد إلا عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها وبعد اجتيازه لخمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، أو يترقى إليها بعد أن يثبت عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وهذا في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها¹، وتجدر الإشارة إلى أن هناك رتب محرومة من الترقية على غرار رتبنا المؤذن وأستاذ التعليم القرآني، حيث اعترف الوزير السابق بأنه خلل ووعد بإصلاحه²، لكن الأمر يقي على حاله إلى حد إنجاز هذه الأطروحة. وبالتأكيد فإن انتظار إمام يحمل أعلى شهادة علمية كل هذه المدة ليحصل على ترقية في الرتبة سوف تكون له انعكاسات سلبية على مستوى المشاعر والأحاسيس، وأن هذه الوضعية مع استمرارها قد تفضي إلى مشكلات صحية من بينها الإصابة بالضغط.

● **ضعف الأجور والتعويضات:** يفترض أن تكون الأجور والتعويضات التي يتقاضاها الموظف مرضية ومحفزة على تحسين الأداء وتعزيز الولاء، ولكن يختلف الأمر بالنسبة لقطاع الوظيفة العمومية ومن بينهم موظفي السلك الديني ونخص منهم الأئمة، فالأجور والتعويضات الممنوحة لهم حسب انطباعات العديد منهم ليست مرضية، بل هي محل استغراب من طرف رواد المسجد الذين يعرفون وضعية الإمام المهنية والاجتماعية أكثر من غيرهم بحكم الاتصال المباشر معه، لذا فهم يجودون عليه بالعطايا والهبات حتى يكون أقوى على تأدية مهامه، ولكم في مقابل ذلك سيكون أسيرا لإحسانهم وقابعا تحت رضاهم، وهذه الحالة قد تسبب له عدم الارتياح، وأيضا الإمام الذي يشعر بعدم الكفاية ولا يجد العون والإحسان والدعم الكافي فسوف يشعر هو كذلك بعدم الراحة، ومهما كان الإمام صاحب قيم وأخلاق رفيعة كاتصافه بالزهد وتحليه بالصبر إلا أن أهله قد يطالبونه بتوفير الاحتياجات الأساسية والتي لا يمكن تغطيتها بذلك الأجر الزهيد وهو الأمر الذي إن استمر الشعور به فسوف يكون سببا للإصابة بالضغط كمرض مهني. ويعتبر مطلب تحسين الأجور والزيادة في المنح

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73، المؤرخ في 28 ديسمبر 2008.

² - رشيد ولد بوسيافة، محمد عيسى وزير الشؤون الدينية والأوقاف، أما أن لهؤلاء المسؤولين الرحيل.. وسُعاقب المتآمرين على الحج، الشروق أون لاين في 2015/12/01 على الرابط: <http://www.echoroukonline.com/ara/articles/263705.html>

والتعويضات رهان تناضل من أجله الحركة النقابية للسلك الديني في الجزائر من أجل تحسين وضعية الإمام الاجتماعية، وفي هذا السياق كتب رئيس المجلس الوطني للأئمة وموظفي الشؤون الدينية السيد جمال غول مقالا نشر في جريدة الشروق اليومي بعنوان: "الأئمة بين الأجر الدنيوي والأجر الأخروي"¹، يعبر من خلاله عن الوضعية البائسة للأئمة وموظفي الأوقاف، وبناء على ما سبق يمكن القول بأن الأجور والتعويضات التي يمنحها القطاع لموظفيه من سلك الأئمة أو غيرهم أصبحت واحدة من أهم العوامل المسببة للإصابة بالضغوط.

• **انعدام الأمن والسلامة:** ويراد بالسلامة قيام إدارة المؤسسة باتخاذ كل الإجراءات وضمان جميع الخدمات التي تهدف حماية جميع عناصر الإنتاج فيها من الضرر والحوادث، وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري كأولوية في حمايته من إصابات العمل وأمراض المهنة². وبالنسبة للعاملين في السلك الديني وبالأخص الأئمة فهم يعانون كثيرا من هذا الجانب، فالكثير منهم تعرض للحوادث والإصابات نتيجة الاعتداءات التي باتوا هدفا لها وتفاجئهم من حين لآخر، وفي الحقيقة أن غياب الأمن مع العمل في بيئة مفتوحة يشكلان تهديدا حقيقيا للموظفين، ولقد رصدت وسائل الإعلام حالات اعتداء طالت العديد من الأئمة في نواحي متفرقة من الوطن، حيث تم تسجيل 93 حالة اعتداء سنة 2018، فبعد حادثة الاعتداء على إمام في ولاية الشلف غربي الجزائر العاصمة صرح الأمين العام للتنسيقية الوطنية للأئمة وموظفي الشؤون الدينية والأوقاف السيد جلول حجيبي لجريدة الجزائر مباشرة أن هذه الاعتداءات تصنف في خانة الانحراف الخطير والذي لا يجب السكوت عنه، وفي السياق نفسه صرح رئيس المجلس الوطني المستقل للأئمة السيد جمال غول أن ظاهرة الاعتداء على الأئمة في الجزائر أخذت منحى تصاعدي ولم تقابلها آليات عملية قانونية³. فلا شك أن استمرار تعرض الأئمة لمثل هذه الاعتداءات في ظل صمت الوصاية سيجعل الكثير منهم عرضة للإحباط والإصابة بالضغوط سواء ممن أصيبوا بالفعل أو ممن يتوقع إصابتهم، وعليه يمكن القول أن استمرار عدم شعور الأئمة بالأمن والسلامة أثناء تأدية مهامهم قد يكون عاملا من العوامل المسببة للضغط.

¹ - جمال غول (2015/09/07)، "الأئمة بين الأجر الدنيوي والأجر الأخروي"، تم الاطلاع عليه في 11/06/2020، رابط الموقع :

<https://www.echoroukonline.com/>

² - محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الأردن، 2014، ص201.

³ - زينب بن عزوز، الأئمة: "وصل الموس للعظم. بركات"، بتاريخ 16 يوليو 2019، يوجد على الموقع:

3.4. الضغوط المهنية التي مصدرها بيئة العمل:

يرى بعض الباحثين أن الموظفين غالباً ما يبذلون طاقات كبيرة كي يعتادوا التكيف والعمل في بيئة العمل التي اختاروها¹، وهو الأمر الذي سيسمح للباحثين بإثارة العديد من التساؤلات بخصوص إمكانية توفير بيئة صالحة ومناسبة للعمل حتى يتم تجنب تعريض الأفراد لمشكلة الضغوط، ومعلوم أن بيئة العمل لا يقتصر مفهومها على ذلك الحيز الجغرافي الذي تؤدي فيه الوظائف وما يتعلق به من ظروف فيزيقية. التركيز فقط على الجوانب المادية، وإنما يتسع هذا المفهوم ليشمل السياق الاجتماعي الذي يوجد فيه الفرد² وما ينجر عنه من قضايا ومشكلات قد تكون مصدراً للتأثير والتأثر من هؤلاء الأفراد، وسوف نحاول في الحين استعراض أهم مصادر الضغوط في بيئة العمل والتي تتمثل فيما يلي:

• **عبء العمل**: ويطلق عليه أيضاً عبء الدور، ويراد به الزيادة أو الانخفاض في الدور الذي يكلف به العامل أو الموظف؛ أي أن هذا العبء في الدور قد يكون في كمية المهام المطلوب تأديتها من قبل الفرد. حيث يجد هذا الأخير نفسه عاجزاً عن إنجازها في وقتها المحدد وبالكفاءة المطلوبة، وهو الأمر الذي من شأنه أن يولد لديهم الشعور بالتوتر والقلق، وقد يكون العبء نوعياً أي يتطلب ذكاء ومهارة يفتقر إليهما الفرد العامل ومن ثم يشعر بالتوتر، ومع استمرار الإحساس بهذا التوتر يتعرض للإصابة بالضغوط³، في حين الذين يؤديون عدد أقل من المهام ولا يتحملون مسؤوليات كبيرة فإنهم لا يشعرون كثيراً بما يشعر به الصنف الأول من الأفراد، أي الذين يؤديون مهام كثيرة ويتبعون مسؤوليات أكبر⁴. أما بخصوص انخفاض عبء الدور فيتمثل في قلة المهام المطلوب إنجازها في مقابل توفر الطاقة والاستعداد لدى الفرد لأداء مهام أكثر وبأسلوب أرقى وأحسن، وغالباً ما يشعر الأفراد بعدم الارتياح في مثل هذه الحالات بسبب ما ينجر عن ذلك من الملل والرتابة أو بسبب ما يصدر نحوهم من انتقادات⁵، وهو ما يؤدي في النهاية إلى القلق والتوتر المفضيين إلى الإصابة بالضغوط. وبالنسبة للأئمة فإننا إذا نظرنا إلى ما ورد في المادة 34 من القانون الخاص بأسلاك القطاع رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، وجدنا أن الأئمة على اختلاف رتبهم مكلفون

¹ - عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، 2003، ص 4. على موقع WWW.Kotobarabia.com

² - جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 280.

³ - فتحي إبراهيم محمد، مرجع سابق، ص 15.

⁴ - جمعة سيد يوسف، مرجع سابق، ص ص 22، 23.

⁵ - نجاح بنت قبلان القبلان، مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص 99.

بجملة من المهام تخص منها: إمامة الصلوات، إلقاء دروس الوعظ والإرشاد، المساهمة في التكوين المستمر للأئمة والأعوان الدينيين، المساهمة في الحفاظ على الوحدة الدينية للجماعة وتماسكها، المساهمة في ترقية الخطب المنبرية والدروس المسجدية، التدريس في إطار محو الأمية، إصلاح ذات البين عندما يطلب منهم ذلك، الحفاظ على النظام داخل المسجد وإبعاده عن كل نشاط خارج الإطار الديني، ضمان سير مكتبة المسجد وإدارتها، تنشيط دروس التوعية الموجهة لحجاج البقاع المقدسة، تنشيط حملات التوعية حول الدور الاجتماعي للأموال الوقفية والزكاة، محاربة الآفات الاجتماعية، المساهمة في إحياء المناسبات والأعياد الدينية والوطنية¹، والحقيقة أن قيام الإمام بكل المهام الإلزامية والتطوعية بصفة مستمرة سيجعله متعبا ومرهقا، حتى أن رئيس المجلس الوطني للأئمة وموظفي الشؤون الدينية جمال غول وعلى إثر النقاش الذي كان قائما حول تصنيف المهن إلى شاقة وغير شاقة طالب ذات مرة إدراج مهنة الإمامة ضمن المهن الشاقة، وحثه في ذلك أن الأئمة على حسبه هم أكثر الموظفين عملا، لأنهم يبدؤون عملهم مبكرا عند صلاة الفجر وإلى غاية صلاة العشاء، حيث يكون توقيتهم في الصيف في حدود الساعة الثالثة صباحا ويستمررون في العمل إلى ما بعد منتصف الليل في شهر رمضان المعظم². وعليه يتضح بأن هذا العبء الزائد من العمل الذي يتحمله الإمام ستكون له انعكاسات وخيمة على الصحة ومن بينها إمكانية الإصابة بالضغوط.

• **ظروف العمل المادية:** لا شك أن افتقار بيئة العمل المادية إلى عوامل الراحة الجسمية والسلامة النفسية للعاملين، كالهدهوء واعتدال الحرارة ونقاء الهواء، وسلامة المباني وصلاحية تجهيزاتها المختلفة لراحة العاملين سيؤدي في النهاية إلى عدم ارتياح العامل أو الموظف بل قد تجره هذه الظروف مباشرة إلى عدم الوفاء بمتطلبات العمل سواء الكمية منها أو النوعية، وبالتالي حصول المزيد من التوتر المفضي إلى الإصابة بالضغط. وبخصوص البيئة المادية للأئمة فيمكن القول بأن العديد من المساجد التي يمارسون فيها مهامهم تفتقر للظروف التي تسمح للإمام بأداء مهامه في أريحية وكما هو مطلوب، فعلى سبيل المثال وجود التصدعات والتشققات في المساجد المبنية لمدة طويلة وعدم المبادرة إلى إصلاحها سيكون له آثارا سلبية على نفسية الموظفين ومنهم الإمام، وكذلك عدم توفر

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 73 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 2008.

²- زهيرة مجراب، نقابتهم تطالب باستفادتهم من التقاعد المسبق للأئمة يتبعون أكثر من الأساتذة وهم أولى بقائمة المهن الشاقة، الشروق أونلاين بتاريخ 2016/11/17، على الموقع: <https://echoroukonline.com>

المساجد على الوسائل والتجهيزات الضرورية يشكل هو الآخر عائقا ومصدر إزعاج كبير للإمام، فهذا الأخير بحاجة إلى حجرة واسعة ونظيفة، تكون مؤنثة ومجهزة يتخذها كمكتب خاص لتحضير دروسه وخطبه، وللاستقبال ضيوفه وزواره من المواطنين، وتكون أيضا مكانه المفضل للاسترخاء وأخذ قسط من الراحة حتى يتمكن من استرجاع أنفاسه واستئناف نشاطه في لياقة تامة، والإمام يهمله أيضا أن تكون قاعة المسجد واسعة ونظيفة وجميلة ومجهزة باللوازم الأساسية، وأن تكون المرافق التابعة للمسجد كبيت الوضوء والمدرسة القرآنية ونحوهما على أحسن حال، لأن ما يزعج المصلين يزعجه هو أيضا. وعليه يمكن القول أن استمرار الإمام أداءه لمهامه في ظروف فيزيقية غير مناسبة وتفتقر إلى الدعم والمساندة قد يعرضه للإصابة بضغوط العمل.

• **ضغوط بسبب العلاقات مع الرؤساء والمشرفين:** تشير بعض الدراسات إلى أن الكثير من العمال يعانون من ضغوط بسبب ما يصدر عن مشرفيهم ومدرائهم من مواقف سلوكية محبطة لمعنوياتهم¹، وأيضا فإن الإدارة المشرفة والتي تقوم بمتابعة الأداء غالبا ما تلجأ إلى جلسات التقييم أين يتم من خلالها تحديد جوانب القصور وبحث مسبباته، وأن المدراء عند اجتماعهم بالعمال أو الموظفين ومناقشتهم في هذه الجوانب يشعرون بأن هذا الأمر، ورغم أهميته، قد يفسد علاقات العمل اليومية، وربما يؤدي إلى نتائج عكسية بالنظر إلى تأثيرها المحتمل على معنويات العاملين، لذا يتجه الكثير من المدراء والمشرفين إلى إعطاء تقييم مرتفع للعاملين رغبة منهم لتجنب الصراع معهم من جهة، ولعدم التأثير على معنوياتهم من جهة ثانية، ولكن على الرغم من أهمية هذا الإجراء والذي يتضمن قدرا كبيرا من المراعاة لنفسية العاملين والمحافظة على معنوياتهم إلا أنه قد يكون له تأثيرا على تنمية السلوك الوظيفي للعمال². وبناء عليه يمكن القول أن الإشراف المتضمن إدارة وتقييم الأداء إذا لم تتوفر لدى القائمين عليه مقاييس موضوعية للتقييم، وأيضا إذا لم تراعى فيه الجوانب النفسية للأفراد العاملين ويغلب فيه التسلط ويقل التفاهم فإنه سيؤثر لا محالة على معنوياتهم، ومع استمرار هذه الحالة فسيشعرون بالإحباط المفضي في الغالب إلى الإصابة بضغوط العمل. وبخصوص السلوك الديني فإن العلاقة التي تربط الإمام بالمشرف (المفتش) أو المدير كان دائما يغلب عليها الجانب الأخوي التعاوني، أي الطابع الإنساني وهذا باعتبار طبيعة المؤسسة الدينية، ولكن مع التغيرات الاجتماعية والسياسية التي حصلت

¹ -جون بي.أردن، مرجع سابق، ص3.

² -عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، 2003، ص 339. على موقع WWW.Kotobarabia.com

في البلاد منذ ثلاثة عقود تقريبا باتت هذه العلاقات محكومة في الغالب بعنصري الولاء والانتماء للدوائر الأيديولوجية والحزبية وحتى العشائرية والجغرافية؛ فالإمام الذي يكون هو ومديره من نفس التيار الحزبي أو الاتجاه الفكري أو نفس العرش والجهة الجغرافية سوف يعامل معاملة مرضية ويجد كل الدعم والسند في كل ما يعترضه من صعوبات، بينما غير المنتمي لنفس تلك الدوائر فقد لا يحالفه الحظ في كسب هذا الدعم والسند، وكنتيجة لانخفاض مستوى العدالة التنظيمية فقد أصبح العديد من الأئمة يعانون من سوء معاملة الإدارة بمستخدميها ويشتكون من تعسف المدراء في استعمال سلطتهم كما تطلعنا بذلك من حين لآخر مختلف وسائل الإعلام على غرار ما وقع للعديد من الأئمة مع الإداريين في كل من ولاية الشلف وباتنة وسوق اهراس والطارف، وعليه فشعور الأئمة بالتسلط والتمتر من قبل الإداريين سيعرضهم حتما للإصابة بالضغط .

4.4. ضغوط مهنية مصدرها البيئة الخارجية:

البيئة الخارجية هي التي تشمل جميع المتغيرات التي تقع خارج إطار المؤسسة ذاتها، وتقوم بالتأثير فيها تأثيرا كبيرا أو مباشرا مثل النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتربوي ونحوها من المتغيرات الخارجية¹. وبالنسبة للمؤسسة الدينية فإن أفرادها عموما والأئمة على وجه الخصوص يعملون في بيئة مفتوحة يتأثرون فيها بكل أنواع هذه المتغيرات؛ فالإمام بالرغم من أداءه لمهامه بالمسجد إلا أنه ليس بمعزل عن ما يدور حوله من أحداث سياسية يتأثر بها ويتحدث عنها في دروسه وخطبه، فإذا ما تجاهل الإمام هذه الأحداث ولم يتفاعل معها ويعطيها حقه من القراءة والتحليل لتتوهم جمهوره فقد يكون موقفه هذا جالبا للنقد وربما للاستهجان، وبالتالي فإن مكانته الاجتماعية ستتأثر كثيرا، وسيشعر حينها بعدم الارتياح، وكذلك الأمر بالنسبة للجانب الاقتصادي فتأثيره هو أيضا لا يقل عن الجانب السياسي، ومعلوم أن جزء هام من نشاط الإمام يصب في هذا المنحى؛ فالإمام أحيانا يبذل جهودا كبيرة في الدعوة إلى إخراج الزكاة والحث على التصدق والتكافل مع المتضررين اقتصاديا، وشخصيته في مثل هذه الأحوال تكون على المحك من هذه الجوانب خاصة ما يتعلق بجمع الأموال والحاجات وإيصالها إلى مستحقيها، وبالتالي فأي خطأ أو تقصير منه قد يعرضه للنقد ويسبب له الإحراج. وأما بالنسبة للجانب الاجتماعي كمتغير يؤثر في أداء الإمام فيمكن القول أن إمام المسجد ربما هو الموظف الوحيد الذي يتعامل مع هذا الكم الهائل من الأفراد يوميا، فهو الوحيد الذي يستقبل

¹ خليل محمد حسن الشماخ و خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، عمان ، الأردن، 2005، ص 189 .

جمهوره من المصلين خمس مرات في اليوم ، ويجتهد رقة أعوانه في توفير كل ما يلزمهم لأداء واجب العبادة ورغم ذلك لا يعامل أحيانا المعاملة التي تليق بمقامه وتتدخل العديد من الأطراف في شؤونه كاللجان الدينية وأصحاب الاتجاهات الفكرية والحزبية، الأعيان، وبعض الشخصيات النافذة في السلطة، فكل طرف من هذه الأطراف يريد جره إلى حيث يحقق غايته، وفي هذا السياق يذكر جمال غول رئيس المجلس الوطني المستقل للأئمة وموظفي الشؤون الدينية أن موظفي مهنة الإمامة والشؤون الدينية يتعرضون لضغوطات متواصلة جراء احتكاكهم بجميع شرائح المجتمع والإجابة عن أسئلتهم وانشغالاتهم والتدخل كمصلحين بينهم¹. وبناءً عليه، يمكن القول أن كل متغيرات البيئة الخارجية تلقي بظلالها مباشرة على الإمام وتؤثر في معنوياته وبالأخص البيئة الاجتماعية للإمام، وأكد انه إذا لم يجد الدعم الكافي فسوف يكون عرضة لمخاطر الإصابة بالضغوط.

5. انعكاسات الضغوط المهنية على مستوى الأفراد العاملين والمؤسسة:

إن الضغوط بصفة عامة تعتبر ظاهرة طبيعية، ولا يمكن للأفراد أن يعيشوا بمنأى عنها سواء في حياتهم العامة أو في حال الشغل أثناء قيامهم بوظائفهم، والإشكال لا يكمن في وجود الظاهرة بقدر ما يكمن في ارتفاع وانخفاض مستواها، فأحيانا تكون الضغوط هامة وضرورية لاستمرار الأفراد في حالة النشاط، ولكن في فترات أخرى قد تنجم عن الضغوط انعكاسات سلبية قد تقضي حتى إلى الموت، ولهذا أطلق على هذا النوع من الضغوط بالقاتل الصامت، حيث تتحول هذه الضغوط إلى كابوس يفتك بصحة الإنسان النفسية والجسمية، كما تؤدي أحيانا إلى إفساد العلاقات الاجتماعية وتعطيها ناهيك عن تأثيراته على مستوى المؤسسات، حيث يتعطل الإنتاج وترتفع التكاليف نتيجة إصابة الأفراد العاملين بهذا المرض وتغييبهم عن العمل لفترات قد تمتد طويلا، وسوف نحاول استعراض أهم هذه الانعكاسات بشكل وجيز سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المؤسسة فيما يلي:

5.1. انعكاسات الضغوط المهنية على مستوى الأفراد: انعكاسات ضغوط العمل على مستوى

الأفراد تظهر على شكل أعراض مرضية تصيب بدن الفرد ونفسيته، وتتجلى أيضا هذه الانعكاسات على مستوى العلاقات الاجتماعية كما سنوضحه فيما يلي:

¹ - زهيرة مجراب، نقابتهم تطالب باستفادتهم من التقاعد المسبق للأئمة يتعبون أكثر من الأساتذة وهم أولى بقائمة المهن الشاقة، الشروق أونلاين بتاريخ 2016/11/17، مرجع سابق.

- فبالنسبة للانعكاسات على مستوى الأفراد من الجانب البدني، فقد أثبتت الدراسات أن جسم الإنسان يستجيب للضغوط على مختلف أنواعها وفق آليات فيزيولوجية معينة، وأن الأفراد الذين يتعرضون للضغوط الشديدة وبصفة مستمرة قد تظهر على أجسامهم أعراض مرضية¹، وعليه فكل من هو عرضة للضغط الشديد والمستمر يكون ضحية للإصابة بالأمراض المختلفة ومنها السكري، كما أظهرت دراسة حديثة منشورة على موقع الجزيرة نت منقولة عن وكالة "رويترز" تبين أن الأفراد الذين يواجهون زيادة في ضغوط العمل تزيد عندهم احتمالات الإصابة بالسكري مقارنة بزملائهم الذين لا يتعرضون لهذه الضغوط، فقد كتب الباحثون في إحدى الدوريات العلمية أنه بعد 12 عاما من المتابعة، زاد احتمال الإصابة بالسكري لمن أدوا مهامًا تنطوي على ضغوط متزايدة بنسبة 57 بالمائة²، وأن هذا الأثر الصحي له علاقة مباشرة ببعض مصادر الضغوط المهنية كشعور الأفراد بزيادة مهام العمل، أو وجود غموض الدور الذي يسببه عدم الوضوح بشأن التوقعات أو مسئوليات العمل، وليس هذا فحسب فقد أكدت دراسات وأبحاث أن ضغوط العمل تعد أحد العوامل التي تؤدي إلى حدوث العديد من المشكلات الجسدية الأخرى من بينها اضطرابات النوم، الصداع، اضطرابات الشهية، مشاكل الهضم، فقدان الاهتمام بالعلاقة الجنسية، كما تسبب الضغوط إضعاف مناعة الفرد وبذلك تزيد معدل إصابته بالأمراض³.

- وبالنسبة للانعكاسات على مستوى الأفراد من الجانب النفسي، فقد ذكرت نتائج بعض الدراسات أن هذه الضغوط تتسبب في العديد من الأمراض النفسية كالقلق والاكتئاب والإحباط، وبسببها يحصل الاحتراق النفسي والوظيفي، كما يندفع صنف من الواقعين تحت طائلة الضغوط إلى تعاطي الكحول والمخدرات، ومن جراء الضغوط تصيب الفرد اضطرابات في النوم⁴، ولا تزال الأبحاث جارية بخصوص اكتشاف المزيد من الأعراض المرضية التي تسببها ضغوط العمل.

¹ - أكرم عثمان، الخطوات المثيرة لإدارة الضغوط النفسية، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2002، ص 53.

² - ضغوط العمل تزيد خطر الإصابة بالسكري، على الرابط: <https://midan.aljazeera.net/news/healthmedicine/2018/1/14>

³ - كاميليا علي، الموت من أجل الراتب.. ما الذي يحدث عندما تعمل في وظيفة تكرهها؟، على الرابط: <https://midan.aljazeera.net/miscellaneous/2019/2/28>

⁴ - خالد إبراهيم عبد العزيز، مصادر ضغوط العمل لدى القائم بالاتصال في العلاقات العامة دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة الباحث العلمي، العدد 42، مارس 2019، ص 82، على الرابط: https://www.researchgate.net/publication/331545749_msadr_dghwt_alml_idy_alqaym_balatsal_fy_allaqaat_alamt_drast_mydanyt_ly_almwssat_alhkmyt_fy_dwlt_alararat_alrbyt_almthdt

- وبالنسبة للانعكاسات على مستوى الأفراد من الجانب العلاقات الاجتماعية: فالضغوط المهنية بالإضافة إلى انعكاس آثارها على صحة الأفراد النفسية والجسمية فهي تنعكس أيضا على جانب العلاقات الاجتماعية، حيث باتت ضغوط العمل من بين أهم العوامل المسببة في إفساد هذه العلاقات سواء العلاقات الأسرية أو علاقات العمل أو العلاقات بشكل عام، فقد ثبت من خلال الأبحاث والدراسات أنها تثير العداء مع أفراد العائلة والأصدقاء وقد تعصف حتى بالرفاهية العاطفية¹، فالمصاب بالضغوط غالبا ما يجنح إلى العزلة والانطواء وينسحب من الحياة الاجتماعية ليخسر بذلك أهله وأصدقائه. وبالنسبة لموظفي السلك الديني خصوصا الأئمة فلا يستبعد أن تكون بعض المؤشرات كانعكاس لإصابة الأئمة بالضغط ومنها كثرة التشكي، الاكتفاء بالحد الأدنى من المهام والأنشطة، اللجوء إلى التواري عبر آلية الاستخلاف* في أغلب أوقات الصلاة، تقليل الاختلاط بأفراد المجتمع، امتناعهم عن حضور المناسبات والتظاهرات الرسمية وغير الرسمية، عدم تعاونهم مع اللجان الدينية، وقد يكون اللجوء إلى العطل المرضية مؤشرا على الإصابة بالضغط في بعض الحالات ولو لم يتم الإفصاح عن ذلك.

2.5. انعكاسات الضغوط المهنية على مستوى المؤسسة: لا شك أن الضغوط المهنية التي تصيب الأفراد العاملين لها تأثير مباشر على مستوى المؤسسة، ولأن الموارد البشرية أصبح ينظر إليها كرأس مال حقيقي فإن التأثيرات السلبية التي تصيب هذه الموارد تنعكس تأثيراتها مباشرة على المؤسسة، فإذا ما تعرض الأفراد للضغوط وسببت لهم تلك الأمراض التي أشرنا إليها لدى تطرقنا لانعكاسات الضغوط على مستوى الأفراد، فإن المؤسسة قد تشهد تأخر موظفيها عن الحضور لأماكن عملهم، وربما غيابهم لفترات، وقد يتوقفون كلية عن العمل إذا أصبحت تلك الأمراض شديدة ومزمنة، وهو الأمر الذي قد يضعف من فعالية المؤسسة ويؤدي إلى ضعف الأداء. وبالنسبة للمؤسسة الدينية وبالخصوص المساجد كنوع من أنواع هذه المؤسسات فإن الأئمة من أصحاب الخبرة والمشهود لهم بالنجاح والتفوق

¹ - في زمن الضغوط.. كيف يمكنك أن تمنع الغضب من استنزاف طاقتك؟ على الرابط:

<https://www.aljazeera.net/news/lifestyle/2020/7/4/>

* المراد بألية الاستخلاف في هذه الحالة هو أن يلجا الإمام الموظف إلى أحد المصلين من رواد المسجد المشهود لهم بالورع والتقوى والرضا بين الناس وأيضا العلم بما تجب به الصلاة، فيقدمه ليصلي بالجماعة نيابة عنه في غيابه.

إذا ما تعرضوا لضغوط مهنية شديدة فإنهم غالباً ما يقدمون استقالتهم ويلتحقوا بقطاعات أخرى كقطاع التعليم العالي أو أنهم يلجؤون إلى ممارسة الأعمال الحرة، وبذلك تفقد المؤسسة أحسن مواردها البشرية وتحرم جمهوراً عريضاً من الاستفادة من خدماتهم، وأما الذين يتعرضون للضغوط المهنية وليست لهم خيارات أخرى ومع تراجع أدائهم فيصبحون عبئاً على المؤسسة ليس من حيث التكاليف المادية- لأن المؤسسة الدينية ليس لها ما تخسره من توقف إمام عن القيام بواجباته، ولكن من حيث السمعة والمكانة التي يتمتع بها المسجد كمؤسسة دينية تساهم في التنشئة والتنوير.

خلاصة:

لقد سمح لنا هذا الحيز النظري بإلقاء نظرة عامة على بعض القضايا والجوانب المتعلقة بموضوع الضغوط المهنية، حاولنا من خلاله الغوص في المفاهيم التي تحيط بهذا المصطلح، كما خصصنا محورا كاملا حول مصادر الضغوط، حيث تعرفنا على أهم التصنيفات المعتمدة من طرف الباحثين والتي على إثرها اهتدى الطالب إلى عرض تصنيف مغاير لمصادر الضغوط المعروضة، حيث ينسجم مع توجهات الدراسة وأهدافها، وفي الأخير تم تذييل هذا الإطار بالتطرق إلى أهم انعكاسات الضغوط على مستوى الفرد وأيضا على مستوى المؤسسة، حتى يتم التفكير في وضع استراتيجيات لمواجهة هذه المشكلة، وبطبيعة الحال هناك العديد من القضايا الأخرى المتعلقة بهذا الموضوع لم يتم تناولها لعدم انسجامها مع أهداف هذه الدراسة.

الفصل الثالث: وظيفة الإمامة في المساجد الجزائرية بين الأطر التنظيمية والمخاوف المهنية

• تمهيد

1. وظيفة الإمامة في الجزائر؛ نظرة سوسيو- تاريخية ثقافية
2. وظيفة الإمامة بين الأطر التنظيمية والمخاوف المهنية
3. متابعة وتقييم نشاط الأئمة والمخاوف الناجمة
4. أجور وتعويضات الأئمة والمخاوف الناجمة

• خلاصة

تمهيد:

من خلال هذا الفصل، سوف يحاول الطالب الباحث في البداية إلقاء نظرة سوسيو- تاريخية ثقافية عامة عن وظيفة الإمامة في المساجد الجزائرية، يستظهر فيها تطور صناعة الإمامة في الجزائر ابتداء من العهد العثماني ومرورا بعهد الاحتلال الفرنسي ووصولاً إلى عهد الاستقلال الوطني، وبعدها سيشعر في تناول موضوع الإمامة كوظيفة دينية ذات أبعاد متعددة ومتداخلة تخضع لأطر تنظيمية تسعى للتحكم في تنظيمها وإدارتها بما يحقق أهدافها، ليتم التعرّيج بعدها للحديث عن المخاوف المهنية التي تترصص بهذه الوظيفة، حيث باتت الضغوط تشكل هاجسا كبيرا لدى أئمة المساجد، لذا سيتم عبر هذا المحور فتح نافذة استشرافية نحاول من خلالها الاطلاع على ما يمكن أن ينجم عن ممارسة هذه الوظيفة من ضغوط مهنية وما يتولد عنها من مشكلات صحية تؤثر على الأداء الوظيفي للإمام.

1. وظيفة الإمامة في الجزائر؛ نظرة سوسيو- تاريخية ثقافية:

إن الوظائف المتعلقة بالمساجد ليست وليدة هذا العصر، وإنما وجدت مع ظاهرة بناء المساجد وتشبيدها والمحافظة عليها؛ فالمسجد كما هو معلوم لا بد له من مؤذن يقوم برفع الآذان عند دخول وقت الصلاة، كما يجب أن لا يخلو من إمام لإمامة الناس في الصلوات الخمس وفي صلاة الجمعة، بالإضافة إلى احتياجه للمدرسين والمعلمين لتعليم وتحفيظ القرآن الكريم، كما يحتاج كذلك إلى أعوان للنظافة وغير ذلك من المهام، وهكذا فالمساجد كمرافق عامة منذ نشأتها وهي عامرة بالوظائف والموظفين خدمة لروادها من المصلين. ومن خلال هذا المدخل سوف نحاول فتح نافذة وإلقاء نظرة عن تنظيم وإدارة الوظائف الدينية بالمساجد الجزائرية وبالأخص وظيفة الإمامة خلال الحقبة التاريخية التي تمتد من العهد العثماني إلى غاية استقلال الجزائر مروراً بمرحلة الاحتلال الفرنسي من أجل التعرف أكثر على كيفية نشوء هذه الصناعة إن صح التعبير وما صاحبها من تطورات على المستويات التنظيمية.

1.1. لمحة عن تنظيم وإدارة الوظائف الدينية بالمساجد الجزائرية خلال العهد العثماني:

تشير بعض المصادر التاريخية إلى أن معظم المدن الجزائرية خاصة الكبرى منها كقسنطينة وتلمسان والعاصمة قبل مجيء العثمانيين (الأتراك) كانت تعيش حركة ثقافية وفكرية ودينية نشيطة، ولكن مع قدومهم وبسط هيمنتهم على هذه المدن تباطأ النشاط الديني والثقافي وتراجعت حركته، ولقد أوعز بعض المؤرخين سبب هذا التباطؤ إلى أهداف وأولويات سلطة الدولة، حيث كانت اهتماماتها متجهة إلى حركة الجهاد أكثر منه إلى إبراز الثقافة ونشر تعاليم الدين¹، ورغم هذا التراجع إلا أن تشييد المساجد والاهتمام بالتعليم لم ينقطع في يوم من الأيام كما يذكر المؤرخ الجزائري أبو القاسم سعد الله* رحمه الله، حيث أشار إلى أن العثمانيين في البداية كانوا يدافعون عن الدين الإسلامي، وأنهم ساهموا في بناء المساجد والزوايا والكتاتيب وأوقفوا لها الأوقاف، ويذكر أيضاً بأن الجوامع والمساجد كانتا أماكن خاصة بالعبادة والتعليم، بينما الزوايا كانت في الغالب رباطاً أو ملجأً أو مسكناً

¹ صالح فركوس، تاريخ الجزائر من ما قبل التاريخ إلى غاية الاستقلال - المراحل الكبرى، دار العلوم للنشر والتوزيع، غابية، الجزائر، 2005، ص 171.

* أبو القاسم سعد الله لقب بشيخ المؤرخين الجزائريين، من مواليد 1930 م بضواحي قمار من ولاية الوادي، الجزائر، باحث ومؤرخ، حفظ القرآن الكريم، وتلقى العلوم من لغة وفقه ودين، وهو من رجالات الفكر البارزين، ومن أعلام الإصلاح الاجتماعي والديني. له سجل علمي حافل بالإنجازات من وظائف، ومؤلفات، وترجمات.

للطلبة والغرباء ومركزا لتلقي الأذكار واستقبال المريدين¹. ومن خلال إطلاع الطالب على عدد من الكتابات حول الوظائف التي كانت تشهدها المساجد في تلك الحقبة خاصة ما كتبه المؤرخ الجزائري أبو القاسم سعد الله في موسوعته الشهيرة الموسومة بـ "تاريخ الجزائر الثقافي"، تبين أن تلك الوظائف كانت مصنفة إلى صنفين؛ وظائف بسيطة وروتينية، ويمكن أن نطلق عليها بالوظائف العادية وأخرى نوعية وعالية، وهي على العموم تنحصر في الوظائف التعبدية والتعليمية والفتوى والقضاء والتدريس والخطابة، ويمكن أن نفصل في طبيعة هذه الوظائف وشاغلها وما يتعلق بالاختيار والتوظيف ونحو ذلك فيما يلي:

أ/ **الوظائف المسجدية العادية** : ويمكن حصرها في النداء للصلاة وإقامتها، وتلاوة القرآن والذكر ونحوه، وأيضا التعليم، وأما بخصوص التعويضات التي كان يتقاضاها شاغلوا هذه الوظائف فقد كانت بحسب تدرج مستوياتهم الوظيفية والتي بطبيعة الحال لها علاقة بمؤهلاتهم العلمية؛ فمن كان يشتغل في مستوى الوظائف المشار إليها . دون وظيفة الفتوى والقضاء .، فيمنح له تعويضا في شكل صدقة وليس أجرا مثل أجور المهن الأخرى كالحداثة والنجارة وغيرهما، لأن المشتغل في المسجد آنذاك في نظر الدولة كان يقوم بخدمة الدين، وبالتالي تمنح له العطايا ذات الطابع الديني كالصدقات وبعض غنائم الجهاد وضرائب أهل الذمة². ورغم أن المشتغلين من هذا الصنف يتمتعون بهامش واسع من الحرية مقارنة مع من هم أعلى تأهلا منهم، ويحظون أيضا بالتعاطف والإحسان والاحترام من قبل أفراد المجتمع إلا أن هذه المهام التي يشغلونها لم تكن محل رضا لدى كثيرين بسبب قلة عوائدها المادية، والتي لا تسمح لهم إلا بتحقيق حد الكفاف وليس الكفاية، فهي إذا وظائف بمستوى أدنى من حيث الدخل والمكانة الاجتماعية، وأما المستوى الثاني (الثانوي والعالي)، فهو أيضا يتم في المساجد، ويتولاه المدرسون المؤهلون بعد أن يجتازوا جملة من العقبات والتي على رأسها إحرار التفوق، وأيضا اكتساب رضا الباشا أو الباي، وبناء على ذلك يتم توزيعهم ويُعينون من قبل مسؤولي الدولة، وبالتالي يصيرون تحت الرقابة وتفرض عليهم جملة من الواجبات الدينية والاجتماعية والسياسية أحيانا، وهم بذلك لا يتمتعون ربما إلا بهامش يسير من الحرية مقارنة بالمستوى الأول، ولكن في المقابل يكسبون أجورا عالية نظير ما يقومون به من مهام وأنشطة.

¹ - أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء 1، ط1، دار الغرب الإسلامي، 1998، ص 245.
² - المرجع نفسه، ص 315 .

ب/الوظائف المسجدية النوعية: فلقد شهدت الجوامع والمساجد في هذا العهد بعض الوظائف النوعية والهامة سواء بالنسبة للمشتغلين فيها أو للمجتمع أو الدولة ونخص بالذكر هنا الفتوى والقضاء، فلم يكن من السهولة تبوء هذه المناصب العليا، حيث كان يشترط فيها الأهلية العلمية والكفاءة، بالإضافة إلى شروط أخرى غير معلنة كاسترضاء الباشاوات وكسب ودهم، ففي ذلك الوقت كانت فئة العلماء تعد من الفئات المميزة والأكثر شهرة في المجتمع، سواء من ناحية الوظائف والمهام المسندة إليهم أو من ناحية نمط عيشهم وعلاقتهم بالمسؤولين، فكانت هذه الفئة آنذاك تحظى بكثير من الاحترام والتقدير في الأوساط الرسمية والشعبية، ولقد كانت الفتوى وقتذاك أعلى وظيفة يتولاها العالم، ومسئولية المفتي حينها لم تكن تقتصر على الإفتاء فقط، بل تتعدى أحيانا لتشمل مسؤوليات ووظائف أخرى كممارسة التدريس ووكالة الأوقاف، وإمامة المصلين والخطابة. وبعد الفتوى كمنصب وظيفي عالي توجد وظيفة القضاء، وهي وظيفة سياسية دينية بامتياز، لذا كان العثمانيون في أول عهدهم يهتمون بها أيما اهتمام لما لها من تأثير على منظومة الحكم بصفة عامة. وفي المرتبة الثالثة من تصنيف الوظائف النوعية تأتي وظيفة الخطابة، ولقد كان وقتها يشترط في الخطيب الفصاحة وجودة الصوت وسعة الإطلاع والجرأة الأدبية ونحوها من الشروط، ويُطالب الخطيب بأداء صلاة الجمعة والعيدين، وأحيانا تسند له إمامة المصلين في الصلوات الخمس، وتجدر الإشارة هنا إلى أن أهل الحي يقومون بدور كبير في شأن اختيار الخطيب الذي يرتضونه، حيث هم الذين يرشحون للباشا من استحسنوا صوته وفصاحته وعلمه وأخلاقه ليكون خطيب جامعهم¹، وفي هذا الأمر دلالة قوية على أن الدولة آنذاك لم تكن تستفرد بقرار التعيين في الوظائف الدينية الحساسة بقدر ما كانت تراعي رغبات الساكنة فيما يخدم مصالحهم الدينية والاجتماعية.

أخيرا ومن خلال هذه اللمحة الموجزة عن الوظائف المسجدية خلال العهد العثماني يتضح لنا أن المساجد في ذلك العصر كانت تشكل محور ملتقى المسلمين بما تحتضنه من مهام وأنشطة دينية وعلمية واجتماعية، وأن وظيفة الإمامة كانت تحظى باهتمام بالغ، سواء من قبل الساكنة أو من طرف الدولة كجماعة رسمية، وما يؤكد هذه الحقيقة هو أن منصب الإمامة آنذاك كان لا يسند إلا للعلماء المؤهلين والمتفوقين ممن ينالون رضا المسلمين وأيضا رضا السلاطين. وإذا كان هذا هو حال الإمامة والوظائف المسجدية في العهد العثماني فكيف هو حالها في عهد الاحتلال الفرنسي

¹ - المرجع السابق، ج1، ص ص 391 - 395.

الذي خلفها واحتل البلد سنة 1830 م؟، هذا ما سنحاول التعرف عليه من خلال اللوحة التي نستعرضها في العنوان الآتي.

2.1. لوحة عن تنظيم وإدارة الوظائف الدينية بالمساجد الجزائرية خلال الاحتلال الفرنسي:

تسببت ظاهرة الاحتلال الفرنسي للجزائر من الوهلة الأولى في بروز العديد من المشكلات كالهجرة، والحرمان من التحصيل العلمي واكتساب المعارف وانتشار الأمراض وغيرها من الظواهر الخطيرة، ومما زاد أوضاع الجزائريين سوءاً هو استيلاء فرنسا على أوقافهم والتي تمثل مصدرهم الأول في تمويل كافة الأنشطة والوظائف الدينية منها والاجتماعية، حيث تشير المعطيات التاريخية إلى أن الفترة الممتدة ما بين 1830 إلى غاية 1851 انقضى جيل كامل من العلماء والطلبة ووكلاء الأوقاف، كما تم هدم عشرات المساجد وتحويلها إلى كنائس ومستودعات، وبعضها تم منحه للجيش والجمعيات التبشيرية الفرنسية¹، وتذكر بعض المصادر أن مدينة الجزائر لوحدها كان قد ودعها الأتراك وبها 166 مسجدا وزاوية، وبمجرد السيطرة عليها من قبل الاحتلال الفرنسي عام 1830 لم يبق منها إلا بضعة مساجد لا تصل إلى عشرة، كما أن الكثير من موظفي المساجد وجدوا أنفسهم في مواجهة مع إدارة الاحتلال، والكثير منهم تم وضع حدا لنشاطهم الديني والعلمي². ورغم هذه الحالة الصعبة التي كان يعيشها أبناء الجزائر وبالأخص فئة العلماء والمثقفين إلا أنهم لم يستسلموا للأمر الواقع وظلوا أوفياء لمبادئهم ومنتسبين بهويتهم الدينية، ولقد كان الوقوف في وجه الحملات العدائية الفرنسية من قبل الأئمة والمشايخ يعتبر تحديا كبيرا في تلك المرحلة، ولعل الأمير عبد القادر واحدا من الذين أدركوا خطورة المرحلة وقام بدور كبير خاصة فيما يتعلق برعاية الشأن الديني؛ فقد عُرف عنه أنه كان يشجع الدروس الدينية في المساجد، بل ويرتب في مختلف المدن علماء لهذا الغرض، حتى أنه قام بتصنيفهم إلى طبقات وصار يمنح لكل طبقة منهم راتبا عينيا أو نقديا³، وبهذا الترتيب والتنظيم تمكن من توظيف الخطاب المسجدي للتعبئة والحث على الجهاد لمواجهة الغزاة المحتلين.

¹ - أبو القاسم سعد الله ، مرجع سابق، الجزء 3، ص 58 .

²- يحي بوعزيز، "المؤسسات الدينية بالجزائر خلال القرنين التاسع عشر والعشرين"، مجلة اللغة العربية، جامعة وهران، الجزائر، العدد 16 ، ص 115.

³- أبو القاسم سعد الله ، مرجع سابق، الجزء 3، ص 61.

إن ما عُرف بداهة عن منصب الإمامة في ذلك الوقت أنه من المناصب الشرفية التي لا يعهد بها إلا لمن شُهد له بالصّلاح والتدين والعلم²، وأن الاحتلال الفرنسي من خلال معابنته للخصائص الثقافية للمجتمع الجزائري وجد أن الإمام سواء أكان في القرية أو الحي يحظى بالتقدير والاحترام الكبيرين؛ فهو إمامهم وقائدهم في نفس الوقت، لذا قررت الاهتمام والتدخل مباشرة في تنظيم وظيفة الإمامة في محاولة منها لاحتوائهم وشراء ذممهم، ولتنفيذ سياستها في هذا المجال فقد اهتدت إلى فكرتتمثل في خلق تنظيم جديد في شكل هيئة دينية رسمية اصطلحت عليه اسم (الكليرجي) تعمل مباشرة تحت أوامر سلطة الإدارة¹.

وعلى العموم، فإن الإمامة خلال هذه الفترة كانت موظفة توظيفا سيئا من طرف إدارة الاحتلال الفرنسي لخدمة أهدافه السياسية ومصالحه الظرفية، فلم يكن يسمح للسلك الديني الرسمي آنذاك القيام بأي عمل فيه مصلحة عامة لجماعة المسلمين، كما تم منعهم من توجيه النقد بخصوص الأوضاع العامة في ضوء القيم الإسلامية، وأيضا يحظر عنهم الدعوة إلى الآداب والأخلاق الإسلامية، وحتى الموضوعات التي يتناولها الخطباء آنذاك كانت مقننة ومبرمجة سلفا ومضمونها في الغالب لا يتجاوز الحديث عن الآخرة والموت وطاعة ولي الأمر، ولهذه الدواعي والأسباب كان الأئمة الرسميون دائما يعينون في إطار داخلي ويخضعون للأوامر الفوقية، وفي هذا الصدد؛ أي بخصوص اختيار رجال الدين في تلك الفترة يقول محمد الصغير بلعلام نقلا عن جريدة البصائر لسان حال جمعية العلماء المسلمين آنذاك: "وأما رجال الدين عندنا فقد اختارتهم حكومة لائكية متسلطة وما اختارتهم إلا بعد أن ارتضتهم بميزانها لا بميزان الإسلام، وراعت فيهم شروطها لا شروط الإسلام، وما رأيناها تحفل في هذه الوظائف بالعلم ولا بالكفاءة الدينية، وإنما تحفل بشيء واحد هو ما يشهد به (الدوسي) . يعني الملف .، وما عهدنا موظفا من هؤلاء جاءت له الوظيفة وهو في داره من غير أن يسعى لها سعيًا.."²، ويستمر خضوع هؤلاء الأئمة لسلطة الاحتلال وتزداد معاناتهم طالما أنه لا توجد أمامهم أي محفزات تساعدهم في تحسين وضعياتهم الاجتماعية، وتشير بعض المصادر إلى أن بعض الأئمة لأجل تلك المصالح الآنية كانوا يتنازعون مع زملائهم، بل وحتى يشون بهم إلى الإدارة الفرنسية، وكان ذلك

¹ - أبو القاسم سعد الله ، مرجع سابق ، الجزء 4، ص 365.

² - محمد الصغير بلعلام، "السلك الديني في الجزائر خلال العشر سنوات واحبات وحقوق ."، الأصالة، الجزائر، العدد 08، المجلد 03،

يعجبها وتعتبره مؤشرا على الإخلاص والكفاءة¹، وفي الحقيقة فإن مثل هذه المعلومات وإن صحت فإنها تصدق على ثلثة تكون قد انحرفت عن مضمون رسالة الإمامة بسبب ضعف الوازع الإيماني، وربما تكون هذه الفئة قد وقعت بشكل أو بآخر تحت طائلة ضغوط إدارة الاحتلال الفرنسي في محاولة منها لاحتوائهم وتوظيفهم لمخططاتها والتي قد يكون من بينها تشويه صورة الأئمة حتى لا يكونوا قدوة وأهلا للإتباع من قبل الناس لاسيما رواد المساجد. ودائما في سياق الحديث عن وضعية الإمام في ذلك الوقت نشير إلى مسألة تأثر رواتب موظفي السلك الديني بتصنيف المساجد؛ فقد تم تصنيف المساجد عام 1851 إلى خمسة أصناف؛ فالصنف الأول منها يتعلق بالمساجد ذات المنارة الكبيرة، أما الصنف الثاني فهو خاص بالمساجد ذات منابر الخطب الجمعة والعيدين، والصنف الثالث يختص بالمساجد ذات المنابر الأقل أهمية، والرابع يتضمن المساجد التي ليس لها منابر، وأخيرا الصنف الخامس وهو الذي يضم الزوايا والمساجد التابعة لها². ووفقا لهذا التصنيف يتحدد مستوى ونوعية الموظفين ودرجاتهم وعددهم، ويترتب عن هذا أن المساجد التي ترجع إلى الأصناف الثلاثة الأولى يشرف عليها ويسيرها موظفون من صنف جماعة المُفتين ويساعدتهم في مهامهم واحد أو اثنان من نوع الأئمة، ولقد كان آنذاك عدد الأئمة بعدد المساجد المصنفة ويقدرون بحوالي 78 إماما في الجملة موزعين على عدة جهات من البلد، وهؤلاء هم من يتقاضون مرتبات من الميزانية الاستعمارية، بينما أئمة المساجد الأخرى غير المصنفة أي غير الرسمية فلا يتقاضون أية مرتبات وعددهم بالمئات، وتشير بعض المصادر³ إلى أن حوالي ثمانين إماما كانوا يتقاضون من 300 إلى 1500 فرنك فرنسي عام 1884 م، أي ما يعادل 40300 فرنك من الميزانية الفرنسية، وأن كل تكاليف الديانة الإسلامية بلغت 216340 فرنك من الميزانية، ويرى بعض المحللين أن هذا المبلغ هو مقدار ضئيل جدا بالمقارنة مع تعداد المسلمين الذين بلغوا في تلك الحقبة ثلاثة ملايين (3.000.000) جزائري مسلم. ولقد ارتفع عدد الموظفين الرسميين في الديانة الإسلامية سنة 1952 م إلى 573 موظفا من بينهم 25 مُفتيا والباقيون يشكلون الفئات الأخرى (أئمة وخطباء ومدرسون وحزاية ومؤذنون)، ولقد كانوا جميعا يعينون من قبل السلطات الفرنسية، أما عدد المساجد الرسمية فقد بلغ 174 مسجدا، في حين بلغ عدد السكان من المسلمين الجزائريين عشرة ملايين (10.000.000)، ومن خلال هذه الأرقام

¹ - أبو القاسم سعد الله، مرجع سابق، الجزء 4، ص 375.

² - المرجع نفسه، الجزء 4، ص 388.

³ - المرجع نفسه، الجزء 4، ص 396.

يتضح بأن تأطير المساجد بشكلها الرسمي كان ضئيلا جدا ولا يدل على تقدير واحترام أهل الديانة الإسلامية، واستمرت قبضة الإدارة الفرنسية على المساجد الرسمية إلى غاية ظهور الحركة الإصلاحية عام 1931 وتأسيس جمعية العلماء المسلمين الجزائريين، أين برزت ظاهرة بناء المساجد الشعبية الحرة والتي يتولى تسييرها والإشراف عليها رجال الجمعية، وما يميز هذا النوع من المساجد أنها تكثر في الأرياف والقرى والمدن الصغيرة، وتقوم بوظيفة دينية وتربوية وإصلاحية¹، فهي إذا مساجد شعبية متأثرة بالحركة الباديسية، شيدت لإقامة الشعائر التعبدية بالأساس، ولكن في باطنها تحمل أبعادا أخرى تشمل التربية والإصلاح والإعداد للثورة وللتحرر، إلا أن الإدارة الفرنسية سرعان ما تفتنت للدور الهام والخطير الذي تقوم به هذه المساجد، فقامت بمحاصرتها وفرض الرقابة الصارمة على أئمتها وروادها من المصلين والطلبة المتعلمين ولم تتمكن العديد من المساجد من القيام بوظائفها، ورغم كل تلك الظروف بقيت فئة من الأئمة والمشايخ صامدة وتواجه كل تلك التحديات إلى غاية قيام الثورة وتحقق الاستقلال الوطني .

3.1. تنظيم وإدارة الوظائف الدينية بالمساجد الجزائرية بعد الاستقلال:

جدير بالذكر أن تنظيم الشأن الديني في الجزائر كان من ضمن أهداف قادة الثورة قبل الاستقلال، ولعل ما يقوي هذا الاعتقاد هو ذكر المبادئ الإسلامية كهدف من جملة أهداف الاستقلال الوطني التي نص عليها بيان أول نوفمبر 1954، حيث جاء فيه: " إقامة الدولة الجزائرية الديمقراطية الاجتماعية ذات السيادة ضمن إطار المبادئ الإسلامية² . ومعلوم أن المبادئ الإسلامية يتولى التعريف بها والدعوة إليها في الغالب الدعاة والمشايخ من الأئمة والوعاظ ومفكري الأمة الإسلامية، وفي العموم يتركز الحديث عنها وحولها أكثر في المساجد، ومن أجل تجسيد الهدف المسطر في بيان أول نوفمبر تم إنشاء وزارة الشؤون الدينية والأوقاف بعد الاستقلال مباشرة كراعي رسمي للشأن الديني في الحكومة المشكلة³، وهكذا باتت هذه الوزارة تضطلع بمهام الإرشاد الديني إلى جانب التعليم القرآني و التكوين و المحافظة على التراث وأيضا الأوقاف، وهو ما يعزز الاعتقاد باتجاه حكومة الاستقلال نحو تنظيم وإدارة الشأن الديني كعربون وفاء لشهداء الثورة هذا من جهة، ولتجسيد أصالة وانتماء هذا الشعب من جهة ثانية، وعليه يمكن القول انه بعد استرجاع الاستقلال بدأ السعي نحو تفعيل دور

¹ - أبو القاسم سعد الله، مرجع سابق، الجزء 10، ص 44.

² - صالح فرкос، مرجع سابق، ص 430.

³ - <https://www.marw.dz/le/23/11/2019>.

المسجد واستعادة رسالته الحقيقية كمؤسسة روحية وتربوية لا يقتصر دوره فقد على تأدية شعيرة الصلاة بل يضطلع بالعديد من الوظائف على غرار القيام بوظيفة التعليم القرآني للصبيان وإعطاء الدروس للكبار في إطار محو الأمية ونحوها من المهام والأنشطة¹. وما يجب أن يلفت له النظر في سياق هذه اللحظة التاريخية وكما يشير بعض الكتاب هو أن الوزارة الوصية في تلك الفترة عمدت مبكرا إلى السعي نحو تطهير القطاع من المندسين فيه والمتطفلين عليه، ولأجل هذا الغرض قامت بتخصيص مناصب مالية لتوظيف وتعيين الأئمة ورجال السلك الديني وفقا للأمر الخاص الذي صدر عام 1969 والمتضمن قانون رجال السلك الديني الإسلامي والذي لم يشرع في تطبيقه فعليا إلا في سنة 1971، وبصدور هذا القانون أصبح الإمام بموجبه يتمتع بكامل حقوق الموظف في الدولة الجزائرية من منح عائلية وضمان اجتماعي وترقية وإجازات، وعطل وتقاعد واطمئنان إلى المستقبل، وبالمقابل يترتب عليه القيام بجملة من الواجبات على رأسها إمامة الناس في الصلاة والوعظ والإرشاد، تحفيظ القرآن الكريم للناشئة، القيام بدروس محو الأمية لمن لم تسمح لهم الظروف بالانتظام في المدارس والمعاهد التعليمية، بالإضافة إلى تقديم الدروس المسجدية في الفقه والتفسير والحديث والسيرة وحتى في فنون اللغة كالنحو والصرف، والاهتمام بالإمامة خلال العشر سنوات الأولى من الاستقلال لم ينتهي عند حدود إصدار القانون الذي يتضمن الحقوق والواجبات بل امتد ليشمل مجال التكوين والإعداد وذلك من خلال إنشاء المدارس الوطنية لتكوين الإطارات الدينية ببلدة مفتاح في ضواحي العاصمة، حيث تتهيا هذه المدرسة لاستقبال الأئمة وتدريبهم لتحسين مستواهم وتطوير مداركهم وتحسين معارفهم حتى يكونوا مواكبين لحجم التغيرات الحاصلة حولهم².

ولقد استمر تنظيم الشأن الديني في الجزائر عبر عدد من المراسيم والقوانين والتعليمات التي تصدر من حين لآخر، وفي مجال تنظيم الإمامة بالمساجد لعل أبرز ما صدر منها هو المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف³، هذا القانون في الحقيقة أحدث نقلة نوعية بخصوص الإمامة حيث تحولت هذه الأخيرة إلى وظيفة عمومية محكومة بالقواعد القانونية للوظيفة

¹ - أحمد حماني، "دور المسجد في بث الوعي والثقافة والحضارة الإسلامية"، الأصالة، الجزائر، العدد 58، المجلد 19، 2011، ص 89 .

² - محمد الصغير بلعالم، مرجع سابق، ص ص 248-251 .

³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 2008 م .

العمومية، وأصبح الموظف . الإمام . يخضع لدورة حياة وظيفية تبدأ من لحظة التحاقه بالمنصب وتعيينه فيه وتستمر إلى غاية الانتهاء من هذه الوظيفة بالتقاعد أو بسبب من الأسباب الأخرى كالاستقالة أو التسريح، وفي الفقرات الموالية سوف نحاول التعرض لأهم الأطر المنظمة لوظيفة الإمامة في الجزائر وعلاقتها ببعض العوامل المسببة للضغوط فيها.

2. وظيفة الإمامة بين الأطر التنظيمية والمخاوف المهنية:

الإمامة كشعيرة من شعائر الدين الإسلامي لم تعد تعني فقط التقدم لإمامة المصلين في الصلوات الخمس اليومية والقاء الخطب في يوم الجمعة أو في العيدين، بل أصبحت تمتد لأوسع من ذلك لتشمل الجوانب التربوية والتعليمية وحتى الإدارية، فالإمامة كوظيفة من الوظائف الرسمية وزيادة على انضباطها بالضوابط الشرعية التي أقرها الفقهاء فهي تخضع أيضاً للأطر القانونية واللوائح التنظيمية، وعليه فالأئمة اليوم مطالبون بالانضواء تحت مظلة هذه الأطر ومدعوون أيضاً للتكيف مع بيئة وظروف العمل وتحمل ما ينجم عن ذلك من مشكلات، ومن خلال الفقرات الموالية سوف يحاول الطالب الباحث استعراض أهم الأطر التي تنظم نشاط الأئمة وكذا بيئة عملهم المادية والاجتماعية بغية التعرف على ما يتولد عنها من ضغوط تمس بصحة الأئمة وأداءهم الوظيفي.

1.2. الإطار الشرعي لوظيفة الإمامة في الجزائر والمخاوف المتوقعة:

أ/ الإطار الشرعي لوظيفة الإمامة:

الإمامة تتميز عن غيرها من الوظائف والمهن بوجود إطار شرعي يحكمها، فمن الناحية الشرعية يتطلب تولي منصب الإمامة توفر جملة من الشروط في الشخص المتقدم لها، ولقد أوجزها بعض الفقهاء فيما يلي¹ :

- الذكورة المتحققة: فلا تجوز إمامة المرأة ولا الخنثى المشكل، ولو اقتدى بهما مثلهما.
- العقل: فلا تصح الصلاة خلف المجنون، وإذا أفاق من جنونه فلا حرج.
- البلوغ: ففي صلاة الفريضة لا تصح الصلاة وراء الصبي لعدم بلوغه.
- الإسلام: الكافر لا تجوز إمامته ولا تصح حتى صلاته فكيف بمن يصلي خلفه.

¹ - الحبيب بن طاهر، الفقه المالكي وأدلته قسم العبادات، ط4، مؤسسة المعارف، بيروت، لبنان، 2005، ص 310.

- القدرة على الأركان: فالعاجز عن القيام بركن من أركان الصلاة كالفاتحة والقيام والركوع لا تصح إمامته إلا إذا ساواه المأموم في العجز عن ذلك الركن فحينها تصح، ومثاله كأن يصلي أحرص بأحرص، وعاجز عن القيام صلى جالسا بمثله.
 - أن لا يكون مأموم: فلا تصح الصلاة خلف مأموم.
 - أن يكون عالما بما لا تصح الصلاة إلا به، ومعلوم أن الصلاة لا تصح إلا بالفقه والقراءة غير الشاذة.
 - أن لا يكون متعمدا الحدث: فلا تصح خلف متعمد الحدث في الصلاة أو حال الإحرام، حتى لو لم يعلم المأموم بذلك إلا بعد الفراغ منها.
- فهذه إذا جملة من الشروط التي استتبطها الفقهاء السادة المالكية ووضعوها كمعايير شرعية لمن يرغب في تولي منصب الإمامة، وهي لا تختلف كثيرا عن تلك الموجودة في المذاهب الأخرى، وإنما اعتمدنا هذا الانتقاء لكون الدراسة تتحدث عن الإمامة في الجزائر المعروفة باتباعها لهذا المذهب في الغالب الأعم. وإن وضع هذه الشروط في الحقيقة وإبرازها من قبل الفقهاء في شكل أحكام شرعية عملية يوحي بمكانة وعظمة الإمامة، وأن الذي سيتولاها سوف يكون له أيضا حظا من هذه المكانة.

ب/ المخاوف الناجمة عن الإطار الشرعي:

إن كل من استجمع مؤهلات الإمامة وشروطها التي تشمل الصحة الذهنية، الاستعداد البدني المتمثل في القدرة على أداء الأركان، الاستعداد المعرفي المعبر عنه فقها بمصطلح حيازة العلم الشرعي على الأقل في مجال ممارسة هذه الوظيفة، الاتصاف بالسلوك السوي المشار إليه في الشرط الأخير، فإنه بإمكانه أن يترشح لهذه الوظيفة، وسيكون أهلا لها برأي الفقهاء، خاصة إذا أحبها لذاتها ورغب فيها لمكانتها وفضلها، وسوف يتمكن من أداءها على وجهها الصحيح وبراحة نفسية وسكينة قلبية، وأما من تقدم لها من غير استجماع كافٍ ولا وافٍ لشروطها فإنه حتما سيجد نفسه أمام مخاوف وصعوبات، وستصادفه العديد من المشكلات وقد ينتابه الشعور بالقلق والتوتر المفضيان مع استمرار الحال إلى الإصابة بالضغط، وفي هذا السياق يقول الكاتب على السلمي: "الإنسان الصحيح نفسيا واجتماعيا قادر على الإنتاج بكفاءة أعلى مما لو كان يعاني مشكلات أو اضطرابات"¹، بمعنى أن

¹ - على السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ص 361.

الإنسان غير الصحيح نفسيا واجتماعيا يكون غير قادر على تقديم الأحسن فما بلك بالأجود، وبالتالي فستتمكن منه مشاعر الاستياء ويصيبه الإحباط، وبناء عليه فمن المهم جدا أن تقوم الإدارة المسئولة على الانتقاء والتوظيف بالتحقق من استجماع المرشحين للمواصفات الشرعية، وهذا حتى لا يكون ضعف التأهيل ونقص الكفاءة سببا للإصابة بالضغط أثناء ممارسة الوظيفة.

2.2. الإطار القانوني والتنظيمي لوظيفة الإمامة والمخاوف المتوقعة:

تفرض الوزارة الوصية إلزام كل من يترشح للإمامة ويريد الالتحاق بهذا المنصب كوظيفة أو كعمل تطوعي أن يتعهد بالخضوع للقوانين والتعليمات والإجراءات المعمول بها، ووفقا لهذا الإجراء وكتحصيل حاصل يستلزم من الإمام أن ينسجم انسجاما تاما مع توجهات الوصاية وعدم الخروج ولو قيد أنملة عن إطار العمل المحدد سلفا والمقصود هنا التزام تأدية المهام وفق الإطار المرجعي المعلن في أدبيات وخطابات الوصاية والمتمركز على القول بالعقيدة الأشعرية وتأدية الشعائر على فقه السادة المالكية. ولا شك أن التدخل لإلزام الأئمة بالعمل تحت مظلة هذه الأطر قد تكون له أثارا وانعكاسات غير متوقعة لاسيما على الجانب الشخصي وبالخصوص على نفسية الإمام، وسوف نحاول من خلال هذا المحور إبراز هذا الإطار المنظم لوظيفة الإمامة والمتعلق بمهامهم وكيفية تصنيفهم وتنصيبهم ومتابعتهم وتقييمهم مع محاولة استقراء لأهم العوامل التي قد تكون مصدرا للضغط فيه.

1.2.2. تنظيم مهام الأئمة والمخاوف المتوقعة:

أ/ تنظيم مهام الأئمة: حسب هذا الإطار، فإن الأئمة جميعا وعلى اختلاف رتبهم مكلفون بجملة من المهام منها: الروحية التعبدية، ومنها التربوية التعليمية، والتوجيهية وأيضا الاجتماعية، وقد حددتها المواد: 33، 34، 35، 36، 37 من المرسوم التنفيذي رقم 08-411، المؤرخ في 2008/12/24، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف¹، وهي كما يلي:

– المهام الروحية والتعبدية: وتشمل إمامة الصلوات؛ بمعنى إمامة المأمومين في الصلوات الخمس والجمعة والأعياد والكسوف والصلوة على الجنائز، وفي صلاة القيام في شهر رمضان، الإشراف

¹. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73 بتاريخ 2008/12/28.

على حلق الذكر، وتوكل للأئمة المدرسين بالخصوص إقامة صلاة التراويح والإشراف على تلاوة القرآن الكريم في المسجد أو ما يسمى "بالحزب الراتب". والحقيقة أن التزام الإمام القيام بهذه المهام يتطلب منه حضورا دائما في مكان العمل، وهذه من جملة الصعوبات التي يعاني منها الأئمة عموما وسيكون لها أثرا كبيرا على معنوياتهم.

– **المهام التربوية والتعليمية:** وتتضمن إلقاء دروس الوعظ والإرشاد، المساهمة في التكوين المستمر للأئمة والأعوان الدينيين لأجل تحسين جودة الأداء في المساجد، والإمام كذلك موكول إليه مهمة التدريس في إطار محو الأمية إذا لم يوجد من يقوم بذلك، وإذا وُجد أعوان متطوعون أو متعاقدون مع ديوان محو الأمية فيكتفي الإمام بتوفير الشروط اللازمة وتهيئة الظروف المناسبة لممارسة هذا النشاط وهذا بالتنسيق مع الإدارة، وكذلك الأمر بالنسبة لدروس الدعم التي تقدم لتلاميذ المدارس بالتطوع، وأيضا الدروس والمحاضرات العلمية في مجال العلوم الشرعية كتدريس قواعد القراءات وأحكام التجويد في المساجد والمدارس القرآنية وتعليم القرآن للكبار والصغار، وتسد هذه المهام خصوصا للأئمة المدرسين، أما الأئمة الأساتذة فتسند لهم مهمة إعداد الخطب المنبرية وترقيتها والمساهمة في نشاطات المجلس العلمي لمؤسسة المسجد وإلقاء الدروس في مختلف العلوم الشرعية، وأيضا المساهمة في مختلف أنشطة المسجد العلمية والتربوية كالتأهيل العلمي والإفتاء، ويساهمون أيضا في ترقية الخطب المنبرية والدروس المسجدية حتى تكون مواكبة للعصر ومتماشية مع الواقع من دون مخالفات شرعية، ويقوم الأئمة الأساتذة الرئيسيون على الخصوص بتأطير الأئمة المترشحين وإعداد الفتاوى وتقنينها والمشاركة في الدراسات وأعمال البحث عبر المجلس العلمي لمؤسسة المسجد، وقد توجه لهم الدعوة للقيام بمهام التدريس في مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للقطاع. ويمكن القول أن اضطلاع الأئمة بهذه المهمة بقدر ما يمنحهم من ثقة بالنفس ويزيد من مكاسبهم المعرفية ويقوي مهارتهم في الاتصال مع الجمهور، فإنه بالمقابل يزيد من عبء العمل وبالتالي قد يسبب لهم مشكلات كما سنرى عند الحديث عن العوامل المسببة للضغط من هذا الجانب.

– **المهام الثقافية والتوعوية:** وتتمثل في إحياء المناسبات والأعياد الدينية والوطنية من خلال تنظيم الدروس والمحاضرات والندوات وأيضا المنتقيات، كما يقوم الأئمة بتنظيم المسابقات الدينية والثقافية خاصة في مناسباتي رمضان والمولد النبوي الشريف، ويعملون أيضا على ضمان السير الحسن لمكتبة المسجد وإدارتها وهذا بالنسبة للمساجد التي تضم مكتبات وقاعات للمطالعة، ومن

مهامهم أيضا تنشيط دروس التوعية الموجهة لحجاج البقاع المقدسة عبر المساجد لاسيما المركزية منها، وينشط الأئمة كذلك حملات تحسيسية لأجل جمع وتحصيل الزكاة وصبها في الحساب الجاري بصندوق الزكاة وهذا بالتنسيق مع اللجان القاعدية واللجنة الولائية لجمع وتحصيل الزكاة، ويحسس الإمام أيضا بأهمية الوقف ودوره في تنمية المجتمع وهذا من أجل توسيع وعاء الوقف والذي سيعود على المجتمع والبلد بعوائد اقتصادية واجتماعية هامة، ويدخل في العمل التوعوي أيضا تنظيم الحملات التحسيسية الخاصة بالمحافظة على البيئة، وكذلك حملات التوعية الصحية وهذا بالتنسيق مع المصالح المختصة وحملات أخرى خاصة بالتحذير من مخاطر الآفات الاجتماعية وأمن الطرقات ونحوها من الظواهر السلبية. ويمكن التعليق أيضا على هذه المهام بنفس الملاحظات السابقة التي تصب في نفس النتيجة وهي زيادة عبء العمل.

المهام الاجتماعية: يضطلع الأئمة بمسؤولية إصلاح ذات البين نظرا لتفشي العديد من الظواهر الاجتماعية السلبية والخطيرة في المجتمع كفساد العلاقات الأسرية والجوارية والاجتماعية بصفة عامة، والإمام هنا لا يتدخل ولا يباشر مهامه حتى يطلب منه، وعلى هذا الصعيد أيضا يعمل الإمام على تنمية الحس المدني وروح المواطنة بغرض إرساء روح التكافل الاجتماعي، ويشارك الإمام مع السلطات المحلية وينسق معها في عدة أمور، كتنظيم قرعة الحج، وإحياء الذكريات الوطنية، أو ما يتعلق بنقل الجثامين وتحويلها من المقابر، وكذلك المشاركة بالتطوع في عمليات النظافة وحماية المحيط وغيرها من الأعمال الاجتماعية، كما يقوم أحيانا باستقبال الأفراد الذين يعانون من الأمراض النفسية والروحية كالوسوسة والمس والسحر، وفي هذه الحالة دوره يقتصر على تقديم النصح والتوجيه فقط، لأنه ممنوع من ممارسة الرقية والعلاج في المسجد وهذا بموجب تعليمات تمنع وتحذر من القيام بذلك. ويمكن التعليق على هذه المهام بكونها هي أيضا تزيد من أعباء الإمام وتجعله غارقا في العمل مع ما ينجر عن ذلك من انعكاسات على صحته.

ب/ المخاوف الناجمة عن تنظيم مهام الأئمة: من خلال ما تقدم يتضح أن الأئمة يقومون بالكثير من المهام بصفة رسمية إلزامية أو تطوعية بدافع نيل الأجر والثواب، ولكن نادرا ما يصرحون بذلك، ولا شك أن تعدد المهام وكثرتها تؤدي حتما إلى بروز مخاوف جمة على رأسها احتمال الإصابة بالضغط والتي تعود بدورها إلى مجموعة من المصادر، وسنكتفي هنا بتناول مصدرين مهمين من مصادر هذه الضغوط لهما علاقة بتنظيم المهام وهما؛ عبء العمل وغموض الدور.

• **عبء العمل** والذي يراد به الزيادة أو النقصان في المهام والأدوار المكلف بها الفرد العامل أو الموظف؛ وهذا العبء قد يكون في كمية المهام المطلوب تأديتها من قبل الفرد، حيث يجد هذا الأخير نفسه عاجزا عن إنجازها في وقتها المحدد وبالكفاءة المطلوبة، وهو الأمر الذي من شأنه أن يولد لديهم الشعور بالتوتر والقلق، أو قد يكون هذا العبء نوعيا؛ أي يتطلب ذكاء ومهارة يفترق إليهما الفرد العامل ومن ثم يشعر بالتوتر، ومع استمرار الإحساس بهذا التوتر يتعرض للإصابة بالضغط¹، فإذا نظرنا إلى المادة 34 من القانون الخاص بأسلاك القطاع رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، وجدناها تنص على أن الأئمة على اختلاف رتبهم مكلفون بجملة من المهام نخص منها: إمامة الصلوات، إلقاء دروس الوعظ والإرشاد، المساهمة في التكوين المستمر للأئمة والأعوان الدينين، المساهمة في الحفاظ على الوحدة الدينية للجماعة وتماسكها، المساهمة في ترقية الخطب المنبرية والدروس المسجدية، التدريس في إطار محو الأمية، إصلاح ذات البين بين الأفراد عندما يطلب منهم ذلك، الحفاظ على النظام داخل المسجد وإبعاده عن كل نشاط خارج الإطار الديني، ضمان سير مكتبة المسجد وإدارتها، تنشيط دروس التوعية الموجهة لحجاج البقاع المقدسة، تنشيط حملات التوعية حول الدور الاجتماعي للأئمة الوقفية والزكاة، محاربة الآفات الاجتماعية، المساهمة في إحياء المناسبات والأعياد الدينية والوطنية²، ومنه يمكن القول أن الإمام إذا قام بكل المهام الإلزامية والتطوعية بصفة مستمرة سيناله الإرهاق والتعب والملل وسيجد نفسه عرضه للإصابة بالضغط، بينما لو اكتفى بمهام الإمامة الأساسية المحصورة في إمامة المصلين وتقديم دروس الوعظ والإرشاد لكان أنسب وأنفع له.

• **غموض الدور**: ويراد به نقص المعلومات الضرورية التي تسمح للعاملين أو الموظفين بأداء عملهم المحدد، أو يكون بسبب جهل العمال أنفسهم بالمهام التي يفترض تأديتها، أو جهلهم بحدود الصلاحيات والمسؤوليات، فالنقص في المعلومات المشار إليه يجعل هؤلاء العمال أو الموظفين غير قادرين على الاندماج في العمل، وبالتالي تتناهب مشاعر الخوف من ارتكاب الأخطاء، ومع استمرار هذا الحال يصابوا بالضغط³. فبالنسبة للأئمة الدور الوحيد الذي يعتبر واضحا لديهم هو إمامتهم للمصلين في الصلوات الخمس والجمعة والأعياد والجنائز وإلقاء دروس الوعظ والإرشاد، فالإمام هنا

¹ - فتحي إبراهيم محمد، 12 مشكلة للأفراد في العمل الروي، الحلول، الاستراتيجيات منشورات المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2018، ص 15 .

² . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 73 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 2008.

³ - نجاح بنت قبلان القبلان، مرجع سابق، ص 100 .

لا ينتظر تعليمات من مديره ليقوم بهذه المهام، ولا يعذر عند التقصير في أدائها، أما بقية المهام والأنشطة فهو دائما ينتظر ورود التعليمات والمعلومات ليقوم بتأديتها، مثلا كتلك التي تدعوه لحضور نشاط مناسباتي أو المشاركة في بعض التظاهرات فغالبا ما يكتنف الإمام بعض الغموض في تنفيذ هذه المهام سواء من حيث الكم أو الكيف فيرتاب ويتردد في تلك المواقف، وقد تحضره مشاعر القلق والإحباط من الإقدام أو الإحجام عن ذلك الفعل المطلوب.

3.2. تصنيف وتنصيب الأئمة في المساجد والمخاوف الناجمة:

أ/تصنيف وتنصيب الأئمة في المساجد: بطبيعة الحال تختلف رتب الأئمة باختلاف مؤهلاتهم العلمية ومستوياتهم التعليمية والتكوينية، وهم على أربع رتب مرتبة من الأدنى إلى الأعلى؛ رتبة الإمام المعلم وهي رتبة آيلة للزوال، ورتبة الإمام المدرس، ثم رتبة الإمام الأستاذ، وفي أعلى الرتب رتبة الإمام الأستاذ الرئيسي، وفيما يلي لمحة عن معايير التصنيف والتنصيب¹:

- الأئمة المدرسون: ويتم تنصيبهم في هذه الرتبة بعدما يكونوا قد تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا مدته ثلاثة (3) سنوات، ويشترط لاجتياز امتحان الدخول إلى معاهد التكوين هذه، أن يكون المترشح حائزا على مستوى السنة الثالثة ثانوي، وحافظا للقرآن الكريم كاملا، أو أنه يحوز على شهادة حفظ القرآن الكريم كاملا، واجتاز الطور الرابع من التعليم القرآني وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 94-432 المؤرخ في 10/12/1994، ويرقى عن طريق الامتحان المهني إلى هذه الرتبة وفي حدود 30 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها الأئمة المعلمون الذين قد ثبتوا لمدة خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وفي حدود 10 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها يرقى على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل الأئمة المعلمون ممن ثبتوا لمدة 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- الأئمة الأساتذة: يوظفون وينصبون في هذه الرتبة عن طريق مسابقة على أساس الاختبار بالنسبة للمترشحين الحائزين على شهادة الليسانس أو شهادة معترف بمعادلتها في مجال التخصص وهو العلوم الإسلامية والحافظون للقرآن الكريم كاملا، أو بالترقية عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها بالنسبة للأئمة المدرسين الذين أثبتوا خمس

¹. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 73 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 2008.

(5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وبالترقية أيضا على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل، وهذا في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها بالنسبة للأئمة المدرسين الذين أثبتوا عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، ويتم ترقية الأئمة المدرسين أيضا إلى هذه الرتبة على أساس الشهادة بالنسبة لمن تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الليسانس أو شهادة معترف بمعادلتها في العلوم الإسلامية.

- الأئمة الأساتذة الرئيسيون: يوظف وينصب في هذه الرتبة عن طريق المسابقة على أساس اختبارات بالنسبة للمتشحين الحائزين على شهادة الماجستير، أو شهادة معترف بمعادلتها في مجال التخصص وهو العلوم الإسلامية، والحافظون للقرآن الكريم كاملا، أو بالترقية عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها بالنسبة للأئمة الأساتذة المثبتين والذين أثبتوا (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وبالترقية أيضا على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل، وهذا في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها بالنسبة للأئمة الأساتذة الذين أثبتوا عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، ويتم ترقية الأئمة المدرسين أيضا إلى هذه الرتبة على أساس الشهادة بالنسبة لمن تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الليسانس أو شهادة معترف بمعادلتها في تخصص العلوم الإسلامية، ويتم ترقية الأئمة الأساتذة أيضا إلى هذه الرتبة على أساس الشهادة بالنسبة لمن تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها في العلوم الإسلامية. كما تجدر الإشارة هنا، إلى أنه تم استحداث مناصب نوعية عليا منذ سنة 2006 من خلال الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 وتتعلق بالمناصب الآتية: الإمام المفتي، الإمام المعتمد، الإمام الأول للمسجد. لكن في الواقع لا يوجد سوى منصب الإمام المعتمد والذي يعين من بين الموظفين المرسمين المنتميين إلى رتبة إمام أستاذ رئيسي والذين يثبتون ثلاث (03) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة أو الموظفين المرسمين المنتميين إلى رتبة إمام أستاذ والذين يثبتون 05 سنوات بهذه الصفة أو الموظفين المرسمين المنتميين إلى رتبة إمام مدرس والذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. ونشير أيضا إلى أن الإمام المعتمد رغم وضوح مهامه المكلف بها في المادة 72 من قانون 2008/12/28 الخاص بالسلك الديني إلا أنهم غالبا ما يكلفون من طرف المدراء بمهام التفتيش والتحقيق وحتى التقييم، على الرغم أنهم ليسوا مؤهلين وربما أقل مستوى تعليميا من الذين

يحققون معهم ويُقيمونهم، وعليه فهناك العديد من المشكلات قد تنجم عن التصنيف وما يتبعه من إشراف ورقابة على الموظفين، وسوف نبين بعض العوامل المسببة للضغط جراء هذه التصنيفات.

ب/ المخاوف الناجمة عن تصنيف وتنصيب أئمة المساجد: من المعلوم أن تفاوت الأفراد في المستويات الإدراكية وفي تحصيل المعرفة واكتساب المهارات له مبرراته الفطرية والكسبية، وأن المضي في التعامل مع الأفراد دون مراعاة هذه الفروق سيكون له انعكاسات كبيرة على نفسيات الأفراد في واقع حياتهم؛ فالمتميزون بالذكاء والقدرة على التحصيل والإنجاز غالبا ما يشعرون بالثقة وتكون معنوياتهم مرتفعة، وبالتالي فهم ينتجون أكثر ويشعرون دائما أنهم يتقدمون نحو الأحسن، بينما الأقل ذكاء غالبا ما تكون قدراتهم في التحصيل والإنجاز ضعيفة، وبالتالي فإحساسهم بوضعهم هذا يقلقهم ويجعلهم يشعرون بالاستياء وعدم الرضا، وهي أعراض مرضية مع مرور الوقت تتحول إلى ضغط نفسي ومهني. وعليه فتصنيف الأئمة إلى الرتب المشار إليها دون الأخذ بعين الاعتبار هذه الفروق في القدرات والمهارات سيخلق مشكلات لدى العديد من لأفراد في ميدان العمل. وهناك مشكلة أخرى وهي عدم ملائمة منصب العمل للشهادة العلمية التي يحملها الموظف، حيث سمحت لنا الظروف بالتعرف على فئة من الأئمة تحمل شهادات جامعية تخصص علوم إسلامية يقومون بمهام الأئمة وهم في الحقيقة مصنفون في الرتبة كأعوان دينيين؛ أي مؤذنين أو قيمين، ويمكن القول هنا أن هذا النوع من التصنيف والذي يتسم بالجمود ولا يسمح لهؤلاء بالترقية في الرتبة أو شغل منصب جديد حسب مؤهلاتهم العلمية سيزرّب عنه أيضا مشكلات نفسية ومنها عدم الشعور بتقدير الذات، فيتوقع من جراء ذلك حصول القلق وعدم الرضا، وتؤدي هذه الوضعية بالفرد إلى الانطواء والانعزالية وكل ذلك يسبب الضغوط. وكما ينجم عن تصنيف الأئمة في الرتب بروز بعض العوامل المسببة للضغط فكذلك في حالة تنصيبهم بالمساجد، حيث يقل الوعي لدى بعض المصلين بخصوص إدارة المساجد وتسييرها، ومن ثم يصعب على الإمام أحيانا أداء مهامه مع هذه فئة التي تجهل أو تتجاهل مسؤولية الإمام الإدارية على المسجد فيندخلون في صلاحيات الإمام ظانين بأحقّيتهم في ذلك، فيقع الخلاف والنزاع المفضي إلى التوتر وخلق الأجواء غير المريحة، وإن طال الأمر فقد يتسبب في حدوث الضغوط المعيقة للعمل. وأحيانا قد يُنصّب الإمام بمسجد فيكتشف فجأة أن رواده لهم انتماءات مذهبية وحزبية، وليس لهم أدنى استعداد للتعامل معه أو التجاوب مع خطابه، فهذه مشكلة لها أثر نفسي كبير على الإمام، وهناك عامل آخر مهم مسبب للضغوط وهو البيئة المادية التي ينصب فيها الإمام ونقصد به

هنا المسجد، فهناك العديد من المساجد التي تفتقر للظروف الملائمة التي تسمح للإمام بأداء مهامه كما هو مطلوب، مثلا كوجود المسجد في حالة سيئة نتيجة غياب أعمال الصيانة، أو تكون مساحته ضيقة وقليلة التهوية، والإنارة ضعيفة أو منعدمة، وكذلك قلة النظافة وقدم الوسائل والتجهيزات، وأيضا عدم وجود مساحات خضراء في محيط المسجد...، وعليه فكثيرة هي الأسباب التي تجعل الإمام وهو في مسجده في وضع لا يحفزه تماما للعمل، وربما أشعره بالاستياء، ومع استمرار هذه الحالة فسوف يتعرض حتما للإصابة بالضغط.

3. متابعة وتقييم نشاط الأئمة والمخاوف الناجمة:

أ/ **المتابعة والتقييم:** الأئمة يُتابعون في نشاطهم ويُقيمون على أدائهم الوظيفي في الغالب من قبل المفتشين، وبالخصوص مفتشي التوجيه الديني والتعليم القرآني، حيث أن مهامهم محددة في المادة 20 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف الصادر في 24 ديسمبر سنة 2008 والمتضمنة تفتيش مجموع مستخدمي المساجد وتقييم نشاطهم، ورغم أهمية هذا النص القانوني إلا أن الإشكال يبقى قائما في كيفية إجراء هذا التقييم نظرا لانعدام معايير واضحة تسمح بتقييم موضوعي للموظف، وقد يستغل المفتش أو من هو مكلف بالتفتيش هذا الفراغ ويلجأ إلى اختراع معايير من تلقاء نفسه لا تحقق الغرض الذي هو تقييم الأداء الفعلي للموظف وليس مجرد كشف العيوب وتعرية النقائص، ومنها تبرز بعض العوامل المسببة للضغوط المهنية لدى الموظف والتي سنشير إليها من خلال العنصر الموالي.

ب/ **المخاوف الناجمة عن المتابعة والتقييم:** المتابعة والتقييم لنشاط الأئمة بالأسلوب أو الطريقة المشار إليها يتوقع منه حصول المخاوف، ومنها مشكلة صراع الدور والتي تعتبر من أهم العوامل المسببة للضغوط المهنية، ويقصد بصراع الدور التعارض بين الواجبات والمسؤوليات والممارسات التي تصدر في وقت واحد من الجهة العليا المباشرة للعامل أو الموظف، وقد يحصل كذلك من تعدد الأوامر والتوجيهات، بمعنى أنها ترد من مشرفين كثر وليس من مشرف واحد فقط، فهذا الأمر قد يسبب للأفراد العاملين الشعور بعدم الاستقرار، بل سيجعلهم تحت ضغوط مستمرة¹. وبالنسبة للأئمة وفي واقع ممارستهم للوظيفة فهم يخضعون في إشرافهم لعدة رؤساء رسميين يتلقون منهم التوجيهات والأوامر في آن واحد؛ فهم تحت سلطة الأئمة المعتمدين على مستوى الدوائر، وتحت سلطة المفتشين

¹ - نجاح بنت قبالان القبلان، مرجع سابق، ص 101 .

على مستوى المقاطعات، وتحت سلطة المدير على مستوى المديرية، وأحيانا يكونون تحت إشراف رؤساء غير رسميين كرؤساء اللجان الدينية، والأعيان، وبعض رجال المال وغيرهم من أصحاب النفوذ والسلطة السياسية، ففي مثل كل هذه الحالات التي يشعر فيها الإمام بأنه يتلقى التوجيهات من جميع هذه الجهات يضطرب أحيانا ولا يعرف أين يتجه ولمن يلبي الطلب وحينها قد يجد نفسه ممزقا من الداخل، أو كمثل رجل فيه شركاء متشاكسون على حد التعبير القرآني، وهو بهذا يعرض نفسه للإصابة بالضغط. وفي بعض الأحيان أين يكون الأئمة غارقين في اعتقاداتهم حول الإمامة قد يقعون في مشكلة صراع الدور والذي يعد كعامل مسبب للضغوط، وللتوضيح فالإمام يعتقد أحيانا أنه يقوم بدور الإمامة الرّسالي وليس الدور المهني الوظيفي الذي يخضع فيه للوصاية، ولهذا عندما ترده مراسلات تتضمن توجيهات أو تعليمات تطالبهم بالانخراط في أعمال وأنشطة خارج إطار الإمامة تراه غير محفز للانخراط في هذه الأعمال، وكذلك يحصل له نفس الشعور عند تلقيه للمراسلات التي توجهه لتخصيص خطبة الجمعة في موضوع حصري، أو تطالبه الوصاية بتكليف هذه الخطبة مع مناسبة من المناسبات، فحينها يجد نفسه قد وقع في صراع فيما يخص الدور الذي يجب أن يقوم به، فهل يكتفي بالدور الرّسالي الإيماني الذي يعتقد أنه الدور المهني الوظيفي الذي يخضع فيه للوصاية؟، ولا شك أن استمرار شعور الأئمة بهذا الصراع في تقمص الأدوار سيجعلهم يعيشون تحت وطأة الضغوط المهنية لصحتهم.

4. أجور وتعويضات الأئمة والمخاوف الناجمة:

أ/ أجور وتعويضات الأئمة:

الانطباع العام لموظفي القطاع الديني ومنهم الأئمة على وجه الخصوص يفيد بأن الأجور التي يتقاضونها غير مرضية ولا تحفز على أداء العمل بما يحقق الرضا الوظيفي، فلا غرابة عندما ترى البعض من هؤلاء الأئمة يتلهف ويبتهج للعطايا والهدايا التي يتلقاها من هنا وهناك تبركا لحضوره عقد زواج شرعي أو قراءة وردا من القرآن على ميت!، أو تكريما على بعض الأنشطة في مسجده أو بلدته، وما ذلك إلا لضعف الراتب في مقابل كثرة العمل الدائم، وبالنسبة للتصنيف وفق النقاط الاستدلالية لأجور رتب سلك الأئمة حسب المادة 76 من القانون الأساسي الصادر في ديسمبر 2008¹ نجد أن رتبة إمام معلم، الصنف 10 في مقابل نقطة استدلالية تصل إلى 453، وهي حسب المادة 33 من

¹. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 73 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 2008.

القانون الأساسي المشار إليه رتبة آيلة للزوال، وتليها رتبة إمام مدرس الصنف 11 في مقابل نقطة استدلالية تصل إلى 498، ثم رتبة إمام أستاذ الصنف 13 في مقابل نقطة استدلالية تصل إلى 578، وأخيرا رتبة إمام أستاذ رئيسي، صنف 14 في مقابل نقطة استدلالية تصل إلى 621.

وبالنظر إلى احتياجات الإمام، سواء فيما يتعلق بتأدية مهامه كاحتياجه للمراجع العلمية، والتنقلات لحضور المناسبات والفعاليات العلمية، وأيضا الهندام الرسمي وغير ذلك، أو فيما يتعلق من إنفاق لتلبية المتطلبات الأسرية فإن الراتب الشهري لا يفي بهذه الأغراض، ثم إن الإمام وهو الموظف الوحيد في الجزائر الذي لا يتمتع بعطلة نهاية الأسبوع في مقابل تعويضه بمنحة في حدود 20 بالمائة من الراتب الرئيسي، فحسب المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 11-162 المؤرخ في 17 أبريل 2011 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية فإنه يصرف تعويض الإلزام والاستعداد الدائم شهريا، وهذا وفق نسبة 30 بالمائة من الراتب الرئيسي للموظفين المنتمين لسلك أعوان المساجد (فئة المؤذن والقيم)، وبنسبة 20 بالمائة من الراتب الرئيسي للموظفين المنتمين لسلك الأئمة بمختلف رتبهم¹. فلا شك أن قضية الأجور والتعويضات قد أثارت الكثير من الجدل وهي من بين الأسباب التي مهدت لميلاد نقابة في القطاع الديني تتبنى أهدافا مطلبية.

ب/ المخاوف الناجمة عن أثر أجور وتعويضات الأئمة: لا شك أن الأجور والتعويضات الممنوحة لموظفي السلك الديني وبالأخص للأئمة ليست محل رضا من طرف الأئمة أنفسهم، ولا حتى من رواد المسجد الذين يعرفون وضعية الإمام المهنية والاجتماعية أكثر من غيرهم، بحكم قربهم منه واتصالهم به في كل حين، لذا فهو غالبا ما يكون أسيرا لإحسانهم، وطبيعي أنه إذا لم يجد هذا الإمام العون والإحسان فسوف يشعر بالقلق وعدم الراحة، وحتى إن كان الإمام صاحب قيم وأخلاق رفيعة متحليا بالصبر، إلا أن أهله قد يطالبونه بتوفير الاحتياجات الأساسية والتي لا يمكن تغطيتها بأجر زهيد. ويعتبر مطلب تحسين الأجور والزيادة في المنح والتعويضات رهان تناضل من أجله الحركة النقابية للسلك الديني في الجزائر، وفي هذا الصدد كتب رئيس المجلس الوطني للأئمة وموظفي الشؤون الدينية السيد جمال غول مقالا في جريدة الشروق اليومي بعنوان: "الأئمة بين الأجر الدنيوي والأجر

¹. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 24 المؤرخ في 20 أبريل سنة 2011.

الأخروي"¹، وكأنه من خلال هذا المضمون يقدم مواساة للأئمة فيما يتقاضونه من أجر في مقابل قيامهم بمهام كثيرة، وأمر آخر ملفت وجالب للقلق والتوتر والإصابة بالضغط ألا وهو مسألة الاستعداد الدائم للعمل بمنحة تعويضية لا تتعدى 30 بالمائة من الراتب الرئيسي، وبالتأكيد فإن هذه المنحة التعويضية ليست ذي بال في مقابل استمتاع الموظف بعطلة أسبوعية لكسر روتين العمل وتجديد الأنفاس وتقليل الضغوط. وبناء على ما سبق يمكن القول بأن الأجور والتعويضات التي يمنحها القطاع لموظفيه من سلك الأئمة أو غيرهم أصبحت واحدة من أهم العوامل المسببة للإصابة بالضغط.

¹ - جمال غول، "الأئمة بين الأجر الدنيوي والأجر الأخروي"، الشروق أونلاين، الجزائر بتاريخ 2015/09/07. تم الاطلاع عليه في 11/06/2020 ، رابط الموقع/ <https://www.echoroukonline.com/>

خلاصة:

لقد سمح لنا هذا الفصل بتتبع التطور التنظيمي لوظيفة الإمامة في الجزائر . منذ العهد العثماني ومرورا بفترة الاحتلال الفرنسي إلى غاية مرحلة الاستقلال . والتعرف من خلاله على طبيعة هذه الوظيفة ووضعية من يمارسها وهم بالخصوص فئة الأئمة، وفي نفس هذا السياق تطرقنا ولو على سبيل الإجمال إلى كيفية تعيين هؤلاء الأئمة وتنصيبهم وتصنيفهم ومكافأتهم ومراقبتهم وعلاقتهم بالسلطين والحكام وجمهورهم من المصلين، بالإضافة إلى كيفية انتظامهم في مساجدهم وتحديد مهامهم. أما الشطر الثاني من هذا الفصل فحاولنا أن نجعله إطارا معرفيا إستراتيجيا نستعرض من خلاله التنظيم الحالي لوظيفة الإمامة في الجزائر وما يمكن أن يتمخض عنه من مخاوف متمثلة أساسا في مشكلة الضغوط كواحدة من مشكلات العصر التي باتت تتحدى حتى الأئمة في المساجد وتهدهم في صحتهم الجسدية والنفسية كما قد تؤدي إلى كبح أداءهم الوظيفي، ربما ستمهد لنا النتائج العامة التي ستتوصل إليها هذه الدراسة الطريق نحو تبديد هذه المخاوف، وذلك من خلال ما تطرحه من مقترحات وتوصيات وبذلك يتمكن الإمام من مواجهة مشكلة الضغط وأداء مهامه.

الفصل الرابع: الأداء الوظيفي

- تمهيد
- 1. الأداء الوظيفي: المفهوم والأهمية
- 2. محددات الأداء الوظيفي
- 3. أنواع الأداء الوظيفي
- 4. عناصر الأداء الوظيفي
- 5. مكونات الأداء الوظيفي في وظيفة الإمامة
- 6. تقييم الأداء الوظيفي: المفهوم والأهمية
- 7. العوامل المستخدمة في تقييم الأداء الوظيفي
- 8. نظرة عامة حول عملية تقييم الأداء الوظيفي للأئمة
- 9. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.
- خلاصة

تمهيد:

يعد الأداء الوظيفي من المفاهيم المحورية التي شغلت بال العديد من الباحثين والمفكرين خاصة في مجال الإدارة وسوسيولوجيا العمل، حيث يعتبر أساس الأنشطة وإحدى أهم الوسائل التي يتم من خلالها الوصول إلى تحقيق الأهداف، ومن ثم إمكانية ضمان دوام استقرار واستمرار المؤسسات. كما يعد متابعة وتقييم الأداء أيضا من أهم الأنشطة التي توليها المؤسسات عناية خاصة نظرا لما له من أهمية تعود على الأداء نفسه باعتباره يوفر أهم الضمانات لتحقيق الأهداف المسطرة، ومن خلال هذا المحور سوف يتم عرض وتوضيح أهم النقاط المتعلقة بالأداء الوظيفي باعتباره المتغير الرئيسي الثاني في هذه الدراسة.

