

## مصادر الضغوط لدى أئمة مساجد ولاية عنابة

فنازي سليمان (طالب باحث)؛ د. بومنقار مراد.

جامعة باجي مختار؛ عنابة؛ الجزائر.

البريد : boumankarmourad@yahoo.fr

**الملخص:** الضغوط هي مدى تكيف أجسامنا وعقولنا مع التغيير في عالم يبدو فيه التغيير الشيء الوحيد الذي يظل ثابتاً فلا غرابة أن يصبح العمل مصدراً رئيسياً للضغوط.. وعلى ذلك فإن ضغط العمل هو ظاهرة نفسية للشعور بعدم الراحة الفكرية نتيجة عدم القدرة على التغلب على المشاكل أو المصاعب التي تواجه أو عدم السيطرة على الوضع الراهن. وعدم إمكانية التكهن الدقيق بالنتائج، إذ تعاني فئة الإمامة في الجزائر من التهميش خاصة فيما يتعلق بالدراسات التي تناولتها من جوانبها المختلفة، وتهدف الدراسة الحالية إلى إبراز مصادر الضغوط المهنية لدى أئمة مساجد ولاية عنابة.

**الكلمات المفتاحية:** مصادر الضغوط؛ المسجد؛ الأئمة؛ ولاية عنابة.

**Abstract:** Pressures is the adaptation of our bodies and minds with the change in a world where change is the only thing that remains static, it is no surprise that the work becomes a major source of pressures.. The work pressure is psychological phenomenon to feel uncomfortable intellectual property as a result of the inability to overcome the problems or difficulties or lack of control over the current situation and the lack of predictability of the results, as the imamate in Algeria Category suffer from marginalization, especially with regard to studies that dealt with various aspects of the current study aims to highlight the professional sources of pressure to the imams of mosques the mandate of Annaba.

**Keywords:** The sources of pressure; The mosque; The imams; Annaba.

## مقدمة:

يرتكز الخطاب المسجدي على إستراتيجية تم تحديدها وضبطها من طرف الوزارة الوصية مراعاة للمرجعية الدينية والتاريخية للأمة، وباعتبار أن العبادة صلب المجتمع وطبيعة في الإنسان وما التسابق في تشييد دور العبادة وصيانتها من طرف أفراد المجتمع لخبر دليل على ذلك، وانطلاقاً من هذه الملاحظات تعتبر مؤسسة المسجد مؤسسة اجتماعية موجهة لإرضاء حاجة اجتماعية روحية تعبدية، ويتضح ذلك من خلال السياسة المنتهجة في تسيير القطاع والتي يمكن تلخيصها في عملية واحدة وهي رد المسجد إلى المجتمع وإلحاقه بالمؤسسات الأخرى بل تبوؤه الريادة، والواقع أن الأحداث الكبرى التي عرفتها البلاد لخير دليل على أن المسجد يعتبر حجر الزاوية في توحيد الأمة وصيانة وحدتها وتماسكها، ومثال ذلك حينما تبنى المسجد مشروع المصالحة الوطنية بالدعوة له وشرح مرامييه من طرف القائمين على شؤونه حيث كانت النتيجة المتوقعة إنجاح المشروع الذي أخرج البلاد من عنق الزجاجة إلى بر الأمان.

## الإشكالية:

يعتبر الإمام في المسجد ملجأ تصب فيه صروف الدهر ومتاعب الزمان، ومع القدسية الشرعية التي تحيط بهذا المركز والعاملين فيه، كانت وظيفة الإمام من أثقل الوظائف، وأكثرها تعرضاً للضغوط في زمن يعتبر فيه المسجد الدرع الواقى، والحصن الحصين يختبئ أفراد المجتمع من ورائه من ضربات تعددت مصادرها وألوانها، ولذلك يريد البحث وبين تلك وذاك يبقى الإمام في صراع بين الدنيا والدين مما يجعله عرضة للعديد من الضغوط المهنية والدراسة التي بين أيدينا تكشف عن مصادر الضغوط المهنية لدى أئمة مساجد ولاية عنابة وجاء تساؤل بحثنا كالتالي: ما هي مصادر الضغوط المهنية لدى أئمة مساجد ولاية عنابة؟

## أهمية الدراسة:

يلخص علماء المنهجية أهمية هذه الخطوة في أنها توضح حجم المشكلة التي يبحثها الباحث، وجديتها، ومن خلال هذا الجزء يمكن للأخريين الاقتناع أو عدم الاقتناع بجدوى هذه الدراسة، ولذلك يمكن لنا أن نوضح هذه الأهمية في كون الضغوط - اليوم - تستقطب جهود العديد من الباحثين والمؤلفين في فروع مختلفة من فروع العلم؛ كالبيولوجيا، والإدارة، والسياسة، والاقتصاد وعلم الاجتماع وعلم النفس، ويرى بعض الباحثين أنّ على رأس قائمة فروع العلم التي أهتمت بدراسة الضغوط أكثر من غيرها يأتي كل من البيولوجيا وعلم النفس، وإذا كان ذلك يعكس أمرا ما فإنه يعكس أهمية الضغوط، وتأثيرها على الإنسان في كل زمان ومكان، وأهمية البحث العلمي لهذا المتغير المسيطر على كافة مناحي الحياة.

كما تبرز أهمية الدراسة من الناحية العملية في إثراء البحث العلمي بدراسة ميدانية على فئة من الموظفين لهم ثقلهم الذي لا يستهان به في مجال الإعلام، وتأثيرهم البالغ على شريحة واسعة من المجتمع وقاية وعلاجاً لكثير من مشاكله ألا وهي فئة الأئمة ووظيفة الإمام، ومؤسسة المسجد أحد مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي لا ينكر دورها في أي مجتمع، فتكاد الدراسات تنعدم في هذا الإطار خاصة في بلدنا.

## الجانب النظري:

1 - تعريف الضغوط: عرف سمير أحمد عسكر الضغط بأنه: «مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في رد فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديداً له و ضغط العمل يعكس التوافق الضعيف بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمله» (عسكر، 2000 : 9)، معنى هذا أن الضغط ينتج عن عدم التوافق بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمله أو يحدث الضغط في المواقف التي يدرك فيها الفرد أن قدراته لمواجهة متطلبات المحيط تمثل عبئاً كبيراً عليه. فيما يعتبره العديلي: «مشيرات نفسية تضغط على

الفرد وتجعل من الصعب عليه أن يتكيف مع المواقف وتحول دون أدائه لعمله بفعالية» (العديلي، 1995 : 243).

أما من الناحية العملية فإن تعريف والاس وسيزلاقي، Wallace et Scislagy يعتبر من التعاريف الأكثر قبولا ووضوحا لدى الباحثين لأنه يعتبر «الضغط تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا وعضويا لدى الفرد أو ينتج من عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه (سيزلاقي، 1991 : 180).

## 2 - مراحل تشكل الضغوط المهنية:

يتضمن الضغط مكونات نفسية وعضوية حددها هانز سيلبي في ثلاث مراحل متميزة تتبع نمطا يدعى (التكيف العام المتزامن) (G.A.S) General adaptation syndrome) يعتبر أن ردود الفعل التي يبديها الفرد في مواجهة المثيرات التي يتعرض لها تساعده على تحقيق التكيف والتعامل مع مسببات تلك الضغوط التي تواجهه.

وقد اعتبر سيلبي Seley هذا النمط عاما لأن مسببات الضغط تؤثر على العديد من أعضاء الجسم أما التكيف (adaptation) فيشير إلى تنمية دفاعات بغرض مساعدة الجسم على تحقيق التكيف مع مسببات الضغوط وأخيرا المتزامن (synchronic) يدل على مكونات ردود الفعل الفردية في وقت واحد (عسكر، 2002 : 10) وتتمثل هذه المراحل الثلاثة في الإنذار والمقاومة والإرهاق.

- **مرحلة الإنذار (التنبه للخطر) The alarm reaction**: هي رد الفعل الأولي اتجاه الضغوط المهنية، والتي تتصف بالضعف في البداية ويزداد نشاطها عندما تتفاعل المركبات الكيميائية في جسم الإنسان من أجل تجهيز الجسم لمواجهة التهديد، فيترتب عليها سرعة نبضات القلب وزيادة معدل التنفس وزيادة نسبة السكر في الدم وتوتر العضلات والأعصاب.

- **مرحلة المقاومة The stage of resistance**: يبدأ عرض هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر والتعب نتيجة محاولة الجسم إصلاح ضرر أو أذى ينتج عن الصدمة الأولى، وإن فشل في ذلك فقد يترتب عليه وقوع الفرد في بعض الأخطاء واتخاذ بعض القرارات الخاطئة أو التعرض للأمراض بسبب فقدان السيطرة على جميع المواقف المختلفة معا.

- مرحلة الإنهاك **The stage of exhaustion**: في هذه المرحلة تنهار آليات التكيف بسبب عدم استطاعة الفرد التغلب على مسببات الضغط، حيث تضعف مقاومة الجسم للصددمات أو الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل الصداع وارتفاع ضغط الدم والقرحة المعدية والأزمات القلبية، والتي تؤدي بالفرد في النهاية إلى انخفاض مستوى أدائه والاستياء من جو العمل والتفكير في ترك العمل.

وقد خلص سيللي Seley في تحديده لمراحل وأعراض الضغوط المهنية إلى نتيجة مفادها أنه من أجل تحقيق فعالية المنظمة يتعين على المديرين مراعاة مجموعة من الاعتبارات الأساسية (مرسي وادريس، 2002: 519) أهمها:

- أن استعدادات وقدرات الفرد الذهنية والجسدية لتحمل الضغوط المهنية لها حدود وليست مطلقة.

- معظم الأفراد يظهرون ردود فعل للضغط في تصرفاتهم بصورة مختلفة وبصرف النظر عن التباين في طبيعة العمل الذي يقومون به.

- يمكن التعرف على ردود الأفعال المحتملة اتجاه الضغوط المهنية بشيء من التشخيص والتقييم البيئي.

الجانب الميداني:

## 1 - المنهج:

المنهج هو الطريق الذي يسلكه الباحث من خلال دراسته للوصول إلى نتائج مثمرة ومقدمة في إطار علمي دقيق، و بالتالي قد اقتضت طبيعة موضوع دراستنا المتمثلة في مصادر الضغوط المهنية لدى أئمة مساجد ولاية عنابة إلى استعمال المنهج الوصفي لأنه الملائم لذلك.

