

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر (بسكرة)
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

الرقم التسلسلي :
رقم التسجيل : 16/PG/D/SOS/15

**اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق
(دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات التعليمية بولاية الطارف)**

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع
تخصص : عمل وإدارة الأفراد

إشراف:

إعداد الطالب:

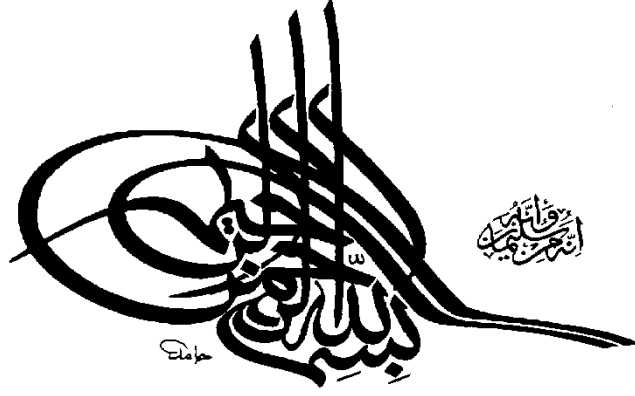
أ. د : بن تركي أسماء

زيتوني محرز

أعضاء لجنة المناقشة

| | | | |
|--------------|-------------------|----------------|----------------|
| رئيسا | جامعة بسكرة | أستاذ | بولقواس زرفة |
| مشرفا ومقررا | جامعة بسكرة | أستاذ | بن تركي أسماء |
| مناقشا | جامعة بسكرة | أستاذة محاضراً | دباب زهية |
| مناقشا | جامعة الطارف | أستاذة محاضراً | سبرطعي مراد |
| مناقشا | جامعة المسيلة | أستاذة محاضراً | علي شريف حورية |
| مناقشا | جامعة برج بوعرييج | أستاذة محاضراً | سميحة يونس |

السنة الجامعية: 2020 / 2021



الإهداء

- إلى روح أبوي الكريمين طيب الله ثراهما وجازاهما
خير الجزاء ..
- إلى كل أفراد عائلتي الصغيرة والكبيرة ...
- إلى كل الأحبة من أصدقاء وزملاء
- إلى الذين شعارهم (وقل ربي زدني علما)

زيتوني محرز

شكر وتقدير

في البدء الشكر موصول إلى المولى عزوجل الذي وفقني وسدد خطاي لإنجاز هذا البحث المتواضع .

يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة أسماء بن تركي – أستاذة العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر ببسكرة - على إشرافها المتميز وعلى التوجيه والدعم المستمر خلال المتابعة الدقيقة لهذه الأطروحة سواء مباشرة أو عن طريق الوسائط الالكترونية .

كما أود أن أعبّر عن خالص شكري وتقديري للأستاذ زمام نور الدين الذي أخذ بيدي منذ الوهلة الأولى بجامعة محمد خيضر وكذلك الشكر موصول لروح الأستاذ حسان الجيلاني رحمه الله على تعاونه وتشجيعه لي أثناء البحث كما أفدركل جهود أستاذتي الأفاضل في قراءة وتحكيم وتقييم هذا العمل .

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل مديري وأساتذة وإداري وعمال المؤسسات التعليمية محل الدراسة الميدانية على المساعدات والتسهيلات المقدمة لي ، سائلا الله أن يكون في ميزان حسناتهم .

كما أشكر زملائي: عبدالواحد فرطاس ، والدكتور تريكي حسان عميد كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الشاذلي بن جديد – الطارف ، وأعضاء نادي الطارف تقرأ ، وأعضاء جمعية الأصالة ببلدية أم الطبول ، وأستاذة كلية الآداب واللغات بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف على تشجيعهم ودعمهم المتواصل طيلة فترة انجاز الأطروحة .

فهرس الموضوعات

الإهداء

شكر وتقدير

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمةأ-ب

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي

تمهيد

| | |
|----|--|
| 5 | مشكلة البحث |
| 7 | 1- مبررات اختيار مشكلة البحث |
| 8 | 2- أهمية مشكلة البحث والهدف منها |
| 9 | 3- تحديد المفاهيم |
| 13 | 4- الدراسات السابقة |
| 31 | خلاصة الفصل |

الفصل الثاني : التقاعد (نظرة سوسيو تاريخية)

- تمهيد

| | |
|----|--|
| | 1- لمحة تاريخية عن التقاعد |
| 35 | 1-1: التقاعد في التاريخ الإسلامي : |
| 36 | 2-1: التقاعد في الحضارة الغربية : |
| | 2- أنظمة تقاعدية في بعض الدول |
| 37 | 1-2: نظام التقاعد في بعض الدول الغربية |

| | |
|----|--|
| 40 | 2-2 : أمثلة عن أنظمة تعاقدية أخرى : |
| 41 | 3-2 : التقاعد في بعض البلدان العربية : |
| 44 | 3-التقاعد في الجزائر: |
| 50 | 4-أنواع التقاعد في الجزائر: |
| 50 | 1-4 : التقاعد الكلي (العادي) : |
| 50 | 2-4 : التقاعد المسبق (المبكر): |
| 52 | 5- النظريات المفسرة للتقاعد : |
| 55 | خلاصة الفصل : |

الفصل الثالث : ضغوط العمل

تمهيد :

1- ضغوط العمل

| | |
|----|--|
| 58 | 1-1 : مفهوم ضغوط العمل : |
| 59 | 2-1 : أنواع ضغوط العمل : |
| 60 | 3-1 : أسباب ضغوط العمل : |
| 64 | 4-1 : نتائج وآثار ضغوط العمل : |
| 67 | 2 : الضغوط في المجال التعليمي : |
| 67 | 1-2 : الضغوط المهنية على المدرسين : |
| 74 | 2-2 : الضغوط المهنية على الإداريين والعمال : |
| 78 | خلاصة الفصل : |

الفصل الرابع : الأمراض المهنية

تمهيد :

1- الصحة والسلامة المهنية

| | |
|----|--|
| 81 | 1-1 : مفهوم الصحة والسلامة المهنية : |
|----|--|

| | |
|----|---|
| 82 | 2-1 : مجالات الصحة والسلامة المهنية : |
| 83 | 3-1 : الأسس العامة لبرامج السلامة المهنية : |
| 84 | 4-1 : أهداف برامج السلامة المهنية: |
| 84 | 5-1 : الإجراءات الخاصة بسلامة العمال : |
| 85 | 2- طب العمل : |
| 86 | 3- حوادث العمل : |
| 87 | 4- الأمراض المهنية: |
| 90 | خلاصة الفصل : |

الفصل الخامس : الإطار المنهجي

تمهيد

| | |
|-----|--|
| 93 | 1- فرضيات الدراسة : |
| 95 | 2- مجالات الدراسة : |
| 95 | 1-2 : المجال المكاني : |
| 97 | 2-2 : المجال البشري : |
| 106 | 3-2 : المجال الزمني : |
| 107 | 3- المنهج : |
| 108 | 4- أدوات جمع البيانات : |
| 118 | 5- أساليب المعالجة الاحصائية المستخدمة : |
| 119 | خلاصة الفصل : |

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج

تمهيد

1- عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

| | |
|-----|--------------------------------|
| 121 | 1-1 : البيانات الشخصية : |
|-----|--------------------------------|

| | |
|-----|---------------------------------------|
| 161 | 2-1 : بيانات مجالات الاستبيان : |
| 171 | 2- النتيجة العامة : |
| 174 | خلاصة الفصل |
| 175 | خاتمة البحث : |
| 180 | قائمة المصادر والمراجع : |
| 185 | الملحق: |
| 196 | ملخص الدراسة |

فهرس الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|--------|--|---------------|
| 95 | المؤسسات التعليمية المعنية بالدراسة | 01 |
| 97 | عدد المؤسسات التعليمية المعنية بالدراسة حسب الطور | 02 |
| 98 | توزيع الأساتذة عبر المؤسسات التعليمية في الأطوار (المجتمع الأصلي) | 03 |
| 99 | توزيع الإداريين عبر المؤسسات التعليمية في الأطوار (المجتمع الأصلي) | 04 |
| 100 | توزيع العمال عبر المؤسسات التعليمية كل الأطوار (المجتمع الأصلي) | 05 |
| 103 | توزيع أفراد العينة من كل فئة في كل مؤسسة تعليمية | 06 |
| 105 | توزيع وعدد مفردات العينة بكل مؤسسة تعليمية | 07 |
| 111 | أهم المقابلات التي قام بها الباحث | 08 |
| 114 | توزيع درجات حسب مقياس ليكارت | 09 |
| 116 | قيم معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور البحث | 10 |
| 117 | المؤسسات الخاضعة للدراسة وعدد الاستبيانات | 11 |
| 121 | خصائص عينة الدراسة حسب الجنس | 12 |
| 122 | خصائص عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية | 13 |
| 122 | خصائص عينة الدراسة حسب السن | 14 |

| | | |
|-----|--|----|
| 123 | خصائص عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي | 15 |
| 124 | خصائص عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي | 16 |
| 124 | خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة | 17 |
| 126 | اتجاه عينة العمال نحو التقاعد المسبق (المجال الصحي) | 18 |
| 127 | اتجاه عينة الإداريين نحو التقاعد المسبق (المجال الصحي) | 19 |
| 127 | اتجاه عينة الأساتذة نحو التقاعد المسبق (المجال الصحي) | 20 |
| 133 | اتجاهات كل فئات العينة نحو التقاعد المسبق (المجال الصحي) | 21 |
| 135 | تلخيص معطيات المجال الأول (المجال الصحي) | 22 |
| 137 | اتجاه عينة العمال نحو التقاعد المسبق (المجال الاجتماعي) | 23 |
| 138 | اتجاه عينة الإداريين نحو التقاعد المسبق (المجال الاجتماعي) | 24 |
| 138 | اتجاه عينة الأساتذة نحو التقاعد المسبق (المجال الاجتماعي) | 25 |
| 144 | اتجاه كل فئات العينة نحو التقاعد المسبق (المجال الاجتماعي) | 26 |
| 146 | تلخيص معطيات المجال الثاني (المجال الاجتماعي) | 27 |
| 148 | اتجاه عينة العمال نحو التقاعد المسبق (المجال الوظيفي) | 28 |
| 148 | اتجاه عينة الإداريين نحو التقاعد المسبق (المجال الوظيفي) | 29 |
| 149 | اتجاه عينة الأساتذة نحو التقاعد المسبق (المجال الوظيفي) | 30 |
| 156 | اتجاه كل فئات العينة نحو التقاعد المسبق (المجال الوظيفي) | 31 |
| 159 | تلخيص معطيات المجال الثالث (المجال الوظيفي) | 32 |
| 160 | اتجاه عينة العمال نحو التقاعد المسبق (المجال المادي) | 33 |

| | | |
|-----|---|----|
| 161 | اتجاه عينة الإداريين نحو التقاعد المسبق (المجال المادي) | 34 |
| 162 | اتجاه عينة الأساتذة نحو التقاعد المسبق (المجال المادي) | 35 |
| 167 | اتجاه كل فئات العينة نحو التقاعد المسبق (المجال المادي) | 36 |
| 170 | تلخيص معطيات المجال الرابع (المجال المادي) | 37 |
| 171 | المتوسط الحسابي للإجابة على التساؤل الرئيسي | 38 |

فهرس الأشكال

| الصفحة | الشكل | الرقم |
|--------|-----------------|-------|
| 93 | متغيرات الدراسة | 1 |

المقدمة

شهد العصر الحالي عدة تغيرات وتحولات مما أدى إلى ظهور تحديات وضغوطات وصراعات وقلق ناتجة أساسا عن التقدم التقني وهيمنة العولمة بمفهومها الاستهلاكي خاصة والتي سيطرت بمختلف وسائلها وآلياتها على حياة المجتمعات دولا وأفرادا ، ومع هذا التقدم الهائل يبقى الإنسان (والعامل خاصة) يصارع للحفاظ على وجوده ساعيا يوميا لتلبية احتياجاته ومتطلبات أسرته لتأمين حياته ومواجهة الأخطار التي تقف حائلا دون تحقيق مستقبل أفضل .

يعتبر العمل ضروريا في حياة الإنسان منذ النشأة الأولى ، وقد مر بعدة تطورات وتحولات في مختلف الحقب التاريخية باعتباره شرطا أساسيا للبقاء وللتطوير والتنمية سواء في البعد الذاتي الفردي أو الاجتماعي فهويلبي الحاجيات الشخصية للفرد كما يساهم في رقي الأمم ، ومع ظهور قوانين العمل أصبح العمل ملبيا للحاجيات الاقتصادية وحتى نفسيا .

شهدت الجزائر في السنوات الأخيرة عدة تطورات وإصلاحات في ميادين مختلفة منها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتربوية ، وقد أدت الإصلاحات التربوية التي انطلقت سنة 2000 مع تنصيب اللجنة الوطنية للإصلاح التربوي التي ترأسها بن زاغو إلى تغيير في المناهج والبرامج وطرق التدريس والتنظيم الهيكلي للمؤسسات التعليمية مما تولد عنها بروز إشكاليات جديدة وضغوطات مستجدة على موظفي القطاع التربوي بمختلف فئاتهم من أساتذة وإداريين وعمال .

لقد رافق مختلف التغييرات ظهور أنظمة وقوانين جديدة أو تعديلا في أحسن الأحوال مست جوهر تلك القوانين إلغاء أو زيادة تثبيت ، ومن ضمن تلك الأنظمة نجد نظام التقاعد خاصة في شقه المتعلق بالتقاعد المسبق والذي أتاح لعديد موظفي القطاع التعليمي خاصة فرص الراحة والحياة الكريمة قبل سن التقاعد الكامل (60 سنة) خاصة أمام حجم الضغوطات اليومية بمختلف أنواعها وتصنيفاتها اجتماعية ، اقتصادية ، نفسية ، صحية ووظيفية التي يتعرض لها مختلف فئات موظفي القطاع التعليمي من أساتذة وإداريين وعمال .

يجد العديد من موظفي القطاع التعليمي أنفسهم مجبرون على ترك المهنة واتخاذ قرار التقاعد المسبق لمعاناتهم الاجتماعية أو النفسية أو الصحية أو الوظيفية مقارنة مع باقي موظفي القطاعات الأخرى ، وقد نتج عن الخروج الكبير للموظفين في مختلف القطاعات إلى عجز صندوق التقاعد على تلبية متطلبات أجورهم مما أدى إلى سن قانون يلغي التقاعد المسبق تماما وهو قانون رقم 15-16 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1438 هجري الموافق

المقدمة

ل31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هجري الموافق 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد .

جاءت هذه الدراسة لإلقاء الضوء على اتجاهات موظفي قطاع التعليم (أساتذة ، إداريون ، عمال) نحو التقاعد المسبق ببعض المؤسسات التعليمية المتواجدة بولاية الطارف .

وقد تم ترتيب محتويات الدراسة على النحو التالي :

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي والمتمثل في تحديد مشكلة البحث ومبررات اختيار الموضوع وأهمية البحث
أهدافه وتحديد المفاهيم المرتبطة ب الموضوع واستعراض عدد من الدراسات السابعة العربية منها والغربية
الفصل الثاني: التقاعد (نظرة سوسيو تاريخية): وتناول مفهوم التقاعد والنظريات المفسرة له ، وتم فيه استعراض عدة أنظمة تقاعدية من بلدان أخرى غربية وعربي ، ثم التطرق إلى نظام التقاعد بالجزائر وأنواع التقاعد بالجزائر وأخيرا نظرة على النظريات المفسرة للتقاعد .

الفصل الثالث : ضغوط العمل : وتم فيه تناول ضغوطات العمل من حيث تحديد المفهوم وأنواعها والأسباب المؤدية إليها ونتائجها مع إبراز أهم الضغوطات في المجال التعليمي .

الفصل الرابع : الأمراض المهنية : وتم فيه تناول الصحة والسلامة المهنية وطب العمل وحوادث العمل ومختلف الأمراض المهنية .

الفصل الخامس : الإطار المنهجي والذي تضمن فرضيات الدراسة ومجالاتها والمنهج المتبع وأدوات جمع البيانات والمعالجة الإحصائية المستخدمة

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج العامة والذي تضمن عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ونتائج الدراسة واختبار الفرضيات والنتائج الجزئية ثم النتيجة العامة والتوصيات

ونتهي الدراسة بخاتمة عامة وقائمة المراجع والملاحق مع ملخص للدراسة باللغة العربية وملخصا آخر باللغة الفرنسية .

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي

تمهيد

- 1- مشكلة البحث
- 2- مبررات اختيار مشكلة البحث
- 3- أهمية مشكلة البحث والهدف منها
- 4- تحديد المفاهيم
- 5- الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر من البديهي في الدراسات الاجتماعية أن الباحث وبعد أن يختار موضوع البحث انطلاقاً من عدة اعتبارات ينطلق في عملية التقصي لتحديد سليم لمشكلة البحث لطرح إشكالية الأطروحة ، ففي هذا الفصل يتم تعريف وتحديد مشكلة البحث للوصول إلى طرح الإشكالية وإبراز مبررات اختيارها وأهميتها والهدف منها ونختتم هذا الفصل بعرض عدد من الدراسات السابقة التي نسترشد بها وعاملاً مساعداً للانطلاق في دراستنا .

1- مشكلة البحث :

تعتبر مهنة التعليم وسيلة هامة للرفق والتنمية ومعيارا قيميا للفرد والمجتمع ، ورغم انعكاساتها الإيجابية وما توفره من مزايا وضمادات اجتماعية وتأمينية أثناء العمل وبعد عند الإحالة على التقاعد ، فهي تعتبر مهنة شاقة ضاغطة تؤدي إلى عديد الأمراض المهنية والاضطرابات وتؤثر على الناحية النفسية والاجتماعية والجسمية والوظيفية لممارسها .

أدت التطورات المتلاحقة وتغير النظم التربوية والتعليمية في المنظومة التعليمية الجزائرية ، وزيادة الضغوطات المهنية والصعوبات الصحية وتردي القدرة الشرائية وتعقد الظروف الاجتماعية وظهور ثقافة استهلاكية إلى بروز اتجاه قوي داخل المؤسسات التعليمية يدعو إلى التقاعد بصورة عامة وإلى التقاعد المسبق خاصة .

يشكل موضوع التقاعد المسبق بنوعيه التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي من مواضيع الساعة والتي تعتبر أكثر أهمية في الوقت الحاضر حيث اهتم به خبراء تنمية الموارد البشرية وباحثي الإدارة لما يشمل من أبعاد متنوعة اجتماعية واقتصادية ونفسية وغيرها ، وهي تلك التي تتعلق بالشخص الموظف نفسه أو محيطه الأسري أو الاجتماعي أو المهني ، وازدادت الموضوعات والبحوث التي تطرقت للموضوع أو تلك التي لها صلة به خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وباقي دول العالم .

انقسمت الدول حول أبعاد التقاعد المسبق بين من يراه سلبيا من يراه إيجابيا ، فالذين اتجهوا اتجاهها سلبيا يعتبرون التقاعد المسبق هدرا للإطارات المهنية الكفؤة ذات المهارات والخبرات العالية والتي تتسرب من محيط العمل تاركا له متجهة للبحث عن فرص أفضل ، والذين اتجهوا إيجابيا يعتبرون التقاعد المسبق يوفر للعامل فرصا للراحة والتخلص من أعباء الدور وضغوطات العمل ومتطلباته ويوفر له الوقت اللازم للتفرغ إلى مستلزماته الشخصية والاجتماعية والأسرية بشكل أفضل وأنجع كما يساهم في الحد من مشكلة البطالة ويوفر فرصا لتوظيف خريجي الجامعات والمدارس ومعاهد التكوين ويحمي صندوق التقاعد من الإفلاس نتيجة التعويضات المقدمة لآلاف المتقاعدين الجدد قبل السن القانوني للتقاعد ، وتعتبر الجزائر حاليا من دعاة الاتجاه الأول خاصة بعد صدور قانون 15/ 16 الصادر في 31 ديسمبر 2016 ، بينما كانت تتبنى منذ صدور قانون 83/12 الصادر في 1983 الاتجاه الثاني الذي يتيح الالتجاء لخيار التقاعد المسبق .

إنه من المؤكد أن هناك عوامل تزايد أهميتها بالنسبة لنظرة موظفي قطاع التعليم للتقاعد المسبق تتعدى النظرة الضيقة التي تريد حصر العوامل في الراتب والإجازات وتؤكد على وجود فجوة كبيرة بين التنظير والواقع المعيشي للموظفين ، فالتقاعد المسبق الذي لم يكن مطلباً ملحا لسنوات طويلة حتى في عز الأزمة الأمنية في التسعينات سرعان ما أخذ طليعة اهتمامات الموظفين خاصة بعد بداية التفكير في إصدار قانون تقاعد جديد يلغى هذا الإمتياز (أي إمكانية الإلتجاء للتقاعد المسبق)، لذا أصبح يمثل ظاهرة اجتماعية بارزة بناء على العدد الهائل من الموظفين وخاصة منهم الأساتذة الذين طلبوا الإحالة على التقاعد المسبق بنوعيه (التقاعد دون شرط السن - التقاعد النسبي).

إن اتجاه الموظفين في المؤسسات التعليمية نحو التقاعد المسبق يأخذ ثلاثة مكونات أساسية هي المكون المعرفي والمكون الوجداني والمكون السلوكي ، فالمكون المعرفي يتضمن مجموعة المعارف والأفكار والمعلومات والخبرات التي يتعرض لها الموظف أثناء ممارسة مهامه خاصة من الجانب الوظيفي من ضغوطات مهنية وإدارية ونفسية سواء من محيطه القريب ما تعلق برفاق العمل والإدارة وسلك التفتيش والتلاميذ والأولياء أو ما تعلق بمحيطه البعيد من ضغوطات اجتماعية وصحية ومادية

أما المكون الوجداني أو الإنفعالي وهو ما يحدد مدى رغبة الموظف في الاستمرار في المهنة أو طلب التقاعد المسبق فقد أصبح أكثر وضوحا بعد سلسلة الإصلاحات والتغييرات التي طالت المنظومة التربوية بشكل متسرع غير مدروس ومعتمد على خبرات أجنبية فرنسية بالتحديد مما أدى إلى الشعور بالإغتراب وعدم التقبل والضعف التي رافقت التطبيق من كثرة الندوات والملتقيات والتفتيشات ... الخ ، أما المكون السلوكي لإتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق فيتمثل في نزعة الموظف وميله إلى اختيار نهاية عقد العمل بشكل مسبق وهو ما يتوافق مع المكونين السابقين خاصة نتيجة العوامل الصحية والاجتماعية والوظيفية والمادية التي تجمعت لتكوين إتجاهه نحو التقاعد المسبق .

ومن هنا يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي : ما طبيعة العوامل المؤثرة في اتجاه الموظفين نحو التقاعد

المسبق؟

ومنه تتفرع الأسئلة الفرعية التالية :

ما طبيعة العلاقة بين الحالة الصحية للموظفين في المؤسسات التعليمية والاتجاه نحو التقاعد المسبق ؟

ما طبيعة العلاقة بين الحالة الاجتماعية للموظفين في المؤسسات التعليمية والاتجاه نحو التقاعد المسبق؟

ما طبيعة العلاقة بين الحالة الوظيفية للموظفين في المؤسسات التعليمية والاتجاه نحو التقاعد المسبق؟
ما طبيعة العلاقة بين الحالة المادية للموظفين في المؤسسات التعليمية والاتجاه نحو التقاعد المسبق؟

2- مبررات اختيار مشكلة البحث :

لم يعد موظفي القطاع التعليمي بمنأى عن طلب التقاعد المسبق بنوعيه التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي على غرار بقية قطاعات الوظيف العمومي ، ونظرا لخصوصية الميدان فإن زيادة الطلب للإحالة على التقاعد المسبق من هذه المهنة في مرحلة عمرية تمثل قمة العطاء بفعل النضج الشخصي والمهني يشكل تهديدا حقيقيا للأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية

إن معرفة العوامل المؤثرة في طلب موظفي القطاع للتقاعد المسبق يمد أصحاب القرار بمزيد من الوضوح حول صحة أو خطأ كثير من التصورات النظرية مما يشكل هدرا للطاقات ... لذا يرى الباحث ضرورة أن تتم دراسة الظاهرة علميا ومن جميع الجوانب ومحددا أهم العوامل التي تؤدي إلى طلب التقاعد المسبق ، ويمكن تحديد أهم أسباب اختيار الموضوع في النقاط التالية

* مبررات علمية : وتتمثل في :

- محاولة التحكم بشكل جيد في أدوات وتقنيات البحث العلمي
- ندرة الدراسات والأبحاث المعالجة لهذا الموضوع في الجامعات الجزائرية .
- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع إثراء للمكتبة الجامعية .

* مبررات عملية : وتتمثل في :

- تزايد عدد المتقاعدين خاصة من قطاع التربية والتعليم ، والتركيز خاصة على التقاعد المسبق بنوعيه .
- إبراز أهمية المورد البشري في المؤسسات التعليمية خاصة
- إبراز أهمية تطوير مهارات وقدرات المورد البشري معرفيا ومهنيا للحد من هدر الطاقات المنتجة

3- أهمية مشكلة البحث والهدف منها :

تظهر أهمية البحث من خلال النقاط التالية :

- * أهمية مرحلة التقاعد في حياة كل الأفراد وخاصة المنتمين لقطاع التعليم .
- * قد يضيف هذا البحث مزيدا من الاهتمام ويلقي مزيدا من الضوء على ظاهرة التقاعد المسبق بنوعيه التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن .
- * قلة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المسبق وخاصة النسبي منه على حد علم الباحث .
- * قد يفيد هذا البحث أصحاب القرار في إصدار تشريعات جديدة تتعلق بموضوع التقاعد المسبق بنوعيه ، كما تزودهم برؤية واقعية لتحسين العملية التعليمية ككل .
- * يساهم في وضع تصور واضح لأهمية مختلف العوامل المؤثرة في طلب التقاعد المسبق مما يمكن تلافيا مستقبلًا .

أهداف البحث :

يمكن إجمالها في النقاط التالية :

- * التعرف على اتجاهات عينة البحث من منتسبي المؤسسات التعليمية لولاية الطارف نحو التقاعد المبكر (المسبق) بنوعيه التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن .
- * التعرف على الفروق في اتجاهات منتسبي المؤسسات التعليمية (إداريين وأساتذة وعمال) لولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تبعا لمتغيرات الحالة الصحية
- * التعرف على الفروق في اتجاهات منتسبي المؤسسات التعليمية (إداريين وأساتذة وعمال) لولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تبعا للحالة الاجتماعية
- * التعرف على الفروق في اتجاهات منتسبي المؤسسات التعليمية (إداريين وأساتذة وعمال) لولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تبعا للضغوطات المهنية الوظيفية.
- * التعرف على الفروق في اتجاهات منتسبي المؤسسات التعليمية (إداريين وأساتذة وعمال) لولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تبعا للحالة المادية.

4- تحديد المفاهيم :

1-4 : مفهوم الاتجاه

لغة : ورد في معجم الوافي في مادة توجه ما يلي : توجه إليه أي أقبل وقصد¹

اصطلاحاً: يعرف محمد السيد علي الاتجاه بأنه : (مجموعة من العبارات تدور حول قضية أو موضوع جدلي معين ، وأمام كل منها عدد من البدائل حسب مقياس ليكرت . ثلاثي أو خماسي . وقد تكون أوافق ، غير متأكد ، أوافق ، أوافق بشدة ، أولاً أوافق ، غير متأكد ، لا أوافق بشدة ، ويطلب من المفحوص وضع علامة (×) أمام كل عبارة وتحت البديل الذي يراه مناسباً لرأيه)² ، كما يرى أنه يمكن التعرف على الاتجاه من خلال : (مجموعة استجابات الفرد بالرفض أو القبول إزاء قضية أو موضوع جدلي معين ، أي أن الاتجاه هو تعبير عن الموقف أو الاعتقاد)³ .

2-4 : مفهوم الموظف :

لغة : موظف (اسم) : من يسند إليه عمل يقوم به حسب اختصاصه في إحدى المصالح الحكومية أو غيرها⁴ ، وهو ما يقابله بالفرنسية اسم : fonctionnaire .
 اصطلاحاً: يعتبر التعريف الوارد في الأمر رقم 03.06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هجري الموافق ل15 جويلية 2006 ميلادي المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية هو الأشمل والموجز بتحديد مفهوم واضح للموظف العمومي بالقول في المادة 04 بأنه : (يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري)⁵

يرى مصطفى الأشرف أن الموظف العمومي هو : (كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة)⁶ ، بينما يزيد عليه بوضياف أحمد في تحديد تعيينه في وظيفة دائمة بقوله أن الموظف : (هو كل شخص يساهم في إدارة مرفقة عام مدار بالطريق المباشر ، ويعين في وظيفة دائمة ، ويشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة)⁷

3-4 : مفهوم التعاقد :

1 - عبد الله بستاني : الوافي معجة وسيط للغة العربية ، مكتبة لبنان ، 1980 ، ص 694
 2- محمد السيد علي : موسوعة المصطلحات التربوية ، دار المسيرة ، عمان ، 2011 ، ص 288 .
 3- المرجع السابق ، ص 39 .
 4- معجم المعاني الإلكتروني : <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar> يوم 2017/11/25 على الساعة 19 و15 د
 5- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 الصادرة في 16 جويلية 2006 ، ص 04 .
 6- مصطفى الأشرف : أعوان الدولة ، دون طبعة ، ص 85 .
 7- بوضياف احمد : الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، ص 47 .

لغة: التقاعد لغة هو: (مصدر الفعل قعد ، والفعل معناه كان واقفا فجلس)¹ 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 كما في الفرنسية retraite تعني فعل الانسحاب ، حيث جاء تعريفها في منجد Larousse كما يلي :

((action de se retirer de la vie active ,d'abandonner ses fonctions

اصطلاحا : لعل من أهم المصادر التي تطرقت إلى مفهوم التقاعد نجد المشرع الجزائري الذي بين بوضوح المفهوم حيث جاء في القانون 83 / 12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالأمرين رقم 18/96 المؤرخ في 06/07/1996 والأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 / 05 / 1997 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 / 03 / 1999 فالتقاعد هو: (نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15 سنة على الأقل بالنسبة للرجل والمرأة العاملة 55 سنة كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل)²

ويجمع معظم الدارسين للموضوع على أن التقاعد هو: (الانتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء)³ ، ولكن يبرز بعد ذلك الاختلاف من حيث الطبيعة القانونية ومن حيث صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد ، فالباحث محمد حنين يرى أن التقاعد هو: (من الحالات التي تؤدي إلى النهاية الفعلية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد)⁴ ، ويرى الباحث عبد اللطيف خليفة أن التقاعد: (يعني انقطاع الشخص عن أداء وظيفة ما ظل يؤديها حتى سن التقاعد ، ولكن ذلك لا يعني ان الشخص أصبح غير قادر على العمل)⁵ .

أما المتقاعد فهو: (الفرد الذي عمل فترة في حياته في القطاع الحكومي أهله للحصول على معاش التقاعد)⁶ ، وهنا يربط بين الانقطاع عن العمل والمعاش ، وذلك إما اختياريا أو إجباريا كما يشير إلى ذلك الباحث عبد

1- المنجد الأبجدي ، دار المشرق ، بيروت ، ط1 ، 1968 ، ص 28 .
2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 28 المؤرخة في 05 / 07 / 1983 ، ص 1804 .
3- سلامة ممدوحة : العمل والتقاعد ، مجلة النفس ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، مصر ، 2011 ، ص 91 .
4- محمد حنين : نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية ، الهلال العربية للطباعة والنشر ، الرباط ، 1992 ، ص 12 .
5- عبد اللطيف خليفة : دراسة في سيكولوجية المسنين ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1997 ، ص 15 .
6- زيد منير عيوي : إدارة الموارد البشرية ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2006 ، ص 21 .

اللطيف خليفة الذي ربط التقاعد بالجانب الصحي فقط بقوله أن الشخص المتقاعد هو: (كل من ترك وظيفته سواء كان اجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروفه الصحية)¹

1-3-4 : 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 الإعفاء 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 الإعفاء² ، بينما يرى كل من السلطان وطلال 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 وفاته³ ، 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 : تقاع دون شرط السن أو تقاعد نسبي .

2- 3-4 : مفهوم التقاعد النسبي :

وقد أطلق عليه الباحث حسين جعيجع مفهوم التقاعد الجزئي وعرفه بأنه : (الأسلوب من التقاعد الذي يمكن فيه أن يحال العامل على التقاعد بطلب منه دون شرط السن ويحق له الانتفاع المباشر من مبلغ المعاش على أن يصفى معاشه التقاعدي على أساس سنوات النشاط الفعلي التي من خلالها دفع الاشتراكات إلى صندوق التقاعد)⁴ . أما قانونيا فيحق للعامل الاستفادة من تقاعد نسبي ابتداء من سن الخمسين ويكون قد أدى عملا فعليا لمدة 20 سنة على الأقل نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، مع تقليص سن العمل ومدته 5 سنوات بالنسبة للنساء العاملات⁵

1- عبد اللطيف خليفة : مرجع سبق ذكره ، ص 19 .
 2- رامي محمد حمد أبو حطب : العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2016 ، ص 15 .
 3- 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 ، ص 10 .
 4- حسين جعيجع : النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، ماجستير في الإدارة والمالية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بن عكنون ، 2003/2002 ، ص 102 .
 5- الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل والمتمم للقانون رقم 83/12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ، ص 4

3-3-4 : مفهوم التقاعد دون شرط السن

يحق للعامل طلب تقاعد كامل مع التمتع الفوري دون شرط السن إذا كان قد أتم مدة عمل فعلي يعادل 32

سنة على الأقل نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي¹

4-4 : مفهوم المؤسسة التعليمية : هي مؤسسة عمومية للتعليم تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي

يمنح فيها التعليم الثانوي والأساسي ، قد تكون ثانوية او متوسطة داخلية أو نصف داخلية أو خارجية ، مختلطة

او خاصة بالبنات فقط ، كما تضاف إليها المدارس التحضيرية والمدارس الابتدائية²

كما تعرف بما يلي : هي مكان يتلقى فيه الأشخاص من مختلف الأعمار التعليم ,وتشمل تلك المؤسسات :

مؤسسات التعليم قبل المدرسي ورياض الأطفال والمدارس الابتدائية والجامعات³.

التعريف الإجرائي :

اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في المستويات الثلاثة (ابتدائي – متوسط – ثانوي) بولاية الطارف نحو

ترك الوظيفة إراديا وهو ما يعرف بالتقاعد المسبق سواء التقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن .

1- الأمر رقم 97/13 : مرجع سبق ذكره ، ص 3

2-النشرة الرسمية للتربية الوطنية: القانون التوجيهي للتربية الوطنية، رقم 04-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008 ، عدد خاص ،

فيفري 2008 (الفصل الأول ، المادة 81) ، ص 90

3- <https://ar.wikipedia.org/wiki> يوم 12 جويلية 2018 ، الساعة 11 و15 د

5- الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة بوصلة للباحث تساعده في تكوين خلفية نظرية حول موضوع البحث للاستفادة من مجهود الآخرين ومحاولة تجاوز تقصيرهم واستبصار أخطائهم لتفاديها .

في هذا البحث نعرض عددا من الدراسات الجزئية (رغم قلتها خاصة التي تناولت موضوع التقاعد المسبق خاصة في قطاع التعليم والتالي عالجت مختلف أبعاده وجوانبه ولمختلف فئات الموظفين) وكذلك الدراسات العربية والدراسات الغربية على الترتيب ويكون العرض مشتملا على معلومات موجزة حول كل دراسة مع إبراز أهم نتائجها ، ونختتم هذا الجزء من البحث بإبراز أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية مع بيان مواطن الاستفادة منها .

الدراسة الأولى : وهي دراسة تحليلية سوسيولوجية للباحث خالد أحمد الشلال بعنوان : **العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإرادي المبكر لدى الموظفين الكويتيين** نشرت هذه الدراسة في المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت ، وكانت إشكالية الدراسة مبنية للتعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني لدى الموظفين الكويتيين وطبيعة آرائهم بشأن التقاعد المبكر، وانطلاقا منه تبلورت المحاور التي أعتبرها الباحث أساسيات الرضا المهني هي الدخل وعلاقات العمل وبيئة ونظام العمل والمهنة كمجال عمل

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، واستعان في جمع بياناته بالاستبيان الذي اشتمل على أربعة محاور، وتمثل المجال المكاني لدراسته في المؤسسات الحكومية الكويتية ، وفي المجال البشري اعتمد على عينة عشوائية قوامها 265 عاملا ، التي اشتملت على 4 محاور ومن أهم النتائج الدراسة أن قرابة 50 % من المبحوثين يقعون ضمن المستوى المتوسط من حيث الرضا عن الدخل وعلاقته بتأييد التقاعد المبكر، والملاحظة نفسها تكاد تنطبق على المهنة كمؤشر عمل وعلاقته بالتقاعد المبكر، وتوجد علاقة ارتباط سلبية ضعيفة بين الرضا عن علاقات العمل ومستوى تأييد التقاعد المبكر، أما الرضا عن بيئة ونظام العمل فقد استجاب أكثر من نصف العينة لمستوى رضا مرتفع ، فالأقل رضا عن بيئة العمل هم الأكثر تأييدا للتقاعد المبكر

وخلصت الدراسة أن هناك ارتباط سالب بين المتغيرين ، فالأقل في الرضا المهني هم الأكثر تأييدا للتقاعد المبكر ، ولكن قيم معاملات الارتباط ضعيفة وغير ذات دلالة إحصائية إلا في حدود ضيقة .

¹ - خالد أحمد الشلال : المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، السنة 14 ، العدد 56 / 1996 .

الدراسة الثانية: وهي أطروحة معدة لنيل شهادة الدكتوراه في الفلسفة في العلوم الأمنية بعنوان: الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية¹، وهي من إعداد الباحث عيد بن شبيب الفوطه القحطاني قسم: العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض 2009، وكانت إشكالية الدراسة مبنية على التساؤل التالي: ما مستوى ميول رجال الأمن للتقاعد المبكر، وما هي دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية؟ وقد تضمنت هذه الدراسة خمسة فصول جاءت على النحو التالي: مدخل للدراسة – الإطار النظري والدراسات السابقة – الإطار المنهجي للدراسة – عرض بيانات الدراسة وتفسيرها والإجابة عن تساؤلاتها – خلاصة الدراسة وأهم النتائج والتوصيات.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي مستخدماً المدخل المسحي، وقد استعان في جمع بياناته على أداة وحيدة وهي الاستبيان، وتمثل المجال المكاني لدراسته في الإدارات المركزية للأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية، وكان مجتمع الدراسة متمثلاً في جميع الضباط العاملين بتلك المراكز حسب الرتب (رائد، مقدم، عقيد، عميد).

وقد تم التوصل إلى النتائج العامة التالية:

* أظهرت الدراسة أن مستوى ميل رجال الأمن في المنظمات الأمنية للتقاعد المبكر هو مستوى ضعيف أو منخفض.

* أظهرت الدراسة أن الدوافع كانت متوسطة عموماً لطلب التقاعد المبكر.

* أن الانعكاسات الإدارية والأمنية للتقاعد المبكر تؤثر بدرجة كبيرة نسبياً على الأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية للمملكة العربية السعودية.

* وجود ارتباط طردي وضعيف بين درجة الميل للتقاعد لدى رجال الأمن في المنظمات الأمنية وبين درجة

الدوافع والأسباب للتقاعد المبكر لديهم.

* أظهرت الدراسة عدم وجود اختلافات ذات دلالة بين مختلف الرتب وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي و

الدخل.

¹ - عيد بن شبيب الفوطه القحطاني: الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية: أطروحة دكتوراه فلسفة في العلوم الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض 2009

الدراسة الثالثة : وهي دراسة وصفية تحليلية بعنوان : اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق)¹ للباحث محمد عماد سعدا المدرس في قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة دمشق ، وهي الدراسة المعدة سنة 2012 والمنشورة بمجلة جامعة دمشق ، المجلد 30 ، العدد الأول 2014 ، وكانت إشكالية الدراسة مبنية على التساؤل التالي : ما اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر؟ وهل تختلف هذه الاتجاهات تبعاً لمتغيرات البحث ؟، وانطلاقاً من هذا التساؤل بلور الفرضيات التالية :

* لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الجنس .
* لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية .
* لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير مادة التخصص (علمي ، أدبي) .

* لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير طبيعة العمل (إداري ، تدريسي) .

* لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .
* لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر المهني * لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير السن .

واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي ، واستعمل في جمع البيانات على أداة الاستبيان ، وتمثل المجال المكاني لدراسته في المدارس الثانوية بمحافظة دمشق ، وقد حدد عينة مقدارها 399 مدرسا ومدرسة . ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن ذكر ما يلي :

* إن ترتيب الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المبكر تأتي كما يلي : الصحية ، المادية ، النفسية ، الاجتماعية ، الوظيفية .

*توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الجنس ، إذ تبين أن الإناث أكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر .

¹ - محمد عماد سعدا : اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في الثانوية العامة في محافظة دمشق) ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 30 ، العدد الأول ، سنة 2014 .

- * لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .
- * توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية إذ تبين أن المتزوجين أكثر ميلاً للتقاعد المبكر من العازبين .
- * لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير مادة التخصص (أدبي ، علمي) ، وكذلك تبعاً لمتغير الخبرة و متغير الدخل .

الدراسة الرابعة : وهي دراسة بعنوان : نظام التقاعد السعودي وتعامله مع المرأة (دراسة وصفية تحليلية مقارنة بأنظمة بعض الدول الأخرى)¹ مقدمة من طرف الدكتورة لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف من قسم الدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية سنة 2010 ، وكانت إشكالية الدراسة مبنية على عدة أسئلة فرعية من أهمها : هل يكفي معاش التقاعد في الوقت الحاضر لتوفير حياة كريمة للمتقاعدة ومن تعول في حياتها وبعد وفاتها ؟ ماهي الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة المرتبطة بنظام التقاعد المعمول به في المملكة السعودية في الوقت الحاضر ؟ هل تعاني المتقاعدة السعودية من المشاكل المالية بعد التقاعد ؟

وقد تضمنت هذه الدراسة ثلاثة فصول تمثلت في الفصل الأول والذي جاء بعنوان : الإجراءات المنهجية والنظرية ، والفصل الثاني بعنوان قراءة نظرية لنظام التقاعد السعودي ، والفصل الثالث بعنوان : الخاتمة وأهم النتائج والتوصيات .

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والمنهج المقارن ، واستعانت في جمع بياناتها على المقابلة والتقارير الرسمية ، وتمثل المجال المكاني للدراسة في المملكة العربية السعودية وركزت في مجتمع الدراسة على المرأة السعودية العاملة .

ومن أهم النتائج المتحصل عليها يمكن ذكر ما يلي :

- * إن نظام التقاعد السعودي هو الأعلى في الحسيمات من الراتب الأساسي (9%) مقارنة مع أنظمة التقاعد في الدول العربية والخليجية .

¹ - لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف : نظام التقاعد السعودي وتعامله مع المرأة (دراسة وصفية تحليلية مقارنة بأنظمة بعض الدول الأخرى) ، قسم الدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية ، 2010 .

* ينفرد نظام التقاعد السعودي عن الدول العربية والخليجية بحرمان المرأة من الجمع بين راتبها إن كانت

تعمل والمعاش المستحق لها عن زوجها المتوفي ، حيث يقتصر على معاش واحد فقط

* يحرم نظام التقاعد السعودي المرأة من صرف تقاعدها بعد وفاتها إذا كانت لا تعيل أحدا من أفراد أسرتها

* إن إيرادات صندوق معاشات تفوق كثيرا مصروفاته ، فهو في تنامي وتوازن مستمر

* إن سن الإحالة على التقاعد المعمول به في المملكة يعتبر الأقل بين الدول الأخرى باعتباره يحسب ب60 سنة

هجرية ، وباعتبار أن السنة الهجرية تقل عن السنة الميلادية ب11 يوما فإن سن التقاعد هو 58 سنة ميلادية .

* إن نظام التقاعد السعودي هو الأقل من حيث الحد الأدنى لمعاش التقاعد الشهري 1725 ريال سعودي في

المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

* جهل عدد كبير من النساء العاملات بأنظمة التقاعد ولوائحه .

* أن أنظمة التقاعد السعودي الحالية غير ملائمة للمرأة السعودية العاملة وظروفها العائلية .

الدراسة الخامسة: وهي دراسة للباحث سعيد بن أحمد آل شويل الغامدي بعنوان: اتجاه المعلمين نحو

التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات¹

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر وعلاقته ببعض

المتغيرات التي ركز فيها الباحث على متغيرات السن وعدد سنوات الخدمة ، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم

، المؤهل الدراسي ، الحالة الاجتماعية ، مادة التخصص ، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم ، طبيعة العمل

داخل المدرسة ، موقع المدرسة من حاضرة المدن. استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة قوامها 722 معلما

من مراحل التعليم الثلاثة (الابتدائي ، المتوسط ، الثانوي) وبلغت نسبتهم 10% من مجتمع الدراسة ،

واستخدام في القياس أداة مقياس البيانات الديموغرافية ومقياس الاتجاه

وقد توصلت الدراسة حسب الباحث إلى النتائج التالية :

1- وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى 50% من عينة الدراسة .

2- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01 بين كل من متغير السن وعدد سنوات الخدمة واتجاه

المعلمين نحو التقاعد المبكر.

¹ - سعيد بن أحمد آل شويل الغامدي : مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي من كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية ، 1421 - 1422 هجرية .

3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين كل من متغير المؤهل الدراسي ومتغير الحالة

الاجتماعية واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

4- لا توجد فروق ذات علاقة إحصائية بين بقية المتغيرات والاتجاه نحو التقاعد المبكر.

وخلصت الدراسة إلى تقديم عدة توصيات لعل أهمها : ضرورة الاهتمام بأوضاع المعلمين الاجتماعية

والنفسية والوظيفية والمادية والصحية ، وإعادة النظر في برنامج الإعداد التربوي والتكوين .

الدراسة السادسة : هي دراسة وصفية للباحثة جميلة محمد عبد المحسن اللعبون والتي جاءت بعنوان (

اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر)¹

اهتمت بعينة من النساء العاملات بمدينة الرياض ، وقدمت لنيل شهادة الماجستير من جامعة الملك سعود

بالرياض ، كلية الآداب ، قسم الدراسات الاجتماعية 1418 هجري .

أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية نسبية وذلك لعدم تجانس مجتمع الدراسة من جهة العمل التي

ينتمي لها كل فرد من العينة وكذلك اختلاف السن ، تمت الدراسة على مجتمع بحث قدر بعدد 30330 امرأة

ووزعت الاستمارات على 285 موظفة منهن استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي الذي يساعد على الحصول

على معلومات عديدة مرتبطة بالميزات الاقتصادية والديمقراطية والاجتماعية والثقافية للمرأة السعودية العاملة

ويمكن إبراز أهم ما جاءت به الدراسة :

1- زيادة ضغوطات العمل على المرأة العاملة يؤدي إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر

2- تنوع وكثرة الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة العاملة يؤدي بها إلى التفكير في التقاعد المبكر.

2- احتياج الأسرة لراتب المرأة العاملة يمنعها من الاتجاه نحو التقاعد المبكر.

¹ - جميلة محمد عبد المحسن اللعبون : رسالة ماجستير ، قسم دراسات اجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود بالرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1418 هجرية .

الدراسة السابعة: هي دراسة سوسولوجية للباحثة بيان محمد عبدالرحمن سماعنة بعنوان: اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه¹.

هدفت الدراسة إلى بيان أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية والسن وسنوات الخدمة ومستوى دخل الأسرة على اتجاه المعلمين في المدارس الحكومية نحو التقاعد المبكر، اشتمل مجتمع الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة (فلسطين) والبالغ عددهم 6985 معلما ومعلمة، وتم اختيار عينة تقارب نسبتها 10% بعدد 700 فردا، واستخدمت الباحثة استبانة مكونة من 50 فقرة موزعة على خمس مجالات هي المجال الصحي المجال النفسي، المجال الوظيفي، المجال المادي والمجال الاجتماعي. وقد توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

* الاتجاه العام للعينة نحو التقاعد المبكر كان إيجابيا، حيث وصلت الاستجابة إلى مستوى 61,2%.

* كان ترتيب المجالات المؤدية للتقاعد المبكر كالتالي: الاجتماعي، النفسي، الوظيفي، المادي، الصحي

وقدمت الباحثة عدة توصيات منها ضرورة الاهتمام بأوضاع المعلمين الصحية والمادية والوظيفية والنفسية والاجتماعية، والاهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي، والبحث عن طرق تزيد من رضا المعلم عن وظيفته.

الدراسة الثامنة: وهي دراسة سيكومترية كلينكية معدة لنيل شهادة الماجستير في التربية تخصص صحة

نفسية بعنوان: الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد

المبكر²، وهي أطروحة من إعداد أمل فلاح فهد العملاق، قسم الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة

الزقازيق بمصر السنة الجامعية 2007.

وكانت إشكالية الدراسة مبنية على جملة ملاحظات للباحثة والتي منها:

* إقبال كثير من الكفاءات الكويتية الشابة المؤهلة على التقاعد المبكر في وقت تشتد فيه حاجة البلاد لها

للتنمية المنشودة

* ما ورد في بعض الدراسات من أن ما يقارب 85% من المتقاعدين في الخدمة الكويتية تقل أعمارهم عن 51

سنة بل أن جل المتقاعدين مبكرا هم من الجامعيين.

¹- بيان محمد عبد الرحمن سماعنة: رسالة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2008.

²- أمل فلاح فهد العملاق: رسالة لنيل شهادة الماجستير في التربية، تخصص صحة نفسية من كلية التربية بجامعة الزقازيق، مصر، 2007.

* تشير بعض الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين الاحتراق النفسي والرغبة في ترك العمل .

وقد تضمنت الدراسة خمسة فصول جاءت كما يلي : الفصل الأول كان مدخلا ، والفصل الثاني اشتمل على الإطار النظري للدراسة ، أما الفصل الثالث فكان عنوانه العلاقة بين الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية والتقاعد المبكر ، وجاء الفصل الرابع خاصا بالدراسة الميدانية ، والفصل الخامس كانت به نتائج الدراسة ومناقشتها اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي واستعملت أداة واحدة هي قياس الاتجاهات ، وتمثل المجال المكاني في دولة الكويت ، وأجرت دراستها على عينة قوامها 207 من الموظفين الكويتيين في القطاع العمومي .
ومن أهم النتائج المتوصل لها :

* عدم شعور العاملين بالعدالة في بيئة العمل يؤدي إلى التقاعد المبكر.

* توفر المردود المادي يحد من التقاعد المبكر.

* الطموح الزائد وحب العمل والأهداف الكبرى تؤدي إلى الاحتراق النفسي وبالتالي التقاعد المبكر

الدراسة التاسعة : وهي دراسة وصفية للباحث الجزائري ناصر الدين زبدي بعنوان : سيكولوجية المدرس

الجزائري¹ ، صدرت في سنة 2002 ، هدفت إلى التعرف على الوضع المهني للمدرس الجزائري ، والكشف عن

العوامل التي تساهم في إيجاد عصاب القلق عند المدرس وانعكاسات ذلك على واجباته المهنية والصحية .

شملت الدراسة عينة قوامها 754 مدرسا منهم 523 مدرسا مصابا ببعض الأمراض الجسدية و231 مدرسا غير

مصاب موزعين على 12 ولاية جزائرية ومن مختلف الاطوار التعليمية (الابتدائي ، المتوسط ، الثانوي) ، وقد

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات تمثلت في الاستبيان والملاحظة والمقابلة وذلك

بهدف الكشف عن المستوى الصحي للمدرس والعوامل المهنية المؤثرة عليه

ومن أهم النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة يمكن إبراز ما يلي :

* يعمل المدرس الجزائري في وسط ظروف مهنية قاسية مليئة بالمتاعب كاحتفاظ الأقسام ، قلة الوسائل ،

ضغوط الإدارة ، عدم العمل بالنظم واللوائح .

* ضغوط التفتيش التربوي الذي لا يعمل على توجيه المدرس بشكل سليم .

* الاتصال بعقول غير ناضجة .

* ضعف وقلة الوسائل والأجهزة اللازمة للتدريس .

¹- ناصر الدين زبدي : سيكولوجية المدرس الجزائري ، دراسة وصفية تحليلية ، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007

* ضعف الأجر حيث لا يعادل الجهد المبذول في التدريس .

* اهتزاز المكانة الاجتماعية للمعلم وهذا يوضح رغبة العديد من المدرسين في مغادرة المهنة بمجرد حصولهم

على عمل آخر

الدراسة العاشرة : وهي الدراسة التي نشرت بمجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة قاصدي مرباح

بورقلة عدد خاص رقم 3 الصادر في جانفي 2010¹

بعنوان : أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها (

دراسة ميدانية) للأستاذة مهدي بلعسله فتيحة (جامعة تيزي وزو – الجزائر -)

وكانت إشكالية الدراسة مبنية على التساؤل الرئيسي التالي : هل يعاني أساتذة التعليم الثانوي من ضغط

نفسي ناتج عن الإصلاح التربوي الجديد ؟ وما هي العوامل المسببة لذلك ؟

وانطلاقا من هذا التساؤل تبلورت الفرضية الرئيسية التالية : يعاني أساتذة التعليم الثانوي من ضغط نفسي

ناتج عن الإصلاح التربوي الجديد وذلك راجع إلى تغيير محتوى البرامج وكثافة المقررات الدراسية .

ومن هذه الفرضيات تم اعتماد الفرضيات الجزئية التالية :

* تغيير محتوى البرامج الدراسية وفقا للإصلاح التربوي الجديد يخلق ضغطا نفسيا لدى أساتذة التعليم

الثانوي .

* كثافة المقررات الدراسية وفقا للإصلاح التربوي الجديد يخلق ضغطا نفسيا لدى أساتذة التعليم الثانوي .

وقد تضمنت الدراسة مقدمة وإشكالية الدراسة والإطار النظري للدراسة والدراسة الميدانية .

وقد اعتمدت الباحثة في الدراسة المنهج الوصفي ، وكانت عينة البحث مكونة من 60 أستاذا من الجنسين

موزعين على ثانويتين بالجزائر العاصمة وهما ثانوية سعيد تواتي وثانوية الأمير عبد القادر بباب الواد ،

واستخدمت الباحثة استبياننا مكونا من 49 بندا واعتمدت في قياس الضغط النفسي مقياس فيميان .

ومن أهم ما توصلت إليه الباحثة من هذه الدراسة :

* صعوبة محتوى البرامج الجديدة سواء بالنسبة للأستاذ أو التلميذ مما يدفع الأستاذ إلى القيام بجهد

وتحضير إضافي للدروس

1 - مهدي بلعسله فتيحة : مقال : (أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها –دراسة ميدانية -) ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح بورقلة ، عدد خاص رقم 3 ، جانفي 2010 ، ص 319.

* عدم تكوين الأستاذ فيما يخص البرامج التربوية الجديدة التي جاء بها الإصلاح التربوي الجديد * صعوبة طريقة التقويم الجديدة وعدم الرضا عن طرق التدريس الحديثة .

* كثافة المقررات الدراسية مقارنة مع الوقت البيداغوجي المخصص لإنهاء البرامج مما يسبب ضغوطات ويزيد من معاناة الأستاذ .

الدراسة الحادية عشر: وهي الدراسة التي تقدم بها الباحث حمد إبراهيم المنيع من جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية بعنوان : **العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس للتقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية** ¹

وكانت إشكالية الدراسة مبنية على السؤال الرئيسي التالي : ماهي العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس للتقاعد المبكر بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية ؟ وانطلاقاً من هذا السؤال الرئيسي تفرعت أسئلة فرعية جاءت كما يلي :

- * ما أهم العوامل النفسية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية للتقاعد المبكر؟
 - * ما أهم العوامل النفسية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية للتقاعد المبكر؟
 - * ما أهم العوامل الاقتصادية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية للتقاعد المبكر؟
 - * ما أهم العوامل الوظيفية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية للتقاعد المبكر؟
 - * ما أهم العوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية للتقاعد المبكر؟
 - * ما أهم العوامل الصحية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية للتقاعد المبكر؟
 - * ما أهم العوامل الشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية للتقاعد المبكر؟
- وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي ، وكان مجتمع الدراسة مديري المدارس بأنواعها أخذاً منه عينة قوامها 198 مديراً من مراحل التعليم الثلاثة (ابتدائي - متوسط - ثانوي) وزع عليهم استبيان خلال الفصل الأول من الموسم الدراسي 1433/1434 هجرية ، ويمكن ابراز أهم النتائج كما يلي :
- * أن العوامل الوظيفية هي أكثر العوامل أهمية في طلب التقاعد المبكر، وتليها العوامل الصحية ثم العوامل الاقتصادية فالعوامل الشخصية ثم العوامل النفسية ، وأخيراً العوامل الاجتماعية .
 - * برز الاختلاف في الاتجاه حسب المستوى التدريسي والمؤهل وسنوات الخبرة .

الدراسة الثانية عشر: وهي دراسة الباحث عامرين خضير مشرف الكبيسي والتي جاءت بعنوان : ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض¹ وقد جاء السؤال الرئيسي كالتالي :ما علاقة ضغوط العمل بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ؟ وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي و الاستبيان لجمع البيانات ، وتكون مجتمع الدراسة من معلمات المدارس الثانوية بمدينة الرياض واللائي يبلغ عددهن 1823 معلمة ، وقد تم اختيار عينة منها قدرت بـ 356 معلمة . ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن ذكرها ما يلي :

* تأثير الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية لمعلمات المدارس الثانوية في زيادة ضغوط العمل

* تأثير نقص التحفيزات المادية والمعنوية في زيادة ضغوط العمل لدى المعلمات .

* تأثير عوامل السن والخبرة والظروف الأسرية في زيادة ضغوط العمل لدى المعلمات وبالتالي التفكير في التقاعد المبكر .

الدراسة الثالثة عشر : وهي دراسة الباحث سويدان وسيم والتي جاءت بعنوان :أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر²

وهي الدراسة التي شملت شركة توزيع كهرباء محافظات غزة بفلسطين ، وقد حدد مجتمع الدراسة بالعمال الذين امضوا 10 سنوات في العمل أو أكثر وقد كان عددهم 390 موظفا ، اقتطع منها عينة قوامها 225 موظفا ، واستخدم المنهج الوصفي وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبيان الذي تم استرداد 191 استبيانة ، ومن أهم النتائج المتحصل عليها يمكن ذكرها ما يلي

* تتميز خطط وبرامج التدريب في المؤسسة على التمييز وهي عموما ضعيفة مما يشجع على طلب التقاعد

المبكر

* ضعف الرواتب مما لا يسد ولا يلبي الاحتياجات ومستوى الدخل لا يساوي ما يبذل من جهد

* لا تتم الترقيات الوظيفية وفق مقاييس تراعي الكفاءة في العمل بل أن نظام الترقيات تتدخل فيه المحاباة

والمحسوبية .

¹ - عامر بن خضير مشرف الكبيسي: ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة

الرياض،رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية ، الرياض ، العربية السعودية ، 2013 .

²- سويدان وسيم:أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر : دراسة حالة شركة توزيع كهرباء محافظات غزة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2014 .

* نظام تقييم الأداء المطبق في الشركة غير مهني حيث لا يساعد على فهم المشكلات ولا يسعى لحلها ، وهو غير مرتبط بالحوافز المادية والمعنوية .

الدراسة الرابعة عشر: وهيدراسة بعنوان : التقاعد المبكر الطوعي وغير الطوعي¹ قام بنشرها المعهد الألماني لدراسة الأعمال المسعى IZA (إيزا) في مجال التحليل الدولي وذلك سنة 2007 أعدها كل من الباحث David Dorn ديفيد دورنمن جامعة سانت غالن والباحث Alfonso Sousa-poza ألفونسو سوسا-بوزا من جامعة هوهنهايم وكانت إشكالية الدراسة مبنية على تساؤل رئيسي وهو مدى التوجه نحو التقاعد المبكر سواء كان طوعيا او غير طوعيا ، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي والمنهج المقارن واستعملا أداة جمع بيانات تمثلت في التقارير الرسمية والإحصائيات الرسمية الحكومية من عدة دول كما استخدموا الاستبيان الذي تركزت أسئلته على المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والصحية ، وقد أبرزوا التطور الحاصل في الاتجاه نحو التقاعد المبكر في معظم دول العالم ، وحددا الفرق بين التقاعد المبكر الطوعي باعتباره السبيل المؤدي للراحة بعد العمل المتواصل والتقاعد المبكر غير الطوعي الناتج عن وضع غير متوقع كقيود التوظيف والتسريح والأزمات الاقتصادية ، ومن أهم النتائج التي توصلوا إليها يمكن ذكر ما يلي :

* ازدياد الاتجاه نحو التقاعد المبكر بنوعيه الطوعي وغير الطوعي وحسب ما اعتمد عليه الباحثين من احصائيات فقد بلغ عدد الطالبين للتقاعد المبكر حوالي 34835 شخصا من مجموعة عينة مسح اجتماعي في 19 دولة من بينها دول أوروبية منها فرنسا وألمانيا ، ودول آسيوية أخرى منها اليابان .

* نسبة التقاعد المبكر الطوعي بلغ أعلى نسبة له في المجر 62.1% وبلغت نسبته في البرتغال 54.2% وأدنى نسبة في الدانمارك 8.8% ، بينما في الولايات المتحدة الأمريكية 9.4% .

* بلدان أوروبا الشرقية كالمجر وسلوفينيا وبولندا لها أكبر الحصة من التقاعد غير الطوعي نتيجة إعادة الهيكلة الصناعية بعد الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق

* التقاعد المبكر بنوعيه ناتج عن القيود المفروضة في ميدان العمل (ضغوطات العمل)

* لا يعتبر التقاعد المبكر سواء كان طوعيا أو غير طوعيا خيار حربل هو غالبا ما يخضع قرار اتخاذه إلى عوامل خارجية تدفع إليه دفعا .

¹ -David Dorn وAlfonso Sousa-Poza: 'Voluntary' and 'Involuntary' Early Retirement: An International Analysis ، IZA DP No. 2714 ، March 2007 .

* تشجع الشركات الصناعية الكبرى على التقاعد المبكر لتقليص عدد الموظفين في مواجهة الانحسار الاقتصادي .

الدراسة الخامسة عشر: وهي دراسة الباحث جلامسر Glamser والتي جاءت بعنوان: (اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر)¹ ، استخدم الباحث بيانات 70 عاملا في المجال الصناعي ممن طلبوا الإحالة على التقاعد المسبق ، و80 مجيبا في حالة ما بعد التقاعد وآراء 51 متقاعدا ، مع العلم أن الدراسة استغرقت 6 سنوات كاملة من 1973 إلى 1979 .

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

* أثبتت الدراسات التي أجريت على العاملين كبار السن وجود علاقة ضعيفة بين مواقف العاملين تجاه العمل ومواقفهم تجاه التقاعد عكس الحال في أوساط المتقاعدين .

* ارتبط ترك الشخص لوظيفته ارتباطا كبيرا بالموقف السلبي تجاه التقاعد في أوساط العينة التي أجريت عليها الدراسة .

* ارتبط احتفاظ الشخص بوظيفته قبل التقاعد ارتباطا سلبيا بالرضا بحياة التقاعد

* يميل العاملون من كبار السن بالاستعداد والتهيؤ للتقاعد مما يؤدي إلى التعامل مع مرحلة التقاعد بإيجابية

الدراسة السادسة عشر: وهي دراسة لوزال جين Loiselle Jean وروايرنيكول Royez Nicole وآخرون

والتي جاءت بعنوان: الشعور بالضغط المهني لدى الأساتذة وأنواع السند المقدم إليهم من قبل المدرسة² ،

أجريت هذه الدراسة في جامعة الكيبك Quebec وقد اختيرت العينة بطريقة عشوائية وشملت 1167 مدرسا

من الجنسين من الطورين الابتدائي والمتوسط (الذين يتعاملون مع تلاميذ يتراوح سنهم بين 5-18 سنة) ،

واستخدم الباحثون أداة جمع بيانات هي الاستبيان الذي تكون من 18 بندا وله خمسة محاور هي : عبء العمل

– الإمكانيات المادية – الوقت اللازم – العلاقات مع الزملاء والأولياء ، الحاجة إلى الاعتراف المهني ، واستخدام

مقياس رباعي يتألف من 4 درجات (0 عدم وجود ضغط ، 1 ضغط قليل ، 2 ضغط متوسط ، 3 ضغط مرتفع ،

4 ضغط مرتفع جدا) وقد استعمل الباحثون استبيانا آخر حول مصادر السند .

وقد جاءت النتائج كما يلي :

1-Glamser .D (1981); **predictors of retirement Attitude**, without publisher-

2- Bernard Gangloff : **Satisfaction et souffrance au travail** ;ed l'harmattan, Paris ,2000 , p75 .

- الأستاذة لديهم مستوى ضغط يتراوح بين المتوسط والمرتفع .
- يختلف مستوى الضغط باختلاف الجنس حيث كان للأستاذات مستوى ضغط مرتفع قدر ب 38.62 مقارنة مع الأستاذة الذكور حيث بلغ مستوى الضغط لديهم 35.43 .
- الأستاذة ذوي الخبرة أكثر تعرضاً للضغط من غيرهم .
- الضغط كان مرتفعاً أو متوسطاً فيما يخص المحاور الثلاثة الأولى من الاستبيان (سلوكيات التلاميذ – عبء العمل ، نقص الإمكانيات المادية) وكان الضغط ذو مستوى ضعيف أو متوسط فيما يخص المحورين الأخيرين : (العلاقات مع الزملاء والأولياء – الاعتراف المهني) .

الدراسة السابعة عشر: وهي دراسة أهتيوف وزيرا والتي جاءت بعنوان : **Technico Progress and Earl retirement أي: التقدم التكنولوجي والتقاعد المبكر¹** : وقد استهدفت هذه الدراسة الفئة العمرية من العمال الذي يتراوح سنهم بين 50 و64 سنة ، وهدفت الدراسة التي أنجزت سنة 2004 والتي اعتمد فيها الباحثان أدوات قياس بسيطة إلى الربط بين مجالين أساسيين في حياة كل مؤسسة وهما : المجال الاقتصادي والمتمثل في التقدم التقني الذي يرتبط بالنمو الاقتصادي والإنتاجية والمشاركة في سوق العمل وقد كانت أهم النتائج كما يلي :

- * التقدم التقني له تأثير سلبي على معدلات مشاركة عمال (الفئة العمرية محل الدراسة) في سوق العمل
- * تآكل رأس المال البشري الخاص ببعض الفئات .

الدراسة الثامنة عشر: وهي دراسة بعنوان : **ينظر للصحة باعتبارها مؤشراً للتقاعد المبكر**

Perceived health as a predictor of early retirement² للباحث

م . كاربانسالو وآخرون من قسم الصحة العامة والممارسة العامة ، جامعة كوووبيوكوبيو ، فنلندا والتي أجريت سنة بين سنتي 1984 و2000، ونشرت سنة 2004 ، وقد بحثت الدراسة العلاقة بين الصحة المتوقعة وطلب التقاعد المبكر، وتمثل مجتمع البحث في 1748 من جنس ذكر يتراوح سنهم بين 42 و60 سنة ، وكانت أداتي جمع البيانات هي الاستبيان وسجلات معاشات التقاعد من مؤسسة التامين بفنلندا والمعهد المركزي لأمن المعاشات بنفس البلد ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي .

¹- محمد طلال حسنين : اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، عمادة الدراسات العليا ، كلية التجارة ، قسم إدارة الأعمال ، 2016 ، ص 38 .
2- Scand J work Environ Health , (4)30 2004 P : 92- 287

وقد كانت النتائج كما يلي :

* تعتبر الحالة الصحية مؤشر قوي لطلب التقاعد المبكر عند أفراد العينة .

* كانت أهم الأمراض التي أدت إلى طلب التقاعد المبكر هي الاضطرابات العقلية والاضرابات العضلية الهيكلية وأمراض القلب والأوعية الدموية .

* يزداد خطر التقاعد على المعاش التقاعدي بالنسبة للأشخاص الذين يعانون من تدهور صحتهم .

الدراسة التاسعة عشر: وهي دراسة الباحثان جوستينا فيشر وسوسابوزا والتي جاءت بعنوان : The

Institutional Determinants of Early Retirement in Europe أي المحددات المؤسسية للتقاعد المبكر في

أوروبا ، حيث ناقش الباحثان التحدي الخطير الذي تتعرض له صناديق الضمان الاجتماعي في البلدان الصناعية

بأوروبا نتيجة انخفاض معدلات الخصوبة وزيادة الطلب على التقاعد المسبق ، ونظرا لغياب محددات واضحة

للتقاعد في أوروبا فقد وضع الباحثان نظام لذلك تمثل في طريقة المسح الصافي الغني (مسح الصحة والشيخوخة

والتقاعد في أوروبا) لسنة 2005 ما يعرف باللغة الإنجليزية SHARE والذي حدد بدقة آثار العوامل الوظيفية

والعوامل الاقتصادية على توجهات العمالة نحو التقاعد المبكر ومن أمثلة ذلك أنظمة المعاشات التقاعدية

والبطالة وتشريعات حماية العامل ، وقد كانت النتائج كما يلي:

* إن أنظمة التقاعد المطبقة في معظم الدول الأوروبية الصناعية تشجع على التقاعد المبكر.

* إن معدل الاستحقاقات في المعاشات التقاعدية له تأثير كبير على الاتجاه نحو التقاعد المبكر

* إن تشريعات حماية العامل والتي تعتبر أكثر صرامة في أوروبا ليس لها تأثير واضح على اتخاذ قرار التقاعد

المبكر

الدراسة العشرون : وهي دراسة الباحث فيلهلم بورغ والصادرة بالمجلة الأوروبية للصحة العامة والتي جاءت

بعنوان : العوامل المرتبطة بالعمل ونوايا التقاعد المبكر : دراسة لقطاع رعاية المسنين الدانماركية²

وهذه الدراسة جاءت للإجابة عن سؤال رئيسي هو: ما هي العوامل المرتبطة بالعمل بنوايا التقاعد المبكر

للموظفين في قطاع رعاية المسنين الدانماركية ، وقد تبلور عنه الفرضيات التالية : المتطلبات المرتفعة للعمل –

انخفاض الموارد –الموقف المنخفض للعمل – ضعف العائد المادي (نقص التحفيز المادي) ، وقد اعتمد الباحث

1-University of St .Gallen Economics Discussion paper No : 08- 2006, P: 29 .

2- المجلة الأوروبية للصحة العامة : المجلد 23 ، العدد 4 ، الصادرة في 1 اوت 2013 ، الصفحات من 611 – 616

على المنهج الوصفي مستخدما الاستبيان كأداة لجمع البيانات والذي وزع على مجتمع بحث قدر بحوالي 2444 شخصا (تتراوح أعمارهم بين 45-57 سنة) ، وقد أمكن التوصل إلى النتائج التالية :

* كان عدد الراغبين في التقاعد في السن القانوني (65 سنة) قليل جدا في حدود 14% ، بينما حوالي 56% لديهم رغبة في التقاعد المبكر جدا ، و30% لهم نية في التقاعد المبكر.

* ضعف الالتزام الوظيفي ونقص الولاء التنظيمي من أهم العوامل المؤدية على طلب التقاعد المبكر .

* الإجهاد البدني (ارتفاع مهام الدور) من العوامل المساعدة على طلب التقاعد المبكر.

* يرى الباحث انه لا يمكن تعميم الاستنتاج على باقي القطاعات كون مجتمع الدراسة مكون في معظمه من فئة النساء ، ومع ذلك يمكن تقديم توصيات للعمل بها مستقبلا منها التقليل من الإجهاد البدني وتعزيز الالتزام التنظيمي خاصة بزيادة التحفيزات بشقيها المادي والمعنوي .

الدراسة الواحدة والعشرون : وهي دراسة الباحث باتريك كيران والتي جاءت بعنوان : اتجاهات التقاعد

المبكر **Early Retirement trends** التي صدرت في مجلة ¹Perspectives وهي الدراسة التي تابعت مختلف مراحل التقاعد في كندا ، وركزت على التقاعد المبكر دون سن الستين سنة وقد قدم الباحث معدلات التقاعد حسب فئة العمال والجنس والمستوى التعليمي والحلة الوظيفية ...
ومن أهم نتائج الدراسة :

* أن معدل التقاعد المبكر في القطاع العام أعلى بكثير منه في القطاع الخاص ويرجعها إلى مزايا المعاشات

التقاعدية وخطط التقاعد المبكر التي هي ملائمة للموظفين العموميين

* النساء أكثر طلبا للتقاعد المبكر من الرجال ويرجع ذلك إلى تغييرات في صناعات معينة تهيمن عليها الإناث في منتصف التسعينات ، واشتغال معظم النساء في القطاع الصحي والتعليم وهو القطاع الأكثر طلبا للتقاعد المبكر

* يزداد التقاعد المبكر كلما ارتفع مستوى الدخل والمستوى التعليمي وراجع ذلك لارتفاع مستوى الادخار ،

بينما في المستوى التعليمي نجد أن الذين مستواهم التعليمي متوسط دون البكالوريا يتقاعدون مبكرا أكثر من ذوي المستويات التعليمية العليا .

* يزداد الطلب على التقاعد المبكر بين العاملين الذين يزاولون عملا بدوام كامل .

¹-Patrick Kieran perspective on labour income; the online edition ; vol : 2 no : 9 september 2001

مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

هناك اتفاق بين هذا البحث والبحوث السابقة التي تم عرضها في ما يأتي :

* أهمية دراسة ظاهرة التقاعد المبكر (المسبق) .

* تأثير عدة دوافع وعوامل في اتخاذ الفرد لقرار التقاعد المبكر بنوعيه التقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط

السن .

* اختيار المنهج وأداة جمع البيانات التي تمثلت في الاستبيان .

ويختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة في ما يأتي :

* الاختلاف في اختيار مجتمع البحث وبيئة العمل فهذه الدراسة ركزت على أفراد المؤسسات التعليمية بينما

اهتمت الدراسات السابقة بمؤسسات أخرى كالمؤسسة الأمنية كما ذهب إلى ذلك الباحث عيد بن شبيب الفوطة

القحطاني .

* اقتصرت الدراسات السابقة على معلمي ومدرسي المؤسسة التعليمية أما عينة البحث الحالي فضمت كل

الفاعلين في المؤسسة التعليمية من إداريين وأساتذة وعمال .

* اقتصرت بعض الدراسات السابقة إما على الذكور أو الإناث ، أما عينة البحث الحالي فتضم الجنسين معا .

* اقتصرت بعض الدراسات السابقة على معلمي المدرسة الابتدائية أو المرحلة الثانوية في حين أن الدراسة

الحالية ركزت على معرفة اتجاهات مدرسي المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) .

* تناولت بعض الدراسات السابقة اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر (المسبق) بأحد النوعين ، بينما

هذه الدراسة ركزت على التقاعد المسبق بنوعيه التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن .

* في الدراسات السابقة تم تناول اتجاهات المحالين على التقاعد بينما هذه الدراسة ركزت على معرفة

اتجاهات الفاعلين في المؤسسات التعليمية وهم في وظائفهم .

* اقتصرت هذه الدراسة على إبراز الدوافع لطلب التقاعد المبكر (المسبق) فقط بينما أضاف بعض الباحثين

في الدراسات السابقة كالقحطاني مفهوم الانعكاسات الأمنية والإدارية للتقاعد المبكر على الأجهزة الأمنية .

كما استفاد الباحث من الدراسات السابقة في ما يلي :

* أخذ فكرة على المتغيرات التي تمت دراستها ، والتعرف على جوانب أخرى لم تأخذ حقيها من البحث ، مما

أفاد الباحث في استخلاص أسئلة البحث ومنطقاته .

* الاستعانة بعدد من المراجع الواردة في تلك الدراسات لإثراء الجانب النظري من البحث .

* الإعداد الجيد للاستبيان بعد الاطلاع على مختلف الاستبيانات الواردة في تلك الدراسات السابقة .

خلاصة الفصل :

تكتسي مرحلة تكوين الإطار المفهيمي للدراسة أهمية بالغة ، فهي تعتبر خطوة مهمة في تقصي الحقيقة التي يسعى الباحث إلى فك رموزها وسبر أغوارها ، إن حسن استغلال هذه الخطوة يسمح للباحث بالسير الحسن والميسر في باقي فصول الدراسة لتحكمه في مراحل تناول الظاهرة المدروسة

الفصل الثاني :

التقاعد (نظرة سوسيو تاريخية)

تمهيد

1- لمحة تاريخية عن التقاعد

1-1 : التقاعد في التاريخ الاسلامي

2-1 : التقاعد في الحضارة الغربية

2 : أنظمة تقاعدية في بعض الدول

3: التقاعد في الجزائر

4: أنواع التقاعد في الجزائر

1-4 : التقاعد الكلي (العادي)

2-4 : التقاعد المسبق (المبكر)

5- النظريات المفسرة للتقاعد

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر العمل ضروريا في حياة الإنسان منذ النشأة الأولى ، وقد مر بعدة تطورات وتحولات في مختلف الحقب التاريخية باعتباره شرطا أساسيا للبقاء وللتطوير والتنمية سواء في البعد الذاتي الفردي أو الاجتماعي فهو يلبي الحاجيات الشخصية للفرد كما يساهم في رقي الأمم ، ومع ظهور قوانين العمل أصبح العمل ملبيا للحاجيات اقتصاديا وحتى نفسيا (حيث أصبح يهتم بحماية الأمومة والطفولة والتكوين المهني والتمهين ومشاركة العمال في التسيير...)¹

وانطلاقا من كونه العمل في حد ذاته عملية تعاقدية بين العامل وصاحب العمل ، وباعتبار أن كل عملية بهذه الصفة قد تؤول إلى التنافي والإلغاء كان التقاعد الصفة الأكثر قانونية تحفظ حقوق الطرفين .

تقوم فلسفة التقاعد في الأنظمة الحديثة على فكرة أن التقاعد مشكلة خلقها الإنسان لنفسه ، فقد ظهر مع ظهور الإنسان انطلاقا من رغبته في الحفاظ على حياته ساعيا للأمن بكل أشكاله النفسي أو الغذائي أو الجسماني ملبيا حاجاته الأساسية والتي أبرزها الغذاء والأمن مصداقا لقول الله سبحانه وتعالى : (الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف)² ، ويظهر الاتجاه لضمان المستقبل وقاية وتحسبا من الفقر أو من الحاجة أو المصيبة حتى في مظهر مادي صرف ككثرت المال ، وسواء كان قرار التقاعد ذاتيا بإرادة الفرد أو قسريا (إجباريا) فإنه يترك أثرا كبيرا على حياة الفرد باعتبار أن العمل هو أهم دور اجتماعي تلتف حوله بقية الأدوار والتخلي عنه يخلق أزمة تتعدى الأزمة المادية فالتقاعد كما يؤكد على ذلك الباحث الغريب عبد العزيز علي : (هو ثاني أهم أزمة يمر بها الإنسان بعد المراهقة لما للعمل من أهمية كبيرة في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية)³

1- بشير هدي : الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية - ط 3 ، دار الريحانة للكتاب ، القبة ، الجزائر ، 2006 ، ص 7-8 .

2- سورة قريش آية 4

3- الغريب عبد العزيز علي : المتقاعدون : بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في حلها ، مطابع نجد ، الرياض ، العربية السعودية ، 1998 ، ص 180 .

وما يمكن ملاحظته أن آليات وفلسفة التقاعد تطورت مع مرور الأزمنة وتغير الحضارات والقيم

الاجتماعية وكذلك تغير النظم السياسية .

نتطرق في هذا المبحث إلى تطور أنظمة التقاعد انطلاقاً من التاريخ الإسلامي إلى المدنية الغربية ثم التقاعد

ببعض الدول الغربية والعربية .

1- لمحة تاريخية عن التقاعد :

1-1: التقاعد في التاريخ الإسلامي :

لم يعرف التاريخ الإسلامي مصطلحا مباشرا يدعى التقاعد ، فالإسلام بشموليته لحياة الإنسان ضامنا له العيش الكريم محققاطمأنينته سواء بإرادته أو جعل ذلك حقا له على مجتمعه ، فقد روى أبو هريرة رضي الله عنه أن الرسول صلى الله عليه وسلم قال : (من خلف مالا أو حقا فلورثته ، ومن خلف كلاً أو ديناً فكُلّه إلى ودينه عليّ)¹ - رواه البخاري ومسلم ، وقد جاء من شروط الصلح التي أقرها خالد بن الوليد رضي الله عنه على أهل الحيرة في عهد أبي بكر الصديق رضي الله عنه :

(وجعلت لهم أيما شيخ ضعيفا في العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنيا فأفتقر وصار أهل دين يتصدقون عليه عليه طرحت جزيته ، وعيل من بيت مال المسلمين) ، وهنا تظهر ضرورة تكفل الدولة بإعالة كل من لم يعد قادرا على العمل من بيت مال المسلمين وقد ورد في جامع الأحاديث للإمام السيوطي قصة عمر بن الخطاب رضي الله عنه مع السائل اليهودي ، فقد مرّ رضي الله عنه باب قوم ، وعليه سائل يهودي يقول : شيخ كبير ضير البصر فقال له عمر : ما ألجأك إلى هذا ؟ قال : الحاجة والجزية ، فأخذ عمر بيده وذهب إلى منزله وأعطاه شيئا ثم أرسل إلى خازن بيت المال وقال له : انظر هذا وأمثاله فوالله ما أنصفناه أن أكلنا شيبته ثم نخذله عند الهرم ، وقرأ قوله عز وجل : (إنما الصدقات للفقراء والمساكين) وقال : الفقراء هم المسلمون وهذا من المساكين وأهل الكتاب ووضع عنه الجزية .

لا يعترف الإسلام بالتقاعد الإجباري وتحديد سن معين للتوقف عن مزاولة العمل مما يؤدي إلى حرمانه من حق أساسي كفله له الإسلام ، وإنما من الضروري توفير المناخ الملائم لممارسة هذا الحق ، مع الإشارة هنا أن العمل هنا لا يعني العمل الرسمي فقط ذلك أن المسلم يرى العمل جزء من العبادة يبقى ملازما له للإنسان المسلم مدى الحياة : (وأعبد ربك حتى يأتيك اليقين)²

¹ - ابن حجر العسقلاني : تلخيص الحبير في تخريج احاديث الرافعي الكبير ، الجزء 4 ، ط1 ، مؤسسة قرطبة ، 1995 ، ص 108
² - سورة الحجر ، آية 99 .

2-1: التقاعد في الحضارة الغربية :

لم تعرف المجتمعات الغربية التقاعد بالمفهوم الحالي إلا حديثاً ذلك أنه قبل الثورة الصناعية كان عدد الشيوخ قليلاً لعدم توفر الخدمات والرعاية الصحية الكافية لتخلف الطب في تلك الفترات ، وبالتالي لم تطرح أية مشكلة ، ومع تقدم المدنية والتطور الصناعي والتقني الهائل لم تعد الحاجة لأيدي عاملة كثيرة لأن الآلة حلت محل الفرد العامل خاصة مع تقدم سن العمال مما طرح فكرة التقاعد بقوة ، ولذلك يرى عدد كبير من الباحثين ومنهم ماكونيل أن من أهم أسباب ظهور نظام التقاعد ما يلي¹ :

1- نقص الطلب على القوى العاملة خاصة في مجال الزراعة حيث انخفضت فرص العمل إلى 50 عام 1870 ثم إلى 38 عام 1900 ثم إلى 4 عام 1974 .

2- التطور التكنولوجي الذي صاحب الثورة الصناعية مما غير طبيعة الكثير من المهن والأعمال وبالتالي كانت الحاجة مستمرة للتدريب والتكوين وهو ما لا يتناسب ومتقدمي السن .

3- التعقيد في نظام الإدارة الصناعية والحكومية الحديثة وسيطرة البيروقراطية مما أخل بالطابع الإنساني للعمل وأصبح التركيز على الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات .

4- ظهور نظام التأمينات والمعاشات مما هيا المجال القانوني (الاقتصادي والمادي) للتقاعد بتحديد سن معين للانسحاب من القوى العاملة .

5- ظهور النقابات والاتحاديات العمالية التي كرست جهودها لإفتاكتك حقوق العمال من الشركات والمؤسسات .

6- تغير النظام الأسري نتيجة التقدم الصناعي مما قلل من انتشار الأسر الممتدة وحتم على المجتمع في التفكير في بدائل عن العمل توفر متطلبات الحياة للشريحة المتقدمة في السن في غياب الأسرة .

ولعل من أبرز الاختلافات بين أنظمة التقاعد في عدد من البلدان يرجع بالأساس إلى تحديد سن معين للتقاعد وهذا ما سنتطرق إليه في ما يلي :

تحديد سن التقاعد من العمل : اختلفت المجتمعات في تحديد سن معين للتقاعد من العمل ، وهذا ما أدى إلى ظهور ما يعرف بالتقاعد الفارق ، فسن التقاعد المعتادة في معظم البلدان هو 65 سنة أو أقل قليلاً وهذه السن هي الحد الأقصى بموجب معايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية مع إمكانية

¹ - إبراهيم محمد العبيدي : المتقاعدون ، مركز أبحاث مكافحة الجريمة ، الرياض 1989 ، ص78

حدوث استثناءات ، والملاحظ أن سن التقاعد المعتادة في الدول النامية أقل منها في الدول الصناعية ، ففي الدول ذات الاقتصاد الممركز (الأنظمة الاشتراكية سابقا) فسن التقاعد عند الإناث 55 سنة وعند الذكور 60 سنة ، أما في الدول ذات الاقتصاد الرأسمالي فسن التقاعد يصل إلى 65 سنة ، ويرجع الاختلاف في تحديد سن معين للتقاعد إلى أسس أهمها :

* تناقص الإنتاج نتيجة زيادة السن مما يؤثر على العمل نفسه .

* رعاية الفرد في الشيخوخة للاستمتاع بحياته .

* إفساح الطريق أما طاقات شبابية شغيلة .

وقد أشار عدد من الباحثين إلى أنه يتم الاعتماد في تحديد سن التقاعد على ركائز مهمة منها¹ :

* العمر الإنتاجي في كل مهنة أي الحد الأقصى والحد الأدنى من الإنتاج .

* نوع الإنتاج في كل مهنة كميا ونوعيا .

* متوسط الحياة في كل مهنة .

* الأمراض الشائعة في كل مهنة .

* مستويات التخصص الضرورية لكل مهنة .

* نسبة عدد المتخصصين إلى عدد الأماكن الشاغرة في كل مهنة .

* نسبة التوظيف ومدى اتساع المهنة في الخطط المستقبلية .

وما يهمننا في دراستنا من إبراز الاختلاف في سن التقاعد بين الدول هو التأكيد على أن رفع سن التقاعد

قد ساهم بشكل أو بآخر في ارتفاع الاتجاه إلى التقاعد المبكر المسبق بنوعيه التقاعد النسبي والتقاعد دون

شرط السن

2: أنظمة تقاعدية في بعض الدول

1-2 - نظام التقاعد في بعض الدول الغربية :

أ - التقاعد في فرنسا :

لم يكن للتقاعد نظام ثابت في العهد الملكي لفرنسا ، كان الملك (يوزع الرواتب التقاعدية على العاملين في

مملكته حسب إرادته وهواه ورغبات حاشيته ، فهي في نظرهم ليست حقا ، وإذا ما عجزت الخزينة عن الدفع

¹ - السيد فواد البهي : الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1998 ، ص 392 .

لإسراف الملوك في تقرير رواتب التقاعد للمقربين منهم ويحرم منها الموظف البسيط)¹ ، وقد اهتم الفرنسيون بنظام الحماية الاجتماعية ونظام التقاعد من سنة 1776 وهو تاريخ وضع أول نظام للحماية الاجتماعية أو ما يعرف بصناديق الادخار لفائدة عمال البحر، ثم تبعه انشاء نظام تقاعد خاص بالعسكريين العجزة سنة 1831 ، ونظام تقاعد آخر لبعض موظفي الدولة عام 1853 حيث تعتبر هذه القوانين مجرد بدايات ليصدر قانون التقاعد في 1910 والذي يعتبر النواة الحقيقية لنظام التقاعد في فرنسا والذي شمل الفلاحين والعمال والعسكريين وموظفي الدولة ، ثم كان لاستفادة مقاطعتي الألزاس واللورين عام 1919 من القانون الألماني الخاص بالتقاعد باعتبارهما كانتا محتلتين من طرف ألمانيا خلال الحرب العالمية الأولى ، قامت فرنسا بعد استعادة المقاطعتين بتعميم التقاعد على كل المناطق الفرنسية تحقيقا للوحدة القومية فصدرت تشريعا في 5 أبريل 1928 وأعقبه تشريعا آخر في 30 أبريل 1930 وعمم الضمان الاجتماعي في قطاعات أخرى² ، ثم توالى الإصلاحات على نظام التقاعد ، ففي سنة 1945 تم إنشاء الضمان الاجتماعي الفرنسي بهدف إقامة نظام وحيد إجباري ، وفي سنة 1947 جاء نظام تكميلي لتقاعد الإطارات للجميع ولكل الأخطار باسم AGIRC وفي سنة 1950 تم إنشاء صندوق تقاعد الشيخوخة لحماية المسنين ، وهو الصندوق الذي يكون الانتماء إليه اختياريا وتدفع فيه الاشتراكات دوريا³ .

وفي سنة 1957 أنشئ صندوق تقاعد تكميلي آخر لغير الإطارات الذي عدل بعد ذلك بقانون 1975 وما يمكن إبرازه في نظام التقاعد الفرنسي هو الإصلاحات التي توالى منذ 1982 في عهد الرئيس فرانسوا ميثيران وهي ما يعرف بقانون أريو والذي أقر سن التقاعد من 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء مع ضرورة تقديم 37.5 سنة مساهمة في صندوق الضمان الاجتماعي⁴ وجاء بعده قانون بالادير 1993 والذي نتج عن عجز صندوق التقاعد بحوالي 40 مليار فرنك فرنسي وقد حاول تطبيق إصلاحات في نظام التقاعد الخاص بالقطاع الخاص ولكن دون جدوى⁵

وحاول جوباي 00000 عام 1995 اقتراح مشروع قانون جديد للتقاعد للحد من عجز الصندوق ولكنه لم يمر على البرلمان لأنه جوبه بموجة عارمة من الاحتجاجات والإضرابات ، وبدء من سنة 1997 تم اعلان حزمة من

1- عامر محمد علي : النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، 1978 ، ص 7 .

2-J.F.Chdelat et Gpellissier : les retraite des français . Nancy . France. 1986. p48

3- صادق مهدي السعيد : التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى في العراق ، 1954 ، ص 43 .

4-Ordonnance du 25 mars 1982 . la régulation des relations de travail / chronologie (archive) direction de l'information légale et administrative ; 9 novembre 2011 .

2-**Les trois reformes qui ont change' nos avis** : par Vincent Coller dans les Échos . 16 / 2/ 2010 /

الإصلاحات الجديدة تخص سنوات التقاعد وسندات المساهمة ، وفي سنة 1999 تم انشاء صندوق الادخار للمتقاعدين (FRR) Fonds de réserve pour les retraites

وفي عهد فرنسوا فيون 2003 تم وضع قانون جديد يهدف استباق العجز في صندوق التقاعد وتحقيق العدالة بين الأجيال وذلك بتمديد مدة الاشتراكات المطلوبة للتأهيل بعد سن 60 عاما والاستفادة من معاش تقاعدي كامل ، وغيرها من الإصلاحات كالرفع من قيمة أدنى المعاشات لترتفع إلى حدود 85 بالمئة من المعاش التقاعدي الأدنى ، وإنهاء فوائد برنامج التقاعد المبكر تدريجيا وإنشاء منتجات مدخرات التقاعد . ولعل آخر محاولات الإصلاح في صندوق التقاعد الفرنسي كانت سنة 2010 في عهد إيريك ويرت وزير العمل والتضامن والخدمة العامة الفرنسي ، ولعل من أهم بنوده زيادة الحد الأدنى لسن التقاعد تدريجيا (من أربعة أشهر من السنة من 1 جويلية 2011 في جميع خطط التقاعد إلى سن 62 سنة عام 2018) وبالنسبة للموظفين الذين يعانون من إعاقات جسدية سيبقى سن التقاعد على حاله 60 سنة ، ومن التدابير الأخرى زيادة مدة الاشتراك إلى 41 سنة وربع في عام 2013 ، وكذلك الحفاظ على الجهاز لمدة طويلة للموظفين الذين بدأوا العمل من سن 18 يمكن أن يتقاعدوا بين سن 58 و 60 سنة شريطة ان تتوفر فيهم مدة الاشتراك المطلوبة بالإضافة إلى 2 سنة¹ .

ب - التقاعد في إنجلترا : لقد كانت لنضالات الكاتب الإنجليزي - دانيال ديغو - في محاربة الفقر والبؤس ومظاهر التخلف والشقاء وذلك منذ 1698 الأثر البالغ في التأسيس لنظام تقاعدي يحمي الفئات الهشة ولكن لم يتسنى ذلك إلا سنة 1844 وهو تاريخ أول تشريع أقر نظاما تعاقديا في إنجلترا والذي بدأ مقتصرًا على الذكور دون الإناث ثم شمل الجنسين بعد ذلك ثم صدر قانونين آخرين عوض القانون الأول² وكان ذلك في سنتي 1859 و 1919 Canon Baickly et Charle Booth على التوالي ويعود الفضل في ذلك إلى كل من شارل برووث

وكانون بايكلي

ويمكن تمييز ثلاث مراحل في نظام المعاشات الخاص بإنجلترا وهي :

المرحلة الأولى : كانت على شكل اقتطاعات لم تكن كافية لتسديد تكاليف التقاعد ، حيث صدر قانون المعاش سنة 1834 والذي أقر اقتطاع 2.5 من مرتبات الموظفين الذين لا يتجاوز مرتباتهم 100 جنيه ، و 5 من الرواتب التي تتجاوزها وتضاف هذه المبالغ إلى إيرادات الدولة .

1-[https:// www. Legifrance.gouv.fr/eli/loi/2010/11/9/MTSX1016256L/jo/texte](https://www.Legifrance.gouv.fr/eli/loi/2010/11/9/MTSX1016256L/jo/texte)

بتاريخ 2016/11/25 على الساعة 20 سا و 10 د .

2- صادق مهدي السعيد : مرجع سابق ، ص 43 .

المرحلة الثانية : تقرر فيها الأخذ بمعاش دون خصم من الرواتب كما جاء في قانون 1859 ، ثم صدر قانون 1908 الخاص بالإعانة ضد الشيخوخة .

المرحلة الثالثة : وهي المرحلة التي تم فيها استبدال قانون 1908 بقانون جديد جاء في سنة 1919 والذي من أهم ما جاء فيه تمديد سن التقاعد إلى 65 سنة مع إمكانية التمديد إلى سن 70 ، وقد أنشئت في إنجلترا صناديق أهلية خاصة بالعمال في بعض المشاريع يشترك في تمويلها العمال وأصحاب الأعمال¹ .

ثم توالى الإصلاحات بدء من سنة 1965 حيث أصبحت بريطانيا تطبق نظام تقاعد وضمان اجتماعي مدمج يضم موظفي الدولة والقطاع الخاص .

2- 2- أمثلة عن أنظمة تقاعدية أخرى :

* فنلندا :

يتميز النظام التقاعدي في فنلندا بوجود نظامين متكاملين للتقاعد² ، تقاعد العمل سواء كان عمل حر أو عمل مأجور عند رب عمل ، وتقاعد وطني أو ما يعرف بتقاعد الضمانة وهو تقاعد خاص بالسكان الذين ليس لديهم تقاعد عمل أو قيمة تقاعدهم ضئيلة ، تقوم به مؤسسة التقاعد الوطني المعروفة باسم (كالا) ، يبدأ تقاعد العمل عند سن 63 إلى 68 سنة وتقاعد الضمانة عند سن 65 سنة .

وما يمكن ملاحظته على التقاعد في فنلندا ما يلي :

- يمكن للفرد طلب التقاعد الوطني وضمان التقاعد إذا كان قد سكن في فنلندا 3 سنوات على الأقل بعد أن بلغ سن 16 سنة من العمر .

- يمكن للفرد الفنلندي الحصول على تقاعد العمل في أية دولة إذا انتقل خارج فنلندا .

- يمكن الحصول على تقاعد الضمان إذا كان الشخص يقيم بصفة مؤقتة بالخارج لمدة تقل عن سنة واحدة

- يمكن للعامل المتقدم في السن أن يحصل على تقاعد جزئي (نسبي) قبل السن المحدد للتقاعد مع أن

هذه الصيغة من التقاعد خاضعة للتفاوض مع رب العمل .

- يستفيد المتقاعدون من تخفيضات التقاعد على سبيل المثال على رحلات القطار أو الطيران أو الحافلات

الفنلندية .

¹ - صادق مهدي السعيد : مرجع سبق ذكره ، ص 46 .

² - Fi/ Web/en/ pension : 28/10/2016(13h30m) www.Kela-

- يمكن للمؤسسة (كالا) أن تدفع دعم السكن لقليل الدخل الحاصلين على التقاعد .

* ألمانيا :

لقد كانت ألمانيا هي السبّاقة في تحديد سن للتقاعد ب 70 سنة ثم خفض إلى سن 65 سنة وكان ذلك سنة 1916 ، وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 سنة للذكور وسن 60 سنة للإناث ثم لحقت بها ألمانيا الغربية¹

وما يمكن ملاحظته أن ألمانيا بدأت في الرفع التدريجي لسن التقاعد إلى أن يصل سنة 2029 سن 67 سنة ، وهناك اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر حيث بلغت النسبة سنة 2011 حوالي 47.5 علما أن النسبة لم تكن تتعدى 14.5 سنة 2000 ، ويرجع المحللون السبب وراء التقاعد المبكر في ألمانيا إلى صعوبة العثور على فرصة لمن تزيد أعمارهم عن سن 55 سنة ، وتشير الاحصائيات أن ألمانيا بها 20 مليون متقاعدا ومن المتوقع أن يصبح عددهم سنة 2029 حوالي 23 مليون متقاعد

3-2 - التقاعد في بعض البلدان العربية :

أ - التقاعد في تونس :

لقد تم إحداث الصندوق الوطني للتقاعد سنة 1959 ، وتم إدماجه سنة 1975 بصندوق الحيلة الاجتماعية فأصبح يسمى بالصندوق الوطني للتقاعد والحيلة الاجتماعية ، وحسب تعريفه هو : (مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية ، تتمتع بالشخصية المدنية الاستقلال المالي)² وأدمج معه في ماي 1998 صندوق مستخدمي المصالح العمومية للكهرباء و الغاز والنقل .

ورغم قدم النصوص القانونية لإنشاء النظام التقاعدي بتونس إلا أنه يستمد أبعدياته من قانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 05 مارس 1985 والذي وقعه الرئيس الراحل الحبيب بورقيبة المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد وللباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي ، وتم إتمامه وتنقيحه بموجب القانون

1- شرف ليلي عبد الله : توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية والاجتماعية في مدينة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، 1997 ، ص 97 .

2- الموقع الرسمي للصندوق الوطني التونسي للتقاعد والحيلة الاجتماعية : <http://www.cnrps.nat.tn/ar/caisse-et-prestations/la> - يوم 21 ديسمبر 2016 ، على الساعة 11ساو15د .

عدد 61 لسنة 2002 المؤرخ في 09 جويلية 2002¹، والمعدل أيضا بمقتضى القانون عدد 43 لسنة 2007 المؤرخ في 25 جوان 2007 والملاحظ أنه لاكتساب الحق في التقاعد وضع المشرع التونسي جملة شروط²

منها: * السن المحدد: حددت إحالة الأعوان على التقاعد بسن 60 سنة (مع إمكانية استباقهم ذلك في حالة مباشرة بمقتضى سن 65 سنة بناء على تقرير معلل من الوزير المعني بالأمر) ، وسن 55 سنة للأعوان الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلّة بالصحة بشرط انقضاء 35 سنة عملا وبلوغ سن 55 سنة على الأقل (مع إمكانية إبقائهم إلى سن 60 سنة على أقصى تقدير)، وتحديد سن 55 سنة للأعوان في السلك النشط (مع إمكانية إبقائهم إلى سن 60 سنة على أقصى تقدير) ، وتحديد سن 65 سنة لأساتذة التعليم العالي والأساتذة المحاضرين للتعليم العالي بالمؤسسات الجامعية ومؤسسات البحث العلمي المدنية والعسكرية والأساتذة الاستشفائيين والأساتذة المحاضرين المبرزين الاستشفائيين الجامعيين (مع إمكانية إبقائهم إلى سن 70 سنة على أقصى تقدير)

* قبل بلوغ السن القانونية في حالات العجز البدني (بطلب من العامل وبعد موافقة المشغل) ، وفي حالة

الاستقالة ، وبمبادرة من المشغل (أي في حالة التسريح) من أجل القصور المبني للعون أو العزل ، وفي حالة بطلب

من الأمهات اللاتي لهن ثلاثة أبناء لم يتجاوز عمرهم 20 سنة أو ابنا معاقا إعاقة عميقة وبعد موافقة الوزير

الأول

* وجوبا بعد قضاء 15 سنة من الخدمات الفعلية المدنية والعسكرية .

والجديد في قانون التقاعد التونسي³ هو ما جاء في الفصل 30 الذي نص على :

(يكتسب العون مهما كانت وظيفته الحق في الإحالة على التقاعد بعد قضاء 37 سنة من العمل مع بلوغه

سن 57 سنة) ، ومن الجديد أيضا في قانون التقاعد التونسي ما جاء في القسم الرابع في ما يسمى بالتنفيذ

والذي حدده الفصل 32 بإضافة مدة من السنوات إلى سنوات النشاط الفعلي المعتبرة في حساب جراءة التقاعد

ويمنح للأعوان الذين قاموا بأعمال منهكة ووظائف شاقة مع السلك النشط بشرط قضاء 15 سنة عملا على

الأقل .

ب - التقاعد في المغرب :

1- الرائد الرسمي للجمهورية التونسية: ، عدد 57 ، المؤرخ في 12 جويلية 2002 .

2- المرجع السابق: عدد 51 ، الصادر في 26 جوان 2007 .

3- الرائد الرسمي للجمهورية التونسية ، مرجع سبق ذكره

يمتاز نظام التقاعد في المغرب بوجود أربعة صناديق رئيسية وصندوقين داخليين تتمثل الصناديق الرئيسية في ثلاثة صناديق إجبارية وهي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق المغربي للتقاعد والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد وصندوق واحد اختياري وهو الصندوق المهني المغربي للتقاعد ، كما يوجد صندوقين داخليين وهما المكتب الشريف للفوسفات والمكتب الوطني للكهرباء .

الصناديق الرئيسية : وتشمل :

* الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (إجباري) : وهو الذي أنشأ في سنة 1961 ، ومن أهم مهامه تغطية أجراء القطاع الخاص ، وتقديم المعاشات .

* الصندوق المغربي للتقاعد : وهو الذي أحدث في 2 مارس 1930 ، ويعتبر أول نظام تسيير للتقاعد الإجباري بالمغرب ، وقد خضع لإصلاح شمولي مؤسساتي بإعادة هيكلته كمؤسسة عمومية وإصلاح تقني بالتخلي عن مبدأ التوزيع المحض واستبداله بإجبارية تكوين احتياطات مالية ، ومجال تطبيق هذا الصندوق هو موظفي الدولة الرسميين والموظفين التابعين للجماعات المحلية ومستخدمي بعض المؤسسات العمومية ، وحدد الحد الأدنى لسنوات الخدمة ب 40 سنة ، ونسبة الاقتطاع 20% تقع على عاتق المنخرط والمستخدم .

* الصندوق الجماعي لمنح رواتب التقاعد : وهي تعتبر مؤسسة عمومية للاحتياط الاجتماعي ، أحدثت بالظهير الشريف والتي تعتبر بمثابة قانون بتاريخ 4 أكتوبر 1977 ويهدف إلى ضمان معاشات شخصية للمنخرطين أو لذوي الحقوق برسم مخاطر الشيخوخة والوفاة والزمانة ، ويطبق على المستخدمين المؤقتين ومستخدمي العمومية خاصة ، وقد عرف هذا النظام عدة إصلاحات خاصة سنة 1993 حيث أصبح بالإمكان الحصول على التقاعد النسبي ، كما أن الأداءات الشهرية للمعاشات أصبحت سارية المفعول بدل 3 أشهر ، ودخول النظام التكميلي حيز الخدمة ، وعرفت السنوات من 2002 إلى 2006 إدخال الصناديق الداخلية لبعض المؤسسات العمومية في النظام الجماعي لرواتب التقاعد .

* الصندوق المهني المغربي للتقاعد : أسس هذا الصندوق سنة 1949 ولكن القانون المنظم للصندوق ظهر في 15 نوفمبر 1958 حيث انخرطت فيه كل الشركات الكبرى كالبنوك والاتصالات وشركات التأمينات ملاحظة : كل هذه الأنظمة تشارك في سن التقاعد الذي حدد ب 60 سنة مع اختلاف المدة والأجرة المحتسبة والنسبة والحد الأقصى لسنوات العمل التي تستوجب المعاش .

لقد عرفت أنظمة التقاعد في المغرب إبتداء من سنة 2004 حيث تم إنشاء لجنة وطنية برئاسة الوزير الأول المغربي تعني بملف إصلاح أنظمة التقاعد بالمغرب ، حيث اعتماد تقرير اللجنة بتاريخ 26 أفريل 2007 وتمت المصادقة على مقترح القانون من طرف البرلمان بغرفتيه حيث تم تغيير المادة 339 من مدونة التأمينات وتم إخراج الصندوق المهني المغربي للتقاعد من نطاق تطبيق المدونة .

3 : التقاعد في الجزائر

تتمثل أجهزة تسيير التأمينات الاجتماعية في الجزائر حسب المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتعلق بالتنظيم الإداري للتأمينات في ثلاثة صناديق أساسية هي¹ :

* الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء :

* الصندوق الوطني للتقاعد

* الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء

فالنسبة للصندوق الوطني للتقاعد فيتكفل بتسيير المعاشات ومنح التقاعد ويشارك أيضا في تسيير صندوق الدعم والنجدة كما تنص على ذلك المادة 52 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد وبالإضافة إلى أهليته² لإنشاء أي نشاط ذا طابع صحي أو اجتماعي تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة المذكورة أعلاه .
مر النظام التقاعدي في الجزائر بعدة مراحل يمكن إيجازها في ما يلي :

المرحلة الأولى : قبل الاستقلال (قبل 1962) :

لم يكن العامل الجزائري معني بتطبيق تشريعات العمل الفرنسية طيلة فترة الاحتلال الفرنسي للجزائر والذي دام 132 سنة ، حيث اقتصر تطبيق ذلك القانون على العمال ذوي الأصول الأوربية لسببين هما³ :

* عدم وجود إطار نقابي يجمع ويدافع على مصالح العمال المحليين .

* عدم رغبة الإدارة الفرنسية في منح الحماية الاجتماعية للعامل المحلي .ولكن لم يستمر هذا الوضع كثيرا

حيث انخرط قلة من الجزائريين في نقابات العمال الفرنسية بعد الهجرات الكثيفة لليد العاملة المحلية إلى فرنسا التي سمحت لهم بالاحتكاك بالأفكار النقابية والتأثر بها ، وهو ما تولد عنه ظهور نقابات فرنسية متعددة الأعراق⁴

1-عجة الجيلاني : الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية – النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر - ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005 ، ص 136-137 .

2- المرجع السابق ، ص 138 .

3- المرجع السابق ، ص 10 .

وقد تميزت هذه الفترة بوجود عدة أنظمة خاصة بالتقاعد حسب المهن كالنظام الخاص بالتقاعد للمستخدمين في المناجم ، والنظام الخاص بالتقاعد للمهن الحرة والمستقلة ، وما يمكن ملاحظته هو أن العمال الجزائريون أثناء الحقبة الاستعمارية كانوا مهضومي الحقوق وعديهي الضمانات حيث استولى المعمرون على الممتلكات العامة والخاصة ولم يستفيدوا إلا من أنظمة تكميلية .

المرحلة الثانية : من سنة 1962 إلى سنة 1983:

وما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة أن الجزائر بقيت أسيرة التشريع الفرنسي بموجب المادة 01 من القانون 157/62 الصادر في 31 ديسمبر 1962 ، ولعل الاجتهاد كان في نسب اقتطاع الاشتراك الخاص بأجراء القطاع غير الفلاحي ، وظهرت عدة إصلاحات مست الأنظمة التكميلية التابعة لها فتم إنشاء صناديق جهوية بكل من وهران وقسنطينة والجزائر العاصمة وكان ذلك تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وتم في 16 مارس 1964 إبرام الاتفاق الخاص بالنظام التكميلي الخاص بالتقاعد بين الجزائر وفرنسا .

المرحلة الثالثة : من سنة 1983 إلى سنة 1997 :

وأهم ما ميز هذه الفترة هو صدور قانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الذي كان الهدف منه تأسيس نظام وحيد للتقاعد¹ والذي يقوم على توحيد التمويل والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق، والذي يغطي الأخطار المرتبطة بحياة الأجراء وغير الأجراء حيث يتميز بثلاثة جوانب هي كالتالي :

* من جانب المستفيدين من التأمين حيث أصبح شاملا .

* من حيث الخاضعين للتأمينات حيث أصبح يشمل كل القطاعات .

* من جانب الخدمات حيث أصبح يقدمها نقديا وعينيا .

وقد أشار الباحث عجة الجيلاني إلى ميزتين أساسيتين يتميز بهما هذا النظام التقاعدي هما² : * إنه نظام إجباري : حيث ألزم المشرع كافة الهيئات دون استثناء بالقيود الاجباري للأشخاص الموضوعين تحت رقابتهم أجراء كانوا أم غير أجراء مهما كانت جنسيتهم وهذا إذا كانوا يمارسون مهامهم داخل التراب الوطني .

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 24 رمضان 1403 هجري ، المادة الأولى ، ص 1803 .

² - عجة الجيلاني : مرجع سابق ، ص 126 .

* إنه نظام تساهمي : ونعني به إشراك اطراف التأمينات الاجتماعية في تمويل هذا القطاع ، حيث هناك نسبة من الاشتراكات تقع على عاتق رب العمل ، كما هناك نسبة يدفعها المستفيد تقدر ب 5 من الأجراء باستثناء المجاهدين وأصحاب المعاشات المنصوص عليهم في المادة 5 من القانون رقم 11/83 والعمال الذين لا يتجاوز أجرهم الحد الوطني الأدنى المضمون .

وقد جاءت المادة السادسة من القانون سالف الذكر محددة شرطين أساسيين للاستفادة من التقاعد وهما :

* شرط الخدمة : الذي حدد ب 15 سنة خدمة فعلية على الأقل وخفضت إلى 10 سنوات كمرحلة انتقالية¹.

* شرط السن : والذي حدد ب 60 سنة للتقاعد للرجال و55 سنة للنساء والمجاهدين وتحديد سن العجز للمجاهدين 100 و80 لبقية العمال .

وما يمكن إضافته أن الحق في التقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال والتي اعترف بها القانون الأساسي العام ، ويسري هذا الحق على جميع فئات الأجراء دون استثناء ، ويقوم هذا الحق على ثلاث مبادئ تضمنها القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 وتتمثل في ما يلي² :

* مبدأ ربط سن التقاعد حسب ظروف كل قطاع وهو ما أشارت إليه المادة 192 من القانون سالف الذكر ، حيث قضت على أنه يحدد سن التقاعد حسب كل قطاع .

* مبدأ عدم مجانية الحق يعني أنه بمقابل ، حيث يلتزم كل عامل حسب نص المادة 193 بدفع اشتراك التقاعد خلال حياته المهنية .

* مبدأ التناسبية : إذ يتم تقدير معاش التقاعد حسب أجرة المعني كما تنص على ذلك المادة 195 من قانون الحماية الاجتماعية .

ولكن ما يلاحظ أنت مبدأ المساواة غير معترف به وفق النظام الوطني للتقاعد مما يشكل خرقاً لدستور 1976 الساري المفعول آنذاك من حيث المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات حيث أصدر نصوص خاصة بتقاعد بعض الفئات³ ومن بينها فئة المجاهدين في المواد 20 إلى 29 منه وفئة ذوي الحقوق من المواد 30 إلى 45 منه ، كما حدد المرسوم 31/85 المؤرخ في 9 فيفري 1985 حق التقاعد إلى عمال القطاع الفلاحي التابع للقطاع

1- هيام ملاط : الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 1999 ، ص374

2- عجة الجبلاني : مرجع سابق ، ص 127-128

3- التأمينات الاجتماعية : المعهد الوطني للعمال ، الجزائر ، 1996 ، ص 51 .

الخاص الذين مارسوا على الأقل 7 سنوات ونصف من العمل الفعلي وغير المنقطع ، كما¹ أنشأ المرسوم رقم 55/80 المؤرخ في 8 مارس 1980 صندوق خاص لتقاعد أعضاء الإدارة السياسية للحزب والحكومة ، ومن جهة أخرى فضلت سلطة إعادة الهيكلة إنشاء نظام تقاعد خاص للإطارات السامية للأمة بموجب المرسوم رقم 616/83 المؤرخ في 31 / 10 / 1983 والمكمل بالمرسوم رقم 617/83 الصادر في نفس التاريخ .

ونتيجة للأزمة الاقتصادية الخانقة التي مرت بها الجزائر في سنوات التسعينات وضغوطات صندوق النقد الدولي ونتيجة العجز المالي حيث (اتسمت وضعية الشركاء الاجتماعيين في ظل أسلوب التعديل الهيكلي بظاهرتين أساسيتين هما : تزايد نسب البطالة و اللجوء إلى عمليات التسريح لأسباب اقتصادية)² مما أدى بالحكومة الجزائرية في سنة 1994 إلى إقرار إصلاحات مهمة ، فأدخلت عدة تعديلات على هذا القانون ، حيث أعتبر التقاعد المسبق من الأدوات القانونية لتجسيد المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي، والتي جاء بها القانون 10/94³ وخاصة في المادة 1 منه والتي حددت شروط الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة (تعتبر هذه أول مرة يتطرق فيها المشرع الجزائري إلى مفهوم التقاعد المسبق) خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية ب 60 سنة للأجراء الذكور و 55 للأجيرات⁴ ، على أن المشرع حدد مجال التطبيق على العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة إدارية لسبب اقتصادي أو في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم وهذا ما ورد في المادة 2 من القانون نفسه⁵ .

ونتيجة تفاقم الأزمة المالية للدولة لجأت الحكومة في سنة 1997 إلى إصدار الأمر 13/97 المعدل والمتمم لقانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والذي نص في مادته 2 على شروط جديدة في مجال السن ومدة النشاط المهني بخصوص الاستفادة من معاش التقاعد بناء على طلبه حيث يمكنه الاستفادة من⁶ :

* معاش تقاعد كامل مع التمتع الفوري دون شروط السن إذا كان أتم مدة عمل فعلي تعادل 32 سنة على الأقل نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي .

1- عجة الجبلاني : المرجع السابق ، ص 129 .

2- عجة الجبلاني : مرجع سبق ذكره ، ص 261.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق المؤرخ في 26 ماي 1994 ، الجريدة الرسمية الصادرة في 01 جوان 1994 ، العدد 34 ، ص 6 .

4- هيام ملاط : المرجع السابق ، ص 8 .

5- المرجع السابق ، ص 9 .

6- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي المؤرخ في 31 ماي 1997 ، الجريدة الرسمية العدد 38 ، المؤرخة في 04 جوان 1997 ، ص 4 .

* معاش تقاعد نسبي ابتداء من سن الخمسين إذا أدى العامل مدة عمل فعلي تعادل 20 سنة على الأقل نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، يقلص سن العمل ومدته 5 سنوات بالنسبة للنساء العاملات عموما يمكن القول أن نظام التقاعد الجزائري في هذه الفترة وإلى 31 ديسمبر 2016 كان يعمل وفقا للقواعد الآتية¹:

* توحيد سن الإحالة على التقاعد عند سن 60 غير أنه توجد استثناءات تخص فئات معينة وهي :
(المجاهدين – المرأة- العمال اللذين يشغلون مناصب عمل على قدر من الضرر) وتسهيلات أخرى (32 سنة عمل بدون شرط السن و التقاعد المسبق بعد 20 سنة عمل فعلية مع وجوب بلوغ سن 50)
. * توحيد نسبة اعتماد سنوات التأمين ب 2.5 % عن كل سنة مثبتة
* تأسيس مبلغ أدنى للمعاش يقدر ب 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون .
* تحديد نسبة أقصى لمعاش التقاعد تقدر ب 80% والأقصى الخام للمعاش ب 15 ضعفا من الأجر الوطني الأدنى المضمون .

* تحديد مدة أقصى لفترة العمل ب 32 سنة

* حساب معاش التقاعد بناء على 12 أشهر من الأجر الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد

* تحديد نسبة قصوى قدرها 90% من منحة الهالك توزع على ذوي الحقوق وفقا لشروط معينة .

المرحلة الرابعة : من سنة 1997 إلى سنة 2017

نظرا لارتفاع إيرادات الدولة من مداخل البترول وأمام البجوحة المالية لم تتفطن السلطات إلى تدهور إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد إلى حلول سنة 2016 حيث تمت الإشارة إلى هشاشة التوازنات المالية والديمغرافية ، وما يمكن أن يحدث من اختلالات في السنوات القليلة المقبلة ، وعدم إمكانية تمويل العجز المسجل في إيرادات الصندوق عن طريق الاحتياطات نظرا للالتزامات المرتفعة ، وأمام التحولات الديمغرافية للسكان خاصة من حيث تحول معدل أمل الحياة وانخفاض مؤشر الخصوبة فقد لجأت الحكومة إلى إصدار قانون تقاعدي جديد وهو القانون رقم 16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1438 هجري الموافق ل 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هجري الموافق ل 2 جويلية 1983 المتعلق

¹ -الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد بالجزائر : <http://cnr-dz.com/ar/systeme-de-retraite> ، يوم 30 /01/ 2017 على الساعة 14س07د .

بالتقاعد¹ ، وشرع في العمل به ابتداء من فاتح جانفي 2017 ، والذي اشتمل على مواد جديدة خاصة فيما يخص شروط الإحالة على التقاعد ، حيث نصت المادة الثانية منه على أنه : تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطيين التاليين :

- بلوغ سن ستين سنة على الأقل ، غير انه يمكن إحالة المرأة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين كاملة .

- قضاء 15 سنة على الأقل في العمل .

والملاحظ أن هذا القانون قد ضيق مجال الاستفادة من التقاعد المسبق حيث أشارت المادة الثالثة منه إلى أنه يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة الثانية أعلاه العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب (تحدد المناصب والاعمار المناسبة لها لاحقا) . ولكسب الوقت وأما موجة الاحتجاجات والإضرابات التي مست مختلف القطاعات خاصة التربية والصحة فقد وردت المادة 7 من القانون المذكور أعلاه لتضع فترة انتقالية مدتها سنتين لتطبيق التقاعد المسبق بشرطين أساسيين هما : السن (بسن 58 سنة في سنة 2018 و سن 59 سنة في سنة 2018) - ومدة العمل (32 سنة عمل)

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية : العدد 78 ، الصادرة في أول ربيع الثاني 1438 هـ الموافق لـ 31 ديسمبر 2016 م

4 : أنواع التقاعد في الجزائر:

1-4 : التقاعد الكلي (العادي) :

حسب المادة (6) من القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد فالعامل يتفيد وجوبا من تقاعد كامل إذا استوفى الشرطين التاليين: بلوغ 60 سنة بالنسبة للرجل العامل و55 سنة للمرأة العاملة وقضاء 15 سنة من العمل على الأقل¹

2-4 : التقاعد المسبق (المبكر) :

وينقسم إلى قسمين : وفق الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 31/05/1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد²، وهما :

أ - التقاعد دون شرط السن

ب - التقاعد النسبي

لقد نص القانون المذكور أعلاه على شروط جديدة في مجال السن ومدة النشاط المهني بخصوص الاستفادة من معاش التقاعد.

لذلك بإمكان العامل الاستفادة بناء على طلبه من:

* معاش تقاعد كامل مع التمتع الفوري دون شروط السن إذا كان أتم مدة عمل فعلي تعادل 32 سنة على الأقل نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

* معاش تقاعد نسبي ابتداء من سن الخمسين إذا أدى العامل مدة عمل فعلي تعادل 20 سنة على الأقل نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، مع تقليص سن العمل ومدته 5 سنوات بالنسبة للنساء العاملات، كما يمكن ملاحظة أن التشريع لم يحدد المبلغ الأدنى في حالة التقاعد الممنوح في إطار الأمر المذكور أعلاه .

مثال: إذا كان عاملا يبلغ في السن 50 سنة ، مدة عمله الفعلي 32 سنة بإمكانه التمتع من معاش تقاعد بنسبة 80 من المئة بدون شروط السن.

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 1809 الصادرة في 24 رمضان 1403 هجري الموافق ليوم 4 يوليو 1983، ص 1403.
²- الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 31/05/1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد ، ص 3-4

وإذا كان عاملاً يبلغ من السن 51 سنة ، ومدة عمله الفعلي 25 سنة فإنه بإمكانه التمتع من معاش تقاعد

نسبي يحسب على أساس 25 سنة عمل فعلي

أي : $25 \times 2.5 = 62.5\%$

تعتمد بنفس فترات العمل :

* الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية

* فترات العطل القانونية*

* فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق

* سنوات المساهمة في الحرب التحريرية

وما يمكن ملاحظته أن القانون أعلاه قد نص على أنه لا يمكن الاستفادة من التقاعد إلا بطلب من الأجير دون

سواه ، كما أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ القرار من طرف الصندوق الوطني للتقاعد كما

تصفي نهائيا المعاشات الممنوحة بموجب هذه الأحكام ولا تكون قابلة للمراجعة

ينص الأمر بالنسبة للعامل الأجير الذي يبلغ سن التقاعد القانوني 60 سنة ولا يستوفي 15 سنة على الأقل من

العمل الفعلي والاشتراكات على ما يلي :

الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 05 سنوات -

كيفية الاعتماد :

سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 60 سنة 05

سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 61 سنة 04

سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 62 سنة 03

سنة على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 63 سنة 02

سنة على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 64 سنة 01

يترتب اعتماد هذه السنوات على :

* دفع اشتراك تعويضي يقدر بـ 12 اشتراكا شهريا عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي

* دفع المساهمة الجزافية تعادل 03 مرات الأجر الشهري عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي

فالاشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية يتكفل بهما المستخدم

5- النظريات المفسرة للتقاعد :

نميز عدة نظريات نذكر منها :

* **نظرية النشاط** : أسس هذه النظرية كل من فريدمان وهافيجرست وميلر ، حيث أكدوا على : (أهمية الأنشطة البديلة في حالة فقد المتقاعد لوظيفته وعمله من حيث شغل وقت فراغه وإعادة توافقه)¹ ، فالنظرية تركز على أهمية النشاط البديل في حالة فقدان المتقاعد لوظيفته وذلك ما يحقق التوافق بشكل فعال لأن تحقيق الأهداف الشخصية يبقى مطلباً ملحا يرفع الروح المعنوية للفرد سواء أثناء فترة النشاط أو عند إيجاد عمل بديل بعد التقاعد . وقد ركز (ميلر) على الأنشطة البديلة التي توفر للمتقاعد أمرين أساسيين : (أن يجد البديل عن العمل المفقود وتعتبر مصدراً جديداً للدخل الذي تناقص بعد التقاعد عن العمل)² ومن الانتقادات الموجهة لهذه النظرية أنها موجهة لفئة ضئيلة من المتقاعدين خاصة أولئك الذين يملكون مهارات وخبرات وأنشطة سابقة تعوّض فقدانهم لعملهم الأصلي .

* **نظرية الانسحاب أو فك الارتباط Disengagement Theory**

قدم هذه النظرية كل من كمنج وهنري سنة 1961 ، وتقوم على افتراض أن الأفراد ينسحبون اجتماعياً بتناقص أنشطتهم ، وذلك كلما وصلوا إلى سن الشيخوخة ، ويرجع ذلك إلى نقص التفاعل مع بقية أفراد النسق الاجتماعي ، وما يلاحظ هو تركيز هذه النظرية على الفرد فكلما تقدم في السن ينقص تفاعله وتحدث تغيرات كمية وكيفية في أسلوب ونمط تفاعله مع الآخرين وكذلك تتغير شخصيته بالاهتمام بالذات أكثر من الاهتمام بالآخرين المحيطين به حيث أكدت النظرية أن الفرد : (يبدأ في فقدان التوازن الذي كان يعيشه ويحل محله توازن يتميز ببعيد المسافة وتغيير أنماط العلاقات فيطور إقامته في منزله وقد يترتب عليه بعض المشكلات بينه وبين أسرته)³.

1- خليفة عبد اللطيف : دراسات سيكولوجية المسنين ، المكتبة الأنجلو المصرية ، 1991 ، القاهرة ، ص 36 .
1- Miller , J ,S : **the social deliria of Aging leisure participant** ; In : A,M rose (ED) , older people and their -social work Philadelphia Davis , 1965 , p: 77-92 .

3- خليفة عبد اللطيف : مرجع سبق ذكره ، ص 35

وهنا يمكن ملاحظة أن الانسحاب راجع إما في تغير وظيفة الدور بفقدانه ونقص التفاعلات الاجتماعية وقلتها والحذر من قلة الوقت المتبقي من عمر الإنسان ، إلا ان العالم – أتشلي – يرى أن : (الفرد عندما يصل للتقاعد

فهو لا يتخلى عن جميع أدواره فهو ما زال يمارس أدواراً أخرى)¹

فالانسحاب في هذه الحالة هو انسحاب مكاني فقط : (ويحدث بنسب مختلفة عند المتقاعدين كما أن

الانسحاب يساعد المتقاعد على الارتباط بمظاهر الحياة الأخرى)²

* نظرية الأزمة Crisis Theory

تركز هذه النظرية على أهمية الدور المهني للفرد داخل المجتمع لأنه يكسبه التوافق النفسي الاجتماعي وينمي علاقاته بالآخرين ، ذلك أن التقاعد عند أنصار هذه النظرية هو : (أزمة خاصة بالنسبة للمسن الذي يعطي أهمية كبيرة للعمل ويعتبره ذو قيمة مميزة في حياته)³ ، ومن أبرز الانتقادات الموجهة إلى هذه النظرية أن فقدان العمل ليس هو العامل الوحيد والأهم في عدم رضا المسن عن نفسه وعن حياته ، فهناك عوامل أخرى منها المستوى الاقتصادي والاجتماعي ، وأهمية العمل بالنسبة للعامل المتقاعد والحالة الصحية للفرد .

* نظرية الشخصية : Personality theory

يربط أنصار هذه النظرية بين التغيرات الاجتماعية والتغيرات البيولوجية ويعتبرون أن كل تغير مصاحب للتقدم في السن ناتج عن التفاعل بين تلك التغيرات ، وبالتالي فهناك أفراد ذوي شخصيات متكاملة يمكنهم مواجهة ظروف الإحالة على التقاعد لما يملكونه من خصائص ذاتية وسمات شخصية من تحكم في الذات ومرونة ونضج وخبرة وهناك بالمقابل أفراد آخرون ذوو شخصيات غير متكاملة غير قادرين على التحكم في الانفعالات .

* نظرية التوافق Theory of Adjustment

يرى العالم – أتشلي – أن عملية التوافق تقوم على عنصرين أساسيين هما الانسجام الداخلي وحسن العلاقات مع الآخرين ، يقصد بالانسجام الداخلي مدى القدرة على حسن اتخاذ القرار ، ويقصد بحسن العلاقات مع الآخرين هو مدى الانسجام بين الأهداف والطموحات الشخصية والعلاقة مع الأفراد الآخرين ، فالتقاعد يتطلب إعادة التنظيم لمدرج الأهداف الشخصية بإعادة النظر والمراجعة الداخلية لمعايير اتخاذ القرار ومناقشة الفرد لأهدافه الشخصية وطموحاته ومقارنتها مع أهداف الآخرين

3-Atchley ; R ; C : **the sociology of retirement** : new work : John Wily Sons ; 1976 : p 113

2- عبد الحميد محمد نبيل : العلاقات الأسرية للمسنين وتوافقهم النفسي ، الدار الفنية ، القاهرة ، 1407 هجري ، ص 53 .

1- Bell . B .D : **life satisfaction and occupational retirement Beyond the impact year** , international journal of aging and human development 1978 ; vol9 p: 31-50 .

* النظرية التبادلية :

ترتكز هذه النظرية التي جاء بها الباحثان : جورج هومانز وبيترلاو على محور التبادل للحصول على أكبر قدر من تحقيق المصالح الشخصية أثناء تفاعلهم الاجتماعي مع الآخرين ، فالفاعل هنا نفعي مصلي أي تحقيق أكبر فائدة بأقل تكلفة وجهد ، فبقدر الأخذ يكون العطاء ، فالمتقاعدون حسب هذه النظرية خاصة الشيخوخ منهم ليس لديهم القدرة على تبادل المنفعة ، فهم (لا يملكون شيئاً يقدمونه في مقابل الرعاية والاحترام والاحتفاظ بالحقوق)¹

*نظرية الاستمرارية : Continuity Theory

تفترض هذه النظرية (أن الفرد المتقاعد يحاول ما أمكن أن يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال إعطاء وقت أكبر للأدوار التي كان يزاؤها قبل تقاعده عوضاً عن مزاولة أدوار جديدة)² ، فحسب رواد هذه النظرية فأن المتقاعد يمكنه التكيف مع التقاعد بعدة اتجاهات اعتماداً على خبراته قبل التقاعد ، وتعتبر هذه النظرية انتقاداً لنظريتي النشاط والانسحاب (فالنشاط وعدمه لا يؤدي بالضرورة إلى سعادة المتقاعدين وكذلك المتقاعد الذي له ارتباطات قد يكون سعيداً أو غير سعيد)³

تعقيب :

من خلال هذه الحوصلة لأهم النظريات المفسرة للتقاعد يمكن ملاحظة ما يلي :

- اختلاف معاشية الأفراد لمرحلة التقاعد يؤدي إلى اختلاف النظريات
- اختلاف القيم والعادات والاتجاهات الاجتماعية والثقافية بين المجتمعات يؤدي إلى اختلاف ظاهرة التقاعد من مجتمع إلى آخر.
- يختلف التقاعد الكامل عن التقاعد النسبي وبالتالي يمكن إبراز صحة أو خطأ كثيراً من التصورات النظرية
- اختلاف نمط النشاط باعتبارنا في هذا البحث نركز على النشاط التعليمي، ويمكن لقياس الاتجاهات إبراز مدى صحة أو خطأ هذه التصورات النظرية .

1- مشاري بن سلمان المشاري : التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية ، رسالة لنيل ماجستير علم الاجتماع ، جامعة محمد بن سعود الإسلامية ، كلية العلوم الاجتماعية ، 2011 ، ص 43 .
 2- لعبيدي إبراهيم بن محمد : المتقاعدون ، سلسلة بحوث مركز أبحاث مكافحة الجريمة ، البحث 11 ، وزارة الداخلية السعودية ن الرياض ، 1989 ميلادي .
 3- عبد الحميد محمد نبيل : مرجع ذكر سابقاً ، ص 53 .

خلاصة الفصل :

التقاعد هو النهاية القانونية لعلاقة العمل ، ومن أهم الحقوق الاجتماعية المعترف بها دوليا في تشريعات العمل رغم اختلاف أحكامه وشروطه من دولة لأخرى ، ومن أنواع التقاعد المعترف بها التقاعد المسبق (التقاعد دون شرط السن و التقاعد النسبي) ، إن إبراز أنواع التقاعد وشروطه وأحكامه يتيح لنا البحث في الفصول التالية عن الأسباب والعوامل المؤدية إلى طلبه من طرف موظفي المؤسسات التعليمية .

الفصل الثالث : ضغوط العمل

تمهيد

1- مفهوم ضغوط العمل

2 - أنواع ضغوط العمل

3- أسباب ضغوط العمل

4- نتائج وآثار ضغوط العمل

5- الضغوط في المجال التعليمي

خلاصة الفصل

تمهيد

تتنوع المثيرات البيئية وتتعدد ، فمنها المادي ومنها اللامادي أو النفسي ، وهي تؤثر على الإنسان سلبا أو إيجابا ، وسواء في حياته الخاصة أو حياته العامة ، مما تجعله سريع الانفعال والاستثارة والقلق ، بل قد يمتد تأثير هذه المثيرات إلى بيئة العمل مما ينعكس ذلك على أدائه الوظيفي وعلاقاته بفريق العمل ، بل أثبتت الدراسات أن التأثير قد يتعدى إلى التأثير المباشر على الصحة النفسية والجسدية للعامل وهي ما تعرف بضغوط العمل التي قد تنعكس سلبا على أدائه الوظيفي فيشعر بالإحباط مما قد يفضي به إلى الاحتراق النفسي وطلب التقاعد المسبق سواء كان نسبيا أو دون شرط السن .

في هذا المبحث سنلقي الضوء على مفهوم ضغوط العمل وإبراز أنواعها و مصادر الضغوط النفسية وأسبابها والضغوط في المجال الدراسي .

1 : ضغوط العمل :

1-1 : مفهوم ضغوط العمل

ورد في كتاب -المختار في صحاح اللغة - في اشتقاق كلمة الضغط المعاني التالية: ضَغَطَه أي زحمه إلى حائط أو نحوه ، و الضُّغْطَة هي الشدة والمشقة¹ وتعرف اصطلاحاً على أنها : (أمراض التكيف ، فالضغوط هي عبارة عن تجارب غير محببة يسعى الفرد إلى منع حدوثها مرة أخرى كما يسعى إلى تناسيها)² 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)³

وتتمثل هذه الضغوط 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 كثيراً من صور الصراع المتباينة ، فقد يواجه صراعاً مع ذاته وذلك بين طموحاته وقدراته واستعداداته ، كما قد يعاني من صراع نتيجة العلاقات مع الآخرين أو بسبب الأنظمة التي يتعامل معها)⁴

ويرى العالم - كويك - : (أن الضغوط تتخذ أصولها من المتطلبات التنظيمية والحياة الشخصية ، فأى متطلبات سواء طبيعية وفسولوجية أو نفسية تعد من برامج العيش والحياة وتعرف بأنها مثيرات ضاغطة ، واستجابة الضغوط تظهر كنتيجة لتفاعل الفرد ورد فعله للمثيرات الضاغطة)⁵

إن المقصود بضغوط العمل في هذه الأطروحة هو تلك التجربة الذاتية لدى الموظف بالمؤسسات التعليمية والتي تكون نتيجة عوامل عديدة منها الشخصية الخاصة بالموظف نفسه أو بيئية خاصة بالوسط الذي يعمل فيه بما فيها المؤسسة نفسها ، حيث يترتب عن هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج سلبية جسدية وسلوكية ونفسية

1- محمد محي الدين عبد الحميد و محمد عبد اللطيف السبكي : المختار في صحاح اللغة ، مكتبة الاستقامة ، 1934 ، ص 302

2- دار الحامد ، عمان ، الأردن 2008 ، ص 174 . - فرح ياسر أحمد : إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل

3- عيسى إبراهيم المعشر : أثر ضغوط العمل على أداء العاملين ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، كلية العلوم الإدارية ، قسم إدارة الأعمال ، الأردن ، 2009 ، ص 16

4 - رحالي حجيلة : الصراع في المؤسسات (وجه من أوجه العنف الكائن في المجتمع) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 ، ص 8

5 - المنظمة العربية للتنمية الإدارية : ضغوط وصراعات العمل ، ط 1 ، مصر ، 2006 ، ص 2 .

على الفرد تدفع الموظف بالرغبة في التقاعد المسبق مما يستوجب معالجة تلك الآثار وإدارتها بأسلوب سلس وسليم .

2-1: أنواع ضغوط العمل :

هناك عدة أنواع من ضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر ومعيار الشدة ومعيار المصدر.

1-2: وفق معيار الأثر:

ونجد وفق معيار الأثر نوعين من الضغوط هما الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية .

أ – الضغوط الإيجابية : وهي تعتبر ضغوطا مهمة وضرورية للمورد البشري ، فهي ترفع الدافعية للعمل وتحسن الأداء ، كما تساهم في الرفع بحيوية المورد البشري وتقضي على روتين العمل المفضي للكسل والملل ، ومن أهم هذه الضغوط : (اختبار المورد البشري في اختبار ما أو دورة تكوينية معينة للتتري ، أو النقل إلى موقع وظيفي أفضل ، أو ان يحوز رضا رئيسه المباشر عنه عندما يلتزم بأداء عمله في مواعيده المحددة)¹

ب – الضغوط السلبية : وتعتبر ذات انعكاس سلبي على المورد البشري وبالتالي على المؤسسة ، حيث تؤدي إلى انخفاض الدافعية وكذلك الشعور بالإرهاق ، وتعرض المؤسسة إلى تحمل تكاليف باهظة ناتجة عن عدم الرضا عن العمل وزيادة التسرب الوظيفي وكثرة الإصابة بحوادث العمل ، ويؤكد نايف بن فهد التويم على أن الضغوط السلبية : (تسبب انخفاضا في الروح المعنوية والشعور بالتعب والأرق والتشاؤم من المستقبل ، ويزداد تأثيرها على متخذي القرار كلما انخفض الدعم الاجتماعي الذي يتلقونه من افراد المجتمع)²

2-2: وفق معيار الشدة :

ونميز فيها ضغوط بسيطة وضغوط شديدة .

أ – الضغوط البسيطة : وهي الضغوط التي تستغرق وقتا قصيرا ، وهي : (الناتجة عن أشخاص غير مهمين ، أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة)³

ب – الضغوط الشديدة : وهي التي قد تستمر وقتا طويلا يمتد إلى أشهر أو سنوات وهي تلك الضغوط التي

تتمثل في : (النقل من العمل ، الإيقاف من العمل ، موث شخص عزيز)¹

1 - سيد محمد جاد الرب : السلوك التنظيمي : موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر والتوزيع ، 2005 ، ص 510

2 - نايف بن فهد التويم : مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها الأمنية ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، 2005 ، ص 23 .

3- فائق فوزي عبد الخالق: ضغوط العمل الوظيفي ، مجلة آفاق اقتصادية ، المجلد 17 العدد (67-68) ، الامارات العربية ، 1996 ، ص 144

3-2: وفق معيار المصدر:

وهنا تبرز عدة تصنيفات لعل أهمها :

أ- الضغوط الناتجة عن البيئة المادية : وهي ما قد يتعرض له المورد البشري أثناء العمل كضعف الإنارة والضوضاء وارتفاع درجات الحرارة .

ب - الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية : وهي غالباً ناتجة عن التفاعلات داخل محيط العمل بين مختلف الشركاء كالصراعات بين الزملاء أو بين الإدارة والعمال .

ج- الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري : وهي راجعة للفروق الفردية بين مختلف الموظفين كالجنس والدين الخ .

3-1: أسباب ضغوط العمل : أصبحت الضغوط النفسية موضوع الدراسة من طرف عديد الباحثين

انطلاقاً 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 يومياً الموظفون والتمهيش الذي يؤدي إلى الإحباط وغيره)²

يمكن القول أن أول مصادر الضغط النفسي هو العمل ذاته ، وعملياً يحدث الضغط النفسي عندما يتحمل الفرد أو يحمل أكثر من طاقته أو عندما يواجه تحديات ليس لديه الاستعدادات الكافية لمواجهتها ، ونميز فيها أ - ضغوط فيزيقية مادية :

وهي ضغوط لا دخل للإنسان فيها ، كضغوط الغلاف الجوي والحرارة والبرودة ونقص الموارد الطبيعية والكوارث كالزلازل والبراكين³

1 - فائق فوزي عبد الخالق، مرجع سبق ذكره ، ص 144

2- رحالي حجيلة : مرجع سبق ذكره ، ص 64-65 .

3- طه عبد العظيم حسين : إدارة الضغوط التربوية والنفسية ، ط 1 ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006 ، ص 39 .

ب - ضغوط اجتماعية نفسية: وهي تشمل الضغوط الأسرية في المقام الأول والمتمثلة خاصة في الخلافات الزوجية أو الخلافات بين الوالدين والأبناء ، أو بينهم والجيران ، وتناقض القيم وصراع الأجيال ، والضغوط النفسية كالإحباط والقلق والاكتئاب ونقص التقدير الذاتي والشعور بالوحدة .

ت - ضغوط اقتصادية :

كانخفاض الدخل والبطالة والتفاوت الطبقي وانخفاض معدلات الإنتاج مقارنة مع الاستهلاك .

ث - ضغوط صحية :

وهي مرتبطة بالصحة الجسمية والفيزيولوجية كالأزمات خاصة الصداع وأمراض القلب وصعوبات النوم واختلال النظام الغذائي .

ج - ضغوط مهنية : وهي الضغوط المرتبطة ببيئة العمل كثقل المسؤولية وصراع الدور ، والخلافات مع الزملاء والمناخ التنظيمي داخل المؤسسة ، وضغوط تشريعات العمل ، وعدم الرضا عن العمل في حد ذاته أو عدم الرضا عن الأجر .

ويرى الباحث صالح الداھري إلى أنه : (إذا كانت ظروف العمل صعبة وغير مناسبة للفرد وحالته الصحية فإن هذا سيؤدي إلى عدم الارتباط بهذا العمل وحببه له وكذلك عدم الرغبة في بذل الجهد فيه مما يؤثر تأثيراً سلباً على سلوك العامل وصحته النفسية والعكس صحيح)¹

كما يقسم بعض الباحثين أسباب ضغوط العمل إلى أسباب شخصية متعلقة بالفرد وأسباب وظيفية لها علاقة ببيئة العمل

أ- الأسباب الشخصية :

من المسلم به أن هناك اختلافاً بين القدرات والحاجات لدى الأفراد ، فالفروق الفردية لها دور مهم في استجابة الفرد للضغوط حيث تبرز الاختلافات في درجة الاستجابة لموقف ما ، ومن أهم هذه الأسباب :

* النوع : يعاني الرجال والنساء من مستويات مختلفة من الضغوطات ، فالنساء أكثر عرضة للإصابة للمهام المنوطة بهن وبناءهن الوجداني التي تتغلب فيه غالباً العاطفة

* السن : تشير الدراسات إلى أن الشباب أكثر تأثراً للضغوط من الشيوخ لاستفادة الصنف الأخير من عامل الخبرة وقدراتهم على ابتكار استراتيجيات فعالة في مواجهة ضغوط العمل .

¹ - صالح حسن احمد الداھري : مبادئ الصحة النفسية ، ط1 ، دار وائل للنشر ، 2005 ، ص 196 .

* الحالة الاجتماعية : تبين أن المتزوجين أقل عرضة للإصابة بالضغط لأن الأسرة تشكل محضنا ومنتفسا للفرد العامل وتجعله أكثر نضجا وعقلانية .

* الوظيفة : وهنا تبرز مهنة التدريس والتي تعتبر من أكثر المهن التي يتعرض فيها أصحابها للضغوطات اليومية سواء من داخل المؤسسة التعليمية أو من خارجها .

* نمط الشخصية : يعاني أصحاب الحساسية المفرطة من صعوبة وضع حدود للعلاقات الإنسانية ، فهم أكثر عرضة للضغوط وأقل سيطرة على الانفعالات والتحكم في النفس أثناء المواقف الصعبة .

وهناك من الباحثين¹ من يجمع ما سبق في الصفات الشخصية والتي يذكر منها : الدقة والمثابرة والنظام والأمانة والتعاون والشعور بالمسؤولية .

ب- الأسباب الوظيفية :

لقد أشار العديد من الباحثين ومنهم الباحث أحمد ماهر إلى أن : (أي شيء داخل بيئة العمل قد يكون مصدرا للتوتر والقلق ، ويعتمد هذا على إدراك الفرد لهذه الأسباب ، وعلى أبعاد العمل والبيئة المحيطة به)² ومن هذه الأسباب نذكر ما يلي :

* غموض الدور : ويكون غالبا ناتجا عن عدم وضوح المسؤوليات والمهام المنوطة بكل موظف حسب المسمى الوظيفي ، وقد يكون كذلك نتيجة عدم وضوح التوجيهات والتعليمات الواردة عبر السلم الإداري للمؤسسة ، ويمكن أن يكون غموض الدور راجع إلى افتقار الفرد العامل للمعلومات اللازمة لأداء عمله بالشكل المناسب والمطلوب منه أي عدم وجود تغذية راجعة للمهام ، ويعتبر غموض الدور سببا مباشرا في فقدان الثقة بالنفس وزيادة التوتر والقلق ، ونقص الأداء الوظيفي مما يؤدي إلى تفكير الموظف في التقاعد المسبق .

* صراع الدور : ويتمثل في عدم التوافق بين متطلبات العمل ومتطلبات الدور داخل الأسرة ويظهر هذا خاصة عند المرأة العاملة ، كما يمكن أن ندرج هنا تعارض دور الفرد الوظيفي مع مفاهيمه وقيمه الشخصية ، كما يمكن أن نضيف هنا أن الصراع قد ينشأ نتيجة مشاكل الخضوع للسلطة المشرفة ذلك أن بعض المؤسسات خاصة كبيرة الحجم تتميز بهيكل تنظيمي غير مرن ومتدرج تصعب فيه وسائل الاتصال والتواصل مما قد يؤدي إلى خلق بؤر توتر داخل النسيج العلائقي للأفراد داخل المؤسسة .

1 - مهدي بلعسلة فتيحة : مرجع سبق ذكره ، ص 329
2 - أحمد ماهر : السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2014 ، ص 384 .

*عبء الدور : نميز هنا بين نوعين من الأعباء فهناك عبء كمي وعبء نوعي ، ففي العبء الكمي يتحمل الموظف زيادة كبيرة أو نقص كبير في عبء الدور مما قد يؤدي به إلى مستويات عليا من الضغوط ، فالموظف الذي توكل إليه مسؤوليات وأعمال أكثر من طاقاته تجعله يبذل جهودا أكثر وساعات عمل طويلة دون التمكن من اخذ فترات كافية من الراحة مما قد يعرضه للأخطار المهنية ، كما أن قلة العمل الموكل للفرد القيام به مقارنة مع قدراته وإمكانياته تشعره بأنه غير مرغوب فيه وغير موثوق به وبالتالي تجعله غير مبال نتيجة الإحباط الوظيفي ، كل هذه المواقف قد تؤدي إلى إصابته بمتاعب صحية كارتفاع الضغط الدموي وزيادة ضربات القلب ، أما العبء النوعي فيتعلق بصعوبة العمل وتشعب المهام وعدم الموافقة بين القدرة أو المهارة وأداء العمل وقد أشار الباحث هيجان عبد الرحمن إلى أن : (ردود فعل الأفراد الذين يتعرضون إلى الضغوط الناتجة عن كمية العمل هي : الانسحاب من العمل ، التخريب ، الغياب ، التمارض ، طلب الفصل ، كثرة الانتقادات للمنظمة ..)¹.

* بيئة العمل : وهنا تدخل عوامل عديدة منها العزلة وبيئة العمل المتوترة ، وقصور دور فريق العمل مما يؤدي إلى ضعف المساندة الاجتماعية سواء من المشرفين أو الزملاء ، ونقص التحفيز بنوعيه المادي والمعنوي ، وتقلص مستويات الطموح الوظيفي أمام مجمل الموظفين مما يؤدي إلى الشعور بالإحباط وال فشل وعدم الجدوى وبالتالي التفكير بجديفة في طلب التقاعد المسبق .

* عدم توافق شخصية الموظف مع متطلبات المؤسسة : تتميز بعض المؤسسات خاصة كبيرة الحجم بوجود نمط بيروقراطي مقيد باللوائح والإجراءات الرسمية حيث تكثرت نظم الإشراف المتشددة دون الأخذ بالاعتبارات الشخصية مما (يتعارض مع رغبة العاملين في التصرف بحرية مع حاجاتهم للنمو وتأكيد الذات ، ويلقى هذا التعارض ضغوطات نفسية على العاملين)²

1- هيجان عبد الرحمن : ضغوط العمل : مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، مركز البحوث والدراسات الإدارية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1998 ، ص 171.

2 - أحمد ماهر : مرجع سبق ذكره ، ص 384

4-1 : نتائج وأثار 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 الباحثين قلية فاروق عيدة وعبد المجيد محمد هذه الآثار إلى قسمين¹ :

أ : 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 لأن الضغوط تحفز مجموع العاملين من مسؤولين وعمال على إيجاد الحلول المناسبة لمختلف المشكلات المعترضة .
- * اكتشاف قدرات وكفاءات العاملين ومستوياتهم المهنية عند مواجهة التحديات والضغوط القائمة .
- * تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين بالتآزر والتعاون فيما بينهم في مواجهة الضغوط .
- * إثارة الدافعية للعمل وتحقيق متطلبات الوظيفة مما يؤدي إلى تنمية المعرفة وكسب الخبرات وتحقيق الذات

ب: الآثار السلبية لضغوط العمل :تخلف ضغوط العمل آثارا سلبية سواء على الفرد أو المؤسسة

* آثار ضغوط العمل على الأفراد :

- أوجد الباحثين فروقا بين الآثار السلبية لضغوط العمل على الأفراد وجمعوها في ثلاث مجموعات رئيسية هي²
- * الآثار والنتائج السلوكية :تبرز عدة آثار سلوكية سلبية على الفرد الواقع تحت ضغوطات العوامل التنظيمية داخل المؤسسة ومن أهمها :

- العنف وانتهاك الأنظمة والقوانين : وهذه تنتج غالبا نتيجة الإحباط .

- الزيادة في التدخين : ينتج ذلك غالبا نتيجة القلق والتوتر الناتج عن ضغوط العمل .

2 - قلية فاروق عيدة وعبد المجيد محمد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، ط1 ، دار المسيرة للنشر ، عمان ، 2005، ص 112
2 - العديلي ناصر : السلوك الإنساني والتنظيمي : منظور مقارن ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1995 ، ص 153

- اضطرابات النوم: كالنعاس النهاري والأرق والكوابيس بحيث يعتبر هذا الاضطراب انفعالي مرتبط بالنوم بصورة مباشرة

- تناول العقاقير والمخدرات

- ويضيف البعض إلى هذه الآثار تغير عادات الأكل والشرب سواء بفقدان الشهية أو زيادة الرغبة في الأكل ، وكذلك شرود الذهن والاستياء العام والانتحار كأقصى حالات الضغط .

** الآثار الفسيولوجية :

تظهر آثار ضغوط العمل من الناحية الفسيولوجية في ما يلي¹ :

- الصداع: الذي يكون مستمرا .

- أمراض عضوية: كأمراض القلب ، قرحة المعدة والربو والالام الظهر والتهاب المفاصل .

- ارتفاع ضغط الدم : والذي يكون غالبا غير مرتبط بسبب عضوي معروف إنما ينشأ عن عوامل نفسية مما يهدد الفرد بمضاعفات صحية كالسكتة القلبية .

- الاضطرابات النفسية : وتعتبر من أهم المؤشرات الدالة على حدوث ضغوط العمل ، ومن أهم تلك الآثار

النفسية التي تصيب الأفراد نتيجة ضغوط العمل كثيرة نذكر منها *القلق : الذي ينتج غالبا عن ضغوط العمل فيؤدي إلى عدم التركيز وفقدان الانتباه ، وقد يؤدي إلى إصابة الجهاز العصبي مما يزيد في نبضات القلي وسرعة التنفس .

- الاكتئاب : والذي ينتج بسبب عدم التكيف مع الضغوط الناشئة داخل بيئة العمل مما يؤدي إلى الاكتئاب .

- تغير المزاج النفسي والعاطفي للفرد وعدم الرضا في العمل وعن العمل .

وإجمالا يمكن ذكر أهم الآثار السلبية على الأفراد كما يلي :

- ظهور بعض ردود الفعل والسلوكيات الخاطئة تجاه الآخرين .

- الشعور المستمر بالإحباط نتيجة عدم التكيف وظيفيا واجتماعيا .

- القيام ببعض السلوكيات السيئة كالإدمان على الكحول والمخدرات والتسرب الوظيفي والتسيب في العمل .

¹ - العديلي ناصر : مرجع سبق ذكره ، ص 155

* آثار ضغوط العمل على المؤسسة :

تتعدى آثار ضغوط العمل المستوى الفردي إلى مستوى المؤسسة باعتبار المورد البشري هو أهم عناصر الإنتاج

والعمود الفقري للمؤسسة من خلاله تحقق أهدافها ، وتبرز النتائج السلبية الواقعة على المؤسسة فيما يلي¹ :

- ارتفاع معدلات الغياب .
- التسرب الوظيفي
- ارتفاع معدل دوران العمل
- ترك العمل
- الصراع الشخصي في بيئة العمل
- عدم الثقة في اتخاذ القرارات
- إعاقة حركة التقدم والتنمية بالمؤسسة
- زيادة معدل الشكاوي
- إصابات العمل
- ارتفاع التكاليف المالية
- ضعف الولاء التنظيمي
- عدم الرضا الوظيفي
- إهدار الطاقات الفعالة داخل المؤسسة
- إعطاء انطباع سيء للمتفاعلين مع المؤسسة حول سير العمل بها
- سوء العلاقات داخل بيئة العمل

1- السباعي هنية محمود محمد : ضغوط العمل : مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها لدى الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ن مكة المكرمة ، 2001 ، ص 40 .

5 - الضغوط في المجال الدراسي :

وهي الضغوط التي يتعرض لها كل العاملين المترددين على المؤسسة التعليمية من تلاميذ وطاقم إداري وطاقم تربوي وعمال ، وهي ضغوطات كبيرة ومتعددة المصادر حيث 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 وجه¹ ، وبما أن البيئة المدرسية تشمل المدرسين والإداريين والعمال فالضغوط تختلف نسبيا بين هذه الفئات الثلاثة ، لذلك سنركز على الضغوط المهنية لكل فئة على حدى .

1-5 : الضغوط المهنية على المدرسين :

يعاني المدرسون من عدة مشاكل مرتبطة أليا بأعباء مهنة التدريس حيث أكدت الباحثة أني كوردي عام 2000 أن تشابك العوامل النفسية المسيطرة على المدرس والتي منها التلميذ وتوصيل المعارف يجعل مهنة التدريس مهنة يصعب تحملها²

تعد الوضعية الصعبة التي يمارس فيها المدرسون مهامهم ووظائفهم في مختلف الأطوار التعليمية من أعقد وأصعب الوظائف ، فمن هذه الظروف القاسية نجد اكتظاظ الأقسام ، ضعف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمدرسين مقارنة بوظائف أخرى ، التغير المستمر في المناهج والبرامج ، العلاقات بين الزملاء والأولياء ومع الإدارة ، نقص التكوين كلها مؤشرات دالة على الوضعية الصعبة لمهنة التدريس ، وهذا يؤدي بالضرورة إلى ضغوطات نفسية عديدة تتجلى في الخوف والتوتر مما ينجر عنه ضعف الدافعية للإنجاز وعدم الرضا الوظيفي .

لعله من نافلة القول الحديث عن معوقات السير الحسن للعملية التعليمية واختلال النظام التعليمي دون الحديث عن معاناة المدرسين من ضغوط مهنية عديدة غالبا يكون مصدرها الجو المدرسي العام واستنادا إلى التحاليل العلمية لمختلف الدراسات وخاصة دراسة لوزال جين ورواير نيكول وآخرون من كندا (انظر الدراسات السابقة) الذين توصلوا إلى إبراز خمس مصادر أساسية للضغوط المهنية للمدرسين خاصة في الطورين الابتدائي والمتوسط وهي :

- عبء العمل

1 - طه عبد العظيم حسين : مرجع سابق ، ص 220
2- أحمد محمد عوض بني أحمد : الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2007 ، ص135

- الإمكانيات المادية

- الوقت

- العلاقات مع الزملاء وأولياء التلاميذ

- الاعتراف المهني .

تؤدي ضغوط العمل إلى تردي الحالة النفسية والبدنية للمدرسين حيث يمكن ان تظهر عليهم اعراضا نفسية كالتوتر والقلق والإحباط والعدوانية وسرعة رد الفعل ، وأعراض جسدية كأعراض القلب والشرايين والضغط الدموي والسكري مما ينعكس سلبا على التلاميذ وبالتالي على الزملاء في المحيط المدرسي كما ذهبت إلى ذلك دراسة الباحثة رمزية الغريب عام 1970 حيث أثبتت أن التلميذ يتأثر بالمدرس بكامل صفاته وهذا ما ينعكس سلبا أو إيجابا على تحصيله الدراسي¹.

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 الشعلان² أهم مصادر الضغط النفسي المرتبطة بمهنة التدريس في نوعين أساسيين هما :

1- ناصر الدين زبدي : مرجع سابق ، ص 75 .

2 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 ، ص 43- 58

* مصادر تنظيمية : وهي مصادر خارجية تتعلق ببيئة العمل وطبيعة المهنة ، صراع الدور ، غموض الدور ، زيادة وانخفاض عبء الدور ، علاقات الفرد مع زملائه ورؤسائه ، عدم المشاركة في صنع القرار ، ظروف العمل المادية .

* مصادر شخصية : وتتمثل في نمط الشخصية وجهة الضغط والتفكير اللاعقلاني .
وتعتبر كلها معيقات يمكنها أن تكون سببا في توتر الأستاذ وزيادة الضغوط النفسية خاصة لديه والتي يمكن التفصيل فيها كما 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 وارتبائه ، قد يجد الأستاذ نفسه (أمام مشكل إنهاء 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)¹ .

كما ان محتوى البرامج قد يرهق الأستاذ إذا كان يؤدي إلى صعوبة الاستيعاب لطبيعة المادة التي تفوق مستوى التلاميذ وبالتالي تؤدي إلى الإرهاق.

2- عدد ساعات العمل :

ينطوي عمل الأستاذ على صعوبات كثيرة لكثرة واجباته واتصالاته في أكثر أوقات العمل مع عقول ومستويات معرفية مختلفة ومتفاوتة ارتفاعا أو انخفاضاً 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)² ، 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

¹ - محمد عبد الرحيم عدس : المدرسة وتعلم التفكير ، دار الفكر ، الجزائر ، 2000 ، ص 88
² ناصر الدين زبيدي : سيكولوجيا المدرس ، دراسة وصفية تحليلية ، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007 ، ص 148

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 والفضول والإحباط ، فالعدد القليل من التلاميذ في الصف (في حدود 25 تلميذا) يسهل العمل التربوي ويساعد في راحة المدرس والمتدريس معا ، حيث يستطيع المعلم الاعتناء بكل تلميذ ملييا حاجياته ومراعي خصائصه ، ولكن الأمر يصعب عندما يكون عدد التلاميذ كبيرا حيث يقل المردود والتحصيل وتكثر الفوضى والضجيج مما يؤثر على سلوك المدرس وصحته النفسية فيجهد العمل ويرهقه ، 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)¹

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 فهي تعزز الخبرة الإنسانية وتوجهها نحو الهدف المنشود وحل المشكلات ، كما انها تثير الانتباه لدى المتعلم وتزيد في نشاطه وتسلسل أفكاره وتعالج كثير من العيوب والمشكلات والانحرافات ، ومن أهم هذه الوسائل الكتاب المدرسي والسبورة والصور والملصقات والأشرطة والمجسمات وتلك الوسائل الحديثة كالكومبيوتر والأقراص المضغوطة والانترنت ، فغياب هذه الوسائل أو نقصها القادح يعيق عملية التواصل بين المعلم والمتعلم (وتصبح مهمة المدرس)² فلا تتحقق الأهداف المرجوة من التعليم فيتأثر الأستاذ خاصة إذا كان واقعا تحت ضغط المفتش التربوي الذي يجبره على إحضار بعض الوسائل

¹ - ناصر الدين زبيدي : مرجع سبق ذكره ، ص148

² المرجع السابق ، ص 152

خاصة في التعليم الابتدائي أين تغيب الوسيلة التربوية لصعوبة اقتنائها لانعدام ميزانية خاصة بها أو عدم تسلمها من الوصاية كالخرائط وصور المحادثة والكتاب المدرسي (فعدم توفره يعتبر مصدر ضغط نفسي للمدرس)¹ مما يرهق الأستاذ ويزيد من ضغطه وتوتره .

6- عدم الأمن في الوظيفة :

عندما تكون الوظيفة مصدر رضا للموظف و مكانته 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)² 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)³

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 والمتزن أصبحت الإدارة مصدر ضغط وقلق وازعاج ، 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 ، فعدم تواجده يعتبر في أحيان كثيرة أفضل من تواجده ، لذلك يرى 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)⁴

* ضغوطات التلاميذ :

لقد أصبح جليا آثار الضغوطات على المدرسين خاصة من طرف المتمدرسين وفي مختلف الأطوار وإن تعددت أنواع هذه الضغوطات واختلفت وخاصة عندما لا يتمكن المدرس من دفع تلامذته إلى الإنجاز والنجاح ويظهر ذلك

1 - ناصر الدين زبيدي ، مرجع سبق ذكره ، ص 152 .

2 - المرجع السابق ، ص 148

3 - طه عبد العظيم حسين : إدارة الضغوط التربوية والنفسية ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006 ، ص 224

4 - ناصر الدين زبيدي : مرجع سبق ذكره ، ص 144

أكثر في أقسام الامتحانات كالخامسة ابتدائي والرابعة متوسط الثالثة ثانوي ، وقد وقع معظم التلاميذ في أجواء اللامبالاة والمهيبات الإعلامية مما أثر على السلوكيات وفقد الانضباط خاصة عند المراهقين مما جعل المدرسة ملجأ للتمرد والعصيان وتعاطي المخدرات والسجائر والعدوان وانتشار ظاهرة الرسوب والتسرب المدرسي ، فأهين المدرس وولد لديه ضغطا مهينا كبيرا¹

*الصراعات مع الرؤساء :

غالبا ما يحدث هذا الصراع نتيجة عدم تقدير العامل وتهميشه ومحاولة فرض الأمر الواقع عليه والحد من طموحاته والاستهانة بإمكانياته وقدراته ، ويرى بعض الباحثين أن العامل إذا أعطى (منصبا أقل مما يستحق يعتبر تصغيرا للمكانة المهنية خاصة أمام زملائه ، يجعله يشعر بعدم تقدير الذات وتتكون لديه نظرة سلبية تجاه عمله وهذا ما يحد من قدراته على الأداء واتقان العمل)²

* 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 والاتهامات مما يولد الضغط المهني .

8 - الضغوط المادية أو ضغط الأجر:

فالمعلم أو الأستاذ الذي يأتي إلى المدرسة وهو مثقل بمتطلبات 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 يزيد ضغطا وجهدا قد يؤثران على توازنه وحتى على مستوى كفايته التربوية)³

1-David Fontana : **gérer le stress** ; Ed pierre margada Bruscelles ; 1990 ; p 45

2-David Fontana , op , cit , p45

3 - ناصر الدين زبيدي : مرجع سبق ذكره، ص 150-151

9- الميل المهني :

ويعتبر من أهم مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد ، فالرسالة التعليمية لا يمكن أن تنجح ما لم يحدث التوافق بين القيم الشخصية والميولات الفردية وأهداف ومرامي العمل التربوي ، وقد عبر شاندلز Chandler في كتابه التربية والمعلم الجديد عن التربية كمهنة نبيلة تتطلب عناصر كفاءة ذات استعداد لأداء مهامها رغم الصعوبات والمشاق فعبر عنها بقوله هي: (المهنة الأم لكل المهن الأخرى كما أنها لازمة لها ، وتعتبر المصدر الأساسي الذي يمهّد للمهن الأخرى ويمدها بالعناصر البشرية المؤهلة علميا واجتماعيا وفنيا وأخلاقيا)¹.

فالرغبة والاستعداد التام (يؤدي إلى التوافق المهني حيث يكون الفرد قادرا على مواجهة المشاكل والصعوبات مهما كان نوعها)²

10- ظروف العمل داخل المدرسة :

تؤثر ظروف العمل داخل المؤسسة التعليمية على أداء العاملين (المدرسين) وتعيق تكيفه عامة ، ومن هذه الظروف :

* حجرة الدراسة :

تؤثر الشروط المتوفرة داخل القسم كالطاولات 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 حتما إلى تنامي الضغط لدى كل الفاعلين من مدرسين ومتمدرسين وغيرهما ، فمثل تلك المساحات ونظافة المحيط مع وجود ملعب ولو صغير يعتبر متنفسا 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 وملل مما ينعكس على أداء المعلم ذاته وعمله)³

1- نادية دشايش : مهنة التعليم أخلاقياتها ودوار المعلم القدوة ، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية ، جامعة 20 أوت ، سكيكدة ، العدد 08 ، 2014 ، ص 221 .

2- المرجع السابق ، ص 156

3- أحمد محمد ياسين الشناوي : العلاج السلوكي الحديث ، دار السناء ، القاهرة ، 2001 ، ص 32

2-2 : الضغوط المهنية على الإداريين والعمال :

تعتبر مصادر الضغوط متشابهة بين كل موظفي المؤسسات التعليمية إلا أن هناك بعض الفروق في الضغوط التي يتعرض لها الإداريون وغيرهم من موظفي المؤسسة ، ويمكن إجمال هذه الضغوطات في ما يلي :

1- كمية العمل : هنا يبرز العمل الزائد عن طاقات الفرد والذي يتطلب منه زيادة في الجهد المتواصل ولساعات طويلة دون التمكن من أخذ فترات راحة مناسبة خاصة في التعليم الابتدائي حيث يقوم مدير المدرسة الابتدائية بكل المهام التربوية والإدارية لوحده (تم استدراك ذلك بإنشاء منصب نائب مدير مدرسة ابتدائية ولكن بقي يقوم بمهام الأستاذ) ، وتقل كمية العمل في المستويين المتوسط والثانوي حيث تتوزع المهام بين عدد من الإداريين (ناظر ثانوية ، مستشار تربوية ، مشرف تربوي ، إداريون ..) ، إن زيادة كمية العمل تعرض الفرد للأخطاء المهنية وبالتالي المسائلة من طرف رؤسائهم مما يسبب لهم ضغطا كبيرا ، وقد أشار الباحث هيجان عبد الرحمن إلى ردود الفعل للأفراد الذين يتعرضون للضغوط الناتجة عن كمية العمل هي (: الانسحاب من العمل – التخريب – الغياب – التمارض – طلب الفصل – كثرة انتقاداتهم للمنظمات التي يعملون بها أمام زملائهم في العمل وخارجه)¹

2- نوعية العمل :

تختلف ضغوط نوعية العمل باختلاف الوظائف المنوطة بالشخص ، فالضغوط الواقعة على المديرين أكثر لأنها مرتبطة باتخاذ قرارات حاسمة وهامة في ظل ضبابية القرارات وسرعة تغيرها وعدم ثباتها ، فضغوط نوعية العمل تحدث (عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدراته ، أي أن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء العمل بالمستوى المطلوب ، وأيضا عندما يتبين للفرد أن لديه قدرات ومؤهلات كبيرة أكبر من الأعمال الموكلة إليه)² ، وفي المجال التعليمي تظهر هذه الضغوط خاصة في ظل التغيرات الطارئة وخاصة إدخال الرقمنة ووسائل التكنولوجيا في الأعمال الإدارية حيث يفتقر أغلب الموظفين الإداريين للتكوين القاعدي في الإعلام الآلي مما يولد لديهم تحد كبير في الأعمال المرتبطة بالتقنيات الحديثة كملء الكشوفات ومراقبة تدرس التلاميذ وفي مختلف مجالات التسيير الإداري .

3- صراع الدور :

1 - هيجان عبد الرحمن : مرجع سبق ذكره، ص 171
2 - فلمبان رأفت أحمد فؤاد : ضغوط العمل التنظيمية واثرها على إنتاجية القيادات الإدارية – دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز وجامعة ام القرى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، المملكة السعودية ، 1996 ، ص 55

ويبرز هنا التداخل بين الأدوار الوظيفية خاصة الثانوية منها ، وتكون أكثر وضوحاً في المجال التعليمي بين مدير المؤسسة والناظر أو مستشار التربية وبين هذا الأخير ومشرفي التربية وذلك نظراً لعدم تحديد الأدوار أو غموضها أو تجاهلها مما يؤدي إلى مزيد من الضغوطات اليومية ، وقد يحدث هذا الصراع بين مختلف الإداريين لعدم التكوين الكافي أو حب التمتع والتقرب من أصحاب الدور الرئيسيين وتداخل الواجبات الوظيفية مع الواجبات الأسرية خاصة لدى العنصر النسوي ، وعدم تقسيم الأدوار بشكل محكم ، فصرع الدور المتمثل في القيام بأعمال متعارضة في آن واحد يؤدي إلى صراع داخلي حاد مع زيادة التوتر وانخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الثقة بين الرؤساء والمنظمة بشكل عام .

4- عدم الترقية الوظيفية : يرى عديد الباحثين أن عدم الترقية الوظيفية تعتبر من أهم مصادر الضغوط على الموظف ، فعدم ضمان العمل نتيجة العمل بنظام التعاقد (عمل لفترة زمنية محددة في العقد) تؤدي هي الأخرى إلى القلق والخوف والمعاناة ، وتزداد آثار عدم الترقية خاصة لدى الموظف الذي يصل إلى نهاية السلم الوظيفي أو الحدود العليا للدرجة الوظيفية دون أن يحصل على زيادة في راتبه رغم بقائه فترة طويلة في نفس درجته الوظيفية .

وقد قسم العلماء مسببات الضغوط المتعلقة بالترقية إلى ثلاث مراحل أساسية هي :

* مرحلة بدء الحياة الوظيفية : وفي هذه المرحلة ترجع الضغوط إلى نقص التكوين في الوظيفة أو نقص حوافز العمل المنجز أو عدم القدرة على التكيف وصعوبة تحمل المسؤولية الوظيفية .

* مرحلة منتصف النمو الوظيفي : ومن أسباب الضغوط في هذه المرحلة زيادة أعباء العمل وعدم التعاون مع زملاء العمل (عدم العمل كفريق) وشدة المنافسة في المنصب الواحد وعدم مواكبة التطور التكنولوجي خاصة ، ضيق الوقت ...

* مرحلة نهاية الوظيفة : وهنا تبرز الضغوط من خلال الخوف من افتقاد سلطة المنصب والإشراف (خاصة عند المديرين) والتفكير في المعاش ومصادر الدخل ، روتينية العمل خاصة في الجانب الإداري ، الشعور بأن فرص الترقية والنمو الوظيفي في المؤسسة التعليمية مفقودة .

كما أن بعض الباحثين يرى : (يؤدي التغيير الوظيفي إلى الأدنى أو عدم حدوث التغيير في حد ذاته يؤدي إلى ضغوط العمل ، بالإضافة إلى ذلك فإن عدم ترقية الفرد في عمله في الوقت المناسب تسبب ضغوطا في العمل بقدر ما يسبب الترقى إلى عمل يفوق قدرته الشخصية)¹

5- سوء علاقات العمل :تعتبر العلاقات الشخصية بين الفرد وزملائه في العمل من اهم مصادر اشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لدى الفرد كالتقدير والاحترام والصدقة ، فالإساءة إلى مثل هذه العلاقات يؤدي إلى العداء والكرهية وهو ما يؤدي بدوره إلى الانعزالية والاعتراب في نهاية المطاف . وتظهر مثل هذه الضغوطات الخاصة بعلاقات العمل عند وجود تنافس على المناصب القيادية أو عند تداخل المهام أو عدم احترامها من طرف بعض الفاعلين في المؤسسة التعليمية ، وترجع سوء العلاقات غالبا إلى شخصية كل فرد في المؤسسة ، فشخصية القائد المتسلط أو الانطوائي تؤدي إلى سيطرة نوع من العلاقات الرسمية التي تؤدي عند غياب قنوات الاتصال إلى مزيد من التشنج والتوتر والقلق مما يخلق ضغطا مهنيا رهيبا على كل العاملين بالمؤسسة .

6- ظروف العمل المادية :

وهي ما يعبر عنها بخصائص بيئة العمل ، فإذا كانت بيئة العمل تمتاز بالضوضاء ونقص التدفئة وضعف الإضاءة وتهالك الكتامية ونقص التهوية وتقلص فترات الراحة فهي بيئة منفرة تزيد في الضغوطات المهنية على الموظف مما يجعله يفكر في التقاعد المسبق .

7- نمط الشخصية :

وما يمكن ملاحظته أن تأثيرات الضغوط تختلف باختلاف نمط الشخصية ، فالموظفون ذوي الشخصيات القلقة والسريعة التوترهم أكثر عرضة وتأثرا للمواقف الضاغطة مما يجعلهم أكثر تفكيراً في التخلي عن العمل ، ويبرز هنا نوع من الموظفين من ذوي الشخصيات غير الاجتماعية والذين يصعب التعامل معهم وبالتالي يعتبر مجرد انتقاد عملهم أو حتى توجيههم نوع من التدخل في مهامهم مما يؤدي إلى الضغط عليهم فيزداد توترهم وقلقهم .

1 - السباعي هنية محمود محمد : مرجع سبق ذكره، ص 33

8- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات :

تتمثل ضغوط العمل التي تتعلق بهذا العنصر في فقدان الثقة بين مختلف الفاعلين في المؤسسة التعليمية لعدم تعودهم على حمل المسؤوليات وفقدان الحماسة للقرارات المتخذة على مستوى القيادة خاصة إذا كانت هذه القرارات أحادية ومركزية المصدر تم اتخاذها دون إشراك كل الفاعلين التربويين والإداريين .
 قد يؤدي إهمال إشراك الموظف في إبداء رأيه في مختلف القرارات إلى انخفاض مستوى إنتاجيته ومستوى الرضا الوظيفي عنده مما ينعكس ذلك سلباً على المؤسسة ككل ويؤدي إلى هدر الطاقات وتدهور النتائج والانعزال والتفكير في التقاعد المسبق ، (فقد أثبتت الدراسات العلمية أن الوظائف التي لا تترك للموظفين الحرية في اتخاذ القرار هي التي تؤدي إلى مزيد من الضغوط)¹

9- تقييم الأداء :

إذا لم يتم تقييم أداء الأفراد في المؤسسة بشكل سليم وعادل يلبي حاجات الفرد والمؤسسة في الوقت نفسه فإن ذلك يعتبر من أهم مصادر الضغوط النفسية على العامل خاصة إذا مصير الفرد وترقيته أو علاقاته مبنية على تقييم ذلك الأداء .
 فالتقييم المبني على العلاقات الشخصية والولاءات دون الاعتماد على الكفاءة وحسن الأداء يولد الإحباط لدى الموظف خاصة المجتهد مما قد يسبب له ضغطاً يؤدي به إلى التفكير في التقاعد المسبق .
 * تعتبر هذه المصادر المؤدية إلى الضغوط المهنية مشتركة بين الموظفين بصورة عامة ، يشترك في ذلك الإداريين والعمال على حد سواء .

¹ - البليهد منى صالح حماد : مسببات ضغوط العمل لدى مديرات مدارس التعليم العام في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، العربية السعودية ، 1422 هجري ، ص 20-21 .

خلاصة الفصل :

تعتبر الضغوط المهنية (والتي تطرقنا إليها في هذه الدراسة من خلال العوامل الوظيفية) وخاصة في المجال التربوي التعليمي من أهم العوامل المشجعة على اتخاذ قرار التقاعد المسبق ، فالبيئة الخارجية التي تعتبر عند عديد الباحثين هي المصدر الرئيسي للضغوط لا يمكنها أن تؤثر على سلوك الفرد ما لم يحدث تفاعل بينها وبين الخصائص الفردية للشخص من قدرات ومهارات وخبرات واستعدادات .

الفصل الرابع : الأمراض المهنية

تمهيد

1- الصحة والسلامة المهنية

2- طب العمل

3- حوادث العمل

4- الأمراض المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد :

يثير موضوع الأمراض المهنية وضغوط العمل اهتمام الكثير من المفكرين والباحثين في العالم عموماً ، وفي العالم العربي خصوصاً ليس فقط على مستوى الفهم النظري ولكن من الناحية التطبيقية والمؤسسية ومن ناحية التصورات ، وللصحة المهنية أهمية بالغة في التنمية الاقتصادية المستدامة التي تحقق الرفاهية الاقتصادية دون إهمال العنصر البشري ، فالاهتمام بسلامة العامل وأمنه يؤدي حتماً إلى حل العديد من المشكلات سواء على مستوى المؤسسة أم على مستوى الفرد وأسرتهم كالتأمين ضد المرض وحوادث العمل وتجنيب العامل مختلف ضغوطات العمل التي تؤثر على كفاءة الأداء في القطاعات الاقتصادية والخدمات المختلفة ومنها المؤسسات التعليمية ، والتي قد تؤدي به إلى العزوف عن العمل والتخلي عنه فيلجأ إلى طلب التقاعد المسبق خوفاً على صحته وحرصاً على أمنه وتجنباً للصراع داخل المؤسسة .

وتم تقسيم هذا الفصل إلى خمسة يتناول المبحث الأول الصحة والسلامة المهنية وهو مقسم بدوره إلى مطالب وهي : مفهوم الصحة والسلامة المهنية ومجالاتها والأسس العامة لبرامج السلامة المهنية ويختتم بالمطلب المتعلق بأهداف الصحة والسلامة المهنية ويتناول المبحث الثاني طب العمل ، والمبحث الثالث يتناول حوادث العمل التي تتعلق بالأمراض المهنية ، أما المبحث الخامس والأخير فيتطرق إلى ضغوط العمل وينقسم هذا المبحث إلى مطالب هي مفهوم ضغوط العمل ومصادرها والتطرق إلى الضغوط في المجال التعليمي ، وينتهي هذا الفصل بخاتمة .

1- الصحة والسلامة المهنية :

1-1 : مفهوم الصحة والسلامة المهنية

يعتبر المورد البشري هو أساس نجاح أية مؤسسة سواء كانت إنتاجية أو خدمية ، فتوفير الأمن اللازم أثناء أداء المهام سواء ضد الأخطار أو الأمراض المهنية والأضرار الصحية الناتجة عن طبيعة العمل تؤدي للمحافظة على أهم ثروة ومورد للمؤسسة .

يعتبر عام 1889 هو تاريخ الانطلاقة الأولى للعمل على منع حوادث العمل وذلك بمناسبة انعقاد المؤتمر الدولي الأول للحوادث الصناعية والذي انعقد بباريس ، ثم استمر الاهتمام بهذا الجانب إلى حين انشاء منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة الدولية ، وعندها تم استبدال مصطلح الأمن الصناعي بمصطلح آخر جديد أكثر شمولية هو السلامة والصحة المهنية.¹

يرى الباحث الموسوي أن الصحة والسلامة المهنية تعني : (ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية)²

بينما يرى الباحث محمد عبد السميع علي أن السلامة المهنية يقصد بها : (تحقيق لسلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة)³ ، كما عرفه في موضع آخر بأنه : (توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية ، بمعنى أنه لا تقع فيها حوادث ، ولا تنشأ عنها أمراض مهنية ، أي أنها تكفل مقومات الإنتاج المادية والبشرية)⁴

وما يمكن ملاحظته أن المصطلح اشتمل على لفظين هما : السلامة والصحة ، فالسلامة يقصد بها حماية المورد البشري من الضرر والأذى أثناء أداء عمله أي داخل المؤسسة ، من ذلك الأذى المادي كالكسور والجروح والحروق والاختناق .

ويقصد بالصحة حماية الفرد العامل من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل سواء كانت بسبب طبيعة العمل أو المناخ المادي داخل المؤسسة أو بسبب الفرد نفسه .

1- محمد عبد السميع علي : الأمن الصناعي : عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه ، مطبعة القاهرة ، مصر ، 1975 ، ص 130 - 131 .

2- الموسوي سنان : إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها ، دار مجدولين ن الأردن ، 2004 ، ص 256 .

3- محمد عبد السميع علي : مرجع سبق ذكره ، ص 7 .

4- المرجع السابق : ص 7 .

2-1 : مجالات الصحة والسلامة المهنية

تتجسد أهداف الصحة والسلامة المهنية من خلال بيئة العمل والعامل والعلاج .

أ- من حيث بيئة العمل : وذلك (بتوفير وسائل الأمن والصحة والوقاية مما يجنب العمال خطر العمل وظروفه)¹

وتتمثل في عدة عوامل منها :

* الإضاءة : وهي تعتبر من العوامل المادية المهمة في زيادة مستوى الأداء وتحسينه وتخفيض نسب الإرهاق والتعب والملل ، فالإضاءة الكافية الثابتة وغير المضللة مهمة حتى لا تؤدي إلى انهيار العيون وضعف الرؤية ، ومهما كان مصدرها سواء كانت إضاءة طبيعية (وهي الأفضل ملائمة للعين وغير مكلفة وانتشارها جيدا) أو إضاءة اصطناعية (وهنا يجب تكييفها حتى تكون أقرب للإضاءة الطبيعية) .

* الضوضاء : والتي تعرف بأنها : (أي صوت قد يؤدي إلى آثار سيكولوجية أو فيزيولوجية غير مرغوب فيها لدى الفرد ، والتي قد تتداخل مع نشاطات الفرد أو الجماعة سواء تمثل ذلك في الاتصال أو العمل أو الراحة أو الاسترخاء أو النوم)²

فالضوضاء في بيئة العمل تشكل خطرا على الأذن مما يشتت التركيز ويؤدي ذلك إلى التوتر والقلق وشدة الحساسية واضطرابات النوم ، ومظاهر الخوف وعدم الأمن .

* التهوية : يشكل ضعف التهوية خطرا حقيقيا على العمال وقد يلحق ضررا جسيما ويؤثر على العامل بدنيا ونفسيا مما يجعله عرضة للحوادث والأمراض المهنية . ولعل من أهم أسباب ضعف التهوية في بيئة العمل كثرة الاتربة والغازات السامة ، التلوث ، قلة وسائل تصفية الهواء ، عدم اتساع مكان العمل ، قلة نوافذ التهوية .

* ويمكن ذكر عوامل أخرى منها : درجات الحرارة – الإشعاعات – الغازات .

وطبعا هذه العوامل وغيرها إن لم يتم تفاديها والسيطرة عليها بتوفير وسائل الوقاية والأمن فإنها تصبح مهددة للعمل ، وقد تؤدي إلى أمراض مهنية خطيرة أو الإصابة بحوادث العمل مما قد يؤدي إلى العجز أو الوفاة ، ومن هنا يفكر عدد كبير من موظفي المؤسسات ومنها التعليمية في الخروج إلى التقاعد المسبق هروبا من بيئة عمل غير صحية وغير آمنة .

¹ - يوسف حليم الطائي وآخرون : إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي متكامل ، ط 1 ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006 ، ص 454 .

² - حمو بظريفة : الضوضاء خطر على صحتك ، مخبر الوقاية و الأرغونوميا ، ط1 ، الجزائر ، 2002 ، ص 6- 24 .

ب- من حيث العامل نفسه: وهو يبرز عامل مهم وهو نقص التوعية الوقائية داخل المؤسسات وخاصة التعليمية منها وذلك بتشجيع العمال بضرورة الحفاظ على أنفسهم أولاً وعلى الممتلكات ووسائل الإنتاج ثانياً وذلك باتباع تعليمات احتياطات الأمن والوقاية وعلى المؤسسة أن تبين لموظفيها أنها ترمي إلى المحافظة على صحتهم وراحتهم في العمل أكثر مما تحافظ على المنظمة وأنسقتها المختلفة ومن هنا يزيد الرضا عن العمل ويزداد الأداء الوظيفي جودة .

ج- من حيث العلاج والتأهيل : وهنا تكمن ضرورة أن تتكفل المؤسسة وبسرعة بعلاج وتأهيل ورعاية العامل المصاب وضمان عودته للعمل كلما أمكن ذلك مع ضمان دخله طيلة فترة علاجه وتأهيله .

3-1: الأسس العامة لبرامج السلامة المهنية

لعل من أهم أسس برامج السلامة المهنية هو التأكيد على تقديم الحماية والوقاية لكافة الموظفين من كافة المخاطر وفي كل مستويات التنظيم ، ولذا تسعى كل مؤسسة إلى توفير طرق ووسائل مميزة لطبيعة إنتاج المؤسسة ، ومن هنا يبرز الاختلاف في طرق وأساليب تحقيق السيطرة والوقاية المهنية في المؤسسة ، ولتحقيق ذلك هناك أسلوبين أساسيين هما :

أ- الحماية الداخلية : وهي تتضمن ما يلي :

- تحديد وظائف ومهام كل موظف بالمؤسسة ووضع سجل لذلك .
- تحديد الاتجاهات والتحذير من الأماكن الخطرة خاصة في الطوابق العلوية .
- التحكم في المفاتيح والأقفال .

- حماية الوثائق والمعلومات للحد من التلف أو الضياع أو السرقة .

ب- الحماية الخارجية : وهي تتضمن ما يلي :

- تركيب الحواجز وكاميرات المراقبة خاصة في المؤسسات الصناعية .
- تجهيز المؤسسات بوسائل اتصال حديثة لتجنب الخطر بسرعة .

4-1 : أهداف برامج السلامة المهنية

الهدف الأسمى لهذه البرامج هو توفير الوسائل الكفيلة بحماية وصحة وسلامة العاملين بالمؤسسة وكذا الحفاظ على الهياكل والوسائل لتجنب التبذير والحفاظ على المكتسبات وتعزيزها ، ومن الأهداف الأخرى¹ نذكر:

- التقليل من الآثار السلبية لحوادث العمل والأمراض المهنية والتي تؤثر على الأداء وتقلل من مردودية المؤسسة .

- تهيئة الخدمات الصحية اللازمة لبناء أفراد قادرين على تحمل أعباء المسؤولية وتحسين الأداء الوظيفي بالتكيف مع متطلبات المهنة والتطور التكنولوجي الحاصل .

- التركيز على الفرد باعتبار المورد البشري هو أساس قيام المؤسسة .

- تمكين الروابط بين العاملين والإدارة نم خلال شعور الفرد بكونه موضع اهتمام ورعاية دائمة .

- التقليل من التكاليف المادية التي تقع على عاتق المؤسسة بانخفاض تكلفة العمل بالتقليل من التعويضات

- الناتجة عن الحوادث او الناتجة عن التوقفات أو الخروج الإزدي أو غير الإزدي للعمال .

- انخفاض معدل دوران العمل والتقليل من الهدر الوظيفي .

5-1 : الإجراءات الخاصة بسلامة العمال

وهنا يبرز دور السلطة حيث (تتكفل الدولة ممثلة في وزارة العمل بتنظيم الوقاية وإعداد سياسة البرامج الوطنية لتحسين ظروف العمل على مستوى التكوين ، واقتراح مشاريع القوانين المتعلقة بالأمن والصحة وطب العمل بالاشتراك مع وزارة الصحة والحماية الاجتماعية)²

لقد ورد في قانون العمل الجزائري والقرارات المكملة له ضرورة اتباع ما يلي :

- إضاءة مكان العمل خلال ممارسة العمال لمهامهم .

- تنظيم التهوية ودرجات الحرارة في أماكن العمل .

- إقامة السقف وصيانته ، وكذلك النوافذ والمداخل بطريقة تكفل حماية العمال .

- اتخاذ كافة الاحتياطات لمنع انتشار الغازات (خاصة في المخابر بالنسبة للمؤسسات التعليمية) .

¹ - سهيلة محمد عباس و علي حسن علي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، 1999 ، ص 347 .
² - راشد راشد : قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 ، ص 64 .

- عدم جواز الاحتفاظ في أماكن العمل بغازات قابلة للاشتعال أو سوائل تؤدي إلى حدوث انفجار عند اختلاط أبخرتها بالهواء .

- الاحتفاظ بأجهزة إطفاء الحرائق في الأروقة ومداخل المخابر والورشات مع ضرورة أن تكون صالحة للاستعمال .

2- طب العمل :

جاء قانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل ليكرس ويثبت أهمية طب العمل باعتباره أهم عناصر السياسة الوطنية للصحة الذي أصبح : (جزء لا يتجزأ من السياسة الوطنية للصحة ويطمأن وتوصيات المنظمة الدولية للشغل والتي حثت الدول الأعضاء في دورتها الأولى سنة 1950 على ضرورة المحافظة على الرخاء الجسدي والذهني والاجتماعي للعمال في جميع المهن وترقيتهم ووقايتهم من الأخطار الصحية التي تسببها أعمالهم وإلى حمايتهم من الأخطار الناتجة عن وجود عناصر مضرّة بالصحة وإلى وضع العمال وإبقاءهم في المهنة التي تتلاءم وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية أي تكييف العمل مع الإنسان)¹ ومن هنا يمكن أن طب العمل يهدف إلى المحافظة على معنويات العمال وصحتهم وحمايتهم من كل الأخطار ومن الأمراض المهنية ، فمهمة طبيب العمل وقائية في الأساس وعلاجية بالتبعية² فطب العمل يهدف إلى : الحيلولة دون تعرض العامل لأي وهن بدني أو ذهني وحمايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل ، وهو يتأتى خاصة عن طريق³ :

- وقاية صحة العمال بواسطة الفحوص الدورية التي تتولاها مصالح طب العمل بالمؤسسة .

- مراقبة أماكن العمل من حيث توافر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف .

- تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجاباً على صحة العامل .

- حماية البيئة والمحيط الطبيعي .

ورغم اهتمام السلطات بطب العمل حيث أنشأت مصلحة بذلك لدى صندوق التأمينات الاجتماعية كما أنشأت مجلساً وطنياً للنظافة يتمتع بصلاحيات استشارية في مجال السياسة الوطنية للوقاية من الأمراض المهنية⁴ ، مع ملاحظة أن مهمة مفتشية العمل تبقى رقابية بالسر على السير الحسن لطب العمل داخل مختلف المؤسسات وتحرير المخالفات ، ولكن الملاحظ في الميدان إن قطاع التربية والتعليم لم يستفد من هذه الناحية

1- عجة الجليلي : مرجع سبق ذكره ، ص 231 .

2- راشد راشد : مرجع سبق ذكره ، ص 38.

3- محمد الصغير بعللي : تشريع العمل في الجزائر - القانون الاجتماعي - مطبعة ولاية قالمة ، الجزائر ، 1995 ، ص 65.

4- التأمينات الاجتماعية : مرجع سبق ذكره ، ص 213 .

حيث بقي هذا المطلب هاجسا لمختلف نقابات القطاع حيث يتم إدراجه في كل الاحتجاجات والإضرابات وذلك منذ لإقرار التعددية النقابية .

3- حوادث العمل :

وتعرف بأنها : (أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو يسبب ما يتصل به ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب. وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلف بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلف المنشأة ووسائل الإنتاج)¹

لقد تم إصدار قانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ليوم 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بهدف إلى تغطية المخاطر الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية² حيث عرف المشرع حادث العمل في المادة 6 منه على أنه : (يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل)³ وقد وسعت المادة 2 من نطاق حدوثها إذ أصبحت كحادثه عمل تلك الحادثة التي تقع أثناء القيام بمهمة ذات طابع عادي أو استثنائي يتم تنفيذها داخل أو خارج الهيئة المستخدمة وطبقا لتعليمات رب العمل أو أثناء الممارسة أو بمناسبة ممارسة وكالة انتخابية أو غداة متابعة دروس خارج ساعات العمل ، كما أن المادة الثالثة أشارت إلى أنه يعتبر حادث عمل ما تعرض له الأجير ولو كان غير مؤمن بمناسبة نشاط رياضي منظم من قبل الهيئة المستخدمة أو في إطار القيام بمهمة ذات منفعة أو عند التدخل لإنقاذ شخص في حالة خطر⁴

يتبنى المشرع الجزائري موقفا اجتماعيا تجاه حوادث العمل فيضيف لها مجموعة من الإجراءات والتدابير والأعمال التي ترمي إلى تفادي وقوع حوادث العمل أو التخفيف من حدتها والتقليل من عددها خاصة بعد

الارتفاع المتواصل لحوادث العمل⁵

1- راشد محمد القحطاني: حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28-29 أبريل 2007، ص 04.

2- راشد راشد : مرجع سابق ، ص 63 .

3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 1809 الصادرة في 24 رمضان 1403 هجري الموافق ليوم 4 يوليو 1983 .

4- عجة الجيلالي : مرجع سابق ، ص 269 .

5- المرجع السابق ، ص 130 .

تعتبر حوادث العمل في تزايد مطرد فحسب إحصائيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية فقد انتقل عدد حوادث العمل من 80699 حالة سنة 1980 إلى 86862 حادث سنة 1985 ، أما حوادث العمل المؤدية للوفاة فقد بلغت سنة 1980 462 حالة لتصل سنة 1985 إلى 629 حالة وفاة ، كما أحصى الصندوق ارتفاع نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية بين سنتي 2002 وسنة 2004 إلى 16 % وارتفعت بذلك مصاريف ذات الصندوق في نفس الفترة من 5.8 مليار دج إلى 8 مليار دج ، وقد (يرجع الارتفاع في حوادث العمل إلى نقص الرقابة وعدم تحكم العمال المحليين في وسائل الإنتاج وضعف النظام الوقائي لدى الهيئات المستخدمة مما أجبر السلطة على اتخاذ جملة من التدابير التقنية والقانونية ذات الطابع الوقائي)¹

4- الأمراض المهنية :

تختلف الأمراض المهنية باختلاف طبيعة العمل والمؤسسة ذاتها ، وبالتالي سنركز في هذا المبحث على الأمراض المهنية الخاصة بالمؤسسات التعليمية وطبيعة العمل في هذه المؤسسات سواء كان عملا إداريا أو تربويا أو مكملا لهما كالصيانة والتنظيف والبستنة الخ .

وجاءت المادة 63 منه² صريحة في تحديد الأمراض المهنية بأنها : (كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي يرجع سببها أو مصدرها إلى سبب مهني خاص) ، أو هي تلك الأمراض التي يقصد بها (العلل الجسمانية التي تنشأ بسبب العمل خلال فترة من الزمن كامتصاص الجسم لمواد ضارة لا تظهر أعراضها إلا بعد مدة تطول أو تقصر حسب ظروف العمل)³

يمكن تلخيص أسباب هذه الأمراض في أمراض تتعلق ببيئة العمل كالبناء غير الصحي والإضاءة والضوضاء والحرارة والبرودة ، وعدم كفاية أوقات الراحة والتدخين والنظافة الخ ، وأسباب تتعلق بالمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية داخل هذه المؤسسات وما اشتملت عليه من قيم ومعتقدات وأعراف تنظيمية وسياسات وقوانين وأنماط سلوكية وصفات شخصية للعاملين ، كذلك ما تعلق بالحالة الاجتماعية والنفسية للعاملين . وحسب الباحث أحمية سليمان فإن الأمراض المهنية تنقسم حسب أسبابها إلى الأنواع التالية⁴ :

1-التأمينات الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص 51 .
 2- أحمية سليمان : آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ، ص 182 .
 3- عجة الجبالي : مرجع سبق ذكره ، ص 134 .
 4- أحمية سليمان : مرجع سبق ذكره ، ص 96 .

*أمراض التسمم وقد تصيب المشتغلين بمصانع الزئبق أو الرصاص أو المواد التي تنبعث منها الغازات (تشارك هنا مع عمال المخابروأساتذة العلوم والفيزياء في المؤسسات التعليمية).

* الأمراض الغبارية المنبعثة من المناجم والمقالع والمحاجر.

*الأمراض الصوتية الناتجة عن الضجيج (وهنا يدخل موظفي التدريس الذين يصابون غالبا بمرض الأحبال الصوتية)

*الأمراض الناتجة عن العوامل الجوية كالتهاب المفاصل أو القصبات الهوائية .

* الأمراض المعدية تظهر خاصة عند عمال المستشفيات والمخابر.

وتظهر إحصائيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية زيادة عدد الأمراض المهنية المصرح بها لدى

الصندوق من سنة لأخرى إذ بلغت سنة 1980 258 حالة بينما في سنة 1985 فقد وصلت إلى 475 حالة ¹

ويقدم الصندوق خدمات عينية تتمثل في تغطية النفقات الطبية والجراحية والصيدلانية وتعويضات يومية

بنسبة 50% من الأجرة الشهرية خلال النصف الأول من الشهر ونسبة 100% ابتداء من اليوم 16 ، وفي حالة

الأمراض المزمنة طويلة المدى فللعامل الحق في الحصول على كامل أجرته ².

وتؤكد الإحصائيات ³ من وزارة التربية الوطنية أن هناك أكثر من 120 ألف موظف يتقدمون سنويا بشهادات

مرضية لطلب عطلة بين 15 يوما وشهرا ، وأن هناك ما بين 65% و85% من الأساتذة خاصة معرضون

للانهيارات العصبية .

وما يلاحظ أنه في غياب أي نص تشريعي يصنف الأمراض المهنية لهذه الفئة خاصة يعاني منتسبوقطاع

التربية والتعليم من مشكل الاعتراف بالأمراض المهنية من طرف صندوق التأمينات الاجتماعية ، حيث لا يتم

الاعتراف إلا بمرض (الأحبال الصوتية) بينما تنتشر عدة أمراض أخرى مرتبطة أساسا بطبيعة العمل يعاني منها

عمال المخابروأساتذة المواد العلمية كالعلوم والفيزياء التي تخضع فيها الدروس إلى التجارب المخبرية وكذلك

العمال المهنيون القابعين خلف آلات الطباعة والسحب والنسخ ، وهناك أمراض أخرى كالانهيار العصبي والسكري

والقلب والضغط الدموي والدوالي والأمراض التنفسية والأمراض النفسية كالقلق والوسواس والأرق وفقدان

الذاكرة الخ .

¹- عجة الجليلي : مرجع سبق ذكره ، ص 135 .

²- المرجع السابق ، ص 135.

³- الشروق اليومي : عدد 5246 الصادر في 12 أكتوبر 2016 .

فيما يتعلق بالسلامة المهنية فحدث ولا حرج ، فمعظم العاملين بالمؤسسات التعليمية معرضون للعنف بكل أنواعه سواء من قبل الطلبة أو أوليائهم ، وقد أشارت معظم الدراسات التربوية إلى ارتفاع معدلات العنف ضد الأسرة التربوية حيث بلغت في مستوى التعليم المتوسط مثلاً حوالي 60%، وفيما يخص مجالات العنف فقد بلغت 8564 حالة عنف منها 8 آلاف حالة شتم وتهديد وقرابة 600 حالة ضرب وسرقة وحمل سلاح وتحرش جنسي ..

خلاصة الفصل :

إن تحديد أهمية السلامة المهنية وإبراز أنواع حوادث العمل وكذلك الأمراض المهنية وخاصة ما تعلق بممارسة مهنة التعليم من شأنه أن يفتح أمامنا آفاق مهمة لدراسة تأثيرها في اتخاذ الموظف بالمؤسسة التعليمية قرار التقاعد المسبق .

الفصل الخامس : الإطار المنهجي

تمهيد

1- فرضيات الدراسة

2- مجالات الدراسة

3- المنهج المتبع

4- أدوات جمع البيانات

5- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد :

رغم ما تكتسيه الدراسة النظرية من ثراء في المعارف وجهات النظر المتعددة إلا أن ذلك لا يكفي لتعميق البحث وكشف خفاياه واستجلاء الغامض منه لذا استوجب إتباع أسلوب منهجي منظم وفق قواعد محددة بغرض الوصول إلى نتائج علمية ، فإتباع هذا الأسلوب هو الكفيل وحده بتوجيه البحث وسيره ، حيث تعتبر هذه الخطوة من أهم الخطوات في البحوث الاجتماعية لأنها تتيح لنا الوصول إلى إجابات مقنعة في الميدان للتساؤل المطروح .

يهدف الفصل الحالي إلى تقديم شرحا وافيا للإجراءات المتخذة في الدراسة وذلك بتقديم تعريف واف عنها وتبرير أسباب اختيارها وكيفية بنائها وتوظيفها ، ويكون ذلك بالإجابة على تساؤلات الدراسة باستعراض الفرضيات المقترحة والتعرف على المنهج المتبع وتحديد أهم أدوات وتقنيات جمع المعلومات والبيانات مثل المقابلة والاستبيان ، مع شرح الاستبيان المستخدم في جمع البيانات الميدانية من حيث مكوناته واختبارات الصدق والاتساق الداخلي للتأكد من جودته ، كما يهدف هذا الفصل إلى التعرف على مجتمع الدراسة ، وتوضيح أسلوب تحديد حجم العينة المستخدمة ومميزاتها وكذلك الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات مع ذكر الإجراءات المتبعة قبل وأثناء وبعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة

1- فرضيات الدراسة :

انطلاقاً من متغيرات الدراسة المتمثلة في :

* المتغير المستقل : يتمثل المتغير المستقل لهذه الدراسة في العوامل التي تؤثر في اتجاه الموظفين بالمؤسسات

التعليمية نحو التقاعد المسبق والتي اخترنا منها أربعة عوامل لتكون أبعاد لدراستنا والمتمثل في:

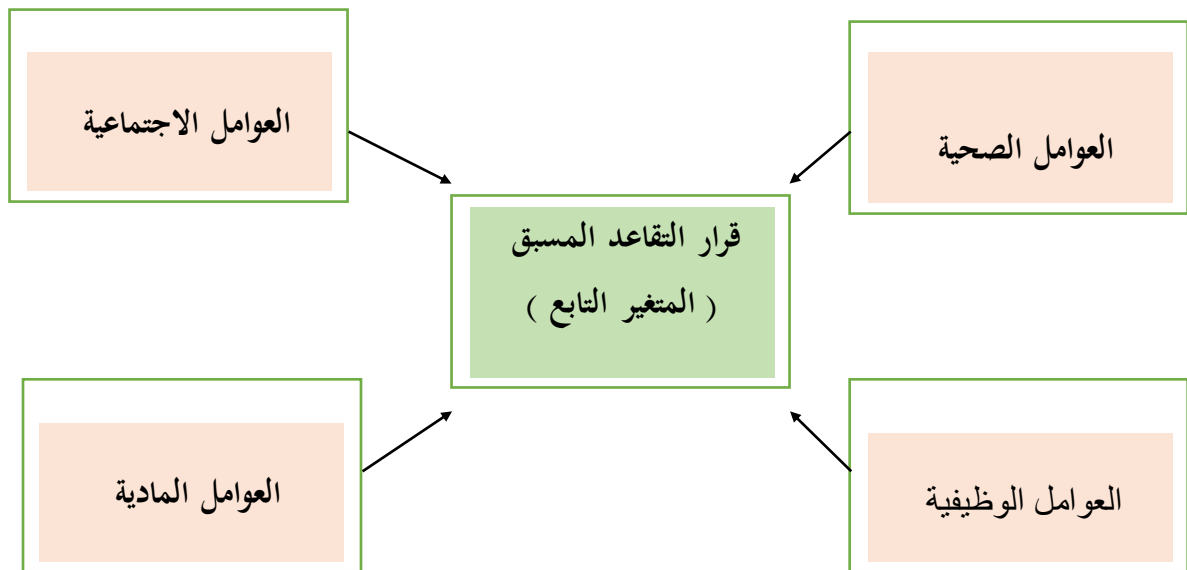
* البعد الأول:العوامل الصحية

* البعد الثاني:العوامل الاجتماعية

* البعد الثالث:العوامل الوظيفية

* البعد الرابع: العوامل المادية

* المتغير التابع : تمثل في: قرار التقاعد المسبق (التقاعد دون شرط السن + التقاعد النسبي)



الشكل (1) : يوضح متغيرات الدراسة (من تصميم الباحث)

وبما أن الفرضية هي:(تفسير مؤقت لوقائع معينة ، لا يزال بمعزل عن امتحان الوقائع ، حتى إذا امتحن في

الوقائع أصبح من بعد إما فرضاً زائفاً يجب ان يعدل عنه إلى غيره وإما قانوناً يفسر مجرى الظواهر)¹

¹ - عبد الرحمن بدوي : مناهج البحث العلمي ، ط3 ، وكالة المطبوعات ، شارع فهد السالم ، الكويت ، 1977 ، ص 145 .

ولأن هذه الدراسة تقوم على بحث إجابة التساؤل الرئيسي : ما طبيعة العوامل المؤثرة في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق ؟

وبناء على نتائج دراستين سابقتين : هما :

- دراسة خالد أحمد الشلال (انظر الدراسات السابقة ص 13) : العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإرادي المبكر لدى الموظفين الكويتيين : وهي دراسة تحليلية سيكولوجية لعينة من الموظفين الكويتيين في المؤسسات الحكومية الكويتية ، حيث خلص الباحث في نهاية الدراسة إلى أن هناك ارتباط سالب بين المتغيرين ، فالأقل في الرضا المهني هم الأكثر تأييداً للتقاعد المبكر ، كما أن هناك ارتباط متوسط بين متغيري الدخل والاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى أفراد العينة ، كما خلص الباحث إلى أن الأقل رضا عن بيئة العمل هم الأكثر تأييداً لفكرة التقاعد المبكر .

- دراسة محمد عماد سعدا (انظر الدراسات السابقة ص 15) : اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق) وهي دراسة أكاديمية منشورة أجريت سنة 2012 ، والتي خلص فيها الباحث إلى أهم نتيجة وهي ترتيب المتغيرات التي تؤدي إلى التقاعد المبكر كما يلي : العوامل الصحية في الرتبة الأولى ، ثم العوامل النفسية والعوامل الاجتماعية وفي المرتبة الأخيرة العوامل الوظيفية .

من أجل ذلك وللإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة وتماشياً مع الهدف منها وبناء على نتائج الدراسات السابقة نطرح هذه الفرضيات :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للحالة الصحية .
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للحالة الاجتماعية .
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للحالة الوظيفية .
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للحالة المادية .

2 - مجالات الدراسة

2-1 : المجال المكاني للبحث :

تسعى الأطروحة إلى قياس اتجاهات موظفي المؤسسات التعليمية، وقد تم اختيار ولاية الطارف كمجال مكاني لهذه الدراسة نظرا لقرورها من مكان تواجد الباحث، حيث تم اختيار المؤسسات التعليمية الواقعة بإقليم ولاية الطارف تسعى الأطروحة إلى قياس اتجاهات موظفي المؤسسات التعليمية الواقعة بإقليم ولاية الطارف، ونظرا لشاسعة الولاية كميدان للبحث وكذا العدد الكبير للمؤسسات التعليمية في الأطوار التعليمية الثلاثة من ابتدائي ومتوسط وثانوي مما أدى بنا إلى الاقتصار على مجتمع دراسة مصغر تمثل في مؤسسات التعليم بدائرة من الدوائر السبع التي تتكون منها ولاية الطارف وقد اخترنا دائرة القالة كميدان للبحث لقرورها من الباحث . تضم دائرة القالة المختارة كمجال مكاني لإجراء الدراسة الميدانية إداريا إلى 4 بلديات متباعدة من الدائرة هي: بلدية القالة، بلدية العيون، بلدية السوارخ، بلدية رمل السوق . وقد تم اختيار البلديات الأربع رغم بعدها عن مركز الدائرة لأجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية .

الجدول (1) يبين كل المؤسسات التعليمية المعنية بالدراسة :

| الرقم | المؤسسة | البلدية |
|-------|--------------------|---------|
| 1 | ثا. 19 ماي 56 | القالة |
| 2 | ثا. 18 فيفري | القالة |
| 3 | ثا . بشير خلدون | القالة |
| 4 | ثا . زواشي الهيشي | السوارخ |
| 5 | م. محمود بن محمود | القالة |
| 6 | م . 1 نوفمبر 54 | القالة |
| 7 | م . حداد ع/ الكريم | القالة |
| 8 | م . هواري بومدين | القالة |
| 9 | م . بوساحة فريخ | القالة |
| 10 | م . العربي التبسي | السوارخ |

| | | |
|-----------|-----------------------|----|
| العيون | م . 19 مارس | 11 |
| رمل السوق | م . بوطبة عمار | 12 |
| القالة | إ . بوفائدة محرز | 13 |
| القالة | إ . رضا بتيام | 14 |
| القالة | إ . كيما مين | 15 |
| القالة | إ . رمول | 16 |
| القالة | إ . ابن باديس | 17 |
| القالة | إ . بوتمر حسن | 18 |
| القالة | إ . بوخاري محمد | 19 |
| القالة | إ . شيباني عبد السلام | 20 |
| القالة | إ . جفال عبد المجيد | 21 |
| القالة | إ . مزوادة عبد الرزاق | 22 |
| القالة | إ . برشيني محمد | 23 |
| القالة | إ . عجي خميس | 24 |
| القالة | إ . بوساحة | 25 |
| القالة | إ . سعدوني مفتاح | 26 |
| القالة | إ . رزقان رمضان | 27 |
| القالة | إ . بوساحة بومنجل | 28 |
| القالة | إ . بومهي محمد | 29 |
| القالة | إ . بوسبسي نوار | 30 |
| السواخ | إ . مبرك بوجمعة رقم 1 | 31 |
| السواخ | إ ز مبرك بوجمعة رقم 2 | 32 |
| السواخ | إ . عطاء الله مسعود | 33 |
| السواخ | إ . بوقصة سليمان | 34 |
| السواخ | إ . خلفون عبد المجيد | 35 |
| السواخ | إ . عرفوني الهيثي | 36 |
| العيون | إ . بن زارع إبراهيم | 37 |

| | | |
|-----------|-------------------|----|
| العيون | إ. 20. أوت | 38 |
| العيون | إ. مساعدية بلقاسم | 39 |
| رمل السوق | إ. بن سلامة سلطان | 40 |
| رمل السوق | إ. حسيني طرشون | 41 |
| رمل السوق | إ. شنوكة بوجمعة | 42 |

يتضح من الجدول (1) أن عدد المؤسسات التعليمية محل الدراسة الميدانية هو 42 مؤسسة مقسمة إلى 4 مؤسسات تعليم ثانوي و 8 مؤسسات تعليم متوسط و 30 مدرسة ابتدائية .

2.2 : المجال البشري للبحث

استهدفت الدراسة الموظفين من أساتذة وإداريين وعمال في عدد من المؤسسات التعليمية بدائرة القالة (ولاية الطارف) من مختلف الأطوار : ابتدائي و متوسط و ثانوي .

الجدول (2): عدداً للأساتذة والإداريين والعمال موزعين على المجال المكاني للدراسة حسب الطور :

| الرقم | الطور | عدد المؤسسات | عدد الأساتذة | عدد الإداريين | عدد العمال | العدد الاجمالي |
|-------|---------------|--------------|--------------|---------------|------------|----------------|
| 1 | الابتدائي | 30 | 268 | 30 | - | 298 |
| 2 | المتوسط | 08 | 202 | 108 | 83 | 393 |
| 3 | الثانوي | 04 | 165 | 84 | 70 | 319 |
| | المجموع الكلي | 42 | 635 | 222 | 153 | 1010 |

أما المجال البشري للدراسة أو ما يسمى بالمجتمع الأصلي لها الذي أخذنا منه عينة البحث فهو على النحو التالي:

2-2-1 : المجتمع الأصلي للأساتذة

هو مجموعة أساتذة المؤسسات التعليمية للأطوار الثلاثة موزعين على مؤسسات الدائرة يبلغ عددهم الاجمالي 635 أستاذا موزعين على النحو التالي :

جدول رقم (3) توزيع الأساتذة عبر المؤسسات التعليمية في كل الأطوار (المجتمع الأصلي) حسب المؤسسة التعليمية والبلديات :

| الرقم | المؤسسة | البلدية | المجموع |
|-------|--------------------|-----------|---------|
| 1 | ثا. 19 ماي 56 | القالا | 52 |
| 2 | ثا. 18 فيفري | القالا | 49 |
| 3 | ثا . بشير خلدون | القالا | 30 |
| 4 | ثا . زواشي الهيشي | السواخ | 34 |
| 5 | م. محمود بن محمود | القالا | 24 |
| 6 | م . 1 نوفمبر 54 | القالا | 22 |
| 7 | م . حداد ع/ الكريم | القالا | 25 |
| 8 | م . هوارى بومدين | القالا | 38 |
| 9 | م . بوساحة فريخ | القالا | 18 |
| 10 | م . العربي التبسي | السواخ | 33 |
| 11 | م . 19 مارس | العيون | 23 |
| 12 | م . بوطبة عمار | رمل السوق | 19 |
| 13 | مجموع ابتدائيات | القالا | 162 |
| 14 | مجموع ابتدائيات | السواخ | 48 |
| 15 | مجموع ابتدائيات | العيون | 31 |
| 16 | مجموع ابتدائيات | رمل السوق | 27 |
| 635 | المجموع الكلي | | |

2-2-2 : المجتمع الأصلي للإداريين

هو مجموع إداريي المؤسسات التعليمية المتواجدة بدائرة القالة (ولاية الطارف) ، والذي يبلغ عددهم الاجمالي 222 إداريا موزعين على كل الأطوار التعليمية وبمختلف المسميات الوظيفية وكان توزيعهم على النحو التالي :

الجدول رقم 4 توزع الإداريين عبر المؤسسات التعليمية (المجتمع الأصلي) في كل الأطوار

| الرقم | المؤسسة | البلدية | المجموع |
|-------|--------------------|-----------|---------|
| 1 | ثا. 19 ماي 56 | القالا | 23 |
| 2 | ثا. 18 فيفري | القالا | 24 |
| 3 | ثا . بشير خلدون | القالا | 16 |
| 4 | ثا . زواشي الهيشي | السوارخ | 21 |
| 5 | م. محمود بن محمود | القالا | 15 |
| 6 | م . 1 نوفمبر 54 | القالا | 16 |
| 7 | م . حداد ع/ الكريم | القالا | 12 |
| 8 | م . هواري بومدين | القالا | 15 |
| 9 | م . بوساحة فريخ | القالا | 08 |
| 10 | م . العربي التبسي | السوارخ | 17 |
| 11 | م . 19 مارس | العيون | 13 |
| 12 | م . بوطبة عمار | رمل السوق | 12 |
| 13 | مجموع ابتدائيات | القالا | 18 |
| 14 | مجموع ابتدائيات | السوارخ | 06 |
| 15 | مجموع ابتدائيات | العيون | 03 |
| 16 | مجموع ابتدائيات | رمل السوق | 03 |
| 222 | المجموع الكلي | | |

2-2-3: المجتمع الأصلي للعمال

هو مجموع عمال المؤسسات التعليمية المتواجدة بدائرة القالة (ولاية الطارف) ، والذي يبلغ عددهم الاجمالي 153 عاملا موزعين على كل من الطور المتوسط والطور الثانوي وبمختلف المسميات الوظيفية ومن مختلف الرتب والتصنيفات بين أعوان مهنيون مرسومون وأعوان متعاقدون وأعوان أمن ووقاية .

* لا يدرج عمال الطور الابتدائي لأن العمال الذين يعملون في هذا الطور ينتمون إلى وزارة الداخلية والجماعات المحلية

الجدول رقم (5): توزيع العمال عبر المؤسسات التعليمية في كل الأطوار (المجتمع الأصلي) حسب المؤسسة

التعليمية والبلديات :

| الرقم | المؤسسة | البلدية | المجموع |
|-------|--------------------|-----------|---------|
| 1 | ثا. 19 ماي 56 | القالا | 23 |
| 2 | ثا. 24 فيفري | القالا | 21 |
| 3 | ثا . بشير خلدون | القالا | 10 |
| 4 | ثا . زواشي الهيشي | القالا | 16 |
| 5 | م. محمود بن محمود | القالا | 10 |
| 6 | م . 1 . نوفمبر 54 | القالا | 08 |
| 7 | م . حداد ع/ الكريم | القالا | 09 |
| 8 | م . هواري بومدين | القالا | 13 |
| 9 | م . بوساحة فريخ | القالا | 06 |
| 10 | م . العربي التبسي | السواخ | 14 |
| 11 | م . 19 مارس | العيون | 10 |
| 12 | م . بوطبة عمار | رمل السوق | 13 |
| 153 | المجموع الكلي | | |

يتضح مما سبق أن حجم مجتمع الدراسة المقدر ب1010 فرد يعتبر كبيرا لا يمكن دراسته بالكامل مع إجراء

مسح شامل على كل أفراد ، لذلك نأخذ عينة تمثيلية منه .

في بحثنا هذا تم اختيار عينة عشوائية طبقية ذات التوزيع المتساوي

الحجم المختار للعينة هو 30 %

عينة الدراسة:

حجم العينة :

إن لحجم العينة دور في تحديد مدى تمثيلها لمجتمع الدراسة ، فالدراسات الحديثة أثبتت انه كلما كان المجتمع الأصلي كبيرا كلما كان للباحث كامل الحرية في اختيار حجم العينة ، كما يقول إحسان محمد الحسن : (إذا كان حجم المجتمع صغيرا والسكان متجانسون من ناحية الصفات الأساسية التي يهتم بها البحث فإن الباحث يختار عينة صغيرة تمثل مجتمع البحث)¹

أ- عينة الأساتذة : لقد تم تقدير قوام العينة بنسبة 30 % من المجتمع الأصلي من مجموع أساتذة المؤسسات التعليمية التابعة لدائرة القالة (ولاية الطارف) محل الدراسة والذين يبلغ عددهم 635 أستاذا كالتالي
(العدد الكلي × 30) ÷ 100 = 190 أستاذا

ب- عينة الإداريين : أما بالنسبة لعينة الإداريين فقد عينة قوامها 30 % من مجموع إداريي المؤسسات التعليمية التابعة لدائرة القالة (ولاية الطارف) محل الدراسة والذين يبلغ عددهم 222 إداريا، وبالتالي يكون حجم العينة من الإداريين كالتالي :

$$(العدد الكلي \times 30) \div 100 = 66 \text{ إداريا .}$$

ت- عينة العمال :أما بالنسبة للعمال فقد أخذنا عينة قوامها 30 % من مجموع عمال المؤسسات التعليمية التابعة لدائرة القالة (ولاية الطارف) والذين يبلغ عددهم 153 عاملا محل الدراسة وبالتالي يكون حجم العينة من العمال كالتالي :

$$(العدد الكلي \times 30) \div 100 = 46 \text{ عاملا .}$$

طرق اختيار مفردات العينة

تم اختيار مفردات العينة بطريقتين :

أ. طريقة الحصص : في حالة هذا البحث ساعدتنا هذه الطريقة على احترام توزيع الأساتذة والإداريين والعمال وفقا للمؤسسات التعليمية محل الدراسة الواقعة في إقليم دائرة القالة (ولاية الطارف) والموزعة على 4 بلديات ، وذلك مما يسمح لنا باختيار عينات صغيرة ممثلة للمجتمع الأصلي حيث نأخذ من كل طور تعليمي

¹ - إحسان محمد الحسن : الأسس العلمية لمنهج البحث الاجتماعي ، ص 20 .

30% من مجموع الأساتذة و 30% من مجموع الإداريين و 30% من مجموع العمال وذلك بتطبيق المعادلة: ع=س ÷ ن ص حيث :

ع : تمثل الحصص المأخوذة من كل طور تعليمي بالنسبة للأساتذة والإداريين والعمال

س : تمثل عدد الأساتذة أو الإداريين أو العمال في كل طور تعليمي.

ص : تمثل العدد الإجمالي لكل من الأساتذة أو الإداريين أو العمال في كل طور تعليمي

ن : تمثل حجم العينة بالنسبة للأساتذة والإداريين أو العمال في كل طور تعليمي

أ- الأساتذة :

- الطور الثانوي : $165 = 190 \times 635 \div 735$ أستاذ تعليم ثانوي (بالتقريب).

- الطور المتوسط : $202 = 190 \times 635 \div 590$ أستاذا تعليم متوسط .

- الطور الابتدائي : $268 = 190 \times 635 \div 450$ أستاذ ابتدائي .

ب- الإداريون :

- الطور الثانوي : $84 = 66 \times 222 \div 173$

- الطور المتوسط : $108 = 66 \times 222 \div 135$ (بالتقريب)

- الطور الابتدائي : $30 = 66 \times 222 \div 483$ (بالتقريب)

ت- العمال :

- الطور الثانوي : $70 = 46 \times 153 \div 100$ (بالتقريب)

- الطور المتوسط : $83 = 46 \times 153 \div 84$

بعد تحديد عدد الحصص في كل طور تعليمي يتم تحديد عدد الموظفين في كل مؤسسة معني بالاستبيان سواء من الأساتذة أو الإداريين أو العمال .

* الطريقة :

- بالنسبة للأساتذة : مثال ثانوية 19 ماي بالقالة :

عدد أساتذة المؤسسة × حجم عينة الأساتذة ÷ العدد الكلي للأساتذة

$52 = 190 \times 635 \div 2350$ يعني تقريبا 16 أستاذا .

- بالنسبة للإداريين : مثال ثانوية 19 ماي بالقالة :

عدد إداريي المؤسسة × حجم عينة الإداريين ÷ العدد الكلي للإداريين

$$23 \times 66 \div 222 = 6.83 \text{ يعني تقريبا 7 إداريين}$$

- بالنسبة للعمال : مثال ثانوية 19 ماي بالقالة :

عدد عمال المؤسسة × حجم عينة العمال ÷ العدد الكلي للعمال

$$23 \times 46 \div 153 = 6.91 \text{ يعني تقريبا 7 عمال}$$

الجدول رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة من كل فئة في كل مؤسسة تعليمية معنية بالدراسة :

| الرقم | المؤسسة | الأستاذة | الإداريين | العمال |
|-------|--------------------------|----------|-----------|--------|
| 1 | ثا. 19 ماي 56 | 16 | 07 | 07 |
| 2 | ثا. 18 فيفري | 15 | 07 | 06 |
| 3 | ثا . بشير خلدون | 09 | 04 | 04 |
| 4 | ثا . زواشي الهيثي | 10 | 06 | 05 |
| 5 | م. محمود بن محمود | 07 | 04 | 03 |
| 6 | م . 1 نوفمبر 54 | 07 | 05 | 02 |
| 7 | م . حداد ع/ الكريم | 07 | 04 | 02 |
| 8 | م . هوارى بومدين | 11 | 04 | 04 |
| 9 | م . بوساحة فريخ | 05 | 02 | 02 |
| 10 | م . العربي التبسي | 10 | 06 | 04 |
| 11 | م . 19 مارس | 07 | 04 | 03 |
| 12 | م . بوطبة عمار | 06 | 04 | 04 |
| 13 | مجموع ابتدائيات - القالة | 48 | 05 | - |
| 14 | مجموع ابتدائيات - السواخ | 14 | 02 | - |
| 15 | مجموع ابتدائيات - العيون | 09 | 01 | - |

| | | | | |
|----|----|-----|-----------------------|----|
| - | 01 | 09 | مجموع ابتدائيات - رمل | 16 |
| | | | السوق | |
| 46 | 66 | 190 | المجموع | |
| | | 302 | المجموع الكلي للعيينة | |

ب. الطريقة العشوائية البسيطة :

وهي الطريقة التي يعرفها الباحث إحسان محمد الحسن بما يلي : (العينة العشوائية هي التي تختار بطريقة

الصدفة والتي تعطي لجميع وحدات مجتمع البحث فرصة متساوية للاختبار في العينة)¹.

وتتطلب هذه الطريقة الحصول على قائمة الأساتذة والعمال والإداريين لكل مؤسسة تعليمية محل الدراسة

من المؤسسات التعليمية التابعة لدائرة القالة (ولاية الطارف)، وترقيم كل قائمة من 1 إلى ن رقم وبعد ذلك

نختار أول موظف بالصدفة من بداية القائمة والآخرين يتم اختيارهم بفروق متساوية مثل 12 ، 22 ، 32 ، 42

.... الخ .

* لقد تم اختيار العينة على مراحل :

المرحلة الأولى :

يتم تحديد الحصص حسب كل طور تعليمي .

المرحلة الثانية :

القائمة الاسمية للأساتذة والإداريين والعمال في كل مؤسسة تعليمية معنية بالبحث وحسب كل طور تعليمي

ثم السحب العشوائي من كل قائمة

المرحلة الثالثة :

نقوم بأخذ عينة من الأساتذة ومن الإداريين ومن العمال الذين ستجري عليهم الدراسة وهكذا أخذنا من

قائمة أساتذة المؤسسات التعليمية بالطريقة العشوائية السالفة الذكر حجم العينة المحددة في طريقة الحصص

، وقد سبق أن تعرضنا إلى ذلك وهي 190 أستاذا (50 أستاذ ثانوي ، 60 أستاذ متوسط ، 80 أساتذة ابتدائي) و

66 إداريا (24 إداريا في التعليم الثانوي ، 33 إداريا في التعليم المتوسط ، 9 إداريا من التعليم الابتدائي وهم

1- إحسان محمد الحسن : مرجع سابق ، ص 20 .

مديري المؤسسات التعليمية للتعليم الابتدائي (و46 عاملا (22 عاملا في التعليم الثانوي ، 24 عاملا في التعليم المتوسط) وذلك بمعدل 30% من المجتمع الأصلي .

الجدول التالي رقم (7) يوضح توزيع عدد مفردات العينة بكل مؤسسة :

| الرقم | المؤسسة | عدد أفراد العينة |
|-------|-----------------------------|------------------|
| 1 | ثا. 19 ماي 56 | 30 |
| 2 | ثا. 18 فيفري | 28 |
| 3 | ثا . بشير خلدون | 17 |
| 4 | ثا . زواشي الهيشي | 21 |
| 5 | م.محمود بن محمود | 14 |
| 6 | م . 1 نوفمبر 54 | 14 |
| 7 | م . حداد ع / الكريم | 13 |
| 8 | م . هواري بومدين | 19 |
| 9 | م . بوساحة فريخ | 09 |
| 10 | م . العربي التبسي | 20 |
| 11 | م . 19 مارس | 14 |
| 12 | م . بوطبة عمار | 14 |
| 13 | مجموع ابتدائيات - القالة | 53 |
| 14 | مجموع ابتدائيات - السوارخ | 16 |
| 15 | مجموع ابتدائيات - العيون - | 10 |
| 16 | مجموع ابتدائيات - رمل السوق | 10 |
| | المجموع | 302 |

3.2 :المجال الزمني للبحث

يعتبرالمجال الزمني هو الجانب الميداني للدراسة ، وينطلق بمجرد الانتهاء من إعداد وصياغة الجانب النظري للدراسة وضبط الإجراءات المنهجية للنزول للميدان وتطبيق الاستبيان المعد لجمع البيانات وإجراء المقابلات مع الفاعلين التربويين في مختلف مؤسسات التعليم ثم تحليل النتائج وتفسيرها والخروج بنتائج لهذه الدراسة حيث يمكن تقسيم هذه الفترة إلى ثلاثة مراحل هي :

المرحلة الأولى : في هذه المرحلة قمنا بإعداد العناصر الأساسية للنزول للميدان بإعداد خطة مبدئية للدراسة الميدانية تتمثل في : الإجراءات المنهجية + ضبط المجال المكاني والبشري + تحديد المنهج المتبع + إعداد أداة جمع البيانات وإعداد دليل المقابلة + حساب معامل الثبات ، ودامت هذه المرحلة 5 أشهر كاملة من نوفمبر 2016 إلى مارس 2017 .

المرحلة الثانية : في هذه المرحلة تم النزول للميدان وتطبيق الاستبيان بتوزيع الاستمارات وجمع البيانات النهائية من مختلف موظفي قطاع التربية والتعليم بمؤسسات ولاية الطارف الذين شملهم الاستبيان (كما هو موضح في المجال البشري) كما تم اجراء المقابلة مع عدد من الفاعلين التربويين بالمؤسسات التعليمية محل الدراسة (موضح في دليل المقابلة) واستغرق ذلك مدة شهر 4 أشهر من مارس 2017 إلى غاية جوان 2017 .

المرحلة الثالثة : وهي المرحلة الأخيرة حيث تم فيها تفرغ البيانات في جداول تكرارية وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحدي الاتجاهات وفق كل بند من بنود الاستبيان كما تم تفسير النتائج واستخلاص النتائج النهائية ، ودامت هذه المرحلة حوالي 4 أشهر.

3- المنهج

إذا كان مفهوم المنهج عند كثير من الباحثين هو (فن التنظيم الصحيح لسلسلة الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين أو من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين)¹. فهو أيضاً : (طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المكتوبة أو الحقلية وتصنيفها وتحليلها وتنظيرها)².

استعملنا في هذا البحث المنهج الوصفي وذلك في وصف وإبراز اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق (بعض المؤسسات التعليمية بولاية الطارف) مع محاولة استكشاف العلاقة بين بعض المتغيرات كضغوطات العمل التي يتعرض لها الموظفين (المجال الوظيفي) والحالة الصحية والحالة المادية والحالة الاجتماعية لهم واتجاههم لاتخاذ قرار التقاعد المسبق بنوعيه النسبي ودون شرط السن ، ففي الجانب النظري سمح لنا إتباع هذا المنهج باستعراض وتحليل المفاهيم الخاصة بالتقاعد المسبق ومحاولة فهم العلاقة بينه وبين مختلف المتغيرات التي يخضع لها الموظفون داخل المؤسسة التعليمية ، أما في الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا عليه من أجل تقريب وإسقاط الدراسة النظرية على واقع لجوء عدد كبير من موظفي المؤسسات التعليمية إلى اتخاذ قرار التقاعد المسبق بنوعيه متخذين كنموذج بعض مؤسسات التعليم ولاية الطارف .

ومن أهم ما دفعنا إلى اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة هو ما يتوافق في هذا النوع من البحوث من : التقليل من احتمالات التحيز في وصف البيانات أو تقويمها ، والاقتصاد في الجهد المبذول ، مع إمكانية الحصول على أكبر قدر من البيانات وتسجيل النتائج ، ولأنه يمتاز بالنظرة الشمولية واقتران وصف الحالة بتحليلها ، ومن ثم

استخلاص النتائج الخاصة بها

إن اتخاذ المنهج الوصفي لهذه الدراسة مكننا من رسم خطوات دراستها الميدانية وربطها بالجانب النظري بهدف الوصول إلى تحديد الهدف من هذه الدراسة ، ومن خلال تحليل وتفسير النتائج الميدانية المتحصل عليها يمكن الخروج باستنتاجات تكون بمثابة نفي أو إثبات للفرضيات المطروحة مما يمكننا من الإجابة على سؤال الإشكالية المطروح .

1- عمار بخوش و محمد محمود الذنبيات : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان الخدمات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ، ص 93

2- إحصان محمد الحسن : مناهج البحث الاجتماعي ، ط1 ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن 2005 ص11.

4 : أدوات جمع البيانات

يعتبر الحصول على البيانات والمعلومات التي نعتمد عليها في الدراسة من أهم خطوات البحث ونظرا لطبيعة الموضوع وأهدافه فقد تمت الاستعانة بأداتين لجمع البيانات: وهما : أداة رئيسية وهي استمارة الاستبيان والأداة لأخرى ثانوية تتمثل في المقابلة، تم استخدامها كأداة مساعدة على جمع المعطيات وعلى فهم اتجاهات الأساتذة والإداريين والعمال عينة الدراسة نحو التقاعد المسبق، نعرضهما فيما يلي:

1-4 : الاستبيان

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة الميدانية ، فهو: (أداة معدة مسبقا وفق قواعد منهجية تتضمن مجموعة من الأسئلة المختبرة التي توجه إلى مجموعة من المستجيبين المرتقبين ، بهدف توفير بيانات أساسية تفيد في تحقيق أهداف البحث)¹ كما أنه : (سلسلة من الأسئلة والمواقف التي تتضمن بعض الموضوعات النفسية أو الاجتماعية أو التربوية أو البيانات الشخصية)² .

فالاستبيان هو: (الدليل أو المرشد الذي يوجه المقابلة التي تقع بين الباحث والمبحوث بعد أن يرسم مساراتها ويحدد موضوعاتها ويشخص طبيعة المعلومات التي يطلبها الباحث من المبحوث)³

تم اختيار واعتماد الاستبيان اعتمادا على العديد من المقاييس الشائعة بعد تعديلها مما يتفق مع الدراسة الحالية في تحديدها للمتغيرات المراد قياسها ، ونظرا أيضا إلى أن هذه الأداة المتمثلة في الاستبيان : (يطبق على الأفراد والمجموعات بهدف الحصول على بيانات خاصة بهم أو ببعض المشكلات التي تواجههم وقد يستخدم في بعض الأحيان لأهداف تشخيصية ، أو قياس بعض سمات الشخصية)⁴ .

تم الاعتماد على الاستبيان المقيد الذي : (يتكون من قائمة معدة من الأسئلة الموضوعية ، وعلى المفحوص اختيار الإجابة المناسبة)⁵

انطلاقا من الهدف من الدراسة وبالاستفادة من الإطار النظري ومختلف الدراسات السابقة خاصة التي احتوت على أداة الاستبيان في قياس الاتجاهات والتي مست كل متغيرات الدراسة أو أحد منها تم تصميم

1- محمود احمد الخطيب : أصول المنهجية العلمية في بحوث العلوم الإدارية ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، 2010 ، ص 209 .
2- محمود عبد الحليم منسى : مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، 2003 ، ص 95.
3- إحسان محمد الحسن : الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، ط 2 ، بيروت ، لبنان ، 1986 ، ص

4- محمود عبد الحليم منسى: مرجع سبق ذكره ، ص 95.

5- المرجع السابق : ص 96.

الاستبيان الموجه لجمع البيانات من مختلف موظفي المؤسسات التعليمية والمعدة وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاتجاهات .

وفي ما يلي شرح لمكونات الاستبيان المستخدم في الدراسة الحالية واختبارات الصدق والثبات التي تم من خلالها التأكد من سلامته وجودته .

مكونات الاستبيان : تم تقسيم الاستبيان كأداة جمع البيانات إلى قسمين:

قسم أول يشتمل البيانات الشخصية للمبحوث

قسم ثان قسم إلى أربعة محاور كل محور من المحاور يمثل فرضية من فرضيات الدراسة.

* قسم البيانات الشخصية :

وقد تضمنت سبع فقرات هي : الجنس ، الحالة الاجتماعية ، العمر (السن) ، مكان العمل ، المؤهل العلمي ، المسمى الوظيفي ، الخبرة .

* قسم المجالات أو المحاور

اشتملت المجالات على 48 بنداً تمت صياغتها بصورة سلبية وإيجابية ، وهي كما يلي :

- المجال الأول : المجال الصحي وخصصت له 12 فقرة .

- المجال الثاني : المجال الاجتماعي وخصصت له 12 فقرة .

- المجال الثالث : المجال الوظيفي وخصصت له 12 فقرة .

- المجال الرابع : المجال الصحي وخصصت له 12 فقرة .

طلب من مجموع العاملين (عمال وإداريون وأساتذة) في المؤسسات التعليمية المختارة ضمن العينة

الإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي حسب أوزان الإجابات للعبارة الإيجابية :

(1) نقطة لغير الموافق بشدة

(2) نقطة لغير الموافق

(3) نقطة للمحايد

(4) نقاط للموافق

(5) نقاط للموافق بشدة .

وأوزان الإجابات للعبارة السلبية :

(5) نقطة لغير الموافق بشدة

(4) نقطة لغير موافق

(3) نقطة للمحايد

(2) نقطة للموافق

(1) نقطة للموافق بشدة

2-4 : المقابلة الشخصية

تعتبر المقابلة من أهم أدوات جمع البيانات ، وقد عرفها موريس أنجرز m. Angers بأنها : (تلك التقنية المباشرة التي تستعمل لمساءلة أفراد على انفراد وفي بعض الحالات مجموعات بطريقة نصف موجهة)¹ ، بينما يعتبر كل من العالمين رودولف وبنيامين مالتون المقابلة هي : (محادثة هادفة)² ويرى كل من عمار بخوش ومحمد محمود ذنبيات أن المقابلة هي : (تبادل لفظي منظم بين شخصين هما الباحث والمبحوث حيث يلاحظ فيها الباحث ما طرأ على المبحوث من تغيرات وانفعالات)³

لقد تم استخدام نوعين من المقابلة كأداة مساعدة لجمع البيانات هما :

* المقابلة غير الموجهة : والتي تعرف أيضا بالمقابلة الحرة أو كما يسميها معن خليل بالمقابلة غير القياسية⁴ وهي التي تصاغ فيها أسئلة غير محددة من قبل ، بل توضع خطوط عريضة توجه الباحث في المقابلة ، وطبقت هذه الطريقة على الفاعلين التربويين داخل مختلف المؤسسات التعليمية خاصة المديرين ومستشاري التربية والمسيرين الماليين والأساتذة (ثانوي ، متوسط ، ابتدائي) .

* المقابلة نصف الموجهة : وهي التي (يتم فيها تحديد مجموعة من الأسئلة بغرض طرحها على المبحوث مع الاحتفاظ بالحق في طرح أسئلة أخرى دون الخروج عن الموضوع)⁵ ، وطبقت هذه الطريقة على العمال المهنيين خاصة في مؤسسات التعليم المتوسط والتعليم الثانوي لمحدودية مستواهم التعليمي .

¹ -Maurice Angers : **initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines**. Collections techniques de recherches, casbah, Alger, Algérie, 1997 P 140

² -رودولف غيفليون وبنيامين مالتون : **البحث الاجتماعي المعاصر : مناهج وتقنيات** ، ترجمة علي سالم ، مركز الإنماء العربي ، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 1986 ، ص 58 .

³ - عمار بخوش ومحمد محمود ذنبيات : **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث** ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011 ، ص 67 .

⁴ - معن خليل عمر : **الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي** ، ط 1 ، دار الآفاق الجديدة ، بيروت ، لبنان ، 1983 ، ص 211 .

⁵ - نبيل حميدشة : **المقابلة في البحث الاجتماعي** ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، العدد الثامن ، 2012 ، ص

وقد وجهت الأسئلة في محاور الدراسة الأربع : محور الحالة الصحية ، محور الحالة الوظيفية ، محور الحالة الاجتماعية ، محور الحالة المادية .

وقد هدفت المقابلة إلى ما يلي :

- 1- مناقشة وشرح الهدف من الدراسة ومحتوى الاستبيان ، وقد تحصلنا على عدة معلومات مختلفة مكنت من فهم الموضوع وتحديد عناصره مع الإمام بمختلف جوانبه .
 - 2- التأكد من صدق بعض الإجابات خاصة بعد الانتهاء من تفريغ الاستمارات
 - 3- تعزيز العمل وضمان لصحة ودقة النتائج .
 - 4- ضمان سرية الإجابات وإعطاء الحرية في التعبير عن مختلف وجهات النظر.
- لقد اعتمدنا في اختيار عينة المقابلات على حصص عشوائية من كل فئة (أساتذة إداريون ، عمال) ومن مختلف الأطوار التعليمية (ثانوي ، متوسط ، ابتدائي) ، والتي تم الحساب بها في الاستبيان .
- فئة الأساتذة : 20 أستاذا من مؤسسات مختلفة ومن الأطوار الثلاثة .
 - فئة الإداريين : 10 إداريا من مؤسسات مختلفة ومن كل الأطوار الثلاثة وبمسميات وظيفية متنوعة .
 - فئة العمال : 05 عمالا من مؤسستين مختلفتين (ثانوي ، متوسط) .
- أهم المقابلات التي قام بها الباحث في المؤسسات التعليمية محل الدراسة يوضحها الجدول رقم (8) :

| الرقم | المبحوث | تاريخ المقابلة | المدة | ملاحظات |
|-------|----------------------------------|-----------------|-----------|---------------------------------|
| 1 | 03 أساتذة ثانوية زواشي الهيشي | 2017/03/14 | 1سا | تمت المقابلات |
| 2 | 03 أساتذة من ثانوية بشير خلدون | 2017/03/06 | 35د | في المكاتب الإدارية |
| 3 | 02 أستاذ من متوسطة العربي التبسي | 2017/03/04 | 45د | بالنسبة للإداريين والأساتذة وفي |
| 4 | 02 أستاذ من متوسطة حداد ع/الكريم | 2017/03/11 | 40د | الفضاءات خارج |
| 5 | 05 أستاذ من ابتدائيات القالة | خلال أبريل 2017 | 1سا و 25د | المكاتب كالمساحات |
| 6 | 02 أستاذ من ابتدائيات رمل السوق | جوان 2017 | 45د | والحجاجة بالنسبة للعمال |
| 7 | 03 أستاذ من ابتدائيات السواخ | جوان 2017 | 30د | |

| | | | |
|----|---|-----------|-----|
| 8 | 03 مديرين من مؤسسات مختلفة | ماي 2017 | د35 |
| 9 | 04 أعوان إدارة من مؤسسات مختلفة | ماي 2017 | د30 |
| 10 | 01 عون مخبري | ماي 2017 | د20 |
| 11 | 02 من المشرفين التربويين من مؤسسات مختلفة | ماي 2017 | د35 |
| 12 | 05 عمال من مؤسسات تعليمية مختلفة | جوان 2017 | د45 |

تصميم دليل المقابلة : انظر الملحق ص 185

قياس الاتجاهات

تعتبر الاتجاهات دوافع للسلوك إذ تعتبر نواتج عملية التنشئة الاجتماعية حيث يكون الفرد اتجاهات نحو

الأفراد والجماعات والمواقف والموضوعات الاجتماعية

اتجهت العلوم الاجتماعية في سعيها للموضوعية للاستعانة بالقياس كأحد الأدوات المنهجية القادرة على

تمكين القضايا المطروحة من خلال العلوم الاجتماعية من أن تكون قضايا علمية أي أن تكون قابلة للاختبار

والتحقق¹. وقد تم الاستعانة بهذه المقياس نظرا لعدد انتمائه لأية مدرسة من المدارس الاجتماعية ومرونته

وصلاحياته للاستخدام على نطاق الفرد والمجتمع .

* مفهوم الاتجاه : انظر الفصل الأول (مشكلة الدراسة في مبحث تحديد المفاهيم ص)

مكونات الاتجاه : يتكون الاتجاه من ثلاثة مكونات أساسية هي :

* المكون المعرفي : يعرف بأنه : (مجموعة الأفكار والمعتقدات التي يتقبلها الشخص نحو موضوع الاتجاه)²

* المكون الوجداني : وهو الذي يقدمه بعض الباحثين بالتعريف التالي : (مشاعر الشخص ورغباته نحو

الموضوع ومن اقبال عليه أو من نفوره منه وحبه وكرهه له)³.

* المكون السلوكي : وهو الذي يعرف بما يلي : (يتمثل في الاستجابة العملية نحو موضوع الاتجاه بطريقة ما)⁴

أهمية الاتجاهات : تبرز أهمية دراسة الاتجاهات في ما يلي :

1- صلاح مصطفى الفوال : منهجية العلوم الاجتماعية ، علم الكتب ، القاهرة ، لم تذكر سنة الطبع او النشر ، ص 212 .
2- إبراهيم محمد إبراهيم : التعليم النظامي وغير النظامي في المملكة العربية السعودية بين الماضي والحاضر ، عالم المعرفة للنشر والتوزيع ، جدة ، 1978 ، ص 139 .
3- أبو النيل محمد السيد : علم النفس الاجتماعي دراسات عربية وعالمية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1985 ، ص 451 .
4- المرجع السابق ، ص 451 .

* ترتبط الاتجاهات بالسلوك ، ولتحديد وتوجيه مسار لابد من دراس هذا السلوك والبحث عن الاتجاهات

الكامنة خلفه

* إمكانية وضع برامج وخطط وحملات واصلاحات بناء على الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو موضوع معين .

* تيسر التنبؤ بالسلوك .

* تمكين الفرد من تحقيق أهدافه .

* توضيح وتبلور العلاقة بين الفرد وعاله الاجتماعي .

* تزود الباحثين بميادين تجريبية جديدة ومختلفة .

أنواع مقاييس الاتجاهات :

نميز عدة مقاييس لقياس الاتجاهات ومنها :

* مقاييس ملاحظة السلوك الفعلي .

* مقاييس الاستجابة الفسيولوجية.

* الأساليب الإسقاطية .

* مقاييس التقدير الذاتي : وهذه الدراسة تنتهي إلى مجموعة هذه المقاييس ، ونميز فيها المقاييس التالية :

- مقياس ترستون Tharston scale

- مقياس ليكارت Likert scale وهذه الدراسة تنتهي إلى هذا النوع من المقاييس

- مقياس جتمان Gattman scale

- مقياس تمايز معاني المفاهيم لأسجود The Semantic eliffenemntial scale of Osgood .

لقد استخدمنا في هذه الدراسة أحد مقاييس التقدير الذاتي ألا وهو مقياس ليكارت الخماسي والذي

يساعدنا في دراسة اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق بنوعيه التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي ،

ويعود ذلك أيضا تماشيا مع طبيعة الدراسة إذ يمثل الاتجاه استعداد ودافع مكتسب وثابت نسبيا يميل بالفرد

إلى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها أو يميل عنها فيجعله يرفضها ، إذ تتكون الاتجاهات من تكرار اتصال

الفرد بموضوع الاتجاه في مواقف مختلفة تثير في نفسه خبرات سارة أو مؤلمة¹، وهذه الصورة تعتبر الاتجاهات

أساليب يتعلمها الفرد كي تساعده على التكيف مع بيئته والتوافق معها²

وقد تم اتباع الخطوات التالية :

* جمعت البيانات المتصلة بالاتجاه المراد قياسه وتصنيفها وصياغتها الصياغة الملائمة الدقيقة بتجنب العبارات المركبة والمهمة .

- وضعت عبارات هذا المستوى في مقياس يتدرج من 1 إلى 5 وفق الجدول التالي:

جدول رقم(9) يبين توزيع الدرجات وفق مقياس ليكارت

| الدرجة | وجود القيمة أو الاتجاه | الرقم |
|--------|------------------------|-------|
| 5 | موافق جدا | 1 |
| 4 | موافق | 2 |
| 3 | محايد | 3 |
| 2 | غير موافق | 4 |
| 1 | غير موافق بشدة | 5 |

- قمنا بتحديد طول خلايا المقياس الخماسي الحدود الدنيا والقصوى المستخدم في محاور الدراسة حيث تم

حساب المدى (الدرجة القصوى _ الدرجة الدنيا) وبالحساب تكون : (5 - 1 = 4)، ثم تقسيمه على خلايا

المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4 ÷ 5 = 0.80)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في

المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأدنى للخلية وهو 1.80 فيكون طول خلايا المقياس

كالتالي .

من 1 إلى 1.80 يمثل غير موافق بشدة نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه .

من 1.81 إلى 2.60 يمثل غير موافق نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه

من 2.61 إلى 3.40 يمثل محايد نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من 3.41 إلى 4.20 يمثل موافق نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

¹ - أسماء بن تركي : أطروحة دكتوراه بعنوان : النظام السياسي الجزائري ودوره في تفعيل قيم المواطنة والانتماء لدى الشباب ، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة محمد خيضر بسكرة ، تخصص علم اجتماع التربية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2012/2013 ، ص 240

² - جازية كيران : محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008 ، ص 92-93 .

من 4.21 إلى 5 يمثل موافق جدا نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه .

وهي الطريقة نفسها المتبعة في كامل المحاور

ثبات الاستبيان :

الصدق الظاهري : يعرف أيضا بصدق المحكمين ، كما يمكن حسابه : (عن طريق التحليل المبدئي لفقراته بواسطة عدد من المحكمين لتحديد ما إذا كانت هذه الفقرات تتعلق بالجانب الذي تقيسه)¹ ، ويهدف هذه العملية إلى : (طمأنة الباحث مبدئيا على دقة الاختبار الذي يستخدمه في مقياس ما وضع لقياسه)² ، وللتأكد من صدق محتوى الاستبيان ، وأن الاستبيان يقيس ما صمم لقياسه عن طريق مراجعة الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث ، تم بعدها تصميم الأداة ثم عرضها على مجموعة من الأساتذة الأكاديميين المتخصصين³ حيث قدمت لنا ملاحظات واقتراحات عديدة وتوجيهات للوصول إلى درجة دقة عالية للاستبيان وذلك بضبط أبعاد متغيرات الدراسة مع ما يناسبها من مؤشرات دالة ، وتم حذف عدة عبارات متكررة وإعادة صياغة أخرى حتى تناسب مع طبيعة المقياس مما أدى إلى تقليص عدد الفقرات (البنود) من 60 فقرة إلى 48 فقرة ، مما أمكن من الحصول على الصيغة النهائية للاستبيان (انظر الملاحق ص) .

صدق المحتوى :

وهو ما يعرف بالاتساق الداخلي ، وهو : (يشير على بيان ما إذا كانت مفردات الاختبار تمثل المجال الذي وضع الاختبار لقياسه)⁴ ، ويدرج صدق المحتوى لمعرفة إذا كان محتوى الأداة يقيس أبعاد ومفاهيم الدراسة ، بحيث تكون كل فقرة من الاستبيان متسقة مع المجال الذي تنتمي إليه ، وقد قام الباحث باستخدام حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان عن طريق استخدام معامل (ألفا كرونباخ) الذي يستخدم من أجل قياس الاتساق الداخلي لبنود الاستبيان .

1- محمود عبد الحليم منسى : مرجع سبق ذكره ، ص 116 .

2- المرجع السابق : ص 116 .

3- وهم الأساتذة : أ . د : أنور المقراني - د : بالأفواس زرفة - د : تريكي حسان (انظر الملاحق ص 190)

4- محمود عبد الحليم منسى : مرجع سبق ذكره ، ص 116 .

معامل ألفا كرونباخ :

وهو رقم أو مقياس واحد يقيس ثبات وصدق أسئلة الاستبيان ، ويأخذ قيمة بين الصفر والواحد الصحيح ، فإذا كان هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإنه قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح ، وتعتبر قيمة معامل ألفا كرونباخ التي تساوي 60% مقبولة للحكم على ثبات الاستبيان .

حيث قمنا بتوزيع الاستبيان على 10 أفراد كعينة تجريبية للتأكد من مدى التناسق الداخلي لبنود الاستبيان وذلك على المحاور الأربع باختيار 07 بنود من مجموع 12 بنود عن كل محور ، فكانت قيم معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور البحث الرئيسية كما يبينه الجدول التالي رقم (10) :

الجدول رقم (10) : قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

| المجالات الرئيسية | معامل ثبات كرونباخ |
|-------------------|--------------------|
| المجال الصحي | 0.60 |
| المجال الاجتماعي | 0.62 |
| المجال الوظيفي | 0.84 |
| المجال المادي | 0.85 |
| الكلية | 0.72 |

تشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة ومقبولة عموماً لكل مجال حيث تتراوح بين 0.60 و0.85 ، كما ان قيمة معامل ألفا كرونباخ لكافة محاور الاستبيان هي 0.72 أي أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً .

* نستخلص مما سبق أن أداة القياس المتمثلة في الاستبيان صادقة على الأقل من ناحية الصدق الظاهري وصدق المحتوى في قياس ما وضعت لقياسه ، كما أنها ثابتة بدرجة معقولة مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفعالة لهذا البحث ويمكن تطبيقها بكل ثقة .

توزيع الاستبيان :

تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة من مختلف الأطوار التعليمية بمجموع 302 استبياناً حيث تم استرجاع 300 استبياناً .

الجدول (11) يبين المؤسسات الخاضعة للدراسة وعدد الاستبيانات الموزعة فيها وعدد المسترجع منها :

| الرقم | المؤسسة | عدد أفراد العينة | عدد الاستبيانات الموزعة | عدد المسترجع منها |
|-------|-----------------------------|------------------|-------------------------|-------------------|
| 1 | ثا. 19 ماي 56 | 30 | 30 | 29 |
| 2 | ثا. 18 فيفري | 28 | 28 | 28 |
| 3 | ثا . بشير خلدون | 17 | 17 | 17 |
| 4 | ثا . زواشي الهيشي | 21 | 21 | 21 |
| 5 | م. محمود بن محمود | 14 | 14 | 14 |
| 6 | م . 1 نوفمبر 54 | 14 | 14 | 14 |
| 7 | م . حداد ع/ الكريم | 13 | 13 | 13 |
| 8 | م . هواري بومدين | 19 | 19 | 18 |
| 9 | م . بوساحة فريخ | 09 | 09 | 09 |
| 10 | م . العربي التبسي | 20 | 20 | 20 |
| 11 | م . 19 مارس | 14 | 14 | 14 |
| 12 | م . بوطيبة عمار | 14 | 14 | 14 |
| 13 | مجموع ابتدائيات - القالة | 53 | 53 | 53 |
| 14 | مجموع ابتدائيات - السوارخ | 16 | 16 | 16 |
| 15 | مجموع ابتدائيات - العيون - | 10 | 10 | 10 |
| 16 | مجموع ابتدائيات - رمل السوق | 10 | 10 | 10 |
| | المجموع | 302 | 302 | 300 |

5- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة :

ويقصد بها مجموع العمليات والطرق الإحصائية التي تستهدف معالجة البيانات الكمية والنوعية وصفا واتخاذا للإجراءات المناسبة إزاءها ، وهناك نوعين من المعالجة الإحصائية منها الاستدلالية ومنها الوصفية وفي هذه الدراسة اعتمدنا أساليب إحصائية وصفية تماشيا مع المنهج الوصفي في أسلوبه الكمي حيث تم الاعتماد على عدة أساليب إحصائية والتي يمكن أن نذكر بينها :

- * حساب النسب المئوية لتكرارات كل عبارة من عبارات الاستبيان .
- * حساب الوسط الحسابي بتطبيق القاعدة التالية : عدد التكرارات لكل اتجاه مختار لكل عبارة من عبارات المحور \times قيمة الاتجاه \div عدد أفراد العينة ، ثم تجمع الأوساط الحسابية لكل عبارة للحصول على الوسيط الحسابي الإجمالي لكل عبارات المحور .
- * حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان لإثبات صدق محتواه .
- * عملية تنظيم المعلومات عن طريق ترتيبها وتصنيفها ويتم: (التنظيم والترتيب عادة بوضع البيانات في

الجدول)¹

* بعد ذلك تأتي مرحلة التحليل حيث: (يحاول إنطاق الأرقام الصامتة)².

1 - عبد الله حليمي : مدخل إلى الإحصاء ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ، ص25
2 - المرجع السابق : ص 26 .

خلاصة الفصل

يعتبر فصل الإجراءات المنهجية للدراسة من أهم الفصول خاصة في الدراسات العلمية الميدانية فهو يربط بين الجانبين النظري الميداني وذلك من ناحيتين :

* من الناحية النظرية يعطي أهمية لمجالات الدراسة والمنهج المتبع وأدوات جمع البيانات

* من الناحية العملية يربط بين معطيات الدراسة النظرية وبيانات الدراسة الميدانية

وبالتالي هو نقطة ارتكاز لعرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية وبالتالي الإجابة عن

التساؤل المطروح .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

تمهيد

1- عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

2- نتائج الدراسة

3- اختبار الفرضيات والنتائج الجزئية

4- النتيجة العامة

5- التوصيات

خلاصة الفصل

تمهيد :

بعد تحديد وضبط الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بكل ابعادها ، وبعد تطبيق أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان ميدانيا واستلامه من مفردات عينة الدراسة تم تفرغ البيانات في جداول تكرارية وصلنا إلى آخر مرحلة من البحث والمتمثلة في عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج المتوصل إليها على ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة التي تم التطرق إليها في فصل سابق .

تم وضع النتائج في جداول معتمدين على الجانبين الكيفي والكمي في تحليل النتائج ففي الجانب الكمي اعتمدنا على درجة المتوسط الحسابي للبنود ثم للبعد (المجال) بصورة كلية لاستخراج اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق والتي كانت كما يلي :

* [1.8-1]: اتجاه المبحوثين سلبى بدرجة كبيرة (غير موافق بشدة) نحو البند

قيمة البعد ضعيفة جدا من خلال هذا المؤشر.

* [1.8 - 2.6]: اتجاه المبحوثين سلبى ضعيف (غير موافق) نحو البند

قيمة البعد ضعيفة من خلال هذا المؤشر.

* [2.6 - 3.4] : اتجاه المبحوثين محايد نحو البند

قيمة البعد متوسطة من خلال هذا المؤشر.

* [3.4 - 4.2]: اتجاه المبحوثين إيجابي (موافق) نحو البند

قيمة البعد فوق المتوسط من خلال هذا المؤشر.

* [4.2 - 5]: اتجاه المبحوثين إيجابي جدا (موافق بشدة) نحو البند

قيمة البعد قوية من خلال هذا المؤشر.

ولإثبات أو نفي فرضيات الدراسة من خلال التعرف على اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق يكون انتماء

المتوسط الحسابي للفئة الأخيرة [4.2 - 5] والدالة على الاتجاه الإيجابي كثيرا للمبحوثين نحو الأبعاد الدالة على

الفرضيات مما يجعلها تتحقق ، وكلما اتجهنا للفئات الأقل كان تحقق الفرضية نسبيا غير تام .

1- عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية :

يعتبر التحليل من أهم خطوات البحث إذ أنه يتمثل في : (القدرة على مقارنة البدائل واكتشاف أوجه الخلاف

بينها والقدرة على تبرير سلوك معين ، والقيام بتحليل مشكلة أو فكرة إلى مكوناتها الرئيسية مع فهم العلاقات

القائمة بين تلك المكونات)¹

1-1 البيانات الشخصية :

يعني توصيف عينة الدراسة القيام بتحديد خصائص المفردات وقد قام الباحث بتقسيم عينة البحث وفقا

للخصائص التالية

* الجنس :

الجدول (12) : يوضح خصائص عينة الدراسة وفقا للجنس

| النسبة % | أنثى | % النسبة | ذكر | الجنس |
|----------|------|----------|-----|-----------|
| %80.42 | 152 | %19.57 | 37 | الأستاذة |
| %69.69 | 46 | %30.30 | 20 | الإداريون |
| %35.55 | 16 | %64.44 | 29 | العمال |
| %71.33 | 214 | %28.66 | 86 | المجموع |

يتضح من الجدول (10) أن أغلبية مفردات عينة الدراسة هم من جنس أنثى بنسبة فاقت %71.33 بينما

كانت نسبة الذكور %28.66 ، ويرجع ارتفاع نسبة العاملات خاصة من فئة الأساتذة لطبيعة المهنة واشتراط

الخدمة الوطنية في توظيف الذكور بينما نلاحظ ارتفاع نسبة الذكور من فئة العمل لطبيعة المهام الموكلة إليهم

والمتمثلة خاصة في أشغال الصيانة والحراسة .

¹ - محمد السيد علي : موسوعة المصطلحات التربوية ، دار الميسرة ، عمان ، الأردن ، 2011 ص 28

* الحالة الاجتماعية :

الجدول (13) : يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

| النسبة % | مطلق | النسبة % | أرمل | النسبة % | متزوج | النسبة % | أعزب | الحالة الاجتماعية |
|----------|------|----------|------|----------|-------|----------|------|-------------------|
| %01.58 | 03 | %00 | 00 | %79.89 | 151 | %18.51 | 35 | الأستاذة |
| %00 | 00 | %00 | 00 | 81.81 % | 54 | %18.18 | 12 | الإداريون |
| %06.66 | 03 | %02.22 | 01 | %73.33 | 33 | %17.77 | 08 | العمال |
| %2.00 | 6 | %0.33 | 11 | %79.33 | 238 | %18.33 | 55 | المجموع |

يتضح من خلال الجدول (11) أن اغلبية مفردات العينة من المتزوجين بنسبة 79.33% ، تليها فئة العزاب بنسبة 18.33% ، بينما كانت نسبة المطلقين والأرامل هي 2% و 0.33% على التوالي ، وهنا يظهر مدى الأسري لمجمل العاملين بالمؤسسات التعليمية محل الدراسة مما ينعكس إيجابا على الأداء الوظيفي بها .

* السن :

الجدول (14) : يوضح خصائص عينة الدراسة حسب السن

| العمر | أقل من 30 سنة | النسبة % | من 32 سنة إلى 40 سنة | النسبة % | من 41 سنة إلى 50 سنة | النسبة % | أكثر من 50 سنة | النسبة % |
|-----------|---------------|----------|----------------------|----------|----------------------|----------|----------------|----------|
| الأستاذة | 26 | %13.75 | 79 | %41.79 | 59 | %31.21 | 25 | %13.22 |
| الإداريون | 03 | %4.54 | 28 | %42.42 | 25 | %37.87 | 10 | %15.15 |
| العمال | 05 | %11.11 | 15 | %33.33 | 21 | %46.66 | 04 | %8.88 |
| المجموع | 34 | %11.33 | 122 | %40.66 | 105 | %35.00 | 39 | %13.00 |

يتضح من خلال الجدول (12) أن أغلب مفردات عينة الدراسة تنتمي إلى الفئة العمرية [32-40] حيث تمثلت بنسبة 40.66% من مجتمع الدراسة وتليها بنسبة أقل 35% الفئة العمرية [41-50] ، بينما كانت النسبة 13% للفئة العمرية أكثر من 50 سنة ، وأضعف نسبة كانت للفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 11.33% ، وما يمكن ملاحظته أن الفئة العمرية للأستاذة الأكثر ارتفاعا بنسبة 41.79% هي الواقعة بين [40-32] وهي نفسها عند الإداريين

بنسبة 42.42%، بينما عند العمال فالفئة العمرية الأكثر هي الواقعة في المجال [41-50] بنسبة 37.87%، ويرجع تدني الفئة العمرية أقل من 30 سنة عند العمال والإداريين لعدم وجود فرص توظيف جديدة في السنوات الأخيرة والاقتصار في التوظيف على فئة الأساتذة .

* المؤهل العلمي :

الجدول (15) : يوضح خصائص عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

| النسبة % | جامعي | النسبة % | ثانوي | النسبة % | دون الثانوي | المؤهل |
|----------|-------|----------|-------|----------|-------------|-----------|
| 75.13% | 142 | 24.86% | 47 | 00% | 00 | الأساتذة |
| 36.36% | 24 | 51.51% | 34 | 12.12% | 08 | الإداريون |
| 00% | 00 | 48.88% | 22 | 51.11% | 23 | العمال |
| 55.33% | 166 | 34.33% | 103 | 10.33% | 31 | المجموع |

يتضح من خلال الجدول (13) أن أغلبية مفردات عينة الدراسة من الجامعيين بنسبة 55.33% والمستوى الثانوي فقد جاء ثانيا بنسبة 34.33%، وقد احتلت فئة الأساتذة المرتبة الأولى من ذوي المستوى الجامعي بنسبة 75.13% من مجموع الأساتذة البالغ 189 أستاذا تلمها الأساتذة ذوي المستوى الثانوي بنسبة 24.86% بينما لا يوجد أي أستاذ ذو مستوى دون ثانوي وهذا راجع إلى شروط التوظيف الجديدة التي تشترط المستوى الجامعي للتدريس بمختلف الأطوار التعليمية الثلاثة وكذا خضوع الأساتذة القدامى إلى تكوين تأهيلي مكتمل من نيل شهادة ليسانس مهنية للترقية الوظيفية وتحسين الأداء التربوي، بينما عند الإداريين فالمستوى الغالب هو المستوى الثانوي بنسبة 51.51% من مجموع 66 إداريا بمختلف المؤسسات التعليمية، بينما العمال فمستواهم بين مستوى الثانوي ودون الثانوي وانعدام العمال ذوي المستوى الجامعي .

* المسمى الوظيفي :

الجدول (16) : يوضح خصائص عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

| النسبة | التكرارات | المسمى الوظيفي |
|--------|-----------|----------------|
| %63.00 | 189 | أستاذ |
| %22.00 | 66 | إداري |
| %15.00 | 45 | عامل |
| %100 | 300 | المجموع |

يتضح من الجدول (14) أن أغلب مفردات عينة الدراسة هم من الأساتذة بنسبة 63% ثم الإداريين بنسبة 22% وفي المرتبة الأخيرة العمال بنسبة 15% وذلك راجع لكثرة تخصصات الأساتذة خاصة في المستويين المتوسط والثانوي ، بينما فئة الإداريين فهم مديري الابتدائي والمتوسط والثانوي وأعوان الإدارة ومستشاري التربية والمشرفين التربويين في المستويين المتوسط والثانوي ، بينما العمال التابعين لوزارة التربية الوطنية فهم يعملون في المتوسط والثانوي فقط .

• الخبرة :

الجدول (17) : يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة

| الخبرة | سنة | النسبة | أقل من 3 سنة | النسبة | من 4-10 سنة | النسبة | من 11-20 سنة | النسبة | من 21 سنة | النسبة | أكثر من 30 سنة | النسبة |
|-----------|-----|--------|--------------|--------|-------------|--------|--------------|--------|-----------|--------|----------------|--------|
| الأساتذة | 19 | %10.05 | 14 | %7.40 | 71 | %37.56 | 26 | %13.75 | 56 | %29.62 | 03 | %1.58 |
| الإداريون | 01 | %1.51 | 01 | %1.51 | 29 | %43.93 | 16 | %24.24 | 15 | %22.72 | 04 | %6.06 |
| العمال | 4 | %8.88 | 4 | %8.88 | 17 | %37.77 | 8 | %17.77 | 12 | %26.66 | 00 | %00 |
| المجموع | 24 | %8 | 19 | %6.33 | 117 | %39 | 50 | %16.66 | 83 | %27.66 | 07 | %2.33 |

يتضح من الجدول (15) أن أغلب مفردات عينة الدراسة هم من الفئة التي تملك خبرة متوسطة تقع في المجال [4-10 سنوات] بنسبة 39% تليها الفئة الواقعة ضمن المجال [21-30 سنة] بنسبة 27.66% ثم ذوي الخبرة من [11-20 سنة] بنسبة 16.66% ، بينما تعتبر فئة ذوي الخبرة سنة واحدة قليلة بنسبة 8% ، والفئة

التي تقل خبرتها على 3 سنوات بنسبة 6.33% وأضعف نسبة لذوي الخبرة التي أكثر من 30 سنة حيث تساوي 2.33%. ومن هنا يتضح أن عدد المعننين بالتقاعد المسبق (خبرة تساوي على الأقل 20 سنة) فهما فئتان : الفئة الأولى تقع في المجال [21- سنة 30] والفئة الثانية التي تتعدى خبرتها 30 سنة وتبلغ نسبتها معا 30% ، بينما بقية أفراد العينة فيمكن أن نقول أنهم يخضعون لشروط التعديلات الجديدة لقانون التقاعد الجزائري (31 ديسمبر 2016) خاصة فيما يخص شرط الخبرة أي سنوات العمل والاشتراك في صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

2-1 : بيانات مجالات الاستبيان

1-2-1 : المجال الأول : المجال الصحي

* عند العمال

* عند الإداريين

* عند الأساتذة

اتجاهات الموظفين نحوالتقاعد المسبق (المجال الصحي)

الجدول رقم (18) : اتجاهات فئة العمال نحوالتقاعد المسبق (المجال الصحي) وفق Apss

| إتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| موافق | 75,2 | 1,16 | 3,76 | 45 | 2 | 7 | 4 | 19 | 13 | 1 |
| محايد | 54,6 | 1,32 | 2,73 | 45 | 10 | 12 | 8 | 10 | 5 | 2 |
| موافق | 74,6 | 1,12 | 3,73 | 45 | 2 | 6 | 6 | 19 | 12 | 3 |
| محايد | 52,8 | 1,29 | 2,64 | 45 | 10 | 13 | 10 | 7 | 5 | 4 |
| موافق | 71,6 | 1,32 | 3,58 | 45 | 5 | 6 | 5 | 16 | 13 | 5 |
| موافق | 68,4 | 1,24 | 3,42 | 45 | 3 | 10 | 7 | 15 | 10 | 6 |
| محايد | 67,2 | 1,34 | 3,36 | 45 | 6 | 8 | 4 | 18 | 9 | 7 |
| محايد | 65,4 | 1,32 | 3,27 | 45 | 5 | 10 | 8 | 12 | 10 | 8 |
| محايد | 62,6 | 1,31 | 3,13 | 45 | 6 | 11 | 6 | 15 | 7 | 9 |
| موافق | 68,4 | 1,11 | 3,42 | 45 | 2 | 10 | 6 | 21 | 6 | 10 |
| موافق | 69,4 | 1,28 | 3,47 | 45 | 4 | 9 | 4 | 18 | 10 | 11 |
| محايد | 63,6 | 1,3 | 3,18 | 45 | 4 | 14 | 6 | 12 | 9 | 12 |

الجدول رقم (19) : اتجاهات فئة الإداريين نحو التقاعد المسبق (المجال الصحي) وفق برنامج Apss

| البنود | موافق جدا | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق جدا | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | اتجاه العينة |
|--------|--------------|-------|-------|--------------|------------------|------------|--------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| 1 | 13 | 30 | 4 | 14 | 5 | 66 | 3,48 | 1,23 | 69,6 | موافق |
| 2 | 8 | 24 | 8 | 22 | 4 | 66 | 3,15 | 1,18 | 63 | محايد |
| 3 | 18 | 20 | 11 | 15 | 2 | 66 | 3,56 | 1,2 | 71,2 | موافق |
| 4 | 7 | 9 | 8 | 31 | 11 | 66 | 2,55 | 1,22 | 51 | غير موافق |
| 5 | 8 | 24 | 5 | 20 | 9 | 66 | 3,03 | 1,3 | 60,6 | محايد |
| 6 | 10 | 23 | 8 | 16 | 9 | 66 | 3,14 | 1,31 | 62,8 | محايد |
| 7 | 17 | 21 | 5 | 18 | 5 | 66 | 3,41 | 1,33 | 68,2 | موافق |
| 8 | 13 | 27 | 10 | 13 | 3 | 66 | 3,52 | 1,14 | 70,4 | موافق |
| 9 | 11 | 19 | 13 | 19 | 4 | 66 | 3,21 | 1,2 | 64,2 | محايد |
| 10 | 16 | 29 | 8 | 12 | 1 | 66 | 3,71 | 1,07 | 74,2 | موافق |
| 11 | 8 | 29 | 4 | 22 | 3 | 66 | 3,26 | 1,17 | 65,2 | محايد |
| 12 | 16 | 10 | 10 | 25 | 5 | 66 | 3,11 | 1,34 | 62,2 | محايد |

الجدول رقم (20) : اتجاهات فئة الأساتذة نحو التقاعد المسبق (المجال الصحي) وفق برنامج Apss

| البنود | موافق جدا | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق جدا | حجم العينة | متوسط حسابي | إنحراف معياري | النسبة المئوية | اتجاه العينة |
|--------|--------------|-------|-------|--------------|------------------|---------------|----------------|------------------|-------------------|-----------------|
| 1 | 40 | 100 | 20 | 21 | 8 | 189 | 3,76 | 1,04 | 75,2 | موافق |
| 2 | 15 | 58 | 28 | 55 | 33 | 189 | 2,83 | 1,26 | 56,6 | محايد |
| 3 | 45 | 113 | 12 | 13 | 6 | 189 | 3,94 | 0,93 | 78,8 | موافق |
| 4 | 20 | 40 | 17 | 73 | 39 | 189 | 2,62 | 1,31 | 52,4 | محايد |
| 5 | 36 | 79 | 25 | 42 | 7 | 189 | 3,5 | 1,14 | 70 | موافق |
| 6 | 48 | 77 | 31 | 24 | 9 | 189 | 3,69 | 1,12 | 73,8 | موافق |
| 7 | 58 | 71 | 22 | 32 | 6 | 189 | 3,76 | 1,15 | 75,2 | موافق |
| 8 | 45 | 92 | 38 | 10 | 4 | 189 | 3,87 | 0,91 | 77,4 | موافق |
| 9 | 40 | 57 | 26 | 55 | 11 | 189 | 3,32 | 1,25 | 66,4 | محايد |

| | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|-----|------|------|------|-----------|
| 10 | 34 | 79 | 25 | 44 | 7 | 189 | 3,47 | 1,14 | 69,4 | موافق |
| 11 | 31 | 61 | 34 | 51 | 12 | 189 | 3,25 | 1,2 | 65 | محايد |
| 12 | 16 | 26 | 27 | 73 | 47 | 189 | 2,42 | 1,23 | 48,4 | غير موافق |

البند رقم (1) : العمل في التعليم يسبب لي أمراضا لذلك أفكر في التقاعد المسبق

يتضح من الجداول أن اتجاهات موظفي المؤسسات التعليمية الممثلين لعينة الدراسة نحو البند رقم (1) من المجال الصحي هو اتجاه موافق وهو ما يدل عليه المتوسط الحسابي لكل فئة من الفئات الثلاثة ، فالمتوسط الحسابي عند العمال 3.76 وعند الإداريين 3,48 ، وعند الأساتذة 3.76 حيث تركزت أعلى الإجابات عند الاتجاه الإيجابي (موافق) من الاتجاهات الخمسة المطروحة بنسب مئوية قدرت على التوالي : 75.2% و 69.6% و 75.2% نستنتج مما سبق أن معظم موظفي المؤسسات التعليمية الخاضعين للدراسة سواء كانوا عمالا أو إداريين أو أساتذة يرون أن العمل في التعليم يسبب أمراضا كثيرة لذلك يفكرون في التقاعد المسبق ، وهو ما يتماشى مع نتيجة الدراسة الثالثة للباحث محمد عماد سعدا (انظر الدراسات السابقة ص 15) حيث كان ترتيب الأسباب الصحية أولا من مجموع الأسباب المؤدية بالمدرس إلى طلب التقاعد المبكر .

البند رقم (2) : أشعر بالأمن لذلك لا أفكر في التقاعد المسبق

يتضح من إجابات الباحثين نحو هذا البند رقم (2) أن الاتجاه هو نحو الحياد ، حيث كان المتوسط الحسابي لفئة العمل يقدر ب 2.73 وعند فئة الإداريين 3.15 ، وعند فئة الأساتذة 2.83 وكانت النسب المئوية على التوالي : عند العمال 54.6% وعند الإداريين 63% وعند الأساتذة 56.6% . تعتبر إجابات الباحثين عن هذا البند ذات اتجاه متوسط (حيادي) وذلك في الفئات الثلاثة (عمال ، إداريون ، أساتذة) ذلك أن هناك وظائف أخرى أقل أمنا وأكثر خطورة ويختلف ذلك من مؤسسة تعليمية إلى أخرى ، ويرجع الاختلاف إلى عدة عوامل منها الوسط البيئي الذي تقع فيه المؤسسة التعليمية وحسب المستوى الاجتماعي للطلبة الملتحقين بها .

البند رقم (3) : التقاعد المبكر يحافظ على صحتي

يتضح من الجداول أن اتجاه عينة الدراسة نحو البند رقم (3) من بنود المجال الصحي هو اتجاه موافق بمتوسط حسابي يقدر عند فئة العمال ب 3.73 وعند فئة الإداريين ب 3.56 وعند فئة الأساتذة ب 9.94 وينسب

مئوية هي على التوالي : عند العمال 74.6% وعند الإداريين 71.2% وعند الأساتذة 78.8% ، رغم اجماع موظفي المؤسسات التعليمية محل الدراسة على اعتبار أن التقاعد المسبق يحافظ على صحة الموظف إلا أننا نلاحظ الاختلاف بين الفئات الثلاثة فالإداريون أقل الفئات اتجاها نحو الموافقة على البند منه عند الأساتذة ذلك لطبيعة المهام الموكلة لكل طرف وكذلك الاحتكاك المباشر بين الطلبة والأساتذة وكثرة الضغوط الواقعة على كاهلهم من طرف الوصاية والطلبة والأولياء والمحيط الخارجي .

البند رقم (4) : التقاعد المبكر يؤدي إلى تدهور صحي النفسية

يتضح من خلال هذا البند اتجاه عينة الدراسة نحو اتجاهات مختلفة فإذا كان العمال أبدوا اتجاها محايد بمتوسط حسابي 2.64 ونسبة مئوية 52.8% فإن الإداريون كان اتجاهاهم غير موافق بمتوسط حسابي 1.22 ونسبة مئوية 51% بينما الأساتذة كان اتجاهاهم إيجابيا (موافق) بمتوسط حسابي 3.85 ونسبة مئوية تقدر 77% ما يمكن ملاحظته هو التناقض في الإجابات بين البند السابق رقم (3) وهذا البند رقم (4) ولعل ذلك يعود إلى اختلاف المستوى المعرفي لدى الفئات الثلاثة فيظهر أن الأساتذة أكثر عرضة للضغوط اليومية خاصة داخل الحجرات الدراسية حيث الاكتظاظ والاحتكاك اليومي مع أصناف كثيرة من الطلبة تختلف سلوكياتهم وتربيتهم من بيئة لأخرى ، بينما موظفي الإدارة فغالبا هم أقل عرضة للضغوط وفي منأى عن التشنجات والاحتكاك المباشر مع الطلبة خاصة عند بعض الأصناف منهم كالمسير المالي وأعاون الإدارة من كتاب وأعضاء الأمانة

البند رقم (5) : الشعور بالعياء الدائم لممارستي لهذه الوظيفة لذلك أفكر في التقاعد المبكر

يتضح من الجداول إن اتجاه موظفي التعليم نحو البند رقم (5) كان إيجابيا (موافق) سواء بالنسبة للعمال أو الأساتذة واتجاه محايدا للإداريين حيث كان المتوسط الحسابي لفئة العمال هو 3.58 ونسبة مئوية 71.6% ، وعند فئة الأساتذة المتوسط الحسابي 3.55 ونسبة مئوية 71% أما الإداريون فالمتوسط الحسابي لهذه الفئة قدر 1.3 ونسبة مئوية 60.6% .

نستنتج من الجدول أن العمال يمارسون وظيفة شاقة ذات مهام متعددة كالحراسة والصيانة وتنظيف الحجرات والفضاءات التربوية وكذلك القيام بأعمال أخرى إضافية غير مدرجة في المهام الموكلة إليهم كنقل البريد ومرافقة المصابين إلى العيادة وفي أحيان أخرى يدورون بالجولة داخل الأقسام وقد يمارسون وظيفة المشرف التربوي عند غياب هذا الصنف أو نقص التأطير... الخ ، والأساتذة يمارسون أعمالا يومية محددة ساعيا بأكثر من 28 ساعة في الابتدائي و22 ساعة في المتوسط و18 ساعة في الثانوي مما يرهقهم صحيا ويسبب لهم

العياء الدائم أما الإداريون فأقل عرضة للإرهاق البدني لطبيعة مهامهم المرتبطة غالباً بالمكاتب ماعدا سلك مستشاري التربية والمشرفين التربويين التي تقتضي مهام التواجد اليومي والتنقل بين مختلف الفضاءات البيداغوجية لمراقبة ومرافقة الطلبة والمدرسين، وهو ما يتماشى مع الدراسة رقم 10 (انظر الدراسات السابقة ص21) والتي أشارت فيها الباحثة مهدي بلعسلة فتيحة إلى كثافة المقررات الدراسية وفق الإصلاح التربوي الجديد مقارنة مع الوقت البيداغوجي المخصص لإنهاء البرامج (خاصة لدى أساتذة التعليم الثانوي) مما يخلق لديهم ضغطاً نفسياً كبيراً وشعوراً مستمرًا بالتعب والإعياء .

البند رقم (6) : أصحاب الوظائف الأخرى يتمتعون بصحة أحسن من ممارسي الوظيفة التعليمية .

يتضح من الجداول أن اتجاه موظفي التعليم الخاضعين للدراسة لهذا البند هو اتجاه موافق للعمال بمتوسط حسابي 3.42 ونسبة مئوية 68.4% ، أما عند الإداريين والأساتذة فالإتجاه محايد بمتوسط حسابي على التوالي 1.31 و 1.30 ونسبة مئوية على التوالي 62.8% و 59.8% .

يمكن أن نستنتج من ذلك أن فئة العمال غالباً ما يقارنون بينهم وبين زملائهم في بقية القطاعات انطلاقاً من الأجر الممنوح والتحفيزات وطبيعة المهام وشروط العمل ، حيث يرون أن شروط العمل غير متوفرة مما يعرضهم للأمراض وتقهر صحتهم رغم طبيعة المهام المتشابهة في أحيان كثيرة ، أما الأساتذة والإداريون فهم أكثر وعياً وتفهماً ويقارنون بين وظيفتهم وبقية الوظائف التي يمارس فيها أصحابها مهام بدنية شاقة تعرضهم للإصابات وتدهور الصحة ، وهو ما يتماشى مع الدراسة الثانية (انظر الدراسات السابقة ص14) للباحث عيد بن شبيب الفوطه القحطاني وهي الدراسة التي أجريت على المؤسسة الأمنية في العربية السعودية والتي أظهرت أن مستوى ميل رجال الأمن للتقاعد المسبق هو ميل منخفض وضعيف

البند رقم (7) : إذا قضيت في التعليم 32 سنة سأمضي بقية حياتي لا محالة في العلاج .

يتضح من إجابات عينة الدراسة على البند (7) أن الإتجاه العام لأفراد العينة هو اتجاه إيجابي (موافق) خاصة للإداريين بمتوسط حسابي 3.41 ونسبة مئوية 68.2% ، وعند الأساتذة بمتوسط حسابي قدره 3.76 ونسبة مئوية 75.2% بينما أبدى العمال إتجاهاً متوسطاً (حيادياً) بمتوسط حسابي قدره 3.36 ونسبة مئوية 67.2% . وما يمكن استنتاجه من خلال معطيات البند (7) هو تأثير الوظيفة التعليمية على صحة الموظف .

البند رقم (8) : لن يسبب لي التقاعد المسبق الندم مستقبلا .

يبرز من خلال إجابات المبحوثين على البند (8) أن الاتجاه العام لأفراد العينة هو اتجاه إيجابي (موافق) سواء عند الإداريين أو الأساتذة بمتوسط حسابي بلغ عند الإداريين 3.52 ونسبة مئوية 70.4% ومتوسط حسابي عند الأساتذة بلغ 3.87 ونسبة مئوية 77.4% ، بينما كان اتجاه العمال نحو البند (8) اتجاها حيايدا متوسطا بمتوسط حسابي 3.27 ونسبة مئوية 65.4% ، ويتضح في هذا البند أن قرار التقاعد المسبق يراود معظم موظفي قطاع التربية دون تفكير في العواقب أو إمكانية الندم بعد الخروج من ميدان التعليم ، ولعل ضعف نسبة اتجاه العمال للبند راجعة لمدة عمل معظم هؤلاء العمال فهم في أغلب الحالات من المتعاقدين الجدد أو من ذوي المستوى التعليمي المتدني الذين يرون في الوظيفة مكسبا لا يمكن التفريط فيه لضعف سوق العمل وانتشار البطالة في المجتمع .

البند رقم (9) : تؤثر الوظيفة التي أمارسها في قطاع التعليم على حياتي الشخصية .

يتضح من إجابات عينة الدراسة أن الاتجاه العام لكل موظفي المؤسسات التعليمية محل الدراسة كان اتجاها متوسطا حيايدا سواء عند العمال أو الإداريين أو الأساتذة بمتوسط حسابي قدر على التوالي عند العمال 3.13 وعند الإداريين 3.21 وعند الأساتذة 3.32 ونسب مئوية على التوالي عند العمال 62.6% وعند الإداريين 64.2% وعند الأساتذة 66.4% .

تبرز من خلال معطيات البند (8) عدم تأثير الوظيفة في قطاع التعليم على الحياة الشخصية للموظفين وهذا لا يتماشى مع ما ذهب إليه الباحث طه عبد العظيم حسين الذي أكد أن الضغط النفسي : (يظهر في عدم استطاعة الفرد استعمال طاقته وموارده النفسية والجسمية)¹ وفي هذه الحالة : (فإن علاقات الفرد مع غيره ومحيطه تكون على شكل نزاعات دائمة ومستمرة تؤثر على الإدماج المهني)²

وهو لا يتماشى أيضا مع الدراسات السابقة خاصة الدراسة رقم 6 (انظر الدراسات السابقة ص 18) للباحثة جميلة محمد عبد المحسن اللعبون والتي كانت من أهم نتائجها : أن تنوع وكثرة الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة العاملة يؤدي بها إلى التفكير في التقاعد المبكر وكذلك أن زيادة ضغوطات العمل على المرأة العاملة يؤدي إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر .

¹ - طه عبد العظيم حسين : إدارة الضغوط التربوية والنفسية ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، ط 1 ، 2006 ، ص 234

² - المرجع السابق ، ص 234

البند رقم (10) :التقاعد المسبق يسمح لي باكتشاف نفسي من جديد .

يظهر من خلال إجابات المبحوثين حول البند (10) أن الاتجاه العام لعينة الدراسة كان اتجاها إيجابيا (موافق) وذلك للفئات الثلاثة حيث كان المتوسط الحسابي لفئة العمال 3.42 والنسبة المئوية 68.4% ولفئة الإداريين المتوسط الحسابي 3.71 والنسبة المئوية 74.2% ، أما لفئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي هو 3.47 والنسبة المئوية هي 69.4% .

نستنتج من خلال معطيات البند (10) أن العمل اليومي الروتيني الذي يعيشه موظفي التعليم يجعلهم في دائرة مغلقة فيتيح لهم التقاعد المسبق فرصة للتجديد واكتشاف قدراتهم وملكاتهم التي كانت مخفية لذلك تجد الكثير منهم ينخرط في جمعيات ثقافية أو اجتماعية أو أنشطة تطوعية بمجرد الخروج للتقاعد المسبق .

البند رقم (11) :صحتي لا تسمح لي بأداء مهامي على أكمل وجه لذلك أفكر في التقاعد المسبق .

يتضح من خلال إجابات عينة الدراسة على البند (11) أن اتجاه العمال كان اتجاها إيجابيا بمتوسط حسابي قدره 3.47 ونسبة مئوية 69.4% ، بينما كان اتجاه الإداريين متوسطا (حياديا) بمتوسط حسابي قدره 3.26 ونسبة مئوية 65.2% ، أما فئة الأساتذة فكان اتجاههم حياديا أيضا (متوسط) بمتوسط حسابي قدره 3.25 ونسبة مئوية 65% .

إن مهام العمال تبدو أكثر صعوبة خاصة في أشغال الصيانة والتنظيف اليومي للمحلات والفضاءات التربوية والإدارية خاصة أما حالات التسيب والفوضى ونقص التنظيم الذي تعيشه معظم المؤسسات التعليمية خاصة في الطورين المتوسط والثانوي مما يجعل كل أشغال الصيانة والتطهير والتنظيف تقع على عاتق العمال ، بينما الإداريون والأساتذة فأداء مهامهم لا يرتبط أليا بالصحة الجسدية للموظف .

البند رقم (12) : أشعر بالإحباط عند ممارسة هذه المهنة لذلك أفكر في التقاعد المسبق .

يظهر من إجابات عينة الدراسة على البند (12) من المجال الصحي أن اتجاه الأساتذة كان اتجاها سلبيا (غير موافق) بمتوسط حسابي قدره 2.42 ونسبة مئوية 48.4% ، أما اتجاه الإداريين والعمال فهو اتجاه متوسط (حيادي) بمتوسط حسابي عند فئة العمال قدره 3.18 ونسبة مئوية 63.6% وعند الإداريين كان المتوسط الحسابي 3.11 ونسبة مئوية 62.2%

نستنتج من خلال إجابات عينة الدراسة أن مفهوم الإحباط غير واضح لدى الإداريين والعمال لضعف مستواهم التكويني والتعليمي بينما يرى الأساتذة أنهم لا يشعرون بالإحباط ولا علاقة له بالتفكير في التقاعد

المسبق ذلك أن الإحباط هو حالة من التآزم النفسي أو بمفهومه العلمي كما عرفه المعجم الفلسفي بأنه (الحيلولة دون تحقيق المرء رغبة من رغباته سواء أكان لهذه الرغبة ما يبررها أم لا ويصاحب ذلك ضرب من الحسرة وخيبة الأمل)¹

وهو ما يتماشى مع ما ذهبت إليه نتائج الدراسة الثامنة للباحثة أمل فلاح فهد العملان (انظر الدراسات السابقة ص 19) حيث أشارت إلى أن الطموح الزائد وحب العمل والأهداف الكبرى تؤدي إلى الاحتراق النفسي وبالتالي التقاعد المبكر.

والجدول التالي بين اتجاه كل الفئات (عمال ، إداريين ، أساتذة) نحو التقاعد المسبق حسب المجال الصحي

الجدول رقم (21) : اتجاهات كل فئة العينة نحو التقاعد المسبق (المجال الصحي) وفق برنامج Apss

| إتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| موافق | 74 | 1,11 | 3,7 | 300 | 15 | 42 | 28 | 149 | 66 | 1 |
| محايد | 57,6 | 1,26 | 2,88 | 300 | 47 | 89 | 44 | 92 | 28 | 2 |
| موافق | 76,6 | 1,03 | 3,83 | 300 | 10 | 34 | 29 | 152 | 75 | 3 |
| محايد | 52,2 | 1,29 | 2,61 | 300 | 60 | 117 | 35 | 56 | 32 | 4 |
| موافق | 68,2 | 1,22 | 3,41 | 300 | 21 | 68 | 35 | 119 | 57 | 5 |
| موافق | 70,6 | 1,21 | 3,53 | 300 | 21 | 50 | 46 | 115 | 68 | 6 |
| موافق | 72,4 | 1,23 | 3,62 | 300 | 17 | 58 | 31 | 110 | 84 | 7 |
| موافق | 74 | 1,06 | 3,7 | 300 | 12 | 33 | 56 | 131 | 68 | 8 |
| محايد | 65,4 | 1,25 | 3,27 | 300 | 21 | 85 | 45 | 91 | 58 | 9 |
| موافق | 70,4 | 1,12 | 3,52 | 300 | 10 | 66 | 39 | 129 | 56 | 10 |
| محايد | 65,8 | 1,21 | 3,29 | 300 | 19 | 82 | 42 | 108 | 49 | 11 |
| محايد | 53,8 | 1,31 | 2,69 | 300 | 56 | 112 | 43 | 48 | 41 | 12 |

¹ - المعجم الفلسفي : معجم اللغة العربية ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية ، القاهرة ، مصر ، 1983 ، ص 3 .

* تحليل نتائج دليل المقابلة للمجال الأول (المجال الصحي) :

يتضح من تحليل دليل المقابلة (انظر الملاحق ص 185) أن 30 موظفا كانت إجاباتهم بنعم أي بنسبة تقارب 85% سواء للبند الأول أو البند الثالث ، ويؤكدون أن ذلك يعود لمهنة التعليم ومشاكلها، ويثبتون ذلك بكثرة العطل المرضية وإصابات العديد منهم بأمراض الجهاز التنفسي خاصة أمراض الحنجرة والأحبال الصوتية وكذا زيادة الضغط الدموي والأمراض النفسية والعصبية خاصة القلق والانهيار العصبي .. ويرى ما يقارب من 27 موظفا أي بنسبة 77% أن الحل الأمثل للحفاظ على الصحة والسلامة هي التقاعد المسبق حيث يرون أن ظروفهم الصحية لا تسمح لهم بأداء أحسن لوظائفهم المهنية المختلفة ، أما بالنسبة لإجابة البند الخامس فلا يشعر الكثير منهم بالندم على اختياره مهنة التعليم حيث أن 11 موظفا فقط أجابوا بنعم أي بنسبة 31%

استنتاج: بناء على عرض وتحليل البنود الاثني عشر كمؤشرات لقياس اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق في المجال الصحي وكذا نتائج تحليل دليل المقابلة يمكن أن نستنتج من خلال المعطيات أن المجال الصحي يعتبر من المجالات التي تؤدي إلى التفكير في التقاعد المسبق عند موظفي المؤسسات التعليمية لكن بدرجة متوسطة تميل نحو الإيجابية (الموافقة) وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي الكلي للبنود (12) والمقدر ب 3.34 والنسبة المئوية 66.8% والدال على وجود اتجاه محايد (متوسط) نحو التقاعد المسبق فيما يخص المجال الصحي ، وهذا ما يتماشى مع نتائج بعض الدراسات السابقة كالدراسة الثالثة (انظر الدراسات السابقة ص 15) التي عنوانها: اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق) للباحث محمد عماد سعدا المدرس في قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة دمشق والتي كان من أهم نتائجها ترتيب العوامل الصحية كأول عامل من العوامل التي تؤدي بالمدرس إلى طلب التقاعد المبكر ، ولكن ذلك يتعارض مع الدراسة السابعة للباحثة بيان محمد عبد الرحمن سماعة والتي جاءت بعنوان : اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة – فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه (انظر الدراسات السابقة ص 19) ، والتي من أهم نتائجها ترتيب العوامل الصحية في المرتبة الخامسة والأخيرة من جملة العوامل التي تدفع المعلمين إلى طلب التقاعد المبكر.

ومنه يمكن تأكيد صحة الفرضية الأولى : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات

التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى الحالة الصحية

يمكن تلخيص معطيات المجال الأول المتعلق بالجانب الصحي بالجدول التالي :

الجدول رقم (22) ملخص المجال الصحي للفئات الثلاثة (عمال ، إداريون ، أساتذة)

| الرقم | البند | فئة العمال | | | فئة الإداريين | | | فئة الأساتذة | | |
|-------|---|------------|------|---------|---------------|------|--------------|--------------|------|---------|
| | | م . ح | % | الاتجاه | م . ح | % | الاتجاه | م . ح | % | الاتجاه |
| 1 | العمل في التعليم يسبب لي لأمراض لذلك أفكر في التقاعد المسبق | 3.76 | 75.2 | موافق | 3.48 | 69.6 | موافق | 3.76 | 75.2 | موافق |
| 2 | أشعر بالأمن لذلك لا أفكر في التقاعد المسبق | 2.73 | 54.6 | محايد | 3.15 | 63 | محايد | 2.83 | 56.6 | محايد |
| 3 | التقاعد المسبق يحافظ على صحتي | 3.73 | 74.6 | موافق | 3.56 | 71.2 | موافق | 3.94 | 78.8 | موافق |
| 4 | التقاعد المسبق يؤدي إلى تدهور صحتي النفسية | 2.64 | 52.8 | محايد | 1.22 | 51 | غير موافق | 3.85 | 77 | موافق |
| 5 | أشعر بالإعياء الدائم لممارستي هذه الوظيفة لذلك أفكر في التقاعد المسبق | 3.58 | 71.6 | موافق | 1.3 | 60.6 | محايد | 3.55 | 71 | موافق |
| 6 | أصحاب الوظائف الأخرى يتمتعون بصحة أحسن من ممارسي الوظيفة التعليمية | 3.42 | 68.4 | موافق | 1.31 | 62.8 | محايد | 1.3 | 59.8 | محايد |
| 7 | إذا قضيت في التعليم 32 سنة سأمضي بقية حياتي لا محالة في العلاج | 3.36 | 67.2 | محايد | 3.41 | 68.2 | موافق | 3.76 | 75.2 | موافق |
| 8 | لن يسبب لي التقاعد المسبق الندم مستقبلا | 3.27 | 65.4 | محايد | 3.52 | 70.4 | موافق | 3.87 | 77.4 | موافق |
| 9 | تؤثر الوظيفة التي أمارسها في قطاع التعليم على حياتي الشخصية | 3.13 | 62.6 | محايد | 3.21 | 64.2 | محايد | 3.32 | 66.4 | محايد |

| | | | | | | | | | | |
|---------------|--|------|------|-------|------|------|-------|------|------|---|
| 10 | التقاعد المسبق يسمح لي باكتشاف نفسي من جديد | 3.42 | 68.4 | موافق | 3.71 | 74.2 | موافق | 3.47 | 69.4 | موافق |
| 11 | صحتي لا تسمح لي بأداء مهامي على أكمل وجه لذلك أفكر في التقاعد المسبق | 3.47 | 69.4 | موافق | 3.26 | 65.2 | محايد | 3.25 | 65 | محايد |
| 12 | أشعر بالإحباط عند ممارسة هذه المهنة لذلك أفكر في التقاعد المسبق | 3.18 | 63.6 | محايد | 3.11 | 62.2 | محايد | 2.42 | 48.4 | غير موافق |
| المجموع الكلي | | | | | | | | | | المتوسط الحسابي الكلي : 3.34 والنسبة المئوية 66.8% والاتجاه محايد |

* م.ح : متوسط حسابي

2-2-1 : المجال الثاني : المجال الاجتماعي

* عند العمال

* عند الإداريين

* عند الأساتذة

اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق حسب المجال الاجتماعي

الجدول رقم (23) : اتجاهات فئة العمال نحو التقاعد المسبق (المجال الاجتماعي) وفق برنامج Apss

| إتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق ق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|---------|-----------|--------|
| موافق | 74,2 | 1,02 | 3,71 | 45 | 2 | 5 | 5 | 25 | 8 | 1 |
| محايد | 65,4 | 1,2 | 3,27 | 45 | 3 | 12 | 7 | 16 | 7 | 2 |
| غير موافق | 48 | 1,22 | 2,4 | 45 | 11 | 18 | 7 | 5 | 4 | 3 |
| محايد | 57,4 | 1,33 | 2,87 | 45 | 4 | 22 | 4 | 6 | 9 | 4 |
| محايد | 61,8 | 1,07 | 3,09 | 45 | 2 | 15 | 8 | 17 | 3 | 5 |
| محايد | 58,6 | 1,06 | 2,93 | 45 | 4 | 13 | 12 | 14 | 2 | 6 |
| محايد | 61,8 | 1,09 | 3,09 | 45 | 2 | 16 | 6 | 18 | 3 | 7 |
| موافق | 72,4 | 1,08 | 3,62 | 45 | 2 | 6 | 8 | 20 | 9 | 8 |
| موافق | 68 | 1,1 | 3,4 | 45 | 1 | 12 | 7 | 18 | 7 | 9 |
| محايد | 61,4 | 1,06 | 3,07 | 45 | 2 | 16 | 6 | 19 | 2 | 10 |
| محايد | 56,4 | 1,12 | 2,82 | 45 | 6 | 13 | 11 | 13 | 2 | 11 |
| محايد | 54,2 | 1,09 | 2,71 | 45 | 6 | 16 | 9 | 13 | 1 | 12 |

الجدول رقم (24) : اتجاهات فئة الإداريين نحو التقاعد المسبق (المجال الاجتماعي) وفق برنامج Apss

| إتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| موافق | 77,2 | 0,98 | 3,86 | 66 | 2 | 8 | 1 | 41 | 14 | 1 |
| موافق | 71 | 1,32 | 3,55 | 66 | 1 | 22 | 7 | 12 | 24 | 2 |
| غير موافق | 45,8 | 0,77 | 2,29 | 66 | 7 | 38 | 17 | 3 | 1 | 3 |
| محايد | 55,2 | 1,23 | 2,76 | 66 | 5 | 35 | 7 | 9 | 10 | 4 |
| محايد | 58,8 | 1,27 | 2,94 | 66 | 10 | 19 | 8 | 23 | 6 | 5 |
| محايد | 64,6 | 1,22 | 3,23 | 66 | 8 | 12 | 10 | 29 | 7 | 6 |
| محايد | 59,4 | 1,19 | 2,97 | 66 | 5 | 24 | 14 | 14 | 9 | 7 |
| موافق | 71 | 1,05 | 3,55 | 66 | 1 | 14 | 10 | 30 | 11 | 8 |
| موافق | 69,6 | 1,28 | 3,48 | 66 | 4 | 18 | 2 | 26 | 16 | 9 |
| محايد | 64 | 1,18 | 3,2 | 66 | 4 | 21 | 7 | 26 | 8 | 10 |
| محايد | 59 | 1,13 | 2,95 | 66 | 6 | 21 | 14 | 20 | 5 | 11 |
| محايد | 58,4 | 1,12 | 2,92 | 66 | 7 | 18 | 19 | 17 | 5 | 12 |

الجدول رقم (25) : اتجاهات فئة الأساتذة نحو التقاعد المسبق (المجال الاجتماعي) وفق برنامج Apss

| إتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| موافق | 79,6 | 0,78 | 3,98 | 189 | 1 | 12 | 17 | 118 | 41 | 1 |
| محايد | 67,8 | 1,24 | 3,39 | 189 | 11 | 53 | 15 | 72 | 38 | 2 |
| غير موافق | 47,6 | 1,33 | 2,38 | 189 | 60 | 66 | 13 | 32 | 18 | 3 |
| محايد | 53,6 | 1,35 | 2,68 | 189 | 39 | 71 | 14 | 41 | 24 | 4 |
| موافق | 68 | 1,14 | 3,4 | 189 | 11 | 35 | 42 | 69 | 32 | 5 |
| محايد | 66 | 1,21 | 3,3 | 189 | 17 | 33 | 49 | 56 | 34 | 6 |
| محايد | 63 | 1,35 | 3,15 | 189 | 20 | 58 | 28 | 40 | 43 | 7 |
| موافق | 72,2 | 1,07 | 3,61 | 189 | 8 | 23 | 41 | 79 | 38 | 8 |

| | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|-----|------|------|------|-------|
| 9 | 42 | 55 | 34 | 46 | 12 | 189 | 3,37 | 1,24 | 67,4 | محايد |
| 10 | 24 | 46 | 33 | 66 | 20 | 189 | 2,94 | 1,23 | 58,8 | محايد |
| 11 | 19 | 42 | 51 | 65 | 12 | 189 | 2,95 | 1,1 | 59 | محايد |
| 12 | 19 | 32 | 43 | 72 | 23 | 189 | 2,75 | 1,17 | 55 | محايد |

البند رقم (13) : يسمح لي التقاعد المسبق بمتابعة الشؤون الأسرية بدقة ورعاية أبنائي

يتضح من خلال إجابات عينة الدراسة على البند رقم (13) أن الاتجاه العام للمبحوثين هو اتجاه إيجابي (موافق) ، حيث كان المتوسط الحسابي لفئة العمال 3.71 ونسبة مئوية 74.2% ، وعند الإداريين فقد كان المتوسط الحسابي 3.86 والنسبة المئوية 77.2% ، أما عند الأساتذة فالمتوسط الحسابي 3.89 والنسبة المئوية 79.6% .

نستنتج من خلال معطيات البند رقم المذكور أعلاه أن الموظف يعاني من عدة مشكلات لها علاقة بتربية الأبناء ، ومن أمثلة ذلك رعاية الأبناء أثناء فترة عمل الموظف (ويظهر هذا خاصة عند المرأة العاملة) ، وصعوبة وجود حلول لمشكلات الأبناء التربوية والنفسية ، وعدم القدرة على متابعة تدرس الأطفال ، وكل ذلك يؤدي إلى قصور في التنشئة الاجتماعية للأبناء ، وهذا ما يؤدي بنا إلى الاستنتاج أن كثرة أعباء الوظيفة والانشغال اليومي بالمهام داخل المؤسسة التعليمية يؤثر على تسيير الشؤون الأسرية ورعاية الأبناء وهو ما ذهب إليه الباحث محمد أمين محفوظ¹ من أن أكثر المشكلات التي يتعرض لها الموظف (خاصة المرأة العاملة) تتركز خاصة في طول ساعات العمل وكثرة الإجازات وضغوط العمل والاستدعاءات غير المنتظمة .

البند رقم (14) : لعائلي التأثير المباشر في اتخاذ قرار التقاعد المسبق

يبرز من خلال معطيات إجابات عينة الدراسة على البند (14) أن الاتجاه العام كانت محايدا (متوسطا) للعمال والأساتذة بمتوسط حسابي عند العمال قدره 3.27 ونسبة مئوية 65.4% ، وعند الأساتذة فالمتوسط الحسابي 3.39 والنسبة المئوية 67.8% ، أما اتجاه الإداريين فقد كان موافقا (إيجابيا) بمتوسط حسابي قدره 3.55 ونسبة مئوية 71% .

¹ - محمد أمين محفوظ : دراسة عن العمل على رفع إنتاجية المرأة العاملة ، العدد ، 28 ، القاهرة ، مصر ، 1990 ، ص 39 .

نستنتج من خلال هذه المعطيات تأثير الأسرة بمفهومها الواسع سواء كانت نووية أو ممتدة على اتخاذ الموظف لقرار التقاعد المسبق ونجد ذلك أكثر وضوحاً عن الموظفين خاصة بسبب تنوع الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة العاملة داخل الأسرة وخارجها وهو ما ذهب إليه الباحثة جميلة محمد عبد المحسن اللعبون في دراستها حول اتجاه المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر (انظر الدراسات السابقة ص 19)، وهو ما ذهب إليه الباحثان ديفيد دورن وألفونسوسوسا بوزا (انظر الدراسات السابقة ص 24) وذلك في الدراسة حول التقاعد الطوعي وغير الطوعي حيث توصلوا إلى أنه لا يعتبر التقاعد المبكر سواء كان طوعياً أو غير طوعياً خياراً حراً بل هو غالباً ما يخضع لقرار اتخاذها إلى عوامل خارجية تدفع إليه دفعا .

البند رقم (15) : أشعر أن وظيفتي في قطاع التعليم تنقص من قيمتي الاجتماعية

يتضح من خلال معطيات البند رقم (15) أن الاتجاه العام لعينة الدراسة كان سلبياً (غير موافق) لكل موظفي القطاع أي لكل الفئات ، فعند العمال المتوسط الحسابي 2.4 ونسبة مئوية 48% ، وعند الإداريين المتوسط الحسابي 2.29 والنسبة المئوية 45.8% وعند الأساتذة المتوسط الحسابي 2.38 والنسبة المئوية 47.6% ، وهذا لا يتفق مع نتائج دراسة لباحث ناصر الدين زبدي والمعنونة : (سيكولوجية المدرس الجزائري) والذي استنتج فيها أن الاتجاه للتقاعد المسبق عند المدرس الجزائري راجع إلى عدة عوامل من ضمنها اهتزاز المكانة الاجتماعية للمعلم وهذا يوضح رغبة العديد من المدرسين في مغادرة المهنة بمجرد حصولهم على عمل آخر (انظر الدراسات السابقة ص 20) .

البند رقم (16) : أحس أني مجرد آلة تقوم بعمل روتيني لذلك أفكر في التقاعد المسبق

يلاحظ من خلال إجابات المبحوثين أن الاتجاه العام لعينة الدراسة نحو البند رقم (16) هو اتجاهها محايداً (متوسطاً) ، فعند فئة العمال كان المتوسط الحسابي 3.29 والنسبة المئوية 65.8% ، وعند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي 2.76 والنسبة المئوية 55.2% ، وعند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي 2.68 والنسبة المئوية 53.6%

نستنتج أن العمل في قطاع التعليم يبقى روتينياً خاصة في بعده الإداري ، مع ملاحظة التجديد في المناهج والبرامج والوثائق التربوية خاصة عند فئة الأساتذة ، وما يمكن ملاحظته أيضاً عدم إشراك الفاعلين في القرارات المهمة التي تتخذ على مستوى المؤسسة التعليمية .

البند رقم (17) : احترام المجتمع لي كعنصر مساهم في تربية الأطفال يجعلني أتغاضى عن التقاعد المسبق

المسبق

يبرز من خلال البند (17) اتجاه عينة الدراسة نحو الاتجاه الإيجابي (موافق) خاصة عند العمال والأساتذة وبدرجة أقل عند الإداريين ، فعند فئة العمال كان المتوسط الحسابي 3.49 ونسبة مئوية 69.8% ، وعند فئة الأساتذة كان المتوسط الحسابي 3.4 والنسبة المئوية 68% ، وعند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي 2.94 والنسبة المئوية 58.8% (اتجاه العينة هنا متوسطا – حياديا -) .

تعتبر المدرسة كمحضر اجتماعي وأحدى مؤسسات التنشئة الاجتماعية ، وإحساس الفرد بأنه يؤدي دورا مهما في هذه المؤسسة يعزز روح الانتماء لديه ويدفعه إلى حب الوظيفة التي يمارسها فيها مما يجعله لا يفكر في التقاعد المسبق ، فالموظف في قطاع التعليم وخاصة الأستاذ بحكم احتكاكه المباشر مع الطلاب هو : (المسؤول عن الإشراف عن العملية التعليمية والتربوية داخل الصف وفي إطار المدرسة ، وهو الذي يركز عليه البناء المعرفي للطلاب وبه يرتفع هذا البناء أو يتهاوى)¹ ، فهو يتعهد طلابه وتلاميذه بالرعاية في نواحي حياتهم الخلقية والاجتماعية والصحية والعلمية ، ويقدم لهم التوجيه والإرشاد مما يساهم في تغيير سلوكياتهم .

البند رقم (18) : روح الفريق السائدة داخل المؤسسة لا تجعلني أفكر في التقاعد المسبق

يتضح من خلال إجابات عينة الدراسة على البند رقم (18) أن الاتجاه العام للعينة هو اتجاهها متوسطا (حياديا) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.10 بنسبة مئوية تقدر 60% ، وعند فئة الإداريين المتوسط الحسابي 3.23 والنسبة المئوية 64.6% ، وعند فئة الأساتذة كان المتوسط الحسابي 3.3 والنسبة المئوية 66% .

يكون الهدف من إيجاد روح الفريق داخل المؤسسة هو التعاون والتفاعل المستمر بين مجموعة الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة ، وإشباع الحاجات الاجتماعية للفرد ، وكلما كان حجم المنظمة صغيرا زادت درجة التماسك والتفاعل وسرعة اتخاذ القرار وضمان الالتزام بالقرارات واتساع الحوار وإبداء الرأي وتحقيق التضامن بين الأفراد ويرى الباحث – عامر عوض – أن : (الانتماء للفريق بالأصل يأتي برغبة شخصية ، وذلك نتيجة كثير من العوامل الجاذبة في الفريق أو التنظيم والمؤسسة من مثل : الحجم والانتشار والسمعة والشهرة وطبيعة الأهداف وأساليب العمل ، وينتمي الناس غالبا للجماعات بغية تحقيق الأمن والاستقرار أو سعيا وراء الاعتراف بالذات أو تحقيق المكانة أو إشباع حاجات أخرى)² .

¹ - عبد اللطيف بن الحسين فرج : نظم التربية والتعليم في الوطن العربي ، دار حامد ، المملكة العربية السعودية ، 2008 ، ص 42
² - عامر عوض : السلوك التنظيمي الإداري ، ط1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 127 .

البند رقم (19) : أشعر بعدم تقدير تضحياتي من طرف المجتمع لذلك أفكر في التقاعد المسبق بتضح

من خلال إجابات عينة الدراسة على البند رقم (19) أن الاتجاه العام هو اتجاه متوسط (محايد) حيث كان المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.09 والنسبة المئوية 61.8% ، أما عند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي 2.97 والنسبة المئوية 59.4% ، أما عند الأساتذة فالمتوسط الحسابي 3.15 والنسبة المئوية 63% . يعتبر الاتجاه قريب من الإيجابي وهنا يبرز دور المجتمع في تعزيز روح الانتماء للمجموعة كما أن تقدير الجهود يزيد في تحفيز العاملين على تقديم الأفضل والاستغناء عن طلب التقاعد المسبق ، كما يمكن ملاحظة التناقض بين إجابات هذا البند وإجابات البند رقم 15 والذي نفت فيه عينة الدراسة أي نقص في المكانة الاجتماعية بسبب الوظيفة والذي كان فيه الاتجاه سلبيًا والذي كان يلي : (أشعر أن وظيفتي في قطاع التعليم تنقص من قيمتي الاجتماعية) .

البند رقم (20) : أعتقد أن بتقاعدي المسبق أساهم في حل مشاكل البطالين .

يبرز من خلال معطيات إجابات المبحوثين نحو البند رقم (20) إن الاتجاه العام لعينة الدراسة هو اتجاه إيجابي (موافق) حيث كان المتوسط الحسابي لفئة العمال 3.62 والنسبة المئوية 72.4% ، وعند فئة الإداريين المتوسط الحسابي 3.55 والنسبة المئوية 71% ، وبلغ المتوسط الحسابي عند فئة الأساتذة 3.61 والنسبة المئوية 72.2% ، ومن النادر جدا أن نجد من يفكر في التخلي عن منصبه لحل مشكلات اجتماعية كالبطالة لنقص الوعي الاجتماعي وروح التضامن بين مختلف شرائح المجتمع .

البند رقم (21) : أشعر أن وظيفتي في قطاع التعليم لم توفر لي فرص الاستمتاع بالحياة

ما يمكن ملاحظته من خلال إجابات عينة الدراسة حول البند رقم (21) إن اتجاه كل من العمال والإداريين كان إيجابيا (موافق) ، أما عند فئة الأساتذة فالإتجاه كان متوسطا (حياديا) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.4 والنسبة المئوية 68% ، وعند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي بلغ 3.48 والنسبة المئوية 69.6% ، أما عند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي بلغ 3.37 والنسبة المئوية 67.4% ، وهو ما يتماشى مع نتائج الدراسة السابعة (انظر الدراسات السابقة ص 19) والتي ترى أن تنوع وكثرة الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة العاملة يؤدي بها إلى التفكير في التقاعد المبكر، حيث لا يسمح هذا التنوع في أخذ قسط من الراحة خاصة للمرأة العاملة ، وفي دراسة ديفيد دورن وألفونسوسوسا (انظر الدراسات السابقة ص 24) فإن التقاعد المبكر الطوعي يعتبر السبيل المؤدي للراحة بعد العمل المتواصل ، كما أن نسبة المعاشات المرتفعة خاصة بعد زيادة كتلة الأجور في 2008 أثربشكل كبير في ارتفاع نسب طالبي التقاعد المسبق وهو ما يتماشى مع دراسة جوستينا

فيشروسوسا (انظر الدراسات السابقة ص 27) حيث يريا أن معدل الاستحقاقات في المعاشات التقاعدية له تأثير كبير على الاتجاه نحو التقاعد المبكر.

البند رقم (22) : أفكر في التقاعد المسبق لأنني لم أوفق بين حياتي الاجتماعية والمتطلبات المهنية

يتضح من إجابات المبحوثين حول البند رقم (22) أن الاتجاه العام لعينة الدراسة كان محايدا (متوسطا) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.07 ، والنسبة المئوية 61.4% ، أما المتوسط الحسابي لفئة الإداريين فقد بلغ 3.2 والنسبة المئوية 64% ، وعند فئة الأساتذة بلغ المتوسط الحسابي 2.94 والنسبة المئوية 58.8% ، يعتبر الاتجاه قريبا من الموافقة وخاصة لدى العنصر النسوي لتنوع الأدوار الاجتماعية ومتطلبات الأسرة وتربية الأولاد ، وهو ما ذهبي إليه دراسة محمد عماد سعدا (انظر الدراسات السابقة ص 15) والتي كان من أهم نتائجها أن المتزوجين أكثر ميلا للتقاعد المسبق من العزاب .

البند رقم (23) : أحس بتنمية ذاتي اجتماعيا لذلك لا أفكر في التقاعد المسبق

يبرز من خلال إجابات كل فئات عينة الدراسة حول البند (23) إن الاتجاه العام كان محايدا (متوسطا) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند فئة العمال 2.82 والنسبة المئوية 56.4% ، وعند فئة الإداريين بلغ المتوسط الحسابي 2.95 والنسبة المئوية 59% ، وعند فئة الأساتذة بلغ المتوسط الحسابي 2.95 والنسبة المئوية 59% . وهو ما يبدو مناقضا لدراسة ناصر الدين زبدي (انظر الدراسات السابقة ص 20) والتي أشار فيها اهتزاز المكانة الاجتماعية للمعلم وهذا يوضح رغبة العديد من المدرسين في مغادرة المهنة بمجرد حصولهم على عمل آخر .

البند رقم (24) : ألتقى دعما معنويا كبيرا من المجتمع لذلك لا أفكر في التقاعد المسبق

يتضح من خلال إجابات المبحوثين إن الاتجاه السائد عند كل عينة الدراسة حسب الفئات الثلاثة هو اتجاه محايد (متوسط) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لفئة العمال 2.71 والنسبة المئوية 54.2% ، وعند فئة الإداريين بلغ المتوسط الحسابي 2.92 والنسبة المئوية 58.4% ، وعند فئة الأساتذة كان المتوسط الحسابي 2.75 والنسبة المئوية 55% . وهو ما يتماشى تقريبا مع البند السابق حيث تعتبر تنمية الذات اجتماعيا راجع أساسا إلى الدعم المعنوي الذي يتلقاه معظم موظفي المؤسسات التعليمية من المجتمع ، وإن كان الاتجاه متوسطا (حياديا) ولكنه أقرب إلى الموافقة خاصة لدى الإداريين ثم العمال بدرجة أقل . والجدول التالي بين اتجاه كل الفئات (عمال ، إداريين ، أساتذة) نحو التقاعد المسبق حسب المجال الاجتماعي :

الجدول رقم (26) : اتجاهات كل فئات العينة نحو التقاعد المسبق (المجال الاجتماعي) وفق Aps

برنامج

| اتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | البنود |
|--|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|--------------|
| موافق | 78,4 | 0,87 | 3,92 | 300 | 5 | 25 | 23 | 184 | 63 |
| موافق | 68 | 1,26 | 3,4 | 300 | 15 | 87 | 29 | 100 | 69 |
| غير موافق | 47,2 | 1,22 | 2,36 | 300 | 78 | 122 | 37 | 40 | 23 |
| محايد | 54,6 | 1,32 | 2,73 | 300 | 48 | 128 | 25 | 56 | 43 |
| محايد | 65,2 | 1,17 | 3,26 | 299 | 22 | 69 | 58 | 109 | 41 |
| محايد | 64,6 | 1,2 | 3,23 | 300 | 29 | 58 | 71 | 99 | 43 |
| محايد | 62 | 1,28 | 3,1 | 300 | 27 | 98 | 48 | 72 | 55 |
| موافق | 72 | 1,06 | 3,6 | 300 | 11 | 43 | 59 | 129 | 58 |
| موافق | 68 | 1,23 | 3,4 | 300 | 17 | 76 | 43 | 99 | 65 |
| محايد | 60,2 | 1,2 | 3,01 | 300 | 26 | 103 | 46 | 91 | 34 |
| محايد | 58,6 | 1,11 | 2,93 | 300 | 24 | 99 | 76 | 75 | 26 |
| محايد | 55,6 | 1,15 | 2,78 | 300 | 36 | 106 | 71 | 62 | 25 |
| المتوسط الحسابي: 3.14 ، الانحراف المعياري: 1.25 ، النسبة المئوية: 62.8% ، الاتجاه: محايد | | | | | | | | | المجال الكلي |

* تحليل نتائج دليل المقابلة للمجال الثاني (المجال الاجتماعي) :

يتضح من تحليل دليل المقابلة (انظر الملاحق ص 185) أن 31 موظفا (نسبة تقارب 88 %) اتخذت قرار التقاعد المسبق بعد مشاورة عائلية موافقة الأسرة ولعل من أهم الأسباب التي ذكرها الموظفون المعنيون بالمقابلة هو التفرغ لشؤون العائلة والتي منها خاصة الاهتمام بالأولاد ودراساتهم وحسن تربيتهم ومرافقتهم الضرورية لضمان نمو طبيعي وسليم ويرى 18 موظفا (نسبة تقارب 51%) أن علاقات العمل داخل المؤسسة التي يعملون بها مبنية على الاحترام والتقدير والتحفيز المعنوي المتواصل من طرف جميع المؤطرين مما يجعلهم لا يحبذون طلب التقاعد المسبق ، لم

يتم تحديد أنواع التحفيز المتوفرة بالمؤسسات التعليمية ولكن أغلب الإجابات ركزت على علاقات العمل بين مختلف الفاعلين التربويين وكذا التعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات في مختلف المجالس التي تعقدتها الإدارة التربوية .

لقد ركز معظم المستجوبين (29 موظفاً أي نسبة تقارب 82%) على أن الاكتظاظ والتغيير المتكرر للمناهج وعبء الدور وضغوط العمل هي من أهم الأسباب التي تؤدي بهم إلى طلب التقاعد المسبق .

يرى 21 موظفاً من المستجوبين (نسبة تقارب 60%) أن الوظيفة التعليمية تدنت اجتماعياً وينظر للموظف في القطاع التعليمي نظرة دونية لأسباب كثيرة مرتبطة أساساً بتغير القيم والمفاهيم للتعليم عموماً ، ومن أهم المظاهر التي تدل على تدني مكانة الموظف في هذا القطاع هو المشاجرات اليومية مع الأولياء والعنف (الجسدي واللفظي) المسلط عليه .

الاستنتاج : بناء على عرض وتحليل البنود الاثني عشر كمؤشرات لقياس اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق في المجال الاجتماعي وكذا نتائج تحليل دليل المقابلة يمكن أن نستنتج من خلال المعطيات أن المجال الاجتماعي

يعتبر من المجالات التي تؤدي إلى التفكير في التقاعد المسبق عند موظفي المؤسسات التعليمية لكن بدرجة

متوسطة تميل نحو الحيادية (اتجاه متوسط) وقريب جداً من الموافقة وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي

الكلي للبنود (12) والمقدر ب 3.14 والنسبة المئوية 62.8% والدال على وجود اتجاه محايد (متوسط) نحو

التقاعد المسبق فيما يخص المجال الاجتماعي ، وهو ما يتماشى مع نتائج دراسة الباحث محمد عماد سعدا (انظر الدراسات السابقة ص 15) والتي كانت حول اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على عينة من

المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق) ، ودراسة الباحث سعيد بن أحمد آل شويل الغامدي (

انظر الدراسات السابقة ص 17) حول اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض

المتغيرات ، وفي دراسة الباحثة بيان محمد عبد الرحمن سماعة (انظر الدراسات السابقة ص 19) حول اتجاه

معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات

عليه جاء ترتيب العوامل الاجتماعية أولاً من ضمن العوامل المؤدية إلى طلب التقاعد المسبق .

وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه

موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للمتغير المستقل الحالة الاجتماعية

ويمكن تلخيص معطيات المجال الثاني المتعلق بالمجال الاجتماعي بالجدول التالي :

جدول رقم 27 يوضح ملخص معطيات المجال الاجتماعي للفئات 3 (عمال ، إداريون ، أساتذة)

| الرقم | البنود | فئة العمال | | | فئة الإداريين | | | فئة الأساتذة | | |
|-------|--|------------|------|-----------|---------------|------|-----------|--------------|------|-----------|
| | | م.ح | % | الاتجاه | م.ح | % | الاتجاه | م.ح | % | الاتجاه |
| 13 | يسمح لي التقاعد المسبق بمتابعة الشؤون الأسرية بدقة ورعاية أبنائي | 3.71 | 74.2 | موافق | 3.86 | 77.2 | موافق | 3.89 | 79.6 | موافق |
| 14 | لعائلي التأثير المباشر في اتخاذ قرار التقاعد المسبق | 3.27 | 65.4 | محايد | 3.55 | 71 | موافق | 3.39 | 67.8 | محايد |
| 15 | أشعر أن وظيفتي في قطاع التعليم تنقص من قيمتي الاجتماعية | 2.4 | 48 | غير موافق | 2.29 | 45.8 | غير موافق | 2.38 | 47.6 | غير موافق |
| 16 | أحس إنني مجرد آلة تقوم بعمل روتيني لذلك أفكر في التقاعد المسبق | 3.29 | 65.8 | محايد | 2.76 | 55.2 | محايد | 2.68 | 53.6 | محايد |
| 17 | احترام المجتمع لي كعنصر مساهم في تربية الأطفال يجعلني أتقاضى عن التقاعد المسبق | 3.49 | 69.8 | موافق | 2.94 | 58.8 | محايد | 3.4 | 68 | موافق |
| 18 | روح الفريق السائدة داخل المؤسسة لا تجعلني أفكر في التقاعد المسبق | 3.10 | 60 | محايد | 3.23 | 64.6 | محايد | 3.3 | 66 | محايد |
| 19 | أشعر بعدم تقدير تضحياتي من طرف المجتمع لذلك أفكر في التقاعد المسبق | 3.09 | 61.8 | محايد | 2.97 | 59.4 | محايد | 3.15 | 63 | محايد |
| 20 | أعتقد أن بتقاعدتي المسبق أساهم في حل بعض مشاكل البطالين | 3.62 | 72.4 | موافق | 3.55 | 71 | موافق | 3.61 | 72.2 | موافق |

| | | | | | | | | | | |
|---------------|--|------|------|-------|------|------|-------|------|------|--|
| 21 | أشعر أن وظيفتي في قطاع التعليم لم توفر لي فرص الاستمتاع بالحياة | 3.4 | 68 | موافق | 3.48 | 69.6 | موافق | 3.37 | 67.4 | محايد |
| 22 | أفكر في التقاعد المسبق لأنني لم أوفق بين حياتي الاجتماعية والمتطلبات المهنية | 3.07 | 61.4 | محايد | 3.2 | 64 | محايد | 2.94 | 58.8 | محايد |
| 23 | أحس بتنمية ذاتي اجتماعيا لذلك لا أفكر في التقاعد المسبق | 2.82 | 56.4 | محايد | 2.95 | 59 | محايد | 2.95 | 59 | محايد |
| 24 | أتلقي دعما معنويا كبيرا من المجتمع لذلك لا أفكر في التقاعد المسبق | 2.71 | 54.2 | محايد | 2.92 | 58.4 | محايد | 2.75 | 55 | محايد |
| المجموع الكلي | | | | | | | | | | المتوسط الحسابي : النسبة المئوية : الاتجاه : |

م . ح : المتوسط الحسابي

3-2-1 : المجال الثاني : المجال الوظيفي

* عند العمال

* عند الإداريين

* عند الأساتذة

اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق حسب المجال الوظيفي

الجدول رقم (28) : اتجاهات فئة العمال نحو التقاعد المسبق (المجال الوظيفي) وفق برنامج Apss

| البنود | موافق جدا | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق جدا | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | اتجاه العينة |
|--------|-----------|-------|-------|-----------|---------------|------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------|
| 1 | 8 | 18 | 5 | 10 | 4 | 45 | 3,36 | 1,25 | 67,2 | محايد |
| 2 | 8 | 23 | 3 | 10 | 1 | 45 | 3,6 | 1,08 | 72 | موافق |
| 3 | 8 | 23 | 7 | 6 | 1 | 45 | 3,69 | 0,98 | 73,8 | موافق |
| 4 | 8 | 12 | 13 | 9 | 3 | 45 | 3,29 | 1,17 | 65,8 | محايد |
| 5 | 7 | 22 | 6 | 6 | 4 | 45 | 3,49 | 1,17 | 69,8 | موافق |
| 6 | 2 | 15 | 13 | 11 | 4 | 45 | 3 | 1,05 | 60 | محايد |
| 7 | 6 | 16 | 5 | 13 | 5 | 45 | 3,11 | 1,27 | 62,2 | محايد |
| 8 | 7 | 8 | 13 | 13 | 4 | 45 | 3,02 | 1,2 | 60,4 | محايد |
| 9 | 2 | 9 | 10 | 19 | 5 | 45 | 2,64 | 1,06 | 52,8 | محايد |
| 10 | 2 | 10 | 10 | 18 | 5 | 45 | 2,69 | 1,07 | 53,8 | محايد |
| 11 | 4 | 14 | 9 | 15 | 3 | 45 | 3,02 | 1,13 | 60,4 | محايد |
| 12 | 12 | 18 | 8 | 5 | 2 | 45 | 3,73 | 1,1 | 74,6 | موافق |

الجدول رقم (29) : اتجاهات فئة الإداريين نحو التقاعد المسبق (المجال الوظيفي) وفق برنامج Apss

| اتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| محايد | 67 | 1,24 | 3,35 | 66 | 4 | 19 | 5 | 26 | 12 | 1 |
| موافق | 77 | 1,21 | 3,85 | 66 | 1 | 15 | 3 | 21 | 26 | 2 |
| موافق | 69 | 1,06 | 3,45 | 66 | 1 | 13 | 20 | 19 | 13 | 3 |
| محايد | 65,2 | 1,2 | 3,26 | 66 | 3 | 21 | 9 | 22 | 11 | 4 |
| محايد | 52,4 | 1,31 | 2,62 | 66 | 14 | 25 | 6 | 14 | 7 | 5 |
| غير موافق | 51 | 1,14 | 2,55 | 66 | 13 | 24 | 11 | 16 | 2 | 6 |
| محايد | 60,6 | 1,07 | 3,03 | 66 | 3 | 23 | 14 | 21 | 5 | 7 |
| محايد | 62,2 | 0,96 | 3,11 | 66 | 1 | 20 | 20 | 21 | 4 | 8 |
| محايد | 54,8 | 1,32 | 2,74 | 66 | 7 | 34 | 7 | 5 | 13 | 9 |
| محايد | 56,6 | 1,2 | 2,83 | 66 | 4 | 35 | 2 | 18 | 7 | 10 |
| محايد | 63,6 | 1,22 | 3,18 | 66 | 2 | 27 | 5 | 21 | 11 | 11 |
| موافق | 75,2 | 1,12 | 3,76 | 66 | 1 | 12 | 9 | 24 | 20 | 12 |

الجدول رقم (30) : اتجاهات فئة الأساتذة نحو التقاعد المسبق (المجال الوظيفي) وفق برنامج Apss

| اتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| محايد | 63,6 | 1,13 | 3,18 | 189 | 13 | 52 | 28 | 80 | 16 | 1 |
| موافق | 72 | 1,13 | 3,6 | 189 | 11 | 27 | 25 | 89 | 37 | 2 |
| محايد | 66 | 1,14 | 3,3 | 189 | 10 | 47 | 34 | 72 | 26 | 3 |
| موافق | 74,4 | 1,05 | 3,72 | 189 | 5 | 25 | 33 | 81 | 45 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|-----|------|------|------|-----------|
| 5 | 22 | 41 | 41 | 64 | 21 | 189 | 2,89 | 1,21 | 57,8 | محايد |
| 6 | 29 | 43 | 37 | 67 | 13 | 189 | 3,04 | 1,21 | 60,8 | محايد |
| 7 | 36 | 45 | 53 | 45 | 10 | 189 | 3,28 | 1,17 | 65,6 | محايد |
| 8 | 33 | 40 | 50 | 55 | 11 | 189 | 3,15 | 1,19 | 63 | محايد |
| 9 | 18 | 14 | 49 | 84 | 24 | 189 | 2,57 | 1,1 | 51,4 | غير موافق |
| 10 | 22 | 22 | 44 | 70 | 31 | 189 | 2,65 | 1,22 | 53 | محايد |
| 11 | 20 | 35 | 43 | 68 | 23 | 189 | 2,79 | 1,19 | 55,8 | محايد |
| 12 | 42 | 65 | 38 | 31 | 13 | 189 | 3,49 | 1,2 | 69,8 | موافق |

البند رقم (25) : أشعر بثقل المسؤولية المهنية الملقاة على عاتقي لذلك أفكر في التقاعد المسبق

يتضح من معطيات إجابات عينة الدراسة حول البند رقم (25) إن الاتجاه العام نحوه كان متوسطا (حياديا) حيث كان المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.36 والنسبة المئوية 67.2% بينما عند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي بلغ 3.35 والنسبة المئوية 67% ، وعند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي بلغ 3.18 والنسبة المئوية 63.6% ، فالاتجاه قريب جدا من درجة الموافقة لدى كل الفئات وخاصة معلمي الابتدائي حيث تبرز المسؤولية المهنية متعلقة بعبء الدور ومتطلباته ، وهو ما ذهب إليه الباحث ناصر الدين زبيدي في مؤلفه : سيكولوجيا المدرس حيث أشار إلى أن ثقل المسؤولية قد يؤدي به إلى الإرهاق جراء الضغط وشروطه ، وما يتطلب من تنوع المسؤوليات وعناية في التحضير وتركيز في الانتباه ودقة في التعامل مع الناشئين¹ وقد ذكر الباحث هيجان عبد الرحمن من ضمن ردود الفعل للأفراد الذين يتعرضون للضغوط الناتجة عن كمية العمل الانسحاب من العمل وطلب الفصل²

البند رقم (26) : ضغط الدوام اليومي يدفعني لطلب التقاعد المسبق .

يبرز من خلال معطيات إجابات المبحوثين حول البند رقم (26) أن الاتجاه العام لكل فئات عينة الدراسة هو اتجاه موافق (إيجابي) حيث بلغ المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.6 والنسبة المئوية 72% ، وعند فئة الإداريين كان المتوسط الحسابي 3.85 والنسبة المئوية 77% ، وعند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي بلغ 3.6

¹ - ناصر الدين زبيدي : مرجع سبق ذكره ، ص 148

² - هيجان عبد الرحمن : مرجع سبق ذكره، ص 171

والنسبة المئوية 72% (تشابه بين هذه المعطيات والمعطيات الخاصة بالعمال) ، ويظهر تقريبا أن المبحوثين فرقوا تلقائيا بين المطلوب في البند السابق حول ثقل المسؤولية بالمفهوم الواسع وما جاء في هذا البند والذي حدد بضغط الدوام اليومي يعني فترات العمل خلال اليوم ، ويبرز هنا الاتجاه الإيجابي (يعني موافق) لكل فئات العينة دون استثناء وهو ما يتماشى مع نتائج دراسة رويرنيكول ولوزال جين في دراستهما حول الشعور بالضغط المهني لدى الأساتذة وأنواع السند المقدم إليهم من قبل المدرسة (انظر الدراسات السابقة ص 25) ، حيث بينت الدراسة أن الضغط كان مرتفعا أو متوسطا فيما يخص المحاور الثلاثة الأولى من الاستبيان (سلوكيات التلاميذ – عبء العمل ، نقص الإمكانيات المادية) ، وجاءت دراسة الباحث فيلهلم بورغ والتي تبحث في العوامل المرتبطة بالعمل ونوايا التقاعد المبكر: دراسة لقطاع رعاية المسنين الدانماركية (انظر الدراسات السابقة ص 27) ، والتي أشارت إلى أن الاجتهاد البدني (ارتفاع مهام الدور) من العوامل المساعدة على طلب التقاعد المبكر، بينما في دراسة باتريك كيران حول اتجاهات التقاعد المبكر فقد كانت من اهم النتائج المتوصل إليها أن الطلب على التقاعد المبكر يزداد بين العاملين الذين يزاولون عملا بدوام كامل (انظر الدراسات السابقة ص 28) .

البند رقم (27) : نقص فرص الترقية يحتم علي التفكير في التقاعد المسبق .

فيما يخص البند رقم (27) فيظهر الاتجاه الإيجابي لعينة الدراسة من فئتي العمال والإداريين والاتجاه المحايد المتوسط عند فئة الأساتذة ، فكان المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.69 والنسبة المئوية 73.8% ، وعند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي بلغ 3.45 والنسبة المئوية 69% ، وعند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي كان مساويا 3.3 والنسبة المئوية 66% ، يظهر الاختلاف في الاتجاه حسب الفئات فالأساتذة الذين استفادوا من فرص كثيرة للترقية خاصة بعد 2008 وفي سنوات البحبوحة المالية حيث تغير التصنيف وتمت ترقية العديد منهم إلى رتب جديدة مستحدثة بينما بقيت فئة الإداريين والعمال بدرجة أكبر دون ترقية تذكر، فإذا كان الإداريون قد استفادوا من ترقيات قليلة وتعد على أصابع اليد الواحدة بترقية مساعدتي التربية ومستشاري التربية وأعوان المخابر فإن العمال لم يتم استفادتهم من الترقية (باعتبار العمال من الأسلاك المشتركة التابعة لوزارة الداخلية والجماعات المحلية) ويعتبر نقص فرص الترقية من اهم العوامل المؤدية إلى طلب التقاعد المبكر وهو ما ذهب إليه دراسة الباحث سويدان وسيم والتي بينت أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر وعددت من ضمنها أن الترقيات الوظيفية لا تتم وفق مقاييس تراعي الكفاءة في العمل بل أن نظام الترقيات تتدخل فيه المحاباة والمحسوبية (انظر الدراسات السابقة ص 23) ، كما أن التغيير الوظيفي العشوائي

غير العلمي وغير المبني على قواعد شفافة معلومة لدى معظم العاملين يؤدي إل طلب التقاعد المسبق كما أشار إلى ذلك الباحث السباعي محمود محمد هنية بالقول : (يؤدي التغيير الوظيفي إلى الأدنى أو عدم حدوث التغيير في حد ذاته يؤدي إلى ضغوط العمل ، بالإضافة إلى ذلك فإن عدم ترقية الفرد في عمله في الوقت المناسب تسبب ضغوطا في العمل بقدر ما يسبب الترقى إلى عمل يفوق قدرته الشخصية)¹

البند رقم (28) : أشعر بعدم الارتياح لغموض السياسة التعليمية المتبعة والتغيير المستمر في المناهج .

يتضح من معطيات إجابات عينة الدراسة أن هناك اختلافا في الاتجاه بين الفئات الثلاثة ، فقد كان اتجاه العمال والإداريين محايدا (متوسطا) حيث بلغ المتوسط الحسابي عند العمال 3.29 والنسبة المئوية 65.8% ، وعند الإداريين كان المتوسط الحسابي 3.26 والنسبة المئوية 65.2% ، أما عند فئة الأساتذة فالاتجاه موافقا (إيجابيا) بمتوسط حسابي بلغ 3.72 ونسبة مئوية بلغت 74.4% . ويرجع الاختلاف في الاتجاه بين فئات الدراسة لسبب بسيط وهو ان السياسة التعليمية الخاصة بالعمال والإداريين لا تتغير عموما فالروتين الإداري والعمل اليومي المتكرر وتشابه أيام الدوام من ملء الكشوف ومراقبة الغيابات ومتابعة تدرّس التلاميذ والطلبة بالنسبة للإداريين خاصة مساعدي التربية والمشرفين ومستشاري التربية ، ومتابعة البريد وملء السجلات ومتابعة الميزانية وتنفيذها بالنسبة لأعوان الإدارة كأمانة المدير والمقتصد ، بينما الأساتذة فهم يشعرون بالضغط وعدم الارتياح للتغيير المستمر في المناهج وطرائق التدريس خاصة مع ادخال التدريس بالكفاءات وتغيير مناهج مختلف المواد بانطلاق مناهج الجيل الثاني خاصة في التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط لذلك كان الاتجاه العام لدى فئة الأساتذة موجبا (موافق) وهو ما يتماشى مع دراسة الباحثة مهدي بعسلة فتيحة والتي بحثت في موضوع معاناة أساتذة التعليم الثانوي من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها (دراسة ميدانية) والتي أقرت بصعوبة محتوى البرامج الجديدة سواء بالنسبة للأستاذ أو التلميذ مما يدفع الأستاذ إلى القيام بجهد وتحضير إضافي للدروس ، عدم تكوين الأستاذ فيما يخص البرامج التربوية الجديدة التي جاء بها الإصلاح التربوي الجديد و صعوبة طريقة التقويم الجديدة وعدم الرضا عن طرق التدريس الحديثة مما يدفع الأساتذة في التفكير في التقاعد المسبق (انظر الدراسات السابقة ص 21) .

البند رقم (29) : تكليفي بمهام تفوق قدراتي يدفعني للتفكير في التقاعد المسبق .

¹ - السباعي محمود محمد هنية : مرجع سبق ذكره ، ص 33.

يبرز من خلال إجابات المبحوثين حول البند رقم (29) أن اتجاه فئة العمال كان إيجابيا بمتوسط حسابي بلغ 3.49 ونسبة مئوية 69.8% ، أما فئتي الإداريين والأساتذة فالاتجاه كان حياديا (متوسطا) بمتوسط حسابي بلغ عند فئة الإداريين 2.62 ونسبة مئوية 52.4% وعند فئة الأساتذة كان المتوسط الحسابي مساويا 2.89 والنسبة المئوية 57.8% ، يبرز في هذا البند الاتجاه الإيجابي لدى فئة العمال ويرجع ذلك إلى كثرة المهام الملقاة على عاتقهم دون مراعاة القدرات الذاتية لهم ، فنجد العامل مجبر على تنظيف كل الحجرات الدراسية والساحة والحجرات الإدارية وغيرها ، كما أن مدير المؤسسة التعليمية له كل الصلاحيات في تحديد مهام العمال خاصة المتعاقدين منهم دون اعتبار لتكوينهم أو تخصصهم أو سنهم ، بينما عند الإداريين والأساتذة فالمهام واضحة ومضبوطة وغالبا يكون الموظف على دراية كاملة بما يطلب منه ويتم تعيينه وفق تخصصه وتكوينه ويخضع لفترات تكوينية مع مفتشين مختصين في المواد أو في الجانب الإداري .

البند رقم (30) : الوظيفة التعليمية لا تشبع طموحاتي العلمية .

يظهر من خلال معطيات إجابات عينة الدراسة أن الاتجاه عند الفئات الثلاثة حول البند رقم (30) لم يكن متشابهاً ، حيث كان الاتجاه عند فئة العمال وفئة الأساتذة محايدا (متوسطا) حيث بلغ المتوسط الحسابي عند العمال 3 والنسبة المئوية 60% ، أما عند الأساتذة فالمتوسط الحسابي بلغ 3.04 بنسبة مئوية بلغت 60.8% ، أما عند فئة الإداريين فالاتجاه كان غير موافق (سلبى) بمتوسط حسابي بلغ 2.55 ونسبة مئوية بلغت 51% ، الطموح العلمي يتمثل غالبا في تكملة الدراسة وتوسيع المعارف والانتساب إلى معاهد متخصصة لتطوير القدرات المهنية والعلمية ، وهنا نجد أن الإداريين لا يرون عملهم عائقا أمام اشباع طموحاتهم العلمية لأن لديهم أوقات فراغ يمكن استغلالها في الدراسة واشباع الطموح العلمي عكس فئتي العمال والأساتذة فهم مقيدون بجدول دوام يومي مطالبين بتنفيذه لذلك كان الاتجاه نحو هذا البند محايدا قريبا من الموافقة وهذا ما يتماشى مع ما جاء في دراسة الباحثة أمل فلاح فهد الععلان والتي تناولت الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر والتي كان من أهم نتائجها أن الطموح الزائد وحب العمل والأهداف الكبرى تؤدي إلى الاحتراق النفسي وبالتالي التقاعد المبكر (انظر الدراسات السابقة ص 19) .

لبند رقم (31) : التقاعد المسبق فيه ظلم للعامل المجتهد .

يتضح من خلال إجابات عينة الدراسة على البند رقم (31) إن الاتجاه العام نحوها كان حياديا (متوسطا) حيث بلغ المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.11 والنسبة المئوية 60.4% ، وعند فئة الإداريين كان المتوسط

الحسابي 3.03 والنسبة المئوية 60.6% وعند فئة الأساتذة كان المتوسط الحسابي 3.28 وبلغت النسبة المئوية 65.6% ، كان موقف معظم فئات العينة نحو هذا البند حياديا (متوسطا) حيث يرون أن التقاعد المسبق لا يشكل تعسفا وظلما للعامل المجتهد وهو ما يتعارض مع ما ذهب إليه الباحث السباعي هنية محمود محمد بأن التقاعد المسبق هو في حقيقة الأمر اهدار للطاقات الفعالة داخل المؤسسة¹

البند رقم (32) : المرونة الإدارية غائبة مما يدفعني للتفكير في التقاعد المسبق .

أبدى كل مفردات عينة الدراسة اتجاها حياديا (متوسطا) نحو البند رقم (32) حيث بلغ المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.02 والنسبة المئوية 60.4% ، وعند فئة الإداريين بلغ المتوسط الحسابي 3.11 والنسبة المئوية 62.2% ، أما عند فئة الأساتذة فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.15 والنسبة المئوية 63% ، يتضح من خلال إجابات المبحوثين التقارب في الاتجاه بين كل فئات العينة حيث يقترب الاتجاه إلى الإيجابية (الموافقة) وهو ما يتماشى مع ما ذهب إليه الباحث أحمد ماهر حيث أن بعض المؤسسات التعليمية خاصة كبيرة الحجم تتميز بوجود نمط بيروقراطي مقيد باللوائح والإجراءات الرسمية حيث تكثرت نظم الإشراف المتشددة دون الأخذ بالاعتبارات الشخصية مما يؤدي إلى غياب المرونة في التسيير وبالتالي ذلك (يتعارض مع رغبة العاملين في التصرف بحرية مع حاجاتهم للنمو وتأكيد الذات ، ويلقى هذا التعارض ضغوطات نفسية على العاملين)²

البند رقم (33) : استعمال التكنولوجيات الحديثة كالرقمنة يجعلني أفكر في التقاعد المسبق .

يتضح من معطيات إجابات عينة الدراسة حول البند رقم (33) إن اتجاه العمال كان حياديا بمتوسط حسابي بلغ 2.64 ونسبة مئوية 52.8% ، وعند الإداريين كان الاتجاه حياديا أيضا بمتوسط حسابي بلغ 2.74 ونسبة مئوية 54.8% ، أما عند فئة الأساتذة فإن الاتجاه كان سلبيا (غير موافق) بمتوسط حسابي 2.57 ونسبة مئوية 51.4% ، يعود الاختلاف أساسا إلى طبيعة تكوين كل فئة من الفئات الثلاثة ، فبحكم المستوى التعليمي لمعظم الأساتذة فهم لا يجدون صعوبة في التأقلم مع مستجدات الرقمنة والتطور التكنولوجي في مجال الإعلام الآلي عكس الإداريين والعمال حيث ان أكثرهم لا علاقة لهم بالتكنولوجيات ولم يتلقوا تكوينا في المجال ، وهو ما يتماشى مع نتائج دراسة الباحثين أهتيوف وزيرا حيث أكدوا على أن التقدم التقني له تأثير سلبي على معدلات مشاركة العمال في سوق العمل (انظر الدراسات السابقة ص 26) .

¹ - السباعي هنية محمود محمد : مرجع سبق ذكره ، ص 40 .
² - أحمد ماهر : مرجع سبق ذكره ، ص 384 .

البند رقم (34) : أعاني التهميش وعدم الاهتمام من طرف الإدارة لذلك أفكر في التقاعد المسبق .

يبرز من خلال إجابات المبحوثين على البند رقم (34) أن الاتجاه العام لعينة الدراسة كان محايدا (متوسطا) وذلك عند الفئات الثلاثة حيث بلغ المتوسط الحسابي عند فئة العمال 2.69 والنسبة المئوية 53.8% ، أما عند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي بلغ 2.83 والنسبة المئوية 56.6% ، وعند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي 2.65 والنسبة المئوية 53% يتضح من اتجاه المتوسط لكامل فئات العينة أن المبحوثين يشعرون بنوع من عدم الاهتمام والتقدير للجهد المبذول، ومن مظاهر عدم الاهتمام والتصغير لقدرات العامل كما أشار إلى ذلك الباحث دافيد فونتانا بأنه إذا أعطى العامل (منصبا أقل مما يستحق يعتبر تصغيرا للمكانة المهنية خاصة أمام زملائه ، يجعله يشعر بعدم تقدير الذات وتتكون لديه نظرة سلبية تجاه عمله وهذا ما يحد من قدراته على الأداء واتقان العمل)¹

البند رقم (35) : لم تعد المهنة تلي طموحاتي الوظيفية .

يبرز الاتجاه المحايد (المتوسط) عند كل الفئات الثلاثة من خلال إجابات عينة الدراسة على البند رقم (35) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند فئة العمال 3.02 والنسبة المئوية 60.4% ، أما عند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي 3.18 والنسبة المئوية بلغت 63.6% ، وعند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي بلغ 2.79 والنسبة المئوية 55.8% ، ويتضح من خلال إجابات المبحوثين أن من العوامل المؤدية إلى طلب التقاعد المسبق وإن كان بنسب متوسطة هو عدم تلبية المهنة للطموحات الوظيفية وهو ما يتماشى مع ما توصلت إليه الباحثة أمل فلاح فهد العملاق بأن الطموح الزائد وحب العمل والأهداف الكبرى تؤدي إلى الاحتراق النفسي وبالتالي التقاعد المبكر) انظر الدراسات السابقة ص (19) ويعتبر الميل المهني من أهم الأسباب التي تحد من الطموحات المهنية للعامل ، فالتوافق بين القيم الشخصية والميولات الفردية للعامل من جهة وأهداف ومرامي العمل التربوي من جهة أخرى ، يولد الرغبة والاستعداد التام وهو ما يؤدي إلى (التوافق المهني حيث يكون الفرد قادرا على مواجهة المشاكل والصعوبات مهما كان نوعها)² .

¹-David Fontana ,op , cit , p45

² - ناصر الدين زبيدي : مرجع سبق ذكره ، ص 156

البند رقم (36) : قانون التقاعد الحالي يدفعني لطلب التقاعد المسبق .

يتضح من خلال إجابات عينة الدراسة حول البند رقم (36) إن الاتجاه العام لعينة الدراسة كان اتجاها إيجابيا (موافقا) ، فعند فئة العمال بلغ المتوسط الحسابي 3.49 والنسبة المئوية 69.8% أما عند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي بلغ 3.76 والنسبة المئوية 75.2% وعند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي بلغ 3.73 والنسبة المئوية 74.6% وهو اتجاه منطقي لما تضمنه القانون الحالي (31 / 12 / 2016) من مواد جديدة تنهي حالة طلب التقاعد المسبق وتحدد سن التقاعد القانوني ب60 سنة كاملة للرجال و55 سنة للنساء العاملات ، كما يتماشى ذلك مع دراسة الباحث باتريك كيران والذي توصل إلى أن معدل التقاعد المبكر في القطاع العام أعلى بكثير منه في القطاع الخاص ويرجعها إلى مزايا المعاشات التقاعدية وخطط التقاعد المبكر التي هي ملائمة للموظفين العموميين (انظر الدراسات السابقة ص 28) ، كما أن معدل الاستحقاق المعاشي للمتقاعد في تحسن منذ دخول الإصلاحات 2003 وهو ما ذهب إليه أيضا الباحثان جوستينا فيشر وسوسابوزا والذين توصلوا إلى نتيجة مفادها إن معدل الاستحقاقات في المعاشات التقاعدية له تأثير كبير على الاتجاه نحو التقاعد المبكر (انظر الدراسات السابقة ص 27)

الجدول رقم (31) : اتجاه كل فئات العينة نحو التقاعد المسبق (المجال الوظيفي) وفق برنامج Apss

| إتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| محايد | 64,8 | 1,18 | 3,24 | 300 | 21 | 81 | 38 | 124 | 36 | 1 |
| موافق | 73,2 | 1,14 | 3,66 | 300 | 13 | 52 | 31 | 133 | 71 | 2 |
| محايد | 67,8 | 1,11 | 3,39 | 300 | 12 | 66 | 61 | 114 | 47 | 3 |
| موافق | 71 | 1,12 | 3,55 | 300 | 11 | 55 | 55 | 115 | 64 | 4 |
| محايد | 58,4 | 1,25 | 2,92 | 300 | 39 | 95 | 53 | 77 | 36 | 5 |
| محايد | 58,6 | 1,19 | 2,93 | 300 | 30 | 102 | 61 | 74 | 33 | 6 |
| محايد | 64 | 1,17 | 3,2 | 300 | 18 | 81 | 72 | 82 | 47 | 7 |
| محايد | 62,4 | 1,14 | 3,12 | 300 | 16 | 88 | 83 | 69 | 44 | 8 |

| | | | | | | | | | | |
|----|----|-----|----|-----|----|-----|------|------|------|-------|
| 9 | 33 | 28 | 66 | 137 | 36 | 300 | 2,62 | 1,15 | 52,4 | محايد |
| 10 | 31 | 50 | 56 | 123 | 40 | 300 | 2,7 | 1,2 | 54 | محايد |
| 11 | 35 | 70 | 57 | 110 | 28 | 300 | 2,91 | 1,2 | 58,2 | محايد |
| 12 | 74 | 107 | 55 | 48 | 16 | 300 | 3,58 | 1,17 | 71,6 | موافق |

* تحليل نتائج دليل المقابلة للمجال الثالث (المجال الوظيفي) :

يبرز من تحليل دليل المقابلة (انظر الملاحق ص 185) أن أكثر من 23 موظفاً بنسبة تقارب 65% أغلبهم من الأساتذة يعزى مبرر طلبه للتقاعد المسبق إلى غموض السياسة التعليمية والتغيرات المتكررة في المناهج الدراسية مما يثقل كاهل المدرس خاصة في التحضير وكثرة دورات التكوين والتفتيش . ويرى 34 موظفاً أي بنسبة تقارب 97% أن فرص الترقية تكاد تكون منعدمة ، وهي تتم دورياً وبمناصب محددة مالياً مما يجعل الفوز بها حلماً خاصة من مهمة تربوية إلى أخرى ، وهو ما تراه هذه الفئة أنه غير كاف مقارنة بمهن أخرى تتم فيها الترقية آلياً حسب سنوات العمل ووفق معايير ثابتة ومعروفة . يرى 22 موظفاً أي بنسبة تناهز 62% أن المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة لا يساعد على أداء المهام على أحسن ما يرام ويرجع الكثير منهم إلى غموض في اللوائح التنظيمية وضعف الاتصال والمحابة ونقص التحفيزات حتى المعنوية منها ، أي ان العمل أصبح روتيناً مملاً مرهقاً . ويتضح من تحليل دليل المقابلة أن 15 موظفاً بنسبة قاربت 42% خاصة من فئة الإداريين والأساتذة ترى أن الرقمنة وإدخال التقنيات الحديثة في التدريس خلقة ضغطاً جديداً عليهم خاصة أمام كثرة التعطلات والتدفق البطئ جداً للإنترنت وكثرة الأعطاب التي تتعرض لها التجهيزات وصعوبة إصلاحها وقلّة الاعتماد المالي المخصصة لمثل هذه الإصلاحات في ميزانية المؤسسة الشحيحة أصلاً . يرى أغلبية العينة التي خضعت للمقابلة 33 موظفاً بنسبة تقارب 94% أنها اطّلت على القانون الجديد للتقاعد وخاصة في ما يخص توقيف العمل بالتقاعد المسبق مستقبلاً مما يجعل طلب التقاعد المسبق في هذه الفترة فرصة قد لا تعوض لاحقاً .

الاستنتاج :

بناء على عرض وتحليل البنود الاثني عشر كمؤشرات لقياس اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق في المجال الوظيفي وكذا من خلال نتائج تحليل دليل المقابلة يمكن أن نستنتج من خلال المعطيات أن المجال الوظيفي يعتبر من المجالات التي تؤدي إلى التفكير في التقاعد المسبق عند موظفي المؤسسات التعليمية لكن بدرجة متوسطة تميل نحو الحيادية (اتجاه متوسط) وقريب جدا من الموافقة وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي الكلي للبنود (12) والمقدر ب 3.15 والنسبة المئوية 63% والدال على وجود اتجاه محايد (متوسط) نحو التقاعد المسبق فيما يخص المجال الوظيفي ، وهو يتعارض نسبيا مع نتائج دراسة الباحث محمد عماد سعدا (انظر الدراسات السابقة ص 15) حيث جاء ترتيب الأسباب الوظيفية الأخيرة من ضمن مجمل الأسباب التي تدفع إلى طلب التقاعد المسبق ، ولكنها تتماشى مع نتائج دراسة الباحثة جميلة محمد عبد المحسن اللعيون (انظر الدراسات السابقة ص 19) حول اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر ، ودراسة الباحثة أمل فلاح فهد العملاق (انظر الدراسات السابقة ص 19) حول الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر ، ودراسة الباحث الجزائري ناصر الدين زبدي بعنوان : سيكولوجية المدرس الجزائري (انظر الدراسات السابقة ص 20)، ودراسة الباحثة مهدي بلعسله فتيحة (انظر الدراسات السابقة ص 21) حول مدى معاناة أساتذة التعليم الثانوي من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها ، ودراسة الباحث حمد إبراهيم المنيع (انظر الدراسات السابقة ص 22) حول العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس للتقاعد المبكر فيمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية حيث جاء ترتيب العوامل الوظيفية المؤدية لطلب التقاعد المسبق أولا من ضمن عدة عوامل أخرى ، وتتماشى أيضا مع نتائج دراسة الباحثان لوزال جين وروايرنيكول وآخرون (انظر الدراسات السابقة ص 25) حول الشعور بالضغط المهني لدى الأساتذة وأنواع السند المقدم إليهم من قبل المدرسة .

وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للمتغير المستقل الحالة الوظيفية .

يمكن تلخيص معطيات المجال الثالث المتعلق بالمجال الوظيفي بالجدول التالي :

جدول رقم (32) يوضح ملخص معطيات المجال الوظيفي للفئات 3 (عمال ، إداريون ، أساتذة)

| الرقم | البنود | فئة العمال | | | فئة الإداريين | | | فئة الأساتذة | | |
|-------|--|------------|------|---------|---------------|------|-----------|--------------|------|-----------|
| | | م.ح | % | الاتجاه | م.ح | % | الاتجاه | م.ح | % | الاتجاه |
| 25 | أشعر بثقل المسؤولية المهنية الملقاة على عاتقي لذلك أفكر في التقاعد المسبق | 3.36 | 67.2 | محايد | 3.35 | 67 | محايد | 3.18 | 63.6 | محايد |
| 26 | ضغط الدوام اليومي يدفعني لطلب التقاعد المسبق | 3.6 | 72 | موافق | 3.85 | 77 | موافق | 3.6 | 72 | موافق |
| 27 | نقص فرص الترقية يحتم علي التفكير في التقاعد المسبق | 3.69 | 73.8 | موافق | 3.45 | 69 | موافق | 3.3 | 66 | محايد |
| 28 | أشعر بعدم الارتياح لغموض السياسة التعليمية المتبعة والتغيير المستمر في المناهج | 3.29 | 65.8 | محايد | 3.26 | 65.2 | محايد | 3.72 | 74.4 | موافق |
| 29 | تكلفني بمهام تفوق قدراتي يدفعني للتفكير في التقاعد المسبق | 3.49 | 69.8 | موافق | 2.62 | 52.4 | محايد | 2.89 | 57.8 | محايد |
| 30 | الوظيفة التعليمية لا تشبع طموحاتي العلمية | 3.00 | 60 | محايد | 2.55 | 51 | غير موافق | 3.04 | 60.8 | محايد |
| 31 | التقاعد المسبق فيه ظلم للعامل المجتهد | 3.11 | 62.2 | محايد | 3.03 | 60.6 | محايد | 3.28 | 65.6 | محايد |
| 32 | المرونة الإدارية غائبة مما يدفعني للتفكير في التقاعد المسبق | 3.02 | 60.4 | محايد | 3.11 | 62.2 | محايد | 3.15 | 63 | محايد |
| 33 | استعمال التكنولوجيات الحديثة كالرقمنة يجعلني أفكر في التقاعد المسبق | 2.64 | 52.8 | محايد | 2.74 | 54.8 | محايد | 2.57 | 51.4 | غير موافق |
| 34 | أعاني التهميش وعدم الاهتمام من طرف الإدارة لذلك أفكر في التقاعد المسبق | 2.69 | 53.8 | محايد | 2.83 | 56.6 | محايد | 2.65 | 53 | محايد |
| 35 | لم تعد المهنة تلي طموحاتي الوظيفية | 3.02 | 60.4 | محايد | 3.18 | 63.6 | محايد | 2.79 | 55.8 | محايد |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|
| 36 | قانون التقاعد الحالي يدفعني لطلب التقاعد المسبق | 3.49 | 69.8 | موافق | 3.76 | 75.2 | موافق | 3.73 | 74.6 | موافق |
|----|---|------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|

م . ح : المتوسط الحسابي

1-2-1 : المجال الأول : المجال المادي

* عند العمال

* عند الإداريين

* عند الأساتذة

اتجاهات الموظفين نحو المجال المادي

الجدول رقم (33) : اتجاهات فئة العمال نحو التقاعد المسبق (المجال المادي) وفق برنامج Apss

| رقم البند | موافق جدا | موافق ق | محايد د | غير موافق | غير موافق جدا | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | اتجاه العينة |
|-----------|-----------|---------|---------|-----------|---------------|------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------|
| 1 | 11 | 9 | 6 | 12 | 7 | 45 | 3,11 | 1,43 | 62,2 | محايد |
| 2 | 6 | 24 | 4 | 10 | 1 | 45 | 3,53 | 1,05 | 70,6 | موافق |
| 3 | 6 | 17 | 9 | 10 | 3 | 45 | 3,29 | 1,15 | 65,8 | محايد |
| 4 | 5 | 20 | 7 | 12 | 1 | 45 | 3,36 | 1,06 | 67,2 | محايد |
| 5 | 4 | 21 | 10 | 9 | 1 | 45 | 3,4 | 0,98 | 68 | موافق |
| 6 | 9 | 15 | 8 | 12 | 1 | 45 | 3,42 | 1,14 | 68,4 | موافق |
| 7 | 12 | 18 | 6 | 7 | 2 | 45 | 3,69 | 1,15 | 73,8 | موافق |
| 8 | 13 | 16 | 8 | 7 | 1 | 45 | 3,73 | 1,1 | 74,6 | موافق |
| 9 | 9 | 10 | 10 | 13 | 3 | 45 | 3,2 | 1,24 | 64 | محايد |
| 10 | 13 | 14 | 4 | 11 | 3 | 45 | 3,51 | 1,31 | 70,2 | موافق |
| 11 | 9 | 13 | 9 | 11 | 3 | 45 | 3,31 | 1,23 | 66,2 | محايد |
| 12 | 13 | 17 | 8 | 4 | 3 | 45 | 3,73 | 1,16 | 74,6 | موافق |

الجدول رقم (34) : اتجاهات فئة الإداريين نحو التقاعد المسبق (المجال المادي) وفق برنامج Apss

| إتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| محايد | 54,6 | 1,15 | 2,73 | 66 | 9 | 26 | 7 | 22 | 2 | 1 |
| موافق | 75,2 | 1,22 | 3,76 | 66 | 0 | 18 | 5 | 18 | 25 | 2 |
| محايد | 61,6 | 1,03 | 3,08 | 66 | 2 | 21 | 19 | 18 | 6 | 3 |
| موافق | 69,6 | 1,16 | 3,48 | 66 | 1 | 20 | 4 | 28 | 13 | 4 |
| محايد | 67,8 | 1,36 | 3,39 | 66 | 6 | 17 | 6 | 19 | 18 | 5 |
| محايد | 53,6 | 1,17 | 2,68 | 66 | 9 | 28 | 8 | 17 | 4 | 6 |
| محايد | 64,6 | 1,17 | 3,23 | 66 | 1 | 24 | 12 | 17 | 12 | 7 |
| محايد | 65,8 | 1,18 | 3,29 | 66 | 1 | 22 | 14 | 15 | 14 | 8 |
| محايد | 59 | 1,2 | 2,95 | 66 | 4 | 27 | 13 | 12 | 10 | 9 |
| محايد | 65,4 | 1,14 | 3,27 | 66 | 2 | 21 | 9 | 25 | 9 | 10 |
| محايد | 63 | 1,12 | 3,15 | 66 | 3 | 20 | 15 | 20 | 8 | 11 |
| محايد | 64 | 1,28 | 3,2 | 66 | 4 | 23 | 9 | 16 | 14 | 12 |

الجدول رقم (35) : اتجاهات فئة الأساتذة نحو التقاعد المسبق (المجال المادي) وفق برنامج Apss

| إتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| محايد | 57 | 1,21 | 2,85 | 189 | 23 | 69 | 26 | 55 | 16 | 1 |
| محايد | 67 | 1,27 | 3,35 | 189 | 13 | 52 | 19 | 66 | 39 | 2 |
| محايد | 63 | 1,29 | 3,15 | 189 | 20 | 52 | 30 | 54 | 33 | 3 |
| موافق | 77 | 1,13 | 3,85 | 189 | 6 | 30 | 12 | 80 | 61 | 4 |
| موافق | 71 | 1,3 | 3,55 | 189 | 16 | 35 | 20 | 65 | 53 | 5 |

| | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|-----|------|------|------|-------|
| 6 | 32 | 43 | 25 | 70 | 19 | 189 | 2,99 | 1,3 | 59,8 | محايد |
| 7 | 34 | 44 | 33 | 56 | 22 | 189 | 3,06 | 1,31 | 61,2 | محايد |
| 8 | 31 | 33 | 50 | 63 | 12 | 189 | 3,04 | 1,19 | 60,8 | محايد |
| 9 | 22 | 31 | 45 | 62 | 29 | 189 | 2,76 | 1,23 | 55,2 | محايد |
| 10 | 37 | 41 | 33 | 58 | 20 | 189 | 3,09 | 1,31 | 61,8 | محايد |
| 11 | 17 | 52 | 43 | 53 | 24 | 189 | 2,92 | 1,19 | 58,4 | محايد |
| 12 | 22 | 41 | 33 | 67 | 26 | 189 | 2,82 | 1,25 | 56,4 | محايد |

البند رقم (37) : أسرتي ليست بحاجة إلى راتب كامل مما يدفعني إلى التفكير في التقاعد المسبق

يتضح من خلال إجابات عينة الدراسة حول البند رقم (37) إن الاتجاه العام لعينة الدراسة كان متوسطاً (حيادياً) حيث كان المتوسط الحسابي لاتجاه عينة الدراسة من العمال يساوي 3.11 ، والنسبة المئوية 62.2% ، أما عند الإداريين فالمتوسط الحسابي لاتجاه العينة هو 2.73 والنسبة المئوية 54.6% ، وعند الأساتذة فالمتوسط الحسابي يساوي 2.85 والنسبة المئوية 57% ، كان الاتجاه حيادياً إلا أن المعطيات تبين اقترابه من الاتجاه الموجب وهو ما يتعارض مع ما ذهبت إليه الباحثة جميلة محمد عبد المحسن اللعبون في دراستها اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر حيث أكدت أن احتياج الأسرة لراتب المرأة العاملة يمنعها من الاتجاه نحو التقاعد المبكر (انظر الدراسات السابقة ص18) ولكن نتائج هذه الدراسة في هذا البند تتماشى مع ما أكدته الباحثة أمل فلاح فهد العملاق والتي جاءت بعنوان الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر من أن توفر المردود المادي يحد من التقاعد المبكر (انظر الدراسات السابقة ص19) .

البند رقم (38) : نقص التحفيزات المادية أمام غلاء المعيشة يدفعني إلى التفكير في التقاعد المسبق .

يظهر من خلال معطيات إجابات المبحوثين حول البند رقم (38) أن الاتجاه العام لعينة الدراسة هو اتجاه إيجابي (موافق) خاصة لدى العمال والإداريين ، حيث وصل المتوسط الحسابي لفئة العمال إلى 3.53 والنسبة المئوية 70.6% وعند الإداريين فالمتوسط الحسابي يساوي 3.76 والنسبة المئوية 75.2% ، وعند فئة الأساتذة فالالاتجاه يقترب من الإيجابية إلى حد كبير وإن ظهر اتجاهها حيادياً بمتوسط حسابي يساوي 3.35 والنسبة المئوية 67% ، وهو ما يتماشى أيضاً مع دراسة الباحث سويدان وسيم والتي تبحث في أثر ممارسات إدارة الموارد

البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر حيث أكدت على أن ضعف الرواتب مما لا يسد ولا يلي الاحتياجات و مستوى الدخل لا يساوي ما يبذل من جهد مما يؤدي إلى التفكير في التقاعد المسبق (انظر الدراسات السابقة ص23) ، وكذلك دراسة الباحث عامر بن خضير مشرف الكبيسي والتي جاءت بعنوان : ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والتي أكدت على تأثير نقص التحفيزات المادية والمعنوية في زيادة ضغوط العمل لدى المعلمات مما يؤدي بهن إلى طلب التقاعد المسبق (انظر الدراسات السابقة ص23) .

البند رقم (39) :تضطرني المهنة إلى ممارسة وظائف أخرى لزيادة موارد المالية .

يتضح من خلال إجابات عينة الدراسة أن الاتجاه العام لها هو الاتجاه المتوسط (الحيادي) حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى فئة العمال 3.29 والنسبة المئوية 65.8% ، أما عند الإداريين فالمتوسط الحسابي يساوي 3.08 والنسبة المئوية بلغت 61.6% ، وعند الأساتذة بلغ المتوسط الحسابي 3.15 والنسبة المئوية 63% ، وهو اتجاه يقترب كثيرا من الموافقة وهو يتوافق مع ما ذهب إليه الباحث ناصر الدين زبيدي بأن العامل الذي لا يتلقى تحفيزات مادية خاصة يدفعه ذلك إلى ترك الوظيفة أو القيام بأعمال أخرى بحثا عن دخل إضافي كالتجارة أو العمل بالساعات الإضافية ، وهذا ما يزيده ضغطا وجهدا قد يؤثران على توازنه وحتى على مستوى كفايته التربوية¹

البند رقم (40) : التقاعد المسبق يتيح لي الفرصة ويمنحني الوقت الكافي لمتابعة أشغالي الخاصة .

يبرز من خلال معطيات بيانات الجدول رقم (40) أن الاتجاه العام لعينة الدراسة هو اتجاه إيجابي (موافق) خاصة لدى فئة الإداريين وفئة الأساتذة ، بينما هو قريب من الاتجاه الإيجابي (اتجاه حيادي أو متوسط (لفئة العمال ، حيث المتوسط الحسابي لعينة الدراسة من العمال هو 3.36 والنسبة المئوية 67.2% ، أما عند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي هو 3.48 والنسبة المئوية 69.6% ، وعند الأساتذة فالمتوسط الحسابي بلغ 3.85 والنسبة المئوية 77% . وذلك يتماشى مع دراسة الباحثان ألفونسو سوسا و ديفيد دورن والتي جاءت بعنوان التقاعد المبكر الطوعي وغير الطوعي والتي كان من أهم نتائجها أن قرار التقاعد المبكر سواء كان طوعيا أو غير طوعيا لا يعتبر خيار حربل هو غالبا ما يخضع قرار اتخاذه إلى عوامل خارجية تدفع إليه دفعا ومن ضمن هذه العوامل الخارجية قد نجد الأشغال الخاصة للفرد (انظر الدراسات السابقة ص24) .

¹ - ناصر الدين زبيدي : مرجع سبق ذكره ، ص 150-151

البند رقم (41) : أصحاب بقية المهن يتمتعون بتحفييزات مالية معتبرة لذلك أفكر في التقاعد المسبق .

يتضح من خلال إجابات المبحوثين حول البند رقم (41) أن الاتجاه العام لأفراد العينة هو اتجاه إيجابي (موافق) خاصة لدى فئتي العمال والأساتذة وهو اتجاه حيادي (متوسط) ويقترّب الاتجاه من الموافقة بالنسبة للإداريين ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى فئة العمال 3.4 والنسبة المئوية 68% ، أما بالنسبة لفئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي يساوي 3.55 والنسبة المئوية بلغت 71% ، وعند فئة الإداريين بلغ المتوسط الحسابي 3.39 والنسبة المئوية 67.8% .

يعتبر التحفيز المعنوي والمادي خاصة من أهم العوامل المساعدة على عدم هجر العمل أو طلب التقاعد المبكر وهذا ما ذهب إليه الباحث عامر بن خضير مشرف الكبيسي في دراسته التي جاءت بعنوان : ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض حيث كان من أهم نتائجها : تأثير نقص التحفييزات المادية والمعنوية في زيادة ضغوط العمل لدى المعلمات (انظر الدراسات السابقة ص 23)

البند رقم (42) : تتطلب الوظيفة في قطاع التعليم نفقات كثيرة لذلك أفكر في التقاعد المسبق.

يلاحظ من خلال معطيات إجابات المبحوثين إن اتجاه عينة الدراسة نحو البند رقم (42) هو اتجاه محايد بالنسبة لفئتي الأساتذة والإداريين واتجاه موافق (إيجابي) بالنسبة لفئة العمال ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى العمال 3.42 والنسبة المئوية 68.4% ، وعند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي وصل إلى 2.68 والنسبة المئوية بلغت 53.6% وعند فئة الأساتذة بلغ المتوسط الحسابي 2.99 والنسبة المئوية 59.8% ، وما يلاحظ أن هذه النفقات تزداد في التعليم الابتدائي حيث يكون الأستاذ مجبراً على اقتناء وسائل الإيضاح كالمشاهد التربوية والملصقات البيداغوجية وتوفير مستلزمات الكتابة على اللوحات السحرية لضعف وعجز البلديات على تمويل المدارس الابتدائية التابعة لها وتقل هذه النفقات في التعليم المتوسط والتعليم الثانوي للاستقلالية المالية لهما وتوفر الاعتمادات المالية لاقتناء التجهيزات التربوية خاصة في المواد العلمية والتاريخ والجغرافيا .

البند رقم (43) : لو خيرت بين هذه المهنة ومهنة أخرى بها مميزات مالية أحسن لما ترددت في الموافقة .

يبرز من خلال معطيات بيانات عينة الدراسة فيما يخص البند رقم (43) إن الاتجاه العام يميل نحو الحيادية بالنسبة لفئتي الأساتذة والإداريين واتجاه إيجابي (موافق) بالنسبة لفئة العمال حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى العمال 3.69 والنسبة المئوية 73.8% ، وعند الإداريين فالمتوسط الحسابي بلغ 3.23 والنسبة المئوية 64.6% وعند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي بلغ 3.06 والنسبة المئوية 61.2% .

يتضح من خلال معطيات بيانات عينة الدراسة تشابهها مع نتائج البند رقم (41) والذي يعتبر التحفيز المادي خاصة من أهم مبررات البقاء أو ترك العمل وخاصة لدى فئة العمال لتدني الأجر الشهري خاصة وأن هذه الفئة تنتمي للأسلاك المشتركة التي تخضع في تحديد أجورها إلى مصالح وزارة الداخلية والجماعات المحلية .

البند رقم (44) : أعتقد أن الأنظمة المطبقة في المؤسسة لا تعطيني حقوقي المادية كموظف . يتضح من

خلال إجابات عينة الدراسة على البند رقم (44) إن اتجاه العمال كان موافقا (إيجابيا) بمتوسط حسابي بلغ 3.73 والنسبة المئوية 74.6% ، أما اتجاه كل من فئتي الإداريين والأساتذة فهو اتجاه حيادي (متوسط) حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى فئة الإداريين 3.29 والنسبة المئوية 65.8% والمتوسط الحسابي لدى فئة الأساتذة فقد بلغ 3.04 والنسبة المئوية 60,8% .

يتضح من الإجابات أن فئة العمال ونظرا لمحدودية مستواها الدراسي ترى أن المؤسسة هي المسؤولة عن تسديد الأجور وفق أنظمة خاصة وأن حقوقها مهضومة وبالتالي تفكر في التقاعد المسبق عكس فئتي الإداريين والأساتذة حيث ترى أن أنظمة الأجور مركزي لا يخضع لسلطة إدارة المؤسسة إلا ما تعلق منها بالمردودية والتي تخضع لتقييم إدارة المؤسسة .

البند رقم (45) : أجد نفسي مضطرا لتقديم ساعات إضافية أو دروس خصوصية لتغطية النفقات

الأسرية .

يتضح من خلال إجابات المبحوثين حول البند رقم (45) إن الاتجاه العام لعينة الدراسة هو اتجاه متوسط (حيادي) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى فئة العمال 3.2 والنسبة المئوية 64% ، أما عند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي يساوي 2.95 والنسبة المئوية 59% ، وعند فئة الأساتذة المتوسط الحسابي وصل إلى 2.76 والنسبة المئوية 55.2% .

ويبرز هنا عامل ضعف الأجر الذي يتقاضاه الموظف بالمؤسسات التعليمية مما يجبره على تقديم الدروس الخصوصية أو الدروس الإضافية وما ما يتمشى مع ما توصل إليه الباحث ناصر الدين زبدي في دراسته حول سيكولوجية المدرس الجزائري (انظر الدراسات السابقة ص 20) حيث أشار إلى أن من أهم الصعوبات التي تعترض المدرس الجزائري ضعف الأجر حيث لا يعادل الجهد المبذول في التدريس ، وهو ما يتمشى أيضا مع الباحث سويدان وسيم والتي جاءت بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو

التقاعد المبكر (انظر الدراسات السابقة ص 23) والتي كان من نتائجها أن من مبررات طلب التقاعد المسبق ضعف الرواتب مما لا يسد ولا يلبي الاحتياجات و مستوى الدخل لا يساوي ما يبذل من جهد .

البند رقم (46) : بعد مكان العمل عن مقر سكني يرهقني ماديا .

يظهر من خلال إجابات عينة الدراسة حول البند رقم (46) هو الاتجاه الإيجابي (موافق) لفئة العمال بمتوسط حسابي مقداره 3.51 ونسبة مئوية بلغت 70.2% ، اما عند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي بلغ 3.27 والنسبة المئوية 65.4% والاتجاه كان حياديا (متوسطا) وهو نفس اتجاه فئة الأساتذة ولكن بمتوسط حسابي بلغ 3.09 ونسبة مئوية بلغت 61.8% .

وقد ازداد هذا العامل بروزا بعد غلبة العنصر النسوي في التوظيف خاصة في قطاع التربية الوطنية مما أدى إلى استقرار الموظفين وعدم ظهور المناصب الشاغرة كما كان سابقا نتيجة اضطراب الذكور إلى التخلي على المناصب لمزاولة الخدمة الوطنية ، لقد أدى الاستقرار الوظيفي إلى تعيينات وظيفية في مؤسسات تربوية موزعة عبر مختلف دوائر ولاية الطارف السبعة دون مراعاة بعد السكن عن مقر العمل مما يرهق الموظف (خاصة فئة العمال) ماديا لضعف الراتب الشهري وزيادة القدرة الشرائية

البند رقم (47) : المزايا المادية لنظام التقاعد في الجزائر يدفعني لطلب التقاعد المسبق .

يتضح من خلال إجابات عينة الدراسة حول البند رقم (47) إن الاتجاه العام هو اتجاهها حياديا (متوسطا) فالمتوسط الحسابي عند فئة العمال بلغ 3.31 والنسبة المئوية 66.2% ، أما عند فئة الإداريين فالمتوسط الحسابي بلغ 3.15 والنسبة المئوية 63% ، وعند فئة الأساتذة فالمتوسط الحسابي بلغ 2.92 والنسبة المئوية 58.4% .

لقد زاد اقبال الموظفين على طلب التقاعد المسبق في السنوات الأخيرة بعد إعادة تصنيف أسلاك التربية الوطنية وارتفاع معدلات الرواتب الشهرية وزيادة في منحة المردودية واحتسابها في نظام التقاعد الجديد ، وهو ما يتماشى بشكل كبير مع دراسة الباحث باتريك كيران والتي جاءت بعنوان : اتجاهات التقاعد المبكر التي تابعت مختلف مراحل التقاعد في كندا ، وكان من أهم نتائجها: أن معدل التقاعد المبكر في القطاع العام أعلى بكثير

منه في القطاع الخاص ويرجعها إلى مزايا المعاشات التقاعدية وخطط التقاعد المبكر التي هي ملائمة للموظفين العموميين (انظر الدراسات السابقة ص 28) .

البند رقم (48) : العمل بعد التقاعد يوفر لي مدخولا إضافيا مناسباً لاحتياجات الأسرة .

يبرز من خلال إجابات المبحوثين حول البند رقم (48) إن اتجاه العمال كان إيجابياً (موافق) بمتوسط حسابي بلغ 3.73 ونسبة مئوية بلغت 74.6% بينما كان اتجاه الإداريين والأساتذة حيادياً (متوسطاً) حيث كان المتوسط الحسابي لفئة الأساتذة 2.82 والنسبة المئوية 56.4% بينما عند الإداريين بلغ المتوسط الحسابي 3.2 والنسبة المئوية 64% .

إن خروج الموظف للتقاعد في سن مبكرة يتيح له إمكانية العمل من جديد مما يكسبه دخلاً إضافياً يلي به حاجيات الأسرة ومتطلبات الحياة العصرية .

الجدول رقم (36) : اتجاهات كل فئات العينة نحو التقاعد المسبق (المجال المادي) وفق برنامج Apss

| اتجاه العينة | النسبة المئوية | إنحراف معياري | متوسط حسابي | حجم العينة | غير موافق جدا | غير موافق | محايد | موافق | موافق جدا | البنود |
|--------------|----------------|---------------|-------------|------------|---------------|-----------|-------|-------|-----------|--------|
| محايد | 57,2 | 1,24 | 2,86 | 300 | 39 | 107 | 39 | 86 | 29 | 1 |
| موافق | 69,4 | 1,24 | 3,47 | 300 | 14 | 80 | 28 | 108 | 70 | 2 |
| محايد | 63 | 1,22 | 3,15 | 300 | 25 | 83 | 58 | 89 | 45 | 3 |
| موافق | 73,8 | 1,15 | 3,69 | 300 | 8 | 62 | 23 | 128 | 79 | 4 |
| موافق | 69,8 | 1,27 | 3,49 | 300 | 23 | 61 | 36 | 105 | 75 | 5 |
| محايد | 59,8 | 1,27 | 2,99 | 300 | 29 | 110 | 41 | 75 | 45 | 6 |
| محايد | 63,8 | 1,27 | 3,19 | 300 | 25 | 87 | 51 | 79 | 58 | 7 |
| محايد | 64 | 1,2 | 3,2 | 300 | 14 | 92 | 72 | 64 | 58 | 8 |
| محايد | 57,4 | 1,24 | 2,87 | 300 | 36 | 102 | 68 | 53 | 41 | 9 |
| محايد | 63,8 | 1,28 | 3,19 | 300 | 25 | 90 | 46 | 80 | 59 | 10 |
| محايد | 60,6 | 1,19 | 3,03 | 300 | 30 | 84 | 67 | 85 | 34 | 11 |
| محايد | 60,8 | 1,29 | 3,04 | 300 | 33 | 94 | 50 | 74 | 49 | 12 |

* نتائج تحليل دليل المقابلة للمجال الرابع (المجال المادي):

عند تحليل نتائج دليل المقابلة (انظر الملاحق ص 185) يتضح أن معظم أفراد عينة المقابلة 34 موظفاً بنسبة قاربت 97% يرون أن الراتب الشهري لا يلبى حاجيات أسرهم ، وقد برر معظم المستجوبين ذلك بتدني القدرة الشرائية أمام الارتفاع المهول لأسعار مختلف المواد الغذائية وزيادة أسعار مختلف الخدمات أمام ثبات الراتب الشهري وعدم زيادة الأجور معظم إعادة التصنيف سنة 2008 .

برز اختلاف واضح بين ثلاث عينات من الأساتذة أحدها (بتعداد 8 أساتذة بنسبة 40%) يبرر تقديم الدروس الخصوصية لتلبية حاجيات الأسرة نظراً لعدم كفاية المرتب الشهري وفئة ثانية (بتعداد 7 أساتذة وبنسبة تقارب 35%) ترى أن لجوءها لتقديم الدروس الخصوصية هو تقديم العون للطلبة خاصة المقبلين منهم على الامتحانات الرسمية ، والفئة الثالثة (تعداد 5 أساتذة ونسبة تقارب 25%) ترفض اللجوء للدروس الخصوصية مهما كانت المبررات وترى فيها فرصة لزيادة الراتب على حساب القيم والمبادئ التربوية .

يتضح من مختلف اجابات عينة المقابلة بتعداد 28 ونسبة تقارب 80%) على أن ممارسة النشاط الربحي بعد التقاعد المسبق هو القاسم المشترك لديها ، وقد كانت أنشطة الدروس الخصوصية والتجارة والفلاحة هي الأكثر حظاً ضمن قائمة الأنشطة الربحية المراد ممارستها بعد التقاعد المسبق .

اتضح من خلال اجابات عينة المقابلة أن الأساتذة (17 أستاذاً بنسبة تقارب 85%) هم أكثر الفئات الذين ينفقون مادياً من أجل تلبية متطلبات التحضير الجيد خاصة في التعليم الابتدائي من ألعاب تحفيزية وملصقات ووثائق وفي حالات كثيرة المساهمة في تزيين القسم وتوفير مستلزمات التدريس من أقلام سبورات خراطيش حبر ولوحات تعليمية وطلاء الطاولات أمام غياب المجالس البلدية في اداء دورها في تجهيز المدارس الابتدائية ، وأمام التغير المستمر في المناهج التربوية ينفق الأساتذة مادياً للتحضير الجيد من خلال مقاهي الانترنت ، كما يعتبر النقل من العوامل التي تجبر الموظف على إنفاق جزء من راتبه الشهري خاصة للعاملين بعيداً عن مقر سكنهم

يتضح من اجابات عينة المقابلة بتعداد 33 ونسبة مئوية قاربت 94%) على أنه وإن توفرت تحفيزات مادية مغرية فلا تراجع على طلب التقاعد المسبق لظروف العمل القاسية وضغوطاته المستمرة وتغير القيم المجتمعية حيث لم يعد التعليم أولوية عند الكثير من الأسر حيث أوضحت المدرسة عندهم مجرد دور حضانة للأطفال ، وتفشي العنف المدرسي بشكل مخيف بحيث لم يعد كل الفاعلين التربويين والإداريين بمنأى عنه تداعياته وخطورته .

الاستنتاج :

بناء على عرض وتحليل البنود الاثني عشر كمؤشرات لقياس اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق في المجال المادي وكذا نتائج تحليل دليل المقابلة يمكن أن نستنتج من خلال المعطيات أن المجال المادي يعتبر من المجالات التي تؤدي إلى التفكير في التقاعد المسبق عند موظفي المؤسسات التعليمية لكن بدرجة متوسطة تميل نحو الحيادية (اتجاه متوسط) وقريب جدا من الموافقة وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي الكلي للبنود (12) والمقدر ب 3.17 والنسبة المئوية 63.4% والدال على وجود اتجاه محايد (متوسط) نحو التقاعد المسبق فيما يخص المجال المادي .

وهوما يبدو متماشيا مع نتائج دراسة الباحث محمد عماد سعدا (انظر الدراسات السابقة ص 15) والتي جاءت بعنوان اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق) والذي رتب العوامل المادية ثانيا بعد العوامل الصحية وذلك من جملة العوامل الدافعة للمدرسين لطلب التقاعد المسبق ، وهو لا يتماشى مع نتائج دراسة الباحثة جميلة محمد عبد المحسن اللعبون والتي جاءت بعنوان (اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر) الذي توصل إلى استنتاج مفاده أن احتياج الأسرة لراتب المرأة العاملة يمنعها من الاتجاه نحو التقاعد المبكر (انظر الدراسات السابقة ص 19)، وكذلك دراسة الباحثة أمل فلاح فهد العملان والتي كانت بعنوان : الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر والتي توصلت إلى نتيجة مهمة وهي أن توفر المردود المادي يحد من التقاعد المبكر (انظر الدراسات السابقة ص 19)

وهوما يؤكد صحة الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للمتغير المستقل الحالة المادية.

ويمكن تلخيص معطيات المجال الثالث المتعلق بالمجال المادي بالجدول التالي :
جدول رقم (37) يوضح ملخص معطيات المجال المادي للفئات 3 (عمال ، إداريون ، أساتذة)

| الرقم | البنود | فئة العمال | | | فئة الإداريين | | | فئة الأساتذة | | |
|-------|--|------------|------|---------|---------------|------|---------|--------------|------|---------|
| | | م. ح | % | الاتجاه | م. ح | % | الاتجاه | م. ح | % | الاتجاه |
| 37 | أسرتي ليست بحاجة إلى راتب كامل مما يدفعني إلى التفكير في التقاعد المسبق | 1.43 | 62.2 | محايد | 1.15 | 54.6 | محايد | 1.21 | 57 | محايد |
| 38 | نقص التحفيزات المادية أمام غلاء المعيشة يدفعني إلى التفكير في التقاعد المسبق | 1.05 | 70.6 | موافق | 1.22 | 75.2 | موافق | 1.27 | 67 | محايد |
| 39 | تضطرني المهنة إلى ممارسة وظائف أخرى لزيادة موارد المالية | 1.15 | 65.8 | محايد | 1.03 | 61.6 | محايد | 1.29 | 63 | محايد |
| 40 | التقاعد المسبق يتيح لي الفرصة ويمنحني الوقت الكافي لمتابعة أشغالي الخاصة | 1.06 | 67.2 | محايد | 1.16 | 69.6 | موافق | 1.13 | 77 | موافق |
| 41 | أصحاب بقية المهن يتمتعون بتحفييزات مالية معتبرة لذلك أفكر بجديفة في التقاعد المسبق | 0.98 | 68 | موافق | 1.36 | 67.8 | محايد | 1.3 | 71 | موافق |
| 42 | تتطلب الوظيفة في قطاع التعليم نفقات كثيرة لذلك أفكر في التقاعد المسبق | 1.14 | 68.4 | موافق | 1.17 | 53.6 | محايد | 1.3 | 59.8 | محايد |
| 43 | لو خيرت بين هذه المهنة ومهنة أخرى بها مميزات مالية أحسن لما ترددت في الموافقة | 1.15 | 73.8 | موافق | 1.17 | 64.6 | محايد | 1.31 | 61.2 | محايد |
| 44 | أعتقد أن الأنظمة المطبقة في المؤسسة لا تعطيني حقوقي المادية كموظف | 1.1 | 74.6 | موافق | 1.18 | 65.8 | محايد | 1.19 | 60.8 | محايد |
| 45 | أجد نفسي مضطرا لتقديم ساعات إضافية أو دروس خصوصية لتغطية النفقات الأسرية | 1.24 | 64 | محايد | 1.20 | 59 | محايد | 1.23 | 55.2 | محايد |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|
| 46 | بعد مكان العمل عن مقر سكني يرهقني ماديا | 1.31 | 70.2 | موافق | 1.14 | 65.4 | محايد | 1.31 | 61.8 | محايد |
| 47 | المزايا المادية لنظام التقاعد في الجزائر تدفعني لطلب التقاعد المسبق | 1.23 | 66.2 | محايد | 1.12 | 63 | محايد | 1.19 | 58.4 | محايد |
| 48 | العمل بعد التقاعد يوفر لي مدخولا إضافيا مناسباً لاحتياجات الأسرة | 1.16 | 74.6 | موافق | 1.28 | 64 | محايد | 1.25 | 56.4 | محايد |

م . ح : المتوسط الحسابي

النتيجة العامة :

بناء على ما أثبتته نتائج الفرضيات الأربعة السابقة للدراسة ، فالإجابة على التساؤل الرئيسي المطروح تكون

بالاعتماد على المتوسط الحسابي للفرضيات الأربعة كما هو موضح كما يلي :

جدول رقم (36) يوضح المتوسط الحسابي للإجابة على التساؤل الرئيسي

| رقم الفرضية | المتوسط الحسابي |
|---------------------------------|-----------------|
| الفرضية الأولى | 3.34 |
| الفرضية الثانية | 3.14 |
| الفرضية الثالثة | 3.15 |
| الفرضية الرابعة | 3.17 |
| المتوسط الحسابي للتساؤل الرئيسي | 3.20 |

بناء على نتائج الفرضيات الأربعة السابقة والملخصة في الجدول أعلاه ، يتبين أن الاتجاه العام لموظفي

المؤسسات التعليمية نحو التقاعد المسبق هو اتجاه حيادي (متوسط) في ما يتعلق بالأبعاد أو العوامل الأربعة :

العوامل الصحية والعوامل الاجتماعية والعوامل الوظيفية والعوامل المادية وهو ما أكدته المتوسط الحسابي العام

للفرضيات الجزئية الأربعة المقدر بـ 3.20 والذي يتبين منه الاتجاه المتوسط للمبحوثين نحو التقاعد المسبق

حسب الأبعاد المذكورة أعلاه .

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن العوامل الأربعة (الصحية – الاجتماعية – الوظيفية – المادية) تدفع

إلى طلب التقاعد المسبق وإن كان ذلك نسبيا أو متوسطا .

إذ أن التحقق النسبي للفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات

التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للحالة الصحية .

والتحقق النسبي للفرضية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للحالة الاجتماعية .

والتحقق النسبي للفرضية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للحالة الوظيفية .

والتحقق النسبي للفرضية الرابعة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للحالة المادية .

ومن خلال نتائج الفرضيات الجزئية يتبين أن موظفي القطاع التعليمي يتجهون للتقاعد المسبق بإيعاز من الحالة الصحية والحالة الاجتماعية والحالة الوظيفية والحالة المادية

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن الظروف الصحية للموظف تسهم إسهاما كبيرا في تحديد اتجاهه للتقاعد المسبق ذلك أنها وحسب إحصائيات¹ من وزارة التربية الوطنية أن هناك أكثر من 120 ألف موظف يتقدمون سنويا بشهادات مرضية لطلب عطلة بين 15 يوما وشهرا ، وأن هناك ما بين 65% و85% من الأساتذة خاصة معرضون للاهتزازات العصبية ، وتنتشر عدة أمراض أخرى مرتبطة أساسا بطبيعة العمل يعاني منها عمال المخابر وأساتذة المواد العلمية كالعلوم والفيزياء التي تخضع فيها الدروس إلى التجارب المخبرية وكذلك العمال المهنيون القابعين خلف آلات الطباعة والسحب والنسخ ، وهناك أمراض أخرى كالانهيار العصبي والسكري والقلب والضغط الدموي والدوالي والأمراض التنفسية والأمراض النفسية كالقلق والوسواس والأرق وفقدان الذاكرة... الخ .

كما تعتبر العوامل الاجتماعية من العوامل الأخرى المؤدية إلى طلب التقاعد المسبق خاصة أمام عدم كفاية الوقت لتربية الأطفال والاهتمام بالشؤون الأسرية وأخذ وقت للراحة ... الخ ، أما العوامل الوظيفية في أكبر الأسباب التي تدفع الموظفين إلى طلب التقاعد المسبق حيث يواجه العامل في المؤسسة التعليمية ، 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 وجه² ، وحيث يعاني المدرسون من عدة

1- الشروق اليومي : عدد 5246 الصادر في 12 أكتوبر 2016

2 - طه عبد العظيم حسين : مرجع سبق ذكره ، ص 220

مشاكل مرتبطة آليا بأعباء مهنة التدريس حيث أكدت الباحثة أني كوردي عام 2000 أن تشابك العوامل النفسية المسيطرة على المدرس والتي منها التلميذ وتوصيل المعارف يجعل مهنة التدريس مهنة يصعب تحملها. أما العوامل المادية فهي تعد هي الأخرى من العوامل المؤدية إلى طلب التقاعد المسبق وذلك أمام ضعف القدرة الشرائية وغلاء المعيشة وانهيار الدينار وعدم كفاية الدخل في تلبية متطلبات الأسرة مما قد (يدفعه إلى ترك الوظيفة أو القيام بأعمال أخرى بحثا عن دخل إضافي كالتجارة أو العمل بالساعات الإضافية ، وهذا ما يزيده ضغطا وجهدا قد يؤثران على توازنه وحتى على مستوى كفايته التربوية)¹

يتبين مما سبق ذكره أن عدم توفر بعض العوامل أو كلها بشكل إيجابي وفعال يدفع الموظفين إلى طلب التقاعد المسبق مما يهدرطاقات حية ذات خبرة وكفاءة وهذا يؤدي حتما إلى افقار القطاع التربوي والحصول على مخرجات أقل جودة وأقل تكييفا مع متطلبات العصر، وهذا يجعل قطاع التعليم بعيدا على تحقيق تنمية مستدامة ويوقف إمداد سوق الشغل وبقية المؤسسات بطاقات كفاءة وقادرة على تحقيق الإقلاع الحضاري المنشود .

¹ - ناصر الدين زبيدي : مرجع سبق ذكره، ص 150-151

خلاصة الفصل :

يتضح من تحليل نتائج الاستبيان وكذا نتائج دليل المقابلة أن الاتجاه أقرب للإيجابي (موافق) لدى مختلف فاعلي القطاع التعليمي والتربوي عبر مختلف مؤسسات التعليم بولاية الطارف إلى طلب التقاعد المسبق بناء على العوامل الأربعة المطروحة والمتمثلة في العوامل الصحية والاجتماعية والوظيفية والمادية .

انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي هو: ما طبيعة العوامل المؤثرة في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق؟ وذلك من خلال التعرف على اتجاهات الموظفين في بعض المؤسسات التعليمية نحو التقاعد المسبق بنوعيه: التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي، وذلك من خلال أبعاد وعوامل أربعة هي البعد الصحي - البعد الاجتماعي - البعد الوظيفي - البعد المادي.

ولتحقيق ذلك عرضنا ملخصاً نظرياً حول التقاعد وعرضنا نظرياً آخر حول ضغوطات العمل التي قد تؤدي إلى طلب التقاعد المسبق وآخر حول الأمراض المهنية والسلامة وطب العمل.

لقد كانت هذه الفصول نقطة انطلاق للإجابة على التساؤل المطروح من خلال الدراسة الميدانية والتي بحثنا فيها عن اتجاه الموظفين بمختلف تسمياتهم: أساتذة وعمال وإداريين نحو التقاعد المسبق حسب الأبعاد الأربعة المطروحة (المادية - الاجتماعية - الوظيفية - المادية)، لقد تم التركيز على هذه الأبعاد دون غيرها لاعتقادنا بأهميتها ودورها المحوري في تحقيق الاكتفاء الذاتي سواء المادي أو النفسي أو الوظيفي أو الاجتماعي أثبتت الدراسة الميدانية صحة الفرضيات بدرجة نسبية قريبة من المتوسط (الحياد) وذلك اجمالاً حسب الأبعاد الأربعة.

* فالفرضية الأولى التي تمثلت في معرفة اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق لمتغير الحالة الصحية كان الاتجاه متوسطاً حيادياً وهو ما يؤكد المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة المقدر بـ 3.34 والنسبة المئوية المقدر بـ 66.8%، لقد تبين من خلال نتائج هذه الفرضية وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى إلى الحالة الصحية.

ويمكن أن نتبين من خلال نتائج هذه الفرضية أن أكثرية الموظفين يرون أن الوظيفة في قطاع التعليم تسبب لهم مشاكل صحية وأمراضاً مزمنة وتؤدي إلى تدهور صحتهم النفسية نتيجة الضغوطات اليومية والشعور بالإرهاق والإحباط، وإن كان ذلك بنسب متباينة بين كل صنف من الأصناف الثلاثة: أساتذة - عمال - إداريون

* كما أثبتت نتائج الدراسة التحقق النسبي للفرضية الثانية المتعلقة باتجاه الموظفين بالمؤسسات التعليمية نحو التقاعد المسبق والذي يعزى للحالة الاجتماعية حيث كانت المتوسط الحسابي لإجابات العينة يقدر بـ 3.14 والنسبة المئوية قدرت بـ 62.8%، حيث تبين من خلال نتائج الفرضية أن التركيز كان حول ما يوفره التقاعد المسبق من فرص العناية بالأسرة وتربية الأولاد والتوفيق بين المتطلبات المهنية والحياة الاجتماعية خاصة لدى العنصر النسوي (الذي يمثل الأغلبية حسب عينة الدراسة خاصة لدى فئة الأساتذة)

خاتمة البحث

* كما أثبتت نتائج هذه الدراسة تحقق نسبي للفرضية الثالثة حيث أوضحت النتائج أن الاتجاه نحو التقاعد المسبق يعزى للحالة الوظيفية حيث كان المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة يقدر بـ 3.15 والنسبة المئوية تقدر بـ 63% ، وقد بينت نتائج الدراسة أن ثقل المسؤولية المهنية وظروف العمل داخل المؤسسات التعليمية ونقص فرص الترقية والتحفيز وغموض السياسة التعليمية هي من أهم العوامل المؤدية إلى طلب التقاعد المسبق وإن كان ذلك بدرجات متفاوتة بين مختلف الأسلاك المهنية .

* كما توصلنا من خلال نتائج الدراسة إلى إثبات نسبي للفرضية الرابعة ، فقد بينت الدراسة عن الاتجاه نحو التقاعد المسبق لدى موظفي المؤسسات التعليمية يعزى للحالة المادية للموظفين حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة 3.17 والنسبة المئوية 63.4% ، وهو اتجاه يميل للحيادية وقريب جدا من الموافقة ، ويتبين من خلال نتائج هذه الفرضية أن ضعف الأجر خاصة لدى العمال وبنسبة أقل الإداريين هو من أهم العوامل المادية التي تدفع بالعامل إلى طلب التقاعد المسبق ، بالإضافة إلى نقص التحفيز المادية ونقص العلاوات ، كما أن العمل بعد التقاعد خاصة في الأعمال لحررة يسمح بزيادة الدخل الأسري خاصة أمام غلاء المعيشة وضعف القدرة الشرائية لدى الموظف عموما .

وبناء على نتائج هذه الدراسة يمكن القول أن الظروف الصحية وكذا العوامل الوظيفية داخل المؤسسة التعليمية وكذلك العوامل الاجتماعية والمادية للموظفين هي من أهم العوامل والمسببات التي تدفع بالعامل إلى طلب التقاعد المسبق مما يتطلب استدراك الأمر وتلبية مختلف الانشغالات لإستقرارا لقطاع وتحقيق تنمية مستدامة بإطارات ذات خبرة وكفاءة تحقق اصلاحات تربية ذات مغزى وجودة .

* بناء على ما تم طرحه في الجانب النظري يمكن القول أن سبب الاتجاه العام نحو التقاعد المسبق لدى معظم موظفي القطاع التعليمي في الجزائر عموما يرجع إلى سبب رئيسي وهو الذي تتفرع عنه أسباب وعوامل عديدة وهو غياب استراتيجية واضحة لإصلاحات عميقة تركز على الأصالة وتنتفع على المعاصرة وتضع الإنسان الفرد محورها الأساسي سواء كان متعلما أو موظفا في القطاع .

مقترحات :

- 1- ضرورة الاهتمام بأوضاع المعلمين الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية والصحية للحفاظ على الخبرات وعدم هدرها عن طريق التقاعد المسبق .
- 2- إعادة النظر في برنامج الاعداد التربوي والتكوين .
- 3- إجراء بحوث مشابهة خاصة بقطاعات إنتاجية وخدماتية أخرى لتوحيد الرؤى نحو الاتجاه نحو التقاعد المسبق لدى موظفي مختلف القطاعات .
- 4- العمل على إيجاد مجالات عملية لامتناس الكتلة الإنتاجية لدى المتقاعدين للمساهمة في التنمية المحلية ولمساعدتهم على التكيف مع المرحلة الجديدة من الحياة خارج الوظيفة .
- 5- تفعيل نظام التحفيز والترقيات للتشجيع على العمل وزيادة الفعالية والإنتاجية .
- 6- التخفيف من ضغوط العمل وإيجاد بيئة ملائمة للإبداع وتحسين الأداء عموماً ، ورفع مستوى الرضا الوظيفي

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر

- 1- القرآن الكريم
- 2- عبد الله بستاني : الوافي معجم وسيط للغة العربية ، مكتبة لبنان ، 1980
- 3- محمد السيد علي : موسوعة المصطلحات التربوية ، دار الميسرة ، عمان ، الأردن ، 2011
- 4- محمد محي الدين عبد الحميد و محمد عبد اللطيف السبكي : المختار في صحاح اللغة مكتبة الاستقامة ، 1934
- 5- المعجم الفلسفي : معجم اللغة العربية ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية ، القاهرة مصر ، 1983
- 6- المنجد الأبجدي ، دارالمشرق ، بيروت ، ط1 ، 1968

ثانيا :المراجع

1-المراجع بالعربية

1-1 : الكتب

- 7- إبراهيم محمد إبراهيم : التعليم النظامي وغير النظامي في المملكة العربية السعودية بين الماضي والحاضر ، عالم المعرفة للنشر والتوزيع ، جدة ، 1978
- 8- ابن حجر العسقلاني : تلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير ، الجزء 4 ، ط1 ، مؤسسة قرطبة ، 1995 .
- 9- أبو النيل محمد السيد : علم النفس الاجتماعي دراسات عربية وعالمية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1985.
- 10- إحسان محمد الحسن : الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، ط 2 ، بيروت ، 1986
- 11- إحسان محمد الحسن : مناهج البحث الاجتماعي ، ط1 ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن 2005.
- 12- أحمد محمد عوض بني أحمد : الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2007
- 13- أحمد ماهر : السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2014
- 14- أحمد محمد عوض بني أحمد : الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2007
- 15- أحمد محمد ياسين الشناوي : العلاج السلوكي الحديث ، دار السناء ، القاهرة ، 2001

قائمة المصادر والمراجع

- 16- أحمية سليمان : آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998
- 17- بشير هدي : الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية - ط 3 ، دار الريحانة للكتاب ، القبة ، الجزائر ، 2006
- 18- بوضياف أحمد : الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986.
- 19- جازية كيران : محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008
- 20- حموظيرفة : الضوضاء خطر على صحتك ، مخبر الوقاية والرغونوميا ، ط 1 ، الجزائر ، 2002
- 21- خليفة عبد اللطيف : دراسات سيكولوجية المسنين ، المكتبة الأنجلو المصرية ، 1991 ، القاهرة
- 22- راشد راشد : قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 ،
- 23- راشد محمد القحطاني: حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28-29 أبريل 2007
- 24- رحالي حجيلة : الصراع في المؤسسات (وجه من أوجه العنف الكائن في المجتمع) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012
- 25- رودولف غيفليون وبنيامين مالتون : البحث الاجتماعي المعاصر: مناهج وتقنيات ، ترجمة علي سالم ، مركز الإنماء العربي ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 1986.
- 26- زيد منير عيوي : إدارة الموارد البشرية ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان ، 2006
- 27- سهيلة محمد عباس وعلي حسن علي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، 1999
- 28- السيد فؤاد البهي : الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1998.
- 29- سيد محمد جاد الرب : السلوك التنظيمي : موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر والتوزيع ، 2005.
- 30- صادق مهدي السعيد : التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى في العراق ، 1954.
- 31- صالح حسن أحمد الدايري : مبادئ الصحة النفسية ، ط 1 ، دار وائل للنشر ، 2005
- 32- صلاح مصطفى الفوال : منهجية العلوم الاجتماعية ، علم الكتب ، القاهرة ، لم تذكر سنة الطبع أو النشر
- 33- طه عبد العظيم حسين : إدارة الضغوط التربوية والنفسية ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006

قائمة المصادر والمراجع

- 34- عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري ، ط 1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008
- 35- عبد الحميد محمد نبيل : العلاقات الأسرية للمسنين وتوافقهم النفسي ، الدار الفنية ، القاهرة ، 1407 هجري
- 36- عبد الرحمن بدوي : مناهج البحث العلمي ، ط 3 ، وكالة المطبوعات ، شارع فهد السالم ، القاهرة
- 37- عبد اللطيف بن الحسين فرج: نظم التربية والتعليم في الوطن العربي ، دار حامد ، المملكة العربية السعودية ، 2008.
- 38- عبد اللطيف خليفة : دراسة في سيكولوجية المسنين ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1997.
- 39- عبد الله حليمي : مدخل إلى الإحصاء ، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993
- 40 - عجة الجيلاني : الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية – النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر - ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005 .
- 41- العديلي ناصر: السلوك الإنساني والتنظيمي منظور مقارن ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1995
- 42- عمار بخوش ومحمد محمود ذنبيات : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011
- 43 - - الغريب عبد العزيز علي : المتقاعدون : بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في حلها ، مطابع نجد ، الرياض ، العربية السعودية ، 1998 .
- 44- فائق فوزي عبد الخالق : ضغوط العمل الوظيفي ، مجلة أفاق اقتصادية ، المجلد 17 العدد (67-68) ، الامارات العربية ، 1996
- 45- فرح ياسر أحمد : إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل – دار الحامد ، عمان ، الأردن ، 2008
- 46- قلية فاروق عيدة وعبد المجيد محمد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، ط 1 ، دار المسيرة للنشر ، عمان ، 2005
- 47- محمد الصغير بعلي : تشريع العمل في الجزائر – القانون الاجتماعي - ، مطبعة ولاية قالمة ، الجزائر ، 1995.
- 48- محمد حنين : نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية ، الهلال العربية للطباعة والنشر ، الرباط ، 1992
- 49- محمد عبد الرحيم عدس : المدرسة وتعلم التفكير ، دار الفكر ، الجزائر ، 2000
- 50- محمد عبد السميع علي : الأمن الصناعي : عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه ، مطبعة القاهرة ، مصر ، 1975
- 51- محمود أحمد الخطيب : أصول المنهجية العلمية في بحوث العلوم الإدارية ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، 2010

قائمة المصادر والمراجع

- 52- محمود عبد الحليم منسى : مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية ، دارالمعرفة الجامعية ، القاهرة ، 2003.
- 53- مصطفى الأشرف : أعوان الدولة ، دون طبعة.
- 54- معن خليل عمر: الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي ، ط 1 ، دارالأفاق الجديدة بيروت ، لبنان ، 1983
- 55- المنظمة العربية للتنمية الإدارية : ضغوط وصراعات العمل ، ط 1 ، مصر ، 2006.
- 56- الموسوي سنان : إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولة عليها ، دار مجدولين ، الأردن ، 2004.
- 57- ناصر الدين زبدي : سيكولوجية المدرس الجزائري ، دراسة وصفية تحليلية ، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007
- 58- نايف بن فهد التويم : مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها الأمنية ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، 2005
- 59- هيام ملاط : الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 1999
- 60- هيجان عبد الرحمن : ضغوط العمل : مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، مركز البحوث والدراسات الإدارية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1998
- 61- يوسف حجيم الطائي وآخرون : إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي متكامل ، ط 1 ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006 .
- 2-1 : المقالات المنشورة في المجالات العلمية
- 62- إبراهيم محمد العبيدي : المتقاعدون ، سلسلة بحوث مركز أبحاث مكافحة الجريمة ، البحث 11 ، وزارة الداخلية السعودية ، الرياض ، 1989 .
- 63- خالد أحمد الشلال : المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت السنة 14 ، العدد 56 / 1996 .
- 64- سلامة ممدوحة : العمل والتقاعد ، مجلة النفس ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، مصر ، 2011.
- 65- فائق فوزي عبد الخالق : ضغوط العمل الوظيفي ، مجلة أفاق اقتصادية ، المجلد 17 العدد (67-68) ، الامارات العربية ، 1996

قائمة المصادر والمراجع

- 66- لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف: نظام التقاعد السعودي وتعامله مع المرأة (دراسة وصفية تحليلية مقارنة بأنظمة بعض الدول الأخرى)، قسم الدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية ، 2010 .
- 67- محمد أمين محفوظ : دراسة عن العمل على رفع إنتاجية المرأة العاملة ، العدد ، 28 القاهرة ، مصر ، 1990
- 68- محمد عماد سعدا : اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في الثانوية العامة في محافظة دمشق) ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 30 ، العدد الأول ، سنة 2014 .
- 69- نادية دماش : مهنة التعليم أخلاقياتها وادوار المعلم القدوة ، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية ، جامعة 20 أوت ، سكيكدة ، العدد 08 ، 2014
- 70- نبيل حميدشة: المقابلة في البحث الاجتماعي : مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، العدد الثامن ، 2012
- 3-1: المذكرات والرسائل الجامعية :
- 71- جميلة محمد عبد المحسن اللبون : اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر: دراسة وصفية " على عينة من النساء العاملات بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، قسم دراسات اجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود بالرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1418 هجرية .
- 72- أسماء بن تركي : أطروحة دكتوراه بعنوان : النظام السياسي الجزائري ودوره في تفعيل قيم المواطنة والانتماء لدى الشباب ، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة محمد خيضر بسكرة ، تخصص علم اجتماع التربية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2013/2012
- 73- أمل فلاح فهد العملان : الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر دراسة (سيكومترية كينيكية) ، رسالة الماجستير في التربية ، تخصص صحة نفسية من كلية التربية بجامعة الزقازيق ، مصر ، 2007 .
- 74- البلمهد منى صالح حماد : مسببات ضغوط العمل لدى مديرات مدارس التعليم العام في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، العربية السعودية ، 1422 هجري
- 75- بيان محمد عبد الرحمن سماعنة : اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2008 .
- 76- حسين جعيجع : النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، ماجستير في الإدارة والمالية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بن عكنون ، 2003/2002 .

قائمة المصادر والمراجع

- 77-رامي محمد حمد أبو حطب : العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2016 .
- 78-السباعي هنية محمود محمد : ضغوط العمل : مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها لدى الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، 2001 .
- 79-سعيد بن أحمد آل شويل الغامدي : اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي من كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية ، 1421- 1422 هجرية .
- 80-سويدان وسيم : أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر : دراسة حالة شركة توزيع كهرباء محافظات غزة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2014 .
- شرف ليلي عبد الله : توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية والاجتماعية في مدينة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، 1997 .
- 81-عامر بن خضير مشرف الكبيسي: ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية ، الرياض ، العربية السعودية ، 2013 .
- 82-عامر محمد علي : النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، 1978 .
- 83-عيد بن شبيب الفوطه القحطاني :الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن : دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية : أطروحة دكتوراه فلسفة في العلوم الأمنية ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض 2009 .
- 84-عيسى إبراهيم المعشر : أثر ضغوط العمل على أداء العاملين ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، كلية العلوم الإدارية ، قسم إدارة الأعمال ، الأردن ، 2009 .
- 85-فلمبان رأفت أحمد فؤاد : ضغوط العمل التنظيمية واثرها على إنتاجية القيادات الإدارية (دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، المملكة السعودية ، 1996 .
- 86-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 .
- 87-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 .
- 88-محمد طلال حسنين : اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، عمادة الدراسات العليا ، كلية التجارة ، قسم إدارة الأعمال ، 2016 .

قائمة المصادر والمراجع

89- مشاري بن سلمان المشاري : التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية ، رسالة لنيل ماجستير علم الاجتماع ، جامعة محمد بن سعود الإسلامية ، كلية العلوم الاجتماعية ، 2011

4-1 : مراسيم وتشريعات

90- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية:العدد 78 ،الصادرة في أول ربيع الثاني 1438هـ الموافق ل31 ديسمبر 2016 م

91- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 1809 الصادرة في 24 رمضان 1403 هجري الموافق ليوم 4 يوليو 1983

92- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 الصادرة في 16 جويلية 2006 .

93- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي المؤرخ في 31 ماي 1997 ، الجريدة الرسمية العدد 38 ، المؤرخة في 04 جوان 1997 ،

94- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق المؤرخ في 26 ماي 1994 ، الجريدة الرسمية الصادرة في 01 جوان 1994 ، العدد34.

95- الرائد الرسي للجمهورية التونسية : ، عدد 57 ، المؤرخ في 12 جويلية 2002

96- النشرة الرسمية للتربية الوطنية: القانون التوجيهي للتربية الوطنية، رقم 04-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008 ، عدد خاص ، فيفري 2008 (الفصل الأول ، المادة 81)

97- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 24 رمضان 1403 هجري ،.المادة الأولى

98- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 28 المؤرخة في 05 /07/ 1983 .

5-1 : جرائد ومجلات

99- التأمينات الاجتماعية : المعهد الوطني للعمال ، الجزائر، 1996

100- الشروق اليومي : عدد 5246 الصادر في 12 أكتوبر 2016 .99-

2- المراجع باللغة الأجنبية

1-2 : الكتب

101- Atchley ;R; C : **the sociology of retirement** : new work : John Wily Sons ; 1976

102- Bernard Ganglolf : Satisfaction et souffrance au travail ;ed l'harmattan, Paris ,2000 .

103- David Fontana : **gérer le stress** ; Ed pierre margada Bruscelles ; 1990

104- Glamser .D (1981); predictors of retirement Attitude, without publisher

105- J.F.Chdelat et G.pellissier : les retraite des français . Nancy . France. 1986.

106- Liabes Djilali : Origine du capital prive revue cread , Alger ,1982

107- Miller , J ,S : **the social deliria of Aging leisure participant** ; In : A,M rose (ED) , older people and their social work Philadelphia Davis , 1965

108- Maurice Angers : initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines. Collections techniques de recherches, casbah, Alger,

2-2 : المقالات المنشورة في المجلات العلمية

109- Bell . B.D : **life satisfaction and occupational retirement Beyond the impact year** , international journal of aging and human development 1978;vol9

110- David Dorn و Alfonso Sousa-Poza: 'Voluntary' and 'Involuntary' Early Retirement:An International Analysis , IZA DP No. 2714 ,March 2007 .

111- Patrick Kieran perspective on labour income; the online edition ; vol : 2 no : 9 september 2001

112- Vincent Coller : Les trois reformes qui ont change nos avis ; dans les Échos le : 16 / 2/ 2010

3-2 : مراسيم وتشريعات :

113- Ordonnance du 25 mars 1982 . la régulation des relations de travail / chronologie (archive) direction de l'information légale et administrative ;9 novembre 2011 .

3- الوابب اغرافيا :

114- <http://cnr-dz.com/ar/systeme-de-retraite> : الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد بالجزائر

115- <http://www.cnrps.nat.tn/ar/caisse-et-prestations/la-cnrps> : الموقع الرسمي لصندوق

www.cnrps.nat.tn www.Legifrance.gouv.fr/eli/loi/2010/11/9/MTSX1016256L/jo/texte.

117- <https://ar.wikipedia.org/wiki>

118- <https://platform.almanhal.com/files/2/93977>

119- www.Kela.Fi/Web/en/pension:

120- <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar> : معجم المعاني الالكتروني :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه

فرع عمل وإدارة الأفراد

اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق (دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بولاية الطارف)

تحت إشراف

إعداد الطالب

أ. د : أسماء بن تركي

زيتوني محرز

ملاحظة : لا تستخدم هذه المعلومات إلا لغرض البحث العلمي

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى الأخ الزميل (ة) : رعاه الله وحفظه .

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ..

أود إجراء دراسة ميدانية بعنوان :

اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق (دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بولاية الطارف) .

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه علوم في علم اجتماع تنظيم وعمل (تخصص عمل وإدارة

الأفراد) من جامعة محمد خيضر ببسكرة ..

الرجاء التكرم من سيادتكم بتعبئة الاستبيان المرفقة وذلك بإبداء الرأي بكل موضوعية ودقة لكل عبارة من عبارات

الاستبيان بما ترونه مناسباً وذلك بوضع إشارة (+) في المكان المناسب .

علماً أن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

أشكر لكم حسن تعاونكم .

الملاحق

البيانات الشخصية :

*الجنس : ذكر أنثى

*الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج مطلق أرمل

*العمر : أقل 30 سنة من 30-40 سنة 41 سنة أكثر من 51 سنة

*المؤهل العلمي : دون ثانوي

*المسمى الوظيفي :

مدير مستشار تربية مسير مالي
مساعد تربية أري

*عدد سنوات الخبرة (في التعليم) :

سنة واحدة أقل من 3 سنوات
من 3 سنوات - 14 سنوات من 15 سنة - 23 سنة
من 24 سنة - 32 سنة أكثر من 32

الملاحق

أولاً: المجال الصحي :

| الرقم | البنود | موافق | موافق بشدة | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------|---|-------|------------|-------|-----------|----------------|
| 1 | العمل في التعليم يسبب لي لأمراض لذلك أفكر في التقاعد المسبق | | | | | |
| 2 | أشعر بالأمن لذلك لا أفكر في التقاعد المسبق | | | | | |
| 3 | التقاعد المسبق يحافظ على صحي | | | | | |
| 4 | التقاعد المسبق يؤدي إلى تدهور صحي النفسية | | | | | |
| 5 | أشعر بالإعياء الدائم لممارستي هذه الوظيفة لذلك أفكر في التقاعد المسبق | | | | | |
| 6 | أصحاب الوظائف الأخرى يتمتعون بصحة أحسن من ممارسي الوظيفة التعليمية | | | | | |
| 7 | إذا قضيت في التعليم 32 سنة سأمضي بقية حياتي لا محالة في العلاج | | | | | |
| 8 | لن يسبب لي التقاعد المسبق الندم مستقبلاً | | | | | |
| 9 | تؤثر الوظيفة التي أمارسها في قطاع التعليم على حياتي الشخصية | | | | | |
| 10 | التقاعد المسبق يسمح لي باكتشاف نفسي من جديد | | | | | |
| 11 | صحتي لا تسمح لي بأداء مهامي على أكمل وجه لذلك أفكر في التقاعد المسبق | | | | | |
| 12 | أشعر بالإحباط عند ممارسة هذه المهنة لذلك أفكر في التقاعد المسبق | | | | | |

ثانياً: المجال الاجتماعي :

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 13 | يسمح لي التقاعد المسبق بمتابعة الشؤون الأسرية بدقة ورعاية أبنائي | | | | | |
| 14 | لعائلي التأثير المباشر في اتخاذ قرار التقاعد المسبق | | | | | |
| 15 | أشعر أن وظيفتي في قطاع التعليم تنقص من قيمتي الاجتماعية | | | | | |
| 16 | أحس إنني مجرد آلة تقوم بعمل روتيني لذلك | | | | | |

الملاحق

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | أفكر في التقاعد المسبق |
| | | | | | 17 احترام المجتمع لي كعنصر مساهم في تربية الأطفال يجعلني أتغاضى عن التقاعد المسبق |
| | | | | | 18 روح الفريق السائدة داخل المؤسسة لا تجعلني أفكر في التقاعد المسبق |
| | | | | | 19 أشعر بعدم تقدير تضحياتي من طرف المجتمع لذلك أفكر في التقاعد المسبق |
| | | | | | 20 أعتقد أن بتقاعدي المسبق أساهم في حل بعض مشاكل البطالين |
| | | | | | 21 أشعر أن وظيفتي في قطاع التعليم لم توفر لي فرص الاستمتاع بالحياة |
| | | | | | 22 أفكر في التقاعد المسبق لأنني لم أوفق بين حياتي الاجتماعية والمتطلبات المهنية |
| | | | | | 23 أحس بتنمية ذاتي اجتماعيا لذلك لا أفكر في التقاعد المسبق |
| | | | | | 24 أتلقى دعما معنويا كبيرا من المجتمع لذلك لا أفكر في التقاعد المسبق |

ثالثا : المجال الوظيفي :

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 25 أشعر بثقل المسؤولية المهنية الملقاة على عاتقي لذلك أفكر في التقاعد المسبق |
| | | | | | 26 ضغط الدوام اليومي يدفعني لطلب التقاعد المسبق |
| | | | | | 27 نقص فرص الترقية يحتم علي التفكير في التقاعد المسبق |
| | | | | | 28 أشعر بعدم الارتياح لغموض السياسة التعليمية المتبعة والتغيير المستمر في المناهج |
| | | | | | 29 تكلفني بمهام تفوق قدراتي يدفعني للتفكير في التقاعد المسبق |
| | | | | | 30 الوظيفة التعليمية لا تشبع طموحاتي العلمية |
| | | | | | 31 التقاعد المسبق فيه ظلم للعامل المجتهد |
| | | | | | 32 المرونة الإدارية غائبة مما يدفعني للتفكير في التقاعد المسبق |
| | | | | | 33 استعمال التكنولوجيات الحديثة كالرقمنة يجعلني أفكر في التقاعد المسبق |

الملاحق

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 34 أعاني التهميش وعدم الاهتمام من طرف الإدارة لذلك أفكر في التقاعد المسبق |
| | | | | | 35 لم تعد المهنة تلي طموحاتي الوظيفية |
| | | | | | 36 قانون التقاعد الحالي يدفعني لطلب التقاعد المسبق |

رابعاً : المجال المادي :

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 37 أسرتي ليست بحاجة إلى راتب كامل مما يدفعني إلى التفكير في التقاعد المسبق |
| | | | | | 38 نقص التحفيزات المادية أمام غلاء المعيشة يدفعني إلى التفكير في التقاعد المسبق |
| | | | | | 39 تضطرتني المهنة إلى ممارسة وظائف أخرى لزيادة موارد المالية |
| | | | | | 40 التقاعد المسبق يتيح لي الفرصة ويمنحني الوقت الكافي لمتابعة أشغالي الخاصة |
| | | | | | 41 أصحاب بقية المهن يتمتعون بتحفييزات مالية معتبرة لذلك أفكر بجديّة في التقاعد المسبق |
| | | | | | 42 تتطلب الوظيفة في قطاع التعليم نفقات كثيرة لذلك أفكر في التقاعد المسبق |
| | | | | | 43 لو خيرت بين هذه المهنة ومهنة أخرى بها مميزات مالية أحسن لما ترددت في الموافقة |
| | | | | | 44 أعتقد أن الأنظمة المطبقة في المؤسسة لا تعطيني حقوقي المادية كموظف |
| | | | | | 45 أجد نفسي مضطرا لتقديم ساعات إضافية أو دروس خصوصية لتغطية النفقات الأسرية |
| | | | | | 46 بعد مكان العمل عن مقر سكننا يرهقني ماديا |
| | | | | | 47 المزايا المادية لنظام التقاعد في الجزائر تدفعني لطلب التقاعد المسبق |
| | | | | | 48 العمل بعد التقاعد يوفر لي مدخولا إضافيا مناسباً لاحتياجات الأسرة |

إن الله في عون العبد مادام العبد في عون أخيه

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم : علم الاجتماع

دليل مقابلة بعنوان : اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق (دراسة ميدانية بالمؤسسات التعليمية بولاية الطارف)

تاريخ المقابلة :

أولا - البيانات الشخصية

- العمر.....

- المستوى التعليمي :

- الحالة الاجتماعية:

- الخبرة المهنية :

- مكان الإقامة :

- الوظيفة :

ثانيا - أسئلة حول الموضوع حسب فرضيات البحث :

المجال الأول : البعد الصحي

1- هل تعاني من أمراض مزمنة ؟

* إذا كانت الإجابة بنعم .. هل تعتقد أن سبب الإصابة بها يعود لمهنتك ؟

2- هل تعتقد أن التقاعد المسبق يحافظ على صحتك ؟

3- هل تعاني من اضطرابات نفسية ؟

* إذا كانت الإجابة بنعم .. هل تعتقد أن سبب ذلك مهامك التعليمية ؟

* ما هي أهم هذه الاضطرابات التي تشعر بها أثناء أداء مهامك في المؤسسة التعليمية ؟

4- هل تعتقد أن ظروفك الصحية لا تسمح لك بأداء وظائفك على أحسن ما يرام لذلك تفكر في التقاعد المسبق ؟

5- لو قارنت بين الوظيفة التي تشغلها في قطاع التعليم وبقية وظائف زملائك في مهن أخرى .. هل تشعر بالندم على

اختيارك مهنة التعليم ؟

* إذا كانت الإجابة بنعم ... ما هي أسباب هذا الندم ؟

المجال الثاني : البعد الاجتماعي

1- هل اتخذت قرار التقاعد المسبق منفردا أم بمشاركة أفراد أسرتك ؟

2- هل تعتقد أن التقاعد المسبق يسمح لك بالتفرغ لشؤون عائلتك ؟

* إذا كانت الإجابة بنعم ... ماهي الشؤون الأسرية التي تعتقد ان ارتباطاتك المهنية أدت إلى تضييعها وإهمالها ؟

3- ما هي أهم التحفيزات التي تتوفر بمؤسستك تجعلك تقرر عدم طلب التقاعد المسبق ؟
4- ما هو الدور الذي تؤديه بالمؤسسة وترى أنه أنهكك صحيا ونفسيا واجتماعيا وبالتالي يدفعك لطلب التقاعد المسبق ؟

5- هل تشعر بالدونية (تدني القيمة الاجتماعية) من ممارستك المهنية في قطاع التعليم ؟
* إذا كانت الإجابة بنعم ... هل ما هي أهم المظاهر التي تعتقد أنها تؤثر على تدني قيمتك الاجتماعية بسبب مهنتك ؟
المجال الثالث : البعد الوظيفي

1- هل تعتقد أن غموض السياسة التعليمية و التغيرات المتكررة في المناهج من الأسباب التي تدفعك لطلب التقاعد المسبق ؟

2- كم من مرة تمت ترقيةك كامل سنوات عملك ؟

3- هل تعتقد أن ذلك كافيا مقارنة مع بقية عمال القطاعات الأخرى ؟

4- هل المناخ التنظيمي داخل المؤسسة يساعد على العمل ؟

* إذا كانت الإجابة بلا .. ما هي أهم العوائق التنظيمية التي تعيقك في أداء مهامك على الوجه الأكمل ؟

5- هل تتوفر مؤسستك على الوسائل التكنولوجية الحديثة خاصة الرقمنة ؟

* إذا كانت الإجابة بنعم .. ما هي أهم الصعوبات التي تعترضك أمام التقدم التقني الذي بادرت به الوزارة الوصية ؟
6- هل اطلعت على قانون التقاعد الجديد ؟

* إذا كانت الإجابة بنعم ... هل يعتبر هذا القانون حافزا إضافيا لك لطلب التقاعد المسبق ؟

7 - ما هي أهم التحفيزات التي جاء بها قانون التقاعد الجديد والذي قد يدفعك لطلب التقاعد المسبق ؟

المجال الرابع : البعد المادي

1- هل يلبي راتبك حاجيات أسرته ؟

* إذا كانت الإجابة بلا ... هل يعود ذلك إلى ارتفاع في القدرة الشرائية أم تدني راتبك الشهري ؟

2- هل تقدم ساعات إضافية ودروس خصوصية (السؤال موجه للأساتذة) ؟

* إذا كان الجواب بنعم .. هل تقوم بذلك لتلبية حاجيات أسرته المادية أم رغبة في تمكين طلبتك من تجاوز العقبات التي تعترضهم في مسارهم الدراسي ؟

3- هل تنوي ممارسة نشاطا ربحي آخر بعد تقاعدك المسبق ؟

* ما هي أهم الأنشطة الربحية التي تنوي ممارستها بعد تقاعدك ؟

4- ما هي أهم النفقات المادية التي تتطلبها مهنتك والتي ترى أنها ترهق كاهلك وتبذر فيها مواردك المالية ؟

5- هل إذا توفرت تحفيزات مادية مغرية تتراجع عن طلب التقاعد المسبق ؟

قائمة الأساتذة المحكمين

| المؤسسة الجامعية | الأستاذ المحكم | الرقم |
|-------------------------------|-------------------|-------|
| جامعة سطيف | أ.د أنور المقراني | 01 |
| جامعة محمد خيضر بسكرة | د. زرفة بالأقواس | 02 |
| جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف | د . تريكي حسان | 03 |

الملحق رقم : 04

معاملات ألفا كرونباخ لكل المحاور والأبعاد

| العينة | البند1 | البند2 | البند3 | البند4 | البند5 | البند6 | البند7 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 01 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 02 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 03 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 04 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 05 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 06 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 07 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 |
| 08 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 09 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 |
| 10 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |

1- البعد الصحي : معامل ألفا كرونباخ يساوي : 0.60 وهو معامل متوسط

| العينة | البند1 | البند2 | البند3 | البند4 | البند5 | البند6 | البند7 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 01 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 02 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 03 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 04 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 05 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 06 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 07 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 08 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 |
| 09 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 10 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | | 2 |

الملاحق

2- البعد الاجتماعي : معامل ألفا كرونباخ يساوي 0.62 : وهو معامل متوسط

| العينة | البند1 | البند2 | البند3 | البند4 | البند5 | البند6 | البند7 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 01 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 02 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 03 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 04 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 05 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 |
| 06 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 07 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| 08 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 09 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

3- البعد الوظيفي : معامل ألفا كرونباخ يساوي : 0.84 وهو معامل قوي

| العينة | البند1 | البند2 | البند3 | البند4 | البند5 | البند6 | البند7 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 01 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 02 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 03 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| 04 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 05 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 06 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 07 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 08 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 09 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 10 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |

4- البعد المادي : معامل ألفا كرونباخ يساوي : 0.85 وهو معامل قوي

المخلص

ملخص الدراسة : اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق (دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية)

انطلقت هذه الدراسة من سؤال مركزي هو: ما اتجاهات الموظفين في المؤسسات التعليمية نحو التقاعد

المسبق ؟ وللإجابة عن التساؤل المطروح واعتمادا على نتائج دراسات سابقة تم طرح الفرضيات التالية :

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى الحالة الصحية .

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للمتغير المستقل الحالة الاجتماعية .

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للمتغير المستقل الحالة الوظيفية .

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه موظفي المؤسسات التعليمية في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تعزى للمتغير المستقل الحالة المادية .

وقد كان الهدف من الدراسة محددا في ما يلي :

* التعرف على اتجاهات عينة البحث من منتسبي المؤسسات التعليمية لولاية الطارف نحو التقاعد المبكر)

المسبق (بنوعيه التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن .

* التعرف على الفروق في اتجاهات منتسبي المؤسسات التعليمية (إداريين وأساتذة وعمال) لولاية الطارف

نحو التقاعد المسبق تبعا لمتغيرات الحالة الصحية والحالة الاجتماعية والضغطات المهنية الوظيفية والحالة المادية

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعداد :

* دليل مقابلة مع يحتوي على 22 سؤالاً متنوعاً وجه إلى 35 موظفاً من مختلف الفئات (أساتذة ، إداريون ،

عمال)

* استمارة استبيان مكونة من 48 بنداً أو فقرة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وزعت على عينة عشوائية

مكونة من 302 موظفاً (190 أستاذاً ، 66 إدارياً ، 46 عاملاً) من المجتمع الكلي الأصلي والذي بلغ 1010 موظفاً

من كل الفئات عبر المؤسسات التعليمية محل الدراسة عبر إقليم ولاية الطارف أي بنسبة مئوية بلغت 30% عن

كل فئة .

الملخص

وقد تمت الاستعانة بالمنهج الوصفي حيث تم رسم خطوات الدراسة الميدانية وربطها بالجانب النظري بغية الوصول إلى تحقيق الهدف من الدراسة حيث ينتهي بنا اتباع المنهج إلى تحليل وتفسير النتائج للوصول إلى استنتاجات تعتبر إجابة عن الفرضيات المطروحة وإثباتها لها وبالتالي الإجابة عن السؤال الرئيسي .

وجاءت نتائج الدراسة كما يلي :

* أغلب مفردات عينة الدراسة من جنس أنثى بنسبة 71.33% وكانت نسبة الذكور 28.66%

* أغلبية مفردات العينة من المتزوجين بنسبة 79.33% ، تليها فئة العزاب بنسبة 18.33% ، بينما كانت نسبة

المطلقين والأرامل هي 2% و 0.33% على التوالي

* أغلب مفردات عينة الدراسة تنتمي إلى الفئة العمرية [32- 40] حيث تمثلت بنسبة 40.66% من مجتمع

الدراسة وتلتها بنسبة أقل 35% الفئة العمرية [41- 50] ، بينما كانت النسبة 13% للفئة العمرية أكثر من 50

سنة ، وأضعف نسبة كانت للفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 11.33%

* أغلبية مفردات عينة الدراسة من الجامعيين بنسبة 55.33% والمستوى الثانوي فقد جاء ثانيا بنسبة

34.33% ، والمستوى دون الثانوي بنسبة 10.33% وهم من فئة العمال فقط .

* أغلب مفردات عينة الدراسة هم من الأساتذة بنسبة 63% ثم الإداريين بنسبة 22% ثم العمال بنسبة 15%

* أغلب مفردات عينة الدراسة هم من الفئة التي تملك خبرة متوسطة تقع في المجال [4- 10 سنوات] بنسبة

39% تليها الفئة الواقعة ضمن المجال [21- 30 سنة] بنسبة 27.66% ثم ذوي الخبرة من [11- 20 سنة] بنسبة

16.66% ، بينما تعتبر فئة ذوي الخبرة سنة واحدة قليلة بنسبة 8% ، والفئة التي تقل خبرتها على 3 سنوات

بنسبة 6.33% وأضعف نسبة لذوي الخبرة التي أكثر من 30 سنة حيث تساوي 2.33%

وقد أثبتت نتائج الدراسة ما يلي :

* أن من العوامل المؤدية إلى اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق يعزى إلى الحالة الصحية .

* تعتبر الحالة الاجتماعية للموظف من الأسباب المؤدية إلى طلب التقاعد المسبق لدى موظفي قطاع التعليم

* من العوامل المؤدية للتقاعد المسبق لدى موظفي قطاع التعليم يعزى إلى الحالة الوظيفية .

* تعتبر الحالة المادية للموظف من العوامل المؤدية للاتجاه نحو التقاعد المسبق .

Résumé de l'étude : La tendance des fonctionnaires dans la voie d'une retraite précoce (étude de terrain dans quelques institutions pédagogiques).

L'étude commence d'une question centrale : **quelles sont les tendances les fonctionnaires des institutions pédagogiques en ce qui concerne la retraite précoce ?** Et pour y répondre et en se basant sur les résultats d'études postérieures les hypothèses suivantes :

1. Il existe des différences à signification statistique dans l'orientation des fonctionnaires travaillant dans la wilaya d'El-Taref expliquée par des causes liées à l'état de santé.

2. Il existe des différences à signification statistique dans l'orientation des fonctionnaires des institutions pédagogiques dans la wilaya d'El Taref, vers la retraite précoce, expliqué par la variable indépendante de situation sociale.

3. Il existe des différences à signification statistique dans l'orientation des fonctionnaires des institutions pédagogiques dans la wilaya d'El Taref, vers la retraite précoce, expliquée par la situation professionnelle.

4. Il existe des différences à signification statistique dans l'orientation des fonctionnaires des institutions pédagogiques dans la wilaya d'El Taref, vers la retraite précoce, expliquée par la variable indépendante de la situation financière.

* L'objectif de recherche est fixé à reconnaître l'orientation de l'échantillon de l'étude des fonctionnaires des institutions pédagogiques à El Taref vers la retraite précoce de ses deux types.

* Reconnaître les différences en orientation de l'échantillon de l'étude des fonctionnaires des institutions pédagogiques (administrateurs, enseignants, travailleurs) à El Taref vers la retraite précoce selon les variations de l'état de santé, de la situation sociale, des pressions professionnelles et de la situation financière.

Et pour atteindre les objectifs de notre étude; nous avons préparé:

* un interrogatoire contenant 22 questions variées adressées à 35 fonctionnaires de toutes les catégories (enseignants, administrateurs, travailleurs) .

*Questionnaire : constitué de 48 points selon les standards de "Likert" réparties sur un échantillon aléatoire formé de 302 fonctionnaire (190 enseignants, 66 administrateurs, 46 travailleurs) tiré de l'ensemble de 1010 fonctionnaire de toute les catégories des différentes établissements pédagogiques étudiés de la région d'El-Taref, ce qui équivaut à 30 % de chaque catégorie. Nous avons aussi fait l'usage de la méthode descriptive dans la représentation de l'étude sur le terrain en la liant à la partie théorique dans le but d'atteindre notre objectif. Cette méthodologie nous a conduit à analyser et interpréter les résultats pour arriver à des résolutions qu'on peut considérer comme suffisante pour répondre aux hypothèses avancées et même les confirmer, elles répondent par conséquent à la problématique principale.

les résultats de l'étude sont les suivants :

* La grande majorité des éléments de l'étude sont de sexe féminin (71.33 %) et le reste du sexe masculin (28.66 %) .

* La majorité des éléments de l'échantillon sont mariés (79.33 %) , suivi par la catégorie des célibataires (18.33%) , ensuite les divorcés et les veufs avec (02) et 0.33% respectivement.

* La majorité des éléments de l'échantillon appartiennent à la catégorie d'âge entre 32 et 40 ans , de 4 à 10 ans) avec un pourcentage de 39 % , suivi par la catégorie de 21 représenté par 40.66 % des l'échantillon, suivi par celle entre 41 et 50 ans avec 35 % , , avec un degré moindre celle de plus de 50 ans avec 13 % , pour arriver finalement à celle d'au moins de 30 ans à 11.33 % seulement.

* La majorité des éléments de l'échantillon appartiennent à la catégorie contenant une expérience moyenne dans le domaine (à 30 ans d'expérience avec 27.33 % . D'un degré moindre celle de 11 à 20 ans avec un pourcentage de 19.66 %

* Les éléments ayant une expérience d'une année sont présent à 8 % et la catégorie avec une expérience de moins de 3 ans avec 6.33%. Le plus faible pourcentage est pour ceux ayant une expérience de plus de 30 ans, équivalent à 2.33 %

Les résultats de l'étude ont montré:

1- L'un des principaux facteurs qui poussent les fonctionnaires à la retraite précoce est leur état de santé .

2 - La situation familiale du fonctionnaire compte parmi les raisons essentielles pouvant l'orienter vers la retraite précoce.

3- L'un des facteurs qui motivent la retraite précoce est le statut professionnel.

4- Le statut financier du fonctionnaire compte parmi les facteurs qui motive la retraite précoce.