1. مفهوم وأهمية الأداء الوظيفي:

1.1. تحديد المفهوم:

الأداء الوظيفي مصطلح مركب من لفظتين؛ لفظة الأداء ولفظة الوظيفي، وحسب معاجم اللغة¹، فكلمة أداء تحمل معاني عديدة من بينها تسديد أو دفع ما هو واجب ومستحق، وأما لفظة وظيفي فتتسب إلى وظيفة، فتطلق ويراد بها المعاني التالية:

- ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق أو غير ذلك في زمن معين، فيقال وظيفة العامل اليومي.
- عهد أو شرط وظيفة العابد، ويعني بها أوراده وأذكاره اليومية.
- منصب عمل مسند إلى عامل ليؤديه مع اختصاصات يحددها له القانون.

ومن خلال المعاني اللغوية السابقة لكل من الأداء والوظيفة يمكن استخلاص تعريف لغوي للمفهوم المركب الأداء الوظيفي وهو : بأنه ذلك العمل الذي يقوم به العامل وفق العهد أو الشروط المطلوبة في مقابل حصوله على استحقاقات من ذلك العمل.

أما من الناحية الاصطلاحية فيختلف مفهوم الأداء الوظيفي لدى الباحثين والكتاب بحسب اختلاف مشاربهم الثقافية وكذا اهتماماتهم الدراسية وأهدافهم العلمية، ولكن على الرغم من اختلافهم في تحديد هذا المفهوم إلا أن تعريفاتهم ظلت متقاربة في المبنى والمعنى، وفي عمومها تصب في اتجاهات ثلاثة وهي كالاتي²:

- اتجاه يرى أن الأداء الوظيفي هو عبارة عن فعل أو نشاط و سلوك، فهو مجرد تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، أو هو القيام بعمل من شأنه المساهمة في الوصول إلى الأهداف المسطرة.
- واتجاه ثاني يرى أن الأداء الوظيفي هو نتاج ومحصلة لفعل معين، بمعنى الأثر الصافي لجهود الأفراد التي بدأت بالقدرات وإدراك الدور، فهو تعريف يشير إلى إتمام المهام المكونة للوظيفة خلال الفترة الزمنية المحددة.

¹ - <https://www.maajim.com/dictionary>.

² - مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة نظرية-، مجلة التغيير الاجتماعي، جامعة بسكرة، العدد 06، (498.477).

- والاتجاه الثالث يرى أن الأداء الوظيفي هو عبارة عن حصيلة تفاعل بين قدرة الفرد والدافعية معا، لأن امتلاك الفرد للقدرة وحدها قد لا يرشحه لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية، لذا يتطلب الأداء وجود دافعية كافية لتحقيق الإنجاز، والعكس بالعكس أيضا، أي إذا وجدت الدافعية دون توفر القدرة الكافية فلا يمكن تأدية العمل. وفي نفس هذا الاتجاه تم تعريف الأداء الوظيفي بأنه حصيلة تفاعل لسلوك الموظف، حيث أن هذا السلوك يتحدد في جهد وقدرات الموظف في المؤسسة. وكذلك تم تعريفه باعتباره عملية تفاعل بين السلوك والإنجاز مرتبط بالنتائج.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة تعريف إجرائي للأداء الوظيفي وهو: كل الأنشطة والمهام المسندة للأئمة على اختلاف رتبهم، والتي يقومون بإنجازها كما هي مسطرة في النص القانوني وهذا لأجل إشباع الحاجات الدينية للجمهور سواء كانوا من رواد المساجد أو من غيرهم.

2.1. أهمية الأداء الوظيفي:

يحتل الأداء الوظيفي حيزا هاما من اهتمامات الباحثين والمفكرين، لاسيما في مجال شؤون العمل وإدارة الموارد البشرية نظرا لأهميته سواء على مستوى الفرد أو على مستوى تحقيق الأهداف التي تسطرها المؤسسة، فالأداء الوظيفي في حد ذاته لا يعد غاية، وإنما هو وسيلة لتحقيق نتائج معينة إن على مستوى الموظف أو على مستوى الوظيفة، فالتخطيط كعملية إدارية تستهدف بالأساس الأول الأداء، فإذا ما وُجد هذا الأخير وتم بالكيفية المطلوبة يأتي فيما بعد تفعيل العمليات الإدارية الأخرى كالتنظيم والمراقبة والتوجيه، ويمكن باختصار استخلاص هذه الأهمية في النقاط الآتية¹:

- يعمل الأداء الوظيفي على تحسين وتطوير المؤسسة من خلال إنجازات الموظفين والعاملين.
- يساهم الأداء الوظيفي في تطوير وتنمية الموارد البشرية من خلال التكوين والتدريب اللذين يسمحان بالتعلم واكتساب المعارف والمهارات في العمل.
- يعد الأداء الوظيفي محفز كبير على الإبتقان والإبداع ويخلق روح التنافس في العمل.

¹ - عدان نبيلة، تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في المنظمات الحديثة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12، (04) // 2020، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص 20.

- يسمح الأداء الوظيفي للأفراد العاملين باكتساب ميزة التمكين والتي تمنح لهم فرص المشاركة في اتخاذ القرار، وبالتالي تحقيق مستوى عالي من الاندماج يشجعهم على إشباع حاجاتهم النفسية وإثبات الذات هم ما يمكنهم من مواجهة ضغوط العمل ويرفع من مستوى ولائهم للمؤسسة.

2. محددات الأداء:

إذا تم اعتبار أن الأداء الوظيفي هو عملية تفاعل بين السلوك والإنجاز المرتبط بالنتائج، فإن هذا السلوك التفاعلي يتحدد أساسا في جهد الموظف وقدراته المبذولة في المؤسسة، ويمكن أن نشير في هذه الحالة إلى المحددات الفعلية للأداء وهي كالاتي¹:

- كمية الجهد المبذول من طرف الموظف وتتمثل أيضا مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها خلال الفترة المطلوب فيها إنجاز المهام والواجبات.

- نوعية الجهد المبذول: ونعني به أن يكون الجهد المبذول مطابقا للمواصفات النوعية المطلوبة كدرجة الإتقان والجودة ونحوهما.

- أسلوب الأداء: ويراد به الكيفية التي يتم من خلالها إنجاز المهام والواجبات.

3. أنواع الأداء:

يتنوع الأداء بحسب معايير التقسيم وهي على العموم اثنين؛ تقسيم بحسب الشمولية، وتقسيم بحسب المصدر² :

3.1. أنواع الأداء بحسب الشمولية: فهناك الأداء الكلي وهناك الأداء الجزئي، فأما الأداء الكلي فيتمثل في كل الإنجازات التي ساهمت في تحقيقها العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة، فلا يمكن أن يكون الإنجاز في هذه الحالة حصرا على عنصر أو طرف معين في المؤسسة، وهذا النوع من الأداء هو الذي يسمح للمؤسسة تحقيق أهدافها ومن ثم تضمن بقاءها واستمرارها. وأما الأداء الجزئي فهو ذلك الإنجاز الذي يتحقق على مستوى عنصر أو وظيفة أو نظام فرعي في المؤسسة، وقد

¹- أحمد عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. جامعة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2000، ص 216.

²- عتيقة حرابرية و فؤاد نعيم: " ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين: دراسة ميدانية بمؤسسة البناء الجاهز بالأبيار - الجزائر"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد الخامس، جوان 2015، ص 67.

ينقسم بدوره إلى أنواع متعددة، فعلى سبيل المثال يمكن تصنيف الأداء الجزئي في مؤسسة اقتصادية إلى أداء وظيفة إنتاجية، وأداء وظيفة توزيعية، أداء وظيفة مالية. وفي المؤسسة الدينية يمكن للإمام أن يؤدي عدة وظائف منها التعبدية (الشعائرية)، التربوية، التعليمية، التوعوية، الثقافية، الاجتماعية.

2.3. أنواع الأداء بحسب المصدر: فيمكن الإشارة هنا إلى نوعين وهما الأداء الداخلي والأداء الخارجي، فالأداء الداخلي فهو عبارة عن الأداء الناتج عن ما تملكه المؤسسة من موارد مختلفة، وأما الأداء الخارجي فهو ذلك الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة ولكن يلقي بظلاله عليها، ويمكن أن يؤثر بالسلب أو الإيجاب عليها.

4. عناصر الأداء الوظيفي:

تختلف مكونات وعناصر الأداء الوظيفي بحسب اختلاف الباحثين في تحديدهم لمفهوم الأداء ونظرتهم التحليلية لهذا الأداء، وعموماً يمكن القول أن الأداء الوظيفي قد يحوي العناصر الأساسية الآتية¹:

- 1) أهلية القيام بالوظيفة: ومعناه أن يكون الفرد الموظف أو العامل على علم ودراية بمتطلبات الوظيفة سواء من ناحية المعارف النظرية أو من ناحية المهارات.
- 2) نوعية العمل المطلوب القيام به: ونعني به تحري الدقة والإتقان في تنفيذ العمل وتنظيمه.
- 3) كمية العمل: ويراد به حجم العمل المنجز والسرعة في الإنجاز.
- 4) الوثوق والمثابرة: وتعني الجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤوليات وإتمام الإنجازات في الموعد.
- 5) الموظف: يعد من عناصر الأداء باعتبار ما يملكه من معرفة ومهارات بالإضافة إلى ما يحمله من قيم واتجاهات وما تحركه من دوافع.
- 6) الموقف: ويراد به البيئة التنظيمية التي يتم فيها أداء العمل وتتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد وتوفر الأنظمة الإدارية وكذا الهيكل التنظيمي.

¹ - عتيقة حرابرية و فؤاد نعموم، مرجع سابق، ص ص: 64، 65

5. مكونات الأداء الوظيفي لوظيفة الإمامة في المساجد:

يتمثل الأداء الوظيفي لوظيفة الإمامة في جملة من المكونات وهي:

(1) **الإمام:** وهو المكون الأهم في عملية الأداء، فبدونه لا يمكن الحديث عن الإمامة كوظيفة بالمساجد، فالإمام هو الذي يتقدم جمهوره في الصلاة وفي الوعظ والإرشاد والتوجيه نظرا لما يتمتع به من ملكات ومكاسب معرفية ومهارات اتصالية تسمح له بأداء جميع المهام والأنشطة المسندة إليه، وأيضا باعتبار ما يحمله من قيم وقناعات فكرية تساعده في التأثير على سلوك الأفراد.

(2) **مؤهلات الإمام:** وهي تلك المواصفات الشرعية والقانونية المكتسبة والتي تسمح له بمباشرة مهامه على علم ودراية ويتحقق بها إنجاز هذه المهام.

(3) **كمية المهام والواجبات:** ونعني بها مقدار المهام والأنشطة المطلوب إنجازها من قبل الإمام، وقد أوضحنا في الفصل المتعلق بالإمامة عدد هذه المهام والواجبات ونوعها.

(4) **نوعية المهام والواجبات:** ويقصد به تأدية هذه المهام والأنشطة بمستويات مرتفعة من الإتقان.

(5) **بيئة العمل:** ويراد به الوسط المادي والاجتماعي والنفسي الذي يحيط بالإمام ويؤدى فيه مهامه وأنشطته المطلوبة.

6. تقييم الأداء الوظيفي:

يعد تقييم أداء الموظفين أو العاملين من أهم الأنشطة التي توليها المؤسسات عناية بالغة نظرا لما له من أهداف تنعكس على المؤسسة وعلى مواردها البشرية، ومن خلال هذا المحور سنحاول التطرق إلى بعض العموميات التي تختص بهذه العملية، وأيضا حتى يكون لدى القارئ خلفية فكرية تسمح له بمعرفة أبعاد هذا المتغير وتأثيراته.

1.6. مفهوم تقييم الأداء الوظيفي:

مصطلح تقييم الأداء للعاملين أو الموظفين متداول بكثرة خاصة في الأدبيات التي تهتم بمجال إدارة وتسيير الموارد البشرية، وعلى الرغم من هذا التداول للمصطلح إلا أن الكتاب حسب اعتقادنا لم يتمكنوا من الاتفاق على وضع تعريف موحد يكون جامعا ومانعا كما يقول المناطقة، فمنهم من يرى أن تقييم الأداء للموظفين أو العاملين يتمثل في متابعة تنفيذ مهامهم، ورفع تقارير دورية تبين

مستوى أدائهم ونوع سلوكياتهم، وهذا بالمقارنة مع المهام والواجبات الوظيفية المسندة إليهم أو المنوطة بهم¹، ومنهم من يرى أن: "تقييم الأداء للعاملين أي بعد الانتهاء من الأداء أو أثناءه للتأكد من خلو العمل من الأخطاء وتوجيه العاملين وتفاذي الأخطاء قبل وقوعها وتفاذيها مستقبلا، أي قياس الأداء للتأكد من أنه يسير وفقا للأبعاد المحددة له وتزويد العاملين بمعلومات مرتدة لتعديل أدائهم أو تطويره"². بينما يرى آخرون أن تقييم الأداء يقصد به: "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسئوليات أكبر، أو ترقية لوظيفة أخرى"³.

ويرى الدكتور خالد عبد الرحيم الهيتي أن عملية تقويم أداء العاملين هي تلك التي تستهدف الإجابة على الأسئلة الآتية⁴:

- ما هو مستوى أداء الفرد العامل وسلوكه في العمل؟
- هل أن هذا الأداء والسلوك يشكل نقطة قوة أو ضعف للفرد العامل؟
- وهل يحتمل تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل؟
- وما هي انعكاسات ذلك السلوك والأداء على فاعلية المنظمة؟

ويذهب خبير التنمية البشرية الدكتور عبد الرحيم محمد إلى أن قياس الأداء ما هو إلا أداة تساعد في فهم وإدارة وتحسين الأعمال التي تقوم بها المنظمات، فمن خلاله تستطيع المنظمة أن تعرف كيف تعمل وما مدى قدرتها على تحقيق أهدافها وأيضا مدى قدرتها على تحقيق الرضاء الوظيفي، كما يمكن المنظمة من توفير المعلومات التي تساعد في الرقابة على مجريات الأنشطة

¹ - محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الأردن، 2014، ص 153.

² - سامح عبد المطلب عامر، مرجع سابق، ص 222.

³ - صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 367.

⁴ - خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي . دار وائل للنشر، ط3، عمان، الأردن، 210، ص 200.

والأعمال التي تقوم بها، والغاية في النهاية من هذه الأداة هو مساعدة المنظمة في تحديد التحسينات الضرورية التي تسعى إلى إحداثها من أجل تطوير أدائها¹.

وبناء على التعريفات السابقة وما تضمنته من معاني ومفاهيم لمصطلح تقييم أو قياس الأداء، فإنه يمكن القول بعبارة أخرى أن تقييم الأداء هو عبارة عن طريقة منظمة لتقييم ما أنجز من المهام والأنشطة، ومن ثم يكون هذا القياس كما أشار الدكتور عبد الرحيم محمد أداة مهمة للحكم على الأمور، كالموازن والمكاييل وغيرها، لأنه بدون مقياس واضح وسهل الاستخدام ومبسط ومتفق عليه سوف نفتقد إلى الموضوعية في التقدير والحكم على مستويات الإنجاز²

2.6. أهمية عملية تقييم الأداء الوظيفي:

تعد عملية تقييم أداء الموظفين أو العاملين في المؤسسات من العمليات الإجرائية ذات الأهمية البالغة، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

- أن عملية تقييم الأداء تسمح بالتعرف على نواحي الضعف والقصور في أداء المهام والأنشطة من طرف الموظفين والتعرف على مدى قدرتهم على التكيف في بيئة العمل، وبالتالي تمنح لهم الفرصة لتحسين وتطوير أدائهم، كما تسمح هذه العملية بالتعرف على الجوانب السلوكية غير المقبولة والتي تعتبر من جهة الإدارة غير مقبولة باعتبارها تقلل من كفاءتهم، وتساعد هذه العملية المؤسسة في تعديل سياساتها أو حتى وضع سياسات جديدة تتسجم وأهدافها³
- أن هذه العملية تساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للموظفين، وقد يكون لهذه العملية دور هام في مراجعة نظام الحوافز والمكافآت و أيضا في إنجاز عمليات النقل والترقية للموظفين، كما تسهم هذه العملية في التخطيط للقوى العاملة ورسم سياسات الاختيار والتعيين، كما يمكن الاستعانة بعملية التقييم هذه في متابعة أداء سلوك المرؤوسين باستمرار وبالتالي تساهم في تحسين عملية الإشراف⁴.

¹- عبد الرحيم محمد، "قياس الأداء:النشأة والتطور التاريخي والأهمية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية أعمال المؤتمرات .قياس وتقييم الأداء كمدخل لتحسين جودة الأداء المؤسسي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2009، ص 191.

²- عبد الرحيم محمد، المرجع نفسه، ص 193 .

³- صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق، ص 153.

⁴- محمد فالح صالح، مرجع سابق، ص: 153، 154

- تسمح هذه العملية كذلك بالتأكد من أن القرارات التي يتم اتخاذها تكون على أساس الحقائق وليس قائمة على العواطف أو الانطباعات الشخصية ، وأنه يتم بناء هذه القرارات على المستندات والوثائق وليس على الحدس والتخمين والتحيز الشخصي¹.

3.6. العوامل المستخدمة في تقييم الأداء الوظيفي:

لتقييم أداء الموظفين يمكن الإشارة هنا إلى عدد من العناصر التي يمكن من خلالها إعطاء تقييمات معينة بخصوص درجة المستوى الذي ينبغي أن تكون عليه، وعموما تتمثل هذه العناصر فيما يلي²:

- **الكفاءة الوظيفية:** ويراد به مدى إلمام الموظف بمتطلبات الوظيفة، والمعرفة بتفاصيل وإجراءات تأدية المهام والواجبات؛ فمثلا يحكم على مستوى الموظف من هذا الجانب بأنه ممتازا إذا كان محيطا بتفاصيل عمله وكيفية أداءه، ويحكم على مستواه بأنه جيدا إذا كان ملما بالعمل وكيفية أدائه، وإذا كانت معرفته بالعمل وأدائه متوسطة فيحكم على مستواه بأنه متوسط، أما إذا كانت معرفته بالعمل وتفاصيله سطحية فيحكم على مستواه بدون المتوسط.
- **كمية العمل المنجز:** ويقصد به حجم العمل المنجز في ضوء القدرات المتوفرة لدى الأفراد الموظفين والإمكانيات المتاحة في المؤسسة، ويفترض أن يكون حجم هذا العمل المزمع إنجازه محل اتفاق بين المشرف والمرؤوس حتى يتم الحكم عليه؛ فمثلا إذا كانت كمية المهام والواجبات المنجزة تفوق تلك المسطرة أو المتفق على إنجازها يكون حينها أداء الموظف ممتازا، وإذا كان حجم المهام المنجزة هو نفسه المتفق عليه يكون عندئذ أداء الموظف جيدا، وإذا كانت كمية العمل المنجزة دون تلك المتفق على إنجازها يحكم على أداء الموظف بأنه دون المطلوب.
- **جودة العمل المنجز:** بمعنى يجب أن تكون مخرجات العمل على مستوى عال من الجودة الموصوفة مسبقا مع مراعاة مستوى الإمكانيات المتوفرة وظروف العمل وقواعد السلامة، فمثلا إذا تمت الإنجازات على درجة عالية من الإتقان، حكمنا على مستوى جودة الأداء بأنه ممتازا، وإذا تمت الإنجازات بشكل جيد مع وجود أخطاء قليلة حكمنا عن جودة الأداء بالجيد، وإذا وجدنا منجزات تحققت فيها السلامة مع وجود بعض الأخطاء التي يمكن تلافيها حكمنا على مستوى

¹ - عبد الرحيم محمد، مرجع سابق، ص 195.

² - صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق، ص ص: 374،376.

جودة العمل بالمقبول، أما إذا وجدنا أخطاء كثيرة في الأعمال المنجزة فنحكم على مستوى الأداء بأنه دون المطلوب.

- **استخدام الوقت لإنجاز العمل:** يعتبر الوقت المحدد لإنجاز العمل موردا هاما وفي نفس الوقت معيارا من المعايير التي تساعد في الحكم على مستوى الأداء، ففاعلية الأداء غالبا ما تكمن في إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد، وبناء على هذا يمكن أن تترتب أحكام معينة على تأدية المهام والواجبات بحسب الالتزام بالوقت، فمثلا إذا كان الموظف يكرس كل الوقت الممنوح له في أداء مهامه وواجباته، فيعد أداءه من قبيل الأداء الممتاز، وإذا كان يحسن استخدام الوقت لأداء عمله فمستوى الأداء جيد، أما إذا كان لا يستخدم كل وقته لأداء مهام المطلوبة فأدائه يكون دون المستوى المطلوب.

- **السلوك الشخصي للموظف:** ويراد به السلوك الأخلاقي للموظف داخل بيئة العمل، فيحكم على سلوكه بأنه ممتازا إذا كانت تصرفاته وأخلاقه داخل تلك البيئة على مستوى عال من المثالية، وإذا كانت تلك التصرفات طيبة فيحكم على السلوك بأنه جيد، أما إذا كانت تصرفاته غير عادية فيحكم على هذا السلوك بغير المقبول ولا بد من السعي لتعديله.

- **مواظبة الموظف على العمل:** ويراد به محافظة الموظف على المواعيد كالحضور والانصراف، فيمكن أن يتم التقييم هنا بحسب محافظة الموظف على هذه المواعيد، فمثلا إذا كان يصل دائما إلى العمل في الوقت المحدد ولا يتأخر ولا يتغيب إلا لظروف قاهرة فمستوى المواظبة يكون ممتازا، وإذا كان غيابه عن العمل نادرا وبعذر مقبول، فمستوى المواظبة يكون جيدا، أما إذا كان يغيب بدون عذر ويجازى بالخصم لأكثر من مرة فيحكم على مستوى المواظبة بالضعيف.

- **الإجراءات التي يتم إتباعها في أداء العمل:** إن مراعاة الموظفين للطرق والخطوات التي يتم من خلالها تنفيذ المهام والواجبات سيسمح للمشرفين بإصدار الأحكام على هذه الطرق والإجراءات فيما إذا كانت تحقق أهداف الأداء أم لا .

7. نظرة عامة على كيفية تقييم الأداء الوظيفي للأئمة بالمساجد:

لا شك أن قطاع الشؤون الدينية والأوقاف كغيره من القطاعات يولي أهمية بالغة لعملية تقييم الأداء لمستخدميه من مختلف الأسلاك، أما بخصوص أداء سلك الأئمة بالمساجد فقد تم إسناد هذه العملية إلى سلك المفتشين . مفتشي التوجيه الديني والتعليم القرآني .، حيث تضمن القانون الأساسي

الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف في المادة 20 منه تحديد المهام الخاصة بمفتش التوجيه الديني والتعليم القرآني والتي تنحصر أهمها في متابعة تطبيق القوانين والتنظيمات المطبقة في قطاع الشؤون الدينية والأوقاف، وأيضا تفتيش مجموع مستخدمي المساجد وتقييم نشاطهم، متابعة الأنشطة الدينية والثقافية التي تنظمها مصالح القطاع،¹ ..، وبالنسبة إلى المهمة التي تتعلق بتفتيش المستخدمين من أئمة المساجد وغيرهم وتقييم نشاطهم، فيلاحظ أنه لا يوجد أي توضيحات بخصوص الآليات أو الكيفيات التي يتم بها أو من خلالها تقييم هؤلاء المستخدمين في أي مرحلة من مراحل مسارهم المهني ما عدا حالة الموظفين الجدد الذين هم في وضعية تربية، حيث يتم تقييمهم بعد إتمامهم سنة كاملة من الخدمة لأجل تثبيتهم في الرتبة، وهذا حسب نص المادتين 83 و84 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويتم تقييم الإمام عبر إجراء إداري يفتقر إلى المعايير الموضوعية، ويتمثل في مثل هذا الموظف المتربص أمام لجنة معينة داخليا تتكون على الأقل من من إمامين وممثلا عن الموظفين في اللجنة متساوية الأعضاء، بالإضافة إلى رئيس اللجنة وهو مدير المديرية.

* نموذج عن معايير تقييم الإمام المتربص لتثبيته:

عملية التقييم للإمام المتربص تجري في شكل مقابلة يتم فيها اختبار المتربص في الملكات المعرفية، وأيضا متابعة ومراقبة أداءه لمهامه ونشاطه الفعلي والذي يشمل الخطابة والتدريس والتوثيق ونحو ذلك من شؤون المسجد، وبالنسبة للملكات المعرفية يمكن أن نشير إلى الاختبارين الشفويين وهما:

الاختبار الأول في مادة الكفاءة العلمية: حيث يتم طرح عدد من الأسئلة على المتربص في الشريعة الإسلامية بما تضمنته من علوم، كالفقه بأقسامه وأبوابه، وعلم الأصول، وعلوم القرآن، وعلوم الحديث، وغيرها من العلوم.

أما الاختبار الثاني: فيتعلق باستظهار القرآن الكريم، حيث يختبر المتربص في مدى قدرته على استحضار القرآن وجودة التلاوة.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73 المؤرخ في 28 ديسمبر 2008، المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر

أما الشرط الثاني من عملية التقييم كما أشرنا فتشير إلى تقييم الأداء الفعلي لهذا المتربص ويكون من خلال متابعة أداءه في المسجد، فيتم تقييم مستوى قدرته على التوجيه والتبليغ، ويقوم أيضا على مجمل الأنشطة التي قدمها هذا المتربص بالمسجد خلال هذه الفترة، من خلال ملاحظة الدفتر الذي دون عليه هذه الأعمال. وتنتهي عملية التقييم هذه بوضع علامات تنقيط من عشرة (10) درجات في بطاقة فنية¹، فتمنح نقطة على كل محور أو مادة تم اختبار المتربص فيها، ومن خلال معدل النقاط المتحصل عليه يتقرر تثبيته أو تأجيله، فإذا كان معدل النقاط أكبر أو يساوي خمسة (5) يتم تثبيته، وإذا كان المعدل أقل من خمسة فيتم تأجيله لسنة أخرى وبعدها يتم نفس الإجراء، وفي حالة ما لم يتحصل المتربص المؤجل على العلامة المشار إليها يتقرر تسريحه مباشرة تحت مبرر عدم أهليته لتولي هذه الوظيفة وفقا لهذا الإجراء أو الطريقة.

أما بالنسبة للأئمة المثبتين فيتم تقييمهم دوريا من قبل مفتش المقاطعة، وبحسب التجربة الشخصية في هذا الموضوع، فإن الأمر هنا متروك لضمير المفتش واجتهاداته الفردية، وطالما لا يوجد نظام أو لوائح يسترشد بها في إجراء عملية التقييم فإن هذه العملية في الغالب الأعم سوف يكون إجرائها مبنيا على العواطف والآراء الشخصية، وبالتالي فقد ينعكس هذا التقييم بالسلب على الموظف ويؤثر على صحته النفسية، ولعل هذه النقطة تسمح لنا أو تحيلنا مباشرة للحديث عن أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر في عملية الأداء.

8. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

يتأثر مستوى الأداء الوظيفي عموما بالعديد من العوامل منها ما هو إيجابي فيعمل على تحسين وتطوير مستواه، ومنها ما هو سلبي فيعمل على خفض مستواه وتراجع نتائجه:

- فأما العوامل الإيجابية المؤثرة بشكل إيجابي على مستوى الأداء فتتمثل عموما في الآتي:
- توفير الموارد البشرية المؤهلة والمدربة مع تعويضهم تعويضا مناسباً لمستوى تأهيلهم وقدراتهم.
 - يتأثر الأداء إيجابيا مع وجود سياسات وأهداف وقوانين وإجراءات للعمل واضحة، بالإضافة إلى مناسبة تصاميم الوظائف لشاغلي الوظائف.

¹ - نسخة من وثيقة البطاقة الفنية في الملحقات.

- توفر بيئة اتصالية مرنة تسمح لجميع الأطراف بالتنسيق والتعاون، وأن تتوفر بيئة العمل على الشروط الملائمة لأداء المهام والأنشطة فلا يشعر الموظف أو العامل بعائق من العوائق التي تحول دون إنجاز واجباته الوظيفية.
- كما توفر مختلف الحوافز المادية والمعنوية. دافعا لتحسين وتطوير مستوى الأداء الوظيفي.

وأما بخصوص العوامل المؤثرة سلبا على مستوى الأداء فيمكن على العموم استنتاجها من العوامل الأولى للعوامل الإيجابية.، ونوجزها في العوامل الآتية:

- 1) نقص المعارف والخبرات لدى الموظف،
- 2) عدم مناسبة التعويضات لمستوى التأهيل والخبرة،
- 3) غموض السياسات والأهداف العامة للمؤسسة،
- 4) عدم وضوح الإجراءات في تأدية المهام والواجبات،
- 5) عدم وجود تعاون وتنسيق بين الرؤساء والمرؤوسين، وبين المرؤوسين فيما بينهم،
- 6) عدم توفر شروط العمل الملائمة في بيئة العمل سواء أكانت مادية منها قلة الوسائل المساعدة على أداء المهام أو انعدامها في بعض الأحيان، أو معنوية كوجود الصراع والإحباط ونحوهما.
- 7) زيادة أو نقص عبء العمل،
- 8) عدم توفر أنظمة فعالة للتطوير والتدريب،

ويمكن القول في الأخير أن العوامل المؤثرة في الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب قد ينجم عنها مشكلات عديدة من بينها مشكلة الضغوط ، ومن خلال القيام بتحليل ظاهرة الضغوط المهنية وتحديد مصادرها يمكن للأداء المهني في المؤسسة أن يتطور إلى مستويات أفضل وهو الأمر الذي تتوخاه هذه الدراسة.

خلاصة:

لقد تم في هذا الفصل تقديم عموميات حول الأداء الوظيفي ، من خلال تناول مفهومه وأهميته، وتوضيح عناصره ومكوناته الأساسية، وفي سياق هذه العموميات تم تخصيص حيزا معتبرا من هذه المساحة للحديث عن عملية تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات بصفة عامة ومؤسسة مجال الدراسة بصفة خاصة وهي مديريات الشؤون الدينية والأوقاف التابعة لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف بالأخص في وظيفة الإمامة بالمساجد، ولقد تم تدليل هذا الفصل بالحديث عن أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي وعلاقتها بمشكلة الضغوط المهنية. كما يمكن القول في الأخير أن تحقيق المؤسسات لأهدافها الضامنة لاستمرارها منوط بمدى فاعليتها وكفاءتها في تأدية وظائفها، ومدى توفر نظام فعال لتقييم أداء موظفيها، بالإضافة إلى ضرورة الاعتناء النفسي والسلوكي بالموارد البشرية حتى لا تكون عرضة للإصابة بالمشكلات المهنية العصرية كالأزمات الناجمة عن ضغوط العمل وغيرها.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراصة الميدانية

• تمهيد

1. لمحة عامة عن التنظيم الإداري لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف
 2. التعريف بمديريات الشؤون الدينية والأوقاف
 3. الإجراءات المنهجية للدراصة الميدانية
 4. إجراءات تطبيق الدراصة الميدانية
 5. التحليل الإحصائي
- خلاصة

تمهيد:

سيتم خلال هذا الفصل استعراض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ممهدين لها بإعطاء لمحة عامة عن منظومة الشؤون الدينية والأوقاف بهيكلها المركزية . الوزارة ، وغير الممركزة . المديریات ، وبعد هذه اللمحة العامة يتم التعرّيج مباشرة لاستعراض الخطوات الإجرائية للدراسة بدءاً باستخراج وتحديد العينة، ومرورا بتبيان منهج الدراسة ومجالاتها، وكذلك مجتمع وعينة الدراسة، وكذا أدوات جمع البيانات، ويأتي في الأخير عرض وتوضيح الإجراءات المتعلقة بعملية التنفيذ، وكذا الإشارة إلى بعض طرق التحليل الإحصائي المنتهجة في معالجة البيانات المتحصل عليها.

1. لمحة عن الهيكل التنظيمية لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف:

الشأن الديني في الجزائر وكما هو معلوم ترعاه وتتولاه بصفة رسمية الوصاية المتمثلة في وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، وتعد هذه الأخيرة إحدى أقدم الوزارات التي تم استحداثها بعد الاستقلال مباشرة تجسيدا لبيان أول نوفمبر التاريخي والمتضمن ضرورة بناء الدولة الجزائرية العصرية في إطار المبادئ الإسلامية، ومنذ ذلك الوقت والوزارة المستحدثة تعمل على ترجمة وتنفيذ سياسة الدولة في الشأن الديني لاسيما في مجال خدمة الحياة الروحية للمواطن الجزائري، ولكن الملفت للنظر في شأن هذه الدائرة الوزارية منذ تأسيسها هو تغيير تسميتها لعدة مرات، فقد سميت في المرة الأولى بـ "وزارة الأوقاف"، وذلك بموجب أحكام المرسوم رقم 65-207 الصادر عام 1965 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الأوقاف، ثم تغيرت التسمية بعد ذلك عام 1971 لتصبح التسمية "وزارة التعليم الأصلي والشؤون الدينية"، وذلك بموجب أحكام المرسوم رقم 71-299 المؤرخ في 31 ديسمبر 1971، ثم تغيرت هذه التسمية مرة أخرى عام 1980 لتصبح التسمية "وزارة الشؤون الدينية" فقط، وتم إلحاق التعليم الأصلي بوزارة التربية وذلك بموجب المرسوم رقم 77-139 مؤرخ في 8 أكتوبر 1977 المتضمن إلحاق التعليم الأصلي بوزارة التربية، ولقد احتفظت الوزارة بهذه التسمية إلى غاية سنة 2000¹، حيث أضيفت لها كلمة "الأوقاف"، لتصبح التسمية "وزارة الشؤون الدينية والأوقاف"، وبقيت على هذا الحال إلى غاية كتابة هذه الأسطر من الأطروحة، وبطبيعة الحال فإن التغيير الذي طال التسمية يكون قد مس أيضا الهيكل التنظيمي وما تضمنه من مهام ووظائف.

ويمكن القول باختصار أن وزارة هذا القطاع ومن خلال ما تقوم به من مبادرات وما تسنه من قواعد تنظيمية وتشريعية تكون قد أخذت على عاتقها مسؤولية الاضطلاع بسير وتنظيم الشأن الديني في البلاد، وفي هذا الصدد نشير هنا إلى أهم وأبرز الاهتمامات الكبرى التي توليها الدائرة الوزارية في مجال تقديم الخدمة الدينية، فنجد على رأس القائمة الاهتمام بمجال الأوقاف تعريفا وتنظيما واستثمارا، وأيضا اهتمامها بالثقافة الإسلامية، وكذلك الإرشاد الديني، بالإضافة إلى الاهتمام بالتعليم القرآني والتكوين، المحافظة على التراث، ونشاطات أخرى تستحدثها بين الفينة والأخرى بحسب المناسبات ومقتضيات الأحوال التي تمر بها البلاد. ولقد مُنحت لوزير الشؤون الدينية والأوقاف كامل الصلاحيات لوضع السياسة الوطنية في ميدان العمل الديني في جميع المستويات وتطبيقها، كما يمكنه ممارسة هذه الصلاحيات في ميدان الشؤون الدينية الذي يشمل أعمالا تهدف إلى معرفة تعاليم الإسلام ومبادئه

¹ - <https://www.marw.dz/?q=node/4>

وقيمه الأساسية ونشرها، وأيضاً تلك التي تهدف إلى معرفة تاريخ الثقافة الإسلامية والفكر الإسلامي والحضارة الإسلامية ونشرها، ومعرفة التراث الإسلامي بصورة عامة والحفاظ عليه وصيانتته وتطويره، ويمكن للوزير كذلك ممارسة أي عمل من شأنه أن يساهم في ازدهار القيم والحضارة الإسلامية، وله أيضاً الحق في اتخاذ التدابير اللازمة الرامية إلى متابعة الجهود المبذولة في مجال التعليم القرآني وفي جعل المسجد مكاناً للصلاة والعبادة ومركزاً للإشعاع في مجال التربية والثقافة والحضارة الإسلامية، كما يخول له القيام بأية دراسة وأي عمل قصد تحقيق جملة من الأهداف كتلك التي ترمي إلى دعم قيم الإسلام الأساسية والشاملة وإبرازها، وأيضاً القضاء على مصادر الفهم المغلوط للإسلام والأسباب التي أخرجت ازدهار قيمه الإنسانية، وكذلك تنشيط معرفة التاريخ الإسلامي والثقافة الإسلامية والفكر الإسلامي والحضارة الإسلامية وتعزيز هذه المعرفة، ومن الأهداف التي تصبوا إليها هذه الدراسات أيضاً التخطيط لتنمية العلوم الإسلامية وكذلك إدارة الأوقاف. ويتمتع وزير الشؤون الدينية والأوقاف كذلك بصلاحيات أخرى كصلاحيات توليه شرح المبادئ الاجتماعية للعدل والمساواة التي تمثل أسس الإسلام ونشرها، كما يمكنه المساهمة في تطبيق الشروط والوسائل للتكفل بالعمليات الوطنية المتعلقة بالحج والعمرة، وهناك عدد من المهام الأخرى التي يتولاها الوزير وتدخل ضمن صلاحياته تناولها المرسوم التنفيذي رقم 89-99 المؤرخ في 27 يونيو 1989، ولعل من المفيد الاكتفاء بالإشارة إلى بعض المهام التي من صلاحياته والتي لها صلة بموضوع الدراسة وهي: أن على الوزير ضمان حسن سير الهياكل المركزية وغير المركزية والمؤسسات العمومية الموضوعة تحت وصايته، ويمكنه كذلك أن يساهم في ترقية الجمعيات الدينية، وفي تطوير كل عمل يرمي إلى تأمين أحسن تغطية في مجال المساجد وأماكن العبادة، وهو بهذه الصفة بإمكانه التكفل بتأطير المنشآت الأساسية الدينية بالمستخدمين المؤهلين¹، ويراد بهم موظفي السلك الديني من الأئمة والأعوان.

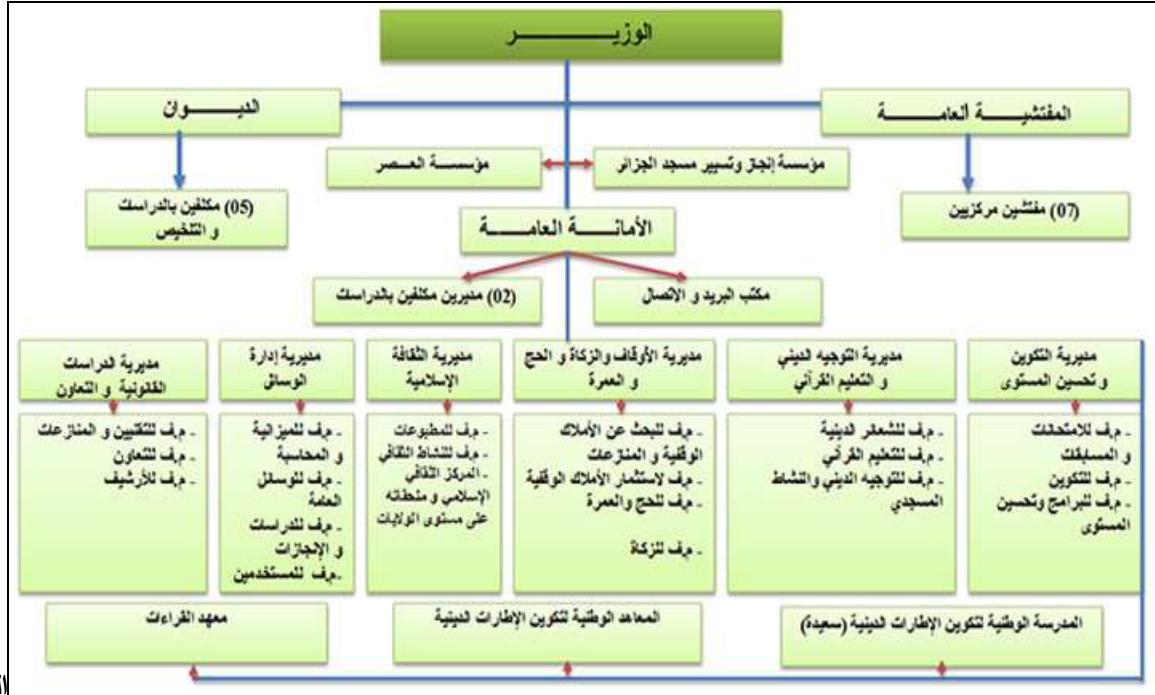
1.1. مخطط الهيكل التنظيمي لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف :

لقد تم تصميم مخطط الهيكل التنظيمي لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف بناء على ما صدر من مراسيم وقرارات وزارية، بداية من المرسوم التنفيذي الذي صدر في 27 يونيو عام 1989، وبعدها المرسوم التنفيذي رقم 2000-146 المؤرخ في 28 يونيو سنة 2000 المعدل والمتمم، ثم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 نوفمبر 2001، وآخر القرارات لتنظيم الإدارة المركزية كان قد صدر

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية مؤرخ في 24 ذو القعدة 1409 هـ، مرسوم تنفيذي رقم 89-99 مؤرخ في 27 يونيو 1989 .

في 3 يونيو سنة 2012، ليستقر مخطط الهيكل التنظيمي للوزارة إلى غاية سنة 2020 على الشكل الآتي:

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف



مصدر: <https://www.marw.dz>

تعليق على المخطط:

لا شك أن هذا المخطط الهيكلي تم تصميمه من أجل ضمان تحقيق الأهداف المسطرة فيما يخص خدمة الشأن الديني بشكل عام، ومن خلال إلقاء نظرة فاحصة على مكونات وعناصر هذا المخطط يلاحظ أن وظيفة التوجيه الديني والنشاط المسجدي قد نالت حظها من الاهتمام من قبل الدائرة الوزارية، حيث تم إدراجها ضمن المهام الكبرى لمديرية التوجيه الديني والتعليم القرآني، وهذا يعني أن الإمامة في صلب اهتمامات وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، ولعل ما يشير إلى هذا الاهتمام هو وجود الهياكل التكوينية ضمن هذا المخطط كالمدرسة الوطنية لتكوين الإطارات الدينية بسعيدة، وأيضاً المعاهد الوطنية لتكوين الإطارات الدينية بالإضافة إلى معهد متخصص في القراءات. فكل هذا الاهتمام فيما يبدو يعكس سياسة الوصاية في سعيها لتأمين المساجد واستردادها من حضن الذين كانوا يغردون على منابرها خارج الإطار العام لسياسة الدولة في الشأن الديني، ولكن أمام اهتمام الجهات الرسمية بتأمين المساجد والتحكم في مخرجات خطابها بقيت الإمامة كوظيفة محورية ذات أبعاد دينية

وتربوية واجتماعية بحاجة إلى اهتمام وعناية أكبر من مجرد الاهتمام بتوفير مناصب العمل فيها وتوجيه خطابها.

ولأن الإمامة تشغل هذا الحيز الكبير من الاهتمام نظرا للارتفاع المتزايد لعدد المساجد والذي تجاوز 18449 مسجد إلى غاية نهاية عام 2020 م، كما تم إحصاء 2487 مدرسة قرآنية¹، فكان من الأجدر أن تخصص مديرية فرعية أو على الأقل مكتب على مستوى مديرية التوجيه الديني والتعليم القرآني يهتم بشؤون الإمامة، فوجود مديرية فرعية أو مكتب متخصص سيسمح برصد ومتابعة كل المهام والأنشطة المتعلقة بوظيفة الإمامة كما سيسمح بالتعرف على المشكلات والصعوبات التي تواجه موظفي المساجد وما ينجر عنها من أثار نفسية واجتماعية، ومن ثم يشرع في محاصرتها، وبالتالي يتم ضمان الحفاظ على مستوى أداء موظفي المساجد.

وفي ختام هذه النظرة العامة حول مخطط الهيكل التنظيمي للقطاع نشير إلى أن هناك مطالبات من طرف موظفي السلك الديني عبر ممثليهم في النقابة من أجل إعادة النظر في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف وتعديله بما يحقق أهداف الوظيفة ومصالح الموظفين في آن واحد، ومن ثم الاتجاه نحو تعديل هذه الهيكلة التنظيمية ليحصل بذلك التجاوب مع التغيرات الحاصلة.

2. التعريف بمديريات الشؤون الدينية والأوقاف:

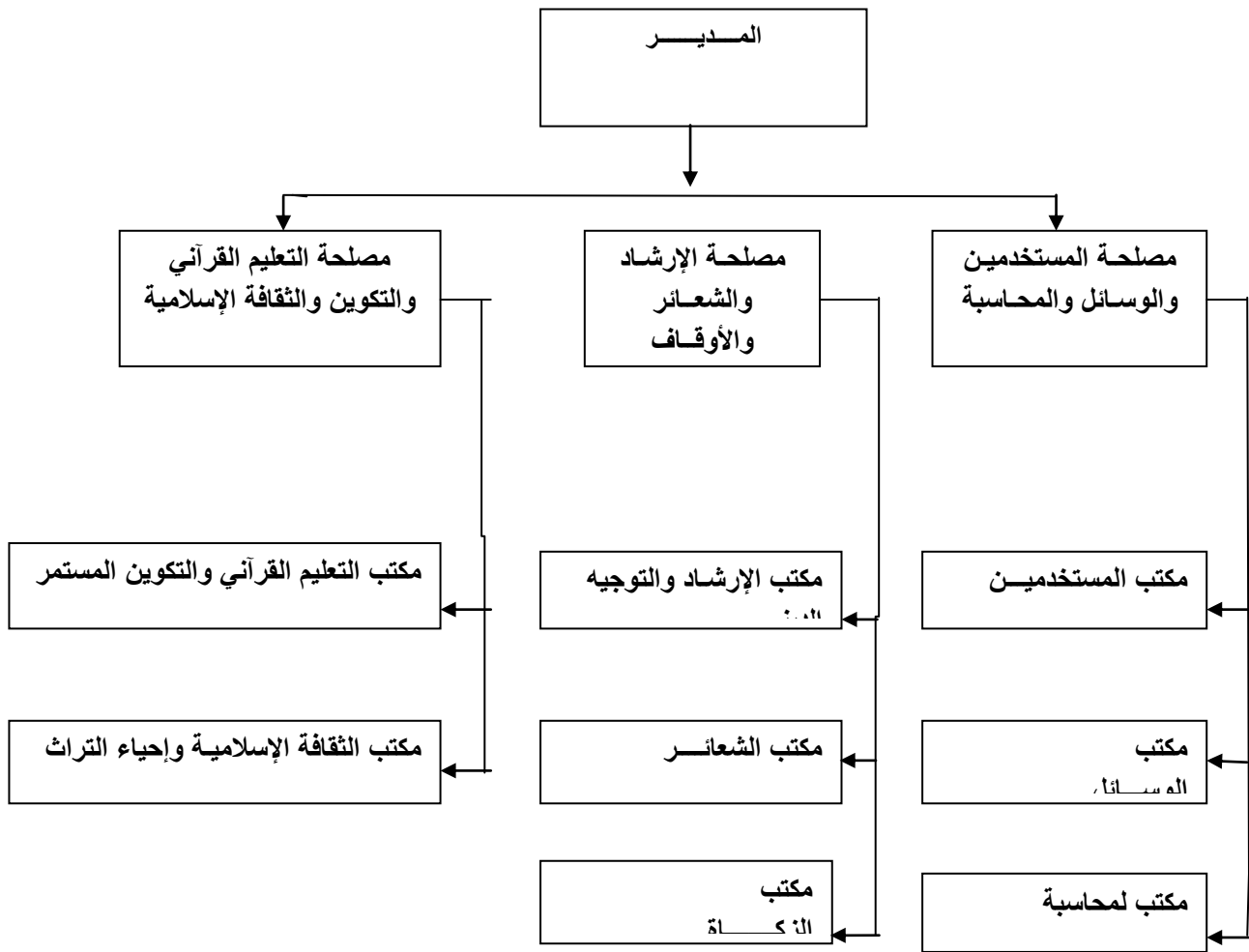
قطاع الشؤون الدينية والأوقاف وكما أشرنا سابقا هو الجهة الرسمية المخولة بالإشراف على الجانب الديني للمواطنين في البلاد، لذلك فالدولة توليه أهمية بالغة وعناية خاصة عبر ما تطرحه نخبها المختصة من أفكار وتصورات وما تقوم به من خطط وبرامج، وأيضا عبر ما ترصده من إمكانيات مالية ومادية وبشرية، سواء على مستوى مصالحها المركزية أو مصالح المؤسسات التي تحت وصايتها، ونقصد هنا مديريات الشؤون الدينية والأوقاف والتي تعتبر هيئة إدارية عمومية تعكس سياسة الدولة في إدارة الشأن الديني عبر ربوع الوطن، كما تعمل على تجسيد الرؤية التي تتبنى دور المسجد في تحقيق رسالته الروحية والاجتماعية.

