

# العوامل التنظيمية وعلاقتها بمستوى ضغوط العمل لدى الأئمة: دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة

Organizational factors and their relationship to the level of work pressures among Imams: A field study at the Directorate of Religious Affairs and Endowments in Ouargla

بوعمامة بلحسن

\*  
عماد بوقلاشي

مخبر الحوكمة وعصرنة المانجمنت العمومي، جامعة الجزائر 3 - مخبر الحوكمة وعصرنة المانجمنت العمومي، جامعة ورقلة - الجزائر  
الجزائر

bellahcen.bouamama@univ-ouargla.dz

bouklachi.imad@univ-alger3.dz

تاريخ النشر: 2025/11/22

تاريخ القبول: 2025/09/24

تاريخ الإستلام: 2025/09/03

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة العلمية إلى الكشف عن أثر العوامل التنظيمية بأبعادها (الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية، الاتصال الإداري، نمط القيادة، الأجور والحوافز، التدريب) على مستوى ضغوط العمل لدى الأئمة بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة. ومن أجل ذلك، اعتمدت هذه الدراسة في جمعها للبيانات على استبانة موجهة إلى عينة عشوائية بلغت 85 إمامًا من أصل مجتمع دراسة مكون من 193 فردًا. بالإضافة إلى استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل تلك البيانات، أبرزها اختبار الارتباط وتحليل الانحدار لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات. توصلت هذه الدراسة في الأخير إلى أن أغلب أبعاد العوامل التنظيمية لا ترتبط بضغوط العمل بشكل دال، باستثناء "الأجور والحوافز" التي كان لها تأثير عكسي دال إحصائيًا. الكلمات المفتاحية: عوامل تنظيمية؛ ضغوط عمل؛ أجور وحوافز؛ تحليل الانحدار الخطي البسيط؛ أئمة مديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة. تصنيف JEL: M12، M54، J81، Z12.

## Abstract:

This scientific study seeks to investigate the effect of organizational factors and their dimensions on work pressures among imams affiliated with the Directorate of Religious Affairs and Endowments in Ouargla. Data were collected through a structured questionnaire administered to a random sample of 85 imams, drawn from a total population of 193. To analyze the data, the study employed a range of statistical techniques, including correlation analysis and simple regression analysis, in order to identify the nature and significance of the relationships between the variables.

The findings ultimately revealed that most dimensions of organizational factors are not significantly associated with work pressures, with the exception of wages and incentives, which demonstrated a statistically significant inverse effect.

**Keywords:** Organizational Factors; Work Pressures; Wages And Incentives; Simple Linear Regression Analysis; Imams Of The Directorate Of Religious Affairs And Endowments In Ouargla.

**Jel Classification Codes :** : M12; M54; J81; Z12.

\* المؤلف المراسل.

## 1. مقدمة

تواجه المؤسسات والإدارات العمومية في العصر الراهن تحديات متنامية في إطار سعيها الدؤوب نحو الارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للمجتمع، خصوصاً تلك المؤسسات ذات البعد الاجتماعي والديني، مثل مديريات الشؤون الدينية والأوقاف. ومع التحولات المتسارعة التي تشهدها المجتمعات الحديثة، أصبحت الحاجة ملحة إلى تعزيز الدور المحوري الذي تضطلع به هذه المؤسسات في ترسيخ التوازن الروحي والاجتماعي للأفراد، بما ينعكس إيجاباً على استقرار المجتمع وتماسكه. يمثل الأئمة أحد الركائز الجوهرية داخل هذه المؤسسات، نظراً لمكانتهم المؤثرة وأدوارهم المتعددة في توجيه الأفراد، غرس القيم الدينية والأخلاقية، وتعزيز الروابط الاجتماعية. فدور الإمام يتجاوز مجرد أداء الشعائر الدينية التقليدية، ليشمل مهام أوسع مثل الإرشاد الاجتماعي، التوسط في حل النزاعات، رفع مستوى الوعي بالقضايا المجتمعية، إضافة إلى مساندة الفئات الهشة والضعيفة. ومن هذا المنطلق، يصبح الإمام فاعلاً رئيسياً في صناعة التوازن المجتمعي والحفاظ على الانسجام داخل النسيج الاجتماعي.

غير أنّ اضطلاع الإمام بهذه الأدوار الجوهرية لا يخلو من تحديات وضغوط ناجمة عن بيئة العمل التنظيمية. إذ تبرز عدة محددات تنظيمية مثل طبيعة الهيكل الإداري، أساليب القيادة المتبعة، أنماط الاتصال الداخلي، سياسات الأجور والتحفيز، وفرص التدريب والتكوين المستمر. هذه العوامل قد تعمل إما على توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة تسهم في رفع كفاءة الإمام وأدائه، وإما على العكس تؤدي إلى توليد مستويات عالية من الضغط النفسي والتوتر الوظيفي، الأمر الذي ينعكس سلباً على مردوديته المهنية والاجتماعية.

إلى جانب ذلك، فإن طبيعة الدور الذي يؤديه الإمام تُعرضه لضغوط إضافية نابعة من التوقعات المرتفعة للمجتمع، والتي تفترض منه المثالية في السلوك، الحياد في معالجة القضايا، والحكمة في إدارة النزاعات. هذه التوقعات، وإن كانت تعكس مكانة الإمام المرموقة، إلا أنها قد تشكل عبئاً إضافياً يضاعف من حدة الضغوط المهنية، خاصة إذا لم تقترن بدعم تنظيمي ومؤسسي ملائم. ومن ثم، فإن تعزيز بيئة العمل للأئمة يتطلب النظر في هذه المحددات بشكل تكاملي يضمن تمكينهم من أداء أدوارهم بفعالية وكفاءة.

### 1.1. إشكالية الدراسة

بناءً على ما سبق، تطرح الدراسة الإشكالية التالية:

ما طبيعة العلاقة بين العوامل التنظيمية ومستوى ضغوط العمل لدى الأئمة بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة ؟

كما يمكن تفريع هذه الإشكالية إلى مجموعة من الأسئلة على النحو التالي:

- ما مستوى العوامل التنظيمية المسببة لضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة ؟
- ما هي أكثر العوامل التنظيمية تأثيراً على ضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة ؟

### 2.1. الفرضيات

تقتضي الإجابة على إشكالية الدراسة وضع الفرضية الرئيسة التالية:

- يوجد ارتباط قوي بين العوامل التنظيمية وضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة.

## 3.1. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لأحد المواضيع الحيوية المرتبطة بأداء العنصر البشري داخل المؤسسات العمومية، والمتمثل في ضغوط العمل التي يتعرض لها الأئمة بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة. إذ أن ضغوط العمل تعد من العوامل المؤثرة بشكل مباشر على كفاءة الأفراد، دافعيتهم، واستقرارهم النفسي والمهني، مما ينعكس بدوره على جودة الخدمات المقدمة للمجتمع.

كما تتجلى أهمية الدراسة في الكشف عن علاقة العوامل التنظيمية في زيادة أو تخفيف حدة ضغوط العمل لدى الأئمة، مما يساعد في معرفة طبيعة هذه الضغوط وأسبابها، ويساهم في مساعدة المسؤولين وصانعي القرار في مديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة على معالجة الاختلالات التنظيمية القائمة، وتعزيز بيئة العمل الداعمة للأئمة، وتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية.

وبالتالي، تمثل هذه الدراسة مساهمة علمية وعملية تهدف إلى دعم جهود تحسين ظروف عمل الأئمة، بما ينعكس إيجاباً على أدائهم وعلى مكانتهم داخل المجتمع.