## 2 - عينة الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على أئمة مساجد ولاية عنابة الموظفين منهم وأخرج الباحث المتطوعين قصداً لأنهم، لا يزالون كل المهام الموكلة للموظفين فأغلبية هؤلاء لا يقومون إلا بأداء خطبة الجمعة، وقد كان عددهم الإجمالي يقدر بـ: 106 إمام على اختلاف رتبهم، ولقد قام الباحث باختيار العينة بطريقة عشوائية البسيطة والتي تكونت هي الأخرى من 78 إماما بعد كتابة أسمائهم في قصاصات وسحبهم عشوائيا.

## 3 - أدوات جمع البيانات:

تم تصميم استمارة تقيس مصادر الضغوط المهنية واختار الباحث نموذجا من النماذج المستعملة في تصنيف هذه المصادر (مصادر ضغوط البيئة الداخلية، ومصادر البيئة الخارجية، ومصادر متعلقة بالسياسات والخصائص التنظيمية، ومصادر متعلقة بمطالب المهمة والدور). واستخدم الباحث فيها سلما وصفيا متدرجا مكونا من ثلاثة مستويات للإجابة على الفقرات (موافق - لا أدري - غير موافق) وتم إعطاء هذه المستويات الأوزان التالية حسب نفس الترتيب (3،2،1) وقد كانت المجالات والفقرات كما يلي:

- مصادر ضغوط البيئة الداخلية.
- مصادر البيئة الخارجية.
- مصادر متعلقة بمطالب المهمة والدور.
- ومصادر متعلقة بالسياسات والخصائص التنظيمية.

أ - **صدق الاستمارة:** للتحقق من صدق الاستبيان تم تقديمه إلى مجموعة من الأساتذة والمختصين العاملين في الميدان والمطلعين على موضوع الدراسة، وأهل اللغة، قصد التوجيه، والتأكد من مدى وضوح عباراتها وانتمائها وتعبيرها بصدق على المحور الذي تنتمي إليه ومدى ملاءمتها لقياس ما صممت لأجله أو إضافة أو تعديل ما يحتاج إلى تعديل أو إلغاء، وصياغة فقرات أخرى وبناء على آراء المحكمين تم وضع الاستمارة في شكلها النهائي.

ب - **ثبات أداة الاستمارة:** للتحقق من ثبات الأدوات قام الباحث بتطبيقها على عينة من الأئمة العاملين بمساجد الولاية، حيث بلغ عددهم 10 أئمة باستخدام أسلوب الاختبار وإعادة الاختبار وبعد مرور عشرة أيام تم توزيع الاستمارة على العينة نفسها حيث تم استبعاد أفراد هذه العينة فيما بعد من أفراد العينة التي أجريت عليها الدراسة النهائية، وقد تم استخدام معامل بيرسون وتحصلنا على قيمة 0.67 وهي قيمة تدل على ثبات الاستمارة.

## 4 - نتائج الدراسة:

## 1 - ضغوط البيئة الداخلية:

الرقم	رقم السؤال أو العبارة	موافق		لا أدرى		غير موافق	
		%	ت	%	ت	%	ت
1	نقص المكيفات صيفا والتدفئة شتاء بسبب مشاكل مع المصلين	66.7	52	7.7	6	25.6	20
2	ضيق المسجد يؤثر على المصلين وبالتالي على عملي معهم	59	46	10.3	8	30.8	24
3	ظروف السكن تؤثرني وتنعكس على أدائي في العمل	80.8	63	5.1	4	14.1	11
4	مقصورة المسجد مجهزة وترىحني	44.9	35	5.1	4	50	39
5	قلة عدد الأقسام القرآنية بسبب لي ضغطا من طرف الأولياء	61.5	48	6.4	5	32.1	25
6	الخلل التقني في مكبرات الصوت يضايقني باستمرار	71.8	56	0	0	28.2	22
	المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية	64.11	50	5.76	4.5	30.13	23.5

جدول رقم(1) يمثل إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس مستوى ضغوط

#### البيئة الداخلية.

من خلال البيانات أعلاه يتضح بأن نسبة الموافقة على البند الأول بلغت 66.7٪، ثم جاء بعدها اختيار المعارضة بنسبة بعيدة عنها قدرت ب 25.6٪ بينما لم تكن نسبة المحايدة سوى 7.7٪، وذلك يدل على أن هناك مستوى من الضغط في درجة المتوسط يعاني منه أفراد العينة فيما يخص الشكاوى المتكررة التي تأتي من المصلين داخل المسجد في عدم توفر أجهزة التدفئة والتبريد، لأن الكثير من المصلين يظنون خطأ أن الإمام مسؤول عن توفيرها، رغم أن ذلك يعود إلى المصلين في حد ذاتهم، من خلال اللجان الدينية التي ينتخبونها دوريا لأن من مهام اللجنة الرئيسية تجهيز المسجد بما يلزم، وتأثيثه بكل ما يوفر راحة المصلين، والإمام يتفرغ لمهامه الأكثر أهمية، والتي تمثل رسالة المسجد التي من أجلها قام، واللجنة خير معين للإمام في أداء مهامه إذا وقفت عند حدود مهامها التي وضحها وبينها القانون (التعليمية الوزارية المشتركة، 1999) ويكون الضغط على الإمام من هذه الجهة من خلال التضايق الذي يظهره المصلون ويحس به الإمام خلال تأدية الصلاة

أو من خلال الدروس والخطب التي يستقبلها هؤلاء في ظل الحرارة الشديدة صيفا والبرد القارس شتاء مما يجعل الإمام دائما تحت ضغط مراقبة الوقت والتأمل في وجوه الناس التي تعبر ملامح وجوههم، على الرضا أو السخط.

وأجاب 59% من أفراد العينة بالموافقة بتأثير ضيق المسجد الذي هو مركز عملهم على المصلين وبالتالي عليهم بطريقة غير مباشرة، وكانت نسبة المعارضة 30.8%، و نسبة المحايدة 10.3%، وهي نسبة معتبرة تدل على أن فوق النصف من مساجد الولاية تعاني الضيق وعدم استيعاب روادها، ويبدل بطريقة غير مباشرة على نقص عدد المساجد في الولاية مقارنة بعدد السكان، وهذه المشكلة لا تعني ولاية عنابة فقط بل تعم أغلب جهات الوطن، والدليل على ذلك من كون العدد الإجمالي لمساجد الوطن لا يتعدى 15000 مسجد لبلد عدد سكانه قارب الأربعين مليون نسمة، وحتى المساجد الموجودة تعاني الضيق الشديد والفوضى في الانجاز لأن مهمة بنائها من ناحية التمويل موكل إلى الإرادة الخيرة للمجتمع كما تنص عليه القوانين في هذا المجال، وأغلب مصادر تمويلها تعتمد على المحسنين، حتى في التبرعات التي يرخص بها على المستوى الولائي تجمع في المساجد ومصدرها روادها من أهل الخير، وتبقى إعانات تقدمها الدولة على المستوى الولائي والوزاري لا تفي بالغرض، أما كيف يؤثر الضيق على المصلين وبالتالي على عمل الإمام، فيظهر ذلك خاصة في أيام الصيف الحار والشتاء البارد، حيث يزدحم المصلون داخل المسجد ويبقى غيرهم عرضة للبرد والحر يتوسد الثرى، ويستظل الشجر خاصة في أيام الجمعة والعيد، فيغيب الخشوع وينفر الناس من الصلاة، ويضغط ذلك على الإمام فيبقى التوتر وعامل الوقت يشغل باله ويشوش فكره، كيف يخاطب أكثر الحاضرين وهمم متى ينتهي الإمام من درسه وخطبه حتى ينفرج عنهم ما هم فيه من ضيق ومشقة، وبعدها تأتي الشكاوى غير الموضوعية في كون الإمام أطال في صلاته ودرسه وخطبته، ولكنه الجو غير الملائم والمشقة التي تلحقهم لغياب وسائل الراحة وأجهزة التكييف هي التي تدفعهم لهذا التذمر والضجر، مما يؤثر على حال الإمام بعدها بعد أن الشكاوى المكررة في أذنه وصدعت رأسه مرارا وتكرارا.



ولعل البند السابق الذي مضمونه ضيق المسجد له علاقة طردية موجبة مع البند الحالي فكيف يفكر الناس في بناء سكن للإمام وهم يعانون من ضيق في المسجد، ثم لبيان أهمية السكن للإمام فقد اعتبره القانون سكنا وظيفيا إلزاميا لأن مهمة الإمام تقتضي الحضور الدائم في المسجد لإدارته وبالتالي السكن في جواره، وإلا فالمسجد عرضة لكل أشكال الإهمال والضياع وحدوث المشكلات التي تكون في غياب الإمام، بسبب الصراع من الكثيرين على التسابق للمحراب والمنبر لاستغلال المسجد لأغراض شخصية أو حزبية أو طائفية، والقول نفسه بالنسبة للأذان، والذي يعيننا هنا استحالة أن يؤدي الإمام وظيفته وهو بعيد عن المسجد، وكل أثر سيئ من جراء ذلك سيؤثر بالضغط الشديد على الإمام نفسيا وعصبيا، وهذا ما عليه الأغلبية الساحقة من أفراد العينة التي قدرت بـ: 80.8٪ في حين لم تصل نسبة المعارضين سوى 14.1٪ واضح أنهم مرتاحون في سكناتهم، وهي نسبة قليلة تدل على أن أغلب المساجد تعيش تحت الضغط بالنسبة للأثر السيئ الذي ينجر عن غياب الإمام أغلب الأوقات عن مكان حساس جدا خاصة في هذه الظروف التي يشهدها العالم بأسره في اضطرابات تنعكس على عمل الإمام ورواده، والمجتمع بأسره.

ويحتل هذا البند الصدارة في الترتيب في جميع البنود في استجابة أفراد العينة في الاتجاه الإيجابي، والثاني رتبة في كلا الاتجاهين وهذا يدل على المستوى العالي من الضغط الذي يعانيه 80.8٪ من الأئمة بسبب أزمة السكن، ولا يقف الأمر عند هذا الحد بل يزداد الأمر خطورة عندما يتعدى أثر الضغط لأداء الإمام، ويخفف من دافعيته للعمل، ويضعف من ولائه وانتمائه للمنظمة التي يعمل بها، وكم من مساجد بقيت خالية على عروشها، لا يأتيها الإمام إلا يوم الجمعة أو درس في الأسبوع بحجة انعدام السكن، وهو أمر لا ينبغي إنكاره، أو جحوده فالواقع خير دليل على المعاناة، وأثر ذلك حتى على العمال داخل المؤسسة الواحدة، في إحداث الصراع التنظيمي، من أجل الظفر بالسكن، فهناك الإمام ومعلم القران والمؤذن والقيم، والقانون يقر بأحقية هؤلاء جميعا في السكن داخل المسجد حسب الأولوية وخاصة مهام الثلاث الأول، الذي يستلزم عملهم الوجود الفعلي والمتواصل داخل محيط المسجد.