¹ حسب حصيلة لوزارة الشؤون الدينية: هذا هو عدد المساجد والمدارس القرآنية في الجزائر " : <https://www.echoroukonline.com> le

1.2. الهيكل التنظيمية لمديريات الشؤون الدينية والأوقاف:

مديرية الشؤون الدينية والأوقاف كهيئة تنفيذية ولائية مهيكلة بمصالحها ومكاتبها أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 200/2000 المؤرخ في 26 يوليو 2000، والذي يحدد تنظيم مصالح الشؤون الدينية والأوقاف في الولاية وعملها، وأيضاً القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 ماي سنة 2003 المتضمن تنظيم مصالح المديرية الولائية للشؤون الدينية والأوقاف في مكاتب، وكذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 يوليو سنة 2006 المتمم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 ماي سنة 2003 المتضمن تنظيم مصالح المديرية الولائية للشؤون الدينية والأوقاف في مكاتب، ويمكن شرح وتوضيح هيكل هذه المديرية فيما يلي:

الشكل رقم (02) يبين الهيكل التنظيمي لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بالولاية.



شكل المخطط من تصميم الباحث

أولاً/ مصلحة المستخدمين والوسائل والمحاسبة وتشتمل على المكاتب الآتية :

1. مكتب المستخدمين

2. مكتب الوسائل

3. مكتب المحاسبة

ثانياً/ مصلحة الإرشاد والشعائر والأوقاف وتشتمل على المكاتب الآتية :

1. مكتب الإرشاد والتوجيه الديني

2. مكتب الشعائر

3. مكتب الزكاة

ثالثاً/ مصلحة التعليم القرآني والتكوين والثقافة الإسلامية وتشتمل على المكتبين الآتيين:

1. مكتب التعليم القرآني والتكوين المستمر

2. مكتب الثقافة الإسلامية وإحياء التراث

وإلى جانب هذه المصالح تضم مديرية الشؤون الدينية والأوقاف مؤسسة تدعى مؤسسة

المسجد، سنحاول التعريف بها في الفقرات الآتية:

2.2. مؤسسة المسجد:

تعتبر هيئة رسمية أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-82 المؤرخ في 7 رمضان عام 1411 الموافق لـ 23 مارس سنة 1991، وهي مؤسسة إسلامية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، غايتها النفع العام، وهي غير تاجرة في علاقاتها مع الغير وتخضع للقواعد والتشريعات القانونية الجارية بها العمل، مقرها مديريات الشؤون الدينية والأوقاف بولايات الجمهورية.

أ/ الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

تتكون مؤسسة المسجد من أربعة مجالس يرأسها ناظر (مدير) الشؤون الدينية والأوقاف، ويختار أعضاؤها لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد وهي كما في الشكل الآتي:

¹ / الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16 بتاريخ 7 رمضان 1411 الموافق لـ 23 مارس 1991 م

الشكل رقم (03): يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة المسجد



المخطط من إعداد الباحث

ب/ مجالس المؤسسة:

ويتكون من أربعة مجالس وهي كما يلي:

- **المجلس العلمي:** ويتكون من فقهاء وعلماء ذوي ثقافة إسلامية عالية، وأيضا من الحاملين للشهادات العلمية في العلوم الإسلامية، ويرأسه أمين يختاره أعضاء المجلس ويوافق عليه وزير الشؤون الدينية.
- **مجلس البناء والتجهيز:** ويتكون من رؤساء جمعيات المساجد والمدارس القرآنية والمؤسسات الخيرية التي هي في طريق الإنجاز ويراعى في اختيار أعضاء المجلس هذا الكفاءة والتخصص.
- **مجلس اقرأ والتعليم المسجدي:** ويتكون هذا المجلس من الأئمة ومعلمي القرآن الكريم، وأساتذة التربية الإسلامية والقائمين بالتعليم في الزوايا وأيضا أولياء تلاميذ المدارس القرآنية، ويجب أيضا أن يراعى في اختيار الأعضاء الكفاءة والتخصص.
- **مجلس سبل الخيرات:** ويتشكل هو أيضا من الأئمة وأعضاء الجمعيات الخيرية ذات الطابع الإسلامي، وكذلك الجمعيات المسجدية، كل هؤلاء الأعضاء مهكلين ضمن لجان فرعية بحسب عدد الدوائر أو المقاطعات، يشرف على كل لجنة إماما برتبة: "إمام معتمد الدائرة"، حيث يعمل هذا المشرف كمنسق ما بين الرجال المحسنين من رواد المساجد وأمين مجلس سبل الخيرات فيما يخص الأنشطة التطوعية وكذا عمليات التمويل والتمويل.

ج/ أهداف مؤسسة المسجد: أنشئت مؤسسة المسجد للقيام بما يلي:

- 1) في مجال النشاط العلمي والثقافي: يضطلع المجلس العلمي بتبيان الأحكام الشرعية للناس وأيضا يُعنى بنشر الثقافة والفكر الإسلاميين، وكذلك المساهمة في الحفاظ على وحدة الأمة الدينية.

2) في مجال البناء والتجهيز: يسعى إلى العناية ببناء المساجد والمدارس القرآنية والمساهمة في تجهيزها وصيانتها في ضوء القواعد القانونية المتعلقة ببناء المسجد وتنظيمه وتسييره وتحديد وظيفته، وكذلك السعي للحصول على الموارد المالية بالتعاون مع كل الجمعيات المكونة للمؤسسة ومع الأفراد والجماعات، دائما في إطار التشريعات الجاري العمل بها.

3) في مجال التعليم القرآني المسجدي: يسعى إلى القيام بنشر القرآن الكريم وتيسير تحفيظه بالوسائل المختلفة، وأيضا تعليم الأطفال والأميين من الرجال والنساء ما تيسر من القرآن الكريم، وكذلك تعليم الضروري من علوم الدين، ويسعى كذلك للاعتناء بالناشئة وتعهداها خلال مراحل تكوينها ضمانا لتواصل القيم الدينية عبر الأجيال، كما يهتم بعمارة المساجد من خلال إلقاء دروس الفقه والتفسير وغيرها من العلوم الإسلامية، ويعمل على توفير الظروف الملائمة للمرأة قصد المساهمة في مختلف أوجه نشاط المسجد، كما يدخل ضمن تلك الأهداف تعليم علوم الدين لأبناء المغتربين، وأخيرا العمل على ترقية الكتاتيب إلى أقسام ومدارس للتعليم القرآني.

4) وفي مجال سبل الخيرات: يسعى المجلس إلى الحفاظ على حرمة المساجد وحماية أملاكها، وأيضا تنشيط الحركة الوقفية وترشيد استثمار الأوقاف، بالإضافة إلى ترشيد أداء الزكاة جمعا وصرفا، ويتدخل حتى في حل المشكلات الاجتماعية مثل تيسير الزواج للشباب ورعاية اليتامى ومساعدة المحتاجين والمنكوبين وكذلك المساهمة في محاربة المحرمات والانحرافات والآفات الاجتماعية وأسبابها.

ونشير في نهاية هذه الفقرات المتعلقة بمؤسسة المسجد إلى أن كل الأنشطة التي تؤدي من قبل الأئمة على مستوى هذه المجالس تتم بشكل تطوعي، أي دون مقابل مادي لعدم وجود سند قانوني يسمح بنتمين جهودهم في هذا المجال.

3.2. الهياكل الدينية المتوفرة على مستوى المديرية:

يوجد عدد هائل من الهياكل ذات الطابع الديني على مستوى كل مديرية من مديريات الشؤون الدينية والأوقاف نستعرضها فيما يلي:

المساجد: ونظرا لأهميتها كهيكل ديني واجتماعي، فقد صدرت بشأنها عدة مراسيم تنفيذية آخرها المرسوم التنفيذي رقم 13-377 المؤرخ في 5 محرم 1435 الموافق لـ 9 نوفمبر 2013 المتضمن القانون الأساسي للمسجد، هذا المرسوم يحدد تعريفها، ويبين وظائفها، ويوضح ترتيبها بحسب

موقعها ووظيفتها وطاقة استيعابها والخصوصية التاريخية والمعمارية التي تميزها، كما يوضح كيفية تسييرها، بالإضافة إلى تحديده لمسؤولية بناءها وصيانتها وإجراءات الفتح والتسمية¹، ونقائدا للتكرار نتجاوز هنا الحديث عن الوظائف الرئيسية للمسجد لأننا تناولناها في الفصل الخاص بالإمامة في المساجد، لنكتفي بالإشارة فقط إلى ترتيب وتصنيف هذه المساجد نظرا لعلاقة هذه العناصر بمتغيرات وأبعاد الدراسة، ويمكن القول أنه باستثناء مسجد الجزائر الذي هو أكبر مساجد الجمهورية والمتواجد مقره ببلدية المحمدية بالجزائر العاصمة والذي لم تتضح بعد الأطر الخاصة بتسييره، فإن غالبية المساجد تقع تحت سلطة ومسؤولية مديريات الشؤون الدينية والأوقاف وهي مرتبة في التصنيف كما يلي:

- المساجد التاريخية وهي المساجد الأثرية المصنفة أو المقترحة للتصنيف بالنظر لمميزاتها التاريخية.
 - المساجد الرئيسية وهي المساجد الكبرى التي تعد أقطاب امتياز، وتقع بمقر الولاية والتي تتوفر على قدرة استيعابية تزيد عن عشرة آلاف مصلي (10000)، وتضم مدرسة قرآنية ومكتبة وقاعة محاضرات ومساكن وظيفية ومساحات خضراء.
 - المساجد الوطنية: وهي المساجد الكبرى المتوفرة على قدرة استيعاب تفوق الألف (1000) مصلي، وتضم أيضا مدرسة قرآنية وقاعة محاضرات وفضاءات للأنشطة وتتوفر كذلك على مساكن وظيفية ومساحات خضراء.
 - المساجد المحلية: وهي تلك المبنية في تجمعات سكنية حضرية أو ريفية والتي تقام فيها صلاة الجمعة وتتوفر على قدرة استيعاب تقل عن الألف (1000) مصلي، وتحتوي كذلك على قسم أو أقسام قرآنية ومسكن وظيفي على الأقل.
 - مساجد الأحياء: وهي تلك التي تقام فيها الصلوات الخمس فقط دون صلاة الجمعة.
- المدارس القرآنية: وهي هياكل خاصة بالتعليم القرآني، ولقد تم إنشاءها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-432 مؤرخ في 10 ديسمبر سنة 1994 المتضمن تحديد قواعد إنشاء المدارس القرآنية وتنظيمها وتسييرها، وتعرف المدرسة القرآنية على أنها مؤسسة تعليمية دينية توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الدينية. وفيما يخص تسيير هذه المدارس فطبقا للمرسوم المذكور فإن إمام المسجد هو

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 58، بتاريخ 18 نوفمبر سنة 2013م.

المسئول على تسيير المدارس القرآنية التي تتبعه، كما يمكن لأي شخص آخر يتمتع بالتأهيل اللازم أن يسيرها باقتراح من نظارة (مديرية) الشؤون الدينية في الولاية، وتقوم الوزارة الوصية بتعيينه بناء على هذا الاقتراح¹.

الزوايا والكتاتيب: الزوايا والكتاتيب هي أيضا هياكل تابعة لمديريات الشؤون الدينية إلا أن تسييرها في الغالب يخضع لكبار مشايخها، وفي حدود علمنا أنه لحد الساعة لا يوجد أي تشريع يختص بتنظيم الزوايا.

4.2. لمحة عامة عن مديريات الشؤون الدينية لولايات كل من: الطارف، عنابة، سكيكدة:

بما أن تنظيم الشأن الديني في البلاد يتسم بالمركزية، فإن مديريات الشؤون الدينية والأوقاف في جميع ولايات الوطن لها نفس الهيكلة التنظيمية، فالاختلاف والتفاوت فيما بين هذه المديريات يكمن فقط في عدد الهياكل المتوفرة لدى كل مديرية من هذه المديريات، وأيضا في عدد مستخدميها وأصنافهم ورتبهم الوظيفية، وبناء على هذا المعطى سيتم الاكتفاء بإعطاء لمحة وجيزة عن كل مديرية من المديريات المعنية بمجال الدراسة، وننوه هنا أن كل المعلومات المتضمنة في الفقرات قد تم الحصول عليها من قبل مصالح تلك المديريات وهذا بعد تقديم طلب ممضي من المعني . الباحث .
والآن سوف نحاول عرض لمحة عن كل مديرية من المديريات المعنية بمجال الدراسة:

1.4.2. لمحة عامة عن مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية الطارف:

يقع مقر مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية الطارف على محاذة الطريق الوطني رقم 44 في الجهة المقابلة للمجلس القضائي بمركز المدينة، حيث استفادت من هذا المقر الإداري الجديد في سنة 2015. وبخصوص عدد الموظفين بالمديرية فإلى غاية نهاية سنة 2021 تم إحصاء 332 موظفا، من بينهم 282 موظف ينتمون إلى السلك الديني، 34 ينتمون إلى الأسلاك المشتركة، ومن بينهم 15 موظف في مناصب عليا، بالإضافة إلى مهندس معماري وحاجب رئيسي. وأما بخصوص عدد المساجد بالولاية فيصل إلى 260 مسجد، منها 177 مسجد تقام فيه الجمعة، والعدد المتبقي تقام فيه الصلوات الخمس، وفيه العشرات من المساجد عبارة عن مشاريع في طور الإنجاز. أما عدد السكنات الوظيفية الوقفية المتوفرة فيصل عددها إلى 145 مسكنا وظيفيا وقفيا. وفي مجال التعليم القرآني يوجد

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82 مورخ في 10 رجب عام 1415 هـ.

على مستوى مساجد الولاية 147 قسم قرآني بطاقة استيعاب تقدر بـ 5000 تلميذ من غير المتدربين (أي من 4 إلى 5 سنوات) يوظفهم 282 أستاذ غالبيتهم يشتغل بصيغة التطوع، وبعضهم بصيغة عقود الإدماج المهني. أما في مجال التكافل الاجتماعي فقد تم إحصاء توزيع منحة الزكاة السنوية للعائلات الفقيرة والتي تقدر بـ ستة آلاف (6000) دج لـ 1300 عائلة، وأيضا توزيع منحة زكاة الفطر لـ 4600 عائلة مع نهاية شهر رمضان، كما يتم في هذا الشهر من كل سنة توزيع قفة رمضان والتي يصل معدل عددها السنوي إلى 2900 قفة، وتوزع معها كسوة العيد لأطفال تلك العائلات.

وبخصوص مجال الخدمة الدينية فالمديرية تهتم بتهيئة المساجد وتوفير الأجواء المناسبة لأداء الشعائر التعبديّة، كما تجتهد في تقديم خدمة الاستشارات الدينية للجمهور عبر أعضاء المجلس العلمي، حيث يتم التكفل بالإجابة على الأسئلة والاستفسارات الدينية بمكتب المجلس المتواجد بمقر المديرية مرتين في كل أسبوع، وأيضا عبر حصة عبر الأثير في الإذاعة الجهوية، وكذلك في جل المساجد لاسيما الرئيسية، كما يتم في هذا المجال تنشيط الندوات وتقديم دروس الوعظ والإرشاد. وتساهم المديرية كذلك مع مختلف المؤسسات الجوارية في الأعمال التحسيسية والتضامنية كزيارة المستشفيات ودور العجزة ومراكز الطفولة المسعفة، وأيضا التحسيس بخطورة الأوبئة والوقاية منها، بالإضافة إلى المشاركة في تنظيم عمليات التبرع بالدم بالمساجد، حيث تشهد ولاية الطارف انتشار كبير لمرض فقر الدم المنجلي وهو ما يتطلب تكاثف الجهود من أجل التصدي لتداعياته عبر جمع أكبر عدد ممكن من أكياس الدم بمختلف الزمر، لذلك تشهد المساجد حملات لجمع الدم أسبوعيا وتمتد على مدار السنة. وهناك العديد من الأنشطة العلمية والثقافية التي تقدم في مختلف المناسبات الدينية والوطنية، حيث تجتهد المديرية بالتنسيق مع شركائها في تقديم الجوائز لتشجيع المتنافسين خاصة من حفظة القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف، وتجدر الإشارة في الأخير إلى أن المديرية تداول على إدارتها خمس مدراء تنفيذيين خلال العشر سنوات الأخيرة، أي من سنة 2011 إلى غاية 2021.

2.4.2. لمحة عامة عن مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية عنابة:

يقع مقر المديرية في حي صاولي عبد القادر وسط المدينة مقابل ثانوية القديس أوغسطين، العدد الإجمالي للموظفين بالمديرية إلى غاية نهاية سنة 2021 بلغ 368 موظف، يتوزعون بين السلك الديني والإداري، فمن مجموع العدد يوجد 308 موظف في السلك الديني يتوزعون بدورهم ما

بين أئمة وأعاون ومرشحات دينيات وأساتذة للتعليم القرآني ومفتشين للتوجيه الديني، ويوجد 45 موظف تابع للأسلاك المشتركة، كما تم إحصاء 13 موظف يمارسون وظائف في مناصب عليا، بالإضافة إلى مهندس وحاجب. أما بخصوص عدد المساجد على مستوى الولاية فيصل إلى 157 مسجد عامل تقام فيه صلاة الجمعة، أما المدارس القرآنية فعددها 26 مدرسة تضم كل واحدة عدد من الأقسام بالإضافة إلى الأقسام الأخرى الموجودة على مستوى المساجد والتي يصل عددها إلى 343 قسم قرآني تستوعب ما بين 5000 إلى 7000 تلميذ من غير المتمدرسن (ما بين 4 و5 سنوات) يؤطّروهم أزيد من مائتي أستاذ أغلبهم متطوعون ومنهم من يشتغل في إطار الإدماج المهني وعقود ما قبل التشغيل ، كما توفر المديرية لموظفيها عدد من السكنات الوظيفية الوقفية يصل عددها إلى 172 مسكن. أما نشاط المديرية فيما يتعلق بجانب الفتوى والاستشارات الدينية، فيوجد هناك مكتب للدوام اليومي ابتداء من الساعة 09:00 صباحا إلى غاية الساعة 12:00 ، كما يتم تقديم هذه الخدمة أيضا على مستوى المساجد خاصة المركزية، بالإضافة إلى حصص الإذاعة الجهوية، حيث تقدم حصتين إذاعيتين في كل أسبوع. وتساهم مديرية الشؤون الدينية أيضا في النشاط التضامني السنوي خاصة في شهر رمضان، حيث قامت بتوزيع 7000 قفة من المواد الغذائية على المحتاجين، وأيضاً ساهمت في الإفطار الجماعي لأبناء السبيل، حيث سجلت ما يقرب من 30200 وجبة إفطار في شهر رمضان، كما قامت بتوزيع زكاة الفطر على 3000 فقير، وهناك العديد من الأنشطة الجوارية الأخرى التي قامت بها بالتنسيق مع القطاعات الأخرى لا سيما عمليات التوعية والتحسيس بالمخاطر الصحية كوباء كورونا ونحوها، كما تقوم المديرية بأنشطة علمية وثقافية في مختلف المناسبات الدينية والوطنية. ونشير في الأخير إلى أن هذه المديرية تعاقب عليها ثلاثة مدراء خلال العشرية الأخيرة.

3.4.2. لمحة عامة عن مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية سكيكدة:

يقع مقر المديرية بالمجمع الإداري الجديد حي عيسى بوكريمة، بجوار مدرسة التكوين الشبه طبي، عدد الموظفين الإجمالي إلى غاية نهاية سنة 2021 وصل إلى 496 موظف، منهم 67 موظفا في السلك الإداري، والباقي وعددهم 429 هم من السلك الديني، ويتوزعون بدورهم بين أئمة بمختلف رتبهم، وأساتذة التعليم القرآني (72) وأعاون دينيين (128) ومرشحات دينيات (33 مرشدة). أما العدد الإجمالي للمساجد فيصل إلى 347 مسجد، وتقام صلاة الجمعة فقط في 270 مسجد، أما العدد المتبقي فيفتح للصلوات الخمس فقط لعدم توفر شروط الفتح، ويبلغ عدد السكنات الوظيفية الوقفية

المشيئة إلى جوار هذه المساجد 114 مسكن وفي يستفيد منها الأئمة والأساتذة، وبخصوص المدارس القرآنية فيصل عددها إلى 31 مدرسة بأزيد من 300 قسم قرآني، يؤطرها ما يقرب من مائة أستاذ موظف، و 670 بصيغة التطوع وعقود الإدماج المهني، وتستقبل هذه الأقسام سنويا ما يزيد عن 4450 تلميذ من غير المتمدرسين (من 4 إلى 5 سنوات)، أما المتمدرسون الذين يوظفون على حفظ القرآن وتعلم التلاوة في مواسم العطل فيصل عددهم إلى 4448 تلميذ، وتقدم المديرية أيضا خدمات تعليمية للكبار، حيث يتابع ما يقرب 2559 فرد حفظ القرآن الكريم وتعلم فنون التلاوة بمختلف مساجد الولاية، ولقد تم تسجيل 1239 فرد منخرط في صف محو الأمية، كما يقوم بعض أساتذة التعليم القرآني بتحفيظ القرآن وتقديم دروس تعليمية في مؤسسات إعادة التربية التابعة لوزارة العدل في إطار اتفاقية تعاون بين المديرية من جهة وهيئة العدالة من جهة ثانية.

أما الخدمات الدينية والاجتماعية والتضامنية التي تقدمها المديرية لجمهورها فتشمل الفتوى عبر عدد من المنابر منها الإذاعة الجهوية وأيضاً على مستوى مكتب الفتوى بالمديرية وكذلك على مستوى المساجد المركزية التي يؤمها أئمة فقهاء من ذوي الرتب العالية، كما تهتم المديرية بتحسين الخدمة الروحية والتعليمية عبر تهيئة المساجد بالشكل الذي يريح جمهور المصلين، وأيضاً عبر تكتيف دروس الوعظ والإرشاد وتعليم العلوم الشرعية كالفقه والحديث والتفسير وغيرها من الخدمات، كما تساهم المديرية في نشاط التكافل الاجتماعي خاصة في شهر رمضان، حيث تقوم المديرية عبر مجلسه الولائي لصندوق الزكاة بتوزيع منحة الزكاة السنوية والتي تقدر بعشرة آلاف (10000.00) دج إلى ما يقرب 6000 عائلة فقيرة، بالإضافة إلى توزيع زكاة الفطر مع نهاية شهر رمضان، وتشارك المديرية كذلك مع أفراد المجتمع المدني في فتح عدد من مطاعم الرحمة والتي يصل عددها إلى خمس مطاعم سنويا تقدم وجبات ساخنة للمعوزين، كما توزع مساجد الولاية عبر مجلس سبل الخيرات ما يناهز 2500 قفة خاصة بشهر رمضان، وتنظم العديد من المساجد عملية ختان أطفال العائلات الفقيرة بالتنسيق مع المختصين، وتقوم المساجد كذلك بعمليات التوعية والتحسيس بخصوص الأمراض والأوبئة وحوادث المرور وغيرها من الأعمال. ونشير في الأخير إلى أن المديرية تعاقب عليها خلال العشر سنوات الأخيرة أربعة مدراء.

3. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

3.1. تساؤلات وفرضيات الدراسة:

*التساؤلات:

يسمح لنا طرح الأسئلة أو التساؤلات بصفة عامة لاسيما عند لحظة الانطلاق في مسعى البحث بتحديد الاتجاه العام الذي سيأخذه البحث المراد مباشرته من طرف الباحث، فالتساؤلات يمكنها أن ترشد الباحث إلى محاولة تفسير مشكلة بحثه¹، فمن خلالها يمكن حصر المشكلة ورسم نطاقها ومن ثم يتسنى للباحث القيام بالتقصي في الواقع الميداني². وبخصوص موضوع الدراسة الموسوم بـ: "مصادر الضغوط المهنية لوظيفة الإمامة في المؤسسة الدينية الجزائرية"، وبعد استعراض عدد من الأدبيات السابقة حول هذا الموضوع، بالموازاة مع القيام باستطلاعات ميدانية، فقد سمحت لنا هذه الخطوات بطرح سؤال الإشكالية الرئيسي والذي نراه في تقديرنا يحدد الوجهة الدقيقة لمسعى هذه الدراسة وهو كالاتي:

ما هي أهم مصادر الضغوط المهنية التي تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

ولقد تفرع عن هذا السؤال الرئيسي أسئلة فرعية في تقديرنا نراها تشكل أهم الأبعاد والعناصر الأساسية التي تضمنتها هذه المشكلة، وهي كالاتي:

- هل لزيادة عبء الدور كما ونوعا في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

- هل لنظام الحوافز في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

- هل لبيئة العمل المادية والاجتماعية في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

- هل لطريقة تقييم الأداء في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

* الفرضيات:

¹ - سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2012، ص23.

² - مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية -تدريبات عملية-، ط2، دار القصة للنشر للجزائر، 2006، ص143.

إنوصول الباحث إلى مرحلة صياغة الفرضيات يعني أنه على مقربة أكثر من الواقع الذي يريد التعرف عليه وأخذ المعلومات عنه، والفرض العلمي يعتبر من أكثر صور التعبير عن المشكلة دقة ووضوحاً¹، وتُعرف الفرضية في العديد من الأدبيات المنهجية بأنها عبارة عن إجابة مقترحة لسؤال البحث، أو إجابة عن تساؤلات الإشكالية. فهي كما يشير الكاتب سعيد سبعون تندرج ضمن حركية سؤال جواب لكن فقط ضمن العلاقة الترابطية بين الإشكالية والفرضية، أما في الواقع فلا تتم الأمور على هذا النحو بل تتطلب هذه الإجابة البحث عن آفاق تفسيرية للمشكلة الخصوصية²، وقبل اللجوء إلى هذه الآفاق التفسيرية بخصوص موضوعنا، لا بأس أن نستعرض فرضيات الدراسة ضمن حركية سؤال جواب في ضوء العلاقة الترابطية المشار إليها، فبالنسبة للفرضية الرئيسية فيمكن صياغتها كالتالي:

- يوجد عدد من مصادر الضغوط المهنية التي لها تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد.

أما بالنسبة للفرضيات المتفرعة عن هذه الفرضية الرئيسية فيمكن اعتبارها مجرد تنبؤات سيعمل الباحث على استكشافها في الواقع وهي كما يلي:

- زيادة عبء الدور كما ونوعاً في وظيفة الإمامة له تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد.

- نظام الحوافز في وظيفة الإمامة له تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد
- بيئة العمل المادية والاجتماعية في وظيفة الإمامة لها تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد.

- طريقة تقويم الأداء في وظيفة الإمامة لها تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد.

¹ - بلقاسم سلاطنية وحسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية - الكتاب الأول: المعرفة ومناهج البحث الاجتماعي -، ط1، منشورات الدار الجزائرية، 2017، ص107.

² - سعيد سبعون، مرجع سابق، ص105.

2.3. منهج الدراسة:

إذا كان المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيم على سير العقل وتحدد عملياته كي يصل إلى نتيجة معلومة¹، فإن هذا المنهج الذي يختاره الباحث يعود بالأساس إلى طبيعة الموضوع وأهداف البحث المراد القيام به²، وبما أن موضوع الدراسة يتضمن شقين؛ أحدهما نظري والآخر ميداني، فقد اعتمدنا في الجانب النظري إتباع المنهج الاستقرائي وذلك من خلال استعراض واستقراء الدراسات السابقة وكذا الأطر الفكرية لمتغيرات الدراسة الضغوط المهنية والأداء المهني .، وهذا حتى نتمكن من رسم إطار نظري شامل للموضوع يسمح لنا بالمرور إلى التحقق الميداني، أما في الجانب الميداني فقد اعتمدنا إتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح الاجتماعي كأسلوب وتقنية في نفس الوقت للحصول على البيانات، ومن ثم يمكن التعبير عن هذه الظاهرة تعبيراً كفيماً وكمياً بحسب نوع وحجم هذه البيانات، ولقد تم صياغة سؤال رئيسي وأسئلة فرعية تلخص لنا إشكالية الدراسة وستسمح لنا هذه الأسئلة عبر جملة من الخطوات المنهجية المحددة من الإجابة عليها والتحقق من صدقها في الميدان، ومن ثم يمكن الخلوص إلى استنتاجات تخدم أهداف الدراسة وتسهم في فهم الواقع بأبعاد.

3.3. مجالات الدراسة:

تتخصر هذه الدراسة في مجالات بشرية وزمانية ومكانية وهي كالاتي:

1.3.3. المجال البشري:

حيث اقتصرت هذه الدراسة على مجتمع الأئمة بأسلاكه الثلاثة: الأئمة المدرسون والأئمة الأساتذة، الأئمة الأساتذة الرئيسيون دون غيرهم من أعوان المساجد المؤذنين والقيمين .، ولا حتى المرشحات الدينيات، لأن الموضوع يتعلق بالإمامة كوظيفة يترشح لها ويؤوظف فيها من هو أهلا لها شرعا وقانونا، ولا شك أن هناك العديد من الأعوان يتولون الإمامة كمكلفين فقط بسبب نقص التأطير بالمساجد، ولكن عند توفر المناصب المالية لسلك الأئمة سيعودون هؤلاء الأعوان إلى مهامهم الأصلية تطبيقاً للمبدأ الإداري الذي يراعي التخصص وتقسيم العمل.

¹ - بلقاسم سلاطينة وحسان الجيلاني، مرجع سابق، ص 31.

² - فضيل دليو، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية (1435-2014)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،

الجزائر، 2014، ص 91 .

2.3.3. المجال المكاني:

لقد تم إنجاز الدراسة الميدانية على مستوى مديريات الشؤون الدينية والأوقاف لكل من ولايات: الطارف، عنابة، سكيكدة، وسبب هذا الاختيار المقصود يعود إلى عدة اعتبارات نوجزها فيما يلي:

- أن الطالب الباحث مقيد بنطاق زمني لإنجاز هذه الدراسة، ويرى في توسيع الميدان تأخير لمدة إنجاز هذا العمل، ثم إن نوعية الأسلاك الدينية المتواجدة في جميع الولايات لاسيما سلك الأئمة هي واحدة.
- المعرفة الجيدة بهذه المديريات القريبة بسبب وجود علاقات مع عدد معتبر من أئمة هذه الولايات وهو الأمر الذي قد يساعد في الحصول على معلومات أوفر متعلقة بموضوع الدراسة وفي وقت قياسي.
- ومما عزز هذا الاختيار المقصود أيضا هو انتشار الوباء والذي تسبب في حالة الإغلاق، حيث كان يتعذر التنقل من مكان لآخر.

3.3.3. المجال الزمني:

لقد تم الشروع في إعداد وتحضير هذه الدراسة تحت إشراف وتوجيهات الأستاذ المشرف على مرحلتين زمنيتين:

المرحلة الأولى: وتم فيها التحضير للجانب النظري من الدراسة، وتمتد من أواخر عام 2018 إلى غاية منتصف سنة 2020، فبالموازاة مع الخضوع للتكوين المتخصص، كان جهد الباحث منصبا على قراءة العديد من الأدبيات ذات الصلة بهذا الموضوع.

المرحلة الثانية: وهي التي تم فيها مباشرة العمل الميداني والاتصال بالمبجوثين قصد الحصول على البيانات اللازمة للإجابة عن التساؤلات والتحقق من التنبؤات، وتمتد من منتصف سنة 2020 إلى غاية منتصف سنة 2021، ونظرا للحجر الصحي المفروض في جميع مناطق البلاد بسبب استفحال وباء كورونا فقد وجدنا صعوبات كبيرة في الاتصال بالمبجوثين وتحصيل البيانات منهم، وخلال هذه الدراسة تم الاستعانة بكل من الملاحظة والمقابلة والاستبيان كأدوات لجمع وتحصيل البيانات مع الاعتماد أكثر على أداة الاستبيان نظرا لطبيعة الموضوع والمنهج اللذان يتطلبان استعمال مثل هذه

الأداة، ليتم في الأخير تفريغ وتبويب ومعالجة وتحليل هذه البيانات إحصائياً من أجل الوصول إلى الاستنتاجات النهائية.

4.3. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين التابعين لمديريات الشؤون الدينية وبالتحديد سلك الأئمة برتبهم الثلاثة (رتبة إمام مدرس، رتبة إمام أستاذ، رتبة إمام أستاذ رئيسي)، والذين يمارسون وظائفهم بمختلف مساجد ولايات الوطن، ولأن عدد الأئمة ضخم جداً، إذا يقدر وفقاً لبعض المصادر الإعلامية بما يزيد عن ثلاثة وعشرين ألفاً (23000) إماماً موظفاً من دون احتساب عدد الأئمة المتطوعين أو الذين يشتغلون بصيغة العقود المؤقتة والذي يقدر عددهم بما يزيد عن خمسة عشر ألفاً (15000) إمام، يمارسون مهام الإمامة بهذه الصفة عبر تراخيص تمنحها مديريات الشؤون الدينية والأوقاف في إطار تنظيمها الداخلي، وهذه الفئة ليست معنية بموضوع دراستنا كما أشرنا سابقاً في العنصر المتعلق بالمجال البشري للدراسة، لذا سوف تكون هذه الدراسة مركزة فقط على عينة من موظفي أئمة المساجد التابعين لمديريات الشؤون الدينية والأوقاف لولايات كل من الطارف وعنابة وسكيكدة، وبحسب القوائم الاسمية التي أطلعونا عليها رؤساء مصلحة المستخدمين والمحاسبة والوسائل في هذه المديريات وتمت معاينتها فإن العدد الإجمالي المحدد للأئمة إلى غاية منتصف سنة 2021 يصل إلى 378 إمام بمختلف رتبهم.

ولأن النزول إلى الميدان ومقابلة جميع هؤلاء المبحوثين أمر صعب ومتعذر لعدة دواعي، منها العدد الكبير لأفراد مجتمع البحث والموزعين على مسافات بعيدة في إقليم الولايات والذي يتطلب وقت وجهد وتكاليف للوصول إليهم جميعاً هذا من جهة، ومن جهة ثانية وجود حالة إغلاق بالبلاد نتيجة انتشار وباء كورونا والخشية من انتقال العدوى المسببة للمرض والهلاك، وبناء على هذه الدواعي والمبررات فقد لجأ الباحث إلى المعاينة كأسلوب علمي لاختيار عينة مجتمع البحث وكما يقول أنجرس وهو يتحدث عن مجتمع البحث: ".كلما تجاوز العدد الإجمالي بعض المئات من العناصر كلما أصبح ذلك صعباً، وقد يصبح من المستحيلات عندما يصل إلى الملايين وذلك بسبب ما يقتضيه البحث من موارد وتكاليف، بالمثل يمكننا أن نقنصر على المعلومات القليلة الموجودة حول مجتمع بحث معين"¹،

¹ - موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 301.

فبسبب صعوبة الحصول على البيانات من طرف أشخاص معينين لذلك لا بد من القيام بسحب عينة من الأفراد.

وبناء على المبررات المشار إليها بدءاً من ضخامة عدد الأئمة والذي يقدر ببضعة مئات، وأيضاً صعوبة الوصول إليهم بسبب انتشارهم الواسع وتباعد المسافات فيما بينهم، وهو ما يتطلب وقتاً أطول وإمكانات أكبر للقيام بعملية المسح الشامل، لذا فقد لجأ الباحث إلى تقنية التعيين، أي اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة تتيح لنا الحصول على البيانات المطلوبة وتسمح لنا بالتعرف على الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين والذي يفترض أنهم يتعرضون للضغوط المهنية المتأتية من مصادر عدة، كما تمكننا هذه البيانات من معرفة تأثير هذه الضغوط على الأداء المهني للأئمة.

5.3. الإجراءات العملية لاستخراج وتحديد حجم عينة مجتمع البحث:

فبعد استلامنا للقوائم الاسمية لجميع الأئمة على مستوى مديريات الشؤون الدينية والأوقاف لكل من ولايات الطارف وعنابة وسكيكدة والتي هي مجال الدراسة ومعاينتها والتأكد من عدم تكرار الأسماء فيها وجدنا أن العدد الإجمالي لعدد هؤلاء الأئمة هو 388 إمام، قمنا بأخذ عينة قدرنا حجمها بنسبة عشرين بالمائة (20%)، وهذا تماشياً مع المقولة التي تقول بأن حجم العينة يتحدد وفقاً لقواعد دقيقة تعتمد على بعض المعادلات الرياضية، وبأن المجتمع الذي يقدر عدد أفرادها بعدة مئات إلى بضعة آلاف من العناصر فالأفضل هو أخذ مائة عنصر من كل طبقة معدة، وأخذ إجمالياً 10% من مجتمع البحث لما يكون مكون من بضعة آلاف¹، ولأن مجتمع الدراسة غير متجانس فقد اعتمدنا في اختيار العينة على أسلوب العينة الطبقيّة العشوائية كأسلوب من العينات الاحتمالية، حيث يسمح لنا هذا الأسلوب بحصر مجتمع الدراسة الأئمة والذي هو مقسم رسمياً كما أشرنا سابقاً إلى ثلاث رتب أو طبقات وهي: (إمام مدرس، إمام أستاذ، إمام أستاذ رئيسي)، ولاحتمال أن يكون لكل رتبة وظيفية رأي مختلف عن الرتب الأخرى فقد تم استخراج وتحديد حجم العينة بعد المرور على الخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: تحديد حجم العينة الإجمالي

حجم العينة الإجمالي هو نتيجة ضرب عدد أفراد مجتمع الدراسة الإجمالي (388) في النسبة المختارة وهي 20%، وعليه فحجم العينة الإجمالي هو نتيجة العملية الحسابية

¹ - المرجع نفسه ، ص 319.

(388*20)/100=77.6، وبتقريب العدد ليصير طبيعياً نجد أن مقدار حجم العينة هو 78 مفردة كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (01): يوضح كيفية توزيع مفردات حجم العينة على مستوى المديرية

حجم العينة بنسبة 20 %	عدد الأئمة	
26	128	مديرية الطارف
22	109	مديرية عنابة
30	151	مديرية سكيكدة
78	388	المجموع

الخطوة الثانية : تحديد حجم العينة في كل طبقة:

وكما أوضحنا سابقاً فلأن العينة طبقية، فقد تم اعتماد التقسيم الرسمي لمجتمع البحث، أي إلى ثلاث رتب (طبقات)، حيث كل رتبة وظيفية من هذه الرتب: (إمام مدرس، إمام أستاذ، إمام أستاذ رئيسي) تمثل طبقة، ثم قمنا باستخراج حجم كل طبقة بنفس الطريقة السابقة، أي عدد أفراد الطبقة في النسبة المئوية والنتائج التي تبين مقدار حجم كل عينة موضحة في الجداول الآتية:

- تعداد وحجم العينة لأئمة مديرية ولاية الطارف:

الجدول رقم (02): يوضح تعداد وحجم العينة لأئمة مديرية ولاية الطارف

حجم العينة بنسبة 20 %	عدد الأئمة	
18	89	رتبة الأئمة المدرسين
7	33	رتبة الأئمة الأساتذة
1	06	رتبة الأئمة الأساتذة الرئيسيون
26	128	المجموع

- تعداد وحجم العينة لأئمة مديرية ولاية عنابة:

الجدول رقم (03): يوضح تعداد وحجم العينة لأئمة مديرية ولاية عنابة

حجم العينة بنسبة 20 %	عدد الأئمة	
10	47	رتبة الأئمة المدرسين
10	50	رتبة الأئمة الأساتذة
02	12	رتبة الأئمة الأساتذة الرئيسيون
22	109	المجموع

- تعداد وحجم العينة لأئمة مديرية ولاية سكيكدة:

- الجدول رقم (04): يوضح تعداد وحجم العينة لأئمة مديرية ولاية سكيكدة

حجم العينة بنسبة 20 %	عدد الأئمة	
15	74	رتبة الأئمة المدرسين
13	66	رتبة الأئمة الأساتذة
2	11	رتبة الأئمة الأساتذة الرئيسيون
30	151	المجموع

- تحديد حجم العينة الإجمالي:

الجدول رقم (05): يوضح حجم العينة الإجمالي

حجم العينة الإجمالي	حجم عينة الأئمة الأساتذة الرئيسيون	حجم عينة الأئمة الأساتذة	حجم عينة الأئمة المدرسون
78	05	30	43

الخطوة الثالثة: حساب المدى

وبما أن العينة منتظمة نقوم بحساب المدى والذي يساوي نسبة عدد مفردات مجتمع الدراسة إلى عدد مفردات حجم العينة، أي $4.97 = 78/388$ ، ونقربها إلى العدد 5.

الخطوة الرابعة: اختيار مفردات الدراسة من كل طبقة في كل مديرية:

ولاختيار مفردات الدراسة في كل طبقة ومن كل مديرية قام الباحث بإتباع الخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: القيام بإعادة تسجيل أسماء أئمة كل مديرية بطبقاتهم الثلاثة في قوائم في شكل جداول تُرقم فيه هذه الأسماء كما يلي:

مديرية الطارف	مديرية عنابة	مديرية سكيكدة	
إلى 89	إلى 47	إلى 74	رتبة الأئمة المدرسين من 01
إلى 33	إلى 50	إلى 66	رتبة الأئمة الأساتذة من 01
إلى 06	إلى 12	إلى 11	رتبة الأئمة الأساتذة الرئيسيون من 01

الخطوة الثانية: باعتبار المدي هو 5، فسنقوم باختيار عشوائي لبداية الاختيار ما بين 1 و 5

الأئمة المدرسون	الأئمة الأساتذة	الأئمة الأساتذة الرئيسيون
1	5	1

الخطوة الثالثة: تم فيها تحديد جميع مفردات العينة المسجلة في القوائم الاسمية بزيادة قيمة المدى (5) لرقم المفردة المذكورة في الخطوة السابقة وبذلك تكون الأرقام المختارة على هذا النحو:

الجدول رقم (06): يوضح استخراج عدد المبحوثين بحسب الرتب على مستوى المديريات

مديرية الطارف	مديرية عنابة	مديرية سكيكدة	
1.5.10.15.20.25 .30.35.40.45.50 .55.60.65.70.75 .80.85.	1.5.10.15.20 .25.30.35.40. 45.	1.5.10.15.20.25.30. 35.40.45.50.55.60. 65.70.	أرقام أسماء طبقة الأئمة المدرسين
5,10,15,20,25,30, 35,40,45,50,55,60, 65.	5,10,15,20,25, 30,35,40,45, 50.	5,10,15,20,25,30, 35,40,45,50,55,60, 65.	أرقام أسماء طبقة الأئمة الأساتذة
1 (الأول)	1, 5 (الخامس والأول)	1,5 (الخامس والأول)	أرقام أسماء طبقة الأئمة الرئيسيون

وبالعودة إلى القوائم المجدولة التي تحتوي على الأسماء في كل طبقة ومن كل مديرية من المديريات الثلاثة تم تحديد الأسماء بناء على الأرقام المسحوبة ليتم الوصول إلى العينات الفرعية والتي تشكل مجموعها العينة النهائية لمجتمع البحث وتقدر عدد مفرداتها بـ 78 مفردة، فهذه العينة من

المجتمع هي التي ستكون مستهدفة من قبل الباحث لجمع البيانات المطلوبة عبر استخدام أدوات جمع البيانات.

6.3. أدوات جمع بيانات الدراسة:

البحث العلمي الميداني كما هو معلوم يعتمد بشكل أساسي على البيانات والمعلومات التي يتحصل عليها الباحث من طرف المبحوثين الذين تم اختيارهم من خلال استخدامه لعدد من الأدوات والتقنيات، وتعد كل من الملاحظة والمقابلة والاستمارة أو الاستبيان والاختبارات من أهم تلك الأدوات المستخدمة في الحصول على المعلومات والبيانات، بالإضافة إلى الوسائل المكتبية كالوثائق والسجلات والكتب العلمية وما تضمنته من دراسات موثقة. ومن هذا المنطلق سوف نحاول استعراض أهم الأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

إن هذه الدراسة الموسومة بـ"مصادر الضغوط المهنية لوظيفة الإمامة وتأثيرها على الأداء الوظيفي لأئمة المساجد في الجزائر دراسة ميدانية..." بشقيها النظري والميداني قد اعتمدت على كم هائل من المعلومات والبيانات، فبالنسبة للمعلومات التي تم الحصول عليها في الشق النظري فقد كان بالاعتماد على الكتب العلمية وكذا البحوث والدراسات المنشورة ورقياً أو إلكترونياً التي تناولت هذا الموضوع أو أحد جوانبه، وأيضاً في هذه الدراسة تم توظيف كل ما صدر عن الهيئات الرسمية من معلومات وبيانات تتعلق بالموضوع، ونخص بالذكر التشريعات والقوانين والتعليمات التي تعنى بتنظيم الشأن الديني، وبالإضافة إلى ذلك فقد تم اعتماد السجلات والوثائق على مستوى المديرية المعنية بالدراسة كأدوات للحصول على البيانات منها، وأما بالنسبة للشق الميداني، فقد اعتمد الباحث في الحصول على البيانات المطلوبة على أداة الاستبيان بشكل أساسي نظراً لطبيعة الدراسة والمنهج الذي تقتضيه، كما لجأ إلى الملاحظة والمقابلة كأداتين ثانويتين مساعدتين لضبط مشكلة البحث، وسوف نحاول استعراض هذه الأدوات فيما يلي:

أ. أداة الملاحظة:

تعد الملاحظة إحدى أهم الأدوات المستخدمة لدى الباحثين للحصول على البيانات المطلوبة، ونشير هنا بالخصوص إلى الملاحظة العلمية الدقيقة التي تسمح بمراقبة السلوك الإنساني وجمع بيانات حوله في بعض مواقفه الحياتية التي يتعذر فيها المبحوث الإجابة عن أسئلة محددة

وموجهة يتطلبها موضوع الدراسة¹. ورغم أهمية أداة الملاحظة في البحوث العلمية خاصة لدى علماء الأنثروبولوجيا إلا أنه في البحوث الوصفية لا يمكن الاعتماد عليها كثيرا نظرا لخصوصية أو طبيعة بعض المواضيع، ورغم ذلك يبقى للملاحظة كأداة بحث دورها الثانوي والذي لا يمكن لأي باحث في العلوم الاجتماعية أن يتغاضى عنه، لأن الملاحظ كما يرى الكاتب سعيد سبعون هو شاهد عيان عن كيفية سير مجموعة ما وطبيعة الأفعال والأقوال التي تميزها، وحيث يستطيع الباحث التعرف على جوانب عديدة من حياة هذه المجموعة، ويمكنه حتى من الإطلاع كثيرا على الجوانب الخفية التي قد لا تشير إليها الكتابات أو الأدبيات التي تناولت هذه الحثيات أو الظواهر². أما بالنسبة إلى موضوع هذه الدراسة فقد تم استخدام هذه الأداة كمسلك لضبط مشكلة البحث وتدقيقها، فباعتبار تواجدنا كعضو في جماعة موظفي القطاع الديني لعقدين تقريبا، فقد كنا نتابع عن كثب تطور وضعية القطاع الديني والتغيرات التي تحدث على مستوى أسفله هرمه التنظيمي، وقد تمكنا بالفعل من ملاحظة هذه التطورات والتغيرات على مستوى المواقف السلوكية لأئمة المساجد. إن معاشة الباحث للأئمة باعتباره عضوا منهم مكنته من استكشاف واقعهم والإحساس بمشكلاتهم ومعاناتهم، ولعل من أبرزها مشكلة الضغوط المهنية، حيث بات العديد منهم يصرحون بوجود هذه المشكلة ويفتحون النقاشات حولها خاصة على مستوى ممثلهم في النقابة، ولقد سمحت هذه التجربة للباحث من وضع يده على موضع المشكلة، كما مكنته من توجيه قراءاته واستطلاعاته الميدانية نحو تدقيق مشكلة الدراسة وتحديد تساؤلاتها كمرحلة حاسمة في المسعى المنهجي لهذه الدراسة.

ب. أداة المقابلة:

المقابلة كأداة علمية يمكن اعتبارها أيضا كتقنية مباشرة للتقصي العلمي، وبخصوص استعمالها يرى موريس أنجرس أنها تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة، كما يمكن استعمالها أحيانا إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة بعد القيام بسحب عينة كيفية تمكن الباحث من التعرف بعمق على أولئك المستجوبين³، وانطلاقا من هذا المفهوم للمقابلة يتضح بأنه لا بد للباحث أن يقابل مباشرة المبحوثين، وأن يكون بالقرب منهم، ويقوم بمساءلتهم حول ما يود الوصول إليه من معلومات أو الحصول عليه من بيانات، وكما يبدو فإن المقابلة كأداة للتقصي لها مزاياها في

¹ - بلقاسم سلاطينية وحسان الجيلاني، مرجع سابق، ص 66.

² - سعيد سبعون، مرجع سابق، ص 87.

³ - موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 197.

العلوم الإنسانية والاجتماعية إلا أنه يصعب استعمالها في البحوث والدراسات الميدانية التي يكون فيها مجال البحث أو الدراسة محدود ومجتمع البحث أو أفراد العينة كبير ولا يمكن الوصول إليهم بسبب قلة الإمكانيات أو ظروف أخرى تحول دون ذلك، كما أن طبيعة الموضوع والمنهج يتحكمان في استخدام أداة التقصي المناسبة، ونظرا لهذه المبررات لم يعتمد الباحث هنا على هذه الأداة بشكل أساسي ووظفها فقط إثر قيامه باستطلاع الميدان بغرض تدقيق وتحديد مشكلة البحث، فقام بمسائلة بعض الموظفين مباشرة فيما إذا كانوا يشعرون بالضغط أثناء أداء لمهامهم الوظيفية أو في علاقاتهم وتفاعلاتهم في بيئة العمل، وتحصلنا على إجابات مباشرة تتفق جميعها على وجود هذه المشكلة مع تباين مستويات الشعور بها ومعرفة مصادرها، كما تمكنا في مطلع هذه الدراسة من مقابلة بعض رؤساء المصالح الخاصة بالمستخدمين والوسائل والمحاسبة في مديريات الولايات الثلاثة وطرح بعض الأسئلة عليهم بخصوص مسألة التزام الأئمة بالحضور الدائم في العمل كما هو منصوص عليه في قانونهم الأساسي، وما إذا كانت هناك شكاوى مودعة لديهم بخصوص وجود صعوبات في العمل يمكن أن تؤثر على أدائهم، فتلقينا بعض الإجابات والتي توحى في عمومها بوجود مشكلات وظيفية وحتى هيكلية في القطاع قد تؤثر مع مرور الوقت على موارده البشرية وعلى أدائهم الوظيفي، وما يعزز إجاباتهم هذه فعلا هو نزول وثيقة من القانون الأساسي كمسودة للإثراء إلى المديريات بالولايات تطالب فيها الوزارة الوصية فتح نقاش موسع مع الأئمة لأجل إثراء هذه الوثيقة بغرض الذهاب إلى إجراء تعديلات تسمح بتدارك الوضعية السابقة وتقوم بمعالجة الاختلالات الموجودة.

وانطلاقا من هذه المقابلات المقصودة والعفوية مع عدد من الأئمة وكذا رؤساء المصالح المعنية بالمستخدمين استطاع الباحث أن يتعرف أكثر على الوضعية المهنية للأئمة والإحساس بمشكلاتهم والتي من بينها مشكلة الضغوط المتأتمية من مصادر عدة تبدو أنها غير مدركة من قبل الأئمة، وأيضا فقد ساعدتنا هذه المقابلات مرة أخرى من التعرف على المشكلة وفهم أبعادها، كما ساهمت في بلورة بعض التصورات الذهنية بخصوص الخطوات والإجراءات المطلوبة لإنجاز هذه الدراسة، ومن خلال بعض هذه المقابلات أدرك الباحث مدى قصور هذه الأداة في الحصول على كل ما يريده من بيانات حول هذه الدراسة، لذا كان من الضروري اللجوء إلى أداة الاستبيان باعتبارها الأداة الأنسب لطبيعة ومنهج هذه الدراسة.

ج. الاستبيان:

يعد الاستبيان أداة من الأدوات التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات من المبحوثين، وفي الغالب يلجأ الباحث إلى هذه الأداة عندما يتعلق الأمر بالرغبة في الحصول على بيانات لها ارتباط بمشاعر الأفراد ودوافعهم وعقائدهم نحو موضوع محدد مسبقاً، وأيضاً يلجأ إليها في الحالات التي يصعب أو يتعذر عليه فيها استخدام الأدوات الأخرى كالملاحظة والمقابلة¹. وبناء على هذا المعطى يتبين لنا مدى أهمية اللجوء إلى هذه الأداة من قبل الباحثين في البحوث السوسولوجية لاسيما المسحية منها نظراً لما يوفره من معلومات وبيانات حول موضوع الظاهرة الاجتماعية.

ولقد اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية للحصول على البيانات حول موضوع الدراسة الذي يتمحور حول مصادر الضغوط المهنية لوظيفة الإمامة وتأثيرها على أدائهم الوظيفي في المساجد نظراً لطبيعة الدراسة والمنهج اللذين يقتضيان استخدام مثل هذه الأداة في الغالب، وطالما أن الدراسة ترغب في الحصول على بيانات تمثل آراء ومشاعر وأحاسيس وليس مجرد مشاهدات حول الظاهرة، فقد تم اعتماد مقياس ليكرث لكونه أحد أهم المقاييس التي تسمح بتحقيق هذه الغاية. ولقد تم اللجوء إلى اختيار مقياس ليكرث الزوجي الرباعي استناداً إلى بعض التوصيات المستندة إلى أدلة والتي توصي باستخدام هذا المقياس في الحالة التي لا يتضمن فيها نقطة المنتصف (موافق بشدة، موافق، - غير موافق، غير موافق بشدة) وهي الحالات التي تخص الموضوعات المتعلقة بدراسة درجة الوعي أو الرؤى والاتجاهات، خاصة منها تلك التي يكون فيها المبحوثين غير ملمين بموضوع الدراسة، أو في حال عدم التأكد من أن مجتمع الدراسة قد شكل فكرة أو رأياً حول موضوع الدراسة، أو في حال وجود بعض التأثيرات على المبحوث من قبل إدارته أو بيئته الاجتماعية التي يعمل فيها إذا كانت هي محل البحث²، ولأن المبحوثين من عينة الدراسة على صلة تامة بموضوع الدراسة لذا قرر الباحث أن يمنحهم فرصة لإعطاء الردود التي يريدها وليس البقاء على الحياد استرضاء للإدارة أو البيئة الاجتماعية التي ينتمي إليها، وأيضاً فإن التعبير بالحياد قد يعبر عن الهروب من الإجابة عبر اختصار الوقت والجهد في ملأ الاستمارة، كما نقر بوجود بعض الإيجابيات لنقطة الوسط (الحياد) لكونها على الأقل تمنح الفرصة للمبحوث للتعبير عن رأيه المحايد، وقد يكون إجبار المبحوثين مانعاً من الإدلاء بأرائهم، وهذا يقع كثيراً في اعتقادنا عندما يكون المبحوث ليس على صلة وثيقة

¹- إبراهيم خليل أبراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص 271.
²- <https://www.questionpro.com/blog/ar/>

بالموضوع، أما إذا كان على صلة كما هو الحال في هذه الدراسة فإن المبحوث في الغالب يضطر إلى اختيار إجابة من الإجابات المقترحة.

أما بخصوص محتوى هذا الاستبيان فهو يتكون من شقين؛ الشق الأول وهو عبارة عن محور يتعلق بالبيانات الشخصية، أما الشق الثاني فيتضمن خمسة محاور أساسية تتعلق كلها بمتغيرات وأبعاد الدراسة وهي: (الضغوط الناجمة عن مصدر زيادة عبء العمل، الضغوط الناجمة عن مصدر ضعف التحفيز، الضغوط الناجمة عن مصدر بيئة العمل المادية والاجتماعية، الضغوط الناجمة عن مصدر طريقة تقييم الأداء الوظيفي) بحسب ما يحمله كل بعد من مؤشرات متعددة، وسنقوم بعرض مختصر لمضمون هذين الشقين في الفقرات الآتية:

- محتوى الاستبيان:

الشق الأول: ويتضمن محور البيانات الشخصية ويتكون من ستة (06) أسئلة تهدف في مجملها إلى الحصول على المعلومات المتعلقة بمتغيرات المحور والتي تشمل: (مكان العمل، الرتبة الوظيفية، العمر، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الأقدمية في الوظيفة).

الشق الثاني: ويضم إحدى وثلاثين (31) سؤالاً في شكل عبارات كمؤشرات لمتغيرات وأبعاد الدراسة، حيث يكون أمام كل عبارة من هذه العبارات أربعة إجابات وهي (دائماً، أحياناً، نادراً، أبداً)، فالمبحوث بعد قراءته لكل عبارة مطالب بوضع علامة (X) أمامها حسب الخانة المناسبة كإجابة مفضلة لديه، ولقد تعمد الباحث وضع هذا القياس الرباعي المتدرج، حيث يبدأ من المستوى الإيجابي الأكبر (دائماً) إلى المستوى الأقل إيجابية (أحياناً) فالمستوى الأقل سلبية (نادراً) إلى المستوى الصفري أو المعدوم (أبداً)، لاعتقاده أنه الأنسب في توفير حرية أكبر للمستجوبين، وللحصول منهم على إجابات مؤكدة، ورغم هذا التوخي والتيقظ إلا أنه يتوقع حصول التخمين في الإجابات من بعض الأفراد لأسباب عديدة ليس هنا موضع الحديث عنها، ويمكن توضيح هذا المقياس في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يبين درجة الموافقة حسب سلم ليكرث الرباعي

مستوى الموافقة	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
درجة الموافقة	1	2	3	4

وسوف يتم التحليل الوصفي لإجابات المبحوثين وفقاً لقيم المتوسط الحسابي معتمدين الإجراءات الآتية:

- نقوم أولاً بحساب المدى وهو $4-1=3$.
- ثم نقوم بحساب طول الفئة وهو حاصل قسمة المدى على عدد الفئات، أي أن طول الفئة = $\frac{3}{4} = 0.75$.
- وبعدها يتم حساب مجال الفئات: الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي من 1 إلى $(1+0.75)$ ، $[1-1.75]$ ، ونضيف قيمة طول الفئة تدريجياً بالنسبة للفئات المتبقية كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم (08): يوضح تفسير قيم المتوسطات الحسابية وفقاً لدرجات الموافقة

الدرجة المعبر بها	التفسير	فئة المتوسط الحسابي
1	دائماً	[1.75 - 1]
2	أحياناً	[2.50 - 1.76]
3	نادراً	[3.25 - 2.51]
4	أبداً	[4 - 3.26]

ولقد اهتدى الباحث لتفسير الضغوط إلى تصنيف المتوسطات الحسابية إلى مستويين فقط وهما: (المرتفع، المنخفض)، وهذا تجنباً لانحصار القيم المتوسطة فيما لو كان المستويات ثلاثة، وباعتبار المقياس يضم أربع درجات فقط، والقيم المتوسطة محصورة أغلبها بين 1 و 2، لذا سينجم عن ذلك تطرف القيم المتوسطة إلى مستويين فقط على الأكثر، لذا كان اعتماد مستويين أنسب لتقييم القبول ضمن المجال المحدد. ويمكن تحديد مجال كل مستوى بإتباع الإجراء الآتي:

- 1- حساب طول الفئة من خلال هذه المعادلة: حيث طول الفئة = (الحد الأعلى لدرجة القياس - الحد الأدنى لدرجة القياس) / عدد المستويات. حيث درجات القياس = 4، الحد الأعلى = 4، الحد الأدنى = 1، المستويات = 2، وعليه طول الفئة = $\frac{2}{4-1} = \frac{2}{3} = 1.50$.
- 2- تحديد مجال المتوسط الحسابي ومستوياته: حيث نقوم بإضافة طول الفئة إلى كل مستوى:

فدرجة القبول تتحدد بحسب نتيجة المتوسط الحسابي المنتمية للمجال المحدد:

فإذا كانت النتيجة تنتمي إلى المجال $[1 - 1.50]$ فالمستوى مرتفع.

أما إذا كانت النتيجة تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ فالمستوى منخفض.

والآن سوف نحاول استعراض أهم هذه المحاور الرئيسية وتتمثل فيما يلي:

• **محور الضغوط الناجمة عن مصدر زيادة عبء العمل كما ونوعا:**

ويتكون من تسعة عبارات، تمتد من الفقرة 9 إلى الفقرة 17 ، حيث تحاول قياس بعض المؤشرات الخاصة بالضغوط الناجمة عن زيادة عبء العمل، كالإحساس بالقلق والانزعاج والتشتت الذهني، ومؤشرات أخرى معبرة عن تأثر الأداء الوظيفي نتيجة إصابة الموظف بالتعب النفسي والجسدي.

• **محور الضغوط الناجمة عن مصدر ضعف التحفيز:**

ويتكون أيضا من تسعة عبارات، تمتد من الفقرة 18 إلى الفقرة 26، تحاول قياس بعض المؤشرات الخاصة بالضغوط الناجمة عن مصدر ضعف التحفيز كالشعور بالإحباط واليأس، ومؤشرات أخرى تعبر عن تأثر الأداء الوظيفي نتيجة انخفاض معنويات الموظف وتراكم الأتعب عليه.

• **محور الضغوط الناجمة عن مصدر بيئة العمل المادية والاجتماعية:**

ويتكون من ثمانية عبارات، تمتد من الفقرة 27 إلى الفقرة 34، تحاول قياس بعض المؤشرات الخاصة بالضغوط الناجمة عن مصدر بيئة العمل المادية والاجتماعية كالإحساس بالإجهاد وانعدام الشعور بالغضب والقلق وعدم الطمأنينة، ومؤشرات أخرى تعبر عن تأثر الأداء الوظيفي بسبب عدم شعور الموظف بالدافعية نحو العمل وغياب الدعم والمساندة.

• **محور الضغوط الناجمة عن مصدر طريقة تقييم الأداء الوظيفي:**

ويتكون من خمسة عبارات، تمتد من الفقرة 35 إلى الفقرة 39 تحاول قياس بعض المؤشرات الخاصة بالضغوط الناجمة عن مصدر طريقة تقييم الأداء الوظيفي كالإحساس بعدم الارتياح والانزعاج، ومؤشرات أخرى تعبر عن تأثر الأداء الوظيفي بسبب شعور الموظف بعدم الرضا.

صدق أداة الاستبيان:

مصطلح الصدق كما عرفه أحد الباحثين: " يشير إلى درجة استقلالية الإجابات عن الظروف العرضية للبحث، وبالتالي إلى مدى صلاحية أداة جمع البيانات لقياس ما وضعت لقياسه"¹ ، والصدق يتنوع بين الصدق الداخلي والصدق الخارجي وصدق المحتوى أو المفاهيم والذي يقصد به

¹ - فضيل دليو، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية 1435-2014، دار هومة، الجزائر، 2014، ص 275.

إجراءاتها المؤدية إلى حسن قياسها أو قياس مؤشرات الواقعية¹. وفي اختبار أداة الاستبيان في هذه الدراسة لجأ الباحث إلى الاستعانة بالاستطلاعات الميدانية كإجراء أولي، وإلى اعتماد تحكيم الخبراء لهذه الأداة كإجراء أساسي وهم مجموعة من أساتذة قسم علم الاجتماع في كل من جامعتي الطارف وأم البواقي، حيث قمنا بعرض الأداة عليهم لإبداء رأيهم بخصوص صياغة العبارات ومدى كفايتها لتغطية كل محور من محاور متغيرات، ولقد كان تجاوب المحكمين من خلال إسدائهم لعدد من الملاحظات والتوجيهات يتمثل أهمها في اقتراح تقليص عدد المحاور والتي كان عددها سبعة فصارت أربعة، وبالتالي تقليص عدد العبارات واستبدال أخرى، كما تم اقتراح إجراء تعديل في قياس العبارات، فبعدما كان القياس ثلاثيا (دائما ، أحيانا ، أبدا) صار رباعيا بإضافة (نادر). وبعد خضوع أداة الاستبيان لخبرة المحكمين تم التطبيق التجريبي لعدد من استمارات الاستبيان على عينة استطلاعية تتمثل في عشرين (20) إمام للتأكد من عدم وجود غموض أو لبس في فهم العبارات وما تقتضيه من إجابات، وعلى إثر استلام الاستمارات تم إجراء تعديلات في بعض العبارات عبر حذف بعض الألفاظ واستبدالها بأخرى، وهكذا أصبحت كل العبارات واضحة ومفهومة تماما للمبحوث، وبهذه الخطوات الإجرائية تمت صياغة أداة الاستبيان في شكلها النهائي لتكون جاهزة للتطبيق في الميدان.

4. إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية:

فبعد إتمام صياغة أداة الاستبيان في شكلها النهائي تم النزول إلى الميدان لتطبيقها على عينة من المبحوثين (الأئمة بمختلف الأسلاك) في مديريات الشؤون الدينية والأوقاف لولايات كل من الطارف وعنابة وسكيكدة، ولأنني ابن القطاع فعندما أتصل بمديرية من هذه المديريات سواء بمديرها أو إحدى مصالحتها (مصلحة المستخدمين) يمنحونا الموافقة والتسهيلات لمباشرة هذا العمل وتوزيع الاستمارات، حتى أنهم منحونا العدد الإجمالي للأئمة الموظفين على مستوى المديرية مع القوائم الاسمية، ومن خلال التعاون مع الأئمة المعتمدين في الدوائر تم الوصول إلى أفراد العينة وتوزيع الاستمارات عليهم، أما استرجاع هذه الاستمارات فقد كان يمتد من أسبوع إلى ثلاثة أشهر نظرا لحالة الإغلاق بسبب انتشار وباء كورونا.

¹ - المرجع نفسه، ص 276.

5. التحليل الإحصائي:

مع الانتهاء من عملية توزيع استمارات الاستبيان وجمعها شرعنا مباشرة في عملية التقريغ والتبويب ومعالجة البيانات إحصائياً، وذلك عبر استخدام الطرق والأساليب الإحصائية التالية:

- استخدام التوزيع التكراري والنسب المئوية
- استخدام المتوسطات الحسابية لتبيان متوسط الإجابات
- استخدام الانحراف المعياري.

لاختباري الصدق والثبات. أولاً: صدق الاستبيان: يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال، الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، والصدق البنائي لمحاور الاستبيان.

خلاصة:

لقد مكنتنا هذا الفصل من أخذ لمحة عامة عن التنظيم الإداري لقطاع الشؤون الدينية والوقف على مستوى كل من الإدارة العليا والمديريات الولائية، حيث تم التعرف على الهيكل التنظيمي المتضمن لأهم الوظائف، كما تم خلال هذا الفصل أيضا استعراض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بدءا بتوضيح الإجراءات العملية لاستخراج وتحديد حجم عينة مجتمع البحث، ومرورا ببيان منهج ومجالات الدراسة، وما يتبع ذلك من تحديد لمجتمع وعينة الدراسة وكذا أدوات جمع البيانات وانتهاءً بالتحليل الإحصائي، وبهذه الخيوط المعرفية العملية يمكن أخذ تأشيرة المرور نحو تحليل وتفسير بيانات الدراسة.

الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج بيانات الدراسة الميدانية

. تمهيد

1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية الشخصية
2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية الخاصة بأبعاد الدراسة
3. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية العامة المتعلقة بأبعاد

الدراسة

. خلاصة

تمهيد:

بعد إتمام عملية جمع البيانات المطلوبة الخاصة بأفراد العينة سيتم الشروع مباشرة في المرحلة الموالية وهي القيام بتكميم هذه البيانات باللجوء إلى عمليات الترميز والتفريغ والتبويب لهذه النتائج في جداول إحصائية عبر استخدام التوزيعات التكرارية حتى يسهل على الباحث بعد ذلك القيام بتحليل هذه البيانات وتفسير العلاقات المرتبطة بين المؤشرات والمتغيرات الخاصة بموضوع الدراسة. وسوف نستهل هذه العملية بالشروع أولاً في عملية تحليل وتفسير البيانات الشخصية لعينة الدراسة، ثم بعد ذلك يكون التحليل والتفسير للبيانات المتعلقة بالمحاور الأساسية.

1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية الشخصية:

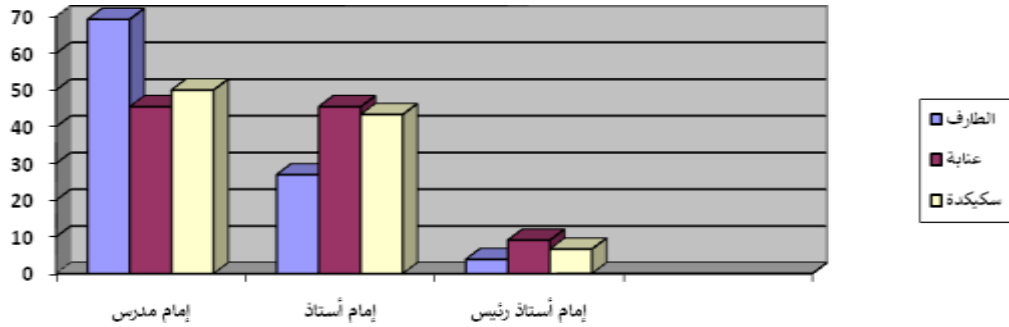
1.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمتغير الرتبة الوظيفية :

الجدول رقم (09) يبين توزيع الرتب الوظيفية في الولايات مجال الدراسة:

المجموع	سكيكدة		عناية		الطارف		الولايات فئات الأئمة	
	%	ك	%	ك	%	ك		
55.13	43	50	15	45.45	10	69.23	18	إمام مدرس
38.46	30	43.33	13	45.45	10	26.92	7	إمام أستاذ
6.41	5	6.66	2	9.09	2	3.84	1	إمام أستاذ رئيسي
%100	78	/	30	/	22	/	26	المجموع

ك: عدد التكرارات

%: النسبة المئوية لعدد التكرارات



الشكل رقم (04) يبين توزيع الرتب الوظيفية حسب ولايات مجال الدراسة

جدول رقم (10) يبين طريقة حساب المتوسط الحسابي للرتب الوظيفية :

فئات الأئمة	X_i	F_i	$F_i * X_i$	المتوسط الحسابي $\bar{X} = \frac{\sum F_i * X_i}{\sum F_i}$
إمام مدرس	1	43	43	المتوسط الحسابي للرتب = $\frac{78}{118} = 1.512$ ، ومنه المتوسط الحسابي للرتب = $\frac{78}{118} = 1.512$ ، بالتقريب = 1، لأنها ضمن المجال [1 - 1.75]. F_i : قيم التكرارات، X_i : الدرجة، مج: المجموع
إمام أستاذ	2	30	60	
إمام أستاذ رئيسي	3	5	15	
المجموع	/	78	118	

جدول رقم (11) يبين طريقة حساب قيمة الانحراف المعياري للرتب الوظيفية :

فئات الأئمة	X_i	F_i	$\bar{x} - X_i$	$(\bar{x} - X_i)^2$	$F_i * (\bar{x} - X_i)^2$
إمام مدرس	1	43	-0,51	0,26	11,184
إمام أستاذ	2	30	0,49	0,24	7,203
إمام أستاذ رئيسي	3	5	1,49	2,22	11,101
المجموع	/	78			29,488

الانحراف المعياري ويرمز له بـ σ ويحسب من المعادلة: $\sigma = \sqrt{\frac{\sum ((x_i - \bar{x})^2) * F_i}{(N-1)}}$ ، حيث

$$N=78. \text{ ومنه الانحراف المعياري } \sigma = \sqrt{77/29.488} = 0.618 = \sqrt{0,383} = \sigma \text{ ، ومنه } \sigma = 0.618$$

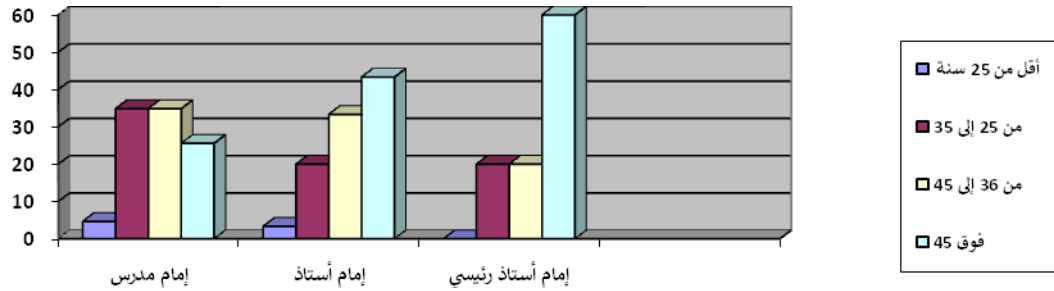
فمن خلال الجدول رقم (09)، وما يوضحه الشكل البياني رقم (04)، وبحسب نتيجة المتوسط الحسابي لرتب أفراد العينة والذي = (1.51) ، وبانحراف معياري مقداره (0.618) ، وبحسب هذه النتيجة يتضح أن أفراد العينة أغلبهم من الدرجة 1، لأن $\bar{x} = 1.51$ تنتمي إلى المجال [1 - 1.75] ، وتعني فئة رتبة إمام مدرس، وكما يظهر من خلال الجدول فالأفراد برتبة إمام مدرس هم الأكثر عدداً من بين أفراد عينة الدراسة، حيث يقدر عددهم في الولايات الثلاثة بـ (43) إماماً من بين أفراد العينة المدروسة، أي ما نسبته (55.13 %)، ثم يأتي في المرتبة الثانية من حيث العدد الأفراد برتبة إمام أستاذ، حيث يقدر عددهم بـ (30) إماماً، أي ما نسبته (38.46 %)، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة نجد الأفراد برتبة إمام أستاذ رئيسي، حيث يقدر عددهم بخمسة (05) أئمة من بين أفراد العينة المدروسة، أي ما نسبته (6.41 %). لقد أفرزت البيانات المتحصل عليها وجود تباين كبير في عدد الأئمة بالمساجد من حيث الرتب، فمن بين (78) إمام . مجموع أفراد العينة يوجد (43) منهم برتبة إمام مدرس و(30) منهم برتبة إمام أستاذ و(08) منهم برتبة إمام أستاذ رئيسي.

ويمكن تفسير تواجد العدد الأكبر من الأئمة بالمساجد من رتبة إمام مدرس بالولايات الثلاثة إلى عاملين؛ أحدهما يتعلق بسياسة توظيف الأئمة التي تنتهجها وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، والعامل الثاني يعود إلى مدى جاذبية الوظيفة . الإمامة . للأفراد المتقدمين إليها.

2.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمتغير العمر:

الجدول رقم (12) يبين توزيع أعمار الفئات بمختلف رتبهم الوظيفية:

المجموع		إمام أستاذ رئيسي		إمام أستاذ		إمام مدرس		فئات الأئمة العمر
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
3.84	03	00	00	3.33	01	4.65	02	أقل من 25 سنة
28.20	22	20	01	20	06	34.88	15	من 25 إلى 35
33.33	26	20	01	33.33	10	34.88	15	من 36 إلى 45
34.61	27	60	03	43.33	13	25.58	11	فوق 45 سنة
%100	78	/	05	/	30	/	43	المجموع



الشكل رقم (05) يبين توزيع الفئات العمرية للرتب الوظيفية

جدول رقم (13) يبين طريقة حساب المتوسط الحسابي للفئات العمرية للرتب الوظيفية:

المتوسط الحسابي $\bar{x} = \frac{\sum F_i * X_i}{\sum F_i}$	$F_i * X_i$	F_i	X_i	الفئات العمرية
	03	03	1	أقل من 25 سنة
	44	22	2	من 25 إلى 35
	78	26	3	من 36 إلى 45
	108	27	4	فوق 45 سنة
	233	78	/	المجموع

ومنه المتوسط الحسابي لسن الفئات هو:
 $\bar{x} = 78/233 = 2.98$ ، بالتقريب = 3، لأنها ضمن المجال $[2.51 - 3.25]$.

F_i : التكرار، X_i : الدرجة، $\sum F_i$: المجموع

جدول رقم (14) يبين طريقة حساب قيمة الانحراف المعياري:

فئات الأئمة	X_i	F_i	$\bar{x} - X_i$	$(\bar{x} - X_i)^2$	$F_i * (\bar{x} - X_i)^2$
إمام مدرس	1	03	-1,98	3,9204	11,761
إمام أستاذ	2	22	-0,98	0,9604	21,129
إمام أستاذ رئيسي	3	26	0,02	0,0004	0,0104
فوق 45 سنة	4	27	1,02	1,0404	28,091
المجموع		78			60,991

الانحراف المعياري $\sigma = \sqrt{\frac{\sum ((x_i - \bar{x})^2) * F_i}{(N-1)}}$ ، حيث $N=78$.

ومنه الانحراف المعياري $\sigma = \sqrt{77/60.991} = 0.89$ ، وعليه $\sigma = \sqrt{0,7921} = 0.89$

فمن خلال الجدول رقم (12) وكذا الشكل البياني رقم (05)، وأيضا من خلال نتيجة المتوسط الحسابي لعمر أفراد العينة والذي يساوي 2.98 بانحراف معياري مقداره (0.89)، يتضح أن القيم التكرارية تنزع إلى مستوى العمر الذي في الدرجة 3، لأن $\bar{x} = 2.98$ تنتمي إلى المجال $[-2.51 - 3.25]$ ، وتعني فئة الذين تتراوح أعمارهم من 36 إلى 45 سنة، ويقدر عددهم بـ 26 فردا، هذا على الرغم من ارتفاع عدد الأئمة على مستوى العينة في الولايات الثلاث ممن يفوق عمرهم على 45 سنة، حيث يقدر عددهم بـ 27 فردا من مجموع أفراد العينة، أي بنسبة 34.61%، ثم يأتي في المرتبة التي تليها فئة الأئمة الذين عمرهم يتراوح ما بين 36 و 45 سنة، حيث يقدر عددهم بـ 26 فردا، أي بنسبة 33.33%، وهي الفئة الوسطى من حيث متوسط العمر كما تؤكد نتيجة المتوسط الحسابي للفئات، ثم نجد الفئة العمرية من 25 إلى 35 سنة الأصغر عمرا، ويقدر عدد أفرادها بـ 22 فردا، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 28.20%، وأخيرا نجد فئة الأئمة الأقل من 25 سنة وعدد أفرادها ثلاثة (03)، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 3.84%، وتعتبر فئة رتبة إمام أستاذ رئيسي هي الأكبر عمرا من الفئات الأخرى بنسبة تقدر بـ 60%، ثم تليها فئة رتبة إمام أستاذ بنسبة تقدر بـ 43.33%، وأخيرا فئة إمام مدرس بنسبة تقدر بـ 25.58%.

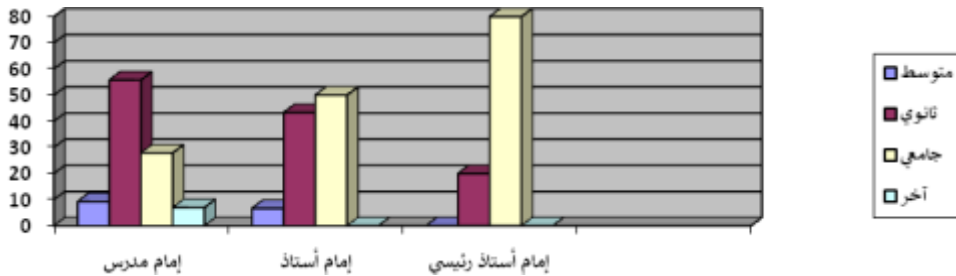
لقد اتضح من خلال البيانات المتحصل عليها أن من بين (78) إمام يوجد (27) منهم عمره فوق (45 سنة)، ويوجد (26) منهم عمره ما بين {36-45}، ويوجد (22) منهم عمره ما بين {25-

35}، و (3) منهم عمره أقل من 25 سنة. وقد يعود التواجد لعدد أكبر من الأئمة الذين هم في عمر يفوق 45 عاما على غيرهم ممن هم دونهم عمرا إلى دخولهم القطاع الديني في سن مبكرة أين كانت المناصب متوفرة، ومع التحولات الاقتصادية الصعبة التي تعرفها البلاد وعلى غرار كل القطاعات تم تقليص عدد المناصب الممنوحة لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف، وهكذا بدء ينقص عدد الأئمة على ما كان من قبل، ولهذا نجد أكثرية الأئمة من أفراد العينة هم من كبار السن إذ تقدر نسبتهم بـ 34.61%، ثم تليها فئة الأئمة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (35 إلى 45) عاما وهم الفئة الوسطى، حيث تقدر نسبتهم بـ 33.33%، ويعتبر هذا السن شبابي، وبالتالي يفترض ان يكون هناك أوج العطاء.

3.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمتغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (15) يبين توزيع المستوى التعليمي حسب رتب أفراد العينة:

مجموع العينة		إمام أستاذ رئيسي		إمام أستاذ		إمام مدرس		فئات الأئمة المستوى التعليمي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
7.69	06	00	00	6.66	02	9.30	04	متوسط
48.71	38	20	01	43.33	13	55.81	24	ثانوي
39.74	31	80	04	50	15	27.90	12	جامعي
3.84	03	00	00	00	00	6.97	03	آخر
%100	78	/	05	/	30	/	43	المجموع



الشكل رقم (06) يبين توزيع المستوى التعليمي حسب رتب أفراد العينة

جدول رقم (16) يبين طريقة حساب المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي للفئات:

المستوى التعليمي	Xi	Fi	Fi*Xi	المتوسط الحسابي $\bar{x} = \text{مجم} (Fi * Xi) / \text{مجم} Fi$
متوسط	1	06	6	ومنه المتوسط الحسابي لسن الفئات هو: $78/187 = 2.39$ ، بالتقريب = 2، لأنها ضمن المجال $[-1.76, 2.50]$. Fi: التكرار، Xi: الدرجة، مج: المجموع
ثانوي	2	38	76	
جامعي	3	31	93	
آخر	4	03	12	
المجموع	/	78	187	

جدول رقم (17) يبين طريقة حساب قيمة الانحراف المعياري للمستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	Xi	Fi	$\bar{x} - Xi$	$(\bar{x} - Xi)^2$	$Fi * (\bar{x} - Xi)^2$
متوسط	1	06	-1,39	1,9321	11,593
ثانوي	2	38	-0,39	0,1521	5,7798
جامعي	3	31	0,61	0,3721	11,535
آخر	4	03	1,61	2,5921	7,7763
المجموع	/	78			36,684

الانحراف المعياري بالنسبة للمستوى التعليمي، من المعادلة: $\sigma = \sqrt{\sum ((xi - \bar{x})^2) * Fi / (N-1)}$ ، حيث

$$N = 78. \text{ ومنه الانحراف المعياري } \sigma = \sqrt{36.654/77} = 0,4764 = \sigma ، \sigma = 0,6902$$

فبحسب الجدول رقم (15) وكذا الشكل البياني رقم (06)، وأيضا من خلال المتوسط الحسابي للمستوى العلمي لأفراد العينة والذي يساوي 2.39 بانحراف معياري مقداره (0.69)، يتضح أن القيم التكرارية تنزع إلى المستوى الثانوي أي الذي درجته تساوي 2، لأن $\bar{x} = 2.39$ تنتمي إلى المجال $[-1.76, 2.50]$ ، وتعني فئة المستوى التعليمي الثانوي، إذ يقدر عددهم بـ38 فردا من أفراد العينة، أي بنسبة مئوية تقدر بـ48.71% ثم يليها في المرتبة الثانية الأئمة من ذوي المستوى الجامعي، إذ يقدر عددهم بـ31 فردا من أفراد العينة، أي بنسبة تقدر بـ39.74%، وفي المرتبة الثالثة نجد فئة الأئمة من ذوي المستوى التعليمي المتوسط ويقدر عددهم بـ06 من أفراد عينة الدراسة، أي بنسبة تقدر بـ7.69%، وأخيرا نجد الأئمة من ذوي المستويات الأخرى ويقدر عددهم بـ03 أفراد، أي بنسبة تقدر بـ3.84، كما يتضح أيضا أن رتبة إمام أستاذ رئيسي تستحوذ على أكبر نسبة مئوية من

الجامعيين، إذ تقدر بـ 80%، ثم تليها رتبة إمام أستاذ بنسبة تقدر بـ 50%، وأخيرا رتبة إمام مدرس بنسبة 27.90%.

لقد أوضحت البيانات المتحصل عليها أن من بين (78) إمام يوجد (38) منهم من ذوي المستوى التعليمي الثانوي، و(31) منهم من ذوي المستوى الجامعي، و(6) منهم من ذوي المستوى التعليمي المتوسط، والبقية وعددهم (3) من ذوي المستويات الأخرى. ويمكن تفسير تواجد أكثرية الأئمة من ذوي المستوى التعليمي الثانوي إلى كون أغلبية الأئمة كما أشرنا سابقا هم من منتج تكوين المعاهد الوطنية الدينية، وأن من بين الشروط التي تسمح بالمشاركة في المسابقة للدخول إليها هو أن يكون المترشح حاصلًا على مستوى السنة الثالثة ثانوي أو ما يعادلها ويقصدون بها هنا الطور الرابع والذي أشرنا إليه في البيانات بـ (آخر)، أما بالنسبة إلى تواجد المستوى التعليمي الجامعي في المرتبة الثانية فيفسر وجود رتب وظيفية أعلى يشترط فيها الحصول على شهادة الليسانس أو ما يعادلها والمقصود هنا هما رتبتي إمام أستاذ وإمام أستاذ رئيسي، كما يمكن للأئمة في رتبة إمام مدرس الترقية إلى هذين الرتبتين المذكورتين بالحصول بعد توظيفهم على شهادة الليسانس أو شهادة معترف بمعادلتها في تخصص العلوم الإسلامية كما توضحه المادة 40 من القانون الأساسي الخاص بموظفي الشؤون الدينية والأوقاف تحت رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008¹، فمن خلال هذه المادة يتشجع العديد من الأئمة المدرسين لمواصلة مشوارهم الدراسي ويتوصل بعضهم إلى نيل الشهادة الجامعية التي تسمح لهم بالحصول على الترقية المباشرة في الرتبة الأعلى، ونظرا لهذه الأسباب توجد أكثرية من أفراد العينة من ذوي المستويات الجامعية، أما وجود الأئمة من ذوي المستوى المتوسط في المرتبة الثالثة فيعود إلى الاشتراطات القديمة لدخول المعاهد الوطنية الدينية، فكان يسمح بالدخول لها لمن هم في هذا المستوى التعليمي. المتوسط. وفي المرتبة الأدنى من المستوى التعليمي (آخر) نجد عدد قليل من الأئمة تقدر نسبتهم بـ 6.97% من أفراد العينة، وهم أصحاب الطور الرابع وهو مستوى تعليمي أحدثته وزارة الشؤون الدينية والأوقاف لتسمح بموجبه التحاق الأفراد الذين لم يتقلوا تعليما نظاميا في المؤسسات التربوية والتعليمية الرسمية، ولكنهم تمكنوا من حفظ القرآن ودرسوا اللغة العربية وقواعدها ولهم أيضا قدرا من الإلمام بالثقافة الإسلامية، فمن خلال هذا الإجراء (الحصول على الطور الرابع)

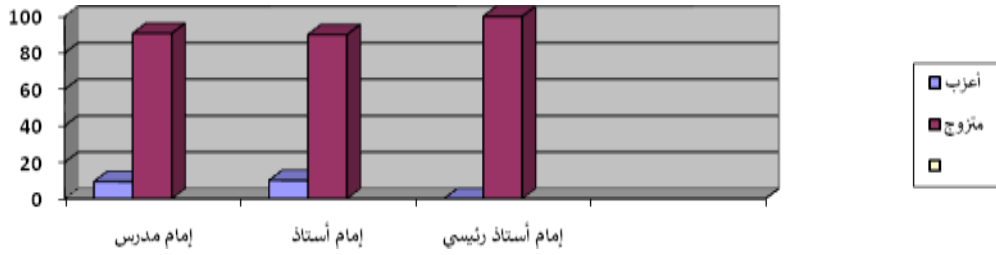
¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73 الصادر في 28 ديسمبر 2008.

يلتحق هؤلاء بالمعهد الوطني المتخصص لتكوين الأئمة، وبعد تخرجهم يتم توظيفهم في رتبة إمام مدرس.

4.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمتغير الحالة العائلية:

الجدول رقم (18) يبين توزيع الحالة العائلية حسب الرتب الوظيفية:

مجموع العينة		إمام أستاذ رئيسي		إمام أستاذ		إمام مدرس		فئات الأئمة الحالة العائلية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
8.98	07	00	00	10	03	9.30	04	أعزب
91.02	71	100	05	90	27	90.70	39	متزوج
%100	78	/	05	/	30	/	43	المجاميع

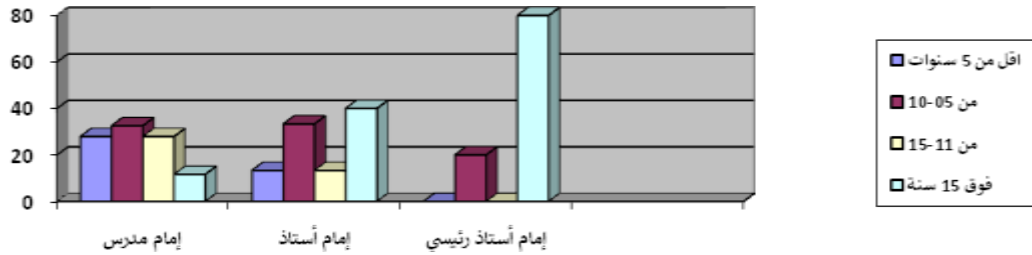


الشكل رقم (07) يبين توزيع مستوى الحالة العائلية حسب رتب أفراد العينة:

من خلال جدول البيانات رقم (18) وكذا الشكل البياني الذي يليه، يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من المتزوجين، ويقدر عددهم بـ 71 فرداً، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 91.02%، في حين بلغ عدد العزاب 07 أفراد فقط من أفراد العينة المدروسة، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 8.98%، موزعين فقط بين رتبتي إمام مدرس بـ 04 أفراد وغمام أستاذ بـ 03 أفراد، ولا يوجد واحد من رتبة إمام أستاذ أعزب ضمن حجم عينة الدراسة.

5.1. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمتغير الأقدمية حسب رتب أفراد العينة:
الجدول رقم (19) يبين توزيع سنوات الأقدمية بحسب رتب أفراد العينة:

مجموع العينة		إمام أستاذ رئيسي		إمام أستاذ		إمام مدرس		فئات الأئمة الأقدمية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
20.51	16	00	00	13.33	04	27.90	12	أقل من 05 سنوات
32.05	25	20	01	33.33	10	32.55	14	من 05 إلى 10
20.51	16	00	00	13.33	04	27.90	12	من 11 إلى 15
26.92	21	80	04	40	12	11.62	05	أزيد من 15 سنة
%100	78	/	05	/	30	/	43	المجموع



الشكل رقم (08) يبين توزيع الأقدمية على حسب الرتب

جدول رقم (20) يبين طريقة حساب المتوسط الحسابي للأقدمية:

المتوسط الحسابي $\bar{x} = \frac{\sum F_i \cdot X_i}{\sum F_i}$	$F_i \cdot X_i$	F_i	X_i	الأقدمية
ومنه المتوسط الحسابي لسن الفئات هو: $2.53 = 78/198$ ، بالتقريب = 3 ، لأنها ضمن المجال $[2.51 - 3.25]$.	16	16	1	أقل من 05 سنوات
	50	25	2	من 05 إلى 10
	48	16	3	من 11 إلى 15
	84	21	4	أزيد من 15 سنة
	198	78	/	المجموع

جدول رقم (21) يبين طريقة حساب الانحراف المعياري للأقدمية:

الأقدمية	X_i	F_i	$\bar{x} - X_i$	$(\bar{x} - X_i)^2$	$F_i * (\bar{x} - X_i)^2$
أقل من 05 سنوات	1	16	-1,53	2,341	37,454
من 05 إلى 10	2	25	-0,53	0,281	7,0225
من 11 إلى 15	3	16	0,47	0,221	3,5344
أزيد من 15 سنة	4	21	1,47	2,161	45,379
المجموع	/	78			93,39

الانحراف المعياري $\sigma = \sqrt{\sum ((x_i - \bar{x})^2 * F_i / (N-1))}$ ، حيث $N=78$.

ومنه الانحراف المعياري $\sigma = \sqrt{77/93.39} = 1,1013$

فبحسب الجدول رقم (19) وكذا الشكل البياني رقم (08)، وأيضا من خلال المتوسط الحسابي لسن الأقدمية والذي يساوي (2.53) بانحراف معياري مقداره (1.101)، يتضح أن القيم التكرارية تنزع إلى الدرجة الثالثة (3)، لأن $\bar{x} = 2.53$ تقع ضمن المجال $[2.51 - 3.25]$. أي فئة الذينس أقدميتهم يتراوح من 11 إلى 15 سنة، كما يتبين أيضا من خلال الجدول والشكل البياني أن الأئمة الذين لهم أقدمية تتراوح ما بين 05 إلى 10 سنوات هم الأكثر عددا في العينة الممثلة من غيرهم، حيث يقدر عددهم بـ 25 إماما، بنسبة مئوية تقدر بـ 32.5%، وتضم كل الرتب، ففي رتبة إمام مدرس يوجد 14 فردا، وفي رتبة إمام أستاذ يوجد 10 أفراد، وفي رتبة إمام أستاذ رئيسي يوجد فرد واحد. أما الأئمة الذين اشتغلوا لأزيد من 15 سنة فهم في المرتبة الثانية من حيث العدد، حيث يقدر عددهم بـ 21 إماما، أي بنسبة 26.92%، منهم 05 في رتبة إمام مدرس و12 في رتبة إمام أستاذ و04 في رتبة إمام أستاذ رئيسي. وأما في المرتبة الثالثة فنجد الأئمة الذين لهم أقدمية أقل من 05 سنوات أو أقدمية تتراوح ما بين 11 إلى 15 سنة، حيث يقدر عددهم بـ 16 إماما، بنسبة مئوية تقدر بـ 20.51%.

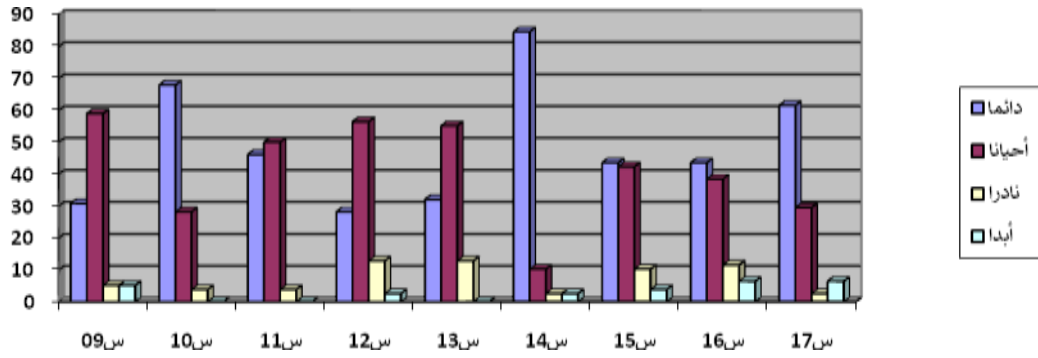
2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بأبعاد ومتغيرات الدراسة:

من خلال هذا المحور سيتم تحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وذلك تبعاً للفقرات الواردة في الاستبانة، حيث سيتم استخراج المتوسطات الحسابية وانحرافها المعياري، كما سيتم ترتيب إجابات هذه الفقرات بحسب قيمة متوسطها الحسابي والذي نعتمده في تحديد مستوى مؤشر الضغط الصادر.

1.2. تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بمصدر زيادة عبء العمل :

الجدول رقم (22): توزيع البيانات الإحصائية الخاصة بمصدر زيادة عبء العمل

الرقم	نتائج البيانات الإحصائية			
	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً
		ك %	ك %	ك %
09	المهام الكثيرة الموكولة إلى الإمام ينجم عنها شعوراً بعدم الارتياح.	2430. 76	4658. 97	45.12 45.12
10	تنوع مهام الإمامة وتعددتها تشعر الإمام ببذل المزيد من الجهد.	5367. 94	2228. 20	33.84 00
11	الحضور البدني والذهني الدائم والمستمر للإمام بالمسجد ينجم عنه الإحساس بالتعب.	3646. 15	3950	33.84 00
12	يتحتم على الإمام التغيب عن حضور بعض الصلوات لأخذ راحة خاصة بعد صلاة الجمعة.	2228. 20	4456. 41	1012. 82 22.56
13	يضطر الإمام للتغيب عن أداء جزء من مهامه ويستخلف غيره لأجل تسوية أموره الخاصة.	2532. 05	4355. 12	1012. 82 00
14	يشعر الإمام بالمعاناة في المسجد الكبير العامر الذي يقل فيه تواجد الأعوان المساعدين.	6684. 61	810.2 5	22.56 22.56
15	يشعر الإمام بالانزعاج في كل مرة يتم فيها تكليفه بأنشطة زائدة عن مهامه المحددة قانوناً.	3443. 58	3342. 30	810.2 5 33.84
16	جمع الإمام بين مهام الإمامة وبين إدارة المسجد يشعره بأنه مشتت ذهنياً.	34 43.58	30 38.46	9 11.53 5 6.41
17	المهام الزائدة خلال شهر رمضان تسبب للإمام متاعب نفسية وجسمية .	4961. 53	2229. 48	22.56 56.41



الشكل البياني رقم (09): يوضح كيفية توزيع البيانات المتعلقة بمصدر زيادة عبء العمل:

الجدول رقم (23) يبين النتائج الإحصائية الخاصة بمصدر زيادة عبء العمل

الرقم	09	10	11	12	13	14	15	16	17
\bar{x}	1.84	1.35	1.57	1.89	1.80	1.23	1.74	1.80	1.52
Σ	0.739	0.557	0.571	0.713	0.645	0.622	0.796	0.883	0.881
المستوى	منخفض	مرتفع	مرتفع	منخفض	منخفض	مرتفع	مرتفع	منخفض	مرتفع
الترتيب	8	2	4	9	6	1	5	7	3

النتيجة العامة: بالرجوع إلى معدل المتوسطات الحسابية للفقرات نجد أن $\bar{x}=1.63$ ، بمعدل للانحرافات المعيارية $\sigma=0.711$ ، ومنه يتضح أن هذه النتيجة تقع ضمن المستوى المنخفض.

أ/ تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بفقرات مصدر زيادة عبء العمل {من 9 إلى 17} :

فمن خلال مطالعة البيانات المتضمنة إجابات المبحوثين على الفقرات المدونة على الجدول رقم (22)، وكذلك من خلال الشكل البياني رقم (09)، يمكن تحليل وتفسير هذه البيانات على النحو الآتي:

- بالنسبة للفقرة رقم 09: وبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.84)، لأنها ضمن المجال [1.76 - 2.50]، وبانحراف معياري قيمته تساوي (0.739)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة الثانية (أحيانا)، والتي عدد تكراراتها يساوي 46، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 58.97%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الثاني الملون باللون البني والذي يمثل درجة القياس 2 أطول الأعمدة، بمعنى أن أكثر المعبرين من أفراد العينة يميلون إلى التعبير بـ (أحيانا) على هذه الفقرة والتي

تقول أن: "المهام الكثيرة الموكولة إلى الإمام ينجم عنها شعورا بعدم الارتياح"، ومنه يمكن القول بأن العدد الأكبر من أفراد العينة يرون أن الشعور بعدم الارتياح نتيجة المهام الكثيرة أمر حاصل ، وعليه فهذا الشعور بعدم الارتياح يعد مؤشرا من المؤشرات التي تدل على وجود بعض المعاناة نتيجة الضغط الذي يفرضه العبء الزائد للعمل، وبحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليها في الإجراءات المنهجية للدراسة فإن قيمة $(\bar{x})=1.84$ تقع ضمن المجال $[1.51 - 3]$ ، والذي يعبر عن وجود مؤشرات للضغط في هذه الفقرة لكن مستواها منخفض ، وعليه فإن مستوى الأداء يتأثر تبعا لهذا المستوى من الضغط.

- وبالنسبة للفقرة رقم 10: فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.35)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال $[1 - 1.75]$ ، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة 1 (دائما)، والتي عدد تكراراتها يساوي 53، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 67.94%، وهو الأمر الذي يؤكد أيضا الشكل البياني المبين أعلاه ، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق والذي يمثل الدرجة (دائما) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة كان يميل إلى التعبير بـ درجة القياس (دائما) على هذه الفقرة والتي تقول أن: "تنوع مهام الإمامة وتعددتها تشعر الإمام ببذل المزيد من الجهد"، ويمكن تحليل هذا الميل إلى كون غالبية أفراد العينة يؤيدون بشكل دائم هذه المقولة التي تفيد بأنه كلما شعر الإمام بكثرة المهام وتنوعها فعليه أن يبذل المزيد من الجهد، وبالتالي يتوقع جراء ذلك حصول إجهاد للموظف مع تنامي الشعور بكثرة المهام وبذل المزيد من الجهد، وأن حصول الإجهاد أو التعب في تأدية الواجبات يؤثر على وجود مستوى من الضغط المهني، وأن هذا المستوى من الضغط مرتفع بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث أن قيمة $\bar{x}=1.35$ ، وهي تقع ضمن المجال $[1 - 1.50]$ ، والذي يعبر عن مستوى مرتفع لمؤشرات الضغط في هذه الفقرة، وبالتالي فإن مستوى الأداء سيتأثر تبعا لمستوى هذا الضغط .

- وبالنسبة للفقرة رقم 11: فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.57)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال $[1 - 1.75]$ ، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة 1 (دائما)، ومع انحراف معياري قيمته تساوي (0.571)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة 1 (دائما)، والتي عدد

تكراراتها يساوي 39، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 50%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأزرق مرتفع ومتقارب مع العمود البني الثاني والذي يمثل درجة القياس (أحيانا) أطول الأعمدة، بمعنى أن أكثر المعبرين كانوا يميلون إلى التعبير بـ (دائما) على هذه الفقرة والتي تقول: "الحضور البدني والذهني الدائم والمستمر للإمام بالمسجد ينجم عنه الإحساس بالتعب"، ويمكن القول هنا كتفسير لهذا الموقف أن الحضور الدائم والمستمر للإمام في مكان عمله ببذنه وذهنه قد يجعله يحس بالتعب، فالإمام باعتباره مدعو للعمل في كل الأوقات فإنه بلا شك سيشعر بالروتين، وهذا الأخير يتولد عنه الملل ليس المتأتي من أداءه للشعائر الدينية (إمامة المصلين في الصلاة)، وإنما من شعوره بالالتزام القانوني القاضي بتأدية هذه الواجبات وما يترتب عن ذلك من جزاءات، فمن هذا الجانب يشعر الإمام بنوع من الضغط المتولد من الانضباط بأداء المهام المحددة في كمها ونوعها، ولأن قيمة $(\bar{x}) = 1.57$ ، وبحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته الموضح في الإجراءات فهي ضمن المجال $[1.51 - 3]$ ، أي أن مؤشرات الفقرة تعبر عن مستوى منخفض للضغط، فإن مستوى الأداء يتأثر هو الآخر تبعا لهذا المستوى من الضغط .

- أما بالنسبة للفقرة 12: فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.89)، أي بقيمة تقترب من 2، لأنها ضمن المجال $[1.76 - 2.50]$ ، وبانحراف معياري يساوي (0.713)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة 2 (أحيانا)، والتي عدد تكراراتها يساوي 44، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 56.41%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الثاني والذي يمثل درجة القياس (أحيانا) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة كان يميل إلى التعبير بـ (أحيانا) على هذه الفقرة والتي تقول: "يتحتم على الإمام التغيب عن حضور بعض الصلوات لأخذ راحة خاصة بعد صلاة الجمعة"، وتعبير أكثر أفراد العينة عن هذه المقولة بدرجة القياس (أحيانا) هو مؤشر على مدى حاجتهم للراحة من أجل التخلص من الضغط والذي يصنف مستواه على أنه منخفض بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث أن قيمة $(\bar{x}) = 1.89$ تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، والذي يعبر عن المستوى المنخفض.

- وبخصوص الفقرة 13: بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.80)، أي بقيمة تقترب من 2، لأنها ضمن المجال $[1.76 - 2.50]$ ، مع

انحراف معياري قيمته (0.645)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة 2 (أحيانا)، والتي عدد تكراراتها يساوي 43، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 55.12%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الثاني والذي يمثل درجة القياس (أحيانا) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة كان يميل إلى التعبير بـ (أحيانا) على هذه الفقرة والتي تقول: "يضطر الإمام للتغيب عن أداء جزء من مهامه ويستخلف غيره لأجل تسوية أموره الخاصة."، فهذه الفقرة تعبر عن وجود صعوبات في العمل، فالإمام يستغرق كل الوقت في تأدية المهام ولا يتمتع بوقت راحة يتمكن من خلاله من تسوية بعض أموره الخاصة، وهذا الأمر يشير بوضوح إلى تعرض الإمام إلى مستوى من الضغط، لكن مستوى هذا الضغط يبقى منخفضا بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث أن قيمة $\bar{x}=1.80$ تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، والذي يعبر عن المستوى المنخفض، ومنه فإن أداء الأئمة يتأثر مستواه أيضا تبعا لذلك.

- وبالنسبة للفقرة رقم 14: ودائما بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.23)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال $[1 - 1.75]$ ، وانحراف معياري يساوي (0.622)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة 1، والتي عدد تكراراتها يساوي 66، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 84.61%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائما) أطول الأعمدة، بمعنى أن أكثر المعبرين من أفراد العينة كانوا يميلون إلى التعبير بالدرجة (دائما) على هذه الفقرة والتي تقول: "يشعر الإمام بالمعاناة في المسجد الكبير العامر الذي يقل فيه تواجد الأعوان المساعدين."، فأغلبية المعبرين صادقوا على هذه العبارة لإحساسهم بمعاناة الإمام الذي يزاول مهامه بالمسجد الكبير، والذي يفترض أن يتوفر على عدد كافي من الأعوان حتى يتم تقاسم الأعباء، وهذا أيضا مؤشرا هاما على شعور أفراد عينة الأئمة بالضغط المهني، وأن هذا المستوى من الضغط مرتفع بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث أن قيمة $\bar{x}=1.23$ تنتمي إلى المجال $[1 - 1.50]$ ، والذي يعبر عن المستوى المرتفع، وبالتالي فإن مستوى الأداء سيتأثر تبعا لمستوى هذا الضغط.

- وأما الفقرة 15: وبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.74)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال $[1 - 1.75]$ ، وبالتالي

فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة 1 (دائما)، والتي عدد تكراراتها يساوي 34، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 43.58%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأول هو الأعلى ويرتفع قليلا عن العمود الثاني البني الذي يمثل درجة القياس (أحيانا)، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة كان يميل إلى التعبير بـ (دائما) على هذه الفقرة والتي تقول: "يشعر الإمام بالانزعاج في كل مرة يتم فيها تكليفه بأنشطة زائدة عن مهامه المحددة قانونا." تلاحظ أن أكثر أفراد العينة عبروا عن حصول الانزعاج من تكليف الإمام بأنشطة زائدة، وبعد هذا أيضا مؤشرا على وجود الإحساس بالضغط جراء تأدية المهام الزائدة، لكن مستوى هذا الضغط يبقى منخفضا بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث أن قيمة $(\bar{x}) = 1.74$ تنتمي إلى المجال [1.51 - 3]، والذي يعبر عن المستوى المنخفض.

الفقرة 16: وبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.80)، أي بقيمة تقترب من 2، لأنها ضمن المجال [1.76 - 2.50]، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة (أحيانا)، والتي قيمة تكراراتها يساوي 30، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 38.46%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الثاني والذي يمثل درجة القياس إلى جانب العمود الأول، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة كان يميل إلى التعبير بـ (أحيانا) على هذه الفقرة والتي تقول: "جمع الإمام بين مهام الإمامة وبين إدارة المسجد يشعره بأنه مشتت ذهنيا." فهذه الفقرة التي تمت المصادقة عليها من قبل أكثرية أفراد العينة توضح بأن الجمع بين المهام المتعددة والمتباينة قد تسبب للإمام بعض الآثار غير المرغوب فيها، وبالتالي فهي تعبر عن وجود تعب ذهني مرده الضغط الناجم عن أداء مهام كثيرة ومتباينة، ولكن مستوى هذا الضغط يبقى منخفضا بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث أن قيمة $(\bar{x}) = 1.80$ تنتمي إلى المجال [1.51 - 3]، والذي يعبر عن المستوى المنخفض.

- أما الفقرة الأخيرة من هذا المحور (17): ودائما بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.52)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال [1 - 1.75]، وبانحراف معياري يساوي (0.881) وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية يقترب من الدرجة 1، والتي عدد تكراراتها يساوي 49، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 61.53%، و الشكل البياني يبين نزوح المتوسط الحسابي لهذه الدرجة، حيث أن العمود الأول الملون بالأزرق

والذي يمثل الدرجة (دائماً) هو أطول الأعمدة، وعليه فالعدد الكبير من أفراد العينة كان يميل إلى التعبير بدرجة القياس (دائماً) على هذه الفقرة والتي تقول أن: "المهام الزائدة خلال شهر رمضان تسبب للإمام متاعب نفسية وجسمية"، فهذه الفقرة التي تمت المصادقة عليها بنسبة عالية من أفراد عينة الدراسة تبين أن المتاعب النفسية والجسمية التي تصيب الإمام سببها المهام الزائدة خلال شهر رمضان مقارنة بالأشهر الأخرى، ومع عبء التحمل يكون الإمام عرضة للضغط، لكن مستوى هذا الضغط لم يكن مرتفعاً بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث أن قيمة $\bar{x}=1.52$ تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، والذي يعبر عن المستوى المنخفض.

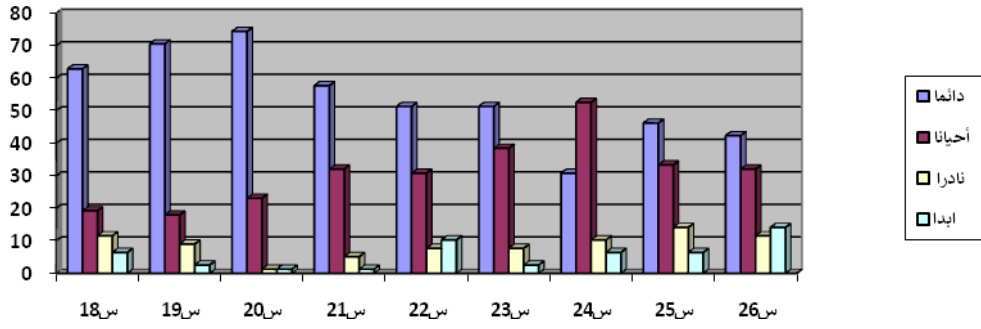
ب/تحليل وتفسير النتيجة العامة المتعلقة بمصدر زيادة عبء العمل:

من خلال الجدول المبين أعلاه اتضح أن النتيجة العامة لمعدل المتوسطات الحسابية للمعبرين عن فقرات المحور والتي كانت تساوي (1.63)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال $[1 - 1.75]$ ، وبمعدل للانحرافات المعيارية قدره (0.711). فإن هذه النتيجة تؤثر على وجود ضغوط مهنية في وظيفة الإمامة ناجمة عن مصدر زيادة عبء العمل غير أن مستوى هذه الضغوط يعد منخفضاً، وهذا بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث أن معدل قيمة \bar{x} لجميع الفقرات والتي تساوي 1.61 تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، أي المستوى المنخفض، ومنه يمكن القول أنه توجد ضغوط ناجمة عن مصدر زيادة عبء العمل إلا أنها ليست مرتفعة، وبالتالي فإن تأثيرها يبقى محدوداً على أداء الأئمة، وقد يفسر انخفاض مستوى الضغط رغم زيادة عبء العمل إلى شخصية الإمام القوية وما يتمتع به من قيم روحية وأخلاقية يستند عليها في أداء مهامه ومجابهة الأعباء المترتبة على ذلك، ثم إن الإمام في الغالب لا يبوح بما يعانیه من متاعب في عمله لاعتقاده أن العمل مع احتمال الصبر على المصاعب فيه الأجر والثواب، وأن التشكي للناس من تحمل هذه المتاعب يحرم صاحبه من هذا الفضل.

2.2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمصدر نظام التحفيز:

الجدول رقم (24) توزيع البيانات الإحصائية الناجمة عن مصدر نظام التحفيز:

الرقم	نتائج البيانات الإحصائية				
	الفقرات	(1) ك %	(2) ك %	(3) ك %	(4) ك %
18	أداء الإمام لأنشطة إضافية من دون تلقيه لمكافآت أو تشجيعاً يشعره بالإحباط	49 62.82	15 19.23	9 11.53	5 6.41
19	يشعر الإمام بعدم الارتياح أثناء ممارسته لمهامه بسبب تدني الأجر الذي يقبضه.	55 70.51	14 17.94	7 8.97	2 2.56
20	يصاب الإمام بالإحباط عندما يجد نفسه عاجزاً عن تلبية متطلباته الحياتية الأساسية .	58 74.35	18 23.07	1 1.28	1 1.28
21	يشعر الإمام بالملل نظراً لقلّة الفرص المتاحة لتطوير مهاراته وتنمية ذاته.	45 57.69	25 32.05	4 5.12	1 1.28
22	يأمل الإمام في نيل حظ الانتداب للعمل في الخارج كفرصة لتحسين ظروفه المهنية والاجتماعية.	40 51.28	24 30.76	6 7.69	8 10.25
23	تنخفض معنويات الإمام كلما شعر بأن المأمومين من رواد المسجد لا يقدرّون جهده.	40 51.28	30 38.46	6 7.69	2 2.56
24	يضطّر الإمام للاشتغال في بعض الأعمال الموازية لأجل تحسين ظروفه الاجتماعية.	24 30.76	41 52.56	8 10.25	5 6.41
25	الإمام الذي اشتغل لمدة طويلة يأمل في الحصول على التقاعد حتى يتخلص من أتعاب الإمامة.	36 46.15	26 33.33	11 14.10	5 6.41
26	الإمام في الوقت الحالي لا يحبذ الإمامة كمستقبل وظيفي لأبنائه بسبب متاعبها.	3342. 30	2532. 05	911.5 3	1114. 10



الشكل البياني رقم (10): يوضح كيفية توزيع البيانات الناجمة عن مصدر نظام التحفيز

الجدول رقم (25) يبين النتائج الإحصائية مصدر نظام التحفيز

الرقم	18	19	20	21	22	23	24	25	26
(\bar{x})	1.61	1.43	1.29	1.46	1.76	1.61	0.929	1.80	1.79
(σ)	0.929	0.766	0.561	0.658	0.979	0.743	0.818	0.912	1.056
المستوى	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	متوسط	مرتفع	متوسط	متوسط	متوسط
الترتيب	5	2	1	3	6	4	9	8	7

النتيجة العامة: بالرجوع إلى معدل المتوسطات الحسابية للفقرات نجد أن $\bar{x}=1.65$ ، بمعدل للانحرافات المعيارية $\sigma=0.824$ ، ومنه يتضح أن هذه النتيجة المتعلقة بالمتوسط تقع ضمن المستوى المنخفض.

أ/ تحليل وتفسير نتائج البيانات المتعلقة بفقرات مصدر نظام التحفيز {من 18 إلى 26} :

من خلال القراءة المتفحصة للبيانات المتضمنة إجابات الباحثين على الفقرات في الجدول رقم

(14) ، وكذا الشكل البياني رقم (10)، وأيضاً الجدول رقم (25) يتضح لنا ما يلي:

- بالنسبة للفقرة رقم 18: وبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن الفقرة والتي كانت تساوي (1.61)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال [1-1.75]، وانحراف معياري قدره (0.929)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة 1 (دائماً)، حيث بلغ عدد المعبرين 49 من بين أفراد العينة، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 62.82% ، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق الأعلى في التمثيل

البياني، مع وجود عدد معتبر من المعبرين بـ (أحيانا ونادرا وأبدا) والذي يقدر مجموعهم بـ 29 معبرا، لذلك نزلت قيمة المتوسط الحسابي إلى الدرجة الأولى، وهو ما يعني وجود فئات من عينة الدراسة صادقت على الفقرة التي تقول: "أن أداء الإمام لأنشطة إضافية من دون تلقيه مكافآت أو تشجيعا يشعره بالإحباط"، ومنه يمكن القول أن الإمام يشعر بالإحباط في كل مرة يقوم فيها بمهام إضافية ولا يتلقى في مقابلها مكافآت من أي نوع كانت، وأن استمرار هذا الشعور المصاحب للقيام بهذه المهام قد يتولد عنه نوع من الضغط، لكن مستوى هذا الأخير يبقى منخفضا بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث أن قيمة $\bar{x}=1.61$ تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، والذي يعبر عن المستوى المنخفض للضغط.

- أما بالنسبة للفقرة 19: ودائما بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.43)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال $[1 - 1.75]$ ، وبانحراف معياري قدره (0.766) وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية يقترب من الدرجة 1 (دائما)، والتي عدد تكراراتها يساوي 55، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 70.51%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني الموضح أعلاه، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائما) أطول الأعمدة، بمعنى أن أكثر المعبرين كانوا يميلون إلى التعبير بـ الدرجة (دائما) على هذه الفقرة والتي تقول: "يشعر الإمام بعدم الارتياح أثناء ممارسته لمهامه بسبب تدني الأجر الذي يقبضه"، فهذه الفقرة التي تمت المصادقة عليها بنسبة عالية من أفراد عينة الدراسة تبين أن الإمام يتأثر بالدخل المحدود الذي يقبضه مقابل أداءه لواجباته، فهو غير مرتاح من الناحية النفسية وهو ما ينبئ بوجود ضغط، وبما أن قيمة \bar{x} والتي تساوي 1.43 تنتمي إلى المجال $[1 - 1.50]$ ، فإن الضغط الناجم يصنف من المستوى المرتفع، وبالتالي فإن مستوى الأداء سيتأثر تبعا لمستوى هذا الضغط .

- وبالنسبة للفقرة 20: ودائما بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.29)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال $[1 - 1.75]$ ، وبانحراف معياري قدره (0.561)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية يقترب من الدرجة 1، والتي عدد تكراراتها يساوي 58، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 74.35%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل الدرجة (دائما) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة كان يميل إلى التعبير بـ درجة القياس (دائما) على

هذه الفقرة والتي تقول: "يصاب الإمام بالإحباط عندما يجد نفسه عاجزا عن تلبية متطلباته الحياتية الأساسية"، فهذه الفقرة التي تمت المصادقة عليها من طرف غالبية أفراد العينة تؤكد على وجود مؤشر من مؤشرات الضغط وهو الشعور بالإحباط كنتيجة لعدم القدرة على التكيف مع متطلبات الحياة الأساسية والمتزايدة نظرا لمحدودية الأجر المقبوض، ولأن قيمة (\bar{x}) والتي تساوي 1.29 تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، فإن الضغط الناجم في هذه الحالة يعد مرتفعا، وبالتالي فإن مستوى الأداء سيتأثر هو الآخر تبعا لمستوى هذا الضغط.

- أما بالنسبة للفقرة 21: ودائما بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.46)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال [1 - 1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.658)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة 1، والتي عدد تكراراتها يساوي 45، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 57.69%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائما) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة كان يميل إلى التعبير بالدرجة (دائما) على هذه الفقرة والتي تقول: "يشعر الإمام بالملل نظرا لقلة الفرص المتاحة لتطوير مهاراته وتنمية ذاته"، فهذه الفقرة التي تمت المصادقة عليها من طرف غالبية أفراد العينة تؤكد بروز الشعور بالملل كمؤشر من مؤشرات الضغط، وهذا بسبب قلة الفرص المتاحة للتطوير والترقية، ولأن قيمة المتوسط الحسابي تساوي 1.46 والتي تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، فإن مستوى الضغط المتولد هنا يعد مرتفعا، وبالتالي فإن مستوى الأداء هو أيضا يتأثر تبعا لذلك.

- بالنسبة للفقرة 22: ودائما بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.76)، أي بقيمة تقترب من 2، لأنها ضمن المجال [1.76 - 2.50]، وبانحراف معياري قدره (0.979)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة 2 (أحيانا)، والتي عدد تكراراتها يساوي 24، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 30.76%، وهذا رغم وجود عدد كبير من المعبرين بـ (دائما)، حيث بلغ عددهم 40، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 51.28%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق الأعلى في التمثيل البياني، ولكن مع وجود عدد معتبر من المعبرين بـ (أحيانا ونادرا وأبدا) والذي يقدر مجموعهم بـ 38 معبرا، نزلت قيم المتوسط الحسابي إلى الدرجة الثانية (أحيانا)، وهو ما يعني موافقة نسبية لأفراد

العينة على الفقرة التي تقول "يأمل الإمام في نيل حظ الانتداب للعمل في الخارج كفرصة لتحسين ظروفه المهنية والاجتماعية"، ويمكن تفسير هذه الموافقة النسبية كون هذا النوع من التحفيز غير متاح لجميع الأئمة، فقد يحظى به فقط أولئك الذين يملكون مؤهلات إضافية عن تلك التي تتطلبها الإمامة، كالتمكن من اللغة الأجنبية على سبيل المثال. ومنه يمكن القول أن ضعف التحفيز غالبا ما يقلل من أمل تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية، وبالتالي قد يسبب ضغط مع مرور الوقت للإمام، لكن بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى يبقى مستوى هذا الضغط منخفضا، لأن قيمة $(\bar{x}) = 1.76$ وهي قيمة تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، تقع ضمن المستوى المنخفض، ومنه فإن الأداء يتأثر بحسب هذا المستوى من الضغط.

- أما الفقرة 23: وبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.61)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال $[1 - 1.75]$ ، وبانحراف معياري قدره (0.743)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة 1 (دائما)، والتي عدد تكراراتها يساوي 30، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 38.46%، وهذا رغم وجود عدد كبير من المعبرين (بدائما)، حيث بلغ عددهم 40، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 51.28%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق الأعلى في التمثيل البياني ثم يليه البني، وبالتالي فالفقرة التي تقول: "تتخفص معنويات الإمام كلما شعر بأن المأمومين من رواد المسجد لا يقدرن جهده." حظيت بالموافقة النسبية، وهذا يعني وجود عدد من الأئمة يشعرون بانخفاض المعنويات نظرا لعدم تقدير جهودهم، لذا فهو مطالبون ضمنا بإبراز جهودهم أكثر حتى ينالوا هذا التقدير، وهو ما سيفرض عليهم نوعا من الضغط في تأدية المهام، ولكن بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى فإن مستوى هذا الضغط يبقى منخفضا، لأن قيمة $(\bar{x}) = 1.61$ وهي قيمة تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، تقع ضمن المستوى المنخفض.

- وبخصوص الفقرة 24: بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.92)، أي بقيمة تقترب من 2، لأنها ضمن المجال $[1.76 - 2.50]$ ، وبانحراف معياري قدره (0.818)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة (أحيانا)، والتي عدد تكراراتها يساوي 41، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 52.56%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين في الأعلى، حيث يظهر العمود الثاني والذي يمثل درجة القياس (أحيانا) أطول

الأعمدة، ثم يليه العمود الأزرق الممثل للمعبرين ب (دائماً)، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة كان يميل إلى التعبير ب (أحياناً) على هذه الفقرة والتي تقول: "يضطر الإمام للاشتغال في بعض الأعمال الموازية لأجل تحسين ظروفه الاجتماعية"، فمن خلال نتيجة هذا التعبير يتضح أن الإمام قد يلجأ أحياناً لممارسة بعض الأعمال الموازية نظراً لعدم كفاية الأجر وتزايد احتياجاته من المتطلبات الحياتية الأساسية، ومن هنا قد يتولد الضغط بسبب الجمع بين الوظيفة والعمل الموازي، لكن بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى يبقى مستوى الضغط المشار إليه منخفضاً، لأن قيمة $(\bar{x})=1.92$ وهي قيمة تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، أي ضمن المستوى المنخفض .

- أما الفقرة 25: بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.80)، أي بقيمة تقترب من 2، لأنها ضمن المجال $[1.76 - 2.50]$ ، وبانحراف معياري قدره (0.912)، وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة (أحياناً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 26، أي بنسبة مئوية تقدر ب 33.33%، وهذا رغم وجود عدد كبير من المعبرين ب(دائماً)، حيث بلغ عددهم 36، أي بنسبة مئوية تقدر ب 46.15%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني المبين في الأعلى، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق الأعلى في التمثيل البياني، ولكن مع وجود عدد معتبر من المعبرين ب (أحياناً ونادراً وأبداً) والذي يقدر مجموعهم ب42 معبراً، نزعت قيم المتوسط الحسابي إلى الدرجة الثانية (أحياناً)، وهو ما يعني موافقة نسبية لأفراد العينة على الفقرة التي تقول: "الإمام الذي اشتغل لمدة طويلة يأمل في الحصول على التقاعد حتى يتخلص من أتعاب الإمامة"، فمن خلال نتيجة هذا التعبير يتضح أن نسبة معتبرة من الأئمة الذين قضوا فترة طويلة في هذه الوظيفة أصبحوا يشعرون بالتعب النفسي وحتى الجسدي نتيجة بذلهم لجهود كبيرة من دون أن يؤدي ذلك التعب إلى تحسن أوضاعهم المهنية والاجتماعية، وبالتالي فقد صاروا عرضة للضغط، لكن مستوى هذا الضغط بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى يبقى منخفضاً، لأن قيمة $(\bar{x})=1.80$ وهي قيمة تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، أي ضمن المستوى المنخفض.

- أما الفقرة 26: وهي الفقرة الأخيرة في هذا المحور، فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.97)، أي بقيمة تقترب من 2، لأنها ضمن المجال $[1.76 - 2.50]$ ، وبانحراف معياري قدره (1.056) وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم

التكرارية يميل إلى الدرجة (أحيانا)، والتي عدد تكراراتها يساوي 25، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 32.05%، وهذا رغم وجود عدد كبير من المعبرين بـ(دائما)، حيث بلغ عددهم 33، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 42.30%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني رقم (10)، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق الأعلى في التمثيل البياني، ولكن مع وجود عدد كبير من المعبرين بـ (أحيانا ونادرا وأبدا) والذي يقدر مجموعهم بـ45 معبرا، والذي من خلال تعبيراتهم نزلت قيم المتوسط الحسابي إلى الدرجة الثانية (أحيانا)، وهو ما يعني موافقة نسبية لأفراد العينة على الفقرة التي تقول: "الإمام في الوقت الحالي لا يجذب الإمامة كمستقبل وظيفي لأبنائه بسبب متاعبها"، وبعد هذا الأمر مؤشر آخر على حجم الإحساس بالمعاناة في ظل انعدام المحفزات التي من شأنها التخفيف من حدة هذه المعاناة وبالتالي تجنب الإمام خطر الإصابة بالضغط المتولد من شدة المتاعب وضعف المحفزات، لكن بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى فإن مستوى هذا الضغط سيكون من النوع المنخفض، لأن قيمة $\bar{x}=1.97$ وهي قيمة تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، أي مجال المستوى المنخفض.

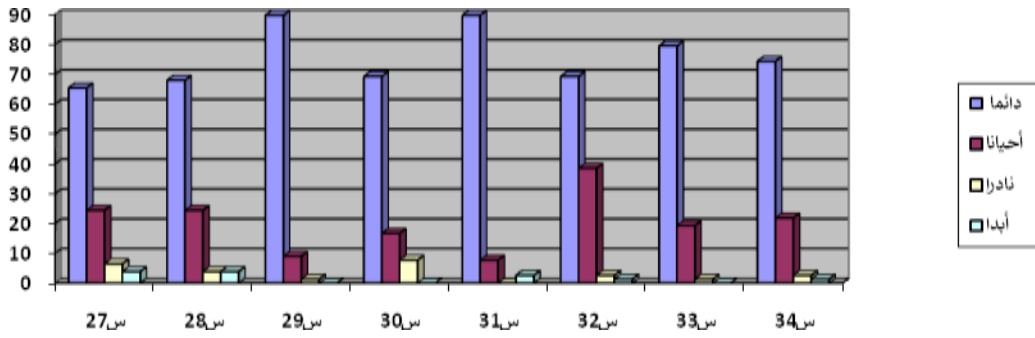
ب/ تحليل وتفسير النتيجة العامة المتعلقة بمصدر نظام التحفيز:

لقد أوضحت لنا النتيجة العامة لمصدر نظام التحفيز في الجدول المبين أعلاه أن معدل المتوسطات الحسابية للمعبرين يساوي (1.65)، أي بقيمة تقترب من 2، لأنها ضمن المجال $[-1.76 - 2.50]$ ، وبمعدل للانحرافات المعيارية قدره (0.824). وبالتالي فإن هذه النتيجة قد عبرت عن وجود مؤشرات عديدة للضغوط في الإمامة والتي مصدرها نظام التحفيز والذي لم يعد يستجيب لآمال وتطلعات الأئمة، حيث صار العديد منهم يفتقر إلى الدافعية لتأدية المهام المسندة إليهم. وبما أن معدل قيمة (\bar{x}) لجميع فقرات هذا المحور تساوي 1.65 وهي قيمة تنتمي إلى المجال $[1.51 - 3]$ ، فإنه وبحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الفصل المتعلق بالإجراءات المنهجية يكون هذا الضغط ضمن المستوى المنخفض، وبالتالي فإن تأثيره على عملية الأداء يبقى هو الآخر منخفضا.

3.2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمصدر بيئة العمل المادية والاجتماعية

الجدول رقم (26) الخاص بتوزيع البيانات الناجمة عن مصدر بيئة العمل:

الرقم	نتائج البيانات الإحصائية			
	الفقرات	(1) ك %	(2) ك %	(3) ك %
27	الإمام الذي يُعين بعيدا عن مقر إقامته يعاني من صعوبة التكيف مع بيئة عمله الجديدة.	5165. 38	1924. 35	056. 41
28	الإمام الذي يُعين في مسجد كبير وعامر تواجهه صعوبات ينجم عنها إجهاد.	5367. 94	1924. 35	33.8 4
29	المسجد الذي لا يتوفر على سكن وظيفي لا يشعر الإمام من خلاله بالاستقرار النفسي.	7089. 74	78.97	11.2 8
30	الإمام يشعر بعدم الدافعية للعمل في المسجد الذي لا يتوفر على حجرة (مكتب) مناسبة.	5975. 64	1316. 66	67.6 9
31	يشعر الإمام بالقلق عندما يتدخل أعضاء اللجنة الدينية في مهامه الوظيفية.	7089. 74	67.69	22.5 6
32	يشعر الإمام بالغضب لعدم التزام مرتادي المساجد بالتعاليم الدينية واللوائح والإرشادات.	4569. 23	3038. 46	22.5 6
33	يشعر الإمام بالإحباط عندما يتعرض للمواقف الصعبة ولا يجد الدعم من قبل إدارته.	6279. 48	1519. 23	11.2 8
34	يشعر الإمام بالعزلة عندما يواجه ظروفًا صعبة ولا يجد المساندة من قبل زملاءه.	5874. 35	1721. 79	22.5 6



الشكل البياني رقم (11): يوضح كيفية توزيع البيانات الناجمة عن مصدر بيئة العمل

الجدول رقم (27) يبين النتائج الإحصائية الناجمة عن مصدر بيئة العمل

الرقم	27	28	29	30	31	32	33	34
(\bar{x})	1.48	1.43	1.11	1.32	1.15	1.47	1.21	1.30
(σ)	0.785	0.729	0.359	0.613	0.535	0.618	0.445	0.588
المستوى	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع
الترتيب	8	6	1	5	2	7	3	4

النتيجة العامة: للمتوسط الحسابي = 1.30 ، بانحراف معياري = 0.584 ، المستوى مرتفع.

أ/ تحليل وتفسير نتائج البيانات المتعلقة بفقرات مصدر بيئة العمل {من 27 إلى 34}:

- بالنسبة للفقرة رقم 27: والتي تقول: "الإمام الذي يُعين بعيدا عن مقر إقامته يعاني من صعوبة التكيف مع بيئة عمله الجديدة."، فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.48)، أي بقيمة تقرب من 1، لأنها ضمن المجال [1- 1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.785)، أي أن المتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة (دائما)، والتي عدد تكراراتها يساوي 51، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 65.38%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائما) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة صادقوا على هذه العبارة التي تبين مدى معاناة الإمام وتأثره عندما يتم تعيينه في منصب بعيد عن مقر سكنه، فالإمام قد يكون وافدا من بيئة

مختلفة تماما عن التي تم تنصبيه فيها فغالبا ما يجد نفسه مضطرا لبذل المزيد من الجهد حتى يتمكن من التكيف مع البيئة الجديدة، ومع الاستمرار في عملية التكيف هذه قد يتولد ضغط، وفي هذه الحالة حيث نتيجة المتوسط الحسابي تساوي (1.48)، وبحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، فإن قيمة (\bar{x}) تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، والذي يعبر عن المستوى المرتفع، وبالتالي فإنه يتوقع تأثر مستوى الأداء تبعاً لمستوى هذا الضغط.

- أما بالنسبة للفقرة 28: والتي نصها: "الإمام الذي يُعين في مسجد كبير وعامر تواجهه صعوبات ينجم عنها إجهاد"، فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.43)، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1 - 1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.729) وبالتالي فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة (دائما)، والتي عدد تكراراتها يساوي 53، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 67.94%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائما) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة صادقوا على هذه العبارة التي تشير إلى أن الإمام المُصَّب في المسجد الكبير والعامر تواجهه صعوبات في إدارة شؤونه، وبالتالي فهو مطالب ببذل المزيد من الجهد من أجل التكيف مع هذا الوضع، ومع استمرار عملية التكيف هذه قد يتولد الضغط، لكن هذه الحالة وبحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى يعد مستوى الضغط مرتفعا، لأن قيمة المتوسط الحسابي (\bar{x}) والتي تساوي (1.43) تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، وهو ضمن المستوى المرتفع، وبالتالي فإن مستوى الأداء يتأثر تبعاً لمستوى هذا الضغط.

- وبخصوص الفقرة 29: والتي نصها "المسجد الذي لا يتوفر على سكن وظيفي لا يشعر الإمام من خلاله بالاستقرار النفسي"، فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.11)، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1 - 1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.359)، وبالتالي فإن المتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع إلى الدرجة 1 (دائما)، والتي عدد تكراراتها يساوي 70، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 89.74%، وهو أيضا ما يبينه الشكل البياني رقم (11)، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائما) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة صادقوا على هذه العبارة، أي أن أكثر أفراد عينة الدراسة من الأئمة بمختلف رتبهم يوجدون في حالة من عدم الاستقرار النفسي بسبب

عدم توفر شروط الإقامة المريحة التي تمكنهم من أداء واجباتهم المهنية على أكمل وجه، وبالتالي فهم عرضة للإصابة بالضغط، وفي هذه الحالة حيث نتيجة المتوسط الحسابي تساوي (1.11)، وبحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه ، فإن قيمة المتوسط الحسابي (\bar{x}) تنتمي إلى [1 - 1.50]، وهو المجال المعبر عن المستوى المرتفع، وعليه فإنه يتوقع تأثر أداء الإمام بسبب هذا وجود هذا المستوى من الضغط.

- أما الفقرة 30: فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.32)، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1- 1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.613) ، وبالتالي فإن المتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة 1 (دائماً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 59، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 75.64%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني رقم (11)، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائماً) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة صادقوا على هذه العبارة والتي تقول: "الإمام يشعر بعدم الدافعية للعمل في المسجد الذي لا يتوفر على حجرة (مكتب) مناسبة"، أي أن أكثر أفراد عينة الدراسة يرون أن افتقار الإمام إلى مكان مخصص بالمقصورة مثلاً يجعله لا يشعر بالدافعية نحو العمل، لأن الإمام يدرك أهمية هذا المكان خاصة في الإعداد والتحضير للنشاط الذي سيؤدي به، وأيضاً لأنه بحاجة إلى أخذ قسط من الراحة بعد إتمام نشاطه، وإلا كان عرضة للإصابة بالضغط، وفي الحالة التي بين أيدينا حيث نتيجة المتوسط الحسابي تساوي (1.32)، فإن قيمة (\bar{x}) حسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته تنتمي إلى المجال [1 - 1.50] ، أي مجال المستوى المرتفع للضغط، وبالتالي فإنه يتوقع تأثر مستوى الأداء تبعاً لمستوى هذا الضغط.

- وبالنسبة للفقرة 31: فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.15)، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1- 1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.535)، وبالتالي فإن المتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية يميل إلى الدرجة 1 (دائماً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 70، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 89.74%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني رقم (11)، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائماً) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة صادقوا على هذه العبارة والتي تقول: "يشعر الإمام بالقلق عندما يتدخل أعضاء اللجنة الدينية في مهامه الوظيفية"، فأغلبية أفراد عينة

الدراسة كانوا مدركين لحساسية تعامل الإمام مع أعضاء اللجان الدينية، ومع الاستمرار في هذا التعامل مع الإمام فقد ينجم عن ذلك ضغط يتمثل في شكل تشنج وانزعاج، ولأن نتيجة المتوسط الحسابي في هذه الحالة تساوي (1.15)، فإن قيمة (\bar{x}) تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، وحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته، فإن هذا الضغط المتولد يعد من المستوى المرتفع، ومنه فإن أداء الإمام يتوقع تأثره تبعاً لمستوى هذا الضغط.

- أما الفقرة 33: فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.21)، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1 - 1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.445)، وبالتالي فإن المتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة 1 (دائماً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 62، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 79.48%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني رقم (08)، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائماً) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة صادقوا على هذه العبارة والتي تقول: "يشعر الإمام بالإحباط عندما يتعرض للمواقف الصعبة ولا يجد الدعم من قبل إدارته"، أي أن أكثر أفراد عينة الدراسة يشعرون بافتقارهم للدعم من قبل إدارتهم، خاصة عندما يواجهون مواقف صعبة، ومع استمرار هذا الشعور معهم فقد يتولد في نفوس الكثير منهم الإحباط كمظهر من مظاهر الضغط والذي يعتبر هنا مستواه مرتفعاً بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه في الأعلى، حيث نتيجة المتوسط الحسابي تساوي (1.21)، أي أن قيمة (\bar{x}) تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، أي المستوى المرتفع للضغط، وبالتالي فإنه يتوقع تأثر مستوى الأداء تبعاً لمستوى هذا الضغط.

وأما الفقرة 34: فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.30)، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1 - 1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.588)، وبالتالي فإن المتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزح إلى الدرجة 1 (دائماً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 58، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 74.35%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني رقم (11)، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائماً) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة صادقوا على هذه العبارة والتي تقول: "يشعر الإمام بالعزلة عندما يواجه ظروفًا صعبة ولا يجد المساندة من قبل زملاءه"، أي أن أكثر أفراد عينة الدراسة كانوا مدركين لأهمية العلاقات الاجتماعية في التغلب على المشكلات، ومنها مشكلة

غياب الدعم والسند، فإذا افتقد الإمام إلى هذين العاملين خاصة من قبل زملاءه، فإنه غالباً ما يميل إلى العزلة ويسعى للتغلب على الصعوبات بمفرده، وفي هذه الحالة قد يصاب بالضغط، ولأن نتيجة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة تساوي (1.30) وهي قيمة حسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، أي المستوى المرتفع من الضغط، وبالتالي فإن مستوى الأداء يتأثر بمستوى هذا الضغط.

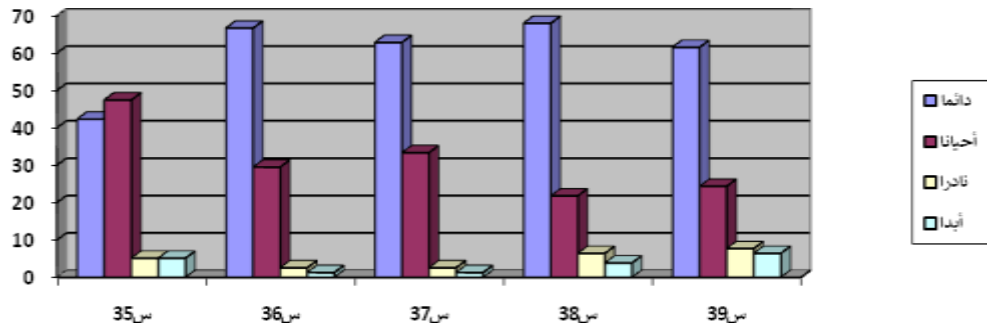
ب/ تحليل وتفسير النتيجة العامة المتعلقة بمصدر بيئة العمل المادية والاجتماعية:

لقد أوضحت لنا النتيجة العامة لمصدر نظام التحفيز في الجدول المبين أعلاه أن معدل المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات يساوي (1.30)، أي بقيمة تقترب من 1، لأنها ضمن المجال [1 - 1.75]، وبمعدل للانحرافات المعيارية قدره (0.584). وبالتالي فإن نتيجة التعبير عن جميع الفقرات التي تخص مصدر بيئة العمل تشير إلى وجود ضغوط مهنية متولدة عن مصدر بيئة العمل الفيزيكية والاجتماعية، وأن مستوى هذه الضغوط مرتفع باعتبار قيمة (\bar{x}) لجميع الفقرات والتي تساوي 1.30، ودائماً بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته، فإن هذه القيمة تنتمي إلى مجال المستوى المرتفع، وهو ما يفسر مدى الصعوبات التي يتلقاها الإمام في بيئة عمله المادية والاجتماعية.

4.2. تحليل وتفسير نتائج البيانات الإحصائية المتعلقة بمصدر طريقة تقييم الأداء:

الجدول رقم (28) الخاص بتوزيع البيانات الناجمة عن مصدر طريقة تقييم الأداء:

الرقم	نتائج البيانات الإحصائية			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	ك %	ك %	ك %	ك %
35	3342. 30	3747. 43	45.1 2	45.1 2
36	5266. 66	2329. 48	22.5 6	11.2 8
37	4962. 82	2633. 33	22.5 6	11.2 8
38	5367. 94	1721. 79	56.4 1	33.8 4
39	4861. 53	1924. 35	67.6 9	56.4 1



الشكل البياني رقم (12): يوضح كيفية توزيع البيانات الناجمة عن مصدر طريقة تقييم الأداء

الجدول رقم (29) يبين النتائج الإحصائية الناجمة عن مصدر طريقة تقييم الأداء

رقم الفقرة	35	36	37	38	39
(\bar{x})	1.73	1.38	1.42	1.46	1.58
(σ)	0.784	0.608	0.377	0.784	0.889
المستوى	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع
الترتيب	5	1	2	3	4

النتيجة العامة: بالرجوع إلى معدل المتوسطات الحسابية لل فقرات نجد أن $\bar{x}=1.51$ ، بمعدل للانحرافات المعيارية $\sigma=0.584$ ، ومنه يتضح أن هذه النتيجة المتعلقة بالمحور تقع ضمن المستوى المنخفض.

أ/ تحليل وتفسير نتائج البيانات المتعلقة بفقرات مصدر طريقة تقييم الأداء {من 35 إلى 39}:

- بالنسبة للفقرة 35: فبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.73)، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 2، لأنها ضمن المجال [1.76 - 2.50]، وانحراف معياري قدره (0.784)، وبالتالي فإن المتوسط الحسابي للقيم التكرارية ينزع إلى الدرجة 2 (أحياناً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 37، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 47.43%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني المبين أعلاه، حيث يظهر العمود الثاني الملون باللون البني الأعلى في التمثيل البياني، ثم يليه العمود الأزرق الممثل للمعبرين بـ(دائماً)، حيث بلغ عددهم 33، أي بنسبة 42.30. ويمكن قراءة تعبير أكثر أفراد العينة بالدرجة (أحياناً) للفقرة التي تقول: "جهل الإمام بطريقة تقييم الأداء المهني يجعله يشعر بمخاوف من عملية التقييم في حد ذاتها"، أي أن أكثر الأئمة لا يهتم بعملية تقييم الأداء، فهي بالنسبة إليهم مجرد عملية إدارية ولا يعيرونها أية أهمية إلا عندما يخضعون لإجراءات عملية التثبيت، أو عند استدعائهم للإمضاء على نقطة الدرجة فحينها يشعرون ببعض المخاوف الناجمة من الخشية من عدم موضوعية عملية التقييم أو من جهلهم بالأسلوب المعتمد في تقييم أداءهم الوظيفي، وباستمرار الشعور بهذه المخاوف يتعرضون للضغط. وبما أن قيم المتوسط الحسابي تنتمي إلى المجال [1.51 - 3]، فإن مستوى هذا الضغط يعد منخفضاً.

- وأما بالنسبة للفقرة 36: بحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.38)، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1-1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.608)، وبالتالي فإن المتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع نحو الدرجة (دائماً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 52، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 66.66%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني في الأعلى، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائماً) أطول الأعمدة، بمعنى أن العدد الكبير من أفراد العينة صادقوا على هذه العبارة والتي تقول: "يشعر الإمام بصعوبة تحقيق طموحاته بسبب عدم وجود نظام موضوعي لتقييم أداءه الوظيفي"، ويمكن قراءة تصديق أغلبية المبحوثين على هذه العبارة كون هؤلاء الأئمة ممن لهم طموحات وظيفية، حيث أنهم يشعرون بوجود غموض يلف عملية طريقة تقييم الأداء، فالإجراءات المعمول بها في واقع الأمر لا تستند إلى أسلوب علمي واضح، وبالتالي فإن الشكوك التي تحوم حول عملية تقييم الأداء عندهم ستظل قائمة، ومع تنامي هذه الشكوك يقعون تحت طائلة الضغط. ولأن نتيجة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة تساوي (1.38) وهي قيمة تنتمي إلى المجال [1-1.50] بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته المشار إليه فإن هذه النتيجة تعبر عن وجود مستوى مرتفع من الضغط، وعليه فقد يتوقع أن يتأثر مستوى الأداء تبعاً لمستوى هذا الضغط المرتفع.

- وبخصوص الفقرة رقم 37: وبحساب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي (1.42)، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1-1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.377)، فإن المتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع نحو الدرجة (دائماً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 49، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 62.82%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني في الأعلى، حيث يظهر العمود الأول الملون باللون الأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائماً) أطول الأعمدة، بمعنى أن أكثر المعبرين كانوا مؤيدين للعبارة التي تقول: "يشعر الإمام بعدم الارتياح بسبب عدم وضوح المقاييس التي تتم بها عملية تقييم الأداء"، وهذا التأييد يفسر مدى دراية عدد كبير من الأئمة بالغموض الذي يكتنف عملية تقييم الأداء خاصة من جانب المعايير التي يستند إليها المشرفون على هذه العملية، وأيضاً مدى أهليتهم لإجراء هذا التقييم، ولأن هؤلاء الأئمة يتشوفون إلى مستقبل وظيفي أحسن، فإنهم يشعرون جراً ذلك بعدم الارتياح لعملية التقييم، ومع استمرار خوفهم وعدم ارتياحهم يتعرضون للضغط، وفي هذه الفقرة كانت نتيجة المتوسط الحسابي

1.42، و بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته فهي تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، أي المستوى المرتفع، وعليه فقد يتوقع تأثر مستوى الأداء تبعاً لمستوى هذا الضغط المرتفع.

- وأما الفقرة رقم 38: وبحسب نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي 1.46، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1-1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.784)، وعليه فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع نحو الدرجة (دائماً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 53، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 67.94%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني في الأعلى، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائماً) أطول الأعمدة، وقراء هذا التمثيل البياني تعني أن العدد الكبير من أفراد العينة كانوا مؤيدين بشكل دائم لمضمون هذه الفقرة والتي تقول: "يتحتم على الإمام مضاعفة جهده بسبب عدم وجود متخصصين في عملية تقييم الأداء"، ففي ظل عدم وجود متخصصين يقومون بتقييم الأداء الفعلي، فإن هؤلاء الأئمة مطالبون ببذل المزيد من الجهد حتى يظهروا لرؤسائهم المشرفين أنهم الأفضل، ومع استمرارهم في بذل المزيد من الجهد يكونون عرضة للإصابة بالضغط، ولأن نتيجة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة تساوي (1.46) وبحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته فهي قيمة تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، أي المستوى المرتفع، ومنه فإن مستوى الأداء يتأثر هو الآخر تبعاً لمستوى هذا الضغط المرتفع.

وفي الفقرة 39: وهي الفقرة الأخيرة من هذا المحور والتي تقول: "لأن عملية تقييم أداء الأئمة هي مجرد إجراء شكلي، لذا يشعر الإمام بالانزعاج لدى خضوعه لإجراءاتها"، ودائماً بالرجوع إلى نتيجة المتوسط الحسابي للقيم التكرارية لعدد المعبرين عن هذه الفقرة والتي كانت تساوي 1.58، أي بقيمة تقريبية تميل إلى 1، لأنها ضمن المجال [1-1.75]، وبانحراف معياري قدره (0.889)، وعليه فالمتوسط الحسابي لكل القيم التكرارية ينزع نحو الدرجة (دائماً)، والتي عدد تكراراتها يساوي 48، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 61.53%، وهو أيضاً ما يبينه الشكل البياني، حيث يظهر العمود الأول الملون بالأزرق والذي يمثل درجة القياس (دائماً) أطول الأعمدة، ثم يليه العمود الملون باللون البني والذي يرمز إلى الدرجة (أحياناً)، ويمكن قراءة ميل المعبرين بمجموعهم إلى هذه الدرجة على أنها تأكيد لمضمون الفقرة، حيث تتضمن إقراراً بشكلية إجراءات عملية التقييم، وأنها تفتقر كما أشرنا في الفقرات السابقة إلى المعايير الموضوعية وعدم وجود متخصصين، وهو ما يجعل عملية التقييم هذه محل إثارة وتساؤلات، وربما

أدت إلى القلق والانزعاج كمظهرين من مظاهر الضغط، لكن في هذه الفقرة يبدو أن مستوى هذا الضغط منخفض بحسب نتيجة المتوسط الحسابي $(\bar{x}) = 1.58$ وهي تنتمي إلى المجال $[3 - 1.51]$ ، أي المستوى المنخفض، وبالتالي فإن تأثيره على الأداء يكون بدوره منخفضاً.

ب/ تحليل وتفسير النتيجة العامة المتعلقة بمصدر طريقة تقييم الأداء:

لقد أوضحت لنا النتيجة العامة لل فقرات الخاصة بمصدر نظام التحفيز في الجدول المبين أعلاه أن معدل المتوسطات الحسابية للمعبرين عن فقرات هذا المحور يساوي (1.51)، أي بقيمة تقترب من 2، وبمعدل للانحرافات المعيارية قدره (0.584). وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤثر على وجود ضغوط في الوظيفة مصدرها طريقة تقييم الأداء، وبما أن معدل قيمة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا المحور (\bar{x}) تساوي 1.51 وهي قيمة تنتمي إلى المجال $[3 - 1.51]$ ، فإن مستوى هذا الضغط بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته يعد منخفضاً لكنه أقرب للمستوى المرتفع، وبالتالي فإن عملية الأداء سوف تتأثر نتيجة الضغوط الصادرة عن مصدر طريقة تقييم الأداء.

3. تحليل وتفسير نتائج البيانات العامة الخاصة بأبعاد ومتغيرات الدراسة:

جدول رقم (30): يتضمن نتائج البيانات النهائية للدراسة:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نتائج البيانات الإحصائية محاور مصادر الضغوط
مرتفع	1	0.584	1.30	بيئة العمل المادية والاجتماعية
منخفض	2	0.688	1.51	طريقة التقييم
منخفض	3	0.711	1.63	زيادة عبء العمل
منخفض	4	0.824	1.65	نظام التحفيز
منخفض	-	0.701	1.52	النتيجة العامة

فمن خلال التحليل والتفسيرات السابقة وكذا الجدول المتضمن النتائج النهائية يتضح ما يلي:

- أن البيانات المتحصل عليها أثبتت جميعها وجود الضغوط بصور وأشكال متعددة.
- أن هذه الضغوط متولدة عن كل المصادر التي كانت محل تساؤل في الإشكالية، والتي شكلت محاور متغيرات الدراسة فيما بعد وهي: مصدر عبء العمل الزائد، نظام التحفيز، بيئة العمل المادية والاجتماعية، طريقة التقييم.
- أن الضغوط المتولدة عن هذه المصادر في وظيفة الإمامة مستواها يتراوح ما بين المرتفع والمنخفض.
- وأن الضغوط المتولدة عن البيئة المادية والاجتماعية مستواها مرتفع وتأتي في المرتبة الأولى، وأما الضغوط المتولدة عن المصادر الأخرى فمستواها منخفض بحسب معيار المتوسط الحسابي، حيث جاء في المرتبة الثانية الضغوط المتولدة عن طريقة التقييم، وفي المرتبة الثالثة الضغوط المتولدة عن زيادة عبء العمل، وفي المرتبة الأخيرة نجد الضغوط المتولدة عن نظام التحفيز.
- أما النتيجة العامة فقد أظهرت وجود ضغوط متولدة عن جميع المصادر المذكورة ولكن مستواها على العموم منخفض إلا أنه أقرب إلى دخول مجال المستوى المرتفع، حيث قُدر معدل معدلات

المتوسطات الحسابية لفقرات المحاور بـ (1.51) مع وجود معدل لمعدلات الانحرافات المعيارية يقدر بـ (0.701).

ومن خلال هذه النتائج يتضح أن وظيفة الإمامة في المساجد تتعرض موارد البشرية هي الأخرى للضغوط المتأتية من مصادر عديدة، وأن هذه الضغوط تؤثر في أداء الأئمة تبعاً لمستوياتها، فإذا كان الضغط مرتفعاً فإن التأثير على الأداء سيكون هو الآخر مستواه مرتفعاً، وإذا كان الضغط منخفضاً فإن التأثير على الأداء سيكون هو الآخر مستواه منخفضاً، ولقد اتضح أيضاً بالاستنتاج أن الضغوط المتأتية من البيئة المادية والاجتماعية هي الأكثر تأثيراً على أداء الأئمة في المساجد، بينما الضغوط المتأتية من المصادر الأخرى لا تؤثر كثيراً على الأداء، أي أن تأثيرها منخفض .

خلاصة:

من خلال هذا المحور تم التطرق إلى معالجة وتحليل وتفسير بيانات الدراسة المتعلقة بأبعاد الظاهرة، حيث طال هذا التحليل كل المحاور، بدءاً بالمحور المتعلق بالبيانات الشخصية، ثم المحور المتعلق ببيانات مصدر عبء العمل، فمصدر نظام التحفيز، وكذلك محور مصدر بيئة العمل المادية والاجتماعية، ومحور مصدر طريقة تقييم الأداء، وفي العنصر الثالث ولأخير من هذا الفصل حاولنا تجميع نتائج بيانات أبعاد الدراسة في جدول يلخص لنا أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة وما رمت إليه من استنتاجات.

الفصل السابع: نتائج الدراسة

- تمهيد

1. نتائج محور البيانات الشخصية

2. النتائج الجزئية لأبعاد الدراسة

3. النتيجة العامة للدراسة

- خلاصة

تمهيد:

بعد الانتهاء من عملية تحليل وتفسير بيانات الدراسة، سيتم في هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة على مستوى جميع المحاور التي تم تناولها بدءاً بالنتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية، ومروراً بنتائج المحاور الأساسية المتعلقة بأبعاد ومتغيرات الدراسة، وانتهاءً بالنتيجة العامة والتي من خلالها تتضح الإجابة النهائية على تساؤلات الدراسة.

1. نتائج محور البيانات الشخصية:

1.1. نتائج متغير الرتب الوظيفية:

لقد بينت نتائج البيانات المتحصل عليها أن العدد الأكبر من أئمة المساجد هم من رتبة إمام مدرس، وهذا على مستوى مديريات ولايات مجال الدراسة، ويبدو أن الأسباب أو العوامل التي أدت إلى تواجد هذه الفئة كأكثرية في المساجد يعود إلى عاملين:

- **العامل الأول:** ومرده إلى السياسة المنتهجة في توظيف الأئمة بالمساجد باعتبار أن الوصاية تعتمد بالأساس على مخرجات التكوين الذي مصدره المعاهد الوطنية لتكوين الإطارات الدينية بالإضافة إلى معهد القراءات، وأيضا المدرسة الوطنية لتكوين الإطارات الدينية، حيث بعد النجاح في اجتياز الأئمة لفترة التكوين المتخصص والذي تدوم مدته ثلاث (3) سنوات يتم توظيفهم مباشرة بعد التحاقهم بالمديريات، ثم يتم تنصيبهم في المساجد الشاغرة التي تُقترح عليهم من قبل الإدارة. وهكذا فبقدر ارتفاع حجم منتج التكوين ترتفع نسبة تأطير المساجد بأصحاب هذه الرتبة إمام مدرس، ولحد الساعة لا تزال المعاهد الدينية هي المصدر الأساسي الأول لصناعة الأئمة المدرسين والأعوان الدينين، ولهذا فهم الأكثر توزيعا على المساجد، في حين يكون عدد الأئمة برتبة إمام أستاذ أقل من حيث العدد لكون الأفراد الذين يتم توظيفهم لأول مرة في هذه الرتبة ليسوا من خريجي مؤسسات التكوين التابعة للوصاية. المعاهد الدينية المتخصصة، وإنما هم في الغالب الأعم خريجي الجامعة الإسلامية، فيوظفون مباشرة بعد اجتيازهم بنجاح المسابقة السنوية لتوظيف الأئمة الأساتذة بحسب توفر المناصب المالية، وفي الغالب تكون هذه المناصب المفتوحة محدودة جدا، ولا تغطي احتياجات المساجد المطلوبة من هذه الرتبة، كما يزداد عدد الأئمة بالمساجد من هذه الرتبة عبر الترقية في الرتبة، من رتبة إمام مدرس إلى رتبة إمام أستاذ، وتكون ه الترقية إما على أساس الاختبار أو على أساس الاختيار وفق الشروط المبينة في المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف. وقد يتساوى عدد الأئمة الأساتذة أو يزيد عن عدد الأئمة في رتبة إمام مدرس مع استمرار عملية الترقية وقلة منتج التكوين السنوي، وهذا كما حصل على مستوى مديرية ولاية عنابة، حيث أصبح عدد الأئمة في الرتبتين نفسه، كما يدل عليه مقدار حجم العينة. (10) في كل رتبة. أما بالنسبة إلى رتبة إمام أستاذ رئيسي، فهم

يعدون على أصابع اليد على مستوى مديريات الولايات ميدان الدراسة، فمنصب إمام أستاذ رئيسي هو أعلى رتبة في سلك الإمامة، وهذه الفئة تتميز في الغالب بمؤهلات ومهارات معرفية عالية وتسد لهم المهام النوعية كالمشاركة في إعداد الفتاوى وتقنيها والمشاركة في الدراسات، وأيضا المشاركة في أعمال البحث التي ينظمها المجلس العلمي وغيرها ، وقد يتم اختيارهم عن طريق مسابقة خارجية بالنسبة لأصحاب الشهادات العليا كالمجستير، أو من خلال الترقية عن طريق الامتحان المهني أو على أساس الاختيار بحسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي المشار إليه.

• **أما العامل الثاني:** والذي يفسر هذه الهرمية في الرتب . أي تواجد عدد أكبر من الأئمة برتبة إمام مدرس ثم عدد أقل لرتبة إمام أستاذ وأقل منهما عددا رتبة إمام أستاذ رئيسي، فقد يكون هو أيضا مرتبطا بالعامل الأول سياسة التوظيف، ويتمثل في مدى جاذبية الوظيفة بالإمامة . في حد ذاتها في ظل تحولات اجتماعية وثقافية كبيرة يشهدها المجتمع أثرت بشكل كبير في ميول ورغبات الأفراد، ولأن الإمام أصبح يشعر بالضميم والمعاناة أحيانا، فلم يعد يتوانى لحظة في تصدير مشاعره وانطباعاته الساخطة على أوضاعه الاجتماعية والمهنية، وهكذا أمست العديد من الصحف والجرائد تعج بالكتابات حول الإمامة وتنقل أخبار الأئمة ومعاناتهم ومآسيتهم في بعض الأحيان، وفعلا قد تعرض العديد منهم للقتل والأذى، لاسيما في سنوات التسعينات، حيث كانت البلاد تحت أزمة أمنية خطيرة، وهو الأمر الذي جعل صورة الإمامة تفقد بريقها الناصع في أذهان الأمليين في التوجه إليها كمستقبل وظيفي خاصة خريجي الجامعات الإسلامية، ونتيجة لهذه التغيرات لم تعد الإمامة في الغالب خيارا وظيفيا مناسباً لأصحاب المستويات العلمية العالية ممن يؤمنون بالإمامة كرسالة وليس كوظيفة فحسب، وهو ما فتح الفرصة أمام الذين لم يسعفهم الحظ في إتمام تعليمهم لكنهم أتموا حفظ القرآن الكريم من تبوء منصب الإمامة نظرا لتوفر الشروط التي تسمح لهم بذلك.

2.1. نتائج متغير العمر:

لقد بينت النتائج المتحصل عليها أن الأفراد من رتبة إمام أستاذ رئيسي يشكلون الفئة الأكبر سنا من فئات العينة المدروسة، ويمكن مناقشة هذا الأمر فيما يلي:

أن وجود عدد أكبر من الأئمة كبار السن من رتبة إمام أستاذ رئيسي مرده إلى طول مكوث هؤلاء الأئمة في الخدمة مقارنة مع غيرهم من الأئمة دون رتبتهم، فالإمام إما أن يصل إلى أعلى رتبة وهو في سن مبكرة فقط من خلال التوظيف المباشر. عن طريق مسابقة على أساس الشهادة. وهذا نادر الحدوث، نظرا للشح الكبير في المناصب المالية المفتوحة لهذه الفئة، وإما أن يصل إلى هذه الرتبة عن طريق الترقية داخل السلك، أي من رتبة إمام مدرس إلى رتبة إمام أستاذ ثم إلى رتبة إمام أستاذ رئيسي، وفي هذه الحالة قد يستغرق الوصول إلى الرتبة العليا على الأقل 10 سنوات، وعلى الأكثر ما يزيد عن 20 سنة. كما يمكن للإمام أستاذ رئيسي أن يترقى مباشرة من رتبة إمام أستاذ عن طريق امتحان مهني بعد مرور 05 سنوات من الخدمة الفعلية، وإلا بعد 10 سنوات بالاختيار والتسجيل في قائمة التأهيل. فمن هنا يتضح سبب وجود أكبر عدد من أئمة كبار السن في هذه الرتبة، وتبقى الفئة العمرية من رتبة إمام مدرس هي الأقل عددا من حيث العمر، وهذا راجع إلى حداثتهم في الوظيفة ودخول أغلبهم في سن مبكرة للوظيفة مستغلين فرصة وجود المعاهد الدينية المتخصصة في تكوين الأئمة وما توفره لهم من تكوين وفرص للعمل بعد التخرج.

3.1. نتائج متغير المستوى التعليمي:

لقد بينت نتائج البيانات بخصوص متغير المستوى التعليمي أن الأئمة من أصحاب المستوى الثانوي هم الأكثر تواجدا ثم الأئمة من المستوى الجامعي وأخيرا الأئمة من المستوى المتوسط، وأن رتبة إمام مدرس هي الرتبة الوحيدة التي تضم جميع المستويات التعليمية المشار إليها بخلاف الرتبتين الأعلى منها . إمام أستاذ وإمام أستاذ رئيسي . فهما يقتصران على بعض المستويات المعينة فقط. ويمكن مناقشة هذا الأمر في الآتي:

أن سياسة الوزارة في توظيف الأئمة تعتمد بالأساس على مخرجات التكوين من المعاهد الدينية المتخصصة، حيث أن هذه المعاهد تشترط لدخولها حفظ القرآن الكريم كاملا، وحيازة مستوى السنة الثالثة ثانوي، أو شهادة الطور الرابع بالنسبة للذين لم يتابعوا تعليما نظاميا في المؤسسات الرسمية لكنهم تمكنوا من حفظ القرآن الكريم واكتسبوا ثقافة إسلامية واسعة. ولأن الدخول إلى هذه المعاهد الدينية المتخصصة يعني ضمان منصب عمل، فإن الجامعيين من حفظة القرآن الكريم بإمكانهم أيضا تقديم شهادة مدرسية لمستوى السنة الثالثة ثانوي ودخول هذه المعاهد ومزاومة غيرهم ممن يحوزون بالفعل المستوى المطلوب طالما أن الأمر يتعلق بمنصب عمل. أما قلة عدد الأئمة من الجامعيين في

رتبتي إمام أستاذ وإمام أستاذ رئيسي فسببه انعدام المعاهد الدينية المتخصصة في تخريج الأئمة بهذه الرتب الوظيفية، وتجدر الإشارة هنا إلى لجوء وزارة الشؤون الدينية والأوقاف إلى إبرام اتفاقية تعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قصد استحداث تخصص الإمامة في كلية العلوم الإسلامية في قسم الشريعة والقانون، حيث يهدف هذا التكوين إلى تخريج أئمة يؤطرون المساجد؛ بإمامة الصلوات وأداء الخطب وإلقاء الدروس والقيام ببعض الوظائف الاجتماعية كإصلاح ذات البين وتعليم الناس أمور دينهم ونحو ذلك مما جاء في أهداف التكوين لهذا التخصص¹. لا شك أن استمرار انفتاح الوزارة الوصية وتعاونها مع مؤسسات التعليم العالي سيفتح لها آفاقا رحبة في تدعيم الجهود الرامية إلى تأطير المساجد وتقديم أرقى الخدمات الدينية والاجتماعية.

4.1. نتائج متغير الحالة العائلية:

لقد أوضحت نتائج البيانات المتحصل عليها أنه يوجد (71) إمام متزوج من بين مجموع أفراد العينة المقدر بـ(78) فردا إماما،، والبقية عددهم (7) وهم من الأئمة العزاب. ويمكن تفسير الارتفاع الكبير لعدد المتزوجين من بين مجموع أفراد العينة مقارنة بالعزاب إلى الخصوصية التي تتميز بها وظيفة الإمامة، إذ تعد شعيرة من الشعائر الدينية المقدسة لذا على من يتولاها أن يسعى ليكون في مستواها، بمعنى يجب أن تتوفر فيه صفات أهل الفضل والصلاح كالورع والتقوى ونحوهما، ولقد ثبت شرعا وواقعا أن الزواج يساهم بشكل كبير في التمثل بهذه الفضائل، وأنه يعين صاحبه على التزام البر والتقوى ويحقق له الطمأنينة والاستقرار النفسيين، ولا شك أن الإمام بأمس الحاجة إلى هذه الفضائل حتى يتمكن من أداء واجباته على أكمل وجه، فلهذا السبب يُقبل الأئمة في الغالب على الزواج تقريبا بعد مرور سنوات قلائل من توظيفهم، ويتشجعون أكثر عندما يجدون الدعم من قبل المحسنين الذين يراهنون بعملهم الخيري على توفير أكبر قدر ممكن من الاستقرار في المسجد، وأيضا ربما يكون لقلّة المناصب المالية الممنوحة سببا في تواجد هذه الفئة القليلة، فالوافدون الجدد إلى الوظيفة أكثرهم من طالبي الشغل العزاب.

5.1. نتائج متغير الأقدمية:

لقد أظهرت نتائج البيانات المتحصل عليها أن هناك (25) إمام فقط من بين مجموع أفراد العينة (78) يتمتعون بأقدمية تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات، ويوجد (21) منهم يتمتع بأقدمية تزيد عن

¹fac-islamique_univ-alger.dz

(15 سنة)، وهناك (16) إمام لهم أقدمية تتراوح ما بين 11 إلى 15 سنة ، ونفس العدد (16) له أقدمية أقل من 05 سنوات. ويمكن مناقشة وتفسير ظهور عدد كبير من الأئمة ممن يتمتعون بسن أقدمية يتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات إلى وجود كم هائل من مخرجات التكوين المتخصص لسلك الأئمة خلال الأعوام السابقة، ثم سرعان ما بدأ عدد الأئمة الملتحقين بالمساجد يتناقص شيئاً فشيئاً بسبب قلة منتج التكوين، وقد تكون هناك أسباب أخرى كدم رغبة الأئمة المتخرجين الالتحاق بالعمل في الولايات الشرقية بالأخص إذا كانوا من الجهة الغربية كوهران ومعسكر وغليزان وغيرها من الولايات، ولقد لاحظنا عبر العديد من لقاءاتنا مع الأئمة أن العديد ممن تم تعيينهم في وقت سابق في هذه الولايات لم يستطيعوا التكيف مع بيئة العمل بشرق البلاد نظراً لاختلاف ثقافة التعامل مع الأمة على حد تعبيرهم، وهو الأمر الذي جعل الكثير منهم يضطر إلى لذلك طلب التحويل والانتقال من أجل العمل في ولايته الأصلية أو ولاية قريبة ومجاورة، ولعل هذا الرأي يوضح لنا سبب استواء عدد الأئمة المدرسين بعدد الأئمة الأساتذة على مستوى ولاية عنابة، وهو ما أكده رئيس مصلحة المستخدمين والوسائل بالمديرية لدى مقابلاته. بينما يمكن تفسير قلة عدد الأئمة الذين لهم أقدمية تتراوح ما بين 11 و 15 سنة فيما يبدو إلى ضعف الإقبال على الإمامة كوظيفة رسمية في وقت مضى نظراً للتحويلات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي عرفها المجتمع، حيث برزت ظاهرة دعم وتشغيل الشباب وإغرائهم بالتسهيلات من أجل دفعهم لإنشاء المقاولات والمؤسسات، كما ظهر في قطاع الشؤون الدينية والأوقاف ما يسمى بالقرض الحسن والذي يمنح للشباب الراغب في التوجه للمقاولاتية أو الاستثمار في الحرف التقليدية ونحوها، وهكذا تم عزوف الشباب عن الوظائف بما فيها وظيفة الإمامة بالمساجد ، وبالنسبة لقلة عدد الأئمة الذين لهم أقدمية أقل من 05 سنوات، فيبدو في اعتقاد الباحث أن هذا الأمر له علاقة بمسألة التوظيف، فعندما تكون المناصب المالية المفتوحة محدودة بالتالي سيكون عدد الأئمة كذلك محدود خلال مدة من العمل، هذا إذا لم تكن هناك حركة أو نقل للموظفين.

2. النتائج الجزئية لأبعاد الدراسة:

للشروع في عرض ومناقشة النتائج على مستوى المحاور الأساسية ومناقشتها لا بد من الاستئناس بالتحليلات والتفسيرات المقدمة في نتائج البيانات المتعلقة بالمحاور الأساسية، ثم القيام بمقارنة كل نتيجة من هذه النتائج المتوصل إليه بنتائج الدراسات السابقة ليتضح مدى الاتفاق أو الاختلاف معها، وفي الأخير يتم وضع هذه النتيجة المتوصل إليها في كفة ميزان النظريات أو مقاربتها بالاتجاهات الفكرية التي اعتمدها الدراسة من أجل التعرف على مدى مُسايرة هذه النتيجة للاتجاه السوسيولوجي الذي تبنته الدراسة أو على الأقل لضمان عدم خروج هذه النتائج عن سياق الإطار العام لهذا الاتجاه النظري، وفيما يلي عرض ومناقشة هذه النتائج على مستوى كل مصدر من المصادر التي كانت محل تساؤل :

1.2. نتائج مصدر زيادة عبء العمل:

حيث كان السؤال الفرعي الأول من الإشكالية هو: هل لزيادة عبء الدور كما ونوعا في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

وبالرجوع إلى التحليلات التي تضمنتها فقرات المحور ابتداء من الفقرة التاسعة (9) إلى غاية الفقرة السابعة عشر (17)، والتي اتضح من خلالها أن النتيجة العامة لمعدل المتوسطات الحسابية للمعبرين عن فقرات المحور والتي كانت تساوي (1.61)، أي بقيمة تقترب من 2، وبمعدل للانحرافات المعيارية قدره (0.711). فإن هذه النتيجة تؤشر على وجود ضغوط مهنية في وظيفة الإمامة لمصدر زيادة عبء العمل غير أن مستوى هذه الضغوط يعد منخفضا، وهذا بحسب ما أشار إليه معيار المتوسط الحسابي ومستوياته، حيث أن معدل قيمة (\bar{x}) لجميع الفقرات والتي تساوي 1.61 تنتمي إلى المجال [1.51 - 3]، وهو يعبر عن المستوى المنخفض للضغط. ولقد تم التعرض بإسهاب إلى مهام وواجبات الإمام في فصل سابق من خلال المرسوم رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 ، حيث تمت الإشارة إلى أن مهام الإمام تتضمن أزيد من ثلاثة عشر (13) تكليفا، وكل تكليف من هذه التكاليف يحتوي في ثناياه على فروع أخرى من الواجبات، وسوف نحاول مناقشة عبء هذه التكاليف في ضوء النتيجة المستخلصة بضرب بعض الأمثلة التوضيحية:

• **المثال الأول:** ما جاء فيالفقرة التي تقول أن: " الأئمة على اختلاف رتبهم مكلفون بإمامة الصلوات.."، وفي الحقيقة أن لفظ الإمامة في الصلوات يفهم منه العموم، فهو يشمل إمامة الناس في الصلوات الخمس اليومية، وكذلك صلاة الجمعة التي تكون مقرونة بخطبة منبرية ودرسا في الوعظ والإرشاد والتوجيه قبلها، وهناك أيضا صلاة العيدين؛ الفطر والأضحى، وصلاة الاستسقاء وكل صلاة من هذه الصلوات تتضمن خطبة يلقيها الإمام على جمهوره مباشرة، وهو عمل يتطلب منه التحضير والاستعداد الجيد، وأيضا هناك صلاة الجنازة وتكون متبوعة بمراسيم التشييع والدفن ويكون الإمام في أغلب الأحيان حاضرا حيث يُنتظر منه إلقاء موعظة مختومة بالدعاء، وعليه فالتكليف بإمامة الصلوات لوحده يأخذ الكثير من جهد الإمام ووقته ويترتب عن ذلك متاعب نفسية وبدنية.

• **المثال الثاني:** ما جاء في الفقرة التي تقول أنه:"يكلف الأئمة أيضا بإلقاء دروس الوعظ والإرشاد.."، ونشير هنا إلى أن الأئمة مطالبون بالتجاوب مع التعليمات الفوقية التي توجههم إلى نوعية هذه الدروس ومواقيت إلقاءها، بل تشترط الإدارة عليهم تعليق برنامج الدروس الأسبوعية على لوح في مدخل المسجد. ولا شك أن إلقاء عدد من الدروس وبشكل مستمر يتطلب تحضيرا واستعدادا ذهنيا كبيرا، كما يستلزم توفير الإمكانيات والوسائل، أقل شيء بالنسبة للإمام هو أن يتوفر لديه مكتبة وقاعة خاصة (مقصورة) تساعده في الاستذكار والمطالعة والتحضير، كما أن إعداد الدروس يتطلب، هو الآخر، التفرغ والتهيؤ النفسي حتى يتمكن الإمام من التأثير في مستمعيه وإفادتهم معرفيا وسلوكيا؛ لأن هذا التفرغ سيسمح له بالمواكبة والمتابعة للأحداث والتطورات في شتى المجالات، وبذلك يتمكن من قراءتها وفهمها في ضوء الرؤية الشرعية الإسلامية، وبالتالي يستطيع تنوير جمهوره من المصلين بتوضيح موقف الإسلام من هذه القضايا والمتغيرات، وعليه فالأئمة الذين يقومون بمهام التدريس في المساجد مع افتقارهم للقدرات المطلوبة والاستعدادات النفسية والإمكانات المادية غالبا ما يشعرون بعدم الفعالية والتناغم في تأدية هذه المهام، لذلك مع مرور الوقت يتوقع تعرضهم لمشكلات صحية.

• **المثال الثالث:** ما جاء في الفقرة التي تقول أن: "الأئمة مطالبون بالمساهمة في التكوين المستمر للأئمة الأدنى منهم رتبة وكذلك للأعوان الدينيين"، فعملية التكوين كما هو معلوم ليست بالأمر الهين، فهي تتطلب إعداد وتخطيط مسبق وإجراءات وحشد للموارد البشرية والمادية، والإمام عندما

يقوم بهذه العملية بطريقة عشوائية ومن دون الخضوع لهذا المنحى الإعدادي سيشعر بالمتاعب جراء ما يبذله من جهد ووقت. والغريب في الأمر أن النشاط التكويني هذا مستمر.

• وهناك أمثلة أخرى من التكاليف المسندة إلى الأئمة نذكرها باختصار فقط من باب الإشارة إلى

حجم الأعباء التي يتحملها الأئمة في وظيفة الإمامة والتي من بينها ما يلي:

- أنه يلزمهم تقديم المساهمة في الحفاظ على الوحدة الدينية للجماعة وتماسكها.
- يكفون بترقية الخطب المنبرية والدروس المسجدية.
- مطالبون بتقديم الدروس في إطار محو الأمية وإصلاح ذات البين بين الأفراد.
- يكفون بالحفاظ على النظام داخل المسجد وإبعاده عن كل نشاط خارج الإطار الديني.
- مطالبون بضمان سير عمل المكتبة المسجدية وإدارتها.
- مطالبون أيضا بتنشيط حملات التوعية حول الدور الاجتماعي للأئمة الوقفية والزكاة.
- يطلب منهم المساهمة في محاربة الآفات الاجتماعية وأيضاً إحياء المناسبات الدينية والوطنية¹.

وتجدر الإشارة إلى أنه منذ ظهور وباء كورونا وانتشاره الواسع تم إضافة العديد من المهام للسادة الأئمة، حيث كانت الوصاية عبر مواقعها تصدر الفتاوى والتعليمات المتعلقة بكيفية التعامل مع هذا الفيروس، وتطالب الأئمة بتبليغها والسهر على تطبيقها في الميدان، وهكذا أصبح الإمام يتقصد دورين؛ دور الإمام ودور المراقب، لقد صار يراقب حركة دخول المصلين وخروجهم ليتأكد من مدى التزامهم بتطبيق الإجراءات الخاصة بالوقاية من انتشار الفيروس، وفي حالة ما إذا لاحظ خرقاً أو تجاوزاً لهذه الإجراءات فهو مطالب بالتدخل عبر التوجيه والتذكير وكتابة التقارير ورفعها عاجلاً إلى إدارته. وحتى خلال فترة الإغلاق التام كان الإمام حاضراً بالمسجد رفقة المؤذن ويساهم في عمليات التوعية والتحسيس عبر مكبرات الصوت، وأيضاً عبر مختلف وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي، ولعل اللمة العامة المقدمة عن مديريات الشؤون الدينية والأوقاف وما تطلع به من خدمات في عدة مجالات يتولى القسط الأكبر منها الأئمة، يعطينا صورة أكثر وضوحاً عن حجم الأعباء الملقاة على أئمة المساجد.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 73 المؤرخ في 28 ديسمبر 2008.

إن زيادة عبء العمل في وظيفة الإمامة وكما سبق توضيحه يعد عاملا من العوامل المسببة للضغوط وإن كانت نتائج البيانات قد كشفت أن هذا الضغط من المستوى المنخفض.

إن النتيجة التي تم عرضها وما أثير حولها من آراء ونقاشات حول مصدر زيادة عبء العمل في وظيفة الإمامة قد سمح بإقرار الإجابة الآتية عن السؤال الفرعي الأول من الإشكالية وهي: أن زيادة عبء العمل يعد مصدرا من مصادر الضغوط في وظيفة الإمامة وأنه يؤثر على الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد.

أما بخصوص مقارنة هذه النتيجة بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، فيمكن القول أن هذه النتيجة . عبء العمل الزائد كمصدر للضغط في وظيفة الإمامة. تتفق تماما ونتائج العديد من الدراسات التي تناولت ظاهرة الضغوط وتأثيرها على الأداء الوظيفي، لاسيما تلك التي تم تناولها في المحور المخصص لعرض الدراسات السابقة، ويمكن أن نشير هنا على سبيل المثال إلى الدراسة التي قامت بها الباحثة نجاح بنت قبلان القبلان المعنونة بـ "مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية"، حيث توصلت من خلالها إلى أن العبء الوظيفي يؤدي إلى الإصابة بضغط العمل، حيث أكدت نتائج دراستها أن عددا من العاملين شعر بأن العمل الموكل إليهم يفوق طاقتهم، وأيضا دراسة الباحث BUNGE المعنونة بـ "مصادر ضغوط العمل لأمناء المكتبات ورضاهم الوظيفي"، حيث أكدت أنه قد تتولد الضغوط المهنية من زيادة حجم أعباء العمل عن الحجم العادي.

ويعد عبء العمل أحد أهم المتغيرات التي حظيت باهتمام بالغ من قبل المنظرين خاصة في مجال الإدارة والأعمال، ولقد خلصت العديد من الدراسات إلى أن عبء العمل يسبب في ارتفاع مستوى الضغط على العمال او الموظفين، ونتيجة لذلك برزت حركات فكرية واتجاهات نظرية كانت دائما تسعى لتغليب كفة مصالح العمال على مصلحة العمل، وهو الاتجاه الذي تبنته حركة العلاقات الإنسانية وتم تطويره من قبل المدرسة السلوكية، فهذين الاتجاهين الفكريين كانا يعملان على تدارك النقائص التي تضمنتها النظريات الكلاسيكية التي ركزت في اهتماماتها على العمل وأهملت جانب العلاقات الاجتماعية. إن رواد المدرسة السلوكية كانوا يركزون اهتمامهم على البعد العلاقتي فيما بين الأفراد في المؤسسة، فهم يرون بأن كمية العمل المطلوب إنجازها لا يمكن تحديدها فقط من خلال ما يتمتع به هذا الفرد من قدرات جسمية، وإنما تتحدد كذلك من طبيعة ومستوى العلاقة ذاتها، أي حالة

اندماج الفرد في الجماعة¹، ومعنى ذلك أنه إذا لم تكن هناك علاقات اندماجية للأفراد فإنهم سيشعرون بالملل والرتابة، وستتولد لديهم ضغوطا تظهر أعراضها على المستويين النفسي والجسدي، وبالتالي فإن أداءهم سيتأثر نتيجة هذه الضغوط.

فمن خلال هذه المساحة المخصصة لعرض ومناقشة النتيجة الأولى، والتي من خلالها تم الإقرار: كون زيادة عبء الدور كما ونوعا يعد مصدرا من مصادر الضغط في وظيفة الإمام وأنه من المستوى المنخفض، لذلك يتوقع أن يكون تأثيره على مستوى أداء الأئمة في المساجد أيضا منخفضا. وبهذا تكون هذه النتيجة متوافقة إلى حد ما مع بعض نتائج الدراسات السابقة، ومنسجمة كذلك مع ما أقرته الاتجاهات النظرية حول هذه الظاهرة.

2.2. نتائج مصدر نظام التحفيز:

حيث كان السؤال الفرعي الثاني من الإشكالية هو: هل لنظام الحوافز في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

وبالرجوع إلى النتائج المتحصل عليها من البيانات وكذا التحليلات التي تخص الفقرات ابتداء من الفقرة الثامنة عشر (18) إلى غاية الفقرة السادسة والعشرين (26)، واستنادا إلى أرقام المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات والتي تراوحت قيمتها ما بين 1.29 إلى 1.97، وأيضا إلى معدل المتوسطات الحسابية للفقرات جميعا كوحدة واحدة والذي بلغت قيمته 1.65، أي بمستوى درجة (أحيانا)، ومنه يتضح أن مستوى الضغط المعبر به لدى فئة المبحوثين ينتمي إلى المجال [1.51 - 3] وهو مجال المستوى المنخفض، ومنه يمكن القول أن الدراسة أبانت عن وجود ضغوط سببها نظام التحفيز الذي لم يعد يتجاوب مع تطلعات الموظفين من الأئمة، وكما هو معلوم فالإمام اليوم يعمل كموظف في مؤسسة عامة يتقاضى في مقابل أداءه لواجباته مرتبا شهريا كدخل يأمل من خلاله تلبية متطلبات الحياة الأساسية حتى يكون دائما على أهبة واستعداد للقيام بواجباته على أكمل وجه، لكن نتائج هذه الدراسة والواقع يشهدان عكس ذلك، فالإمام اليوم يرى نفسه محروما من عديد المزايا التي يتمتع بها غيره من الموظفين على غرار موظفي القطاعات الوظيفية الأخرى لاسيما قطاعي التربية والصحة، حيث أجورهم مرتفعة وظروف عملهم، فيما يبديوا، أقل سوءاً حتى لا نقول حسنة، بينما لا يزال الإمام يعاني من تدني الأجر، وهزال المنح والعلاوات، والأكثر من هذا، هو حرمانه من عطلة شبيهة بعطلة

¹ - عبد القادر دربالي وآخرون، نظرية المنظمات، منشورات مخبر لابديك، جامعة معسكر، 2019، ص 27.

نهاية الأسبوع . لأن الإمام مشغول يوم الجمعة بأداء فريضة صلاة الجمعة . كغيره من الموظفين في القطاع العمومي. أما بخصوص المزايا المتاحة أمام الإمام والتي يمكن اعتبارها محفزة في وظيفة الإمامة فيمكن حصرها في عدد قليل من الفرص المتاحة كالإيفاد إلى المملكة العربية السعودية في إطار البعثة السنوية للحج، والانتداب إلى فرنسا للعمل كإمام في أحد المساجد التي تحت وصاية مسجد باريس لمدة تدوم أربع (4) سنوات، وهي فعلا فرصة سانحة تسمح لصاحبها خلال هذه الفترة إذا ما وجد العون هناك من تحسين ظروفه الاقتصادية بعد عودته إلى البلد، وهناك أيضا بعض الفرص الأخرى المتاحة مثل التكوين في الخارج، كالبعثة إلى جمهورية مصر. بعثة الأزهر الشريف . حيث كانت الدولة قبل فترة ترسل دوريا مجموعة من الأئمة إلى مؤسسة الأزهر ليتلقون تكوينا مكثفا في العلوم الشرعية واللغة العربية والاقتصاد الإسلامي من أجل تطوير وتنمية معارفهم، ولقد سعت الوزارة الوصية لتطوير هذا التعاون في مجال التكوين ليشمل هذه المرة إرسال بعثة من الأئمة من ذوي الشهادات الجامعية العليا لاستكمال مساره العلمي والحصول على درجة الماجستير والدكتوراه في تخصص العلوم الشرعية.

ورغم توفر هذه الفرص أمام الأئمة لتحفيزهم على العمل وكسب رضاهم وولاءهم، إلا أن نتائج بيانات الدراسة، كما رأينا، أبانت عن وجود امتعاض وعدم رضا عن الوضعية المهنية والاجتماعية، حيث استشعر الأئمة بأن إمكانية نيل هذه الحظوظ ضئيل للغاية، لذلك فهم لا يعلقون عليها آمالا كبيرة، وغالبا ما يلجؤون إلى الاعتماد على أنفسهم من أجل تنمية قدراتهم المعرفية وتحسين ظروفهم الحياتية، ولقد وجدنا العديد منهم قد اجتاز شهادة البكالوريا بنجاح وتحصل على الليسانس والماستر، ومنهم من حاز على شهادة الدكتوراه خاصة الأئمة المتواجدين بالقرب من الجامعة الإسلامية أو تلك التي تحتضن كلية في العلوم الإسلامية، ولقد ترتب عن هذه التنمية الذاتية المعرفية أن غادر العديد من الأئمة وظيفة الإمامة ليتحقوا بالتدريس في الجامعات. وأما فيما يخص تحسين الظروف الحياتية، فقد وُجد أن العديد من الأئمة يمارسون أعمالا وأنشطة موازية إلى وظيفتهم من أجل رفع مستوى الدخل وتحسين ظروف المعيشة، حتى أن بعضهم استقال من المنصب واستقل بشغله الخاص حيث وجد فيه ضالته، وبالرغم من أن مثل هذه الحالات قليلة إلا أنها تؤثر على وجود ضعف في الجانب التحفيزي لهذه الوظيفة. وفي سياق هذا النقاش يمكن أن نتحدث أيضا عن قضية أخرى أشارت إليها نتائج بيانات الدراسة من خلال إجابة المبحوثين على الفقرة التي تقول: "أن العديد من الأئمة يستعجلون

الحصول على التقاعد أملا في التخلص من الأتعاب المتراكمة عليهم"، والأكثر من ذلك أن الأكثرية من أفراد العينة كانوا قد صادقوا على العبارة التي تتضمن عدم تحبيذ وظيفة الإمامة كمستقبل وظيفي لأبنائهم نظرا لمتاعبها.

وبناءً على ما سبق عرضه من آراء وما أثير من نقاشات حول نظام التحفيز كمصدر من مصادر الضغوط فيمكن القول أن الأئمة المبحوثين كانوا يشعرون بضعف التحفيز مما سبب لهم ضغوطا ولو بمستويات منخفضة.

وبهذه الآراء المبسطة والنقاشات الدائرة حول قضية المحفزات في وظيفة الإمامة بالمساجد الجزائرية وما أفضت إليه من حقائق واستنتاجات تكون نتائج بيانات الدراسة المتعلقة بهذا المحور قد أجابت عن السؤال الفرعي الثاني من الإشكالية وهو: أن لنظام الحوافز في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد، بمعنى أن الضغوط تتولد عندما يكون نظام الحوافز فقير ولا يستجيب لتطلعات الموظفين.

وبخصوص مقارنة هذه النتيجة بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، يمكن القول بأن هذه النتيجة تتفق مع نتائج العديد من الدراسات التي اعتبرت نقص التحفيز مصدرا من مصادر الضغط، وأنه يؤثر على الأداء بصفة عامة. ومن هذه الدراسات على سبيل المثال نجد الدراسة التي أجرتها الباحثة: عاشور خديجة بعنوان: "ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة محمد خيضر ببسكرة"، حيث تم الكشف عن وجود بعض مصادر ضغوط العمل لدى موظفي مصالح التدريس بالجامعة تمثلت في: ضعف الراتب، نقص التحفيز، تشعب المهام، الروتين، طول ساعات العمل، طموحات الفرد، كذلك الدراسة التي أجراها بانج (BUNGE)، بعنوان: "مصادر ضغوط العمل لأمناء المكتبات ورضاهم الوظيفي"، ولقد كشفت هذه الدراسة إلى أن الضغوط التي تصيب الموظفين الذين هم في خدمة الجمهور منبعا عدم فهم هذا الأخير للدور الذي تقوم به هذه الفئة اتجاههم، وكذلك ينبع من شعورهم بعدم التقدير المناسب الذي يستحقونه في اعتقادهم، فمن الأئمة أيضا من يشعر في بعض الأحيان بعدم التقدير من طرف الجمهور، ويتعرض للنقد فيما يقدمه من مهام وأنشطة، وحتى لو أنه اجتهد وقدم أحسن مما يجب أن يكون فربما لا يجد من يقدم له الشكر والعرفان بهذا الجميل الذي يصنعه، لأنه بكل بساطة في عيونهم هو مجرد موظف ويتقاضى أجرا على عمله.

ويعد التحفيز من أهم المواضيع التي استولت على مساحة كبيرة من الاهتمام والدراسة من طرف الباحثين والمنظرين في مجال سوسبيولوجيا العمل والتنظيم والإدارة، فالتحفيز بأنواعه له علاقة وثيقة بالدافعية نحو العمل كما أوضحتها العديد من النظريات بمختلف توجهاتها الكلاسيكية والحديثة بدء بحركة الإدارة العلمية وجهود فريدريك تايلر في وضع نظرية علمية لدوافع العمل، ومرورا بحركة العلاقات الإنسانية ونتائج دراسات إلتو مايو في مصانع هوثرن، وانتهاء بالنظريات الحديثة لدوافع العمل لاسيما نظرية الدافعية ل أبرهامماسلو، والتي أطلق عليها في بعض الأدبيات نظرية أو سلم " ماسلو للحاجات"، وأيضا نظرية هرزبرك والتي تسمى بـ "نظرية العاملين"، وهناك النموذج الأكثر حداثة في الظهور ويتعلق الأمر بنظرية التوقع ل فروم¹ والتي ملخصها أن الأفراد يبذلون ما بوسعهم من جهد قصد إنجاز الأعمال التي تؤدي إلى حصد النتائج التي يرغبون فيها.

وبناءً على هذه التصورات النظرية يمكن القول أن الإمام بحكم إيمانه بالإمامة كرسالة قبل أن تكون وظيفة يبذل ما في وسعه لأجل هذه الرسالة، لكن بحسب هذه النتيجة المتوصل إليها، وأيضا بحسب ما يشهده الواقع أصبح الإمام يشعر بالحاجة إلى الإشباع المادي وبالحاجة إلى التقدير أيضا، ويمكن حتى القول بأنه بحاجة إلى الكفاف وليس الكفاية^{*}، بل إنه أحيانا يتشوف لعطايا وهدايا المحسنين أكثر من تشوفه لدخول أجرته للحساب الجاري، حيث كان الإمام يأخذ كل ما يفي بأغراضه من مؤسسة الأوقاف، أما وأنه قد صار موظفا يتلقى أجرة محدودة من خزينة الدولة فإنه يتحمل تبعات ما ينجر عن ذلك من مشكلات قد تقضي به في الغالب إلى الإصابة بالضغط، ومن ثم يفقد القدرة على أداء واجباته الوظيفية.

وعليه فمن خلال هذا الحيز من المناقشة والتحليل للنتيجة الجزئية الثانية التي أفضت إليها الدراسة والتي تقر بأن نظام الحوافز يعد مصدر من مصادر الضغوط في وظيفة الإمامة بالمساجد، وأن مستوى هذا الضغط كان منخفضا، وبالتالي فإن تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة سيكون هو أيضا منخفضا تبعا لذلك، وأن هذه النتيجة كما رأينا تتفق مع نتائج بعض الدراسات التي تم التطرق إليها، وأنها أيضا تتسجم مع الاتجاه النظري الذي تبنته الدراسة.

¹ - خليل محمد حسن الشماخ وخضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2000، ص 277 .
* حد الكفاف وحد الكفاية: حيث يشير مفهوم حد الكفاف إلى توفير الحد الأدنى اللازم للمعيشة، بينما يشير مفهوم حد الكفاية إلى ذلك الحد الذي يسمح بتوفير متطلبات الفرد بالقدر الذي يجعله في بحبوحة من العيش وغنيا عن غيره.

3.2. نتائج مصدر البيئة المادية والاجتماعية:

حيث كان السؤال الفرعي الثالث هو: هل لبيئة العمل المادية والاجتماعية في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

لقد أثبتت نتائج بيانات الدراسة لفقرات هذا المحور أن جل أفراد العينة صادقوا على جميع الفقرات التي تؤثر على وجود عوامل ضغط مصدرها بيئة العمل المادية والاجتماعية، وأن مستوى هذا الضغط كان مرتفعا على اعتبار نتيجة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة والتي تساوي (1.30) وهي قيمة تنتمي إلى المجال [1 - 1.50]، حسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته، وبناء عليه يمكن القول بأن الإمام يؤدي مهامه في بيئة عمل تسبب الضغوط المرتفعة، وبالتالي فهو يلقى صعوبات كبيرة أثناء تأديته لواجباته في تلك البيئة، حيث يشعر فيها باستنزاف قدراته ومن ثم يضعف مستوى أداءه.

لقد كشفت نتائج بيانات الدراسة عن وجود ظروف عمل غير ملائمة للعديد من الأئمة وتسبب لهم في الغالب ما يمكن تسميته بحالة أنوميا *anomie*، أي حالة من الاضطراب والقلق وعدم الاستقرار، قد تكون هذه الحالة ناجمة عن انهيار العديد من القيم في بيئتهم الاجتماعية، حيث صار يصعب على الإمام الجمع بين الالتزام في أدائه للواجبات وبين تحقيقه للتوازن النفسي في المواقف أو أثناء مواجهته للمشكلات المتولدة عن هذه البيئة، فالعديد من الأئمة يقوم بتأدية مهامه في مسجد ظروفه الفيزيائية صعبة للغاية؛ كوجود الحر الشديد أو البرد الشديد، أو النقص في التهوية، وأحيانا ضعف الإنارة، قلة الماء، وجود الحشرات والزواحف، الأوساخ والروائح الكريهة في دورة المياه، وجود تسرب للمياه من السقف..إلخ. وقد ينزعج الإمام أيضا عندما يعلم بوجود بعض الصراعات المذهبية أو الحزبية في المسجد، لأنه يعدها عامل تفرقة وليست عامل جمع وبالتالي تنعكس على أهداف رسالته المسجدية، وكذلك يصيب الإمام القلق عندما يرى التدخلات المباشرة لأفراد اللجان الدينية في مهامه ومسئوليته، وقد يتعرض للانزعاج أحيانا بسبب عدم التزام رواد المسجد بالتعليمات والإرشادات التي يسديها لهم من حين لآخر، كذلك التي تتعلق بالالتزام بالإجراءات الوقائية من أجل الوقاية من انتشار فيروس كورونا وما يسببه من عدوى ومخاطر. وفي ظل نقص الأعوان وغياب المتعاونين الدائمين صار الأئمة بين مطرقة الإدارة في لزوم تطبيق تلك القواعد والإجراءات وسندان الخوف من الإصابة بهذا الداء. كوفيد 19، ولقد أذيع في أخبار منصات التواصل الاجتماعي إصابة العديد منهم بهذا

الوباء فمنهم من تعافى ومنهم من توفي به. وأمام كل هذه الظروف الصعبة والمحملة بالمخاطر والمخاوف والمسببة للضغط لم يتلق الأئمة أي دعم من شأنه تخفيف مثل هذه المعاناة ، وحتى المنحة المالية التي أقرتها الحكومة لمن هم في الواجهة ويتصدون لهذا الوباء لم تشمل فرسان المنابر كما يسمونهم.

إن ما يؤكد صعوبة بيئة العمل التي يشتغل فيها الإمام هو ارتفاع تلك الأصوات والدعوات الصريحة من قبل الأئمة وممثليهم في النقابة والتي تدعو إلى إعادة النظر في القانون الأساسي وسن قوانين تهدف إلى تحسين الوضعية المهنية للإمام، ولقد تجاوبت وزارة الشؤون الدينية والأوقاف مع هذه الدعوات قبل نهاية سنة 2021 م، وقامت بإرسال مسودة من هذا القانون إلى الأئمة عبر المديرية الولائية لأجل إثرائه قصد تعديله وإرساله إلى مجلس الوزراء للمصادقة عليه ونشره في الجريدة الرسمية، ولا يزال الأئمة مع مطلع السنة الجديدة في حالة ترقب وانتظار صدور هذا القانون المعدل الذي يأملون من خلاله تحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية، وبالتالي فالأمل معقود من أجل التخفيف من حجم الضغوط المتولدة عن هذه الوضعية.

لقد سمحت هذه النتيجة التي توصلت إليها نتائج بيانات الدراسة بتسليط الضوء على البيئة المادية والاجتماعية التي يمارس فيها الإمام مهامه، كما أبانت عما يكتنف هذه البيئة من غموض، نظرا لتتوع وتعدد الأدوار فيها، ففي بيئة عمل الإمام يوجد العديد من الفاعلين الاجتماعيين الذين يسعون لتقاسم هذه الأدوار معه، فالإمام يفترض أن يكون هو الفاعل الأقوى باعتبار ما يملكه من سلطة روحية منحها له تنشئته السوية وأيضا مؤهلاته الشرعية والعلمية، وبما يمتلك أيضا من سلطة قانونية، إلا أنه نادرا ما يستخدمها أثناء تأديته لمهامه مراعاة لطبيعة الوظيفة وقداسة المكان الذي هو بيت الله وليس مجرد مرفق عام من مرافق الدولة، وفي الكثير من الأحيان يفضل الإمام إتباع سياسة النأي بالنفس، لأنه يدرك أنه يمارس مهامه في بيئة تتسم بعدم الوضوح، وهذا من أجل الحفاظ على قدراته من الاستنزاف، وأيضا للحفاظ على هدوء واستقرار المسجد، والذي كما أشرنا تعتبر مصلحته في تصور الإمام مقدمة على أية مصالح أخرى. وعليه فالإمام قد يكون مستعدا لتحمل كل شيء في مقابل هذه المصلحة . هدوء المسجد واستقراره .، ومع استمراره لتحمل هذه المسؤولية فإنه يكون لا محالة عرضة للإصابة بالضغط، وأن مستوى أداءه أيضا سيتأثر جراء هذا الضغط كتحصيل حاصل. وفي سياق الحديث عن الصعوبات التي يتلقاها الأئمة وما تسببه لهم من ضغط، تجدر الإشارة هنا

إلى أن الوصاية أصبحت تشترط في بناء المساجد وفتحها للصلاة أن تكون متوفرة على سكن وقفي للإمام، والحقيقة أنه منذ أن اتخذ هذا القرار بدأت الظروف الاجتماعية تتحسن شيئاً فشيئاً، وبالتالي تكون مثل هذه القرارات قد ساهمت في تقليص حجم المعاناة عن الكثير من الأئمة خاصة الوافدين من الولايات البعيدة، وتبقى الظروف المهنية هي أيضاً بحاجة إلى تحسين وتطوير حتى يتمكن الإمام من أداء واجباته على أكمل وجه.

إن ما تم عرضه من حقائق وتوضيحات وما أثير من نقاشات حول البيئة المادية والاجتماعية التي يمارس فيها الإمام مهامه وما أفضت إليه من استنتاجات قد سمح فيما يبدو بإقرار الإجابة التي تضمنها السؤال الفرعي الثالث من الإشكالية والمتعلق بمدى وجود مصادر للضغوط متأتية من البيئة المادية والاجتماعية، وأن لهذا النوع من الضغوط تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد.

وبخصوص مقارنة نتيجة هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة، فقد وُجد أن هذه النتيجة المستخلصة تتفق مع نتائج العديد من الدراسات التي تناولت بيئة العمل كمصدر من مصادر الضغوط المهنية والتي بينت أيضاً أن لها تأثيراً على أداء الموظفين، على غرار الدراسة التي أجرتها الدكتورة قبلان بنت القبلان المعنونة بـ: "مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية"، والتي كشفت من خلالها عن وجود ضغوط صادرة عن بيئة العمل وتمس بالخصوص مسألة الاتصال الإنساني، حيث كشفت الدراسة على أن قلة وعي المستفيدين في التعامل مع تقنيات المكتبة وموظفيها يعد من أهم العوامل المسببة للضغوط لدى العاملين في المكتبات ويلبها ازدحام المستفيدين في المكتبات وكثرة طلباتهم، ثم صعوبة التعامل مع المستفيدين من المكتبة. ، فهذه الصعوبة التي يجدها موظفي المكتبات مع جمهورهم وتسبب لهم الضغوط يجدها الإمام أيضاً كما أشرنا سابقاً مع جمهوره من المصلين والمتعاملين معه. كما نجد أيضاً الدراسة التي أجراها كل من بعوش خالد .جاري مراد .قرقر محمد: بعنوان: "مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الوسط المدرسي"، والتي كشفت عن وجود ضغوط لدى الأساتذة ناجمة عن نقص الإمكانيات المادية في المدرسة، ونفس النتيجة توصلت إليها دراسة كل من: نصير أحميذة وجرمون علي والتي كانت تحت عنوان: "الضغوط المهنية لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات الدراسية"، وكذلك الدراسة التي أجراها الباحث: منصور مصطفى بعنوان "مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها

بالقلق والرضا المهني" توصلت إلى أن ظروف العمل من بين أهم التسعة مصادر المسببة للضغط المهنية، نفس الشيء بالنسبة للدراسة التي أجراها كل من: دلال محمد الزعبي وهيثم على حجازي، والتي كانت بعنوان "أثر ضغوط العمل على الدافعية نحو العمل لدى موظفي مجلس الأعيان الأردني: حالة دراسية"، حيث توصلت إلى أن بيئة العمل المادية السلبية والتي تتضمن وجود الإضاءة السيئة، غياب الخصوصية، عدم مناسبة التجهيزات وقدمها هي من بين مصادر الضغوط الأساسية في المؤسسة.

ولقد كان لتراكم الدراسات والبحوث في المواضيع المتعلقة ببيئة عمل المؤسسات الأثر الكبير في بروز اتجاهات نظرية تنادي بضرورة إيجاد بيئة عمل خالية من كل المعوقات المسببة في انخفاض مستوى أداء العاملين، فمن بين المبادرين بهذه الدعوة رواد حركة العلاقات الإنسانية ومن بعدهم أصحاب المدرسة السلوكية وغيرهم، فهذه الاتجاهات كانت دائما تحمل المؤسسات الحديثة المسؤولية الكبيرة في ضرورة معاملة العاملين والموظفين معاملة إنسانية بعيدة كل البعد عن أشكال الاستغلال والتمييز حتى يتمكنوا من أداء مهامهم في أحسن الظروف وروح معنوية عالية، ويتقوى شعورهم بالانتماء للمؤسسة.

وبناء على هذا العرض وما دار حوله من نقاش يتضح أن بيئة العمل المادية والاجتماعية في وظيفة الإمامة هي مصدر من مصادر الضغوط التي يتعرض لها الإمام، وأن هذه الضغوط مع استمرارها تؤثر على مستوى أداءه الوظيفي، وأن هذه النتيجة تتفق تماما مع نتائج العديد من الدراسات التي أشرنا إليها، كما أنها تتسجم مع مضامين الاتجاهات النظرية التي أعادت النظر في بيئة العمل وقامت بمعالجة نقائصها.

4.2. نتائج مصدر طريقة التقييم:

حيث كان السؤال الفرعي الرابع هو: هل لطريقة تقويم الأداء في وظيفة الإمامة تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأئمة في المساجد؟

لقد أثبتت نتائج بيانات الدراسة لفقرات هذا المحور أن أفراد العينة صادقوا على جميع الفقرات التي تؤثر على وجود عوامل ضغط مصدرها بيئة العمل المادية والاجتماعية، إلا أن درجة المصادقة هذه كانت تنزع إلى الدرجة الثانية (أحيانا)، وبالتالي فإن مستوى هذا الضغط كان منخفضا على اعتبار نتيجة المتوسط الحسابي لهذه الفقرات كانت تساوي (1.51) وهي قيمة تنتمي إلى

المجال [1.51 - 3] بحسب معيار المتوسط الحسابي ومستوياته، ومنه يمكن القول أن هذه النتيجة قد أبانت عن الكثير من الحقائق حول طريقة تقييم الإمام، ومن خلال هذا الحيز سوف يتم عرض ومناقشة هذه المخرجات، ولتكن البداية بمسألة شعور الإمام بالخوف من عملية التقييم، فلقد أبانت النتائج انه يشعر بهذا الخوف أحيانا عند خضوعه لعملية التقييم من خلال مروره أمام لجنة معينة إداريا لإجراء عملية التثبيت في الرتبة على سبيل المثال، أو لدى مقابله لمفتش التوجيه الديني والتعليم القرآني المكلف بمهام المتابعة والتقييم لموظفي السلك الديني والذي يقوم بتقييم وتنقيط الدرجة. فهل يعود هذا الخوف إلى الجهل بالأسلوب الذي تتم به هذه العملية أم هناك أسباب أخرى؟. فبحسب بيانات الدراسة دائما يبدو أن الخوف المستشعر من قبل الإمام ناجم عن افتقار القطاع لأساليب التقييم ذات المعايير الواضحة والمضبوطة، وأيضا عدم وجود متخصصين في هذا الأمر والذي يجعل الإمام من خلالهم يشعر بالطمأنينة والارتياح. ولا شك أن عدم وجود نظام للتقييم في القطاع الديني يتسم بالدقة والوضوح والموضوعية النسبية يجعل هذه العملية تتم بشكل عشوائي، وهو الأمر الذي قد يؤدي إلى حرمان العديد من الأئمة من نيل مستحقاتهم المترتبة عن أداءهم وخبرتهم في الوظيفة، ومعلوم أن الإخلال ببعض حقوق الموظفين قد يسبب لهم القلق والاستياء. فالإمام حساس وطموح في نفس الوقت، لذا فهو يأمل أن يعامل بشفافية وإنصاف.

وبخصوص مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة، فيمكن القول أن ما تم التوصل إليه من يتفق مع العديد من نتائج الدراسات العلمية المتعلقة بوجود ضغوط ناجمة عن افتقار المؤسسة لنظام التقييم الموضوعي، ويمكن أن نشير هنا إلى الدراسة المعروضة ضمن الدراسات السابقة والتي أجرتها الدكتورة نجاح بنت قبلان قبلان المعنونة بـ "مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية"، والتي من خلالها أثبتت أن الضغوط تتزايد لدى العاملين بسبب عملية تقويم الأداء، حيث لا توجد معايير دقيقة لقياس الأداء المهني وتقويمه، فغالبا ما تقوم عملية التقويم هذه على المجاملة والعشوائية.

وما من شك أن المؤسسات التي لا تأخذ في الحسبان عملية تقييم أداء موظفيها مأخذ الجد وتوليها ما يلزم من الاهتمام سترتب عن ذلك من الآثار غير المرغوب فيها، والتي منها إحساس الموظفين أو العاملين بعدم الرضا والتضايق المفضيان للإصابة بالضغط، لذلك نجد نظريات التنظيم قد خصصت حيزا كبيرا من اهتماماتها بهذا الجانب الإداري، فحركة الإدارة العلمية والتي اعتمدت على

الأسلوب العلمي كخيار وحيد لتصميم الوظائف نجد أنها استخدمت عملية القياس وتقويم أداء العاملين كإحدى أهم الوسائل لإعادة تصميم الوظائف بغية تحسين الأداء، ثم جاءت مدرسة العلاقات الإنسانية ببعدها الإنساني . لأنها اعتبرت العامل إنساناً أولاً ثم عاملاً ثانياً، حيث دعت هذه المدرسة عند تقويم أداء العاملين إلى المزج بين المعايير الموضوعية والسلوكية¹، ولأن منظري هذه الحركات في القديم والحديث أدركوا ما ينجم عن إهمال الاهتمام بعملية التقويم من نتائج غير متوقعة، فإن كتاباتهم وإسهاماتهم في هذا الجانب قد ساهم في منح المؤسسات فرصة للاهتمام والاعتناء أكثر بمواردها البشرية حتى تستطيع أن تمارس مهامها في بيئة خالية من التوتر والضغط ولا يتأثر مستوى أدائها بهذه العوامل.

وكخلاصة لهذه النتيجة، ومن التحليلات والنقاشات السابقة وما أفضت إليه من استنتاجات فإنه يمكن القول أن طريقة تقييم الأداء في وظيفة الإمامة تشكل مصدراً من مصادر الضغوط ولكن بمستوى منخفض، وعليه فإن تأثيرها على الأداء سيكون هو الآخر من نفس هذا المستوى، وأن هذه النتيجة تتفق مع العديد من نتائج الدراسات السابقة، كما اتضح أيضاً أن هذه النتيجة تتوافق مع ما تضمنته الاتجاهات النظرية في حال ما افتقرت المؤسسة لنظام دقيق في عملية تقييم الأداء.

3. النتيجة العامة للدراسة:

لقد أبانت النتيجة العامة لمتغيرات الدراسة المستخلصة من النتائج الجزئية لبيانات الدراسة عن وجود ضغوط مهنية في وظيفة الإمامة بالمساجد متولدة عن مصادر متعددة وبمستويات تتراوح بين المرتفع والمنخفض، ولكن النتيجة العامة أثبتت أن مستوى هذه الضغوط كان منخفضاً، حيث وُجد من خلال هذه النتائج أن هذه المصادر كانت مرتبة من حيث معدلات قيم المتوسطات الحسابية كما يلي:

1. في المرتبة الأولى يوجد مصدر بيئة العمل.
2. وفي المرتبة الثانية يوجد مصدر طريقة تقييم الأداء.
3. وفي المرتبة الثالثة يوجد مصدر عبء العمل الزائد.
4. وفي المرتبة الأخيرة يوجد مصدر نظام التحفيز.

¹ - خالد عبد الرحيم الهيثي: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، الأردن، عمان، 2010، ص 198.

إن هذه النتائج المتوصل إليها قد تحيلنا إلى استخلاص بعض الاستنتاجات الأخرى ذات الصلة، ويمكن التطرق إليها في الفقرات الآتية:

أولاً/ بالنسبة لبيئة العمل كمصدر من مصادر الضغوط: فيمكن القول أن هذه البيئة التي يزاول فيها الإمام مهامه . الفيزيائية منها والاجتماعية. لم يخترها بنفسه وإنما وجد نفسه فيها ومن ضمن عناصرها، لذلك فعلى هذا الإمام أن يكون دائماً في حالة استعداد للتعامل مع ما هو كائن من مواقف وسلوكيات، وليس الاستعداد فحسب؛ بل عليه أن يقوم بتنمية ذاته باستمرار سواء في المجالات المعرفية أو في الجوانب التي تخص المهارات الاتصالية، ناهيك عن ضرورة تشبثه بالقيم الأخلاقية حتى يكتسب القدرات التي تمكنه من الوقوف في وجه الصعوبات و مواجهة التحديات. فتحميل الإمام مسؤولية مؤسسة بحجم المسجد وما يشهده من وظائف وأدوار متعددة ليس بالأمر الهين كما يتصوره كثيرون، لأن الإمامة هنا، ليست مجرد وظيفة تتضمن مهام محددة يؤديها الإمام أثناء دوامه، وإنما هي مسؤولية عظيمة يؤتمن فيها هذا الإمام، ليس فقط على المسجد كمرفق عام وعلى أداء الواجبات الوظيفية، بل على ما هو أعظم من ذلك، وهو رسالة المسجد وتبليغ دعوة الحق للناس.

ثانياً/ أما بخصوص مصدر نظام التحفيز: فإن أغلبية الأئمة بحسب نتائج بيانات هذه الدراسة لا يعد التحفيز لديهم كأولوية من الأولويات التي يجب الاهتمام بها، لأنهم بكل بساطة مدفوعون إلى تأدية مهامهم بالعقيدة أكثر من دفعهم بقواعد العمل والتنظيم، إنهم يؤمنون بالأجر والثواب الأخروي لذلك فهم محفزون بإيمانهم وبالقيم التي يحملونها أكثر مما يعرض عليهم من محفزات دنيوية.

ثالثاً/ وأما بخصوص عبء العمل كمصدر من مصادر الضغوط عند الأئمة: فحتى وإن ترتبت عليه بعض الانعكاسات أثناء تأدية المهام إلا أنه لا يعد مشكلة ذات بال طالما أن الوظيفة تتميز بطابعها الديني الشعائري، لذلك فمفهوم الإمامة في المنظور الشرعي هو المهيمن أكثر على ذهن الإمام من اعتبارها مهام وظيفية، وبالتالي فالإمامة في نظر الإمام هي عبادة وقربة يستعين فيها بالله ويتسلح بالصبر والثبات.

رابعاً/ وأما بالنسبة لمصدر طريقة التقييم: فيمكن القول بأن هذه العملية وإن كانت من العمليات الهامة في أي مؤسسة إلا أنها لا يعول عليها كثيراً مع أئمة المساجد لاعتبارات عدة؛ من بينها أن

نشاط التقييم في الغالب يتم بشكل عشوائي لعدم وجود أسلوب في التقييم يعتمد على معايير موضوعية هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فقد يكون هذا التقييم في الكثير من الأحيان مرجحاً للإمام بسبب القراءة العكسية التي يمكن أن يقرأها هذا الإمام والتي يفهم منها التشكيك في قدراته. وهناك اعتباراً آخر يؤخذ في الحسبان وهو أن هؤلاء الأئمة أثناء تأديتهم لمهامهم يستحضرون رقابة الله قبل رقابة المسئول أو المشرف، وهم بعد كل أداء يتوجهون إلى الله بالدعاء ليتقبل منهم عملهم وأن يتجاوز عنهم فيما ارتكبه من خطأ أو تقصير.

كما خلصت نتائج الدراسة إلى استنتاجات أخرى مفادها أن هذه الضغوط المتعددة المصادر لها تأثير على مستوى أداء الأئمة في المساجد كتحصيل حاصل، لأن الموظف لا يمكنه أداء واجباته المهنية إلا إذا كان متمتعاً بقدر معتبر من التأهيل الصحي . الجسدي والذهني . ، ولقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة في كون التعرض باستمرار للضغوط يفقد العامل أو الموظف القدرة على ممارسة مهامه الوظيفية على أكمل وجه، كما تشير النتائج أيضاً أن هذه الدراسة كانت تصب في الاتجاه العام الذي ترمي إليه النظريات السوسولوجية، خاصة تلك التي تعنى بالجانب الإنساني للعامل أو الموظف .

خلاصة:

لقد سمح هذا الفصل بعرض ومناقشة أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج في ضوء الاتجاه المنهجي العام الذي اعتمده الباحث، بدءاً بالمفاهيم ومروراً بالتراث الأدبي ووصولاً إلى المنحى الفكري السوسيولوجي. وبهذه النتائج المتوصل إليها وما تبعها من استنتاجات تكون الدراسة قد أجابت عن جميع الأسئلة المطروحة في الإشكالية.

خاتمة:

في الختام يمكن القول أن نتائج بيانات هذه الدراسة قد سمحت بالإجابة عن الأسئلة المطروحة، كما اتضح أنها كانت متناغمة إلى حد كبير مع الأهداف المعلنة في بداية الفصل التمهيدي، ويمكن استعراض أهم هذه النتائج وما رافقها من استنتاجات في النقاط الآتية:

1. لقد تم التأكد من وجود ظاهرة الضغوط لدى أئمة المساجد من خلال حصيلة البيانات التي أفادت في أغلبها باستشعارهم للظاهرة وتعرضهم لآثارها، والتي كانت تبدو في أعراض حسية كحصول التعب والإرهاق، أو نفسية كالشعور بالملل والانزعاج والتشتت الذهني وغيره.
2. اكتشفت الدراسة كذلك أن هذه الضغوط لا تتبع من مصادر واحد وإنما تصدر من مصادر عدة، شكلت أبعاد لهذه الدراسة وهي: عبء العمل الزائد، نظام الحوافز، البيئة المادية والاجتماعية، وطريقة تقييم الأداء.
3. بينت الدراسة أيضا أن مستوى إحساس أفراد العينة بالضغوط متباين فيما بينهم بحسب المصدر الذي تتولد منه هذه الضغوط؛ ولقد كان إحساسهم بالضغوط المتأتية من مصدر البيئة المادية والاجتماعية يتميز بمستوى مرتفع، ويأتي هذا المصدر من حيث الترتيب في المرتبة الأولى، ثم يليه في المرتبة الثانية مصدر الضغوط الثاني وهو المتعلق بـ طريقة تقييم الأداء، وفي المرتبة الثالثة يوجد مصدر عبء العمل الزائد، وأخيرا نجد مصدر نظام التحفيز، وكل المصادر الثلاثة الأخيرة مستوى الضغط فيها منخفض بحسب معيار المتوسطات الحسابية، وأن مستوى أداء الأئمة يتأثر بمستوى هذه الضغوط.
4. استطاعت الدراسة أن تصل إلى بعض الاستنتاجات بخصوص تأثير الضغوط على الأداء الوظيفي لأئمة المساجد، ولأن الضغوط غالبا ما ينجم عنها جملة من الأعراض تظهر على الموظف في شكل إعياء جسدي وتعب نفسي، وبالتالي فإن الإمام الذي تظهر عليه هذه الأعراض سوف لن يتمكن من أداء واجباته بالمواسفات المطلوبة، فهو يضطر تارة لتقديم نشاط أو تأخيرها أو الإنقاص منه أو الزيادة عليه، أو ربما تأجيله أو حتى إلغائه، وحتى إمامته للناس في الصلاة فيمكن له استخلاف غيره فيها ليعبر بلسان حاله أنه متعب ولا يمكنه القيام بهذا الواجب في تلك اللحظة.

5. لقد سمحت هذه الدراسة كذلك بتسليط بعض أشعة الضوء على الواقع التنظيمي لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف في الجزائر لاسيما الوضعية المهنية لموظفي هذا القطاع من أئمة المساجد، وقد كشفت الدراسة أن هؤلاء الأئمة رغم ما يحملونه من قيم إلا أنهم كغيرهم من الموظفين يخضعون لتأثير الضغوط وأن أداءهم الوظيفي يتأثر هو أيضا نتيجة تعرضهم للإصابة بالضغوط.

التوصيات:

على ضوء النتائج الجزئية والعامّة المتوصل إليها تعرض الدراسة جملة من التوصيات والتي تتضمن بعض الاقتراحات الموجهة لمعالجة الظاهرة المدروسة، ويمكنها كذلك أن تساهم في تنظيم وتنمية وتطوير القطاع لاسيما في الجانب الإداري المتعلق بالأسلاك الدينية، تتمثل فيما يلي:

- النظر في مسألة تحليل وتصميم وظيفة الإمامة، حيث لوحظ وجود واجبات ومسؤوليات زائدة عن اللزوم في منصب الإمامة كالإلزامه المشاركة في إحياء المناسبات والتظاهرات الاحتفالية، أو المسؤولية على الموظفين الأدنى رتبة ممن معه في المسجد، ففي اعتقادنا أن جهد الإمام يجب أن يكون مركزا أكثر في المهام الروحية كإمامة الناس في الصلوات، والقيام بالوعظ والنصح والإرشاد الديني، أما تعليم العلوم الشرعية والاهتمام بالأدوار التوعوية وإحياء المناسبات ونحوها من المهام فالأفضل أن تترك على حسب رغبة واستعداد الإمام.
- ضرورة الاهتمام بتحسين بيئة عمل الإمام المادية منها والاجتماعية؛ فيمكن تحسين بيئة العمل المادية للإمام من خلال توفير مساجد مصممة بشكل يستجيب لمتطلبات الوظيفة الإمامة، وكذلك احتياجات الإمام من المسكن والمقصورة والمكتبة والماء والغاز والكهرباء والشبكة الإلكترونية العنكبوتية ونحو ذلك من الوسائل التي تساعد الإمام على القيام بواجباته وتزيد من معنوياته وتخفف عليه معاناته. أما تحسين بيئة العمل الاجتماعية للإمام فيمكن تحقيقه من خلال إصدار تشريعات تبين حدود العلاقة بينه وبين اللجان الدينية وتنظيمها، ونفس الشيء بالنسبة للعلاقة بينه وبين الأعدان الموظفين أو المتطوعين، وبذلك يتمكن الإمام من ممارسة مهامه من دون مواجهة أية إكراهات تلزمه ما لا يرغب فيه.
- الاهتمام بطرق وأساليب تقييم الأداء لدى الأئمة، من خلال وضع نظام للتقييم يتميز بمعايير موضوعية، ويتسم بالوضوح، ويكون معلوما لدى الأئمة بمختلف رتبهم،

ويحبذ هنا إشراك متخصصين وكذلك ممثلين عن الأئمة في مناقشة ووضع هذا النظام، بحيث يُراعى فيه القدرات والإنجازات والآفاق الوظيفية للإمام، وبذلك يزول عامل اليأس وتزيد من الدافعية نحو العمل.

- الاهتمام أكثر بعوامل التحفيز، فقد بينت الدراسة شعور الأئمة بضعف في هذا الجانب وأنه ينتابهم اليأس والإحباط في الكثير من الأحيان، لذلك فمن الأفضل تركيز الاهتمام في البداية على الحوافز المادية، ومنها تحسين ورفع الرواتب الشهرية من خلال تحسين ورفع قيمة المنح والتعويضات المالية الممنوحة واستحداث أخرى كمنحة البذلة أو اللباس الرسمي على سبيل المثال، وفي المرحلة الموالية يتم التركيز والاهتمام على الحوافز المعنوية، كاقترح البعثات للحج والعمرة، وكذلك توسيع فرص الاستفادة من البعثات العلمية التكوينية والدعوية إلى الخارج على غرار الانتداب إلى مسجد باريس.

- إعادة النظر في قانون الجمعيات الدينية والذي لم يعد في صالح الإمام، حيث باتت العديد من الجمعيات تمارس ضغوطا شتى على الموظفين بالمساجد.

- فتح المزيد من المناصب المالية لمختلف أسلاك الأئمة من أجل ضمان التأطير الأمثل للمساجد.

- إمكانية إقامة تعاون مشترك بين الجامع والجامعة يساهم في ضمان التكوين المستمر للأئمة في الجوانب التي لم يتلقوا فيها تكويننا متخصصا.

- تثمين كل مبادرة تهدف إلى التفهيم وتخفيف الضغط عن الأئمة، كتلك التي قامت بها لجنة الخدمات الاجتماعية لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية الجزائر مع مطلع سنة 2022 م ، حيث قامت بتنظيم رحلات سياحية لموظفي القطاع لأول مرة على دفعات إلى حمام ريغة، ولقد استحسنا الأئمة كثيرا وتمنوا دوامها.

- ضرورة إشراك ممثلي الأئمة في اتخاذ القرارات سواء على المستوى المركزي في الجوانب المتعلقة بالتكوين والشعائر الدينية، أو على المستوى القاعدي في القرارات المتعلقة بالتنصيب والتحويل والترقية والعزل من المنصب.

- تخصص مديرية فرعية أو على الأقل مكتب على مستوى مديرية التوجيه الديني والتعليم القرآني يهتم بشؤون الإمامة ، لأن هذا الأمر سيسمح برصد ومتابعة كل المهام والأنشطة المتعلقة بوظيفة الإمامة كما سيسمح بالتعرف على المشكلات والصعوبات التي تواجه موظفي المساجد وما ينجر عنها من آثار نفسية واجتماعية، ومن ثم يمكن محاصرتها، وبالتالي الحفاظ على مستوى الأداء في هذه الوظيفة.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

- القرآن الكريم

المراجع:

أولاً. المراجع باللغة العربية:

1. ابراهيم خليل ابراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008.
2. أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء1، ط1، دار الغرب الإسلامي، 1998.
3. أحمد عاشور، إدارة القوى العاملة - الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي -، جامعة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2000.
4. أكرم عثمان، الخطوات المثيرة لإدارة الضغوط النفسية، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2002.
5. بلقاسم سلاطنية وحسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية - أدوات جمع البيانات وكتابة تقرير البحث الاجتماعي - الكتاب الثاني، ط1، الدار الجزائرية، الجزائر، 2017.
6. بلقاسم سلاطنية وحسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية - الكتاب الأول: المعرفة ومناهج البحث الاجتماعي -، ط1، منشورات الدار الجزائرية، 2017.
7. جمعة سيد يوسف، إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، كلية الهندسة، جامعة القاهرة، ط1، 2007.
8. جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة، محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة - المشروع القومي للترجمة، ط2، 2007.
9. جون بي. أردن، التعايش مع ضغوط العمل كيف تتغلب على ضغوط العمل اليومية، مكتبة جرير، ط2، المملكة العربية السعودية، 2008.
10. جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة: أنسام محمد الأسعد، دار ومكتبة الهلال، ط1، بيروت، 2011.
11. الحبيب بن طاهر، الفقه المالكي وأدلته قسم العبادات، ط4، مؤسسة المعارف، بيروت، لبنان، 2005.
12. خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، ط3، عمان، الأردن، 210.
13. خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، 2005.
14. خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2000.
15. ريتشارد تمبلر، قواعد العمل، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، ط7، 2012.
16. سامح عبد المطلب عامر إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2011.
17. سامح عبد المطلب عامر، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط1، عمان المملكة الأردنية الهاشمية، 2011.
18. سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر، ط2، 2012.
19. صالح فركوس، تاريخ الجزائر من ما قبل التاريخ إلى غاية الاستقلال - المراحل الكبرى -، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
20. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002.
21. طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.

22. عبد الرحيم محمد، "قياس الأداء:النشأة والتطور التاريخي والأهمية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - أعمال المؤتمرات ..قياس وتقييم الأداء كمدخل لتحسين جودة الأداء المؤسسي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2009.
23. عبد القادر دربالي وآخرون، نظرية المنظمات، منشورات مخبر لابداك، جامعة معسكر، 2019.
24. على السلي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998.
25. غريغويلكنسون، الضغط النفسي، ترجمة: زينب منعم، دار المؤلف، ط1، الرياض، 2013 .
26. فتحي إبراهيم محمد، 12 مشكلة للأفراد في العمل -الرؤى، الحلول، الاستراتيجيات -، منشورات المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2018.
27. فضيل دليو، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية (1435-2014)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
28. كارولن كار، حياة بلا قلق ونجاح بلا حدود -كيف توقف تيار القلق الذي يفسد عليك حياتك؟ -، تعريب: سناء النجار، مكتبة الشقري، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2010.
29. كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي -مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، ط4، عمان، الأردن، 2010.
30. كويك نوتس، كيف تتغلب على الضغوط النفسية في العمل؟ - دليل عملي للتخلص من ضغوط الحياة الملحة، إعداد اللجنة العلمية للتأليف والنشر، دار الفاروق للنشر والتوزيع، جمهورية مصر، ط1، 2003.
31. لطفي الشريبي، معجم مصطلحات الطب النفسي -سلسلة المعاجم الطبية المتخصصة -، مركز تعريب العلوم ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي، بدون طبعة.
32. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، القاموس المحيط، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2008 .
33. محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي .. دار الحامد للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الأردن، 2014.
34. مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي، تكنولوجي، عولمي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014.
35. موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية -تدريبات عملية-، ط2، دار القصة للنشر الجزائر، 2006.
36. نجاح بنت قبلان قبلان، مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية بالسلسلة الأولى 41، الرياض، 2004 .
37. يحي بوعزيز، "المؤسسات الدينية بالجزائر خلال القرنين التاسع عشر والعشرين"، مجلة اللغة العربية، جامعة وهران، الجزائر، العدد 16 .

ثانيا. المراجع باللغة الأجنبية:

1. Buchok,j. Flash: you are stressed. Computing canada. Issue13.(2000). Available. Http://web12. Epnet. Com/delivery. Asp.
2. Bunge,c. Stress in the library: library staff reveal sources of stress and satisfaction in their work. Library journal .15,(september 1987). Pp 47-51.
3. White,h. Librarian burnout. Library journal. 15,(march1990). Pp 64-65

ثالثا. المقالات:

1. أحمد حماني، "دور المسجد في بث الوعي والثقافة والحضارة الإسلامية"، الأصاله، الجزائر، العدد 58، المجلد 19،
2. بعوش خالد. جاري مراد. قرقور محمد، مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الوسط المدرسي - دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بسكرة Sciences et Pratiques des Activités Physiques Sportives et Artistique، المجلد 8، العدد 2، على موقع :

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103564> :ASJP

3. جاسم مشتت دواي، سعد عبد عابر، مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي في العراق، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، 2010، المجلد 7، العدد 27، منشورة على الموقع:
<https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=4630>
4. جمال غول ، "الأثمة بين الأجر الدنيوي والأجر الأخروي"، الشروق أونلاين بتاريخ 2015/09/07، تم الاطلاع عليه في 11/06/2020 على الرابط /<https://www.echoroukonline.com/>
5. خالد إبراهيم عبد العزيز، مصادر ضغوط العمل لدى القوائم بالاتصال في العلاقات العامة —دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة .، مجلة الباحث العلمي، العدد 42، مارس 2019 ، على الرابط:
6. دلال محمد الزعبي وهيثم على حجازي، أثر ضغوط العمل على الدافعية نحو العمل لدى موظفي مجلس الأعيان الأردني، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات المجلد (13)، العدد 2 ايلول 2010، على الموقع:
<https://digitalcommons.aaru.edu.jo/albalqa/vol13/iss2/5/> le 10/08/2020.
7. زهيرة مجراب، نقابهم تطالب باستفادتهم من التقاعد المسبق للأثمة يتعبون أكثر من الأساتذة وهم أولى بقائمة المهن الشاقة، الشروق أونلاين بتاريخ 2016/11/17، على الرابط: <https://www.echoroukonline.com/>
8. زينب بن عزوز، الأثمة: "وصل الموس للعظم..بركات"، بتاريخ 16 يوليو 2019 ، يوجد على الرابط:
<https://www.eldjazaironline.net/Accueil> le 16/07/2019
9. سناء بوقيرة، الضغوط المهنية:مصادرها وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمكتبيين دراسة حالة مكتبات جامعة قلمة بالجزائر ، Cybrarians journal، العدد 38، يوليو 2015، على الرابط: www.Cybrarians.org
10. عتيقة حرايرية وفؤاد نعوم: " ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين: دراسة ميدانية بمؤسسة البناء الجاهز بالأبيار- الجزائر"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد الخامس، جوان 2015.
11. عداننبيلة، تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي بالمنظمات الحديثة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12، (04)/2020 ، جامعة قاصديمريا، حورقلة، الجزائر.
12. محمد الصغير بلعلام، "السلك الديني في الجزائر خلال العشر سنوات وواحيات وحقوق -"، الأصالة، الجزائر، العدد 08، المجلد 03، 2011.
13. مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين —دراسة نظرية-، مجلة التغيير الاجتماعي، جامعة بسكرة، العدد 06، (498477).
14. منصوري مصطفى، مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالقلق والرضا المهني دراسة مقارنة بين المعلمين وأساتذة الإكمال، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، مارس 2013، على :
<https://revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-10-ssh/58-2013-04-22-12-25-29>
15. نصر أحمد
وجرمونعلي، الضغوط المهنية لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات الدراسية، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 8، العدد 1، الصفحة 201-219 على موقع ASJP:
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/118490>

رابعاً: الرسائل الجامعية:

1. عاشور خديجة ، ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة محمد خيضر بسكرة. ، أطروحة دكتوراه منشورة على الموقع:
http://thesis.univ-biskra.dz/1373/1/Socio_d7_2015.pdf

خامساً. مواقع الأنترنت:

1. إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، معجم مصطلحات عصر العولمة: مصطلحات سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية وإعلامية، منشور على موقع: www.Kotobarabia.com
2. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية. ، 2003. على الرابط: www.kotobarabia.com
3. ضغوط العمل تزيد خطر الإصابة بالسكري، على الرابط :
<https://midan.aljazeera.net/news/healthmedicine/2018/1/14>
4. كاميليا علي، الموت من أجل الراتب.. ما الذي يحدث عندما تعمل في وظيفة تكرهها؟، على الرابط:
<https://midan.aljazeera.net/miscellaneous/2019/2/28>
5. في زمن الضغوط.. كيف يمكنك أن تمنع الغضب من استنزاف طاقتك؟ على الرابط:
<https://www.aljazeera.net/news/lifestyle/2020/7/4/>
6. موقع جريدة الشروق: [com.https://www.echoroukonline.com](https://www.echoroukonline.com)
7. <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/healthmedicine/2013/7/8/>

قائمة الملحق

المالحق الأول:
استبيان الدراسة

جامعة العربي بن مهدي أم البواقي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

استبيان:

مصادر الضغوط المهنية لوظيفة الإمامة في المؤسسة الدينية الجزائرية

. أئمة مساجد الجمهورية أنموذجا .

أطروحة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د)، تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية

إعداد الطالب:

عبد الحفيظ حمزة

إشراف:

أ.د/ لطفي دنبري

ملاحظة:

لقد تم إعداد هذا الاستبيان لاستكمال متطلبات الدراسة المعنونة بـ: "مصادر الضغوط المهنية لوظيفة الإمامة وتأثيرها على الأداء الوظيفي لأئمة المساجد في الجزائر"، لذا نلتمس من فضيلتكم قراءة الفقرات بعناية، ثم وضع علامة (☒) كإجابة في الخانة التي ترونها مناسبة أمام كل عبارة من العبارات المرقمة، وأتقدم لكم مسبقا بجزيل الشكر وجميل العرفان لتعاونكم في مجال البحث العلمي.

2021/2020

البيانات الشخصية:

- 1- مكان العمل بولاية: - الطارف - عنابة - سكيكدة
- 2- الرتبة الوظيفية الحالية: - إمام مدرس - إمام أستاذ - إمام أستاذ رئيسي
- 3- العمر: - أقل من 25 سنة - من 25-35 - من 36-45 - فوق 45
- 4- المستوى التعليمي: - متوسط - ثانوي - جامعي ، - آخر (يذكر)
- 5- الحالة العائلية: - أعزب: - متزوج
- 6- الأقدمية في الوظيفة: - أقل من 05 سنوات - [من 5 إلى 10] - [من 11 إلى 15] - أزيد من 15
- 7- هل تتعرضون للضغوط أثناء ممارستكم لمهام الإمامة وتشعرون بتأثيراتها عليكم؟ - نعم - لا
- 8- إذا كانت إجابتكم ب نعم، فالرجاء وضع إشارة (X) فقط كإجابة في إحدى الخانات التي ترونها ملائمة أمام

العبارات:

				محاو و فقرات الاستبانة	
				الضغوط الناجمة عن زيادة عبء الدور وتأثيرها على الأداء في وظيفة الإمامة	أولا
				المهام الكثيرة الموكولة إلى الإمام تسبب له شعورا بعدم الارتياح.	9
				الإمام يشعر بأنه يبذل المزيد من الجهد بسبب تنوع وتعدد المهام المطلوب أداءها.	10
				تطلب مهام الإمامة حضورا بدنيا وذهنيا دائما غالبا ما يسبب للإمام التعب.	11
				عدم تمتع الأئمة بيوم راحة أسبوعي غالبا ما يشعرهم بالغبن.	12
				تضاعف معاناة الأئمة في المساجد الكبيرة العامرة التي يقل فيها تواجد الأعوان المساعدين.	13
				الأئمة الذين يكلفون بأنشطة زائدة عن مهامهم المحددة غالبا ما يشعرون بالانزعاج .	14
				جمع الإمام بين مهام الإمامة وبين إدارة المسجد قد يسبب له الشتات الذهني.	15
				انفراد الإمام بصلاة التراويح خلال شهر رمضان قد تنجم عنه متاعب نفسية وجسمية.	16
				الضغوط الناجمة عن نظام الحوافز وتأثيرها على الأداء في وظيفة الإمامة	ثانيا
				الأئمة الذين يقدمون أنشطة كثيرة ونوعية ولا يتلقون التشجيع غالبا ما يشعرون بالإحباط.	17
				الأجور التي يقبضها الأئمة تسبب لهم شعورا بعدم الرضا.	18
				عدم قدرة الإمام على تلبية متطلبات أفراد أسرته الحياتية غالبا ما يولد لديه إحساسا بالقلق.	19
				الفرص الضئيلة لانتداب الأئمة للعمل في الخارج قد تشعرهم بضيق أفق مستقبلهم الوظيفي	20
				الأئمة الذين لم يحظوا بفرصة في بعثة من بعثات الحج يشعرون بضعف ولاءهم لهذا القطاع.	21
				الأئمة الذين لا يتلقون التقدير من قبل رواد المساجد يشعرون غالبا بانخفاض معنوياتهم.	22

				يلجأ بعض الأئمة إلى القيام بأعمال موازية لأجل تحسين دخلهم كي لا يشعروا بالتذمر.	23
				يأمل الكثير من الأئمة في الحصول على التقاعد حتى يتخلصوا من إحساسهم بأتعاب الإمامة.	24
				الأئمة أصبحوا لا يحبذون الإمامة كمستقبل وظيفي لأبنائهم بسبب أثارها النفسية عليهم .	25
				الضغوط الناجمة عن بيئة العمل المادية والاجتماعية وتأثيرها على الأداء في وظيفة الإمامة	ثالثا
				يعاني الإمام المعين بعيدا عن مقر إقامته من صعوبة التكيف مع بيئة عمله الجديدة.	26
				الأئمة المعينون في المساجد الكبيرة والعامرة غالبا ما يجدون صعوبات ويشعرون بالمعاناة.	27
				الأئمة المعينون في مساجد لا تتوفر على سكنات وظيفية في الغالب يقل اندفاعهم نحو العمل.	28
				الأئمة الذين لا تتوفر لديهم مكاتب خاصة ومناسبة بالمساجد غالبا ما يشعرون بعدم الارتياح.	29
				تدخل أعضاء اللجان الدينية في مهام الأئمة بسبب لأكثرهم القلق .	30
				مرتادي المساجد غير المنضبطين بالتعاليم الدينية والإرشادات غالبا ما يثيرون غضب الأئمة.	31
				عدم وقوف الإدارة مع الإمام أثناء تعرضه للمواقف الصعبة قد يسبب الشعور بالإحباط.	32
				عدم تلقي الإمام للمساعدة من قبل زملاءه أثناء تعرضه للأذى قد يشعره بالوحدة.	33
				الضغوط الناجمة عن طريقة تقييم الأداء الوظيفي وتأثيرها على الأداء في وظيفة الإمامة	رابعا
				جهل الإمام بطريقة تقييم أداءه المهني قد يولد لديه الشك في جدوى العملية بحد ذاتها.	34
				اكتفاء الإدارة بإجراءات شكلية لتقييم أداء الأئمة قد ينفي لديهم الشعور بعدم التقدير.	35
				عدم وضوح مقاييس تقييم الأداء عند الأئمة قد يشعرهم بعم الارتياح.	36
				عدم وجود متخصصين في طرق تقييم أداء الأئمة قد يشعرهم بعدم الإنصاف في منح الحقوق.	37
				عدم تثمين عملية تقييم أداء الأئمة بقرارات تعود على مساهم المهني قد يشعرهم بالإحباط.	38

الملحق الثاني:
نموذج من وثيقة تقييم الإمام

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية ولاية الطارف

وزارة الشؤون الدينية والأوقاف

❖ بطاقة فنية ❖

خاصة بتفتيش موظف تابع لسلك :

----- // -----

الإسم واللقب : ، تاريخ التنصيب :

.....

تقييم اللجنة :

10/

1 - الأذان والصلوات الخمس :

10/

2 - ملازمة المسجد :

10/

3 - المشاركة في تلاوة
الحزب الراتب

10/

4 - الإشراف على المكتبة المسجدية :

ملاحظة :

للتأجيل

أو

للتثبيت

بقتراح

المدير

أعضاء اللجنة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية الطارف

مديرية الشؤون الدينية والأوقاف

جدول التقييم لمختلف الأسلاك

الدرجات	دون الوسيط	متوسط	جيد	جيد جدا	ممتاز
الدرجة 1	09.5 - 09	10.5 - 10	11.5 - 11	12.5 - 12	13.5 - 13
الدرجة 2	10 - 09.5	11 - 10.5	12 - 11.5	13 - 12.5	14 - 13.5
الدرجة 3	10.5 - 10	11.5 - 11	12.5 - 12	13.5 - 13	14.5 - 14
الدرجة 4	11 - 10.5	12 - 11.5	13 - 12.5	14 - 13.5	15 - 14.5
الدرجة 5	11.5 - 11	12.5 - 12	13.5 - 13	14.5 - 14	15.5 - 15
الدرجة 6	12 - 11.5	13 - 12.5	14 - 13.5	15 - 14.5	16 - 15.5
الدرجة 7	12.5 - 12	13.5 - 13	14.5 - 14	15.5 - 15	16.5 - 16
الدرجة 8	13 - 12.5	14 - 13.5	15 - 14.5	16 - 15.5	17 - 16.5
الدرجة 9	13.5 - 13	14.5 - 14	15.5 - 15	16.5 - 16	17.5 - 17
الدرجة 10	14 - 13.5	15 - 14.5	16 - 15.5	17 - 16.5	18 - 17.5
الدرجة 11	14.5 - 14	15.5 - 15	16.5 - 16	17.5 - 17	18.5 - 18
الدرجة 12	15 - 14.5	16 - 15.5	17 - 16.5	18 - 17.5	19.5 - 19

الملحق الثالث:

نموذج من وثيقة الموافقة على الترخيص الميداني

السيد/ السيد
عبد الحفيظ حمزة، طالب باحث في الدكتوراه. مدير الشؤون الدينية والأوقاف
الهاتف: 0659471130 لولاية الطارف.

الموضوع: طلب الترخيص لإجراء دراسة ميدانية على مستوى مديريتك الموقرة.

تحية طيبة وبعد؛

بناء على متطلبات علمية وبحثية، نتشرف بالتقدم إلى سيادتكم الموقرة بهذا الطلب، والمتضمن الترخيص لنا بإجراء دراسة ميدانية على مستوى مديريتك الموقرة، وتتعلق هذه الدراسة ببحث موضوع مصادر الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لأئمة المساجد. إن تجاوبكم مع هذا الطلب لهو من صميم تعاونكم الجاد في خدمة أهداف البحث العلمي، كما ستسمح جوانب من هذه الدراسة بالتعريف بمديريتك وما تقدمه من خدمات دينية لجمهورها مما يعود عليها بالآثر الطيب.

أخيرا نأمل من سيادتكم التجاوب، ونتمنى لكم التوفيق ولمديريتك المزيد من النجاح

والتائق.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الطارف في 2022/01/04

إمضاء المعنى

بالموافقة
عن الوكيل وبتفويض من
مدير الشؤون الدينية والأوقاف
عبد الحفيظ حمزة
02
02

الملحق الرابع:

صور فوتوغرافية لبعض أنشطة الإمام



Figure 1 إمام في مقصورة المسجد



ممارسة التعليم القرآني Figure 2



Figure 3 نشاط نقابي يتعلق بالأئمة



أنشطة إنسانية (تلقيح) بالمسجد 4 Figure