## 4.1. أهداف الدراسة

انطلاقاً من أهمية دور الإمام ومكانته داخل المجتمع، تبرز الحاجة لدراسة الضغوط التي قد يتعرض لها نتيجة العوامل التنظيمية داخل المؤسسات التي يعمل بها. تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف عام ألا وهو السعي إلى تحليل أثر العوامل التنظيمية على مستوى ضغوط العمل لدى الأئمة العاملين بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة. وهذا كله من خلال:

- التعرف على مستوى مسببات ضغوط العمل.
- تحديد مستوى تأثير كل من العوامل التنظيمية على ضغوط العمل.

## 5.1. منهجية الدراسة

بما أن هذه الدراسة تسعى إلى إنشاء رؤية جديدة وبناء تصور حقيقي حول طبيعة العلاقة بين العوامل التنظيمية ومستوى ضغوط العمل لدى الأئمة بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة؛ تم استخدام المنهج الوصفي التي يتماشى مع طبيعة الدراسة لوصف متغيراتها وصفاً كيفياً وكمياً ودراسة العلاقة بين تلك المتغيرات من أجل التنبؤ بسلوكها والتحكم فيها مستقبلاً.

## 6.1. الدراسات السابقة: سيتم فيما يلي عرض بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة مع الدراسة الحالية على النحو التالي:

- دراسة **Mohammed Nasurdin Azzat (2003)** بعنوان " Organizational structure and organizational climate as potential predictors of job stress"، أجريت في صناعة سمسة الأوراق المالية في ماليزيا، وهدفت إلى تحديد أثر الهيكل التنظيمي (الطابع الرسمي والمركزية) والمناخ التنظيمي على مستوى ضغوط العمل. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستعان بأداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت 151 مندوب مبيعات. وأظهرت نتائج الدراسة أن المتغيرات الهيكلية كان لها تأثير إيجابي على ضغوط العمل، بينما المناخ التنظيمي لم يظهر تأثيراً معنوياً على التوتر.
- دراسة **David Giauque (2010)** بعنوان " Les leviers de la performance individuelle et collective dans les organisations publiques suisses"، أجريت على أربع مؤسسات سويسرية عمومية، وهدفت إلى معرفة أثر العوامل

التنظيمية (فهم العمل، التحفيز، مناخ العمل، القيادة، الهيكل التنظيمي) على الأداء الفردي والجماعي، مع تصنيف هذه العوامل إلى معوقات أو محفزات للأداء في سياق الإصلاح الإداري الحديث. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى دراسة الحالة، وتم جمع البيانات عبر استبانة شملت 107 موظفًا، وحُللت باستخدام برنامج SPSS. وأظهرت النتائج أن فهم الفرد لدوره والعمليات التنظيمية والتحفيز ترتبط إيجابيًا بالأداء الفردي، مع الإشارة إلى أن المرونة في الهيكل التنظيمي تساهم في خفض الضغوط وتحسين الأداء.

■ دراسة عبد القادر أحمد دواليبي (2014) بعنوان "اختيار المتغيرات التنظيمية والفردية في تشكيل ضغط العمل، في الجامعات السورية"، وأجريت في الجامعات السورية. هدفت إلى دراسة تأثير بعض المتغيرات التنظيمية (صراع الدور، بيئة العمل المادية) والمتغيرات الفردية (العمر، سنوات الخبرة) في تشكيل ضغط العمل لدى العاملين، وذلك بهدف تقديم توصيات إدارية لتقليل من الضغوط. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم استبانة وزعت على 400 موظف، وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب تحليل الانحدار التدريجي. وتوصلت الدراسة إلى أن المتغيرات التنظيمية والفردية تفسر 68.3% من التغير في ضغوط العمل، مع بروز بيئة العمل المادية كأكبر مؤثر.

■ دراسة إثمار عبد الرزاق محمد (2018) بعنوان "العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني نينوى بالعراق"، هدفت إلى التعرف على أهم العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة لجمع البيانات، وشملت العينة 48 تدريسيًا، وتم تحليل النتائج باستخدام النسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية. وأظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل جاء متوسطاً (بمعدل 3.177)، وتصدرت عوامل المستقبل الوظيفي والطموح وتقويم الأداء وجماعة العمل وبيئة العمل المادية قائمة العوامل الأكثر تسببًا في الضغوط.

⊕ التعليق على الدراسات السابقة: يتضح من خلال مراجعة الدراسات السابقة المختارة أن معظمها قدم مساهمة معتبرة في بناء الفكرة العامة لموضوع الدراسة الحالي، سواء من حيث تحديد مشكلة البحث المرتبطة بضغوط العمل الناجمة عن العوامل التنظيمية أو من خلال توضيح أهداف البحث الرامية إلى استكشاف أثر هذه العوامل على الأداء الوظيفي، مما يشكل قاعدة أساسية لدراسة ضغوط العمل لدى الأئمة في مديرية الشؤون الدينية والأوقاف.

عند مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، يتضح أن هذه الدراسات قد اشتركت في تناول العوامل التنظيمية وعلاقتها بضغوط العمل، وهو ما يتوافق مع الإطار العام لموضوع دراستنا. غير أن هذه الدراسات ركزت غالبًا على بيئات مهنية خدمية، صحية، تعليمية، أو اقتصادية، في حين أن دراستنا الحالية تتفرد بإسقاط الموضوع على مجتمع خاص يتمثل في الأئمة بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية ورقلة، وهي فئة وظيفية ذات خصوصيات مهنية وروحية متميزة.

كما أن معظم الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أدوات مثل الاستبانة وتحليل البيانات عبر برنامج SPSS، وهو ما تلتقي معه دراستنا من حيث المنهج والأدوات، مما يعزز مصداقية النهج المتبع. إلا أن دراستنا أضافت دراسة الحالة التي ركزت فيها بشكل دقيق على بيئة العمل الدينية، مما سمح بتحليل أعمق لوضعية الأئمة. وبالتالي، تكمن الفجوة البحثية الأساسية التي تعالجها هذه الدراسة فيما يلي:

- ندرة الدراسات التي تناولت ضغوط العمل لدى فئة الأئمة بشكل خاص.
  - قلة الدراسات التي ربطت بين العوامل التنظيمية وضغوط العمل في البيئة الدينية الجزائرية.
  - غياب الدراسات التي اهتمت بتحليل تأثير هذه الضغوط على أداء الأئمة ودورهم الاجتماعي والديني.
  - نقص الإحاطة بالمراجع والدراسات الحديثة ذات العلاقة بالوظائف الدينية والروحانية.
- مما يجعل هذه الدراسة مساهمة نوعية في إغناء الأدبيات العلمية العربية، وتفتح المجال أمام الباحثين لاستكشاف أوسع لموضوع ضغوط العمل في القطاعات ذات الطبيعة الدينية والاجتماعية الخاصة.

## 2. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

سيتم التعرف في هذا الجزء على مفهوم ضغوط العمل العوامل المسببة لها والآثار المترتبة عنها. وكذا الوقوف على العوامل التنظيمية؛ مفهومها وأبعادها، ومن ثم التعرّيج على أثر تلك العوامل التنظيمية على ضغوط العمل.

### 1.2. مفهوم ضغوط العمل: العوامل والآثار

#### 1.1.2. مفهوم ضغوط العمل

تُعد ضغوط العمل من الظواهر التي صاحبت التطورات المتسارعة في بيئات العمل الحديثة، حيث تؤثر بشكل مباشر على التوازن النفسي والجسمي للفرد نتيجة التفاعل المستمر بين متطلبات الوظيفة وقدرات الموظف. وقد تناول العديد من الباحثين مفهوم ضغوط العمل باختلاف أبعاده وأسبابه، مما جعل الوصول إلى تعريف دقيق ومتفق عليه أمراً صعباً.

عرّفها Kono Paske و Ivancevich بأنها "الفاعل أو الموقف الذي يحدث فيه عدم الملاءمة بين الفرد ومهنته أو بين الفرد ومتطلبات وظيفته، مما يحدث تأثيراً داخلياً يخلق حالة من عدم التوازن النفسي والجسمي داخل الفرد". بينما يشير المعهد الوطني للصحة والسلامة المهنية الأمريكي (NIOSH, 1999) إلى مفهوم ضغوط العمل على أنه "الاستجابات الجسدية والنفسية السلبية التي تنتج عندما تفوق متطلبات الوظيفة قدرات الفرد أو موارده أو احتياجاته، مما قد يؤدي إلى تدهور الصحة والإصابة الجسدية أو النفسية". كما عرّفها الخضيرى بأنها "كل تأثير مادي أو نفسي معنوي يؤثر على سلوك متخذ القرار ويعيق توازنه النفسي والعاطفي، مما يؤدي إلى توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرارات بشكل جيد". (بوخلوة، 2021، صفحة 99). في حين عرّفها سيزلاقي ووالاس بأنها "تجارب ذاتية تؤدي إلى عدم توازن سيكولوجي وفسولوجي للفرد نتيجة مجموعة من العوامل التي يتعرض لها من البيئة الخارجية، أو داخل المنظمة، أو من الفرد ذاته" (عمار، 2006)

وانطلاقاً من التعاريف السابقة، يمكن استخلاص تعريف شامل لضغوط العمل على النحو الآتي: "ضغوط العمل هي ردود فعل نفسية وجسدية تنتج عن عدم التوازن بين متطلبات الوظيفة وقدرات الفرد، نتيجة تعرضه لمجموعة من العوامل التنظيمية أو البيئية التي تتجاوز قدرته على التكيف، مما يؤدي إلى اختلال التوازن النفسي والعاطفي والجسمي وينعكس سلباً على أدائه وسلوكه داخل بيئة العمل"

2.1.2. العوامل المسببة لضغوط العمل: تتعدد العوامل المسببة لضغوط العمل، وقد صنفها الدراسات إلى محورين رئيسيين: عوامل تنظيمية مرتبطة بالبيئة المهنية، وعوامل شخصية ترتبط بخصوصية الفرد نفسه. وسنركز هنا على العوامل التنظيمية بوصفها مصدراً رئيسياً لضغوط العمل.

أ- طبيعة العمل ومتطلباته: تختلف ضغوط العمل باختلاف طبيعة الوظائف ومتطلباتها. فتنوع المهام، حجم المسؤوليات، مقدار الاستقلالية، ومدى الصلاحيات الممنوحة للفرد كلها عوامل تؤثر في خلق ضغوط نفسية وجسدية للعاملين داخل المؤسسة. (بسيوني، 2009، صفحة 25).

ب- دور الفرد الوظيفي: يتضمن هذا البعد مجموعة من الجوانب المتعلقة بأداء الفرد لدوره داخل المنظمة، ومنها (الخليل، 2013، صفحة 26) :

■ غموض الدور الوظيفي: يحدث عندما يفتقر الفرد إلى المعلومات الواضحة حول حدود مسؤولياته وسلطاته ومتطلبات أداء وظيفته.

■ صراع الدور الوظيفي: ينشأ عند تعرض الفرد لمتطلبات متناقضة من عمله، أو مطالب تتعارض مع قيمه أو لا يعتقد أنها من صميم عمله.

فيما يضيف آخرون العبء الوظيفي الذي يتمثل في عدم التوازن بين قدرات الفرد والمتطلبات الوظيفية؛ فزيادة المهام إلى حد يفوق قدرة الفرد أو الحاجة إلى مهارات غير متوفرة لديه يؤدي إلى ضغط واضح. (بلال، 2008، صفحة 55)

ج- حجم العمل: يمكن النظر إلى حجم العمل من خلال الوقوف على (الخليل، 2013، صفحة 27) :

■ زيادة حجم العمل: عندما تتراكم الأعباء الوظيفية إلى درجة تتجاوز قدرة الفرد على الإنجاز في الوقت المتاح أو بمهاراته المتوفرة.

■ انخفاض حجم العمل: عندما يشعر الفرد بالفراغ أو قلة الأعمال بما لا يتناسب مع طاقاته واهتماماته، مما يولد نوعاً خاصاً من الضغوط.

د- فرص النمو والتقدم الوظيفي: يمثل العمل فرصة لتطوير القدرات وصقل المهارات. وعندما يشعر الفرد بغياب فرص الترقية أو النمو داخل المؤسسة، يصبح ذلك مصدراً لضغوط العمل، نظراً لشعوره بعدم تحقيق الطموح المهني والمكانة الاجتماعية المرجوة. (صبر، 2013)

هـ- ظروف بيئة العمل: تشمل تصميم مكان العمل، موقعه، جودة الأثاث، التهوية، الإضاءة، والرطوبة. سوء هذه الظروف قد يؤدي إلى ضغوط نفسية وجسدية، إذ ترتبط راحة الفرد ورضاه بالبيئة المادية المحيطة به بشكل وثيق. (الرشيد، 2003، صفحة 52-53).

### 3.1.2. الآثار المترتبة على ضغوط العمل

تنفضي الضغوط الزائدة إلى مجموعة من الآثار السلبية سواء على الفرد أو على المنظمة. فعلى المستوى الفردي، تنعكس الضغوط على سلوك العاملين من خلال زيادة احتمالات عدم الرضا الوظيفي، الميل للحوادث، الإفراط في استهلاك المنبهات والمهدئات، وظهور سلوكيات انفعالية غير منضبطة. كما تمتد آثارها إلى الجوانب الفسيولوجية، فتظهر من خلال اضطرابات في مستوى الجلوكوز، ارتفاع ضغط الدم، تسارع ضربات القلب، إلى جانب مظاهر جسدية أخرى مثل جفاف

القم، آلام الصدر، والاضطرابات الحرارية. نفسيًا، يتجلى أثر الضغوط في ارتفاع مستويات القلق، الشعور بالعدوانية، الاكتئاب، الإرهاق النفسي، الإحباط، وفقدان تقدير الذات.

لا يلقي ضغط العمل بثقله فقط على الفرد بل أيضا على المستوى التنظيمي (المنظمة) التي سوف ترتفع تكلفة العمل بالنسبة إليها؛ كما تؤثر تلك الضغوطات على عملية صنع القرار واتخاذها وجودة هذه القرارات (شبكة النجاح الإخبارية الأكاديمية، 2023). فاستمرار الضغوط أيضا يؤدي إلى نتائج خطيرة أبرزها ارتفاع التكاليف الناتجة عن الغياب والتأخير والتوقف المتكرر عن العمل، بالإضافة إلى تدني مستوى الإنتاجية وجودة الأداء، وصعوبة التركيز، وزيادة نسب الحوادث المهنية. كما تتأثر بيئة العمل بارتفاع مستويات الاستياء، تدهور العلاقات بين العاملين، ضعف الاتصال التنظيمي، انتشار التسرب الوظيفي، وتزايد الشعور بالفشل وعدم الرضا المهني، مما ينعكس سلبيًا على استقرار المنظمة وأدائها العام.

## 2.2. العوامل التنظيمية: المفهوم والأبعاد

تشير الأدبيات إلى أن العوامل التنظيمية تمثل مجموعة من العناصر المؤثرة في سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، حيث يُعد المناخ التنظيمي انعكاسًا لتفاعل هذه العوامل مجتمعة، بما يشمل نمط القيادة، طبيعة الهيكل التنظيمي، التشريعات السائدة، أنظمة الحوافز، إضافة إلى خصائص البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. كما يرى كل من أوبرينوفيك وجن أن العوامل التنظيمية تشمل عناصر متنوعة داخل المنظمة مثل هيكل التنظيم، الثقافة التنظيمية، القيادة، والتدريب، مؤكدين أن هذه العوامل تسهم بفعالية في دعم العمليات المعرفية الفردية. (Obrenovic, 2014)

بناءً على ما سبق، يمكن تعريف العوامل التنظيمية بأنها: "مجموعة من المتغيرات المرتبطة بالبيئة الداخلية للعمل، والتي تشمل الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية، نمط القيادة، الاتصال الإداري، نظام الأجور والحوافز، وبرامج التدريب، حيث تعمل هذه العوامل على تنظيم علاقات الأفراد داخل المنظمة، وتؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على مستويات أدائهم وسلوكهم الوظيفي".

وفي ذات السياق، نجد أن للعوامل التنظيمية أو المسمى بالمناخ التنظيمي (مناصيرية، 2016، صفحة 30) عدة أبعاد تنظم آلية عملها، ونشاطاتها داخل المنظمة، ومن الجدير بالذكر أن الدراسة الحالية قد اعتمدت على هذه الأبعاد لملائمتها لبيئة الدراسة ولإجماع معظم الباحثين عليها، والمتمثلة بالآتي:

أ- الهيكل التنظيمي: يُعد الهيكل التنظيمي الإطار الذي ينظم الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات داخل المديرية، ويضمن وضوح المساءلة والمكافآت. كما يسهم في تنسيق جهود العاملين وتحقيق الأهداف المشتركة عبر تحديد درجة الرسمية والمركزية، مما يضبط عملية صنع القرار ويعزز من فاعلية الأداء التنظيمي.

ب- بيئة العمل المادية: تشمل بيئة العمل المادية الظروف المحيطة بالموظفين أثناء أدائهم لمهامهم، كالإضاءة والتهوية والنظافة والسلامة. وتمثل جودة هذه البيئة عاملاً مؤثرًا في صحة العاملين ونفسياتهم، مما يستدعي توفير مقومات مريحة وأمنة تحفز الإنتاجية وتقلل الإجهاد المهني.

ج- نمط القيادة: تعبر القيادة عن قدرة القائد على التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف التنظيم. ويُعد أسلوب التمكين، عبر إشراك الموظفين في اتخاذ القرار ومنحهم الاستقلالية، أداة فعالة لتعزيز تفاعلهم ومساهماتهم الإيجابية في العمل، مما ينعكس على الأداء العام للمديرية.

د-الاتصال الإداري: يعد الاتصال جوهر العمليات الإدارية، إذ يسهم في تبادل المعلومات بين الأقسام، ويسرع اتخاذ القرار، ويقلل الروتين. وتعتمد فعالية التنظيم بدرجة كبيرة على وجود قنوات اتصال مفتوحة باتجاهين، مما يحفز المشاركة والتطوير ويعزز التواصل الفعال بين المستويات الإدارية.

هـ-الأجور والحوافز: تُعد الأجور والحوافز من أبرز العوامل المؤثرة في دافعية العاملين، حيث يؤدي وجود نظام واضح وعادل في المكافآت إلى جذب الكفاءات، وزيادة الولاء الوظيفي، وتحفيز الأداء المتميز بما يخدم تحقيق أهداف المديرية. و-التدريب: يمثل التدريب وسيلة لتطوير مهارات الموظفين وتوسيع معارفهم بما يرفع كفاءتهم الوظيفية. وتساعد برامج التدريب المستمرة المديرية على تعزيز قدراتها التنافسية، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، مما يضمن جاهزيتها لمواجهة تحديات العمل.

### 3.2. أثر العوامل التنظيمية على ضغوط العمل

تُعتبر العوامل التنظيمية من أهم المصادر المسببة لضغوط العمل، لذلك ركّز معظم الباحثين في مجالات السلوك التنظيمي في دراساتهم على هذا المصدر، حيث يختلف مستوى ضغوط العمل من منظمة إلى أخرى تبعاً إلى أسباب منها: حجم المنظمة، مناخها التنظيمي السائد، السياسات والاستراتيجيات المتبعة في تنظيم العمل، وأيضاً تعدد المواقف التي تشكل مصادر للضغط على الأفراد داخل المنظمة. (المعشر، 2009، صفحة 19)

إذ يشكل الهيكل التنظيمي غير الواضح، وضعف خطوط السلطة والمسؤولية، واتساع أو ضيق نطاق الإشراف بطريقة غير ملائمة، أرضية خصبة لنشوء الصراعات، وغموض الأدوار، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الضغط لدى العاملين. كما أن بيئة العمل المادية السيئة، سواء من حيث الإضاءة، التهوية، أو ترتيب المكاتب والمعدات، تؤثر سلباً على راحة ونفسية الموظفين، فكلما تدهورت هذه الظروف زاد الشعور بالتوتر والإجهاد، مما ينعكس سلباً على الأداء العام. إلى جانب ذلك، يلعب نمط القيادة دوراً جوهرياً، فالإشراف المتسلط وضعف التمكين، وعدم إشراك العمال في صنع القرار، كلها ممارسات تعزز الضغوط الوظيفية، في حين أن القائد الداعم يسهم في تقليلها. كما أن ضعف الاتصال الإداري وعدم وضوح التعليمات أو تعقيد تدفق المعلومات بين المستويات التنظيمية، يؤدي إلى صعوبات في أداء المهام ويزيد من أعباء العاملين.

من جهة أخرى، يعتبر نظام الأجور والحوافز عنصراً حاسماً، فغياب العدالة والشفافية في التوزيع يولد الإحباط والنزاعات بين الأفراد، مما يرفع من حدة الضغوط النفسية. كما يُعد التدريب عاملاً حاسماً في تخفيف الضغوط؛ إذ أن غياب برامج تدريبية فعالة يؤدي إلى شعور العمال بالعجز والغموض أثناء تأدية مهامهم، مما يفاقم الضغط الناتج عن عدم وضوح العمل. بالتالي، فإن العوامل التنظيمية بأبعادها المختلفة - من هيكل تنظيمي، بيئة عمل مادية، نمط قيادة، اتصال إداري، أجور وحوافز، وتدريب - تشكل مجتمعة إما بيئة عمل صحية تقلل من الضغوط أو بيئة مضطربة تعززها وتؤثر سلباً على أداء الأفراد والمؤسسة ككل.

### 3. الدراسة الميدانية؛ الطريقة والأدوات المستعملة

سنتناول في هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما في ذلك تقديم مجتمع وعينة الدراسة وعرض نموذج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات التي استخدمها في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج، ومن ثم سرد النتائج ومناقشتها.

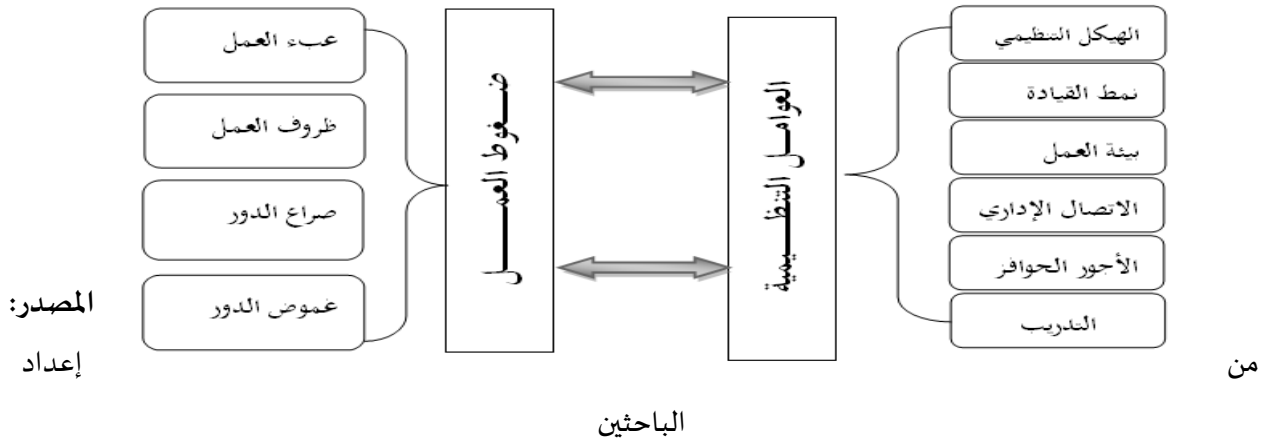
### 1.3. الطريقة المعتمدة في الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة كما تم ذكرها أنفاً على المنهج الوصفي الذي يسمح بجمع البيانات حول الظاهرة المدروسة (ضغوط العمل لدى الأئمة) وتحليلها وصفيًا وكميًا، وفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة. كما تم استخدام منهج دراسة الحالة لدراسة أئمة مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية ورقلة، بالاعتماد على أداة الاستبانة، مع المعالجة الإحصائية للبيانات عبر برنامج SPSS V23.

1.1.3. مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأئمة العاملين بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية ورقلة بمختلف رتبهم الوظيفية وبلغ عددهم 193 إمام. أما العينة، فقد تم تحديد حجم عينة الدراسة بناءً على معادلة ستيفن طومبسون (Steven Thompson) لتحديد حجم العينات في البحوث الميدانية، مع الأخذ في الاعتبار حجم المجتمع الأصلي وعدد الأفراد الذين يمكن الوصول إليهم. وبطريقة عشوائية.

2.1.3. متغيرات الدراسة: نستعرض في هذا العنصر متغيرات هذه الدراسة والتي نختصرها في الشكل الموالي:

### الشكل (1): نموذج متغيرات الدراسة



أ-العوامل التنظيمية: تشير العوامل التنظيمية إجرائيًا في هذه الدراسة إلى مختلف الجوانب المرتبطة بالبيئة الداخلية لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية ورقلة، والتي قد تسهم في نشوء ضغوط العمل لدى الإمام العامل بها. وتتجسد هذه العوامل في الهيكل التنظيمي، وبيئة العمل المادية، ونمط القيادة الإداري، الاتصال الإداري، الأجور والحوافز المقدمة، والتدريب.

ب- ضغوط العمل: تُعرف ضغوط العمل إجرائيًا بأنها ردود الفعل النفسية والجسدية التي تظهر لدى الإمام العامل بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية ورقلة نتيجة عدم التوازن بين متطلبات الوظيفة الدينية والإدارية التي يمارسها، وبين قدراته وإمكانياته الشخصية، بسبب تعرضه لجملة من العوامل التنظيمية أو البيئية التي تفوق طاقته على التكيف، مما يؤدي إلى اضطراب حالته النفسية والعاطفية والجسمية، وينعكس سلبيًا على مستوى أدائه وسلوكه المهني داخل بيئة عمله.

### 2.3. أدوات جمع البيانات

بغرض جمع البيانات المتعلقة بالدراسة تمّ توزيع الاستبانة على عينة الدراسة والتي تتضمن مجموعة من العبارات التي تتطلب من أفراد العينة الإجابة عنها وفقاً للمحاور التالية:

- المحور الأول: العبارات المتعلقة بالعوامل التنظيمية ويحتوي على 27 عبارة مقسمة على 06 أبعاد من خلالها يمكن معرفه مستوى العوامل التنظيمية في مديرية الشؤون الدينية لولاية ورقلة.

■ **المحور الثاني:** العبارات المتعلقة بضغوط العمل ويحتوي على 16 عبارة والتي من خلالها يمكن قياس مستوى

ضغوط العمل لدى الإمام بمديرية شؤون دينية لولاية ورقلة

حيث وُزعت 85 استبانة، واستُرجع منها 65، وبعد التصفية، تم اعتماد 49 استبانة صالحة للتحليل، وهو ما يمثل نسبة 57.64% من عدد الاستبانات الموزعة

1.2.3. أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة: تم استخدام مجموعة من أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي (Pearson Correlation و ANOVA) وذلك لأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (انظر الملحق 1)، وذلك بالاستعانة بحزمة البرامج التطبيقية الإحصائية في العلوم الاجتماعية. (SPSS Version 23) وتشمل هذه الأساليب: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات، تحليل التباين، وتحليل الانحدار الخطي.

2.2.3. الطريقة المستخدمة في القياس: تم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث مُنحت كل إجابة درجة حسب طبيعتها: "موافق" بثلاث درجات، "محايد" بدرجتين، و"غير موافق" بدرجة واحدة. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية لكل فقرة لتحديد مستوى الاستجابة، وتم تصنيفها إلى ثلاث مستويات: منخفض (من 1.00 إلى أقل من 2.00)، ومتوسط (من 2.00 إلى أقل من 2.67)، ومرتفع (من 2.67 إلى 3.00). وقد استُخدمت هذه القواعد في تفسير النتائج المعروضة ضمن الجداول الإحصائية الخاصة بمحاور الاستبانة، بما يسهم في تحليل دقيق لواقع الظاهرة المدروسة.

■ **ثبات أداة الدراسة:** يقصد بثبات الاستبانة مدى قدرته على إعطاء نفس النتائج في حال تم إعادة توزيعه أكثر من مرة على نفس الأفراد، أي مدى استقرار أداة القياس وعدم تناقض نتائجها. وقد تم التحقق من ثبات استبانة هذه الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) الذي يُعد من أكثر المعاملات شيوعاً لقياس الثبات الداخلي للفقرات.

**الجدول (1):** يوضح معاملات ثبات أداة حساب المعامل (ألفا كرونباخ) حجم العينة (N=49)

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
59	0.861

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول السالف الذكر، قيمة معامل ألفا كرونباخ التي بلغت لجميع فقرات الاستبانة 0.861 من أصل 59 عبارة، وذلك على عينة مكونة من 49 مفردة. وتُعتبر هذه القيمة مقبولة إحصائياً في ميدان العلوم الاقتصادية والاجتماعية، حيث يُعتمد عادة نسبة ثبات تبدأ من 0.62 فما فوق. وبالتالي، فإن هذه القيمة المرتفعة تدل على تمتع أداة الدراسة بدرجة جيدة من الثبات، مما يجعلها صالحة للاستخدام في الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها بشكل موثوق.

3.3. النتائج ومناقشتها

1.3.3. **النتائج المتعلقة بالفرضية "يوجد ارتباط قوي بين العوامل التنظيمية وضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة":** لاختبار هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها قمنا بحساب مصفوفة معامل الارتباط ما بين أبعاد العوامل التنظيمية (متغير مستقل) مع ضغوط عمل (متغير تابع) الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية ورقلة، وذلك من خلال تحليل معامل الارتباط بين أبعاد العوامل التنظيمية مع ضغوط عمل الإمام. يبين الجدول التالي مصفوفة معامل الارتباط ما بين أبعاد العوامل التنظيمية مع ضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية ورقلة:

الجدول (2): معاملات الارتباط بين أبعاد العوامل التنظيمية وضغوط عمل الإمام

التفسير	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	البعد التنظيمي
علاقة سلبية ضعيفة وغير دالة إحصائياً	-0.180	0.216	الهيكل التنظيمي
علاقة سلبية ضعيفة جداً وغير دالة إحصائياً	-0.020	0.889	بيئة العمل
علاقة إيجابية ضعيفة جداً وغير دالة إحصائياً	0.007	0.962	نمط القيادة
علاقة إيجابية ضعيفة جداً وغير دالة إحصائياً	0.044	0.764	الاتصال الإداري
علاقة سلبية دالة إحصائياً	-0.282	0.049	الأجور والحوافز
علاقة إيجابية ضعيفة وغير دالة إحصائياً	0.252	0.080	التدريب
علاقة سلبية غير دالة	-0.036	0.804	العوامل التنظيمية ككل

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

يمكن أن نقف عند أرقام الجدول أعلاه وتحليل النتائج إحصائياً حسب كل بُعد كما يلي:

أ- البعد الأول- الهيكل التنظيمي: من خلال القيمة الاحتمالية  $\text{sig}$  تساوي 0.21 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، يتبين عدم وجود دلالة إحصائية لتأثير الهيكل التنظيمي على ضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة محل الدراسة، حيث كان معامل ارتباط  $r = -0.180$ ، أي أنه يوجد ارتباط خطي سالب بنسبة 18%.

ب- البعد الثاني- بيئة العمل المادية: من خلال القيمة الاحتمالية  $\text{sig}$  تساوي 0.889 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، يتبين عدم وجود دلالة إحصائية لتأثير بيئة العمل المادية على ضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة محل الدراسة، حيث كان معامل ارتباط  $r = -0.020$ ، أي أنه يوجد ارتباط خطي سالب بنسبة 2%.

ج- البعد الثالث- نمط القيادة: من خلال القيمة الاحتمالية  $\text{sig}$  تساوي 0.962 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، يتبين عدم وجود دلالة إحصائية لتأثير نمط القيادة على ضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة محل الدراسة، حيث كان معامل ارتباط  $r = 0.007$ ، أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 0.7%.

د- البعد الرابع- الاتصال الإداري: من خلال القيمة الاحتمالية  $\text{sig}$  تساوي 0.764 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، يتبين عدم وجود دلالة إحصائية لتأثير الاتصال الإداري على ضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة محل الدراسة، حيث كان معامل ارتباط  $r = 0.044$ ، أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 4.4%.

هـ- البعد الخامس- الأجور والحوافز: من خلال القيمة الاحتمالية  $\text{sig}$  تساوي 0.04 أقل من مستوى المعنوية 0.05، يتبين وجود دلالة إحصائية لتأثير الأجور والحوافز على ضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة محل الدراسة، حيث كان معامل ارتباط  $r = -0.282$ ، أي أنه يوجد ارتباط خطي سالب بنسبة 28.2%، بمعنى أنه توجد علاقة عكسية ضعيفة بين ضغوط عمل الإمام بالأجور والحوافز، أي أنه كلما كانت الأجور والحوافز مقبولة كان لها تأثير سلبي على ضغوط عمل الإمام أي تنخفض ضغوط العمل، وهو يعني أن ضغوط عمل الإمام تتأثر بنسبة 28.2% بالمائة بالأجور والحوافز، أما 71.8% المتبقية فهي عوامل أخرى تؤثر في ضغوط عمل الإمام.

و-البعد السادس- التدريب: من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.08 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، يتبين عدم وجود دلالة إحصائية لتأثير التدريب على ضغوط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة محل الدراسة، حيث كان معامل ارتباط  $r=0.252$ ، أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 25.2%.

إجمالاً من خلال القيمة الاحتمالية sig للعوامل التنظيمية تساوي 0.804 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، يتبين عدم وجود دلالة إحصائية لتأثير العوامل التنظيمية بضغط عمل الإمام بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة محل الدراسة، حيث كان معامل ارتباط  $r=-0.36$ ، أي أنه يوجد ارتباط خطي سالب بنسبة 36%، بمعنى أنه توجد علاقة عكسية ضعيفة بين العوامل التنظيمية وضغوط عمل الإمام.

تُرفض الفرضية التي تنص على وجود ارتباط قوي بين العوامل التنظيمية وضغوط عمل الإمام، حيث أظهرت النتائج أن أغلب الأبعاد لا ترتبط بضغط العمل بشكل دال، باستثناء "الأجور والحوافز" التي كان لها تأثير عكسي دال إحصائياً.

بما أن نتائج التحليل الإحصائي أوضحت أن الأجور والحوافز هي البعد الوحيد من أبعاد العوامل التنظيمية الذي له علاقة ذات دلالة إحصائية بمستوى ضغوط العمل لدى الأئمة، فإننا سنجري تحليل الانحدار الخطي البسيط بين:

- المتغير المستقل: الأجور والحوافز
- المتغير التابع: ضغوط العمل

الجدول (3): تحليل التباين ANOVA

المصدر	مجموع المربعات	df	المتوسط	F	Sig.
الانحدار	3.648	3	1.216	10.352	0.000
البواقي	5.285	45	0.117		
الكلية	8.933	48			

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

نظراً لأن مستوى الدلالة (Sig) أقل من 0.05، فإن نموذج الانحدار ملائم إحصائياً.

الجدول (4): معاملات الانحدار

المتغير	B (معامل غير معياري)	Std. Error	Beta	t	Sig.
الثابت (Constant)	3.103	0.377		8.242	0.000
الأجور والحوافز	-0.206	0.092	-0.269	-2.239	0.030

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

بناءً على مخرجات الجدول أعلاه يمكن صياغة معادلة خط الانحدار على النحو التالي:

$$( \text{الأجور والحوافز} ) \times (-0.206) + 3.103 = \text{ضغوط العمل } (Y)$$

أي أنه كلما زادت الأجور والحوافز بوحدة واحدة، انخفضت ضغوط العمل بمقدار 0.206، مما يؤكد التأثير

السلبي للأجور والحوافز على ضغوط عمل الإمام.

رغم أن الفرضية الأصلية افترضت وجود ارتباط قوي بين العوامل التنظيمية وضغوط العمل، فإن نتائج التحليل الإحصائي أظهرت أن البعد الوحيد الذي له تأثير دال هو الأجور والحوافز، مما يدفع لرفض الفرضية بصيغتها الأصلية.

### 2.3.3. تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

كانت النتيجة الإحصائية هناك مستوى متوسط من العوامل التنظيمية للأئمة بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة، وتفسيرنا لأبعاد هذه العوامل التنظيمية على النحو التالي:

#### ■ البعد الأول: الهيكل التنظيمي

يتضح من النتيجة الإحصائية أن معامل الارتباط بين الهيكل التنظيمي وضغوط العمل بلغ -0.180، مع قيمة دلالة معنوية (Sig.) تساوي 0.216، ما يشير إلى علاقة سلبية ضعيفة وغير دالة إحصائيًا. ويُعزى هذا التفسير إلى خصوصية طبيعة عمل الإمام مقارنة بطبيعة الهيكل الإداري داخل مديرية الشؤون الدينية، إذ أن الإمام يعمل خارج إطار المديرية، فضاء المسجد، ويتفاعل غالبًا مع محيطه المجتمعي والدعوي، لا مع الهياكل الإدارية المباشرة. وعليه، فإن الهيكل التنظيمي، بتعليماته الرسمية وإجراءاته البيروقراطية، لا يمس بشكل مباشر الأداء اليومي للإمام، ما يضعف من تأثيره في توليد ضغوط العمل لديه. ويُعزز هذا الطرح الطابع العام للمؤسسات العمومية التي تتسم بالتنظيم الرسمي المعقد، غير المتفاعل بشكل يومي وفعلي مع طبيعة المهام الميدانية للأئمة.

من جهة أخرى، فإن هذا الانفصال بين المهام الدعوية الميدانية والأطر الإدارية الرسمية يجعل العلاقة بين الهيكل التنظيمي وضغوط العمل غير مباشرة وضعيفة التأثير. فقد تظهر بعض الانعكاسات في حال وجود خلل تنظيمي داخل المديرية، كضعف الإشراف أو غموض المسؤوليات، لكنها تظل غير كافية لإحداث ضغط محسوس على الإمام. كما أن عدم دلالة العلاقة إحصائيًا يعني أنها قد تكون نتيجة لعوامل عرضية داخل العينة المدروسة، ولا يمكن تعميمها على نطاق واسع. وبالتالي، يُستنتج أن الهيكل التنظيمي - رغم أهميته في البناء الإداري - لا يُعد عاملاً حاسماً أو مباشراً في التأثير على ضغوط عمل الإمام، بالنظر إلى خصوصية بيئة العمل واستقلالها عن السياق الإداري الرسمي.

#### ■ البعد الثاني: بيئة العمل المادية

تشير النتيجة الإحصائية إلى أن معامل الارتباط بين بيئة العمل وضغوط العمل بلغ -0.020، مع قيمة دلالة معنوية مرتفعة جدًا (Sig.=0.889)، ما يعكس وجود علاقة سلبية ضعيفة جدًا وغير دالة إحصائيًا. هذا يشير إلى أن بيئة العمل التي ينشط فيها الإمام لا تمثل مصدرًا مباشرًا أو مؤثرًا لضغوط العمل. ويُفسر ذلك بطبيعة البيئة المهنية الخاصة بالإمام، حيث أن المسجد يُعد مكانًا روحانيًا واجتماعيًا يحكمه الاحترام والتقدير المتبادل بين الإمام والمصلين. كما أن اللجنة الدينية التي تدير شؤون المسجد غالبًا ما تكون تطوعية، وعلاقتها مع الإمام تقوم على التشاور والتعاون، لا على التوجيه أو السلطة، ما يجعل طبيعة بيئة العمل بعيدة عن الصراع أو الضغوط التنظيمية المعتادة.

علاوة على ذلك، فإن استقرار بيئة المسجد وثبات علاقاته يجعل منها بيئة مألوفة وهادئة لا تخلق تحديات مفاجئة أو مقلقة للإمام، مما يُسهّم في تقليص فرص نشوء ضغوط مهنية ناتجة عنها. كما أن ضعف معامل الارتباط وعدم دلالاته إحصائيًا يعزز هذا الطرح، ويؤكد أن بيئة العمل ليست من العوامل المؤثرة في ضغوط العمل لدى الأئمة ضمن هذه العينة. وعليه، فإن التأثير شبه المهدوم لبيئة العمل يُعزى إلى طبيعتها الإيجابية والداعمة، ما يجعلها عنصرًا مستقرًا لا يُسهّم في توليد الضغط.

#### ■ البعد الثالث: نمط القيادة

أظهرت النتائج الإحصائية أن معامل الارتباط بين نمط القيادة وضغوط العمل بلغ 0.007، مع قيمة دلالة عالية جدًا (Sig=0.962)، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية ضعيفة جدًا وغير دالة إحصائيًا. هذا يدل على أن نمط القيادة في مديرية الشؤون الدينية لا يُعد من العوامل المؤثرة بشكل فعلي في مستوى ضغوط العمل لدى الإمام. ويُعزى ذلك إلى طبيعة القيادة في المؤسسات العمومية، والتي تُمارس في إطار مقيد بمنظومة من القوانين والتعليمات المركزية، ما يجعل الدور القيادي محدودًا في بعده التوجيهي أو التحفيزي. إضافةً إلى أن أغلب القرارات ذات طابع تنفيذي أكثر منها تفاعلي، وتصدر غالبًا من السلطات العليا، مما يحدّ من قدرة المسؤولين المحليين على إحداث تأثير فعلي في بيئة عمل الإمام.

من جهة أخرى، فإن البعد المكاني بين الإمام الذي يمارس مهامه داخل المسجد، والقيادة التي تتموضع في مقر المديرية، يُضعف العلاقة الإشرافية اليومية، ويجعل التأثير القيادي المباشر غائبًا. كما أن النمط السائد هو نمط إداري تقليدي، لا يتضمن مشاركة أو دعمًا مستمرًا ينعكس على الضغوط المهنية. ومن هنا، فإن النتيجة الإحصائية شبه المعدومة تدعم التفسير النوعي بأن القيادة لا تشكل عنصرًا فاعلًا في تحديد أو تخفيف ضغوط العمل لدى الإمام، بل تظل بعيدة نسبيًا عن التأثير الواقعي في حياته المهنية.

#### ■ البعد الرابع: الاتصال الإداري

تشير النتائج الإحصائية إلى أن معامل الارتباط بين الاتصال الإداري وضغوط العمل بلغ 0.044، مع قيمة دلالة مرتفعة (Sig=0.764)، ما يدل على وجود علاقة إيجابية ضعيفة جدًا وغير دالة إحصائيًا. هذا يعكس أن الاتصال الإداري في مديرية الشؤون الدينية لا يُعد عاملاً حاسمًا أو مباشرًا في تفسير ضغوط العمل التي يواجهها الإمام. ويُعزى هذا الضعف إلى طبيعة الإدارة العمومية التي يغلب عليها الطابع البيروقراطي، حيث تُنفذ الإجراءات بشكل هرمي وبطيء، مما يُضعف من جودة وفعالية الاتصال الداخلي، خصوصًا في ظل قنوات تواصل تقليدية وغير مرنة.

من جهة أخرى، فإن اعتماد المديرية على أساليب اتصال غير مفعلة تقنيًا، وضعف استخدام الأدوات الحديثة كالبريد الإلكتروني أو المنصات الرقمية، يعزز من تأخر وصول المعلومات إلى الأئمة. إلا أن النتيجة الإحصائية تُظهر أن هذا الضعف في الاتصال لا ينعكس مباشرة على شعور الإمام بالضغط، ربما لأن الضغوط المهنية لديه تنبع من مصادر أخرى أكثر تأثيرًا، مثل الوضع المعيشي أو طبيعة المهام الميدانية في المسجد. وبالتالي، رغم وجود قصور في الاتصال الإداري، إلا أن تأثيره على ضغوط العمل يبقى هامشيًا وغير ذي دلالة.

#### ■ البعد الخامس: الأجور والحوافز

أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة سلبية دالة إحصائيًا بين الأجور والحوافز وضغوط العمل (- Pearson = 0.282, Sig = 0.049)، مما يعني أن انخفاض مستوى الأجور والحوافز يقترن بارتفاع مستوى ضغوط العمل لدى الأئمة. وتُعد هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية، على خلاف العلاقات السابقة، وهو ما يدل على أن العامل المادي يمثل أحد المحددات الحقيقية والمباشرة للشعور بالضغط المهني. فضعف الأجور مقارنة بمتطلبات المعيشة اليومية يضع الإمام تحت ضغط نفسي واقتصادي دائم، خاصة في ظل غياب حوافز إضافية تُمكنه من تحسين دخله أو تقدير جهده.

إضافة إلى ذلك، فإن غياب نظام حوافز فعال يُضعف من الرضا الوظيفي، ويُشعر الإمام بقلّة التقدير لمهامه، ما يُفاقم الشعور بالإجهاد العاطفي وفقدان الحماس المهني. هذا الشعور ينعكس على أدائه اليومي ويزيد من توتره الذهني، خصوصًا حين يُضطر للبحث عن بدائل لتحسين وضعه المالي خارج إطار العمل الرسمي. ومن هنا، فإن الدلالة الإحصائية

تعزز هذا التفسير الواقعي، لتؤكد أن تحسين الأجور وتوفير حوافز ملموسة من شأنه أن يخفف فعليًا من حدة الضغوط المهنية التي يعاني منها الإمام في بيئة عمله.

#### ■ البعد السادس: التدريب

تشير النتائج الإحصائية إلى وجود علاقة إيجابية ضعيفة وغير دالة إحصائيًا بين التدريب وضغوط العمل (معامل الارتباط = 0.252، Sig = 0.080)، ما يعني أن التدريب، كما هو مطبق حاليًا في مديرية الشؤون الدينية، لا يشكل عاملاً مؤثرًا حاسمًا في تفسير مستويات الضغط المهني لدى الأئمة. قد يرتبط ذلك بطبيعة البرامج التدريبية المعتمدة، والتي تُنفذ غالبًا وفق مقاربات بيروقراطية لا تراعي خصوصيات البيئة المسجدية، ولا تستجيب للتحديات الميدانية الحقيقية التي يواجهها الإمام في حياته اليومية.

علاوة على ذلك، تعاني هذه البرامج من غياب الشمولية والاستمرارية، حيث لا تشمل جميع الأئمة، ولا تُنظَّم بشكل دوري أو ممنهج. في ظل هذا القصور، يعتمد العديد من الأئمة على الجهود الذاتية في تطوير معارفهم ومهاراتهم، وهو جهد غير كافٍ لتعويض ضعف التكوين الرسمي. ومن ثم، فإن التدريب المتاح لا يحدث أثرًا ملموسًا على الحد من الضغوط النفسية والمهنية، وهو ما تؤكد عدم دلالة العلاقة إحصائيًا. هذا يشير إلى الحاجة لإعادة النظر في سياسات التدريب لتكون أكثر تخصصًا وملاءمة لاحتياجات الأئمة.

وفي الأخير، يمكننا القول -بناءً على نتائج التحليل الإحصائي- أن العوامل التنظيمية ككل لم تُظهر علاقة قوية أو دالة إحصائيًا مع ضغوط العمل لدى الأئمة في مديرية الشؤون الدينية والأوقاف بورقلة. فقد أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين العوامل التنظيمية مجتمعة وضغوط العمل هو -0.036 مع قيمة Sig. = 0.804، مما يشير إلى أن العلاقة بينهما ضعيفة جدًا وغير دالة. هذا يعكس قصورًا في التكامل والتنسيق بين الأبعاد المختلفة للعوامل التنظيمية، حيث لا تعمل هذه العوامل كمنظومة متكاملة تساهم في تخفيف ضغوط العمل. كما أن طبيعة عمل الإمام في المساجد، بعيدًا عن الهيكل الإداري، تحد من تأثير هذه العوامل في الواقع العملي.

من جهة أخرى، أظهرت النتائج أن الأجور والحوافز هي البعد الوحيد من العوامل التنظيمية الذي أظهر علاقة دالة إحصائيًا مع ضغوط العمل. ففي تحليل الانحدار الخطي البسيط بين الأجور والحوافز وضغوط العمل، كانت نتائج تحليل التباين ANOVA دالة إحصائيًا (Sig. = 0.000)، مما يشير إلى ملاءمة النموذج الإحصائي. ومن خلال معامل الانحدار (-0.206)، تبين أن زيادة الأجور والحوافز تؤدي إلى انخفاض ضغوط العمل بمقدار 0.206 لكل وحدة زيادة في الأجور والحوافز. وهذا يوضح أن الأجور والحوافز تمثل عاملاً حاسمًا في تخفيف ضغوط العمل لدى الأئمة.

#### 4. خاتمة

تأسيسًا على ما أظهرته نتائج الدراسة الميدانية حول علاقة العوامل التنظيمية بمتغير ضغوط العمل لدى الأئمة في مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية ورقلة، يمكن تقديم الخلاصة التالية:

تسعى المؤسسات العمومية - ومن بينها مديرية الشؤون الدينية - إلى تحسين بيئة العمل من خلال تفعيل العوامل التنظيمية (مثل الهيكل الإداري، القيادة، بيئة العمل، الاتصال، التدريب، الأجور والحوافز) بهدف تقليل حدة الضغوط المهنية والنفسية الواقعة على العاملين. إلا أن نتائج الدراسة الحالية بيّنت أن تأثير هذه العوامل، مجتمعة، على ضغوط العمل لدى الأئمة "جاء ضعيفًا جدًا وغير دال إحصائيًا"، مما يشير إلى "غياب التكامل والتنسيق بين هذه الأبعاد التنظيمية"، بالإضافة إلى "طبيعة عمل الإمام المنعزلة نسبيًا عن البنية الإدارية الرسمية".

وفي المقابل، كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود "علاقة دالة إحصائية بين بُعد الأجور والحوافز وضغوط العمل"، حيث أظهر تحليل الانحدار الخطي أن تحسين مستوى الأجور والحوافز من شأنه أن يساهم في خفض ضغوط العمل بنسبة واضحة. وهذا ما يؤكد أن "العامل التحفيزي المادي يلعب دورًا مهمًا في تحسين جودة حياة الإمام المهنية". وبناءً على ما سبق، تقترح الدراسة التوصيات التالية:

- ضرورة مراجعة منظومة الأجور والحوافز بما يعكس طبيعة الجهد المبذول من طرف الأئمة؛
- تبني سياسات تنظيمية أكثر تكاملًا وواقعية تأخذ بعين الاعتبار خصوصية عمل الإمام؛
- العمل على تفعيل التنسيق بين مختلف الأبعاد التنظيمية لجعلها أكثر تأثيرًا وفعالية في دعم الراحة النفسية والمهنية للأئمة؛
- تطوير برامج الدعم النفسي والمهني للأئمة ضمن رؤية شاملة تهدف إلى التخفيف من الضغوط وتحسين بيئة العمل داخل المساجد.

## 5. قائمة المراجع

- 1-National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (1999). *Stress at work*. U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, Online: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>, Seen on : 18-06-2025, at 9:52.
- 2-بوخلوة باديس، (2021)، إدارة السلوك التنظيمي، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال، الجزء الأول، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ورقلة، الجزائر.
- 3-عمار تغريد زياد، (2006)، أثر المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية - قطاع غزة مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 4-جرينبرج جيرالد، بارون روبرت، (2009)، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 5-الخليل سليمان، (2013)، مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات العاملين في المستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية، مذكرة ماجستير في الصحة العامة، غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
- 6-بلال محمد إسماعيل، (2008)، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
- 7-صبر رنا ناصر، (2013)، أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، معهد الإدارة، العدد 37، بغداد، العراق.
- 8-الرشيد جهاد بن محمد، (2003)، إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 9-شبكة النجاح الإخبارية الأكاديمية، ضغط العمل وآثاره، (2023)، على الخط: <https://www.annajah.net/article-آثاره-ضغط-العمل-وتأثيره>، تاريخ الاطلاع: 2025-08-09، الساعة 21:22.
- 10-Obrenovic, B & Qin Yuanjian. (2014). *Understanding the Concept of Individual Level Knowledge Sharing: Arivew of Critieal Success Factors*. In Information and Knowledge Management, 4 (4), 1-9.
- 11-بن الشيخ سارة و مناصرية رشيد، (2016). أثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (حاسي مسعود). مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 9، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص 25-42.
- 12-المعشر عيسى ابراهيم، (2009)، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة خمسة نجوم (دراسة ميدانية)، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن.