

وظيفة الإمامة في المساجد الجزائرية

الأطر التنظيمية وعلاقتها بالعوامل المسببة للضغوط المهنية

The function of the imamate in Algerian mosques

- Organizational frameworks and their relationship to the factors causing occupational stress -

عبد الحفيظ حمزة

طالب دكتوراه جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

مخبر العلوم الاجتماعية وقضايا المجتمع

abdelhafidhamouza@gmail.com

لطفى دنبري¹

جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

denlotfi77@yahoo.fr

تاريخ الوصول 2020/01/15 القبول 2020/10/06 النشر على الخط 2021/01/15

Received 15/01/2020 Accepted 06/10/2020 Published online 15/01/2021

ملخص:

تهدف هذه الدراسة النظرية إلى إلقاء نظرة تحليلية سوسيو تنظيمية على وظيفة الإمامة في الجزائر ، كما تسعى كذلك إلى محاولة التعرف على أهم الأطر المنظمة لهذه الوظيفة وتحليلها وبيان ما ينشأ عنها من عوامل مسببة للضغوط المهنية فيها، لتخلص في الأخير إلى طرح جملة من الاقتراحات كمساهمة للحد من تفشي هذه المشكلة بين الأئمة في المساجد كمؤسسات وقفية دينية، وفي خاتمة الدراسة تم إدراج بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين وضعية الأئمة نفسيا واجتماعيا ووظيفيا، ومن ثم الارتقاء بأدائهم إلى المستوى الذي يحقق أهداف رسالة المسجد والمؤسسة الدينية عموما.

الكلمات المفتاحية: الإمامة؛ المسجد؛ الضغوط المهنية

Abstract:

This theoretical study aims to present a socio-organizational analysis of the function of the imamate in Algeria, and to identify the most important frameworks organizing this position, analyze it and explain the factors that arise from it of the factors causing professional pressures in it, To conclude to put forward a set of proposals as a contribution to limit the spread of this problem among imams in mosques as religious endowment institutions. In the conclusion of the study, some recommendations were included that could contribute to improving the status of imams psychologically, socially and functionally, and then raise their performance to a level that achieves the goals of the mission of the mosque and the religious establishment in general.

Keywords: Imamate; mosque; Occupational pressure

1. مقدمة:

تعتبر الإمامة شعيرة دينية ووظيفة من الوظائف التبعية بالدرجة الأولى، ظهرت إلى الوجود مع بعثة الأنبياء، ولقد نبأنا الوحي الإلهي أن وظيفة الإمامة كانت، في البداية، اجتناب وتكريم من الله لأتباعه، فلقد كان إبراهيم عليه السلام أحد الأنبياء الذين اجتباهم الله بالإمامة كما جاء في الآية 24 من سورة البقرة والتي فيها قوله تعالى: { وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ }، والنبي محمد صلى الله عليه وسلم وهو آخرهم كان أيضا إماما، حيث تخبرنا كتب السيرة أنه كان يصلي بأصحابه وعندما يخرج إلى الغزو يستخلف غيره فيها¹، ولما توفي النبي محمد صلى الله عليه وسلم استخلفه أبو بكر الصديق ثم عمر بن الخطاب.. وهكذا انتقلت وظيفة الإمامة إلى خيرة الناس من بعده، وطبيعة هذا الانتقال وخصوصيته يؤكد لنا أن الإمامة هي بالفعل من أهم الوظائف في حياة المسلمين.

ولما كانت الإمامة شعيرة تبعية خالصة مرتبطة بالمسجد ارتباط الروح بالجسد، فإن صاحب هذه الوظيفة - الإمام - كان دائما يستمد دوره ومكانته من دور ومكانة المسجد ورسالته، ولهذا فمنذ العصر النبوي الذي شهد التأسيس للمساجد كبيوت للعبادة وأيضاً، كمرافق اجتماعية عامة، ومرورا بعهد الخلافة الراشدة ثم الدولة الأموية فالعباسية فمجيء العثمانيين، وإلى غاية عصرنا هذا والاهتمام والعناية بالمساجد والإمامة كان دائما من ضمن أولويات المجتمع الإسلامي والدولة التي تتولى شؤونها كيفما كان شكلها وطبيعتها حكمها، فحتى دولة الاحتلال الفرنسي كانت مهتمة، إلى حد ما، بتنظيم شؤون الأئمة والمساجد!، ولكن على طريقتها ووفق ما يخدم مصالحها ويحقق أغراضها الاستعمارية، فبعد سيطرتها على الأوقاف تمكنت بعدها من بسط يدها على المساجد وما جاورها من أوقاف وأصبحت بذلك تتحكم في تسيير شؤونها، وبالأخص تلك التي تتوسط المدن الكبرى²، وتدخلت مباشرة في تنظيم وظيفة الإمامة بالمساجد في محاولة منها لاحتوائهم وشراء ذمهم عبر خلق تنظيم جديد في شكل هيئة دينية رسمية اصطاحت عليه اسم (الكليجي) تعمل مباشرة تحت أوامر سلطة الإدارة³، وهو ما سمح لها بتشديد الرقابة على الأئمة ومحاصرتهم حتى اضطر الكثير منهم إلى الهجرة، أما البقية الباقية فاقتصر دورهم على أداء الشعائر فقط دون السماح لهم بالخوض في الشؤون والقضايا الاجتماعية والسياسية، وعلى العموم يمكن القول أن اهتمام سلطات الاحتلال بالشأن الديني كان دائما يدور في حدود ما يخدم مصالحها ويحقق أهدافها الاستعمارية إلى أن نالت الجزائر استقلالها الوطني، فكان السعي نحو إعادة بعث النشاط الديني وبالخصوص إحياء دور المساجد من أجل تحقيق الإشباع الروحي للمواطنين، وأيضاً كعربون وفاء للشهداء الذين سطوروا أهداف الثورة والتي على رأسها كما جاء في البيان تحقيق الاستقلال بواسطة: "إقامة الدولة الجزائرية الديمقراطية الاجتماعية ذات السيادة ضمن إطار المبادئ الإسلامية"⁴، وهكذا كانت البدايات الأولى في التوجه نحو عادة بناء وهيكله الشأن الديني في الجزائر المستقلة.

ولقد عرف تنظيم السلك الديني في الجزائر بعد الاستقلال مباشرة تطورا ملحوظا، تجلت مظاهره في إنشاء وزارة للأوقاف والشؤون الدينية، ولحقه بعد ذلك تأسيس مديريات فرعية تتولى تسيير وإدارة الشأن الديني في كل ولايات الجمهورية، ولعل من أبرز السمات التي تشهد على تطور الاهتمام بالشأن الديني ظاهرة التوسع في بناء المساجد وتشبيدها والمحافظة عليها حسيا ومعنويا، وأيضاً توفير

¹. صفي الرحمان المباركفوري، الرحيق المختوم، شركة الشهاب للنشر والتوزيع، الجزائر، 1987، ص 240.

². يحي بوعزيز، المؤسسات الدينية بالجزائر خلال القرنين التاسع عشر والعشرين، مجلة اللغة العربية العدد 16، جامعة وهران، ص 114.

³. أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء 4، ص 365.

⁴. صالح فركوس، تاريخ الجزائر من ما قبل التاريخ إلى غاية الاستقلال. المراحل الكبرى، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 430.

فرص العمل والتوظيف فيها كأئمة وأعوان دينيين، وهو ما يؤثر على بداية مرحلة يكون فيها الشأن الديني بالأخص ما يتعلق بالمساجد والإمامة تحت رقابة السلطات الرسمية في البلاد، وهو ما يعني خضوع جميع الموظفين في المساجد للأطر القانونية والتنظيمية ناهيك عن الإطار الشرعي.

ولا شك أن انتظام الأئمة في المساجد وخضوعهم للعمل تحت مظلة هذه الأطر وفي ظروف بيئية معينة كما قد ستكون له إيجابياته كتوفير الغطاء القانوني، والحصول على راتب وتعويضات، وترقية في الرتب والدرجات ونحوها من المزايا والمحفزات وهي بطبيعة الحال وظائف ظاهرة للوظيفة، فقد تكون له بالمقابل وظائف كامنة أو معوقات وظيفية على رأي السوسيولوجي روبرت ميرثون، والتي يمكن أن تشمل حالات ووضعية أو مواقف قد يشعر من خلالها الموظف بأنه ليس على أحسن حال، وربما واجهته مشكلات بات من خلالها يحس بالاستياء وعدم الراحة فينتابه القلق والتوتر ويؤدي به الأمر في النهاية إلى الإصابة بالضغط كمرض يطال الصحة النفسية والذهنية والجسدية للموظف أو العامل، ويتعلق الأمر هنا بجملة من العوامل المتسببة في إصابة الأفراد العاملين أو الموظفين بالضغوط والتي قد تنجم أحيانا من عدم تكيف الفرد مع مهنته أو وظيفته لسبب من الأسباب كعدم القدرة أو وجود نقص في التأهيل ونحوه، وقد تترتب تلك الضغوط من عدم ملائمة ممارسة المهنة أو الوظيفة لتلك الأطر القانونية والتنظيمية التي تنظمها، فقد يحدث جراء ذلك العبء في العمل، وغموض الدور وصراع الدور وكلها عوامل جالبة للسأم والملل والتوتر، وقد يشعر الفرد العامل بالقلق والضجر نتيجة عوامل أخرى كسوء العلاقة مع رؤسائه، أو لظروف بيئة العمل السيئة، وقد يكون من مسببات هذه المشكلة أيضا ما يترتب عن ضعف الراتب الذي يتقاضاه الموظف ونقص المحفزات كالترقية في الرتبة والدرجات..

إن استمرار شعور الأئمة بمخاطرة ما يواجههم من صعوبات وما يعترضهم من مشكلات أصبح يشكل حاجسا حقيقيا على صحتهم النفسية والذهنية والبدنية، ولعل هذا الإحساس هو الذي دفع بهم إلى إبداء التذمر على هذه الوضعية والدخول في مواجهة مع الوزير¹، كما أدى بهم الحال إلى رفع الشكاوى وتصعيد الاحتجاجات وعجل بميلاد الحركة النقابية في القطاع الديني وهو مؤشر قوي يعبر عن حالة إهمال وعدم التفات لهذه الشريحة من الموظفين، ومن هنا يسهل علينا فهم مبرر وجود مثل هذه الحركة النقابية والتي تتبنى أهدافا مطلبية ترمي إلى تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للأئمة، وبالتالي الحفاظ على صحتهم النفسية والذهنية والجسدية.

بناء على هذا المدخل التحليلي التاريخي والتنظيمي المقتضب والذي يستعرض وظيفة الإمامة ويشرح الوضعية المهنية التي يعيشها موظفي السلك الديني وبالخصوص الأئمة وما أفرزته هذه الوضعية من مشكلات صحية للموظفين، جاءت هذه الدراسة والتي تسعى إلى التعرف أكثر على المعالم و الأطر التي تحكم وتنظم وظيفة الإمامة، وما ينجم عن ممارستها والالتزام بأطرها من عوامل مسببة للضغوط، وباختصار يمكن حصر إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الآتي وهو :

ما هي أهم الأطر التي تقوم عليها وظيفة الإمامة في المساجد الجزائرية وما علاقتها بالعوامل المسببة للضغوط فيها ؟

¹ . بوعلام غمراسة، مواجهة بين نقابة الأئمة ووزير الشؤون الدينية في الجزائر، جريدة الشرق الأوسط على الرابط :

2. تحديد المفاهيم:

1.2. مفهوم الإمامة:

الإمامة في اللغة هي مصدر الفعل "أَمَّ"، ولقد جاء في القاموس المحيط لفظة أمّهم بمعنى تقدمهم، وهي الإمامة، والإمام ما ائتمَّ به من رئيس أو غيره¹. أما في الاصطلاح الشرعي، فالإمامة كما عرفها الشيخ ابن عرفة في حدوده بقوله: "اتِّبَاعُ مُصَلٍِّ فِي حُزْبٍ مِنْ صَلَاتِهِ غَيْرِ تَابِعٍ غَيْرِهِ"، وعرّفها النفراوي بقوله: "صِفَةُ حُكْمِيَّةٍ، تُوجِبُ لِمُؤَصِّفِهَا كَوْنَهُ مَتَّبِعًا لَا تَابِعًا"². ويفهم من كل هذه المعاني أن الإمامة هي اقتداء وإتباع جماعة من المصلين لإمامهم، وتسمى الجماعة بالمأمومين، والمقتدى به هو الإمام؛ فهو الذي يتقدمهم ويؤمهم وهم يدينون له بالاعتداء والإتباع، ونظرا للتطورات الحاصلة في جميع مجالات الحياة وبروز التنظيم كسمة من سمات هذا العصر، أصبحت لفظة الإمام تطلق على ذلك الشخص المؤهل تأهيلا شرعيا وعلميا وقانونيا لإمامة الناس في الصلوات ووعظهم وإرشادهم وتوجيههم. والإمامة في وقتنا الحاضر أضحت وظيفة رسمية تؤمنها الدولة لمواطنيها بغرض إشباع حاجاتهم الدينية، ولهذا الغرض أخذت على عاتقها الاستثمار في المورد البشري وقامت بإنشاء معاهد وطنية خاصة بتكوين وتخريج الأئمة توطئها وتشرف عليها وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، كما فتحت الأبواب كذلك للتوظيف المباشر بالنسبة لخريجي الجامعات المتخصصين في العلوم الشرعية للولوج إلى منصب الإمامة عبر مسابقة وطنية سنوية، ولقد فُتِحَ بعنوان السنة الجامعية 2016/2015 ليسانس مهنية في الإمامة بجامعة الجزائر بالتنسيق مع وزارة الشؤون الدينية والأوقاف³، وكل هذه المساعي تعبر عن مدى الحرص الذي توليه الدولة لأمر الإمامة كوظيفة في المجتمع.

وبناء على ما سبق يمكن تعريف الإمامة بأنها: وظيفة دينية شعائرية تؤدي بالمساجد والمصليات، ويتولاها أشخاص مؤهلون شرعا وقانونا ومُعِينُونَ ومُنْصَبُونَ بصفة رسمية من المؤسسة التي لها الصلاحية وهي مديرية الشؤون الدينية والأوقاف.

2.2. مفهوم المسجد:

لفظة المسجد استعملت أكثر في الأدبيات والتراث الإسلامي، والمتبع لهذه اللفظة في نصوص الوحي. قرآنا وسنة يجدها وردت في مواضع كثيرة ولكن بصيغ نحوية وصرفية متنوعة، ويشير الاشتقاق اللغوي لهذا الاسم إلى المكان المعد للسجود⁴. وذهب ابن جرير الطبري في معرض تفسيره للفظ مسجد بأنه: "الموضع الذي يُسجد لله فيه"⁵؛ أي المكان الذي تؤدي فيه الصلاة، لأن السجود يرمز للصلاة، والصلاة تعتبر ركن من أركان الإسلام الخمسة، ولا تقام إلا في الموضع الطاهر، ولقد أوجبه الله على المسلمين خمس مرات في اليوم والليلة، ورغب الشارع الحكيم المسلمين بإقامتها في المساجد لزيادة الفضل كما جاء في الحديث الذي رواه مسلم بإسناده عن نافع، عن ابن عمر، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: صَلَاةُ الْجَمَاعَةِ، أَفْضَلُ مِنْ صَلَاةِ

¹. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2008، ص 972.

². موسى إسماعيل، الوجيز في فقه العبادات على مذهب الإمام مالك بن أنس، الجزء 1، دار الإمام مالك، باب الوادي، الجزائر، ط2، 2016، ص

³. المديرية العامة للبحث والتعليم العالين، التعليم العالي في الجزائر، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (دس)، الجزائر: من موقع

، www.univ-msila.dz/ar/wp-content/uploads/.../LEnseignement-Sup-en-Algerie-Ar.ppsx le ، 10/12/2016

⁴. خير الدين وانلي، المسجد في الإسلام. أحكامه، آدابه، بدعه، المكتبة الإسلامية، الأردن، ط3، 1414 هـ، ص 13.

⁵. ابن جرير الطبري، جامع البيان عن تأويل آي القرآن، دار الفكر، بيروت، لبنان، ط1، المجلد 1، ص 635.

أَلْفِدْ، بِسَبْعِ وَعِشْرِينَ دَرَجَةً". ويعرف الإمام الزركشي المسجد بأنه: "كل موضع من الأرض، لقوله صلى الله عليه وسلم: (جُعِلَتْ لي الأرض مسجداً)، وهذا من خصائص هذه الأمة.."¹، أما الخضيرى صاحب كتاب "أحكام المساجد في الشريعة الإسلامية"، فيعرف المسجد اصطلاحاً بأنه: "المبنى الموقوف المخصص للصلوات الخمس المفروضة وغيرها"²، وهذا التعريف يبين أن المساجد هي بيوت الله بنيت لعبادة الله تعالى سواء بإقامة الصلاة أو للاعتكاف وقراءة القرآن أو طلب العلم أو غير ذلك من الأمور التي تعود بالنفع والخير على الأمة في عاجل حياتها وآجلها. ويذكر أبو القاسم سعد الله في كتابه تاريخ الجزائر الثقافي أن هناك من يرى تداخل في المعنى بين الجامع والمسجد باعتبار كلاهما جعل للعبادة والتعليم، بينما يذهب آخرون للتفريق بينهما بحسب معياري الحجم والوظائف؛ فالجامع غالباً ما يكون أكبر حجماً وأكثر وظائف من المسجد؛ فهو الذي تؤدي فيه الصلاة الجامعة أو الجمعة والعيدين بخلاف المسجد الذي يكون أصغر حجماً وأقل وظائف والعديد منها لا تؤدي فيها صلاتي الجمعة والعيدين³.

أما بخصوص مفهوم المسجد حسب القواعد القانونية والتنظيمية المعمول بها في الجزائر، فقد جاء في المرسوم التنفيذي رقم 13-377 المؤرخ في 09 نوفمبر 2013 المتضمن القانون الأساسي للمسجد لاسيما في المادة 2 منه أن: "المسجد بيت الله يجتمع فيه المسلمون لأداء صلاتهم وتلاوة القرآن الكريم وذكر الله، ولتعلم ما ينفعهم من أمور دينهم وديناهم، وهو مؤسسة دينية اجتماعية تؤدي خدمة عمومية هدفها ترقية قيم الدين الإسلامي"⁴، فمستهل الفقرة الأولى من المادة يحدد طبيعة ملكية المسجد وهو أنه ملكا لله وليس لأحد سواه، وهذا الأمر بلا شك له أثر إيجابي على الأقل من ناحيتين؛ الأولى من ناحية ضمان ديمومته وتقديم الخدمة لرواده، والثانية أنه يوفر الحماية والصيانة له طيلة فترة بقاءه ملكا لله، ولقد جاءت الفقرة الموالية من نفس المادة لتؤكد ما سلف حيث تقول أن: "المسجد وقف عام.."، والوقف العام خلاف الخاص؛ وهو المعروف بالوقف الخيري والذي عرفه أحدهم بقوله: "حبس العين عن أن تملك لأحد من العباد، والتصدق بمنفعتها ابتداء وانتهاء على جهة بر لا تنقطع"⁵. وأما بخصوص الوظيفة التي حُجِسَ لأجلها فهي كما ورد في النص: "...يجتمع فيه المسلمون لأداء صلاتهم وتلاوة القرآن الكريم وذكر الله، ولتعلم ما ينفعهم من أمور دينهم، وديناهم.."، فهذه الفقرة حددت وظيفة المسجد، بمعنى ما يجب أن يتضمنه من أعمال وأنشطة والمتمثلة في إقامة الصلاة والذكر وتعلم ما ينفع من أمور الدين والدنيا. ولأن كلمة الصلاة قد تطلق على الفريضة حيناً وعلى النافلة أو التطوع أحياناً؛ فإن النص القانوني هنا لم يحدد أي نوع من الصلاة التي يجب أن تؤدي في المساجد، وحتى وإن تبادر إلى الذهن أنها صلاة الجماعة؛ فرضاً كالصلوات الخمس أو ندبا كصلاة العيدين، فإنه من الأنسب تحديد ذلك في النص، وهذا حتى نتجنب التأويل البعيد والقريب لمراد النص.

والمسجد أيضاً وفقاً للفقرة الثانية من المادة 2 يتضمن مفهوماً يحمل بعداً اجتماعياً، حيث تقول: "... هو مؤسسة دينية اجتماعية تؤدي خدمة عمومية هدفها ترقية قيم الدين الإسلامي"، وفي سياق آخر وبمناسبة التثام الندوة الوطنية بولاية بجاية يوم 28 أبريل 2018 وفي تعليمة وزارية صادرة من الأمانة العامة موجهة للسادة مديري القطاع بالولايات تم التركيز على اعتبار

¹. محمد بن عبد الله الزركشي، إعلام الساجد بأحكام المساجد، تحقيق أبو الوفاء مصطفى المراغي، منشورات لجنة إحياء التراث الإسلامي، المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية، وزارة الأوقاف المصرية، القاهرة، 4، 1996، ص 27.

². إبراهيم بن صالح الخضيرى، أحكام المساجد في الشريعة الإسلامية، دار الفضيلة للنشر، الرياض، ط2، 2001، ص11.

³. أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء 1، دار الغرب الإسلامي، بيروت، ط1، 1998، ص 245.

⁴. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 58 بتاريخ 14 محرم 1435 هـ الموافق لـ 18 نوفمبر 2013 م.

⁵. عكرمة سعيد صبري، الوقف الإسلامي بين النظرية والتطبيق، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، ط2، 2011، ص91.

المسجد مؤسسة دينية اجتماعية تؤدي خدمة عمومية في محور العمل التضامني وإحياء سنن الأسلاف في التكافل الاجتماعي¹. فالمقنن هنا اعتبر المسجد مؤسسة، بمعنى أنه تنظيمياً يسعى لتحقيق أهداف مسطرة ومدروسة بعناية تتمثل في ترقية قيم الدين الإسلامي وإحياء نشاط التكافل الاجتماعي ونحوهما، وفي هذه الحالة يتطلب من القائمين على القطاع تحديداً دقيقاً ومسبقاً لكل المهام المطلوب تنفيذها في المسجد، وأيضاً وضع البرامج والخطط التي تحقق تلك الأهداف بالإضافة إلى ضرورة تنسيق الجهود عبر تفعيل قنوات الاتصال في الاتجاهين، وأخيراً المتابعة والتوجيه من أجل التأكد من أن الأمور تسير وفق الاتجاه المرسوم لها، والأهم من كل هذه العمليات هو ضرورة توفر المورد البشري الذي يعول عليه لتحقيق هذا الهدف والمتمثل هنا في الإمام المؤهل وأعوانه المقدرين، وإلا فالحديث عن تحقيق تلك الأهداف يبقى مجرد أمانى ليس إلا.

وتأسيساً على المفاهيم السابقة وانسجاماً مع تطور واتساع مفهوم التنظيمات الحديثة تقترح الدراسة تعريف المسجد بأنه: "مؤسسة دينية وفقية اجتماعية أنشئت لإظهار شعائر الدين، يُنادى فيها للصلاة، ويجتمع فيها المؤمنون خلف إمام مؤهل يؤمهم ويعظهم ويرشدهم ويعلمهم، ونحو ذلك مما تقتضيه وظيفة الإمامة. ويرمي عمل هذه المؤسسة أيضاً إلى تنشئة الأفراد على القيم والمبادئ الإسلامية، والمساهمة في النشاط التوعوي والتضامني بُغية تعزيز هوية الأمة والمحافظة على تماسك المجتمع".

3.2. مفهوم الضغوط:

الضغوط هي جمع ضغطة؛ وفي اللغة يقال ضغطه يعني عصره وزحمة وغمزه إلى شيء، ومنه ضغطة القبر، والضغطة بالضم تعني الضيق والإكراه والشدة² أما معنى الضغط في الاصطلاح العلمي فقد تباينت مدلولاته لدى الباحثين بحسب تباين استخدامه في مختلف البحوث والدراسات العلمية؛ 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، وحسب مطوية ارتفاع ضغط الدم لوزارة الصحة السعودية يعتبر عدم التحكم في الانفعالات النفسية أحد أهم العوامل التي تسبب ارتفاع ضغط الدم، ولكن يمكن التحكم بها على غرار العوامل الأخرى كالسمنة، والتدخين، وقلة النشاط⁴.

ولقد برز مصطلح الضغوط في منظمات الأعمال التي تسعى لتحقيق أهدافها من خلال اعتمادها على الموارد البشرية ولكن بطرق وأساليب تراعى فيها أكثر مصلحة المنظمات على حساب مصلحة الأفراد العاملين، وهو ما نجم عنه ظاهرة ضغوط العمل والتي تبدو صورها محصورة في التوتر والقلق وبعض الأمراض المهنية التي تتسبب في ظواهر معينة كالتغيب عن العمل، ضعف الأداء، تراجع المردود...إلخ، ومن هنا أصبح استعمال مدلول هذا المفهوم -الضغوط- في ميدان العلوم الاجتماعية متداولاً بين العديد من

¹. تعليمية وزارية رقم 11 مؤرخة في 06 ماي 2018.

². مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2008، ص 608.

³. موسوعة الجزيرة، على موقع:

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

⁴. وزارة الصحة السعودية، على موقع:

https://www.moh.gov.sa/HealthAwareness/EducationalContent/Diseases/Heartcirculatory/Documents/le_28/09/2019

الاختصاصات من بينها علوم التسيير، وعلم اجتماع المنظمات، وعلم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية ونحوها، ويمكن الإشارة هنا إلى بعض التعريفات التي نقلها لنا الدكتور مصطفى يوسف كافي في كتابه: "إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي، تكنولوجي، عولمي" عن بعض المؤلفين الباحثين وهي كما يلي¹:

فبحسب الباحثة الهنداوي ضغوط العمل: "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 حسبما أشار إليه فوزي فائق فهي: "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". في حين يعرف الباحث بارون ضغوط العمل بأنها: "استجابة مكيفة تتوسطها الفروق الشخصية الفردية أو العمليات السيكولوجية نتيجة حدث أو فعل بيئي خارجي، بحيث تضع متطلبات سيكولوجية أو مادية مفرطة على الفرد".

ورغم أهمية هذه التعريفات المقدمة لضغوط العمل إلا أنها قاصرة وغير شاملة خاصة فيما يتعلق بتحديد مسببات هذه الضغوط، ولعل التعريف الذي أورده الدكتور مصطفى يوسف كافي نقلاً عن الدكتور معن محمود عياصرة يفي بالغرض إلى حد ما، حيث عرف 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". إن التعريف الأخير، حسب اعتقادنا مهم للغاية، خاصة وأنه تناول الضغوط كنتيجة تفاعل، وما يسببه هذا الأخير من إفرزات على المستوى النفسي والجسدي للفرد، وأيضاً على مستوى العمل والمنظمة عموماً، كما تميز التعريف كذلك بتحديد المصادر الأساسية للضغوط؛ فهي إما أن يكون مصدرها بيئة العمل الداخلية أو الخارجية وإما أن يكون مصدرها الفرد ذاته.

3. الأطر المنظمة لوظيفة الإمامة في الجزائر وعلاقتها بالعوامل المسببة للضغوط فيها:

الإمامة كشعيرة من شعائر الدين الإسلامي لم تعد تعني فقط التقدم لإمامة المصلين في الصلوات الخمس اليومية وإلقاء 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 فالإمام سوف يجد نفسه ملزماً بالدخول تحت عباءة هذه الأطر واللوائح طالما أنه موظفاً ويتقاضى راتباً لقاء ممارسته لهذه الوظيفة، ومن خلال هذه النافذة سوف نحاول إلقاء نظرة تحليلية على أهم هذه الأطر. الإطار الشرعي، والإطار القانوني والتنظيمي، وما يترتب عنها من ضغوط على ممارسي هذه الوظيفة وهم الأئمة بطبيعة الحال.

1.3. الإطار الشرعي لوظيفة الإمامة في الجزائر وعلاقته بالعوامل المسببة للضغوط فيها:

¹. مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي، تكنولوجي، عولمي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن،،

- 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.
 - 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 استنبطها 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. وبناء على ما سبق فكل من استجمع هذه الشروط - 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 - بإمكانه أن يترشح لهذه الوظيفة، وسيكون أهلا لها برأي الفقهاء، خاصة إذا أحبها لذاتها ورغب فيها لمكانتها وفضلها، وسوف يؤديها على وجهها وبراحة نفسية وسكينة قلبية، وأما من تقدم لها من غير استجماع كافٍ ولا وافٍ لشروطها فإنه حتما سيجد نفسه أمام صعوبات وستصادفه العديد من المشكلات وقد ينتابه الشعور بالقلق والتوتر المفضيان مع استمرار الحال إلى الإصابة بالضغط، و في هذا السياق يقول الكاتب على السلمي: "الإنسان الصحيح نفسيا واجتماعيا قادر على الإنتاج بكفاءة أعلى مما لو كان يعاني مشكلات أو اضطرابات"² بمعنى أن الإنسان غير الصحيح نفسيا واجتماعيا يكون غير قادر على تقديم الأحسن والأجود، وبالتالي ستمكن منه مشاعر الاستياء والإحباط. إذا فمن المهم جدا أن تقوم الإدارة المسؤولة على انتقاء المترشحين لهذه الوظيفة من خلال التحقق من استجماع المترشحين للمواصفات الشرعية حتى لا تتوقع حدوث مشكلات في الأداء عند ممارسة المهنة كالتوقف عن العمل بسبب الإصابة بالضغط الناتجة عن النقص في التأهيل الصحي والمعرفي .

2.3. الإطار القانوني والتنظيمي لوظيفة الإمامة وعلاقتها بالعوامل المسببة للضغط فيها:

¹. الحبيب بن طاهر، الفقه المالكي وأدلته (قسم العبادات)، مؤسسة المعارف، بيروت، لبنان، ط 2005، 4، ص 310.

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

معروف عن شعبها أنه يدين بالإسلام، لذا فقد اهتمت الدولة الجزائرية بتدبير وتسيير الشأن الديني بما يتضمنه من شعائر وأوقاف، وتتجلى مظاهر هذا الاهتمام من خلال إنشاء معاهد لتكوين الأئمة واشتراط معايير محددة للقبول ودخول هذه المعاهد، وامتد هذا الاهتمام ليشمل توظيف خريجي الجامعات المتخصصين في العلوم الإسلامية توظيفاً مباشراً لتولي منصب الإمامة عبر المرور على مسابقة وطنية تجري تقريبا نهاية كل سنة بحسب ما يتوفر من المناصب المالية، وأيضا عملت على تأسيس مجالس علمية عبر جميع ولايات الوطن، هذه المجالس تنبثق منها لجان علمية تتمتع بسلطة التأهيل العلمي لكل متقدم يرغب في ممارسة النشاط المسجدي بصفة تطوعية، بالإضافة إلى قيام الوصاية بإحداث الدورات التكوينية للأئمة المترشحين بعد تعيينهم وتنصيبهم، وعقدتها للقاءات الدورية للمتابعة وتقييم نشاطهم، ويدرج ضمن هذا الاهتمام إلزام كل من يريد الالتحاق بهذا المنصب كوظيفة أو كعمل تطوعي أن يتعهد بالخضوع للقوانين والتعليمات والإجراءات المعمول بها، ولا شك أن تدخل الدولة وإلزام الأئمة بالعمل تحت مظلة هذه الأطر قد ينجم عنه نتائج غير متوقعة، وسوف نحاول من خلال هذا المحور استعراض هذه الإطار الذي ينظم مهام الأئمة وكيفية تصنيفهم وتنصيبهم ومتابعتهم وتقييمهم وتعيينهم وعلاقتهم مع الأئمة المسببة للضغوط في وظيفتهم.

1.2.3: تنظيم مهام الأئمة وعلاقته بالعوامل المسببة لضغوط المهنية

أ/ تنظيم المهام: 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 المنتميين 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 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، وتسند 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 مخالفتها شرعية، ويقوم الأئمة الأساتذة الرئيسيون على الخصوص بتأطير الأئمة المترشحين وإعداد الفتاوى وتقييمها والمشاركة في الدراسات وأعمال البحث عبر المجلس

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

العلمي لمؤسسة المسجد، وقد توجه لهم الدعوة للقيام بمهام التدريس في مؤسسات التكوين المتخصص التابعة للقطاع. ويمكن القول أن اضطلاع الأئمة بهذه الأئمة 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 وأيضاً الملتقيات، كما يقوم الأئمة بتنظيم المسابقات الدينية والثقافية خاصة في مناسباتي رمضان والمولد النبوي الشريف، ويعملون أيضاً على ضمان السير الحسن لمكتبة المسجد وإدارتها وهذا بالنسبة للمساجد التي تضم مكتبات وقاعات للمطالعة، ومن مهامهم أيضاً 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، ويحسب الإمام أيضاً 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 أيضاً 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 أيضاً على هذه المهام بنفس الملاحظات السابقة التي تصب في نفس النتيجة وهي زيادة عبء العمل.

- **المهام الاجتماعية:** يضطلع الأئمة بمسؤولية إصلاح ذات البين نظراً 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 أيضاً 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 أحياناً 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 أيضاً تزيد من أعباء الإمام وتجعله غارقاً في العمل مع ما ينجر عن ذلك من انعكاسات على صحته.

ب/ العوامل المسببة للضغط المتعلقة بتنظيم المهام:

من خلال ما تقدم يتضح أن الأئمة يقومون بالكثير من المهام بصفة رسمية إلزامية أو تطوعية بدافع نيل الأجر والثواب، ولكن نادراً ما يصرحون بذلك، ولا شك أن تعدد المهام وكثرتها تؤدي حتماً إلى مشكلة الإصابة بالضغط والتي تعود بدورها إلى جملة من العوامل، وتجنباً للطول فإننا سنكتفي بالعاملين الآتين:

● **عبء العمل** والذي يراد به الزيادة أو الانخفاض 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 عاجزاً عن إنجازها في وقتها المحدد وبالكفاءة المطلوبة، وهو الأمر الذي من شأنه أن يولد لديهم الشعور بالتوتر والقلق، أو قد يكون هذا العبء نوعياً؛ أي يتطلب ذكاء ومهارة يفتقر 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 تخص 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، وفي الحقيقة فإن قيام الإمام بكل المهام الإلزامية والتطوعية بصفة مستمرة سيسبب له الإرهاق والتعب والملل وسيعرضه للإصابة بالضغوط، ولو 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 تتناهم مشاعر الخوف من ارتكاب الأخطاء، ومع استمرار هذا الحال يصابوا بالضغوط³. فبالنسبة للأئمة الدور الوحيد الذي يعتبر واضحاً لديهم هو إمامتهم للمصلين في الصلوات الخمس والجمعة والأعياد والجنازات 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 كتلك التي تدعوه لحضور نشاط مناسباتي أو المشاركة في بعض التظاهرات فغالباً 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.

3-2-2 تصنيف وتنصيب الأئمة في المساجد وعلاقته بالعوامل المسببة لضغوط المهنة::

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 آلت للزوال، ورتبة الإمام المدرس، ثم رتبة الإمام الأستاذ، وفي أعلى الرتب رتبة الإمام الأستاذ الرئيسي، وفيما يلي لحة عن معايير التصنيف والتنصيب⁴:

¹. فتحي إبراهيم محمد، 12 مشكلة للأفراد في العمل بالرؤى، 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 قبيلان القبيلان، مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية بالسلسلة الأولى 41، الرياض، 2004، ص 100.

⁴. الجريدة الرسمية العدد 73 بتاريخ 28/12/2008.

– الأئمة المدرسون: ويتم تنصيبهم في هذه الرتبة بعدما يكونوا قد تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا مدته ثلاثة (3) سنوات، ويشترط لاجتياز امتحان الدخول إلى معاهد التكوين هذه، أن يكون المترشح حائزا على مستوى السنة الثالثة ثانوي، وحافذا 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 (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 الاختبارات بالنسبة للمترشحين 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 وتعلق بالمناصب الآتية: الإمام المفتي، الإمام المعتمد، الإمام الأول للمسجد. إلا أن في الممارسة والواقع لا يوجد سوى منصب الإمام المعتمد والذي يعين من بين الموظفين المرشحين المتمين إلى رتبة إمام أستاذ رئيسي والذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة أو الموظفين المرشحين المتمين إلى رتبة إمام أستاذ والذين يثبتون 05 سنوات بهذه الصفة أو الموظفين المرشحين المتمين 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 ويقيمونهم، وعليه فهناك العديد من المشكلات قد تتجم عن التصنيف وما يتبعه من إشراف ورقابة على الموظفين، وسوف نبين بعض العوامل المسببة للضغط جراء هذه التصنيفات.

ب/ العوامل المسببة لضغوط المهنية المتعلقة بالتصنيف والتنصيب:

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 الأفراد 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 مؤهلات العلمية سيترتب عنه أيضا مشكلات نفسية ومنها عدم الشعور بتقدير الذات، فيحصل من جراء ذلك القلق وعدم الرضا، وتؤدي هذه الوضعية بالفرد إلى الانطواء والانزالية وكل ذلك يسبب الضغوط. وكما ينجم عن تصنيف الأئمة في الرتب بروز بعض العوامل المسببة للضغط فكذلك في حالة تصنيفهم بالمساجد، حيث يقل الوعي لدى بعض المصلين بخصوص إدارة المساجد وتسييرها، ومن ثم يصعب على الإمام أحياناً أداء مهامه مع هذه فئة التي تجهل أو تتجاهل مسؤولية الإمام الإدارية على المسجد فيتدخلون في صلاحيات الإمام ظانين بأحقيتهم في ذلك، فيقع الخلاف والنزاع المفضي إلى التوتر وخلق الأجواء غير المريحة، وإن طال الأمر فقد يتسبب في حدوث الضغوط المعيقة للعمل. وأحياناً قد يُنصَّب الإمام بمسجد فيكتشف فجأة أن رواده من ذوي الولاءات المذهبية والحزبية، 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 ونقص به هنا المسجد، فهناك العديد من المساجد التي تفتقر للظروف الملائمة التي تسمح للإمام بأداء مهامه كما هو مطلوب، مثلاً 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، وأيضاً عدم وجود مساحات خضراء في محيط المسجد...، وعليه فكثيرة هي الأسباب التي تجعل الإمام وهو في مسجده في وضع لا يحفره تماماً للعمل، وربما أشعره بالاستياء، ومع استمرار هذه الحالة فسوف يتعرض حتما للإصابة بالضغط.

3-3-3 متابعة وتقييم نشاط الأئمة وعلاقته بالعوامل المسببة للضغوط المهنية:

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 قائماً في كيفية إجراء هذا التقييم نظراً 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، ومنه تبرز بعض العوامل المسببة للضغوط المهنية لدى الموظف والتي سنشير إليها من خلال العنصر الموالي.

ب/ العوامل المسببة للضغوط المتعلقة بالمتابعة والتقييم: قد ينجم عن المتابعة والتقييم لنشاط الأئمة بالأسلوب أو الطريقة المشار إليها مشكلات عديدة، 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 أكثر 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 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 كممثل 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 الرسالي وليس الدور المهني الوظيفي الذي يخضع فيه للصياغة، 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 بالصياغة 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 الرسالي الإيماني الذي يعتقد أنه الدور المهني الوظيفي الذي يخضع فيه للصياغة؟، ولا شك أن استمرار شعور الأئمة بهذا الصراع في تقمص الأدوار سيجعلهم يعيشون تحت وطأة الضغوط المنهكة لصحتهم.

3-3-4- أجور وتعويضات الأئمة وعلاقتها بالعوامل المسببة للضغوط:

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 ويتتبع 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 2008 فهي كما يلي²:

رتبة إمام معلم، الصنف 10 في مقابل نقطة استدلالية تصل إلى 453، وهي حسب المادة 33 من القانون الأساسي المشار إليه رتبة آيلة للزوال إن لم تكن قد زالت بالفعل، 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.

¹ نجاح بنت قبلاان القبلاان ، مرجع سابق ، ص 101 .

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

وبالنظر إلى احتياجات الإمام، سواء فيما يتعلق بتأدية مهامه كاحتياجه للمراجع العلمية، والتنقلات لحضور المناسبات والفعاليات العلمية، وأيضا الهدام 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 أثارته الكثير من الجدل وهي من بين الأسباب التي مهدت لميلاد نقابة في القطاع الديني تتبنى أهدافا مطلبية.

ب/ **العوامل المسببة للضغط المتعلقة بالأجور والتعويضات:** لا شك أن الأجور والتعويضات الممنوحة لموظفي السلك الديني وبالأخص لأئمة 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 الأخروي"²، وكأنه من خلال هذا المضمون يقدم موساة 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 ضغوط العمل.

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.

4. مقترحات للمساهمة في الحد من العوامل المسببة للضغط في وظيفة

الإمامة:

ما من شك أن عدم تمكن الأفراد من الانخراط في العمل بشكل صحيح وصحي سيجعلهم يواجهون صعوبات كثيرة ناتجة عن عوامل متعددة قد يشعرون مع استمرارها بالتوتر والقلق، كما قد يتعرضون لأمراض تضطرهم للتوقف عن العمل كإصابتهم بالضغط

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

² . جمال غول (2015/09/07)، "الأئمة بين الأجر الدنيوي والأجر الأخروي"، تم الاطلاع عليه في 11/06/2020، رابط الموقع

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

- المهني، لذا كان من الضروري التفكير في طرح بدائل وظيفية لمواجهة تلك الصعوبات وإزالة تلك العوامل المعيقة على الأداء، وفيما يتعلق بوظيفة الإمامة موضوع هذه الدراسة وللحد من احتمالية الإصابة بالضغط أثناء العمل يمكن اقتراح البدائل أو الحلول الآتية :
- تقليص حجم المهام الموكولة إلى الإمام واقتصارها على المهام الروحية والإرشادية فقط مع استحداث رتب وظيفية أخرى خاصة بالتدريس والتكوين ومحو الأمية وغيرها من المهام والأنشطة، وبالتالي يزول عبء العمل المسبب للضغط.
 - تحديد مهام الإمام وأدواره بدقة حتى لا يتجه إلى المهام الفرعية على حساب المهام الرئيسية، وهكذا يستطيع تنظيم عمله والاقتصاد في جهده ووقته وبالتالي لا يكون عرضة للضغوط الناتجة من الغموض في الدور والشتات في التركيز.
 - تفعيل عملية التكوين المستمر للأئمة حتى يتغلبوا على مشكلة الضعف في الأداء والتي يجب أن تكون تحت إشراف أساتذة متكونين ذوي مستويات عالية وليس على يد زملائهم الأئمة، وكلما اكتسبوا معارف ومهارات جديدة يكونوا قد تغلبوا على هذا الضعف المسبب للضغط والإحباط في بعض الأحيان.
 - ضرورة تحسين رواتب الأئمة لتحسين وضعياتهم، وبالتالي تخفيفهم الضغوط الناتجة عن العوامل الاقتصادية.
 - ظروف العمل غير المناسبة يمكن التغلب عليها بتعيين الإمام المناسب في المكان (المسجد) المناسب بعد إجراء المقابلات قبل التعيين لمعرفة الخلفية الثقافية للموظف وكذا مستوى التأهيل، وبعد التعيين لا بد من تفعيل الإشراف عبر المرافقة وتقديم التوجيهات اللازمة.
 - وبخصوص الرقابة الإدارية تقترح الدراسة تعزيز القيم الأخلاقية في التعامل بدل المتابعة اللصيقة وتصيد الأخطاء؛ فالإمام يفترض أنه قدوة، وليس بحاجة إلى من يراقبه على أداء عمله، فيكفي أنه يستشعر رقابة ربه، ويكفيه أيضا صدقه ووفائه وإتقانه، وبالتالي ينشرح صدره ويزول عنه الضغط.
 - قلة الوعي لدى المصلين بخصوص المسؤولية الإدارية للإمام، فممكن له الإمام . أن يتعامل معها من خلال التوعية والتحسيس في دروسه خاصة عند الحديث عن بعض القيم الكبرى كالأمانة والمسؤولية والتعاون وغيرها.
 - أما مسألة تعدد التيارات الفكرية والاتجاهات الحزبية في المسجد وحتى لا تؤثر على الإمام فيجب التعامل معها بعناية فائقة من خلال تعيين أئمة لهم دراية بالفرق والملل والنحل ومحسنون كيفية التعامل معها.

5. خاتمة:

لقد سمحت لنا هذه الدراسة بإلقاء نظرة تحليلية سوسيو-تنظيمية لموضوع الإمامة في المساجد الجزائرية بأبعاده الوظيفية والتنظيمية، حيث سمحت لنا بالتعرف على أهم الأطر المنظمة لهذه الوظيفة وتحليلها وبيان ما ينشأ عنها من عوامل مسببة للضغوط المهنية فيها، كما سعت إلى طرح جملة من الاقتراحات كمساهمة تراها فعالة للحد من انتشار وتفشي هذه المشكلة بين فئة الأئمة ومن أجل تتمين هذه الدراسة النظرية نقدم التوصيات الآتية:

- ضرورة رد الاعتبار للإمامة كوظيفة تحمل قيم حياتية كبرى، ومن ثم فلا يتقدم لها إلا من كان في مستوى هذه القيم الكبرى من العلماء الأمان والمخلصين والصادقين، ويتطلب هذا الأمر تخطيطا للمورد البشري (الإمام)، وأيضا إعادة تحليل وتوصيف وظيفة الإمامة، وإحداث أساليب جديدة في انتقاء الأئمة وتدريبهم، كما يجب وضع سلم أجور محفز لممارسة الوظيفة .
- إبعاد الرقابة الإدارية اللصيقة عن الأئمة واقتراح أساليب مناسبة لطبيعة الوظيفة.

- استحداث رتب جديدة في الإمامة؛ كرتبة الإمام الباحث والإمام المكون والإمام المصلح والإمام الواعظ..
 - تحديث نظام الحوافز حتى يتجاوب مع مصالح الأئمة ويحقق مصلحة الإدارة في آن واحد.
 - إثراء هذا الجهد العلمي النظري ببحوث ميدانية تسمح بمقاربة الموضوع بمعطيات أوفر وتحليل أعمق.
 - توجيه الدراسات والبحوث في العلوم الاجتماعية للاهتمام بالمواضيع المتعلقة بالموارد البشري وبخاصة السلك الديني منها.
- وفي الأخير نعتقد أن الأخذ بهذه التوصيات قد يساهم إلى حد كبير في بلورة فكر تنظيمي يعنى بتطوير وتحسين الوظائف في السلك الديني لاسيما وظيفة الإمامة ويعالج بذلك ما ينجم من مشكلات وظيفية وعلى رأسها مشكلة ضغوط العمل والتي باتت ظاهرة تؤرق الموظفين والإدارة الوصية في آن واحد، وقد تمتد تأثيراتها إلى كافة أفراد المجتمع.

قائمة المراجع:

1. ابن جرير الطبري، جامع البيان عن تأويل آي القرآن، دار الفكر، بيروت، لبنان، ط1، المجلد 1
2. أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء 4.
3. أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء 1، دار الغرب الإسلامي، بيروت، ط1، 1998
4. براهيم بن صالح الحضيري، أحكام المساجد في الشريعة الإسلامية، دار الفضيلة للنشر، الرياض، ط2، 2001
5. بوعلام غمراسة، مواجهة بين نقابة الأئمة ووزير الشؤون الدينية في الجزائر، جريدة الشرق الأوسط على الرابط <https://www.echoroukonline.com/>
6. تعليمية وزارية رقم 11 مؤرخة في 06 ماي 2018 .
7. الجريدة الرسمية العدد 73 بتاريخ 2008/12/28.
8. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 58 بتاريخ 14 محرم 1435هـ الموافق لـ 18 نوفمبر 2013 م.
9. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 24 المؤرخ في 20 أبريل سنة 2011.
10. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 73 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 2008.
11. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 73 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 2008.
12. جمال غول (2015/09/07)، "الأئمة بين الأجر الدنيوي والأجر الأخروي"، تم الاطلاع عليه في 2020/06/11 رابط الموقع <https://aawsat.com/home/article/1478226> le 26/11/2018
13. الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 73 بتاريخ 2008/12/28.
14. الحبيب بن طاهر، الفقه المالكي وأدلته (قسم العبادات)، مؤسسة المعارف، بيروت، لبنان، ط 2005، 4.
15. خير الدين وانلي، المسجد في الإسلام. أحكامه، آدابه، بدعه، المكتبة الإسلامية، الأردن، ط3، 1414
16. صالح فركوس، تاريخ الجزائر من ما قبل التاريخ إلى غاية الاستقلال. المراحل الكبرى، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
17. صفى الرحمان المباركفوري، الرحيق المختوم، شركة الشهاب للنشر والتوزيع، الجزائر، 1987.

18. عكرمة سعيد صبري، الوقف الإسلامي بين النظرية والتطبيق، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، ط2، 2011.
19. على السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998.
20. فتحي إبراهيم محمد، 12 مشكلة للأفراد في العمل بالرؤى، الحلول، الاستراتيجيات منشورات المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2018.
21. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2008.
22. محمد بن عبد الله الزركشي، إعلام الساجد بأحكام المساجد، تحقيق أبو الوفاء مصطفى المراغي، منشورات لجنة إحياء التراث الإسلامي، المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية، وزارة الأوقاف المصرية، القاهرة، ط4، 1996.
23. المديرية العامة للبحث والتعليم العالين، التعليم العالي في الجزائر، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (دس)، الجزائر: من موقع
- www.univ-msila.dz/ar/wp-content/uploads/.../LEnseignement-Sup-en-Algerie-Ar.ppsx le 10/12/2016
24. مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي، تكنولوجي، عولمي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2014 .
25. موسوعة الجزيرة، على موقع
26. <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/healthmedicine/2013/7/8/>.
27. موسى إسماعيل، الوجيز في فقه العبادات على مذهب الإمام مالك بن أنس، الجزء 1، دار الإمام مالك، باب الوادي، الجزائر، ط2، 2016.
28. نجاح بنت قبالان القبلان، مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية بالسلسلة الأولى 41، الرياض، 2004.
29. وزارة الصحة السعودية، على موقع :
- <https://www.moh.gov.sa/HealthAwareness/EducationalContent/Diseases/HeartCirculatory/Documents/le2019/09/28>
30. يحي بوعزيز، المؤسسات الدينية بالجزائر خلال القرنين التاسع عشر والعشرين، مجلة اللغة العربية العدد 16، جامعة وهران.