

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:
رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

بعنوان:

ضغوط العمل وعلاقتها بالتقاعد المسبق
دراسة ميدانية على مستوى ولاية الطارف

إعداد الطالب(ة):

- خروف أميرة

- حمزاوي إيمان

تحت إشراف الأستاذ:

د/يونس سمير

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف	أستاذ	الياس شرفة
مشرفا ومقررا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف	أستاذ محاضر أ	يونس سمير
عضوا ممتحنا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف	أستاذة محاضر ب	مقدم سعاد

السنة الجامعية: 2023/2022م

شكر و عرفان

قال الله تعالى {ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه} (لقمان:11)

وقال رسوله الكريم صلى الله عليه وسلم: من لم يشكر الناس، لم يشكر الله عز وجل احمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملء السموات والأرض على ما أكرمني به من إتمام هذه الدراسة التي أرجو وان تنال رضاه.

ثم أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى:

الدكتور " يونس سمير " حفظه الله وأطال في عمره. لتفضله الكريم بالإشراف على هذه الدراسة. وعلى كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء اللجنة المناقشة الموقرة.

الإهداء

الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضله وما تخطى العبد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه.
اهدي تخرجي إلى من احمل اسمه بكل فخر إلى من حصد الأشواك عن دربي ليهد لي طريق العلم

أبي الغالي

إلى التي خصها الله بالشرف الرفيع والعز المنيع، إلى التي يحرقها يورقها الخوف من فشلي.
إلى سندي التي ضمت وفتحت لي أبواب النجاح وكانت بدعائها في الليل والنهار سر نجاحي إلى التي تحمل
أحلى الكلمات في الوجود، إليك يا أعلى شيء في الحياة حفظك الله **امي**.

الى أعواني وأعزائي أخواتي وأخي : خولة دينا سارة بلال

إلى العصفور الصغير محمد

وفي خاتمة الإهداء إلى صاحبة الفضل العظيم صديقة النجاح أميرة



الإهداء

الحمد لله الذي ما تم بحمد ولا ختم سعي إلا بفضله وما تخطى العبد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه.

اهدي هذا العمل المتواضع:

إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها إلى من سهرت الليالي تنير درب
إلى من تشاركتني أفراحي وأحزاني إلى نبع العطف والحنان.
إلى أجمل ابتسامة في حياتي .
إلى أروع وأحن امرأة في الوجود.

أبي الغالية

إلى الذي لم يبخل على بأي شيء ودعمي .
إلى من سعى لأجل راحتي ونجاحي إلى أعظم واعز رجل في الكون

أبي العزيز

إلى أعواني وأعزائي إخوتي: فتحي، عبد القادر وأختي الصغيرة فرح.
والى رفيقة دربي في هذه الحياة التي قضيت معها أحلى أيامي في الجامعة **إيمان**



فهرس المحتويات

شكر وعرهان

إهداء 1

إهداء 2

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الانكليزية

مقدمة.....أ- ب -ج

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد.....ص3

أولاً: الإشكالية.....ص 4 - 8

ثانياً: الفرضياتص 9 - 10

ثالثاً: الخلفية النظريةص 11 - 16

1- نظرية التقدير المعرفي للازاروسص 11-12

2- نظرية الحاجات لأبراهام ماسلوص 13-14

3- نظرية التوافق بين الفرد والبيئةص 15-16

رابعاً: الدراسات السابقةص 17-26

1- العرض.....ص 17-25

أ- الدراسات الجزائريةص 17-23

ب - دراسات أجنبيةص 23-25

2- التعقيب على الدراسات السابقة.....ص 25

3- الاستفاة من الدراسات السابقةص 26

خامساً: تحديد المفاهيمص 27-41

1- الضغطص 27-28

2- العمل.....ص 28-30

3- ضغوط العمل	ص 30- 31
4- التقاعد	ص 36- 39
5- التقاعد المسبق	ص 38- 41
خلاصة	ص 42

الفصل الثاني : ضغوط العمل

تمهيد	ص 45
أولاً: أنواع ضغوط العمل	ص 46
1- معيار الأثر	ص 46- 49
2- معيار الشدة	ص 49- 50
3- معيار الشمول	ص 50
4- معيار المصدر	ص 50- 51
ثانياً: مصادر ضغوط العمل	ص 53
1- مصادر ضغوط العمل ناتجة عن البيئة الخارجية للمؤسسة	ص 53- 55
2- مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة الداخلية للمؤسسة	ص 55- 61
3- المصادر الشخصية لضغوط العمل	ص 62
ثالثاً: مراحل ضغوط العمل	ص 66
1- مرحلة الإنذار	ص 66
2- مرحلة المقاومة	ص 66
3- مرحلة الإرهاق	ص 66- 67
رابعاً: آثار ضغوط العمل	ص 68
1- الآثار الايجابية لضغوط العمل	ص 68
2- الآثار السلبية لضغوط العمل	ص 69- 72
خامساً: استراتيجيات إدارة ومواجهة ضغوط العمل	ص 73
1- الاستراتيجيات التنظيمية	ص 73- 74
2- الاستراتيجيات الفردية	ص 74- 75
خلاصة	ص 76

الفصل الثالث : التقاعد المسبق

تمهيد.....	ص61
أولاً: أنواع التقاعد.....	ص62
1- التقاعد العادي (التقاعد بشرط السن).....	ص82
2- التقاعد دون شرط السن	ص83
3- التقاعد المسبق.....	ص83-84
4- التقاعد النسبي.....	ص84
ثانياً: نظام التقاعد في العالم.....	ص85
أ - التقاعد في بعض الدول الغربية.....	ص85-87
ب - التقاعد في بعض الدول العربية.....	ص87-89
ثالثاً: نظام التقاعد في الجزائر.....	ص89-90
أ- مرحلة الاحتلال الفرنسي (ما قبل 1962).....	ص90-91
ب- مرحلة ما بين 1962 إلى 1983.....	ص91-92
ج - مرحلة الممتدة من 1983 إلى يومنا هذا.....	ص92-93
رابعاً: العوامل الدافعة للتقاعد المسبق.....	ص93
1- العوامل الاجتماعية.....	ص93-94
2- العوامل الطبيعية.....	ص94-95
3- العوامل الصحية.....	ص95-96
4- العوامل المادية.....	ص96-97
خامساً: أسباب التقاعد المسبق عند الأساتذة.....	ص97-98
سادساً: إيجابيات وسلبيات التقاعد المسبق.....	ص98
أ - إيجابيات التقاعد المسبق.....	ص98-100
ب- سلبيات التقاعد المسبق.....	ص100-102

خلاصة

الفصل الرابع : الإطار المنهجي والميداني

تمهيد.....	ص107
أولاً: المنهج المستخدم.....	ص108
ثانياً: مجالات الدراسة.....	ص109
ثالثاً: عينة الدراسة.....	ص110
رابعاً: أدوات جمع البيانات.....	ص116
سادساً: عرض وتحليل الحالات.....	ص118
سابعاً: مناقشة الفرضيات (على ضوء المقاربة النظرية والدراسات السابقة).....	ص137
خلاصة.....	ص140
النتائج العامة للدراسة.....	ص141
المراجع.....	ص144
الملاحق.....	ص163

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
48	المقارنة بين الضغوط الايجابية والسلبية	01
64	الفرق بين الشخصية (أ) والشخصية (ب)	02
87	التباين في تحديد سن التقاعد دوليا	03
111	توزيع الحالات حسب الصفة	04
111	توزيع الحالات حسب السن	05
112	توزيع الحالات حسب الحالة العائلية	06
113	توزيع الحالات حسب عدد الأولاد	07
113	توزيع الحالات حسب الشهادة المتحصل عليها	08
114	توزيع الحالات حسب المادة المدرسة	09
115	توزيع الحالات حسب الخبرة المهنية	10

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ص11	يوضح متغيرات الدراسة	01
ص12	يوضح نظرية لازاروس	02
ص52	يوضح أنواع ضغوط العمل	03
ص53	يوضح أهم المتغيرات التي تحتويها البيئة الخارجية للمؤسسة	04
ص62	يوضح أهم مصادر ضغوط العمل التي تحتويها البيئة الداخلية للمؤسسة	05
ص64	يوضح المصادر الشخصية لضغوط العمل	06
ص72	يوضح مراحل ضغوط العمل	07
ص85	يوضح أنواع التقاعد	08

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق على مستوى ولاية الطارف. وقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي كما يلي:

- هل ضغوط العمل توجه الأساتذة نحو التقاعد المسبق على مستوى ولاية الطارف؟
ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية وهي:

- 1- هل بيئة العمل المادية توجه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق؟
 - 2- هل عبء العمل يوجه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق؟
 - 3- هل العلاقات الرسمية توجه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق؟
- كما جاء الفرضيات كالتالي :

- 1- بيئة العمل المادية لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق.
- 2- عبء العمل له علاقة بتوجيه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق.
- 3- العلاقات الرسمية لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة لأنه يتماشى مع طبيعة الموضوع ولقد تم استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات، وقد تم تطبيق الاستمارة على مستوى هذا البحث، وفق طريقتين :

- الأولى بطريقة مباشرة وهي : استمارة المقابلة المقننة وهي استمارة توجه للمبحوث للإجابة عليها بطريقة مباشرة وهي تسمى بالإستبار.

- الثانية بطريقة غير مباشرة وهي الاستبيان والتي وجهت إلى المبحوث لكي يجيب عليها بطريقة غير مباشرة. وتم اختيار العينة القصدية، على عينة مكونة من (10) أساتذة متقاعدين مسبقا.

بعد عرض وتحليل الحالات ومناقشتها توصلنا للنتائج التالية:

- بيئة العمل المادية ليس لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق .
 - عبء العمل لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق.
 - العلاقات الرسمية ليس لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق.
- وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها فإن الفرضية الرئيسية للدراسة قد تحققت جزئياً، والتي مفادها " **ضغوط العمل لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق على مستوى ولاية الطارف**". بمعنى أن الفرضية الأولى والثالثة غير محققة، على عكس الفرضية الثانية تحققت .

Study summary:

This study aims to identify work pressures and their relationship to guiding professors towards pre-retirement at the level of El Tarf state. The main question was formulated as follows:

- Do work pressures direct teachers towards early retirement at the level of El Tarf state?

Sub-questions fall under this main question:

1-Physical work directed teachers towards the request to benefit from advance retirement?

2- Does the workload direct the teachers towards requesting to benefit from the pre-retirement?

3- Do official relations direct teachers to request benefit from prior retirement? The hypotheses were as follows:

1-The physical work environment has to do with directing professorstowards requesting benefit from advance retirement.

2- The workload is related to directing the professors towards the request to benefit from the prior retirement.

3- Official relations have to do with directing professors to request benefit from prior retirement.

In this study, the case study approach was relied upon because it is in line with thenature of the subject. The questionnaire was used as a tool for data collection, and the questionnaire was applied at the level of this research, according to two methods:

The first is in a direct way, which is: the standardized interview form, which is a form directed to the respondent to answer it in a direct way, and it is called questioning.

- The second indirect way, which is the questionnaire, which was directed to the respondent in order to answer it indirectly. The intentional sample was chosen on a sample of (10) retired professors.

After presenting and analyzing the cases and discussing them, we reached the following results:

- The physical work environment has nothing to do with directing teachers toward early retirement.

- The workload is related to directing professors towards pre-retirement.

- Official relations have nothing to do with directing professors towards early retirement. In light of the results reached, the main hypothesis of the study has been partially achieved, which states that "work pressures are related to directing professors towards early retirement at the level of El-Tarif state." In the sense that the first and third hypotheses are not realized, unlike the second hypothesis that was achieved.

مقدمة

مقدمة:

يعتبر العمل من الأمور الضرورية في حياة الإنسان، إذ بالعمل تبرز مكانة الفرد في المجتمع، و به يستطيع تحقيق أغلب الحاجات التي يسعى إليها، فالإنسان اليوم أصبح يقضي معظم وقته في عمله، وبحكم الحياة المعاصرة التي نعيشها اليوم التي أصبحت تفرض على الفرد مطالب كثيرة ومستمرة، تماشيا وما يعيشه العالم اليوم من تغير وتطور مستمرين، فإن العمل أصبح يحمل في طياته ضغوطا كثيرة ومختلفة منها ما هو متعلق ببيئة الفرد ومنها ما هو يخص نفسيته، ومنه ما هو ناتج عن كثرة المهام والأدوار التي يقوم بها الفرد سواء كان عاملا بسيطا أو موظفا في إطار مؤسسة معينة، إذ كثيرا ما يتعرض الموظفون إلى ظروف ومواقف تجعلهم يعيشون نوعا من القلق والتوتر والإحباط الدائم الذي يؤثر على صحتهم النفسية والجسدية ويجعلهم عرضة لكثير من الأمراض والمخاطر.

ومن هنا لقي موضوع ضغوط العمل اهتماما متزايدا من قبل الباحثين في مجالات عدة لما له من انعكاسات سلبية على الأفراد، واتجاهاتهم وأدائهم في العمل، نتيجة التأثير بالمشيرات والمنبهات البيئية المختلفة، وهذه الضغوط جعلت الفرد يعيش في حالة توتر وقلق وانفعال، مما يؤثر على صحته وتفاعلاته الجسدية، وبالتالي ينعكس على أدائه لوظائفه، كما أن نتيجة ضغوط العمل، تؤدي بالموظف إلى العزوف عن الاستمرار في المهنة، وبالتالي اختيار بعض البدائل ومن أهمها اللجوء للتقاعد قبل بلوغ السن القانونية، وهو ما يعرف بالتقاعد المسبق.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتناول موضوع ضغوط العمل وعلاقتها بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق على مستوى ولاية الطارف.

وقد تم التركيز على جملة من الضغوط وهي بيئة العمل المادية، عبء العمل، والعلاقات الرسمية. وهذا الموضوع هو مهم على مستوى بيئة العمل في المجتمع الجزائري.

فبيئة العمل المادية يقصد بها كل ما يحيط بالفرد في عمله وتأثيرها على تلك الوظيفة، وهي مرتبطة بصحة وسلامة الأستاذ أما الظروف المادية فتتمثل في الحرارة والتهوية، والإضاءة والضوضاء والضجيج، حيث غياب ظروف مهنية مناسبة ومريحة سيُشعر بالأستاذ بعدم اطمئنانه في عمله وتركه للعمل وعدم الرغبة فيه.

ويعد عبء العمل عاملاً رئيسياً في حدوث الضغط المهني فالأساتذة الذين يشعرون بأنهم مطالبون للعمل بساعات طويلة للقيام بأعمال صعبة للغاية في مهام عديدة معينة يكونون أكثر عرضة للشعور والضغط . أما العلاقات الرسمية فهي نتاج العلاقات والروابط الموجودة بين الموظفين والموظف، وصاحب العمل داخل المؤسسة. وتكون هذه العلاقات إما بين الأساتذة مع بعضهم البعض أو بين الإدارة والمدير والتي يكون بها وقع على أداءه بشكل عام.

وقد تم اختيار هذا الموضوع للأسباب التالية :

بناء على مجال تخصصنا والتمثل في علم الاجتماع تنظيم وعمل والذي يعتبر من أهم المواضيع في هذا التخصص والذي لم يلقى الأهمية الخاصة في مؤسستنا والى أهمية ضغوط العمل والتقاعد المسبق، باعتباره يمثل حديث الساعة، وأيضاً ميلنا الشخصي لدراسة هذا الموضوع وحب الاستطلاع والاستكشاف.

وتهدف الدراسة إلى فهم العلاقة القائمة بين ضغوط العمل والتقاعد المسبق، والتعرف على أهم الأسباب التي تؤدي بالأساتذة نحو التقاعد المسبق وأهم مصادرها داخل المؤسسة (بيئة العمل المادية، عبء العمل، العلاقات الرسمية)، والآثار الناجمة عنها خاصة فيما يخص الإقدام على التقاعد المسبق ولفت الانتباه إلى خطورة هذا الموضوع وبالتالي محاولة احتوائه كون موضوع التقاعد المسبق يمثل حديث

الساعة

وتكمن أهميتها في الكشف عن الضغوط التي يتعرض لها الأساتذة في بيئة العمل والتي قد تؤدي به إلى التقاعد المسبق. وباعتبار بأن الدراسة الحالية محاولة إضافية ومتواضعة في ظل قلة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المسبق على مستوى ولاية الطارف.

وقد تم تصميم الدراسة الحالية ، وفق الخطة التالية:

مقدمة الفصل الأول: يتضمن الإطار العام للدراسة .

و الفصل الثاني :تحت عنوان ضغوط العمل.

و تناول الفصل الثالث: التقاعد المسبق.

في حين نجد الفصل الرابع : يتضمن الإطار المنهجي والنظري للدراسة.

ونجد الإشارة بأنه اعترضتنا جملة من الصعوبات الميدانية،والتي من أهمها صعوبة الوصول إلى عينة الدراسة ، والرفض التام لصندوق التقاعد الوطني من التعامل معنا ،لكن رغم ذلك اجتهدنا من اجل تجاوز هذه الصعوبات.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولاً: الإشكالية

ثانياً: الفرضيات

ثالثاً: الخلفية النظرية

رابعاً: الدراسات السابقة

خامساً: تحديد المفاهيم

خلاصة

تمهيد

قمنا في هذا الفصل بطرح الإشكالية ، وفرضيات الدراسة ، وعرض الخلفية النظرية لموضوع الدراسة، ثم التطرق إلى الدراسات السابقة التي نسترشد بها وفي آخر الفصل تم عرض المفاهيم المتعلقة بدراستنا.

أولاً: الإشكالية:

يعتبر العمل شيء ضروري يقوم به الإنسان لتلبية حاجياته واستمراره في المجتمع، فالعمل موجود منذ القدم على وجه الأرض، ومع تطور المجتمعات أصبح العمل يحمل في طياته ضغوطاً كثيرة ومختلفة، فقد يشعر الموظف في وظيفته بضغط وإجهاد مرتبطا بعمله.

إن موضوع ضغوط العمل داخل المؤسسات بما في ذلك التربية منها من المواضيع التي لقيت اهتماماً كبيراً ولاسيما في الآونة الأخيرة ، لما لها من خطورة وتأثير على كثير من الجوانب الصحية والمهنية والاجتماعية للموظفين بها. فضغوط العمل من أبرز المشكلات التي يواجهها الموظف في عمله، إذ يواجه عدة مواقف وظروف ، قد تفوق طاقته الجسدية والنفسية والذهنية ، التي يصعب التعايش معها. والعمل ضمن نطاقها. واستمرار هذه المواقف والظروف يخلق جو من التوترات والضغوط داخل المؤسسة، مما يترك أثراً نفسياً واجتماعياً على كل من الموظف والمؤسسة على حد سواء. ويرى لوكيا: "بأن ضغوط العمل هي ظاهرة طبيعية لا يمكن للإنسان تجنبها دائماً وخاصة وأن للضغوط وجهان، أحدهما ايجابي مفعم بالطاقة والإنتاجية والآخر سلبي هدام للصحة الفردية والتنظيمية".¹

ورغم تعدد مصادرها وتنوعها إلا أن العمل يظل أهم هذه المصادر، فالضغوط التي يتعرض لها الموظف لا تقتصر عليه وحده، وإنما تشمل زملائه في العمل والمؤسسة ككل، ويمتد تأثيرها إلى جوانب أخرى من حياته خارج عمله، مما تعود سلبياً على زملائه وأسرته ، وبالتالي ينعكس ذلك على أدائه ويحد من قدراته على تحقيق الأهداف التنظيمية. فوجود الموظف في المؤسسة يجعله يعمل في بيئة تملئ عليه شروطها، وتفرض عليه طبيعة عمله ، وانجاز المهام المطلوبة منه ، وهذا ما قد يخلق لديه الشعور بالقلق والاحترق

1- مكنس محمد، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى الموظفي المؤسسات العقابية-دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل- قسنطينة،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص علم النفس العمل والتنظيم،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة منتوري ،قسنطينة، إشراف الأستاذ:عمر لعويبة،2007،ص86.منشورة على

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

النفسي. وحتى التفكير في تغيير الوظيفة والتقاعد منها مسبقا.

تختلف مصادر ضغوط العمل التي يواجهها الموظفون بحسب الخصوصية المهنية، المتعلقة بطبيعة المؤسسة التي ينتمي إليها الموظفون والتي من بينها المؤسسات التربوية (الجزائرية). لكون أن معظم الضغوط التي يعاني منها الأستاذ تأتي من مصادر مختلفة، منها ما هو مرتبط بالبيئة الداخلية للعمل، التي يقضي فيها الأستاذ أغلب أوقاته وجزءا كبيرا من حياته، ومنها ما يعود للبيئة الخارجية عن العمل. كذلك العلاقات مع المحيط الداخلي والخارجي، كل هذا من الممكن أن يقلل من مردوده، والذي قد ينعكس مباشرة على التلاميذ تحصيليا وتربوية ووعيا... الخ.

ومن هنا يمكن القول أن زيادة الضغوط المهنية، وعدم قدرة الأستاذ على التأقلم معها، خاصة في ظل عدم وعيه بكيفية التغلب عليها، تجعله مضطرا إلى البحث عن ما يخرج من تلك الضغوط، كتغيير المهام أو تغيير المؤسسة، أو التفكير في طلب التقاعد بما في ذلك التقاعد المسبق للراحة والعيش في استقرار بعيدا عن الضغوطات المهنية.

فظهر التقاعد المسبق الذي يعد مظهرا من مظاهر الانسحاب من المؤسسات وترك العمل، وعدم الاستمرار في استكمال السن القانونية للتقاعد، فهناك بعض الدول الداعمة للتقاعد المسبق حيث تعتبره بأنه المنفذ من موضوع البطالة وتوفير الفرص الوظيفية، ودول أخرى تعتبره هدرا للكوادر البشرية المدربة، من خلال الهروب إلى فرص أفضل وترك العمل. وتجدر الإشارة إلى أن عدد من الدول قامت برفع سن التقاعد، بما في ذلك الجزائر التي أقرت رفع سن التقاعد إلى 60 سنة.

لقد أثبتت بعض الدراسات التي تفسر ضغوط العمل والتقاعد المسبق أن: التأثير قد يتعدى التأثير المباشر على صحة العامل، إلى تشكل ما يعرف بضغوط العمل التي قد تنعكس سلبا على أدائه، فيشعر بالإحباط مما قد يفرضي به إلى طلب التقاعد المسبق. وهذا يمكن الإشارة إلى بعض الدراسات مثل:

دراسة زيتوني محرز (2021) يرى بأن الظروف الصحية وكذا العوامل الوظيفية، كنفص فرص الترقية

الفصل الأول :الإطار العام للدراسة

والتحفيز داخل المؤسسة التعليمية ، وكذلك العوامل الاجتماعية والمادية كضعف الأجر للموظفين ، هي أهم العوامل والمسببات التي تدفع بالعامل إلى طلب التقاعد المسبق، مما يتطلب استدراك الأمر وتلبية مختلف الانشغالات لإستقرار القطاع وتحقيق تنمية مستدامة بإطارات ذات خبرة وكفاءة تحقق إصلاحات تربوية ذات مغزى .

دراسة عاشور خديجة (2015) توصلت إلى أن وجود بعض مصادر ضغوط العمل لدى موظفي مصالح التدريس بالجامعة تمثلت في قلة الراتب ونقص التحفيز ،تشعب المهام، وطول ساعات العمل، وأيضاً تعرض الموظفين بمصالح التدريس لضغوط العمل كان مصادرها الجانب التنظيمي، وانحصرت حديثها بين المتوسطة والمنخفضة.والدراسة الحالية تتجه نحو التركيز على:

*بيئة العمل المادية والتي يراد بها تلك الظروف المادية السائدة داخل المؤسسات وكل ما يحيط بالموظفين في مكان العمل . فهي بيئة تشكل سببا رئيسيا للضغط لدى الموظف مثل: سوء الإضاءة والتهوية وارتفاع درجة الحرارة والضوضاء.....الخ فكل هذه الظروف قد تخلق لدى الأساتذة مشاكل عديدة يواجهونها في عملهم، حيث تؤثر على نفسياتهم لعدم توفير البيئة المهنية المناسبة و الملائمة لأداء عمله مما قد يدفعهم إلى طلب التقاعد المسبق والبحث على الراحة والاستقرار والتفرغ للحياة الشخصية والأسرية.

*عبء العمل والمقصود به: الإجهادات المعرفية والانفعالية التي يبذلها الموظف في المؤسسة، حيث يتأثر بما يحيط به في مركز عمله من ظروف تنظيمية وفيزيائية، ومجموع المهام التي تفرضها المهنة التي يطلب من الأستاذ انجازها في وقت معين من أجل أدائها لا تتطابق مع طاقته . مما قد يولد له ضغوط مهنية ينجم عنها مشاكل نفسية، صحية ، مادية، اجتماعية، والتي من شأنها أن تعيق السير الحسن لعمله.وهذا من الممكن أن يوجهه إلي طلب التقاعد المسبق. لعدم الرفع من مكانته اعترافا بالمسؤولية التي تقع علي عاتقه ،وهي مسؤولية تحقق الأهداف التعليمية التي يسعى النظام التعليمي في أي مجتمع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تحقيقها وتكون طيلة مساره المهني لكي لا يتعرض إلى الضغوطات .

* العلاقات الرسمية وهي العلاقات التي تنشأ بين الأساتذة في مكان واحد، سواء بين الموظف والمدير،

أو الموظفين أنفسهم، لأن هذه العلاقات تلعب بين الأفراد والآخرين دورا هاما في حياتهم، بما يمكن أن

تتيحه لهم من فرص إشباع بعض الحاجات الاجتماعية، لذا فإن إشباع هذه الحاجات يعتمد على قوة

العلاقات بين الأفراد . وحينما تكون تلك العلاقات غير سوية وغير مرضية فإنها قد تكون مصدرا هاما

لضغوط العمل ، مما قد تولد نوعا من التوتر في العلاقات ، ومن الممكن أن توجه الموظف (الأستاذ)

إلى التفكير في طلب التقاعد المسبق .

*التقاعد المسبق هو يعبر عن وضعية الأستاذ الذي تمت الموافقة على طلبه للإحالة على التقاعد، قبل

مرحلة وصوله إليه بصفة عادية. وهو قد يكون في حالتين إما: النسبي والتي تقتضي توفر مدة خدمة 20

سنة على الأقل وبلوغ عمر 50 سنة للرجل و45 سنة بالنسبة للمرأة أو حالة التقاعد دون شرط السن وهي

تعتبر عن توفر مدة خدمة 32 سنة ، دون اشتراط سن القانوني للتقاعد العادي (60 سنة للرجل، و50 سنة

للمرأة) بصفة عامة.

وتختلف الاستجابة للمثيرات الموجودة في بيئة العمل من شخص لآخر ، نظرا لاختلاف الفروق فيما

بينهم. حيث يشير لازاروس في نظريته التقدير المعرفي أن التعرض للضغوط يعتمد على تقدير الشخص

للموقف، وإحساسه بإشارات مؤلمة واعتقاده الذاتي بقدرته على مواجهة الموقف ، وأنه كلما تغيرت تقديرات

الأفراد تغيرت معها عمليات تحملهم و أفعالهم وانفعالاتهم . وربما يمكن تناول التقاعد المسبق لدى الأستاذ

بمثابة حصيلة توافق فاشل مع ضغوط العمل المختلفة، وكذلك الإقدام عليه يرى على انه نسبي مقارنة

بالتقدير المعرفي لكل أستاذ.

ويمكن أيضا كذلك تناول الموضوع الحالي من خلال ما جاء به ماسلو أن الفرد إذا نشأ في بيئة لا تشبع

حاجاته فإنه من المحتمل أن يكون أقل قدرة على التكيف، وعمله يكون معتلا. فالأستاذ لا يشعر بالضغط

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

إلا بعدما يرى انه فشل في تحقيق بعض الحاجات الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية وغيرها ،التي كان يريد أن يحققها من وراء منصبه كأستاذ ، فيشعر بالضغط من ذلك ، ويبحث من مكان لآخر ليحققها أو التوقف نهائيا عن العمل .

ويمكن الاستعانة بما جاءت به نظرية التوافق بين الفرد والبيئة، من أجل محاولة قراءة موضوع الدراسة الحالية.حيث ترى هذه النظرية أن عدم التوافق بين حاجات الأستاذ والمزايا التي تحققها الوظيفة، وعدم التوافق بين متطلبات المهنة ومهارات الموظف (الأستاذ) ، يولد الضغط لأنه يأتي بسبب اختلال التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المفروضة عليه، وإدراكه لقدراته على التكيف معها، وأن مشاعر الضغط تزداد كلما اتسعت الفجوة بين الأستاذ والمؤسسة التي يعمل فيها ، وأن أي اختلال يكون موجها في بروز ضغوط تدفع الأستاذ إلى البحث عن بعض الحلول للتخفيف منها، كطلب بعض الإجازات أو التغيب عن العمل أو التوقف عن العمل وطلب التقاعد المسبق .

مما لا شك فيه أن نظريات التنظيم والعمل قد أسهمت في تطوير البحوث العلمية وإثراءها، من حيث إضفاء الجانب العملي والتطبيقي على هذه البحوث ومن ثم إمكانية تعميم ما نلاحظه ونسجله، من أجل بلوغ درجة عالية من الموضوعية والدقة خاصة. وقمنا بدورنا أيضا بالاعتماد على هذه النظريات في فهم وتفسير ظاهرة ضغوط العمل التي يعاني منها الأساتذة داخل المؤسسات التربوية، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على نظرية الحاجات لإبراهام ماسلو ، لأنها تتوافق مع موضوع البحث الذي قمنا بإجراء الدراسة حوله والذي كان تحت عنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالتقاعد المسبق .

ومن هنا نطرح التساؤل المركزي التالي:

- هل ضغوط العمل لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق على مستوى ولاية الطارف؟

التساؤلات الفرعية:

1- هل بيئة العمل المادية توجه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق؟

2- هل عبء العمل يوجه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق؟

3- هل العلاقات الرسمية توجه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق؟

ومن أجل الدراسة الميدانية تم تبني منهج دراسة الحالة ، واختيار عينة قصدية من الأساتذة المتقاعدين مسبقا.

ثانيا- الفرضيات:الفرضية الرئيسية

- ضغوط العمل لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق على مستوى ولاية الطارف؟

الفرضيات الفرعية:

1-بيئة العمل المادية لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق. بمعنى أن

بيئة العمل المادية والمتمثلة في كثرة الضوضاء، وسوء الإضاءة والتهوية في مكان العمل، وعدم الحصول

على المكافآت والإجازات التحفيزية ،والتجهيزات المكتبية ورداءة الأجهزة...الخ كل هذه الضغوط من

الممكن أن تؤثر في توجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق. لهذا يمكن القول أن فرضية بيئة العمل المادية

تزيد من الضغوط لدى الموظف بحيث لا يمكنه التعايش معها أو تحملها أو تجنبها وهذا ما يجعله في

طلب التقاعد المسبق.

2- عبء العمل له علاقة بتوجيه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق.

بمعنى أن عبء العمل والمتمثل في كثرة الأعمال الموجهة إلى الأستاذ ،وكثرة ساعات العمل بالإضافة

إلي التكاليف بمهام خارج نطاق العمل، وأيضا حجم العمل لا تتطابق مع طاقته وكذلك نقص الإمكانيات

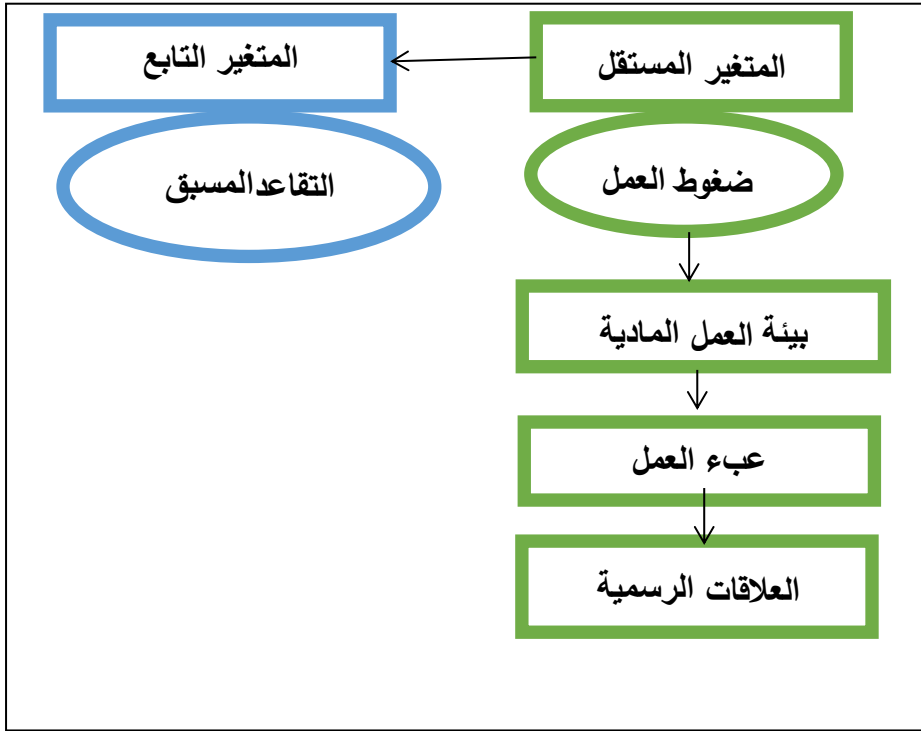
الفصل الأول :الإطار العام للدراسة

المساعدة لانجاز العمل المطلوب....الخ كل هذه الضغوط من الممكن أن تولد لدى الأستاذ الشعور بالقلق والتعب والإجهاد . لهذا يمكن القول أن فرضية عبء العمل لها علاقة بالتقاعد المسبق لدى الأساتذة.

3- العلاقات الرسمية لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو طلب الاستفادة من التقاعد المسبق. بمعنى أن العلاقات في العمل والتمثلة في سوء العلاقة بين الموظف وزملائه أو بين الموظف ورؤسائه ونقص الدعم والتشجيع من طرف المشرفين أو الإدارة . لأن وجود زملاء عمل لا يقدمون الدعم ولا يقدمون المساعدة لزملائهم ويثيرون مشكلات عدة، كلها يولد نوعا من التوتر في العلاقات . لهذا يمكن القول أن فرضية العلاقات الرسمية لها أثر كبير في تعرض الأستاذ للضغط من الزملاء أو الرؤوسين، مما قد يدفعه في طلب في التقاعد المسبق.

وانطلاقا مما سبق،يوضح الشكل الموالي المتغيرين الأساسيين للدراسة الحالية ، وأبعاد المتغير المستقل.

الشكل رقم (1) يوضح متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبان

ثالثاً - الخلفية النظرية

1- نظرية التقدير المعرفي للزاروس 1970 Lazarus

نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي ، والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط، وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف، ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها : العوامل الشخصية ، والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه، وتعرف نظرية التقدير المعرفي "الضغوط" بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات شخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد

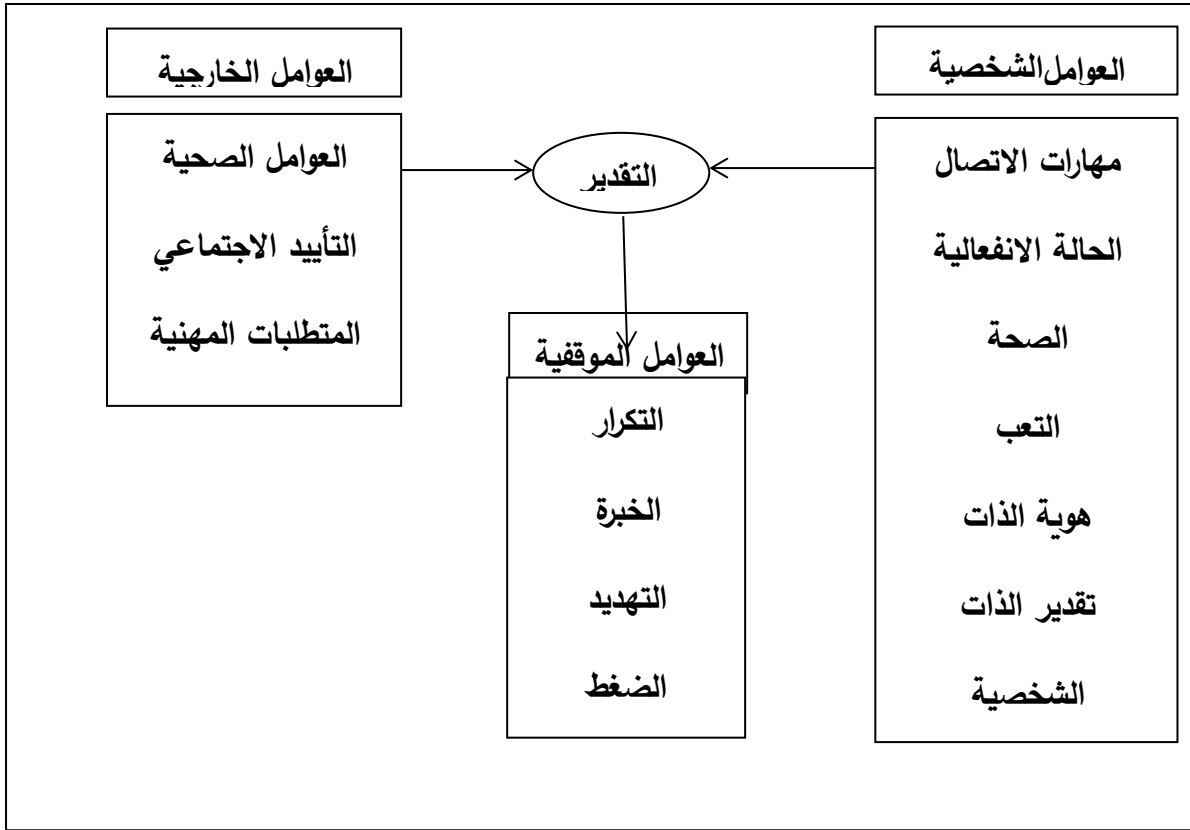
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وإدراكه في مرحلتين هما: ¹

- المرحلة الأولى: وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث التي هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

- المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف، ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل التالي:

الشكل رقم (2): نظرية لازاروس



المصدر: [ابن خورور خير الدين، مرجع سبق ذكره، ص 43].

¹- ابن خورور خير الدين، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية-دراسة ميدانية بمدارس بلدية العيونات لولاية تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص: علم الاجتماع والتربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الإشراف: الأستاذ إبراهيمي الطاهر، 2011، ص 43. منشورة على <http://thesis.univ-biskra.dz> :2023/05/26

- يتضح من الشكل أن ما يعتبر ضاغطا بالنسبة لفرد ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لفرد آخر ، ويتوقف ذلك على سمات شخصية وخبراته الذاتية ومهارته في تحمل الضغوط وحالته الصحية ، كما يتوقف على عوامل ذات صلة بالموقف نفسه، قبل نوع التهديد وكمه و الحاجة التي تهدد الفرد ، وأخيرا عوامل البيئة الاجتماعية كالتغيير الاجتماعي ومتطلبات الوظيفة.¹

أشار لازاروس في نظريته أن الضغوط تنشأ نتيجة التناقض بين متطلبات الشخصية للفرد، وان بعض الأحداث والإجراءات التي يتخذونها للتغلب على المشكلات هي في حد ذاتها من تسبب الضغوط. فالتقدير المعرفي لكل فرد يلعب دورا هاما في تحديد الآثار الانفعالية والفيزيولوجية، لأن شعور الفرد بالتهديد وعجزه عن السيطرة عليه يتوقف على مدى تقديره أو تقييمه المعرفي لهذا الموقف أخذا في الاعتبار خصائصه الشخصية، فإذا كانت آليات التوافق مع تلك الأحداث فاشلة فإنها تؤدي إلى الضغوط وما يترتب عنها من آثار عكسية على الفرد. ربما يمكن تناول التقاعد المسبق لدى الأستاذ بمثابة حصيلة توافق فاشل مع ضغوط العمل المختلفة وكذلك الإقدام عليه يرى على انه نسبي مقارنة بالتقدير المعرفي لكل أستاذ.

2- نظرية الحاجات "إبراهام ماسلو"

وضع "ماسلو" الدوافع على شكل سلسلة أو هرم متدرج من الحاجات الفسيولوجية مثل الجوع والعطش ، تم تأخذ في الارتفاع نحو حاجات نحو حاجات فنية أعلي كالحاجة إلى الأمن والحب والتقدير الايجابي وتحقيق الذات ولا يمكن للفرد إشباع الحاجات العليا التي توجد في قمة الهرم دون إشباع الحاجات الفيزيولوجية الأولية التي توجد في قاعدة الهرم .

¹- ابن خزور خير الدين ، مرجع سبق ذكره، ص44.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وبذلك توصل " ماسلو " إلى تبيان الشعور بالضغط الذي يأتي نتيجة لنقص إشباع الحاجات لاسيما الحاجات الفسيولوجية ،مما يؤدي إلي الشعور بالضغط أي بمعنى آخر ، الضغوط النفسية تنتج عندما يفشل الفرد في إشباع حاجاته العضوية .¹

وتتلخص النظرية في النقاط التالية:²

- الإنسان هو كائن يشعر باحتياج لأشياء معينة ،وهذا الاحتياج يؤثر على سلوكه،فالحاجات غير المشبعة تسبب توترا لدى الفرد ، فالفرد يود أن ينهي حالة التوتر من خلال مجهود وسعى منه للبحث عن إشباع الحاجة، وبالتالي فإن الحاجة غير المشبعة هي حاجة مؤثرة على السلوك.

2- أن الحاجات غير المشبعة لمدة طويلة،أو التي يعاني الفرد من صعوبة في إشباعها قد تؤدي إلى إحباط وتوتر حاد قد يسبب ألاما نفسية،ويؤدي الأمر إلى العديد من الوسائل الدافعية التي تمثل ردود أفعال يحاول الفرد من خلالها أن يحمي نفسه من هذا الإحباط.

3- يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بالتدرج بدءا بالحاجات الأساسية الأولية (الحاجات الفسيولوجية)،تم يصعد سلالا للإشباع بالانتقال إلى الحاجة إلى الأمان تم الحاجات الاجتماعية ، تم حاجات التقدير وأخيرا حاجات تحقيق الذات.

1- شليغوم عبد السلام،**ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي** - دراسة ميدانية على أساندة ثانوية الكندي بجيجل،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر،تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل ،الإشراف:الأستاذ بو الفلفل إبراهيم، 2017،ص 46.منشورة على

<http://dspace.univ.dz> 26: 2023/05/

2- بهاز ناجي ، **تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين** -دراسة ميدانية للمؤسسة الإستشفائية 18 فيفري متليلي ولاية غرداية ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا ،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والديمغرافيا، جامعة غرداية، الإشراف: طويل محمد، 2020،ص10. منشورة على

<http://bib.univ-ueb.dz> 26: 2023/05/

ترى هذه النظرية أن الفرد إذا نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته فإنه من المحتمل أن يكون أقل قدرة على التكيف ، وعمله يكون معتلا. فالأستاذ لا يشعر بالضغط إلا بعدما يرى انه فشل في تحقيق بعض الحاجات الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية وغيرها، التي كان يريد أن يحققها من وراء منصبه كأستاذ، فيشعر بالضغط من ذلك، ويبحث عن مكان لآخر ليحققها أو التوقف نهائيا عن العمل.

3- نظرية التوافق بين الفرد و البيئة: تشير هذه النظرية إلي العلاقة بين الفرد ومدى إدراكه لقدرته على إكمال المهام، بما لديه من حافز على إكمالها ، والافتراض الذي تقوم عليه هذه النظرية هو أن الضغوط تكون نتيجة اتساع الفجوة بين الفرد والبيئة ، فالفرد يحاول الاحتفاظ بالتوازن بين الجانب العقلي والبيئي ، ومواجهة التغييرات الحياتية التي من شأنها أن تؤدي إلى الخلل في هذا التوازن.¹

وهناك نوعين من التوافق بين الفرد والبيئة: 1

- التوافق بين حاجات ودوافع وأهداف الفرد ، وبين المزايا التي تحققها له وظيفته في عمله مثل الإنجاز وتحمل المسؤولية والرضا الوظيفي وغيرها من المزايا.

2- التوافق مع متطلبات المهمة وقدرات ومهارات العالم. وتؤكد هذه النظرية على الفرق بين التوافق النسبي المرتبط بادراك الفرد والتوافق الموضوعي الذي تحكمه الحقائق، وتؤكد على أن أي اختلال هو بالضرورة سبب الضغوط. ويندرج تحت هذه النظرية تعريفات مختلفة للضغوط "يظهر الإجهاد أو الضغوط نتيجة لاختلال التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المفروضة عليه وإدراكه لقدرته على التكيف معها ، أو حالة يتفاعل فيها عامل أو مجموعة من العوامل مع الفرد، لتوجد خللا في توازنه الجسدي والنفسي".²

¹-عاشور خديجة، ضغوط العمل - النظريات والنماذج- ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بكرة، العدد 26، 2012، ص ص 199-200.

²- شليغوم عبد السلام، مرجع سبق ذكره، ص ص 46-47.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

ترى هذه النظرية أن عدم التوافق بين حاجات الأستاذ والمزايا التي تحققها الوظيفة، وعدم التوافق بين متطلبات المهنة ومهارات الموظف (الأستاذ)، يولد الضغط لأنه يأتي بسبب اختلال التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المفروضة عليه، وإدراكه لقدراته على التكيف معها، وإن مشاعر الضغط تزداد كلما اتسعت الفجوة بين الأستاذ والمؤسسة التي يعمل فيها. وأن أي اختلال يكون موجهاً في بروز ضغوط تدفع الأستاذ إلى البحث عن بعض الحلول للتخفيف منها، كطلب بعض الإجازات أو التغيب عن العمل أو التوقف عن العمل وطلب التقاعد.

مما لا شك فيه أن نظريات التنظيم والعمل قد أسهمت في تطوير البحوث العلمية وإثراءها، من حيث إضفاء الجانب العملي والتطبيقي على هذه البحوث ومن ثم إمكانية تعميم ما نلاحظه ونسجله، من أجل بلوغ درجة عالية من الموضوعية والدقة خاصة.

وقمنا بدورنا أيضاً بالاعتماد على هذه النظريات في فهم وتفسير ظاهرة ضغوط العمل التي يعاني منها الأساتذة داخل المؤسسات التربوية، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على نظرية الحاجات "لإبراهيم ماسلو"، لأنها تتوافق مع موضوع البحث الذي قمنا بإجراء الدراسة حوله والذي كان تحت عنوان: ضغوط العمل وعلاقتها بالتقاعد المسبق.

رابعاً - الدراسات السابقة: للدراسات السابقة أو المشابهة دور حيوي بالنسبة للبحوث، فهي تمد الباحث بالفروض وتوضح المفاهيم وتمكنه من اختيار الحقائق المتعلقة بموضوع البحث. في هذا البحث سنعرض عدداً من الدراسات الجزائرية وكذلك العربية على الترتيب، ويكون العرض مشتملاً 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 كيفية الاستفادة منها.

1- العرض

أ- 4- الدراسات الجزائرية:

أ-1- اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات التعليمية بولاية الطارف - وهي أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه علوم في علم اجتماع تخصص عمل وإدارة الأفراد من إعداد الطالب زيتوني محرز، 2022.¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات عينة البحث من منتسبي المؤسسات التعليمية لولاية الطارف نحو التقاعد المسبق (المبكر) بنوعيه التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، وكذلك التعرف على الفروق في اتجاهات منتسبي المؤسسات التعليمية (إداريين، وأساتذة، عمال) لولاية الطارف نحو التقاعد المسبق تبعاً لمتغيرات الحالة الصحية والحالة الاجتماعية والضغوطات المهنية الوظيفية والحالة المادية.

¹ زيتوني محرز، اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات التعليمية بولاية الطارف -، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم عمل وإدارة الأفراد، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الإشراف: الدكتورة بن تركي أسماء، 2021. منشورة على <http://theded.univ-biskra.dz> 2023/04/22

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

إشكالية الدراسة مبنية على التساؤل المركزي التالي:

ما طبيعة العوامل المؤثرة في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق؟

واندرج تحته أربعة أسئلة فرعية وهي:

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

المسبق؟

- ما طبيعة العلاقة بين الحالة الصحية 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؟

واعتمد الباحث على المنهج الوصفي واستعان في جمع بياناته بالاستبيان و المقابلة واستخدم العينة

العشوائية البسيطة ،وقد بلغ حجم العينة 190 أستاذ و66 إداريا و46 عاملا.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها هي كالآتي:

- إن العوامل المؤدية إلى اتجاه الموظفين نحو التقاعد المسبق تعزى 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 تعزى إلى الحالة الوظيفية.

- تعتبر الحالة المادية للموظف من العوامل المؤدية للاتجاه نحو التقاعد المسبق.

أ-2- ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية- دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة خيضر - بسكرة - أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه علوم

في علم الاجتماع تخصص تنمية موارد بشرية، من إعداد الطالبة عاشور خديجة، 2015.¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها موظفي مصالح التدريس

بالجامعة ، والتعرف على مستوى تعرض موظفي مصالح التدريس لضغوط العمل ، والتعرف على

انعكاسات الضغوط التي يتعرض لها الموظفون على أدائهم الوظيفي ومحاولة الوصول إلى توصيات

تعالج مشكلة ضغوط العمل لدى موظفي مصالح التدريس وذلك بناء على نتائج الدراسة.

وجاءت إشكالية الدراسة تدور حول الأسئلة التالية:

- ماهي مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها الموظفون بمصالح التدريس بالجامعة وما طبيعتها؟

- هل لضغوط العمل الذي يواجهها الموظفون بمصالح التدريس انعكاس على أدائهم ؟

- هل الضغوط التي يتعرض لها الموظفون بمصالح التدريس مصادرها تنظيمية؟

- هل هذه الضغوط التي يتعرض لها الموظفون بمصالح التدريس بالجامعة مصادرها شخصية؟

- ماهي مستويات ضغوط العمل لدى الموظفون بمصالح التدريس بالجامعة؟

- إلى أي مدى يمكن لضغوط العمل أن تنعكس على أداء الموظفون بمصالح التدريس بالجامعة؟ أما عن

مجتمع الدراسة المتكون من موظفي مصالح التدريس الدائمين بجامعة محمد خيضر بسكرة والبالغ عددهم

87 موظفا .واعتمدت الباحثة عن المنهج الوصفي واستعانت في جمع بياناتها باستمارتين، الأولى للبحث

عن مصادر ضغوط العمل ، والثانية في انعكاسات هذه الأخيرة على أداء الموظفون.

¹-عاشور خديجة، ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية- دراسة ميدانية على

موظفي مصالح التدريس بجامعة خيضر - بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم إجتماع تنمية موارد

بشرية،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة محمد خيضر،بسكرة،الإشراف :الدكتور نور الدين تاويريريت، 2015.

منشورة على <https://theses-algerie.com> 2023/04/26:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

من بين النتائج المتوصل إليها هي:

- وجود بعض مصادر ضغوط العمل لدى موظفي مصالح التدريس بالجامعة تمثلت في قلة الراتب، نقص التحفيز، تشعب المهام، الروتين، طول ساعات العمل، طموحات الفرد .
 - تعرض الموظفين بمصالح التدريس لضغوط العمل كان مصادرها الجانب التنظيمي وانحصرت حدها بين المتوسطة والمنخفضة.
 - يشكل الجانب الشخصي مصدرا ذو مستوى منخفض للضغوط لدى موظفي مصالح التدريس بالجامعة.
 - بينت النتائج أن مانسبته (25%) من ضغوط العمل كان انعكاسها سلبي على أداء الموظفين بمصالح التدريس لضغوط العمل بالجامعة (67.5%) كان انعكاس ضغوط العمل على الأداء فيها معتدلا وأن (7.5%) منخفضا.
 - جاءت انعكاسات ضغوط العمل على الأداء مرتفعة مقارنة بمصادرها، باستثناء مصادر ضغوط العمل المتعلقة بطبيعة العمل مع بقائها في المستوى المعتدل.
- أ-3- ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي - دراسة ميدانية على أساتذة ثانوية الكندي بجيجل وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم من إعداد الطالب شليغوم عبد السلام، 2017.¹ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط ضغوط العمل بالميل نحو التقاعد النسبي وكذا معرفة أهم مصادر ضغوط العمل والآثار الناجمة عنها لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل .

¹ - شليغوم عبد السلام، مرجع سبق ذكره.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وكانت إشكالية الدراسة مبنية على التساؤلات التالية:

- هل لضغوط العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي ؟
 - هل لصراع الأدوار علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي ؟
 - هل للضغوط النفسية علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي واستعان في جمع بياناته بالاستمارة، والمقابلة ،و الملاحظة. أما مجتمع الدراسة فقد تمثل في مجموع أساتذة ثانوية الكندي بجيجل البالغ عددهم (74 استاذ وأستاذة).

توصل إلى النتائج التالية:

- الجو السائد في بيئة العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي .
- لصراع الدور علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- يتأثر الأستاذ في التعليم الثانوي بعدم توفر الأدوات اللازمة لأداء مهامه ، الشيء الذي يجعله يشعر بنوع من القلق والتوتر ويعيق انجازه لعمله على أحسن وجه .
- تعتبر الساعات الإضافية بمثابة عبء زائد على الأستاذ، خاصة في ظل عدم رضاه عن الأجر الذي يتلقاه مقابل عمله، وهو الشيء الذي يخلق مجموعة من الضغوط تؤدي به إلى التفكير في ترك العمل.
- إن الأجر الذي يتلقاه الأستاذ في التعليم الثانوي لا يتوافق مع الجهد الذي يبذله خصوصا في ظل الأعباء الزائدة من الساعات الإضافية وتغيير المنهاج وغيرها، الأمر الذي يجعله يفكر في ترك وظيفته والعمل لحسابه الخاص أو البحث عن وظيفة أكثر دخلا.
- إن تغيير المنهاج الدراسي يضيف أعباء أخرى لأساتذة التعليم الثانوي الشيء الذي يزيد من ضغوط العمل لديهم.
- إن للإجهاد النفسي دور في التأثير على حالة الأساتذة يشعروهم بالتعب والإرهاق وعدم الارتياح عما يقومون به مما يولد لديهم شعور بالقلق والتوتر .

الفصل الأول :الإطار العام للدراسة

- إن قيام الأساتذة بنفس العمل يوميا ومع نفس الأشخاص يشعروهم بالملل والروتين وهو ما يقلل عن تركيزهم في عملهم، ويخلق لديهم مشاكل عديدة تؤثر على نفسيتهم وهذا ما يدفعهم إلى التفكير في التقاعد النسبي والبحث عن الراحة والاسترخاء .

أ-4- علاقة ضغوط العمل بالتقاعد النسبي - دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية 18 فيفري

بمتليلي ولاية غرداية- وهي مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تخصص إدارة أعمال من إعداد الطالبتين حنيشي مسعود والرمة عبد الحفيظ ، 2019¹. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة ضغوط العمل بالتقاعد النسبي بالمؤسسة

الإستشفائية بمتليلي ولاية غرداية، والتعرف على أسباب ميل العمال والموظفين نحو الاتجاه للتقاعد

النسبي، والتعرف على المفاهيم المتعلقة بضغوط العمل وأهم النتائج المترتبة عنها.

كانت إشكالية الدراسة مبنية على التساؤل المركزي التالي :

إلى أي مدى تؤثر ضغوط العمل على توجه العاملين نحو التقاعد النسبي لدى عمال وموظفي المؤسسة

العمومية الإستشفائية 18 فيفري بمتليلي الشعانبة؟

وتندرج تحته ثلاث أسئلة فرعية وهي:

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والتقاعد النسبي تعزى إلى متغير السن؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والتقاعد النسبي تعزى إلى متغير سنوات

1- حنيشي مسعود ،الرمة عبد الحفيظ ،علاقة ضغوط العمل بالتقاعد النسبي - دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية

18 فيفري بمتليلي ولاية غرداية- ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص : إدارة الأعمال ،كلية العلوم الاقتصادية التجارية

وعلوم التسيير،جامعة غرداية، الإشراف : الأستاذ نور الدين طالب أحمد، 2019. منشورة على [http://dspace.univ-](http://dspace.univ-ghardaia.dz)

2023/03/24 : ghardaia.dz

الخدمة؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والتقاعد النسبي تعزى إلى متغير الوظيفة؟

لقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي في الجانب النظري ودراسة الحالة في الجانب التطبيقي، واستعانا

في جمع البيانات على الاستبيان، والمقابلة واستخدما العينة العشوائية، وقد بلغ حجم العينة 74 مفردة

بالمؤسسة الإستشفائية.

بين النتائج المتوصل إليها هي كالاتي:

- توجد علاقة بين ضغوط العمل والتقاعد النسبي ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$$a < 0.05$$

- الضغوط الفردية داخل المؤسسة تؤدي إلى التفكير في الاتجاه نحو التقاعد النسبي.

- الضغوط على المستوى الجماعة والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء كقيلة بالتوجه نحو التقاعد النسبي.

- الضغوط على مستوى المنظمة تؤثر سلبا وتجعل فئة العاملين (أطباء ، شبه طبي ، عمال) يتجهون

نحو التقاعد النسبي .

- لا توجد فروق بين المبحوثين حول أثر ضغوط العمل على الاتجاه نحو التقاعد النسبي يرجع إلى

الخصائص الديمغرافية.

ب - الدراسات العربية:

ب-1- اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر - دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس

الثانوية العامة في محافظة دمشق، من إعداد الطالب محمد عماد سعاد، 2014.¹

هدفت هذه الدراسة لمعرفة طبيعة اتجاهات عينة مدرسي المدارس الثانوية العامة نحو التقاعد المبكر،

وهل تختلف هذه الاتجاهات باختلاف متغيرات البحث .

كانت إشكالية الدراسة مبنية على التساؤل التالي:

- ما اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر؟ وهل تختلف هذه الاتجاهات تبعاً لمتغيرات البحث؟

انطلاقاً من هذا التساؤل بلور الباحث الفرضيات التالية:

1- لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الجنس.

2- لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الحالة

الاجتماعية.

3- لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير مادة التخصص

(علمي ، أدبي).

4- لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير طبيعة العمل

(إداري، تدريسي) .

5 - لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر المهني.

6- لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير السن.

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

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أما عن مجتمع الدراسة فقد تحدد في المدارس الثانوية بمحافظة دمشق، والذي يحتوي على 399 مدرسا ومدرسة، وقد بلغت العينة 40 مدرسا، أي ما يعادل 10% من المجتمع المدروس، مستخدما المنهج الوصفي والاستبيان.

أهم النتائج التي توصل إليها يمكن ذكر مايلي:

- أن ترتيب الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المبكر كما يلي: الصحية، المادية، النفسية، الاجتماعية، الوظيفية.
- توجد فروق دالة إحصائيا في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعا لمتغير الجنس، إذ تبين أن الإناث أكثر ميلا نحو التقاعد المبكر.
- توجد فروق دالة إحصائيا في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعا لمتغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق دالة إحصائيا في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، إذ تبين أن المتزوجين أكثر ميلا من العازبين نحو التقاعد المبكر.

2- التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة والحديثة المتعلقة بموضوع بحثنا "ضغوط العمل وعلاقتها بالتقاعد المسبق" والبالغ عددها (05) أجريت بين الأعوام (2014-2022) والتي تناولت الدراسات المتعلقة بضغط العمل كدراسة عاشور خديجة والدراسة المتعلقة بالتقاعد المسبق كدراسة زيتوني محرز ومحمد عماد سعدا، والعلاقة بين الضغوط العمل والتقاعد المسبق (المبكر، النسبي) كدراسة حنيشي مسعود، الرمة عبد الحفيد وشيلغوم عبد السلام. والتي توصلنا من خلالها إلي أوجه التشابه والاتفاق التالية:

أ- هناك اتفاق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة التي تم عرضها في ما يأتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أ-1- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوعي ضغوط العمل والتقاعد المسبق بشكل عام.

أ-2- هناك اتفاق واضح بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الجانب النظري لضغوط العمل والتقاعد المسبق.

أ-3- هناك اتفاق في اختيار أداة جمع البيانات التي تمثلت في الاستبيان.

ب- وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في ما يأتي:

ب-1- الاختلاف في اختيار مجتمع البحث وبيئة العمل، فهذه الدراسة ركزت على القطاع التربوي كدراسة شيلغوم عبد السلام وزيتوني محرز بينما هناك دراسات سابقة تناولت قطاعات مختلفة كالمؤسسة الصحية لدراسة حنيشي مسعود والرمة عبد الحفيظ.

ب-2- في الدراسات السابقة تم تناول مصادر ضغوط العمل، وأسباب ميل الموظفين نحو اتجاه التقاعد المسبق، بينما هذه الدراسة ركزت فقط على معرفة العلاقة التي تربط بين ضغوط العمل والتقاعد المسبق.

ب-3- الاختلاف في المنهج وزمان ومكان الدراسة. فالدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي أما الدراسة الحالية اعتمدت على دراسة حالة الأساتذة المتقاعدين مسبقا على مستوى ولاية الطارف.

3- الاستفادة من الدراسات السابقة:

3-أ- أخذ فكرة على المتغيرات التي تمت دراستها.

3-ب- الإعداد الجيد للاستبيان بعد الاطلاع على مختلف الاستبيانات الواردة في تلك الدراسات السابقة.

3-ج- معرفة الخلفية النظرية للضغوط .

3-د- الاسترشاد بالكثير من المراجع الموظفة فيها.

خامسا- تحديد المفاهيم

1- الضغط:

أ- لغة: ضغط ضغطا وضغطة:عصره وزحمه وضيق عليه ،الضُّغطة (بضم الضاء)الزحمة والضيق والشدة والمشقة،الضُّغطة (بفتح الضاد) القهر والضيق والاضطرار،ومنه ضغطة القبر أي تضيقه على الميت.

ب - اصطلاحا:

يعرف على أنه صراع أو حالة من التوتر النفسي الشديد، وهو عبارة عن عوامل خارجية ضاغطة على الفرد، سواء بكليته أو جزء منه،وبدرجة توجد لديه إحساسا بالتوتر، أو تشويها في تكامل شخصيته،وحيثما تزداد حدة هذه الضغوط فان ذلك قد يفقد الفرد قدرته على التوازن،ويغير نمط سلوكه عما هو عليه إلى نمط جديد.¹

كما تعرف الضغوط بأنها: " عبارة عن إجهاد جسمي (مادي /نفسى)تكيفي،ناتج عن المثيرات المادية أو النفسية التي تأخذ شكل قيود أو فرص أو متطلبات ،يدرك الفرد بان نتائجها (أي المثيرات)مهمة وغير مؤكدة وهذه الضغوط ليست بالضرورة شيئا سلبيا ."²

¹- حسن شحاتة ، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، ط1 الدار المصرية اللبنانية، القاهرة،2003،ص208.

²-منصور محمد إسماعيل العريقي، السلوك التنظيمي ، ط2، دار الكتاب الجامعي، صنعاء، 2013، ص 220.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

والضغط عند جيسون: "هو استجابة متكيفة تعدلها الفروق الفردية والعمليات النفسية التي تنشأ نتيجة عمل

أو موقف أو حدث يفرض على الفرد مطالب نفسية أو جسدية عالية."¹

ويمكن تعريف الضغط أيضا بأنه : نمط معقد وحالة عاطفية أو وجدانية وردود فعل فسيولوجية استجابة

لمجموعة من الضغوط الخارجية.²

ويعرف فونتانا الضغط بأنه: عبارة عن متطلبات وأعباء ملقاة على عاتق القدرات التكيفية للعقل

والجسم.³

أما هوفمان فيرى بأنه: "استجابة الجسم غير المعنية لحاجة ملحة وأي مثير يسبب ضغطا يسمى

بالضاغط وهو نوعان احدهما مفيد والآخر ضار".⁴

ج - التعريف الإجرائي للضغط: هو متطلبات وأعباء ملقاة على عاتق القدرات التكيفية للعقل والجسم لدى

الفرد.

2- العمل:

أ- لغة: الفعل بقصد وعمل عملا: صنع ومهن.⁵

¹- يوسف كمال ، ضغوط العمل لدى القيادة الإدارية وأثرها على عملية إتخاذ القرار، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2016، ص74.

²- محمد الفاتح محمود بشير المغربي ، السلوك التنظيمي ، ط 1 دار الحنان للنشر والتوزيع، عمان ، 2016، ص 71.

³- محمود عطية ، ضغوط المراهقين والشباب وكيفية مواجهتها، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2010، ص49.

⁴- محمود عطية ، مرجع سبق ذكره ، ص 49.

⁵- ربيعة جعفر ، الزهر باعمر، مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية ، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية ، العدد 39، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2018، ص709.

ب- اصطلاحا:

تعرف <<موسوعة المورد>> العمل بأنه الجهد الجسدي أو العقلي الذي يبذله الناس تحقيقا لغرض غير

مجرد الاستمتاع به

أما المشرع السعودي فقد عرف العمل بأنه: "جهد مبذول في أحد النشاطات الإنسانية من شخص طبيعي

تحت إشراف وتوجيه شخص طبيعي أو اعتباري مقابل أجر، وذلك وفقا لعقد مكتوب أو غير مكتوب وأيا

كانت طبيعة الجهد أو نوعه."¹

ويعرف: "بأنه النشاط الجسماني والذهني الموجه نحو غرض أو غاية ما".²

ويعرف <<حسب معاجم المعارف السياسية والاجتماعية>> بأنه نشاط هادف للإنسان موجه نحو تغيير

موارد الطبيعية وتكييفها لتلبية متطلباته."³

ويعرف أيضا ميرسون العمل: "على أنه نشاط يخضع لمنهج معين ومنظم، مشترك بين مجموعة من

الأفراد".⁴

¹-خالد حسن احمد ، نظام العمل والتأمينات الاجتماعية ، ط1، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض ، 2015، ص ص 28-29.

²- حنان جميل هلسة ، الشخصية ومفهوم الذات دراسة في نظريات علم النفس، ط1 ، ناشرون وموزعون، عمان ، 2021، ص 139.

³- حنان جميل هلسة ، نفس المرجع ، ص 140.

⁴- خروف حياة، تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين-دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية-، مذكرة لنيل الماجستير ، تخصص: علم النفس العمل والتنظيم، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة

باجي مختار، عنابة، الاشراف: بوياية محمد الطاهر، 2006، ص 10. منشورة على <https://biblio.univ-annaba.dz>

2023/02/15: annaba.dz

يعرف عند كريستيان حلفيك: " بأنه نظام اجتماعي تقني بمعنى هو التفاعل بين الموارد البشرية والتقنية".¹

كما يعرف على أنه النشاط المبذول من أجل أثر ضروري سواء تعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة.²

ج - التعريف الإجرائي للعمل:

هو كل جهد مبذول من طرف الأستاذ سواء كان فكريا أو بدنيا أو معاء، من أجل الحصول على مقابل مادي وآخر معنوي، لتحقيق أهداف الأستاذ المتنوعة.

3- ضغوط العمل:

أ - اصطلاحا:

عرف برون ضغط العمل: " بأنها استجابات جسمية ونفسية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية اكبر من قدرات الأفراد على التأقلم معها".³

ويعرف كل من ايفانسيفتش وماتيسون: "الضغوط الوظيفية بأنها استجابة تكيفية تختلف باختلاف الأفراد للتهدة من تأثيرات وأوضاع وأحداث تفرضها المتطلبات الخاصة بالتنظيم على الأفراد العاملين في التنظيم".⁴

في حين عرف فرد لوتانز ضغوط العمل "بأنه استجابة تكيفية للأحداث والمواقف الخارجية التي تظهر في شكل استجابة نفسية أو جسمية أو سلوكية مع زملاء العمل".

¹- خروف حياة، مرجع سبق ذكره، ص 10.

²- ربيعة جعفر، الزهر باعمر، مرجع سبق ذكره، ص 710.

³- خالد عيادة علميات، ضغوط العمل وأثرها على الأداء، ط1، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 49.

⁴- خالد عيادة علميات، نفس المرجع، ص 49،

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

بينما يرى ويجنز وهولينيكان ضغط العمل: "هو حالة شعورية غير سارة تنتج عندما يكون الفرد غير متأكد

من قدرته على التعامل مع التحديات التي يواجهها وتحويلها إلى قيمة مهمة".¹

ويعرفها مارجوليس وكراوس بأنها: "الظروف التي من خلالها يتفاعل عامل أو مجموعة من العوامل

المرتبطة بالعمل مع شخصية العامل فتخل من توازنه النفسي، الفسيولوجي معا".²

أما عمر وصفي يعرف ضغط العمل بأنه: "جزء من بيئة العمل المادية والنفسية ويعتبر أحد المصادر التي

ينتج عندها حوادث وأمراض عمل متنوعة منها ما هو جسدي ، صحي ومنها ما هو نفسي ، ينعكس أثرها

سلبا على الفرد وعلى المنظمة".³

وعرفها هانس سيلاي: "بأنها الاستجابة الفسيولوجية التي ترتبط بعملية التكيف ، فالجسم يبذل مجهودا لكي

يتكيف مع الظروف الداخلية والخارجية محدثا نمطا من الاستجابات غير النوعية".⁴

كما يعرفه لوتانز بأنها: "تلك الاستجابة التي يقوم بها الأفراد للتكيف مع موقف خارجي والتي ينشأ عنها

انحرافات جسدية ونفسية وسلوكية لأعضاء التنظيم".⁵

ب - بعض المفاهيم المرتبطة بالضغط : بعد عرض مفهوم ضغوط العمل سنحاول فيما يلي عرض

بعض المفاهيم المرتبطة بموضوع الضغوط.

¹ مقبولة محمد المفلح ، ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين ، د.ط ، دار الهدى للنشر والتوزيع، عمان ، ص ص

37 - 38.

² عدنان نبيلة، ضغوط العمل والأداء الوظيفي ، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي ، عمان ، 2019 ، ص 17.

³ يوسف كمال ، مرجع سبق ذكره ، ص 73.

⁴ عدنان نبيلة ن مرجع سبق ذكره ، ص 18.

⁵ زهير ثابت ، إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل ، د.ط ، مركز الخبرات الإدارية والمحاسبية، دب ، 2010، ص65.

-الإجهاد:

هو العملية الفسيولوجية المتأتية من ضغط العمل وعدم الراحة الناجمة عن الإجهاد الانفعالي والضغط.¹ ويشير أيضا هذا المصطلح إلى نتائج التعرض للضغوط على المدى الطويل والتي يعانها الفرد والتي تعبر عن ذاتها في الشعور بالإعياء والإنهاك وتظهر لدى الفرد حيث يعبر عنها بصفات مثل: خائف مكتئب ومتوتر وتعبر عن نفسها في صورة أعراض جسمية ونفسية مثل : اضطراب الوجدان والمعارف وأعراض سلوكية مثل : الزيادة في تدخين السجائر وتناول الكحوليات واضطرابات الأكل والعنف.²

2- الإحباط:

هو عملية تتضمن إدراك الفرد لعائق يعوق إشباع حاجة له، أو توقع حدوث هذا العائق في المستقبل، مع تعرض الفرد جراء ذلك لنوع ما من أنواع التهديد.³ حيثما تستثار الدوافع بواسطة منبهات داخلية أو خارجية تنشأ نتيجة لذلك توترات ، إما فسيولوجية أو سيكولوجية حسب النوع الدوافع عضويا كان أم سيكولوجيا، وهكذا تعمل الأجهزة الداخلية للكائن الحي وهي المصادر الفطرية الدائمة للسلوك ، ونتيجة النشاط نحو بواعث أو غايات لها ارتباط بالحاجات أو الدوافع المثارة.⁴

¹- عادل بن صلاح عمر عبد الجبار، محمد مترك القحطاني ، علم النفس التنظيمي والإداري ، ط1 ، مكتبة الملك فهد أثناء النشر ، الرياض 2007 ، ص 270.

²- عاشور خديجة ، مرجع سبق ذكره ، ص 189.

³- مروان أبو حويج ، المدخل إلى علم النفس العام ، ط1، دار اليازوري العلمية ، عمان ، 2013 ، ص 217.

⁴- ماجدة بهاء الدين السيد عبيد ، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية ، د.ط ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 ، ص 163.

3- القلق :

هو حالة من الخوف الغامض الشديد الذي يمتلك الإنسان ، ويسبب له الكثير من الكدر والضيق والألم ، والقلق يعني الإزعاج والشخص القلق يتوقع الشر دائما ويبدو متشائما ، ومتوتر الأعصاب، ومضطربا ، كما أن الشخص القلق يفقد الثقة بنفسه ، ويبدو مترددا عاجزا عن البث في الأمور ، ويفقد القدرة على التركيز.¹

والقلق هو مجموعة الأعراض المتداخلة نتيجة للخوف والتوتر من احتمال خطر متوقع يكون مصدره في اغلب الأحيان غير معلوم ، ومن هنا يمكن ان يكون الخطر مظهرا أو علامة على الضغوط أو جزء من الاستجابة للضغوط ومن هذا المنطلق يتبين وتظهر نقطتان رئيسيتان للفصل بين الضغوط والقلق:

- إن الضغوط تعد سببا مباشرا لظهور القلق .

- إن الضغوط لها جانبان سلبي أو ايجابي والقلق يعبر عن الجانب السلبي للضغط.

عليه يتبين أن للضغوط نتائج ايجابية وأخرى سلبية كالقلق والإجهاد.²

4- التوتر :

يعرف التوتر على انه : "ردود الأفعال التي تصدر عن الفرد في المنظمة نتيجة تعرضه لمثيرات أو عوامل بيئية أو ذاتية لا يكون قادر على التكيف معها بقدراته الفعلية ، ولعل التعريف يرتبط بمفردات كثيرة كالقلق والإحباط والشعور بالصداع ، وجمود الإحساس ، واللامبالاة ، ويلاحظ أن التوتر ليس صورة من صور الضغط بل هو ناتج من نواتج الضغط ويظهر ذلك من خلال مصادره ومؤشراته واستراتيجيات إدارته.

¹- فاروق السيد عثمان ، القلق وإدارة الضغوط النفسية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2001 ، ص 18.

²- عاشور خديجة ، مرجع سبق ذكره ، ص 39.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وما يلاحظ أن هناك علاقة وثيقة ما بين الضغط ، والتوتر ، وهذا الأخير يعد مرحلة من مراحل الضغط ونتيجة لتفاقم الضغط.¹

وعليه يمكن الوقوف على نتائج أخرى للضغط - إضافة بما تقدم سابقا - وهو التوتر الذي يعبر عن حالة الموظف الذي عجز عن التكيف مع ضغوط العمل لديه.

5- الأزمة :

يرادف بعض الباحثين بين الضغط والأزمة ولكن الضغط يختلف عن الأزمة. فالأزمة هي : " عبارة عن موقف عصيب يمكن أن يؤدي إلى نتائج سيئة".²

كما تعرف على أنها " نقطة تحول في سلسلة من الأحداث المتتابعة تسبب درجة عالية من التوتر وتقود نتائج غالبا ما تكون غير مرغوبة خاصة في حالة عدم وجود استعداد أو قدرة عن مواجهتها.³ إذن الأزمة تعبر عن حالة الانسداد التي يبلغها الموظف في وقت عدم تمكنه من تجاوز التوتر والقلق والإحباط الذي يصيبه جراء الضغوط المهنية.

6-الاحترق النفسي:

الاحترق النفسي هو حالة من الاستنزاف الانفعالي أو الاستنفاد البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط.⁴

¹- عاشور خديجة، مرجع سبق ذكره،ص39.

²- عاشور خديجة ، مرجع سبق ذكره ، ص 189.

³- مصطفى يوسف كافي ، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية ، د.ط ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ،د.س، ص 178.

⁴- زينب احمد لموم ، الاحتراق النفسي للمعلم ، ط1 ، مركز الكتاب الأكاديمي ، عمان ، 2018 ، ص 16.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

ويعرفه ويلمار شوفلي على انه: " حالة من الإجهاد العاطفي والعقلي والجسدي تجعل المصاب بها غير قادر على القيام بوظائفه بشكل طبيعي ."

ويري بان الاحتراق النفسي سببه الأساسي هو الضغط الشديد والمستمر في محيط العمل فهو يعتبر رد فعل اتجاه هذه الضغوط التي لا تجد التعامل معها.¹

يمكن النظر إلى الاحتراق النفسي كنتيجة وخيمة للضغوط ، ولعلها هي أعلاها شدة مقارنة بالإجهاد والتوتر والقلق والإحباط فهو يمثل ذروة الأزمة على المستوى الفردي.

في الأخير نرى أن هذه المفاهيم المرتبطة بالضغوط هي نتائج الضغوط المهنية فالإجهاد هو نتيجة للتعرض للضغط على المدى الطويل والإحباط هو نتيجة للضغوط وهو ذات الوقت دافع للتقليل من حدتها والتكيف معها، والقلق في بيئة العمل هو حالة من توتر يحدث نتيجة لتوقع حدوث خطرا والتوتر هو نتيجة للضغط (غير قابل للتكيف معه) أو مرحلة من مراحل نتيجة لتفاقم الضغط ويمثل أيضا حالة عجز الموظف عن التأقلم مع الضغط ، والأزمة هي ذروة النتائج السلبية، في حالة عدم تمكن الموظف من تجاوز التوتر والقلق والإحباط والإجهاد. وقد يعبر الإجهاد عن الأزمة. والاحتراق النفسي هو ناتج عن الفشل في التكيف مع المواقف الضاغطة، ويمثل المرحلة النهائية في عجز الموظف عن التكيف مع مطالب العمل.

¹ - إيناس عراقي ، هل تلقيت الصفحة ؟ ، ط 1 ، بانا للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2023 ، ص 58.

ج - التعريف الإجرائي لضغوط العمل:

هي تعبر عن ظروف (مثيرات) (البيئة المادية + عبء العمل + العلاقات الرسمية) ،خاصة ببيئة عمل الأستاذ المتقاعد مسبقاً، وهي تعبر عن متطلبات يفوق قدراتهم على التأقلم معها. والتي من الممكن أن تكون لها علاقة بتقاعده المسبق.

4- التقاعد

أ- لغة:

التقاعد في اللغة أصله من الفعل قعد، والقعود نقيض القيام، وقعد: جلس من قيام، وقعد عن الأمر: تخلى عنه وتركه، وقعه عن كذا، حبسه عنه ، وتقاعد عن الأمر ، لم يهتم به ، وكان يطلق على الذين لا مورد لهم ولا ديوان ،و تقاعد الموظف عن العمل: أحيل عن المعاش ويشمل من وصل إلى السن القانوني أو الرسمي للتقاعد أو من أحيل على التقاعد قبل السن النظامية.

أما المتقاعد: فالمراد به من تقاعد عن العمل الوظيفي فهو المحال على المعاش ، أو من أعفى من الوظيفة قبل سن التقاعد الرسمي أو بعده.¹

¹- ليندة العابد ، سليمة حفيظي ، التقاعد النسبي للمعلمين في قطاع التربية والتعليم - الدواعي والآثار، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 21 ، العدد 01 ، بسكرة ، 2019 ، ص ص 326-327.

ب- اصطلاحا:

التقاعد حق مادي مؤجل لقاء خدمة، تكفله الدولة لكل موظف ترك عمله برغبته او بلوغ السن القانونية للتقاعد ، مدني أو عسكري ، ذكر أو أنثى .

كما عرفه كمنج بأنه : "انتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء".¹

وحسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل : فان التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى النهاية

العادية لعلاقة العمل المستخدم والعامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة للتقاعد

ويعرفه أحمد سليمان على انه: "النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية

والشرعية لإنهاء علاقة العمل".²

ويعرفه أيضا: بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معيناً مع

استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار

إحالته على التقاعد.³

¹ - ليندة العابد ، سليمة حفيظي ، نفس المرجع ، ص ص 326-327.

² - رزقي شهرة ، علام حنان ، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر - دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد "وكالة بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص : محاسبة وجباية معقمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة بومرداس، الإشراف: الدكتور بعداش عبد الكريم ، ص4. منشورة على <http://dlibrary.univ-boumerdes.dz> :

2023/05/25

³ - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية فيالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني ، الجزائر، 1998، ص 340.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

ويعرف التقاعد على انه المرحلة التي ينتقل إليها العامل والموظف الأجير وكذا غير الأجير عندما ينسحب من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محددة متفق عليها في نظام التقاعد ، أو وصل إلى سن معين لا تسمح له بمزاولة النشاط.¹

ويقصد أيضا بالتقاعد الاستغناء عن الخدمات المقدمة من الموظف بعد وصوله السن القانوني للتقاعد حيث يتراوح السن القانوني في اغلب الدول ما بين سن (60-65) سنة.²

ج- المفاهيم المرتبطة بالتقاعد:

1- التقاعد النسبي :

يمكن تعريفه على أنه التقاعد الذي يطلب فيه العامل إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية، والتي تتمثل في 60 سنة ، شرط أن لا تقل مدة عمله عن 20 سنة ،ويطبق هذا النظام على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وسواء كانوا يعملون في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات العمومية.³

2- التقاعد دون شرط السن :

يمكن للعامل الأجير الاستفادة من معاش التقاعد دون استيفائه لشرط السن المعتمدة في التقاعد العادي إذا أتم مدة العمل فعلي ينتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل ويدخل في حساب 32 سنة.

¹ عبد الحميد قرفي ، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية ، العدد 13، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2008، ص 13.

² يوسف جسيم الطائي ، مؤيد عبد الحسين الفضل ، هاشم العبادي ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، ط1 ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006، ص 505.

³ زيان مريم ، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15-16، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية ، مجلد 4، العدد 1 ، الجزائر ، 2020، ص 214.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الأيام التي تقاضي عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر ، أو فترات الاستفاضة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر، فترات الاستفاضة من معاش التقاعد المسبق ، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية.¹

*وهما يمثلان حالة التقاعد المسبق.

د - التعريف الإجرائي للتقاعد

هو النهاية العادية لعلاقات العمل أي بلوغ الموظف (الأستاذ) السن القانوني للتقاعد، ويتراوح السن القانوني بالنسبة للرجل 60 سنة و55 سنة بالنسبة للمرأة . حيث يعبر عن وصول الموظف مرحلة لا يستطيع قانونا خلالها مواصلة أداء عمله.

5- التقاعد المسبق

أ - اصطلاحا :

يعرفه الأقرع بأنه: " رغبة الموظف أو الموظفة في ترك العمل عند بلوغه الحد الأدنى من سنوات الخدمة والسن المسموح به لاستحقاق المعاش التقاعدي ، وتختلف تلك المعايير باختلاف نظام التقاعد المطبق على الموظف".²

¹- زيان مريم ، مرجع سبق ذكره، ص ص 314-315.

²- انجي عبد الحميد حريري، اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية ، المجلة العربية للنشر العلمي ، العدد 25 ، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، 2020، ص 36.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وتعرفه عماري بدرية بأنه: "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 الإعفاء".¹

بينما يعرفه كل من السلطان وطالب إبراهيم التقاعد المبكر (المسبق) بأنه: "ترك الوظيفة برغبة

شخصية مع استحقاق نظامي لمعاش شهري يتم صرفه على مدى الحياة للمتقاعد وللمستحقين من الورثة

بعد وفاته".²

ويعرف التقاعد المسبق في القانون الجزائري:

<<حسب ما نص عليه القانون رقم 94-10 لعام 1994 حسب المادة 1 و2 >> هو إحالة العامل

الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن

القانونية للإحالة على التقاعد العادي ، لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة

وان سن العامل الأجير تخفض مقارنة التي تمس المؤسسة المستخدمة وان سن العامل الأجير تخفض

مقارنة بالتقاعد العادي إلى 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة.³

كما يعرف أيضا: على انه المرحلة التي يجوز للموظف نفسه عند بلوغه سن معين لا تقل عن 50 سنة

¹- محرز زيتوني ، أسماء بن تركي ، ضغوط العمل وتأثيرها على الاتجاه نحو التقاعد المسبق لدى المدرسين ، مجلة

العلوم الإنسانية، المجلد 20 ، العدد 02 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2020 ، ص 822.

²- محمد طلال حسين ، اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكرة، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، تخصص: إدارة الأعمال، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة، الإشراف: الدكتور وسيم

إسماعيل الهانبل ، 2016، ص 10. منشورة على <http://www.injazatpapers.com> : 2023/ 04/27

*التقاعد المسبق سيتم التعرض إليه بشيء من التفصيل لاحقا.

³- مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق ،

جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 43 مؤرخه في 1 جوان 1994، ص ص 8-9.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أو عندما يكمل في خدمة الدولة عدد محددًا من السن لا يقل في معظم التشريعات عند 15 سنة وهذا ما يعرف بالتقاعد المبكر.¹

وحسب قراءتنا للقانون الجزائري في موضوع التقاعد المسبق: أنه بإمكان الموظف أن يتقاعد مسبقًا في حال خدم 20 سنة على الأقل وبلغ عمره 50 سنة بالنسبة للرجل و45 سنة بالنسبة للمرأة.

ب - التعريف الإجرائي للتقاعد المسبق

التقاعد المسبق يعبر عن وضعية الأستاذ الذي تمت الموافقة على طلبه للإحالة على التقاعد، قبل مرحلة وصوله إليه بصفة عادية. وهو قد يكون في حالتين إما: النسبي والتي تقتضي توفر مدة خدمة 20 سنة على الأقل وبلغ عمر 50 سنة للرجل و45 سنة بالنسبة للمرأة أو حالة التقاعد دون شرط السن وهي تعبر عن توفر مدة خدمة 32 سنة ، دون اشتراط سن القانوني للتقاعد العادي (60 سنة للرجل، و50 سنة للمرأة) بصفة عامة.

¹- عامر خيضر الكبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، منشورات العربية للتنمية العربية الإدارية ، القاهرة ، 2005، ص 289.

خلاصة

بعد عملية الضبط النسبي للإطار العام للدراسة الحالية (الإشكالية ،الفرضيات ، المفاهيم، الإطار النظري ، الأدبيات)،من الضروري التطرق في الفصل الموالي إلى معرفة ماهية ضغوط العمل بصفتها مصدرا من المصادر المتوقعة للإقدام على التقاعد المسبق لدى الأساتذة في ولاية الطارف.

الفصل الثاني

الفصل الثاني : ضغوط العمل

تمهيد

أولاً: أنواع ضغوط العمل

ثانياً: مصادر ضغوط العمل

ثالثاً: مراحل ضغوط العمل

رابعاً: آثار ضغوط العمل

خامساً: استراتيجيات إدارة ومواجهة ضغوط

العمل

خلاصة

تمهيد

يعتبر ضغوط العمل من المواضيع الهامة لدى الباحثين لما لها من انعكاسات على العاملين والمنظمات ، بحيث يواجه العمال العديد من المشكلات التي قد تؤثر في بعض الأحيان على سيرورة العمل، وتحدث اختلالات فيه، وهذا ما يولد قلق وتوترات تؤدي هذه الأخيرة إلى توليد الضغوطات ، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى التعرف على أنواع الضغوط ومصادرها، والمراحل والآثار المترتبة عليها، وإستراتيجية إدارة ومواجهة هذه الضغوط.

أولاً: أنواع ضغوط العمل:

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها: معيار الأثر ، معيار الشدة ،ومعيار المصدر .

1-معيار الأثر : يقول سيلبي : "أن يكون المرء من دون ضغوط ، فهذا يعني الموت "،وبهذا المفهوم نلاحظ أن الضغط يحمل معنى ايجابيا،مع أن المتعارف عليه بان الضغط يحمل معنى سلبيا ،"وعادة عند مناقشة الضغط ،فإننا نتحدث عن الضغط السلبي ،مع إننا نربط بينه وبين بعض المواقف أو المناسبات السارة ،إن أي تغير - ايجابي كان أم سلبي - يتطلب استجابة من أجسامنا بغرض التكيف ،والرجوع إلى حالتها الطبيعية ،المتزنة ،والمتوافقة نسبيا"،وفرق العالم سيلبي بين نوعين من الضغط وهما : الضغط الايجابي والضغط السلبي.

أ- الضغط الايجابي: " وهذا الضغط يعد دافعا أو حافزا ،يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل،ويساعده على الإبداع ،وتتمية الثقة بالنفس".¹

وهو أيضا" الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها، حيث يتعرض الفرد للعديد من الضغوط الايجابية على المستوى الوظيفي، مثل اجتياز اختبار ما أو دورة تدريبية معينة للترقية، أو النقل إلى موقع وظيفي أفضل،أو أن يجوز على رضا رئيسه المباشر عنه عندما يلتزم بأداء عمله في مواعيده المحددة".² ويمكن القول أن الضغوط الايجابية تعتبر أداة مساعدة للفرد نحو توفير الدوافع لحل المواقف المتعارضة مع الآخرين وبأقل قدر ممكن من الضرر . فالعامل أثناء أدائه لوظيفته قد يتعرض للعديد من الضغوط

1- حمد حسن محمد، حمادات السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية،ط1،دار الحامد للنشر

والتوزيع، عمان،2008، ص 116.

2- شلغوم عبد السلام ، مرجع سبق ذكره ، ص 31.

تختلف من حيث المستوى، فالضغوط الايجابية تشكل تحديا وحافزا للعامل على زيادة نشاطه وتنمي لديه روح المواجهة والتحدي من اجل التخلص من هذه الضغوط، فيسعى إلى تحسين من مستوى أدائه حتى يستطيع انجاز متطلبات العمل .

ب- **الضغط السلبي:** وهو ما يطلق عليه الضيق وهو صورة مدمرة للضغوط، ويؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن، وكذلك اختلال في الاستجابة المعرفية السلوكية، النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الأداء".¹

وأیضا هي " الضغوط الضارة أو المؤدية وذات الانعكاسات السلبية على كل من الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتتسبب في انخفاض الروح المعنوية لدى الفرد والشعور بالتعب، والأرق والتشاؤم من المستقبل، ويزداد تأثيرها على متخذي القرار كلما انخفض الدعم الاجتماعي الذي يتلقونه من أفراد المجتمع، ورؤسائهم في قمة الهرم الإداري".²

ويمكن القول أن الضغوط السلبية هي تلك الضغوط التي تسبب الضغوط للفرد ودائما ما يكون كارها لها لأنها لاتخدمه ولا تخدم المؤسسة. فالفرد الذي يعمل في مؤسسة يشعر بوجود تداخل في الأدوار خاصة الموظفين الجدد الذين ليست لديهم خبرة، أو فكرة عن طبيعة الوظائف التي سيقومون بها، تنمي عندهم الارتباك والخوف. والجدول الموالي يوضح أكثر الآثار الايجابية والسلبية لضغوط العمل.

¹- محمد حسن محمد حمادات، مرجع سبق ذكره، ص116.

²- شلغوم عبد السلام، مرجع سبق ذكره، ص31.

الجدول رقم (01): يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية.

الضغوط السلبية	الضغوط الايجابية
1- تسبب انخفاضا في الروح .	1- تمنح دافعا للفرد .
2 - تولد ارتباكا.	2- تساعد على التفكير.
3 - تدعو للتفكير في الجهد المبذول.	3 - تحافظ على التركيز على النتائج .
4 - تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه.	4 - تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد.
5 - الشعور بالأرق.	5 - النوم جيدا
6 -تتشعر الفرد بان كل شيء ممكن أن يقاطعه وبشوش عليه.	6 - القدرة على التعبير على الانفعالات.
7 - ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عليها.	7 - تمنح الإحساس بالمتعة على الانفعالات.
8 - الإحساس بالقلق.	8 - تحافظ على التركيز على العمل.
9 - تؤدي إلى الشعور بالفشل.	9 - تمنح الشعور بالانجاز.
10 - التشاؤم من المستقبل.	10 - التفاؤل بالمستقبل.
11 - عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.	11-القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مرور بتجربة غير سارة.

المصدر : جابر أوبيش وآخرون: [أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين-دراسة ميدانية للمؤسسة-الوطنية

للأملاح بالمغرب-،مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص:إدارة الأعمال ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير،جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي،إشراف :الأستاذ على العبيسي،2022،ص 16.]

يتضح من خلال الجدول أنه عندما تكون الضغوط في حجم مناسب (ايجابي)،فإنها تؤدي إلى السرعة

في انجاز الأعمال والإبداع في التفكير والقدرة على إتخاذ القرارات ،والتركيز على نتائج العمل والشعور

بالسعادة والإثارة والقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر،وتجعل الأفراد يركزون على نتائج أعمالهم

وتحفز الأفراد على العمل، وتجعلهم ينظرون للمستقبل بتفاؤل والجدية في العمل، وزيادة الإنتاجية، وتجعل الأفراد يشعرون بالإنجاز والمتعة، والنوم بشكل مريح والمقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة. أما الضغوط السلبية فهي عكس الايجابية، لها أثر سلبي على كل من الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها، ويترتب عليها شعور الفرد بالإحباط وعدم الرضا والارتباك في العمل والشعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم للمستقبل، وعدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية عند مواجهة تجربة غير سارة. لهذا فإن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله قد تكون غير مرغوبة فتؤثر سلبا عليه مما تؤدي إلى تدمير علاقات العمل، وقد تكون مرغوبة مما تؤدي به إلى زيادة الجهد في العمل وزيادة الأداء وهذا ما يسمى بالضغوط الايجابية. لان الضغوط تمثل حالة طبيعية في الحياة لا يمكن تجنبها لذلك وجب العمل على التأقلم معها ومسايرتها، وذلك من خلال وضع أساليب لإدارتها والتخفيف من سلبياتها.

2- معيار الشدة : يميل بعض العلماء مثل (جينز) إلى تقسيم الضغوط وفق الفترة الزمنية التي تستغرقها

الشدة أو التوتر الناتج عنها، حيث يقسم الضغوط إلى ثلاثة أنواع :

أ- الضغوط البسيطة : هي التي تستمر من ثوان إلى ساعات نتيجة المضايقات الصادرة عن أشخاص من داخل العملاً وخارجه.

ب- الضغوط المتوسطة : وهي التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية، أو زيارة شخص غير مرغوب فيه، أو الآلام الناتجة عن أمراض عضوية .

ج - الضغوط الشديدة : وتستمر عادة من أسابيع إلى أشهر، مثل النقل من مكان العمل إلى مكان

آخر، والإيقاف عن العمل ويستمر الضغط حتى زوال السبب.¹

¹-بهاز ناجي، مرجع سبق ذكره، ص15.

تعد هذه الضغوط من أهمها لأنها تؤثر على الفرد من جميع النواحي ،وتجعله في حالة الارتباك وتوتر وضغوطات كثيرة.

3- معيار الشمول:قسمت ضغوط العمل إلى :

ضغط كلي شامل : وهو الضغط السائد على كل شيء من اهتمامات العامل ، ومسيطر على كافة العوامل في المنظمة التي يعمل فيها. **ضغط جزئي فرعي :** يرتبط بمصلحة فئة من الفئات التي يضمها الكيان الإداري الذي يعمل به متخذ القرار، حيث تصدم مصالحه مع أهدافه نتيجة لممارسة الضغط عليه،فكلما كانت هذه الفئة مؤثرة كلما أجبرت متخذ القرار إلى الانصياع لمطالبها.¹

بمعنى أن ضغوط العمل يتم النظر إليها نظرة فوقية تتعامل مع حجم واتساع أبعاد الضغط في المؤسسة، وهو نوع شامل لكافة اهتمامات العمال ومسيطر على كافة العوامل في المؤسسة.

4- معيار المصدر: هنا نجد اختلاف كبير بين الباحثين والكتاب نظرا لتعدد مصادر ضغوط العمل، ومن بين هذه التصنيفات نجد: الضغوط الناتجة عن البيئة المادية، والضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية، والضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري.

أ- الضغوط الناتجة عن البيئة المادية : هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة ، مثل ضعف الإضاءة ، الضوضاء...الخ .

¹ - بركات يسمينة، أثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن ناصر مصلحة الاستعجالات بسكرة- ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص:إدارة الموارد البشرية،قسم العلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر، بسكرة،الإشراف :الدكتور بركان دليلة، 2020،ص7. منشورة على

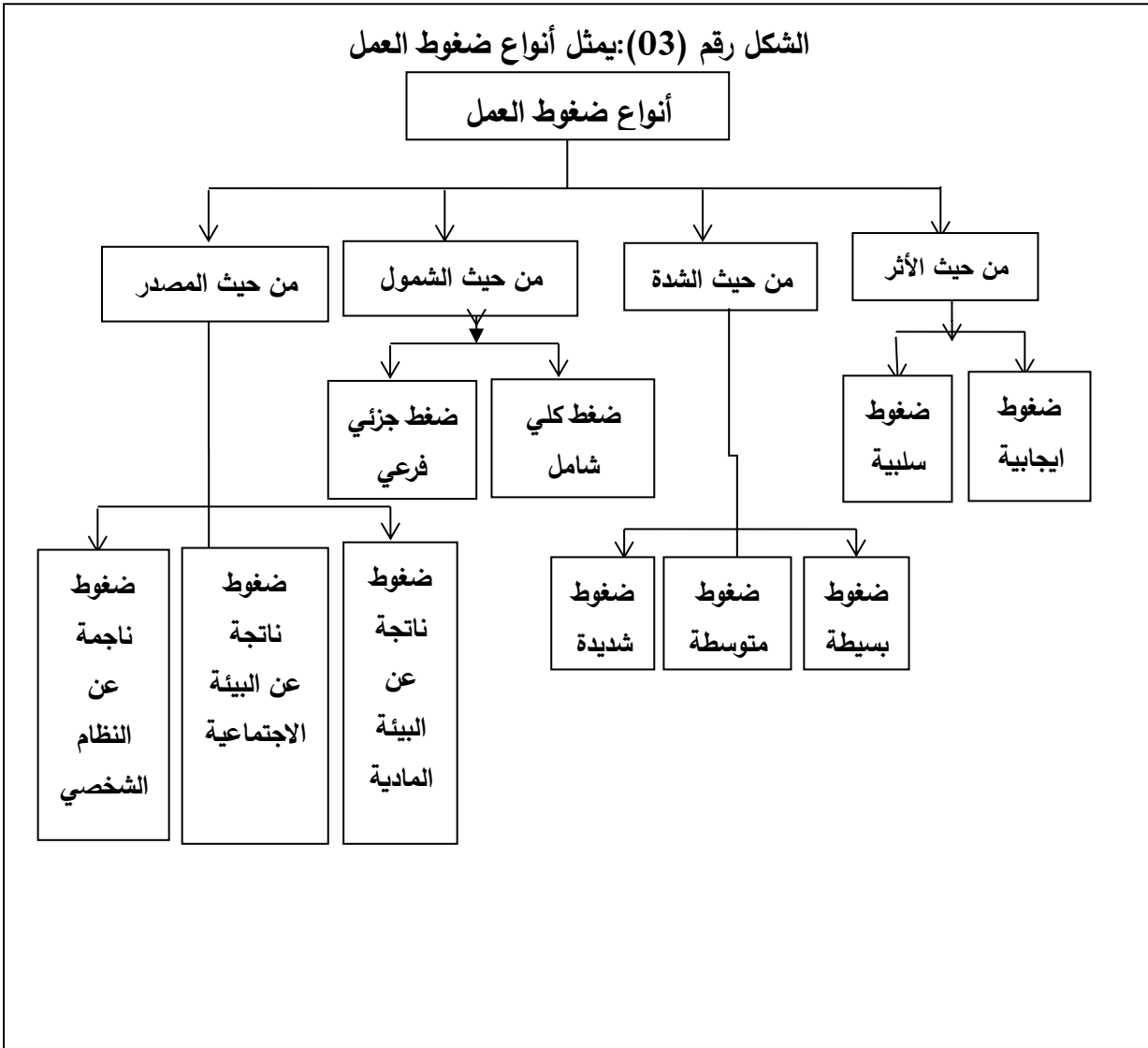
ب - الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية : هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل: الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد و/أو الجماعات ، خلاف مع الرئيس المباشر ...الخ.

ج - الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري : هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية، مثل الاختلاف الجنسي ، الاختلاف العرقي والديانة...الخ.¹

يمكن القول أن ضغوط العمل حسب مصدرها هي ضغوط يكون مصدرها في العمل داخل المؤسسة، يتعرض لها العامل أثناء ممارسته لوظيفته أي أن العوامل المؤدية لهذه الضغوط يكون داخل المؤسسة. فمثلا العامل الذي يعاني من عبء العمل يكون هنا مصدر الضغط مترتب بالعمل، أي أن يطلب منه القيام بمسؤوليات وواجبات تفوق قدرته الجسدية والفكرية، وكذلك أن يعمل لساعات طويلة خارج أوقات العمل الرسمية وحتى في أيام العطل.

¹-بهاز ناجي :مرجع سبق ذكره،ص ص15- 16.

والشكل الموالي يوضح أنواع ضغوط العمل السابقة الذكر .



المصدر: من إعداد الطالبتان.

حقيقة هناك من يميز في تصنيف أنواع ضغوط العمل، إلا أنه يمكن أن يكون تفاعل بين مختلف معايير التصنيف، وتعتبرنا ضغوط مهنية متعددة الأنواع، مثلا من الممكن أن يكون الضغط سلبي وبسيط وناتج عن البيئة المادية للعمل.

ثانيا :مصادر ضغوط العمل:

وتتمثل أهم مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها الموظفون في المؤسسات كالاتي:

1- مصادر ضغوط العمل ناتجة عن البيئة الخارجية للمؤسسة :

يوجه الإنسان ضغوطا كثيرة قد تكون ناشئة عن عوامل ومؤثرات وظروف ليست لها علاقة بعمل الفرد أو

الجماعة أو المنظمة التي يعمل فيها،وليس جميع الضغوط التي يتعرض لها الناس مصدرها أعمالهم

والمنظمات التي يعملون فيها.وتتمثل البيئة الخارجية للمؤسسة في مجموعة العوامل المحيطة والمؤثرة في

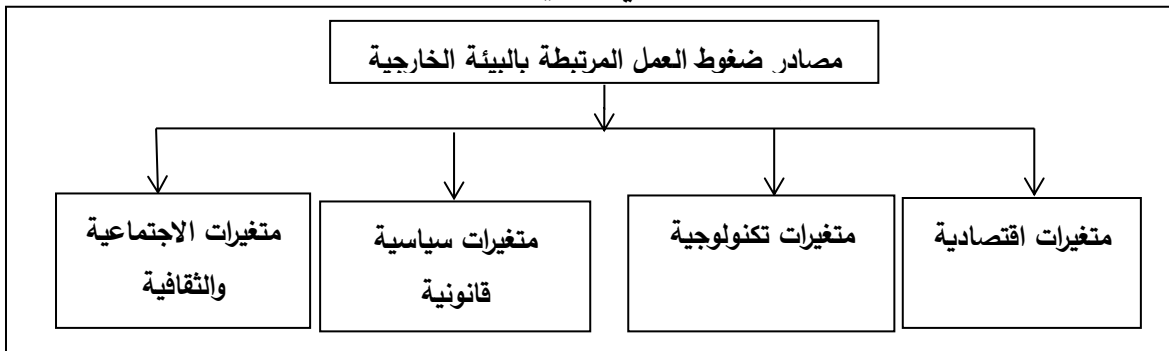
المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر ،ويقصد بالعوامل تلك المتغيرات العامة (متغيرات اقتصادية ،

متغيرات تكنولوجية...الخ)والمتغيرات الخاصة (المنافسون ، والموردون...الخ)

وتعتبر البيئة الخارجية للمؤسسة بشقيها العام والخاص ، مصدرا مهما لضغوط العمل والشكل التالي

يوضح أهم العوامل التي تحتويها البيئة الخارجية للمؤسسة.¹

كل رقم (04) : يوضح أهم المتغيرات التي تحتويها البيئة الخارجية للمؤسسة.



المصدر: من إعداد الطالبتان .

¹ -مريم فليجان، ضغوط العمل وانعكاساتها على دافعية العاملين - دراسة ميدانية بمديرية الوكالة العقارية - الطارف -
مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص : علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية
العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الإشراف: الدكتور حسان تريكي، 2015، ص ص 62-

وعليه فالبيئة الخارجية للمؤسسة تنقسم إلى بيئة عامة وأخرى خاصة، وسنتعرض إلى هذه المتغيرات

باختصار في مايلي:¹

أ- متغيرات الاقتصادية :

ولها الدور الأعظم في تشتيت جهد الإنسان وضعف قدرته على التركيز والتفكير، خاصة حينما تعصف بالدولة الأزمات المالية الخاسرة، وتنجم عن ذلك عدم قدرة الأفراد على مسايرة متطلبات الحياة، بالإضافة إلى ما يمكن أن يسببه التذبذب في الوضع الاقتصادي صعودا ونزولا، فمع الظروف الاقتصادية السيئة يظهر القلق حول الوظائف وسبل العيش، مثلا يمكن أن تكون حالة الكساد ضاغطة على الأفراد والمنظمات مما يؤدي إلى ظهور أنماط سلوكية واتجاهات غير منتظمة، وكذلك تحدث الضغوط عندما يكون الاقتصاد مزدهرا وذلك عندما يفكر احد المديرين في الفرص التي يمكن أن يستفيد منها ويقلق بشأن اتخاذ القرار الصحيح.

ب - المتغيرات التكنولوجية:

تعتبر التكنولوجيا العامل الرئيسي في ميدان المنافسة حيث تعطي للمؤسسة إمكانية كبيرة في زيادة إنتاجها وتخفيض تكاليفها دون المساس بجودة المنتجات، وفي المقابل تزيد هذه التكنولوجيا من ضغوط العمل الواقعة على الموارد البشرية.

ج - المتغيرات السياسية والقانونية:

يمكن أن تكون سببا مهما لضغوط العمل، حيث تتزايد الضغوط الواقعة على مدراء المؤسسات خلال فترة الانتخابات، نظرا للغموض الذي يمثله سلوك القادة الجدد الذين يتم انتخابهم (غموض حول السياسات

¹ - مريم فليجان مرجع سبق ذكره، ص ص 65-66.

الضريبية، غموض حول موقف القادة الجدد من الاستثمارات الأجنبية... الخ). وكذلك فإن المتغيرات القانونية يمكن أن تكون سببا في إحداث الضغوط.

د - المتغيرات الاجتماعية والثقافية:

وتعتبر من الأسباب المهمة لضغوط العمل، ومن بين أهم الجوانب المسببة للضغوط والتي تقع تحت المتغيرات الاجتماعية والثقافية نجد: تزايد دور المرأة في المجتمع ، ارتفاع المستوى التعليمي للأفراد، وزيادة أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ، فقد أدى خروج المرأة للعمل إلى جانب الرجل زيادة في مستويات الضغوط الواقعة عليهما، نتيجة تداخل الأدوار التي تؤديها في حياتها العملية والأسرية.

2- مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة الداخلية للمؤسسة:

أ- عبء العمل:

ويعني زيادة أو انخفاض حجم معدل العمل الموكول للفرد مهمة القيام به، فزيادة حجم الأعباء الموكولة لفرد ما القيام بها إلى معدل أعلى من المعدل المقبول، تتسبب في إحداث مستوى عال من الضغط . وانخفاض حجم أعباء العمل الموكول للفرد مهمة القيام بها إلى معدل اقل من المعدل المقبول ، يؤدي إلى انخفاض مستوى شعور الفرد بتقدير ذاته وزيادة الشكوى والعصبية والغياب والعزلة ، ويصنف عبء العمل إلى نوعين:¹

أ-1- عبء العمل الكمي : ويحدث عندما يسند إلى الفرد مهام كثيرة يجب انجازها في وقت غير كافي.

¹ - خالد عيادة عليماث ، مرجع سبق ذكره، ص 60.

ب- 2- عبء العمل النوعي : ويحدث عندما يشعر الفرد إن المهارات المطلوبة لانجاز مستوى أداء معين اكبر من قدرته، أي أن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء العمل.

ب- غموض الدور :

يعني نقص المعلومات التي يحتاجها الفرد لأداء عمله ، وعدم وضوح سلطاته وصلاحياته، مما ينجم عنه حالة من عدم التأكد والتوتر، فالشخص في هذه الحالة ربما لا يكون على دراية تامة بأهداف العمل ، أو الإجراءات المتبعة فيه ، أو ربما يكون غير متأكد بخصوص المجال والمسؤوليات المتعلقة بعمله.

إن غموض الدور في العمل وان تعددت مظاهره يمكن حصر أسبابه في أربعة مصادر رئيسية وهي.

ب- 1- عدم إيصال المعلومات الكافية إلى الموظف فيما يتعلق بالدور المطلوب منه في العمل وبخاصة من الأشخاص الأساسيين ، مثل المديرين والمشرفين ، وهذا الخلل يحصل مع الموظف الجديد ، ويجعله غير متأكد من الدور المطلوب منه القيام به في المنظمة.

ب- 2- تقديم معلومات غير واضحة أو المشوشة من قبل الرئيس أو المشرف أو الزملاء إلى الموظف وخاصة في الحالات التي تكون فيها مثل هذه المعلومات تحمل مصطلحات فنية غير مألوفة.

ب- 3- عدم وضوح السلوكيات التي تمكن الفرد من أداء الدور المتوقع منه، حيث نجد الكثير من المهام المسندة إلى الموظف دون وضوح الكيفية التي يمكن للموظف من خلاله أن يقوم بتنفيذها.

ب- 4- عدم وضوح النتائج المترتبة على الدور المتوقع من الفرد ، وذلك مثل تجاوز الموظف للأهداف المطلوبة منه ، أو يخفق في تحقيقها ، أو أن يحقق هذه الأهداف بطريقة غير مألوفة في المنظمة.¹

1- خالد عيادة عليّات، مرجع سبق ذكره، ص66-67.

ت - صراع الدور:

ينشأ نتيجة تعرض الفرد لمتطلبات متناقضة أو متعارضة، فقد يطلب من الموظف العمل ساعات طويلة مما يتعارض مع دوره كرجل أسرة أو قد يطلب منه .محاربة بعض الأقارب أو الأصدقاء، مما يتعارض مع دوره الرسمي في التعامل الموضوعي مع الجميع، وهذا يولد عند الموظف توترا أو اضطرابا. وهناك عدة أشكال لصراع الدور:¹

ت- 1- أن يكون هناك اختلاف وتناقض في توقعات عدة أشخاص لسلوك الفرد، ويحدث نتيجة علاقات المرؤوسين برئيس أو أكثر أو زميلين أو أكثر من زملاء العمل، أو في حالة وجود رئيس ومرؤوس له. ويمكن القول أن صراع الدور ينشأ في التنظيم الذي يأخذ شكل المصفوفة التنظيمية حيث يخضع الفرد فيه إلى مدير فني ومدير وظيفي.

ت - 2- أن تتضمن متطلبات الدور في ذاتها توقعات مختلفة ، وكمثال على هذا الشكل من صراع الدور توقع نائب الرئيس لشؤون التسويق من مدير المبيعات زيادة مبيعاته بنسب مئوية معينة خلال فترة زمنية معينة، وفي نفس الوقت يرفض زيادة المصاريف البيعية، في مثل هذه الحالة يتعرض مدير المبيعات إلى ضغط صراع الدور .

ت - 3- أن تتعارض توقعات الدور مع بعض مبادئ وقيم الفرد ،فمطالبة الفرد بانجاز مهمة معينة تخرق مبادئه وقيمه يمكن أن يدفع به إلى معارضة ذلك، أو يقع تحت ضغط صراع الدور الناتج عن تعارض توقعات الدور مع مبادئه وقيمه ، ومن أمثلة تعارض الدور مع المعتقدات والقيم الشخصية ذلك الفرد الذي يعمل بالقطاع المصرفي ولديه اعتقاد بان معاملات البنك تحيط به شبكات ربوية، كذلك الفرد الذي يعمل بالقطاع الفندقية ولديه قناعة بان بعض ما يقدمه الفندق من أطعمة ومشروبات يتعارض مع

1- خالد عيادة علميات مرجع سبق ذكره، ص ص 68-69.

ما تنص عليه التعاليم الدينية.

ت-4 - إن يكون هنالك تعارض بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة مثلا.

ث - نظم الأجور والحوافز:

ويقصد بها مجموعة الظروف التي تتوفر في بيئة العمل وتعمل على تحفيز الأفراد وإشباع رغباتهم التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل ، كما ويرتبط هذا المصدر مباشرة بإحساس الفرد وشعوره انه يحصل على مقابل عادل لما يقدمه للمنظمة من جهد وخدمات .

ويرى الباحث أن ضعف الرواتب والأجور وعدم فاعلية نظم الحوافز مقارنة بالمنظمات المماثلة ينمي داخل الفرد شعورا بالإحباط وعدم الرغبة في بذل الجهد ، وبالتالي يحاول إبداع طرق وأساليب تمكن له من خلالها التهرب من أداء الأعمال الموكولة دون أن يتعرض للمساءلة. ويزداد إحساسه بالعزلة عن المنظمة وتنتابه حالة من حالات اللامبالاة والسخط وترتفع معدلات غيابه بعذر وبدون عذر، مما ينعكس سلبا على أداء المنظمة التي يعمل فيها.¹

ج - تقييم الأداء:

إن التقييم غير العادل للأداء يعتبر مصدرا للضغوط ، خاصة إذا كان هناك توزيع غير عادل في الأجور والحوافز ، وغياب المساواة في المعاملة وغياب العدالة في الترقية، إذ يرغب معظم العاملين في معرفة ردود فعل مايقومون به على المسؤولين عنهم وموقعهم من الأهداف التي تضعها لهم الإدارة، أو التي يضعونها لأنفسهم في ضوء إدراكهم لقدراتهم وقدرات من هم بنفس الوظائف ، فعلى المستوى الشخصي ، تساعد هذه العملية على معرفة جوانب القوة وجوانب الضعف في أدائه الوظيفي أو الشعور بالاطمئنان عند مقارنة أدائه مع أداء الآخرين.

1- خالد عيادة عليجات، مرجع سبق ذكره ، ص 62.

ح - غياب المشاركة في اتخاذ القرارات:

تمثل عملية اتخاذ القرارات جوهر الإدارة ، لذا فان عملية إتخاذ القرارات بطريقة عشوائية أو استبدادية قد تكون مصدرا من مصادر ضغوط العمل، خاصة إذا كانت هذه القرارات قائمة على أساس المركزية الشديدة ، وعدم مشاركة الموظفين يفقدهم الثقة في أنفسهم ، وانخفاض الروح المعنوية، وانخفاض الإنتاجية والرضا لديهم وبالتالي المزيد من الضغوط.

وفي المقابل فان إشراك العمال في إتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم،يساعد في تحسين الأداء وهذا ناتج عن كون العمال يشعرون بدورهم في العملية الإنتاجية مما يحفزهم على العمل بجد وإتقان ،وهذا ما توصل إليه إلتون مايو من تجاربه في مصنع الهاوثورن.¹

خ - طبيعة العمل :

لا تخلو أي وظيفة من الوظائف تقريبا من الضغوط ، إلا انه هناك وظائف ذات طابع خاص تؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغوط لدى أصحابها ، ويعود ذلك إلى أن طبيعة الوظيفة تفرض على الموظف إتخاذ قرار هام ينطوي على مسؤوليات أمنية أو صحية مثل موظفي قطاعات الأمن والصحة وغيرها.²

د- الهيكل التنظيمي :

يقصد بالهيكل التنظيمي البناء الذي يحدد الإدارات أو الأجزاء الداخلية في المنظمة،حيث يبين الوحدات التنظيمية المختلفة والأنشطة وخطوط السلطة ومواقع إتخاذ القرار . وهو كذلك "نظام المهام وانسياب الأعمال وعلاقات السلطة وقنوات الاتصال التي ترتبط أعمال الأشخاص

¹- سليمان سعيده ،مصادر ضغوط العمل وانعكاساتها على الأطباء وشبه الطبيين -دراسة ميدانية بمصلحة الاستعجالات في المؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف- البويرة-،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة العقيد أكلي محند أولحاح البويرة ، إشراف :الأستاذ فرفار سامية،2017،ص52. منشورة على

<http://dspace.univ-bouira.dz> : 2023/ 05/16

²- محمد مكناسي :مصادر ضغوط العمل -تحليل ومناقشة-،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية،جامعة 8 ماي 1945،مجلة أبحاث نفسية وتربوية، مجلد 4، العدد 10، جوان 2017،ص223.

والمجموعات المختلفة في المنظمة بعضها البعض.

ويعتبر البناء التنظيمي احد المصادر الهامة لضغط العمل إذ أن لمركزية القرارات وضعف المشاركة في صنعها أو إتخاذها وإتباع أساليب تنظيمية معقدة وغير مرنة وتخصيص وتقسيم العمل بشكل مبالغ فيه إضافة إلى عدم وضوح الاختصاصات وتميع المسؤولية وعدم تحديدها فأنها تؤثر بمجموعها على نفسية الفرد وتؤدي إلى شعوره بالضغط.¹

ذ- نمط القيادة والإشراف :

تعبر القيادة عن "مقدرة الفرد في التأثير على سلوك الآخرين من اجل القيام بتنفيذ أهداف محددة" فنمط القيادة والإشراف من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي ، وكذا تحديد درجة ضغوط العمل الناتجة عن مبادرة أو عدم مبادرة العاملين ومساهماتهم في التعامل مع المشكلات الاقتصادية. وفيما يلي بعض الممارسات التي يمارسها القائد والتي تزيد من ضغوط العاملين :

- ملء جو المؤسسة بالسياسات والتكتلات.
- معاملة العاملين بشكل غير عادل.
- حجب معلومات مهمة عن العاملين هم بحاجة لها لأداء مهامهم.
- التركيز على السلبيات وفي نفس الوقت إغفال الأداء الجيد.²

ر- بيئة العمل المادية:

تؤثر بيئة العمل المادية على العاملين وتزيد من حدة الضغوط التي يتعرضون لها وتتمثل هذه المصادر في الضوضاء وضعف الإضاءة أو زيادتها ، وكذلك ارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها، وتشكل ظروف

1. خالد عيادة عليما ، مرجع سبق ذكره ، ص 65 - 66

2. وفاء زوقار ، فوزية برسولي ، مرجع سبق ذكره ، ص 293-294

العمل ضغط على الفرد على اعتبار أن عدم توافر تلك الظروف بالشكل المناسب يتسبب في زيادة حدة ضغوط العمل ، وعلى العكس من ذلك فإن تحسين ظروف العمل يساعد على رفع الروح المعنوية للموظفين، على أن يكون التحسن في هذه الظروف بقصد تكييف عناصر العمل وظروفه مع نفسية وظروف الموظف ، إذ أن الأمر يقتضي عدم الاهتمام على كون الموظف متكيفا وإنما جعل العناصر الأخرى مرنة.¹

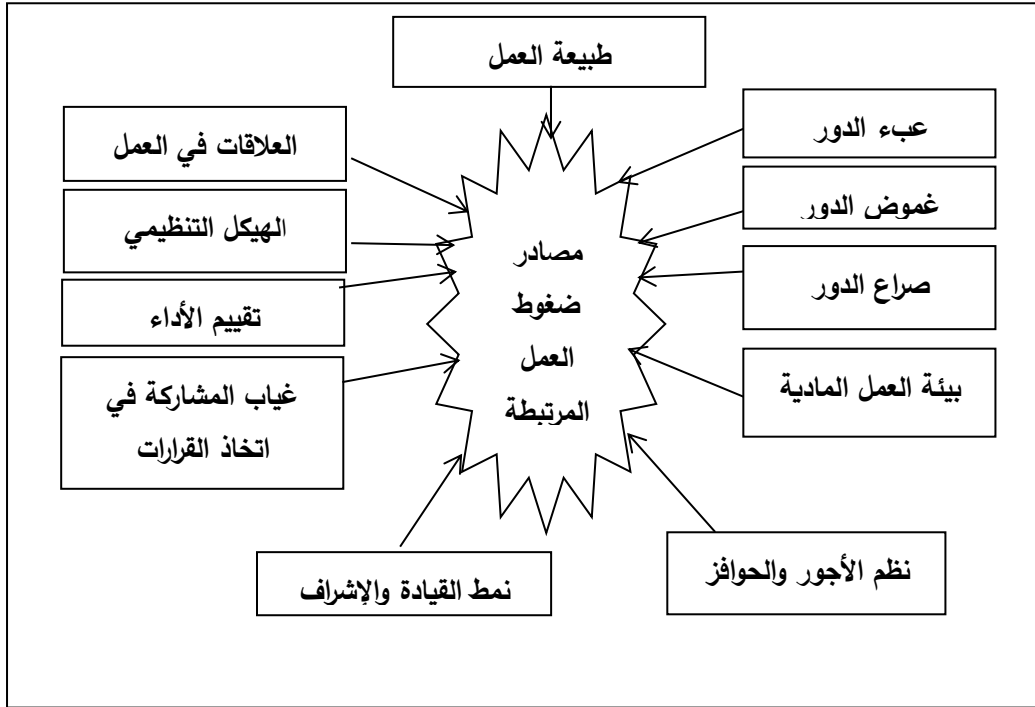
ز- العلاقات في العمل:

تتمثل علاقات العمل في سوء العلاقة بين الموظف وزملائه (كالتنافس وحجب المعلومات وعدم التعاون) أو بين الموظف ومرؤوسيه (كعدم إطاعتهم لأوامره أو تدني أدائهم) أو سوء العلاقة بين الموظف وبين رؤسائه والتي تتمثل في عدم تفويضه صلاحيات كافية أو عدم تقديرهم لجهوده أو تصيد أخطائه أو إتباع أساليب ملتوية في التعامل معه، ولعل علاقة الموظف السيئة برؤسائه لها الأثر الأكبر في تعرضه للضغط من الزملاء أو المرؤوسين ، لأنه يكون في موقف ضعف أمامهم. وهذا ما يؤكد المثل القائل "إن البؤس بحاجة إلى الجماعة فحينما يشعر الفرد بالقلق والإحباط والتوتر فإنه يلجأ إلى الدعم الاجتماعي من رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه وأصدقائه في العمل ويتعاطف أمثال هؤلاء مع مشاعر العامل وأحاسيسه ويبينون له أن الأمر ليس بهذه الخطورة وأن هنالك حلول كثيرة يمكن استخدامها والخروج من المأزق مما يخفف من مشاعر التوتر والقلق وتفرغ شحنة الهم والكآبة التي كانت تسيطر.²

1 - خالد عيادة عليمات، مرجع سبق ذكره، ص72.

2 - خالد عيادة عليمات، مرجع سبق ذكره ، ص ص 73-74.

شكل رقم (05): يوضح أهم مصادر ضغوط العمل التي تحتويها البيئة الداخلية للمؤسسة.



المصدر : من إعداد الطالبتان.

3- المصادر الشخصية لضغوط العمل :

تلعب شخصية الفرد وخصائصه دوراً مهماً في تحديد ردود فعله اتجاه الضغوط التي يعاني منها إضافة إلى ذلك فإن الأفراد ليست لديهم نفس الاستجابات، حيث أن الاستجابات وردود الأفعال تختلف من فرد لآخر، وفيما يلي سنستعرض إلى أهم المصادر.

أ- نمط الشخصية : يرجع انتشار مصطلح مايسمى بنمط الشخصية (أ) والشخصية (ب) إلى فترة

السبعينات القرن العشرين، حيث قام كل من (فريد مان وروزنمان 1974)، بالفصل بين هاتين

الشخصيتين وذلك على النحو التالي:¹

1- عاشوري خديجة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 195 - 196.

النمط (أ): الملامح الشخصية العامة.

- يميل إلى العمل بمفرده ويستطيع انجاز مهام كثيرة في وقت واحد قصير.
- يتسم بالإقدام والطموح والتنافس.
- تظهر لديه القوة لغريزة السيطرة.
- يتميز بنفاد الصبر والخشونة في التعامل مع الآخرين.

التعامل مع الضغوط:

يبدو عليه انه راض عن عمله ولا يعترف بوجود ضغوط في العمل خاصة أمام الزملاء والمرؤوسين أو الرؤساء.

يكون أكثر فاعلية في المستويات التنفيذية كالإدارة الدنيا والإدارة الوسطى ونادرا ما يكون فعالا في المستويات الإدارية العليا.

النمط (ب) : الملامح الشخصية العامة

- يفضل العمل الجماعي
- يتميز بالصبر والسهولة في المعاملة.
- يتميز بالقدرة على الابتكار والتجديد.

التعامل مع الضغوط:

- يعترف بوجود الضغوط ويحاول التعامل معها.
- فعالا عند توليه مهام تتعلق بالبحث والابتكار.
- يكون أكثر فاعلية في المستويات الإدارية العليا.

وقد أثبتت الدراسات أن النمط (أ) أكثر عرضة للإصابة بأمراض القلب وارتفاع ضغط الدم بالمقارنة بالنمط (ب).¹

جدول رقم (02) : يوضح الفرق بين الشخصية (أ) والشخصية (ب)

نمط الشخصية (ب)	نمط الشخصية (أ)
- ليس في عجلة من أمره دائما	- مستعجل دائما
- متأن في مشيته	- يمشي بسرعة
- يستمتع بوقته دون الإحساس بالذنب	- يأكل بسرعة
- صبور ولا يؤنب نفسه كثيرا على ضياع الوقت.	- غير صبور بسبب ضياع الوقت
- ليست لديه مواعيد نهائية لانجاز الأعمال	- يعمل شينئين في آن واحد
- يلعب من أجل المتعة وليس من أجل الكسب	- لا يستمتع بوقت الفراغ
- ذو أسلوب لطيف في الحياة	- مشغول بالأرقام
- لا يهتم بالوقت	- يقيس النجاح بالكمية و شديد وعنيف ومنافس

المصدر: كلاش هناء، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن

ناصر -بسكرة- لنيل شهادة الماستر تخصص: إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير،جامعة محمد خيضر،بسكرة ، إشراف دراسي وهيبية،2200،ص 31.]

¹ - عاشور خديجة ، مرجع سبق ذكره ، ص 196.

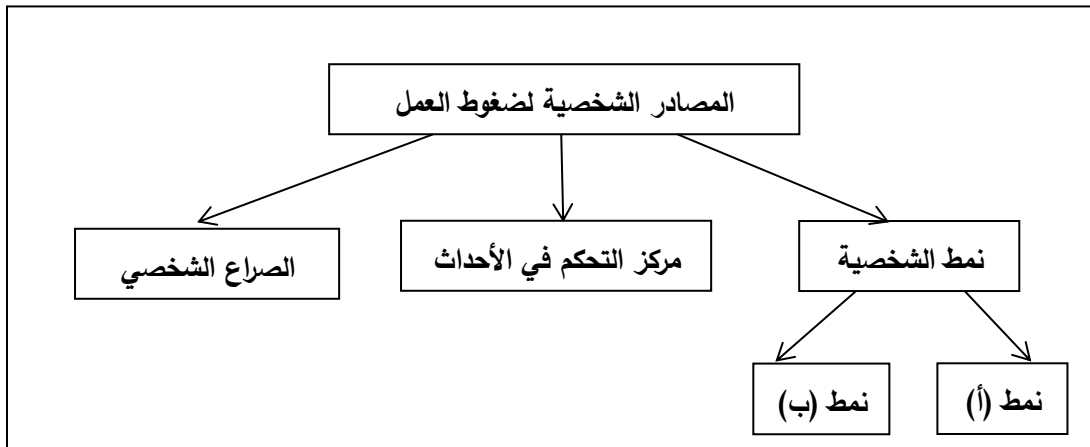
ب - مركز التحكم في الأحداث:

ويتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به والفرد صاحب التحكم الداخلي يتميز بأنه أكثر احتمالا للتهديدات التي يتعرض لها وانه اقل قلقا واقل معاناة من ضغط العمل ، في حين أن الفرد صاحب مركز التحكم الخارجي يتميز بارتفاع مستوى القلق والعدوانية واكثر معاناة من ضغوط العمل في كثير من المواقف التي تحيط به.

ج - الصراع الشخصي : يشير مفهوم الصراع الشخصي إلى حالة التوتر الداخلي التي تحول بين الفرد

وبين استمراره في السلوك المؤدي إلى تحقيق هدفه وينشأ الصراع بين وجود هدفين متعارضين يتميزان بدرجة متساوية من الشعور بالجاببية نحوهما أو النفور منهما في كثير من الأحيان قد يجد الفرد نفسه أمام هدف واحد، ولكنه ينطوي على جانب ايجابي وسليبي والحل يكون برفض الهدف كلية أو جانب منه وفي معظم الحالات تكون العلاقة بين الصراع والضغوط علاقة تبادلية ، ذلك انه إذا كان الصراع يولد الضغوط لدى الفرد فان الضغوط تجعل الفرد يعيش حالة من الصراع.¹

الشكل رقم (06): يوضح المصادر الشخصية لضغوط العمل.



المصدر من إعداد الطالبتان .

1- عاشور خديجة ، مرجع سبق ذكره ، ص 197.

ثالثا :مراحل ضغوط العمل

تمر ضغوط العمل بمجموعة من المراحل نوجزها في النقاط التالي:¹

1-مرحلة الإنذار:

وهي تمثل مرحلة رد الفعل الأولى تجاه ضغوط العمل التي تتمثل في التفاعلات الجسمانية والنفسية الداخلية والتي يترتب عليها توتر الأعصاب وارتفاع ضغط الدم وزيادة معدل التنفس وغير ذلك من الأعراض . وكلما زادت حالة الإجهاد أو الضغط انتقل الفرد إلى درجة عليا من الشعور بالقلق والتوتر والإرهاق مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط وهي المرحلة الثانية من مراحل ضغوط العمل.

2-مرحلة المقاومة :

وتبدأ هذه المرحلة مع تزايد ضغوط العمل وارتفاع مستوى القلق والتوتر ، وعادة ما يترتب على هذه المقاومة عديد من الظواهر السلبية منها إصدار قرارات متعددة وعاجلة ،وحدوث مصادمات أو نزاعات قوية،وظهور عديد من المواقف والمتغيرات التي تخرج عن سيطرة الفرد والمنظمة بصورة قد تؤدي إلى انهيار المقاومة وظهور مجموعة أخرى من المشكلات والأعراض السلبية.

3-مرحلة الإرهاق:

تظهر هذه المرحلة مع انهيار المقاومة ،وظهور العديد من الأمراض المرتبط بالضغط النفسي ،مثل :ضغط الدم ،الصداع المستمر ، أو قرحة المعدة وغيرها من المخاطر التي تمثل تهديدات مباشرة أو غير مباشرة لكل من الفرد والمنظمة.

¹- مقبولة محمد المفلح ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 43-44.

ولكي تحقق المنظمة فعالية في التعامل مع مراحل وأعراض ضغوط العمل يتطلب الأمر أن يراعي المديرون مجموعة من الاعتبارات الأساسية أهمها: إن استعدادات وقدرات الفرد الذهنية والجسمية لتحمل ضغوط العمل لها حدود وليست مطلقة، حيث عادة ما يترتب على استمرارية وتكرارية ضغوط العمل زيادة استعدادات وقابلية الفرد للنزاعات والحوادث والمشكلات، التي لا بد وأن تنعكس سلبيا على أداء وسلوك المنظمة. وكذلك أن معظم الأفراد يظهرون ردود أفعالهم تجاه الضغوط بصور مختلفة ويصرف النظر عن التباين في طبيعة العمل الذي يقومون به، وإنه يمكن التعرف على ردود الأفعال المحتملة تجاه ضغوط العمل بشيء من التشخيص والتقييم البيئي . والشكل الموالي يوضح أهم مراحل ضغوط العمل.

الشكل رقم (07): يوضح مراحل ضغوط العمل

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
حركة المنبه(الجرس)	المقاومة	إنهاك (تعب)
يبدأ الجسم بالتغير في أول كشف للعوامل الضغطة ،وكذلك نقل المقاومة	يزداد ظهور عوامل الضغوط عبر إن المقاومة تزداد أكثر من المعدل	بعد فترة مقاومة يبدأ الجسم في الإحساس بالإنهاك فتقل طاقة المقاومة

المصدر: شيلغوم عبد السلام:مصدر سبق ذكره ،ص31.

رابعا :أثار ضغوط العمل

يمكن أن نميز نوعين من الآثار المترتبة عن ضغوط العمل فمنها السلبي ومنها الايجابي،وينظر الكثير منا إلى الآثار السلبية سواء كانت على مستوى الفرد والمؤسسة ،ونغفل عن الآثار الايجابية للضغوط خاصة من حيث التقليل من الملل والروتين في بيئة العمل ،وابقاء الدافعية نحو العمل ،وقد قسم بعض الباحثين هذه الآثار إلى قسمين:

1- الآثار الايجابية لضغوط العمل:والتي نذكر منها:¹

- رفع مستوى الشعور بالرضا والثقة والروح المعنوية مابين العاملين،مما يؤدي إلى الاستقرار في العمل ورفع مستوى الأداء لديهم والسعي إلى تحقيق العمل بالرغم من الضغوط التي تكون لديهم.
- العمل على مواجهة المشكلات التي تواجه العاملين في الوقت المناسب،وذلك لإنجاز الأعمال بكفاءة عالية ويتم بمواجهة المشكلات والعمل على التغلب عليها.
- تنمية الاتصال بين العاملين بالمؤسسة أو المنظمة ، سواء كان هذا الاتصال رسمي أو غير رسمي ، حيث تتطلب ضغوط العمل زيادة قنوات الاتصال وتستخدمها بشكل فعال من اجل مواجهة تلك الضغوط وتحقيق أهداف تنظيمية.

¹-ريان حمزاوي، اثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي- دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز(مديرية التوزيع بسكرة)-،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: تسيير موارد بشرية،قسم علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر، بسكرة ، إشراف: الدكتور أحلام خان،ص ص 18-19.منشورة على

<http://archives.univ-biskra.dz> : 2023/05/30

- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات والمنظمات المختلفة، حيث تتطلب تلك الضغوط وجود الاتصال والتعاون المشترك بين القائم بالعمل وبقية الزملاء من أجل المساعدة ومواجهة الضغوط ، أو الوقاية من حدوث مشكلات تؤثر في العاملين كافة.
- زيادة مهارات الفرد ورفع كفاءاته في العمل الإداري الذي يقوم به ، والوقوف على جوانب القصور عنده ومحاولة تجنبها، من خلال إكسابه المهارات التي تمنحه القدرة على مواجهة ضغوط العمل.
- 2- الآثار السلبية لضغوط العمل: تخلف ضغوط العمل أثارا سلبية سواء على الفرد أو المؤسسة
- أ- الآثار المترتبة على الفرد وتتمثل كالآتي:¹
- أ- 1- الآثار السلوكية: من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه، حدوث بعض المتغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتاد ،وعادة ما تكون التغيرات إلى الأسوأ وذات آثار سلبية وضارة سواء في الأجل القصير أو الأجل الطويل و من أهم تلك المتغيرات :
- الزيادة في التدخين: نتيجة التعرض لضغوط العمل وذلك بسبب القلق والتوتر الذي تولده تلك الضغوط.
- العنف وانتهاك الأنظمة: أن الكثير من الضغوط تعود إلى ممارسة العنف ومخالفة القوانين وخاصة الضغوط النفسية كالإحباط.
- عادات الأكل والشرب: لقد تبين أن الضغوط تترك أثارا على الفرد من حيث رغبته في الأكل سواء كان يفقد الشهية أو زيادة في الأكل.

¹-عسكر غنية، اثر ضغوط العمل على أداء الموارد البشرية-دراسة حالة في مؤسسة ميناء جن جن-،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص:تنظيم وتسيير مؤسسات،كلية العلوم التجارية والمالية،مدرسة العليا للتجارة، القليعة، إشراف توري روزه، 2017، ص ص 21-22. منشورة على <http://bib.univ-oeb.dz>:30/05/2023

- اضطرابات النوم: يعد النوم من أكثر الأمور حساسية لأي نوع من الاضطرابات الانفعالية مثل الضغوط وذلك لأنه يمثل أحد أنواع الاضطرابات المرتبطة بالنوم والتي قد يصاب بها الفرد نتيجة ضغوط العمل هي الأرق والكوابيس والنعاس النهاري .

أ- 2- الآثار الفسيولوجية: يتعرض الفرد بسبب الضغوط إلى مختلف الأمراض السيكسوماتية وهي أمراض جسمية نفسية المنشأ، باعتبار أن الضغط النفسي هو المسبب لها ويرجع ذلك إلى التغيرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المواقف الضاغطة ومن أمثلة الأعراض مايلي:¹

- أمراض الرئتين والجهاز التنفسي كالربو وصعوبات التنفس .

- أمراض الجهاز العضلي كالألام الظهر، وتوتر العضلات.

ومن أكثر الأعراض التي تظهر على الأساتذة تتمثل في:

الأم الرأس، فقدان الوزن، ارتفاع ضغط الدم، الالتهاب الفيروسي، التعب المزمن، اضطراب الجهاز الهضمي.

أ- 3- آثار نفسية:

إن تزايد إحساس الفرد بالضغوط في العمل يترتب عليه حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقته بالآخرين . ومن أهم تلك الأعراض النفسية مايلي: الحزن والكآبة والنظر إلى المستقبل بتشاؤم، التصرف بعصبية شديدة، فقد الثقة بالغير، النسيان المتكرر ، الحساسية للنقد من جانب الآخرين ، عدم القدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة، صعوبة في التحدث والتعبير، الشرود واللامبالاة. ويمثل القلق أو استجابة القلق من أكثر الاستجابات

¹- منصورى سعاد ، عيار ريان:، ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا-دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8ماي 1945-،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص : تنظيم وعمل ، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية،جامعة 8 ماي1945،قائمة، إشراف :الدكتورة بن فرحات غزالة،2022،ص 56. منشورة على <https://dspace.univ-guelma.dz> 2023/05/02

شيوعا لدى الأفراد الذين يعانون ضغوط العمل وهذه الاستجابة تقود الفرد إلى العجز في التركيز والانتباه إلى حدوث خلل في الجهاز العصبي مما يزيد نبضات القلب ويزيد من سرعة التنفس وتحدث لدى الفرد اضطرابات معوية أيضا.

أ- 4- الآثار الاجتماعية:

بعد استعراضنا لآثار ضغوط العمل على الفرد الأكثر شيوعا بين الباحثين، تشير إلى أن هناك من علماء من أوضح أن لهذه الضغوط آثار اجتماعية تتمثل في:

الشعور بالاغتراب عن مجال العمل الذي ينتمي إليه الفرد، فعلى الرغم من وجود الشخص في العمل لكنه لا يشعر بالانتماء إليه، وإنما يتحول إلى إنسان غريب، ويؤدي العمل المطلوب منه بدون رغبة، وفي مواقف أخرى دون مستوى الكفاءة أو الفعالية المطلوبة.

ومن الآثار الاجتماعية التي تتركها ضغوط العمل على علاقات الفرد الأسرية والعائلية كالتأثير السلبي في العلاقات العائلية والعجز عن مواجهة المشكلات المترتبة على ضغوط العمل، فيبدأ بإسقاطها في المنزل بشكل غضب أو إصدار أوامر صعبة أو فرض سيطرة، الأمر الذي يؤثر في العلاقات الزوجية أو الأطفال.¹

ب- آثار ضغوط العمل على المؤسسة:

تتعدى آثار ضغوط العمل المستوى الفردي إلى مستوى المؤسسة، باعتبار أن المورد البشري هو أهم عناصر الإنتاج والعمود الفقري للمؤسسة، ومن خلاله تحقق أهدافها، وتبرز النتائج السلبية الواقعة على المؤسسة مايلي:²

¹-عسكر غنية، مرجع سبق ذكره، ص 22-23.

²- زيتوني محرز.: مرجع سبق ذكره، ص 66.

- ارتفاع معدلات الغياب.
 - ارتفاع معدل دوران العمل.
 - التسرب الوظيفي وترك 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.
 - اهدار الطاقات العاملة داخل المؤسسة.
 - إعطاء انطباع سيء للمتفاعلين مع المؤسسة حول سير العمل بها .
 - سوء العلاقات داخل بيئة المؤسسة .
- وكذلك إقدام الموظفين على التقاعد المسبق

خامسا: استراتيجيات إدارة مواجهة ضغوط العمل

هناك العديد من استراتيجيات لمواجهة ضغوط العمل ، ويفضل علماء السلوك التنظيمي تصنيفها في نمطين هما: الاستراتيجيات التنظيمية والاستراتيجيات الفردية ، وفيما يلي يتم عرض موجز للأساليب الفردية والتنظيمية الواسعة الاستخدام في الاستراتيجيات الفردية والتنظيمية لمواجهة ضغوط العمل.

1- الاستراتيجيات التنظيمية :

وهي عبارة عن مجموعة القرارات التي تتخذها الإدارة للسيطرة على مسببات الضغوط والتخفيف من أثارها الضارة على كل من الفرد والمنظمة ، وطبيعة الوظائف والأعمال التي يقوم بها الفرد. وتتعدد الأساليب التي يمكن من خلالها تحقيق الاستراتيجيات التنظيمية لمواجهة الضغوط المهنية ، ويمكن استخدام بعض أو كل هذه الأساليب مع العلم بان نتائج الدراسات قد تباينت حول نجاح أو فشل هذه الأساليب في مواجهة الضغوط المهنية، وتتمثل أهم الأساليب فيما يلي:¹

- أ- التطبيق الجيد لأساليب الإدارة الحديثة وما يترتب عليها من تعديل السياسات والبرامج والإجراءات ، وتغيير المناخ التنظيمي ليتواءم مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع.
- ب- تطوير نظم التوظيف والاهتمام بالأفراد الأكثر قدرة على تحمل المواقف الضاغطة ت- تعديل المواقف المسببة للضغوط المهنية من خلال تعديل مستويات السلطة والمسؤولية، وإعادة توزيع المهام، وتعديل مستويات الأداء ، وإعادة تصميم الوظائف لتكون ذات معنى، وأكثر استقلالية وتزويدها بروح التحدي والمشاركة والمتعة.

ث- تدريب العاملين على اكتساب مهارات الاتصال الفعال التي تساعدهم على التغلب على كثير من

¹-فاروق عبده فليح ،محمد عبد المجيد ،السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ، 2005، ص 316.

المعوقات النفسية للاتصال، وتجعلهم أكثر استعدادا لمعرفة الأسباب الحقيقية للإجهاد في العمل، وأكثر فهما للمعلومات.

ج- العمل على تكوين علاقات جيدة بين أعضاء الجماعة، وتوفير سبل التعاون فيما بينهم، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الصحة النفسية والجسمية للفرد وبالتالي تخفيض حدة الضغوط التي يواجهها.

ح- إقرار مبدأ المشاركة في وضع السياسات الإدارية وفي إتخاذ القرارات سواء على مستوى القسم أو على مستوى المنظمة، وعندما يشارك الأفراد في الاجتماعات واللجان ووضع السياسات التي تحدد سير العمل وأهدافه، يشعرون بأهميتهم ويتخلصون من الشعور بالإحباط .

خ- تلمس أسباب الضغوط من خلال اليقظة والدراسة المستمرة للأسباب المحتملة لضغوط العمل ومنها: التقارير السرية وعدم العدالة في الترقية، والنمط القيادي الاستبدادي للرئيس ، وعدم تفويض السلطات وعدم القدرة على التوافق مع العمل والزملاء ، وتساعد معرفة تلك الأسباب في محاولة علاجها قبل استفحال أثرها.¹

2- الاستراتيجيات الفردية :

يقصد بالاستراتيجيات الفردية الجهود الصريحة التي يقوم به الفرد لكي يسيطر أو يدير أو يتحمل مسببات الضغط التي تفوق قدراته وطاقاته الشخصية، وتهدف هذه الاستراتيجيات إلى تغيير الأوضاع النفسية والصحية والأنماط السلوكية لكل من الإداريين والعاملين الذين يعانون من الضغوط المهنية. ومهما تكن الإستراتيجية التي يختارها الفرد لمواجهة الضغط فإنه لابد من الأخذ بمجموعة من الاعتبارات والعمل على توافرها مثل:

¹-فاروق عبده فليح ،محمد المجيد ،مرجع سبق ذكره ،ص317.

- صلابة التوافق العقلي والذهني مع مصادر الضغط

- الفعالية الذاتية في كثافة العمل وتقليل مستوى الضغط والحد من العوامل المسببة له

الدعم الاجتماعي من مجموعة الأصدقاء وأفراد الأسرة والزملاء وإعطاء فرصة المشاركة في تنفيذ المهام

وتتعدد الأساليب التي يمكن إن يستخدمها الفرد لمواجهة ضغوط العمل ومنها :

أ- الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة مثل اللجوء إلى المهدئات والأقراص المنومة والإفراط في تناول الطعام، والتخلص من التصورات الخاطئة التي تؤدي إلى التطرف أو الفشل

ب- توقع الأحداث الضاغطة والإيمان بالقضاء والقدر والصبر على تلك الأقدار

ت- المشاركة في أوجه النشاط الاجتماعي والرياضي مثل ممارسة الرياضة أو قراءة الصحف أو ممارسة التسلية و مشاهدة التلفاز لأنها تعتبر الوسائل الناجحة في تخفيف حدة بالضغوط

ث- ممارسة إستراتيجية الإصرار الخفي وإستراتيجية حل المشكلات وتتمثل في ترك ومقاطعة الأفكار التي تسبب الضغط للفرد واستبدالها بأفكار ايجابية

ج- **الدعم الاجتماعي** : ويعني استثمار العلاقات الاجتماعية لتفعيل القوة الذاتية للفرد في مواجهة

ضغوط العمل ،ويتم ذلك من خلال مشاركة الأصدقاء والأقارب وزملاء العمل ، وأفراد الأسرة ،وهذا الدعم يساعد الفرد على مواجهة الظروف الضاغطة وتخفيض مستويات الضغط لما يتيح من التعزيز

والمشاركة الوجدانية والاجتماعية للفرد.¹

¹ - فاروق عبده فليح ، محمد عبد المجيد ،مرجع سبق ذكره ،ص318.

خلاصة

من خلال ماقدم نستخلص أن ضغوط العمل هي عبارة عن مثيرات ومنبهات توجد في بيئة عمل الأفراد، حيث ينتج عنها ردود أفعال سلبية، مما تؤثر على أداء أعمالهم، كما أن هذه الضغوط تعد جملة من المثيرات المتنوعة، التي يتعرض لها الفرد في البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة، أثناء أدائه لمهامه، كما تشكل خطورة على حياته بدرجة أولى وحالته النفسية وعلى مساره المهني، ومن ثم تأثيرها على أدائه لمهامه وأداء المؤسسة ككل. وهي بذلك تحدد مدى استمراره في عمله من عدمه، حيث من الممكن أن تدفعه نحو المطالبة بالتقاعد المسبق.

الفصل الثالث : التقاعد المسبق

الفصل الثالث : التقاعد المسبق

تمهيد

أولاً: أنواع التقاعد

ثانياً: نظام التقاعد في العالم

ثالثاً: نظام التقاعد في الجزائر

رابعاً: العوامل الدافعة للتقاعد المسبق

خامساً: أسباب التقاعد المسبق عند الأساتذة

سادساً: ايجابيات وسلبيات التقاعد المسبق

خلاصة الفصل

تمهيد

يعد موضوع التقاعد بشكل عام إحدى المراحل الأساسية التي يمر بها الإنسان، والتقاعد المسبق بشكل خاص من المواضيع الأكثر أهمية في وقتنا الحاضر ، فهو ظاهرة ذات شقين سلبي وإيجابي،حيث يعد التقاعد نقطة تحول في حياة الإنسان،أو انتقال الإنسان من مرحلة منتصف العمر إلى مرحلة الشيخوخة ، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى نوع من أنواع التقاعد وهو التقاعد المسبق ، وذلك من خلال بعض العناصر منها : أنواع التقاعد ، تم تطرقنا إلي معرفة أنظمة التقاعد في العالم والجزائر،والعوامل الذي تدفع الفرد في التفكير بالتقاعد المسبق بصفة عامة ، وعند فئة الأساتذة بصفة خاصة وكذلك سلبياته وإيجابياته.

أولاً: أنواع التقاعد :

إن التقاعد حق من الحقوق الأساسية للعمال الأجراء وغير الأجراء والإطارات السامية للدولة ، فعند بلوغ العامل سن معين ودفعت أقساط الاشتراكات للصناديق المؤسسة لهذا الغرض، يستفيد من التقاعد، إضافة وفي حالة استثنائية يمكن أن يستفيد العامل من أنواع أخرى من التقاعد بتوفر شروط خاصة نص عليها القانون وهي التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي.

1- التقاعد العادي(التقاعد بشرط السن)

يعد التقاعد العادي جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للعامل، ويتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة ، حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى ،وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال ، كما قد يكون في الدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال ،أو قد تعتمد الدولة عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر يستفيد من معاش التقاعد حسب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد ،كل العمال سواء كانوا أجراء ، أم ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء ، ومهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه ،وأیضا مهما كانت نوعية علاقة العمل التي تربطهم بمستخدمهم ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه أو كانوا مجاهدين.¹

وهذا النوع من التقاعد في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من الهيئة المستخدمة وبناء على طلب من المعنيين سواء كانوا رجالا أو نساءا حسب المادة 10 من القانون 83-12 المعدلة بالمادة 03 من الأمر 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا بتوفر شروط الاستقادة من

1- بن الصالح أحمد ، حمادو عبد القادر، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص: تسيير مؤسسات (ماستر مهني)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة احمد دراية ، أدرار، الإشراف: الدكتور الصادق عبد القادر، 2018، ص ص 19-20. منشورة على

التقاعد وهي السن 60 و55 سنة والمدة القانونية للعمل التي لا تقل عن 05 سنوات على الأقل .

2- التقاعد دون شرط السن : إن التقاعد دون شرط السن تم إحداثه بموجب الأمر 13/97 المؤرخ في

1997/05/13 وبموجبه يستفيد كل أجير بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل في حالة استيفائه 32

سنة من العمل الفعلي على الأقل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين

الاعتبار السن ،وهذا ما نصت عليه المادة 06 فقرة 1 من القانون 83-12 المعدلة بالمادة 02 من الأمر

13-97 .

وقد شرع هذا النوع من التقاعد مراعاة للوضعية القانونية لشريحة من العمال استهلوا حياتهم المهنية وهم

في سن مبكرة ،إذ انه نادرا ما يجمع العامل هذا العدد من سنوات العمل قبل السن القانونية للتقاعد .

ومعاشات التقاعد الممنوحة يتم تصفيتها بصفة نهائية ،وهي غير قابلة للمراجعة في حالة ما إذا استأنف

العامل المستفيد منه نشاطا مأجورا بعد إحالته على التقاعد .¹

3 -التقاعد المسبق :

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في: 26 مايو سنة

1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ، يمكن أن يحال الموظف عليه إذا فقد شغله بصفة لإرادية بسبب إعادة

ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة حسب نص المواد،4،3،2،1،من المرسوم 317/98 المؤرخ

في : 1998/10/03 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ،وهو

إجراء قامت به الحكومة يمس بعض المؤسسات الاقتصادية ،لكن هناك شروط للتقاعد المسبق يجب أن

تتوافر فيه وهي:

¹- بن الصالح احمد ، حمادو عبد القادر،مرجع سبق ذكره، ص 20.

- أن يبلغ على الأقل 50 سنة إذا كان ذكرا أو 45 سنة إذا كانت أنثى.
- أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة،منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت أن تخول الحق في التقاعد المسبق.
- أن يكون مسجلا في القائمة الاسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، وتؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين.¹

4-التقاعد النسبي :

لايتعلق الأمر هنا بمعاش التقاعد العادي ، إنما معاش تقاعد يحتسب على أساس مدة العمل التي قضاها الموظف سواء في الإدارة العمومية أو تم جمعها باحتساب مجموعة مدة العمل الفعلية التي قضاها سواء لدى قطاع العام أو القطاع الخاص قبل التحاقه بالوظيفة العمومية ، ولقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب الأمر 13/97 المؤرخ في : 31 مايو 1997 المتعلق بالتقاعد،ومن شروط الاستفادة من معاش التقاعد النسبي تتمثل فيما يلي:²

- 1-بلوغ السن 50 سنة على الأقل بالنسبة للرجل الموظف و45 سنة بالنسبة للموظفة ،والتي يمكن أن يخفف لها السن أيضا إذا ما ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل وفي حدود 3 سنوات

2- إثبات الموظف الرجل لـ: 20 سنة من العمل الفعلي الناتج عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي،

¹- ناجي مروي،**حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري**،مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص :قانون إداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية،قسم الحقوق،جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الإشراف:الأستاذ بن عبد الله عادل،2019،ص ص 36-37.منشورة على <http://bib.univ-oeb.dz> 2023/05/26:

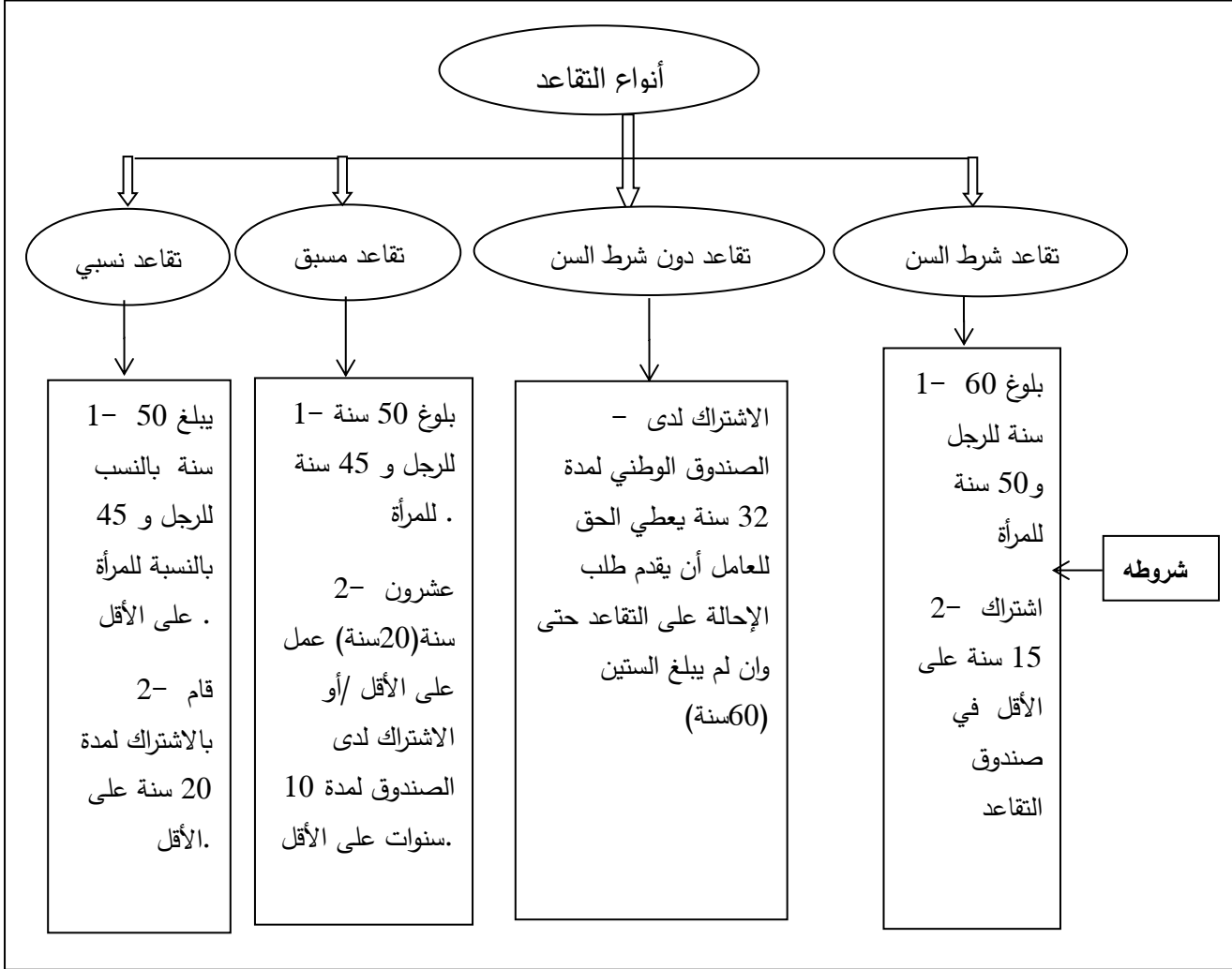
²- ناجي مروي ، مرجع سبق ذكره ، ص 37.

الفصل الثالث: التقاعد المسبق

و15 سنة بالنسبة للمرأة الموظفة .

3- طلب خطي من الموظف يعلن فيه رغبته في الإحالة على التقاعد النسبي.

شكل (08): يوضح أنواع التقاعد



المصدر: من اعداد الطالبتان.

ثانيا: نظام التقاعد في العالم

أ- نظام التقاعد في بعض الدول الغربية

إن نظام التقاعد في الغرب كان نتيجة للتطور الذي حققه الغرب في المجال الاقتصادي والصحي، وانعكس ذلك على صحة الفرد ودخله مما أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن بحيث أصبحوا يمثلون

أعدادا كبيرة، ومن ذلك أصبح من الصعب على المنظمات الرسمية وغير الرسمية التغاضي عن مشكلاتهم وأصبحت الحاجة ماسة لإيجاد نظام يكفل لهذه الشريحة من السكان حياة ملائمة، وكذلك التطور الصناعي الذي أدى إلى فائض في الإنتاج سواء على المستوى الفردي أو الجماعي الأمر الذي ساعد على إمكانية توفير المبالغ اللازمة للصرف على شريحة من السكان بعد انقطاعهم عن العمل .

بالإضافة إلى هذين العاملين يوجد عدة عوامل أخرى مثل قيام بعض الحكومات الغربية بسن القوانين التي تكفل للعامل حقوقا تقاعدية وإقامة نظم لتحقيق هذا الهدف ونشوء الاتحادات العالمية التي كرست جهودها لانتزاع حقوق العمال من الشركات والمؤسسات وإيجاد الوسائل القانونية التي من شأنها أن تحقق للعامل حياة كريمة أثناء وبعد ترك الخدمة¹.

لقد كانت ألمانيا أول من سن قانونا للمعاش سنة 1889 ويحدد سن التقاعد بسن 70 سنة ثم خفض هذا السن إلى 65 سنة عام 1916 م ،وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 للذكور ، و60 سنة للإناث كحد للتقاعد ولحققت بها ألمانيا الغربية.

وقد اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل ومن ثم بدأت الدول في التخلي عن التقاعد الإلزامي واستبدال هذا النظام بنظام أكثر مرونة قائم على مدى النفع وان كان سن الستين هو المتعارف عليها ،فان بعض الدول بدأت ترفعها إلى سن السبعين ، وهناك دول حددتها بسن 75 سنة للتقاعد.

¹ - مساعد عائشة، ضغوط العمل وأثره على التقاعد المسبق في المؤسسات التربوية - دراسة ميدانية بمتوسطي نصر الدين ديني عائشة الباعونية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص تنظيم وعمل ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مسيلة،الإشراف: الدكتور رحاب مختار،2013، ص ص 56-57. منشورة على

الفصل الثالث :التقاعد المسبق

في فرنسا نجد إن سن التقاعد ليست واحدة بالنسبة لجميع الموظفين ، فالنسبة للهيئات المكدة سن التقاعد 55سنة وبالنسبة للموظفين المكتبيين 65 سنة ، وللقضاة 70سنة والجدول رقم (3) يحدد سن التقاعد لدى الرجل والمرأة دوليا.

جدول رقم (3):يوضح التباين في تحديد سن التقاعد دوليا

الدولة	سن التقاعد للرجل	سن التقاعد للمرأة
بلجيكا	65	60
فرنسا	60	60
بريطانيا	65	60
ايرلندا	70	70
السويد	67	67
النرويج	70	70
الولايات المتحدة الأمريكية	65	65

المصدر: [سعيد بن احمد شويل الغامدي ،اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات ،مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تخصص : الإرشاد النفسي ، قسم علم النفس ، كلية التربية، جامعة أم القرى ، السعودية، 1422_1421 هـ، ص36-37].

وتسعى الدول المتقدمة حاليا لرفع سن التقاعد لان هذه السن لم تعد تتماشى مع طبيعة الحياة والتطورات التي يعيشها كبار السن ،ويتوقع الباحثون أن ترتفع سن التقاعد في المجتمع الأمريكي من سن 66 سنة 2009 إلى سن 67 عام 2027.

"إن الحكم على ضعف قدرات كبير السن وأنه أقل إنتاجية اعتقاد سائد لدى مسؤولي القوى البشرية في معظم الدول ،وأثبتت بعض البحوث أن إنتاجية العمال المسنين أعلى من إنتاجية الأصغر سناً، نتيجة لتوفر الخبرة في العمل لدى الكبار .

وفي اجتماع الحلقة الإقليمية الأوروبية لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في صيف عام 1955م كان من التوصيات انه من حق كل عامل يصل إلى سن المعاش أن يواصل العمل ما لم يكن في ذلك أضرار بمصالح العاملين الآخرين"¹.

ب - نظام التقاعد في بعض الدول العربية

ورثت الدول العربية المعاصرة وخاصة التي تحتضن الحواضر الكبرى مثل مصر،والعراق ،وسوريا ارث الدولية الإسلامية السابقة بتراكماتها المختلفة.فكل الدول العربية المستقلة كانت تتبع آخر دولة إسلامية وهي الدولة العثمانية التي كانت بها تشريعات عن تقاعد الموظف وإحالاته على المعاش، وهي بذلك تكون قد سبقت الكثير من الدول الغربية. فلقد صدرت في دولة مصر في عهد محمد علي باشا لائحة تعالج معاشات المتقاعدين ولكن لا يعرف أحكامها على وجه التحديد.

"وبعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادرة في 26 سبتمبر 1854م وعليه أدخلت الكثير من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم 37 لعام 1929 والخاص بالمعاشات

¹- سعيد بن احمد شويل الغامدي ،اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات ،مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تخصص : الإرشاد النفسي ، قسم علم النفس ، كلية التربية، جامعة أم القرى ، السعودية، الإشراف :الدكتور زايد بن عجيرالحارثي ، 1421هـ ،ص36-37. منشورة على

، وقد صدر عام 1950 م نظام المساعدات العامة الذي ينص على توفير معاش شهري للمسن غير القادر على العمل".

وفي العراق ورثت الدولة العراقية القوانين العثمانية وشكلت لجنة عام 1928م لدراسة لوائح قوانين التقاعد المدنية والعسكرية ، وصدر قانون التقاعد المدني رقم 12 سنة 1930م وحدد الوظائف الخاصة لهذا النظام والسن ومدة الخدمة اللتين بموجبهما يمنح الموظف راتب التقاعد.

وفي سوريا صدر نظام التأمينات الاجتماعية عام 1959م والذي ينظم تقاعد موظف القطاع الخاص بينما قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة الذي صدر عام 1961م، ينظم أحكام تقاعد الموظفين الحكوميين.

وفي القانون المغربي فرق المشرع بين موظفي ومستخدمي الدولة حيث حدد إحالتهم للمعاش بسن الستين عاما وقضاة المحكمة العليا وأساتذة التعليم العالي فقد حدد إحالتهم للمعاش ببلوغهم سن الخامس والستين، ولكن هناك نصوصا خاصة تجيز إحالة العاملين في الدولة إلى المعاش دون بلوغ السن القانوني. وفي الكويت صدر أول نظام لرعاية الشيخوخة وتقاعد الموظفين عام 1955م وعدل عدة مرات. وحددت سن التقاعد بسن 60 سنة، واستثنى من هذه السن بعض الفئات بما لا يزيد عن 5 سنوات، كما هو الشأن في حالة أئمة المساجد¹.

وفي البحرين حددت سن التقاعد بسن 60 سنة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية الذي صدر عام 1976م، وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءا من عام 1963م إلى 1971م، وقد حدد النظام استحقاق معاش سن الشيخوخة بسن 60 سنة.²

¹- سعيد بن أحمد شويل الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص 37.

²- سعيد بن أحمد شويل الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص 37-38.

ثالثا: نظام التقاعد في الجزائر

ظلت الشريعة الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين من عمال وأجراء وأصحاب أعمال، أثناء حكم الدولة العثمانية، وعلى مستوى آخر كانت العلاقة الاجتماعية تستمد أسسها من تعاليم الإسلام التي تحث على التضامن والتكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حماية المسنين وتضمن الرأفة بالأيتام والأرامل، ولقد استمر الوضع لغاية الاحتلال الفرنسي عام 1830 عند بسط الفرنسيون نفوذهم السياسي والاجتماعي والاقتصادي لي الجزائريين.

ومن ثمة عرف نظام التقاعد في الجزائر عدة تغييرات، وممر بعدة مراحل نوجزها كما يلي:

أ- مرحلة الاحتلال الفرنسي (ماقبل 1962):

كان نظام التقاعد في الجزائر آنذاك متطابقا مع القانون الفرنسي الذي عممته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة في عام 1896، هذا القانون الذي وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بصفتهم موظفين أو أجراء، وكان بعض الجزائريين الموظفين لدى الإدارة الفرنسية يستفيدون من هذا النظام بالتبعية، وبقي الحال هكذا إلى أن صدر القانون الفرنسي بتاريخ 05/04/1910 وكان الهدف منه إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء العاملين في الصناعة والتجارة والزراعة ولكنه باء بالفشل، لذلك فقد طبع التشريع الفرنسي الخاص بالضمان الاجتماعي في الجزائر بقانون 25/04/1919 والذي دخل حيز التنفيذ في أول جانفي 1921 وقد أدخلت عليه تعديلات، حيث صدر قانون آخر بتاريخ 05/04/1949 وهذا بعد أعمال تحضيرية طويلة، غير انه قوبل انتقادات كثيرة مما أدى إلى إصدار قانون آخر بتاريخ 30/04/1930. وبعد تحركات الطبقة العاملة في الجزائر في سنوات 1947، 1948، 1949، وهذه الفترة التي عرفت تصعيدا في التجنيد والنضال ضمن الحركة التحريرية الوطنية، ونظرا للضغوطات قرر المجلس الجزائري تسجيل مناقشة مشروع نص أمر يقضي بموجبه نظاما للضمان الاجتماعي والتقاعد وذلك بتاريخ 1949.

وبالتالي فان أول ظهور لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر يرجع إلى سنة 1949 وبالضبط في 10 جوان ،لما اصدر المجلس الجزائري القرار رقم:1949/045 المتعلق بتنظيم هيئات الضمان الاجتماعي بالجزائر،وكذلك الأمرين رقم 04و49 سنة1949 التي أسست لنظام الضمان الاجتماعي بالجزائر،والتي حددت في بادئ الأمر طبيعة الأخطار المؤمنة والأشخاص المستفيدين منها وكيفية التعويض.

وعن الجانب التنظيمي فقد صدر مرسوم في :1950/02/20 المتعلق بتنظيم صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر الذي مهد لتأسيس مختلف الصناديق ،وأولها الصندوق الأساسي أو الأم وهو الصندوق التأمينات الاجتماعية ،ثم صدر قرارين تنفيذيين الأول في :1951/03/28 والثاني في 1951/07/30 الذي حددت بموجبه هيئات الضمان الاجتماعي بثلاثة صناديق¹.

وفي عام 1957 تأسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 1957/12/30 تكلف بتقديم منح الشيوخة للذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الاجراء والتابعين للقطاعات التالية : المهن الحرة وأصحاب المهن الصناعية والحرفية والفلاحي.

ب - مرحلة ما بين 1962 إلى 1983:

بعد استقلال الجزائر تم متابعة العمل بالقوانين الفرنسية ،وذلك عملا بالمرسوم 1962/157 الصادر في :1962/12/31 الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية بعد الاستقلال.

وابتداء من سنة 1970 بدأت لمسات المشرع الجزائري تبرز أكثر من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم : 116/70 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي القانون الأساسي،حيث برزت 6 صناديق أساسية تشكل منظومة الضمان الاجتماعي سمحت بإعادة الاعتبار الفلاحي بإدخاله في النظام

¹- لندة العابد ، سليمة حفيظي ،مرجع سبق ذكره، ص ص 331-332.

العام للتأمين وإضافة التأمينات الاجتماعية لغير الأجراء ،وما يميز الصناديق الستة هو اعتراف المشرع الجزائري لها بالشرعية المعنوية والاستقلال المالي تحت وصاية ورقابة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

كما صدر القانون الأساسي للعامل للاعتراف بدور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية، وضرورة مراجعة منظومة الضمان الاجتماعي قصد تعميمها على باقي الفئات وتوحيد نظامها طبقا للمادة 49 القانون رقم :1978/012، وكذلك تجسيديا لاقتراحات لجنة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي التي شكلتها الحكومة أذاك سنة1975.¹

ج - مرحلة الممتدة من 1983 إلى يومنا هذا :

وفي هذه المرحلة تأسس النظام الحالي للتقاعد بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الذي خول الصندوق الوطني للتقاعد تسيير معاشات التقاعد وذلك بعد تنظيم دوره وتحديد قانونه الأساسي بموجب المرسوم 223/85 المؤرخ في 20/08/1985 المتعلق بالتنظيم الإداري للتأمينات .

يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم هذا النظام على المبادئ التالية:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات.

- توحيد التمويل.

وبعدها عرفت المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب نصوص تشريعية لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والمستجدات الطارئة نذكر منها:

المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 الذي يحدث التقاعد المسبق، ويهدف هذا

¹-لندة العابد ، سليمة حفيظي ،مرجع سبق ذكره، ص332.

المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير من احالة على التقاعد بصفة مسبقة.¹ الأمر 97- 13 المؤرخ في 31 ماي 1997 والمتعلق بالتقاعد والمؤسس للتقاعد دون شرط السن والتقاعد المسبق.

المرسوم التنفيذي 317/98 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، والذي يضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

القانون رقم 16- 15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي جاء بموجبه إلغاء العمل بالتقاعد المسبق والنسبي ، وهذا القانون أصبح ساري المفعول ابتداء من 1 جانفي 2017.

رابعا:العوامل الدافعة للتقاعد المسبق:

يرى 1989 Leach في دراسة أجراها انه :يحق للموظف طلب إحالته للتقاعد قبل بلوغ السن النظامية للتقاعد وذلك بعد خدمة لا تقل عن عشرين سنة ،ولا تبلغ خمسا وعشرين سنة ،فإذا وافقت الإدارة على طلبه تنتهي خدماته ،ويصرف له معاش تقاعدي من تاريخ إحالته على التقاعد .

إذا لم يبلغ مجموع مدتي الخدمة المدنية والعسكرية المدة التي تعطي الحق في المعاش وفقا لنظام التقاعد المدني فتسوى المكافأة عن خدمته العسكرية وفقا لنظام التقاعد العسكري المعمول به وقت انتهاء خدمته الأخيرة ، ويصرف مجموع المكافأتين من صندوق التقاعد المدني.²

ومن بين العوامل الدافعة للتقاعد المسبق تتمثل في مايلي:

¹- لندة العابد ، سليمة حفيظي ،مرجع سبق ذكره، ص332-333.

²- مساعد عائشة،مرجع سبق ذكره، ص 55.

1- العوامل الاجتماعية: لاشك أن شكل العلاقات في العمل تؤثر على التوافق بين العاملين وسيادة روح

الفريق، ومن ثم زيادة جودة حياة العمل، ودرجة إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين، ومن ثم زيادة الانتماء للمنظمة.

وهذا ما أكده حريم(2004) بأن وجود علاقات اجتماعية جيدة بين الأفراد العاملين بصورة عامة، تعزز الشعور بالانتماء للمنظمة، وحياة عمل ايجابية، وصحة عقلية، ونفسية أفضل، وإنتاجية أعلى، وتقليل الدوران الوظيفي، ومزيدا من الرضا الوظيفي، بينما فقدان هذه العلاقات، ووجود مشاكل مستمرة تؤدي إلى إلحاق أضرار جسمانية، ونفسية بالعاملين على المدى البعيد.

أيضا إن التعامل مع نوعيات صعبة من الجمهور، والتعامل مع رئيس كثير النقد وقاس، ولا يراعي الجوانب الإنسانية، ولا يقدر مجهودات الفرد، ووجود زملاء عمل لا يقدمون الدعم الاجتماعي أو المساعدة المهنية لزملائهم الآخرين ويثيرون مشكلات عدة، كلها تولد نوعا من التوتر في العلاقات، مما تدفع العامل في التفكير في التقاعد المبكر.¹

2- العوامل الطبيعية: وتشمل الحرارة، والرطوبة، والبرودة، والوهج، وضعف الإضاءة، والضغط

الجوي، واستخدام المواد الكيماوية، إن مثل هذه العوامل تؤثر بشكل كبير على صحة العامل، وقد تسبب له الكثير من الأمراض، مثل ضيق التنفس، وتجمد الأطراف، وحالات إغماء شديدة، وضمور في عضلات اليدين، وسرطان الرئة.

¹ - اطلال سلطان محافظة، العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر -دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكرا في الأردن -، مذكرة لنيل الماجستير تخصص: الإدارة العامة، جامعة اليرموك، الأردن، الإشراف: الدكتور محمد الروابدة، 2007، ص ص 28-29. منشورة على <http://search.mandumah.com:27/04/2023>

إن ضعف الإضاءة ،يؤدي إلى التعب ،والضيق ،ويعتبر مصدر للأخطاء والحوادث في الصناعة،ولاشك أن ما ينفق في سبيل جعل مستوى الإضاءة مناسباً في المصانع،يعود بفائدة كبيرة ،تتمثل في زيادة الإنتاج ،وانخفاض سعر التكلفة وحياة طبيعية للقوى العاملة ،والتخفيف من معدلات ترك العمل.

وأكد مارثي(2003) إن بيئة العمل ،تعكس اتجاهات عدة للأفراد العاملين نحو المنظمة التي يعملون بها،فكثيراً من الأفراد العاملين ،يمثل العمل في مكان امن بعيداً عن استخدام المواد الكيماوية وغيرها،من المواد السامة التي تضر بالصحة من أهدافهم وأولوياتهم.

إذاً لكل عمل ظروفه الخاصة به، فمن الأعمال ما يؤدي في مكان نظيف مكيف الهواء،ومنها ما يؤدي في مكان شديد الحرارة ،أو في مكان جو ملئ بالشوائب ،و الأتربة ، فإذا كانت ظروف العمل صعبة ،وغير مناسبة للفرد وحالته الصحية،فان هذا يؤدي به إلى عدم الارتباط بالعمل،وعدم حبه له،وعدم بذل الجهد فيه،مما يؤثر سلباً على سلوك العامل ،وعلى صحته النفسية، وتفكيره جدياً في التقاعد المبكر والعكس صحيح.¹

3-العوامل الصحية: تعتبر الحالة الصحية للفرد عاملاً هاماً في مدى قدرته على مواصلة العمل ، والاستمرار فيه ،فالتعب والإرهاق ، والإصابة بأمراض مزمنة ،كلها عوامل تعيق من قدرة الفرد على مواصلة وانجاز العمل بالشكل المطلوب.

فالتعب الذي ينشأ من أعمال يتوقف أداؤها في المقام الأول على نشاط الجهاز العضلي تنهك الجسم وتضعف قدرته على أداء المهام بالشكل المطلوب ،والعمل العقلي المتواصل يؤدي الى تعب جسمي ، لأنه يقترن بنوع من التكيف الحسي والحركي وقدر من التوتر.

1 - أطلال سلطان محافظة ، مرجع سبق ذكره ، ص 29.

أيضا إن تعرض أجهزة الجسم لتأثير المواد المستخدمة في العمل ،والتي قد تدخل الى الجسم عن طريق التنفس،أو عن طريق الفم، أو الجلد كالإشعاعات والمواد الكيماوية وبعض المواد السامة ،وكلها قد تسبب الكثير من الأمراض وخاصة الأمراض المزمنة، والتي قد تدفع الفرد العامل إلى ترك العمل في وقت مبكر.¹

وأكد حلمي(1999) إن وجود أعباء عمل معقدة ،ووجود ضغط عمل مستمر، قد يسببان مزيدا من الاستقالات ،والتغيب ،والتقاعد فالأفراد الذين يعملون لساعات طويلة ويتعرضون دائما لمصادر ضغط عمل متباينة ، لفترات طويلة، وقد يصبحون ضحايا للعمل، ويشعرون بأنهم مستهلكون،وهنا يبدأ إخلاص الفرد المهني يقل ، ويبدأ الانسحاب من العمل ، ويمكن أن يصاحب عملية الانسحاب من العمل زيادة في مشاعر الإرهاق ، وزيادة معدلات الغياب ، والتقاعد ، فصلا عن انخفاض مستوى الأداء كما ونوعا. وهذا ما أكده سميثر (1998) إن العمال في المنظمات الصناعية الذين يعملون لساعات طويلة ،تمتد لساعات متأخرة من الليل ، هم أكثر عرضة لأن تسوء حالتهم الصحية ، وذلك بسبب قلة ساعات النوم ،وبالتالي تعرضهم للتعب ،والإجهاد بشكل مستمر ، وكثيرا من هذه المنظمات تشهد خروجا مبكرا للأفراد العاملين فيها.²

4- العوامل المادية:

أ-الرواتب : تحتل الرواتب جانبا أساسيا من اهتمامات العاملين،باعتبارها وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم ، وحاجاتهم المادية ،والاجتماعية ،كالمظهر والمركز والمكانة، وهي بالتالي إحدى العوامل المؤثرة على رغبتهم في العمل ، والاستمرار فيه ، وعلى مستوى أدائهم.

1 - أطلال سلطان محافظة ، مرجع سبق ذكره ، ص 27.

2- اطلال سلطان محافظة ،مرجع سبق ذكره ، ص ص 27 - 28.

فالفرد إذا لم يوفر له راتبه إشباع حاجاته وحاجات أسرته، ولا يمكنه من العيش في وضع اجتماعي معين ،فهو يصبح عاملا دافعا له لترك العمل في وقت مبكر ، والبحث عن فرص بديلة أفضل تشبع حاجاته. وهذا ما أكده **هوللي وجينينج** بأن المنظمات التي تمتلك قدرات مالية ضخمة ، يفترض بها ان تدفع أجور أكبر للأفراد العاملين،تمكنهم من العيش الكريم ، وإشباع حاجاتهم أولا ، والحفاظ عليهم ثانيا.

ج - الحوافز: إذا استمر الفرد في العمل ، ولم تقم المنظمة بتحفيزه من حين لآخر لتحسين أدائه، ولتحسين دخله ، ولزيادة ولاءه للمنظمة، وإذا استمر العمل في روتينيته يتجه الفرد إلى التفكير في التقاعد المبكر ، لأنه يفقد الولاء للمنظمة ، ويفقد قدرته على الإنتاجية بشكل أفضل فالحوافز لها دور كبير في المحافظة على الأفراد الجيدين والإبقاء عليهم ، وتلافي مشكلة التقاعد المبكر ، والغياب وغيرها من مشاكل العمل.

د- العلاوات: إن وجود نظام العلاوات جيد في المنظمة ، يعد عاملا هاما في الإبقاء على الأفراد ، فأعطاء علاوة السكن في بعض الشركات والمؤسسات ، تعتبر عاملا هاما في الإبقاء والمحافظة على الأفراد الجيدين ، كالمدرء ، والرؤساء، في بعض البنوك والشركات الأخرى.

أيضا علاوة التعليم تجعل الأفراد التمسك بالوظيفة ، وعدم التفكير في التقاعد، خاصة على المدى البعيد سيستفيد من هذه العلاوة أبناء هؤلاء الأفراد، فالعلاوات تشكل عاملا للتمسك بالوظيفة وعدم التفكير في التقاعد.¹

خامسا: أسباب التقاعد المبكر عند الأساتذة:

1- أطلال سلطان محافظة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 17 - 21.

كثرة الضغوط المهنية (العبء المهني الزائد - ازدحام الفصول - قلة الوقت) مع كثرة المهام الموكلة للأستاذ وسوء سلوك بعض التلاميذ ، بالإضافة إلى أن المواد التي يكلف بها الأستاذ كثيرة ومتنوعة فالبعض يدرسون مواد غير تخصصهم ، ويجب إفهامها للطلاب وفي آخر العام يجب أن يكون جميع طلاب الفصل ناجحين.

- عدم الإحساس بالاحترام فالأستاذ حين يقع في إدارة مدرسة متعطّسة ومتسلطة على البعض فهو يشعر داخل البيئة المدرسية وخارجها بعدم الاحترام ويرى الأستاذ مهنته من أهون المهن فنجد بعضهم يتحرج أن يقدم نفسه في المحافل والملتقيات على أنه معلم، وهذا ما أفقدهم احترامهم لذاتهم والانتماء لمهنتهم وشعورهم بهذا يقلل من قدرتهم الإنتاجية.
- حركة التنقلات بين الأساتذة والأستاذات ، حيث يكون المعلم يدرس خارج المنطقة ما يقارب عشر سنوات يقضيها في الغربية عن أبنائه وصعوبة التنقل بين مدرسته وعائلته، لا يجد مفرا سواء طلب التقاعد المبكر، بعد أن لم يوفق في حركة النقل طوال الأعوام الماضية.
- التطوير العشوائي للتعليم العام فهذا التطوير غير المدروس وما أتبعه من التغيير في الدوري للمناهج أرهق الأساتذة ووضعهم في مواقف حرجة أمام طلابهم وهذا زاد من رغبة المعلمين بالتقاعد المبكر.
- العوامل الشخصية أظهرت أن الأساتذة الذين ليس لديهم مؤهل تربوي أفقد المهنة قيمتها فهو أكثر ميلا للتقاعد المبكر مقارنة بأقرانهم الحاصلين على المؤهل التربوي.
- الأساتذة في المباني المستأجرة أكثر ميلا للتقاعد المبكر مقارنة بأقرانهم في المباني الحكومية.
- عدم وجود نظام الحوافز يليق بهذه المهنة زاد من رغبة الأساتذة للتقاعد المبكر فالحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها المعلم غير مجزية وتمنح بطريقة استنزافية¹.

¹ - سعيد علي العضاضي، أسباب التقاعد المبكر للمعلمين والمعلمات، المجلة الاقتصادية، الجمعة 2 سبتمبر 2011،

سادسا: ايجابيات وسلبيات التقاعد المسبق

أ- ايجابيات التقاعد المسبق في الجزائر:

من أهم الايجابيات التي نتجت عن تطبيق التقاعد المسبق حماية العامل من التسريح دون توفيره دخل يستطيع من خلاله سد حاجاته، مادام يحرم من الأجر الذي كان يتقاضاه خلال حياته المهنية، وذلك لانتهاء علاقة العمل بينه وبين المستخدم ،حيث يستفيد المتقاعدون في هذه الحالة من منحة لاتقل في كل الأحوال عن 75 بالمائة من الأجر الوطني المضمون ، كما لا يمكن ان تفوق عن نسبة 80 بالمائة من الراتب الشهري.

كما أن من ايجابيات هذا النظام انه عند انتهاء مدة التنسيق يحال العامل على التقاعد العادي ويحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التنسيق، حيث تعتبر الفترات التي تلقى فيها العامل معاش التقاعد المسبق فترات عمل ، كما يمكن للعامل مباشرة عمل جديد لتضاف مدة العمل السابقة إلي مدة العمل الجديدة حتى يستوفى شروط التقاعد التي تسمح له الاستفاة من معاش التقاعد الكامل، ولكن بشرط إعلان العمل الجديد كي يوقف الصندوق الوطني للتقاعد معاش التقاعد المسبق.

كما يتمتع المحالون على التقاعد المسبق بعدة حقوق منها في الزيادة الشهرية عن الزوج المكفول يحدد مبلغها بنسبة 12.5 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، كما يتم الاستفاة من الأداءات العينية للتأمين على المرض ، الأداءات العائلية ، وكذلك رأسمال الوفاة والمعاش المنقول.

تشير إلى أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية، أجمعت على منح العمال المحالين على التقاعد منحة يطلق عليها اسم منحة أو علاوة نهاية الخدمة، تختلف القيمة المالية لهذه الأخيرة بحسب سنوات العمل المؤداة من طرف العامل ، وفي التقاعد المسبق مادام يشترط من العامل تأدية مدة عمل لا تقل عن عشرين سنة،

الفصل الثالث :التقاعد المسبق

فان بعض الاتفاقيات حددت هذه العلاوة بـ 8 اشهر للذين وصلت مدة عملهم 20 سنة ، وفي حدود 10 أشهر للذين تجاوزت مدة عملهم 20 سنة وهناك بعض الاتفاقيات من حددها بـ 15 شهر في هذه الحالة ، واتفاقيات أخرى حددتها بـ 12 شهرا إذا تجاوزت مدة عملهم 30 سنة.

من ايجابيات نظام التقاعد المسبق أيضا المرونة في شروط التقاعد حيث يمكن للعامل الأجير الذهاب إلى التقاعد عند سن 50 سنة بالنسبة للرجل و45 سنة بالنسبة للمرأة ، وهذا بالنسبة للعمال الذين يرغبون في الذهاب إلى التقاعد¹.

ويمكن أن نلخص ايجابيات التقاعد المسبق في النقاط التالية:

- انه يوفر عدد من الفرص الوظيفية للخريجين ويساعد على التخفيف من البطالة .
- يساعد على تجديد الخدمة العامة
- يؤدي إلى تحسين المستوى المعيشي
- يؤدي إلى توجه بعض المتقاعدين للأعمال الخيرية التطوعية.
- يساعد على تنمية اقتصاد الدولة وذلك من خلال عمل المتقاعدون مبكرا في المهن المختلفة في القطاع.

- يساعد على التخلص من البطالة².

1- مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية . الحقوق ، جامعة مستغانم، العدد 3، 2017، ص ص 167-168

2- زرنوح حياة: عوامل التقاعد المسبق لدى الملمات- دراسة ميدانية بولاية بسكرة - ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في تخصص : علم الاجتماع تربوية ، قسم علم الاجتماع تربوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر ،بسكرة، الإشراف :الدكتورة سليمان صباح، 2014، ص20-21. منشورة على

<http://archives.univ-biskra.com> :06/01/ 2023

ب . سلبيات التقاعد المسبق في الجزائر

رغم الهدف الايجابي الذي وجد من أجله نظام التقاعد المسبق ، إلا أنه نتجت عنه مجموعة من السلبيات تكمن في مفاجأة العامل بإحالاته على التقاعد ، فالكثير من العمال لا يريد الذهاب إلى التقاعد حتى في التقاعد العادي ، لأنه غالبا ما يملون في حالة بقائهم دون عمل ، وخاصة أن التقاعد المسبق لا يأتي بإرادته ، كما يؤدي التقاعد المسبق إلى فقدان المؤسسة للعمال ذوي الخبرة في العمل ، فيعد خسارة للاقتصاد الوطني بخروجها من العمل مبكرا ، كما أن قلة المعاش الذي يتقاضاه المتقاعد وعدم كفايته لتغطية تكاليف معيشته في التقاعد المسبق مع تمتعه بالقوة البدنية والذهنية على العمل يؤدي حتما إلى بحثه عن عمل يكمل معاشه ولا يمكنه ذلك إلا في إطار العمل غير النظامي خارج نطاق نظم الحماية الاجتماعية.

من أهم سلبيات هذا النظام أن تسلب للعامل فرصة الرفع من أجره الذي يدخل في حساب معاش التقاعد باعتبار أن معاش التقاعد يحسب على أساس الخمس السنوات الأخيرة قبل ذهاب العامل على التقاعد أو الخمس السنوات التي تقاضى فيها أعلى أجر ، وهذا يؤدي إلى ضالة المعاش.

وأخيرا تكمن سلبياته في الصندوق الوطني للتقاعد على احتواء جميع المتقاعدين، وذلك لسبب أن نفقات الصندوق اكبر من إيراداته ، وهو ما أكده الوزير الأول أنذاك **أحمد أويحي** مع نهاية أشغال الثلاثية التي جمعت الحكومة وأرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين ، حيث صرح بأنه سيتم إلغاء نظام التقاعد المسبق باعتبار أن سبب إنشائه قد زال ، وأنه ذو تأثير سلبي على الصحة المالية للصندوق الوطني للتقاعد الذي يتكفل بأكثر 400000 ألف متقاعد ويصرف سنويا ما يعادل 07 ملايين ، الأمر الذي يتقل كاهله¹.

¹ - مريم زيان ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 168-169.

الفصل الثالث :التقاعد المسبق

ويمكن أن نلخص سلبيات التقاعد المسبق في النقاط التالية:¹

- يؤدي إلى تسرب بعض الكفاءات البشرية وأصحاب الخبرات المتخصصة والعالية.
- يؤدي إلى صرف معاشات التقاعد لفترات أطول .
- يؤدي إلى تحمل الأجهزة الحكومية مبالغ مالية لتأهيل وتدريب الموظفين الجددات .
- يؤدي إلى تعطيل بعض الطاقات العاملة في المجتمع نظرا إلى لجوء إلى التقاعد المبكر .

-يحرم قطاعات العمل من الخبرات الوظيفية التي صرفت عليهن مبالغ مالية لإعدادهن للعمل بشكل أفضل .

- انخفاض الدخل المالي للأسرة مما يزيد في مشكلاتهم المالية.

¹- زرنوخ حياة ، مرجع سبق ذكره ، ص 21.

خلاصة

بناء على ما تم تقديمه في هذا الفصل نستخلص أن نظام التقاعد هو نظام اجتماعي خصص للعاملين بالقطاع الخاص والعام، وهو يعتبر أحد الأنظمة الذي تفترض أن تحقق للعامل المتقاعد حياة كريمة بعد انتهاء خدمته من العمل، أي انه يهدف إلي ضمان دخل الفرد بعد أن يحال على التقاعد لتلبية احتياجاته وأسرته أثناء حياته وبعد وفاته.

الفصل الرابع : الإطار المنهجي والميداني

الفصل الرابع : الإطار المنهجي والميداني

تمهيد

أولاً: المنهج المستخدم

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

سادساً: عرض وتحليل الحالات

سابعاً: مناقشة الفرضيات (على ضوء المقاربة النظرية

والدراسات السابقة)

خلاصة

تمهيد

تتعدد خطوات البحث العلمي من الإطار العام للدراسة إلى الإطار الميداني ،حيث يركز الباحث في الأول على طرح الموضوع المراد دراسته وتحديد الجوانب التي يريد دراستها،أما الإطار الميداني فهو شديد الارتباط بالواقع الذي يريد الباحث دراسته ،مما يستدعي إتباع عدد من الخطوات التي تتراوح بين :اختيار المنهج المستخدم ومجالات الدراسة إلى تحديد الأداة التي تجمع بها المعلومات من الميدان المدروس،بعدها تأتي عملية التحليل والتفسير .

أولاً- المنهج المستخدم: لا يمكن لأي باحث في أي علم من العلوم أن يتوصل إلى

استنتاجات، واستدلالات صادقة، ما لم يعتمد على منهج محدد يمكنه من وصف وشرح وتحليل، وتفسير

الأبعاد المختلفة للمشكلة التي يتناولها البحث " والمنهج هو " فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار

العديدة، من أجل الكشف عن الحقيقة، حيث نكون بها جاهلين، أو من أجل البرهنة عليها للآخرين، حيث

نكون بها عارفين ¹.

كما يعرف أيضا انه: "الترتيب الصائب للعمليات العقلية التي نقوم بها، بصدد الكشف عن الحقيقة والبرهنة

عليها. ²

ومن هذا المنطلق فإن المنهج المستخدم في الدراسة الحالية هو منهج دراسة الحالة الذي يهدف إلى

التركيز على الموضوع أو الحالة نفسها، وفي ظل هذا اعتمادنا عليه من أجل معرفة علاقة ضغوط العمل

بالتقاعد المسبق لدى الأساتذة على مستوى ولاية الطارف.

حيث يعرف "بأنه منهج يمكن عن طريقه جمع البيانات ودراستها، بحيث يمكن رسم صورة كلية لوحدة

معينة في علاقاتها المتنوعة وأوضاعها الثقافية". ومنهم من عرفه بأنه عبارة عن دراسة متعمقة لنموذج

واحد أو أكثر لعينة الهدف منها الوصول لتعميمات، إلى ما هو أوسع عن طريق دراسة نموذج مختار. ³

¹ - الرحمان بدوي ، مناهج البحث العلمي، ط3، وكالة المطبوعات شارع فهد السالم، الكويت، 1977، ص4

² - عبود عبد الله العسكري عبد ، منهجية البحث العلمي في العلوم القانونية، ط2، دار النمير للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 2004، ص 1.

³ - عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص130.

كما يعرف منهج دراسة الحالة بأنه " أسلوب يقوم على جمع بيانات كثيرة وشاملة عن حالة فردية واحدة

أو عدد من الحالات بهدف الوصول إلى فهم أعمق للظاهرة المدروسة وما يشبهها من ظواهر.¹

ثانيا- مجالات الدراسة

تعد مجالات الدراسة في البحوث الاجتماعية من أنواع المعطيات التي تمد الباحث بمؤشرات ومادة

سوسيولوجية تساعد على التحليل والتفسير ،وعليه فقد قسم معظم الباحثين هذه المجالات إلى ثلاث

مجالات رئيسي :

- المجال المكاني ، المجال الزمني ، المجال البشري،وقد جاءت الدراسة الحالية كما يلي:

1- المجال المكاني:ويقصد به المكان الذي يتم فيه إجراء الدراسة،وقد تم إجراء دراستنا على مستوى

ولاية الطارف. وبالضبط في بلدية بن مهدي- وبلدية زيريزر .

2- المجال الزمني:انطلقت الدراسة الميدانية فترة زمنية وقد تمت في شهر مارس لنهاية شهر

ماي 2023، إذ كانت البداية بزيارة استطلاعية لمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بهدف الحصول على

الموافقة والحصول على بعض المعلومات عن موضوع الدراسة لكن تما رفضنا للأسف الشديد.

ثم قمنا بدراسة استطلاعية أخرى إلى مديرية التربية لولاية الطارف ، ومن بعدها إلى نقابة الأساتذة.

وبعدها قمنا بالبحث على بعض الأساتذة المتقاعدين مسبقا ليتم بعدها توزيع الاستمارة ثم إعادة جمعها بعد

يوم واحد أو يومين.

3- المجال البشري :

أجريت الدراسة الحالية مع مجموعة من الأساتذة المتقاعدين مسبقا على مستوى ولاية الطارف.

¹- محمد سرحان على المحمودي ،مناهج البحث العلمي،ط3،دار الكتب،صنعاء،2019،ص56.

ثالثا - عينة الدراسة

1- تعرف العينة على أنها "جزء من مجتمع البحث أو الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزءا من الكل، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث".¹

وقد استخدمنا في دراستنا هذه العينة القصدية ويعرفها (موريس أنجرس) بأنها: "العينة التي تظهر فيها العناصر المكونة للعينة نماذج مجتمع البحث، وفيها يكون الباحث على دراية كاملة بمجتمع البحث وبغناصره الهامة وبيانات ، ويتم السحب بطريقة مباشرة".²

وتم اختيار هذا النوع من العينات على أساس انه لا بد اختيار الأساتذة اللذين اختاروا التقاعد المسبق ، حيث كانت العينة مكونة من 10 أساتذة تم لجؤهم إلى التقاعد المسبق ، موزعين على ولاية الطارف.

2- وانطلاقا من الدراسة الميدانية تم الوقوف على خصائص التالية لعينة الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية للمبحوثين متمثلة في (الصفة، السن، الحالة العائلية، عدد الأولاد، الشهادة المتحصل عليها، المادة المدرسة، الخبرة المهنية).

¹ - نادية سعيد عيشور، عبد الرحمان برقوق: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، د.ط ، مؤسسة حسين راس الجبل

للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2017، ص 228

² - أمساعد عائشة ، مرجع سبق ذكره، ص 78.

الجدول رقم (04): توزيع الحالات حسب الصفة

الصفة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ متقاعد	6	60%
أستاذة متقاعدة	4	40%
المجموع	10	100%

المصدر: سؤال رقم 04

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الحالات هم من صفة أستاذ متقاعد بنسبة 60%، أما بالنسبة لفئة الأستاذات المتقاعدات تقدر بنسبة 40% .

الجدول رقم (05): توزيع الحالات حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 55 إلى 58	3	30%
من 59 إلى 62	5	50%
63 فما فوق	2	20%
المجموع	10	100%

المصدر: السؤال رقم 05

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع الحالات حسب سنهم، نلاحظ أن أعلى فئة من المتقاعدين مسبقا هي عند الفئة (من 59 الى 62) سنة وذلك بنسبة 50% ثم تليها الفئة العمرية (من 55 الى 58) سنة بنسبة 30% ، أما الفئة الثالثة من (63 سنة فما فوق) بنسبة 20% ومن هنا يتضح أن اغلب المتقاعدون مسبقا عندما يصلون الخمسينات يلجئون إلى طلب التقاعد المسبق.

الجدول رقم (06): توزيع الحالات حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
90%	9	متزوج
10%	1	أرمل
100%	10	المجموع

المصدر: السؤال رقم 06

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع الحالات حسب حالتهم العائلية حيث يتبين أن أغلب مفردات عينة الدراسة متزوجون ، في حين وجد أن أرمل واحد فقط (01) ويمكن أن يشير على ارتفاع نسبة المتزوجون والمتزوجات في مجتمع الدراسة.

الجدول رقم(07): توزيع الحالات حسب عدد أولادهم

عدد الأولاد	التكرار	النسبة المئوية
من 2 الى 4	9	90%
دون أولاد	1	10%
المجموع	10	100%

المصدر:السؤال رقم 07

من خلال الجدول أعلاه يبين توزيع الحالات حسب عدد أولادهم حيث يتبين أن أعلى فئة من الأساتذة (أستاذ وأستاذة) الذين اخترن التقاعد المسبق يتراوح عدد أولادهم من (2-4) بنسبة 90%.وهناك أستاذ متقاعد واحد دون أولاد.

الجدول رقم(08): توزيع الحالات حسب الشهادة المتحصلين عليها

الشهادة المتحصل عليها	التكرار	النسبة المئوية
شهادة ليسانس	5	50%
دراسات عليا	1	10%
الكفاءة العليا	2	20%
شهادة تقني من المعهد التكنولوجي للتربية	1	10%
شهادة إنهاء الدروس بالمعهد + شهادة ثانوي	1	10%
المجموع	10	100%

المصدر: السؤال رقم 08

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلب مفردات العينة هم من خريجي الجامعة المتحصلين على شهادة الليسانس والكفاءة العليا، والحاصلين على شهادة دراسات عليا، أما البقية فهناك أستاذ متحصل على شهادة تقني من المعهد التكنولوجي، وأستاذ آخر متحصل على شهادة إنهاء الدروس بالمعهد وشهادة ثانوي. حين. ويتضح من هذا على ارتفاع المستوى التعليمي بين الحالات .

الجدول رقم(09): توزيع الحالات حسب المادة المدرسة

النسبة المئوية	التكرار	المادة المدرسة
10%	1	فيزياء وتكنولوجيا
60%	6	اللغة العربية
10%	1	علوم إسلامية
10%	1	رياضيات
10%	1	علوم فيزيائية
100%	10	المجموع

المصدر : السؤال رقم 09

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلب الأساتذة قد درسوا اللغة العربية .

الجدول رقم(10) : توزيع الحالات حسب الشهادة الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
50%	5	من 22 إلى 26
30%	3	من 27 إلى 31
20%	2	32 فما فوق
100%	10	المجموع

المصدر: السؤال رقم 10

يتبين من الجدول أعلاه أن نصف الحالات هي ذات خبرة مهنية يتراوح فيما بين 22-26 سنة عمل، وأن ثلث الحالات تتراوح خبرتها ما بين 27 إلى 31 سنة، في خمس الحالات تجاوزت خبرتها 32 سنة .

2- الخصائص العامة لعينة الدراسة

تتميز العينة بجملة من الخصائص أهمها:

- أن أغلبية الحالات أستاذ متقاعد مسبق هم من الذكور .
- نصف من الحالات يتراوح أعمارهم بين (59سنة و62 سنة) .
- اغلب الحالات متزوجون ويتراوح عدد أولادهم بين (2 إلى 4).
- اغلب من الحالات لديهم مستوى تعليمي جامعي حاصلين على شهادة الليسانس، او كفاءة عليا او من دراسات عليا وأغليبتهم يدرسون اللغة العربية .
- اغلب الحالات لديهم خبرة بين 22 و 31 سنوات تتعدى 32 سنة عمل .

رابعاً- أدوات جمع البيانات

1-الاستمارة : تعتبر الاستمارة من الأدوات المهمة في جمع البيانات وتحصيلها من المبحوثين، لكن يجب على الباحث توخي الحذر في جعلها الأداة الوحيدة دون الاعتماد على الأدوات الأخرى لأنها قد تكون مضللة، فالأمر مرتبط بوعي تفهم وتقدير الباحث للبحث العلمي.

فالاستمارة تعرف على أنها: "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها.¹ وقد تم تطبيق الاستمارة على مستوى هذا البحث ، وفق طريقتين :

1-أ- الأولى بطريقة مباشرة وهي : استمارة المقابلة المقننة وهي استمارة توجه للمبحوث للإجابة عليها بطريقة مباشرة وهي تسمى بالاستتبار.

أ- تعد المقابلة من أدوات جمع البيانات الشائعة الاستخدام، في كثير من مجالات البحث العلمي وهي على عكس الملاحظة ، تقوم على تدخل الباحث ومحاولة إيجاد أجوبة لأسئلته.²

والمقابلة تعتبر من الأدوات الرئيسية لجمع المعلومات والبيانات في دراسة الأفراد والجماعات الإنسانية ، كما أنها تعد من أكثر وسائل جمع المعلومات شيوعا وفاعلية في الحصول على البيانات الضرورية لأي

بحث.³

¹ - عمار بوحوش ، مرجع سبق ذكره، ص 64.

² - رشدي القواسمة وآخرون، **مناهج البحث العلمي**، ط1، منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان، 2012، ص215.

³ - عمار بوحوش، مرجع سبق ذكره، ص 75.

كما تعرف "بأنها المحادثة الجادة والموجهة نحو هدف محدد ،وليس لمجرد الرغبة في المحادثة لذاتها.

وتعرف أيضا "بأنها التبادل اللفظي الذي يتم وجها لوجه ،بين القائم بالمقابلة ،وبين شخص آخر أو

أشخاص آخرين.¹

وفي الدراسة الحالية تم توظيف **المقابلة المقننة** مع رئيس نقابة الأساتذة المتقاعدين في ولاية الطارف

على اعتبار موضوع محدد وهو علاقة ضغوط العمل بالتقاعد المسبق لدى الأساتذة على مستوى ولاية

الطارف،وجميع أبعاد مفهومه بالإضافة إلى أن المنهج المستخدم وموضوع الدراسة يتطلب هذا النوع من

المقابلة.

ويقصد **بالمقابلة المقننة**: "بأنها توجيه نفس الأسئلة بنفس الطريقة والترتيب لكل مفحوص ، وتقتصر

الإجابة على الاختيار من إجابات محددة في قائمة تحدد تحديدا مسبقا،وحتى الملاحظات الخاصة

بالتمهيد للمقابلة،أو اختتامها تقدم بانتظام،وهذه المقابلة المقننة علمية في طبيعتها أكثر من غير مقننة،

لأنها توفر الضوابط اللازمة التي تسمح بصياغة تعميمات علمية".²

1-ب - الثانية بطريقة غير مباشر وهي الاستبيان والتي وجهت إلي المبحوث لكي يجيب عليها بطريقة

غير مباشرة.

تم تصميم الاستمارة بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تتناسب مع موضوعنا وتغطي الاستمارة أربعة

محاور رئيسية:

- **المحور الأول:** يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بوصف حالات البحث والتي من خلالها يتم

تحديد هوية،وخصائص المبحوثين ، وقد تضمنت 07 أسئلة.

- **المحور الثاني:** يحتوي على البيانات التي تتعلق بالفرضية الأولى التي مفادها:بيئة العمل المادية

¹ - محمد عبد السلام ،مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية،د.ط،مكتبة نور،2020،ص48

² - عبد الرحمان سيد سليمان، مناهج البحث،د.ط،عالم الكتب،القاهرة،2014،ص ص 279-280.

وعلاقتها بالتقاعد المسبق ويضم 13 أسئلة من (08) إلى (20).

- المحور الثالث: يحتوي على البيانات التي تتعلق بالفرضية الثانية والتي مفادها: عبء العمل وعلاقته

بالتقاعد المسبق ويضم 13 أسئلة من (21) إلى (33).

- المحور الرابع: يحتوي على البيانات التي تتعلق بالفرضية الثالثة والتي مفادها: علاقات العمل الرسمية

والتقاعد المسبق ويضم 18 سؤال من (34) إلى (51).

سادسا- عرض و تحليل الحالات.

1- الحالة الأولى:

تمثل الحالة أستاذ متقاعد مسبق، يبلغ من العمر 63 سنة متزوج ولديه ثلاث أولاد. متحصل على شهادة إنهاء الدروس بالمعهد ، كان يدرس مادة اللغة العربية لمستويات التعليم الابتدائي خبرته المهنية في ميدان التدريس 32 سنة وتمثلت بصفة عامة 34 سنة .

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

أظهرت الحالة الأولى من المبحوثين أن بيئة العمل المادية لديه كانت مناسبة للعمل من حيث: توفير مكتبة للمطالعة وبها مراجع مفيدة ومزودة بالتقنيات الحديثة، وكذلك مرافق وأجهزة وأدوات بيداغوجية وأيضا المؤسسة أقسامها كانت مناسبة للتدريس .

ولكنها كانت غير مناسبة من حيث: ضعف التدفئة في الشتاء ، وأيضا ضعف الإضاءة كانت غير مناسبة.

وكذلك المؤسسة التي كان ينتسب إليها لم تكن بعيدة عن الضوضاء والضجيج، والعمل في ظروف غير

مريحة من حيث التهوية ، وأيضا الأقسام لم تكن مناسبة خلال أشهر ارتفاع الحرارة . وحالة المؤسسة كان

بناءها متوسط ، ولم تكن لزملائه قاعة مناسبة لهم. وأيضا لاحظ كثرة التلاميذ في القسم الواحد . وكان

يعمل في مؤسسة موجودة في منطقة بعيدة عن إقامته.

وعلى ضوء خبرته المهنية الطويلة لا يعتقد أن الظروف المادية التي ميزت مؤسسته السابقة ساهمت في توجيهه نحو التقاعد المسبق. وهذا رغم وجود ظروف مادية غير مناسبة (كضعف التدفئة والإضاءة والضوضاء) وهذا ما جاء في تصريحاته.

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

لقد كان الحجم الساعي الذي كان يدرسه أسبوعيا مناسباً، واستفاد من توقيت يلائمه، وكان لديه وقت للراحة أثناء الدوام . وكان يدرس تلاميذ خلال السنة في نفس المستوى التعليمي ، وكان لديه وقت كاف خلال العمل لكي يؤدي ما هو مطلوب منه من قبل المدير أو المفتش . ولم تكن كثافة البرنامج الموكلة إليه تشكل عليه ضغطاً متزايداً. والتغيير المستمر للبرامج الوزارية كان له أثر ايجابي عليه.

بينما كان يسبب له الاكتظاظ داخل القسم الإرهاق، وعدم رغبة التلاميذ في الدراسة كان له اثر سلبي عليه، وكان يؤدي أعباء ليست من مهامه كأستاذ ك: "التربية المدنية والحراسة في المطعم وفي الساحة ودخول وخروج التلاميذ". ف شعر خلال مساره المهني بالإرهاق الجسدي.

ورغم كل هذا يعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليه أدائها في نهاية مسيرته المهنية لم يكن لها دور كبير في خروجه إلي التقاعد المسبق.

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

كانت العلاقة التي تجمعها مع زملائه أثناء العمل جيدة، وكانت مقبولة بين المدير والأساتذة في مؤسسته السابقة، فكانت الإدارة تسمح له بتطبيق أفكاره واقتراحاته في مجال عمله، ويوجد تشجيع له من طرف المشرفين عليه (إدارة، المفتشين). وهو يعتقد أن تقييم عملية التفتيش للأساتذة خلال مساهمهم العملي كانت مناسبة. وعلاقته مع أولياء الأمور علاقة تعاون. كذلك صرح بأن تلاميذه يتفاعلون مع الدرس ومنضبطين

في القسم، والعلاقة التي كانت تربط التلاميذ مع زملائه الذين تقاعدوا مسبقاً مقبولة، وكان يشعر بالراحة أثناء تواجده مع تلاميذه خاصة قبل التقاعد المسبق .

لهذا لا يعتقد أن العلاقات السائدة في العمل مع الزملاء والإدارة والمفتشين لم تدفعه نحو التقاعد المسبق ، ويرى أن حياته بعد التقاعد المسبق تحسن.

ملاحظة: نلاحظ من خلال عرض المعطيات التي جاءت بها الحالة ، يتبين لنا انه هناك نوع من الغموض والتناقض في إجابات المبحوث وبين ما صرح به في رقم السؤال 20 و 33 . ولكن بموجبنا أن نتوقع أن الظروف المادية لبيئة العمل وعبء العمل، من حيث الجانب النظري أن تكون قد ساهمت ولكن ليس بالقدر الكافي إلا انه يقول أن هذه الظروف لم تساهم في توجيهه نحو التقاعد المسبق. وهذا ما يدعونا مستقبلياً إلى تعميق الدراسة وإجرائها على عينة أوسع وبمناهج أخرى لكي تعطينا نتائج أكثر دلالة ودقة .

2- الحالة الثانية

تمثل الحالة أستاذة متقاعدة مسبقاً تبلغ من العمر 55 سنة متزوجة ولديها ولدان متحصلة على شهادة الليسانس في الكيمياء كانت تدرس مادة العلوم الفيزيائية لجميع مستويات التعليم الثانوي ، وكانت خبرتها المهنية في ميدان التدريس 24 سنة .

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق .

أظهرت الحالة الثانية من المبحوثين أن بيئة العمل المادية مناسبة من حيث: الإضاءة ومريحة من حيث التهوية والأقسام مناسبة خلال أشهر ارتفاع الحرارة ، وتوجد قاعة مناسبة لزملائها، وكذلك وجود مكتبة للمطالعة فيها مراجع مفيدة ومزودة بالتقنيات الحديثة ، ومرافق وأجهزة وأدوات بيداغوجية موفرة لهم كأساتذة من أجل الأداء التعليمي الجيد. كذلك فان بناء المؤسسة وأقسامها كانت مناسبة للتدريس.

في حين نجد غير مناسبة من حيث : حالة بناء المؤسسة كانت متوسطة نظرا لقدمها .مع تسجيل كثرة التلاميذ في القسم الواحد ،كما ان الحالة كانت تعمل في مؤسسة موجودة في منطقة بعيدة . وعلى ضوء خبرتها المهنية الطويلة تعتقد ان الظروف المادية التي ميزت مؤسستها السابقة ساهمت في توجيهها نحو التقاعد المسبق .

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

إن الحجم الساعي الذي كانت تدرسه مناسب ،واستفادت من توقيت يلائمها، ووقتا للراحة أثناء الدوام .وكما أنها كانت تؤدي ما هو مطلوب منها من قبل المدير أو المفتش . حيث كان لديها الوقت الكافي خلال العمل .والتغيير المستمر للبرامج الوزارية كان له اثر ايجابي عليها . ولكن هناك ظروف غير مناسبة من حيث: الاكتظاظ داخل القسم بحيث سبب لها الإرهاق . وكثرة تدريسها لمستويات مختلفة في نفس السنة الدراسية ساهم في توجيهها نحو التقاعد المسبق . وكذلك عدم رغبة التلاميذ في الدراسة كان له اثر سلبي عليها، لأن عندما لا يستوعب التلاميذ الدرس تكون في حالة قلق ،لأنها تشعرانها لم تؤدي واجبها . وأيضاً كثافة البرنامج الموكلة لها شكل عليها ضغطاً متزايداً، وشعورها بالإرهاق الجسدي والنفسي خلال مسارها المهني . وتعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليها أدائها في نهاية مسيرتها المهنية، كان لها دور كبير في خروجها إلى التقاعد المسبق . لأن التعليم يعتمد على المجهود الفكري وحسن التعامل مع التلاميذ .

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

لقد قيمت الحالة العلاقة التي كانت تجمعها مع الزملاء أثناء العمل على انها جيدة ،وبين المدير والأساتذة كذلك ،وأيضاً المؤسسة كانت تسمح لها بتطبيق أفكارها واقتراحاتها في مجال عملها . وصرحت أنه يوجد تشجيع من طرف المشرفين عليها (الإدارة والمفتشين)، وتحل الإدارة مشاكلها التي تعترضها أثناء أدائها . وعملية تقنيش الأساتذة كانت مناسبة ، ولم تؤثر طريقة التقنيش في اختيار زملائها في التوجه نحو

التقاعد المسبق. وكان دور أولياء الأمور في تلمذ التلاميذ مقبولة، وطبيعة علاقتها معهم كانت علاقة تعاون والتلاميذ كانوا يتفاعلون مع الدرس ومنضبطين في القسم. وأيضا كانت طبيعة العلاقة التي كانت تربط التلاميذ مع زملائها الذين تقاعدوا مسبقا مقبولة ، وكانت تشعر بالراحة أثناء تواجدها مع تلاميذها ، خاصة قبل التقاعد فلم تدفعها إلى التقاعد المسبق.

لهذا فلا تعتقد أن العلاقات مع الزملاء والإدارة والمفتشين والتلاميذ وأولياهم قد دفعتها إلى التقاعد المسبق وان حياتها تحسنت بعد التقاعد المسبق.

3- الحالة الثالثة: تمثل الحالة أستاذ متقاعد مسبق، يبلغ من العمر 51 سنة متزوج ولديها أربع أولاد. متحصل على شهادة الليسانس .كان يدرس مادة اللغة العربية لجميع الأطوار (ابتدائي، متوسط ، ثانوي). خبرته المهنية في ميدان التدريس 22 سنة وبصفة عامة 29 سنة.

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

أظهرت الحالة الثالثة من المبحوثين أن بيئة العمل المادية لديها كانت مناسبة من حيث: الإضاءة، وأن المؤسسة كانت بعيدة عن الضوضاء والضجيج، وأقسامها مناسبة للعمل، من خلال أشهر ارتفاع الحرارة، وكان يوجد في المؤسسة قاعة مناسبة لزملائه، ومتوفرة على مكتبة للمطالعة، وبها مراجع مفيدة ومزودة بالتقنيات الحديثة، ومرافق وأجهزة وأدوات بيداغوجية موفرة لهم كأساتذة من أجل الأداء التعليمي الجيد. وبناء المؤسسة وأقسامها مناسب للتدريس .

في حين غير مناسبة من ناحية ضعف التدفئة في الشتاء ، ولقد كان يعمل في ظروف مريحة من حيث التهوية، وكانت حالة بناء المؤسسة متدهورة، من حيث قدمها وسوء الظروف والأحوال الجوية وكذلك كثرة التلاميذ في القسم الواحد ووجود المؤسسة في منطقة بعيدة.

وعلى ضوء خبرته المهنية الطويلة يعتقد أن الظروف المهنية التي ميزت المؤسسة السابقة ساهمت في توجيهه نحو التقاعد المسبق.

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

الحالة استفادت من توقيت يلائمه ووقت للراحة أثناء الدوام، ولكن الحجم الساعي الذي كان يدرسه أسبوعيا غير مناسباً. مع تسجيل الاكتظاظ داخل القسم الذي سبب له الإرهاق. وكثرة التدريس لمستويات مختلفة في نفس الدراسة ساهم في توجيهه نحو التقاعد المسبق، ولم يكن لديه وقت كاف خلال العمل لكي يؤدي ما هو مطلوب منه من قبل المدير والمفتشين، لأنه يجبر على تأطير ندوة تربوية. وكذلك عدم رغبة التلاميذ في الدراسة كان له اثر سلبي عليه، لأنه اضطر لإعادة شرح الدرس مرة أخرى. والتخوف من إخفاق التلاميذ. وأيضاً كثافة البرنامج الموكلة إليه شكل عليه ضغطاً متزايداً، والتغيير المستمر للبرامج الوزارية كان له اثر سلبي عليه، لأنه الأستاذ أصبح حقل تجارب، كما ان ولمفروض تكون لأحسن وليس لتقليد برامج غريبة غير ناجحة وكان يؤدي أعباء لكن حسب رأيه ليست من مهامه كأستاذ كتأطير التلاميذ في الساحات والمطاعم والرحلات كل هذه الأعباء أشعرته خلال مساره المهني وخاصة في نهايته بالإرهاق النفسي، وعدم القدرة على مواصلة العمل. فيعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليه أداؤها في نهاية مسيرته المهنية كان لها دور كبير في خروجه إلى التقاعد المسبق.

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

كانت العلاقة التي تجمعها مع زملائه أثناء العمل جيدة، وكذلك مع المدير والأساتذة في المؤسسة السابقة كانت العلاقة مقبولة، فكانت الإدارة تطبق أفكاره واقتراحاته في مجال العمل وتحل المشاكل التي يتعرض إليها، وصرح بأنه يوجد تشجيع من طرف المفتشين (الإدارة والمفتشين)، وأن عملية تفتيش الأساتذة خلال مسارهم العملي مناسبة. كما ان طبيعة العلاقة مع أولياء الأمور كانت علاقة احترام، وكان التلاميذ يتفاعلون مع الدرس ومنضبطين في القسم. وترى الحالة أن العلاقة بين التلاميذ والزملاء الذين تقاعدوا مسبقاً علاقة مقبولة. وكان تقييمه لدور أولياء الأمور في تدرس التلاميذ سيئاً وذلك بسبب إهمال الأولياء

لتربية أبنائهم تربية حسنة ،والمساهمة بقسط كبير في فساد أخلاقهم ،وكذلك إغفال مراقبتهم لأبنائهم .
وفي الأخير تعتقد الحالة أن العلاقات أثناء العمل مع الزملاء والإدارة والمفتشين والتلاميذ وأولياءهم لم تدفعه للتقاعد المسبق وان حياته تحسنت بعد التقاعد .

4- الحالة الرابعة

تمثل الحالة أستاذة متقاعدة مسبقا ،تبلغ من العمر 60 سنة أرملة لديها أربعة أولاد .متحصلة على شهادة الكفاءة المهنية ،كانت تدرس مادة اللغة العربية لمستوى التعليم الابتدائي خبرتها في ميدان التدريس 26 سنة .

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

أظهرت الحالة الرابعة من المبحوثين أن بيئة العمل المادية كانت مناسبة من ناحية الإضاءة وبعيدة عن الضوضاء والضجيج ،وكانت تعمل في ظروف مريحة من حيث التهوية . وحالة البناء الخاصة بمؤسستها السابقة التي كانت تعمل بها جيدة ،ومتوفرة على قاعة مناسبة لزملائها ،ويوجد فيها أيضا مكتبة للمطالعة بها مراجع مفيدة ،ومزودة بالتقنيات الحديثة، ومرافق وأجهزة وأدوات بيداغوجية ، موفرة لهم كأساتذة من أجل الأداء التعليمي الجيد . وكذلك بناء المؤسسة وأقسامها كان مناسباً للتدريس .
وصرحت بأن المؤسسة التي كانت تعمل فيها كانت غير مناسبة من حيث ضعف التدفئة في الشتاء أثناء التدريس، والأقسام لم تكن ملائمة للعمل خلال أشهر ارتفاع الحرارة ،ولاحظت كثرة التلاميذ في القسم الواحد ،مما يصعب عليها تقويم كل التلاميذ، ولقد كانت توجد مؤسستها السابقة في منطقة بعيدة وخطرة .
وعلى ضوء خبرتها المهنية الطويلة لا تعتقد أن الظروف التي ميزت مؤسستها السابقة لم تساهم في توجيهها نحو التقاعد المسبق .

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

استفادت الحالة من توقيت يلائمها، فكانت تدرس نفس المستوى التعليمي ، ولكن كان تصنيف الحجم الساعي الذي كانت تدرسه أسبوعيا غير مناسباً ، ولم يكن لديها وقت للراحة أثناء الدوام ، كما أنها لاحظت كثرة الاكتظاظ داخل القسم والذي سبب لها الإرهاق . ولم يكن لها وقت كاف خلال العمل لكي تؤدي ما هو مطلوب منها ، من قبل المدير والمفتشين . ولقد كان عدم رغبة التلاميذ في الدراسة، والتغيير المستمر للبرنامج الوزاري أثر سلبي عليها، وشكلت عليها كثافة البرامج الموكلة إليها ضغطاً متزايداً . كما انها كانت تؤدي أعباء ليست من مهامها كأستاذ ، مثل مرافقة التلاميذ إلى الطب المدرسي . فشعرت خلال مسارها المهني بالإرهاق الجسدي والنفسي والتوتر وعدم القدرة على مواصلة العمل . لذا تعتقد أن الأعباء التي كانت موكلة لها دور كبير في خروجها إلى التقاعد المسبق .

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

لقد كانت العلاقة التي تجمعها مع زملائها أثناء العمل جيدة، وكذلك الحال بالنسبة للعلاقة مع المدير والأساتذة . وكانت الإدارة تسمح بتطبيق أفكارها واقتراحاتها في مجال عملها، وتحل المشاكل التي تعترضها أثناء أدائها ، وأيضاً كان هناك تشجيع لها من طرف المشرفين عليها (إدارة والمشرفين) . و صرحت بأن عملية تفتيش الأساتذة خلال مساهم العمل مناسبة ، وقيمت دور أولياء الأمور في تلمس التلاميذ بأنه مقبول . ولقد كانت طبيعة العلاقة مع أولياء التلاميذ علاقة تعاون ، فتلاميذها كانوا يتفاعلون مع الدرس ومنضبطين في القسم . وترى أن العلاقة التي كانت تربط بين التلاميذ مع زملائها الذين تقاعدوا مسبقاً علاقة مقبولة . كما أنها كانت تشعر بالراحة أثناء تواجدها مع تلاميذها . فطبيعة العلاقة التي جمعتها مع أولياء التلاميذ لم شجعته على التقاعد المسبق ، مما يعتقد أن العلاقات أثناء العمل مع الزملاء والإدارة والمفتشين والتلاميذ وأوليائهم لم تدفعها نحو التقاعد المسبق .

5- الحالة الخامسة

تمثل الحالة أستاذة متقاعدة مسبقا، تبلغ من العمر 64 سنة متزوجة ولديها ثلاث أولاد. متحصلة على شهادة الكفاءة العليا كانت تدرس اللغة العربية لمستوى التعليم الابتدائي وكانت خبرتها المهنية 29 سنة.

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

أظهرت الحالة الخامسة من المبحوثين أن بيئة العمل المادية كانت مناسبة من ناحية: الإضاءة، ومؤسساتها كانت بعيدة عن الضوضاء والضجيج، وظروفها كانت مريحة من حيث التهوية، و المؤسسة كانت أقسامها مناسبة للتدريس، والعمل خلال أشهر ارتفاع الحرارة . لكنها كانت غير مناسبة من ناحية: ضعف التدفئة في الشتاء أثناء التدريس وحالة بناء مؤسساتها السابقة متوسطة، ولم يكن لزملائها قاعة مناسبة لهم، و لم تكن تتوفر المؤسسة على مكتبة للمطالعة بها مراجع مفيدة، وليست مزودة بالتقنيات الحديثة، ومرافق وأجهزة وأدوات بيداغوجية موفرة لهم كأساتذة أداء تعليمي جيد. كذلك لاحظت كثرة التلاميذ في القسم الواحد وكانت مؤسساتها موجودة في منطقة بعيدة عن إقامتها. وعلى ضوء خبرتها المهنية الطويلة لا تعتقد أن الظروف المادية التي ميزت المؤسسة السابقة ساهمت في توجيهها نحو التقاعد المسبق.

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

كان الحجم الساعي الذي كانت تدرسه أسبوعيا مناسب، واستقادت من توقيت يلائمها، وأيضا كان لديها وقت للراحة أثناء دوامها، وكانت تدرس نفس المستوى التعليمي، وكان لديها وقت كاف خلال العمل لكي تؤدي ما هو مطلوب منها، من قبل المدير والمفتش، وكذلك نجد أن عدم رغبة التلاميذ في الدراسة والتغيير المستمر للبرامج الوزارية كان له اثر ايجابي عليها.

ولقد شكلت كثافة البرنامج الموكلة إليها ضغطا متزايدا. ولقد كانت الأعباء التي كانت تؤديها حسب رأيها

ليست من مهامها كأستاذة، وتتمثل في التربية المدنية والإشراف على التلاميذ داخل المؤسسة وخارجها، فشعرت خلال مسارها المهني بالإرهاق الجسدي والنفسي.

فتعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليها أدائها في نهاية مسيرتها المهنية ليس لها دور كبير في خروجها إلى التقاعد المسبق. وهذا لا ينفي إمكانية تأثر الحالة بهذه الظروف في عملية التوجه نحو التقاعد المسبق ولو نسبيا.

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

لقد كانت العلاقة التي تجمعها مع زملائها أثناء العمل جيدة، كذلك المدير والأساتذة في مؤسستها كانت مقبولة. وكانت الإدارة تسمح لها بتطبيق أفكارها واقتراحاتها في مجال عملها، وكانت تحل المشاكل التي تعترضها أثناء أدائها، وصرحت أيضا أنه كان هناك تشجيع من طرف المشرفين عليها (الإدارة ومفتشين)، وكانت عملية تفتيش الأساتذة خلال مسارهم العملي مناسب، كذلك كان دور أولياء الأمور في تلمذ التلاميذ مقبول، وكانت العلاقة بينهم علاقة يسودها تعاون، وكما أن التلاميذ كانوا يتفاعلون معها أثناء تقديم الدرس ومنضبطين في القسم. وصرحت أيضا أن العلاقة التي تربط التلاميذ مع زملائها الذين تقاعدوا مسبقا مقبولة، وكانت تشعر بالراحة أثناء تواجدها مع تلاميذها خاصة قبل التقاعد المسبق. مما تعتقد أن العلاقات أثناء العمل مع الزملاء والإدارة والمفتشين، والتلاميذ وأولياءهم، لم تدفعها نحو التقاعد المسبق وأن حياتها تحسنت بعد التقاعد.

6- الحالة السادسة

تمثل الحالة أستاذة متقاعد مسبقا، يبلغ من العمر 62 سنة متزوج ولديه أربعة أولاد، متحصل على شهادة الليسانس. كان يدرس فيزياء وتكنولوجيا لمستويات التعليم المتوسط. وكانت خبرته المهنية في التدريس 32 سنة وبصفة عامة 32 سنة.

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

أظهرت الحالة السادسة من المبحوثين أن بيئة العمل المادية كانت مناسبة من ناحية:الإضاءة ،وبعيدة عن الضوضاء والضجيج، وأن ظروفه كانت مريحة من حيث التهوية، والأقسام كانت مناسبة للعمل خلال أشهر ارتفاع الحرارة، وبين أيضا المبحوث أنه يوجد في مؤسسته قاعة مناسبة لزملائه ،وتتوفر على مكتبة للمطالعة بها مراجع مفيدة ،ومزودة بالتقنيات الحديثة، وبها مرافق وأجهزة وأدوات بيداغوجية ،موفرة لهم كأساتذة من اجل التعليم الجيد.

لكن الظروف كانت غير مناسبة من ناحية:ضعف التدفئة في الشتاء أثناء التدريس، وأن حالة بناء مؤسسته السابقة متوسطة، وحالة أقسامها غير مناسب للتدريس ،وكذلك كانت هناك كثرة التلاميذ في القسم الواحد ،وصرح أيضا أن مؤسسته توجد في منطقة بعيدة ،ويصعب الوصول إليها لقلة المواصلات، وعلى ضوء خبرته المهنية الطويلة لا يعتقد أن الظروف المادية التي ميزت المؤسسة السابقة لم تساهم في توجيهه نحو التقاعد المسبق.

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

لقد استفاد الأستاذ من توقيت يلائمه، ووقت للراحة أثناء الدوام ،وكان لديه وقت كاف خلال العمل لكي يؤدي ما هو مطلوب منه ،من قبل المدير والمفتش .وكان يدرس مستويات تعليمية مختلفة. وكان الحجم الساعي الذي كان يدرسه أسبوعيا غير مناسب، وبين أيضا أن الاكتظاظ داخل القسم سبب له الإرهاق، وعدم رغبة التلاميذ في الدراسة كان له اثر سلبي عليه، لعدم انجاز الواجبات واللامبالاة ،وكذلك كثافة البرنامج الموكلة إليه شكل عليه ضغطا متزايدا مما أدى به إلى شعور بالإرهاق الجسدي خلال مساره المهني.

مما يعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليه أداؤها في نهاية مسيرته المهنية لم يكن لها دور كبير في

خروجه إلى التقاعد المسبق. وهذا لا ينفى إمكانية تأثر الحالة بهذه الظروف في عملية التوجه نحو التقاعد المسبق ولو نسبيا.

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

كانت العلاقة التي تجمعها مع زملائه، وبين المدير والأساتذة في مؤسسته السابقة جيدة ومقبولة، والإدارة كانت تسمح له بتطبيق أفكاره واقتراحاته في مجال عمله، وكانت تحل المشاكل التي كانت تعترضه أثناء أدائه، وبين أيضا انه كان يوجد تشجيع من طرف المشرفين عليه (الإدارة والمفتشين)، وكانت عملية تفتيش الأساتذة خلال مساهمهم العملي مناسب، وأن دور أولياء الأمور في تلمذ التلاميذ مقبول، وكانت علاقته مع أولياء التلاميذ علاقة احترام، وكذلك كان التلاميذ يتفاعلون معه أثناء الدرس، ويرى أن العلاقة التي كانت تربط التلاميذ مع زملائه الذين تقاعدوا مسبقا علاقة مقبولة.

في حين صرح بأن التلاميذ داخل القسم غير منضبطين مما أدى بعدم شعوره بالراحة أثناء تواجد تلاميذه خاصة قبل التقاعد المسبق لعدم رغبة التلاميذ في الدراسة.

وهو أن العلاقات أثناء العمل مع الزملاء والإدارة والمفتشين والتلاميذ وأولياهم دفعته نحو التقاعد المسبق، فقيم حياته بعد التقاعد المسبق بالأحسن.

7- الحالة السابعة

تمثل الحالة أستاذة متقاعدة مسبقا، تبلغ من العمر 59 سنة متزوجة لديها أربعة أولاد، متحصلة على شهادة التكوين للتربية والتعليم، كانت تدرس مادة الرياضيات لمستوى التعليم المتوسط، وكانت خبرتها المهنية 27 سنة .

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

أظهرت الحالة السابعة من المبحوثين أن بيئة العمل المادية مناسبة من حيث: بعدها عن الضوضاء

والضجيج ،وظروفها كانت مريحة من حيث التهوية، والأقسام كانت مناسبة للعمل خلال أشهر ارتفاع الحرارة ،وكانت تتوفر مؤسستها على مكتبة للمطالعة بها مراجع مفيدة ،ومزودة بالتقنيات الحديثة، وبناء المؤسسة وأقسامها كانت مناسبة للتدريس .

لكنها كانت غير مناسبة من ناحية :ضعف التدفئة في الشتاء ،والإضاءة غير مناسبة في قاعات التدريس، وحالة بناء الخاصة بالمؤسسة التي كانت تعمل فيها متوسطة ،ولا تتوفر على مرافق وأجهزة، وأدوات بيداغوجية، موفرة لهم كأساتذة من أجل الأداء التعليمي الجيد ،ولاحظت كثرة التلاميذ في القسم الواحد وكانت تعمل في مؤسسة تتواجد في منطقة لا تتوفر على المرافق الضرورية.

رغم ذلك تعتقد أن الظروف المادية التي ميزت المؤسسة السابقة التي كانت تعمل بها لم تساهم في توجيهها نحو التقاعد المسبق.

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

كان الحجم الساعي الذي كانت تدرسه في الأسبوع مناسباً لها ،واستقادت من توقيت يلائمها وأيضاً كان لديها وقت للراحة إثناء الدوام، ووقت كاف خلال العمل لكي تؤدي ما هو مطلوب منها ،من قبل المدير والمفتش ،والتغيير المستمر للبرامج الوزارية كان له اثر ايجابي عليها. في حين سبب لها الاكتظاظ داخل القسم الإرهاق، كما أنها كانت تدرس تلاميذ في مستويات مختلفة. وبينت أن عدم رغبة التلاميذ في الدراسة كان له أثر سلبي عليها ،وكذلك كثافة البرنامج الموكلة إليها شكل عليها ضغطاً متزايداً ،وشعور بالإرهاق الجسدي خلال مسارها المهني.

وهذا ما جعلها تعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليها أداؤها في مسيرتها المهنية كان لها دور كبير في خروجها إلي التقاعد المسبق.

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

كانت العلاقة التي تجمعها بزملائها أثناء العمل جيدة، وبين المدير والأساتذة في مؤسستها السابقة كانت

العلاقة مقبولة. كما ان الإدارة كانت تسمح لها بتطبيق أفكارها واقتراحاتها في مجال عملها ،وكانت تحل لها المشاكل التي تعترضها أثناء أداؤها ،وبينت أيضا أنها كانت تتلقى تشجيعا من طرف المشرفين عليها (الإدارة والمفتشين) ،وقيمت عملية تفتيش الأساتذة خلال مساهمهم العملي بأنها مناسبة. وكان حسب رأيها دور أولياء الأمور في تمدرس التلاميذ سيئ، لعدم متابعة الأولياء تمدرس أبنائهم من حيث انجاز الواجبات المنزلية والتحضير للدروس. والتلاميذ كانوا غير منضبطين في القسم ، وكانت طبيعة علاقتها مع أولياء الأمور محترمة، والتلاميذ كانوا يتفاعلون معها أثناء تقديم الدرس ،وهي ترى بأن العلاقة التي تربط التلاميذ مع زملائها الذين تقاعدوا مسبقا علاقة كانت العلاقة مقبولة ،وأنها كانت تشعر بالراحة أثناء تواجدها مع تلاميذها خاصة قبل التقاعد المسبق. فلا تعتقد أن العلاقات أثناء العمل مع الزملاء والإدارة والمفتشين والتلاميذ وأولياءهم دفعتها نحو التقاعد المسبق وبينت أن حياتها بعد التقاعد المسبق قد تحسنت .

8- الحالة الثامنة

تمثل الحالة أستاذ متقاعد مسبقا، يبلغ من العمر 58 سنة متزوج ليس لديه أولاد .متحصل على شهادة الليسانس ،كان يدرس مادة العلوم الإسلامية لمستويات التعليم الثانوي. وكانت خبرته المهنية في ميدان التدريس 26سنة .

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

أظهرت الحالة الثامنة من المبحوثين أن بيئة العمل المادية كانت مناسبة من ناحية: التدفئة الجيدة في الشتاء أثناء التدريس، والإضاءة مناسبة في القاعات ،وأن المؤسسة كانت بعيدة عن الضوضاء والضجيج ،وأن ظروف التهوية كانت مريحة ،والأقسام مناسبة للعمل خلال أشهر ارتفاع الحرارة.وصرح أيضا أنه يوجد قاعة مناسبة لزملائه ومكتبة للمطالعة بها مراجع مفيدة ،ومزودة بالتقنيات الحديثة، ومرافق وأجهزة،

وأدوات بيداغوجية موفرة لهم كأساتذة من أجل أداء تعليمي الجيد. ولقد كان بناء المؤسسة والأقسام مناسبة للتدريس، ولم يلاحظ كثرة التلاميذ في القسم الواحد.

ولكن الظروف لم تكن مناسبة من ناحية: حالة البناء الخاصة بمؤسسته السابقة حيث بين بأنها متوسطة، وأن مؤسسته توجد في منطقة لا تتوفر على المرافق الضرورية.

وعلى ضوء خبرته المهنية الطويلة لا يعتقد أن الظروف المادية التي ميزت المؤسسة السابقة قد ساهمت في توجيهه نحو التقاعد المسبق.

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

كان الحجم الساعي الذي كان يدرسه أسبوعيا مناسباً، ولقد استفاد من توقيت يلائمه ووقت للراحة أثناء الدوام، والاحتفاظ داخل القسم لم يسبب له الإرهاق، وكان لديه وقت كاف خلال العمل لكي يؤدي ما هو مطلوب منه من قبل المدير والمفتشين. وأيضاً بين أن عدم رغبة التلاميذ في الدراسة كان له اثر ايجابي عليه، وكثافة البرنامج الموكلة إليه لم تشكل عليه ضغطاً متزايداً، والتغيير المستمر للبرامج الوزارية كان له اثر ايجابي عليه أيضاً.

لهذا يرى أن الأعباء التي كانت مفروضة عليه في نهاية مسيرته المهنية، بأنها لم تكن لها دور كبير في خروجه إلي التقاعد المسبق، لأن في اعتقاده أنه لا توجد أعباء لأن هدف الأستاذ هو توصيل المعلومة للطالب بشكل جيد وترسيخها في ذهنه.

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

كانت العلاقة التي تجمعها مع زملائه أثناء العمل، وبين المدير والأساتذة في مؤسسته السابقة علاقة جيدة، كما أن الإدارة كانت تسمح له بتطبيق أفكاره واقتراحاته، وكانت تحل المشاكل التي تعترضه أثناء أدائه، وأنه يوجد تشجيع من طرف المشرفين عليه (إدارة ومفتشين). ولقد قيم عملية التفتيش للأساتذة خلال

مساوهم العملي بأنه كان تفتيش مناسب. وأيضا بين أن دور أولياء الأمور في تدرس التلاميذ قد كان مقبولا ، وان علاقته مع أولياء الأمور كانت علاقة يسودها تعاون واحترام .والتلاميذ كانوا يتفاعلون معه ومنضبطين في القسم ،وصرح أيضا بأن العلاقة التي كانت تربط التلاميذ مع زملائه الذين تقاعدوا مسبقا علاقة جيدة ،وانه أيضا كان يشعر بالراحة أثناء تواجده مع تلاميذه خاصة قبل التقاعد المسبق . فلا يعتقد أن العلاقات أثناء العمل مع الزملاء والإدارة والمفتش والتلاميذ وأولياءهم قد دفعته إلى التقاعد المسبق ،وأن حياته تحسنت بعد التقاعد المسبق .

ملاحظة: نلاحظ من خلال عرض المعطيات التي جاءت بها الحالة ،يتبين لنا انه هناك نوع من الغموض والتناقض في إجابات المبحوث وبين ما صرح به في رقم السؤال 20 و 33 .ولكن بموجبا أن نتوقع أن الظروف المادية لبيئة العمل وعبء العمل، من حيث الجانب النظري أن تكون قد ساهمت ولكن ليس بالقدر الكافي إلا انه يقول ان هذه الظروف لم تساهم في توجيهه نحو التقاعد المسبق.وهذا ما يدعونا مستقبليا إلى تعميق الدراسة وإجرائها على عينة أوسع وبمناهج أخرى لكي تعطينا نتائج أكثر دلالة ودقة .

9- الحالة التاسعة

تمثل الحالة أستاذ متقاعد مسبقا، يبلغ من العمر 57 سنة متزوج لديه أربعة أولاد .متحصل على شهادة الدراسات العليا ،كان يدرس اللغة العربية لمستويات التعليم الابتدائي .كانت خبرته المهنية في ميدان التدريس 30 سنة وبصفة عامة 31 سنة .

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق أظهرت الحالة التاسعة من المبحوثين أن بيئة العمل المادية مناسبة من ناحية :التدفئة حيث أنها كانت جيدة في فصل الشتاء أثناء التدريس، والإضاءة مناسبة في قاعات التدريس، والمؤسسة التي كان يعمل فيها بعيدة عن الضوضاء والضجيج ،ويعمل في ظروف

مريحة من حيث التهوية، وبناء المؤسسة وأقسامها كان مناسباً للتدريس، وأيضاً لاحظ عدم كثرة التلاميذ في القسم الواحد.

ولكنها كانت غير مناسبة من ناحية: خلال أشهر ارتفاع الحرارة، فلم تكن حالة الأقسام مناسبة للعمل، كما أن حالة البناء الخاصة بمؤسسته السابقة كانت متوسطة. ولم تكن لزملائه قاعة مناسبة لهم، ولم تتوفر لديهم مكتبة للمطالعة بها مراجع مفيدة، مزودة بالتقنيات الحديثة. ولم تكن فيها مرافق وأجهزة وأدوات بيداغوجية موفرة لهم كأساتذة من أجل أداء تعليمي جيد. كذلك مؤسسته كانت توجد في منطقة لا تتوفر على المرافق الضرورية.

وعلى ضوء خبرته المهنية الطويلة لا يعتقد أن الظروف المادية التي ميزت مؤسسته السابقة قد ساهمت في توجيهه نحو التقاعد المسبق. وهذا لا ينفى إمكانية تأثر الحالة بهذه الظروف في عملية التوجه نحو التقاعد المسبق ولو نسبياً.

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

كان الحجم الساعي الذي كان يدرسه أسبوعياً مناسباً، واستفاد من توقيت يلائمه، وكان لديه وقت كاف للراحة أثناء الدوام، ووقت للعمل لكي يؤدي ما هو مطلوب منه، من قبل المدير والمفتش. ولم يسبب له الاكتظاظ داخل القسم الإرهاق، وكان يدرس نفس المستوى التعليمي، ولم تشكل لديه كثافة البرنامج الموكلة إليه ضغطاً متزايداً، وكذلك التغيير المستمر للبرامج الوزارية كان له أثر إيجابي عليه. في حين يجد أن عدم رغبة التلاميذ في الدراسة كان له أثر سلبي عليه، لأنه يجبره على التكرار والإلحاح على العمل الجاد للوصول إلى المبتغى، وكان يؤدي أعباء ليست من مهامه كأستاذ كمرافقة ومرافقة التلاميذ خارج الصف.

لذا يعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليه أداؤها في نهاية مسيرته المهنية لم تكن لها دور كبير في خروجه إلى التقاعد المسبق. وهذا لا ينفى إمكانية تأثر الحالة بهذه الظروف في عملية التوجه نحو التقاعد المسبق ولو نسبيا.

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

كانت العلاقة التي تجمعها مع زملائه في العمل جيدة، كذلك بين المدير والأساتذة في مؤسسته السابقة علاقة مقبولة، وصرح بأن الإدارة تسمح له بتطبيق أفكاره واقتراحاته في مجال عمله، وتحل المشاكل التي تعترضه أثناء أدائه، وصرح كذلك بأنه يوجد تشجيع من طرف المشرفين عليه (إدارة ومفتشين)، وبين بأن عملية تفتيش الأساتذة خلال مساهمهم العملي عملية مناسبة. ولقد كان دور أولياء الأمور في تدرس التلاميذ دورا مقبولا، وكانت علاقته بأولياء الأمور علاقة تعاون. وأن التلاميذ كانوا يتفاعلون معه أثناء الدرس ومنضبطين في القسم، ويرى بأن العلاقة التي كانت تربط التلاميذ مع زملائه الذين تقاعدوا مسبقا علاقتهم مقبولة. كما انه كان يشعر بالراحة أثناء تواجده مع تلاميذه خاصة قبل التقاعد المسبق. لهذا يعتقد أن العلاقات أثناء العمل مع زملائه والإدارة والمفتشين والتلاميذ وأولياءهم لم تدفعه نحو التقاعد المسبق وأن حياته تحسنت بعد التقاعد المسبق.

10- الحالة العاشرة

تمثل الحالة أستاذ متقاعد مسبقا، يبلغ من العمر 59 سنة متزوج لديه أربعة أولاد، متحصل على شهادة الليسانس. كان يدرس اللغة العربية لمستويات التعليم الابتدائي والمتوسط. كانت خبرته المهنية في ميدان التدريس 30 سنة .

بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

أظهرت الحالة العاشرة من المبحوثين أن بيئة العمل المادية بأنها غير مناسبة من ناحية: ضعف التدفئة

أثناء التدريس والإضاءة كانت غير مناسبة في قاعات التدريس ،وكانت المؤسسة بعيدة عن الضوضاء والضجيج، ولم يكن يعمل في ظروف مريحة من حيث التهوية. كذلك الأقسام لم تكن مناسبة خلال أشهر ارتفاع الحرارة .وحالة بناء مؤسسته السابقة كانت متوسطة .ولم يكن لزملائه قاعة مناسبة لهم ،وكما انها لا تتوفر على مكتبة للمطالعة بها مراجع مفيدة ،وهي غير مزودة بالتقنيات الحديثة ،وبمرفق وأجهزة وأدوات بيداغوجية غير موفرة لهم كأساتذة من اجل الأداء التعليمي الجيد. ولاحظ أيضا ان هناك كثرة التلاميذ في القسم الواحد . وكان يعمل في مؤسسة موجودة في منطقة بعيدة. وعلى ضوء خبرته المهنية الطويلة يعتقد أن الظروف المادية التي ميزت المؤسسة السابقة ساهمت في توجيهه نحو التقاعد المسبق .

عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق

استفاد من توقيت يلائمه وكان لديه وقت للراحة أثناء الدوام .لكن رغم ذلك فقد كان الحجم الساعي الذي كان يدرسه أسبوعيا غير مناسب ،وأن الاكتظاظ داخل القسم الواحد سبب له الإرهاق، ودرس في مستويات تعليمية مختلفة ،ولم يكن لديه وقت كاف خلال العمل لكي يؤدي ما هو مطلوب منه ،من قبل المدير أو المفتش ،وكان لعدم رغبة التلاميذ في الدراسة أثر سلبي عليه .وبين بأن الأعباء التي كان يؤديها ليست من مهامه ،كتدريس مادة ليست من اختصاصه أو التكلف بتسيير الإدارة .وكان يشعر بالتوتر خلال مساره المهني خاصة في نهايته. فيعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليه أداؤها في نهاية مسيرته المهنية لها دور كبير في خروجه إلى التقاعد المسبق.

العلاقات الرسمية وعلاقتها بالتقاعد المسبق

كانت العلاقة التي تجمعها مع زملائه أثناء العمل مقبولة ،وبين المدير والأساتذة في مؤسسته السابقة كذلك

مقبولة، وكانت الإدارة تسمح له بتطبيق أفكاره واقتراحاته في مجال عمله، وتحل المشاكل التي تعترضه أثناء أدائه، وصرح بأنه كان يجد التشجيع له من طرف المشرفين عليه (إدارة ومفتشين). ولقد قيم عملية تفتيش الأساتذة بأنها عملية مناسبة خلال مسارهم العملي، وكان دور الأولياء مقبول في تلمذ التلاميذ، وبين بأن علاقته مع أولياء الأمور كانت علاقة احترام. كما أن التلاميذ كانوا يتفاعلون مع الدرس ومنضبطين في القسم، ويرى بأن العلاقة التي كانت تربط التلاميذ مقبولة مع زملائه الذين تقاعدوا مسبقاً. كما أنه كان يشعر بالراحة أثناء تواجده مع تلاميذه خاصة قبل التقاعد المسبق. فلا يعتقد أن العلاقات أثناء العمل مع الزملاء والإدارة والمفتش والتلاميذ وأولياءهم قد دفعته نحو التقاعد المسبق، وهو يرى أن حياته تحسنت للأفضل بعد التقاعد المسبق.

سابعاً - مناقشة الفرضيات

إن دراستنا لموضوع ضغوط العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق لدى الأساتذة على مستوى ولاية الطارف كانت مبنية على فرضية أساسية مفادها "ضغوط العمل لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق على مستوى ولاية الطارف" وتدرج تحتها ثلاث فرضيات فرعية. وعليه فإن التفسير سيكون في ضوء النتائج الأولية المتحصل عليها في كل فرضية وفي ظل الإطار النظري، من مقارنة نظرية ودراسات سابقة على النحو التالي :

1- مناقشة الفرضية الأولى: تتمثل في بيئة العمل المادية لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو طلب الاستفادة بالتقاعد المسبق.

اتفقت أغلبية إجابات الحالات بأن الظروف المادية التي ميزت مؤسساتهم السابقة لم تساهم في توجيههم نحو التقاعد المسبق، في حين نجد ثلاث حالات منهم فقط صرحوا بأن بيئة العمل المادية ساهمت في توجيههم نحو التقاعد المسبق. ومنه نستنتج أن بيئة العمل المادية المتمثلة في ضعف التدفئة والإضاءة

وسوء التهوية والضوضاء والضجيج... الخ ليس لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق. وهذا ماثبتت على أن الفرضية الأولى غير محققة.

ولكن خلافا لما توصلنا إليه فإن ما جاء في دراسة عاشور خديجة بعنوان " ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة" بينت بأن أي نقص في الوسائل الخاصة بالعمل أو الظروف المحيطة بالموظف، من شأنه أن تعرقل أدائه لعمله وعلى العكس من ذلك فإن تحسين ظروف العمل يساعد على رفع الروح في زيادة حدة ضغوط العمل ، و أن قدرة الموظفين على مواجهة وتحكمهم في الموقف والظروف التي يواجهونها التي تسبب لهم الضغوطات يمكنهم معالجتها أو التكيف معها. وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراستنا .

2- مناقشة الفرضية الثانية: تتمثل في عبء العمل لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو طلب الاستقادة نحو التقاعد المسبق.

اتفقت أكثرية الحالات بان عبء العمل التي كانت مفروضة عليهم أداؤها في نهاية مسيرتهم المهنية كان لها دور كبير في خروجهم إلى التقاعد المسبق.

حيث أثبتت دراسة شليغوم عبد السلام بعنوان " ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي "بان الساعات الإضافية بمثابة عبء زائد على الأستاذ ،خاصة في ظل عدم رضاه عن الأجر الذي يتلقاه مقابل عمله،وهو الشيء الذي يخلق مجموعة من الضغوط تؤدي به إلى التفكير في ترك الأعمال.وأن قيام الأساتذة بنفس العمل يوميا ومع نفس الأشخاص يشعروهم بالملل والروتين،وهو ما يقلل تركيزهم في عملهم،ويخلق لديهم مشاكل عديدة تؤثر على نفسياتهم وهذا ما يدفعهم إلي التفكير في التقاعد النسي والبحث عن الراحة والاسترخاء .

فحسب ما جاء في نظرية التوافق بين الفرد والبيئة حيث تركز على العلاقة بين الفرد لقدراته الشخصية وبين الضغوط والإجهاد ، حيث توصلنا بان عدم توافق حاجات ودوافع وأهداف الأساتذة ، وبين مزايا التي

تحققها لهم الوظيفة التدريس في عملهم فهي من أهم ضغوط العمل التي تجعلهم يفكرون في تغيير وظيفتهم وان للإجهاد يظهر نتيجة اختلال التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المفروضة عليه مع قدرته على التكيف. تتفق نتائج دراستنا بالنسبة لهذه الفرضية ومع نظرية التوافق بين الفرد والبيئة. ومنه نستنتج أن عبء العمل لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق. وهذا ما يثبت أن الفرضية الثانية محققة .

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة : والمتمثلة في العلاقات الرسمية لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو طلب الاستقالة من التقاعد المسبق.

اتفق معظم إجابات الحالات أن العلاقات الرسمية أثناء العمل مع الزملاء والإدارة والمفتشين والتلاميذ وأولياءهم لم تدفعهم نحو التقاعد المسبق . إلا حالة واحدة دفعته العلاقات أثناء العمل نحو التقاعد المسبق. لهذا يمكن القول أن العلاقات الرسمية التي تربط بين المدير والأساتذة والمفتشين، والقائمة على المساندة والمشاركة في تطبيق أفكار واقتراحات لحل المشاكل تؤدي إلى التقليل من الضغوطات التي يمكن أن تحدث داخل المؤسسة. وهي ليست دافع للتقاعد المسبق. ومنه نستنتج أن العلاقات الرسمية ليس لها علاقة بتوجيه الأساتذة نحو التقاعد المسبق. وهذا ما يثبت أن الفرضية الثالثة غير محققة.

خلاصة

لقد حاولنا في هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم استخدامها في هذا البحث والتعرف

على أهم الأدوات المنهجية التي استخدمت في جميع البيانات وتحليلها.

بالإضافة إلى التعرف على مجالات الدراسة ومدى ملائمة المنهج المتبع لموضوع الدراسة ن إلى التوصل

في الأخير من البحث الميداني في عرض وتحليل الحالات ومناقشة الفرضيات على ضوء المقاربة

النظرية والدراسات السابقة.

النتائج العامة للدراسة

من خلال هذا البحث الميداني نتوصل إلى النتائج التالية:- أن حالات الدراسة للأساتذة لا يعانون من مشكلات تتعلق ببيئة العمل المادية لكن الدراسات السابقة مثل دراسة عاشور خديجة تؤكد بان كثرة الضوضاء في مكان العمل وسوء الإضاءة والتهوية وضعف التدفئة والضوضاء والضجيج.يعتبرون من العوامل التي تدفع الأفراد نحو التوجه للتقاعد المسبق.

- أن الأساتذة يعانون من مشكلات تتعلق بعبء العمل من بينها الشعور بالتعب والإرهاق لكثرة المهام وعدم كفاية الوقت للقيام بكل ما هو مطلوب ثم أن التعليم يعتبر من أصعب المهن لأنه يعتمد على القدرات والإمكانات الفكرية والذهنية فطبيعة المهنة ذاتها تشكل ضغط على الأستاذ بالإضافة إلى أن والاكتظاظ في الأقسام الجزائية والتدريس في مستويات مختلفة، وعدم رغبة التلاميذ في الدراسة وكثافة البرنامج الموكلة إليهم تشكل ضغط إضافي خارجي للأستاذ.

- أن التغيير المستمر للبرامج الوزارية يضيف أعباء على الأستاذ مما يزيد من ضغوط العمل لديهم.

- العلاقات الرسمية التي تربط بين المدير والأساتذة والمفتشين، والقائمة على المساندة والمشاركة في تطبيق أفكار واقتراحات لحل المشاكل تؤدي إلى التقليل من الضغوطات التي يمكن أن تحدث داخل

المؤسسة.وهي ليست دافع للتقاعد المسبق

- إن قيام الأساتذة بتدريس نفس المستوى ومع نفس الأشخاص، يشعرهم بالملل والروتين وهو ما يقلل عن

تركيزهم في عملهم ،ويخلق لديهم مشاكل عديدة، تؤثر على نفسياتهم وهذا ما يدفعهم إلى طلب التقاعد المسبق والبحث عن الراحة والاسترخاء.

- إن للإجهاد الجسدي والنفسي بسبب كثرة الأعباء المفروضة على الأساتذة لها دور في التأثير على حالتهم بحيث يشعرون بالتعب والإرهاق وعدم الارتياح عما يقومون به مما يولد لديهم شعور بالقلق والتوتر.

- أن كثرة الضغوط المتعلقة بعبء العمل التي يعاني منها الأساتذة تجعلهم يفكرون في ترك الوظيفة وذلك من أجل البحث عن الراحة والاستقرار.

نقد ذاتي

1- بالرغم من المجهودات المبذولة من أجل التوصل إلى عينة أكبر حجماً، إلا أن يجب التأكيد على أن النتائج الحالية هي ليست بهدف تعميمها، وإنما الهدف منها الاسترشاد بها في دراسات مستقبلية أكثر دقة وعمقا.

2- البحث بأكثر عمق ودقة في موضوع الإقدام على التقاعد المسبق والحياة المهنية الخاصة .

3- إجراء بحوث مشابهة لهذه الدراسة، على عينات أخرى، في مناطق أخرى للتعرف أكثر على انشغالات الأساتذة، والتوسع أكثر في الموضوع والبحث عن أسباب أخرى التي يعانيه الأساتذة .

4- وضع استراتيجيات المساعدة على تجنب ضغوط العمل.

وفي الأخير فإن هذا العمل لا يغدو أن يكون إلا محاولة علمية أولية واستطلاعية للبحث في موضوعات

وإشكاليات أكثر عمق حول دوافع ومسببات توجه الأساتذة في مختلف المراحل التعليمية نحو التقاعد

المسبق ونتمنى أن نكون قد قدمنا الأرضية الخصبة للغوص في هذه الموضوعات في المستقبل القريب

من قبل الطلبة أو الباحثين في هذا المجال إن شاء الله .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أ- الكتب

- 1- إيناس عراقي ، هل تلقيت الصفة ؟ ، ط1 ، بانا للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2023.
- 2- حسن شحاتة ، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003.
- 3- حنان جميل هلسة ، الشخصية ومفهوم الذات دراسة في نظريات علم النفس، ط1 ، ناشرون وموزعون، عمان ، 2021.
- 4- خالد حسن احمد ، نظام العمل والتأمينات الاجتماعية ، ط1، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض ، 2015.
- 5- خالد عيادة عليمات، ضغوط العمل وأثرها على الأداء، ط1، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- 6- رشدي القواسمة وآخرون، مناهج البحث العلمي، ط1، منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان، 2012.
- 7- زهير ثابت ، إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل ، د.ط ، مركز الخبرات الإدارية والمحاسبية، د.ب ، 2010.
- 8- زينب احمد لموم ، الاحتراق النفسي للمعلم ، ط1 ، مركز الكتاب الأكاديمي ، عمان، 2018 -9
- سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية فيالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني ، الجزائر، 1998.
- 10- عادل بن صلاح عمر عبد الجبار، محمد ن مترك القحطاني ، علم النفس التنظيمي والإداري ، ط1 ، مكتبة الملك فهد أثناء النشر ، الرياض 2007.

قائمة المراجع :

- 11- عامر خيضر الكبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، منشورات العربية للتنمية العربية الإدارية ، القاهرة ، 2005.
- 12- عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث العلمي، ط3، وكالة المطبوعات شارع فهد السالم ، الكويت، 1977.
- 13- عبد الرحمان سيد سليمان، مناهج البحث، د.ط، عالم الكتب، القاهرة، 2014.
- 14- عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث العلمي في العلوم القانونية، ط2، دار النمير للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 2004.
- 15- عدنان نبيلة، ضغوط العمل والأداء الوظيفي ، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2019.
- 16- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.
- 17- فاروق السيد عثمان ، القلق وإدارة الضغوط النفسية ، ط1 ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 2001.
- 18- فاروق عبده فليح ، محمد عبد المجيد ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ، 2005.
- 19 - ماجدة بهاء الدين السيد عبيد ، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية ، د.ط ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 .
- 20- محمد الفاتح محمود بشير المغربي ، السلوك التنظيمي ، ط1 دار الحنان للنشر والتوزيع، عمان ، 2016.
- 21- محمد حسن محمد حمادات ، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

قائمة المراجع :

- 22- محمد سرحان على المحمودي ،مناهج البحث العلمي،ط3،دار الكتب،صنعاء،2019. 23- محمد عبد السلام ،مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية،د.ط،مكتبة نور،2020.
- 24- محمود عطية ، ضغوط المراهقين والشباب وكيفية مواجهتها، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2010.
- 25- مروان أبو حويج ، المدخل إلى علم النفس العام ، ط1، دار اليازوري العلمية ،عمان ، 2013 .
- 26- مصطفى يوسف كافي ، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية ، د.ط ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان،(د.س).
- 27- مقبولة محمد المفلح ، ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين ، د.ط ، دار الهدى للنشر والتوزيع، عمان،(د.س).
- 28- منصور محمد إسماعيل العريقي، السلوك التنظيمي ، ط2، دار الكتاب الجامعي، صنعاء، 2013.
- 29- نادية سعيد عيشور، عبد الرحمان برقوق،منهجية البحث في العلوم الاجتماعية،د.ط ، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع،قسنطينة،2017.
- 30- يوسف جحيم الطائي ، مؤيد عبد الحسين الفضل ، هاشم العبادي ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، ط1 ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006.
- 31- يوسف كمال ، ضغوط العمل لدى القيادة الإدارية وأثرها على عملية إتخاذ القرار، ط1،مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية،2016.

ب - المجلات والمقالات

- 32- انجي عبد الحميد حريري، اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية ، المجلة العربية للنشر العلمي ، العدد 25 ، جامعة الملك عبد العزيز، جدة،2020.

قائمة المراجع :

- 33- ربيعة جعفرور ، الزهر باعمر، مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية ، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية ، العدد 39، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2018.
- 34- زيان مريم ، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15-16، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية ، مجلد 4، العدد 1 ، الجزائر ، 2020.
- 35- سعيد علي العضاضي، أسباب التقاعد المبكر للمعلمين والمعلمات، المجلة الاقتصادية، الجمعة 2 سبتمبر 2011. <https://www.aleqt.com> : 29/04/2023 16:30
- 36- عاشور خديجة، ضغوط العمل - النظريات والنماذج- ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 26، 2012.
- 37 - عبد الحميد قرفي ، نظام التقاعد في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية ، العدد 13، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2008.
- 38- محرز زيتوني ، أسماء بن تركي ، ضغوط العمل وتأثيرها على الاتجاه نحو التقاعد المسبق لدى المدرسين ، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 20 ، العدد 02 ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2020 .
- 39 - محمد مكناسي ، مصادر ضغوط العمل -تحليل ومناقشة-، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، مجلد 4، العدد 10، جوان 2017.
- 40- محمد عماد سعدا، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر- دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30، العدد الأول، 2014.
- 41- مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق ، جامعة مستغانم، العدد 3، 2017.
- 42- ليندة العابد ، سليمة حفيظي ، التقاعد النسبي للمعلمين في قطاع التربية والتعليم - الدواعي والآثار، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 21 ، العدد 01 ، بسكرة ، 2019.

ت - المذكرات والرسائل الجامعية:

- 43- ابن خرور خير الدين، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية-دراسة ميدانية بمدارس بلدية العوينات لولاية تبسة،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع،تخصص : علم الاجتماع والتربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة،الإشراف:الأستاذ إبراهيم الطاهر،2011.منشورة على <http://thesis.univ-biskra.dz> 2023/05/26
- 44- أطلال سلطان محافظة،العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر-دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكرا في الأردن-،مذكرة لنيل الماجستير تخصص: الإدارة العامة،جامعة اليرموك ،الأردن، الإشراف: الدكتور محمد الروابدة،2007.منشورة على <http://search.mandumah.com>: 27/04 /2023
- 45- بركات يسمينة، أثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن ناصر مصلحة الاستعجالات بسكرة- ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص:إدارة الموارد البشرية،قسم العلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر، بسكرة،الإشراف :الدكتور بركان دليلة، 2020. منشورة على <http://archives.univ-biskra.dz> :16/04/2023
- 46- بن الصالح أحمد ، حمادو عبد القادر،نظام التقاعد في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص:تسيير مؤسسات (ماستر مهني)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة احمد دراية ، أدرار،إشراف د.الصادق عبد القادر، الإشراف :الدكتور الصادق عبد القادر عبد القادر،2018. منشورة على <http://dspace.univ-adrar.edu.dz> 07/05/2023

قائمة المراجع :

- 47- بهاز ناجي ، تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة ميدانية للمؤسسة الإستشفائية 18 فيفري متليلي ولاية غرداية ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا ،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والديمغرافيا، جامعة غرداية،الإشراف:طويل محمد، 2010.منشورة على <http://bib.univ-ueb.dz:26/05/2023>
- 48- حنيشي مسعود ،الرمة عبد الحفيظ ،علاقة ضغوط العمل بالتقاعد النسبي - دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية 18 فيفري بمتليلي ولاية غرداية- ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص : إدارة الأعمال ،كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير ،جامعة غرداية، الإشراف : الأستاذ نور الدين طالب أحمد، 2019.منشورة على <http://dspace.univ-ghardaia.dz:24/03/2023>
- 49- خروف حياة،تصورت العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين-دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية-،مذكرة لنيل الماجستير ،تخصص: علم النفس العمل والتنظيم،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية،جامعة باجي مختار، عنابة،الإشراف: بوياية محمد الطاهر ، 2006. منشورة على <https://biblio.univ-annaba.dz:15/02/2023>
- 50- رزقي شهرة ، علام حنان ، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر- دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد "وكالة بومرداس"،مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص : محاسبة وجباية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة بومرداس ،الإشراف : الدكتور بعداش عبد الكريم ،2017. منشورة على <http://www.univ-boumerdes.dz:12/05/2023>
- 51- زرنوح حياة ،عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات- دراسة ميدانية بولاية بسكرة . ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في تخصص : علم الاجتماع تربوية ، قسم علم الاجتماع تربوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر ،بسكرة، الإشراف: الدكتورة سليمان صباح، 2014.منشورة على <http://archives.univ-biskra.com:06/01/2023>

- 52- ريان حمزاوي، اثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي - دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (مديرية التوزيع بسكرة) -، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص: تسيير موارد بشرية، قسم علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الإشراف: الدكتورة أحلام خان. منشورة على 30/05/2023 : <http://archives.univ-biskra.dz>
- 53- زيتوني محرز، اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات التعليمية بولاية الطارف-، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص عمل وإدارة الأفراد، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الإشراف: الدكتورة بن تركي أسماء، 2021. منشورة على 22/04/2023 : <http://thetid.univ-biskra.dz>
- 54- سعيد بن احمد شويل الغامدي ، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات ، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تخصص : الإرشاد النفسي ، قسم علم النفس ، كلية التربية، جامعة أم القرى ، السعودية، الإشراف: الدكتور زايد بن عجيرالحارثي ، 1421هـ . منشورة على 06/01/2023 : <http://repository.yu.edu.jo>
- 55- سليمان سعيدي، مصادر ضغوط العمل وانعكاساتها على الأطباء وشبه الطبيين -دراسة ميدانية بمصلحة الاستعجال في المؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف- البويرة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة العقيد أكلي محند أولحاح البويرة ، الإشراف : الأستاذ فرطاسامية، 2017. منشورة على 2023/ 05/16 : <http://dspace.univ-bouira.dz>
- 56- شليغوم عبد السلام، ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي - دراسة ميدانية على أساندة ثانوية الكندي بجيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم، كلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الإشراف: الأستاذ بو الفلغل

إبراهيم، جيجل، 2017. منشورة على <http://dspace.univ.dz> :26 /05/2023

57- عاشور خديجة، **ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية-**

دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة خيضر - بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه،

تخصص علم اجتماع تنمية موارد بشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد

خيضر، بسكرة، الإشراف: الدكتور نور الدين تاويريت، 2015. منشورة على

<https://theses-algerie.com> :26/04/2023

58- عسكر غنية، **اثر ضغوط العمل على أداء الموارد البشرية-دراسة حالة في مؤسسة ميناء جن**

جن-، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: تنظيم وتسيير مؤسسات، كلية العلوم التجارية والمالية، مدرسة

العليا للتجارة، القليعة، الإشراف: الدكتورة توري روزة، 2017.

منشورة على <http://bib.univ-ueb.dz> :30/05/2023

59- محمد طلال حسين ، **اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكرة،** مذكرة

لنيل شهادة الماجستير، تخصص: إدارة الأعمال، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة،

الإشراف: الدكتور وسيم إسماعيل الهابيل، 2016. منشورة على

<http://www.injazatpapers.com> 2023/ 04/27

60- مريم فليجان، **ضغوط العمل وانعكاساتها على دافعية العاملين - دراسة ميدانية بمديرية الوكالة**

العقارية - الطارف-، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص : علم الاجتماع تنمية وتسيير

الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد،

الطارف، الإشراف: الدكتور حسان تريكي، 2015.

قائمة المراجع :

61- مساعد عائشة، **ضغوط العمل وأثره على التقاعد المسبق في المؤسسات التربوية - دراسة ميدانية**

بمتوسطي نصر الدين ديني عائشة الباعونية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص تنظيم وعمل ،كلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مسيلة، تحت إشراف الدكتور رحاب مختار، 2013، منشورة على

<http://dspace.univ-msila.dz> :05/02/2023

62- مكانس محمد، **التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى الموظفي المؤسسات العقابية-دراسة**

ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل - قسنطينة،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،

تخصص علم النفس العمل والتنظيم،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة منتوري ،قسنطينة، إشراف

الأستاذ:عمر لعوييرة، 2007. منشورة على <http://alkhbraa.com> :12 /04/2023

63- منصور سعاد ، عميار ريان:، **ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين**

في ظل جائحة كورونا-دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945-،مذكرة

مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص : تنظيم وعمل ، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية

والإنسانية،جامعة 8 ماي 1945،قالمة، الإشراف: الدكتورة بن فرحات غزالة، 2022. منشورة على

<https://dspace.univ-guelma.dz>:02/05/2023

64- ناجي مروى، **حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري**،مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص :قانون إداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية،قسم الحقوق،جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،

الإشراف : الدكتور بن الله عادل، 2019، . منشورة على

<http://archives.univ-biskra>:02/05/2023

قائمة المراجع :

ج- مراسيم وتشريعات

65- مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994، المتعلق

بالتقاعد المسبق ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 43 مؤرخه في 1 جوان 1994.



الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع

الملحق رقم: 01

الاستبيان - خاص ب9 حالات

ضغوط العمل و علاقتها بالتقاعد المسبق
دراسة ميدانية على مستوى ولاية الطارف

في إطار التحضير لمذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم وعمل

من إعداد الطالبتان:

- حمزاوي إيمان

- خروف أميرة

تحت إشراف:

د/يونس سمير

ملاحظة: لنا الشرف أن نقدم لكم هذا الاستبيان الذي اعد لأهداف علمية، بغرض التعرف على
أرائكم ومقترحاتكم حول موضوع الدراسة. ولهذا نرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة بكل
موضوعية، ولكم من فائق التقدير والاحترام وشكرا. تتم الإجابة بوضع علامة (x) في المكان
المختار، مع التفضل بالإجابة على الأسئلة الأخرى.

الاستبيان

المحور الأول : البيانات الشخصية.

- 1- الصفة : أستاذ متقاعد أستاذة متقاعدة
- 2- السن :
- 3- الحالة العائلية:.....
- 4- عدد الأولاد:.....
- 5- الشهادة المتحصل عليها:.....
- 6- المادة المدرسة:.....
- المستويات التعليمية المدرسة:.....
- 7- الخبرة المهنية:
- في ميدان التدريس:
- بصفة عامة:.....

المحور الثاني : بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق.

- 8- هل كنت تحس بضعف التدفئة في الشتاء أثناء التدريس؟ نعم لا
- في حالة نعم هل تعتقد أن ذلك صَعَب من أداء مهامك : نعم لا
- 9- هل ترى أن الإضاءة كانت مناسبة في قاعات التدريس؟ نعم لا
- في حالة لا: ممكن توضح أثرها عليك وعلى مهامك ؟

- 10 - هل كانت مؤسستك . التي كنت تنتسب إليها - بعيدة عن الضوضاء والضجيج ؟ نعم لا
- في حالة لا: ماهو آثار ذلك:

- 11- هل كنت تعمل في ظروف مريحة من حيث التهوية؟ نعم لا

- في حالة لا:وضح أكثر:.....

الملاحق :

12- خلال أشهر ارتفاع الحرارة هل كانت الأقسام مناسبة للعمل؟ نعم لا

13- هل بإمكانك أن توضح حالة البناء الخاصة بمؤسستك السابقة:

جيدة

متوسطة

متدهورة

- في حالة كانت متدهورة ، صف لو سمحت ذلك التدهور:

.....
.....

14- هل كان لزملائك قاعة مناسبة لهم: نعم لا

15- هل توفرت المؤسسة على مكتبة للمطالعة بها مراجع مفيدة ، ومزودة بالتقنيات الحديثة؟

نعم لا

- في حالة لا: ماهي النقائص المسجلة فيها؟.....

.....

16- هل كانت هناك مرافق وأجهزة وأدوات بيداغوجية موفرة لكم كأساتذة من اجل الأداء التعليمي الجيد؟

نعم لا

- في حالة لا: ماهي النقائص المسجلة في هذا الباب؟.....

.....

17- هل بناء المؤسسة وأقسامها كان مناسباً للتدريس؟ نعم لا

- في حالة لا: وضح أكثر:.....

.....

18- هل لاحظت كثرة التلاميذ في القسم الواحد؟ نعم لا

- في حالة نعم: ماهو أثر ذلك عليك وعلى السير الحسن للدروس؟.....

.....

الملاحق :

19- هل كنت تعمل في مؤسسة : موجودة في منطقة :

- بعيدة
- يصعب الوصول إليها لقلة المواصلات
- خطيرة
- لا تتوفر على المرافق الضرورية

20- على ضوء خبرتك المهنية الطويلة هل تعتقد أن الظروف المادية التي ميزت المؤسسة (مؤسسات العمل) السابقة ساهمت في توجيهك نحو التقاعد المسبق:

- نعم لا

-في حالة نعم: وضح اكثر كيف

المحور الثالث : عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق.

21- كيف تصنف الحجم الساعي التي كنت تدرسه أسبوعيا:

- مناسبا غير مناسب

- في حالة غير مناسب، وضح لماذا؟ وأثره

عليك؟.....

22- هل استفدت من توقيت يلائمك؟ نعم لا

- في حالة لا: وضح لماذا؟ وأثره عليك؟.....

23 - هل كان لديك وقت للراحة أثناء الدوام؟ نعم لا

- في حالة لا: وضح اثر ذلك عليك:.....

24 - هل الاكتظاظ داخل القسم سبب لك الإرهاق؟ نعم لا

25- هل كنت تدرس تلاميذ خلال السنة :

- في نفس المستوى التعليمي
- في مستويات مختلفة تعليمية

الملاحق :

- 26- هل تعتقد أن كثرة التدريس لمستويات مختلفة في نفس السنة الدراسية، ساهم في توجيهك نحو التقاعد المسبق؟ نعم لا
- 27- هل كان لديك وقت كاف - خلال العمل - لكي تؤدي ما هو مطلوب منك من قبل المدير أو المفتش؟ نعم لا
- في حالة لا: وضح أكثر كيف؟.....
- 28- هل عدم رغبة التلاميذ في الدراسة كان له اثر :
- سلبي عليك
- ايجابي عليك
- في حالة سلبي : وضح أكثر؟.....
- 29- هل كثافة البرنامج الموكل إليك شكل عليك ضغطا متزايدا؟ نعم لا
- 30- هل التغيير المستمر للبرامج الوزارية كان له اثر ايجابي عليك؟ نعم لا
- في حالة لا: كيف؟.....
.....
- 31- ماهي تلك الأعباء التي كنت تؤديها ، ولكنها حسب رأيك ليست من مهامك كأستاذ؟
.....
.....
.....
- 32- هل كنت تشعر خلال مسارك المهني، وخاصة في نهايته :
- بالإرهاق الجسدي
- بالإرهاق النفسي
- التوتر
- عدم القدرة على مواصلة العمل
- 33- بصفة عامة ، هل تعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليك أداؤها في نهاية مسيرتك المهنية ، كان لها الدور الكبير في خروجك إلي القاعد المسبق؟
نعم لا

الملاحق :

نعم ، مع التوضيح:

.....

.....

المحور الرابع:علاقات العمل الرسمية والتقاعد المسبق.

34- كيف تقيم العلاقة التي كانت تجمعك مع الزملاء أثناء العمل:

سيئة مقبولة جيدة

- في حالة سيئة، سبب:

- عدم الاحترام

- فقدان الثقة

- عدم المساندة

- قطعية بينكم

- عدم التنسيق في العمل

حالات أخرى تذكر:

35- ماهي طبيعة العلاقة التي كانت سائدة بين المدير والأساتذة في مؤسستك السابقة؟

سيئة مقبولة جيدة

- في حالة سيئة: وضح لماذا؟ وماهو أثرها عليهم (خاصة على الخروج إلي التقاعد

المسبق):.....

.....

36- هل كانت الإدارة تسمح بتطبيق أفكارك واقتراحاتك في مجال عملك؟

نعم لا

- في حالة لا،وضح:.....

.....

37- هل كان هناك تشجيع لك من طرف المشرفين عليك (إدارة ، مفتشين)؟

نعم لا

38 - هل كانت الإدارة تحل المشاكل التي تعترضك أثناء أدائك؟

نعم لا

الملاحق :

39- كيف تقيم عملية تفتيش الأساتذة خلال مسأرم العملي؟

سيئة مناسبة جيدة

- في حالة سيئة، وضح

ذلك:.....
.....

40- هل تعتقد أن طريقة التفتيش أثرت في اختيار زملائك التوجه نحو التقاعد المسبق؟

نعم لا

41- كيف تقيم دور أولياء الأمور في تدرس التلاميذ:

سيء مقبول جيد

- في حالة سيء مع التوضيح.....

.....

42- ماهي طبيعة علاقتك مع أولياء الأمور:

تعاون تصادم احترام خوف اتصال

غيرها تذكر:.....

43- ماهو وقع طبيعة العلاقة التي جمعتك مع أولياء التلاميذ، على توجهك نحو التقاعد المسبق؟

- العلاقة شجعتك على التقاعد المسبق

- العلاقة لم تكن لها اثر في تقاعدك المسبق

44- هل التلاميذ يتفاعلون مع الدرس: نعم لا

45- هل كان التلاميذ منضبطين في القسم؟ نعم لا

46- ماهي طبيعة العلاقة التي كانت تربط التلاميذ مع زملائك الذين تقاعدوا مسبقاً؟

- غير مقبولة

- مقبولة

- جيدة

47- هل كنت تشعر بالراحة أثناء تواجدك مع تلاميذك ، خاصة قبل التقاعد المسبق ؟

نعم لا

- في حالة لا: لماذا؟.....

.....

48- هل ترى أن العلاقة السائدة مع التلاميذ دفعتك إلي التقاعد المسبق؟

نعم لا

الملاحق :

- في حالة نعم: كيف؟.....
- 49- في الأخير هل تعتقد أن العلاقات التي أثناء العمل (مع الزملاء والإدارة والمفتشين والتلاميذ وأولياءهم)- دفعتك نحوالتقاعد المسبق؟ نعم لا
- 50- كيف تقيم حياتك بعد التقاعد المسبق؟
سءات تحسنت
- 51- هل تريد أن تضيف شيئاً آخر؟.....

شكرا

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ملحق رقم 02

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

الاستبيان - خاص بحالة واحدة

ضغوط العمل وعلاقتها بالتقاعد المسبق

دراسة ميدانية على مستوى ولاية الطارف

في إطار التحضير لمذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم وعمل

من إعداد الطالبتان:

- حمزوي إيمان

- خروف أميرة

تحت إشراف:

د/يونس سمير

ملاحظة:لنا الشرف أن نقدم لكم هذا الاستبيان الذي اعد لأهداف علمية، بغرض التعرف على آرائكم ومقترحاتكم حول موضوع الدراسة.ولهذا نرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة بكل موضوعية، ولكم من فائق التقدير والاحترام وشكرا. تتم الإجابة بوضع علامة (x) في المكان المختار، مع التفضل بالإجابة على الأسئلة الأخرى.

الاستبيان

المحور الأول : البيانات الشخصية.

- 1- الصفة : أستاذ متقاعد أستاذة متقاعدة
- 2- السن :
- 3- الحالة العائلية:.....
- 4- عدد الأولاد:.....
- 5- الشهادة المتحصل عليها:.....
- 6- المادة المدرسة:.....
- المستويات التعليمية المدرسة:.....
- 7- الخبرة المهنية:
- في ميدان التدريس:
- بصفة عامة:.....

المحور الثاني : بيئة العمل المادية وعلاقتها بالتقاعد المسبق.

- 8- هل كنت تحس بضعف التدفئة في الشتاء أثناء التدريس؟ نعم لا
- في حالة نعم هل تعتقد أن ذلك صَعَب من أداء مهامك : نعم لا
- 9- هل ترى أن الإضاءة كانت مناسبة في قاعات التدريس؟ نعم لا
- في حالة لا: ممكن توضح أثرها عليك وعلى مهامك ؟

- 10 - هل كانت مؤسستك . التي كنت تنتسب إليها - بعيدة عن الضوضاء والضجيج ؟

نعم لا

في حالة لا: ماهو آثار ذلك:

- 11- هل كنت تعمل في ظروف مريحة من حيث التهوية؟ نعم لا

- في حالة لا:وضح أكثر:.....

الملاحق :

12- خلال أشهر ارتفاع الحرارة هل كانت الأقسام مناسبة للعمل؟ نعم لا

13- هل بإمكانك أن توضح حالة البناء الخاصة بمؤسستك السابقة:

جيدة

متوسطة

متدهورة

- في حالة كانت متدهورة ، صف لو سمحت ذلك التدهور:

.....
.....

14- هل كان لزملائك قاعة مناسبة لهم: نعم لا

15- هل توفرت المؤسسة على مكتبة للمطالعة بها مراجع مفيدة ، ومزودة بالتقنيات الحديثة؟

نعم لا

- في حالة لا: ماهي النقائص المسجلة فيها؟

.....

16- هل كانت هناك مرافق وأجهزة وأدوات بيداغوجية موفرة لكم كأساتذة من اجل الأداء التعليمي الجيد؟

نعم لا

- في حالة لا: ماهي النقائص المسجلة في هذا الباب؟

.....

17- هل بناء المؤسسة وأقسامها كان مناسباً للتدريس؟ نعم لا

- في حالة لا: وضح أكثر:.....

.....

18- هل لاحظت كثرة التلاميذ في القسم الواحد؟ نعم لا

- في حالة نعم: ماهو أثر ذلك عليك وعلى السير الحسن للدروس؟

.....

19- هل كنت تعمل في مؤسسة : موجودة في منطقة :

بعيدة

- يصعب الوصول إليها لقلة المواصلات

الملاحق :

- خطرة

- لا تتوفر على المرافق الضرورية

20- على ضوء خبرتك المهنية الطويلة هل تعتقد أن الظروف المادية التي ميزت المؤسسة (مؤسسات العمل) السابقة ساهمت في توجيهك نحو التقاعد المسبق:

نعم لا

-في حالة نعم: وضح أكثر كيف

المحور الثالث : عبء العمل وعلاقته بالتقاعد المسبق.

21- كيف تصنف الحجم الساعي التي كنت تدرسه أسبوعياً:

مناسبا غير مناسب

- في حالة غير مناسب، وضح لماذا؟ وأثره عليك؟.....

22- هل استقدت من توقيت يلائمك؟ نعم لا

- في حالة لا: وضح لماذا؟ وأثره عليك؟.....

23 - هل كان لديك وقت للراحة أثناء الدوام؟ نعم لا

- في حالة لا: وضح اثر ذلك عليك:.....

24 - هل الاكتظاظ داخل القسم سبب لك الإرهاق؟ نعم لا

25- هل كنت تدرس تلاميذ خلال السنة :

- في نفس المستوى التعليمي

- في مستويات مختلفة تعليمية

26- هل تعتقد أن كثرة التدريس لمستويات مختلفة في نفس السنة الدراسية، ساهم في توجيهك نحو

التقاعد المسبق؟ نعم لا

الملاحق :

27- هل كان لديك وقت كاف - خلال العمل - لكي تؤدي ما هو مطلوب منك من قبل المدير أو المفتش؟ نعم لا

- في حالة لا: وضح أكثر كيف؟.....

28- هل عدم رغبة التلاميذ في الدراسة كان له اثر :

- سلبي عليك

- ايجابي عليك

- في حالة سلبي : وضح أكثر؟.....

29- هل كثافة البرنامج الموكل إليك شكل عليك ضغطا متزايدا؟ نعم لا

30- هل التغيير المستمر للبرامج الوزارية كان له اثر ايجابي عليك؟ نعم لا

- في حالة لا: كيف؟.....

.....

31- ماهي تلك الأعباء التي كنت تؤديها ، ولكنها حسب رأيك ليست من مهامك كأستاذ؟

.....

.....

32- هل كنت تشعر خلال مسارك المهني، وخاصة في نهايته :

- بالإرهاق الجسدي

- بالإرهاق النفسي

- التوتر

- عدم القدرة على مواصلة العمل

33- بصفة عامة ، هل تعتقد أن الأعباء التي كانت مفروضة عليك أداؤها في نهاية مسيرتك المهنية ،

كان لها الدور الكبير في خروجك إلي القاعد المسبق؟

نعم لا

نعم ، مع التوضيح:.....

.....

.....

الملاحق :

المحور الرابع:علاقات العمل الرسمية والتقاعد المسبق.

34- كيف تقيم العلاقة التي كانت تجمعك مع الزملاء أثناء العمل:

سيئة مقبولة جيدة

- في حالة سيئة، سبب:

- عدم الاحترام

- فقدان الثقة

- عدم المساندة

- قطعية بينكم

- عدم التنسيق في العمل

حالات أخرى تذكر:.....

35- ماهي طبيعة العلاقة التي كانت سائدة بين المدير والأساتذة في مؤسستك السابقة؟

سيئة مقبولة جيدة

- في حالة سيئة: وضح لماذا؟ وماهو أثرها عليهم (خاصة على الخروج إلي التقاعد

المسبق):.....

.....

36- هل كانت الإدارة تسمح بتطبيق أفكارك واقتراحاتك في مجال عملك؟

نعم لا

- في حالة لا،وضح:.....

.....

37- هل كان هناك تشجيع لك من طرف المشرفين عليك (إدارة ، مفتشين)؟

نعم لا

38 - هل كانت الإدارة تحل المشاكل التي تعترضك أثناء أدائك؟

نعم لا

39- كيف تقيم عملية تفتيش الأساتذة خلال مساهمهم العملي؟

سيئة مناسبة جيدة

- في حالة سيئة،وضح ذلك:.....

.....

الملاحق :

40- هل تعتقد أن طريقة التفتيش أثرت في اختيار زملائك التوجه نحو التقاعد المسبق؟
نعم لا

41- كيف تقيم دور أولياء الأمور في تلمذ التلاميذ:
سيء مقبول جيد

- في حالة سيء مع التوضيح.....
.....

42- ماهي طبيعة علاقتك مع أولياء الأمور:

تعاون تصادم احترام تخوف اتصال
غيرها تذكر:.....

43- ماهو وقع طبيعة العلاقة التي جمعتك مع أولياء التلاميذ، على توجهك نحو التقاعد المسبق؟
- العلاقة شجعتك على التقاعد المسبق

- العلاقة لم تكن لها اثر في تقاعدك المسبق

44- هل التلاميذ يتفاعلون مع الدرس: نعم لا

45- هل كان التلاميذ منضبطين في القسم؟ نعم لا

46- ماهي طبيعة العلاقة التي كانت تربط التلاميذ مع زملائك الذين تقاعدوا مسبقا؟

- غير مقبولة

- مقبولة

- جيدة

47- هل كنت تشعر بالراحة أثناء تواجدك مع تلاميذك ، خاصة قبل التقاعد المسبق ؟

نعم لا

- في حالة لا: لماذا؟.....
.....

48- هل ترى أن العلاقة السائدة مع التلاميذ دفعتك إلي التقاعد المسبق؟

نعم لا

- في حالة نعم: كيف؟.....

49- في الأخير هل تعتقد أن العلاقات التي أثناء العمل (مع الزملاء والإدارة والمفتشين والتلاميذ

وأوليائهم)- دفعتك نحوالتقاعد المسبق؟ نعم لا

الملاحق :

50- كيف تقيم حياتك بعد التقاعد المسبق؟

تحسنت

ساءت

51- هل تريد أن تضيف شيئاً آخر؟.....

شكرا