



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة
التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



شعبة علم الاجتماع

تخصص: تسيير وتنمية الموارد البشرية

موضوع الدراسة:

المنظومة القيمية لدى الإمام وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المساجد الجزائرية
_ دراسة ميدانية على أئمة مساجد ولاية الطارف _

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

إعداد الطالب: عبد الحفيظ حمزة إشراف الدكتور: حسان تريكي

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	المرتبة	الصفة	المؤسسة
راضية بوزيان	أستاذة محاضرة "أ"	رئيسة	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
حسان تريكي	أستاذة محاضرة "أ"	مشرفا ومقرا	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
زبرطعي مراد	أستاذة مساعدا "أ"	عضوا	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

السنة الجامعية

2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى :

كل من طلب العلا وسهر الليالي ،

كل من جعل العلم إمامه والعمل أمامه والنجاح والفلاح شعاره،

كل من آثر البعيد الآجل على القريب العاجل .

عبد الحفيظ حمزة

شكر وتقدير

نشكر الله تعالى أولاً الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع، ولأنه كما قيل "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير الخالص إلى:

الفاضل الأستاذ المشرف الدكتور حسان تريكي الذي تفضل علينا بالإشراف والمرافقة والتوجيه والتقييم والتقويم والتشجيع.

الأفاضل والفاضلات من الأساتذة والأستاذات كل باسمه وجميل وسمه ممن كانوا وراء دفعنا للزرع بالتحصيل العلمي وللحصاد بقبول هذا العمل.

كل كادر الكلية وقسم علم الاجتماع من أساتذة وإداريين وعمال وجنود الخفاء ممن باتوا ساهرين واستيقظوا باكرين لخدمة العلم وطلابه.

إلى الفاضل مدير الشؤون الدينية والأوقاف لولاية الطارف السيد: كمال قتال الذي شجعنا للمضي في هذا السبيل وأمدنا بالعون الوافي.

إلى أئمة القطاع الديني الذين تعاونوا وتجاوبوا معنا في جمع وتحصيل بيانات هذه الدراسة.

شكر الله للجميع سعيهم وبارك في جهودهم ووفاهم أجورهم

عبد الحفيظ حمزة

فهرس الموضوعات

	الإهداء
	شكر وتقدير
	فهرس الموضوعات
	فهرس الجداول والملاحق
ا،ب،ج	مقدمة
(33-1)	الفصل التمهيدي: المدخل المفهمي والمنهجي للدراسة
03	1 المدخل المفهمي للدراسة
04	1 إشكالية الدراسة
06	2 أهمية الدراسة
07	3 أسباب اختيار الموضوع
09	4 أهداف الدراسة
10	5 الدراسات السابقة
22	6 مفاهيم مصطلحات عنوان الدراسة
26	2 المدخل المنهجي للدراسة
27	تمهيد
27	1 منهج البحث المستخدم
28	2 الأدوات والتقنيات البحثية
29	3 محددات اختيار أدوات جمع المعطيات
31	4 المجالات البشرية والجغرافية والزمنية للدراسة
33	خلاصة
(52-34)	الفصل الأول: الإطار النظري للقيم
36	تمهيد
38	1- مفهوم القيم في الدراسات الفلسفية والسيكولوجية والسوسيولوجية
38	1-1- القيم في الدراسات الفلسفية
39	1-2- القيم في الدراسات السيكولوجية

41	1-3-القيم في الدراسات السوسولوجية
47	2-خصائص القيم
48	3-اهمية القيم
49	4-مستويات القيم في المؤسسة
50	5-مصادر القيم
52	خلاصة
(65-53)	الفصل الثاني: وظيفة الإمامة في المساجد الجزائرية
55	1 وظيفة الإمامة
56	تمهيد
57	1-تعريف الإمامة
57	2-المتطلبات الشرعية والرسمية لتولي منصب الإمامة
59	3-المهام الإجمالية للأئمة
62	4-رتب الأئمة وفق المنظومة التشريعية الجزائرية
64	5-نظرة تحليلية من الداخل عن الحوافز المادية والمعنوية للإمام
65	خلاصة
66	2 تنظيم المساجد في الجزائر
67	تمهيد
68	1-تعريف المسجد
70	2-وظائف المسجد الرسمية وغير الرسمية
76	3-تصنيف المساجد في الجزائر
78	5 - إدارة وتسيير المساجد في الجزائر
79	خلاصة
(95-81)	الفصل الثالث:الأداء الوظيفي
83	تمهيد
84	1 مفهوم الاداء الوظيفي
85	2 تقييم الاداء الوظيفي
85	1-2-مفهوم تقييم الاداء الوظيفي

86	2-2-الخلفية التاريخية لتقييم الاداء الوظيفي
88	2-3-اهمية تقييم الاداء الوظيفي
88	2-4-اهداف عملية تقييم الاداء الوظيفي
89	3 المبادئ الأساسية لعملية تقييم الاداء الوظيفي
91	4 طرق تقييم تقييم الاداء الوظيفي
95	5طريقة تقييم المورد البشري في القطاع الديني
(97-132)	الفصل الرابع: المعالجة الميدانية للدراسة
99	تمهيد
99	1 -خصائص مجتمع الدراسة
103	2 -عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بمحور التوافق المهني
113	3 -عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بمحور الالتزام الوظيفي
122	4 -عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بمحور المسؤولية الاجتماعية
129	5-النتائج العامة للدراسة
131	6-الاقتراحات
132	خلاصة
133	خاتمة
135	قائمة المراجع
138	ملاحق الدراسة

فهرس الجداول والملاحق

1-الجدول

الصفحة	الجدول
93	0 نموذج المقارنات المزدوجة لتقييم أداء العاملين
99	1 توزيع أفراد عينة البحث حسب السن
100	2 توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي
101	3 توزيع أفراد عينة البحث حسب الحالة العائلية
101	4 توزيع أفراد عينة البحث حسب طريقة التوظيف
102	5 توزيع أفراد عينة البحث حسب الأقدمية
103	6 بيانات تتعلق بالغاية من الدخول إلى القطاع الديني
104	7 بيانات تتعلق باستعداد الأفراد للقيام بالواجبات المهنية
105	8 بيانات تتعلق بتلقي التقدير والاحترام من قبل المسؤولين في العمل
106	9 بيانات تتعلق بمدى وجود عراقيل وضغوطات أثناء ممارسة المهام
106	10 بيانات تتعلق بأسباب وجود الضغوطات والعراقيل أثناء ممارسة المهام
107	11 بيانات تتعلق بما إذا كان الأجر والمنح والتعويضات مرضية
108	12 بيانات تتعلق بمدى رغبة الأفراد المبحوثين في الانتقال إلى وظائف أخرى
110	13 بيانات تتعلق بالبذل والعطاء على وجه الإحسان للأفراد في العمل وقت الحاجة
110	14 بيانات تتعلق بالتحسين والتطوير الذاتي والوظيفي عبر نموذج خطب الجمعة
111	15 بيانات تتعلق بمقترحات للقيام بالواجبات ورفع مستوى الأداء
113	16 بيانات تتعلق بما إذا كانت المهام محددة وواضحة وفي المتناول
114	17 بيانات تتعلق بدوافع الحضور والتواجد الدائم بالمسجد
115	18 بيانات تتعلق بإمكانية القيام بجميع المهام في ضوء ما هو متاح من الإمكانيات
116	19 بيانات تتعلق بالاستجابة لدعوات الوصاية في الأمور الدينية والدينية
118	20 بيانات تتعلق بأسباب الانضباط وعدم التهاون في الواجبات
119	21 بيانات تتعلق بكيفية التصرف عند مواجهة الصعوبات أو الوقوع في المشكلات
119	22 بيانات بمدى مراعاة موافقة الخطاب الديني للمرجعية
120	23 بيانات تتعلق بتفضيل ممارسة الإمامة من دون رقابة إدارية

122	بيانات تتعلق بحدود المكانية لممارسة الوظيفة	24
123	بيانات تتعلق بطريقة المشاركة في الأعمال التطوعية	25
124	بيانات تتعلق بمدى قيام الأفراد بالأعمال التحسيسية عبر خطبة الجمعة	26
125	البيانات المتعلقة بأهم الأعمال التكافلية للأئمة	27
126	بيانات تتعلق بالمشاركة في إحياء المناسبات الدينية والوطنية	28
126	بيانات تتعلق بطبيعة المشاركة مع المؤسسات الجوارية وفي المناسبات الشعبية	29
127	بيانات تتعلق بتخصيص مواعيد لاستقبال المواطنين وتقديم الاستشارة	30
129	ملخص عام لمؤشرات أبعاد الدراسة ومعدلاتها	31

2- الملاحق

الصفحة	الملاحق
139	1. استمارة البيانات
143	2. الهيكل التنظيمي للمؤسسة
144	3. بطاقة فنية خاصة بتفتيش موظف تابع لسلك الأئمة بغرض التقييم للتثبيت أو التاجيل
145	4. تقرير حول التدريب التطبيقي وهو خاص بالمتربصين الوافدين من المعاهد الدينية.
146	5. وثيقة تتضمن جدول التتقيط لمختلف الأسلاك

مقدمة

شهدت الدراسات السوسولوجية تطورا كبيرا سواء على مستوى الموضوعات الكبرى أو ما يسمى بالماكروسوسولوجيا Macro-sociology، أو على مستوى الموضوعات الجزئية والتي يصطلح عليها بالميكروسوسولوجيا Micro-sociology، وهذا التطور في الحقيقة هو انعكاس لتطور المجتمعات كحتمية لتطور الصناعات، وصعود موجة الاكتشافات، والتي أحدثت نقلة نوعية في حياة الأفراد والمجتمعات. وبعدها كانت هذه الدراسات تركز فقط عما يجب أن يكون من الظواهر المجتمعية ها هي اليوم تطرق أبواب البحث والدراسة فيما هو كائن من سلوكيات واتجاهات وانفعالات وميولات ودوافع ورغبات، وهكذا يعود السوسولوجيون من جديد ليلتقوا مع السيكولوجيين والإداريين في دراسة المتغيرات السلوكية للأفراد.

إن دراسة الأفكار والقيم والميول والاتجاهات كان وإلى عهد قريب بعيدا كل البعد عن تخصص السوسولوجيا، ولقد كاد السوسولوجيين ينسون أنفسهم من شدة اهتمامهم بالمجتمع، والسيكولوجيون سكنوا أنفسهم وكادوا أن لا يخرجوا للمجتمع، فكلاهما مارس القطيعة مع الآخر إلى أن ظهرت العلوم السلوكية فقربت بين الاثنين، حتى أصبحت بالكاد المواضيع نفسها تُداول بينهما، وأمسى كل فريق يأخذ من الآخر ؛ فعلى سبيل المثال تصنيف القيم الذي جاء به عالم النفس الألماني "سبرانجر" spranger أصبح يوظف في جميع الدراسات النفسية والاجتماعية ذات البعد السلوكي، ولعل الوفرة في هذه الدراسات تدل على إنهاء القطيعة بين رواد هذين العلمين، ولقد أشار الباحث إلى هذه المسألة على هامش الدراسة في الفصل المتعلق بالجانب النظري للقيم.

إن العلوم التي تهتم بالجانب السلوكي للأفراد قد تساهم بقدر كبير في معرفة ما يدور بداخل الفرد من أفكار وأحكام وأغراض، وهذا ما سُرِّمَكُنْ من التنبؤ بسلوكيات الأفراد، ولكن لا يمكننا التحكم فيها بعكس ما يتوهمه العديد من القادة الإداريين ، لذا كان التركيز أكثر على الصندوق الأسود للأفراد إن صح هذا التعبير، أو ما يمكن أن نطلق عليه بلوحة التحكم ؛ أي ما بداخل الفرد، والسؤال هنا يطرح نفسه من ذا الذي يوجه الأفراد إلى هذه الوجهة أو تلك، ما الذي يجعل الفرد يميل ويفضل هذا الشيء ولا يميل ولا يرغب في شيء آخر، لماذا يجتمع هذا الفرد مع هؤلاء ولا يريد أن يلتقي بأولئك؟، فهذه الأسئلة الكثيرة تعبر باختصار عن منظومة القيم، والتي يحتكم إليها عند الصراع، ويعود إليها عند

التيه ، وهي التي توجهه وترسم له وجهة السير ؛ فإن كانت هذه المنظومة إيجابية فإنها ستصعد بصاحبها إلى أعلى عليين ، وإن كانت سلبية فإنها ستتحط به إلى أسفل سافلين .

منظومة القيم والتي هي متغير مستقل ومحور هام في هذه الدراسة نالت اهتمام الكثير من الباحثين في مجال علم النفس والإدارة، وكذلك تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية في السنوات الأخيرة، وهذا بعد نفاذ مفعول الإدارة بالأهداف، وكما أكدت عديد الدراسات والتي سنشير إلى بعض منها في المباحث القادمة، أن أداء الأفراد بات في تراجع لدى العديد من المؤسسات وهذا رغم وضوح الأهداف وتفعيل مبدأ المشاركة و...و...، ولم يعد لدى المختصين من الباحثين مظهر المشكلات ملفتا، وإنما الملفت هو الدافع الداخلي الذي تسبب في بروز هذا النوع من المشكلات، هذا الدافع هو **لوحة القيم** التي يخفي وراءها الفرد ويضع أصابعه على أزرارها ، وبمجرد ملامسة الأصبع لأزرار اللوحة تكون المخرجات والتي قد تكون مقبولة ومحبذة أو مرفوضة ومنبوذة . فدراستنا هذه مع لوحة القيم والتي يصطلح عليها **بمنظومة القيم** ويسميا آخرون **بنسق القيم** ، وقد عرضنا لنماذج من هذه الدراسات ليس بغرض النقد والتقييم ، وإنما بغرض بيان أهميتها والاعتناء بها لأجل تطويرها.

الدراسة هذه تتمحور حول **منظومة القيم** وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة دينية وهي المسجد، ولقد حاولنا من خلال طرحنا لهذه الإشكالية أن نؤكد وجود هذه العلاقة، كما سعينا إلى العمل على إبراز تجلياتها من خلال الميدان والمتمثل في المساجد المنضوية إداريا تحت مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية الطارف.

ولقد اجتهدنا في تطوير استمارة نموذجية وقمنا بتوزيعها حضوريا على المبحوثين -الأئمة- ؛ هذه الاستمارة تحتوي على واحد وأربعين سؤالاً منتظمة في ثلاثة محاور تشكل أبعادا لمتغيرات الدراسة، فأردنا من خلال هذه الأسئلة التأكد من وجود المؤشرات الدالة على هذه الأبعاد؛ وهي بُعد التوافق المهني، وبُعد الالتزام الوظيفي، وبُعد المسؤولية الاجتماعية، وأن هذه الأبعاد في ذاتها تعبر عن وجود **منظومة قيمية** تعمل على توجيه الأفراد وتجعلهم متوافقين مهنيا، وملتزمين أدائيا، بل ومشاركين اجتماعيا، وهذا ما لا تستطيع القوانين ولا الأوامر واللوائح والتوجيهات أن تقوم به.

إن **منظومة القيم** هذه، إذا تبناها الأفراد، صارت هي الرقيب ، وهي الموجه ، والدافع ، والحاكم ، والمرجع، وهي إن صح التعبير الشرارة الأولى لتدوير محرك المركبة ودفعها إلى الأمام، وعليه

فالموضوع كما تقدم يكتسي أهمية بالغة، ولا نجزم بأننا قد تناولناه و أوفيناه، ولكن لو كان هناك سعة في الوقت الممنوح لكان "المسلوخ أحسن من المذبوح " كما يقال ، بمعنى أنه يمكن أن نتقدم خطوات أحسن من التي خطوناها، ورغم هذه الصعوبة وصعوبات أخرى تتعلق خاصة بقلة المراجع حول هذا الموضوع ، استطاع الباحث أن ينجز ما يمكن إنجازه ، وقام بتوجمة كل تلك الجهود في عمل ممنهج احتوته هذه المذكرة التي بين أيدينا ، حيث يشمل محتوى هذه الدراسة في عمومها على مقدمة وخمسة فصول منها فصل تمهيدي ؛ الفصل التمهيدي تناولنا فيه مبحثين وهما المدخل المفهمي والمدخل المنهجي للدراسة، أما الفصل الثاني فخصصناه للإطار النظري للقيم، بينما الفصل الثالث تناولنا فيه وظيفة الإمامة وتنظيم المساجد في الجزائر، وفي الفصل الثالث تناولنا الأداء الوظيفي، والفصل الرابع والأخير فخصصناه لعرض النتائج وتحليلها ومناقشتها، وذيّلنا هاته الفصول بخاتمة وأردفناها بقائمة من المراجع وبعض الملاحق.

وفي الأخير وأمام هذا الجهد المتواضع نقول أننا مدينون للأستاذ الدكتور حسان تريكي الذي وقيّ بنصحه وتوجيهه وتقييمه وتقويمه، وحرص على أن يكون للعمل قيمة علمية، و نأمل في الأخير أن نكون عند حسن الظن، كما نأمل من أعضاء لجنة المناقشة أن يفيدونا بتوجيهاتهم قبل أن يمنحونا من حسناتهم، هذا والفضل كله لله، نسأله القبول والتوفيق والسداد.

الفصل التمهيدي

المدخل المفهومي والمنهجي للدراسة

الفصل التمهيدي: المدخل المفهومي والمنهجي للدراسة

تمهيد

1. المدخل المفهومي للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- أهمية الدراسة
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهداف الدراسة
- 5- الدراسات السابقة
- 6- مفاهيم مصطلحات عنوان الدراسة .

2- المدخل المنهجي للدراسة

- 1- منهج البحث المستخدم
- 2 - الأدوات والتقنيات البحثية
- 3- محددات اختيار الأدوات
- 4- المجالات الإجرائية للدراسة

خلاصة

تمهيد

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى معالجة مبحثين وهما المدخل المفهومي والمنهجي للدراسة؛ حيث نتناول في المبحث الأول إشكالية الدراسة وكذا أهميتها، وأيضاً أسباب اختيار الموضوع ، كما سنحاول إبراز أهم أهداف هذه الدراسة مع ذكر أهم الدراسات السابقة والتعليق عليها، ونختتم هذا المبحث بالتعرض لأهم المصطلحات الواردة في عنوان هذه الدراسة. أما المبحث الثاني فسنخصصه للمدخل المنهجي، حيث سنتناول فيه نوع المنهج المستخدم وأهم الأدوات والتقنيات البحثية مع ذكر محددات اختيار تلك الأدوات والتقنيات ونختتم المبحث بالتطرق لمجالات الدراسة البشرية والجغرافية والزمنية.

1 المدخل المفهمي للدراسة:

سوف نتناول خلال هذا المبحث إشكالية الدراسة مع ذكر أهميتها، وأيضاً أسباب اختيارنا لهذا الموضوع، وبعد التعرض للأهداف المرجوة سوف نقوم باستعراض أهم الدراسات التي تناولت الموضوع في أحد متغيراته أو كلاهما، ونختم المبحث بعرض المفاهيم الإجرائية للدراسة.

1 إشكالية الدراسة:

تعتبر المساجد أماكن مقدسة تؤدي فيها عدة وظائف تتنوع ما بين روحية وتعليمية وثقافية وتوجيهية واجتماعية، ويعد الإمام المورد البشري الفاعل في إدارة وتسيير شؤون هذا البيت المقدس، وهذا من خلال تأديته لجل المهام والأنشطة المقررة فيه؛ فهو بما يحمل من قيم الإخلاص والصدق والأمانة والوفاء والتواد والتحاب والتكافل وغيرها من القيم مدعو للقيام بأداء الواجبات وتحمل المسئوليات، وكما تقرر في العديد من الدراسات أنه كلما كان المورد البشري يتوفر على مخزون قيمى كبير كلما تمكن من الاضطلاع بمهامه على أحسن ما يرام، وبالتالي تحقيق مستويات عالية من الأداء، والعكس فيما إذا كان هذا المخزون القيمى ضئيل فإن مستويات الأداء تكون منخفضة، كما بينت بعض الدراسات التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية أن القيم كمكون من مكوناتها الرئيسية هي الإطار المرجعي لسلوك الفرد وتصرفاته، وهي التي تقوم بدور الموجه والمراقب، كما تعمل على أن يكون هذا السلوك مضبوط ومحسوب العواقب؛ أي أن الأفراد يتصرفون وفق ما تمليه عليهم منظومة القيم التي اكتسبوها وطوروها في حياتهم، فإن كانت القيم إيجابية يكون أداءهم بالتأكيد مرتفعاً، وإن كانت هذه القيم سلبية فأداءهم الحاصل يكون حتماً منخفضاً. والباحث من خلال بحثه هذا يريد التأكد من وجود هذه العلاقة وتحديد طبيعتها في مؤسسة دينية تؤدي فيها القيم أدوراً كبيرة وهامة.

في الوقت الراهن العديد من المؤسسات تجاوزت مرحلة الإدارة بالأهداف وأصبحت اليوم في ظل التغيرات الكبيرة تعتمد على الإدارة بالقيم، وكما أشرنا سابقاً فنتائج تلك الدراسات أصبحت تدفع بالمؤسسات الحديثة وتطالبها بانتهاج هذا الأسلوب الحديث في إدارة شؤونها، والمؤسسة الدينية بصفة عامة والمساجد بصفة خاصة فيما أعتقد تعد من أهم المؤسسات التي تدار بأسلوب القيم، ويعد الإمام فيها المورد البشري الأكثر تأثراً بمنظومة القيم خاصة الدينية منها والاجتماعية، فهو يمارس وظيفة أداءها يتطلب مخزوناً كبيراً من هذه القيم.

إن انسجام الإمام مع وظيفته والتزامه بأداء جميع المهام المطلوبة نابع بالأساس من تلك القيم التي يحملها ويتصرف من خلالها؛ فهي التي تدفعه وترغبه في العمل وأيضاً تراقبه، وهي التي تحدد له أطر التعامل مع محيطه الداخلي وتجعله أكثر تكيفاً مع المحيط الخارجي؛ فالإمام في مسجده ينجح ويتميز إذا كان محل ثقة من قبل جمهوره من المصلين، ولن يكون محل ثقة إلا إذا كان يحمل قيم الصدق والعدل في قول الحق والوفاء بوعوده وعهوده مع رئيسه ومرؤوسيه، وأيضاً إذا استطاع أن يكون قدوة في سلوكه، لأن دوره الإمام لا يقتصر على إمامة المصلين فحسب، بل يمتد إلى إحياء دور المسجد في المجتمع وتحفيظ القرآن الكريم، وتعليم المصلين أحكام الدين، بالإضافة إلى دروس الوعظ والإرشاد، وهو أيضاً مطالب بالتفاعل مع المجتمع من خلال الحضور والمشاركة في مختلف الأنشطة والمناسبات، وكذلك عليه بتقيد وضعه المسجد وإظهار سلطته فيه حتى لا تستغله الأطراف الأخرى فيما يخدم مصالحها، والإمام يعد من جهة موظف في مؤسسة - مديرية الشؤون الدينية والأوقاف- ومن جهة أخرى يعد مديراً على مؤسسة وهي المسجد، فهذا الأخير أصبح مؤسسة دينية واجتماعية، لأنه من ناحية تمارس فيه الشعائر الدينية من رفع للأذان، وإقامة الصلوات وإقراء وقرآء القرآن، ومن ناحية أخرى يعد مكاناً مفضلاً تجتمع فيه جموع المسلمين ليتعارفوا، ويتعاونوا، ويتصالحوا، وتتشكل بينهم الروابط والعلاقات المتينة بما يعود على المجتمع بالكثير من الميزات والفضائل. وعليه فكل ما يحصل من نفع للمجتمع بالمسجد (كإكتساب معرفة، أو توجيه، أو صلح، تعارف، إخاء، محبة، تقوى، استقامة...) يقف وراءه الإمام، وهذا من خلال حبه وتقانيه والتزامه بخدمة أفراد المجتمع .

وعليه ومن خلال ما سبق فالموضوع الذي بين أيدينا يتناول إشكالية منظومة القيم لدى الإمام وعلاقتها بالأداء في المساجد، ويمكن أن نحصر إشكالية هذا الموضوع في التساؤل الرئيسي الآتي:
ما هي طبيعة العلاقة بين منظومة القيم ومستوى الأداء الوظيفي لدى الإمام في المساجد؟ ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الأول: هل تساهم منظومة القيم في تحقيق التوافق المهني لدى الإمام؟

السؤال الثاني: وهل تعد منظومة القيم مصدراً للالتزام الوظيفي لدى الإمام؟

السؤال الثالث: هل لمنظومة القيم تأثير في المسؤولية الاجتماعية للإمام؟

2 - أهمية الدراسة:

أ/ الأهمية العلمية:

أعتقد أن دراستنا هذ هتكتسي أهمية كبرى لكونها تتناول موضوعا متميزا ويخص مؤسسة ذات طبيعة خاصة كان ولا يزال الكثير من الباحثين في عزوف عن تناول موضوعاتها ، لاسيما المتعلقة بالإمام كمورد بشري ؛ ودراستنا هذه تسعى إلى تبين طبيعة العلاقة الارتباطية بين منظومة القيم ومستوى الأداء في المساجد الجزائرية .

ب/ الأهمية العملية:

فالمراد البشرية والتي هي بمثابة رأسمال بشري للمؤسسة في ظل التحولات السريعة باتت تعاني من مشكلات عدة، والتي منها على سبيل المثال عدم التوافق المهني، وعدم الالتزام بتأدية المهام كما ينبغي، وهي أيضا تعمل في بيئة مفتوحة لذا فهي مطالبة بالانفتاح على هذه البيئة وبالتالي يجب عليها مراعاة مبدأ المسؤولية الاجتماعية، وبما أن جل الدراسات الهامة اليوم أصبحت ذات توجهات عملية باعتبار أن البحث العلمي ليس ترفا فكريا بقدر ما هو جهد موجه لخدمة الإنسان بالدرجة الأولى، فإن دراستنا هذه تصب في هذا المنحى، فهي تحاول أن تبرز ما يجب أن يكون عليه الإمام حتى يكون أداءه متميزا ، وبالتالي يحقق ما تسعى إليه مؤسسته من أهداف قريبة وبعيدة الأمد.

والمساجد باعتبارها مؤسسات دينية تحظى باهتمام بالغ سواء من الناحية الرسمية لكونها تشكل رمز هوية البلد ، أو من الناحية الشعبية باعتبارها الملاذ الروحي والاجتماعي وحتى العلمي والثقافي للعديد من أفرادها ؛ فالإمام المتميز في أداء عمله ليس كما يعتقد البعض هو ذلك الخريج الحائز على شهادة جامعية أو من المعهد في هذا التخصص فحسب بل يضاف إلى هذه المؤهلات العلمية توفره على

مخزون قيمي يكون به متمكنا من أداء وظيفته على أكمل وجه ،ومن هذه الزاوية كان لموضوع القيم وعلاقتها بالأداء أهمية كبيرة .

وتكمن أهمية هذه الدراسة كذلك في كونها تساعد مديري الموارد البشرية في التركيز على الأبعاد الشخصية -النفسية والاجتماعية- عند انتقاء الموارد البشرية وتوظيفها،لأننا لاحظنا أن من رواد المساجد من يفاضل بين أداء الأئمة على أساس منتج التكوين (خريج زاوية أو معهد أو جامعة)، وقد لا ينتبه في الغالب إلى أن التميز في الأداء للعديد منهم له علاقة بالمنظومة القيمية بالدرجة الأولى، لذا يعد تناول هذا الموضوع من هذه الزاوية مهما.

3 - أسباب اختيار الموضوع

اختيارنا لهذا الموضوع تقف وراءه أسباب ذاتية وأخرى موضوعية؛

3-1/ الأسباب الذاتية: وتتمثل فيما يلي:

- إنجاز مذكرة حول هذا الموضوع بغية نيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تسيير

وتنمية الموارد البشرية.

- في مجال تسيير وتنمية الموارد البشرية ومن خلال معاينتنا للعديد من المذكرات والأطروحات رأينا

شحا كبيرا في الاهتمام بالمواضيع والدراسات ذات الصلة بالمؤسسة الدينية وخاصة المساجد، لذا أردنا

أن نسلط الضوء على موضوع من الموضوعات المتعلقة بالموارد البشري في المؤسسة الدينية بغرض

المساهمة في تقريب جمهور الطلبة والباحثين منها، وتعريفهم بها وترغيبهم بالبحث في موضوعاتها

المختلفة.

- باعتبارنا من أبناء هذا القطاع، فأردنا أن نقدم هذا الموضوع كتحاوله للمساهمة في تطوير

وتحسين أداء الأئمة والقيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه.

3-2/ الأسباب الموضوعية: و نذكر منها ما يلي:

أولاً: حادثة هذا الموضوع من حيث التناول - المنظومة القيميّة لدى الإمام وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي - لذا ارتأينا أن نتناوله بغرض إبرازه كموضوع جدير بالبحث والدراسة لعله يساهم في تطوير أداء الموارد البشرية بالمساجد والتي تعتبر قلاع المؤسسة الدينية الجزائرية .

ثانياً: لاحظنا أن العديد من الكتابات والدراسات قد بالغت في الاهتمام بالمسجد كبيت للعبادة ، وبالإمام كرجل دين ، ولم تتناول المسجد كمؤسسة والإمام كمورد بشري يتأثر أداءه تبعاً لمتغير مستقل وهو المنظومة القيميّة، فجاءت هذه الدراسة لنقلاً هذه الحيز من الفراغ هذا من جهة، ولتمكن القراء بصفة عامة والباحثين بصفة خاصة من الاطلاع على واقع المساجد وما يجري فيها من مهام وأنشطة من جهة ثانية، وأيضاً حتى يتم إخضاع هذه المهام والأنشطة إلى الدراسة العلمية الرصينة والهادفة للاستفادة منها في تطوير أداء الموارد البشرية فيه.

4-أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- 1 - اتخاذ منهجها كأسلوب لمعالجة الظواهر وفهم المشكلات وتفسيرها .
- 2 - التعرف على مدى توافر مخزون قيمي لدى أئمة المساجد يسمح برفع أداءهم.
- 3 - التعرف على أهمية المنظومة القيمية في تحقيق التوافق المهني والالتزام الوظيفي لدى الإمام، وأيضاً تأثيرها في مبدأ المسؤولية الاجتماعية لديه ، وكل هذا بغرض المساهمة في تنمية أداء المورد البشري في القطاع الديني.
- 4 - تسليط الضوء على الواقع التنظيمي للمساجد في الجزائر وأيضاً على وظيفة الإمامة .
- 5 - إبراز تأثير المنظومة القيمية على مستوى أداء الخدمة في المساجد.
- 6 - المساهمة في تقديم بعض التوصيات التي قد تعين على تطوير وتحسين أداء الإمام.