كما أن المكاتب التي لا توفر الراحة للعاملين تنعكس سلبا على أدائهم في العمل، وتعد مقصورة الإمام مكتب عمل له في عدة جوانب ففيها يستقبل الناس للإجابة عن أسئلتهم، وفيها يصلح ذات البين في حال الصراع والشقاق، وفيها يستقبل ضيوفه من الأئمة، ومسؤولي الإدارة في حال مجيئهم، وفيها يحضر بعض الأئمة دروسهم ممن يعاني من ضيق في السكن، فلا استغناء للإمام على هذا المكان المهم في سير عمله، وكانت استجابة أفراد العينة في الاتجاه السلبي بعدم الموافقة في كون مقصورة المسجد تريحه ومجهزة بنسبة 50٪، تعبر عن درجة متوسطة من الضغوط تلحق الأئمة من هذه الجهة، بينما عبر 44.9٪ من أفراد عينتنا بالموافقة وبالتالي عدم وجود ضغط لهذه الفئة، من هذه الجهة وكانت النسبة المحلية ضئيلة جدا، تقدر ب5.1٪.

ومن المهام التي يكلف بها الإمام تسيير المدرسة القرآنية التي يتمدرس فيها تلاميذ دون سن التمدرس، وهذا عبئ إضافي لا يستهان به يضاف لأعباء الإمامة، وخاصة في بعض المساجد التي تقع في المناطق الحضرية حيث يصل عدد الأقسام إلى عشرة أقسام، فتكون بمثابة مدرسة ابتدائية تحتاج إلى مسير خاص بها، ومع عدم توفر الكثير من المساجد على مدارس قرآنية في المستوى المطلوب نوعا، ونقصها يبقى الإمام يعاني في كل دخول مدرسي من ضغوط الأولياء وشكاويهم، وإذا ما اضطر الإمام لفتح قسم في الفترة المسائية على طريقة التداول على الأقسام لقلتها، يقع الإمام في مأزق رفض الأولياء تدريس أبنائهم في هذه الفترة التي لا تساعد أكثرهم كما يزعمون، ناهيك عن الصراع التنظيمي بين المعلمات الذي لا يكاد تخلوا منه مدرسة نظرا لطبيعة التوظيف لهذه الفئة التي تكون بصفة التطوع وتكون أجرتهم على حساب الأولياء مما يخلق جوا من المنافسة غير الشريفة تتسبب في كثير من الصراعات التي تسيء للمهنة ولأهلها، ويبقى الإمام مرابطا في محاولة الإصلاح ورأب الصدع، وقد عبر 61.5٪ من أفراد العينة على الموافقة على مضمون البند، وبالتالي تأثيره على مستوى الضغط، بينما كانت نسبة المعارضة في حدود 32.1٪ لعلها تعود إلى المكان الجغرافي الذي يقع فيه المسجد، وكذلك إلى الإجراء الذي اهتمت إليه الإدارة في تكليف مدير خاص متفرغ لشؤون المدرسة

في حال كبر حجمها، وبقيت نسبة المحايدة في درجة منخفضة قدرت ب 6.4٪ لا تدل على شيء ذي بال بالمقارنة بالاختيارين السابقين.

أما فيما يخص البند الأخير ركز الباحث فيه على أمر يقيس مستوى الضغط الذي يتعرض إليه الإمام في أهم وسيلة عمل تقوم عليها مهنته ألا وهو مكبرات الصوت، فبدونها أو وقوع الخلل فيها، أو ضعف أدائها تعني المشقة التي لا تقاس، والقلق الذي لا يوصف وخاصة في خطب الجمعة والعيدين وصلاة التراويح التي يقبل عليها الناس أفواجا فيمتلئ المسجد على آخره، فقد أبدى 71.8٪ من أفراد العينة على المضايقة التي تلحقهم من جراء الخلل الذي يلحق أجهزة الصوت ويعود للنوعية الرديئة المستعملة في الغالب، وإلى غياب أهل الاختصاص في توزيع وتثبيت الأجهزة والآلات بطريقة علمية في حال وجودها، وهي تعبر على درجة مرتفعة من الضغط الذي يتأثر الأئمة من هذا الجانب المهم الذي لا يعي دوره إلا من جرب مخاطبة الجماهير، وعبر 28.2٪ من أفراد العينة عن عدم الموافقة على محتوى البند، وقد يعود ذلك لصغر حجم المسجد من جهة وتوفر بعض منها على أجهزة ذو مستوى عال خاصة في المساجد الكبيرة والتي يقع أغلبها في مناطق يكثر فيها الأغنياء الذين يهتمون بكل ما قل وجل من أمور المسجد، بينما انعدمت نسبة المحايدة تماما، لكون الأمر لا يحتاج إلى تردد وحيرة في الإجابة عنه لأن القضية أمر ملموس محسوس لا مجال فيه لتدخل الفروق الفردية والتخمينات العقلية.

وبالتأمل في الإجابات السابقة لأفراد العينة نصل إلى أن الظروف المادية مؤثرة بشكل واضح عليها، وخاصة أمر السكن الوظيفي ووسائل العمل التقنية المتمثلة في مكبرات الصوت، كمصادر مباشرة، وبند الظروف الفيزيائية في مركز العمل الذي له تأثير غير مباشر على الإمام إذ يمس الفئة التي يعمل معها، فيعود الضغط عليه بسببها، وهذا يدل على أهمية أن يولي القائمون على شأن المساجد الأهمية القصوى لهذه المسببات للضغوط، ويبحثوا لها عن الحلول العملية ففي حلها رفع ثقل كبير عن كاهل الإمام وتوفير مناخ جيد لعمله ينعكس بالإيجاب على أدائه الجيد.

## 2 - ضغوط البيئة الخارجية:

الرقم	رقم السؤال أو العبارة	موافق		لا أدري		غير موافق	
		ت	%	ت	%	ت	%
7	وصولي متأخرا للندوات بسبب البعد يحرمني مع الإدارة	47	60.3	5	6.4	26	33.3
8	مشاكلي الأسرية تؤثر على عملي	46	59	3	3.8	29	37.2
9	أجرتي الشهرية كافية تحفظ كرامتي	28	35.9	4	5.1	46	59
10	أجد الدعم من المصلين في كل الأحوال	19	24.4	12	15.4	47	60.3
	المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية	35	44.9	6	7.675	37	47.45

جدول رقم (2) يمثل إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس مستوى ضغوط البيئة الخارجية

تعد الندوات الشهرية من وسائل التكوين والتدريب لدى أفراد العينة وتحرص عليها الإدارة المكلفة بالشؤون الدينية حرصا كبيرا، والدليل على ذلك من تصدر النقطة الممنوحة لحضور هذه الندوات سلم التقييم لمنحة المردودية حيث بلغت 06 نقاط من ثلاثين نقطة وهي أعلى نقطة معطاة في هذا الشأن من ذلك جاء الحرج الذي عبر عنه 60.3% من أفراد العينة، وهذا يعود حسب آراء أفراد العينة، إلى بعد مكان التكوين عن مراكز العمل خاصة من يسكن في المناطق النائية، وإلى زحمة المرور عبر الولاية في الفترة الصباحية، حيث تضع كثيرا من الأوقات هدرا، وتسبب ضغطا كبيرا على الأئمة، ولا يخفى عامل اللامبالاة في بعض الأحيان في الالتزام بالوقت لدى بعض أفراد العينة، لعدم معرفتهم بقيمة التكوين، وأنه عنصر مهم أيضا في عملية التقييم من طرف المفتشين، ثم عبر 33.3% عن معارضتهم لمحتوى البند وأكثر هؤلاء يسكن في وسط المدينة، ولا يوجد مشكلة في التنقل، والوصول في الوقت المحدد، بينما عبر 6.4% بالحايدة وهي نسبة ضئيلة، قد تكون من فئة الأئمة الجدد الذين ليس لهم دراية في هذا الشأن.

كما عبر 59٪ بأن مشاكلهم الأسرية تصحبهم إلى مكان عملهم وتأثر في أدائهم، وتشغل بالهم، ولا يخفى على كل عارف بمهنة الإمامة ما تحتاج إليه من دقة وتركيز، في الصلاة عند استحضر آيات القرآن، وفي الخطب والدروس التي تحتاج إلى تنبه شديد عند مخاطبة الناس، وأن الحالة النفسية التي يكون عليها الإمام تنعكس في نبرة صوته وفي تماسكه الذي يظهر من خلال طريقة كلامه وملامح وجهه، وفي تأثير الحال النفسية التي يكون عليها المسلم، وخاصة من تكون مهنته مواجهة الناس وإرشادهم في الدين والدنيا قال النبي ﷺ: "لَا يَحْكُمُ الْحَاكِمُ أَوْ لَا يَقْضِي الْقَاضِي بَيْنَ اثْنَيْنِ وَهُوَ غَضَبَانٌ". رواه البخاري في صحيحه: عن أبي بكره رضي الله عنه كتاب الأحكام، باب هل يقضي القاضي أو يفتي وهو غضبان (الحديث رقم: 7158، ج 4: 332).

فالإمام الذي يخرج على المصلين وقد انتابه غضب بسبب خلاف مع زوجته، أو تفكير في مرض ولده أو دين يمر بمخيلته، فلا تسأل عن حال درسه وخطبته، وبعضهم يصب جام غضبه من حيث لا يشعر على المصلين في مسجده في صورة إسقاطية لما يعيشه مع نفسه وأسرته، كما عبرت نسبة بلغ وزنها النسبي 37.2٪ من أفراد العينة على معارضتهم لمحتوى البند، قد يعود لوجود فروق تعزى لتغير السن في الإحساس بالضغوط فقد أثبتت دراسة سمير أحمد عسكر، أن ضغوط العمل عند صغار السن أعلى بكثير من كبار السن، وهذا ما تؤكد بعض خصائص العينة المتعلقة بالسن إذ 76٪ منهم شباب بين سني العشرين والأربعين، ثم أن 96٪ منهم متزوجون، فقد يكون المعارضون من فئة الكبار الذين استقروا في أسرهم وقلت الخلافات الزوجية بحكم عامل السن وتوافق الشخصية مع مرور السنين بين الزوجين فيقل الخلاف كما أثبتت ذلك بعض الدراسات المختصة في العلاقات الأسرية بينما كادت تنعدم نسبة المحايدة في هذا البند. أما فيما يخص البند الثالث فإن 59٪ كان اتجاههم سلبي نحو هذا البند معبرين عن عدم رضاهم عن الراتب الشهري الذي يتقاضونه، بينما بلغ الوزن النسبي لخيار الموافقة 35.9٪، وكانت نسبة المحايدة 5.1٪، ويعد ذلك لكون العائد المادي من أكثر الموضوعات التي تحظى برضا الموارد البشرية وعدم الرضا

عنه يسبب انعكاسات سلبية على شعورهم النفسي، والفكري والوظيفي، ويرجع البعض إلى كثرة المتغيرات التي يستخدمها الأفراد للمقارنة ما بين الوظائف التي يشغلونها و تلك المشابهة لها في مؤسسة العمل، وهذا ما تؤكد خصائص العينة المتمثلة في اختلاف الرتبة الوظيفية لدى الأئمة، ومن تم اختلاف الراتب، والمنح تبعا لذلك، ويؤكد هذا اعتماد قانون الوظيف العمومي مؤخرا في التوظيف والتصنيف الوظيفي على حساب الشهادة، وفي عينتنا بلغت نسبة الأئمة الأساتذة 30.8% والأئمة المدرسين 51.3%. بينما بلغت نسبة الأئمة المعلمين 17.9% من حجم عينة الدراسة، وبالنسبة للمستوى الدراسي والشهادات فبلغت نسبة الجامعيين 41%، ونسبة الثانويين 55%. كما بلغت نسبة الحاصلين على الشهادة المتوسطة 3.8%.

كما أن الأغلبية من أفراد العينة أجابوا بالنفي عن مضمون بند وجود دعم مادي أو معنوي من المصلين، بنسبة بلغت 60.3%. بينما بلغ الوزن النسبي على خيار الموافقة على محتوى البند نسبة 24.4% ونسبة 15.4% كانوا في موقف المحايدة، وهذا من مصادر الضغوط التي يتعرض لها الأفراد في المنظمات، أن يكون من يحيط بك من جماعات رسمية وغير رسمية، في موقف الخذلان وقت السراء والضراء، ويزداد هذا الأمر أهمية في وظيفة الإمام التي يقدرها أفراد المجتمع تقديرا إلى حد التقديس، وكل من له صلة بالمسجد، فإذا خيم مناخ الجفاء في العلاقات بين الإمام والمأمومين فهذا مؤشر فشل في المهمة، ومصدر كبير للضغط على الإمام، فالإمام بأهل حيه، والمسجد ورسالته بإمامه وأمانة الاحترام والتقدير بينهما الدعم المتلقي من المجتمع لإمامهم فهو بمثابة تغذية رجعية من أفراد المجتمع للإمام ارتفاعا وانخفاضا، وهذا ما يعني أن أكثر من نصف أفراد العينة يشعرون بالجفاء و اللامبالاة من المجتمع، يحسون بعدم الرضا عليهم في أداء مهامهم، بينما نجح ما وزنه 24.4% من الحصول على نوع من أنواع الدعم، وبالتالي الراحة في العمل، والاستقرار في المسجد الذي فقده في هذه الأزمنة المتأخرة، أما المحايدون فارتفعت نسبتهم في هذا البند على خلاف مع البنود السابقة، في إشارة لترددهم في الحكم على أمر لم يسعفهم طول المكث في

مساجدهم ومخالطة أهل حيهم من الحكم، لجدّة بعضهم في المهنة وتحول بعضهم من مسجد لآخر في ظرف وجيز لا يمكن من خلاله الحكم في هذا الشأن. ويظهر من خلال الجدول السابق والمتوسط الحسابي للخيارات الثلاث بلوغ مستوى الضغط إلى درجة المتوسط، ببندين في اتجاه موجب يخص السابع والثامن وبندين ذو اتجاه سالب للبندين التاسع والعاشر، وهذا ما يؤكد أهمية العائد المادي في الشعور بالرضا والتخفيف من الضغط كما أشارت إليه دراسة سكوب ريتشارد و لونسلي أدوارد في أهمية الدعم المادي في تحقيق النمو المهني، وكذلك دراسة فالدفان سنة 2002 ومن نتائجها أهمية الدعم الاجتماعي في تخفيض مستوى الضغوط، وأظهرت دراسة أحمد فاروق محمد الصلح 2009، فيما يرتبط بأسباب الضغط أن العوامل المرتبطة ببيئة العمل الخارجية حققت الترتيب الأول من حيث الأهمية، كما هي في دراستنا احتلت الصدارة في الترتيب الثاني.

**3 -الكشف عن مستوى الضغوط المتعلقة بمطالب المهمة والدور:**

الرقم	العبارة	موافق		لا أدري		غير موافق	
		%	ت	%	ت	%	ت
11	تجتمع لدي عدة مهام يصعب علي الجمع بينها	52.6	41	10.3	8	33.3	29
12	مسؤولياتي ومهامي واضحة بالنسبة لي	76.9	60	5.1	4	37.2	14
13	أستفسر كثيرا عما يجب أن أقوم به	43.6	34	9	7	59	37
14	أفكر أحيانا في ترك العمل لخطورة تبعاته	35.9	28	10.3	8	60.3	42
15	حساسية المنصب شين يورقني	47.4	37	6.4	5	33.3	36
16	تعدد منابع تلقي المعلومة الشرعية بسبب الانفجار الإعلامي صعب علي مهمتي في توجيه المصلين	48.7	38	12.8	10	37.2	30
17	اختلاف توجهات المصلين أوقعني في الضغط عند مخاطبتهم	39.7	31	10.3	8	59	39
18	التخصص الدراسي غير مهم لمهمة الإمام	30.8	24	1.3	1	60.3	53
19	ارتفاع المستوى الثقافي للمصلين يركني	16.7	13	9	7	33.3	58
20	الوقت غير كاف في لإتمام عملي	24.4	19	6.4	5	37.2	54
21	مهنة الإمامة تحتاج إلى معارف بسيطة	20.5	16	3.8	3	59	59
22	اشتقت لحضور المناسبات والأعياد مع الأهل والأصدقاء	65.4	51	5.1	4	29.5	23

50.63	39.5	7.48	5.83	41.88	326	المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية
					6	

جدول رقم 3 يمثل مجمل استجابات أفراد العينة عن بنود بعد الضغوط المتعلقة بمطالب المهمة والدور.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 52.6 ترى بأن وظيفة الإمامة تتكون من عدة مهام يصعب على الإمام الجمع بينها وهذا ما يجعل الإمام في حيرة من أمره حول ترتيب الأولويات وقد عبر ما وزنه 76.9% من أفراد العينة عن معرفتهم بالمهام والواجبات المكلفين بها، وأن أدوارهم لا لبس فيها ومعنى ذلك أن المعلومات والسياسات وأهداف المنظمة وإجراءات العمل وطرق تقييم الأداء تصل بطريقة سليمة إلى الأفراد وبالتالي فمعظم أفراد العينة لا يعانون من غموض في الدور الذي يعد من المصادر والمسببات القوية لضغوط العمل، وهذا ما ذهب إليه باول وانريات Powel & Enright، في تحديدهما لمفهوم غموض الدور بحيث يرجع إلى عدم وضوح مسؤوليات العمل ومتطلباته ونقص التغذية المرتدة لدى الأفراد من جراء العمل الذي يقومون به الأمر الذي يؤدي إلى الحيرة والإحباط والشعور بالضغوط، وأبدى 17.9% من أفراد العينة على عدم وضوح أدوارهم، ومن تم عدم معرفتهم بالواجبات والمهام الموكلة إليهم، بشكل كاف، ويعود هذا لوجود فئة من أفراد العينة بلغت 50% خبرتهم المهنية بين 1-10 سنوات، فهم حديثوا عهد بالوظيفة، وبما تتطلبه مهنتهم من واجبات ومسؤوليات، ولم تبلغ نسبة المحايدة سوى 5.1%.

وللتأكد من موضوعية الإجابة عن البند السابق أعدنا بندا آخر بصيغة أخرى لبيان وضوح الدور وغموضه (رقم 13)، فكان فيه تباين بين الإجابتين على محتوى العبارتين، إذ عبر 76.9% في البند السابق بوضوح المهام، بينما هنا بلغ الوزن النسبي 43.6% أجابوا بأنهم يستفسرون كثيرا عما يجب أن يقوموا به، ولا يمكن تفسير هذا إلا بأن يكون قصد أفراد العينة في هذا البند الاستفسار عن بعض الإجراءات التي تناسب بعض المواقف الحرجة التي يتعرض لها الإمام ويخاف من الانفراد في الرأي بها لترتب مسؤوليات وأزمات في التعامل معها، وما أكثر ما



يقع فيها الأئمة، فبعض المسائل تطرح من أفراد المجتمع تحتاج إلى انعقاد مجلس فتوى من أجلها، وبعضها يحار العقل في إيجاد الحلول لها، وقد صدق الخليفة عمر ابن عبد العزيز - رحمه الله - حين قال: "محدث للناس أقضية على حسب ما أحدثوا من الفجور" وبقية ما نسبته 47.7% على رأيهم في اعتمادهم على أنفسهم ومعارفهم في أداء واجبه، ولا شك في كون الخبرة وسنوات العمل لهما الدور الفعال في التعرف على كثير مما تحتاجه وظيفتهم الحساسة، وكانت نسبة المحايدة 9% يبدو عليهم عدم التأكد في الميل لأحد الإجابتين فلزموا الحياد.

أما بالنسبة للبند رقم (14) فنسبة لا بأس بها أبانت عن طبيعة مهنة الإمامة وأنها من الخطورة بمكان بلغ وزنها النسبي 35.9%، واستدلوا عن خطورة عملهم من خلال تفكيرهم أحيانا بتركه كلية، وهذا ليس بغريب عما وصلت إليه البحوث السابقة فالعمل الذي يستلزم درجة من التركيز والانتباه المستمر أو ذلك الذي يفرض على صاحبه أن يكون في حالة اتخاذ قرار بشكل دائم أيضاً يصبح مجال مثير للضغوط بدرجة أكبر من تلك الأعمال التي يقل احتياجها لتركيز عالٍ من القائم بها، بينما عبر ما نسبته 53.8% بالمعارضة عن محتوى البند وأن مهنتهم لا تتضمن خطورة عالية تستلزم التفكير في ترك وظيفتهم، ولا شك أن الخبرة والمستوى التعليمي لهم دور كبير في الإحساس بهذا الأمر فهما يسهلان الصعب ويقربان البعيد بما يوفران من خبرات وعلم وحنكة في مواجهة كل صعب، وتيسير كل عسير وبقية نسبة المحايدة في وزنها المعهود في تعبير متكرر عن عدم التأكد في اتخاذ رأي واضح في الإجابة عن البنود. وتنعكس حساسية المنصب بشكل عملي في صعوبة اتخاذ القرار وما قد ينجر عنه من نتائج لا يمكن التحكم فيها، واتساع دائرة المعنيين بها، وهذا ما تتوفر عليه مهنة الإمامة كما عبر عن ذلك 47.45% (البند رقم 15) من أفراد العينة بأنهم قلقون إلى درجة الأرق من حساسية منصبهم، وأبدى ما يطابق نسبة الخيار الأول بالمعارضة، في اعتبارهم منصب الإمامة منصب عادي لا يسبب القلق والأرق والتفكير الكثير عند أداء المهام، وتحمل المسؤوليات، وانخفضت نسبة المحايدة إلى 6.4% ليس لهم موقف واضح في هذه القضية.

ومن التحديات المعاصرة للإمام في وظيفته تعدد مصادر التلقي بالنسبة لجمهوره الذي يخاطبه ويحاول إقناعه، في زمن اتسم بالانفجار الإعلامي في كل المجالات مما مكن الكثير من سهولة الاتصال بالآخر، وسماع ما لم يألفه ويستهو به في نفس الوقت، ومع ارتفاع المستوى العلمي لمن يتصدرون منابر العلم الشرعي في كثير من قنوات الإعلام، ومقارنة ذلك بإمام الحي الذي يراه ضعيفا علما وأسلوبيا، فيجد الإمام نفسه عاجزا عن إقناع مخاطبيه، واستمالة جمهوره الذي استهوته الخطب الرنانة والدروس القوية في طرحها وموضوعها، ونوع القضايا المعالجة التي تمس ما يشبع حاجاتهم ويحل مشاكل واقعهم المعاش، وهذا ما عبر عنه 48.7% من أفراد العينة فيما يخص البند رقم (16)، بينما يرى ما وزنه النسبي 38.5% أن هذا الأمر لم يؤثر في علاقته بجمهوره، وتقبل كلامه والقناعة بدروسه وخطبه، وهذا يدل على امتلاكهم لخاصية العلم أو أسلوب تبليغه بما يقارن ويكافئ ما ينشر ويبث في كثير من القنوات الإعلامية، والمجلات والجرائد الدينية التي تحظى باهتمام المتابعين للشأن الديني.

بين البند الذي سبق والبند رقم (17) علاقة طردية موجبة فتعدد مصادر التلقي نتيجته الحتمية ظهور اختلاف في وجهات النظر، وتعدد المذاهب والتيارات المتصارعة في إثبات أحقيتها في التربع على عرش الدعوة إلى الإسلام، فلا تسأل عن حال الإمام وهو يحاول تمرير فكرة أو ترويج أمر من ردود فعل قولية وفي بعض الأحيان فعلية تترجم في محاولة التعدي عليه أو إيقافه عن تبليغ ما يصبوا إليه، وقد أجاب بالموافقة عن مضمون البند 39% بشعورهم بالضغط في مخاطبة المصلين، لاختلاف المذاهب والتيارات والمناهج الدعوية على الساحة الإسلامية، بينما عبر 39.7% بالمعارضة وأنهم في أريحية، متمكنين علما وتبليغا في السيطرة على عقول مخاطبيهم، والوصول إلى قلوب محبيهم، ووصلت نسبة المحايدة إلى 10% تعود إلى عدم وقوعهم في مثل هذا الضغط لوجودهم في مناطق نائية بعيدة عن الاختلاف والتنوع في الأفكار التي يكثُر وجودها في الحضر أكثر من القرى والمداشر، فلا يخفى في تأثير المنطقة الجغرافية من حيث الموقع ونوع الثقافة السائدة فيها وتمسك الأفراد بالقيم والعادات التي نشأوا عليها. أما فيما يخص البند 18 فكانت نسبة 60.3% اتجاهاتهم سلبية نحو مضمون البند في أن التخصص الدراسي غير مهم

لمهنة الإمام، بينما ذوو الاتجاه الإيجابي نحو البند بلغ الوزن النسبي 30.8٪، وكادت نسبة المحايدة تتعدم في حدود 1.3٪، وهذا أمر منطقي بل تنظيمي وقانوني خاصة في رتبة الإمام الأستاذ حيث يشترط للالتحاق بهذا الرتبة شهادة ليسانس في العلوم الإسلامية بكل فروعها، لأن المهمة مهمة تبليغ دين الله، وتعليم الناس شريعة الله وذلك يحتاج إلى متخصصين في هذا الميدان، وقد صدق العلامة ابن حجر العسقلاني -رحمه الله- حين قال: "من تكلم في غير فنه أتى بالعجائب" وأصدق من ذلك قول الحق جل وعلا: ( فَسَأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ) النحل الآية: 43، وأما الذين عبروا عن موافقتهم لعدم ضرورة التخصص العلمي لهذه المهنة، فيعبرون عن حالهم إذ أن نسبة لا بأس بها في قطاع الشؤون الدينية من الأئمة تخصصهم الأكاديمي ليس شرعياً، ويرون من أنفسهم القدرة على أداء المهام دون تقصير. ويعتبر عبئ العمل النوعي من أسباب الضغوط في المنظمات بل من أشدها، ويحدث هذا النوع عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين تفوق قدرته ويتربط عليه شعور الفرد بالتهديد والإحراج وعدم الرضا الوظيفي، وهذا ما يهدف إليه البند رقم (19)، وقد عبر 74.4٪ من أفراد العينة باتجاه سلبي نحو مضمون البند بأن ارتفاع المستوى الثقافي للمصلين لا يربكهم ولا يقلقهم في شيء، بينما عبر ما نسبته 16.7٪ إجابة ذو اتجاه إيجابي، في إحساسهم بالضغط نتيجة للفارق في المستوى الثقافي، وهذا أمر بديهي لعصر تميز أفرادها بالتنافس في اكتساب الشهادات ورفع المستويات زاده توفر وسائل تقنية جبارة في سرعة التعلم واكتساب المعارف، والعلوم المتخصصة، وهذا تحد لا ينكر للإمام الذي يستوعب مسجده مختلف الفئات الاجتماعية ذو مستويات عليا، فهناك في المسجد تجد الطبيب، وتجد الأستاذ الجامعي، والمهندس،... وغيرها من أصحاب المهن والشهادات التي تفوق، مستوى الكثير من الأئمة، وكانت نسبة المحايدة منخفضة كالعادة ب 9٪.

وفي التعبير عن عبئ الحمل الكمي في زيادته ونقصانه البند رقم (20) عبر 37.2٪ من أفراد العينة باتجاه سلبي حول محتوى البند في كون الوقت غير كاف لإتمام الأعمال والقيام بالمهام، في إشارة منهم، إلى ضعف هذا المصدر من الضغوط

في تأثيره على أفراد العينة الذي بلغ وزنه النسبي في الاتجاه الإيجابي 24.4٪. ورغم ذلك فهي نسبة معبرة عن وجود تأثير لا ينكر في مثل هذا الأمر فقد يؤدي مثل هذا النوع من الضغوط في زيادة كبيرة في ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وهذا ما توصل إليه كابلن Caplan عند قياسه لعبء العمل لدى موظفي المنظمات الحكومية من خلال ملاحظته لعدد الزوار والمكالمات الهاتفية التي يتلقونها في مكاتبهم، وعلى أساسها عرف عبء العمل بأنه تلك الزيادة أو الانخفاض في حجم أعباء العمل الموكلة إلى الفرد، ووصلت نسبة المحايدة إلى 6.4٪.

لكل مهنة متطلبات خاصة بها يجب مراعاتها عند تصميم منصب عمل لها، ومهنة الإمامة لها مميزات وخصائص، تتفرد عن سائر الوظائف الأخرى، وتحديات تحيط بها وبأهلها أكثر من غيرها، فيتمثل المسجد المؤسسة القلب النابض لمؤسسات المجتمع، والجانب الروحي العقائدي الذي ترتكز عليه كل أمة في الحفاظ على هويتها وخصائص وجودها وتميزها عن غيرها، من هنا كان لابد من متطلبات لهذه الوظيفة تكافئ طبيعة المهمة والتحديات الدائرة بها، بينما أبدى ما وزنه النسبي 20.5٪ في اجابتهم على البند رقم (21) بالإيجاب في كون الإمامة تحتاج إلى معارف بسيطة لتأدية مهامها، قد يعود ذلك لمن لم يسبر أغوارها ويعرف قدرها، من ذوي الخبرة القليلة، علما وعملا، وكانت نسبة المعارضة قريبة إلى العدم ب 3٪ من أفراد العينة.

أما فيما يخص البند (22) الذي يقيس مستوى الضغوط المتعلقة بنظام المناوبة المستمرة لعمل الإمام والذي ألزمه الحضور الدائم والمستمر ليلا ونهارا وفي جميع أوقات العطل التي يرتاح فيها غيره كأيام الراحة الأسبوعية والمناسبات الدينية والوطنية هذا ما حدا بأفراد العينة ليعبروا عن مستوى الضغط الذي ينتابهم بسبب عدم تمكنهم حتى من الحضور في الأعياد والمناسبات التي يجتمع فيها شمل الأسرة، وهذا أظهرته نسبة الوزن النسبي بقيمة 65.4٪ من أفراد العينة، في دلالة واضحة منهم في التعبير عن حاجتهم الماسة لأوقات يخلوا فيها فكركهم وقلوبهم عن التفكير في المسؤولية التي تلازمهم، كما هي عليه باقي الوظائف الأخرى، وجاء الوزن النسبي لخيار عدم الموافقة بقيمة 29.5٪ وهذا يعود لكون نسبة لابس بها من أفراد العينة ليست بعيدة عن أهلها ويسهل الاتصال بأهلهم إذا اقتضى الأمر

بسهولة، بخلاف الأغلبية المعبرة عن الموافقة فهم جاؤوا من مناطق بعيدة عن أهاليهم شرقا وغربا وجنوبا، وهذه هي سياسة التوظيف في قطاع الشؤون الدينية، فليس فيه مراعاة للقرب والبعد في التوظيف، مما تسبب في كثير من الفراغات، والغيابات الخفية والغير قانونية، والزيادة عن الوقت المرخص به في العطل الممنوعة وهذا من أكبر ما يعاني منه قطاع الشؤون الدينية مما يحتم مراجعة بعض التنظيمات في هذا الشأن، ثم كانت نسبة المحايدة في حدود 5.1٪ فقط.

ومما سبق ذكره فيما يتعلق ببنود مستوى الضغط المتعلق بمطالب المهمة والدور، ومن خلال الجدول السابق يتضح لنا أن المتوسط الحسابي لخيار الموافقة ذو الاتجاه الإيجابي بلغ 41.88٪، وخيار المعارضة 50.6٪ بينما كان خيار المحايدة 7.48٪ كما احتوى هذا البعد على سبع بنود في الاتجاه السلبي وخمسة منها في الاتجاه الإيجابي بمتوسط حسابي أقل من قيمة المتوسط الحسابي الحيادي "02" وهو 1.96، بدرجة ضغط ذو مستوى متوسط في بعد مطالب المهمة والدور وقد حصد البعد الأخير المتعلق بنظام المناوبة الذي تقتضيه طبيعة مهام الإمامة ودور الإمام الرتبة الأولى في مستوى الضغط الحاصل في هذا البعد، ولقد دلت دراسة قام بها اسنستات وفلمر Felmer- Eisentant 2002 على أن من أهم مصادر الضغوط المتعلقة بعينه دراسته تمثلت في عبئ العمل، كما دلت Bradley 2004 Shapiro. L.kirkma and Debra. أن أهم مصادر الضغوط هي ساعات العمل الطويلة، وعبئ العمل المتزايد.

#### 4 - الكشف عن مستوى الضغوط المتعلقة بالسياسات والخصائص

##### التنظيمية:

الرقم	رقم السؤال أو العبارة	موافق		لا أدري		غير موافق	
		ت	%	ت	%	ت	%
23	الصلاحيات التي أتمتع بها لا تتناسب مع المهام الموكلة إليّ	44	56.4	11	14.1	33.3	29.5
24	مهنة الإمامة تشجع على الاجتهاد والإبداع	67	85.9	4	5.1	37.2	9
25	أجد الإدارة بجانبي في أيّ خطر يهددني	31	39.7	21	26.9	59	33.3
26	أضطر لممارسة ما يناقض مبادئ في عملي	27	34.6	16	20.5	60.3	44.9
27	لم أجد في عملي ما كنت أتمناه	32	41	11	14.1	33.3	44.9

43.6	37.2	17.9	14	38.5	30	أعتقد أنّ أهدافي تحققت كما خطمت لها	28
59	59	21.8	17	19.2	15	أعتقد أنّ المكافآت والملاوات عادلة بالمؤسسة	29
60.3	60.3	10.3	8	29.5	23	فرص التكوين والتدريب متوفرة بشكل كاف	30
34.6	33.3	11.5	9	53.8	42	وسائل الاتصال بالإدارة جيدة ولا توجد عوائق	31
41	37.2	12.8	10	46.2	36	تصلي المراسلات في وقتها المحدد	32
48.7	59	14.1	11	37.2	29	تشكل الانتقادات الموجهة إليّ مصدر تهديد لوظيفتي	33
51.3	60.3	11.5	9	37.2	29	أسلوب الزيارات التفتيشية لا يعجبني	34
41.67	32.5	15.0	11.7	43.26	33.7	المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية	

#### جدول رقم 04 يمثل مجمل استجابات أفراد العينة عن بنود بعد الضغوط المتعلقة ببعد الخصائص والسياسات التنظيمية.

من البديهيّات في علم الإدارة وتسيير المنظمات تكافؤ الصلاحيات والسلطات الممنوحة مع طبيعة وخطورة المهام الموكلة، من أجل تحقيق الأهداف المرسومة، وحماية المورد البشري أثناء أداء مهامه، وهذا ما عبر عنه 56.4٪ (بند 23) من أفراد العينة في أن الصلاحيات الممنوحة في إطار أداء مهام الإمامة لا تفي بالغرض إطلاقاً، ولا تتناسب وخطورة الوظيفة التي يقومون بها، في ظل مجتمع تزلزلت فيه القيم والمعتقدات واستبيحت فيه الحرمات فلا فرق بين المسجد وأي مرفق آخر ولا بين الإمام وموظف آخر ولا الإمامة ومهمة أخرى، وأي حرمة بقيت لمساجد تقتحم ليسرق ما فيها، إمام تنتهك حرمة أمام الجميع فلا ترى منكراً إلا لوأذا، بينما عبر 29.5٪ من أفراد العينة بالمعارضة عن محتوى البند، مكثفين بالسلطة الروحية التي تكتف بيت الله والقائمين عليه، وقدسية مغروسة في قلوب أفراد المجتمع اتجاه بيت الله والعاملين فيه، وما على الإمام إلا حسن الاستغلال لهذه السلطة الشرعية الربانية التي لا تقاس بأي قوة بشرية حامية، كيف لمجتمع يسمع قول نبيه ﷺ: "أَحَبُّ الْبِلَادِ إِلَى اللَّهِ تَعَالَى مَسَاجِدُهَا وَأَبْغَضُ الْبِلَادِ إِلَى اللَّهِ أَسْوَأُهَا"، رواه مسلم في صحيحه: عن أبي هريرة رضي الله عنه، باب فضل بناء المساجد (ج 01: 68). ويتربى على هذا المعنى أن يجترئ على حرمة المسجد أو القائم

عليه و أبدى ما وزنه النسبي 14.1 ٪ عن موقفهم المحايد اتجاه محتوى البند بوزن يدل على التردد المبني على قلة الخبرة في ممارسة المهنة وعدم التعرض لمواقف تجلي أهمية التكافئ بين السلطات وطبيعة المهام، ولعل هذا من الدوافع الغير ظاهرة إلا من عرف قيمتها في توجه الكثير من الأفراد لوظيفة الإمامة، واختيارها وتفضيلها على غيرها من حيث العائد والحوافز المادية، حيث يتمكن صاحبها من تحقيق ما يصبوا إليه من هدف علمي إن أراد ذلك والارتقاء في سلم العلوم والمعارف بمختلف التخصصات ويؤيد هذا ولا يعارضه إلا القليل من القائمين على القطاع الديني من المدراء والمسؤولين في تيسير الأسباب، والترخيص القانوني في متابعة الدراسة في المجال الشرعي وغيره، وفي رفع المستوى التعليمي لأفراد المنظمة، والمؤسسة الدينية، بل إن التحديات التي يحيها الإمام تدفعه دفعا وتؤزه أزا للرفع من مستواه واكتساب كل علم ومعرفة لمجابهة ما يمكن أن يعترضه، وهذا ما أبداه 85.9 ٪ من أفراد العينة في موافقتهم عن محتوى البند (24)، وانخفضت نسبة المعارضة إلى غاية 9 ٪ لعل الإمكانيات الخاصة التي بحوزتهم تدفعهم لعدم إدراك ما أدركه زملاءهم الموافقون، وبالنسبة لخيار المحايدة فكان في حدود 5.1 ٪ قد يعود ذلك لحدثة عهدهم بالوظيفة، أو ممن لا يهتمهم جانب الإبداع والاكتفاء بما عليه حالهم الأول، ولذا لا تستغرب بعد ذلك في فئة من الأئمة قاربت وشارفت التقاعد لا علم حصلوا ولا قرآن حفظوا، ولا اجتهاد بذلوا .

ومن أمارات التغذية المرتدة الجيدة بين المنظمة وأفرادها أن تقف المنظمة مع موظفيها، فهذا يغذي الانتماء الوظيفي للأئمة، والولاء التنظيمي للعمال، ويساهم من جانب آخر في تحفيز وزيادة الدافع الإيجابي للإخلاص لأهداف المنظمة التي تشابكت أهدافها مع أهداف موظفيها واتحدت قيمها التنظيمية مع القيم الشخصية لأفرادها فلا تسأل عن جودة الإنتاج بعد ذلك وحسن الأداء وتماسك الأعضاء، وفي هذا البند (25) عبر 39.7 ٪ بالموافقة على محتوى البند في مقابل 33.3 ٪ من المعارضين، و 26.9 ٪ من فئة المحايد بنسب يقترب بعضها من بعض، لا يمكن تفسيرها جميعا إلا بالقول أن إجاباتهم كان مصدرها تجاربهم الخاصة مع الإدارة، وطبيعة المشاكل التي اعترضت بعضهم وردة فعل الإدارة نحوهم سلبا أو إيجابا، وبقي المحايدون في صف الانتظار لأدوارهم التجريبية إلى

حين المعاينة الواقعية لموقف الإدارة في حال نزول الطوارئ، كما لا يخفى أن هذا الأمر يرجع لطبيعة ونمط الإشراف الذي يتبعه المدير والمسؤولون بعده من مفتشين وغيرهم، ولا يمكن إهمال الصراع القيمي ودوره في الوقوف ضد أو مع طرف دون آخر.

ومن المسلمات والقواعد التنظيمية الحديثة في الدراسة والاهتمام أن القيم الشخصية لها علاقة تأثير مباشر على أداء الفرد في عمله، فمتى ما التزم الفرد بقيم شخصية معينة ظهرت تلك القيم واتسق مضمونها مع الأداء، كما أن التشابه والتناغم بين قيم الفرد الشخصية وبين مجموعة العمل تدفعه إلى التفاعل معهم بطرق إيجابية أكثر، فإن اختلفت هذه القيم التي اصطلحها الفرد لنفسه مع قيم المجموعة المحيطة به فإن ذلك أدعى لوقوع الاختلاف، بل قد يتطور الحال إلى صراع يقل بسببه مستوى الأداء ويتعثر مستوى الانجاز داخل المنظمة، وفي هذا البند (26) عبر 34.6٪ من أفراد العينة عن وجود تعارض قيمي بين ما يحملون ويعتقدون وبين قيم المنظمة المترجمة في الأوامر والتعليمات التي يطلب من الإمام تبليغها، والسير على طريقها، وعدم الحياد عنها، في حين كانت نسبة المعارضة وفي الاتجاه السلبي لمحتوى البند 44.9٪ نافين وجود ما يناقض مبادئهم، ويعارض قيمهم الشخصية، وارتفعت نسبة المحايدة إلى 20.5٪ في بند حساس تكثر فيه مواقف الحياد خوفا من التصريح تارة، وعدم وضوح الرؤية للحكم الصائب في نقطة تحتاج لاستقراء منظومة القيم للفرد ذاته والمنظمة حتى يكون عادلا في حكمه غير جائر في رؤيته ويبدو واضحا من خلال إجابات الأفراد عن محتوى البند (27) إذ كان الاتجاه سلبي بوزن قيمته 44.9٪ في عدم تحقق أهدافهم، وبالتالي تحقيق ذواتهم، وإثباتها، وهذا مؤشر قوي في قياس التوافق القيمي والثقة في لهؤلاء الأفراد وما تسعى إليه سياسة القطاع الديني ممثلا في هيئته الرسمية وزارة الشؤون الدينية، حيث تتحد الأهداف، وتكون التوقعات في نجاح ما تصبوا إليه المنظمة في شكلها الديني ووظائفها المتعددة، بينما عبر 41٪ بنسبة ليست بعيدة عن الخيار الذي تقدم بتوجه إيجابي يوضح الصراع الذاتي الذي يجده بعض أفراد العينة في وظيفة يرون أنهم يسيرون فيها ضد التيار الذي ينبغي أن يسيروا فيه، في نسب تكاد تطابق البند السابق في قضية صراع القيم الشخصية



والتنظيمية، ولم تتخفف نسبة المحايدة عما سبق في البند السابق إلا قليلا في نسبة بلغت 14.1٪. تعبر عن نفس الأسباب الدافعة لموقف الحياد دون لزوم أحد الخيارين الآخرين.

أما البند (28) الذي يؤكد إجابة الأئمة على ما قبله في المعنى المراد قياسه من تحقيق الأهداف والقيم الشخصية لأفراد العينة وحتى نتائج الإجابات تكاد تكون مطابقة تماما إيجابيا وسلبا، في بيان أن نسبة المعارضة عن محتوى البنود في تحقيق الأهداف وصراع القيم بنوعها أكثر بقليل من نسبة الموافقين ولكن لا ينبغي التحقير في هذا الشأن أيضا وفي أمر يعتبر الروح الدافعة لجسد المنظمة حتى تثبت في قيامها أمام التحديات الداخلية من المنتمين إليها ولو في شكل رسمي، أو التحديات الخارجية المتمثلة في البيئة الخارجية العنيفة في هجومها عبر قنوات إعلامية قل من يقف لصد زحفها - من نسبة المحايدة التي بلغت 17.9٪ - أقل ما تعبر عنه عدم وضوح الأهداف، ومؤشر على عدم تحقيق الرضا الوظيفي المغمم بالتوافق القيمي، وارتفاع الروح المعنوية التي ترى في نجاحها نجاح المؤسسة التي تنتمي إليها، وتعمل لأجلها.

كما أن انعدام سياسة تنظيمية واضحة تكفل للجميع حقوقهم في هذا المجال تتحرى العدل بين الأفراد و نظائريهم في المؤسسات الأخرى، سيؤدي إلى الملل في العمل وعدم الحماس في الإنجاز وعدم الرضا عن العمل. ومن نتائج ضعف العائد المادي بروز حالات التوتر وخلافات بين العمال والإدارة، نتيجة عدم تناسب العائد المادي مع المؤهلات و المهام التي يقومون بها، وعدم تعويضهم عن الأعمال المنجزة خارج أوقات العمل، إلى جانب التعويضات المتعلقة بالتنقلات للقيام بمهام خارج مؤسساتهم فتؤدي إلى فقدان الثقة ما بين العمال أنفسهم والمؤسسة وزيادة الإحساس بالضغوط والخوف والإحباط، وهذه النتيجة العلمية والمسلمة البديهية التي قدمنا بها تعليقنا على هذا البند تؤكدها إستجابات أفراد العينة عن محتوى البند في الاتجاه السلبي في عدم رضاهم عن سياسة التحفيز والمكافآت التي تتبعها معهم الإدارة في بروز سياسة اللاعدل والنتيجة على حسب تعبير هؤلاء في وزن نسبي بلغ 59٪. فيما يخص البند (29) بثلاثة أضعاف عن الوزن النسبي لفئة المعارضين في الاتجاه الإيجابي لمضمون البند في كون المكافآت والعلاوات توزيعها

عادل من طرف الإدارة بقيمة بلغت 19.2٪، بينما ارتفعت نسبة الحياد هذه المرة إلى حدود 21.8٪ ولتتبع الأسباب الكامنة وراء هذا التباين في الإجابة بين الخيارات الثلاث، قام الباحث بإجراء مقابلة مع الأئمة كطرف مدعى والمفتشين الذين لهم صلاحية التتقيط والتقويم من جهة والمدير المسؤول الأول والمباشر كطرف مدعى عليهم، فأتضح أن أغلب أفراد العينة يجهلون طرق التقويم للإنتاجية المقدمة من طرفهم، بل حتى الواجبات الأساسية التي عليها مدار وظيفتهم، وحصل الباحث على وثيقة التقويم الثلاثي المعتمدة من طرف الإدارة يرجع إلى تفاصيلها في الملاحق آخر الرسالة، توضح أن أغلبية الأئمة غير مدركين لعملية التقويم والأسس المبنية عليها، وهذا ما يفسر موقف المحايد المرتفع قليلا عما سبق في توقعهم في الحكم لعدم اتضاح الرؤية في هذه القضية التي لها أثرها الذي لا ينكر في رفع وخفض الروح المعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي واستقرار المنظمة، وإذا وسعنا النظر في احتواء خيال إجابات أفراد العينة في اعتقادهم عدم العدالة في العلاوات والمكافئات مقارنة بغيرهم من القطاعات فهذا أمر لا ينبغي إنكاره والواقع يدل عليه ويؤكده الوزارة الوصية تعترف بهذا وتعد بمراجعة قانون التعويضات والمنح الخاص بقطاع الشؤون الدينية في مفاوضات مع الحكومة ممثلا في هيئة التوظيف العمومي ووزارة المالية، وبعض الأطراف المعنية.

أما فيما يخص البند (30) غلب الاتجاه السلبي على محتوى البند الذي يتضمن توفر فرص التدريب والتكوين بنسبة بلغت 60.3٪ في مقابل 29.5٪ بالموافقة على محتوى البند و 10.3٪ بخيار المحايدة، في إشارة واضحة في تعبيرهم لموقفهم الراض لسياسة التكوين والتدريب المنتهجة من طرف الهيئة الوصية، مع العلم أن التدريب من أهم العوامل التي تساعد على تجنب الضغوط في العمل لكونه يهدف إلى تطوير الفرد وتحسين فاعلية وكفاءة المنظمة من خلال ما يتلقاه من معلومات وأفكار جديدة تتعلق بمهنته وما يترتب عليها من تطوير للفرد من خلال إشراكه في البرامج التدريبية، وترقيته إلى موقع أفضل حيث ينعكس كل ذلك على مهارات وقدرات الفرد وبالتالي على أدائه في المنظمة ثم رضاه عن العمل الذي يؤديه، ولكن الناظر بعين الحقيقة يجد أن الوزارة المعنية وضعت برامج للتكوين والتدريب لجميع الأصناف وفي جميع الرتب، لعملية التكوين بكل أنواعها

المستمر والتكميلي ما قبل الترقية و البعدي بعد النجاح في المسابقات، كما تنص عليه القوانين المسطرة في مراسيم تنفيذية تضمنتها النصوص التنظيمية والتشريعية التي تحكم تسيير الموارد البشرية في إدارة الشؤون الدينية والأوقاف.

وتبين إجابة الأئمة على البند (31) أن الاتصالات تمثل عنصرا هاما في ممارسة العملية الإدارية، فالاتصال الفعال يساهم في التقدم الوظيفي وتحقيق الذات، فلا يمكن للمشرف أو الرئيس تحديد المشاكل أو المواقف التي تتسبب في الضغوط المهنية وتحديد بدائل التصرف وتقييمها واختيار أنسبها في غياب المعلومات التي يضمنها الحوار والاتصال بين الطرفين، وقد أجاب ما وزنه النسبي 53.8٪ على أن وسائل الاتصال بالإدارة جيدة ولا توجد عوائق، ولعل الأساليب التي اتخذتها الإدارة في تنظيم عملية الاتصال مع الموظفين ومن له علاقة بالمسجد كاللجان الدينية والمواطنين، ظهرت نتائجها، حيث خصصت للاتصال المباشر يومين في الأسبوع يوم خاص بالموظفين لطرح انشغالهم، والسؤال عما يستجد مما يهم منظمهم، ويوم لغير الموظفين ممن له علاقة بالمسجد من قريب أو بعيد، كما أحدثت الوزارة صنف آخر من الأئمة مهمتهم التنسيق بين الإدارة والموظفين في المساجد بالإبلاغ عن كل مستجد وأمر طارئ يطلق عليهم الأئمة المعتمدون، (الجريدة الرسمية رقم: 2008/08 المادة: 72 الفصل الثاني) اتصالات مباشرة واتصالات عبر الهاتف النقال، مما خلق شبكة اتصالات حيوية وفعالة ترجمت في الاتجاه الإيجابي لأفراد العينة حول مضمون البند بينما عبر 34.6٪ من أفراد العينة بالسلب عن محتوى البند بضعف الاتصالات ووجود العوائق، ونسبة 11.5٪ بخيار المحايدة، ولا أدري مصدر هذه الإجابة، فلم أجد لها تفسيراً مقنعاً حيث أن الباحث أحد الموظفين في سلك الشؤون الدينية وبرتبة إمام أستاذ ورغم ذلك لم أرى أمراً يستحق الإنكار في العملية الاتصالية في المنظمة التي ينتمي إليها، إلا أن يكون فيه تضيق في أداء المهام من بعض الأئمة المعتمدين، أو تأخر وصول بعض المراسلات الطارئة التي تأتي متأخرة للإدارة في حد ذاتها كرخص جمع التبرعات التي مصدرها والي الولاية، ومراسلات تخص أحداث ووقائع مستجدة تهم المجتمع يجب التنبه عليها في حينها، ويلعب الموقع الجغرافي للمسجد دورا مهما في تيسر الاتصال به من عدمه.

أما البند (32) فيبين أن المراسلات الإدارية بين الإدارة والإمام من القنوات الرسمية للاتصال، وباقي القنوات الأخرى لتأكيدهما، أو الأعلام بتأخرها، والعمل بمضمونها إلى غاية حضورها، لذلك تعتبر المقياس الدقيق لمعرفة سلاسة العملية الاتصالية بين الطرفين، وفي هذا البند عبر 46.2٪ من أفراد العينة بالموافقة في وصول المراسلات في وقتها المحدد، بينما كان الوزن النسبي لخيار المعارضة 41٪ في تعثر عملية الاتصال، وبنسبة شبه متطابقة لخيار المعارضة مقارنة بالبند السابق بوزن بلغ 12.8٪ مما يؤكد لنا دقة القياس، وأن أفراد العينة تسبب لهم مشكلة العملية الاتصالية ضغط نفسي بدرجة متوسطة في اتجاه موجب بمتوسط حسابي 20.5، وانحراف معياري قيمته 0.93.

ومن خلال إجابة الأئمة على البند(33) تبين أن تعريف الموظف بالأسس والمبادئ التي يتم على أساسها تقويمه أمر ضروري جدا لأن أخطاء التقويم تؤدي إلى زيادة حدة الضغوط كالتركيز على جوانب ثانوية وشكلية لا معنى لها لدى العامل وإهمال الجوانب الأساسية مثل الإبداع والمبادرة والعلاقات لديه، لذا وجب على المنظمة تزويد الموظف بجميع المعطيات، والمعلومات المتعلقة بأدائه وتبين له نوعية الأداء والحاجات التي تطلبها المؤسسة من أجل تحسين وتطوير أدائه بدون تحيز وانحياز، وهذا كله يساهم في فهم معنى الانتقادات التي تقدم له، إذ عبر ما وزنه النسبي 37.2٪ من أفراد العينة بالإيجاب على محتوى البند في فهم الانتقادات الموجهة مهما كان نوعها مصدر تهديد لوظيفته، وهي نسبة معتبرة قد يعود الأمر للأمر الذي قدمنا به، أو إلى الطريقة العملية التي يقوم بها المقومون من مفتشين وغيرهم، كما سيأتي بيانه في البند الذي بعده، في حين عبر 48.7٪ من أفراد العينة بالسلب عن مضمون البند، وأن هذا الأمر لا يعبر في مفهومهم عن أي تهديد، بل يحمل على المعنى الإيجابي الذي قال عنه عمر ابن الخطاب - رضي الله عنه: "رحم الله امرئ أهدى إلينا عيوبنا".

وبلغت نسبة المحايدة 14.1٪، قد تعبر عن عدم تعرضهم لهذا الأمر، وليس لديهم فكرة واضحة عن عمليات التقويم لقلّة خبرتهم في العمل، وعدم معرفتهم بالضوابط والقوانين السارية المفعول في هذا الشأن.

وفي محتوى البند (34) ركز الباحث هنا عن أحد طرق التقويم وكيف قد تكون سببا في إحداث ضغط للموظفين أفراد العينة، وهو أسلوب الزيارات التفتيشية التي يقوم بها المفتش لمكان العمل من أجل تقويم عمل الإمام، أو التحقيق في بعض الحوادث في بعض الأحيان، وللتفتيش أهداف وأنواع الإطلاع عليها يجنب الإمام النظرة السلبية التي يحملها عن هذه العملية الإدارية الضرورية في كل مؤسسة، وخاصة المؤسسات التربوية، والتوجيهية كالمساجد، والمدارس القرآنية، وأجاب 51.3% من أفراد العينة باتجاه موجب عن مضمون البند في كون الأسلوب المستعمل في الزيارة مقبول وغير مزعج، وكانت نسبة المعارضين بلغت 37.2% بنسبة مطابقة تماما في الإجابة عن البند السابق في كون الانتقادات الموجهة تعتبر تهديدا لوظيفته مما يؤكد إصرار هذه الفئة على رأيها ودفاعها عنه، وما قيل في البند السابق تحليلا وتفسيرا يقال هنا، مع انخفاض نسبة المحايدة قليلا، والتي قدرت ب 11.5% مقابل 14.1% يعلل سهولة الحكم في هذا البند وإبداء الرأي في أمر ملموس محسوس، أزال بعض اللبس الذي كان يكتنف لفظ العبارة السابقة.

من خلال استعراض البيانات المسجلة في الجدول أعلاه تبين وجود تقارب بين المتوسط الحسابي لخياري الموافقة والمعارضة 43.26% و 41.67% على التوالي، وكان خيار المحايدة 15.05%، وترجم هذا التقارب بعدد الإجابات الموجبة والسالبة على البنود الأثني عشر، بستة بنود ذوا اتجاهات موجبة وستة بنود ذوا اتجاهات سالبة، وكان المتوسط الحسابي لدرجات الاختيارات الثلاثة قيمته 1.96، ومع العلم أن المتوسط الحيادي قيمته 02 فهذا يدل على وجود ضغط مهني متعلق ببعده الخصائص والسياسات التنظيمية، في مستوى متوسط وفي الترتيب الثالث بعد بعدي البيئة الداخلية والبيئة الخارجية، وهذا ما أكدته بعض الدراسات التي لها صلة بهذه المتغيرات التنظيمية، كما ورد في دراسة اسنستات وفلمر Felmer- Eisentant (2002) بدراسة بعنوان الكفاءة الوظيفية وعلاقتها بضغوط العمل، وقد أوضحت الدراسة أن أهم مصادر ضغوط العمل تمثلت في عبء العمل، عدم كفاية فرص التدريب، عدم الحصول على نتائج الأداء أو معلومات كافية عنها.

## 5 - مناقشة عامة للنتائج:

فيما يخص بعد ضغوط البيئة الداخلية، والذي كانت إجابات أفراد العينة عليه في اتجاه موجب، وبمستوى مرتفع قدر بمتوسط حسابي 2.34 ومن خلال تعبير أفراد العينة أهله ليكون في الترتيب الأول في مصادر الضغوط بسبب الضغط الذي يلحقهم من جراء تأثير ضيق المسجد الذي هو مركز عملهم على المصلين وبالتالي عليهم بطريقة غير مباشرة، وكذلك الشأن في مسألة سكن الإمام الذي اعتبره القانون سكنا وظيفيا إلزاميا لأن مهمة الإمام تقتضي الحضور الدائم في المسجد لإدارته وبالتالي السكن في جواره، وإلا فالمسجد عرضة لكل أشكال الإهمال والضياع وحدوث المشكلات، ونفس الأمر جاءت ما نسبته 50% من أفراد العينة إجابتهم في الاتجاه السلبي بعدم الموافقة في كون مقصورة المسجد تريحه ومجهزة، وفي تأثير نقص الأقسام في المدارس القرآنية، ووقوعه في الضغط من خلالها عبر 61.5% من أفراد العينة على الموافقة على مضمون البند، وفي مستوى الضغط الذي يتعرض إليه الإمام في أهم وسيلة عمل تقوم عليها مهنته ألا وهو مكبرات الصوت، فبدونها أو وقوع الخلل فيها، أو ضعف أدائها تعني المشقة التي لا تقاس، والقلق الذي لا يوصف وخاصة في خطب الجمعة والعيدین وصلاة التراويح التي يقبل عليها الناس أفواجا فيمتلأ المسجد على آخره، فقد أبدى 71.8% من أفراد العينة على المضايقة التي تلحقهم من جراء الخلل الذي يلحق أجهزة الصوت. وبالتالي في الإجابات السابقة لأفراد العينة نصل إلى أن الظروف المادية مؤثرة بشكل واضح عليها، وخاصة أمر السكن الوظيفي ووسائل العمل التقنية المتمثلة في مكبرات الصوت، كمصادر مباشرة، وبند الظروف الفيزيائية في مركز العمل الذي له تأثير غير مباشر على الإمام إذ يمس الفئة التي يعمل معها، فيعود الضغط عليه بسببها، وهذا يدل على أهمية أن يولي القائمون على شأن المساجد الأهمية القصوى لهذه المسببات للضغوط، ويبحثوا لها عن الحلول العملية ففي حلها رفع ثقل كبير عن كاهل الإمام وتوفير مناخ جيد لعمله ينعكس بالإيجاب على أدائه الجيد.

وأما بالنسبة لبعء ضغوط البيئة الخارجية والذي ملخصه تأثير بعد مركز التكوين عن مركز عملهم، والمشاكل الأسرية، وضعف الراتب الشهري والقدرة الشرائية، على أدائهم، فقد كانت إجابات أفراد العينة في اتجاه موجب موحد، وبمستوى من الضغوط متوسط، و بمتوسط حسابي قيمته 1.97.

وبالنظر في البعد الثالث الخاص بضغوط مطالب المهمة والدور، فقد أبرز أفراد العينة من خلال إجاباتهم تعرضهم لضغط بمستوى متوسط أيضا بمتوسط حسابي قيمته 1.91، عبروا عنه في إجابات في اتجاه سالب عن محتوى البنود التي تقيس هذا البعد في بعد ضم متغيرات وظيفية كوضوح الدور، وغموضه، وطبيعة المهنة وعبئ العمل بنوعيه الزائد والناقص، ومناوبة العمل وقد أخذ المتغير الأخير المعبر عنه في البند- باشتياق أفراد العينة لحضور المناسبات والأعياد مع الأهل والأصدقاء - الحظ الأوفر في إحداث الضغط، ثم كان البعد المعبر عن صراع الدور لدى أفراد العينة في الترتيب الثاني، وبعدها البند الخاص بخصوصية المهنة، ثم جاء في الرتبة الرابعة في مستوى الضغط ضمن هذا البعد البند الدال على غموض الدور بالنسبة لأفراد العينة .

وفيما يتعلق ببعء الخصائص والسياسات التنظيمية والذي تضمن أيضا متغيرات تنظيمية عدة تكشف عن سياسة المنظمة التي ينتمي إليها أفراد العينة وهي قطاع الشؤون الدينية : وتمثلت في نظام التقويم، والحوافز والمكافآت، وعملية الاتصال وأهداف وقيم المنظمة والأفراد، فقد أفاد أفراد العينة من خلال إجاباتهم تعرضهم لمستوى من الضغط بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي أعلى من البعد الذي قبله بقيمة قدرت ب 1.96 .

#### خاتمة:

لكل مهنة مطالب وأدوار خاصة، وكذلك ضغوط متميزة عن غيرها واتضح من خلال ما سبق أنه على الجهات المعنية بالمساجد الاهتمام بالجانب الفيزيقي، وتحسين البيئة المادية الداخلية لعمل الإمام التي تصدرت الترتيب الأول في إحداث الضغوط لأفراد العينة، وعلى السلطات المعنية التدخل المباشر والتمويل الكافي لتجهيز المساجد ومحيطها حتى يرتاح القائمون عليها من الأئمة والموظفون الآخرون، ويرتاح روادها فيعبدون الله في راحة وسكينة.

كما أن القطاع الديني بالجزائر يفتقر إلى مثل هذه الدراسات الميدانية، التي تخص كل الوظائف الحساسة في هذا القطاع، وما يعانيه من مشاكل متراكمة عجز الزمن بطوله على علاجها، فيقترح الباحث توسيع مثل هذه الدراسات والاهتمام بمثل هذه البحوث، وإقامة مراكز بحث في كل مديرية على مستوى الولايات تعنى بهذا الشأن، وتسد لأهل الاختصاص، لنضع أيدينا على مواضع الضغوط، وعلاجها في بدايتها.

#### قائمة المراجع:

- التعليم الوزارية المشتركة، رقم: 08 بتاريخ 1999/01/27 المتعلقة بإنشاء اللجان الدينية المسجدية وإدارتها ومتابعة نشاطها.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 73، المرسوم التنفيذي رقم: 08 / 411 مؤرخ في: 30 ذو الحجة 1429 هـ الموافق ل: 28 ديسمبر 2008 المادة: 72 الفصل الثاني.
- اندرو . دي، سيزلاقي ومارك جي، والاس، (1991) ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد، السلوك التنظيمي والأداء، السعودية: معهد الإدارة العامة.
- جمال الدين مرسي وثابت عبد الرحمان ادريس(2002)، السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- ناصر محمد العديلي (1995)، السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، السعودية: معهد الإدارة العامة.
- علي عسكر(2000)، ضغوط الحياة...أساليب مواجهتها، (ط2)، الكويت: دار الكتاب الحديث.
- محمد بن إسماعيل بن إبراهيم البخاري (1422هـ)، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه، (ط1)، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة.