

ضغوط العمل وتأثيرها على الاتجاه نحو التقاعد المسبق لدى المدرسين

The pressures of work and its impact on the trend towards pre-retirement of teachersمحرز زيتوني¹، أسماء بن تركي²¹ جامعة محمد خيضر - بسكرة، (الجزائر)، mzitouni36@gmail.com² جامعة محمد خيضر - بسكرة، (الجزائر)، a.benterki@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2019/12/17 تاريخ القبول: 2020/10/06 تاريخ النشر: 2020/12/31

Abstract:

Environmental factors are diverse, They do affect individuals, positively or negatively. The effect of those factors can even reach the working environment. Studies suggest that the impact may even concern directly the psychic or the physical health of the worker, which could be resumed as " Pression at work", it affects his productivity and could lead to frustration and depression, which, ultimately, may precipitate his retiring, whatever are the modalities.

Key words: the trend- teacher - retirement- Early retirement- Pressions at work.

الملخص:

تتنوع المثبرات البيئية ويمتد تأثيرها إلى بيئة العمل، مما ينعكس على أداء العامل وعلاقاته بفريق العمل، بل أثبتت الدراسات أن التأثير قد يتعدى التأثير المباشر على صحة العامل وتشكل ما يعرف بضغوط العمل التي قد تنعكس سلبا على أدائه الوظيفي فيشعر بالإحباط مما قد يفضي به طلب التقاعد المسبق.

كلمات مفتاحية: الاتجاه- المدرس- التقاعد- التقاعد المسبق - الضغوط المهنية

1. مقدمة:

يشهد العالم تغيرات كثيرة متسارعة مما جعل الفرد وخاصة العامل يعيش تحديات كثيرة وضغوطات متواصلة مؤدية إلى القلق أمام التقدم العلمي الرهيب والتراكم المعرفي المذهل، ولعل ذلك راجع إلى تغير النظم الاقتصادية والاجتماعية وظهور العولمة الجارفة التي تركز على مفهوم الهيمنة والسيطرة على مقدرات الشعوب والأمم مما أدى إلى أن يعيش الإنسان اضطرابا معرفيا وعقائديا وجعل المدرسة التي تعتبر المحضن الاجتماعي الأول بعد الأسرة مسرحا لالتقاء مختلف التحديات وفي الوقت نفسه يطلب منها المجتمع أن تكون الأولى في مواجهة الضغوطات والتحديات ضامنا لمستقبل أجيال كاملة تحقق الامة بفضلها وجهدها التنمية المستدامة مما أدى إلى تبني سياسة إصلاحية شاملة للمنظومة التربوية .

يرتكز الإصلاح التربوي المنشود على العنصر البشري سواء كان تربويا أو إداريا فتحسن الظروف المادية والمعنوية للموظف وتوفير مناخ تنظيمي ملائم للعمل يساعد في اتقان العمل وجودته، لكن الملاحظ أن المدرسة الجزائرية تعيش مشاكل عديدة تهدد استقرارها وتعرقل أداء مهامها على الوجه الأكمل والمرغوب فيه مما جعل الحياة النفسية للعاملين بهذه المؤسسات (خاصة المدرسين منهم) مليئة بالمنغصات والضغوطات، وهو ما يعرف بضغوط العمل مما أدى إلى التفكير في طلب التقاعد المسبق بنوعيه المسبق ودون شرط السن .

تعج المؤسسات التعليمية بمصادر عديدة للضغوط المهنية مما قد تؤدي إلى مزيد من الضغوط النفسية المؤدية إلى الاحتراق النفسي، ومن أهم هذه الضغوط عبء الدور والإمكانيات المادية القليلة والتي لا تلبي الحاجات الأساسية للعيش الكريم وضيق الوقت أمام كثرة الواجبات والمهام والعلاقات مع المحيط الداخلي والخارجي والحاجة إلى الاعتراف المهني ونقص التحفيز... الخ وهي عوامل تقلل من مردوده والذي ينعكس مباشرة على التلاميذ تحصيليا وتربويا ووعيا ...

فما هي ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية التي تدفع بالمدرس إلى طلب التقاعد المسبق؟

2. تحديد المفاهيم :

1.2 مفهوم ضغوط العمل :

لغويا: ورد في كتاب - المختار في صحاح اللغة - في اشتقاق كلمة الضغط المعاني التالية: ضَغَطَه أي زحمه إلى حائط أو نحوه، والضُّغْطَة هي الشدة والمشقة (محمد محي الدين عبد الحميد و محمد عبد اللطيف السبكي 1934، ص 302)

اصطلاحا تعرف على أنها: (أمراض التكيف، فالضغوط هي عبارة عن تجارب غير محببة يسعى الفرد إلى منع حدوثها مرة أخرى كما يسعى إلى تتاسيها (فرح ياسر أحمد، 2008، ص 174)

ويربطها العالم - براون - بعدم قدرة الفرد على التأقلم مع مواقف معينة بقوله عن ضغوط العمل بأنها: (استجابات نفسية وجسمية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية أكبر من قدرات الأفراد على التأقلم معها) (عيسى إبراهيم المعشر، 2009، ص 16)

مفهوم التقاعد: لغة: التقاعد في اللغة: (مصدر الفعل قعد، والفعل معناه كان واقفا فجلس (المنجد الأبجدي، 1968، ص 28) وتقاعد الرجل عن الأمر أي لم يهتم به، وجاء في المعجم الوسيط: (تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل على المعاش)، أما في اللاتينية فكلمة retrahere وفي الفرنسية retraite تعني فعل الانسحاب، حيث جاء تعريفها في منجد EL MANAR (situation d'une personne qui n'exerce plus de profession et qui touche une pension (منجد المنار، 2008 ، ص 3)

اصطلاحا: يعرف اصطلاحا على أنه التوقف على العمل عند - بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، على أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة، قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل (قانون رقم 16-15 المؤرخ في 1 ربيع الثاني 1438 الموافق ل 31/ 12/ 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2/7/1983 المتعلق بالتقاعد).

ويجمع معظم الدارسين لموضوع التقاعد على أنه: (الانتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء) (سلامة ممدوحة، 2011، ص 91)، ولكن يبرز

بعد ذلك الاختلاف من حيث الطبيعة القانونية ومن حيث صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد، ويرى الباحث عبد اللطيف خليفة أن التقاعد: (يعني انقطاع الشخص عن أداء وظيفة ما ظل يؤديها حتى سن التقاعد، ولكن ذلك لا يعني أن الشخص أصبح غير قادر على العمل (عبد اللطيف خليفة، 1997، ص15)

مفهوم التقاعد المسبق: يعرف الباحثة عماري بدرية أن التقاعد المبكر هو عبارة عن ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر بها الموظف بالرغبة في الحصول على الإغفاء من القيام بمهنة نتيجة عوامل مهنية أو إدارية أو اجتماعية أو شخصية بصرف النظر عن العمر أو مدة الخدمة أو الحالة الصحية عند التقدم بطلب الإغفاء (رامي محمد حمد أبو حطب، 2016، ص 15)، بينما يرى كل من السلطان وطالب إبراهيم أن التقاعد المبكر (المسبق) هو ترك الوظيفة برغبة شخصية مع استحقاق نظامي لمعاش شهري يتم صرفه على مدى الحياة للمتقاعد وللمستحقين من الورثة بعد وفاته (محمد طلال حسنين، 2016، ص10)، ومنه نستنتج أن التقاعد المبكر أو المسبق هو بلوغ الموظف الحد الأدنى من الخدمة مع سن مسموح به يختلف حسب الجنس مع تقديم طلب خطي يحدد فيه نوعية التقاعد المسبق؛ تقاعد دون شرط السن أو تقاعد نسبي .

ضغوط العمل اذن هي تلك التجربة الذاتية لدى الموظف بالمؤسسات التعليمية والتي تكون نتيجة عوامل عديدة منها الشخصية الخاصة بالموظف نفسه أو بيئة خاصة بالوسط الذي يعمل فيه بما فيها المؤسسة نفسها، حيث يترتب عن هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج سلبية جسمية وسلوكية ونفسية على الفرد تدفع الموظف بالرغبة في التقاعد المسبق مما يستوجب معالجة تلك الآثار وإدارتها بأسلوب سلس وسليم.

2.2 أنواع ضغوط العمل:

تتمثل الضغوط التي قد يتعرض لها العامل في الصراع والإحباط والقلق والنزاع وعدم الارتياح والشعور بالألم، ولعل الضغوط النفسية تؤدي عادة إلى العديد من المشكلات النفسية والجسدية التي تجعل المرء غير قادر على العطاء والإنتاجية خاصة في مجال العمل ، ويعتبر الصراع من الأمور الطبيعية في كل المؤسسات (فمن الطبيعي أن يواجه الفرد كثيرا من صور الصراع المتباينة، فقد يواجه صراعا مع ذاته وذلك بين طموحاته وقدراته واستعداداته، كما قد يعاني من صراع نتيجة العلاقات مع الآخرين أو بسبب الأنظمة التي

يتعامل معها (رحالي حجيلة: 2012، ص8)، و هناك عدة أنواع من ضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر ومعيار الشدة ومعيار المصدر. وفق معيار الأثر: ونجد وفق معيار الأثر نوعين من الضغوط هما الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية .

وفق معيار الشدة: ونميز فيها ضغوط بسيطة وضغوط شديدة .

وفق معيار المصدر: وهنا تبرز عدة تصنيفات لعل أهمها: الضغوط الناتجة عن البيئة المادية (كضعف الإنارة والضوضاء وارتفاع درجات الحرارة) - الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: وهي غالبا ناتجة عن التفاعلات داخل محيط العمل) - الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري: وهي راجعة للفروق الفردية بين مختلف الموظفين كالجنس والدين الخ .

3. أسباب ونتائج ضغوط العمل:

3.1 أسباب ضغوط العمل:

أصبحت الضغوط النفسية موضوع الدراسة من طرف عديد الباحثين انطلاقا من تغير ظروف الحياة ونمط المعيشة ونوعية العمل سواء في البيت أو الشارع أو المدرسة أو مكان العمل، وترى الباحثة رحالي حجيلة أن من أسباب حدوث الصراع داخل المؤسسات: (عدم العدالة في الرقابة وفي الحوافز وفي تقسيم العمل، وفي العلاقات الإنسانية، وفي تقدير الجهود، وضغوط العمل كثيرة التي منها كثرة العمل والرقابة المستمرة وغير الرسمية، ونمط العلاقات الذي تفرضه القيادة الرسمية وكل الضغوط الناجمة عن الوشاية والتبليغ عن التأخر وعن الغياب، وعدم إنجاز المهام ، وفي المفاجآت التي ينتظرها يوميا الموظفون والتهميش الذي يؤدي إلى الإحباط وغيره (رحالي حجيلة، 2012، ص 64-65)

يمكن القول أن أول مصادر الضغط النفسي هو العمل ذاته، وعمليا يحدث الضغط النفسي عندما يتحمل الفرد أو يحتمل أكثر من طاقته أو عندما يواجه تحديات ليس لديه الاستعدادات الكافية لمواجهتها، ونميز فيها: ضغوط فيزيقية مادية وضغوط اجتماعية نفسية وضغوط اقتصادية وضغوط صحية وضغوط مهنية

كما يقسم بعض الباحثين أسباب ضغوط العمل إلى أسباب شخصية متعلقة بالفرد وأسباب وظيفية لها علاقة ببيئة العمل كغموض الدور وصراع الدور وعبء الدور وبيئة العمل (المؤسسة التعليمية).

2.3 نتائج وآثاؤ ضغوط العمل:

يمكن أن نميز نوعين من الآثار المترتبة عن ضغوط العمل فمنها السلبي ومنها الإيجابي، وينظر الكثير منا إلى الآثار السلبية سواء كانت على مستوى الفرد أو المؤسسة ونغفل عن الآثار الإيجابية للضغوط خاصة من حيث التقليل من الملل والروتين في بيئة العمل وبقاء الدافعية نحو العمل، وقد قسم بعض الباحثين هذه الآثار إلى قسمين: (قلبية فاروق عيدة وعبد المجيد محمد 2005، ص 112)

الآثار الإيجابية لضغوط العمل: والتي نذكر منها

- * رفع مستوى الرضا عن العمل وزيادة الثقة بالنفس لدى العاملين مما ينعكس إيجابيا على العمل برفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق الاستقرار في العمل .
- * معالجة المشكلات بسرعة لإنجاز العمل بكفاءة ومقدرة.
- * اكتشاف قدرات وكفاءات العاملين ومستوياتهم المهنية عند مواجهة التحديات
- * تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين بالتآزر والتعاون فيما بينهم.
- * إثارة الدافعية للعمل وتحقيق متطلبات الوظيفة مما يؤدي إلى تنمية المعرفة وكسب الخبرات وتحقيق الذات .

الآثار السلبية لضغوط العمل:

تخلف ضغوط العمل آثارا سلبية سواء على الفرد أو المؤسسة

2.3 - الضغوط في المجال الدراسي: تصنف المدارس ضمن أعلى البيئات الضاغطة على الفرد لذلك يواجه العامل فيها الكثير من الصعوبات والظروف التي تجعله غير راض عن مهنته وهذا ما يزيد في معاناته النفسية المتمثلة في القلق والتوتر وتدني الدافعية وهو ما ينعكس سلبا على أداء رسالته على أحسن وجه (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص 220).

الضغوط المهنية على المدرسين : يعاني المدرسون من عدة مشاكل مرتبطة آليا بأعباء مهنة التدريس حيث أكدت الباحثة أني كورديي عام 2000 أن تشابك العوامل النفسية

المسيطرة على المدرس والتي منها التلميذ وتوصيل المعارف يجعل مهنة التدريس مهنة يصعب تحملها (أحمد محمد عوض بني أحمد: 2007، ص 135).

تعود معاناة المدرسين من ضغوط مهنية عديدة غالبا يكون مصدرها الجو المدرسي العام واستنادا إلى التحاليل العلمية لمختلف الدراسات وخاصة دراسة لوزال جين ورواير نيكول (Bernard Gangloff :2000, p75)

الذين توصلوا رفقة باحثين آخرين إلى ابراز خمسة مصادر أساسية للضغوط المهنية للمدرسين خاصة في الطورين الابتدائي والمتوسط وهي: عبء العمل -- الإمكانيات المادية - الوقت العلاقات مع الزملاء وأولياء التلاميذ - الاعتراف المهني .

فالضغوط هنا تتعلق بالمهنة التي يقوم بها المدرس وشروط العمل وموقفه منه وموقف الآخرين ، والفرص التي يوفرها العمل أمامه ومردود الدخل وعلاقاته بالإدارة وبالزملاء ، فهو يعيش أحيانا كثيرة تناقض القيم وصراع الأجيال .

يمكن تمييز ثلاثة مصادر أساسية للضغوط التي تواجه المدرس وهي:

* مصادر تتعلق ببيئة العمل وتشمل عبء الفصل والعلاقة مع التلاميذ، العلاقات مع الزملاء والأولياء والمناخ المدرسي .

* مصادر تتعلق بأعباء المهنة بتغير السياسات التعليمية والمناهج في كل مرة، ضغط الوقت، قرارات الإدارة العليا أو ما يعرف بالوصاية، تطبيق الاستراتيجيات الجديدة.

* مصادر تتعلق بالمكانة الاقتصادية والحاجة إلى الاعتراف المهني

وقد لخصت الباحثة لطيفة الشعلان (لطيفة عثمان إبراهيم الشعلان: 2002، ص43- 58) أهم مصادر الضغط النفسي المرتبطة بمهنة التدريس في نوعين هما: مصادر تنظيمية ومصادر شخصية

ومن أهم المصادر المؤدية إلى الضغوط النفسية لدى المدرسين نذكر ما يلي:

1- كثافة البرنامج الدراسي: تؤثر كثافة البرامج سلبا على الأستاذ حيث يجد نفسه في صراع مع الزمن البيداغوجي لإنهاء البرنامج المقرر في الوقت المحدد ، فيجد نفسه أمام صعوبات تربوية عديدة تتمثل في تعب التلاميذ وعدم استجابتهم ونفورهم من الدراسة وإهمال الملخصات ، وكل ذلك يزيد من توتر الأستاذ وارتباكته ، قد يجد الأستاذ نفسه : أمام

مشكل انهاء البرنامج ولو على حساب التلاميذ دون قناعة ذاتية مما قد يولد حالة من الضجر والملل وحتى المشاكل الانضباطية داخل الصف خاصة في حالة محدودية مستوى القسم أو تباين الأفواج التربوية فيؤدي ذلك إلى الخروج على نظام القسم (محمد عبد الرحيم عدس: 2000، ص88) .

2- عدد ساعات العمل : ينطوي عمل الأستاذ على صعوبات كثيرة لكثرة واجباته واتصالاته في أكثر أوقات العمل مع عقول ومستويات معرفية مختلفة ومتفاوتة ارتقاها أو انخفاضها بالإضافة إلى تعقيدات الإدارة وعدم مرونتها : مما قد يؤدي به إلى الإرهاق جراء الضغط وشروطه ، وما يتطلب من تنوع المسؤوليات وعناية في التحضير وتركيز في الانتباه ودقة في التعامل مع الناشئين (ناصر الدين زبيدي: 2007، ص148) ، كما أن ساعات العمل لا تقل عن 28 ساعة لمعلم الابتدائي و22 ساعة لأستاذ المتوسط و18 ساعة لأستاذ الثانوي مع أكثر من 35 تلميذا في أكثر الأحيان، بالإضافة إلى الوقت غير الرسمي الذي يقضيه في ملء الجداول والمراقبة والتقييمات المستمرة وملء بطاقات المتابعة بالإضافة إلى الوقت المخصص لتحضير الدروس، كل هذا يشكل ضغطا رهيبا على نفسية الأستاذ مما يزيد من توتره وقلقه وينعكس ذلك على صحته النفسية والجسدية معا .

3- اكتظاظ الأقسام: وقد برز هذا العامل بشكل واضح خاصة في السنوات الأخيرة أمام العجز في بناء الهياكل التربوية مع تزايد عدد المتدربين، وهو العامل الذي يزيد من إرهاق الأستاذ ويؤثر على تحصيل التلاميذ ويؤدي إلى الملل والفشل والإحباط ، فالعدد القليل من التلاميذ في الصف (في حدود 25 تلميذا) يسهل العمل التربوي ويساعد في راحة المدرس والمتدرب معا، لذلك يرى الباحث ناصر الدين زبيدي: إن معايير الأقسام البيداغوجية التي تعتبر نموذجية من حيث السعة واللون والإضاءة والتهوية وعوازل الضوضاء ، وإن الواقع المدرسي المعاش في الجزائر والذي يتسم بأعداد التلاميذ المتزايدة أما قلة المؤسسات التربوية يسبب ضغطا للمدرس (ناصر الدين زبيدي، 2007، ص148)

4- تباين مستويات التلاميذ: يصادف الأستاذ في القسم مستويات متباينة مختلفة سواء اجتماعيا أو اقتصاديا، مع تباين مستويات التلاميذ لطبيعة الانتقال من صف لآخر مما يؤثر على فعالية الأستاذ ويرهقه بدنيا ونفسيا .

5- قلة الكتب المدرسية والوسائل التعليمية : تعتبر الوسيلة التعليمية ضرورية في عملية

التعلم، فغياب هذه الوسائل أو نقصها الفادح يعيق عملية التواصل بين المعلم والمتعلم :
وتصعب مهمة المدرس (ناصر الدين زبيدي: 2007، ص152) فلا تتحقق الأهداف
المرجوة من التعليم فيتأثر الأستاذ خاصة إذا كان واقعا تحت ضغط المفتش التربوي الذي
يجبره على إحضار بعض الوسائل خاصة في التعليم الابتدائي أين تغييب الوسيلة التربوية
لصعوبة اقتنائها لانعدام ميزانية خاصة بها أو عدم تسلمها من الوصاية كالخرائط وصور
المحاضرة والكتاب المدرسي: فعدم توفره يعتبر مصدر ضغط نفسي للمدرس(ناصر الدين
زبيدي: 2007، ص152) مما يرهق الأستاذ ويزيد من ضغطه وتوتره .

6- عدم الأمن في الوظيفة : عندما تكون الوظيفة مصدر رضا للموظف ومكانته محفوظة
في المؤسسة التي يعمل بها يمكن الحديث وقتها عن ترقية المهمة التربوية بإيجاد المجال
للتطور الوظيفي وإبراز القدرات المهنية، وعلى العكس، قد تصبح المؤسسة مصدر عدم رضا
وعدم أمن وخوف من فقدان الوظيفة ، عندها يختل سلوكه ولا يتوازن مع شروط وظروف
المهمة التربوية (ناصر الدين زبيدي: 2007، ص148) وقد أشار الباحث دافيدسون إلى
أن المهنة تعتبر مصدرا للضغوط وذكر منها :

عدم الامن في الوظيفة ونقص فرص التنمية المهنية بالترقية والانتقال المفاجئ من مكان
العمل (طه عبد العظيم حسين: 2006، ص224)

7- ضغوطات العلاقات التربوية: وهي الضغوطات الناتجة عن بيئة العمل ومنها ضغوطات
الإدارة وضغوطات المفتش وضغوطات التلاميذ وضغوطات الزملاء .

* **ضغوطات الإدارة:** يمثل مدير المؤسسة التعليمية همزة الوصل بين الموظف (الأستاذ)
ومحيطه الخارجي من أولياء ومشرفين والوصاية ، فإذا غاب التسيير المحكم والمتوازن
أصبحت الإدارة مصدر ضغط وقلق وإزعاج، فالتعاون بين الجانبين يؤدي إلى حل
المشكلات الداخلية والخارجية للتعليم مما يزيد من تماسك الجماعة التربوية .

* **ضغوطات المفتش التربوي:** لقد أصبح المفتش التربوي (خاصة في نظر المدرسة
الحديثة) مصدر إزعاج وقلق نظرا لضعف تكوينه خاصة ، فعدم تواجده يعتبر في أحيان
كثيرة أفضل من تواجده، لذلك يرى الباحث محمد رفعت رمضان في كتابه أصول التربية

وعلم النفس: إن الإشراف الفني لا يتفق مع اتجاهات التربية الحديثة لأنه قد أساء إلى العلاقة بين المفتش والمدرسة ولم يفد المدرس بل ترك فيه الحسرة والمرارة لأنه دائما موضع الممتحن (ناصر الدين زبدي: 2007، ص 144).

* **ضغوطات التلاميذ:** لقد أصبح جليا آثار الضغوطات على المدرسين خاصة من طرف المتمدرسين وفي مختلف الأطوار وخاصة عندما لا يتمكن المدرس من دفع تلامذته إلى الإنجاز والنجاح ويظهر ذلك أكثر في أقسام الامتحانات كالخامسة ابتدائي والرابعة متوسط الثالثة ثانوي، وقد وقع معظم التلاميذ في أجواء اللامبالاة والملهيات الإعلامية مما أثر على السلوكيات وفقد الانضباط خاصة عند المراهقين مما جعل المدرسة ملجأ للتمرد والعصيان وتعاطي المخدرات والسجائر والعدوان وانتشار ظاهرة التسرب المدرسي، فأهين المدرس وولد لديه ضغطا مهنيا كبيرا (David Fontana; 1990, p 45)

* **الصراعات مع الرؤساء:** غالبا ما يحدث هذا الصراع نتيجة عدم تقدير العامل وتهميشه ومحاولة فرض الأمر الواقع عليه والحد من طموحاته والاستهانة بإمكانياته وقدراته، فالعامل إذا أعطى منصبا أقل مما يستحق يعتبر تصغيرا للمكانة المهنية خاصة أمام زملائه، يجعله يشعر بعدم تقدير الذات وتتكون لديه نظرة سلبية تجاه عمله فيحد من قدراته على الأداء وإتقان العمل (David Fontana; 1990, p 45)

* **الصراعات مع الزملاء:** ترجع معظم أسباب الصراعات بين العاملين إلى محاولة الحفاظ على المنصب والمكانة وأيضا غياب تحديد الأدوار أو عدم قدرة المشرفين على تقسيم المهام إهمالا أو تقصيرا أو عمدا وهذا يؤدي إلى غياب الدور الاجتماعي للعمل والذي أساسه التعاون وتبادل الأفكار ويصبح الوضع داخل المؤسسة يسوده المواجهة بين الأفراد وانتشار الأكاذيب والانتهاكات مما يولد الضغط المهني

8- **الضغوط المادية أو ضغط الأجر:** فالمعلم أو الأستاذ الذي يأتي إلى المدرسة وهو متقل بمنطلقات الحياة المادية خاصة إذا كان ذلك الأجر هو المصدر الوحيد للرزق، حيث لا يكفي لسد حاجيات أسرته، يقول هاملتون: (لا يمكن للعمل الذي لا يدر ربحا أن يؤدي إلى التوافق)، فمن أهم الدوافع القوية للتمسك بالعمل التربوي هو ما يحصل عليه المدرس من أجر ومنح إضافية، فإذا كان هذا العمل لا يوفر له دخلا كافيا لإشباع حاجياته فهذا يسبب له إحباطا نفسيا مما قد يدفعه إلى ترك الوظيفة أو القيام بأعمال أخرى بحثا عن

دخل إضافي كالتجارة أو العمل بالساعات الإضافية، وهذا ما يزيده ضغطاً وجهداً قد يؤثران على توازنه وحتى على مستوى كفايته التربوية (ناصر الدين زبيدي: 2007، ص150-151)

9- **الميل المهني:** ويعتبر من أهم مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد ، فالرسالة التعليمية لا يمكن أن تتجح ما لم يحدث التوافق بين القيم الشخصية والميولات الفردية واهداف ومرامي العمل التربوي فالرغبة والاستعداد التام (يؤدي إلى التوافق المهني حيث يكون الفرد قادراً على مواجهة المشاكل والصعوبات مهما كان نوعها (ناصرالدين زبيدي: 2007، ص 156) 10- **ظروف العمل داخل المدرسة :** تؤثر ظروف العمل داخل المؤسسة التعليمية على أداء العاملين (المدرسين) وتعيق تكيفه عامة، ومن هذه الظروف نذكر:

* **حجرة الدراسة:** تؤثر الشروط المتوفرة داخل القسم كالتطاولات والكراسي والإضاءة والتهوية والتدفئة ونظافة القسم وموقعه على عمل المدرس ، فوجود المدرسة بجانب سوق يومي أو موقف سيارات أو حافلات حيث تكثر الضوضاء طيلة الدوام اليومي تؤثر على الموظف وتزيد توتره .

* **مساحة المدرسة:** إن انعدام المساحات الخضراء داخل المؤسسة التعليمية أو تشوه جدرانها وبلاطها الذي يعيق السير يؤدي حتماً إلى تنامي الضغط لدى كل الفاعلين من مدرسين ومتمدرسين وغيرهما ،فمثل تلك المساحات ونظافة المحيط مع وجود ملعب ولو صغير يعتبر متنفساً لإفراغ الطاقة، ففي حالة (وجود ساحة ضيقة فإنها لا تسمح للتلاميذ بالتعبير عن ذاتهم باللعب وبالتالي يكتبون تلك الطاقة للتفرغ داخل القسم سوء انضباط وحركة مفرطة مما ينعكس على أداء المعلم ذاته وعمله (أحمد محمد ياسين الشناوي: 2001، ص 32) .

5. خاتمة:

إن معاناة الفاعلين في المؤسسات التعليمية وخاصة المدرسين من ضغوطات العمل بمختلف أشكالها وأنواعها سواء الناتجة منها عن بيئة العمل أو الاجتماعية الناتجة عن التفاعل بين الفاعلين في المؤسسة (من زملاء وتلاميذ وإدارة) أو الضغوط الوظيفية الأخرى خاصة ما تعلق بصراع الدور أو غموض الدور أو عبء الدور، فكل هذه الضغوط تؤدي إلى آثار سلبية على المؤسسة حيث يعيق تحقيقها للنتائج الجيدة وتحول دون تفوق روادها و تؤثر على الأفراد خاصة المدرسين مما يؤدي إلى إصاباتهم النفسية خاصة .. وكل هذه العوامل تدفعهم إلى طلب التقاعد المسبق

6. قائمة المراجع:

- 1 - محمد محي الدين عبد الحميد ومحمد عبد اللطيف السبكي: المختار في صحاح اللغة، القاهرة مكتبة الاستقامة، 1934.
- 2- فرح ياسر أحمد: إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل، عمان، دار الحامد، 2008.
- 3- عيسى إبراهيم المعشر: أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2009.
- 4 - المنجد الأبجدي: بيروت، دار المشرق، ط1، 1968.
- 5- منجد المنار، الجزائر، منشورات دار العلوم، 2008.
- 6- قانون رقم 16-15 المؤرخ في 1 ربيع الثاني 1438 الموافق لـ 31/12/2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 1983/7/2 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد رقم 78.
- 7 - سلامة ممدوحة: العمل والتقاعد، مجلة النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر.

- 8- عبد اللطيف خليفة: دراسة في سيكولوجية المسنين ، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1997.
- 9- رامي محمد حمد أبو حطب: العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر، رسالة ماجستير، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين، 2016.
- 10- محمد طلال حسنين: اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2016.
- 11- رحالي حجيلة: الصراع في المؤسسات (وجه من أوجه العنف الكائن في المجتمع)، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2012 .
- 12- قلية فاروق عيدة وعبد المجيد محمد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، عمان، دار المسيرة للنشر، 2005.
- 13- طه عبد العظيم حسين: إدارة الضغوط التربوية والنفسية ، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، 2006.
- 14 - أحمد محمد عوض بني أحمد: الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن، 2007 ، ص135.

15- Bernard Gangloff : **Satisfaction et souffrance au travail** ;paris, ed l'harmattan, 2000

16 - لطيفة عثمان إبراهيم الشعلان :فاعلية برنامج سلوكي معرفي في خفض ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية (رسالة دكتوراه)، كلية التربية، الأقسام الأدبية، إدارة كلية البنات، الرياض، العربية السعودية، 2002.

17 - محمد عبد الرحيم عدس: المدرسة وتعلم التفكير، الجزائر، دار الفكر، 2000.

- 18 - ناصر الدين زبيدي: سيكولوجيا المدرس، دراسة وصفية تحليلية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، 2007.
- 19- طه عبد العظيم حسين: إدارة الضغوط التربوية والنفسية، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 2006.
- 20 - David Fontana: **gérer le stress**; Ed pierre margada Bruscelles; 1990 .
- 21- أحمد محمد ياسين الشناوي: العلاج السلوكي الحديث، القاهرة، دار السناء، 2001 .