5- الدراسات السابقة :

يعتبر موضوع القيم من أهم المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من قبل الدارسين في القديم والحديث؛ فقد تناولها كل من علماء الدين، والنفوس، والأخلاق، والأنثروبولوجيا، والاقتصاد، والاجتماع، وفي العقدين الأخيرين تطور البحث في موضوع القيم إلى ووصل إلى حد غير مسبوق خاصة لدى الإداريين والمختصين في مجال تنمية وتسيير الموارد البشرية، ولأن دراستنا هذه تتعلق بموضوع القيم فإننا سنعمد إلى اختيار عدد من هذه الدراسات ذات الصلة، حتى نعرف ما لهذا المتغير من تأثير على المتغيرات الأخرى والتي منها الأداء في المؤسسة.

الدراسة الأولى:

وكانت في إطار بحث مقدم لنيل شهادة الدكتوراه علوم من جامعة منتوري بقسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهي بعنوان: "القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني" لصاحبها بوعطيط سفيان، قدمها خلال الموسم الجامعي (2011-2012)، وكان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على طبيعة القيم الشخصية لدى عينة الدراسة والمتمثلة في هيئة التدريس الجامعي في ضوء تقسيم عالم النفس الألماني أديار سبرانجر لأنماط الشخصية ومعرفة علاقاتها بمستوى التوافق المهني لديهم، حيث طرحت الإشكالية في صيغة السؤال التالي: في ضوء تقسيم سبرانجر لأنماط الشخصية لماذا يكون مستوى التوافق المهني مرتفعا لبعض أفراد عينة الدراسة ومنخفضا لدى البعض الآخر؟، وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي عبر تقنية المسح الاجتماعي، كما أنه اعتمد على الاستمارة كأداة للحصول على البيانات، واستخدم أيضا أداة المقابلة، وبرر استخدام الأداتين لكونهما مهمتان وشائعتا الاستخدام، أما العينة التي اشتملت عليها الدراسة فتضمنت ثمانين (80) مبحوثا، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

أن القيم الدينية جاءت متصدرة السلم القيمي لدى أفراد العينة، وأوعز الباحث السبب إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية للأساتذة، باعتبار المجتمع الذي تنتمي إليه عينة الدراسة هو مجتمع جزائري مسلم ومحافظ، يتميز أفرادهم بتمسكهم بدينهم قولا وعملا، وشدة حرصهم على غرس القيم الدينية النبيلة لدى أبنائهم وتنميتها منذ الصغر، كما أن المناهج الدراسية وأنشطتها طالما دعمت هذه القيم وساعدت على تعزيزها وتنميتها لدى تلامذتها منذ الصغر، بعد القيم الدينية جاءت القيم النظرية في المرتبة الثانية، ثم القيم الاجتماعية فالقيم الاقتصادية، ثم القيم السياسية، وأخيرا القيم الجمالية. وبالنسبة للتوافق المهني، فقد وجدت الدراسة أن الغالبية من المبحوثين تعاني من سوء التوافق المهني، وتوصلت أيضا إلى الكشف عن العلاقة الإيجابية بين القيم الدينية والنظرية والاجتماعية وبين التوافق المهني.

وخلاصة هذه الدراسة أنها سعت للتعرف على طبيعة القيم الشخصية لدى عينة الدراسة، وهي هيئة التدريس الجامعي في ضوء نموذج تقسيم القيم للعالم الألماني سبرانجر لأنماط الشخصية ومعرفة علاقاتها بمستوى التوافق المهني لديهم، وقد خلصت الدراسة إلى أن للقيم تأثير كبير في تحقيق مستويات عليا من التوافق المهني، وبالأخص القيم الدينية .

الدراسة الثانية:

وهي بعنوان: "القيم الشخصية وعلاقتها بالانتماء الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم"، من إعداد نجلاء عدنان القرالة ، وهي موضوع رسالة بحث مكملة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية، جامعة مؤتة مؤتة خلال الموسم (2006/2007)، ولقد سعت هذه الدراسة إلى التعرف على القيم الشخصية وعلاقتها بالانتماء الإداري السائد لدى مديري المدارس الثانوية في المحافظة، وقد أنجزت الدراسة على عينة من (96) ستة وتسعين مبحوثا، وحاولت فيها الإجابة على الأسئلة التالية: ما القيم الشخصية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك من

وجهة نظرهم؟، وهل هناك علاقة ارتباطية بين القيم الشخصية للمدير ونمطه الإداري؟، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومعه الاستبيان كأداة للحصول على البيانات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أن القيم الدينية جاءت في المرتبة الأولى، لتعبر عن أهمية الدين كمصدر من المصادر الهامة للقيم، والقيم النظرية في المرتبة الثانية، لتعبر عن الرغبة في البحث عن الحقيقة ومتابعة الاختراعات والميل لاكتساب المعرفة العلمية، وفي المرتبة الثالثة القيم الاجتماعية، لتعكس طبيعة المجتمع الأردني الذي يتصف بالتماسك والترابط الاجتماعي، ثم جاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الرابعة، لتعبر عن عدم تركيز القطاع العام على الربحية والماديات، ثم القيم السياسية في المرتبة ما قبل الأخيرة، لتعبر عن الرغبة لدى عينة من المدراء في السيطرة والتأثير على الآخرين، وأخيرا القيم الجمالية، لتعبر على عدم اهتمام المديرين بالنواحي الجمالية. كما بينت نتائج الدراسة وجود ارتباط سلبي دال إحصائيا بين النمط الأوتوقراطي والقيم النظرية، وهناك ارتباط إيجابي بين النمط الديمقراطي والقيم الاجتماعية.

ويمكن القول من خلال تلك النتائج المتوصل إليها من هذه الدراسة أن القيم الدينية تعد إطارا مرجعيا وموجها لسلوك الأفراد في المؤسسة، وأن التفاوت في الأداء يتعلق أساسا بالتفاوت في اكتساب القيم والاعتماد عليها في الممارسة أثناء العمل.

الدراسة الثالثة:

وهي دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علوم الإدارة بكلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم بالمملكة العربية السعودية بعنوان: "القيم الشخصية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى طلاب الكليات العسكرية"، لصاحبها عوض بن سعيد العمري، وهي دراسة تطبيقية على طلاب كلية الملك خالد العسكرية، إشكالية الدراسة تمحورت في السؤال الآتي: لماذا يكون الأداء

العسكري والأكاديمي مرتفعا لدى بعض طلاب الكلية ومنخفضا لدى البعض الآخر، وهذا في ضوء تقسيم العالم الألماني سبرانجر لأنماط الشخصية؟. ولقد اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على ترتيب القيم الشخصية (الدينية والنظرية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والجمالية) لدى طلاب الكلية، كما ركزت على بيان العلاقة بين القيم الشخصية السالفة ومستوى الأداء العسكري والأكاديمي لدى طلاب الكلية. ولقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة للحصول على البيانات، أما حجم العينة فكان متكونا من 323 مبحوثا من جميع المستويات، وهو يمثل 30 % من طلاب الكلية والبالغ عددهم 1095 طالبا، وكانت نتائج هذه الدراسة كالاتي:

أن القيم الدينية جاءت في صدارة الترتيب في السلم القيمي لدى أفراد العينة من جميع المستويات، ثم تلتها القيم النظرية فالقيم الاجتماعية، ثم الاقتصادية وأخيرا القيم الجمالية. وتوصلت الدراسة أيضا إلى وجود علاقة ارتباطيه طردية دالة عند مستوى قدره (0.05) بين القيم السياسية ومستوى الأداء العسكري، وهي تعبر عن الانتماء والولاء للقيادة، وأيضا وجود علاقة ارتباطيه طردية دالة عند مستوى قدره (0.05) بين القيم الاجتماعية ومستوى الأداء العسكري، وهي تعبر عن وجود روح التماسك والتعاون فيما بين طلاب الكلية، وكذلك وجود علاقة ارتباطيه طردية دالة عند مستوى قدره (0.01) بين القيم النظرية ومستوى الأداء العسكري، وهي تعبر عن الرغبة في الاستزادة من المعارف واكتساب المهارات، وكشفت الدراسة أيضا عن وجود علاقة ارتباط عكسي دالة عند مستوى قدره (0.05) بين القيم الدينية ومستوى الأداء الأكاديمي، ووجود علاقة ارتباطيه طردية دالة عند مستوى قدره (0.01) بين القيم النظرية ومستوى الأداء الأكاديمي.

ويمكن القول أن هذه الدراسة قد بينت أهمية القيم الشخصية بوصفها أحد دوافع السلوك الفردي، بحيث تتم بموجبها المفاضلة؛ أي تفضيل من ترتفع عنده قيمة معينة مثل القيم الدينية أو الاجتماعية

أو السياسية، كما دعت هذه الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالقيم الدينية للاستفادة منها بوصفها جاءت متصدرة للسلم القيمي لدى أفراد العينة.

الدراسة الرابعة:

وكانت بعنوان: "القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية"، لصاحبها كريمة أحمد حسن حميدي، وهي دراسة مقدمة إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة ديالى بدولة العراق، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم النفس التربوي، ولقد اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على القيم الشخصية التي يمتلكها مديري المدارس الثانوية وعلاقتها باتخاذ القرار، وما إذا كانت هذه القيم تختلف تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن)، وأجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من 165 مبحوث، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وهذا خلال الموسم الدراسي (2012-2013)، وكانت إشكالية الدراسة متمحورة في الأسئلة الآتية: ما القيم الشخصية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية؟، هل تختلف القيم الشخصية لدى مديري المدارس باختلاف الخصائص (الجنس، التخصص، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن)، وهل تختلف القدرة على اتخاذ القرار لديهم باختلاف الخصائص نفسها؟. ولقد حاولت الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية، أما بخصوص المنهج فقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وكذا المنهج الإحصائي في تحليل وتفسير البيانات، و توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

لقد جاءت القيم الشخصية التي يمتلكها مديري المدارس الثانوية مرتبة حسب أهمية كل قيمة لدى أولئك المدراء؛ فجاءت القيم النظرية في المرتبة الأولى في اهتمام المدراء، ثم تلتها القيم الاجتماعية، ثم القيم الدينية فالقيم السياسية، وتليها القيم الجمالية، وأخيراً القيم الاقتصادية، حيث لم تحظ بالاهتمام

اللازم لدي المدراء. ومن النتائج أيضا وجود علاقة طردية بين اتخاذ القرار والقيم الشخصية؛ فكلما ارتفعت القيم ارتفعت معها القدرة على اتخاذ القرار.

ويمكن القول عن هذه الدراسة أنها كشفت ما للقيم بأنواعها من اعتبار كبير لدى المدراء؛ فالقيم المكتسبة لديهم تشكل الإطار المرجعي في اتخاذ القرار، وهي التي تصنع الفارق فيما بينهم سواء من حيث السرعة في اتخاذ القرار أو في جودة القرار بحد ذاته.

الدراسة الخامسة:

وهي بعنوان: "التعليم الجامعي والقيم السوسيودينية للفتاة المزابية"، وهي دراسة قدمها الباحث فخار إبراهيم خلال الموسم الجامعي (2011-2012) لنيل شهادة الماجستير في تخصص علم الاجتماع التربوي الديني من معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمركز الجامعي لولاية غرداية، وتتلخص إشكالية دراسته في التساؤلات الآتية: هل فعلا يؤثر التعليم الجامعي في القيم السوسيودينية للفتاة المزابية؟، وكيف هي طبيعة هذا التأثير؟، وهل اندماج الفتاة المزابية في الوسط الجامعي يوجه قيمها نحو الحداثة ويجعل تمسكها بالقيم السوسيودينية التقليدية يقل؟، وهل توافق أهداف الفتاة المزابية من دراستها الجامعية مع الصورة التقليدية النموذجية للمرأة في المجتمع المزابي يجعل تمسكها بالقيم السوسيودينية التقليدية يزيد؟. أما بخصوص الأهداف التي سعت إليها الدراسة، فتكمن في معرفة مدى تأثير التعليم الجامعي في القيم السوسيودينية التقليدية للفتاة المزابية، وهذا من خلال متغيري الاندماج في الوسط الجامعي وأهداف الفتاة من دراستها الجامعية، ومن جملة الأهداف الجزئية للدراسة في هذا السياق هو محاولتها رسم منظومة القيم السوسيودينية للمجتمع المزابي، وتحليل منظومته التربوية. أما عن عينة الدراسة؛ فقد استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل، باعتبار عدد الأفراد المبحوثين محدود ويتكون من 76 مبحوث (فتاة مزابية) فقط من بين مجموع الطلبة الدارسين

بالمركز الجامعي. ولقد اعتمد الباحث على المنهج الكمي وبرر بأنه يسمح بتناول الظاهرة المدروسة في بيانات إحصائية مستمدة من الواقع ثم تحليلها، أما الأدوات المنهجية المستعملة في الحصول على البيانات فهي المقابلة والملاحظة من دون مشاركة والاستمارة.

وتكمن حصيلة نتائج الدراسة التي وصل إليها فيما يلي :

أن أول قيمة بارزة يتفق عليها كل أفراد المجتمع الميزابي هي : القرآن الكريم حفظا وتلاوة، القيمة الثانية : قيمة الطهارة وهي بارزة في المجتمع، القيمة الثالثة : قيمة الأمانة فالفرد الميزابي معروف بأمانته أينما ذهب وارتحل، القيمة الرابعة: قيمة الاحترام بينه وبين أفراد المجتمع، القيمة الخامسة: قيمة الطاعة والانقياد، القيمة السادسة : قيمة التمسك بالهوية والسمت الإسلامي، القيمة السابعة : قيمة التكافل الاجتماعي والعمل التطوعي والجدية في العمل، القيمة الثامنة : قيمة العلم والعمل والاقتصاد، وأشار الباحث إلى بعض القيم الأخرى إشارات خفيفة.

ومن جملة النتائج التي توصل إليها الباحث أيضا هي ذكره خاصيتين هامتين جعلتا من المجتمع

الميزابي يحافظ على كيانه وقيمه هما :

1/ بنيته: أي المؤسسات التي هي متصلة فيما بينها كالمسجد في الدرجة الأولى، والتي لها نفس الخطاب التشيبي لكافة أبناء المنطقة، ولها أيضا قوة ضبط اجتماعي واحدة.

2/ المرأة : أن الأسلاف أدركوا أن المرأة لها الدور الفعال في إنتاج القيم وترسيخها في الأجيال.

وخلاصة القول عن هذه الدراسة أنها أبرزت منظومة القيم لدى المجتمع

الميزابي، وأن هذه المنظومة القيمية هي التي ساعدت الفتاة المزابية في الخروج

لاكتساب المعارف والحصول على الشهادات ، وأن المجتمع الميزابي لا خوف

عليه طالما هو متمسك بقيمه التي نشأ وترعرع في كنفها.

الدراسة السادسة:

وكانت بعنوان: " البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز"، وهي دراسة ميدانية مقارنة على عينة من الطلاب الإندونيسيين والماليزيين الدارسين بالجامعات المصرية، قدمها الباحث إبراهيم السيد أحمد السيد لنيل شهادة الدكتوراه من جامعة الزقازيق بجمهورية مصر العربية ، ويرى الباحث أن أهمية هذا البحث تنبع من معرفة القيم الاجتماعية لهؤلاء الطلبة وطريقة إدراكهم لهذه القيم وأساليب تنشئتهم الاجتماعية ودافعيتهم للإنجاز، كما تكمن الأهمية العلمية للبحث أيضا في التعرف علي الفروق في منظومة القيم من مجتمع لآخر وفقاً للفروق الثقافية بين مجتمعي الدراسة لخدمة الأهداف الأكاديمية، وترمي هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقات الارتباطية بين البناء القيمي والتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز لدى عينة من الدارسين الإندونيسيين والماليزيين الدارسين بالجامعات المصرية. ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتي طبقها على عينة تتكون من 171 مبحوثاً، موزعين بين (42 طالب، 39 طالبة) من الجنسية الماليزية، و(50 طالب ، 40 طالبة) من الجنسية الإندونيسية، وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

- أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين القيم الاجتماعية وأساليب المعاملة كنموذج للتنشئة الاجتماعية لدى عينة الدراسة.
- توجد علاقة ارتباطية دالة بين أساليب المعاملة الوالدية كنموذج للتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز، حيث تسهم التنشئة الاجتماعية في إطار القبول والاتساق في رفع مستوى الدافعية.
- توجد علاقة ارتباطية دالة بين إدراك الأبناء للقبول في إطار التنشئة الاجتماعية وبين قيم الاهتمام بالمستقبل ، واستقلال الذات والتشدد في الخلق والدين لدى المجتمع الإندونيسي والماليزي في حدود عينة الدراسة.

- توجد علاقة ارتباطية دالة بين إدراك الأبناء للقبول في إطار التنشئة الاجتماعية وبين أبعاد الدافعية للإنجاز .
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين بعد الضبط كأسلوب من أساليب المعاملة الوالدية في إطار التنشئة الاجتماعية وبين قيم الدافعية للإنجاز .
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة بين بعد الاتساق مقابل الاتساق العدائي في إطار التنشئة الاجتماعية وبين قيم أخلاقيات النجاح والاهتمام بالمستقبل والمجموع الكلي لاستبيان نمط الوالدية .
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة بين بعد الاتساق مقابل الاتساق العدائي كأسلوب من أساليب المعاملة الوالدية في إطار التنشئة الاجتماعية وبين بعد تجاوز العقبات في مقياس الدافعية للإنجاز .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة الإندونيسية (ذكور وإناث) والعينة الماليزية (ذكور وإناث) في أبعاد ومقياس القيم الفارقة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة الإندونيسية والعينة الماليزية في أساليب المعاملة الوالدية في إطار التنشئة الاجتماعية مما يشير إلى وجود وحدة ثقافية مجتمعية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة الإندونيسية والعينة الماليزية في أبعاد الدافعية للإنجاز ، حيث ترتفع معدلات المثابرة والتمكن من المهارات والعمل على الإتقان والسعي إلى التميز لدى العينة الإندونيسية عن العينة الماليزية بصورة دالة .
- ترتفع متوسطات الذكور الإندونيسيين في قيمة أخلاقيات النجاح عن الذكور الماليزيين والإناث الإندونيسيات، وترتبط هذه النتيجة بإدراك الذكور الإندونيسيين للدفع والتقبل الوالدي الذي يرتبط بقيمة النجاح والدافعية للإنجاز .
- ترتفع مستويات الذكور الإندونيسيين على بعد التمکن من المهارات من أبعاد الدافعية للإنجاز ، وكذلك متوسطات بعد السعي للتميز والطموح في الدافعية للإنجاز ، كما ترتفع متوسطات الذكور الماليزيين في بعد الطموح .

- يتسق كل من الإندونيسيين و الماليزيين في بعد الدافعية للإنجاز .

ويمكن القول عن هذه الدراسة أنها أبرزت أهمية التعرف على القيم الاجتماعية لهؤلاء الطلبة وطريقة إدراكهم لهذه القيم وأساليب تنشئتهم الاجتماعية ودافعيتهم للإنجاز ، وأفادتنا في التعرف على الفروق في منظومة القيم من مجتمع لآخر .

الدراسة السابعة:

وهي بعنوان: "النسق القيمي لدى طلاب الزوايا بإقليم توات"، دراسة ميدانية بزوايا الشيخ محمد بلكبير بأدرار، مقدمة من طرف الطالبة الباحثة باشيخ أسماء كرسالة لنيل درجة الماجستير في تخصص علم الاجتماع الديني من المركز الجامعي غرداية خلال الموسم الجامعي (2011-2012)، وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول التساؤل الرئيسي التالي:

ما واقع النسق القيمي لدى طلاب الزوايا بإقليم توات؟، وتفرع عن هذا السؤال السؤالين الآتيين :
السؤال الأول : ما هي خصائص النسق القيمي لطلاب الزوايا بإقليم توات؟، والسؤال الثاني: ما هي العوامل المؤثرة في درجة تمثل طلاب الزوايا بإقليم توات للقيم؟، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والاستمارة والمقياس (مقياس ليكرت الخماسي) ، وأجرت الدراسة على عينة تتكون من 98 مفردة، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

إن النسق القيمي لدى طلاب الزوايا نسق أهم موجه له هم شيوخ الزوايا، وأهم قيمة فيه هي قيمة الولاء للزوايا وكذا قداسة الشيوخ، وأبعد قيمة فيه هي القيم الجمالية والفنية بمجملها، كما أنّ كل قيمه فيه لا تنفك عن الإطار الديني، وهذا دون أن نغفل أنّ النسق القيمي له مؤثرات أخرى تساهم في خلق اختلاف في درجات التمثل للقيم ولكن هذه المؤثرات تختلف باختلاف مكونات النسق أي باختلاف مجالات القيم.

ويمكن القول عن هذه الدراسة أنها تناولت النسق القيمي وعلاقته بمستوى امتثال الطلبة لشيخهم واقتدائهم به وولائهم له؛ فالامتثال والولاء دالة تابعة لمتغير نسق القيم.

الدراسة الثامنة:

وهي بعنوان: " نموذج مقترح للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودية"، دراسة تحليلية قدمها الدكتور عبد الله بن احمد سالم الزهراني بجامعة أم القرى بمكة المكرمة سنة 1430هـ، ولقد حاولت هذه الدراسة الإجابة على السؤال التالي: كيف يمكن تحقيق التوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية للعاملين بمؤسسات التعليم العالي السعودية؟ ، وتفرع عن هذا

السؤال الأسئلة التالية:

1. ما لمقصود بالتوافق القيمي وما دوره في العملية الإدارية ؟
2. ما اثر القيم الشخصية على سلوك العاملين بمؤسسات التعليم العالي السعودية ؟
3. ما اثر القيم التنظيمية على سلوك العاملين بمؤسسات التعليم العالي السعودية ؟
4. ما النموذج المقترح لتحقيق التوافق القيمي بين الشخصية والقيم التنظيمية لدى العاملين

بمؤسسات التعليم العالي السعودية ؟

أما أهداف الدراسة فقد كانت تسعى لها يلي:

- تحديد المقصود بالتوافق القيمي ودوره في العملية الإدارية بشكل عام.
 - معرفة اثر القيم الشخصية على أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي.
 - معرفة اثر القيم التنظيمية على أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي.
 - طرح نموذج مقترح لتحقيق التوافق القيمي بين الشخصية والقيم التنظيمية لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي السعودية.
- ولقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصل إليها:

- أن للقيم التنظيمية والقيم الشخصية تأثير مباشر على أداء السلوك القيادي في منظمات العمل التربوي .
- أن التعارض بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية يؤدي إلى صراع قيمي وتنظيمي مما يقلل الإنتاجية ويؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي للعاملين.
- أن القيم المشتركة بين المنظمة والأفراد تعتبر مصدرا أساسيا لفاعلية الفرد والمنظمة على حد سواء .
- أن نموذج التوافق يقوم على مبدأ الجمع بين الأنساق القيمية : القيم الشخصية والقيم التنظيمية.

وخلاصة القول أن هذه الدراسة اهتمت فقط بتأثير نوعين من القيم على أداء العاملين، وأن فاعلية الأفراد مردها إلى هذا التوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية.

تعليق على الدراسات السابقة :

من خلال ما عرضناه من دراسات علمية سابقة حول موضوع القيم بصفة عامة وتأثير هذه القيم وتأثرها في بيئة العمل بصفة خاصة، انضح لنا مدى أهمية موضوع القيم في هذه الدراسات والتي ثبت أن لها علاقة وطيدة بمستويات الأداء في المؤسسة، وعليه فالإتجاه نحو المزيد من الدراسات حول القيم سيسمح بتحسين بيئة العمل أكثر وبالتالي سيعمل على الارتقاء بأداء العاملين، وإن ما عرضناه من هذه الدراسات يفتق إجمالاً مع الدراسة الحالية المتوجهة نحو اعتبار مدخل القيم كأسلوب للتعرف على مستوى الأداء في المؤسسات.

6- مفاهيم مصطلحات الدراسة:

1- مفهوم المنظومة القيمية:

المنظومة القيمية مفهوم مركب من مصطلحين؛ مصطلح المنظومة ومصطلح القيم، وحتى يسهل علينا وضع مفهوم لهذا المصطلح المركب، علينا أولاً ببيان مفهوم القيم، ثم مفهوم المنظومة.

أ/ القيم:

معنى القيم في اللغة:

القيم في اللغة مأخوذة من القيمة¹، والفعل هو قِيمَ ، يقيّمُ، والقيمة ثمن الشيء بالتقويم، تقول تقاوموه

فيما بينهم، وما له قيمة إذا لم يدم على الشيء، وأيضاً مأخوذة من القيام والذي معناه العزم، وتؤخذ

معنى الملازمة والمحافظة والثبات كما جاء في القرآن الكريم (وإذا أظلم عليهم قاموا ..) جزء من الآية

19 في سورة البقرة، كما يؤخذ معنى القيم من الاستقامة وهي الاعتدال، والقيّم بمعنى المستقيم كما

في قوله تعالى: (ذلك الدين القيم) الآية 29 من سورة الروم، وقيّم المرأة زوجها.

ومن خلال ما سبق يتضح أن لفظ القيم هو جمع لمفرد مؤنث وهو القيمة والتي تحمل عدة معاني

أهمها: قيمة الشيء وثمنه، الاستقامة والاعتدال، نظام الأمر وعماده، الثبات والدوام والاستمرار ، ولعل

أقرب المعاني للفظ القيم والذي يمكن الاستئناس به في تحديد المعنى الاصطلاحي هو الثبات والدوام

والاستمرار على الشيء.

1- إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، دار الدعوة، دتا، مج 2، ص 782.

إن لفظة القيم تعتبر من الألفاظ ذوات المدلول الغني من حيث الدلالات، ومدلولها يختلف بين العلماء والباحثين نظرا لاختلاف مدارسهم وتعدد مشاربهم الفكرية، ولقد تعرضنا لإشكالية المفهوم هذه في الفصل الخاص بالإطار النظري، وهذا لا يمنع من تقديم تعريفات موجزة لتقريب المفهوم. القيم كما يرى الدكتور أكرم العدلوني في كتابه العمل المؤسسي هي "مجموعة من الأحكام والمعايير التي تنبثق عن مؤسسة ما، وتكون لها من القوة والتأثير على المؤسسة بما لها من صفة الضرورة والإلزام والعمومية، وأي خروج عليه أو انحراف عنها يصبح بمثابة الخروج عن أهداف المؤسسة"¹، وهو تعريف رصين وواضح وبعيد عن المعاني الفلسفية والأخلاقية. والقيم كما يعرفها "أنتوني غدنز"² من العناصر الجوهرية في جميع الثقافات حيث أن منظومة القيم والأفكار المجردة، وهي التي تحدد ما هو مهم ومحذ ومرغوب في المجتمع وهي التي تضيف معنى محددا، وتعطي مؤشرات إرشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الاجتماعي. فالقيم إذا هي بمثابة أفكار مجردة ومحددة للمرغوب والمحدد تحمل صفة الإرشاد. ومن خلال ما سبق نستنتج أن هذا المفهوم يرتبط بصفة الإلزام والقهر الذي تمارسه القيم بصفة عامة على الفرد، وهذا ما ترمي إليه هذه الدراسة.

ب/ المنظومة:

وتعني في مجامع اللغة المعاصرة مجموعة أفكار ومبادئ مرتبطة ومنظمة ؛ فهي إذ مجموعة من العناصر والأفكار المتسقة والمتفاعلة فيما بينها. المنظومة القيمية:

وكما جاء في قاموس علم الاجتماع هي: " نموذج منظم للقيم في مجتمع أو جماعة ما نوتتميز القيم الفردية فيه بالارتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها البعض، وتكون كلا متكاملًا، ويحدد لنا هذا النموذج إطار لتحديد المعايير والمثل والمعتقدات والسلوك الاجتماعي."³

1- محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، ط2، قرطبة للإنتاج الفني، الرياض، 2004، ص 38.

2- أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2005، ص 82.

3- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 506.

وهي أيضا مجموعة من المعايير الاجتماعية، والأفكار والاتجاهات والممارسات والسلوكيات التي تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع بيئته الاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجيهات لنظام حياته، وفي تعامله مع الآخرين، وتتجسد هذه المنظومة في صورة تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية تتصف بالعمومية نحو الأفراد والأشياء والمعاني وأوجه النشاطات المختلفة. وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف المنظومة القيمية إجرائيا بأنها: تلك المبادئ والتفضيلات والميولات والدوافع التي تنظم سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم وتدفعهم إلى تبني مواقف واتجاهات أثناء ممارستهم لمهامهم وفي علاقاتهم العمودية والأفقية بالمؤسسة.

2 مفهوم الأداء الوظيفي:

يبدو أنه من الصعوبة بما كان العثور على تعريف محدد ومجمع عليه بين الباحثين، ويعود السبب لاختلاف مشارب الباحثين الذين تناولوه، فكل واحد منهم يريد أن يقدم المفهوم بحسب وجهة نظره واهتماماته الفكرية هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن موضوع الأداء يعد من المواضيع الأكثر تشعبًا وعمومًا وأكثرها تعقيدًا بالنسبة للمؤسسات، وهذا راجع لاختلاف نتائج البحوث والدراسات في هذا المجال، ولكن رغم كل ذلك توجد اجتهادات من قبل باحثين كثير وإن اختلفت في صيغها فإنها تصب كلها في قالب واحد من حيث المحتوى، ولعل التعريف الذي قدمه الباحث الزهراني في رسالة علمية غير منشورة فيه ما يشير إلى هذا فيقول: "أن كلمة الأداء على عدة عبارات منها ما يشير إلى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسئوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والآداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف"¹.

1- الزهراني، حسين جمعان، خصائص الوظيفة وأثرها في أداء العاملين : دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير بالعلوم الإدارية غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999 ، ص: غير مرقم.

والباحث يتبنى ويقترح للأداء الوظيفي التعريف الإجرائي التالي: الأداء الوظيفي هو المسئوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة العامل الكفاء المدرب القيام بها.

3 - مفهوم الإمامة:

ويتمثل تعريفها الإجرائي في كونها وظيفة دينية ورسمية يتولاها شخص مؤه لا تأهيلا شرعيا وعلميا ورسميا وهو الإمام، فهو الذي يتولى إمامة المصلين ووعظهم وإرشادهم وتوجيههم، ويكون مقر هذه الوظيفة بالمسجد.

4- مفهوم المسجد:

الباحث يتبنى التعريف الإجرائي الذي يعرف المسجد بأنه: بيت الله الذي يجتمع فيه المسلمون لأداء صلاتهم وتلاوة القرآن الكريم وذكر الله، ولتعلم ما ينفعهم من أمور دينهم ودنياهم، وهو مؤسسة دينية اجتماعية تؤدي خدمة عمومية هدفها ترقية قيم الدين الإسلامي.

لقد استعرضنا في هذا المبحث عناصر أساسية نراها تشكل مدخلا هاما للولوج إلى عمق هذه الدراسة، ونشير هنا أن ما تم اقتضابه خاصة في عنصر المفاهيم فغننا سنتناوله بإسهاب خلال الفصول القادمة المتعلقة بها.

II - المدخل المنهجي للدراسة

- 1- منهج البحث المستخدم
- 2- الأدوات والتقنيات البحثية
- 3- محددات اختيار أدوات جمع المعطيات
- 4- المجالات البشرية والجغرافية والزمنية للدراسة

2- المدخل المنهجي:

في هذا المبحث سوف يقوم الباحث باستعراض منهج البحث وأهم التقنيات والأدوات البحثية وكذا محددات اختيارها، و سنتناول أيضا إجراءات الدراسة في مجالاتها البشرية والجغرافية والزمنية.

1. منهج البحث المستخدم:

يعتمد البحث السوسولوجي على المنهج العلمي، الذي هو عبارة عن: "مجموع القواعد العلمية التي تحدد الإجراءات العملية والعمليات العقلية المتبعة من أجل الوصول إلى الحقيقة، وتفسير الظاهرة الاجتماعية والوصول إلى القوانين التي تحكمها والتنبؤ بمآلاتها"¹. فالمنهج إذا يعني الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للظاهرة من أجل الوصول إلى الهدف المطلوب، وهذا الأخير هو الذي يحدد لنا نوع المقاربة المنهجية التي نتناول بها موضوع الظاهرة.

وفي هذه الدراسة اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي، لأنه الأنسب مع أهداف هذه الدراسة، ثم إن الاعتماد على هذا المنهج سيمكننا من الحصول على معلومات دقيقة، وبالأحرى سيرسم لنا صورة دقيقة عن الظاهرة محل الدراسة. ووصف يكون هذا الوصف إما كيفيا؛ بتوضيح خصائص الظاهرة، وإما كميا؛ من خلال وصفها والتعبير عنها رقميا وتوضيح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع مختلف الظواهر الأخرى. وفي هذا المنهج اعتمد الباحث على طريقة أو أسلوب المسح الاجتماعي؛ حيث سيتم فيه تطبيق خطوات المنهج الوصفي تطبيقا عمليا على دراسة الظاهرة بذلك

1 - فيروز زرافة وآخرون، سلسلة البحوث الاجتماعية في منهجية البحث العلمي، ط 1، قسنطينة، منشورات مكتبة اقرأ، 2007، ص 36.

على كافة المعلومات التي تصور لنا مختلف جوانب الظاهرة المدروسة. ويهدف المسح الاجتماعي إلى وصف الظاهرة وتصويرها كميًا وتحديد العلاقات بين المتغيرات ، وهو ما سيسمح بتعميم النتائج على مجتمع البحث ، ويمكن تلخيص خصائص هذا المنهج فيما يلي:

- دراسة الواقع الاجتماعي خلال فترة زمنية محددة غالبًا ما تكون الحاضر.
- جمع البيانات عادة عن طريق استمارة مقابلة، أو استمارة استبيان.
- يمكن أن تختبر الدراسة صحة الفروض.
- تستند الدراسة عادة إلى إطار نظري واضح.
- يمكن الجمع بين أنواع مختلفة من المتغيرات.

وتختلف المسوح الاجتماعية من حيث نطاق الدراسة إلى نوعين اثنين وهما؛ المسح الشامل والمسح بالعينة، ولقد اختار الباحث في هذه الدراسة النوع الأول لكون عدد أفراد مجتمع البحث محصور ومعلوم ، وسنوضح ذلك أكثر عند الحديث عن المجال البشري للدراسة.

2- الأدوات والتقنيات البحثية :

1- تقنيات جمع البيانات:

تشير تقنيات جمع البيانات إلى الوسائل التي يتبعها الباحث في جمع المعطيات حول ظاهرة معينة، ولكل تقنية جمع معطيات معينة تناسبها تقنية تحليل معينة، ذلك لأن المنهج يتكون من تقنيات لجمع المعطيات وأخرى لتحليلها؛ فأصحاب المنهج الكمي يستخدمون الاستمارة كتقنية لجمع المعطيات والتحليل الإحصائي لتحليل المعطيات ، بخلاف المنهج الكيفي الذي يستخدم المقابلات كتقنية لجمع المعطيات وتحليل المحتوى كتقنية لتحليل المعطيات.

2- أدوات جمع المعطيات:

والأداة هي وسيلة مستخدمة في البحث سواء كانت تلك الوسيلة متعلقة بجمع البيانات أو بالتصنيف

والجدولة¹. فكل تقنية خاصة أداة خاصة في جمع المعطيات، وتشمل هذه الأدوات ما يلي:

-الملاحظة: والتي تتطلب شبكة الملاحظة، وهي أداة لتسجيل المشاهدات المتعلقة بالظاهرة.

-الاستمارة: وتستخدم وثيقة الاستمارة لإخضاع الأفراد إلى مجموعة من الأسئلة،

-المقابلة: ويستخدم فيها دليل المقابلة، ويقوم الباحث بطرح أسئلة بصفة معمقة على شخص أو

مجموعة معينة.

3- محددات اختيار أداة جمع المعطيات:

من المعلوم أن اختيار أداة لجمع المعطيات ليس عملية عشوائية ولا تتوقف على وجهة نظر الباحث

أو رغبته، أو سهولة تلك الأداة أو شيوعها، بل هناك محددات يستند عليها في اختيار هذه الأداة، ومن

بين هذه العوامل نذكر طبيعة الموضوع المدروس، طبيعة المنهج المتبع، طبيعة المعلومات المراد

الوصول إليها، طبيعة المجتمع المبحوث، حجم العينة.

ورغم مزايا أداة المقابلة في المجتمع الذي يكون حجم وحداته صغيرا كحجم المجتمع محل الدراسة،

إلا أنها تحوي بعض العيوب قد تعيق الباحث منها، بطء عملية استعمالها وما ينجر عن ذلك من

تكلفة في الجهد والمال والوقت، ناهيك عما إذا كان للمستجوبين من استعداد ورغبة وفراغ للجلوس مع

1- بلقاسم سلاطينة وحسان الجيلالي، أسس البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر،

2007، ص 65.

الباحث والتفاعل معه. ولهذا فقد عمدنا إلى استخدام أداة الاستمارة بالمقابلة لجمع البيانات ، لكونها تتسجم مع أهداف البحث من جهة وظروف وإمكانيات الباحث من جهة أخرى.

والاستمارة هي مجموعة مؤشرات يمكن من خلالها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي ، وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث، فالاستمارة تضم مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد جمع معلومات عنها من المبحوث¹. واستخدام الاستمارة يكون إما بصياغتها وإرسالها عبر البريد إلى المستجوب، وإما يكون بمقابلة المبحوث وجها لوجه وتدوين أجوبته في وثيقة الاستمارة، وتسمى كذلك الاستجواب أو الاستبار، ومنها المقننة ومنها الحرة.

وفي هذه الدراسة اعتمدنا على الاستمارة بالمقابلة، ويراد بها هنا مقابلة المبحوثين وهم أفراد الأئمة في لقاء عام وتبيان الغرض لهم من الأسئلة وكيفية الإدلاء بالإجابة، وهم من يتولى تدوين الإجابة على وثيقة الاستمارة ، وهذا حتى يكون الباحث على علم بالظروف العامة التي يدلي فيها المبحوث بأجوبته على هذه الأسئلة، ويدرك في الوقت نفسه ما إذا كانت تصب في إطار المرغوب فيه أو لا هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى حتى يسهل عملية ضبط الأسئلة وتفرغها وتبويبها، وهو ما قد يجنبنا مشكلة عدم فهم الأسئلة من طرف المبحوث أو مشكل الانزعاج من الإجابة عليها لكثرتها.

وبالنسبة لهذه الدراسة فقد تم التحضير لأداة الاستمارة بالمقابلة منذ شهر فيفري 2017، ولقد صممناها لتضم أربعين سؤالاً موجهة لأئمة المساجد المنضوين تحت مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية الطارف، وقد تم توزيع هذه الأسئلة على أربعة محاور رئيسية وهي كما يلي:

-المحور الأول: ويتضمن البيانات الأولية للمبحوث ويشمل المتغيرات التالية:

1- بلقاسم سلاطونية وحسان الجيلالي: مرجع سابق، ص77.

(1-السن، 2-المستوى التعليمي، 3-الحالة العائلية، 4-طريقة التوظيف، 5-الخبرة المهنية).

-المحور الثاني: ويتضمن الأسئلة المتعلقة بالتوافق المهني وأبعاده القيمية، ويضم 11 سؤالاً.

-المحور الثالث: ويتضمن الأسئلة المتعلقة بالالتزام المهني وأبعاده القيمية، ويضم 14 سؤالاً.

-المحور الرابع: ويتضمن الأسئلة المتعلقة بالمسئولية الاجتماعية وأبعادها القيمية، ويضم 10 أسئلة.

هذا ولقد ختمنا أسئلة الاستمارة بسؤال عام طلبنا فيه من الإمام إبداء رأيه فيما يتعلق بتطوير وظيفة

الإمامة.

4- المجالات البشرية والجغرافية والزمنية للدراسة:

أ- المجال البشري (المجتمع المبحوث):

مجتمع البحث هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من

العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي¹.

ومجتمع الدراسة هنا هم أفراد السلك الديني والبالغ عددهم الإجمالي 286 فرد موزعين كالتالي:أئمة

(98) إماما على اختلاف رتبهم، ومرشدتان دينيتان (02) ، و(186) عون بين مؤذن وقيم، ولأن

الدراسة ستقتصر فقط على من يعتلي منابر المساجد، فإن الباحث وبرجوعه إلى الإطار (وهو قائمة

تحتوي على جميع وحدات البحث الموجودة في المجتمع المقصود دراسته)، وجدنا أن وحدات البحث

في مجتمع الدراسة (أئمة مساجد مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية الطارف) متجانسة وقليلة

العدد، إذ تقدر بـ (98) إماما ، ولكن ليس كل هؤلاء يمارسون مهامهم في هذه الفترة التي أجرينا خلالها

الدراسة؛ فالبعض منهم يوجد في عطل وانتدابات ومهام أخرى، لذا فقد تمكنا فقط من إجراء الدراسة

1- موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط2، الجزائر، دار القصبه للنشر، 2006، ص298.

على من وجدناهم يقومون بمهامهم، وعددهم أربعة وستين إماما (64)، أي أن التمثيل بنسبة تقدر بـ 65% من المجتمع.

ب- المجال الجغرافي:

ويتمثل في المؤسسة وهي مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية الطارف، والتي أنشئت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-83 المؤرخ في 07 رمضان 1411 الموافق لـ 23 مارس 1991 والمتضمن إنشاء نظارة للشؤون الدينية في الولاية وتحديد تنظيمها وعملها، المعدل والمتمم. ويقع مقر المديرية الجديد والذي تم تدشينه في 05/07/2015 في قلب المدينة، على الشارع الرئيسي للمدينة، بمحاذاة الطريق الوطني رقم 44 ، وينتظم هيكل المديرية¹ في عدد من المصالح والمكاتب وهي:

مصلحة المستخدمين والوسائل والمحاسبة، مصلحة الإرشاد والشعائر الدينية والأوقاف، مصلحة التعليم القرآني والتكوين والثقافة الإسلامية، والأئمة كموظفين ينضون تحت المصلحة الأولى؛ فهي التي تتابع مساهمهم المهني.

ج - المجال الزمني للدراسة:

تم إنجاز هذه الدراسة خلال في الفترة الممتدة من 22 جانفي إلى غاية 25 أفريل 2017، وقد كانت البدايات الأولى في شهر أكتوبر 2016 من خلال الزيارات والمقابلات الاستطلاعية مع أئمة المساجد ، ومع مطلع السنة الجديدة بدأ التحضير لإعداد استمارة الأسئلة التجريبية، وبعد التصحيح والتعديل لها قمنا بالصياغة النهائية لها في أواخر شهر مارس 2017 لئتم توزيعها على الأئمة عن طريق المقابلة في أواخر الشهر الموالي .

لقد تناولنا في هذا المبحث نوع المنهج المستخدم في الدراسة، وأيضا أهم الأدوات والتقنيات البحثية ومعايير اختيارها، وختمنا المبحث بتناول مجال الدراسة البشري والجغرافي والزمني، وأعتقد أن هذه العناصر هي عمود الدراسة الميدانية، لأننا بصدد جمع البيانات عن الظاهرة المراد تناولها.

1 - الهيكل التنظيمي لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف يوجد في وثيقة ضمن ملاحق الدراسة.

خ-لاصة:

من خلال هذا الفصل تمكنا من معالجة مبحثين؛ الأول خاص بالإطار المفهومي للدراسة، حيث قمنا باستعراض للإشكالية وأيضاً الأهمية والأهداف، ثم عرجنا على الدراسات السابقة وختمنا المبحث بتحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة، أما المبحث الثاني فتعرضنا فيه للمنهج المستخدم في، وكذا الأدوات والأساليب البحثية المستعملة مع تقديم المبررات المسوغة للأخذ بها، كما تطرقنا لنموذج الاستمارة المطور وما تضمنته من محاور، ثم أتينا إلى بيان مجالات الدراسة الثلاث، ومن خلال هذه الخطوات يكون المنهج قد وَصَعْنَا في الإطار الصحيح لاستشراف هذه الدراسة والوصول إلى أهدافها.

الفصل الأول :

الإطار النظري للقيم

الإطار النظري للقيم

تمهيد

1 مفهوم القيم في الدراسات الفلسفية والسيكولوجية والسوسيولوجية

2 خصائص القيم

3 أهمية القيم

4 مستويات القيم في المؤسسة

5 مصادر القيم

خلاصة

تمهيد:

تُعتبر القيم أحد أهم العناصر الأساسية المكونة لثقافة المنظمات إلى جانب المعتقدات والأعراف والطقوس والرموز وغيرها، وهي أيضا العامل البارز في تشكيل شخصية الفرد وصياغتها، حيث تؤثر في السلوك وتتدخل في تحديد الاتجاهات ورسم العلاقات للأفراد، ومن هذا المنطلق يعد موضوع القيم من المواضيع التي نالت كثيرا من اهتمامات العلماء والباحثين، خاصة من الفلاسفة وعلماء الأديان وأيضاً علماء الاقتصاد وعلم النفس، ولكن البحث في موضوع القيم تأخر كثيرا لدى علماء الاجتماع، أنهم وإلى وقت قريب كانوا في نفور من اقتحام موضوعاته، وقد يكون سبب نفورهم هذا هو اعتقادهم ببعدها عن الحقل المعرفي عن تخصصهم، كما يشير إلى ذلك أحد الباحثين بقوله: "كان علماء الاجتماع حتى عهد قريب يعتقدون أن دراسة موضوع القيم من شأن الفلاسفة وحدهم، ولذلك لم يعيروها أي اهتمام وتركوها للفلاسفة، وواضح أننا مصابون بفوبيا اجتماعية من ناحية القيم، سببها الأساس اعتقادنا أن دراسة القيم لا يمكن أن تكون علمية بمعنى الكلمة"¹.

ولعل هذا الكلام هو الذي جر أحد أساتذة جامعة الجزائر، وهو الدكتور السعيد بومعيزة للتعليق في مقال له منشور على موقع في شبكة الأنترنت، فيقول فيما معناه أنه وإلى حد وقت غير بعيد، كان هناك وهم، يتمثل في إمكانية تحقيق نوع من الموضوعية الخالية من الحكم القيمي في وصف الوقائع الاجتماعية وتفسيرها والذي سكن علماء الاجتماع القلقين بشأن منح تخصصهم مرتبة علمية، وهو يريد بهذا إيصال فكرة مفادها أن علماء الاجتماع اعتقدوا أن دراسة القيم والاعتماد عليها لتفسير الظواهر الاجتماعية يدخل في إطار المعيارية، أي ما ينبغي أن تكون عليه الأشياء، وليس ما هي عليه فعلا،

1- فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية مع بحث ميداني لبعض العادات الاجتماعية، ط 2، دار النهضة العربية،

ثم يستنتج فيقول: " أن هذا الموقف المتبنى من قبل علماء الاجتماع هو أحد العوامل المهمة وراء التأخر كثيرا في التأسيس لنظرية القيمة التي ما زالت تعاني من غياب التوافق"¹.

ومن أساتذة الجزائر الذين رفعوا سقف الاهتمام بموضوع القيم نجد الأستاذ عبد الرحمان عزي²، صاحب نظرية الحتمية القيمية، والذي دعا الباحثين من خلالها إلى إدراك أهمية القيمة وقدرتها على تفسير الكثير من الظواهر الاجتماعية والأزمات المجتمعية.

والباحث خلال هذا الفصل سوف يحاول أولا استعراض أهم المفاهيم التي وردت في الدراسات الفلسفية والسيكولوجية والسوسيولوجية، ثم التطرق بعدها لأهم الاتجاهات المفسرة للقيم مع إبراز الإسهامات التي أكدت على أن هذا الموضوع هو من صميم الدراسات السوسيولوجية، بعدها سيتناول الباحث بعض الأبعاد المتعلقة بالقيم، كالخصائص، الأهمية، المستويات، وأيضا المصادر التي تستمد منها هذه القيم.

1- <https://sites.google.com/site/valuemediadeterminismtheory/saidbou>

2- عبد الرحمن عزي أكاديمي و باحث إعلامي جزائري، من مواليد 1954 بقرية بني ورثيلان، تحصل على شهادة الليسانس في الصحافة عام 1977 من جامعة الجزائر، ثم سافر إلى أمريكا فيما بين 1977 إلى غاية 1985، فكان دارسا و أستاذا باحدى جامعاتها وهو ما دفعه إلى تسجيل حضور نظريته الحتمية القيمية للاعلام أو كما يسميها هو مجازيا بالحتمية النظرية القيمية، وأصبحت نظريته تطبق كإطار مرجعي في الدراسة، على غرار الدراسة التي أجرتها طالبة هالة دغمان بجامعة الجزائر تحت عنوان " مواقع التواصل الاجتماعي والقيم، دراسة استطلاعية لمستخدمي الفيسبوك".

1- مفهوم القيم في الدراسات الفلسفية والسيكولوجية والسوسولوجية:

وقبل استعراض المفاهيم الواردة في التراث الفلسفي والسيكولوجي والسوسولوجي، نعرض أولاً وبإشارات خفيفة إلى هذا المفهوم عند اللغويين .

* القيم في المنظور اللغوي:

وكما جاء في قواميس اللغة لكلسان العرب لابن منظور¹ ، أن معاني القيم تدور في اللغة حول المعاني التالية: قيمة الشيء؛ أي ثمن الشيء بالتقويم، وتدل على الاستقامة؛ فيقال أمر قيم بمعنى مستقيم، وتدل أيضاً على الثبات والدوام ، ومنه كلمة القيمة والتي تعني شيء ثابت ودائم.

1-1- القيم في الدراسات الفلسفية:

تعتبر القيم دحاً المواضيع الهامة التي اعتنى بدراستها الفلاسفة في القديم والحديث ، وهي واحدة من المفاهيم التي كانت وما تزال تشكل جدلاً واسعاً بين التيارات المتعددة والمدارس الفلسفية المختلفة، ويمكن تقسيم آراء الفلاسفة بخصوص هذا المفهوم إلى اتجاهين؛ الاتجاه الفلسفي المثالي، والاتجاه الفلسفي الوضعي.

أ/ الاتجاه الفلسفي المثالي:

يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى الاعتقاد باستقلالية القيم عن الخبرة الإنسانية، ويستنتج من هذا أن القيم تتصف بالثبات فلا تتغير بتغير الزمان، وأن مصدر هذه القيم هو عالم المثل والذي يتجسد في القوة العظمى، وكما يرى أصحاب هذا الاتجاه أيضاً أن القيم مكتسبة، يكتسبها الأفراد ويتوارثونها أبا عن جد، ويمثل هذا الاتجاه كل من أفلاطون وكانط؛ حيث يرى أفلاطون أن مصدر القيم خارج عن الحياة الواقعية والخبرة الشخصية للإنسان، أما كانط فيرى أن مصدر كل من العلم وهو يمثل الحق،

1 أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (ابن منظور)، لسان العرب:الجزر(ق و م)، دار صادر ،

2003م ، ج 12، ص 500.

والخير والتي تمثل الأخلاق، والجمال والذي يمثل العقل، فهذه المفاهيم موجودة في العقل وجودا مستقلا عن الخبرة وسابقا لها¹ .

ب/ الاتجاه الفلسفي الوضعي:

يُنظر هذا الاتجاه إلى القيم على أنها جزء لا يتجزأ من الواقع الموضوعي للحياة والخبرة الإنسانية، وعليه فالقيم هي من نسج الخبرة الإنسانية وجزء لا يتجزأ من كيانها، فالأشياء ليست في ذاتها خيرة أو شريرة صحيحة أو خاطئة ، قبيحة أو جميلة وإنما هذه الأحكام نصدرها من واقع تأثيرنا في هذه الأشياء وتأثرنا بها، ويمثل هذا الاتجاه كوكبة من الفلاسفة ، ويعد جون لوك من أقطاب هذه الكوكبة وقد أكد أن مصدر كل الحقائق هو العلم الواقعي، فلا تؤخذ الحقائق أو تستنتج بالحدس والإلهام وإنما تأتي من هذا العالم أي عالم التجربة والخبرات اليومية في العالم المادي وليست من نسج الخيال أو التصور، ولكل شئ قيمته ، وأن الإنسان يستطيع أن يحدد القيم باستخدام الأسلوب العلمي وخطوات التفكير العلمي، أي عن طريق العقل² .

1-2- القيم في الدراسات السيكولوجية :

علماء النفس كما هو معلوم يركزون على سمات الفرد واستعداداته واستجاباته فيما يتصل بالآخرين، وبالتالي فعنايتهم في هذا الموضوع منصبة على دراسة قيم الفرد Individual values أكثر من

1- محمد عماد الدين اسماعيل وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية، دار النهضة العربية، مصر، 1982، ص 228.

2- مساعد بن عبد الله المحيا، القيم في المسلسلات التلفازية، دار العاصمة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994، ص 34.

اهتمامهم بقيم المجتمع¹، ومن بين العلماء الذين اهتموا بدراسة القيم من هذه الوجهة نجد العالم الألماني إدوارد سبرانجر (E.spranger) والمعروف بكتابه "أنماط الرجال"، كان قد قدمه عام 1928، وبين فيه أن الناس يتوزعون بين ستة أنماط، تبعا لسيادة واحدة من القيم الآتية: النظرية، الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، الجمالية، الدينية. أما العالم الثاني فهو الأمريكي لويس ليون ترستون (L.L.Threston) والذي قدم لنا تصورا لمعالجة القيم في إطار البحث العلمي النفسي نشره في مقال عام 1954م². وتجدر الإشارة إلى أن علماء النفس يرون أن هناك علاقة وثيقة بين القيم والشخصية، وكما يقال فهما وجهان لعملة واحدة؛ فقيم الشخص تعرف من شخصيته، لأن قيم الفرد تحمل إحدى المحددات الهامة لسلوكه، والآن سوف نعرض لمجموعة من التعريفات وردت في العديد من الدراسات السيكولوجية حول موضوع القيم، من هذه التعريفات:

- تعريف أحمد عبد اللطيف وحيد: "القيم هي تنظيمات عقلية فعالة معقدة تتضمن أحكاما عقلية وتقييمية، إيجابية وسلبية، نحو الأشياء وأوجه النشاط المختلفة، وتكون إما صريحة أو ضمنية، نستنتجها من السلوك اللفظي وغير اللفظي"³.
- أما غانم العبيدي وحنان الجبوري فيرى كل منهما أن "القيم في واقع الأمر مجموعة من الاتجاهات العقلية نشأت عن مواقف اجتماعية، تميزت في حدّة الاختيار أو المفاضلة، بحيث يستخدمه الفرد في

1- عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم-دراسة نفسية- سلسلة كتب ثقافية شهرية العدد 160، عالم المعرفة،

الكويت، 1990، ص 34 .

2- بشير معمرية، التغير في ارتقاء القيم لدى مجموعات عمرية من الجنسين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،

جامعة قسنطينة، العدد 15 - جوان 2001، ص 7 .

3- أحمد عبد اللطيف وحيد، علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2001، ص 67.

إصدار أحكامه، عندما يمارس التفاعل المستمر مع عناصر بيئته الخارجية"¹ .

- بينما محي الدين مختار يعرف القيم بأنها: "عبارة عن تنظيمات عقلية انفعالية معممة نحو

الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، والقيم موضوع الاتجاهات، كما أنها تعبير عن دوافع

الإنسان، وتمثل الأشياء التي توجه رغباتنا واتجاهاتنا نحوها؛ والقيمة مفهوم مجرد ضمنى غالباً تعبر

عن الفضل أو الامتياز"² .

-أما شافير وسترونغ (Shaver and Strong) فيعرفان القيم: " هي المقاييس والمباديء التي

نستعملها للحكم على قيمة الشيء، وهي المعايير التي نحكم من خلالها على الأشياء -الناس

،الأغراض،الأفكار،الأفعال،المواقف-، بأنها جيدة وقيمة ومرغوبة،أو على عكس ذلك بأنها سيئة ومن

غير قيمة، أو قبيحة"³ .

من خلال ما سبق نلاحظ أن رؤية الباحثين النفسانيين والتربويين لموضوع القيم لم تكن متطابقة

سواء من حيث تحديد المفهوم أو من حيث وضع التقسيمات والتفريعات الخاصة بتناوله .

1-3- القيم في الدراسات السوسولوجية :

يعود الفضل إلى استخدام مفهوم القيم في علم الاجتماع إلى "وليام توماس" و "فلوريان زنانيكى"،

وهذا من خلال مؤلفهما الشهير "الفلاح البولندي" سنة 1918 ، ومن ثم بدأ الاعتناء بهذا المفهوم

يتزايد في الاستخدام ليتحول من الموضوعات المهمة في علم الاجتماع، أما بخصوص التعريف الذي

1-غانم العبيدي وحنان الجبوري،أساسيات القياس والتقويم في التربية والتعليم،دار العلوم،الرياض،المملكة

السعودية،1981،ص 322 .

2- محي الدين مختار،محاضرات في علم النفس الاجتماعي،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1982، ص 196.

3- ماجد زكي الجلاذ،تعلم القيم وتعليمها،تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم، ط2،دار المسيرة

عمان ،الأردن،2007، ص 22.

قدماء فيفيد أن القيم هي شيء يحمل معان لأعضاء جماعة ما، بحيث يصبح هذا المعنى موضوعا ودافعا قويا يوجه نشاط هؤلاء الأعضاء¹ ، فالقيم بهذا المعنى تشكل نسقا مكتملا من المعاني يحملها أعضاء جماعة، وبمرور الوقت تتحول تلك المعاني على دافع قوي في توجيه سلوك أعضاء هذه الجماعة، وبالتالي فهي تشكل إطارا مرجعيا لسلوكياتهم. أما العالم "أنثوني غدنز" فيعرف القيم بأنها من العناصر الجوهرية في جميع الثقافات، حيث أن منظومة القيم والأفكار المجردة هي التي تحدد ما هو مهم ومحذب ومرغوب في المجتمع ، وهي التي تضي معنى محددًا وتعطي مؤشرات إرشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الاجتماعي² ؛ فهو هنا يعتبرها أفكارا مجردة محددة للمرغوب والمحذب تحمل صفة الإرشاد لأنها تعمل على توجيه سلوك الفرد ضمن الجماعة، وسلوك الجماعات ضمن المجتمع برمته³ .

وفي العموم يمكن القول أن هناك كما هائلا من المحاولات التي قاربت موضوع القيم ، ولكن نجد أن لكل محاولة اتجاها معينا ينطلق من إيديولوجية فكرية معينة، وسيحاول الباحث التطرق باختصار إلى أهم اتجاهات علماء الاجتماع ليعرض إسهاماتهم في هذا الجانب حتى نقف على الكيفية التي تناولوا بها هذا الموضوع وذلك من خلال العناصر الآتية⁴ :

-
- 1- عبد الرزاق عريف، القيم والتنمية-طبيعة العلاقة وحدود التأثير-،مجلة أفاق علمية،المركز الجامعي بتمنراست،مكتبة الرشاد للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر ،ص 194 .
 - 2- أنتوني غدنز، علم الاجتماع،ترجمة فايز الصباغ،مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت،2005، ص 82 .
 - 3- وحدي نبيلة، العمل والقيم.. إشكالية التزام، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية-دورية دولية محكمة،جامعة الشلف،العدد 13-جانفي 2014، ص 6 .
 - 4- حسان تريكي،التحولات في نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري -دراسة سوسيولوجية- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم-، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية -قسم علم الاجتماع- جامعة عنابة، (2013-2014)، ص 65 ، نسخة pdf غير منشورة.

أ/ الاتجاه المفسر للقيم كمعطيات اجتماعية: ويمثله "إميل دور كايم"¹، وتعتبر إسهاماته في موضوع القيم كبيرة وهامة، حيث وجه انتباه السوسيولوجيين إلى أهمية القيم والأفكار في الحياة، وأكد أنه يمكن دراستها وقياسها، والقيم حسبها هي تصورات تتسم بالعمومية والإلزام، وترتبط بإجراءات جزائية لكي تضمن الامتثال لقواعد السلوك، كما أوضح أن القيم مثل كل الظواهر الاجتماعية فهي من صنع المجتمع ووليدة العقل الجمعي، وترتبط بحياتنا ارتباطا شديدا، كما بين دور كايم أن قيم الشيء لا توجد في الموضوع، بل هي ما يحققه هذا الشيء من أثار تنشأ عنه حسب تقدير الذات، والذات عنده ليست الفردية وإنما هي الذات الجمعية، فالشيء الذي له قيمة هو شيء مقبول على وجه من الوجوه لدى الذات الجمعية، وثم أمر آخر أكد عليه دور كايم وهو أهمية القيم في المحافظة على النظام الاجتماعي، حيث جاء بفكرة التضامن الآلي والتي أساسها الاتفاق القيمي والعاطفي، وأنه هو السبب في استقرار المجتمع وبقاءه، وقد انتقاده للمجتمع المتضامن عضويا ويمثله بالمجتمعات الصناعية الواقعة في أزمة أخلاقية بسبب تنامي طموحات الأفراد، وانعدام المعايير الأخلاقية وطغيان مصلحة الفرد على الجماعة، وكما عبر عنها هو بعدم إحساس الفرد بوجود المجتمع داخله وهو ما شجع إقدام أفراد المجتمع على الانتحار كنتيجة حتمية لتحديد القيم والمعايير الأخلاقية عن حياة الأفراد .

ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن أفكار دور كايم تتدرج ضمن الاتجاه الجماعي الذي يربط القيم بالمجتمع، فهو من أنصار الاتجاه الذي يرى أن القيم مصدرها المجتمع.

ورغم هذه الإسهامات الكبيرة التي قدمها دور كايم في موضوع القيم إلا أنه تعرض لانتقادات شديدة

1- عالم اجتماع فرنسي (1858-1917)، أحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث، صاحب المنهجية المستقلة التي تقوم على النظرية والتجريب في آن واحد.

خاصة فيما يتعلق بمصدر القيم وطريقة اكتسابها، فقد وقع في تناقض كبير لما قرر أن القيم نابعة من المجتمع وأن الفرد لا يمكنه خلق قيم جديدة، وما المجتمع إلا مجموعة الأفراد في اعتمادهم المتبادل، ويمكن القول في الأخير أن دور كايم لم يهتم كثيرا بالجانب السيكولوجي للفرد كاهتمامه مثلا بالدوافع المشكلة للالتزام بالقيم أو الامتثال للمعايير، فجاء العالم ماكس فيبر ليتدارك هذه الفجوة وليمثل اتجاهها آخرا في تناول موضوع القيم ، وسنستعرض لهذا الاتجاه في العنصر الموالي.

ب/ الاتجاه المفسر للقيم كقوى ومعاني وراء الفعل الاجتماعي: ويمثله العالم الألماني ماكس فيبر¹ ، والذي ساهم بأفكاره في تطوير الدراسات السوسيولوجية الخاصة بموضوع القيم، حيث طور تحليلا متكاملا حول تأثير نسق القيم على كل من الأفراد والبناء الاجتماعي، وقدم لنا فيبر مفهومه الشهير "الفهم" ، وهو أداة أو وسيلة للبحث السوسيولوجي والذي يهدف إلى تقديم علاقة عليية بين القيم والفعل في موقف معين²، وتعتبر دراسة المعنى أو نسق القيمة جوهر علم الاجتماع عنده، ويرى فيبر أيضا أن القيم هي معطيات موضوعية ووضعية تحدد بعض نماذج السلوك التي تختلف عن تلك الموجهة عقليا نحو هدف محدد.

ج/ الاتجاه المفسر للقيم من خلال الفعل الاجتماعي : ويمثل هذا الاتجاه كل من "تلكوت برسونز"³

1 - عالم ألماني (1864-1920) برز في الاقتصاد والسياسة، وأحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث ودراسة الإدارة العامة في مؤسسات الدولة، وهو من أتى بتعريف البيروقراطية، وصاحب الكتاب الشهير: " الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" .

2- حسان تريكي، التحولات في نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري ، مرجع سابق، ص 67 .

3- عالم إجتماع أميركي (1902-1979) ،عمل في هيئة التدريس في جامعة هارفارد منذ عام 1927 حتى عام 1973. وضع برسونز نظرية عامة لدراسة المجتمع تسمى بنظرية السلوك، استنادا إلى المبدأ المنهجي التطوعي ومبدأ المعرفة من الواقعية التحليلية.

و "روبيرث ميرثون" ¹، أما "برسونز" فيرى أن القيم تشكل عنصرا مشتركا في تكوين كل من نسق الشخصية والبناء الاجتماعي، حيث تؤدي دورا مهما في استقرار البناء الاجتماعي، وتحافظ على تماسكه من خلال إضفاء الشرعية على هذه القيم، كما اعتبر القيمة موجها من موجهاات الفعل الاجتماعي ؛ فالفعل يعد سلوك ناتج عن عملية اختيار بين البدائل، وتستند عملية الاختيار هذه إلى القيم.

وحسب "برسونز"، فإن القيمة تتكون من ثلاثة عوامل متداخلة ومتفاعلة فيما بينها وهي العناصر العقلية، والعناصر الوجدانية، والعناصر الإرشادية الأخلاقية؛ وهو هنا يخالف دور كايم الذي حصر القيم في العقل ونفاها من السلوك والوجدان، ويرى العالم نفسه أن معرفة هذه العناصر المكونة للقيمة يساعد على معرفة التنظيم الاجتماعي، فلكل جماعة أو طبقة نسقا قيميا ترتبط به ارتباطا وثيقا، كما تحدد لنا أنساق القيم السلوك الذي يسود في الجماعة ².

أما "روبيرث ميرثون" فيذهب إلى ما ذهب إليه برسونز، أي أنه يؤكد على أهمية القيم في توجيه سلوك الأفراد داخل المجتمع، حيث يرى أن السلوك الاجتماعي مهما كان نوعه يجب أن يفهم فقط في ضوء القيم، فهي التي تعطي للسلوك معناه ³.

1 - روبرت ميرتون من مواليد 31 تموز 1944 في نيويورك. كان والده أستاذ علم الاجتماع في جامعة كولومبيا. تخرج من كلية هارفرد للأعمال وحصل علي ماجستير الهندسة والرياضيات من جامعة كولومبيا عام 1966. فقد عمل بمعهد كاليفورنيا للتكنولوجيا كأستاذ للرياضيات التطبيقية ، وتعرف نظرية ميرتون بأنها نظرية المدى المتوسط التي تسهم بتقديم فهماً أوسع للسلوك الإنساني والاجتماعي وللبنية الاجتماعية وللتغير الاجتماعي

2 -حسان تريكي،التحولات في نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري ، مرجع سابق،ص 69.

3 -المرجع نفسه، ص69.

4/الاتجاه المفسر للقيم عن طريق الثقافة: ويمثله "بتريم سوركين"¹ ، ويركز أصحاب هذا الاتجاه على البعد الثقافي للقيم، فسوركين جعل من القيم محور لدراساته السوسولوجية، وباختصار يمكن القول أن أصحاب هذا الاتجاه يؤكدون على أن القيم لا يمكن فهمها إلا في ضوء البناء الاجتماعي الثقافي للمجتمع، بمعنى أن فهم القيم يقوم أساسا على فهم الثقافة بأنماطها وأشكالها المتعددة².

ومن خلال عرضنا لمفهوم القيم في الدراسات السوسولوجية يتبين لنا أن العامل المشترك في كل هذه الإسهامات هو التأكيد على الطبيعة الاجتماعية للقيم ، وأن موضوع القيم يعتبر من صميم الدراسات السوسولوجية، ولقد أصبح ينظر للقيم باعتبارها نسقا من أنساق البناء الاجتماعي، وربما يبقى الاختلاف بينهم فقط في طريقة التحليل وتحديد المدلول والمؤشرات التي يمكن الاستناد إليها في دراستها وتحليل طبيعتها وقياسها ميدانيا³ ، كما بينت لنا هذه الدراسات أهمية القيم، حيث بات مؤكدا أنها لم تعد عنصرا من عناصر الثقافة التنظيمية للمؤسسات فحسب ، بل صارت تشكل أساسا لتقويم أداء المؤسسات من خلال دراسة مؤشرات اتجاهات الأفراد.

1 -عالم اجتماع أمريكي روسي (1889-1968) كان سوروكين معارضا متحمسا للشعبوية، وقد اشتهر بمساهماته في نظرية الدورة الاجتماعية، نشر في حياته العلمية ما يزيد عن ثلاثين كتاب من أجل تطوير النظرية السوسولوجية.

2 -حسان تريكي، التحولات في نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري ، مرجع سابق، ص 70.

3 -المرجع نفسه، نفس الصفحة.

2- خصائص القيم:

لقد توصل الدارسون إلى استخلاص جملة من الخصائص التي تتميز بها القيم نوجزها فيما يلي¹:

- أنها ذاتية؛ بمعنى أنها ترتبط بشخصية الفرد وذاته ارتباطا وثيقا ، وتظهر لديه على صور مختلفة من التفضيلات والاختيارات والحاجات والأحكام، لذا فالأفراد يختلفون في تمثلها على مستوى ذواتهم وشخصياتهم.

- أنها نسبية؛ وهذا في جانبها النظري ، باعتبار التباين الكبير في تناولها وتحديد مفهومها وما يتصل بها من تقسيمات وتفرعات ، أما من ناحية تمثلها والافتناع بها بحكم أن الأفراد اختاروها وميزوها بالعقل والفهم فهي ثابتة وراسخة لدى معتقديها .

- أنها مجردة؛ فالقيم لا تتضح معانيها إلا عند الممارسة فتتجلى في السلوك والواقع، فمثلا العدل يعتبر قيمة مجردة، لأنه يحمل معنى ذهنيا غير محسوس، ولكن عند الممارسة والتعامل يظهر معناه في الواقع.

- أنها هرمية؛ فالقيم تنتظم ضمن سلم قيمي، فهناك قيم كبرى مهيمنة أو تأتي في أعلى اهتمامات الفرد ، وهناك قيم صغرى تكون أقل اهتماما من تلك، وهذا التنظيم التراتبي له أهميته بالنسبة للأفراد فيما يختارونه أو يفضلونه، أو يحكمون به، أو يحتكمون إليه .

1 فوزية دياب، مرجع سابق، ص 75.

3- أهمية القيم:

للقيم أهمية كبرى سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات، وتزداد الأهمية هذه على مستوى المؤسسات؛ إذ على أساسها تبنى القرارات وترسم الخطط، وتوضح السياسات ، وتتخذ الإجراءات، وتبنى النظم، وتحدد الأسس، وتقام العلاقات ، وتقدم الخدمات وغير ذلك، ويمكن القول أن المؤسسة التي تعمل بدون قيم، هي تماما كالجسد بلا روح ولا ضمير، وللقيم أهمية أخرى نفضلها في النقاط التالية¹ :

- أن القيم هي التي تمثل معنى السلوك ودلالته ؛ فلا يمكن فهم نشاط معين لفرد أو في مجموعة إلا في الإطار الأشمل لنشاط هذا الفرد أو تلك المجموعة، فمثلا تقديم فرد للمصلحة العامة على مصلحته الفردية لا يمكن فهمه إلا في إطار القيم العامة لهذا الفرد في كون المصلحة العامة لديه أهم من مصلحته الفردية.

- كما تكمن أهمية القيم في كونها تحدد التزامات الأشخاص ودوافعهم حتى لو كانت على المدى البعيد، فمثلا إيمان مجموعة من الأفراد بقيمة الحرية يفرض عليهم الالتزام بتحقيق هذا الهدف ولو كلفهم ذلك أعلى ما يملكون.

- وتعمل القيم على المساعدة في فهم الشخصية، كما تحدد لنا أطر التعامل معها ؛ فيمكن أن تحكم على شخص من خلال ما يختاره من بدائل حينما تتاح له بدائل متعددة.

- تعمل القيم على مساعدة الأفراد في التحرر من الأنا والذاتية، وتجعله يسلك سلوكا أكثر إيجابية.

1- محمد أكرم العدلوني، مرجع سابق ، ص ص، 41-42.

- تقوم القيم بدور الرقيب الداخلي فتمارس على الفرد نوعا من الضبط الداخلي والخارجي، فتجعل هناك حدودا فاصلة بين المعايير الموجبة والسالبة كمعايير الخير والشر.

من خلال ما سبق يتبين لنا مدى أهمية القيم وهذا حينما يقتنع بها الأفراد ويتمثلونها، أما حين يضعف الاقتناع بها تتعرض للاهتزاز، وبالتالي تختل المعايير وتضعف قدرتها في توجيه السلوك وتحل الفوضى محل النظام.

4 مستويات القيم في المؤسسات:

القيم كما مر معنا تعتبر قوة دافعة للعمل في المؤسسة، فهي تعبر شخصيتها وتميزها عن غيرها وتؤثر على أداؤها وقراراتها وعلى جميع المستويات، والمؤسسات الحديثة وإيماننا منها بأهمية القيم تحرص على إيجاد ثقافة تنظيمية مشتركة لدى العاملين بمختلف مستوياتهم الإدارية ووظائفهم، وأن تحقيق هذه المؤسسة لأهدافها ينبع أساسا من التأكيد على تبني القيم ووضعها في نسق أو منظومة تسمح بتفاعل هذه العناصر القيمية، وعليه يمكن للمؤسسة أن مستويات للقيم كما يلي¹:

-المستوى 1: القيم الجوهرية وهي القيم التي تنطلق منها وتعتمد عليها بقية القيم، وقد تأخذ الطابع الفلسفي أو الأخلاقي كالصدق والعدل والاحترام المتبادل، فهي قيم مطلوب توفرها حتى قبل إنشاء المؤسسة.

1 - محمد أكرم العدلوني، مرجع سابق، ص ص، 43-44

-المستوى 2:القيم الأساسية وتمثل خصائص وصفات المؤسسة وخدماتها وبرامجها ومنتجاتها،فتعمل هذه القيم على تحقيق رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها،ومن أنواع هذه القيم نجد مثلا تحقيق الجودة،التخصص ...الخ.

-المستوى 3:القيم البنائية وهي نتيجة لالتزام المؤسسة بالقيم السابقة، فتعتبر مخرجات أو نتائج القيم السابقة ومنها على سبيل المثال التوافق ،الالتزام،المسؤولية...الخ.

-المستوى 4:القيم المميّزة وهي القيم التي تنشأ وتتكون بمرور الوقت نتيجة لالتزام المؤسسة وعملها وثباتها وحفاظها على القيم في المستويات الثلاثة السابقة ،ويمكن أن نلاحظ هذه القيم على بعض المؤسسات التي تعلق يافطات تحمل عبارات الإبداع، التجديد،الاستمرار ...الخ.

فتحديد مستويات للقيم مهم جدا حتى أنه يدخل ضمن إستراتيجية المؤسسة، حيث يساعدها في رسم إستراتيجية دفاعية تسمح لها بالمحافظة على الامتيازات والمكاسب.

5- مصادر القيم:

تستمد القيم من مصادر عدة من أهمها ما يلي:

1/ الدين: ويمثل المكون الثقافي الأساسي، ويعتبر المصدر الرئيسي الذي تستمد منه القيم ، فالعديد من المجتمعات موجهة بالمعتقدات والأحكام الدينية، وهذه المعتقدات والأحكام إذا كان مصدرها دين من الأديان السماوية ولم يطرأ عليها تغيير منذ وجودها وتناقلها الأفراد، فإنها غالبا ما تكون إيجابية إذا أحسن فهمها والتعامل معها،أما إذا كان مصدرها غير الأديان السماوية أو أنها كذلك ولكن طرأ عليها التغيير فإنها غالبا ما تكون قيما سلبية .

2/ الثقافة: وتعد مصدرا أساسيا خاصة لدى الأطفال حيث يتأثرون مباشرة بثقافة المجتمع السائدة، وثقافة المجتمع هذه تشمل أيضا التراث التاريخي والأعراف والتقاليد المتناقلة عبر الأجيال من خلال التربية والتنشئة الاجتماعية¹.

3/ الخبرة: فخبرات الأفراد تعد أيضا مصدرا في استخلاص القيم، وكما سميناها سابقا القيم المميزة، فالذي لم تتح له فرصة للتعلم تراه يعطي قيمة كبيرة للعلم وهذا بسبب حرمانه منه.

4/ الأسرة والجماعة التي ينتمي إليها الفرد: يرى محمد عماد إسماعيل أن لكل مجتمع قيمه ومعاييره التي تمثل خلاصة التراث الثقافي لتاريخ هذا المجتمع، وعن طريق الأسرة تنتقل هذه القيم إلى الجيل الناشئ الجديد، ويرى أيضا أن العلماء والباحثين يولون الأسرة عناية خاصة رغم وجود مؤسسات اجتماعية أخرى لما لها من تأثير حيوي في تكوين البناء الأساسي للشخصية².

5/ المؤسسات التربوية ومراكز التنشئة الاجتماعية أيضا تعتبر خزانا للقيم، إذ تعمل على إمداد المتعلمين والناشئين بالقيم وغرسها فيهم، لذا كان الاهتمام المتزايد بهذه المؤسسات والمراكز من حيث التأطير وإعداد المناهج المتضمنة لتلك القيم المراد غرسها.

1- محمد أحمد صوالحة، أساسيات التنشئة الاجتماعية للطفولة، دار الكندي، إربد، الأردن، 1984، ص. 185.

2- محمد عماد الدين إسماعيل وآخرون، مرجع سابق، ص. 49.

خلاصة:

من خلال المعالجة النظرية لموضوع القيم في الدراسات الفلسفية والسيكولوجية والسوسيولوجية، تأكد لنا مدى اهتمام العلماء والباحثين بهذا الموضوع حتى لو أنهم لم يتفقوا على تحديد موحد لمفهومها، أما السوسيولوجيون فقد وجدنا بينهم قاسم مشترك في تأكيدهم على الطبيعة الاجتماعية للقيم وعلى إمكانية دراستها ؛ فقد أصبح هذا الموضوع حسبهم من صميم الدراسات السوسيولوجية، ونتيجة لهذا التطور في المفهوم والدراسة أصبح ينظر للقيم باعتبارها نسقا من أنساق البناء الاجتماعي.

وبالإضافة إلى هذا الاستعراض حول إشكالية المفهوم وإسهامات علماء الاجتماع في مقارنة هذا الموضوع وإثبات علمية دراسته، تناول الباحث بعض الأبعاد الخاصة بالقيم كتحديد خصائصها وبيان أهميتها ومستوياتها وأخيرا مصادرها، وكل هذه العناصر وغيرها تكتسي أهمية كبرى في مزيد إثراء وتنمية البحوث والدراسات المتعلقة بموضوع القيم حتى يمكن الارتقاء بها إلى مستوى يسمح بصياغة نظرية يمكن بها تفسير الظواهر الاجتماعية ذات الصلة.

الفصل الثاني

وظيفة الإمامة في المساجد الجزائرية

وظيفة الإمامة في المساجد الجزائرية

1- وظيفة الإمامة

تمهيد

1. تعريف الإمامة.
2. المتطلبات الشرعية والرسمية لتولي منصب الإمامة.
3. وظائف الإمام الرسمية وغير الرسمية.
4. رتب الأئمة وفق المنظومة التشريعية الجزائرية.
5. نظرة تحليلية من الداخل عن الحوافز المادية والمعنوية للإمام.

خلاصة

2 -تنظيم المساجد في الجزائر

تمهيد

- 1- تعريف المسجد
- 2-نبذة تاريخية عن المساجد
- 3-وظائف المسجد الرسمية وغير الرسمية
- 4- تصنيف المساجد في الجزائر
- 5- إدارة المساجد في الجزائر.

خلاصة

وظيفة الإمام-ة

تمهيد

1. تعريف الإمامة.
2. المتطلبات الشرعية والرسمية لتولي منصب الإمامة.
3. وظائف الإمام الرسمية وغير الرسمية.
4. رتب الأئمة وفق المنظومة التشريعية الجزائرية.
5. نظرة تحليلية من الداخل عن الحوافز المادية والمعنوية للإمام.

خلاصة

سوف يستعرض الباحث في هذا الجزء من الفصل مفهوم الإمامة والتطرق إلى أبعادها القانونية والاجتماعية، وكذا بعض التفريعات والتقسيمات يراها مساعدة على الفهم والتحليل والتفسير عند جمع بيانات المستجوبين .

1- تعريف الإمامة:

الإمامة في اللغة هي مصدر الفعل "أم" ، والإمام هو ما يؤتم به، ومنه قيل للطريق إمام، أي يهتدي به السالك، والنبى ﷺ إمام الأئمة، والخليفة إمام الرعية، والقرآن إمام المسلمين، وإمام كل شيء قيمه والمصلح له. أما في الاصطلاح الشرعي للإمامة فنعني به من يصح الاقتداء به في الصلاة، أو هي ربط صلاة المؤتم بالإمام، ويطلق هذا المصطلح أيضا على الإمامة الكبرى وهي الخلافة والملك أو رئاسة الدولة، وتطلق أيضا على العالم المقتدى به، فيقال إمام المحدثين، وإمام الفقهاء¹. 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 بالاقتداء والإتباع، فالإمام هو ذلك الشخص المؤهل تأهيلا شرعيا وعلميا وقانونيا لإمامة الناس في الصلوات ووعظهم وإرشادهم وتوجيههم. إن الإمامة اليوم أصبحت وظيفة رسمية تؤمنها الدولة لمواطنيها بغرض إشباع حاجاتهم الدينية، ولهذا الغرض استثمرت الدولة الجزائرية في المورد البشري فأنشأت معاهد وطنية خاصة بتكوين وتخريج الأئمة تطورها وتشرف عليها وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، وفتحت الأبواب كذلك للتوظيف المباشر بالنسبة لخريجي الجامعات المتخصصين في العلوم

1- <http://shamela.browse.php/book-30948/page-45> ,le 10/12/2016 à 17:15

الشرعية للولوج إلى منصب الإمامة عبر مسابقة وطنية سنوية ، وأخيرا فُتح بعنوان السنة الجامعية

2016/2015 ليسانس مهنية في الإمامة بجامعة الجزائر بالتنسيق مع وزارة الشؤون الدينية

والأوقاف¹، وكل هذا يعبر عن مدى الحرص الذي توليه الدولة لأمر الإمامة كوظيفة في المجتمع

وأمر الإمام باعتباره شخصا فاعلا من الناحية الاجتماعية.

2- المتطلبات الشرعية والرسمية لتولي منصب الإمامة :

1- المتطلبات الشرعية

يتطلب تولي منصب الإمامة من الناحية الشرعية أن تتوفر في الشخص (الإمام) الشروط الآتية² :

1/ الذكورية المتحققة: فلا تجوز إمامة المرأة ولا الخنثى المشكل، ولو اقتدى بهما مثلهما.

2/ العقل: فلا تصح الصلاة خلف المجنون، وإذا أفاق من جنونه فلا حرج.

3/ البلوغ: ففي صلاة الفريضة لا تصح الصلاة وراء الصبي لعدم بلوغه.

4/ الإسلام: الكافر لا تجوز إمامته ولا تصح حتى صلاته فكيف بمن يصلي خلفه.

5/ القدرة على الأركان: فالعاجز عن القيام يركن 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.

1- www.univ-msila.dz/ar/wp-content/uploads/.../ L'enseignement-Sup-en-

Algerie-Ar.ppsx le 10/12/2016 à 21 :10

2- الحبيب بن طاهر، الفقه المالكي وأدلته (قسم العبادات)، مؤسسة المعارف، ط4، بيروت، لبنان، 2005، ص

.310

6/ أن لا يكون مأموم: فلا تصح الصلاة خلف مأموم.

7/ أن يكون عالما بما لا تصح الصلاة إلا به، ومعلوم أن الصلاة لا تصح إلا بالفقه والقراءة غير الشاذة.

8/ 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 المعايير الشرعية القصد منها هو تعظيم شأن الإمامة ومن يقوم بها لتتجسد بذلك القيم الكبرى في هذا الوجود، كتوحيد الإله وطاعته، ويتحقق العدل وينتفي الظلم، ويعم الخير وينحصر الشر.

2- المتطلبات الرسمية:

منصب الإمامة ليس كغيره من المناصب الوظيفية الأخرى، فهو ذو طبيعة خاصة لذا يجب عدم ترك تسييره للأفراد يتصرفون فيه كيفما يشاءون، بل يجب أن يكون خاضعا لأطر تشريعية وتنظيمية. والحكومة الجزائرية منذ الاستقلال اعتمدت وزارة خاصة لإدارة وتسيير الشأن الديني بما يتضمنه من شعائر وأوقاف، وإن الصلاة - خاصة الجماعية - من جملة الشعائر التي تسعى الدولة إلى إقامتها والمحافظة عليها لأنها ترمز إلى الهوية وتعبّر عن الانتماء، وهو عامل مهم في المحافظة على كينونة المجتمع. ولهذا الغرض ركزت الحكومات المتعاقبة على الاهتمام بمسألة الدين والتدين، وتوجهت نحو الاستثمار في المورد البشري المتخصص في المجال الديني، بدءا باحتضانها ورعايتها للزوايا ومرورا بإنشائها للمعاهد الوطنية الخاصة بتكوين الأئمة، إذ اشترطت معايير محددة في القبول للدخول إلى هذه المعاهد، وامتد الاهتمام إلى توظيف خريجي الجامعات المتخصصين في العلوم الإسلامية توظيفا مباشرا لتولي منصب الإمامة، وهذا عبر مسابقة وطنية تجري تقريبا نهاية كل سنة بحسب توفر المناصب المالية، وأيضا عملت على تأسيس مجالس علمية عبر جميع ولايات الوطن،

هذه المجالس تنبثق منها لجان علمية تتمتع بسلطة التأهيل العلمي لمن يرغب في ممارسة النشاط المسجدي بصفة تطوعية ، وعليه فالإمامة تتطلب في الوقت الراهن الانضواء تحت الوصاية؛ أي الخضوع للإجراءات الإدارية، وإلا فغير مسموح بممارستها في المساجد التابعة للأوقاف، وبالإضافة إلى متطلب الانضواء ، هناك متطلب آخر وهو الخضوع لل منظومة التشريعية والقانونية خاصة الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والذي يحتل الإمام فيها حيزا كبيرا من مساحة النصوص التشريعية كما سنرى فيما بعد. ووظيفة الإمامة يتطلب القيام بها رسميا كذلك حماية قانونية، ورعاية أمنية، وهذا لكي تضمن للإمام القيام بوظيفته على أحسن وجه من دون مساس بشخصه أو تشويش على أداءه، خاصة في الوقت الراهن المعروف بتعدد التيارات الفكرية والنحلية ، ولقد فرض المشرع عقوبات لكل من يعتلي المنبر ويتقدم الصفوف في المسجد بغير صفة قانونية ، وبذلك استطاعت أن تسيطر سيطرة شبه تامة على إدارة المساجد وتسييرها.

3- المهام الإجمالية للأئمة:

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

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

1 - الجريدة الرسمية العدد 73 بتاريخ 2008/12/28، ص 30.

الإشراف على حلق الذكر وتوكل للأئمة المدرسين بالخصوص إقامة صلاة التراويح والإشراف على تلاوة القرآن الكريم في المسجد أو ما يسمى "بالحزب الراتب".

- **المهام التربوية والتعليمية:** وتتضمن إلقاء دروس الوعظ والإرشاد والمساهمة 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، وكذلك الأمر بالنسبة لدروس الدعم التي تقدم لتلاميذ المدارس بالتطوع، وأيضا الدروس والمحاضرات العلمية في مجال العلوم الشرعية كتدريس قواعد الفرائض وأحكام التجويد في المساجد والمدارس القرآنية ، وتعليم القرآن للكبار والصغار وتسد هذه المهام خصوصا للأئمة المدرسين ، أما الأئمة الأساتذة فتسند لهم مهمة إعداد الخطب المنبرية وترقيتها والمساهمة في نشاطات المجلس العلمي لمؤسسة المسجد وإلقاء الدروس في مختلف العلوم الشرعية، وأيضا المساهمة في مختلف أنشطة المسجد العلمية والتربوية كالتأهيل العلمي والإفتاء، ويساهمون أيضا في ترقية الخطب المنبرية والدروس المسجدية حتى تكون مواكبة للعصر ومتماشية مع الواقع من دون مخالفات شرعية، ويقوم الأئمة الأساتذة الرئيسيون على الخصوص بتأطير الأئمة المتربصين وإعداد الفتاوى وتقنينها والمشاركة في الدراسات وأعمال البحث عبر المجلس العلمي لمؤسسة المسجد، وقد توجه لهم الدعوة للقيام بمهام التدريس في مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للقطاع .

- **المهام الثقافية والتوعوية :** وتتمثل في إحياء المناسبات والأعياد الدينية والوطنية من خلال تنظيم الدروس والمحاضرات والندوات وأيضا الملتقيات، كما يقوم الأئمة بتنظيم المسابقات الدينية والثقافية خاصة في مناسباتي رمضان والمولد النبوي الشريف ، ويعملون أيضا على ضمان السير

الحسن لمكتبة المسجد وإدارتها وهذا بالنسبة للمساجد التي تضم مكتبات وقاعات للمطالعة، ومن مهامهم أيضا تنشيط دروس التوعية الموجهة لحجاج البقاع المقدسة عبر المساجد لاسيما المركزية منها، وينشط الأئمة كذلك حملات تحسيسية لأجل جمع وتحصيل الزكاة وصبها في الحساب الجاري بصندوق الزكاة وهذا بالتنسيق مع اللجان القاعدية واللجنة الولائية لجمع وتحصيل الزكاة، ويحسّس الإمام أيضا بأهمية الوقف ودوره في تنمية المجتمع وهذا من أجل توسيع وعاء الوقف والذي سيعود على المجتمع والبلد بعوائد اقتصادية واجتماعية هامة، ويدخل في العمل التوعوي أيضا تنظيم الحملات التحسيسية الخاصة بالمحافظة على البيئة، وكذلك حملات التوعية الصحية وهذا بالتنسيق مع المصالح المختصة وحملات أخرى خاصة بالتحذير من مخاطر الآفات الاجتماعية وأمن الطرقات ونحوها من الظواهر السلبية .

- **المهام الاجتماعية:** يضطلع الأئمة بمسؤولية إصلاح ذات البين نظرا لتقشي العديد من الظواهر الاجتماعية السلبية والخطيرة في المجتمع كفساد العلاقات الأسرية والجوارية والاجتماعية بصفة عامة، والإمام هنا لا يتدخل ولا يباشر مهامه حتى يطلب منه، وعلى هذا الصعيد أيضا يعمل الإمام على تنمية الحس المدني وروح المواطنة بغرض إرساء روح التكافل الاجتماعي، ويشترك 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، ومهمة أخرى يقوم بها الإمام وهي استقباله لعديد الأفراد ممن 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 .

من خلال ما سبق نستشف أن الأئمة وإن كانت مهامهم محددة رسمياً، إلا أنهم يقومون بمهام أخرى بدافع الأجر والثواب من جهة وإرضاء لرغبات أطرافاً أخرى من جهة ثانية، وقد تكون لهذه المهام انعكاسات على الأداء بالإيجاب أو السلب مع مرور الوقت إن لم تؤخذ في الاعتبار من قبل المشرفين، وهذا ما ستحاول هذه الدراسة في جانبها الميداني معالجته .

4- رتب الأئمة وفقاً للمنظومة التشريعية الجزائرية:

تختلف رتب الأئمة باختلاف مؤهلاتهم العلمية ومستوياتهم التعليمية والتكوينية، وهم على أربع رتب مرتبة من الأدنى إلى الأعلى ؛ رتبة الإمام المعلم وهي رتبة آيلة للزوال، ورتبة الإمام المدرس، ثم رتبة الإمام الأستاذ، وفي أعلى الرتب رتبة الإمام الأستاذ الرئيسي¹ .

- الأئمة المدرسون : ويتم تنصيبهم في هذه الرتبة بعدما يكونوا قد تابعوا بنجاح تكويناً متخصصاً مدته (3) سنوات، ويشترط لاجتياز امتحان الدخول إلى المعاهد ، أن يكون المترشح حائزاً على مستوى السنة الثالثة ثانوي، وحافظاً للقرآن الكريم كاملاً، أو أنه يحوز على شهادة حفظ القرآن الكريم كاملاً، واجتاز الطور الرابع من التعليم القرآني وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 94-432 المؤرخ في 1994/12/10، 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 الصفة².

1- الجريدة الرسمية العدد 73 بتاريخ 2008/12/28، ص 30.

2- المرجع نفسه ص 31.

الأئمة الأساتذة: يوظفون وينصبون في هذه الرتبة عن طريق مسابقة على أساس الاختبار بالنسبة للمتشحين الحائزين على شهادة الليسانس أو شهادة معترف بمعادلتها في مجال التخصص وهو العلوم الإسلامية والحافظون للقرآن الكريم كاملاً، أو بالترقية عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها بالنسبة للأئمة المدرسين الذين أثبتوا (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وبالترقية أيضاً على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل، وهذا في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها بالنسبة للأئمة المدرسين الذين أثبتوا (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، ويتم ترقية الأئمة المدرسين أيضاً إلى هذه الرتبة على أساس الشهادة بالنسبة لمن تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الليسانس أو شهادة معترف بمعادلتها في العلوم الإسلامية¹.

- الأئمة الأساتذة الرئيسيون: يوظف وينصب في هذه الرتبة عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات بالنسبة للمتشحين الحائزين على شهادة الماجستير ، أو شهادة معترف بمعادلتها في مجال التخصص وهو العلوم الإسلامية ، والحافظون للقرآن الكريم كاملاً ، 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 أيضاً على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل، وهذا في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها بالنسبة للأئمة الأساتذة الذين أثبتوا (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، ويتم ترقية الأئمة المدرسين أيضاً من خلال الرتب المعروضة سابقاً نلاحظ غياب رتب خاصة بالإشراف أو ما يسمى بالقيادة من المستوى الثاني، كرتبة إمام مكون مثلاً، يشرفون على التكوين المستمر للأئمة من أجل تحسين

1- الجريدة الرسمية العدد 73 بتاريخ 2008/12/28، ص 30.

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.

5 نظرة تحليلية من الداخل عن الحوافز المادية والمعنوية للإمام:

عندما نتحدث عن الحوافز المادية للإمام، فلا يزال الراتب الهزيل الذي يتقاضاه الإمام هو الذي يجعل الإمام ملزما بالجلوس في مقصورته ينتظر دخول وقت الصلاة ليؤم المصلين، أو يخرج منها ليقدم لهم درسا أو موعظة، أو ليصلي على جنازة، أو ليستقبل مواطنين يريدون الفتوى أو الاستشارة، أو ليقوم جلسة صلح بين اثنين أو جماعة، أو ليرأس مجلس يعقد فيه القرآن بين زوجين...هي إذا مهام كثيرة في مقابل راتب زهيد لا يضمن ولا يغني الإمام في شئ، ولا شك أن هذه الوضعية الصعبة للأئمة تتولد عنها ظواهر كثيرة، كظاهرة الدين بسكون الياء والتي تمرغ أنوف الأئمة مع مرور الوقت بسبب صعوبة السداد وتجعلهم رهينة في أيدي أفراد قد تكون لهم مصالح فيستخدمون الإمام عن طريق ما يمكن أن نسميه بالإحسان، وأن هذه الوضعية إن استمرت مع الإمام سوف يكون لها تأثيرات ليس على شخصه فحسب بل حتى على أسرته، حيث لا يمكنه أن يضمن لهم مستوى معيشيا مقبولا على الأقل، كما لا يمكنه أن يضمن تعليمهم بشكل أحسن وكل هذا سينعكس على وظيفته وعلى مستوى أدائه، لذا يوجد العديد من الأئمة يقومون بأعمال موازية لوظيفتهم كالاشتراك في الأعمال التجارية أو خدمة الأرض، وإن ممثلي الأئمة في الحركة النقابية يلحون على الوزارة بمطلب إعادة النظر في سلم الأجور والرواتب حتى يشعر الإمام بما يشعر به غيره من الموظفين.

أما الحوافز المعنوية التي يتمتع بها الإمام فهي تلك المشاعر الإيجابية التي تتبع من القيم الرسالية التي يتبناها ؛ فالإمامة في حد ذاتها رسالة عظيمة، حيث تولاهم الأنبياء ومن بعدهم العلماء، فالإمام عندما يتقدم الناس يشعر بأنه القائد والمسؤول والأمين والمطاع والصالح في نفسه المصلح لغيره ، فهو إن التزم بمهامه وأداها باقتدار وكفاءة يُحظى بالتقدير والاحترام، ويُحسن إليه ويقدم له الإحسان ولو ببركة دعاء، وإذا لم أكن مبالغاً يمكن القول أن الإمام الصادق والمخلص يطعمه الله ويسقيه وهذا طبعاً قد لا يصدقه الكثير لأنهم اعتادوا على الرؤية بالبصر وليس بالبصيرة.

خلاصة:

من خلال ما تقدم حاول الباحث التعريف بالإمامة وإبراز أبعادها، كما حاول تسليط الضوء على الإمام باعتباره فاعل اجتماعي، وإلقاء نظرة تشخيصية عن الظروف وعلاقات العمل في المؤسسة.

2 -تنظيم المساجد في الجزائر

تمهيد

1- تحديد مفهوم المسجد

2- وظائف المسجد الرسمية وغير الرسمية

3- تصنيف المساجد في الجزائر

4- إدارة المساجد في الجزائر.

خلاصة

المساجد: مفهومها ووظائفها وتصنيفها وتسييرها

تمهيد

المساجد في الدين الإسلامي تعتبر من أظهر وأقدس الأماكن على وجه الأرض، ويعتبر المسجد الحرام أعظم مسجد في الإسلام، ويقع في قلب مكة المكرمة وهو أول بيت وضع للناس، وقد جعله الله محلا تشتاق إليه الأرواح وتحن إليه القلوب، وقد أمر الله تعالى نبيه إبراهيم وابنه إسماعيل ، أن يطهرا البيت من الأذى والنجس ومن الأوثان والرث و قول الزور والرجس ¹ ، وهذا كما جاء في النص القرآني: (وَإِذْ جَعَلْنَا الْبَيْتَ مَثَابَةً لِّلنَّاسِ وَأَمْنَا وَاتَّخِذُوا مِن مَّقَامِ إِبْرَاهِيمَ مُصَلًّى) ² ، ولا يخفى على مسلم ما للمسجد الحرام من مكانة وعظمة وقداسة، فهو مهوى الأفئدة كما جاء في النص القرآني: (أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِّلنَّاسِ لِلَّذِي بِنَايَةٍ مُّبَارَكًا وَهُدًى لِّلْعَالَمِينَ) ³ ، ويعد المسجد الحرام أيضا أحد المساجد الثلاثة التي لا تشد الرحال إلا إليها كما جاء في الحديث النبوي الشريف والذي رواه مسلم بإسناده عن سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ يَبْلُغُ بِهِ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " لَا تُشَدُّ الرِّحَالُ إِلَّا إِلَى ثَلَاثَةِ مَسَاجِدَ مَسْجِدِي هَذَا وَمَسْجِدِ الْحَرَامِ وَمَسْجِدِ الْأَقْصَى " ، بعد المسجد الحرام يأتي المسجد الأقصى من حيث المكانة والأهمية ؛ فهو ثاني مسجد بعد المسجد الحرام ، وهو أيضا أولى القبلتين، حيث كان المسلمون يتوجهون إليه عند الصلاة قبل أن ينزل الوحي أمرا المسلمين بتغيير القبلة، والمسجد الأقصى كذلك كانت إليه رحلة الإسراء ومنه عرج المصطفى ﷺ إلى السماوات العلى كما جاء في مطلع سورة الإسراء في قوله تعالى:

-
- 1- محمد كريم راجح، مختصر تفسير ابن كثير ،دار المعرفة،بيروت،لبنان، ط8 ، 2002، ج1، ص 45 .
 - 2- الآية 125 من سورة البقرة .
 - 3- الآية 96 من سورة آل عمران .

(سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَى بِعَبْدِهِ لَيْلًا مِّنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ إِلَى الْمَسْجِدِ الْأَقْصَى الَّذِي بَارَكْنَا حَوْلَهُ لِنُرِيَهُ مِنَ آيَاتِنَا إِنَّهُ هُوَ السَّمِيعُ الْبَصِيرُ)¹ الآية 1 من سورة الإسراء ، ثم يجيء المسجد النبوي وهو ثاني الحرمين الشريفين وفيه الروضة الشريفة وقبر النبي محمد ﷺ ، فهذه هي المساجد الثلاثة فقط التي حظيت بالذكر والتفضيل واكتسبت أهمية كبرى في تاريخ الإسلام والمسلمين ، أما بقية المساجد الأخرى فمتساوية في المكانة والرفعة والقداسة ، وليس هناك مسجدا هو أفضل من آخر من الناحية الشرعية والتعبدية، وكلها بيوت أذن الله أن ترفع ويذكر فيه اسمه كما جاء في النص القرآني : (فِي بُيُوتٍ أَدْنَى اللَّهِ أَنْ تُرْفَعَ وَيُذْكَرَ فِيهَا اسْمُهُ يُسَبِّحُ لَهُ فِيهَا بِالْغُدُوِّ وَالْآصَالِ * رِجَالٌ لَا تُلْهِيهِمْ تِجَارَةٌ وَلَا بَيْعٌ عَن ذِكْرِ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ يَخَافُونَ يَوْمًا تَتَقَلَّبُ فِيهِ الْقُلُوبُ وَالْأَبْصَارُ * لِيَجْزِيَهُمُ اللَّهُ أَحْسَنَ مَا عَمِلُوا وَيَزِيدَهُم مِّن فَضْلِهِ وَاللَّهُ يَرْزُقُ مَن يَشَاءُ بِغَيْرِ حِسَابٍ) الآية رقم 36 من سورة النور .

1- تحديد مفهوم المسجد:

وردت لفظة المسجد بكثرة في نصوص الوحي الإلهي ، وعلماء التفسير ومنهم ابن جرير الطبري ولدى تناوله للفظ المسجد قال بأنه: "الموضع الذي يُسجد لله فيه"¹ ، أي المكان الذي تؤدي فيه الصلاة؛ لأن السجود يرمز للصلاة ، والصلاة تعتبر ركن من أركان الخمس لا تقام إلا في الموضع الطاهر ، ولقد أوجبها الله على المسلمين خمس مرات في اليوم واللييلة وقد رغب الشارع الحكيم بإقامتها في المساجد وضاعف الأجر لمن حضرها مع الجماعة وصلّاها خلف الإمام كما جاء في الحديث الذي رواه مسلم بإسناده عن نَافِعٍ ، عن ابنِ عُمَرَ ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ، قَالَ:

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

"صَلَاةُ الْجَمَاعَةِ ، أَفْضَلُ مِنْ صَلَاةِ الْفَدِّ ، بِسَبْعٍ وَعِشْرِينَ دَرَجَةً " ، ويتبع أداء الصلاة في المساجد كذلك الذكر وتلاوة القرآن، وتعلم العلوم النافعة، ولقد جاء في المادة 2 من القانون الأساسي للمسجد الصادر في المرسوم التنفيذي رقم 13-377 المؤرخ في 05 محرم 1435 الموافق لـ 09 نوفمبر 2013 أن : "المسجد بيت الله يجتمع فيه المسلمون لأداء صلاتهم وتلاوة القرآن الكريم وذكر الله، ولتعلم ما ينفعهم من أمور دينهم ودنياهم، وهو مؤسسة دينية اجتماعية تؤدي خدمة عمومية هدفها ترقية قيم الدين الإسلامي"¹ ؛ فالمسجد من حيث الملكية فهو لله وليس لأحد من الناس كما جاء في الفقرة الثانية من المادة 2 : "المسجد وقف عام.."; ومعنى الوقف أنه لا يباع ولا يشتري ولا يوهب ولا يورث ، فهو محبوس على الوظيفة التي جعلت له والتي أشارت إليها المادة 1 من نفس القانون؛ ففي المسجد يجتمع المسلمون لأداء الصلاة، وذكر الله، ولتعلم ما ينفعهم في أمور دينهم ودنياهم، وهذه وظائف تعبدية بحته لذا يحظر شرعا وقانونا ممارسة أي نشاط يتنافى ورسالة المسجد أو يخل بحرمته وقدسيته، كما يمنع استغلال المساجد لتحقيق أغراض غير مشروعة شخصية كانت أو جماعية أو لتحقيق مآرب دنيوية محضة، أو استغلالها للإساءة للأفراد أو الجماعات، كما جاء في المواد 10،11،12 من الفصل الثاني المتضمن آداب المسجد من القانون الأساسي للمسجد². والمسجد أيضا كما جاء في الفقرة الثانية من المادة 2: ".. هو مؤسسة دينية اجتماعية تؤدي خدمة عمومية هدفها ترقية قيم الدين الإسلامي"، والمشرع هنا أطلق لفظ مؤسسة على المسجد باعتباره تنظيما يسعى لتحقيق أهداف تتمثل في ترقية قيم الدين الإسلامي ، ولتحقيق هذه الأهداف يستلزم تحديد المهام ورسم الخطط وتنسيق الجهود ثم المتابعة والتوجيه، وهذه الوظائف الإدارية تتولاها قيادة تتمثل في شخص الإمام.

1 - الجريدة الرسمية ،العدد 58 بتاريخ 04 محرم 18 نوفمبر 2013 م.

2- المرجع نفسه ..

2- الوظائف الأساسية للمسجد:

المسجد في المجتمع الإسلامي يؤدي دور كبير ويقوم بوظائف حيوية هامة، لذا لا يستغرب أن يكون بناء المسجد هو أول مشروع قام به النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بعد هجرته إلى المدينة، ورغم كل الظروف التي مرت على الأمة الإسلامية فلقد استمر المسجد في القيام بوظائفه منذ تلك الفترة إلى يومنا هذا، وفي هذه الفقرة سنشير إلى أهم الوظائف التقليدية والحديثة التي يؤديها المسجد.

أ/ **الوظائف الأساسية التقليدية** : ويمكن استخلاصها من بعض الكتابات التي تحدثت بإيجاز عن دور المسجد في تلك الحقب التاريخية، ففي كتابه "فقه السيرة" يقول العالم محمد الغزالي: "ففي الأمر الأول بادر الرسول ﷺ إلى بناء المسجد لتظهر فيه شعائر الإسلام التي طالما حوربت، ولتقام فيه الصلوات التي تربط المرء برب العالمين، وتنقي القلب من أدران الأرض، ودسائس الحياة الدنيا"¹، وفي موضع آخر يقول: "إن مكانة المسجد في المجتمع الإسلامي، تجعله مصدرا للتوجيه الروحي والمادي، فهو ساحة للعبادة، ومدرسة للعلم، وندوة الأدب"²، وهو هنا يشير إلى أهمية ودور المسجد في بناء الشخصية الإسلامية وأيضا في المحافظة على هوية الفرد والمجتمع المسلم. وتذكر بعض المصادر التاريخية³ أنه منذ انتساب المغرب الكبير إلى الحضارة الإسلامية صار من المهام الأساسية للدولة بناء المساجد وتشبيدها تم اتخاذها كمركز تعليمي وتنقيفي ومركز سياسي وإداري ومكان لحفظ المال وفض النزاعات والمنازعات القانونية، وتضيف هذه المصادر أن الوظائف الأساسية للمساجد بعد تلك الحقبة تتمثل في:

1- محمد الغزالي، فقه السيرة، دار المعرفة، د ط، الجزائر، الجزائر، 1999، ص 193 .

2- المرجع نفسه، ص 194 .

3- سعاد فويال، المساجد الأثرية لمدينة الجزائر، دار المعرفة، د ط، الجزائر، الجزائر، 2010، ص 5.

"أداء الصلوات فيها وتعليم القرآن الكريم، وتعليم الفروض الدينية وبعض العلوم الإسلامية، وتعريف شؤون الناس وعلاج مشاكلهم وقضاياهم اليومية.."¹، ويتضح هنا أن الوظائف اختصرت في الجانب التعبدية والتعليمي والاجتماعي فقط.

ب/ الوظائف الأساسية الحديثة: وهي لا تختلف كثيرا عن سابقتها من حيث المضمون وإنما الاختلاف فقط في إضفاء الطابع الرسمي على تلك الوظائف، بمعنى دخول المساجد تحت تنظيم معين تتولاه و تديره سلطة معينة، فأصبح المسجد يخضع لسلطة رسمية تدير شؤونه بقوة القانون، ويمكن أن نشير هنا إلى صدور قانون خاص بالمسجد يحدد وظائفه ونمط تسييره ونحو ذلك ، وحسبما جاء في هذا القانون فإن الوظائف التي يؤديها المسجد تتحدد في الغالب من خلال الدور الذي يؤديه في حياة الأمة الروحية والتربوية والعلمية والثقافية والاجتماعية ،وهي محددة كما يلي²:

-الوظيفة الروحية التعبدية : فلمجرد تواجد المسلم في بيت من بيوت الله يشعر بروحانية كبيرة ، ويزداد مستوى الروحانية هذه بالصلاة والذكر وتلاوة القرآن، بل يعتبر المسجد المكان المفضل بالنسبة للمسلمين، حيث يلتقون ويجتمعون على طاعة ربهم، ويتعاونون على تقواه فيزدادون إيمانا وترتفع معنوياتهم ، وهم بهذا يتغلبون على هموم الحياة ومصاعبها، وعليه فالمسجد هو بمثابة محطة للتزود بالوقود الروحي والذي يعتبر ضروري لمن يبحث عن حياة متوازنة لا إفراط فيها ولا تفريط،ولهذا نجد في نصوص الوحي الدعوة الصريحة لحضور صلاة الجمعة وإشهادها لأن فيها استجابة لله الذي دعاهم لهذا الأمر في قوله (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ،

1- المرجع نفسه، ص 9 .

2- الجريدة الرسمية ،العدد 58 بتاريخ 04 محرم 18 نوفمبر 2013 م

ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ) الآية رقم 9 من سورة الجمعة ، وهذا حتى تتغذى أرواحهم وتسقى قلوبهم بهذا الزاد؛ فالقلوب الخاوية من الزاد الروحي إذا بقيت على حالها لمدة أطول قد تموت كما جاء في الحديث الذي رواه أحمد بإسناده عن ابن عباس وابن عمر ، أنهما سمعا رسول الله ﷺ يقول: (الينتهين أقوام عن ودعهم الجمعات أو ليختمن الله على قلوبهم ثم ليكونن من الغافلين)، والمسجد أيضا أفضل مكان لتفريج الهموم والكروب، حيث يلجأ إليه المرء في لحظات الشدة حيث يتوجه إلى مولاه بالدعاء فيحظى بالقبول فيرفع ما به من الضر والشدة كما جاء في العديد من الأحاديث.

والمسجد حتى يقوم بالوظيفة الروحية على أحسن حال وأكمل وجه ، يجب أن تسند فيه المهام إلى الموارد البشرية المؤهلة علميا وسلوكيا من ذوي الكفاءات ، ولأن منصب الإمام من طبيعة خاصة فعلي متولي المنصب أن يكون متحليا بصفات خاصة كالورع والعدل والاستقامة والصبر ونحوها من الصفات وهذا حتى يكون قدوة لغيره فيأخذوا عنه الأخلاق والقيم قبل أخذهم العلم .

-الوظيفة التربوية والتعليمية¹: يعتقد الكثيرون أن مسؤوليتا التربية والتعليم تقعان فقط على عاتق المؤسسات التربوية والتعليمية، متناسين بذلك دور المساجد في تربية الناشئة وتعليمهم ما ينفعهم في أمور دينهم ودنياهم ، فلقد أصبحت غالبية المساجد اليوم مزودة بأقسام للتعليم القرآني وتستوعب كل الفئات العمرية ومن الجنسين؛ فهناك التعليم التحضيري ويستهدف أطفال ما قبل التمدرس ، الذين تتراوح أعمارهم ما بين سن الرابعة والخامسة أعوام، ويشرف على تعليمهم أساتذة التعليم القرآني ومتطوعون مؤهلون من قبل لجان تأهيل علمية، فيقومون بتحفيظ الأطفال بعض السور القصيرة وأيضا بعض الأدعية المأثورة، كما يعلمونهم أبجديات القراءة والكتابة وبعض النشاطات كالرسم ، والأناشيد الدينية والوطنية، أما الفئة الثانية وهي فئة المتمدرسين من مختلف الأطوار التعليمية فيتم تفويجهم حسب مستواهم ويخصص لهم التوقيت المناسب ، وغالبا ما يكون في نهاية الأسبوع ، وكذلك أيام العطل فيُحفظونهم ما تيسر من القرآن ، وهناك أيضا فئة الكبار من العمال والموظفين، وهؤلاء في

الغالب يشرف عليهم إمام المسجد في أوقات معينة بعد نهاية العمل، وتوجد فئة أخرى من كبار السن تزاوُل تعليمًا في إطار محو الأمية أحيانا من قبل الإمام وفي أحيان أخرى من قبل أعوان ديوان محو الأمية المرخص لهم من قبل مديرية الشؤون الدينية والأوقاف بمزاولة هذا النشاط بالمساجد في إطار اتفاق مبرم بينهما، وبالمسجد أيضا تقدم دروس الدعم في مختلف مراحل التعليم وفق البرامج المقررة لها في مؤسسات التربية والتعليم، وهذا النشاط التعليمي يقدم في الغالب بالأقسام التعليمية القرآنية، أما بقاعة الصلاة وزيادة على دروس الوعظ والإرشاد فيكلف الإمام بتقديم ثلاثة دروس في العلوم الشرعية على الأقل بمسجده ؛ درس في الفقه، وآخر في التفسير والحديث والثالث في السيرة والتاريخ الإسلاميين. وباعتبارهم خريجي معاهد متخصصون ويجيدون قراءة القرآن وإقراءه وتعليمه وتحفيظه للناس يكلف الأئمة عموما وأساتذة التعليم القرآني على وجه الخصوص بتنظيم حلقات تلاوة القرآن الكريم وتحفيظه وتعليم تجويده وتفسيره، وهناك أيضا دورات علمية وتوعوية متخصصة يقدمها الأئمة في كل مناسبة ، كمناسبة موسم الحج والحملات التحسيسية الخاصة بتحصيل الزكاة وغيرها.

وعموما فالمسجد يعد من الفضاءات المفتوحة لتقديم كل ما هو نافع ومفيد لمرتابيه بكل فئاتهم ومستوياتهم التعليمية، والإمام له الحرية في تقديم كل ما يراه يحقق الهدف ويفي بالغرض، وعليه ومن خلال ما سبق يمكن القول أن المسجد ليس فقط المكان الملائم لممارسة الطقوس والشعائر بل هو مؤسسة تربية تعليمية ذات أبعاد دينية.

-الوظيفة الثقافية¹: المسجد كذلك يؤدي وظيفة تثقيفية ، ففيه تلقى المحاضرات وتعدق الملتقيات ، بغرض نشر الثقافة الإسلامية وتعميمها، كالتعريف بالأعلام والحواضر العلمية وغير ذلك، وفيه أيضا تحيا الأعياد والمناسبات الدينية والوطنية وهذا من أجل الحفاظ على الهوية الوطنية والخصوصية الاجتماعية، ولضمان تواصل الأجيال، ويمتد دور المسجد التثقيفي ليسع ترقية المكتبة المسجدية وتنظيمها وتيسير الاستفادة منها، وهذا على مستوى المساجد المركزية ، والمساجد أيضا يحق لها تنظيم معارض للكتاب والفنون الإسلامية، بالإضافة إلى المسابقات الثقافية ، وهكذا يبرز المسجد

1- الجريدة الرسمية، مرجع سابق، نفس العدد والتاريخ.

كمؤسسة ثقافية ذات صبغة دينية.

-**الوظيفة التوجيهية**¹: والتوجيه هنا يراد به المهمة الاجتماعية التعبدية وليس الفعل الإداري؛ فلقد كان التوجيه ولا يزال من جملة الوظائف الهامة التي تمارس بالمساجد ويضطلع بها الإمام الأعلى درجة في المسجد ، وتتم هذه الوظيفة تحت عنوان عريض اسمه الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، ويساهم هذا التوجيه في تعزيز الوحدة الدينية والوطنية عن طريق دروس الوعظ والإرشاد ، كما يهدف إلى حماية المجتمع من أفكار التطرف والتعصب والغلو ، ويعمل على ترسيخ قيم التسامح والتضامن في المجتمع ، وأيضاً يعمل على مناهضة العنف والكراهية واعتراض سبيل كل من يريد الإساءة للوطن وأهله.

-**الوظيفة الاجتماعية**²: يؤدي المسجد وظيفة اجتماعية من خلال عدة عمليات ، من أهمها عملية إصلاح ذات البين؛ ونظراً لتزايد حجم الخصومات في المجتمع وتهاقت الناس على الأئمة فقد خصصت في العديد من المساجد قاعات خاصة لهذا الغرض ، أي لإصلاح ذات البين، كذلك تتجلى وظيفة المسجد الاجتماعية من خلال العمل على تنمية الحس المدني ، وغرس روح المواطنة ، وبث التكافل الاجتماعي بين الجماهير الوافدة إلى المساجد، وهو يضطلع أيضاً بدور رائد فيما يخص حماية المجتمع من الآفات الاجتماعية ، وهذا من خلال التحذير من مخاطرها عبر الدروس والخطب التي يلقيها الإمام في كل مناسبة، وتساهم المساجد في الحملات الاجتماعية الوطنية والمحلية التي تستهدف البيئة والتوعية الصحية وهذا بالتنسيق مع المصالح المختصة. وبعد تأسيس صندوق الزكاة ، أي منذ 15 سنة والرهان على المساجد كبير من أجل إنجاز عملية جمع وتحصيل الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، والأئمة في هذا الشأن يقومون بأدوار هامة من حيث التحسيس والإشراف والمتابعة ، لكون مبالغ مالية معتبرة تصب في تلك الصناديق وهذا قبل أن تحول إلى حساب الصندوق.

1 -الجريدة الرسمية، مرجع سابق، نفس العدد والتاريخ.

2 للمرجع نفسه.

-وظائف أخرى للمسجد : كل ما ذكرناه من الوظائف السابقة كان قد أشار إليها القانون الخاص للمسجد ، وهي وظائف رسمية، أما ما هو غير رسمي فيوجد منها العديد ، وفيها ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي؛ فعلى سبيل المثال مّا هو إيجابي كتقديم المساعدات والإعانات لعابري السبيل وإيواء من انقطعت بهم السبل ، وقد يكون المسجد مأوى أو ملجأ يلجأ إليه الناس وقت الأزمات والمحن ، أما مما هو سلبي من هذه الوظائف فقد يكون المسجد المكان المفضل للخاملين والمتقاعدسين عن العمل، فيطول مكثهم فيه ويصيرون عالة على غيرهم، كما قد يكون حاضنة لنشر العقائد والأفكار الهدامة، وقد يكون أيضا المكان المفضل لممارسة مهنة التسول، بحكم طيبة رواد المسجد وإحساسهم بالفقر وذا الحاجة، فيعطون السائل من دون تحري أو تدقيق في هويته، وهذه الوظائف السلبية أصبحت ظواهر تشكل هي بذاتها موضوعا خصبا للدراسة.

على ضوء ما سبق فوظائف المسجد كثيرة ومتنوعة، إلا أن العديد من المساجد وظائفها أصبحت محصورة فقط في إقامة شعيرة الصلاة وإلقاء بعض الدروس في فقه الطهارة ، وهذا يعود للنقص الفادح في تأطير بيوت الله ، وإن وجد فالمشكلة في نوعية المؤطرين ومستواهم وكيفية اقتحامهم لهذه الوظيفة، ولعل هذه الدراسة فيها بعض الإجابات عن مثل هذه التساؤلات.

3- تصنيف المساجد:

المساجد في الجزائر بُنيت وتأسست منذ الفتوحات الإسلامية، واستمر بناءها وتشييدها ولم يتوقف إلى حد الساعة، ولقد تعددت وتنوعت المساجد بحسب نوع وطرز العمارة المعمارية وبحسب طاقة الاستيعاب أيضا، وكذلك بحسب الدور أو الوظيفة التي يقوم بها المسجد، وتنوعت أيضا بحسب إمكانات المؤسسين وظروفهم أغراضهم ونياتهم، وهي بهذا المعيار الأخير ثلاثة أنواع¹:

أ/ نوع مما أسسه الحكام ، كالخلفاء والولاة كجزء من عملهم الوظيفي لخدمة المجتمعات الإسلامية وتسيير سبل أداء شعائرهم الدينية ، وهذا لكسب ولاء الرعية، وقد يكون للشهرة أيضا ومن ضمن هذه المساجد المسجد الكبير بالعاصمة.

ب/ نوع مما أسسه كبار الأثرياء للتقرب إلى الله واستمالة بعض الفئات الاجتماعية وشيوخ الدين ، ولكسب الشهرة أيضا، كمسجد عبد الرحمان الثعالبي بالجزائر العاصمة.

ج/ نوع مما أسسته الهيئات والجمعيات الخيرية والدينية والاجتماعية، تكملة لعمل الولاة وكبار الأثرياء وشيوخ الدين، وعدد المساجد من هذا النوع كثير جدا.

أما القانون الأساسي للمسجد فيصنف المساجد ويرتبها على حسب موقعها ووظيفتها وطاقة استيعابها والخصوصية التاريخية والمعمارية التي تتميز بها وهي كما يلي²:

1- جامع الجزائر :وهو مشروع كبير ولا يزال في طور الإنجاز ،يقع في بلدية العمدية بالجزائر

1 - سعاد فويال،المساجد الأثرية لمدينة الجزائر،ص 9.

2 - الجريدة الرسمية مرجع سابق،العدد 58 /2013.

العاصمة، وتوشك أشغاله على الانتهاء ، ويعتبر من أكبر المساجد في الوطن ،بل يعد ثالث مسجد بعد المسجد الحرام والمسجد النبوي من حيث المساحة وطاقة الاستيعاب،ويحتوي على مرافق حيوية هامة، ويصح أن يطلق عليه بجامع الجوامع.

2-المساجد التاريخية: وهي المساجد الأثرية ذات ميزة تاريخية وكان لها أثر حضاري مشهود كمسجد كتشاوة بالعاصمة.

3-المساجد الرئيسية: وهي المساجد الكبرى التي تعد أقطاب امتياز وتقع بمقر الولاية وتتوفر على المواصفات التالية: قدرة الاستيعاب تزيد عن 10000 مصلي، تتوفر على مدرسة قرآنية، مكتبة، قاعة محاضرات، فضاء للنشاط التوجيهي والثقافي، مساكن وظيفية، مساحة خضراء، وهذا الصنف من المساجد لا يوجد إلا بولايات معدودة في انتظار تعميمه على سائر الولايات.

4-المساجد الوطنية: وهي المساجد الكبرى والتي تتوفر على قدرة استيعاب تفوق 1000 مصلي، وعلى مدرسة قرآنية ، وقاعة محاضرات ، وأيضاً فضاء للنشاط التوجيهي والثقافي، مساكن وظيفية، مساحة خضراء.

5-المساجد المحلية: وهي تلك المساجد المبنية في تجمعات سكنية حضرية أو ريفية، وتقام فيها صلاة الجمعة، وتتوفر على قدرة استيعاب تقل عن 1000 مصلي، وتضم قسم أو أقسام قرآنية ومسكن وظيفي على الأقل.

6-مساجد الأحياء: وهي المساجد المخصصة فقط لإقامة الصلوات الخمس، فلا تقام فيها صلاة الجمعة ولا الأعياد، وفي الأخير نشير إلى أنه يخصص في كل مسجد فضاء خاص للنشاط الديني النسوي، وغالبا ما تكون هناك قاعة خاصة خلف الرجال أو بجوارهم أو في السدة (مكان في الطابق

العلوي فوق قاعة الرجال عن اليمين أو الشمال ويكون محجوب عن الرجال بساتر)، وهناك أيضا المصليات وهي أماكن تقام فيها الصلاة بمبادرة فردية أو جماعية ضمن المباني العامة أو الخاصة تحت مسؤولية الإدارة المعنية بالتنسيق مع إدارة الشؤون الدينية والأوقاف.

يرى الباحث أن هذا التصنيف مهم للغاية من جهة أداء الوظائف؛ فالمساجد ذات طاقة استيعاب كبيرة الحجم حيث يرتادها المئات أو الآلاف من المصلين لا بد لها من موارد بشرية مؤهلة ومميزة حتى تتمكن من التأثير في تلك الجماهير، أما إذا لم نؤخذ هذا المعطى في الحسبان ونعين في المساجد حسب معايير أخرى غير الكفاءة، فإن الإدارة وبالأحرى القيادة قد تتسبب في عدم انتفاع المصلين بخدمات هذا المسجد أو ذلك، فالمساجد الكبيرة في المدن ليست كالمساجد الصغيرة في القرى والأرياف، لذا عند تعيين الأئمة في المساجد يجب مراعاة معيار تصنيف المساجد بالإضافة إلى المعايير الأخرى.

4- إدارة وتسيير المساجد في الجزائر:

المسجد هو بيت من بيوت الله كما أوضحنا من قبل، تمارس فيه وظائف عدة؛ دينية وتعليمية وتنقيفية وتوجيهية واجتماعية، ومن يتولى أمره رسميا ولي أمر الأمة، ويُنيب عن نفسه من يتولى إمامة الصلاة فيه، ويتكفل بالخدمات المطلوبة منه في ضوء الشرع¹، وعليه فسلطة الإدارة والتسيير بالمساجد مفوضة للإمام في حدود الشرع أولا والقانون ثانيا؛ بمعنى أن الإمام في أداء عمله يلتزم بأحكام الشرع مع عدم التعارض مع المرجعية أو المذهب المعتمد لدى الدولة الجزائرية، والقانون

1-تعليمية وزارية رقم 60 متعلقة بتنظيم عمل المسجد صادرة عن وزير الشؤون الدينية والأوقاف، مؤرخة بتاريخ 12 أفريل 2000.

الأساسي للمسجد الذي صدر تحت المرسوم التنفيذي رقم 13-377 بتاريخ 2013/11/09 ينص على أنه يتولى تسيير المسجد الإمام الأعلى رتبة فيه ويشترط عليه أن يضمن المسؤولية السُّلمية على العاملين فيه، وكذا النشاط الديني والثقافي والعلمي والاجتماعي، وتنظيم حلقات الحزب الراتب، وتنظيم المكتبة وسير عملها، وحفظ النظام والأمن داخل المسجد، ومسك سجل جرد ممتلكات المسجد، كما يحمله القانون مسؤولية جمع التبرعات داخل المسجد، ويطلب منه تخصيص سجلا خاصا يقيد فيه نتائج هذه العملية، والإمام بإدارته وتسييره لهذه المهام يعد مديرا وقائدا في نفس الوقت.

ورغم الصلاحيات الكبيرة المخولة للإمام في إدارة وتسيير شؤون المسجد، إلا أنه غالبا ما يصطدم مع من يريد أن يحد من صلاحياته، وتحدث هنا عن بعض اللجان الدينية التي تجاوزت حدود صلاحياتها جهلا أو تجاهلا، ودخلت في صراع مع الإمام في محاولة منها للانفراد بتسيير المسجد، وكان الأجدر لها أن تقف عند حدود مهامها المتمثلة في بناء المساجد وتجهيزها وتأثيثها وصيانتها، فليس لها أن توجه الإمام أو تراقبه أو تقوم مقامه داخل المسجد أو خارجه في المواقف والمناسبات. وعليه فالعلاقة بين الإمام واللجنة الدينية يجب أن يعاد النظر فيها حتى نتفادى الصراع الذي يمكن أن يقع بينهما خاصة إذا طال الاحتكاك وقل الاحترام، وأن أثر هذا الصراع كما بينت نتائج هذه الدراسة له انعكاسات كبيرة على أداء الإمام.

خاتمة:

من خلال الجزء الثاني من هذا الفصل حاول الباحث أن يجمع كل ما يتعلق بمنظومة المساجد من مفاهيم وأراء وتفرعات وتقسيمات والغرض من ذلك هو تقريب صورة هذه المنظومة إلى ذهن القارئ حتى يستطيع استيعاب ما يجري فيها من علاقات وتفاعلات، وحتى يتمكن أيضا من اكتشاف نقاط الضعف لتكون محور دراسات أخرى من قبل الباحثين.

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي

تمهيد

1 مفهوم الأداء الوظيفي

2 تقييم الأداء الوظيفي

6. مفهوم تقييم الأداء الوظيفي

7. الخلفية التاريخية لتقييم الأداء الوظيفي

8. أهمية تقييم الأداء الوظيفي

9. أهداف عملية تقييم الأداء الوظيفي

01. المبادئ الأساسية لعملية تقييم الأداء الوظيفي

11. طرق تقييم تقييم الأداء الوظيفي

3 طريقة تقييم المورد البشري في القطاع الديني

خلاصة

الأداء الوظيفي

تمهيد

يتوجه الأفراد يوميا إلى المؤسسات والمراكز والمحلات كل حسب قدراته وإمكاناته من أجل القيام بمهام وأنشطة تختلف كما ونوعا على حسب اختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم، وأيضا تختلف حسب الأهداف والغايات المسطرة من قبل هذه المؤسسات أو الأفراد، وعليه فالاهتمام بأداء العاملين أو الموظفين بات من الموضوعات الأساسية ذات الاهتمام الواسع من قبل الباحثين والمختصين في مجالي الدراسات الإدارية بصفة عامة وتنمية الموارد البشرية بصفة خاصة ، ومفهوم الأداء بحد ذاته أصبح يشكل حقلًا معرفيًا خصبا للبحث والدراسة، وذلك لأهميته على مستوى الفرد والمؤسسة، ولتداخل العوامل المؤثرة عليه وتنوعها، والباحث في هذا الفصل يحاول تسليط الضوء على هذا المفهوم من خلال التركيز على عملية تقييم الأداء وأهدافه وأهميته، وأيضا الخطوات المتعلقة بهذا التقييم، والطرق المستخدمة في عملية التقييم، وأخيرا التطرق إلى نظام تقييم الأداء في مديرية الشؤون الدينية والأوقاف.

1 مفهوم الأداء الوظيفي:

من الناحية اللغوية جاء في معاجم اللغة العربية أن الأداء من الفعل أدّى ومصدره التأدية ، ومعناه القضاء على ما صرّح به بعض أهل اللغ ة، قال: أدّى فلان دينه تأديّةً، أي قضاه ، وقيل: بل أصله إيصال الشيء إلى الشيء أو وصوله إليه من تلقاء نفسه .

من الناحية الاصطلاحية لمفهوم الأداء يبدو أنه من الصعوبة بما كان العثور على تعريف محدد ومجمع عليه بين الباحثين، ويعود السبب لاختلاف مشارب الباحثين الذين تناولوه، فكل واحد منهم يريد أن يقدم المفهوم بحسب وجهة نظره واهتماماته الفكرية هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن موضوع الأداء يعد من المواضيع الأكثر تشعبًا وغموضًا وأكثرها تعقيدًا بالنسبة للمؤسسات، وهذا راجع لاختلاف نتائج البحوث والدراسات في هذا المجال، ولكن رغم كل ذلك توجد اجتهادات من قبل باحثين كثير وإن اختلفت في صيغها فإنها تصب كلها في قالب واحد من حيث المحتوى، ولعل التعريف الذي قدمه الباحث الزهراني في رسالة علمية غير منشورة فيه ما يشير إلى هذا فيقول: "أن كلمة الأداء على عدة عبارات منها ما يشير إلى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسئوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والآداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف"¹ .

1- الزهراني، حسين جمعان، خصائص الوظيفة وأثرها في أداء العاملين : مرجع سابق : غير مرقم

والباحث كما أوضحنا في مفاهيم الدراسة يتبنى ويقترح للأداء الوظيفي التعريف الإجرائي التالي: الأداء الوظيفي هو المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة العامل الكفاء المدرب القيام بها.

2 تقييم الأداء

2-1- مفهوم تقييم الأداء:

تجدر الإشارة إلى أنه قد صاحب استخدام لفظة التقييم بعض الجدل في المفهوم وفي اللغة، لذا نجد في بعض الكتابات من يستخدم عبارة تقييم الأداء وينظر البعض إليه زاويتين وهما¹:

- مدى أدائهم للوظائف المسندة إليهم ومدى تحقيقهم للمستويات الإنتاجية المطلوبة منهم.

- مدى قدرتهم على التقدم والاستفادة من فرص الترقى وزيادة الأجور.

ويرى البعض الآخر أن تقييم أداء العاملين يراد به: " العملية التي يستخدمها المستخدم لتحديد فيما إذا كان الموظف يقوم بأداء عمله على النحو المطلوب أو الشكل المرغوب فيه"² ، وهناك من يستخدم لفظة التقويم، ويراها تشتمل على القياس والتقييم³، فأما القياس فهو العملية التي تعتمد على الأرقام أي على كمية العمل، وأما التقييم فهو عملية إصدار الأحكام على دقة العمل.

1- محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، ط 1، زمزم ناشرون وموزعون، الأردن ، 2010، ص 188 .

2- المرجع نفسه، ص 189 .

3- رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2014، ص 257.

وهناك من لا يرى فرق بين تقييم وتقويم الأداء، واستخدام كلاهما صحيح في الكتابات، والعملية حسبه لا تخرج عن كونها وسيلة تمكن الإدارة من إصدار حكم موضوعي عن قدرة الموظف في إدارة واجبات ومسؤوليات وظيفته، والتحقق أيضا من سلوكه وتصرفاته في أثناء العمل، ومن مدى التحسن الذي طرأ على أسلوب أدائه لواجبات ومسؤوليات وظيفته، وأخيرا التحقق من قدراته على تحمل واجبات ومسؤوليات إضافية، وذلك بما يضمن فعالية المؤسسة في الحاضر وبقائها واستمرارها في المستقبل¹.

2-2- الخلفية التاريخية لتقويم الأداء :

تعود جذور عملية تقويم الأداء في البداية إلى ظهور حركة الإدارة العلمية، وإلى جهود فردريك تيلور، وهنري فيول وغيرهم ممن اهتموا بدراسة الوقت والحركة والجهد للوصول إلى أعلى إنتاجية، ثم تقدمت طرق التقويم لاحتساب الأجور التي يستخدمها العاملون وفقا لإنتاجيتهم، ويلاحظ هنا طغيان الاعتبارات الكمية والمادية في عملية التقويم، ونظرا للسلبيات والنقائص في هذه العملية ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية وجاءت معها حركة الإدارة السلوكية لتوسع من مفهوم التقويم الذي كان سائدا وتدخل فيه اعتبارات ومتغيرات جديدة إضافة إلى متغيري الأجرة والإنتاج، حيث عملت هذه الحركة على توسيع تطبيقات هذه العملية ووظفتها في عمليات التطوير والتدريب وغيرها حتى أضحت مقولة الفرد المناسب في المكان المناسب انعكاسا لمضامينها².

1- نادر أحمد أبوشيخة، إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية-، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 331 .

2- محمد أحمد عبد النبي، مرجع سابق، ص 190.

في الحقيقة أن تقييم أو تقويم الأداء كعملية إدارية لم يكن وليد عصر حركتي الإدارة العلمية أو السلوكية، بل هو سابق لهذا العصر بكثير، وفي التراث الإسلامي وبالأخص في نصوص الوحي الإلهي حيث توجد نصوص كثيرة تصرح مرة وتلمح مرة أخرى تتحدث عن تقييم أداء العامل منها قوله تعالى: (أَلَّا تَرَىٰٓ وَاِزْرَهُۥ وَزُرَّ أُخْرَىٰٓ ، وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ، وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ، ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ) سورة النجم من الآية 38 إلى الآية 41 ؛ فالآية قررت أن عمل الإنسان عليه رقيب وحسيب، وأن الجزاء الذي سيناله هذا الإنسان في الأخير هو من جنس عمله، كما جاء في آية أخرى: (فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ) الآية 7 و8 من سورة الزلزلة.

والنبي محمد ﷺ وقت الغزو كان يحفز أصحابه ويدفعهم للاستماتة في القتال من أجل تحقيق النصر وكما جاء في الحديث : عن [أبي قتادة الأنصاري](#) رضي الله عنه قال : [خرجنا مع رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى حنين - وذكر قصة - فقال رسول الله صلوات الله عليهم أجمعين: بينة فله سلبه - قالها ثلاثا ، فكما يرى الفقهاء .](#) ومنهم الإمام الشافعي رحمه الله ، وأيضا مالك وغير هيرون أن استحقاق القتال للسلب- وهو ما يوجد مع المحارب من ملبوس-: أنه لا يستحقه بالشرع، وإنما يستحقه بصرف الإمام إليه نظرا ، والإمام هنا يراد به السلطان أو القائد فهو الذي ينظر فيما إذا كان المقاتل يستحق أو لا يستحق، والنظر هنا هو عملية التقييم للأداء ، فالإمام هنا هو الذي يقرر ما يستحقه الجندي المقاتل من أجر وتعويض مباشرة ممّن قتله في المعركة، فأداء الجندي يقيم بالنتيجة، والتعويض هنا يكون وفقا للنتائج المحصلة.

وخلاصة القول فيما سبق أن هناك فرق شاسع في عملية تقييم العمل بين الاتجاه الإسلامي وغيره من الاتجاهات المبنية على أساس مادي؛ فالاتجاهات الرأسمالية والماركسية تقيم العمل وتعطيه الدرجة على أساس النواتج والمنافع المادية، أما في الاتجاه الإسلامي فالاهتمام بالعمل يكون منصبا على الدوافع لا على المنافع، وللنية في العمل اعتبار كبير فهي التي تزيده في القيمة وترفع من مستواه حتى يصير مقبولا ليس فقط عند الأفراد وإنما عند الله في عالم الغيب.

2-3- أهمية تقويم الأداء :

يرى العديد من المختصين في إدارة الموارد البشرية أن تقويم الأداء تعود أهميته على الرؤساء والمرؤوسين في آن واحد؛ فهي من ناحية تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل دائم ومستمر، ومن ناحية أخرى تدفع المرؤوسين للعمل بفعالية، وتتلخص أهمية تقويم الأداء في الآتي¹:

12. أنها تؤدي إلى تحسين أداء الموظف وتطويره .

-اعتماد هذا التقويم كوسيلة لتحديد المكافآت والعلاوات الدورية.

-يعتبر أداة للكشف عن الاحتياجات التدريبية.

-يعتبر وسيلة للحكم على مدى سلامة سياسات الاختيار والتعيين والتدريب.

- كما يعد الأساس الموضوعي لرسم هذه السياسات الأخيرة.

2-4-أهداف عملية تقييم الأداء :

عملية تقييم الأداء لها أهداف عدة² ، فمنها ما يخدم المجال الإداري، ومنها ما يخدم الفرد والمؤسسة

على حد سواء؛ ففي المجال الإداري يتم استخدام تقييم الأداء في ترقية الموظفين، وفي

332 .

1- نادر أحمد أبوشیخة، مرجع سابق، ص

2- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011، ص 148.

نقلهم أيضا إلى وظائف أكثر ملائمة، وكذلك في تحديد المكافآت التشجيعية والعلاوات، وأيضا في

تحديد العقوبات التأديبية والفصل، وكذلك في الكشف عن الاحتياجات التدريبية وأخيرا كوسيلة لتطوير

الأداء كما اشرنا آنفا، ويهدف تقييم الأداء إلى أداء الفرد والمؤسسة في آن واحد من خلال الكشف عن

نقاط الضعف عند الموظف والعمل على تكوينه من أجل رفع مستواه وبالتالي يرتفع مستوى أداء المؤسسة؛ فمن خلال قياس الأداء يستطيع الفرد معرفة جوانب القوة وبالتالي تعزيزها، ومعرفة جوانب الضعف و بالتالي العمل على تفاديها، ومن خلال عملية تقييم أداء يتمكن الرؤساء من ملاحظة أداء مرؤوسيهـم أثناء العمل وهو ما يمكنهم من القيام بالتحليل الذي يسمح لهم بأن يكونوا قادرين على التقييم والقيادة الرشيدة للموظفين، ومن أهداف عملية التقييم أنها تسمح بالكشف عن نقاط الضعف عند الموظف وبالتالي اقتراح البرنامج التدريبي المناسب للموظف.

2-5- المبادئ الأساسية لعملية تقييم الأداء :

تقييم أداء الأفراد في المؤسسات هو عملية إيجابية بالأساس، حيث لا تسعى إلى كشف العيوب والأخطاء بهدف إيقاع العقوبات على المقصرين من الموظفين، وإنما هي عملية مخططة تخضع لنظام محكم يقوم على جملة من المبادئ والخطوات يكمن أن نوجزها فيما يلي¹:

أولاً: قبل أن نباشر عملية تقييم أداء الموظفين يجب تحديد أغراض هذا التقييم، كما يجب إبلاغ جميع الرؤساء والمرؤوسين بهذه الأغراض، فهذه الخطوة مفيدة في تعزيز اهتمام الرؤساء وتزيد من دافعيتهم لإجراء تقييم فعال، ومفيدة أيضاً للمرؤوسين حتى لا يكونوا متهاونين ومقصرين في أداء

1 - محمد أحمد عبد النبي، مرجع سابق، ص 196.

أعمالهم، وتجدر الإشارة هنا إلى أن أغراض التقييم قد تستخدم لاتخاذ قرارات إدارية تتعلق بالموظفين كالترقية والنقل وتحديد المكافآت ونحوه، وقد تستخدم لغرض التنمية والتطوير، فيكون الهدف منها هو

الارتقاء بأداء الفرد، وأيضاً تحسين السياسات والأنشطة المتعددة لإدارة الموارد البشرية كالاستقطاب والاختيار والتدريب.

ثانياً: الخطوة الموالية هي تحديد ما ينبغي تقييمه، وهنا لا بد من تحديد الأبعاد أو العوامل التي على أساسها يتم تقييم الموظف، وهي غالباً ما تكون إما متعلقة بالصفات الشخصية، أو بسلوكه، أو بنتائج عمله، فبناءً على هذه العوامل يتم تقييم أداءه، ويفضل قبل إجراء هذه الخطوة إجراء عملية تحليل للوظائف.

ثالثاً: يجب تحديد موعد هذا التقييم، أي متى يتم وعدد مراته وفتراته، كما ينبغي أن تكون المدة الزمنية التي يعد عنها تقرير التقييم مناسبة، فلا تكون قصيرة أو طويلة، فالفترات القصيرة غالباً ما تكون غير كافية للحكم على مستوى أداء الموظف، والفترات الطويلة بدورها لا تسمح بالتقييم الجيد، وهناك من المختصين من يجنح إلى التقييم بعد كل سنة، وهناك من يرى نصف سنة، وهناك من يرى أن التقييم الثلاثي - بعد كل 04 أشهر - هو المناسب للوقوف على مستوى أداء الموظف، ومنهم من يذهب إلى التقييم الشهري، وهناك من يقول بالتقييم الآني والمستمر، وغرض الباحث هنا هو العرض فقط وليس إجراء تفضيلات بين هذه التقييمات.

رابعاً: لا بد من إتاحة الفرصة للموظف للتظلم، لأنه من الممكن أن تكون هناك أخطاء في التقييم، ومن جملة هذه الأخطاء نذكر احتمال وجود تحيز، صعوبة تقييم بعض الأعمال وخاصة غير الملموسة، عدم توفر نماذج ومعايير لدى المؤسسة للتقييم، لذا فمن العدالة إتاحة الفرصة للموظف للتظلم من قرار تقييمه، وهو ما يسمح بإجراء تقييم موضوعي ويوفر حماية كافية للموظفين من تعسف الرؤساء، وأيضاً يعزز ثقة الموظفين من نظام التقييم.

خامسا: لابد أن يكون هناك ارتباط أو ربط واضح بين نتائج التقييم والقرارات الخاصة بالموظفين، فيجب أن يتم استخدام نتائج التقييم في تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديد المكافآت والعلاوات، والترقية وإجراءات التأديب ونقل الموظفين أو الاستغناء عنهم.

سادسا: يجب على المؤسسة أن تولي اهتمامها لعملية التقييم من خلال إدارتها، فتقوم بتهيئة الأسباب التي تساعد على عملية التقييم عبر حشد الموارد المتاحة والإمكانيات اللازمة، وإزالة العقبات التي تحول دون القيام بهذه العملية.

وفي الأخير نستطيع القول أنه حتى بمراعاتنا لهذه المبادئ والخطوات لا يمكننا تحقيق تقييم أداء فعال ما لم يخضع المقومون ذاتهم للتدريب والتطوير فيما يقومون، ثم بعد ذلك يكون التقييم لهم لنختار منهم من يقوم بعملية التقييم، وكما يقال ففاقد الشيء لا يعطيه.

2-6- طرق تقييم الأداء :

استطاع خبراء الإدارة والمختصون في إدارة الموارد البشرية تطوير العديد من نظم تقييم الأداء، خاصة بعد التحول من نظام التقييم الواحد إلى نظام التعدد والتنوع في عملية التقييم، ولأن اختلاف طبيعة الوظائف والمهن يحتم هذا التنوع والتعدد؛ فنظام تقويم الأطباء والمهندسين المعماريين على سبيل المثال يختلف عن نظام تقويم أئمة المساجد والكتاب، وعليه فهناك العديد من الطرق المتبعة في تقييم الأداء، ويقصد بالطريقة هنا الأداة التي يستخدمها المقيم في عملية تقدير كفاءة العاملين والكيفية التي يتم بها تقييم أدائهم، وأن هذه الطريقة المستخدمة تتوقف على عد اعتبارات وهي: الموضوعية، سهولة الاستخدام، السرعة في الاستخدام، قدرة الطريقة على إظهار مواطن القوة ومواطن الضعف في أداء العاملين، وكذلك ينظر في عدد الموظفين الذين يتم تقييمهم¹، وهذه الطرق يوجد منها ما هو تقليدي، ومنها ما هو حديث، وسوف نعرض بإيجاز لأهم طرق التقييم هذه فيما يلي:²

1-الطرق التقليدية:

وتشتمل على: طريقة الترتيب، وطريقة المقارنة المزدوجة، وطريقة الميزان أو الدرجات وطريقة القوائم،

سوف نستعرض نموذجين من هذه الطرق:

أ/ طريقة المقارنة المزدوجة: وهي تقوم على مقارنة موظف بموظف آخر، وعلى أساس تلك المقارنات

يمكن التوصل إلى الترتيب العام لجميع الموظفين من خلال عدد المرات التي يتم فيها اختيار الموظف

كأفضل فرد في المقارنة المزدوجة، ليكن لدينا مثلا ثلاثة (3) موظفين هم (س،ع،ص) فسوف يصبح

لدينا ثلاثة مقارنات ، فلو كانت نتائج المقارنات هي :

- س أفضل من ع

- س أفضل من ص

- ع أفضل من ص

فيمكن بيان نتيجة تلك المقارنات في الجدول التالي:

1 -محمد أحمد عبد النبي،مرجع سابق، ص 201 .

2 -المرجع نفسه ص 202.

جدول (0) : نموذج المقارنات المزدوجة لتقييم أداء العاملين

الموظفون	الموظف س	الموظف ع	الموظف ص
الموظف س	////////////////////	-	-

-	////////////////////	+	الموظف ع
////////////////////	+	+	الموظف ص
2-	صفر	2	المجموع
الثالث	الثاني	الأول	الترتيب

المزايا والعيوب:

وتتميز هذه الطريقة كونها سهلة التطبيق، ولا تحتاج إلى تدريب المقيمين على كيفية تنفيذها، وأيضا تساهم في الحد من بعض أخطاء التقويم مثل التساهل أو التشدد، وتكون مفيدة عندما يكون التقويم بغرض الترقية أو منح المكافآت. ومن عيوبها أن التقويم فيها يقوم على الانطباع الإجمالي لأداء الموظف، فلا توجد معايير محددة للتقييم، وأيضا أنها لا توضح نواحي العجز أو القصور فيها في أداء الموظف.

ب/طريقة الميزان أو الدرجات : وهي من أقدم طرق التقييم وأكثرها انتشارا، حيث تعتمد على إعداد تقرير لتقييم الأداء يتضمن مجموعة من الصفات، أمام كل صفة من الصفات درجات، وعلى المقيم أن يضع علامة عند الدرجة التي يراها مناسبة لكل صفة، ويتم تجميع الدرجات ليكون المجموع هو مستوى أداء الموظف.

المزايا والعيوب:

تتميز هذه الطريقة بكونها سهلة التطبيق، وأن تقييم الأداء يتم بناء على عوامل محددة، ولكن يعاب عليها لما قد ينجر من تأثير المدير بعلاقاته الشخصية مع الموظفين، وتأثر المقيم بصفة معينة لدى الموظف مما يؤدي إلى غياب الموضوعية في عملية التقييم.

2- الطرق الحديثة:

وتضم طريقة التوزيع الإجابري، وطريقة الاختيار الإجابري، وطريقة الأحداث الجوهرية، وطريقة التقرير الوصفي، وطريقة الإدارة بالأهداف، وطريقة BARS (المقاييس المرتكزة إلى السلوك)، فمثلا طريقة الإدارة بالأهداف تعتمد على إشراك الرؤساء والمرؤوسين معا في تحديد أهداف محددة لفترة زمنية مقبلة بشرط أن تكون تلك الأهداف قابلة للقياس، وفي نهاية الفترة المحددة يتم تقييم أداء الفرد على أساس ما حققه من أهداف.

المزايا والعيوب:

من ميزات هذه الطريقة أنها تصلح لتقييم أداء مديري الإدارة العليا أو شاغلي الوظائف التي تتطلب جهدا فكريا وكذلك شاغلي الوظائف المهنية، وأنها تهيئ الفرصة للمشاركة الإيجابية من جانب العاملين، وكذلك تؤدي إلى تحسين الاتصالات العمودية، وأنها من الأساليب العادلة في تقييم الأداء. ويعاب على هذه الطريقة في صعوبة تطبيقها على جميع أنواع الوظائف، وأنها تتطلب الكثير من الوقت والجهد والخبرة في تطبيقها، وأيضا أنها تركز على تحقيق الهدف بغض النظر عن الوسيلة المستخدمة.

3- طريقة تقييم المورد البشري في القطاع الديني:

لا يزال قطاع الشؤون الدينية والأوقاف في تقييمه للأمة يعتمد على الطرق التقليدية، وبالأخص على طريقة الميزان أو الدرجات التي سبق وأن تطرقنا إليها، فعندما تريد الإدارة تثبيت إمام أو ترقيته في الرتبة وحتى في الدرجة، فإن التقييم يكون بوضع علامة عند الدرجة التي تكون مناسبة لكل صفة من الصفات التي يتميز بها الموظف، وفي ملاحق هذه الدراسة توجد وثائق نموذجية لتقييم أداء الأئمة سواء كانوا متربصين أو مثبتين¹. وفي الحقيقة أن طريقة التقييم هذه أصبحت تثير بعض الجدل بين صفوف الموظفين خاصة في مجال الترقية في الدرجة، وهي أيضا غير ملائمة للإدارة لعدم وجود مقيمين مدركين لكل صفة من الصفات التي يتصف بها الموظف، لذا لا بد من مراجعة طريقة التقييم هذه أو استبداله بطرق حديثة أكثر موضوعية، ولعل الإدارة بالقيم قد تساهم كثيرا في بلورة طريقة للتقييم تكون أكثر عدالة للموظف وتساعد الإدارة في رسم سياساتها المتعلقة بالاختيار والتعيين والترقية والنقل وحتى إنهاء العمل في أجواء مطمئنة وبعيدة عن الصراعات.

1 - الوثائق الملحقة:

- بطاقة فنية خاصة بتفتيش موظف تابع لسلك الأئمة بغرض التقييم للتثبيت أو التاجيل
- تقرير حول التدريب التطبيقي وهو خاص بالمتربصين الوافدين من المعاهد الدينية.
- وثيقة تتضمن جدول التنقيط لمختلف الأسلاك ويشمل الأئمة لأجل التقييم بغرض الترقية في الدرجة.

خلاصة:

في ضوء ما سبق حاولنا قدر الإمكان أن نسلط الضوء على هذا المفهوم وعلى أهم طرق تقييم الأداء، حيث أصبح البحث عن أنجع الطرق في تقييم العاملين ضرورة من ضرورات الإدارة الحديثة، وهو الشغل الشاغل لرؤسائها وهذا لما ينجر عنه من سياسات وإستراتيجيات على مستوى إدارة المورد البشري في المؤسسة، ويكفي القول بأن هذه العملية هي الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط وهذا حين يقوم الرؤساء بمتابعة واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل مستمر، وأيضا هي العملية التي تجعل أولئك المرؤوسين من الموظفين أو العاملين يؤدون العمل بأكثر فعالية، هذا ويبقى الأمل والبحث مستمرا من أجل وضع نظم رصينة لتقييم أداء العاملين تتسم بالشمولية والتكامل وتبنى على معايير ومؤشرات دقيقة ومحددة، وليس المطلوب تحسين أطر نظم عملية التقييم فحسب بل يتطلب الأمر كذلك الاهتمام بمؤطري هذه العملية واختيارهم وفقا لمعايير تسمح بالتقييم الموضوعي والعاقل، وإن اعتماد أسلوب الإدارة بالقيم قد يساهم مساهمة كبيرة في تحسين أداء الموظفين كما ذهب إلى العديد من الدراسات ، ودراستنا هذه أيضا تصب في اعتماد منظومة القيم في رفع مستوى الأداء لدى الموظفين.

الفصل الرابع

المعالجة الميدانية للدراسة

المعالجة الميدانية للدراسة

تمهيد

5 - خصائص مجتمع الدراسة

6 عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بمحور التوافق المهني

7 عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بمحور الالتزام الوظيفي

8 عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بمحور المسؤولية الاجتماعية

9 -النتائج العامة للدراسة

6- الاقتراحات

خلاصة

تمهيد :

سوف يتضمن هذا الفصل أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، حيث قمنا بعرضها هذه النتائج ومناقشتها لتجيبنا عن الأسئلة الفرعية الثلاثة التي أثارتها ، ومن ثم عن السؤال الرئيسي الذي تمحورت حوله، كما سرنحاول خلال هذا الفصل أيضا إدراج مجموعة من الاقتراحات زرها تفتح آفاقا واسعة للبحوث المستقبلية والتطبيقات العملية، وقبل الشروع في تناول هذه النتائج بالتحليل والمناقشة ، سوف نتوقف أولا مع خصائص مجتمع الدراسة وتوزيع أفراد العينة حسب المتغيرات مع التعليق عليها.

1. خصائص مجتمع الدراسة

1- توزيع أفراد العينة حسب السن:

جدول رقم 01: توزيع أفراد عينة البحث حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
60 %	38	من 20 إلى 40 سنة
40 %	26	أزيد من 40 سنة
100 %	64	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم 01 أن نسبة الأفراد الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (20 - 40) والمقدرة بـ 60 % يفوق نسبة الذين تزيد أعمارهم عن 40 سنة والمقدرة بـ 40 % ، وهذا يدل على شبابية الموارد البشرية الخاصة بالسلك الديني من فئة الأئمة التابعين لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية الطارف، وتشير أيضا على أن هناك إقبال من طرف الشباب على وظيفة الإمامة.

2- توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم 02: توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
77 %	49	مستوى دون البكالوريا
23 %	15	مستوى جامعي
100 %	64	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم 02 أن نسبة الأفراد دون مستوى البكالوريا والمقدرة بـ 77 % يفوق نسبة الذين يملكون المستوى الجامعي بثلاثة أضعاف ، حيث تقدر نسبتهم بـ 23 % ، وهذا يدل على سياسة التوظيف المنتهجة من قبل الوزارة والتي تعتمد فيها على توظيف خريجي المعاهد الدينية الوطنية حيث لا يشترط الدخول إليها حيازة شهادة جامعية أو على الأقل ا لبكالوريا، في حين تفتح مسابقات للتوظيف الخارجي المباشر لخريجي الجامعة الإسلامية بعدد محدود من المناصب.

2 توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

يتضح من خلال الجدول رقم 03 أن نسبة الأفراد المتزوجين والمقدرة بـ 92 % يفوق بكثير نسبة غير المتزوجين والمقدرة بـ 08 % ، وهذا يدل على أن للزواج اعتبار كبير في ممارسة وظيفة الإمامة، وللاشارة فإن المأموم وخاصة في بلدان شمال إفريقيا في الغالب يطمئن أكثر للصلاة خلف الإمام المتزوج.

جدول رقم 03: توزيع أفراد عينة البحث حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
% 92	59	متزوج
% 08	05	أعزب
% 100	64	المجموع

4- توزيع أفراد العينة حسب طريقة التوظيف:

جدول رقم 04: توزيع أفراد عينة البحث حسب طريقة التوظيف

النسبة المئوية	التكرارات	طريقة التوظيف
% 14	09	عبر مسابقة وطنية خارجية مفتوحة
% 84	54	عبر منتج التكوين المتخصص
% 02	01	عبر لجنة التأهيل المحلية
% 100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 04 يتبين لنا أن نسبة التوظيف للأفراد عن طريق منتج التكوين المتخصص والتي تقدر بـ 84 % هي الأعلى، ثم تليها نسبة التوظيف عبر المسابقة الخارجية المفتوحة والتي تقدر بـ 14 %، وفي المرتبة الأخيرة التوظيف عبر لجنة التأهيل المحلية، وهذه النسب تدل على أن وزارة الشؤون الدينية والأوقاف تعتمد في التوظيف لمنصب الإمامة على

منتج التكوين الصادر عن المعاهد الدينية المتخصصة، وأنها تدعم القطاع بتوظيف خريجي الجامعات لتستعين بهم في عمليات الإشراف والتأطير ، وتلجأ أحيانا للتوظيف عن طريق العقود من خلال المرور على لجنة التأهيل المحلية والتي تضم 05 أفراد ومعينة بقرار وزاري ، وهذا لأجل تلبية الطلبات المحلية أي من أجل وضع المساجد الشاغرة في الخدمة .

5- توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

جدول رقم 05: توزيع أفراد عينة البحث حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	22	35 %
من 05 - إلى 10 سنوات	11	17 %
أزيد من 10 سنوات	31	48 %
المجموع	64	100 %

من خلال الجدول رقم 05 يتضح لنا أن نسبة الأفراد الذين لهم أقدمية تزيد عن 10 سنوات هي الأعلى وتقدر بـ 48 % ، وتليها فئة الأقل من 05 سنوات والمقدرة بـ 35 % ، وأخيرا نسبة الفئة المنتمية إلى ما بين 05 و 10 سنوات أقدمية والمقدرة بـ 17 % ، وبشير هذه النسب إلى التحاق عدد معتبر من الموظفين بالقطاع في ولاية الطارف مقارنة بالسنوات الخمس السالفة.

وبناء على ما سبق يمكن تلخيص خصائص مجتمع البحث في النقاط التالية:

- أن المبحوثين أغلبهم من الفئة العمرية (20-40) سنة، أي من الشباب بنسبة 60%.

- وأن أكثرهم من ذوي المستوى دون البكالوريا، أي بنسبة 77 %.

- وأن جلهم من المتزوجين أي بنسبة 92 %.

- وأن نسبة 84 % منهم من خريجي معاهد التكوين الدينية المتخصصة.

- وأن نسبة 48 % منهم لهم أقدمية تزيد عن 10 سنوات.

2 - عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بمحور التوافق المهني :

إن السؤال الفرعي الأول الذي أثارته الدراسة هو: هل تساهم المنظومة القيمية لدى الإمام في

تحقيق التوافق المهني ؟ ، وسوف يحاول الباحث من خلال النتائج المعروضة في الجداول

المرفقة تحليل ومناقشة البيانات المتحصل عليها لنرى مدى توافر جملة المؤشرات الدالة على

التوافق المهني .

- فبالنسبة للسؤال الأول المتعلق بالغاية من الدخول إلى القطاع الديني، فحسب النتائج المعروضة

في الجدول رقم 06 يتضح ما يلي:

الجدول رقم 06: بيانات تتعلق بالغاية من الدخول إلى القطاع الديني

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- بغرض الحصول على منصب عمل	10	16
- رغبة في الإمامة	50	78
- آخر	04	06
المجموع	64	100 %

أن الرغبة في وظيفة الإمامة هو الاتجاه المفضل لدى نسبة كبيرة من أفراد العينة تقدر بـ 78 %، بينما كانت نسبة 16% منهم غايتهم الحصول على منصب عمل، في حين لم يفصح العدد الباقي عن غايتهم من الدخول إلى القطاع. وكما هو معلوم فإن الإقبال على العمل والرغبة فيه يعد من أهم مؤشرات التي تقيس التوافق المهني، وإن إقدام الأفراد على وظيفة الإمامة برغبة يدل على أنهم يتبنون القيم المتصلة بهذه الوظيفة .

- وفيما يخص السؤال الثاني المتعلق بمدى استعداد الأفراد للقيام بالواجبات المهنية، فمن خلال النتائج المدونة في الجدول رقم 07 يتبين لنا ما يلي:

الجدول رقم 07: بيانات تتعلق باستعداد الأفراد للقيام بالواجبات المهنية

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- نعم	60	94
- لا	04	06
المجموع	64	100 %

أن نسبة تقدر بـ 94 % من المبحوثين على استعداد للقيام بالمهام ، والبقية من الأفراد عبروا عن عدم استعدادهم، ويعد الاستعداد للعمل مؤشر قوي في جعل الأفراد متوافقين مهنيًا .

- أما فيما يخص السؤال المتعلق بتلقي الاحترام والتقدير من قبل المسؤولين في العمل فجاءت النتائج المدونة في الجدول رقم 08 كما يلي:

الجدول رقم 08: بيانات تتعلق بتلقي التقدير والاحترام من قبل المسؤولين في العمل

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- دائما	42	66
- نادرا	22	34
المجموع	64	100 %

أن نسبة من المستجوبين تقدر بـ 66 % عبروا عن تلقيهم للتقدير والاحترام في العمل من قبل مسؤوليهم، وهذا أمر إيجابي وسيعمل على تعزيز دافعية الأفراد نحو العمل، ويرفع من مستوى تجاوبهم مع مشرفيهم، في حين عبرت النسبة الباقية عن وجود التقدير والاحترام ولكن بمستويات متدنية، وحسب رأي الباحث فقد تكون هذه الفئة من المبحوثين تعاني من صعوبات في وضعياتهم الاجتماعية.

- وفيما يخص السؤال المتعلق بمدى وجود العراقيل والضغوطات أثناء ممارسة المهام، وحسب النتائج المعروضة في الجدول رقم 09 يتضح ما يلي: أن عددا من المبحوثين وتقدر نسبتهم بـ 61 % عبروا عن وجود ضغوطات وعراقيل أثناء ممارسة المهام، وهذا من شأنه أن يؤثر على معنوياتهم ، وبالتالي سيؤثر على مستوى أدائهم ، بينما عبر عدد تقدر نسبتهم بـ 39 % عن عدم وجود ضغوطات أثناء ممارسة العمل، وهذا أمر إيجابي، لأن معنويات المورد البشري تتأثر بظروف العمل أيضا، فإذا كانت هذه الظروف جيدة وخالية من الضغوطات والعراقيل فإن المعنويات ترتفع وبالتالي يرتفع مستوى الأداء ويصير الفرد متوافقا مهنيا.

الجدول رقم 09: بيانات تتعلق بمدى وجود عراقيل وضغوطات أثناء ممارسة المهام

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- نعم	39	61
- لا	25	39
المجموع	64	100 %

- وبالنسبة للسؤال المتعلق بأسباب هذه الضغوطات والعراقيل، فحسب نتائج الجدول رقم 10 يظهر ما يلي:

الجدول رقم 10: بيانات تتعلق بأسباب وجود الضغوطات والعراقيل أثناء ممارسة المهام

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- بسبب تدخل اللجان الدينية في مهام الإمام	18	46
- تزامم المهام الرسمية مع المهام التطوعية	11	28
- صعوبة التعامل مع شرائح المجتمع	10	26
المجموع	39	100 %

أن نسبة 46 % من المستجوبين أوعزوا السبب إلى تدخل اللجان الدينية في مهام الإمام، وهذا التدخل يعبر عن حساسية الوظيفة في وسط اجتماعي تتصارع فيه العديد من القوى والتيارات الحزبية والفكرية، وأيضا تطرح فيه إشكالات عدة خاصة فيما يتعلق بالصلاحيات المخولة لكل من الإمام واللجان الدينية، وأين تبدأ حدود ومسؤولية كل طرف وأين تنتهي؟ ، وإن كان هذا الإشكال يطرح فقط

على مستوى بعض المساجد التي تكون لجانها تسعى لأهداف غير معلنة، أما نسبة من الأفراد تقدر بـ 28 % فلوجعت السبب إلى تزامم المهام الرسمية مع المهام التطوعية؛ فهناك بعض الأئمة لا يملكون استعدادات إضافية للقيام بأعمال تطوعية وعندما يكلفون يشعرون بالضغط والتوتر النفسي . أما البقية الباقية فأرجعت السبب إلى صعوبة في التعامل مع شرائح المجتمع؛ فرواد المساجد منهم المتعلم ، ومنهم الأمي، وفيهم الشيخ الكبير والطفل الصغير ، وهؤلاء جميعا بخصائصهم الشخصية المتباينة لا يستطيع الإمام في غالب الأحيان التجاوب مع هم ، فتتولد عنده الصعوبات والمشكلات النفسية والاجتماعية ، ولكنها تبقى نسبية ، والإمام الم تميز وبما يملك من قيم دائما له قدرة على التكيف ومواجهة التحديات ولا يستسلم بأي حال من الأحوال في مثل هكذا مواقف .

- وفيما يخص السؤال المتعلق بوضا أفراد العينة عن الأجر والمنح والتعويضات، فمن خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم 11 يتضح لنا ما يلي:

الجدول رقم 11: بيانات تتعلق بما إذا كان الأجر والمنح والتعويضات مرضية

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- كثيرا	01	02
- قليلا	22	34
- غير مرضية	41	64
المجموع	64	100 %

أن الأجر والمنح والتعويضات مرضية فقط لدى نسبة من المبحوثين تقدر بـ 02 %، بينما هي مرضية قليلا لدى فئة تقدر نسبتهم بـ 34 %، في حين تعتبر غير مرضية لدى عدد كبير من الأفراد تقدر نسبتهم بـ 64 %، ولكن عدم رضا الأئمة عن نظام الأجور والتعويضات لا يعني بالضرورة أنهم غير متوافقين وظيفيا، فيؤخذ في الاعتبار النسق القيمي الذي يتبنونه فهو الذي يشعروهم بقداسة المهمة وشرفها، وأن الاحترام والتقدير الذي يلقونه من طرف جمهورهم قد يقلل من اهتمامهم وتركيزهم على الجوانب المادية.

- وفيما يخص السؤال المتعلق بمدى رغبة الأفراد المبحوثين في الانتقال إلى وظائف أخرى إن وجدت بنفس الراتب الذي يتقاضونه، فحسب نتائج الجدول رقم 12 يتبين لنا ما يلي:

الجدول رقم 12: بيانات تتعلق بمدى رغبة الأفراد المبحوثين في الانتقال إلى وظائف أخرى

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- نعم	08	12
- لا	56	88
المجموع	64	100 %

أن نسبة تقدر بـ 88 % من المبحوثين لا يرغبون في ترك الوظيفة لو أتاحت لهم فرصة عمل في قطاع آخر، وهذا مؤشر إيجابي يدل على تمسكهم بالوظيفة واندماجهم فيها، في حين عبر البقية أي بنسبة 12 % بعكس ذلك، وقد يكون الأمر عائدا إلى قلة الحوافز المادية.

- أما فيما يخص السؤال المتعلق بللبذل والعطاء على وجه الإحسان من قبل الأفراد في العمل وقت الحاجة، فحسب الجدول رقم 13 يتضح لنا ما يلي :

أن نسبة تقدر بـ 38 % من المبحوثين يبذلون ويساهمون في تقديم الخدمة على وجه الإحسان، بينما الغالبية من الأفراد يساهمون أحيانا فقط لتقديم الخدمة وقت الحاجة، وتقدر نسبتهم بـ 58 % من مجموع العينة، وهذا مؤشر إيجابي يعبر عن التزام الأفراد بتقديم المساهمة ولو من حين لآخر، في حين عبر 10 % منهم بـ لا، ويمكن تحليل هذه النتائج كون الذين عبروا بـ نعم قد تكون مساجدهم في المناطق المنعزلة ولا توجد بها لجان دينية تتولى أمرها، وبالتالي يتحتم على الإمام معنويا خاصة إذا كان موسرا أن يساهم لسد بعض الحاجات، أما الذين عبروا بـ لا، فقد تكون مساجدهم مؤطرة بلجان دينية قوية أو رجال محسنين يتكفلون بكل الاحتياجات، أما الذين عبروا عن المساهمة بـ أحيانا فقد يكون للظروف الاجتماعية سببا في ذلك، وقد تكون المساجد متكفل بها كما أشرنا، وأيا كان الأمر في حالات المساهمة هذه، فإن الإمام غالبا ما يكون حريصا على المسجد سواء بمساهماته المادية الشخصية أو بحث غيره، وهو بما يختزنه من قيم ملتزم بواجباته قائم بمسؤولياته، وأن الشعور بالمسؤولية يعد مؤشر دال على توافق الأفراد مهنيا.

الجدول رقم 13: بيانات تتعلق بالبذل والعطاء على وجه الإحسان للأفراد في العمل وقت الحاجة

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- نعم	24	38
- لا	07	10
- أحيانا	33	52
المجموع	64	100 %

- أما فيما يخص السؤال المتعلق بإسهام الأفراد في التحسين والتطوير الذاتي والوظيفي من خلال نموذج خطب الجمعة، فمن خلال الجدول رقم 14 يتضح لنا ما يلي:

أن نسبة من المبحوثين تقدر بـ 64 % يقومون بتطوير خطب جديدة، وهم بهذا يطورون قدراتهم الذاتية من ناحية، ومن ناحية أخرى يقومون بتحسين الخدمة لغيرهم، وهذا بدوره يعبر عن التجاوب الكبير في خدمة أهداف المؤسسة والتي من بينها الارتقاء بالخطاب المسجدي، وهذا يؤدي أيضا إلى تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة ويجعل الفرد متوافقا وظيفيا .

الجدول رقم 14: بيانات تتعلق بالتحسين والتطوير الذاتي والوظيفي عبر نموذج خطب الجمعة

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- أقوم بتكرار الخطب السابقة	05	08
- نقل الخطب من الكتب والوسائط الإعلامية	18	28
- تطوير خطب جديدة	41	64
المجموع	64	100 %

- وفيما يخص السؤال المتعلق بالتدابير المقترحة من طرف مجتمع البحث للقيام بالواجبات ورفع مستوى الأداء ، فمن خلال نتائج الجدول رقم 15 يظهر لنا الآتي:

الجدول رقم 15: بيانات تتعلق بمقترحات للقيام بالواجبات ورفع مستوى الأداء

النسبة المئوية %	عدد التكرارات/ من 64	الإجابات
25 %	16	- أن يكون حرا غير مقيد
16 %	20	- أن يكون كفؤا وعارفا بواقعه
13 %	09	- أن يلتزم بأداء المهام الموكولة إليه
24 %	30	- يملك ثقافة ووعي بالواقع
50 %	32	- توفيق التجهيزات ووسائل الاتصال
24 %	30	- الحماية والحصانة القانونية
16 %	20	- التحلي بالأخلاق الحسنة
75 %	48	- تحسين الأجور

أن الأفراد يقومون بواجباتهم، ويتحسن أدائهم فقط عندما تتوفر لهم شروط أو ظروف ملائمة للعمل، فحسب إجابات المبحوثين يمكن تصنيف هذه الظروف إلى مجموعتين؛ الأولى منهما تتعلق بظروف العمل والثانية تتعلق بظروف الموظف؛ فالظروف المتعلقة بالعمل تقترح نسبة من أفراد مجتمع البحث تقدر بـ 50 % توفير التجهيزات والوسائل التكنولوجية كالإنترنت، وهذا يعبر عن رغبة الأفراد في تطوير ملكاتهم المعرفية وتقوية صلاتهم الاجتماعية، وهو مؤشر من المؤشرات الدالة على التوافق

المهني، أما ما يتعلق بظروف الموظف، فالمبحوثون وبنسبة تقدر بـ 25 % يقترحون توفير هامشا كبيرا من الحرية، وبنسبة 16 % التحصيل والكفاءة، وبنسبة 24 % امتلاك الوعي والثقافة، وبنسبة 16 % يقترحون أن يتحلى الإمام بالأخلاق الحسنة، وبنسبة 24 % يقترحون توفير الحماية، بينما تقترح نسبة تقدر بـ 75 % تحسين الأجور.

من خلال ما سبق، فقد أظهرت هذه المقترحات نسقا من المعايير والقيم سيكون الأخذ بها من شأنه أن يسهم في جعل الموارد البشرية أكثر تكيفا وانسجاما مع بيئة عملهم.

خلاصة النتائج المتعلقة بمدى مساهمة المنظومة القيمية لدى الإمام في تحقيق التوافق المهني

فمن خلال المحور الأول من الأسئلة يظهر للباحث أن هناك مؤشرات قوية ودالة على أن أفراد مجتمع البحث متوافقين وظيفيا؛ فهناك مؤشر الرغبة في وظيفة الإمامة وقد ظهر في الجدول الأول بنسبة 78 %، وفي الجدول رقم 12 بنسبة قدرت بـ 88 %، وهناك مؤشر الاستعداد للقيام بالواجبات، والذي ظهر في الجدول رقم 07 بنسبة عالية قدرت بـ 94 %، وأيضا هناك مؤشر التقدير والاحترام في العمل والذي ظهر في الجدول رقم 08 بنسبة 66 %، وهناك مؤشر المساهمة الإضافية، ظهر في الجدول رقم 13 بنسبة تصل إلى 80 %، ومؤشر آخر قوي وهو التحسين والتطوير الذاتي والوظيفي ظهر في الجدول رقم 14 بنسبة 64 %، ومؤشر التكيف أيضا ظهر وإن كان بنسب غير مرتفعة ويعبر عنه الرضا بالأجور والمنح والتعويضات و قدرت نسبه بـ 34 %.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن معدل مؤشرات التوافق تصل إلى نسبة 72% لدى أفراد مجتمع

الدراسة، وهي نسبة دالة ومعبرة على مدى إسهام المنظومة القيمية لدى الإمام في تحقيق التوافق

المهني .

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بمحور الالتزام الوظيفي :

- فبالنسبة للسؤالين المتعلقين بما إذا كانت الأهداف محددة وواضحة وفي المتناول، وهل المبحوث

يسعى لطلب التوضيح والاستفسار من قبل المسؤول أم لا، فحسب النتائج المسجلة في الجدول

المركب رقم 16 يتبين ما يلي:

جدول رقم 16: بيانات تتعلق بما إذا كانت المهام محددة وواضحة وفي المتناول، وفيما إذا كان

المبحوث يطلب الشرح والتوضيح أم لا.

			النسبة المئوية %	التكرارات	الإجابات
			75	48	نعم
النسبة	التكرار	إذا كان الجواب ب لا	25	16	لا
69	11	نعم أسعى لطلب التوضيح			
31	05	لا أطلب الشرح والتوضيح			
% 100	16	المجموع	100 %	64	المجموع

أن عددا كبيرا من الأئمة تقدر نسبتهم بـ 75 % أجابوا بنعم، وهذا أمر إيجابي حيث سيساعدهم في القيام بواجباتهم بطريقة صحيحة، وبالتالي سيعزز من التزامهم بالواجبات، في حين أجابت النسبة الباقية بـ لا، وقد تكون هذه النسبة القليلة من كبار السن ومن الفئة محدودة المستوى العلمي، وهو ما يستدعي تدخل المشرفين لشرح وتوضيح المهام لهؤلاء، وفيما يخص سعيهم لطلب الشرح والتوضيح، فقد أجاب بـ نعم نسبة تقدر بـ 69 %، وهذا يدل على أنهم يرغبون في القيام بالعمل بالطريقة الصحيحة، وأن لهم

رغبة في التواصل مع مسئوليتهم، وكل هذه المواقف تعبر عن وجود نسق من القيم يعمل على توجيه ودفع الموظفين نحو الإنجاز بكفاءة وإلى رفع مستوى الأداء.

- وفيما يخص السؤال المتعلق بدوافع الحضور والتواجد الدائم للأفراد في أماكن العمل (المسجد)، فحسب النتائج التي أمامنا في الجدول رقم 17 يتضح ما يلي:

جدول رقم 17: بيانات تتعلق بدوافع الحضور والتواجد الدائم بالمسجد

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- الواجب الديني	10	16
- الواجب الوطني	04	03
- هما معا	52	81
المجموع	64	100 %

أن الواجب الديني هو الدافع لدى نسبة من المبحوثين تقدر بـ 16 %، وأن 03 % أجابوا بأن الدافع هو الواجب الوطني، في حين أجابت نسبة تقدر بـ 81 % أن الدافع يتمثل فيهما معا؛ وهذا يدل على الحس الديني والوطني الكبير الذي يتحلى به الأفراد، وأن هذا الحس سيعمل على التغذية العكسية للأفراد حتى يكونوا أكثر التزاما في مهامهم .

- وفيما يخص السؤالان المتعلقان بإمكانية القيام بجميع المهام في ضوء ما هو متاح من الإمكانيات ومبررات عدم القيام بتلك المهام، فحسب الجدول المركب رقم 18 يتبين الآتي:

جدول رقم 18: بيانات تتعلق بإمكانية القيام بجميع المهام في ضوء ما هو متاح من الإمكانيات

			النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
			40	26	نعم
النسبة	التكرار	إذا كان الجواب ب لا	60	38	لا
32	12	قلة الإمكانيات والوسائل			
11	04	المستوى العلمي المحدود			
26	10	ندرة في العاملين بالمسجد			
18	07	الظروف العمل غير الملائمة			
13	05	ضغوطات العمل			
% 100	38	المجموع	%100	64	مج

أن نسبة 40 % من المبحوثين أجابوا ب نعم، أي أنهم يقومون بالمهام في ظل الإمكانيات المتاحة، وهو أمر إيجابي لاسيما إذا كانت هناك ظروف صعبة وإمكانيات قليلة كما أشارت بعض إجابات المبحوثين في حالة النفي، وهذه النسبة تدل على أن الأفراد لهم قدرة على التكيف مع ظروف العمل، وهو مؤشر قوي في تحقيق التزام الوظيفي. وأما الذين أجابوا ب لا ونسبتهم تقدر ب 60% ، أي أنهم لا يستطيعون القيام بواجباتهم في ظل الإمكانيات المتاحة، وهذا عائد بحسب المبحوثين للأسباب الآتية : قلة الإمكانيات كما عبرت عنه نسبة تقدر ب 32 %، - ظروف العمل غير الملائمة بنسبة 18 %، - ضغوطات العمل بنسبة 13 %، - قلة المساعدين بنسبة 26 %، - أيضا المستوى العلمي المحدود بنسبة 11 % . وهذه الإجابات تعبر على مدى الاهتمام الذي يوليه الأفراد لظروف العمل، فبعضهم ينجزون فقط المهام التي في حدود إمكانياتهم ، وهو أيضا مؤشر إيجابي، فليس كل الأفراد متساوون في القدرات والإمكانيات المتاحة حتى يقوموا بجميع الواجبات، فكل فرد يقوم بالواجبات ويتحمل من المسؤوليات بالقدر الذي يتاح له من الإمكانيات وبالقدر الذي يحمله من القيم.

- وفيما يخص الأسئلة المتعلقة بإجابة الأفراد لدعوات الوصاية في الأمور الدينية والدنيوية ومبررات التحفظ من هذه الدعوات، فحسب الجدول رقم 19 يتضح لنا ما يلي:

جدول رقم 19: بيانات تتعلق بالاستجابة لدعوات الوصاية في الأمور الدينية والدنيوية

		الإجابات		التكرارات	النسبة
		أستجيب بدون تحفظ		54	84
		أستجيب بتحفظ		10	16
		لأن لها خلفية سياسية			6
		لا توافق المرجعية الفقهية			04
		المجموع		64	%100
					10
					%100
		أستجيب بدون تحفظ		32	50
		أستجيب بتحفظ		32	50
		تجنباً لتبعات عدم التنفيذ			13
		لأننا نراها تتنافى مع رسالة المسجد			03
		لأننا دعوة مسيئة			11
		الخوف من عدم رضا المصلين			05
		المجموع		32	%100
		المجموع		64	%100

أن 84 % من المبحوثين يستجيبون لدعوات الوصاية في الأمور الدينية كالصلاة على الغائب مثلا بدون تحفظ ، وأن 32% منهم يستجيبون لدعوات الوصاية في الأمور الدنيوية كالدعوة إلى التلقيح أو المشاركة في الاستحقاقات الانتخابية مثلا كذلك بدون تحفظ ، وهذه الاستجابات بهذه النسب تعبر عن الولاء القوي للمؤسسة في الأمور الدينية الخالصة، وبمستوى متوسط بالنسبة للأمور الدنيوية، وأيا كان الأمر فالاستجابة بهذه المستويات تعد مؤشرا قويا على التزام الأفراد بتنفيذ المهام المطلوبة ، بينما استجاب أفراد مجتمع البحث بتحفظ لدعوات الوصاية بنسبة 16% بالنسبة للأمور الدينية، مبررين ذلك بكون هذه الدعوات تحمل خلفيات سياسية، وقدرت نسبة المجيبين بـ 60 % من عدد المتحفظين، وبسبب تعارض الدعوة أحيانا مع الأحكام الفقهية المعمول بها عندهم وهذا بنسبة من المجيبين تقدر 40 % ، أما الذين استجابوا بتحفظ للدعوات الخاصة بالأمور الدنيوية فيعود لعدة مبررات من بينها: تجنباً لتبعات عدم التنفيذ بنسبة 41 % ، و 09 % لأنهم يرونها تتنافى مع رسالة المسجد ، وبنسبة 34% لأنهم يرونها دعوة مُسيئة، وبنسبة 16% لإحساسهم بالخوف من عدم رضا المصلين، ويبدو من هذه المبررات أن هؤلاء الأفراد يدركون حساسية الموقف، وبالتالي يتركون مساحة لتدبر الأمر وتبني الموقف الأكثر واقعية، ولا يعني هذا أنهم يتصلون من القيام بالواجبات المطلوبة، ولكن حتى يشعروا بنوع من التوازن الداخلي الذي يريحهم ولا يشوش على أدائهم.

- أما فيما يخص السؤال المتعلق بأسباب الانضباط وعدم التهاون في الواجبات، فحسب الجدول رقم 20 يتضح ما يلي:

جدول رقم 20: بيانات تتعلق بأسباب الانضباط وعدم التهاون في الواجبات

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- لكونك إماما و قدوة	27	42
- لكونك تحترم مسئوليك	10	16
- امينا على أداء الواجب	27	42
المجموع	64	100 %

أن نسبة 42 % من المبحوثين أجابوا عن ذلك لكون الإمام قدوة، وبنسبة 16 % لكونه يحترم مسؤوله، وبنسبة 42 % كونه أميناً على أداء الواجب، فالأفراد يتبنون قيم القدوة والأمانة واحترام المسؤول، وهي مؤشرات هامة على صعيد الالتزام الوظيفي.

- وبالنسبة للسؤال المتعلق بكيفية التصرف عند مواجهة الصعوبات أو الوقوع في المشكلات، فحسب نتائج الجدول رقم 21 يتبين ما يلي:

أن 50 % من المبحوثين يتشكون للمسؤول؛ وهذا يعبر عن وجود نوع من العلاقات بين الأفراد والمسؤولين، وهي هنا علاقات مهنية، وأن نسبة 39 % منهم يقومون بمبادرات شخصية لمواجهة هذه الصعوبات، وهذا يدل على كفاءة الأفراد وقدرتهم وتمكنهم من إدارة الأزمات والمشكلات أثناء العمل، بينما بقية المبحوثين 11 % عمدوا إلى تجاهل المشكلة.

ومن خلال ما سبق يبرز لنا مؤشران دالان على الالتزام لدى الإمام؛ مؤشر العلاقات المهنية، ومؤشر الكفاءة والتمكين، وهما من المؤشرات القوية والدالة على الالتزام الوظيفي.

جدول رقم 21: بيانات تتعلق بكيفية التصرف عند مواجهة الصعوبات أو الوقوع في المشكلات

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- التشكي للمسئول	32	50
- المبادرة الشخصية للمواجهة	25	39
- تجاهل المشكلة	07	11
المجموع	64	100 %

- وبالنسبة للسؤال المتعلق بمدى مراعاة موافقة الخطاب الديني للمرجعية، وحسب النتائج المدونة في

الجدول رقم 22 يتضح ما يلي:

جدول رقم 22: بيانات بمدى مراعاة موافقة الخطاب الديني للمرجعية

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- المرجعية الدينية والوطنية	57	89
- تعاليم الإسلام فقط	07	11
المجموع	64	100 %

أن 89 % من المبحوثين أجابوا بأن الخطاب الديني يجب أن يكون مراعيًا لموافقة المرجعية الدينية والوطنية، وهذا مؤشر قوي على التزام الأفراد بأوامر الوصاية، بينما 11 % أجابوا بأن الخطاب الديني

يجب أن يكون متوافقا مع تعاليم الإسلام فقط، وهذا قد يكون اعتقادا منهم بأن الدين أوسع وأشمل من حصره في الأوطان.

23 - وبالنسبة للسؤال المتعلق بتفضيل ممارسة الإمامة دون رقابة إدارية، فحسب نتائج الجدول رقم 23 يتضح ما يلي:

جدول رقم 23: بيانات تتعلق بتفضيل ممارسة الإمامة من دون رقابة إدارية

			النسبة %	التكرارات	الإجابات
			37	24	لا
النسبة %	Fi	الإجابات	63	40	نعم
20	08	لأن الإمام يجب أن يكون محررا من كل القيود			
30	12	لأن الإمام أمين على أداء واجباته			
40	16	لأن الرقابة الإلهية كافية			
10	04	تقاديا للضغوطات النفسية			
% 100	40	المجموع	%100	64	مج

أن نسبة 63 % من المبحوثين يفضلون ممارسة الوظيفة من دون رقابة إدارية، فهم يرون أنفسهم أصحاب قيم، وطبيعة الوظيفة حسبهم لا تستدعي هذا النوع من الرقابة، فرقابة الله عندهم كفيلة بتنفيذ المهام والقيام بالواجبات كما يرى عدد تقدر نسبتهم بـ 40 %، وأن الإمام يجب أن يكون محررا من كل القيود كما يرى عدد آخر نسبتهم 20 %، ونسبة تقدر بـ 30 % ترى أن الإمام أمين، فلا يحتاج إلى من

يراقبه، والبقية الباقية لا ترى ذلك تقاديا للضغوط ، وإذا كان الأفراد كما يقولون مخلصين وأمناء في أداء مهامهم فهذا يعد مؤشرا إيجابيا في الالتزام الوظيفي. أما الذين فضلوا وجود الرقابة على الإمام فنسبتهم تقدر بـ 37 % ، وهذا باعتبارهم موظفين؛ فقد ينتابهم ما ينتاب أي موظف من التهاون والتقصير، لذا تكون الحاجة ماسة إلى الرقابة، وهذا التبرير بدوره مفيد في جعل الأفراد يلتزمون بواجباتهم.

النتائج المتعلقة بمدى اعتماد المنظومة القيمية مصدرا للالتزام الوظيفي

من خلال المحور الثاني من الأسئلة يظهر لنا جليا أن هناك مؤشرات قوية ودالة على أن أفراد مجتمع البحث ملتزمين وظيفيا، وهذا بفضل اعتمادهم أو تبنيهم لمنظومة قيمية متكاملة تعبر عنها مؤشرات عدة ، وهذه الدراسة تمكنت من الوقوف على أهمها وهي:

مؤشر وضوح المهام وسهولة تنفيذها وكان معبرا عنه بنسبة 75 %، مؤشر القيام بجميع المهام في ضوء ما هو متاح من الإمكانيات وكان معبرا عنه بنسبة تقدر بـ 37 %، وأيضا مؤشر الاستجابة لدعوات الوصاية وهو ما بين 84 % بالنسبة لأمر الدين و 50 % بالنسبة للأمر الدنيوية، وهناك مؤشرات أخرى نلاحظها من خلال بعض القيم التي يتبناها الأفراد، والتي منها قيم القدوة والأمانة والاحترام ، العلاقات بين الأفراد ومسؤوليهم، وكان ذلك بنسبة 50 % ، كما أن الكفاءة تعد مؤشرا قويا ودالا وقد عُبر عنه بنسبة تقدر بـ 39 %، ومن المؤشرات الدالة على الالتزام أيضا هو استشعار الأفراد للرقابة الذاتية وقد عبروا عن ذلك بنسبة 63 % . ومن خلال ما سبق يمكن تقدير معدل مؤشرات الالتزام الوظيفي لدى أفراد مجتمع البحث بنسبة تقدر بـ 57 %، وهي نسبة معبرة ودالة ، وأن لمنظومة القيم التي يتبناها الإمام الإسهام الكبير في التزام الأفراد وظيفيا.

4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بمحور المسؤولية الاجتماعية :

- فبالنسبة للسؤال المتعلق بالحدود المكانية لممارسة الوظيفة، فحسب النتائج المسجلة في الجدول

رقم 24 يتضح لنا ما يلي:

أن نسبة 09 % تحصر المهام الوظيفية داخل المسجد فقط، بينما يرى العدد الكبير من المبحوثين وتقدر نسبتهم بـ 91 % أن المهام الوظيفية للإمام يجب أن تتعدى أسوار المسجد، فمثلا مهمة النصح والإرشاد خارج المسجد، يقوم بها عدد تقدر نسبتهم بـ 52%، ويقوم بها البعض من حين لآخر بنسبة تقدر بـ 34 % ، بينما لا تقوم به النسبة الباقية والتي تقدر بـ 14 % . ومن هذه النتائج نستخلص أن الإمام يتسع دوره ويمتد إلى خارج المسجد، وهذا مؤشر دال على أن للإمام مسؤولية اجتماعية.

جدول رقم 24: بيانات تتعلق بحدود المكانية لممارسة الوظيفة

النسبة %			التكرارات	الإجابات	
09			06	فقط داخل المسجد	
النسبة	التكرارات	النصح خارج المسجد	91	58	داخل وخارج المسجد
52	30	نعم			
14	8	لا			
34	20	أحيانا			
100	58	المجموع			
% 100			64	المجموع	

- وفيما يخص السؤال المتعلق بالمشاركة في الأعمال التطوعية، فحسب النتائج المسجلة في الجدول الذي أمامنا رقم 25 يتبين لنا الآتي:

جدول رقم 25: بيانات تتعلق بطريقة المشاركة في الأعمال التطوعية بناء على:

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- دعوة موجهة	29	45
- مبادرة شخصية	35	55
المجموع	64	100 %

أن نسبة من المبحوثين تقدر بـ 45 % تشارك في الأعمال التطوعية بناء على دعوة موجهة، وهذا مؤشر دال على أن المبحوثين لا يرفضون مشاركة الآخرين في أعمال التطوع، في حين عبرت نسبة تقدر بـ 55 % عن المشاركة بمبادرة شخصية، وهذا يدل على الإحساس الكبير من قبل الأفراد بأهمية العمل التطوعي، ويعبر أيضا عن تفاعل الأفراد بعفوية وتلقائية مع غيرهم، وهذا مؤشر قوي ودال على أن الأفراد يتبنون قيم المسؤولية الاجتماعية.

- وفيما يخص السؤال المتعلق بمدى قيام الأفراد بالأعمال التحسيسية من خلال منبر الجمعة، فحسب النتائج المسجلة في الجدول رقم 26 يتضح ما يلي:

أن نسبة من أفراد مجتمع البحث تقدر بـ 48 % ذكرت أنها تخصص لهذه المواضيع خطبة الجمعة كاملة، وهذا يدل على أن الأفراد يولون لهذه المواضيع أهمية خاصة، ويؤشر على تحليهم بالمسؤولية الاجتماعية، في حين أن نسبة منهم تقدر بـ 30 % يخصصون فقرات فقط من خطبة الجمعة لهذه

المواضيع، وهو تجاوب معتبر ولو بنسبة غير مرتفعة، أما بقية المبحوثين 22 % فتتناول هذه المواضيع على هامش الخطبة، وهذا يدل على قلة الاهتمام أو عدم تبني لمثل هذه القيم لدى هذه النسبة .

جدول رقم 26: بيانات تتعلق بمدى قيام الأفراد بالأعمال التحسيسية عبر خطبة الجمعة

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- خطبة الجمعة كاملة	31	48
- فقرات من الخطبة	19	30
- على هامش الخطبة	14	22
المجموع	64	100 %

- أما فيما يخص السؤال المفتوح والمتعلق بأهم الأعمال التكافلية التي يقوم بها الأفراد، فحسب الجدول رقم 27 يتبين لنا ما يلي:

أن كل أفراد العينة، أي بنسبة 64 % يشاركون في تحصيل وتوزيع الزكاة، وهذه المشاركة بعدما كانت تتم بتلقائية أصبحت ملزمة للأئمة بعد اعتماد صندوق الزكاة كمؤسسة يتم من خلالها تحصيل وتوزيع أموال الزكاة، ولكن يبقى الاهتمام والتفاعل الكبير مع هذه العملية هو الذي يعبر عن وجود مسؤولية اتجاه الآخرين . ومن جملة الأعمال التكافلية نجد المشاركة في قفة رمضان وفي مطاعم الرحمة لعدد من الأفراد تقدر نسبتهم بـ 16 %، وأيضا زيارة المستشفيات والمراكز الاجتماعية بنسبة 39 % ، وهناك عمل اجتماعي هام يتمثل في المشاركة في إقامة الزواج الجماعي من خلال القيام بدور تحسيبي لإنجازه أو المساهمة فيه، وقد عبر عن ذلك نسبة منهم تقدر 50 % ، وهذه الأعمال كلها ولو كانت نسب المشاركة فيها متفاوتة تدل على تبني الأفراد في القطاع الديني لقيم المسؤولية الاجتماعية.

جدول رقم 27 يتضمن:البيانات المتعلقة بأهم الأعمال التكافلية للأئمة (السؤال المفتوح)

الإجابات	مجموع التكرارات/من64	النسبة المئوية %
- المشاركة في تحصيل وتوزيع الزكاة	64	100 %
- المشاركة في قفة رمضان	10	16 %
- كسوة اليتيم	06	09 %
- المشاركة في مطاعم الرحمة	10	16 %
- عمليات الختان	04	06 %
- زيارة المستشفيات والمراكز الاجتماعية	25	39 %
- المشاركة في الزواج الجماعي	32	50 %

- وبالنسبة للسؤال المتعلق بالمشاركة في إحياء المناسبات الدينية والوطنية، فحسب النتائج المسجلة

في الجدول رقم 28 يظهر ما يلي:

أن نسبة من أفراد مجتمع البحث تقدر بـ 73% أجابت بأنها غالبا ما تشارك في إحياء المناسبات الدينية ، وأيضا أنها غالبا ما تشارك في إحياء المناسبات الوطنية وهذا بنسبة تقدر بـ 59 % ، والمشاركة بهذه النسبة تعبر أن لدى أفراد العينة شعور قوي بالانتماء للدين، وأيضا شعور بالانتماء للوطن، وأن هذا الشعور يفرض على أصحابه مسؤوليات كبرى تتعلق بخدمة الدين وخدمة المجتمع، وهناك نسبة من الأفراد عبروا عن قلة المشاركة في إحياء هذه المناسبات بنسبة 19 % في النوع الأول ونسبة 34 % بالنسبة للنوع الثاني، وقد يكون الزهد في إحياء هذه المناسبات عائدا لطبيعتها،

فقد يطغى عليها الجانب الفلكلوري والذي لا يتماشى وبعض التوجهات الفكرية للأئمة، وقد قدرت النسبة لدى أصحاب هذا التوجه بـ 08 % في النوع الأول و 07 % في النوع الثاني.

جدول رقم 28: بيانات تتعلق بالمشاركة في إحياء المناسبات الدينية والوطنية

المشاركة في إحياء الأئمة للمناسبات الوطنية			المشاركة في إحياء الأئمة للمناسبات الدينية		
النسبة %	التكرارات	الإجابات	النسبة %	التكرارات	الإجابات
59	38	غالبا	73	47	غالبا
34	22	نادرا	19	12	نادرا
07	04	أحيانا	08	05	أحيانا
100 %	64	المجموع	100 %	64	المجموع

- وبالنسبة للسؤال المتعلق بطبيعة المشاركة مع المؤسسات الجوارية وفي المناسبات الشعبية، فحسب

النتائج المدونة في الجدول رقم 29 يتضح ما يلي:

جدول رقم 29: بيانات تتعلق بطبيعة المشاركة مع المؤسسات الجوارية وفي المناسبات الشعبية

2- المشاركة في المناسبات الشعبية			1- المشاركة مع المؤسسات الجوارية		
النسبة %	التكرارات	الإجابات	النسبة %	التكرارات	الإجابات
31	20	الحضور فقط	22	14	الحضور فقط
69	44	الحضور والتفاعل	78	50	الحضور والتفاعل
100 %	64	المجموع	100 %	64	المجموع

أن نسبة من المبحوثين تقدر بـ 22 % يشاركون بالحضور فقط في النوع الأول ، وبنسبة 31% في النوع الثاني من المشاركة، بمعنى أنهم يلبون الدعوات للتدعيم فقط ، في حين يشارك بالحضور والتفاعل نسبة من الأفراد تقدر بـ 78% في النوع الأول من المشاركة، وبنسبة 69 % في النوع الثاني، وهذه المشاركة تدل على إيمان الأفراد المبحوثين بمبدأ المسؤولية الاجتماعية .

- وبالنسبة للسؤال المتعلق بتخصيص مواعيد لاستقبال الأفراد وتقديم الاستشارات، فحسب النتائج

المسجلة في الجدول الذي أمامنا رقم 30 يتبين لنا ما يلي:

جدول رقم 30: بيانات تتعلق بتخصيص مواعيد لاستقبال المواطنين وتقديم الاستشارة لهم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية %
- نعم	22	34
- لا	14	22
- أحيانا	28	44
المجموع	64	100 %

أن نسبة تقدر بـ 34 % أجابت بـ نعم ،أي أنها تخصص مواعيد وتستقبل الأفراد وتقدم لهم الخدمة أو الاستشارة ، وهذه الخدمة تنبع من قيمة أو مبدأ كبير وهو مبدأ المسؤولية الاجتماعية، في حين عبر ما نسبتهم 22 % بـ لا، ويمكن تفسير ذلك كون هؤلاء الأفراد غير مؤهلين أصلا لتقديم هذه الخدمة أو الاستشارة، وبالتالي من الواجب الشرعي والمهني تركها، بينما أجاب نسبة تقدر بـ 44 % بتقديم هذه الخدمة أحيانا، وهي نسبة معتبرة على الأقل أنها تتبنى القيم التي تدفع لخدمة الآخرين .

خلاصة النتائج المتعلقة بمدى تأثير منظومة القيم لدى الإمام في المسؤولية الاجتماعية:

من خلال المحور الثالث من الأسئلة يتأكد لنا أن أفراد مجتمع الدراسة يتبنون قيم المسؤولية

الاجتماعية بمؤشرات معدلاتها مرتفعة ، من هذه المؤشرات ما يلي:

وجود فكرة تقديم الأنشطة خارج مكان العمل (المسجد) بنسبة 91 %، تقديم خدمات خارج المسجد؛
النصح والإرشاد 88 %، المشاركة التفاعلية في الأعمال التطوعية بنسبة 55 %، التحسيس
بالمواضيع ذات المنفعة العامة بنسبة 48 %، المشاركة في أعمال التكافل الاجتماعي بنسبة 34 %،
المشاركة في إحياء المناسبات الدينية بـ 81 %، والوطنية بنسبة 66 %، تلبية دعوات المشاركة مع
المؤسسات 78 %، وفي المناسبات الشعبية بنسبة 69 %، وعليه يمكن القول أن مؤشرات المسؤولية
الاجتماعية لدى أفراد العينة متوفرة ومعدلات مؤشراتهما تصل إلى حدود 68 %، وعليه فالإمام كان
مدفوعاً بمنظومة قيمية متكاملة لتبني مبدأ المسؤولية الاجتماعية.

-نتائج أسئلة المحاور الثلاثة وإجابتها على التساؤل الرئيسي:

إن النتائج المتوصل إليها في المحاور الثلاثة عند جمعها تشكل لنا وحدة متناسقة تعمل على إبراز
طبيعة العلاقة بين المنظومة القيمية والأداء الوظيفي وقد أجبنا فعليا عن إشكالية الدراسة والتي كان
تساؤلها الرئيسي هو ما طبيعة العلاقة بين المنظومة القيمية لدى الإمام ومستوى الأداء الوظيفي في
المساجد؟، حيث وجدنا أن طبيعة هذه العلاقة هي تأثير وتأثر، وأنها أيضا علاقة تفاعلية وتقوم على
تغذية عكسية.

- كذالك لاهتمت من تلك الخبز بامنة زكوة تلك صمد؟ عوى من نظمة مط الى كذا لزوج غى تلك صمد ذها صمد عوى
على لئلا ب هظف ب أشج ة طركه يكخظك تقيذ لى الأخرى ندى تلك لى هلا تلك صمد يد .

6- الاقتراحات

أ/ الاقتراحات العلمية:

الدراسة فتحت لنا نوافذ معرفية على موضوع القيم، وأيضا على موضوع الدين كظاهرة اجتماعية، وهي بهذا تفتح لنا آفاقا بحثية واسعة لإثراء وتطوير الدراسات في هذا المجال، وهذا حتى يتم توظيف نتائج تلك الدراسات في معالجة عديد القضايا والمشكلات على صعيد الأفراد والمؤسسات، لذا فالباحث يقترح إدراج موضوع القيم لإفراده بالدراسة والتأصيل من منظور اجتماعي بشرط أن يراعى فيه خصوصية البناء القيمي للمجتمع وأفراده . كما يقترح الباحث على المجالس العلمية في الجامعات توجيه الباحثين نحو المواضيع الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة الدينية ،لأن ظواهرها باتت تشغل حيزا كبيرا من اهتمامات الدوائر الرسمية وغير الرسمية من دون أن تحظى بالدراسات الكافية والتحليلات الاجتماعية الرصينة والواقية .

ب/ الاقتراحات العملية:

لتحسين وتطوير أداء الموارد البشرية في قطاع الشؤون الدينية خاصة فئة الأئمة، فإن الباحث قد تبنى اقتراحات المبحوثين الواردة ضمن إجاباتهم وأضاف إليها أخرى بحسب الرؤية التي خلص إليها ويمكن إجمال هذه المقترحات فيما يلي:

- تحسين الوضعية المادية والاجتماعية للموظفين بغية الرفع من مستوى دافعيتهم للعمل.
- تحسين الظروف المهنية و توفير الإمكانيات وال وسائل التكنولوجية المحفزة على العمل.

- الاهتمام بالتكوين المستمر وتحسينه وتطويره من أجل رفع الكفاءة المهنية وتحسين الخدمة.
- مراجعة المنظومة التشريعية وهذا بالمشاركة مع الفاعلين الاجتماعيين كالمختصين والنقابيين.
- إدراج عناصر المنظومة القيمية ضمن معايير الاستقطاب والتوظيف للموارد البشرية في القطاع.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاول الباحث عرض أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ، مبتدئاً أولاً ببيان خصائص الدراسة بتناول أهم متغيراتها، ثم عرج بعد ذلك لعرض البيانات المتعلقة بالمحور الأول من الأسئلة والتي كانت تصب في مؤشرات التوافق المهني، وذيل هذا العنصر بتحليل نتائج هذه البيانات، ثم شرعنا في تناول البيانات المتعلقة بالمحور الثاني من الأسئلة والتي كانت تصب في مؤشرات الالتزام الوظيفي، وذيلها أيضا بتحليل لنتائجها، ونفس الشيء بالنسبة للبيانات المتعلقة بالمحور الثالث والأخير من الأسئلة والتي كانت تصب في مؤشرات المسؤولية الاجتماعية، ولقد قام بتحليل نتائجها والتعليق عليها، ليقف الباحث في النهاية عند أهم النتائج التي احتوتها هذه الدراسة والتي شفعتها ببعض الاقتراحات العلمية والعملية لعلها تأخذ طريقها وتوتي أكلها بإذن الله.

خاتمة

لقد تناول الباحث موضوع "المنظومة القيمية لدى الإمام وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مساجد الجزائر"، وكان هدفه هو الوقوف على جملة العناصر القيمية المؤثرة في أداء الإمام ودورها في دفعه وتوجيهه نحو الارتقاء بهذا الأداء، كما حاول تسليط الضوء على الهيكلة التنظيمية للمساجد في الجزائر والتعريف بالإمامة كوظيفة حصرية رغم انضواءها ضمن الوظائف العمومية، وهذا يعود لخصوصيتها وخصوصية من يؤديها. كما حاول الباحث المساهمة في تبديد ذلك الاعتقاد الذي كان سائدا لدى الكثير من العلماء والمختصين لاسيما السوسيولوجيين كون الدين هو مجرد طقوس متعلقة بعالم غيبي ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تخضع ظواهره للدراسة والبحث، وهو بهذه الدراسة يؤكد ما ذهبت إليه العديد من الدراسات السوسيولوجية المعاصرة في القول بإمكانية دراسة الظواهر الدينية، بل أضحت الظاهرة الدينية تشكل اهتماما كبيرا ومنتزعا من قبل السوسيولوجيين المعاصرين بعد التحولات الكبرى التي طرأت على أبنية المجتمعات خاصة في الدول العربية والإسلامية، حيث برزت تيارات تحمل توجهات دينية تدعو للعودة إلى الدين والتمسك بقيمه، وتولد عن هاته الدعوة ردات فعل قوية من قبل بعض الأنظمة السياسية مما خلف بعض الإفرازات يصعب معالجتها على المدى القريب، وهو ما يتطلب المزيد من البحوث والدراسات لبلورة تصورات واقتراح حلول من أجل تدارك هذه الوضعيات وإصلاحها.

كما جاءت نتائج هذه الدراسة لتؤكد تلك المقولات التي تقول أن للتدين دور كبير في تحقيق التوازن النفسي لدى الأفراد، حيث يضمن لهم التكيف مع ظروف العمل والتحول البيئية، فالذين يتبنون القيم في حياتهم يكونون موجهين ومندفعين من تلقاء أنفسهم، بل ومراقبين داخليا وبالتالي منضبطين ذاتيا،

ولعل هذا ما تسعى سوسولوجيا العمل والموارد البشرية إلى تطويره علميا والإقناع به اجتماعيا
ومؤسساتيا .

وأخيرا وباختصار شديد يمكن القول أن هذه الدراسة أكدت على أن للمنظومة القيمية ارتباطا وثيقا
بمستوى الأداء سواء بالإيجاب أو السلب ؛ فبقدر تبني الأفراد لمنظومة القيم يرتفع مستوى أداءهم،
وبعكس ذلك ينخفض، من هنا نستنتج أن للقيم تأثيرا كبيرا على مستوى أداء الموظفين في المؤسسات.

مراجع البحث

أ / الكتب

- 1 - مُجَّد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، ط2، قرطبة للإنتاج الفني، الرياض، 2004.
- 2- مُجَّد عماد الدين اسماعيل وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية، دار النهضة العربية، مصر، 1982.
- 3- مساعد بن عبد الله الحيا، القيم في المسلسلات التلفازية، دار العاصمة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994.
- 4- أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2005.
- 5 - أبو الفضل جمال الدين مُجَّد بن مكرم (ابن منظور) ، لسان العرب:الجزر (ق و م)، دار صادر، 2003م ، ج 12.
- 6- مُجَّد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، ط1، زمزم ناشرون ومُوزَّعون، الأردن ، 2010. رافدة
- الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2014 -7 نادر أحمد أبوشيخة، إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية-، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 8- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011.
- 9- أحمد عبد اللطيف وحيد، علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2001.
- 10- غانم العبيدي وحنان الجبوري، أساسيات القياس والتقويم في التربية والتعليم، دار العلوم، الرياض، المملكة السعودية، 1981.
- 11- محي الدين مختار، محاضرات في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 12- ماجد زكي الجلاد، تعلم القيم وتعليمها، تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم، ط2، دار المسيرة عمان، الأردن، 2007.
- 13- مُجَّد أحمد صوالحة، أساسيات التنشئة الاجتماعية للطفولة، دار الكندي، إربد، الأردن، 1984.
- 14- الحبيب بن طاهر، الفقه المالكي وأدلته (قسم العبادات)، مؤسسة المعارف، ط4، بيروت، لبنان، 2005.
- 15- مُجَّد كريم راجح، مختصر تفسير ابن كثير، دار المعرفة، بيروت، لبنان، ط8، 2002، ج1.
- 16- ابن جرير الطبري، جامع البيان عن تأويل آي القرآن، دار الفكر، بيروت، لبنان، ط1، المجلد1.
- 17- مُجَّد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995.

- 18- مُجَدُّ الغزالي، فقه السيرة، دار المعرفة، د ط، الجزائر، الجزائر، 1999 .
- 19- سعاد فويال، المساجد الأثرية لمدينة الجزائر، دار المعرفة، د ط، الجزائر، الجزائر، 2010.
- 20- فيروز زرارفة وآخرون، سلسلة البحوث الاجتماعية في منهجية البحث العلمي، ط1، قسنطينة، منشورات مكتبة اقرأ، 2007 .
- 21- سلاطنة بلقاسم وحسان الجيلالي، أسس البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2007.
- 22- موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط2، الجزائر، دار القصة للنشر، 2006.

ب/ الدوريات

- 1- عبد اللطيف مُجَدُّ خليفة، ارتقاء القيم-دراسة نفسية- سلسلة كتب ثقافية شهرية العدد 160، عالم المعرفة، الكويت، 1990 .
- 2- بشير معمري، التغير في ارتقاء القيم لدى مجموعات عمرية من الجنسين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، العدد 15 - جوان 2001.
- 3- وحدي نبيلة، العمل والقيم.. إشكالية التزام، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية-دورية دولية محكمة، جامعة الشلف، العدد 13-جانفي 2014 .

ج/ الوثائق الرسمية

- 1 -الجريدة الرسمية، العدد 58 بتاريخ 04 محرم 18 نوفمبر 2013 م.
- 2 -الجريدة الرسمية العدد 73 بتاريخ 28/12/2008.
- 3 تعليمية وزارية رقم 60 متعلقة بتنظيم عمل المسجد صادرة عن وزير الشؤون الدينية والأوقاف، مؤرخة بتاريخ 12 أبريل 2000.

د/ الدراسات غير المنشورة:

- 1 -حسان تريكي، التحولات في نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري -دراسة سوسيولوجية- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم-، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية -قسم علم الاجتماع- جامعة عنابة، (2013-2014)، نسخة pdf

2- الزهراني, حسين جمعان، خصائص الوظيفة وأثرها في أداء العاملين : دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير بالعلوم الإدارية غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999 .

3- عبد الرزاق عريف، القيم والتنمية-طبيعة العلاقة وحدود التأثير-،مجلة أفاق علمية،المركز الجامعي بتمنراست، مكتبة الرشاد للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر.

ه/المواقع الإلكترونية:

1- <https://sites.google.com/site/valuemediadeterminismtheory/saidbou.20/01/2017>

2- <http://shamela.browse.php/book-30948/page-45> ,le 10/12/2016 à 17:15

3- www.univ-msila.dz/ar/wp-content/uploads/.../ 22/12/2016 à 20 :45

ملخص

لقد جاءت هذه الدراسة لتؤكد لنا مدى الارتباط الوثيق بين منظومة القيم ومستوى الأداء الوظيفي؛ فبقدر تبني الأفراد لمنظومة القيم وبالأخص الإيجابية يرتفع مستوى أداءهم، وبعكس ذلك ينخفض، من هنا نستنتج أن للقيم تأثيرا كبيرا على مستوى أداء الأئمة في المساجد بوجه خاص وعلى أداء الموظفين في المؤسسات بوجه عام.

فللدراسة تناولت هذه العلاقة الارتباطية من خلال ثلاثة أبعاد وهي: التوافق المهني والالتزام الوظيفي وأيضا بعد المسؤولية الاجتماعية، حيث أكدت أن المنظومة القيمية لدى الإمام تساهم في تحقيق التوافق المهني؛ فهي التي تجعل الإمام يحب وظيفته وينغمس في تأدية مهامه عن رغبة وطواعية، بغض النظر عما يتقاضاه من رواتب ومنح وتعويضات، وعمّا يلاقه من صعوبات ومشكلات أثناء عمله. كما أكدت أيضا أن هذه المنظومة تعتبر مصدرا هاما في التزامه الوظيفي؛ فالالتزام الأئمة بالواجبات المطلوبة يعود بالأساس إلى ما يتمتعون به من مخزون قيمى، وهذا الأخير يعتبر الإطار المرجعي لكل سلوكياتهم وتصرفاتهم. كما أثبتت الدراسة كذلك أن لمنظومة القيم تأثيرا كبيرا في تبني الأئمة لمبدأ المسؤولية الاجتماعية؛ فالأئمة حسب النتائج التي توصلت إليها الدراسة كانوا دائما مدفوعون لأداء المهام بدون ترقب أو انتظار للمقابل الهامى من وراء ذلك.

وعليه فالدراسة ومن خلال ما توصلت إليه من نتائج تكون قد فتحت أفقا واسعة للباحثين والمختصين من أجل المزيد من الأبحاث والدراسات حول المقاربة بالقيم بغية تطوير ورفع مستوى الأداء في المؤسسات.

Abstract

This study confirms the close correlation between the value system and the level of functional performance. As individuals adopt the system of values, especially the positive, their level of performance rises, and vice versa. Hence, we conclude that values have a significant impact on the performance of imams in mosques in particular and on the performance of employees in Institutions in general.

The study dealt with this relationship through three dimensions: professional compatibility and career commitment and also after social responsibility, where she stressed that the value system of the Imam contribute to achieve professional consensus; it is that makes the imam likes his job and indulges in the performance of his duties voluntarily and voluntarily, regardless of He receives from the salaries and grants and compensation, and the difficulties and problems encountered during his work. She also stressed that this system is an important source of his career commitment. Imams' commitment to the duties required is mainly due to their stock of value, which is the frame of reference for all their behavior and behavior. The study also showed that the value system has a great influence on imams adopting the principle of social responsibility. Imams according to the findings of the study were always motivated to perform the tasks without waiting or waiting for the material compensation behind them.

Therefore, the study and through the results reached have opened wide horizons for researchers and specialists for further research and studies on the approach of values in order to develop and raise the level of performance in institutions.

Résumé

Nous sommes venus cette étude pour nous confirmer à quel point le système de valeurs et le niveau de performance de l'emploi, dans la mesure d'adopter les valeurs du système individuel positif, en particulier augmente leur niveau de performance, et le contraire est réduit, d'ici, nous concluons que les valeurs d'un impact significatif sur la performance des imams niveau dans les mosquées, en particulier, sur la performance du personnel dans les institutions générales.

L'étude a porté sur cette relation Relational à travers trois dimensions, à savoir: compatibilité professionnelle et l'engagement de carrière et aussi après que la responsabilité sociale, a confirmé que le système de valeurs de l'imam contribuer à la réalisation de la compatibilité professionnelle, ceux qui font l'imam aime son travail et se livre à l'exercice de ses fonctions, le désir et volontairement, peu importe salaires gagnés, les subventions et la rémunération, et quelles difficultés et la fortune des problèmes tout en travaillant. Il a également souligné que ce système est une source importante d'engagement de carrière, l'engagement des Imams fonctions nécessaires principalement en raison de ce qu'ils aiment de mon inventaire des valeurs, ce dernier est le cadre de référence pour l'ensemble de leurs comportements et actions. L'étude a également démontré que le système de valeurs influencent grandement l'adoption des Imams du principe de la responsabilité sociale, selon les conclusions de l'étude étaient toujours motivés pour effectuer des tâches sans regarder ou attendre que le matériel en retour derrière elle.

En conséquence, et à travers les résultats de l'étude, il a ouvert de larges horizons pour les chercheurs et les spécialistes pour poursuivre les recherches et les études sur les valeurs d'approche pour développer et augmenter le niveau de performance dans les institutions.