

الرقم التسلسلي.....: ..  
رقم التسجيل.....:

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، تخصص : علم الاجتماع بتخليم وعمل  
بعنوان:

**اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في المؤسسات الجزائرية**  
**- دراسة ميدانية بمديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف -**

تحت اشراف الاستاذ :

د. فوزي نوار

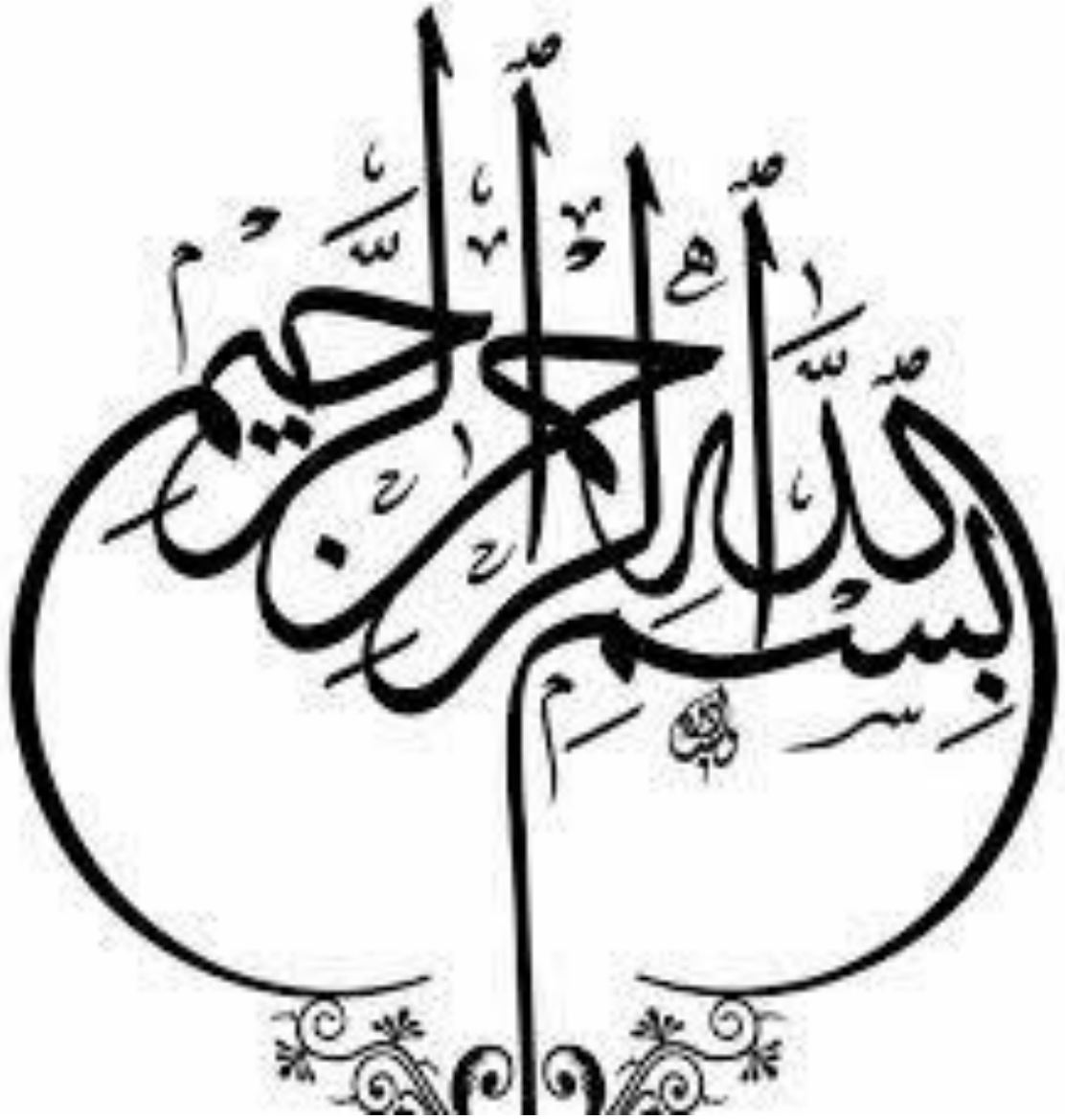
من اعداد الطالب:

سريدي جليل

**لجنة المناقشة**

اسم و لقب الأستاذ	الرتبة	مؤسسة الانتساب	الصفة
1- حسان تريكي	أ/التعليم العالي	جامعة الطارف	رئيسا
2- فوزي نوار	أ/محاضر -أ-	جامعة الطارف	مشرفا
3- محمد فؤاد فوضيل	أ/محاضر -أ-	جامعة الطارف	عضوا

السنة الجامعية 2021-2022 م



قال تعالى: ﴿ ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً ﴾.

صدق الله العظيم

# شكر ونفاق

قال الله تعالى: (رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي، وأن أعمل صالحا ترضاه، وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين) سورة النمل الآية 19.

نحمد الله ونشكره الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع الذي يمثل قطرة في بحور العلم والمعرفة، وعرفلنا بالجميل أتقدم بوافر الشكل الجزيل إلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة سواء من قريب أو من بعيد وسواء بالكثير أو بالقليل ونخص بالذكر أستاذي المشرف الدكتور فوزي نوار الذي لم يبخل علي بملاحظاته ونصائحه فكان نعم المرشد ونعم الموجه لي. كما لا أنسى أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ تريكي حسان الذي لم يبخل علينا كذلك بملاحظاته ونصائحه وكذا اعضاء لجنة المناقشة على قبولهم هذا العمل المتواضع.



# إِهْدَاء

أهدي عملي المتواضع هذا إلى والدي العزيزين وعائلتي فردا فردا، وكل من: أساتذتي، زملائي أصدقائي،

وإلى كل من أحببني وأحب العلم.



## فهرس المحتويات :

الصفحة	الموضوع
	تشكرات
	اهداء
I	فهرس المحتويات
أ- ج	مقدمة
1	<b>الفصل الأول : الإطار المفاهيمي والمنهجي للبحث</b>
2	- تمهيد
3	<b>أولاً: الإطار المفاهيمي للبحث</b>
3	1-1- الإشكالية
5	1-2- الفرضيات
5	1-3- أسباب اختيار الموضوع
5	1-4- أهمية الدراسة
6	1-5- أهداف الدراسة
6	1-6- تحديد المفاهيم
9	<b>ثانياً : الاطار المنهجي للبحث</b>
9	-تمهيد
9	1-2- خصائص المنهج المستخدم
10	2-2- أدوات جمع البيانات
10	1-2-2- الملاحظة
11	2-2-2- المقابلة
12	2-2-3- الاستمارة
12	2-3- مجالات البحث
12	2-3-1- المجال الجغرافي للدراسة
13	2-3-2- المجال البشري للدراسة
13	2-3-2-1- العينة
14	2-3-3- المجال الزمني للدراسة
14	2-3-4- أساليب تحليل الدراسة
14	2-3-4-1- أسلوب التحليل الكمي
14	2-3-4-2- أسلوب التحليل الكيفي
15	-خلاصة الفصل
16	<b>الفصل الثاني : الدراسات السابقة ونظريات البحث</b>
17	- تمهيد
18	<b>أولاً : الدراسات السابقة</b>
18	<b>1-1- الدراسات المحلية</b>
18	1-1-1- دراسة بوبي محمد البشير (2016)
19	1-1-2- دراسة بن بوزيد فاطنة وآخرون (2012)
20	1-1-3- دراسة مداني عبد الباقي(2017)
20	<b>2-1- الدراسات العربية</b>
20	2-1-1- دراسة اللعبون: بعنوان: اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر
20	2-1-2- دراسة الغامدي: بعنوان: اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته

	ببعض المتغيرات
21	1-2-3-دراسة الجبر والهدود: بعنوان: ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها
21	1-3- التعليق على الدراسات السابقة
23	ثانيا : الاتجاهات النظريات المفسرة للتقاعد المسبق
23	- تمهيد
23	1-2- نظرية الانسحاب أو فك الارتباط: (Théorie du désengagement)
25	2-2- نظرية النشاط: (Théorie de l'activité)
27	3-2- نظرية الاستمرارية: (Théorie de la continuité)
29	2-4- نظرية الأزمة: (Théorie des crises)
29	2-5- نظرية التوافق: (Théorie de la compatibilité)
30	- خلاصة الفصل
31	الفصل الثالث: تطور نظام التقاعد
32	- تمهيد
33	1- فلسفة نظام التقاعد وتطوره
34	2- تطور نظام التقاعد في بعض الدول الغربية
34	- تمهيد
36	1-2- تطور سن التقاعد في بعض الدول الغربية
37	2-2- تطور نظام التقاعد في بعض الدول العربية
38	3- تطور نظام التقاعد في الجزائر
39	1-3- أنواع التقاعد في النظام الجزائري
39	1-3-1- التقاعد عند 60 سنة (Retraite a 60 ans)
40	1-3-2- التقاعد النسبي (Retraite Proportionnelle)
40	1-3-3- التقاعد دون شرط السن (Retraite sans condition d'âge)
41	1-3-4- التقاعد المسبق (Retraite Anticipé)
45	- خلاصة الفصل
46	الفصل الرابع: المعالجة الميدانية وصياغة النتائج
47	- تمهيد
48	اولا: خصائص عينة البحث
48	1-1- توزيع العينة حسب متغير الجنس
49	1-2- توزيع العينة حسب الفئة العمرية
50	1-3- توزيع العينة حسب محل الإقامة
51	1-4- توزيع العينة حسب المستوى التعليمي والرتبة
52	1-5- توزيع العينة وفقا للخبرة المهنية
54	ثانيا: اتجاهات العينة نحو التقاعد المسبق
54	1-2- موقف عينة البحث من التقاعد المسبق
56	2-2- العوامل المهنية الدافعة نحو التقاعد المسبق
61	2-3- العوامل الاجتماعية والصحية الدافعة نحو التقاعد المسبق
63	2-4- العوامل المادية الدافعة نحو التقاعد المسبق
66	ثالثا: مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة
71	رابعا: النتائج العامة للدراسة

69	خامسا : صعوبات الدراسة
69	سادسا: توصيات واقتراحات الدراسة
71	- خلاصة الفصل
72	الخاتمة
73	- قائمة المراجع والمصادر
79	- الملاحق
	- ملحق 1
	- ملحق 2

## قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	سن التقاعد والتقاعد المبكر في بعض الدول الغربية	36
02	العينة حسب متغير الجنس	48
03	العينة حسب متغير العمر	49
04	العينة حسب متغير محل الإقامة	51
05	العينة حسب المستوى التعليمي والوظيفة الممارسة	52
06	العينة حسب سنوات العمل	54
07	توزيع العينة حسب موقفها من التقاعد المسبق	56
08	توزيع العينة حسب العوامل المهنية الدافعة نحو التقاعد المسبق	58
09	توزيع العينة حسب العوامل الاجتماعية والصحية الدافعة نحو التقاعد المسبق	61
10	توزيع العينة حسب العوامل المادية الدافعة نحو التقاعد المسبق	63

قائمة الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
01	ملخص حول تشيخ بعض الدول الاوربية	39
02	العينة حسب الجنس	48
03	توزيع العينة حسب الفئة العمرية	50
04	العينة حسب متغير الإقامة	51
05	المستوى التعليمي للعينة والوظيفة الممارسة	53
06	العينة حسب الاقدمية في العمل	54
07	موقف العينة من التقاعد المسبق	56
08	العوامل المهنية الدافعة نحو التقاعد المسبق	59
09	العوامل الاجتماعية والصحية الدافعة نحو التقاعد المسبق	62
10	العوامل المادية الدافعة نحو التقاعد المسبق	64

## ملخص الدراسة:

إن موضوع التقاعد موضوع متشعب الدراسات والرؤى العلمية والبحثية وهو من أهم الأنظمة التي يقوم عليها المسار الوظيفي فهو مصطلح يشير إلى الشكل النهائي لدورة الحياة الوظيفية أو إلى فترة التي تنتج مرحلة العمل، وبالتالي انسحاب الفرد من القوى العاملة في المجتمع، وهو من أهم الأنظمة الحديثة التي أخذت بها جميع الدول وباعتبار الجزائر دولة سائرة في طريق النمو فإن هذا المصطلح بشكل عام لم يكن معروفاً قبل ثلاثين سنة تقريباً وفي السنوات الأخيرة ظهر ما يعرف بالتقاعد المسبق أي قبل بلوغ السن النظامية أو القانونية ومن وجهة نظر البعض تعتبر هذه الظاهرة مظهراً من مظاهر الانسحاب من المؤسسات وترك مناصب العمل، وعدم الاستمرار في استكمال السن القانونية للتقاعد لأنه داخل مجالات العمل عمت ظواهر عديدة تتعلق سواء ببيئة العمل أو ضغوط العمل أو عوامل مادية أو اجتماعية أو صحية ناتجة عن الإرهاق في العمل أو القلق المستمر أو نتيجة سوء العلاقات المهنية والشعور بالملل الوظيفي أو عدم الإحساس بالراحة النفسية والجسدية ونقص التحفيز المادية وغيرها.

وهذا من شأنه أن يترك انعكاساً على الصعيد النفسي والسلوكي والاجتماعي للفرد، لاسيما الموظف الذي يواجه ظروف ومواقف متعددة كعدم ملائمة إمكانيات الفرد وقدراته لظروف ومتطلبات الوظيفة التي يؤديها وضعف استيعاب الفرد لجوانب وظيفته ودورها وأهميتها في المؤسسة، وتأثير علاقة الفرد مع الزملاء أو الرؤساء وتعارض الدور وعدم كفاية الوقت المستغرق في أداء العمل والاضطرار للعمل لساعات إضافية وسوء بيئة العمل المادية فقد يكون المكان الذي تؤدي فيه الوظيفة يفتقر إلى الظروف المناسبة للعمل أو بعض الظروف الأخرى التي تعيق الموظف على أداء عمله وقد تناولنا التقاعد المسبق لبلوغ أهميته، حيث شهد في ما مضى إقبال كبير من مختلف الموظفين والعاملين وبتباين مؤسساتهم قبل إلغائه من طرف السلطات العليا، الأمر الذي أثار ضجة إعلامية وجعل منه ظاهرة تستحق البحث والاهتمام، وبناءً عليه قمنا بإجراء دراسة استطلاعية مع بعض الموظفين بحكم وظيفتنا بمديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف، قبل إجراء الدراسة الميدانية وهذا بغرض تسليط الضوء على أهم اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في مختلف المؤسسات العمومية، ولتحقيق ذلك اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي لإفادتنا في تسليط الضوء على ظاهرة التقاعد المسبق وكشف مختلف العوامل الكامنة وراء إقبال العاملين عليها، وكذا التعرف على الآثار المترتبة عنها.

كما اتبعنا في دراستنا هذه طريقة المسح الشامل لجميع موظفي المديرية، مع الاستعانة ببعض

موظفين سابقين سبق لهم وان تحصلوا على التقاعد المسبق خلال فترة 2016.

على ضوء ذلك قمنا في شق دراستنا الميدانية بتحليل المقابلات التي تمت مع كافة موظفي مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف كميدان للدراسة، حيث تم جمع المعلومات والمعطيات ثم تحليلها من أجل الوصول إلى نتائج، ومن جملة النتائج المتوصل إليها والمتمثلة في أن اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في مختلف أبعاده هو محصلة تداخل وتشابك جملة من العوامل الاجتماعية والصحية، لى رعاية الأسرة وفرصة للاستمتاع بالحياة، كما يسمح للموظف بالمحافظة على صحة الجسدية والنفسية، والإحساس بالراحة النفسية، عوامل مادية لى نقص التحفيزات المادية وتسقيف الدرجات في المسار المهني، أما عن العوامل المهنية (بيئة العمل، ضغوط العمل، التكيف المهني) ليست كل هذه العوامل دافعا رئيسيا في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق بالمقارنة مع مختلف العوامل الأخرى.

كما خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها الاهتمام بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للموظفين والعمل على تحسينها، والبحث عن الطرق التي ترفع من رضاهم وتقلل من لجوئهم إلى التقاعد المسبق، وذلك بهدف التقليل من هروب الخبرات من المؤسسات بمختلف أشكالها، والبحث في الطرق التي تؤدي إلى الرفع من الرضا الوظيفي في مختلف المؤسسات، واتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم الظاهرة وإعادة النظر في نظام التقاعد المعمول به حاليا.

## **Résumé de l'étude :**

la question de la retraite est un sujet complexe d'études et de visions scientifiques et de recherche, et c'est l'un des systèmes les plus importants sur lequel repose le parcours professionnel.

tous les pays l'ont emprunté, et étant donné que l'Algérie est un pays sur la voie de développement, ce terme en général n'était pas connu il y a près de trente ans, et ces dernières années, ce qu'on appelle la retraite anticipée, c'est-à-dire avant d'avoir atteint l'âge légal ou légal, ou du point de vue de certains, ce phénomène est considéré comme une manifestation de retrait des institutions et d'abandon des postes de travail, et de ne pas continuer à atteindre l'âge légal de la retraite , parce qu'il existe au sein des domaines de travail de nombreux phénomènes liés à la fois à l'environnement de travail ou aux pressions du travail, ou à des facteurs physiques, sociaux ou de santé résultant de l'épuisement au travail, d'une anxiété constante, de mauvaises relations professionnelles, de l'ennui au travail, du manque de confort psychologique et physique, manque de stimuli physiques, et autres, et cela aurait une réflexion sur le niveau psychologique, comportemental et social de l'individu.

L'employé qui fait face à de multiples circonstances et situations, telles que l'inadéquation des capacités et capacités de l'individu aux conditions et exigences du travail qu'il exerce, la mauvaise compréhension par l'individu des aspects de son travail et de son rôle et de son importance dans l'organisation, la impact de la relation de l'individu avec ses collègues ou supérieurs, conflit de rôle, temps insuffisant consacré à l'exécution du travail, devoir travailler pendant des heures supplémentaires et un mauvais environnement physique de travail , il

peut s'agir de l'endroit où vous travaillez diverses institutions publiques, et pour y parvenir, nous avons suivi l'approche analytique descriptive pour nous aider à éclairer le phénomène de la retraite anticipée et à révéler les différents facteurs à l'origine de la demande des travailleurs pour celle-ci, ainsi qu'à en identifier les effets.

Dans notre étude, nous avons suivi la méthode d'une enquête exhaustive auprès de l'ensemble des salariés de la direction, avec l'aide de quelques anciens salariés ayant préalablement bénéficié d'une préretraite au cours de la période 2016.

A la lumière de cela, nous avons analysé, dans le cadre de notre étude de terrain, les entretiens qui ont eu lieu avec tous les agents de la Direction de la Programmation et du Suivi Budgétaire de la Wilaya d'El Tarf comme terrain d'étude, où des informations et des données ont été recueillies puis analysées afin d'aboutir à des résultats dans ses différentes dimensions, elle est le résultat de l'imbrication et de l'imbrication de plusieurs facteurs sociaux et de santé, comme les soins familiaux et la possibilité de profiter de la vie.

Pour que l'employé maintienne sa santé physique et psychologique, ainsi qu'un sentiment de confort psychologique, des facteurs physiques tels que le manque d'incitations matérielles et de notes dans le parcours professionnel, ainsi que des facteurs professionnels (environnement de travail, pressions de travail, adaptation professionnelle) ne sont pas tous facteurs sont un important facteur de motivation dans les attitudes des employés envers la retraite anticipée par rapport à divers autres facteurs.

L'étude a également conclu un certain nombre de recommandations, dont les plus importantes sont de prêter attention aux conditions sociales et économiques

des salariés et de travailler à leur amélioration, et de rechercher des moyens d'augmenter leur satisfaction et de réduire leur recours à la retraite anticipée, dans le but de réduire la fuite d'expertise des institutions de toutes sortes, et de rechercher des moyens qui conduisent à augmenter la satisfaction au travail dans diverses institutions, de prendre des mesures procédurales pour empêcher l'aggravation du phénomène et de reconsidérer le système de retraite actuellement en place.

## **Summary of the study:**

The question of retirement is a complex subject of scientific and research studies and visions, and it is one of the most important systems on which the professional career is based. All countries have borrowed it, and given that Algeria is a country on the path of development, this term in general was not known nearly thirty years ago, and in recent years, what we called early retirement, that is, before reaching the legal or legal age, or from the point of view of some, this phenomenon is considered a manifestation of withdrawal from institutions and abandonment of positions of work, and not to continue to reach the legal retirement age, because there are many phenomena within the fields of work related both to the work environment or to the pressures of work, or to physical, social or health factors resulting from work exhaustion, constant anxiety, poor working relationships, boredom at work, lack of psychological and physical comfort, lack of physical stimuli, and others, and this would have a reflection on the psychological, behavioral and social level of the individual.

The employee who faces multiple circumstances and situations, such as the mismatch of the individual's abilities and capacities to the conditions and requirements of the work he performs, the individual's poor understanding of aspects of his work and of his or her role and importance in the organization, the impact of the individual's relationship with colleagues or superiors, role conflict, insufficient time devoted to the performance of work, having to work overtime and poor physical work environment, it can be where you work various public institutions, and to achieve this, we have followed the descriptive analytical approach to help us shed light on the phenomenon of early retirement and reveal the different factors at the origin of workers' demand for it, as well as to identify their effects.

In our study, we followed the method of an exhaustive survey of all management employees, with the help of a few former employees who had previously benefited from early retirement during the 2016 period.

In the light of this, we analyzed, within the framework of our field study, the interviews which took place with all the agents of the Directorate of Programming and Budget Monitoring of the Wilaya of El Tarf as a field of study, where information and data were collected and then analyzed in order to arrive at results in its various dimensions, it is the result of the interweaving and interweaving of several social and health factors, such as family care and the opportunity to enjoy life.

For the employee to maintain physical and psychological health, as well as a sense of psychological comfort, physical factors such as lack of material incentives and grades in the career path, as well as professional factors (work environment, work pressures, career adjustment) are not all factors are an important motivating factor in employees' attitudes towards early retirement compared to various other factors.

The study also concluded a number of recommendations, the most important of which are to pay attention to and work to improve the social and economic conditions of employees, and to seek ways to increase their satisfaction and reduce their reliance on early retirement, with the aim of reducing the drain of expertise from institutions of all kinds, and to seek ways that lead to increased job satisfaction in various institutions, to take procedural measures to prevent the aggravation of the phenomenon and to reconsider the pension system currently in place.

## المقدمة:

يمر الإنسان بعدة مراحل في حياته من طفل، شاب، كهل، شيخ، كل هذه المراحل تحمل تغيرات اجتماعية متعددة كالتلميذ، العمل، زواج، وعدة ظواهر اجتماعية أخرى ويكون العمل المحرك للتغيرات التي تظهر على مستوى الفرد والجماعة.

إن من بين هذه المراحل انقطاع الحياة العملية، وتوقف المسيرة المهنية الرسمية، التي تسمى "التقاعد"، الذي يعتبر تحول كبير في حياة الفرد، فالحياة لا تدع أي شخص بدون تغيير ليجد المتقاعد نفسه في إعادة النظر لكل من يحيطون به ممن هم في سنه أو ينتمون إلى أجيال أخرى وإعادة النظر إلى أسرته وعلاقته مع باقي الأفراد خارج البيت وفي الشارع والمؤسسات والتنظيمات الاجتماعية والسياسية والثقافية.

إن لموضوع التقاعد اتجاهات وأفكار مختلفة باختلاف إشكاليات الباحثين المتطرقين لهذا الموضوع ومن ناحية الزوايا التي عولج بها، حيث أن "فلوريستون" تكلم عن التقاعد كمؤسسة اجتماعية وتطور اجتماعي ككل يكون بفضل القرارات السياسية التي تؤثر على التنظيمات والمؤسسات الكبرى والخاصة، وبالتالي يعكس السلوك اتجاه العمل ومؤسسات التقاعد والضمان وتأمين الاجتماعي.

ووضع كل من "مارتن ريم ودافيد تشيليس" إستراتيجية لسياسة التقاعد للخفض من حدة صراع القيم المادية، فالضمان الاجتماعي لا بد أن يحترم ثلاث قيم قاعدية "مورد اقتصادي جيد للمتقاعدين، إنتاجية المؤسسات واستقلالية الفرد (العمال) الموارد للمتقاعدين يكون حسب حاجاتهم ومصالح المؤسسات الإنتاجية التي تتناسب مع ادخار العمال مدى الحياة العملية.

وبالتالي يعتبر نظام التقاعد جزء من نظام الضمان الاجتماعي وحقا من الحقوق الاجتماعية

والاقتصادية للفرد والتي تختلف من بلد إلى بلد، حيث تحرص الدولة على كفالة هذا الحق لمواطنيها وتسعى إلى مد مظلتها لجميع شرائح المجتمع.

ولقد واجهت العديد من الدول في العقود الأخيرة وبدرجة متفاوتة صعوبات في تمويل أنظمتها مما استلزم ضرورة إدخال إصلاحات على هذه الأنظمة للحفاظ على ديمومتها والوفاء بالتزاماتها تجاه المشتركين ومسايرة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية دائمة التحول.

وفيما يتعلق بالنظام الوطني للتقاعد، فقد نشأ إبان المرحلة الاستعمارية وتطور بعد الاستقلال إلى غاية سنة 1983 مميزا بتنوع الأنظمة تبعا لتنوع قطاعات النشاط إلى أن جاء توحيد بصدور قوانين الضمان الاجتماعي في جويلية سنة 1983.

لقد تأثر نظام التقاعد بالتحولات الاقتصادية والديمغرافية للمجتمع (الشيخوخة، البطالة، سوق العمل، انخفاض مستوى الخصوبة وتراجع عائدات النفط) بسبب الأزمة البترولية سنة 2014 وكذا التهافت الكبير نحو التقاعد المسبق وتقاعد الإطارات السامية في الدولة، مما أدى إلى تراجع في دفع الاشتراكات لصندوق التقاعد.

لقد فرضت هذه الوضعية إصلاحا جديدا في نظام التقاعد بموجب القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

## الفصل الأول

# إشكالية البحث وإطاره المفهومي

تمهيد

1 إشكالية البحث

2 الإطار المفهومي للبحث

3 الإطار المنهجي للبحث

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يتناول هذا الفصل الإطار العام للدراسة، ومن خلاله تتم معالجة الإشكالية وفرضيات البحث، وأسباب اختيار موضوع الدراسة، وأهمية الموضوع أهداف الدراسة، كذلك سيعالج المفاهيم التي يقوم عليها بالتحديد والتعريف، ثم وصف المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات وأخيرا مجالات البحث (المجال الجغرافي للدراسة أي اختيار ميدان الدراسة، أما المجال البشري للدراسة وهو مجتمع الدراسة، أما المجال الزمني للدراسة فهي المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة).

**1- إشكالية البحث:**

يعد العمل ضروريا في حياة الإنسان، سواء من الناحية الاقتصادية أو البيولوجية، حيث أنه يسمح له بتنمية قدراته الجسدية والعقلية، ويوفر له الراحة النفسية بما يمنح له من مزايا مادية ومعنوية، غير أن اعتماد الفرد على أجره العمل المقدم لا يكفي لسد كل المتطلبات في مواجهة المخاطر التي تحدق به في المستقبل، لاسيما في ظل التطورات السريعة التي تشهدها الحياة المعاصرة، لذا كان ولا بد من البحث عن وسيلة تقي العامل أو الموظف من الأخطار التي تحيط به، وقد وجدت هذه الوسيلة في نظام الحماية الاجتماعية الذي يعتبر نتاجا لصراعات وتسويات اجتماعية والذي شهد تطورات كثيرة حتى أصبح من المبادئ الأساسية، فهو يعتبر مرحلة حتمية يمر بها العامل، حيث ارتبط مفهوم التقاعد في الكثير من الثقافات بمفهوم النهاية والتوقف عن العمل والعطاء.

حيث أصبح التقاعد ظاهرة اجتماعية وحضارية موجودة في الوقت الحاضر لدى كل المجتمعات المتقدمة والنامية، الذي افرز بمفهومه العصري المنظم أن يحظى بالاهتمام، لذلك أصبح حدثه من أهم الأحداث في تاريخ الإنسان الوظيفي والمهني إلى أن أصبح نظاما إجباريا يساهم فيه الأجير والمؤسسة المستخدمة، ومن هنا بدأ التقاعد يطرح نفسه كظاهرة على ساحة الاهتمام بشكل كبير لاسيما في المجتمع الجزائري، ولكن الفرد يمكن أن يضع حدا لمساره الوظيفي قبل السن القانونية للتقاعد وهذا ما يطلق عليه بالتقاعد المسبق، أي تقاعد العامل أو الموظف قبل بلوغ السن النظامية أو القانونية وعدم الاستمرار في استكمال السن القانونية للتقاعد والمقدرة بستين ( 60 ) سنة، حيث يعتبر هذا النوع من التقاعد مظهرا من مظاهر الانسحاب من مؤسسات العمل وترك مناصب الشغل، نتيجة لانتشار ظواهر سلبية عديدة على عدة أصعدة (مهنية، نفسية، اجتماعية، ومادية) ارتبطت ببيئة العمل وشروطه أدت إلى نفور الفرد من عمله.

تشير دراسات علمية عديدة، تأكدت في الواقع المعيش، على أن العاملين في بيئة العمل المعاصرة يعانون من الاجهاد النفسي، ومن الاسلوب المتبع مع الذين يشغلون وظائف غير محدودة الأهداف، والذين لا يجدون دعما من طرف رؤسائهم أو تماسكا في جماعاتهم وعدم الاستقرار في العمل، والذين يتعرضون لقدر كبير من الضغط وعدم التقدير الوظيفي والاعتراب في بيئة العمل... حيث قد تدفع هذه العوامل والمظاهر السلبية في بيئة العمل إلى التوقف عن العمل قبل السن القانونية.

وفي الجزائر تميز جهاز التقاعد الموروث عن الفترة الاستعمارية بتعدد النظم وشدة التعقيد والتباين في تحصيل الاشتراكات ومنح الأداءات في مختلف النشاطات، والاختلاف في تغطية الأخطار المؤمنة

مما دفع بالحكومة الجزائرية المستقلة إلى اتخاذ إجراءات إعادة تنظيم هذا الجهاز وإصلاح منظومة الضمان الاجتماعي ككل، ولا يزال حتى الآن المختصون في هذا المجال والنقابيون والعمال يجتهدون في تحسينها وبلورتها من خلال التعديلات الكثيرة التي أدخلت على التشريعات الصادرة منذ 1983 وإلى يومنا هذا للحفاظ على هذه المنظومة القانونية وعلى مبادئها المتمثلة في التوزيع والتضامن والوحدة والشمولية والتمائل.

إلا أنه وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي ما انفكت تطرأ على بلادنا لاسيما وان اقتصاد الدولة الجزائرية يعتمد بالدرجة الأولى على الدخل الناتج عن الريع، حيث ان البحبوحة التي عاشتها الجزائر لاسيما من سنة 2000 إلى غاية سنة 2013 كانت بفعل ارتفاع أسعار المحروقات، إلا أنه خلال سنة 2014 بدأت أسعار المحروقات تنهار مما عمدت الدولة إلى رفع معاملات التحيين الخاصة بالتقاعد وبذلك شجعت وحفزت العاملين في مختلف القطاعات العمومية الإدارية منها أو الاقتصادية نحو الإقبال على التقاعد المسبق للتخفيف من أزمة البطالة.

حيث أنه وبعد انهيار أسعار البترول واعتماد سياسة التقشف ظهرت تداعيات إيقاف الاستفادة من التقاعد المسبق وهو ما ترتب عليه ضجة بين مختلف الأوساط الاجتماعية، فدفع بالكثير من العاملين إلى تقديم طلباتهم للإحالة على التقاعد المسبق.

انطلاقا مما سبق تأتي هذه الدراسة بمحاولة لتحديد أهم العوامل الكامنة وراء اتجاهات بعض الموظفين نحو التقاعد المسبق. ومن هنا جاءت الفكرة بضرورة إجراء دراسة حول ظاهرة الرغبة المتزايدة لدى العاملين في ولاية الطارف على التقاعد المسبق من خلال الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي والمتمثل في:

**ما هي اتجاهات الموظفين في الرغبة والإقبال نحو التقاعد المسبق في المؤسسات العمومية؟**

وقد انبثق عن التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- 1- ما هي اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في بعده المتعلق ببيئة العمل؟
- 2- ما هي اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في بعده المادي؟
- 3- هل رغبة الموظفين في تحسين مداخيلهم دافعا نحو التقاعد المسبق؟
- 4- هل العوامل الصحية والتفرغ للحياة الشخصية يعتبر دافعا في رغبة الموظفين نحو التقاعد

المسبق؟

**1-2-1-الفرضيات:**

للإجابة على التساؤلات تمت صياغة فرضية عامة للبحث وفصلت لأربع فرضيات جزئية.

**1-2-1-الفرضية العامة:**

"اتجاهات الموظفين في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف إيجابية"

**1-2-2-الفرضيات الجزئية:**

✓ "عدم وجود بيئة عمل جذابة في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف يؤثر إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق".

✓ "عدم وجود حوافز مادية في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف يؤثر إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق".

✓ "عدم كفاية الأجر في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف تؤثر إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق".

✓ "تؤثر العوامل الصحية والتفرغ للحياة الشخصية إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف".

**1-3-1-أسباب اختيار الموضوع:**

تم اختيار هذا الموضوع نتيجة إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية وهي:

**1-3-1-الأسباب الذاتية:**

- الميول الشخصي للبحث في هذا الموضوع بحكم العمل في مؤسسة عمومية بولاية الطارف.
- الرغبة في إفادة وإثراء مكتبة الكلية على الأقل ببحث علمي في مجال دراسة اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق وهذا ما يفتح آفاقا أمام الباحثين.

**1-3-2-الأسباب الموضوعية:**

- يعتبر هذا الموضوع حديث الساعة بسبب كل ما أثاره من ضجة إعلامية.
- قلة المراجع حول هذا الموضوع والدراسات والبحوث في الجزائر.
- محاولة فهم هذه الظاهرة من خلال الإلمام بجوانبها وذلك لمعرفة حجمها وتأثيرها داخل المجتمع الجزائري، ومن ثم توجيه اهتمامات المسؤولين وصانعي القرار لاتخاذ السياسات والبرامج المناسبة لتنميط الإيجابيات ومعالجة الاختلالات.

**1-4-1-أهمية الدراسة:**

انبثقت أهمية الدراسة من:

- إعطاء تصور واضح حول اتجاهات الموظفين في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق.

• قلة الدراسة التي تناولت هذا الموضوع في ولاية الطارف وستفيد في معرفة كل الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع.

• يعتبر هذا البحث من الدراسات الرائدة التي تساعد على الكشف عن الأسباب الدافعة إلى إقبال الموظفين في ولاية الطارف على الرغبة في التقاعد دون سن الستين (60 سنة).

### 1-5- أهداف الدراسة:

• التعرف على اتجاهات الموظفين في ولاية الطارف نحو الإقبال على التقاعد المسبق في مختلف أبعاده.

• تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير كل من العوامل المادية والاجتماعية والمهنية والصحية على إقبال الموظفين في ولاية الطارف نحو التقاعد المسبق.

### 1-6- تحديد المفاهيم:

يعد نظام التقاعد في الجزائر مرآة تعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها الموظف أو العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وإيديولوجياتها، وبما أنه يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها الموظف أو العامل بصفة عامة.

سنحاول في هذا الفصل دراسة الإطار المفاهيمي لموضوع التقاعد بصفة عامة والتقاعد المسبق بصفة خاصة، من خلال إعطاء تعريفات للإلمام بجميع المصطلحات العامة له، وضبطها من الجانب النظري وصولاً إلى كيفية تعريفه من طرف المشرع الجزائري، كما سنتطرق إلى تحديد مفاهيم أخرى لها صلة بموضوع الدراسة (المتقاعد، التقاعد المسبق، المؤسسة، الموظف، الرئيس، المرؤوس، الاتجاهات).

### 1-6-1- الاتجاه:

• لغة: (اتجه، يتجه، اتجاهها، أي الوجهة التي يتبعها الفرد)<sup>1</sup>.

• اصطلاحاً: يعرفه كل من كرتش وكرتشفيلد بأنه: "تنظيم مستمر للعمليات الانفعالية والإدراكية والمعرفية إزاء بعض جوانب المجال الذي يعيش فيه الفرد"<sup>2</sup>. كما يعرفه مطرود بأنه: "استعداد وجداني عقلي مكتسب وثابت نسبياً يعبر عن محصلة استجابات الفرد نحو مواضيع وأشخاص أو مواقف في البيئة، يتضمن مدى القبول أو الرفض"<sup>3</sup>.

• إجرائياً: يمكن تعريفه إجرائياً كالتالي: "هو مجموعة استجابات القبول أو الرفض لدى الموظفين نحو ظاهرة التقاعد المسبق. كما تقاس بمقياس الاتجاه نحو التقاعد المسبق المستخدم في الدراسة".

<sup>1</sup>- ابن منظور، معجم لسان العرب، ط 1، دارصادر، بيروت، 1990، ص 688.

<sup>2</sup>- مهدي أحمد الطاهر، الاتجاه نحو مهنة التدريس، وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلاب كلية التربية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة ام القرى مدينة مكة المكرمة، 2001، ص 28.

<sup>3</sup>- كامل علوان الزبيدي، علم النفس الاجتماعي، مؤسسة الوراق، عمان، 2004، ص 112.

**1-6-2-التقاعد:**

"هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التامين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين"<sup>1</sup>.  
ففي القانون الجزائري وخاصة قانون علاقات العمل يعتبر التقاعد حالة من حالات النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن هو صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد، كما يعرفه الأستاذ أحمية سليمان: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هو النهاية الطبيعية لعلاقات العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"<sup>2</sup>. ويعرفه الأستاذ عطا الله بوحميده: "التقاعد بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"<sup>3</sup>.

**تعريف إجرائي:** التقاعد هو انقطاع الشخص عن أداء وظيفته عند الوصول إلى مرحلة عمرية معينة للاستفادة من معاش تقاعدي في إطار التنظيم المعمول به من طرف الصندوق الوطني للتقاعد.

**1-6-3-المتقاعد:**

يعرفه تومسن "المتقاعد بأنه كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو

اختياريا

بسبب ظروفه الصحية وهذا يبدو لنا أن هذه التعاريف تتفق على أن المتقاعد هو ذلك الشخص الذي يصل سن الستين أثناء أداء مهامه الوظيفية"<sup>4</sup>.

ويمكن القول أن المتقاعد هو الشخص سواء أكان ذكرا أم أنثى الذي تحصل على حقه في التقاعد بعدفترة زمنية من العمل، وقد حدد قانون التقاعد الجزائري<sup>5</sup> شروط الحصول على اجر المتقاعد تمثلت في- فترة العمل- سن العامل المقبل على التقاعد-جنس العامل ذكرا أم أنثى، ويستفيد العامل الذي باشر بداية عمله في السن 18 من التقاعد حسب شرط السن بلوغ 32 سنة من العمل وهو لم يتجاوز سنه الخمسين عاما.

<sup>1</sup> - قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في: 21-04-1990، المعدل والمتمم، المادة 60 من الفقرة 8، ج 0 ر عدد رقم 17 ص.562.

<sup>2</sup> - سليمان أحمية"التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، جزء 2 (1998) ص 34.

<sup>3</sup> - عطا الله بوحميده "الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1989-1990.

<sup>4</sup> - حسين جعيج "النظام القانوني للتقاعد في الجزائر"، (رسالة ماجستير في الإدارة والمالية) جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1999-2000، ص25.

<sup>5</sup> - قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، الجمهورية الجزائرية- ج.ر، عدد 28 صادرة في 05-1983-07.

**1-6-4- التقاعد المسبق:**

يقصد بالتقاعد المسبق كل موظف بمؤسسة دخل "مرحلة الإنذار أو التفكير في التقاعد بداية من سن 55 خاصة مع الأنظمة القانونية التي تعمل بعدد سنوات العمل وليس بالسن القانوني الذي هو في حدود سن 60"<sup>1</sup>.

كما يعرف انه: " المرحلة التي يجوز للموظف نفسه عند بلوغه سن معين لا يقل عن 50 سنة أو عندما يكمل في خدمة الدولة عددا محددًا من السن لا يقل في معظم التشريعات عند 15 سنة وهذا ما يعرف بالتقاعد المبكر"<sup>2</sup>.

**التعريف الإجرائي:**

التقاعد المسبق هو اختيار العامل إنهاء خدمته بصفة طوعية قبل بلوغ السن النظامية ستون (60) سنة من أجل الاستفادة من معاش تقاعدي.

**1-6-5- المؤسسة:**

تعرف بأنها: " وحدات إنتاجية أو تجمعات بشرية تنشأ بقصد الوصول إلى أهداف معينة"<sup>3</sup>. كما تعرف أيضا بأنها: " هيكل من الأفراد أو هيكل من الوظائف" ويرى البعض أنها عبارة عن: "موارد من الأفراد والمواد والآلات والطاقة، أما عالم الاجتماع فيرى بأنها " هيكل تنظيمي، وكيفية التعامل مع البيئة المحيطة بالمؤسسة"<sup>4</sup>.

كما أنها: " كينونة اجتماعية تتكون من وعي وإدراك وشعور، تهدف إلى تحقيق هدف أو أهداف معينة، وهذا يعني أنها تتكون من شخصين أو أكثر راغبين في التعاون مع بعضهم والعمل من أجل تحقيق هدف معين"<sup>5</sup>.

**التعريف الإجرائي:**

المؤسسة هي النواة الأساسية للإنتاج، كما أنها مجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض لتحقيق أهداف تخدم أهدافهم الشخصية وأهداف عامة للمنظمة وذلك عن طريق تحقيق الفعالية لها. الفعالية لها.

<sup>1</sup>- نور الدين حروش، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمانة للطباعة والترجمة والتوزيع، برج الكيفان - الجزائر، 2011 ص 166.

<sup>2</sup>- عامر خيضر كبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، منشورات المؤسسة العربية للتنمية العربية، القاهرة 2005، ص 298..

<sup>3</sup>- جمال عوض السيد، أبو الحسن عبد الموجود، الإدارة المعاصرة في منظمات الأعمال الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، ط 3، الإسكندرية، مصر بدون سنة، ص 56.

<sup>4</sup>- فريدراغبالنجر، السلوك والتنظيم الاستراتيجي، مهارا توفنون - الدار الجامعية، مصر 2009، ص 276.

<sup>5</sup>- كامل محمد المغربي، إدارة أصالة المبادئ ووظائف المنشأة ومعداتها وتحديات القرن 21، ط1 دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن 2007، ص 80.

**1-6-6-الموظف الرئيس:**

"يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"<sup>1</sup>، فالموظف الرئيس أو الرئيس الإداري هو "الموظف الذي يخضع له عدد من الأفراد ويسعون مجتمعين إلى تحقيق أهداف معينة في مجال الوظيفة العامة".

"والرئيس هو المسؤول الأول والآخر عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها، لذلك فالرئيس يملك من السلطة التأديبية ما يتمكن به من قمع أي تقصير من الموظفين تجاه واجباتهم الوظيفية، وهذه السلطة واسعة وكبيرة فهي واسعة تمثل أعمال المرؤوس الوظيفية كافة وهي كثيرة ولا تتوقف عند إصدار الأوامر إلى المرؤوس، وإنما تصل إلى إلغاء أعماله أو تعديلها أو الحل محلها في القيام بها"<sup>2</sup>.

**1-6-7-الموظف المرؤوس:**

عرفه الدكتور عاصم احمد عجيلة بأنه: " المرؤوس هو كل موظف عام يخضع إداريا وفنيا لسلطة رئاسية أعلى"<sup>3</sup>.

ويلتزم بتنفيذ الأوامر الصادرة من رئيسه الإداري في إطار واجب الطاعة المنصوص عليه في عدة قوانين منها القانون الأساسي للوظيفة العامة.

"إن كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه أو أثنائها يعرضه على عقوبات تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات"<sup>4</sup>. إن العلاقة مستمرة ودائمة بين الرئيس والمرؤوس في أداء العمل الإداري وذلك بإتباع المناهج والأساليب القانونية ودائمة التطور في تسيير وتنظيم المرافق الإدارية.

**2-الإطار المنهجي للبحث:**

يعالج هذا الجزء من البحث الإجراءات المنهجية المتبعة لإجراء الدراسة الميدانية، وذلك من خلال عرض خصائص المنهج المستخدم ووصف الأدوات المنهجية المرتبطة به، وإعطاء صورة واضحة حول مجالاته المكانية والزمنية والبشرية بما في ذلك عينة البحث، بالإضافة إلى عرض أساليب التحليل المعتمدة والملائمة لموضوع البحث.

**2-1-خصائص المنهج المستخدم:**

يعد المنهج الوصفي (التحليلي) من أكثر أنواع المناهج شيوعا في ميادين العلوم الاجتماعية والإنسانية، فهو يقدم حقائق وبيانات دقيقة عند وصف ظاهرة أو حالة أو حدث ما، ولديها القدرة على استنباط علاقات هامة بين الظواهر القائمة وتوضيحها ويؤدي إلى التخطيط السليم للبرامج، وعلى هذا

<sup>1</sup>-الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المادة 04 ج.ر عدد 46 ، المؤرخة في: 16/07/2006.

<sup>2</sup>-د. مازن ليو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، ط 2003، ص 39-40.

<sup>3</sup>-د.عاصم احمد عجيلة، طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة (إداريا- تأديبيا - جنائيا -مدنيا)، عالم الكتب ط 4 دار الكتاب الحديث 1992 ص 87.

<sup>4</sup>- الأمر رقم 03-06، مرجع سابق، المادة 07.

يعرف المنهج الوصفي بأنه من البحوث التي تهدف إلى وصف واقع المشكلات والظواهر كما هي، أو تحديد الصورة التي يجب أن تكون عليها هذه الظواهر في ظل معايير محددة، مع تقديم النتائج التي من شأنها تعديل الواقع للوصول إلى ما يجب أن تكون عليه هذه الظواهر، فهو بذلك يصف الظواهر وصفا موضوعيا من خلال البيانات التي تتحصل عليها باستخدام أدوات وتقنيات البحث العلمي<sup>1</sup>.

يقوم المنهج الوصفي التحليلي على وصف ما هو كائن ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الواقع والنظري ويحلل الظواهر الاجتماعية والطبيعية حسب طبيعة البحث واختصاصه<sup>2</sup>. إن المنهج الوصفي التحليلي يفيدنا في تسليط الضوء على ظاهرة التقاعد المسبق وكشف مختلف العوامل الكامنة وراء إقبال العاملين عليها، وكذا التعرف على الآثار المترتبة عنها.

## 2-2- أدوات جمع البيانات:

إن أية دراسة تقوم على اختيار جملة من الأدوات التي تمكنها من الوصول إلى البيانات المستهدفة بأكثر دقة وموضوعية، وذلك حسب طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسة وأهداف البحث وكيفية استجابة المبحوثين لها، وعليه اخترنا في بحثنا هذا على ( الملاحظة - المقابلة - الاستمارة) كأدوات لجمع البيانات.

### 2-2-1- الملاحظة:

وهي ملاحظة عرضية لا تهدف إلى الكشف عن حقائق محددة، تأتي دون ضبط علمي أو اتخاذ إجراءات معينة أو استخدام أجهزة وأدوات قياس دقيقة لتحديد أبعاد وسمات الظاهرة المدروسة وتتضمن صورا مبسطة من المشاهدة والاستماع<sup>3</sup>.

وتعتبر الملاحظة إحدى الوسائل الهامة في جمع البيانات والمعلومات تعرف أنها: "رؤية وفحص ظاهرة موضوع الدراسة بهدف جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها من أجل الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة"<sup>4</sup>.

وفي دراستنا هذه فإن ملاحظة هذه الظاهرة والإلمام بجميع المعلومات سيفيدنا في معرفة الأسباب، كما استفدنا من الملاحظة بالمشاركة للتعرف على انطباعات العاملين وردود أفعالهم اتجاه القضايا المتعلقة بالتقاعد المسبق.

### 2-2-2- المقابلة:

تمتاز المقابلة بالمرونة أكثر من غيرها من الأدوات العلمية الأخرى، لان الباحث هو الذي يشكلها ويحدد كيفية إجرائها، كما أن بإمكان الباحث أن يوظفها بحسب طبيعة البحث الذي يقوم به باعتبارها أداة بحث،

<sup>1</sup> - محمد عبد العال الذهبي وآخرون: طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الاردن، 2009 ، ط1، ص238.

<sup>2</sup> - اسماعيل شعباني: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2005، ط1، ص39.

<sup>3</sup> - فوزي عبد الخالق: علي احسان شوكت، طرق البحث العلمي- المفاهيم والمنهجيات- مؤسسة الثقافة الجامعية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية، 2008، د. ط ، ص 157.

<sup>4</sup> - محمد حميدي الطائي، خير ميلاد ابو بكر: مناهج البحث العلمي (تطبيقاتها في العلوم السياسية والاعلام)، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية، 2007، ط1 ، ص 209.

فهي حوار يتم بين القائم بالمقابلة وبين شخص أو مجموعة أشخاص بهدف الحصول على معلومات حول موضوع معين.

والمقابلة عموماً تتضمن مجموعة من الأسئلة تعد وتطرح على الشخص المبحوث، من قبل الباحث مباشرة وعادة ما يتم تسجيل الإجابات والانطباعات بصدها، إما أثناء إجراء المقابلة أو بعدها مباشرة<sup>1</sup>. وقد استخدمناها في دراستنا هذه، فقمنا بإجراء حوار مع جميع المبحوثين، كمجتمع دراسة، وبعض المبحوثين الذين سبق لهم وان استفادوا من التقاعد المسبق من نفس المديرية.

### 2-2-3- الاستمارة:

تعتبر استمارة البحث من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً وشيوعاً في البحوث الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى الميزات التي تحققها هذه الأداة، سواء بالنسبة لاختصار الوقت أو التكلفة أو سهولة معالجة بياناتها إحصائياً واستمارة البحث نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه للمبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع معين أو مشكلة معينة<sup>2</sup>.

كما تعد الاستمارة من أهم وسائل الاتصال الأساسية بين الباحث والمبحوث، حيث تضم مجموعة من الأسئلة المصممة بطريقة خاصة تهدف للحصول على معلومات يراها الباحث ضرورية لتحقيق فروض بحثه<sup>3</sup>.

وقد استخدمنا في بحثنا استمارة المقابلة، عن طريق تقديم الاستمارة وعرض بياناتها وشرحها للمبحوثين باختلاف مستوياتهم، حتى تكون المعلومات المتحصل عليها أكثر صحة ودقة، من أجل الإجابة أسئلة الدراسة والوصول إلى أهدافها، قمنا باستخدام المعالجة الإحصائية، حيث استعنا على مجموعة من الأسئلة المغلقة.

### 2-3- مجالات البحث:

يعتبر تحديد مجالات البحث خطوة أساسية في البحث العلمي، لذا انطلقت دراستنا الحالية على بناء على تحديدها لمجالاتها الثلاث: المجال الجغرافي، المجال الزمني، المجال البشري.

### 2-3-1- المجال الجغرافي للدراسة:

مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية باعتبارها ميدان الدراسة، هي إحدى المؤسسات العمومية ذات طابع إداري تتواجد بالحي الإداري الجديد بولاية الطارف، ويضم هذا الحي 15 مديرية ولائية بما فيها مقر الولاية والتي تقع بالطريق الوطني رقم 82.

<sup>1</sup> فوزي عبد الخالق، علي احسان شوكت، مرجع سبق ذكره ص 157.

<sup>2</sup> عبد القادر عرابي: المناهج الكيفية في العلوم الاجتماعية، دار الفكر للنشر والتوزيع، دمشق، 2007، ط 1، ص 121.

<sup>3</sup> صلاح مصطفى الفوال: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1972، ص 305.

- ويعود إنشاؤها وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 11-75 المؤرخ في 16 فيفري 2011، الذي يحدد صلاحيات المصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية وتنظيمها وسيرها<sup>1</sup>.
- بالإضافة إلى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 جوان 2011، الذي يحدد تنظيم مصالح مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية للولاية وسيرها في المكاتب<sup>2</sup>.
- كما تقدر مساحتها بـ 1.571 م<sup>2</sup> منها: 64772 م<sup>2</sup> مبنية، ذات 03 طوابق، الطابق السفلي ( 08 مكاتب + قاعة أرشيف)، الطابق الأول ( 12 مكاتب + قاعة الاجتماعات)، الطابق الثاني (سكن وظيفي)، 03 مساحات خضراء.
- ❖ أما عن مهام المديرية فقد نصت المادة 06 من المرسوم المذكور أعلاه بتكليف مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية على مستوى الولاية تحت وصاية المدير الجهوي للميزانية بما يأتي:
- في مجال الميزانية:**
- ❖ اقتراح تسجيل البرامج والمشاريع المحلية الممولة من طرف ميزانية الدولة، على الإدارة المركزية للميزانية طبقا لما تنص عليه أحكام المرسوم التنفيذي رقم 98-227 المؤرخ في 13 جويلية سنة 1998 والمشاركة في الأشغال التحضيرية لهذه البرامج في حدود ما تسمح به الميزانية.
- ❖ حوصلة تقديرات الميزانية الضرورية لإنجاز البرامج المحلية الممولة من ميزانية الدولة، وتبليغها للإدارة المركزية للميزانية.
- ❖ متابعة إنجاز المشاريع غير الممركزة بالاتصال مع الأمرين بالصرف المعنيين طبقا لمواعيد الإنجاز والاستلام لهذه المشاريع، مع إعداد التقارير اللازمة كل ثلاثة (03) أشهر وكلما استوجبت الضرورة ذلك وتحليل آثارها على الميزانية.
- ❖ إنشاء بنك معطيات يتضمن أهم المعايير التقييمية للحالة الاجتماعية والاقتصادية وكذا المالية للقطاعات والجماعات المحلية وهذا في إطار مخطط رئيسي للمعلوماتية تضبطه المديرية العامة للميزانية تطبيقا لإصلاحات الميزانية.
- في مجال التسيير:**
- ❖ تحضير وتنفيذ ميزانية المديرية وضمان متابعتها وتقييمها إضافة إلى تسيير المستخدمين والوسائل الموضوعية تحت تصرفها وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ❖ دعم كل مهمة تفتيش وتقييم المصالح الخارجية للميزانية في إطار البرنامج الذي تحدده المديرية العامة للميزانية.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 11-75 المؤرخ في 16 فيفري 2011، الذي يحدد صلاحيات المصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية وتنظيمها وسيرها، ج.ر. رقم 55 المؤرخة في 2011/10/09.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 11-75، نفس المرجع.

- ❖ ضمان حفظ أرشيف المديرية والسهر على مسك جرد الممتلكات المنقولة والعقارية وكذا صيانتها طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال.
  - ❖ أما عن تنظيم مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية على مستوى الولاية فقد حددتها المادة 07 من نفس المرسوم المذكور آنفاً في أربع (04) مصالح ومكتب تابع مباشرة للمدير وذلك على النحو الآتي:
  - ❖ مصلحة التنمية البشرية والنشاط الاجتماعي والاقتصادي.
  - ❖ مصلحة تنمية البرامج المحلية.
  - ❖ مصلحة تنمية المنشآت والضبط.
  - ❖ مصلحة تلخيص الميزانية.
  - ❖ مكتب الوسائل والتكوين.
- وقد حدد قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية تنظيم وسير المصالح في مكاتب لكل مصلحة<sup>1</sup>.
- (انظر الشكل الذي يوضح الهيكل التنظيمي للمديرية).

### 2-3-2- المجال البشري للدراسة:

- أجريت الدراسة الميدانية في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية والتي تقع بالحي الإداري الجديد لولاية الطارف، وبها 47 موظفاً موزعين كالتالي:
- ❖ مستخدمي التصميم والبحث: 24
  - ❖ مستخدمي التطبيق: 09
  - ❖ مستخدمي التنفيذ والتحكم: 05
  - ❖ أعوان متعاقدون: 09

### 2-3-3- العينة:

هي: "جملة النماذج المادية والبشرية التي تسحب من الكم أو المجتمع الكلي وفقاً لشروط وضوابط علمية على أن تحمل هذه النماذج مواصفات الكل وتمثله، إذ لا تعد العينات ممثلة ما لم تكن مواصفات وخصائص المجتمع أو الكم الذي تسحب منه، ولهذه الأسباب تعددت طرق سحب العينات تبعاً لنوع الدراسة وطبيعة المجتمع الذي يفترض أن تمثله والأهداف المطلوب تحقيقها ولتجنب الخلط وسوء الفهم

<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 جوان 2011، الذي يحدد تنظيم مصالح المديرية العامة للميزانية للولاية وسيرها في المكاتب، ج.ر. رقم 55 المؤرخة في 2011/10/09.

<sup>2</sup> - محمد حميد الطائي، مرجع سبق ذكره، ص 209.

وقد اتبعنا في دراستنا هذه طريقة المسح الشامل لجميع موظفي المديرية محل الدراسة، مع الاستعانة من بعض موظفين سابقين سبق لهم وان تحصلوا على التقاعد المسبق خلال فترة 2016. حيث يمكن للباحث اللجوء للمسح الشامل في حالة صغر مجتمع البحث الذي تتم فيه الدراسة<sup>1</sup>، وهو ما ينطبق تماما على مجتمع البحث لدراستنا إذ بلغ المجموع الكلي لموظفي مديرية البرمجة محل هذه الدراسة 47 موظفا كما سبقت الإشارة أعلاه.

### 2-3-4-المجال الزمني للدراسة:

استغرقت الدراسة الميدانية فترة زمنية تقدر بحوالي خمسة عشر (15) يوما، من 20 ابريل إلى غاية 04 مايو 2022، وجمعت البيانات اللازمة حول موضوع الدراسة وذلك عن طريق توزيع استمارات على الموظفين وذلك على مرحلة واحدة دون إجراء دراسة استطلاعية.

### 2-3-5-أساليب التحليل:

لقد تم توظيف كل من :

-**الأسلوب الكمي:** من خلال عمليات الجمع واستخراج النسب المئوية ومختلف العمليات الإحصائية.

-**الأسلوب الكيفي:** من خلال تحليل وتفسير البيانات وقراءة النتائج الكمية قراءة أدبية.

<sup>1</sup>- محمد عبد العال النعيمي وآخرون: طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن 2009، ط1، ص 80.

### خلاصة الفصل:

عالجنا في هذا الفصل جملة من القضايا البحثية انطلقنا فيها من طرح الإشكالية وتحديد السؤال المركزي والتساؤلات الفرعية، ثم عرض فرضيات الدراسة وتحديد المفاهيم المعتمدة والمنهج المستخدم، كما ركزنا على تحديد المجالات الرئيسية للبحث من خلال تحديد الإطار الجغرافي والزمني والبشري للبحث ، وأخيرا تحديد العينة التي توجه إليها الدراسة الميدانية والتي تم فيها استخدام المسح الشامل بحكم أن العدد الذي لا يتجاوز الـ 50 فردا.

## الفصل الثاني الدراسات السابقة

تمهيد

1 الدراسات السابقة

2 نظريات البحث

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تشكل الدراسات السابقة خطوة منهجية أساسية في إنجاز أي بحث علمي نظرا لكونها منطقا تبنى على أساسه معارف الباحثين الناشئين واللاحقين حول مواضيع أبحاثهم اللاحقة. والدراسات السابقة هي معرفة عمليةً مشتركة تُبنى بجهود الأجيال المتعاقبة من الباحثين، كما أنها عملية تراكمية يتوقف الباحث عند بعضها مما يرتبط بموضوع بحثه، في عرضها للنقد الموضوعي وتقديم الإضافة من قبله. ويختلف عرض الدراسات السابقة في مجال البحث عن عرض الاتجاهات النظرية الصادرة عن العلماء والباحثين التي يتم في ضوءها قراءة النتائج العلمية وتفسيرها. من هذه المنطلقات جاء هذا الفصل بمهمة عرض الدراسات السابقة والمشابهاة التي تتقاطع مع دراساتنا الجارية، ثم عرض مختصر للنظريات الاجتماعية التي يدخل في إطارها تفسير ظاهرة التقاعد عن العمل بصفة عامة بما في ذلك التقاعد المسبق.

**1- الدراسات السابقة:**

تعتبر القراءة التحليلية لمختلف الدراسات السابقة حول موضوع دراسة التقاعد المسبق مساعدة لتكوين أفكار واضحة عما يتحتم القيام به من خلال تحديد الأبعاد التي تتطلب تركيزا أكبر بالمقارنة مع الأبعاد التي تحتاج تركيزا أقل، بالإضافة إلى تحديد المنهجيات الأكثر ملائمة لاتباعها في دراستنا الحالية.

وقد اتبعنا اسلوبا محددا للاستفادة من الدراسات السابقة، وذلك بتصنيفها بحسب المتغيرات المتشابهة مع الدراسة الجارية، وترتيبها تصاعديا من حيث تاريخ اصدارها بدءا من الدراسات المحلية ثم الاقليمية.

**1-1- الدراسات المحلية:**

نقصد بالدراسات المحلية ما تم انتقاؤه من الدراسات السابقة او المتشابهة، التي أصدرها الباحثون من الوطن الجزائري ومنها:

**1-1-1-دراسة بوبي محمد البشير ( 2016):** جاءت هذه الدراسة تحت عنوان " التقاعد المبكر في المؤسسة الجزائرية دوافعه وانعكاساته"<sup>1</sup>.

اجريت هذه الدراسة على جميع العاملين الذين اودعوا ملفات التقاعد المسبق على مستوى وكالة الطارف خلال الفترة الممتدة من الفاتح من شهر مارس 2016 الى 30 من شهر افريل 2016. وقد هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الاتجاه العام لإقبال العاملين في ولاية الطارف على التقاعد المسبق، وكذا معرفة تأثير كل من العوامل المادية والاجتماعية والمهنية على اقبال العاملين في ولاية الطارف على التقاعد المسبق. وقد تمحورت اشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي: ما هي الاسباب الدافعة الى اقبال العاملين في ولاية الطارف على التقاعد المبكر؟ وخلصت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

❖ إقبال العاملين نحو التقاعد المسبق في ولاية الطارف هو محصلة تداخل وتشابك جملة من العوامل الاجتماعية (كالتفرغ للأسرة، الاستمتاع بالحياة...الخ) وعوامل مادية (كغياب الحوافز التنظيمية والرغبة في ممارسة أعمال أخرى)، وعوامل مهنية (كالشعور بالإحباط وضغوط العمل).

<sup>1</sup>- دراسة اجريت في اطار التحضير لنيل شهادة الماستر في تنمية وتسيير الموارد البشرية بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف خلال السنة الجامعية: 2016/2015.

**1-1-2-دراسة بن بوزيد فاطنة وآخرون (2012):** بعنوان " اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر"<sup>1</sup>.

أجريت هذه الدراسة على معلمي ابتدائيات بلدية بوسعادة عن طريق الاعتماد في اختبار أفراد العينة على الطريقة العشوائية حيث تم اختيار 64 معلما ومعلمة من مجموع 631 وقد اختيرت هذه العينة من المدارس الابتدائية لبلدية بوسعادة، وقد قدرت نسبة العينة 10,14%.

كان الهدف من هذه الدراسة الكشف عن آراء المعلمين حول التقاعد المسبق، وكذلك معرفة الأسباب والعوامل التي دفعت بالمعلم إلى التفكير في التقاعد المسبق . كما تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي: ما هي اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في ابتدائيات بلدية بوسعادة؟ خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج العلمية أهمها:

- ❖ انه توجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده الاجتماعي والمتمثل في "عدم التوفيق بين متطلبات مهنة التعليم والحياة لرعاية الأسرة".
- ❖ كما أن البعد النفسي كان له الأثر البالغ على اتجاهات المعلمين ويتجلى ذلك في "أن مهنة التعليم لا تتسع للطموحات الوظيفية والعلمية، كما أن هذه المهنة لا تحقق الذات للمعلم ولا تساعده على اكتشاف نفسه"،
- ❖ ضف إلى ذلك البعد الوظيفي: "الأنظمة المطبقة في المدرسة لا تعطي للمعلم حقوقه، كما لا تساعده على متابعة المستجدات العلمية"
- ❖ كما تحققت نتائج أخرى من تلك الدراسة منها:
- ❖ رفض المعلمين التعليم الابتدائي للقانون التقاعد الجديد رقم 15/16 الذي دخل حيز التنفيذ في 01 جانفي 2016.

❖ قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 لم يحقق متطلبات المنظومة التربوية الجديدة.

**1-1-3-دراسة مداني عبد الباقي:** بعنوان: "نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح

وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية"<sup>2</sup>. تناولت هذه الدراسة محدثات أنواع التقاعد التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا والمتمثلة في (التقاعد عند سن الستين سنة، التقاعد النسبي، التقاعد دون شرط السن، التقاعد المسبق).

كما تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي:

كيف انعكست الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على النظام الوطني للتقاعد من خلال منظومته القانونية وكيف تمت معالجة مختلف اختلالات توازناته المالية؟

<sup>1</sup> - دراسة اجريت في اطار التحضير لنيل شهادة الليسانس في علوم التربية قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية الآداب العلوم الاجتماعية ، جامعة المسيلة خلال السنة الجامعية :2011/2012.

<sup>2</sup> - دراسة اجريت في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في ادارة الموارد البشرية بكلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة خلال السنة الجامعية :2016/2017.

وقد تطرقت هذه الدراسة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي عرفت بها البلاد والتي تأثرت منظومة التقاعد بالوضع الاجتماعية والديمقراطية، كارتفاع أمل الحياة عند الولادة وتدهور معدل الخصوبة وبالوضع الاقتصادية المتمثلة في اختلال التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد بفعل زيادة النفقات، وانخفاض عدد المشتركين واختلال العلاقة بين عدد المتقاعدين وعدد المشتركين في نظام التقاعد، وكذا تدهور سوق العمل وانخفاض مستوى الاستثمارات، وتراجع مداخيل البترول، الأمر الذي أدى إلى إصلاحات جديدة بموجب القانون رقم 16-15 الذي دخل حيز التنفيذ في 01 جانفي 2017، من بينها إلغاء صيغ التقاعد المسبق.

ومن أهم ما أوصت به الدراسة إعادة النظر في نظام التقاعد بالتشاور مع جميع الشركاء وإدخال إصلاحات شاملة، وعميقة، تمس بجوهر النظام وجعله يمول نفسه تلقائيا من أجل الاستمرار والوفاء بالتزاماته تجاه المشتركين وتحسين وضعية المتقاعدين.

### 1-2- الدراسات العربية:

أما على مستوى الدراسات العربية فقد توصل البحث إلى مجموعة من الدراسات المشابهة تلتقي في بعض المتغيرات مع دراستنا الجارية وقد انتقينا منها ما يلي:

#### 1-2-1- دراسة اللعبون: بعنوان "اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر"<sup>1</sup>.

هدفت إلى التعرف على اتجاه المرأة السعودية نحو التقاعد المبكر، حيث تكونت عينة 285 موظفة في قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات ووزارة الصحة، ووزارة الشؤون الاجتماعية، جامعة الملك سعود و جامعة الإمام، حيث كانت نسبة المعلمات في التعليم العام 88 من العينة وقد استخدمت في دراستها إستبانة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى:

❖ وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر نتيجة للضغوطات الاجتماعية والأسرية والرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة.

❖ أن لصحة المرأة العاملة تأثيرا قويا في اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.

#### 1-2-2-1- دراسة الغامدي بعنوان "اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته

ببعض المتغيرات"<sup>2</sup>. وقد لخص الباحث مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر؟

وصاغ الباحث انطلقا من هذا التساؤل عددا من التساؤلات الفرعية على النحو التالي:

○ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين من المتغيرات (العمر، عدد سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي).

<sup>1</sup>- محمد عماد سعد، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، مجلة جامعة دمشق، العدد الأول، دمشق، 2014، ص 306.

<sup>2</sup>- دراسة أجريت في إطار التحضير لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي بكلية التربية بجامعة أم القرى (المملكة العربية السعودية) 1999.

○ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الاتجاه نحو التقاعد المبكر وكل من المتغيرات (الحالة الاجتماعية، مادة التخصص، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، طبيعة العمل داخل المدرسة، الموقع).

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- ❖ وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى 50 % من عينة الدراسة.
- ❖ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وبين المتغيرات التالية:
- ❖ متغير المؤهل الدراسي
- ❖ ومتغير الحالة الاجتماعية
- ❖ أما بقية المتغيرات فلم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

**1-2-3-دراسة الجبر والهدهد:** بعنوان "ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها"<sup>1</sup>. حيث تم اخذ عينة من المعلمات الكويتيات، وتم البحث في أسباب تقاعدها. وتناولت هذه الدراسة متغيرات متعلقة بشخصية المعلمة والظروف الاقتصادية والمهنية والإدارية التي دفعتها إلى التقاعد. توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها:

- ❖ أن المعلمة الكويتية تتقاعد بعد خبرة في العمل تتراوح مدتها بين 15-16 سنة.
- ❖ أن المعلمات (عينة الدراسة) اللاتي تنسب إليهن مهمة تدريس مادة اللغة العربية، هن الأكثر ارتباطا بالتقاعد.
- ❖ أن أكثر المتغيرات المرتبطة التي تدفع المعلمات الكويتيات محل عينة البحث للتقاعد المسبق هي:
  - ✓ الحالة الاجتماعية للمعلمة الكويتية محل الدراسة.
  - ✓ المادة الدراسية مسند تدريسها للمعلمة الكويتية محل الدراسة.
  - ✓ الظروف الإدارية والمهنية للمعلمة الكويتية محل الدراسة.
  - ✓ قلة الحوافز المادية والمعنوية لدى المعلمة الكويتية محل الدراسة.

وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية، ذلك أنها تبحث عن أسباب التقاعد المسبق للمعلمة الكويتية، بينما تبحث دراستنا عن وصف لاتجاهات الموظفين في مؤسسة إدارية عمومية في الجزائر.

### **1-3-التعليق على الدراسات السابقة:**

اتفقت بعض الدراسات السابقة بتناول موضوع التقاعد المسبق مع دراستنا الحالية ولاسيما تلك الدراسات المحلية التي أجريت في الجزائر وكان مجال دراستها المؤسسة العمالية والمؤسسة التعليمية،

<sup>1</sup> - الجبر زغب، والهدهد دلال، ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها، دراسة مختار، مجلة الملك سعود للعلوم التربوية، المجلد الثالث، الرياض، 1991، ص 359.

وتمثلت في: دراسة يوبي محمد البشير (2016)، دراسة بن بوزيد فاطنة وآخرون (2012)، دراسة مداني عبد الباقي (2017).

كما اتفقت بعض الدراسات العربية كذلك مع دراستنا الحالية في تناول موضوع التقاعد المسبق ومن هذه الدراسات هي: دراسة اللعبون (2014)، دراسة الغامدي (1999)، دراسة الجبر والهدود (1991). فمن حيث الإطار المنهجي للدراسة، فقد استعملت أغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي وهو ما يؤيد استعمالنا لنفس المنهج (الوصفي) في دراستنا هذه للوصول إلى نتائج علمية. ولقد استفدنا من تلك الدراسات على غرار تناولها لموضوع التقاعد المسبق أو كما أطلق عليه البعض بالتقاعد المبكر، حيث كان لها الفضل في إطلاعنا على أهم العوامل الدافعة نحو التقاعد المسبق وتأثيرها على اتجاهات الموظفين.

أما عن صياغة فرضيات الدراسة المتعلقة بموضوع اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق الجاري بحثه، فقد تشابهت مع مضامين فرضيات أغلب الدراسات السابقة التي تمت معالجتها، وخاصة فيما يتعلق بمضامين فرضيات :

1. عدم وجود بيئة عمل جذابة (منفرة)،
  2. عدم وجود حوافز مادية وعدم كفاية الأجر، وكذا
  3. العوامل الصحية والتفرغ للحياة الشخصية
- حيث تعتبر كلها عوامل دافعة لرغبة الموظفين نحو التقاعد المسبق في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية بولاية الطارف كما هو الشأن بالنسبة لمختلف الدراسات السابقة المعتمدة رغم وجود شيئا من الاختلاف في بيئة العمل وزمانه ومكانه.
- وقد أعطت هذه الدراسات فكرة حول البناء النظري والمنهجي للدراسة من حيث المنهج المناسب، وصياغة أسئلة الاستمارة، واختيار عينة الدراسة. كما مكنتنا تلك الدراسات من الاستفادة منها في النقاط التالية:

- ❖ إثراء الإطار النظري للدراسة.
- ❖ تصميم أدوات الدراسة.
- ❖ تجنب أوجه القصور في الدراسات السابقة.
- ❖ الاستفادة من النتائج والتوصيات المقترحة التي توصلت إليها الدراسات السابقة.

## 2- الاتجاهات النظرية المفسرة للتقاعد المسبق<sup>1</sup>:

لم يحظ موضوع التقاعد، بشكل عام والتقاعد المسبق بشكل خاص، بدراسات أو أبحاث مستفيضة تعالج كافة جوانبه وأبعاده، حيث أن هذا النوع من التقاعد لم يكن معروفاً قبل خمسة وعشرون سنة تقريباً من تاريخ تشريع العمل في الدولة الجزائرية مثلاً، ولم تعرف فرنسا نظام التقاعد بمفهومه الحديث إلا بعد الحرب العالمية الثانية<sup>2</sup>... لكنه أصبح ظاهرة تستحق الدراسة وخاصة منذ نهاية القرن العشرين ومطلع الألفية الثالثة.

فالتقاعد *retraite* يعد نقطة تحول هامة في حياة الإنسان، لأنه بمثابة المؤشر الاجتماعي الرئيسي والذال في الوقت نفسه على تحول أو انتقال الإنسان من مرحلة منتصف العمر إلى مرحلة الشيخوخة، كما يعتبر العمل المؤشر الاجتماعي الحاسم في انتقال الإنسان إلى مرحلة الرشد. وثمة نظريات علمية متنوعة تتناول مختلف القضايا المتعلقة بالمسنين، وقد تطورت تلك النظريات خلال الفترة التالية للحرب العالمية الثانية، وسوف نعرض أهم القضايا التي طرحتها أبرز تلك النظريات، حيث ركزنا في موضوع بحثنا على خمس نظريات لأنها تخدم أهداف الدراسة، وذلك على النحو التالي:

### 2-1- نظرية الانسحاب أو فك الارتباط "Théorie du désengagement":

قدمت هذه النظرية كل من (كمنج وهنري) في عام 1961، وقد استندت إلى دراسة استمرت خمس سنوات أجريت على 275 فرداً من المسنين في الولايات المتحدة الأمريكية، تراوحت أعمارهم بين 50 إلى 90 عاماً.

تدخل نظرية الانسحاب في إطار الاتجاه النظري الوظيفي، وتقوم على افتراض مؤداه أن الأفراد حينما يصلون إلى مرحلة الشيخوخة فإنهم يبدؤون تدريجياً في الانسحاب من السياق الاجتماعي وتتناقص بالتالي الأنشطة التي كانوا يقومون بها من قبل. وذلك نتيجة لنقص عمليات التفاعل بين المسن والآخرين من أفراد المجتمع داخل النسق الاجتماعي الذي ينتمون إليه. ووفقاً لتلك النظرية فإن التقاعد الإجمالي عند سن معين يعد تحديداً من قبل المجتمع للوقت الذي يتوقع من المسنين فيه أن تضعف روابطهم الاجتماعية.

<sup>1</sup> - استعنا في كتابة هذا الجزء من البحث النظري على ثلاث مراجع أساسية نقلاً وتلخيصاً وترجمةً بتصريف:

- حسني إبراهيم (2016). الشيخوخة النشطة: رؤية أنثروبولوجية 2/2. في الحوار المتمدن. العدد: 5228 - 2016 / 7 / 19 - 15:00 .  
تمت زيارة الموقع بتاريخ 2022/05/25 ، 19:26 . <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=524789>

-Jean-Serge Lauzon(1980). Aperçu de quelques théories psychosociales du vieillissement . Santé mentale au Québec, 5(2), 3-11. <https://doi.org/10.7202/030071ar>.

-BNP Paribas cardif(2019). Les grandes dates de la retraite en France. Retraite en clair. <https://www.la-retraite-en-clair.fr/retraite-france-monde/retraite-france-evenements-marquants/grandes-dates-retraite-france>

- عبد اللطيف محمد خليفة ، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ، 1997 .

<sup>2</sup> -Les grandes dates de la retraite en France. (2019). Site internet Retraite en Clair. <https://www.la-retraite-en-clair.fr/retraite-france-monde/retraite-france-evenements-marquants/grandes-dates-retraite-france>. Publié le 12/12/2019, consulté le 24/05/2022 ; 18 :57.

والحقيقة أن نظرية الانسحاب تنظر إلى الشيخوخة باعتبارها عملية حتمية ينفصل الفرد في إطارها عن البناء الاجتماعي، وينسحب تدريجياً من الحياة الاجتماعية منتظراً الموت الذي لا مفر منه، وتؤكد النظرية أن ثمة فوائد (وظيفية) تعود على الفرد وعلى النسق الاجتماعي من ذلك الانسحاب. تفترض نظرية الانسحاب إذن أن المسنين ينفصلون عن مجتمعهم وعن شبكاتهم الاجتماعية عندما يشعرون باقتراب الموت. وتدعي النظرية كما بينا منذ قليل أن عزلة المسنين تعد أمراً (وظيفية) بالنسبة للمسنين والمحيطين بهم، خاصة فيما يتعلق بتخفيف الأزمة والفجوة المرتبطة بالموت. وعلى الرغم من أن تلك النظرية قد فقدت مصداقيتها الإمبريقية إلى حد كبير، إلا أن ثمة نظريات أكثر حداثة تطرح قضايا مشابهة لها، وتلقى مزيداً من الدعم.

وتبدو ملامح التحليل الوظيفي في تناول النظرية لأهمية الانسحاب، فالانسحاب الاجتماعي للمسنين يعد وظيفياً بالنسبة للفرد والمجتمع على السواء، فبالنسبة للفرد يمكن الانسحاب الاجتماعي الفرد من تقليل طاقته للاستعداد للموت الوشيك، وبالنسبة للمجتمع فإن الانسحاب المجدول والتدريجي للمسنين من أدوارهم الاجتماعية المعتادة سيسهم في تحقيق التوازن الاجتماعي لإعطاء الفرصة للأجيال الشابة. وترتكز هذه النظرية على الجوانب الاجتماعية والنفسية لكبار السن، وتفترض أن أي فرد يمثل بؤرة لمجموعة من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، ومع كبر سنه وتدرجه نحو الشيخوخة تبدأ علاقاته الاجتماعية ومشاركاته في الأنشطة الاجتماعية المختلفة في التقلص، كما تضيق ارتباطاته بالأنساق الاجتماعية المختلفة، وذلك نتيجة للضعف الذي يعتري الفرد عند الكبر.

وفي ضوء هذه النظرية فإن مظاهر التغير المصاحبة للتقدم في العمر تتمثل في ثلاثة جوانب:

- ❖ تتناقص معدل تفاعل الفرد كلما تقدم في العمر.
- ❖ حدوث تغيرات كمية وكيفية في أسلوب ونمط التفاعل بين الفرد والآخرين.
- ❖ تغير شخصية الفرد، حيث ينتقل المسن من الاهتمام بالآخرين إلى الاستغراق والاهتمام بذاته. وقد واجهت هذه النظرية عاصفة من الانتقادات، حيث حاولت النظرية تفسير التغيرات التي تحدث لجماعة المسنين (وهي تمثل إحدى الوحدات الصغرى) بالاستعانة بإحدى النظريات الكبرى وهي النظرية الوظيفية، ومن جانب آخر فإن الواقع الإمبريقي لم يدعم تعميمها وفرضياتها، فبينما يميل بعض المسنين للانعزال والانسحاب من الواقع الاجتماعي، نلاحظ أن كثيرين منهم لا يفعلون ذلك. كما يؤخذ على هذه النظرية أيضاً افتراضها أن الانفصال بين كبار السن ومجتمعهم أمر عام وحتمي. ويشكك مادوكس في زعم هذه النظرية بحتمية هذا الانفصال وعموميته، كما يرى أن الانفصال ليس بالضرورة مفيداً لكبار السن وذلك لأن الشخص المرتبط بالآخرين يكون عادة أكثر رضا عن حياته، وأكثر سعادة من الشخص الأقل ارتباطاً.

والجدير بالذكر في هذا السياق وبعد تعرض نظرية الانسحاب للعديد من الانتقادات، حاول (كمنج) لاحقا (في عام 1964) ان يبين بأن الرضا عن الحياة مرتبط بنظرة المسن للتقاعد وبوجود الرغبة في ممارسة الأنشطة بمنحى إيجابي أم بتفضيله العزلة والانسحاب من مجتمعه. كما أضاف (ستريب وشنيدر) إلى هذه النظرية مفهوم الانسحاب الفارق والذي يشير إلى وجود اختلاف في درجة الانسحاب باختلاف طبيعة عمل المسنين، وسمات شخصياتهم، وغير ذلك من العوامل<sup>1</sup>.

## 2-2- نظرية النشاط " Théorie de l'activité " :

نظرية النشاط هي اسم شامل لمنظور فكري في دراسة الشيخوخة، تضمنتها النسخة الأولى من كتاب (هافيجرست) تحت عنوان "المسنون" (Older People)، تناول فيه مفهوم المهام التطورية المرتبط بمسار العمر. وفي فترة لاحقة أصبح المفهوم التنظيمي المركزي للمهام التطورية ما يعبر عنه بنظرية النشاط.

وقد وجدت هذه النظرية طريقا لها فيما ارتبط بأعمال علماء النفس الروس مثل ليف فيجوتسكي (Lev Vygotski)، وأليكسيس ليونتيف (Alexis Leontiev)، ودافيدوف (Davydov)، وإلينكوف (Ilenskov)، ومؤخرًا في أعمال الباحثين الفنلنديين مثل: (Yrjö Engeström أو Virkkunen)، وكذلك أعمال الفرنسيين مثل إيفاس كلوت (Yves Clot)<sup>2</sup> وأن-ماري جيومار<sup>3</sup> (Anne-Marie Guillemard).

تتعلق نظرية النشاط من قضية أساسية وهي أن أولئك الذين يحافظون على مستويات عالية من النشاط، سيكونون أكثر نجاحا في شيخوختهم، وثمة دعم واسع لتلك النظرية أظهرته الدراسات التي أجريت على المسنين الذين يحافظون على هواياتهم، ويطورون هوايات ومهارات جديدة، ويظلون نشطين اجتماعيا، فهؤلاء المسنون هم الأكثر سعادة وصحة ويعيشون عمرا أطول من أولئك الذين لا يحافظون على مستوى نشاطهم<sup>4</sup>.

وتمثل نظرية النشاط تفسيرا بديلا للكبر، يتباين بوضوح مع ما تطرحه نظرية الانسحاب أو فك الارتباط، حيث أن ميراثها الفكري يتجلى في مفهوم الشيخوخة الناجحة، الذي كان يتردد بكثرة في أكثر كتب النظرية انتشارا.

<sup>1</sup> - حسني إبراهيم (2016). الشيخوخة النشطة: رؤية أنثروبولوجية 2/2. في الحوار المتمدن. العدد: 5228 - 19 / 7 / 2016 - 15:00 .

تمت زيارة الموقع بتاريخ 2022/05/25 ، 19:26 . <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=524789>

<sup>2</sup> -Théorie de l'activité (2022). [https://fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie\\_de\\_l'activit%C3%A9](https://fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie_de_l'activit%C3%A9) . dernière modification de cette page a été faite le 14 avril 2022 à 16:31.

<sup>3</sup> - Jean-Serge Lauzon(1980). *Aperçu de quelques théories psychosociales du vieillissement .Santé mentale au Québec, 5(2), 3-11.* <https://doi.org/10.7202/030071ar> .

<sup>4</sup> - Item.

وتؤكد النظرية أنه لا توجد فروق تستحق الاهتمام بين مرحلتي الكبر ومنتصف العمر، باستثناء العوامل العضوية والصحية، فاستمرار أنماط النشاط والقيم المتعلقة به في مرحلة الكبر يعد أمرا ضروريا للاستمتاع بشيخوخة ثرية ومريحة.

إن النشاط الاجتماعي يعد مفهوما حاكما في نظرية النشاط، وترى هذه النظرية أن ذلك النشاط هو أساس الحياة لجميع أفراد المجتمع في مختلف أعمارهم، كما تؤكد ذات النظرية على<sup>1</sup>:

- ❖ أهمية مواصلة كبار السن المشاركة في النشاطات الاجتماعية،
- ❖ أهمية استمرار ارتباط كبار السن بمجتمعهم،
- ❖ أهمية إيجاد بدائل للأدوار والنشاطات التي فقدونها، وما يمكن أن يفقده الفرد بسبب التقاعد لكبار السن،
- ❖ أن تكيف المتقاعد في المجتمع يعتمد على قدرته على تعويض الأدوار التي فقدتها بالتقاعد. فوفق هذا المنظور فإن كبار السن القادرين على الاحتفاظ بنشاطاتهم الاجتماعية سيكونون أكثر إيجابية نحو أنفسهم والمحيطين بهم في مجتمعهم وأكثر رضا عن حياتهم.

ويعد كل من: (فريدمان وهافيجرست وميللر) "Freedman, Havighurst, Muller" مؤسسي تلك النظرية. وقد ركز كل من فريدمان وهافيجرست على أهمية الأنشطة البديلة في حالة فقد المسن لوظيفته وعمله الرسمي، والتي يمكن من خلالها شغل وقت فراغه، وإعادة توافقه، بينما ركز ميللر على الأنشطة البديلة التي تمثل مصدرا جديدا للدخل.

ومن خلال ما طرحه المنظرون الثلاثة، يمكن القول أن الأنشطة البديلة التي يقوم بها الشخص المسن بعد التقاعد تحقق له هدفين:

الأول: أنه يجد البديل عن العمل المفقود،

والثاني: أنها تعد مصدرا جديدا للدخل الذي تناقص بعد التقاعد عن العمل.

إن تركيز نظرية النشاط على إيجاد عمل أو نشاط بديل للمسند يحقق الأهداف الشخصية والتوافق الذي كان يوفره العمل له من جهة، ويمكنه من مواصلة نشاطه وتطوير اهتماماته مما يساهم في رفع معنوياته من جهة أخرى.

ويرى بعض الباحثين أن النظرية قد لا تلائم إلا نسبة قليلة من المتقاعدين، ولا تفسر إلا نسبة ضئيلة مما يعانيه المسنون، فالأفراد الذين كانوا منشغلين في عملهم قبل التقاعد، ولم يكن لديهم الوقت الكافي لممارسة وتنمية بعض الأنشطة والمهارات لن يجدوا مكانا لهم في تلك النظرية.

والحقيقة أن النقد السابق، قد وجد ردا ملائما من هافيجرست، حيث يرى أن اتجاهات كبار السن نحو التقاعد تنقسم إلى فئتين، الأولى تضم الأشخاص الذين يمكنهم التغيير من نمط حياتهم بعد التقاعد،

<sup>1</sup> - حسني إبراهيم، مرجع سبق ذكره.

ويطلق عليهم "Transformers" وذلك عن طريق خلق أنماط جديدة من الأنشطة والأعمال لقضاء وقت الفراغ، الثانية تضم أولئك الذين يرغبون في الاستمرار في نفس أعمالهم السابقة، ويسميهـم "Maintainers"<sup>1</sup>.

### 2-3- نظرية الاستمرارية "Théorie de la continuité":

من أهم روادها روبرت آتشلي<sup>2</sup> "Robert Atchley" ومجمل ما تراه هذه النظرية أنه بدلاً من تحليل الشيخوخة كفترة عمرية مميزة، وفقاً للأدوار التي يفترضها الفرد أو التي لم يعد يفترضها، يسعى منظرو التنمية أو الاستمرارية إلى شرح التنوع الكبير في سلوك ومواقف المتقاعدين من خلال بنية شخصيتهم. فبالإضافة إلى المحددات البيولوجية، فإن شخصية الفرد، كما يقول أصحاب هذه النظرية، تتميز بكل الخبرات والأدوار الاجتماعية التي يفترضها خلال الفرد حياته. وبمجرد بلوغه سن التقاعد، يستمر في الاعتماد على هذا الماضي للتكيف مع وضعه الجديد. بمعنى آخر، على الرغم من أن العديد من المتقاعدين يرون أن أنشطتهم تتضاءل، فإن أنشطتهم الحالية والمستقبلية إلى حد كبير جداً في استمرارية مع ماضيهم<sup>3</sup>.

قدم هافنز "Havens" جانبا من هذه النظرية خلال سنة 1968، ضمن مقال علمي بعنوان (بحث في أنماط النشاط والتوافق لدى عينة من المسنين) نشره في مجلة "Gerontologist"، ثم تم تطويرها خلال ثمانينات القرن الماضي بعدد من الأعمال العلمية، وخاصة تلك التي صدرت من قبل روبرت آتشلي الذي صاغ مفاهيم نظرية الاستمرارية في الشيخوخة في إطار نظري بنائي أوسع. ومن المنطلقات الأساسية لنظرية الاستمرارية "أنه طالما أن الناس في منتصف العمر وفي الشيخوخة يتوافقون مع التغيرات المرتبطة بكل مرحلة، فإنهم سيحاولون الاعتماد على الموارد المتاحة، وعلى استراتيجيات التوافق المريحة، وبعبارة أخرى، طالما أن الأفراد يجاهدون لتحقيق أهدافهم والتكيف مع الكبر، فإن سلوكياتهم وخبراتهم وقراراتهم الماضية سوف تشكل أساس نشاطهم الحاضر، ولذلك فإن قراراتهم ونشاطهم المستقبلي سيستمر هو ذاته كما كان موجودا في الماضي" وتتم عملية الاستمرار حسب ما تطرحه النظرية في مجالين<sup>4</sup>:

- ❖ مجال الاستمرار الداخلي: وهو يحدث عندما يريد الفرد المحافظة على الجوانب الذاتية التي كانت معه في الماضي، وبالتالي يظل الماضي حاضرا وداعما للمرحلة الجديدة، أي مرحلة الشيخوخة.
- ❖ مجال الاستمرار الخارجي: وهذا يتضمن المحافظة على العلاقات والأدوار والسياقات القديمة. ويؤكد أصحاب هذه النظرية أن هذين المجالين يلعبان دورا مهما في تحقيق الإشباع والتوافق الاجتماعي في مرحلة للفرد في مرحلة الشيخوخة. كما يؤكد (آتشلي) أن الذات تمثل منظورا يتعلق

<sup>1</sup> - حسني إبراهيم، مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup> - Presses de l'Université de Montréal, 2004. <https://books.openedition.org/pum/18138?lang=fr>

<sup>3</sup> - Jean-Serge Lauzon. Op. Cit

<sup>4</sup> - حسني إبراهيم، مرجع سبق ذكره.

بتفاعلات الشخص في العالم، وهذا يؤدي بصورة نمطية إلى استقرار أكبر للذات كموضوع. إن الكبر يمكن أن يتوافق مع العديد من الأدوار الاجتماعية الجديدة، كما أن الأدوار القديمة يمكن أن يتم استعادتها وتفعيلها، إن الأشخاص يكونون منشغلين بشكل إيجابي بمحاولة المحافظة على استمرار أنشطتهم الذاتية عبر الزمن، ويبحثون دائما عن سياقات اجتماعية داعمة تمكنهم من الاستمرار والمحافظة على نشاطهم الاجتماعي، وهذا يتناقض بطبيعة الحال مع ما تطرحه نظرية الانسحاب.

الواضح أن نظرية الاستمرارية تميل إلى التقليل من أهمية التغيرات المرتبطة بالتقدم في العمر، وتركز عوضا عن ذلك على ما لا يعترضه التغيير.

وتحاول البحوث المستندة لتلك النظرية الكشف عن أنماط الاستقرار في مرحلة الشيخوخة، وتقرر النظرية بوضوح أن شخصياتنا وأذواقنا وتفضيلاتنا الذاتية والأنشطة التي نفضلها أو لا نفضلها تبقى كلها مستقرة نسبيا ويمكن التنبؤ بها في الكبر، واستنادا لذلك تعد نظرية الاستمرارية إطارا نظريا مفيدا لأولئك الذين ينتابهم الفزع من الشيخوخة، فبدلا من شيوع فكرة أن كل شيء في طريقه للانتهاء في مرحلة الكبر، تحل فكرة أن كل شيء سيبقى جيدا إلى حد كبير.

وتفترض هذه النظرية أن الشيخوخة الناجحة "Vieillesse Réussi" هي التي تتصف بالقدرة على المحافظة والاستمرار على الأدوار والنشاطات والعلاقات في مرحلة التقاعد، فالفرد المتقاعد يحاول ما أمكن أن يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال إعطاء وقت أكبر للأدوار التي كان يزاولها قبل التقاعد. فتكيف كبار السن يتوقف على زيادة الوقت في مزاوله الأدوار والنشاطات التي كانوا يزاولونها قبل التقاعد عوضاً عن البحث عن أدوار جديدة، وهذا الاستقرار للأدوار يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا عن الحياة والمعيشة.

ونخلص من كل ما سبق إلى أن النظريات الثلاثة تمثل رؤى متباينة فيما يتعلق بتفسير مرحلة الشيخوخة، والواقع أنه يمكن اعتبار تلك النظريات الثلاثة بمثابة متصل تأتي على أحد طرفيه نظرية النشاط، وتقع نظرية الانسحاب على الطرف الآخر، في حين تتوسط نظرية الاستمرارية ذلك المتصل، فنظرية النشاط تنطلق من قضية المشاركة الفاعلة والنشطة للمسنين، وتنطلق من قضية أن الشيخوخة الناجحة هي الشيخوخة النشطة، على النقيض تماما من نظرية الانسحاب التي ترى في مرحلة الشيخوخة مقدمات للموت المحتمل، ومن ثم على المسنين الانزواء والانعزال عن واقعهم انتظارا لمصيرهم المحتوم، أما نظرية الاستمرارية فقد اتخذت موقفا وسطا يتحدد في المحافظة على مجمل الأنشطة الاجتماعية التي كان يمارسها المسنون في منتصف العمر<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - حسني إبراهيم، مرجع سبق ذكره.

## 2-4- نظرية الأزمة<sup>1</sup>:

تركز هذه النظرية على أهمية الدور المهني بالنسبة للفرد داخل المجتمع، فقيام الشخص المتقاعد بعمل ما يعد في غاية الأهمية بالنسبة له، حيث يكسبه الدور المهني لهويته، ويمكنه من وضع نفسه في العلاقات مع الآخرين ويساعده على التوافق النفسي الاجتماعي. ويرى أنصار هذه النظرية أن التقاعد يمثل أزمة بالنسبة للمتقاعدين، خاصة لدى هؤلاء الأشخاص الذين يعطون للعمل أهمية كبيرة، ويعيرونه قيمة في حياتهم، وقد انقسم الباحثون إزاء هذه النظرية إلى فريقين هما:

- ❖ الفريق الأول: يرى ممثلوه أن فقدان الفرد لعمله وتغيير أدواره بعد إحالته للتقاعد يؤثر في نظرتة لنفسه وفي علاقته مع أسرته والمجتمع الذي يعيش فيه.
- ❖ الفريق الثاني: وينظر أصحابه إلى الإحالة إلى التقاعد على أنه ليس العامل الوحيد والأهم في عدم رضا المتقاعد عن نفسه وعن حياته، فتأثير التقاعد يتوقف على عدة عوامل منها: المستوى الاقتصادي والاجتماعي وأهمية العمل بالنسبة للفرد وحالة الصحة.

## 2-5- نظرية التوافق<sup>2</sup>:

في ضوء تحليل أتشلي للعناصر الأساسية في النظريات الثلاث كل من النشاط الإنسحاب، الاستمرار، أوضح أن عملية التوافق تقوم على عنصرين أساسيين هما:

- 1) التسوية الداخلية: والتي تعني إعادة النظر في معايير اتخاذ القرار.
- 2) التفاوض والتفاهم بين الأشخاص: وهي عملية يتم فيها مناقشة الفرد لأهدافه وطموحاته مع الآخرين ممن يتعامل معهم.

وأشار أتشلي أيضا إلى أن هناك علاقة قوية بين هذين العنصرين، وأن مدرج الأهداف الشخصية يتسم بالتغير من مرحلة عمرية لأخرى ويتطلب ذلك من المتقاعد أن يتكيف مع الأدوار الجديدة، وهذا التغير في مدرج الأهداف الشخصية له اتجاهين أي تمثلان في:

- ❖ أن يكون التدرج إيجابيا من خلال أن الفرد يكون أكثر شعورا بالرضا والنجاح والالتزام، والتفاعل مع الآخرين.
- ❖ أن يترتب على التدرج حدوث تغير سلبي، خاصة لدى الأشخاص الذين وصلوا إلى قمة العمل في وظائفهم، حيث يصبح التقاعد أمر صعبا بالنسبة لهم.

وأوضح أتشلي أيضا أن التقاعد لدى العديد من الأشخاص المتقاعدين يتضمن إعادة تنظيمهم لمدرج الأهداف الشخصية في ضوء عمليتين هما التسوية الداخلية وعملية المقارنة بين أهداف الفرد وأهداف الآخرين.

<sup>1</sup> - عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للطباعة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1997، ص 37.

<sup>2</sup> - عبد اللطيف محمد خليفة المرجع نفسه، ص 21.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تم استعراضه في هذا الفصل، يتبين بأن التقاعد المسبق هو نوع من أنواع التقاعد، الذي يتطلب شروطا معينة كي يستفيد منه الموظف، ورغم أنه لا توجد نظرة موحدة تجاه هذا النوع من التقاعد، إلا أننا حاولنا استعراض مجموعة من النظريات التي سعت إلى تفسير التقاعد بصفة عامة، واستغلالها لتفسير ظاهرة التقاعد المسبق واتجاهات الموظفين نحوها، اعتبارا من أن التقاعد المسبق هو جزء بل وتطور لمفهوم التقاعد.

فنظرية النشاط تنطلق من قضية المشاركة الفاعلة والنشطة للمسنين، وربط الشيخوخة الناجحة بمفهوم الشيخوخة النشطة، وهي في ذا التوجه تبدو على النقيض التام لمضمون نظرية الانسحاب التي ترى في مرحلة الشيخوخة مقدمات للموت المحتمل، ومن ثم على المسنين الانزواء والانعزال عن واقعهم انتظارا لمصيرهم المحتوم.

أما النظرية الاستمرارية فقد اتخذت موقفا وسطا يتحدد في المحافظة على مجمل الأنشطة الاجتماعية التي كان يمارسها المسنون في منتصف العمر، بينما ركزت نظرية الأزمة على أن الأفراد الذين يعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم، فإن التقاعد يمثل لهم أزمة، بحيث يشعر كبار السن بالخوف والتوجس وينعكس ذلك على نفسيتهم.

وأخيرا نظرية التوافق ترى أن عملية التوافق عند المسنين تقوم على عنصرى التسوية الداخلية والتفاهم بين الأشخاص، وفي ضوءها يغير الفرد أهدافه حسب المرحلة العمرية التي يمر بها، من خلال التكيف مع الأدوار الجديدة، مما يجعله يشعر بالراحة والنجاح والتفاعل مع الآخرين.

## الفصل الثالث

### تطور نظام التقاعد

#### تمهيد

1. فلسفة نظام التقاعد وتطوره
2. تطور نظام التقاعد في بعض الدول الغربية
3. تطور نظام التقاعد في بعض الدول الغربية
4. تطور نظام التقاعد في الجزائر
5. خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يعتبر التقاعد ظاهرة جديدة نجمت عن التحول إلى المجتمع العصري الصناعي، وكان يرجى منها أن تكون وسيلة لرفع الظلم والقسوة عن الموظفين والعمال، الذين كانوا يعملون طوال حياتهم من دون أي ضمانات أو حقوق. فالتقاعد عملية إيجابية فيها احترام وتقدير للإنسان تصون كرامته وإنسانيته ليعيش سنوات حياتها لأخيرة بأمان واطمئنان.

والتقاعد هو النقطة التي يتوقف الشخص فيها عن العمل تماما، حيث يتم إحالة العديد من الناس على التقاعد عندما يصبحون غير مؤهلين للعمل بسبب كبر السن ويحصل في أغلب الدول على نصف الراتب الذي كان يأخذه أثناء العمل.

ورغم أنه لا يوجد اتفاق حول تعريف مفهوم التقاعد تحديدا دقيقا من حيث المعنى والسن القانونية له، إلا أنه غالبا ما يكون توقف الموظف عن الخدمة بعد بلوغه السن القانونية للتقاعد المعتمدة في أية دولة، حيث تتراوح ما بين 60 سنة و65 سنة في أغلب الدول العربية.

في ضوء هذه التوجهات يأتي هذا الفصل بهدف كشف تطور نظام التقاعد في المجتمعات البشرية وسير تطبيقه.

**1- فلسفة نظام التقاعد وتطوره:**

يرتبط نظام التقاعد، بوصفه نظاما تتبناه كل المجتمعات، بفلسفة قديمة وجدت بوجود الإنسان وارتبطت برغبته في المحافظة على حياته، فهو يسعى دائما إلى الأمن والطمأنينة، وما تجميعه للثروات والأموال بما يزيد عن حاجتها اليومية إلا شكلا من أشكال الرغبة في الأمن مستقبلا تحسبا للعجز أو الفقر. وتشير بعض أدبيات البحث في الموضوع إلى أن الجذور الأولى للتقاعد ترجع في أبسط صورها إلى الحضارات القديمة الأولى مثل حضارة بابل والصين واليونان والرومان... الخ، كان يعتمدون على التفويض الإلهي باعتقادهم أن مساعدتهم للفقراء والمعوزين يقربهم من الله<sup>1</sup>.

وفي الحضارة الإسلامية فقد جاء الدين الإسلامي بمنهج شامل للتكافل، حيث كان الخلفاء الراشدون يخصصون راتبا تقاعديا دوريا منتظما للمحاربين وعائلاتهم، ثم توسع هذا الراتب ليشمل كل الفقراء والمحتاجين المسلمين وحتى المسيحيين الذين يعيشون في بلاد الإسلام في عهد الخليفة عمر بن الخطاب<sup>2</sup>. وقد تكون الحضارة الإسلامية أكثر الحضارات اهتماما بالفقراء والمعوزين وصون كرامة أفراد المجتمع ورعايتهم في مرحلة شيخوختهم وتقاعدهم وعجزهم عن العمل، وذلك بتباعد بتأسيس ما يسمى ببيت المال منذ عهد الرسول محمد (صلى الله عليه وسلم) ومرورا بعهد الخلفاء الراشدين ثم الخلافة الإسلامية المتعاقبة إلى غاية آخر خلافة إسلامية-الخلافة العثمانية، كانت اعتماد ما يسمى بنظام التكافل ليتطور بعد ذلك إلى ما يصطلح عليه اليوم بالتأمين التكافلي<sup>3</sup> الذي تتجسد بعض صورته في فرض الزكاة وفي أسلوب الوقف والحبوس والنذر... منذ صدر الإسلام لتصبح اليوم عبارة عن مؤسسات يعهد تسييرها في الدول الإسلامية إلى وزارات الشؤون الدينية والوقف<sup>4</sup>، كما في الجزائر مثلا.

ومع تعاقب السنين والأجيال تطورت آليات الضمان المالي والأمن المستقبلي للفرد تبعا لتطور البشرية وازدياد تعقيدات الحياة، وتحول نظام العمل من البيت إلى الورشات والمؤسسات، وظهور علاقات عمل كثيرا ما تميزت بشعور الطبقات العمالية باضطهاد واستغلال أرباب العمل لجهدهم وحقوقهم... وسرعان ما وصلت إلى تأسيس أنظمة ذات بعد إنساني تهدف إلى صون الحياة الكريمة للعامل بعد انتهاء سنين خدمته وعجزه عن مواصلة العمل أو إصابته بحدث عمل أو مرض مهني.

لكن لم تتحقق أنظمة الضمان الاجتماعي ومنها أنظمة التقاعد بمختلف أشكاله وأنواعه إلا بعد تضافر جهود الطبقات العمالية وأرباب العمل وخاصة منذ سنة أواخر القرن 19 بصورة عامة، حيث يعتبر الرئيس "أوتو فون بسمار" Otto Von Bismarck من أوائل الحكام الذين سنوا نظام التقاعد في

<sup>1</sup> - حسين جعيجع عوادي (2003). النظام القانوني للتقاعد في الجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر- كلية الإدارة والمالية - بن عكنون. 2002-2003. ص. 13-14.

<sup>2</sup> - حسن جعيجع عوادي، مرجع سبق ذكره.

<sup>3</sup> - الطيب داودي، وصبرينة كردودي. (2012). التأمين التكافلي: مفهومه وتطبيقاته. مجلة الإحياء. المجلد 13: العدد 1، الصادرة بتاريخ 2012-01-12. صص 147-166.

<sup>4</sup> - أبو الفردوس بينات باشا الجلي. (2019). التكافل الاجتماعي الاقتصادي في الإسلام مفهومه ووسائله. مجلة التراث. المجلد 9: العدد 4، الصادرة بتاريخ 2019-12-15. صص 1-9.

ألمانيا<sup>1</sup>. ثم تحددت فلسفة أنظمة التقاعد بدقة أعلى في المجتمع المدني المعاصر إلى درجة أن أصبحت تعد مرحلة عمرية يمر بها الإنسان بعد مرحلة الرشد<sup>2</sup> تضمنها الدول صونا لحياة الأفراد الكريمة. ويمكن الحديث عن تطور أنظمة التقاعد في بعض الدول نبدأها بنظام التقاعد في بعض الدول الغربية ثم نظام التقاعد في بعض الدول العربية وأخيرا نظام التقاعد في الجزائر.

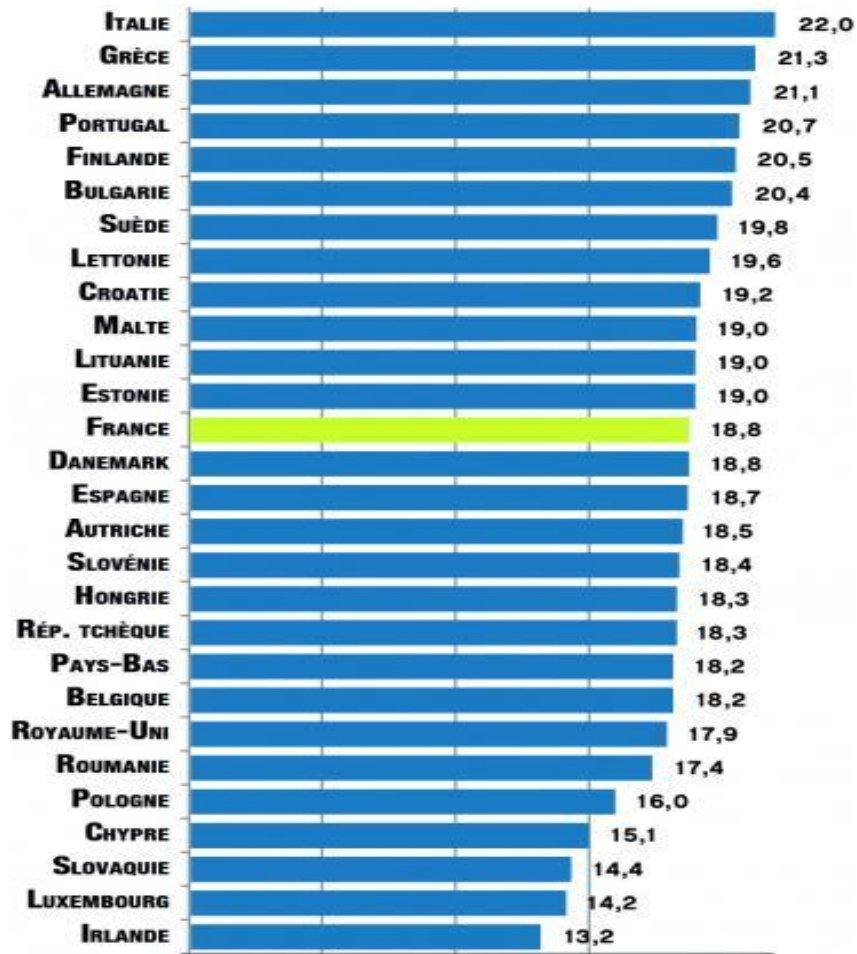
## 2- تطور نظام التقاعد في بعض الدول الغربية:

يرتبط نشوء نظام التقاعد في مختلف المجتمعات الغربية بالتنوع الذي حققه الغرب في المجال الاقتصادي والصحي، وانعكس ذلك على صحة الفرد ودخلهم ما أدى إلى ارتفاع معدلات أمل الحياة لدى تلك الشعوب، بحيث أصبحت فئات المسنين تمثل أعدادا كبيرة، بل غدت بعض الدول الأوروبية مثلا تواجه شبح ما يسمى بتشيخ السكان "Vieillessement de la Population" كما هو الحال بالنسبة لدولة إيطاليا التي تزيد نسبة سكانها الذين تجاوزوا 65 سنة عن 22% من المجموع الكلي لسكانها<sup>3</sup>. الشكل أدناه يقدم ملخصا حول تشيخ بعض الدول الأوروبية.

<sup>1</sup> - تقاعد . على موقع ويكيبيديا الموسوعة الحرة [https://fr.wikipedia.org/wiki/Otto\\_von\\_Bismarck](https://fr.wikipedia.org/wiki/Otto_von_Bismarck)  
<sup>2</sup> - سعدي بن أحمد شوطي الغامدي، اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة مقدمة لرتبة الماجستير في الإرشاد النفسي، جامعة أم القرى، مدينة مكة المكرمة، 2001، ص36.

<sup>3</sup> - Observatoire Territoires. (2017). Dans une Europe de plus en plus âgée, la France limite son vieillissement. <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/kiosque/2017-vieillessement-01-dans-une-europe-de-plus-en-plus-agee-la-france-limite-son> .

## Part des 65 ans et plus en 2016



ومن هنا أصبح من الصعب على المنظمات الرسمية وغير الرسمية التغاضي عن مشكلاتهم مما دفع بالنظام العالمي للأمم والأنظمة الحكومية وغير الحكومية إلى اعتماد وتطوير أنظمة التقاعد. ويعود تأسيس أنظمة التقاعد عموماً إلى جملة من العوامل أهمها:

❖ الحاجة الماسة والمتنامية لإيجاد أنظمة تكفل الشريحة المتقدمين في السن من السكان حياة ملائمة بعد انتهاء خدمتهم.

❖ التطور الصناعي الذي أدى إلى فائض في الإنتاج سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي الأمر الذي ساعد على إمكانية توفير المبالغ اللازمة للتكفل مالياً بشريحة من السكان بعد انقطاعهم عن العمل.

❖ بالإضافة إلى هاذين العاملين توجد عدة عوامل أخرى مثل:

❖ قيام بعض الحكومات الغربية بسن القوانين التي تكفل للعامل حقوقاً تقاعدية وإقامة نظم لتحقيق هذا الهدف

❖ نشوء 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 الخدمة.

**1-1- تطور سن التقاعد في بعض الدول الغربية:**

تحدد المنظمة العالمية للصحة سن التقاعد عموماً بين 60-65 عاماً، وتسميه "عمر التقاعد وبداية الشيخوخة"<sup>1</sup>. كما تشير الدراسات والأبحاث أن الدول الغربية قد اختلفت في تحديد سن التقاعد من العمل. فكانت ألمانيا أول من سن قانوناً للمعاش سنة 1889 م، يحدد سن التقاعد بلوغ العامل 70 سنة ثم خُفض هذا السن إلى 65 سنة، عام 1916 م وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 سنة للذكور، و 60 سنة للإناث كحد للتقاعد، ولحقت بها ألمانيا الغربية. الجدول أدناه يقدم فكرة واضحة عن سن وشكل التقاعد المعتمدة في بعض الدول الغربية.

**جدول رقم 01: سن التقاعد والقاعد المبكر في بعض الدول الغربية**

البلد	سن التقاعد المبكر	سن التقاعد العادي
النمسا	60 (57)	65 (60)
الولايات المتحدة الأمريكية	62	67
المملكة المتحدة	--	65
ألمانيا	65	67
إيطاليا	63	68
سويسرا	61	67

المصدر:

<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D9%82%D8%A7%D8%B9%D8%AF>

<sup>1</sup> ما هي الشيخوخة؟ على موقع وزارة الصحة . <https://www.moh.gov.sa/HealthAwareness/EducationalContent/Health-of-Older-Persons/Pages/What-Is-Aging.aspx> . آخر تعديل : 05 ذو القعدة 1439 هـ 12:56 م. تمت الزيارة بتاريخ 2022/05/17 . 21:32 -

ثم بدأت الدول الغربية في التخلي عن التقاعد الإلزامي واستبداله بنظام أكثر مرونة قائما على مدى النفع، وإن كان سن الستين هو المتعارف عليها لدى الغالبية، فإن بعض الدول بدأت ترفعها إلى سن السبعين، وهنا كدول حددتها بسن 75 سنة للتقاعد. وفي فرنسا لا نجد أن سن التقاعد موحدة بالنسبة لجميع الموظفين. فبالنسبة للهيئات المقننة سن التقاعد 55 سنة وبالنسبة للموظفين المكتبيين 65 سنة وللقضاة 70 سنة<sup>1</sup>.

✓ وتوسعى الدول المتقدمة حاليا إلى رفع سن التقاعد لأن هذه السن لم تعد تتماشى مع طبيعة الحياة والتطورات التي يعيشها كبار السن، خاصة وأن المنظمة العالمية للصحة تقسم مرحلة الشيخوخة إلى ثلاث مراحل، هي<sup>2</sup>:

✓ المرحلة الأولى: 60-75 سنة - كبار السن أو بداية الشيخوخة "Jeune Sénior"؛

✓ المرحلة الثانية 75-90 سنة ، أكابر أو "Sénior"؛

✓ الشيخوخة المتأخرة +90 ، طويو العمر أو (العمر الرابع).

إن الحكم على ضعف قدرات كبير السن وأنه أقل إنتاجية اعتقاد سائد لدى مسؤولي القوى البشرية في معظم الدول، وقد أثبتت بعض الدراسات عدم دقة هذا الحكم ، حيث تبين أن إنتاجية العمال المسنين أعلى من إنتاجية الأصغر سنا، نتيجة لتوفر الخبرة لدى الكبار، وفي اجتماع الحلقة الإقليمية الأوروبية لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في صيف 1955 كان من التوصيات أنه من حق كل عامل يصل إلى سن المعاش أن يواصل العمل ما لم يكن في ذلك إضرار بمصالح العاملين الآخرين<sup>3</sup>.

## 2- تطور نظام التقاعد في بعض الدول العربية:

ورثت الدول العربية المعاصرة وخاصة التي تحتضن الحواضر الكبرى مثل: مصر، العراق وسوريا إرث الدول الإسلامية السابقة بتراكماتها المختلفة، فكل الدول العربية المستقلة كانت تتبع آخر خلافة إسلامية وهي الدولة العثمانية التي كانت بها تشريعات عن تقاعد الموظف وإحالاته على المعاش وهي بذلك تكون قد سبقت الكثير من الدول الغربية في تشريع نظام التقاعد، يمكن تتبع تطور نظام التقاعد في الدول العربية التي خضعت للدولة العثمانية إلى غاية القرن 19 حسب الآتي<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> - عامر محمد علي (1987). النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بغداد. ص 37. نقلا عن أجيبوا كولة وحداد لويظة. (2015-2016). تطور نظام التقاعد في ظل الخيارات التنموية في الجزائر. مذكرة ماستر في سياسات عامة وإدارة الجماعات المحلية. جامعة مولود معمري-تيزي وزو. كلية الحقوق والعلوم السياسية.

<sup>2</sup> [https://www.google.com/search?q=a+quel+age+le+vieillessement+OMS&sxsrf=ALiCzsauo3\\_0A54Lga\\_Idda6trIA\\_s8BUyw%3A1653680828797&ei=vCqRYvuUMJ2X9u8PzamniAU&ved=0ahUKewj74vySuYD4AhWdi\\_0HHc3UCVEQ4dUDCA4&uact=5&oq=a+quel+age+le+vieillessement+OMS&gs\\_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgjELADECC6BwgAEcQsAM6CggAEcQsAMQyQNKBAhBGABKBAhGGABQxhRY4GBg0nZoAXABeACAAa0BiAGbDJIBBDuMTGYAQ\\_CgAQHIAQnAAQF&scient=gws-wiz](https://www.google.com/search?q=a+quel+age+le+vieillessement+OMS&sxsrf=ALiCzsauo3_0A54Lga_Idda6trIA_s8BUyw%3A1653680828797&ei=vCqRYvuUMJ2X9u8PzamniAU&ved=0ahUKewj74vySuYD4AhWdi_0HHc3UCVEQ4dUDCA4&uact=5&oq=a+quel+age+le+vieillessement+OMS&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgjELADECC6BwgAEcQsAM6CggAEcQsAMQyQNKBAhBGABKBAhGGABQxhRY4GBg0nZoAXABeACAAa0BiAGbDJIBBDuMTGYAQ_CgAQHIAQnAAQF&scient=gws-wiz)

<sup>3</sup> - سعي بن أحمد شوغل الغامدي، المرجع السابق، ص 36.

<sup>4</sup> - سعي بن أحمد شوغل الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص 36-38.

❖ **في القانون المصري:** حيث صدرت في دولة مصر في عهد محمد باشا لائحة تعالج تنظيم معاشات المتقاعدين ولكن لا يعرف أحكامها على وجه التحديد. ويعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادرة في 26 ديسمبر 1854، وأدخل عليه الكثير من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم 37 لعام 1929 والخاص بالمعاشات، وقد صدر عام 1950 نظام المساعدات العامة الذي ينص على توفير معاش شهري للمسن غير القادر على العمل.

❖ **وفي القانون العراقي:** ورثت الدولة العراقية القوانين العثمانية وشكلت لجنة عام 1928 لدراسة، لوائح قوانين التقاعد المدنية والعسكرية، وصدر قانون التقاعد المدني رقم 12 سنة 1930، الذي حدد الوظائف الخاصة لهذا النظام والسن ومدة الخدمة اللتين بموجبهما بمنح الموظف راتب التقاعد.

❖ **وفي القانون السوري:** صدر نظام التأمينات الاجتماعية عام 1959 الذي ينظم تقاعد موظف القطاع الخاص بينما ينظم قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة الذي صدر عام 1961 أحكام تقاعد الموظفين الحكوميين.

❖ **وفي القانون المغربي:** فرق المشروع بين موظفي ومستخدمي الدولة حيث حدد إحالتهم للمعاش بسن الستين عاما، وأما قضاة المحكمة وأساتذة التعليم العالي فقد حدد إحالتهم للمعاش ببلوغهم سن الخامسة والستين. ولكن هناك نصوصا خاصة تجيز إحالة العاملين في الدولة إلى المعاش دون بلوغ السن القانوني.

❖ **وفي القانون الكويتي:** صدر أول نظام لرعاية الشيخوخة وتقاعد الموظفين عام 1955 وعدل عدة مرات وحدد سن التقاعد بسن الستين سنة واستثنى من هذه السن بعض الفئات بما لا يزيد عن خمس سنوات كما هو شأن في حالة أئمة المساجد.

❖ **وفي القانون البحريني:** حددت سن التقاعد بسن 60 سنة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية الذي صدر عام 1976.

❖ **وفي القانون القطري:** صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءا من عام 1963 إلى عام 1981، وقد حدد النظام استحقاق معاش سن الشيخوخة بسن 60 سنة.

### ❖ 3- تطور نظام التقاعد في الجزائر:

مر نظام التقاعد في الجزائر بثلاث مراحل متميزة تمثلت في مرحلة ما قبل الاستعمار الفرنسي عندما كانت تحت الخلافة الإسلامية العثمانية، وكان نظام التقاعد خاضع لما خضعت له كل الدول المنضوية تحت الحكم العثماني. وجاءت المرحلة الثانية التي تمثلها حقبة الاستعمار الفرنسي فأصبح نظام التقاعد الساري المفعول هو النظام الفرنسي آنذاك. أما المرحلة الثالثة فهي مرحلة الاستقلال ولها

مميزاتها رغم أن الكثير من عناصر هذا النظام يعتبر امتداد لنظام التقاعد الذي كان ساريا أثناء الاستعمار الفرنسي.

يقوم نظام التقاعد في الجزائر على مبدأ التأمين الاجتماعي للموظف وعائلته، بعد انتهاء الخدمة بضمان مورد مالي مستمر، وقد صدر أول قانون تحت رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.

لكن المعروف عن نظام التقاعد في الجزائر أنه قد خضع للتعديل والتطوير عدة مرات لكي يواكب ما تمر به الجزائر من نمو في جميع مرافقها، معالجة التغيرات التي تكتشف من خلال التطبيق ومن بين هذه التعديلات :

- ❖ المرسوم رقم 94-05 المؤرخ في 11 افريل 1994، معدل للقانون رقم 83-12.
- ❖ الأمر رقم 97-31 المؤرخ في 31 ماي 1997، معدل ومتمم للقانون رقم 83-12.
- ❖ القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، معدل ومتمم للقانون رقم 83-12.

### 3-1-1- أنواع التقاعد في النظام الجزائري:

كما سبقت الإشارة أعلاه، فإن النظام الجزائري للتقاعد قد عرف عدت تطورات وأدخلت عليه عدة تعديلات تماشيا مع تطور الحياة الاجتماعية والمعاملات الاقتصادية، لذلك برزت عدة أشكال من التقاعد نشير إلى أهمها في الآتي:

### 3-1-1- التقاعد عند 60 سنة: ( Retraite a 60 ans ):

ومن خلاله يستفيد من التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقيين بالأجراء مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه. وهناك شرطان أساسيان للاستفادة من التقاعد عند ستين سنة حرصت المادة السادسة من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، مع الإشارة في نفس القانون إلى بعض الاستثناءات جاءت في المادة الثامنة منه.

3-1-2- شروط التقاعد عند 60 سنة: هناك شرطان أساسيان للاستفادة من التقاعد عند ستين سنة حرصت المادة السادسة من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، مع الإشارة في نفس القانون إلى بعض الاستثناءات جاءت في المادة الثامنة منه.

❖ **شروط السن:** وهو بلوغ ستين (60) سنة من العمر على الأقل للرجل وخمسة وخمسين (55) سنة للمرأة.

❖ **شروط مدة العمل:** حيث وجوب قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل، وهذا شرط يترتب عنه العمل الفعلي ودفع الاشتراكات خلال فترة تساوي على الأقل نصف تلك الفترة أي سبع سنوات ونصف.

• **الاستثناءات:** ومنها:

- ✓ تخفيض سن التقاعد للمرأة العاملة التي ربت ولدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل، ويكون ذلك على أساس سنة واحدة عن كل ولد دون أن تجاوز التخفيض ثلاث سنوات.
- ✓ لا يطلب استيفاء شرط السن من العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز من باب التأمينات الاجتماعية، وفي هذه الحالة يكفي للعامل المعني استيفاء شرط مدة العمل الدنيا المشروط كي يخول له الحق في معاش التقاعد.
- ✓ تمديد سن التقاعد بخمس سنوات للعامل الذي لا يستوفي مدة العمل الدنيا المطلوبة عندما يبلغ عمره ستين سنة.
- ✓ لا تطبق المادة السادسة على العمال الذين يمارسون الوظائف التي تتطوي على ظروف خاصة من الضرر، وهذه الفئة من العمال تستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ الستين سنة.
- ✓ تخفيض سن التقاعد بخمس سنوات للعمال الذين شاركوا في حرب التحرير الوطني (المجاهدين).
- ✓ تخفيض السن ومدة العمل بالنسبة للعجز من جراء حرب التحرير على أساس سنة واحدة عن كل نسبة 10 % من العجز.

### 3-1-3- التقاعد النسبي (Retraite Proportionnelle) :

- يمنح التقاعد النسبي بناء على طلب من العامل الأجير إذا استوفى الشروط الآتية:
  - ❖ السن 50 سنة على الأقل.
  - ❖ استيفاء على الأقل 20 سنة من العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
  - ❖ بالنسبة للمرأة العاملة بخفض السن إلى 45 سنة ومدة العمل إلى 15 سنة.
  - ❖ مثال على التقاعد النسبي: موظف يبلغ من العمر 50 سنة وستوفي 24 سنة من النشاط بإمكانه الاستفادة من تقاعد نسبي يحسب بناء على 24 سنة كما يلي:
    - $2,5 * 24 = 60\%$ ، وبالتالي هذا العامل يحصل على تقاعد نسبته 60%.

### 3-1-4- التقاعد دون شرط السن (Retraite sans condition d'âge) :

- بناء على طلب العامل يمكنه الاستفادة من معاش تقاعد كامل أي بنسبة 80 % من راتب المنصب الشهري المتوسط مع التمتع الفوري دون شرط السن أي بلوغ الستين سنة إذا كان أتم مدة عمل تعادل 32 سنة ناتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- وهذا هو نوع التقاعد الوحيد الذي تم إلغائه، حيث أكد الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل موافقتهما بالإجماع على إلغاء الإحالة على التقاعد دون شرط السن المنصوص عليه في الأمر 13/97، المؤرخ في 31 ماي 1997.
- كما أكد على أن الإبقاء حاليا على هذا الترتيب قد تتجر عنه انعكاسات تضر بأداة الإنتاج التي تسجل كل سنة تسريبات هامة على مستوى مواردها البشرية الأكثر تأهيلا " المرسوم رقم 94-05 المؤرخ في 11 أفريل 1994.

**3-1-5- التقاعد المسبق (Retraite Anticipé):**

تم إنشاء نظام للتقاعد المسبق ليشملاً أجزاء القطاعات الاقتصادية التي تمر بأزمات وصعوبات اقتصادية، ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مناصبهم عندما تحل بها أزمة اقتصادية، فتضطر لتقليص عددهم بتسريح بعضهم.

ظهر هذا النظام في الجزائر خلال سنة 1994 بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق الذي جاء تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، فحدد هذا المرسوم التشريعي شروط الإحالة على التقاعد المسبق، المتمثلة في شروط خاصة بالعامل الأجير، وهي<sup>1</sup>:

❖ بلوغ 50 سنة من العمر بالنسبة للرجال و45 سنة بالنسبة للعاملات.

✓ بالنسبة للأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل أو عدد مماثل لها.  
✓ كما يشترط أن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد<sup>2</sup>.

✓ أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء محل موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية انتهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم: 94/10<sup>3</sup>.

✓ ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية:

- العمال المستفيدين من الدخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
- العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة أو بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية "فقرة 03 حسب المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 01/94"، العمال الأجراء ذو عقد عمل المحدد المدة وكذا العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب من الأسباب المرتبطة بالشخص العامل كالتسريح التأديبي أو الاستقالة.
- إلزام صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه، حتى يخول له الحق في معاش التقاعد، حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى صندوق التقاعد على أساس سنوات التسبيق وهي تتراوح ما بين:

<sup>1</sup>- مريم زيان (2017). تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري. مجلة قانون العمل والتشغيل. المجلد 2، العدد 1، الصادر في جوان 2017، ص 159-173.

<sup>2</sup>- عبد السلام ديب (2003). قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية في الجزائر، الجزائر: دار القصب للنشر، ص 310.

<sup>3</sup>- المرسوم التشريعي رقم 94 / 10، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26 ماي 1994، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 91، الصادرة بتاريخ أول جوان 1994، ص. 07.

- 13 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 05 سنوات.
- 16 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 05 سنوات أو أكثر.
- 19 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يساوي أو يفوق 08 سنوات.
- أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا للإحالة على التقاعد وفي حالة ضرورة وبطلب من المستخدم فإنه بإمكان إعداد رزنامة الآجال دفع البقية ويجب ألا تتعدى هذه الآجال 24 شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق التقاعد والمستخدمين.
- ✓ مدة التسبيق ومعدل الإنقاص : حيث يتم التخفيض للسن القانوني للإحالة على التقاعد بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها قابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود التالية:
  - خمس سنوات للإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد
  - ( يساوي 20 سنة )
  - ستة سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد ( يساوي 20 أو أكثر من 22 سنة).
  - سبع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد ( يساوي 24 سنة أو أكثر).
  - ✓ ثمانية سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد ( يساوي 26 سنة أو أكثر).
  - ✓ تسع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات ( يساوي أو أكثر من 28 سنة )
  - ✓ عشر سنوات لعدد من السنوات يساوي أكثر من 29 سنة.
- ✓ أما بالنسبة لمعدل الإنقاص: فينص القانون على شرط خضوع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات للإنقاص يساوي 01 % عن كل سنة تسبيق وبعاد تقدير هذه المعاشات كل 12 شهرا ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش ويساوي إعادة التقدير المبلغ السنوي للإنقاص.
- ويلاحظ: أنه عند انتهاء فترة التسبيق يحال المستفيد على التقاعد ويحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق، المبلغ الأدنى للتقاعد المسبق لا يمكن أن يكون اقل من 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- المبلغ الأقصى للتقاعد المسبق من شروطه:
  - ✓ لا يمكن أن يفوق 80 % من الأجر كما حدد ذلك في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والذي يطبق عليه معدلات الانقاص المقررة أعلاه ويصل هذا المبلغ بنسبة 100 % من الأجر، إذا كان الأمر المتعلق بالمجاهد) تطبيق معدل الإنقاص والأحكام الخاصة بهذه الفئة من أصحاب المعاشات).
  - ✓ يخول المستفيد من معاش مسبق الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول مبلغها يساوي 12.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

إن من التزامات صاحب معاش التقاعد المسبق: أنه يمنع الجميع بين التقاعد المسبق ودخل ناتج عن أي نشاط مهني، ويجب على الأجير أن يشعر الصندوق الوطني للمعاشات عن استئناف أي نشاط مهما كان نوعه.

- تمويل وتسيير التقاعد المسبق: يمول نظام التقاعد المسبق من خلال اشتراكات بنسبة 01.5 % من الأجر الخاضعة لنظام الضمان الاجتماعي موزعة كما يلي :
  - ❖ حصة يتحملها المستخدم 0.5 %.
  - ❖ حصة يتحملها الأجير 0.5 %.
  - ❖ حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية 0.5 %
  - ❖ ويساهم كذلك في تمويله المستخدم الذي يدفع إلى صندوق التقاعد فرع التقاعد المسبق مبلغا جزافيا مسبقا لتحويل الحقوق يتراوح بين أجرة 13 شهرا أو 19 شهرا أو ذلك حسب السنوات السابقة عن سن التقاعد القانونية<sup>1</sup>.

ويتكون أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد . ويمكن تمديد أجل الدفع لهذه المساهمات إلى غاية 24 شهرا، ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق الوطني للمعاشات والمستخدمين، على أن يتم دفع قيمة شهرين مسبقا من أجر العامل المعني، ويسير نظام التقاعد المسبق الصندوق الوطني للتقاعد بصفة مستقلة، ويعتبر صاحب العمل هو المسؤول على تقديم الإجراءات المطلوبة لتنظيمها وعلى الصندوق الوطني للتقاعد أن يقرر قبول الطلب أو رفضه خلال شهر من إيداعه.

### 3-2- تقييم نظام التقاعد المسبق:

يخضع أي تقييم موضعي إلى ذكر إيجابياته وسلبياته، وفي ضوء هذا المبدأ يمكننا عرض بعض إيجابيات نظام التقاعد المسبق وبعض سلبياته في المؤسسات التعليمية والتكوينية نظرا لاختلافها عن المؤسسات الاقتصادية الأخرى، وذلك كما يظهر أدناه.

### 3-2-1- إيجابيات التقاعد المسبق في المؤسسات الإدارية العمومية:

- من بين ما يمكن ملاحظته من إيجابيات في التقاعد المسبق ما يلي :
  - يُمكن المرأة من الانصراف لشؤون أسرتها وأولادها بسبب اختلاف بنية وفيزيولوجيا المرأة وطبيعة المهام المطلوبة منها كأم وربة بيت، فقد تضطر بعض النساء العاملات للغياب مدة شهرين أو ثلاث خلال العام الواحد بسبب الحمل والإنجاب... فيأتي التقاعد المسبق ليخفف عنها هذه الأعباء.

<sup>1</sup> - عبد السلام ذيب، مرجع سابق ذكره، ص 308 .

- إدخال كوادرات جديدة وشابة إلى العمل يكون لها الأثر الإيجابي في تخفيف حدة البطالة وتوفير مبالغ مالية عن الرواتب، لأن الموظف الذي يدخل حديثاً إلى العمل لا يتعدى راتبه 50 % عن راتب نظيره الذي أهله القدم الوظيفي للحصول على راتب عال.
  - توفير الوقت للبدء بحياة جديدة خالية من الضغوط العملية والنفسية ويعطي الرغبة لبداية مشروعات تجارية واستشارية يستخدمون فيها خبرتهم العملية والأكاديمية بما فيه منفعة.
  - ❖ التجديد والتطوير في العملية التعليمية، حيث أن العملية التعليمية تتطلب التغيير وعند وجود أجيال جديدة قد يتم هنا التغيير.
- ضآء أوقات بعيدة عن الحياة المقيدة<sup>1</sup>.

### 3-2-2- سلبيات التقاعد المسبق في المؤسسات الإدارية العمومية:

ومنها فيما يتعلق بالتقاعد المسبق:

- عدم وجود خبرات كافية لدى حديثي التوظيف تمكنهم من القيام بأعباء العمل السوية نفسها التي كان يقوم بها أسلافهم.
- كما أن امتصاص البطالة بين الشباب عن طريق استخلاف المتقاعدين سيوحد شعور المتقاعدين بالبطالة من أولئك الذين مازالوا قادرين على العمل وما يزيد الأمر صعوبة أن هؤلاء لن يقبلوا بأعمال لا تتناسب وواقع الخبرة لديهم والمستوى الوظيفي والاجتماعي الذي كانوا يتمتعون به قبل التقاعد.
- تطور الأنظمة التأمينية من خلال ما يترتب عليها من التزامات مالية طويلة الأجل لم تؤخذ في الحسبان كما تتحصل صناديق التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية أعباء مالية على الراتب الأخير للتقاعد لمدة أطول.
- خسارة خبرات باعتبار أن المتقاعد لا يعتبر في وقت العطاء الأكاديمي والعملية والإنتاجية، كما أنه قد يدفع بالبلد إلى الاستعانة بعماله أو خبرات أجنبية حتى تعوض تلك الخسارة الأكاديمية والعملية، ما يؤثر سلباً على الناتج القومي باعتبار أن استخدام العمالة الأجنبية يتسبب في تسرب الكثير من العملات الصعبة إلى خارج البلاد.
- تعرض المتقاعد إلى عدة مشكلات كفقده لالأدوار الاجتماعية التي كان يقوم بها قبل التقاعد، وانخفاض دخله نتيجة لوضعه التقاعدي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- لبيبة بن مراد العطر جي (2012): إيجابيات وسلبيات التقاعد المبكر، مجلة الندوة، العدد 1276.

<sup>2</sup>- لبيبة بن مراد العطر جي (2012)، المرجع نفسه.

### خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق عرضه في هذا الفصل أن التقاعد هو النهاية القانونية لعلاقة العمل، وهو من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف به للعمال، وتختلف أحكامه من دولة إلى أخرى كما قد تكون في الدولة الواحدة عدة أنظمة للتقاعد.

إن نظام التقاعد في الدولة الجزائرية المستقلة يتميز بالمرونة مواكبة للتطورات التي عرفها المجال الاقتصادي والحركة العمالية، فمن بين أنظمة التقاعد التي حظيت باهتمام الدولة والعمال بصورة عامة، نظام التقاعد المسبق رغم أنه يفتقد لنظرة موحدة تجاهه.

## الفصل الرابع

### المعالجة الميدانية وصياغة

تمهيد

1- خصائص عينة البحث

2- اتجاهات العينة نحو التقاعد المسبق

3- النتائج العامة

3- مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

الخاتمة

التوصيات

قائمة المراجع

الملاحق

**تمهيد:**

جاء هذا الفصل لمحاولة عرض البيانات الميدانية وتحليلها وصياغة النتائج التي تحققت من البحث من خلال الإجابة على تساؤلات البحث واختبار فرضياته، وذلك استنادا إلى البيانات التي تم جمعها من الميدان وفقا لتصريحات عينة الدراسة واستجابتها لأسئلة الاستبيان الذي بني لهذا الغرض كما سبق وصفه وشرحه في الإطار المنهجي لهذه الدراسة.

**1- خصائص عينة البحث:**

نهذف من خلال هذا العرض إلى كشف خصائص العينة بناء على استجابة المبحوثين لأسئلة الاستبيان التي تضمنها محور البيانات الشخصية وفقا لتوزيع العينة على عدد من المتغيرات.

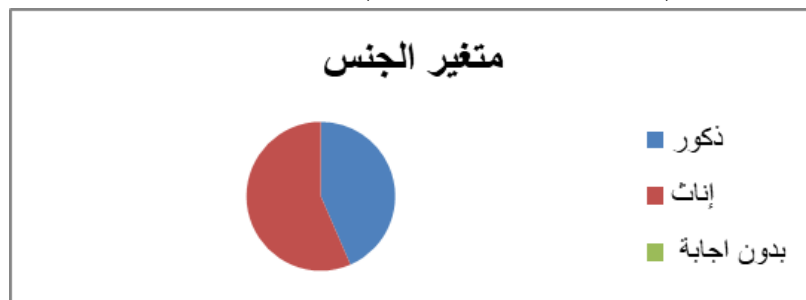
**1-1- توزيع العينة حسب متغير الجنس:**

يهدف البحث من محاولة التعرف على جنس أفراد العينة إلى كشف من الأكثر استجابة لاستمارة هذا البحث من كلا الجنسين، حيث أنه من المفترض أن يكون الرجال والنساء مدركين لأهمية التقاعد المسبق وبالتالي قد يفيد ذلك في معرفة اتجاهاتهم نحوه، الجدول رقم 02 أدناه، يعالج متغير جنس العينة بتفاصيله.

جدول رقم 02: العينة حسب متغير الجنس

الفئة	التكرار	النسبة (%)
ذكور	20	43,48
إناث	26	56,52
بدون إجابة	00	00
المجموع	46	100

مصدر جدول هذه الدراسة : (س 1 من استمارة البحث)



الشكل رقم 2: العينة حسب الجنس

يبين الجدول أعلاه ومن خلال النتائج الرقمية المعبرة عن جنس العينة والموضحة بشكل الدائرة النسبية أن 100 % من مجموع العينة ممن أجابوا على السؤال رقم 1 في استمارة البحث هم من جنس الذكور ومن جنس الإناث، وقد كانت عدد الاستجابات 46 من مختلف الجنسين إلى 20 الذكور وهو ما يمثل نسبة (43,48 %)، 26 من الإناث وهو ما يمثل نسبة (56,52 %)، إن ما نلاحظه هو أن معظم

أفراد مجتمع الدراسة من جنس الإناث، وهذا نظرا لطبيعة النشاطات الممارسة في المؤسسات الإدارية العمومية التي يعمل فيها الموظفون معظمهم من جنس الإناث.

### 1-2- توزيع العينة حسب الفئة العمرية :

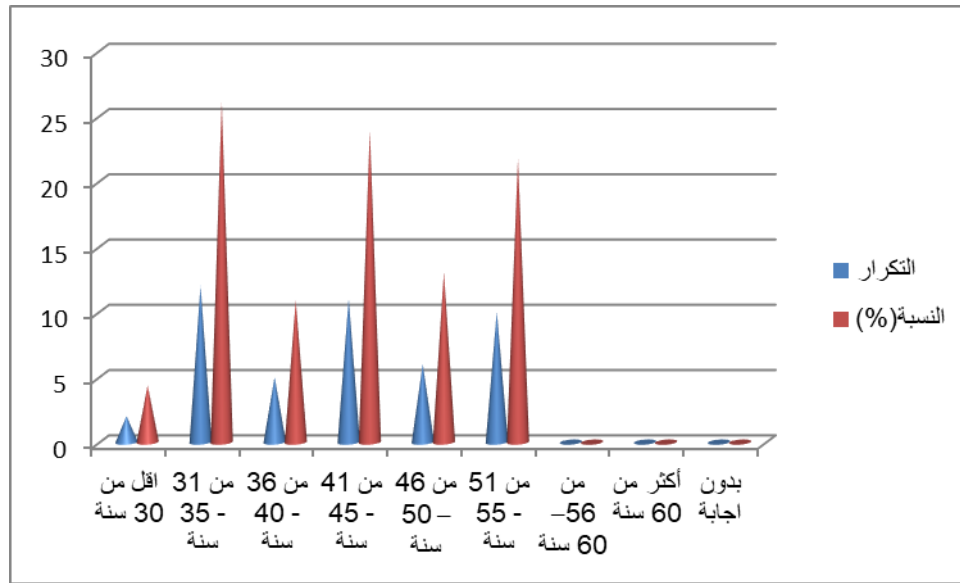
يلعب الكشف عن الفئة العمرية المميزة للعينة دورا مهما في نتائج هذا البحث، ذلك أنه كلما كان أفراد العينة متقدمين في السن كلما كانت تصريحاتهم ذات دلالة ومصدقية في المعلومات المصرح بها، اعتبارا من أن الجدول رقم 03 أدناه يعطينا صورة حول الفئات العمرية المميزة لعناصر العينة.

#### جدول رقم 03: العينة حسب متغير العمر

الفئة	التكرار	النسبة (%)
اقل من 30 سنة	02	04,35
من 31 - 35 سنة	12	26,09
من 36 - 40 سنة	05	10,87
من 41 - 45 سنة	11	23,91
من 46 - 50 سنة	06	13,04
من 51 - 55 سنة	10	21,74
من 56 - 60 سنة	00	00
أكثر من 60 سنة	00	00
بدون اجابة	00	00
<b>المجموع</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

مصدر جدول هذه الدراسة (س 2 من استمارة البحث)

## متغير الفئة العمرية



الشكل رقم 03 : توزيع العينة حسب الفئة العمرية

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من أفراد مجتمع الدراسة يقعون في الفئة العمرية (31-35 سنة) ونسبتهم (26,09%) ، تليهم فئة من تتراوح أعمارهم ما بين (41 - 45 سنة) ونسبتهم (23,91%)، في حين نجد أن الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (56-60 وأكثر من 60 سنة) لا يوجد أي فرد من هذه الفئة أي بنسبة (0%) ، وهذا راجع إلى أن معظم موظفي هذه الفئة قد استفادوا من تدابير التقاعد المسبق قبل إلغاء هذا النوع من التقاعد من طرف السلطات الوطنية، ضف إلى ذلك إن الامتيازات التي يتمتع بها الإناث وهي تخفيض خمس سنوات مقارنة بالرجال إضافة إلى النساء اللواتي يرعون أطفال يخفض لهم سنة عن كل طفل إلى غاية ثلاث سنوات.

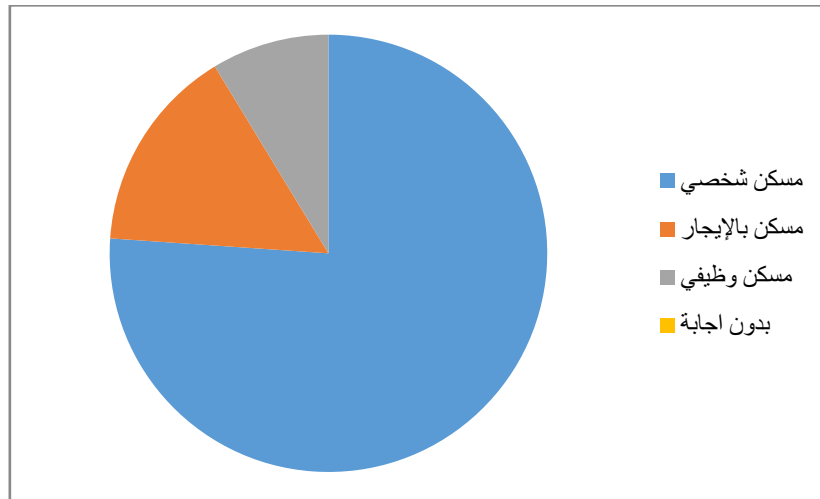
**1-3- توزيع العينة حسب محل الإقامة:**

إن الهدف من الكشف عن متغير محل الإقامة (مسكن شخصي- مسكن بالإيجار- مسكن وظيفي) جاء لمعرفة مدى جاهزية المؤسسة ومدى مراعاتها لموظفيها في توفير سكنات وظيفية توفر على الموظف معاناته اليومية من التنقل اليومي إلى مقر عمله، لاسيما للموظفين الذين يقطنون بعيدا عن مقر العمل. الجدول أدناه يعالج ذات الموضوع.

جدول رقم 04: العينة حسب متغير محل الإقامة

النسبة المئوية (%)	التكرار	محل الإقامة
76,09	35	مسكن شخصي
15,22	07	مسكن بالإيجار
08,69	04	مسكن وظيفي
00	00	بدون اجابة
100	46	المجموع

مصدر جدول هذه الدراسة (س 3 من استمارة البحث)  
متغير الإقامة



الشكل رقم 04: العينة حسب متغير الإقامة

يوضح هذا الجدول توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الإقامة (مسكن شخصي - مسكن بالإيجار - مسكن وظيفي)، حيث أسفرت نتائج البحث في هذا الموضوع إلى أن ( 35 ) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ( 76,09 %) من إجمالي مجتمع الدراسة يقيمون في مسكن شخصي، و(07) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ( 15,22 %) من إجمالي مجتمع الدراسة هم مقيمون في مسكن بالإيجار، و ( 04 ) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ( 08,69 %) من إجمالي

مجتمع الدراسة هم مقيمون في مسكن وظيفي، وهذا راجع إلى أن البعض من الموظفين عزاب مقيمين مع أفراد أسرهم، والبعض الآخر قد استفادوا من سكنات في مختلف الصيغ، ناهيك عن أن الإدارة لا يسعها أن توفر لكافة موظفيها مساكن وظيفية وهذا راجع إلى قلة الإمكانيات المتوفرة لديها.

#### 1-4- توزيع العينة حسب المستوى التعليمي والرتبة:

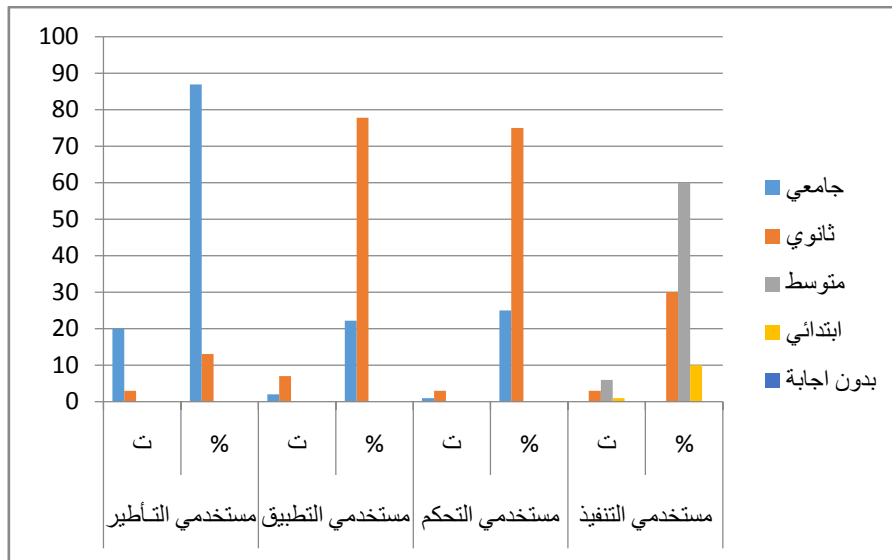
إن إدراج تصنيف المؤهل العلمي مع مختلف الرتب أو التصنيف المعمول به لدى المصالح التابعة لقطاعات الوظيفة العمومية لمعرفة مدى ارتباط التصنيف المهني مع المستوى التعليمي، لاسيما الرتب التي تتطلب مستوى عالي.

جدول رقم 05: العينة حسب مستوى التعليمي والوظيفة الممارسة.

المجموع		مستخدمي التنفيذ		مستخدمي التحكم		مستخدمي التطبيق		مستخدمي التأطير		الرتبة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المستوى التعليمي
50	23	00	00	25	01	22,22	02	86,96	20	جامعي
34,78	16	30	03	75	03	77,78	07	13,04	03	ثانوي
13,04	06	60	06	00	00	00	00	00	00	متوسط
02,18	01	10	01	00	00	00	00	00	00	ابتدائي
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	بدون اجابة
100	46	100	10	100	04	100	09	100	23	المجموع

مصدر جدول هذه الدراسة (س 4 وس 6 من استمارة البحث)

## متغير المستوى التعليمي والوظيفة الممارسة



## الشكل رقم 05: المستوى التعليمي للعينة والوظيفة الممارسة

يشير هذا الجدول الذي يعبر عن توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب مستوياتهم التعليمية والوظيفة الممارسة إلى أن معظم الإطارات (مستخدمي التأيير) الممثلين في مجتمع البحث لديهم مستوى جامعي، حيث بلغ عددهم 20 أي بنسبة ( 86,96 % )، وهو ما يدل على اعتماد المؤسسات العمومية على الكفاءات الجامعية في التسيير، أما بالنسبة للفئة الثانية (مستخدمي التطبيق) عددهم 09 أفراد، نجد أن معظمهم من خريجي معاهد ومراكز التكوين المهني ذوي مستوى ثانوي وهو ما يمثل نسبة ( 77,78 % ) في حين تمثل نسبة الجامعيين ( 22,22 % )، أما بالنسبة للفئة الثالثة (مستخدمي التحكم)، عددهم 04 أفراد، نجد أن معظمهم ذوي مستوى ثانوي أي بنسبة ( 75 % )، أما عن فئة أعوان التنفيذ ، فنلاحظ تباين في النسب، فهذا يدل على أن نسبة ( 30 % ) من لهم مستوى ثانوي و ( 60 % ) من لهم مستوى متوسط و ( 10 % ) من لهم مستوى ابتدائي، في حين لا توجد فئة من ليس لهم مستوى.

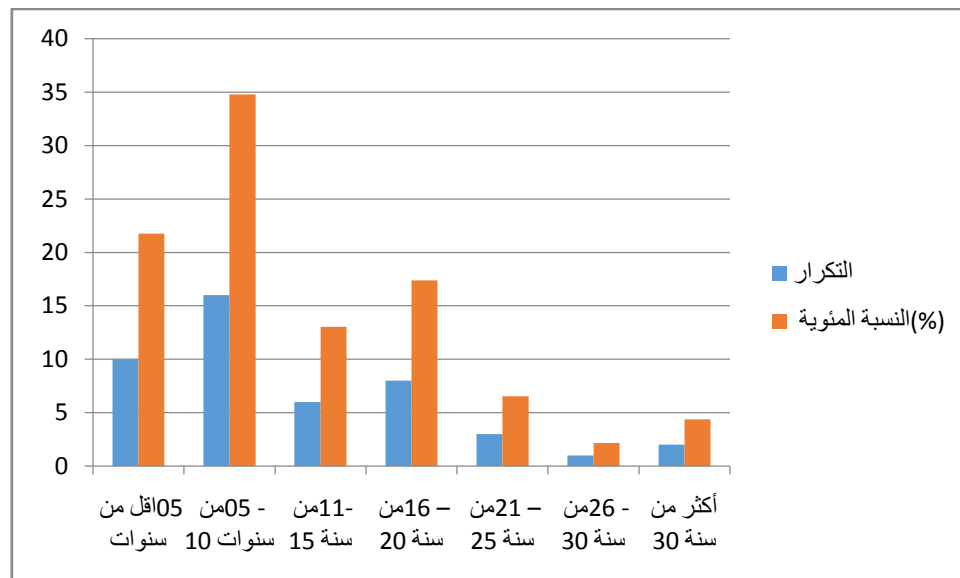
## 1-5- توزيع العينة وفقا للخبرة المهنية :

إن معرفة توزيع العينة وفقا لمتغير الأقدمية في المهنة الخاضعة للمؤسسات التابعة للوظيفة العمومية وذلك لمعرفة مدى التنوع في فئات الأقدمية الموضوعية من طرفنا بغرض خدمة أهداف الدراسة الحالية.

جدول رقم 06: العينة حسب سنوات العمل

سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 05 سنوات	10	21,74
من 05 - 10 سنوات	16	34,78
من 11 - 15 سنة	06	13,04
من 16 - 20 سنة	08	17,39
من 21 - 25 سنة	03	06,52
من 26 - 30 سنة	01	02,17
أكثر من 30 سنة	02	04,36
المجموع	46	100

مصدر جدول هذه الدراسة (س 7 من استمارة البحث)  
متغير الخبرة المهنية



الشكل رقم 06: العينة حسب الأقدمية في العمل

تشير المعطيات الإحصائية الخاصة بالاقدمية في مجتمع الدراسة إلى ان:

- الفئة الأولى تبلغ نسبتهم 21,74%.
- الفئة الثانية تبلغ نسبتهم 34,78%.
- الفئة الثالثة تبلغ نسبتهم 13,04%.
- الفئة الرابعة تبلغ نسبتهم 17,39%.
- الفئة الخامسة تبلغ نسبتهم 06,52%.
- الفئة السادسة تبلغ نسبتهم 02,17%.
- الفئة السابعة تبلغ نسبتهم 04,36%.

يبين هذا الجدول توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الأقدمية، حيث يتبين أن ( 26 ) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ( 56,52 %) من إجمالي مفردات مجتمع الدراسة والذين عدد سنوات خبرتهم من ( 00 - 10 سنوات)، في حين نجد أن (14) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ( 30,43 %) من إجمالي مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهم من ( 11-20 سنة)، أما النسبة الأقل فيمثلها مجتمع الدراسة الذي عدد سنوات خبرتهم من ( 21 - أكثر من 30 سنة) ما تمثله نسبة (13,05%)، وهذا راجع إلى استفادة بعض موظفي المديرية في ما مضى من تدابير التقاعد المسبق قبل إلغائه مما جعل هذه الفئة اقل نسبة مقارنة بالفئتين الأخرتين.

## 2- اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق:

إن الهدف من دراسة الكشف عن اتجاهات الموظفين حول التقاعد المسبق لمعرفة آرائهم وردود أفعالهم وكذا التعرف على الأسباب والعوامل الدافعة نحو التفكير في التقاعد المسبق، حيث أن اتجاهات الموظفين في هذه الدراسة قد تضمنت أربعة عناصر أساسية، فصل كل عنصر منها في عدد من العبارات المعبرة عن مواقف المبحوثين منها بتمركز إجاباتهم في اختيار واحد من خمسة اختيارات وفقا لسلم ليكرت، وفيما يلي نعرض ما تم جمعه من استجابات المبحوثين تباعا:

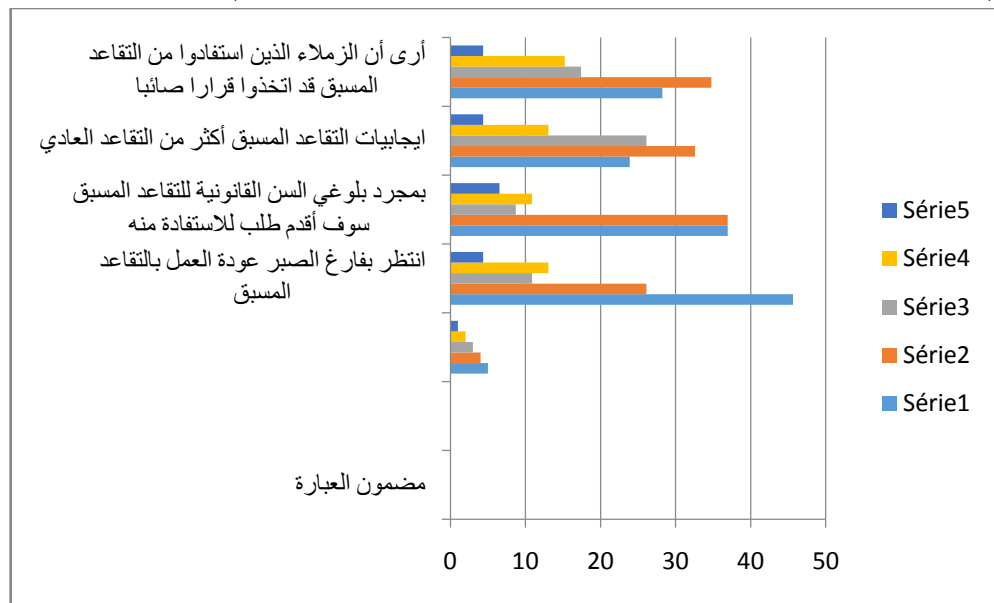
## 2-1- موقف عينة البحث من التقاعد المسبق:

نقصد بموقف العينة من التقاعد المسبق من العمل في مؤسسة من حيث نظرتهم لهذه الوسيلة القانونية، من حيث إيجابيتها وسلبيتها وكذا معرفة آراء الزملاء في المهنة الذين استفادوا من هذا النوع من التقاعد، وذلك من خلال تقديرهم للدرجات التقديرية التي اقترحناها عليهم وفقا لسلم ليكرت الخماسي، حيث ان الجدول رقم 07 أدناه يعالج مختلف العبارات التي تضمنها موقف العينة من التقاعد المسبق.

## جدول رقم 07: توزيع العينة حسب موقفها من التقاعد المسبق

تقدير الموقف من العبارة (%)					مضمون العبارة	رقم العبارة
1	2	3	4	5		
04,35	13,04	10,87	26,09	45,65	انتظر بفرغ الصبر عودة العمل بالتقاعد المسبق	01-08
06,52	10,87	08,70	36,96	36,96	بمجرد بلوغي السن القانونية للتقاعد المسبق سوف أقدم طلب للاستفادة منه	02-08
04,35	13,04	26,09	32,61	23,91	ايجابيات التقاعد المسبق أكثر من التقاعد العادي	03-08
04,35	15,22	17,39	34,78	28,26	أرى أن الزملاء الذين استفادوا من التقاعد المسبق قد اتخذوا قرارا صائبا	04-08

(مصدر الجدول هذه الدراسة، من س01-08 إلى س-04-08)



## الشكل رقم 07: موقف العينة من التقاعد المسبق

يشير الجدول أعلاه حسب ماجاء في تصريحاتالمبحوثين من خلال موقفهم من التقاعد المسبق أن غالبية أفراد مجتمع الدراسة 32 فردا أي بنسبة 71,74% ينتظرون بفرغ الصبر عودة العمل بالتقاعد المسبق، وكذا إن الأغلبية أيضا والممتثلة في 33 فردا أي بنسبة 73,92% ينتظرون العودة إلى العمل

بهذا النظام و كذا بلوغ السن القانونية للتقاعد المسبق أنهم سوف يقدمون طلبات للاستفادة منه، كما يمكن الإشارة أيضا أن نظرة أفراد العينة للزملاء السابقون فيما يخص الاستفادة من التقاعد المسبق هل هو صائب أم لا، فإن الأغلبية أيضا والممثلة في 28 فردا أي بنسبة 62,22 % من استحسنوا استفادة الزملاء السابقون من تدابير التقاعد المسبق.

في حين نجد أن فئة قليلة والمقدرة بـ 08 أفراد أي بنسبة 17,39 % لا ينتظرون العودة إلى هذا النظام بحكم أنهم حديثي العهد بالتوظيف.

من خلال ما تقدم نلاحظ أن نتائج الدراسة أشارت إلى وجود مواقف إيجابية للموظفين تجاه التقاعد المسبق، وهو ما يعكس رغبتهم وانتظارهم بلوغ السن القانونية في حالة العودة إلى العمل بهذا النظام.

## 2-2-العوامل المهنية الدافعة نحو التقاعد المسبق:

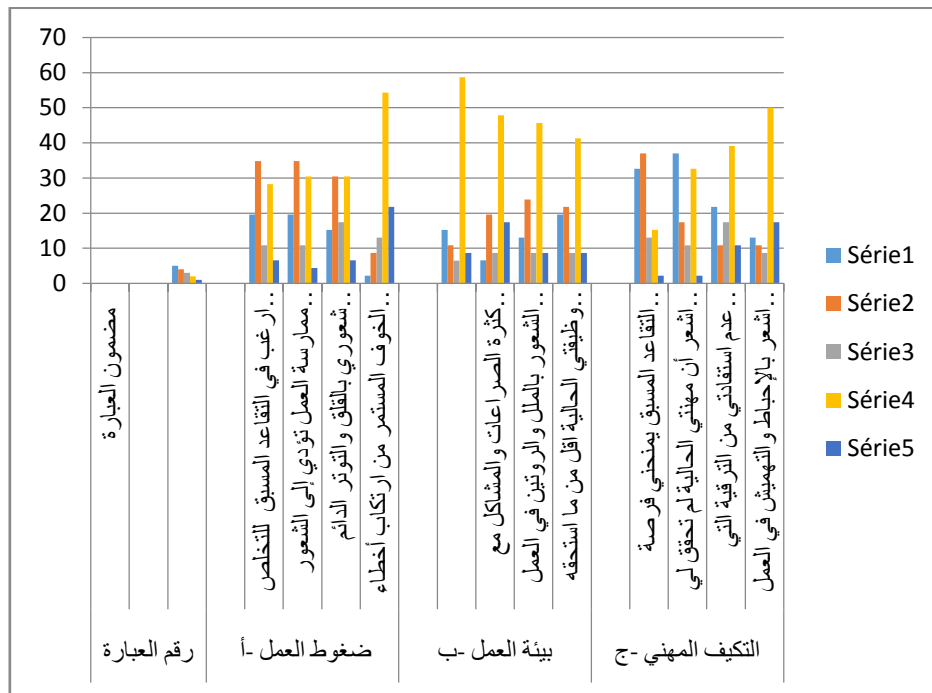
نقصد بالعوامل المهنية الدافعة نحو التقاعد المسبق من العمل في المؤسسة هو المناخ السائد في بيئة العمل وكذا الضغوط المهنية كتأثير الإجهاد والأعباء الوظيفية الإضافية ناهيك عن أن المهنة الممارسة هل تشبع الطموحات الوظيفية أو تحقيق ما كان يصبوا إليه الموظفون، وذلك من خلال تقديرهم للدرجات التقديرية التي اقترحناها عليهم وفقا لسلم ليكرت الخماسي، حيث أن الجدول أدناه يعالج مختلف العبارات التي تضمنها موقف العينة من التقاعد المسبق.

## جدول رقم 08: توزيع العينة حسب العوامل المهنية الدافعة نحو التقاعد المسبق

تقدير الموقف من العبارة (%)					مضمون العبارة	رقم العبارة
1	2	3	4	5		
<b>أ - ضغوط العمل</b>						
06,52	28,26	10,87	34,78	19,57	ارغب في التقاعد المسبق للتخلص من ضغوط العمل	<b>05-08</b>
04,35	30,43	10,87	34,78	19,57	ممارسة العمل تؤدي إلى الشعور بالإرهاق بسبب الأعباء الإضافية	<b>06-08</b>
06,52	30,43	17,39	30,43	15,23	شعوري بالقلق والتوتر الدائم يجعلني أفكر في التقاعد المسبق	<b>07-08</b>
21,74	54,35	13,04	08,70	02,17	الخوف المستمر من ارتكاب أخطاء مهنية يدفعني للتفكير في التقاعد المسبق	<b>08-08</b>
<b>ب- بيئة العمل</b>						
08,70	58,70	06,51	10,87	15,22	علاقات العمل السيئة تجعلني أفكر في التقاعد المسبق	<b>09-08</b>
17,39	47,83	08,69	19,57	06,52	كثرة الصراعات والمشاكل مع زملاء العمل تجعلني ارغب في التقاعد المسبق	<b>10-08</b>
08,70	45,65	08,70	23,91	13,04	الشعور بالملل والروتين في العمل يجعلني أفكر في التقاعد المسبق	<b>11-08</b>
08,70	41,30	08,70	21,74	19,56	وظيفتي الحالية اقل مما استحقه هذا ما يجعلني أفكر في التقاعد المسبق	<b>12-08</b>

ج- التكيف المهني					
02,17	15,22	13,04	36,96	32,61	التقاعد المسبق يمنحني فرصة مزاوله مهنة أخرى أحبها
02,17	32,61	10,87	17,39	36,96	اشعر أن مهنتي الحالية لم تحقق لي طموحاتي ما يجعلني ارغب في التقاعد المسبق
10,87	39,13	17,39	10,87	21,74	عدم استفادتي من الترقية التي استحقها يدفعني للخروج في التقاعد المسبق
17,39	50,00	08,70	10,87	13,04	اشعر بالإحباط والتهميش في العمل لذلك أفكر في الاستفاداة من التقاعد المسبق

(مصدر الجدول هذه الدراسة، من س05-08 إلى س16-08)



الشكل رقم 08: العوامل المهنية الدافعة نحو التقاعد المسبق

إن من خلال تمعنا للجدول أعلاه، نلاحظ أن الأغلبية من مجتمع الدراسة 24 فردا ما يمثل نسبة

54,27% ينتظرون بفارغ الصبر عودة العمل بالتقاعد المسبق للتخلص من ضغوط العمل وكذا الشعور

بالإرهاق نتيجة الأعباء الإضافية، في حين نجد أن فئة اقل والمقدرة بـ 16 أفراد أي بنسبة 34,78 % لا تواجه ضغوطات مهنية أو أعباء إضافية.

كما أن عاملا الشعور بالقلق والتوتر الدائم والخوف المستمر من ارتكاب أخطاء فهذان العاملان غير مطروحة بشدة من طرف الموظفين نظرا لان معظمهم عدد سنوات خبرتهم تجاوزت 05 سنوات. أما فيما يخص بيئة العمل يوضح الجدول من خلال نتائج إجابات المبحوثين عن السؤال المتعلق بوجود العلاقات السيئة مع الزملاء وكثرة الصراعات والمشاكل، حيث كانت إجابة المبحوثين والذي قدر عددهم بـ 31 أي ما يعادل نسبة 66,40% بأنه تربطهم علاقات جيدة مع زملائهم في العمل، وهذا ما يفسر عدم وجود صراعات بين الزملاء، إضافة إلى عنصري الشعور بالملل والروتين المهني وكذا عدم الاستحقاق في الوظيفة نجد أن النتائج تباينت بين مختلف الموظفين ونجد هذه النظرة بدرجة كبيرة عند فئة مستخدمي التنفيذ بـ 31 أي ما يعادل نسبة 66,40%.

أما بالنسبة لعنصر التكيف المهني فان عاملا (\*التقاعد المسبق يمنح فرصة مزاوله مهنة أخرى، \*الشعور أن المهنة الحالية لم تحقق لي طموحات الموظف) فمن خلال هذان العاملان نجد أن الأغلبية من مجتمع الدراسة 32 فردا أي ما يمثل نسبة 69,57% كانت نظرتهم بالموافقة، كما نجد أن هذه النظرة بدرجة كبيرة عند فئة مستخدمي التنفيذ.

أما فيما يخص عاملا (\*عدم الاستفادة من الترقية المستحقة، \*الشعور بالإحباط والتهميش في العمل) فان هذان العاملان نجد أن النتائج كانت متباينة بين مختلف الفئات، حيث كانت الأغلبية غير موافقة بعدد ما بين 23-30 فردا ما يمثل نسبة (50% - 67%).

حيث نلاحظ أن هناك فئة قليلة متكونة ما بين 11-15 فرد، تشكل نسبة (24% - 32%) من تواجه عدم الاستفادة من الترقية الشعور بالإحباط خلال المسار المهني.

تلخيصا لما سبق، توصلنا من خلال تحليلنا للبيانات المتعلقة بالعوامل المهنية، واستخلاصنا من الإجابات المتحصل عليها من المبحوثين أن لهذه الأخيرة تأثير كبير في الرغبة نحو التقاعد المسبق، فالجدول المبين أعلاه يوضح أن نسبة 54,27% يرغبون في التقاعد المسبق نتيجة ضغوط العمل والإرهاق في العمل، أما فيما يخص بيئة العمل من حيث علاقات العمل السيئة وكثرة الصراعات والمشاكل مع زملاء العمل، الشعور بالملل والروتين في العمل فلم يكن لها تأثير كبير في الرغبة نحو التقاعد المسبق.

**2-3- العوامل الاجتماعية والصحية الدافعة نحو التقاعد المسبق:**

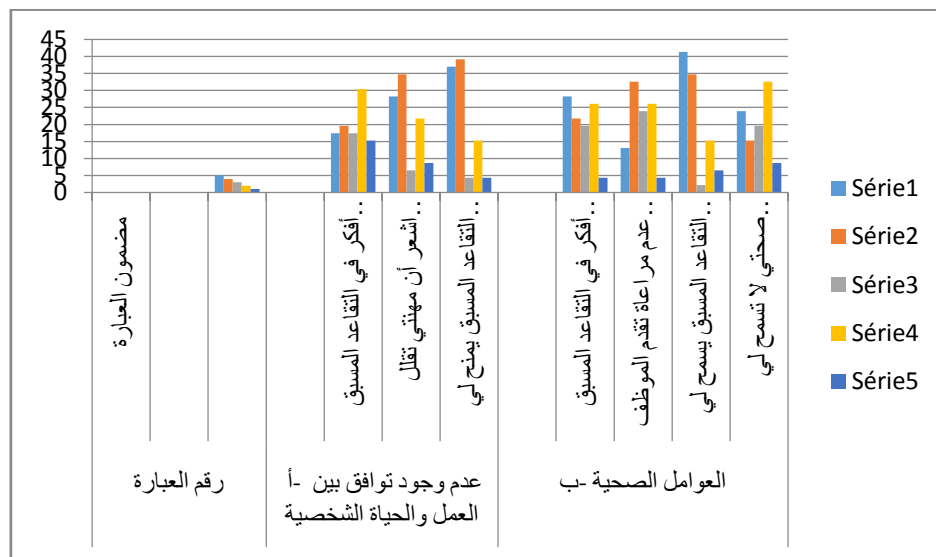
نقصد بالعوامل الاجتماعية الدافعة نحو التقاعد المسبق من العمل في المؤسسة من خلال العبارات المتضمنة حول قياس التوافق بين العمل والحياة الشخصية وكذا العوامل الصحية، مدى معرفة امكانية تأثير مختلف هذه العوامل على دافعية الموظفين نحو الاقبال على التقاعد المسبق وذلك من خلال موقفهم من الدرجات التقديرية التي اقترحناها عليهم وفقا لسلم ليكرت الخماسي، حيث ان الجدول رقم أدناه يعالج مختلف العبارات التي تضمنها موقف العينة من العوامل الاجتماعية والصحية الدافعة نحو الرغبة في الاستفادة من التقاعد المسبق.

**جدول رقم 09: توزيع العينة حسب العوامل الاجتماعية والصحية الدافعة نحو التقاعد المسبق**

رقم العبارة	مضمون العبارة					تقدير الموقف من العبارة (%)
	1	2	3	4	5	
<b>أ - عدم وجود توافق بين العمل والحياة الشخصية</b>						
17-08	أفكر في التقاعد المسبق لأنني اشعر بعدم التوفيق بين العمل والحياة الشخصية					17,39
18-08	اشعر أن مهنتي تقلل فرصة الاستمتاع بالحياة وهذا ما يدعوني للتفكير في التقاعد المسبق					28,26
19-08	التقاعد المسبق يمنح لي فرصة لرعاية أسرتي					36,96
<b>ب- العوامل الصحية</b>						
20-08	أفكر في التقاعد المسبق لعدم الإحساس بالراحة النفسية					28,26
21-08	عدم مراعاة تقدم الموظف في السن من خلال تخفيض أعباء العمل يجعلني أفكر في التقاعد المسبق					13,04

06,52	15,22	02,18	34,78	41,30	التقاعد المسبق يسمح لي بالمحافظة على الصحة الجسدية والنفسية	22-08
08,70	32,60	19,57	15,22	23,91	صحتي لا تسمح لي بالاستمرار بالعمل وأداء مهامي على أكمل وجه لذلك أفكر في التقاعد المسبق	23-08

(مصدر الجدول هذه الدراسة، من س 08-17 إلى س 08-23)



الشكل رقم 09: العوامل الاجتماعية والصحية الدافعة نحو التقاعد المسبق

يشير الجدول المبين اعلاه ان الاغلبية من مجتمع الدراسة ما بين 29-35 فردا ما يمثل نسبة 63-76 % باختلاف مستوياتهم المهنية يرون ان التقاعد المسبق هو دافعا قويا نحو خلق فرص الاستمتاع بالحياة وفرص لرعاية الاسرة لا سيما عند العنصر النسوي، في حين نجد ان فئة اقل والمقدرة ما بين 09-14 فردا ما يمثل نسبة 25-30 % لا ترى ان التقاعد المسبق يمنح لها فرصة للتمتع بالحياة او رعاية الاسرة.

اما فيما يخص العوامل صحية نجد ان افراد مجتمع الدراسة قد تباينت النتائج في مختلف العناصر، حيث ان تقريبا نسبة 50-76 % من يرون ان العوامل الصحية تعتبر دافعا اساسيا نحو الرغبة في التقاعد المسبق.

تلخيصا لما سبق، فان تحليل البيانات المتعلقة بالعوامل الاجتماعية والصحية وكذا استخلاصنا من النتائج المتحصل عليها من إجابات المتحصل عليها من المبحوثين فان العوامل الصحية كان لها

تأثير كبير في الاتجاه نحو التقاعد المسبق بنسبة ما بين 50-76%، بالإضافة الى العوامل الاجتماعية كان لها تأثير في الرغبة نحو التقاعد المسبق من خلال رعاية الاسرة وكذا الاستمتاع بما تبقى من الحياة.

**2-4-العوامل المادية الدافعة نحو التقاعد المسبق:**

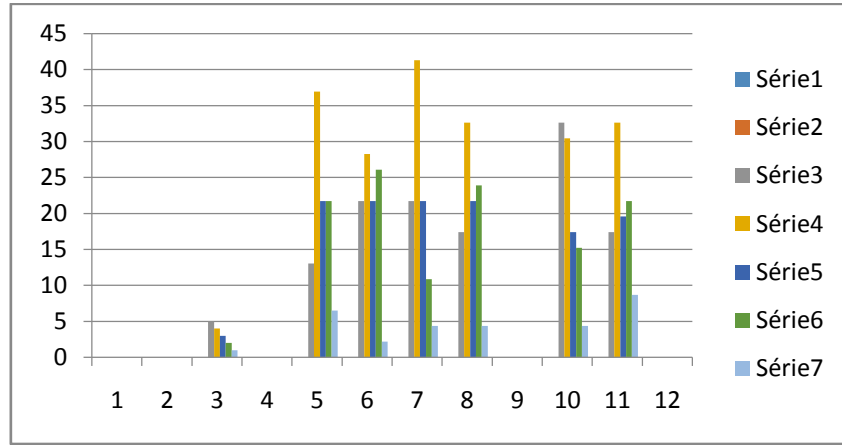
نقصد بالعوامل المادية الدافعة نحو التقاعد المسبق من العمل في المؤسسة من حيث الحوافز المادية والامتيازات المستفيد منها الموظفون وكذا إتاحة فرص لمزاولة أعمال أخرى لتحسين ظروفهم المادية، وذلك من خلال تقديرهم للدرجات التقديرية التي اقترحناها عليهم وفقا لسلم ليكرت الخماسي، حيث أن الجدول رقم 10 أدناه يعالج مختلف العبارات التي تضمنها موقف العينة من التقاعد المسبق.

**جدول رقم 10: توزيع العينة حسب العوامل المادية الدافعة نحو التقاعد المسبق**

تقدير الموقف من العبارة (%)					مضمون العبارة	رقم العبارة
1	2	3	4	5		
<b>أ -الحوافز المادية والامتيازات</b>						
06,52	21,74	21,74	36,96	13,04	الاستفادة من التقاعد المسبق لا يؤثر كثيرا على الأجر الذي أتقاضاه	<b>24-08</b>
02,17	26,09	21,74	28,26	21,74	عدم وجود منحة نهاية الخدمة يدفعني للاستفادة من التقاعد المسبق	<b>25-08</b>
04,35	10,87	21,74	41,30	21,74	نقص التحفيزات المادية لا تشجيني على الاستمرار في العمل بعد السن القانونية للتقاعد المسبق	<b>26-08</b>
04,35	23,91	21,74	32,61	17,39	تسقيف الدرجات يشجيني على التفكير في التقاعد المسبق	<b>27-08</b>
<b>ب-الرغبة في القيام بأعمال حرة لتحسين الظروف المادية</b>						
04,35	15,22	17,39	30,43	32,61	العمل الإضافي بعد التقاعد المسبق يوفر لي مدخولا إضافيا مناسباً لاحتياجات الأسرة	<b>28-08</b>

08,70	21,73	19,57	32,61	17,39	مؤهلاتي المهنية تتيح لي الفرصة للعمل باجر مرتفع في مؤسسات أخرى بعد التقاعد المسبق	29-08
-------	-------	-------	-------	-------	---	-------

(مصدر الجدول هذه الدراسة، من س 08-24 إلى س 08-29)



### الشكل رقم 10: العوامل المادية الدافعة نحو التقاعد المسبق

أما فيما يخص العوامل المادية لاسيما عامل الحوافز المادية والامتيازات فالجدول أعلاه يعطينا صورة عن النتائج الرقمية التي حققها البحث الميداني في هذا الموضوع. ومن خلال تلك النتائج نلاحظ أن مواقف أفراد عينة البحث قد تباينت النتائج في مختلف العناصر، حيث ان تقريبا نسبة 50 % من يرون ان الحوافز المادية (كغياب منحة نهاية الخدمة وتسقيف الدرجات بالنسبة للأجور) هي دافعا قويا لاتجاههم نحو التقاعد المسبق، في حين نجد ان نسبة 50 % من مجموع العينة، يرون ان العوامل المادية لا تمثل سببا في اتجاههم نحو التقاعد المسبق.

أما فيما يخص العنصر الثاني من العوامل المادية المتمثل في الرغبة في القيام بأعمال حرة لتحسين ظروفهم المادية، فنلاحظ أن الأغلبية من مجتمع الدراسة ما بين 23-29 فردا ما يمثل نسبة 50-63 % باختلاف مستوياتهم المهنية، يرون أن التقاعد المسبق هو دافع قوي للتفكير في مزولة أعمال خاصة بعد التقاعد لأنه ليس لديهم الإمكانيات المادية لتوفير كافة احتياجات الأسرة وذلك لتحسين مستواهم المادي، ناهيك عن التخفيف من النفقات التي يتحملونها أثناء تنقلهم لمقر عملهم كالنقل أو الأكل....

تلخيصا لما تحقق من نتائج جزئية في هذا الموضوع، ومن خلال تحليلنا للبيانات المتعلقة بالعوامل المادية (الحوافز المادية والامتيازات، القيام بأعمال حرة لتحسين الظروف المادية)، استخلصنا من إجابات المبحوثين أن لهذه العوامل تأثير كبير نحو اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق، حيث أن الأغلبية من أفراد مجتمع الدراسة كانت اتجاهاتهم نحو التقاعد المسبق إيجابية، ولا سيما فئة مستخدمي

التنفيذ لتحسين مستواهم المادي، ناهيك عن نقص التحفيزات المادية المقدمة من طرف المؤسسة، وكذا الأعباء نتيجة النفقات سواء في النقل أو الأكل نتيجة بعد مقر العمل عن مقر الإقامة.

### 3-اختبار الفرضيات:

اعتبارا من أن البحث لا يتحقق جانب من أهدافه إلا باختبار الفرضيات، فسوف نقوم في هذا الجزء الهام من البحث والمتمثل في خطوة منهجية أساسية، باختبار الفرضيات التي انطلق منها البحث.

### 3-1-التذكير بالفرضيات:

كما سبق عرضه في الفصل الأول من هذه الدراسة فإن البحث انطلق من فرضية عامة ومجموعة من الفرضيات الفرعية التي تخدمها.

### 3-1-1-الفرضية العامة: وجاءت صياغتها تقريرية إثباتية *déclarative affirmative* على النحو

التالي:

"اتجاهات الموظفين في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف إيجابية"

وتفرعت إلى ثلاث فرضيات جزئية تخدمها.

### 3-1-2-الفرضيات الجزئية: وجاءت صياغتها كلها أيضا تقريرية إثباتية على النحو التالي:

✓ "عدم وجود بيئة عمل جذابة في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف يؤثر إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق".

✓ "عدم وجود حوافز مادية في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف يؤثر إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق".

✓ "تؤثر العوامل الصحية والتفرغ للحياة الشخصية إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف".

ولاختبار مجموع هذه الفرضيات، فقد بدأ البحث بالفرضيات الجزئية ثم الفرضية العامة.

### 3-2-اختبار الفرضيات الجزئية:

### 3-2-1-الفرضية الجزئية الأولى: "عدم وجود بيئة عمل جذابة في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية

لولاية الطارف يؤثر إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق".

لقد تم اختبار هذه الفرضية الجزئية من خلال الجدول رقم 08 المتضمن "توزيع العينة حسب

العوامل المهنية الدافعة نحو التقاعد المسبق" في محور بيئة العمل ومن خلال صياغة أربع عبارات من رقم 08-09 إلى 08-10. يمكن القول أن الفرضية لم تتحقق اعتبارا من أن غالبية المبحوثين قد كان موقفهم من العبارة 08-09 والعبارة 08-10 سببيا، بمعنى أنهم لا يعانون من سوء العلاقة مع زملائهم ولا يشكون من الصراعات في بيئة عملهم.

### 3-2-2-الفرضية الجزئية الثانية: "عدم وجود حوافز مادية في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية

الطارف يؤثر إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق".

وقد تم اختبار هذه الفرضية الجزئية من خلال معطيات الجدول رقم 09 المتضمن توزيع العينة حسب العوامل المادية الدافعة نحو التقاعد المسبق في محوري: الحوافز المادية والامتيازات، والرغبة في القيام بأعمال حرة لتحسين الظروف المادية من خلال موقف عينة البحث من كل العبارات الواردة فيهما. حيث جاءت مواقفهم بتقديرات من 4 إلى خمس في غالبيتها، وعليه فالحكم على الفرضية أنها تحققت إلى حد كبير.

**3-2-3- الفرضية الجزئية الثالثة :** "تؤثر العوامل الصحية والتفرغ للحياة الشخصية إيجابيا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف".  
وقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال معطيات الجدول رقم 10 المتضمن توزيع العينة حسب العوامل الاجتماعية والصحية الدافعة نحو التقاعد المسبق من خلال مواقف عينة البحث من كل العبارات المرتبطة بمحوري العوامل الاجتماعية والعوامل الصحية، والتي كانت إيجابية بالنسبة الاجتماعية في العبارتين الثانية والثالثة بينما كانت سلبية بالنسبة للعبارة الأولى منها.  
كما جاءت مواقفهم إيجابية في محور العوامل الصحية بالنسبة للعبارتين الثانية والثالثة بينما كانت سلبية نسبيا بالسبب للعبارة الأولى والرابعة.  
وبناء على ما تقدم فالفرضية الثالثة تعتبر محقة إلى حد يفوق الوسط.

**3-2-3- اختبار الفرضية العامة:** "اتجاهات الموظفين في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف إيجابية". وبناء على تحقق الفرضيات الجزئية التي تخدم في مجموعها الفرضية العامة زيادة على نتائج معطيات الجدول رقم 07 المتضمن توزيع العينة حسب مواقفها من التقاعد المسبق التي جاءت كلها إيجابية بالنسبة لكل العبارات التي تشكلت منها، يمكن القول أن الفرضية العامة قد تحققت إلى حد كبير، مما يسمح بتعميمها على عينة البحث محل هذه الدراسة. ولا يمكن بأي حال من الأحوال تعميم هذه النتائج على عينات أخرى مماثلة إلا في حدود إخضاعها للدراسة العلمية.

#### **4- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:**

لقد حاولنا في دراستنا هذه الإجابة عن التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية التابعة له في شكل فرضيات البحث، حيث أثبتت صدقها وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المسبق، حيث أظهرت نتائج الفرضيات المحققة أن للجو السائد في بيئة العمل علاقة بالميل نحو التقاعد المسبق لدى موظفي المؤسسة العمومية، وكذا الضغوط المهنية كتأثير الإجهاد والأعباء الوظيفية الإضافية ناهيك عن أن المهنة الممارسة هل تشجع الطموحات الوظيفية أو تحقيق ما كان يصبوا إليه الموظفين.  
أما عن نتائج دراستنا وعلاقتها بنتائج الدراسات السابقة، فنجد أنها تتفق مع نتائج دراسة يوبي محمد البشير (2016) "التقاعد المبكر في المؤسسة الجزائرية دوافعه وانعكاساته"، التي هي محصلة تداخل وتشابك جملة من العوامل الاجتماعية (كالتفرغ للأسرة، الاستمتاع بالحياة... الخ) وعوامل مادية

(كغياب الحوافز التنظيمية والرغبة في ممارسة أعمال أخرى)، وعوامل مهنية (كالشعور بالإحباط وضغوط العمل).

وكذلك تتفق مع نتائج دراسة بن بوزيد فاطنة وآخرون (2012) " اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر"، من حيث انه توجد اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التقاعد المبكر في بعده الاجتماعي والمتمثل في "عدم التوفيق بين متطلبات مهنة التعليم والحياة لرعاية الأسرة"، ضف إلى ذلك البعد الوظيفي " الأنظمة المطبقة في المدرسة لا تعطي للمعلم حقوقه، كما لا تساعده على متابعة المستجدات العلمية". أما من حيث المنهج المستخدم فإن أغلب الدراسات السابقة استعملت المنهج الوصفي التحليلي، إضافة إلى أن نقطة الاتفاق من حيث الأداة المستعملة في الدراسة، حيث أن أغلب الدراسات استعملت الاستبيان كأداة للدراسة، أما من حيث أوجه الاختلاف فقد كانت من حيث عينة الدراسة.

### 5: النتائج العامة للدراسة:

من خلال دراستنا لموضوع البحث، تبين لنا من تحليل نتائج البيانات المتعلقة باتجاهات الموظفين من حيث الرغبة والإقبال على التقاعد المسبق في المؤسسة، وكذا معرفة مواقف المبحوثين وردود أفعالهم تجاه التقاعد المسبق الذي يعتبر أمر مهم في الدراسة وعامل أساسي في كشف وتحليل النتائج، فقد توصلت الدراسة في هذا الإطار إلى النتائج العامة التالية:

1 خفيما يتعلق بالسؤال الفرعي الأول الذي أثارته الدراسة وهو: ما هي اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في بعده الفيزيقي (بيئة العمل)؟ وفي هذا الخصوص توصلت الدراسة الميدانية إلى:  
- الفئة الكبيرة من الموظفين لا ترى في كثرة الصراعات والمشاكل مع زملاء العمل وكذا علاقات العمل السيئة، الشعور بالملل والروتين في العمل، ناهيك عن درجة الاستحقاق في الوظيفة، من العوامل التي لها أثر كبير في الاتجاه نحو التقاعد المسبق.

2 أما بالنسبة للسؤال الفرعي الثاني الذي طرحته الدراسة وهو: ما هي اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في بعده المادي؟ فقد توصلت الدراسة بخصوص ذلك إلى:

❖ عدم وجود منحة نهاية الخدمة في المؤسسات العمومية بالمقارنة مع المؤسسات الاقتصادية.  
❖ نقص التحفيز المادية لا تشجع على الاستمرار في العمل بعد السن القانونية لمحدودية الأجور وتحيينها يكون بعد عدة سنوات من العمل، فقد كان لهذا العامل أثر كبير في الرغبة نحو التقاعد المسبق.

❖ تسقيف الدرجات، حيث أن الموظف عندما يصل إلى أعلى درجة ( 12 ) فان الراتب يصبح مسقف.

3 أما بالنسبة للسؤال الفرعي الثالث الذي طرحته الدراسة وهو: هل رغبة الموظفين في تحسين مداخيلهم دافعا نحو التقاعد المسبق؟ فقد توصلت الدراسة من خلال النتائج أن:

- ❖ العمل الإضافي بعد التقاعد المسبق يوفر مدخول إضافي مناسب لاحتياجات الأسرة لاسيما عند فئة مستخدمي التنفيذ.
  - ❖ المؤهلات المهنية تتيح فرصة العمل بأجر مرتفع في مؤسسات أخرى لاسيما المؤسسات الاقتصادية التي تتطلب مهارات مهنية عالية لاسيما عند فئة مستخدمي التنفيذ.
  - ❖ من خلال ما تقدم تشير النتائج المتوصل إليها في السؤالين الفرعيين الثاني والثالث الى ان العوامل المادية كان لها تأثير مباشر وغير مباشر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق لاسيما مع غلاء المعيشة وارتفاع الأسعار في مختلف المواد.
- 4 أما فيما يتعلق بالسؤال الفرعي الرابع الذي طرحته الدراسة وهو: هل العوامل الصحية والتفرغ للحياة الشخصية يعتبر دافعا في رغبة الموظفين نحو التقاعد المسبق؟ وفي هذا الخصوص توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- ❖ التقاعد المسبق يمنح للموظف فرصة لرعاية أسرته.
  - ❖ الشعور بأن المهنة الممارسة تقلل فرصة الاستمتاع بالحياة وبالتالي فهي عاملا للتفكير في التقاعد المسبق.
  - ❖ التقاعد المسبق يسمح للموظف بالمحافظة على صحة الجسدية والنفسية.
  - ❖ التفكير في التقاعد المسبق من طرف الموظفين لاسيما عند فئة مستخدمي التنفيذ، نتيجة لعدم الإحساس بالراحة النفسية.
- من خلال ما تقدم نسجل بأن النتائج المتوصل إليها حول السؤال الرابع، تشير إلى أن للعوامل الاجتماعية لها دور كبير في دافعية الموظفين نحو اتجاههم للتقاعد المسبق، والمتعلقة أساسا بتأثير الأسرة ودورها نحو هذا الاتجاه باعتبار أن اغلب أفراد مجتمع الدراسة متزوجون، كما أنها فرصة لمتابعة شؤون الأسرة وحل مشكلاتها ورعاية الأبناء ، وهذا يدل على رغبة هؤلاء للتفرغ أكثر لحياتهم العائلية والأسرية خصوصا مع كبر الأبناء وكثرة مشاكلهم، أما الفئة القليلة لا ترى في التقاعد المسبق دافعا للتفرغ للحياة الأسرية كون هؤلاء لم يواجهوا مشاكل أسرية تستدعي الإقبال على هذه الخطوة أو لم يتحملوا مسؤوليات عائلية.
- أما فيما يخص الشق المتعلق بالجانب الصحي فان نسبة 50 % من مجتمع الدراسة يرون بعدم الإحساس بالراحة النفسية، في حين نجد أن نسبة 75 % يرون أن التقاعد المسبق يسمح لهم بالمحافظة على الصحة الجسدية والنفسية، أما بخصوص الفئة الأقل التي لا ترى في أن الجانب الصحي له تأثير على الاتجاه نحو التقاعد المسبق باعتبارهم يتمتعون بصحة جيدة ا وان مهنتهم ليس لها تأثير مباشر على الحالة الصحية.
- وبناء على ما سبق نجيب على التساؤل الرئيسي الذي طرحته الدراسة وهو: ما هي اتجاهات الموظفين في الرغبة والإقبال نحو التقاعد المسبق في المؤسسات العمومية؟

إن إقبال الموظفين واتجاهاتهم نحو التقاعد المسبق في مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف هو محصلة تداخل وتشابك جملة من العوامل الاجتماعية والصحية ك رعاية الأسرة وفرصة للاستمتاع بالحياة، كما يسمح للموظف بالمحافظة على الصحة الجسدية والنفسية، والإحساس بالراحة النفسية، وعوامل مادية لئلا تنقص التحفيز المادية وتسقيف الدرجات في المسار المهني، أما عن العوامل المهنية (بيئة العمل، ضغوط العمل، التكيف المهني) فليست كل هذه العوامل دافعا رئيسيا في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق بالمقارنة مع مختلف العوامل الأخرى.

إن إقبال الموظفين على التقاعد المسبق واتجاهاتهم الإيجابية نحوه سيؤدي حتما إلى حدوث اختلالات تنظيمية تتطلب التمعن والدراسة من أجل الوصول إلى حلول ناجعة تصبو إلى علاج هذه الظاهرة والفائدة على الموظفين بصفة خاصة والمؤسسات والمجتمع ككل بصفة عامة.

#### 6- صعوبات الدراسة

إن أي بحث لا يخلو من صعوبات الدراسة، ومن بين أهم الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة ما يلي:

- محدودية الفترة الزمنية لإنجاز هذه الدراسة.
- قلة المراجع التي تناولت موضوع التقاعد المسبق، الأمر الذي أدى به إلى بذل مجهودات كبيرة من أجل الوصول إلى بعض المعلومات المتعلقة به.
- لامبالاة بعض المبحوثين عند ملء الاستمارة الشيء الذي يزيد من صعوبة الوصول إلى المعلومة الصحيحة.

#### 7- توصيات واقتراحات الدراسة:

لقد قمنا في دراستنا الحالية بالبحث عن اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق لدى موظفي مؤسسة عمومية، وفقا للنتائج المتوصل إليها، قمنا بوضع الاقتراحات والتوصيات التالية على أمل أن تؤخذ بعين الاعتبار:

- إعادة النظر في نظام التقاعد في الجزائر في مختلف المؤسسات العمومية أو الخاصة.
- الاهتمام بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للموظفين والعمل على تحسينها، والبحث عن الطرق التي ترفع من رضاهم وتقلل من لجوئهم إلى التقاعد المسبق، وذلك لتقليل هروب الخبرات من المؤسسات بمختلف أشكالها.
- ضرورة تحسين بيئة العمل للتخفيف من الآثار السلبية الناجمة عنها والتي تدفع بالموظفين إلى التوجه نحو التقاعد المسبق وذلك باتخاذ الخطوات الإجرائية المناسبة للتقليل من هذه الظاهرة.

- الاعتماد على نظام حوافز جديد في المؤسسة الجزائرية، يشجع الموظف أو العامل على البقاء حتى السن القانوني.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل وبعد تحليل النتائج وتفسيرها تبين أن فروض الدراسة محققة بناء على النتائج المتحصل عليها، وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة بين مختلف العوامل المهنية والاجتماعية والمادية والتوجه نحو التقاعد المسبق لدى موظفي المؤسسات العمومية، وهذا ما اتضح في هذا الفصل.

## الخاتمة:

يعتبر التقاعد حقيقة لاجدال فيه مهما امتد عطاء الفرد، فالوصول لمحطة التقاعد هو سنة الحياة لجميع العاملين، كما أنه أحدى الحالات إنتهاء العلاقة بين العامل ومحيط عمله فإن توفرت فيه الشروط السن ومدة العمل القانوني بإمكان العامل مهما كان قطاع نشاطه الاستفادة من هذا الحق أو الامتياز الاجتماعي.

لقد أصبح التقاعد بصورته الحالية صفة من صفات المجتمع، حيث تعمق تصورته وأصبح ميزة قياسية تتبناها الحكومات والوزارات ومختلف المنظومات نظرا لأهميته في الحياة المهنية والاجتماعية والمادية لكل من موظفو صاحب العمل وما قد يحدث من آثار ومشكلات مهنية للطرفين لاسيما في حالة سوء سير العمل، ومن خلال الدارسة الميدانية لموضوعنا "اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في المؤسسة الجزائرية" وانطلاقا م نمجموعة المقابلات والاستمارة لعينة البحث، نجد أن أغلبية الموظفين من كلتا الجنسين ذكور وإناث رافضين بما يسمى قانون التقاعد الجديد (15/16) المعدل والمتمم، الذي أحدث جدلا كبيرا وشكل لديهم نوع من القلق واعتباره مجحفا في حقهم ولا يخدم الموظف وأصبح غير ملائم له.

ولهذا أصبحت المؤسسات الجزائرية مطالبة بالقيام بدور إيجابي، وفعال في رسم الخطط الإستراتيجية، وتحسين أداء مواردها، حيث أن غياب الإمكانيات، وعدم خلق جو مناسب للعامل، كان سببا في إرهاقه وملله وتخوفه من عدم القيام بدور فعال داخل مؤسسته، حيث أن عجزه عن أداء واجباته يؤدي به إلى العزوف والانسحاب من المهنة قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، وهو ما يسمى بالتقاعد المسبق، ولتفادي هذا يجب العمل على إتباع إستراتيجيات محددة والعمل على تحسين بيئة داخلية للمؤسسة وتجنب كل ما من شأنه أن يعرقل عمله وأدائه.

وختاما فإن المورد البشري أصبح ولا يزال قضية أساسية في نقاشات أصحاب المؤسسات الجزائرية بصفة عامة، والمؤسسات العمومية بصفة خاصة، التي أصبح لزاما عليها أن تقوم ببعض التعديلات على مستوى التكنولوجي، أو على المستوى البشري وذلك بالالتفات إلى مختلف المشاكل التي تعرقل سير عملها، ومن بينها المشاكل المهنية كضغوط العمل والأعباء الإضافية، الشعور بالقلق والتوتر الدائم، الملل والروتين في العمل، سوء بيئة العمل وكثرة الصراعات والمشاكل مع الزملاء، مشاكل صحية كعدم الإحساس بالراحة النفسية والجسدية، مشاكل مادية كعدم وجود منحة نهاية الخدمة، نقص التحفيز المادية، كما أن المؤهلات المهنية المتاحة للموظف تعتبر فرصة للعمل باجر مرتفع في مؤسسات أخرى أو فرصة للأعمال الحرة، وتعتبر هذه المشاكل عينة من بين المشاكل التي يواجهها الموظفين في المؤسسات الجزائرية، وبالتالي يحاولون اللجوء إلى العزوف والانسحاب من المهنة قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، وهو ما يسمى بالتقاعد المسبق، ولتفادي هذا يجب العمل على إتباع إستراتيجيات محددة والعمل على تحسين بيئة داخلية للمؤسسة وتجنب كل ما من شأنه أن يعرقل عمله وأدائه.

## قائمة المراجع

- المراجع والمصادر:
- المراجع:
- الكتب باللغة العربية:
- ✓ صالح مصطفى الفوال ، ( 1972 )، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، دار غريب للطباعة والنشر ، مصر .
- ✓ عاصم احمد عجيلة، (1992)، طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة (إداريا- تأديبيا - جنائيا -مدنيا)، عالم الكتب دار الكتب الحديث ، ط 4.
- ✓ عبد اللطيف محمد خليفة،( 1997 )، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للطباعة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ✓ سليمان أحمية، (1998)، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للطباعة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ✓ عبد السلام ديب، (2003)، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي الجزائري : دار القصة للنشر.
- ✓ مازن ايو راضي، (2003)، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية مصر، ط1 .
- ✓ كامل علوان الزبيدي، (2004)، علم النفس الاجتماعي، مؤسسة الوراق، عمان.
- ✓ اسماعيل شعباني ، (2005)، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، الجزائر، ط1.
- ✓ عامر خيضر كبيسي، (2005)، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، منشورات المؤسسة العربية للتنمية العربية ، القاهرة.
- ✓ عبد القادر عرابي، ( 2007 )، المناهج الكيفية في العلوم الاجتماعية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، دمشق ، ط1 .
- ✓ كامل محمد المغربي ، ( 2007 )، إدارة أصالة المبادئ ووظائف المنشأة ومع حداثة وتحديات القرن 21، دار الفكر للنشر والتوزيع ، الأردن، ط1.
- ✓ محمد حميدي الطائي،( 2007 )، مناهج البحث العلمي (تطبيقاتها في العلوم السياسية والاعلام)، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، الاسكندرية، ط1.
- ✓ فوزي عبد الخالق، علي احسان شوكت ،(2008)، طرق البحث العلمي، المفاهيم والمنهجيات - مؤسسة الثقافة الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية ، ط1.

- ✓ محمد عبد العال الدهيمي وآخرون ، ( 2009 )، طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ط1.
- ✓ فريد راغب النجار، ( 2009 )، السلوك التنظيمي الاستراتيجي، مهارات وفنون - الدار الجامعية، مصر .
- ✓ نور الدين حروش ، ( 2011 )، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، برج الكيفان - الجزائر، ط1.
- ✓ جمال عوض السيد، أبو الحسن عبد الموجود، بدون سنة، الإدارة المعاصرة في منظمات الأعمال الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية- مصر ، ط3.

#### المعاجم:

- ✓ معجم لسان العرب لابن منظور، ( 1990 )، ط1 ، صادر دار بيروت.

#### المصادر:

#### المواقع الإلكترونية:

- (01): تقاعد على موقع ويكيبيديا الموسوعة الحرة .
- ✓ [https://fr.wikipedia.org/wiki/Otto\\_von\\_Bismarck](https://fr.wikipedia.org/wiki/Otto_von_Bismarck)
- ✓ (02) : Observatoire Territoires. (2017). Dans une Europe de plus en plus âgée, la France limite son vieillissement.
- ✓ <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/kiosque/2017-vieillessement-01-dans-une-Europe-de-plus-en-plus-âgée-la-France-limite-son>
- (03) : ما هي الشيخوخة؟ على موقع وزارة الصحة .
- ✓ <https://www.moh.gov.sa/HealthAwareness/EducationalContent/Health-of-Older-Persons/Pages/What-Is-Aging.aspx> آخر تعديل : 05 ذو القعدة 1439 هـ 12:56 م. تمت الزيارة بتاريخ 2022/05/17 - 21:32 (04)
- ✓ [https://www.google.com/search?q=a+quel+age+le+vieillesseent+OMS&ampsxrsf=ALiCzsau3\\_0A54Lga\\_Idda6trIA](https://www.google.com/search?q=a+quel+age+le+vieillesseent+OMS&ampsxrsf=ALiCzsau3_0A54Lga_Idda6trIA)
- ✓ [s8BUyw%3A1653680828797&ei=vCqRYvuUMJ2X9u8PzamniAU&ved=0ahUKEwj74vySuYD4AhWdi\\_0HHc3UCVE](https://www.google.com/search?q=s8BUyw%3A1653680828797&ei=vCqRYvuUMJ2X9u8PzamniAU&ved=0ahUKEwj74vySuYD4AhWdi_0HHc3UCVE)

✓ Q4dUDCA4&uact=5&oq=a+quel+age+le+vieillessement+OMS&mp;gs\_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgjELADECc6BwgAEEcQsAM6CggAEcQsAMQyQNKBAhBGABKBAhGGABQxhRY4GBg0nZoAXABeACAAa0BiAGbDJIBBDAuMTGYAQCgAQHIAQnAAQE&sclient=gws-wiz.

### القوانين:

- 1- قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983، وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجمهورية الجزائرية، ج.ر عدد 28 صادرة في 05-07-1983، المتعلق بالتقاعد.
- 2- قانون رقم 90-11، المؤرخ في: 21-04-1990، المعدل والمتمم، الجمهورية الجزائرية، ج.ر عدد 17. صادرة في 25-04-1990، المتعلق بعلاقات العمل.
- 3- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006، الجمهورية الجزائرية، ج.ر عدد 46، المؤرخة في: 16-07-2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.
- 4- المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26-05-1994، الجمهورية الجزائرية، ج.ر، العدد 91، الصادرة بتاريخ 01-06-1994، المتعلق بالتقاعد المسبق.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 11-75 المؤرخ في 16-02-2011، الجمهورية الجزائرية، ج.ر، عدد 55 المؤرخة في 09-10-2011، الذي يحدد صلاحيات المصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية وتنظيمها وسيرها.
- 6- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28-06-2011، الجمهورية الجزائرية، ج.ر، عدد 55 المؤرخة في 09-10-2011، الذي يحدد مهام مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية عبر الولاية.

### الرسائل الجامعية:

- 1- عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، 1987.
- نقلا عن أجبوا كولة وحداد لويضة، ( 2015-2016)، تطور نظام التقاعد في ظل الخيارات التنموية في الجزائر، مذكرة ماستر في سياسات عامة وإدارة الجماعات المحلية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- 2- عطا الله بوحמידة : -الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل-، دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1989-1990.

- 3- الجبر زينب، والهدود دلال: ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها، دراسة ميدانية، مجلة الملك سعود العلوم التربوية، المجلد الثالث الرياض، 1991.
- 4- دراسة اللعبون: اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر، دراسة أجريت في إطار التحضير لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي بكلية التربية بجامعة أم القرى (المملكة العربية السعودية) 1999.
- 5- حسين جعيج "النظام القانوني للتقاعد في الجزائر"، (رسالة ماجستير في الإدارة والمالية)، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1999-2000
- 6- سعيد بن أحمد شويل الغامدي: اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر وعلاقته ببعض المتغيرات-، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي، جامعة أم القرى، مدينة مكة المكرمة، 2001.
- 7- مهدي أحمد الطاهر، الاتجاه نحو مهنة التدريس، وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلاب كلية التربية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة أم القرى مدينة مكة المكرمة، 2001.
- 8- بن بوزيد فاطنة وآخرون: اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر-دراسة أجريت في إطار التحضير لنيل شهادة الليسانس في علوم التربية قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية الآداب العلوم الاجتماعية، جامعة المسيلة خلال السنة الجامعية: 2011-2012.
- 9- يوبي محمد بشير: "التقاعد المبكر في المؤسسة الجزائرية دوافعه وانعكاساته" - دراسة أجريت في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في تنمية وتسيير الموارد البشرية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، السنة الجامعية: 2015-2016.
- 10- مداني عبد الباقي: "نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية" -دراسة أجريت في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، السنة الجامعية: 2016-2017.

#### المجلات:

- 1- لبيبة بن مراد العطرجي: ايجابيات وسلبيات التقاعد المبكر، مجلة الندوة، العدد 1276، 2012.
- 2- محمد عماد سعد: اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، مجلة جامعة دمشق، العدد 01، دمشق، 2014.
- 3- الطيب داودي، وصبرينة كردودي: التأمين التكافلي، مفهومه وتطبيقاته، مجلة الإحياء، المجلد 13: العدد 01، 2012.

- 4- مريم زيان: تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 2 ، العدد 01، 2017.
- 5 أبو الفردوس بينات باشا البجلي: التكافل الاجتماعي الاقتصادي في الإسلام مفهومه ووسائله، مجلة التراث، المجلد 9، العدد 04، 2019.

الملاحق

ملحق 1

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، تخصص : علم الاجتماع بتنظيم وعمل  
بعنوان:

## اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق في المؤسسات الجزائرية - دراسة ميدانية بمديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية الطارف -

تحت اشراف الاستاذ :  
د. فوزي نوار

من اعداد الطالب:  
سريدي جليل

لنا الشرف أن نقدم لكم هذه الاستمارة التي أعدت لأهداف علمية بغرض التعرف على آرائكم ومقترحاتكم حول موضوع الدراسة، حيث نؤكد لكم أن كل المعلومات التي نتلقاها منكم سوف تبقى في غاية السرية، وتستعمل من أجل أهداف علمية، وفي إطارها المحدود، ول هذا نرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة بكل صدق وموضوعية، ولكم منا فائق التقدير والاحترام.

يرجى وضع علامة (x) في المكان المناسب. وشكرا.

## استمارة البحث

### 1-بيانات الشخصية:

- 1- الجنس: \* ذكر  \* أنثى
- 2- الفئة العمرية: \* اقل من 30 سنة  \* من 31 - 35 سنة   
\* 36 - 40 سنة  \* 41 - 45 سنة   
\* 46 - 50 سنة  \* 51 - 55 سنة   
\* 56 - 60 سنة  \* أكثر من 60 سنة
- 3- محل الإقامة : \* مسكن شخصي  \* مسكن بالإيجار
- \* مسكن وظيفي
- 4- المستوى التعليمي : \* ابتدائي  \* متوسط  \* ثانوي   
\* جامعي
- 5- الخبرة المهنية : \* اقل من 05 سنوات  \* من 05 - 10 سنوات   
\* من 11 - 15 سنة  \* من 16 - 20 سنة   
\* من 21 - 25 سنة  \* من 26 - 30 سنة   
\* أكثر من 30 سنة
- 6- الرتبة : .....
- 7- ما هي وظيفتك؟ : \* مدير  \* رئيس مصلحة   
\* رئيس مكتب  \* لا شيء

## 2- بيانات خاصة باتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق:

- والآن نعرض عليك مجموعة من العبارات كي تحدد موقفك منها بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة حسب وجهة نظرك ووفقا للسلم التدريجي من 1 إلى 5 باختيارك تقديرا واحدا، كما هو مبين في الجدول أدناه:

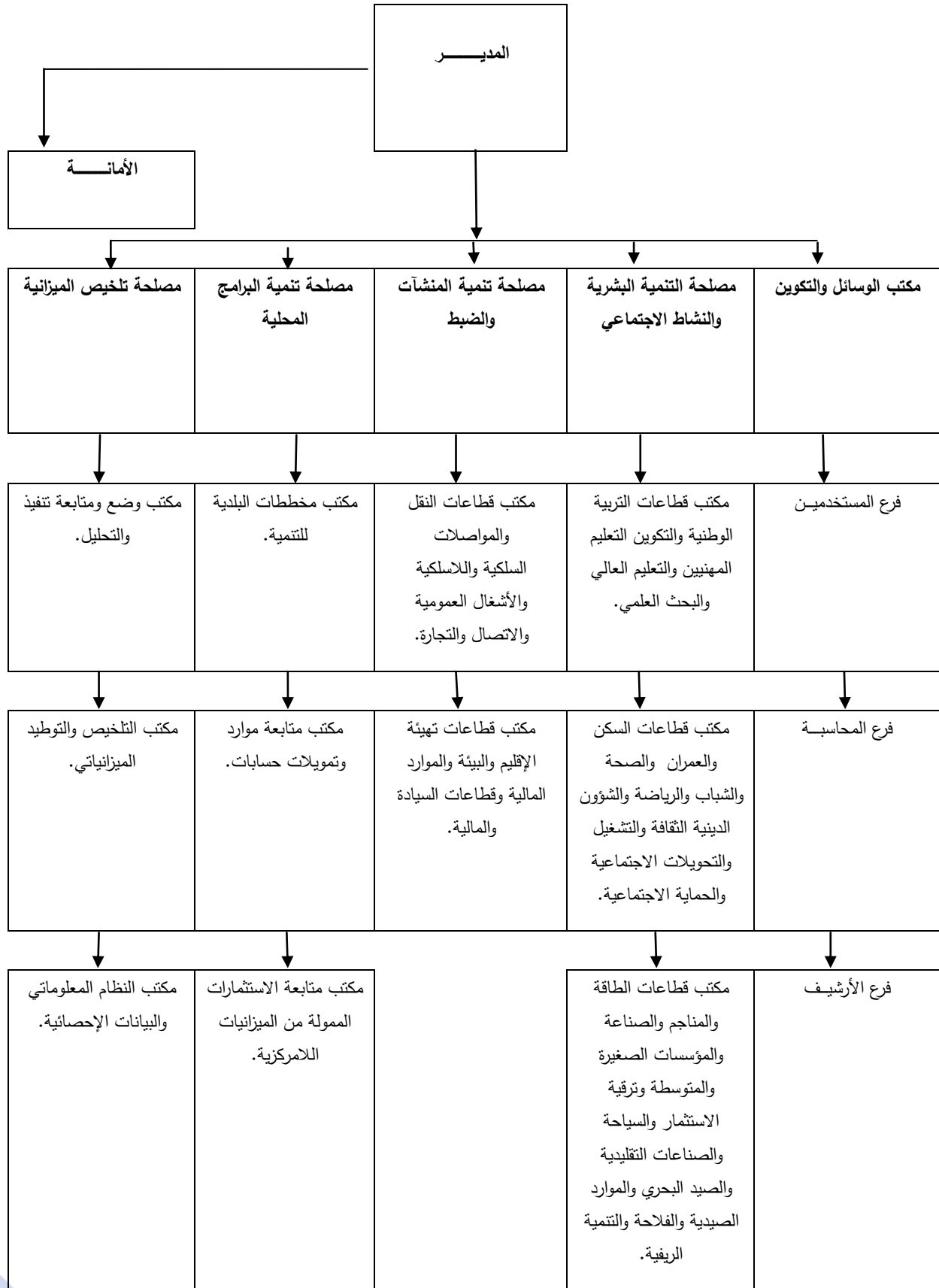
رقم	العبارات	إبداء الرأي				
		موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة
		5	4	3	2	1
	<b>أ-الموقف من التقاعد المسبق</b>					
01-08	* انتظر بفاغ الصبر عودة العمل بالتقاعد المسبق					
02-08	* بمجرد بلوعي السن القانونية للتقاعد المسبق سوف أقدم طلب للاستفادة منه					
03-08	* ايجابيات التقاعد المسبق أكثر من التقاعد العادي					
04-08	* أرى أن الزملاء الذين استفادوا من التقاعد المسبق قد اتخذوا قرارا صائبا					
	<b>ب-العوامل المهنية الدافعة نحو التقاعد المسبق</b>					
	<b>1- ضغوط العمل</b>					
05-08	* ارغب في التقاعد المسبق للتخلص من ضغوط العمل					
06-08	* ممارسة العمل تؤدي إلى الشعور بالإرهاق بسبب الأعباء الإضافية					
07-08	* شعوري بالقلق والتوتر الدائم يجعلني أفكر في التقاعد المسبق					
08-08	* الخوف المستمر من ارتكاب الأخطاء المهنية يدفعني للتفكير في التقاعد المسبق					
	<b>2- بيئة العمل</b>					
09-08	* علاقات العمل السيئة تجعلني أفكر في التقاعد المسبق					

					* كثرة الصراعات والمشاكل مع زملاء العمل تجعلني ارجب في التقاعد المسبق	10-08
					* الشعور بالملل والروتين في العمل يجعلني أفكر في التقاعد المسبق	11-08
					* وظيفتي الحالية اقل من ما استحقه هذا ما يجعلني أفكر في التقاعد المسبق	12-08
					<b>3- التكيف المهني</b>	
					* التقاعد المسبق يمنحني فرصة مواولة مهنة أخرى أحبها	13-08
					* اشعر أن مهنتي الحالية لم تحقق لي طموحاتي ما يجعلني ارجب في التقاعد المسبق	14-08
					* عدم استفادتي من الترقية التي استحقها يدفعني للخروج في التقاعد المسبق	15-08
					* اشعر بالإحباط والتهميش في العمل لذلك أفكر في الاستفادة من التقاعد المسبق	16-08
					<b>ج-العوامل الاجتماعية الدافعة نحو التقاعد المسبق</b>	
					<b>1-عدم وجود توافق بين العمل والحياة الشخصية</b>	
					* أفكر في التقاعد المسبق لأنني اشعر بعدم التوفيق بين العمل والحياة الشخصية	17-08
					* اشعر أن مهنتي تقلل فرصة الاستمتاع بالحياة وهذا ما يدعوني للتفكير في التقاعد المسبق	18-08
					* التقاعد المسبق يمنح لي فرصة لرعاية أسرتي	19-08
					<b>2- العوامل الصحية</b>	
					* أفكر في التقاعد المسبق لعدم الإحساس بالراحة النفسية	20-08
					* عدم مراعاة تقدم الموظف في السن من خلال تخفيض أعباء العمل يجعلني أفكر في التقاعد المسبق	21-08
					* التقاعد المسبق يسمح لي بالمحافظة على الصحة الجسدية والنفسية	22-08
					* صحتي لا تسمح لي بالاستمرار بالعمل وأداء مهامي على أكمل وجه لذلك أفكر في التقاعد المسبق	23-08

					د- العوامل المادية الدافعة نحو التقاعد المسبق
					1- الحوافز المادية والامتيازات
					24-08 * الاستفادة من التقاعد المسبق لا يؤثر كثيرا على الأجر الذي أتقاضاه
					25-08 * عدم وجود منحة نهاية الخدمة يدفعني للاستفادة من التقاعد المسبق
					26-08 * نقص التحفيز المادية لا تشجعني على الاستمرار في العمل بعد السن القانونية للتقاعد المسبق
					27-08 * تسقيف الدرجات يشجعني على التفكير في التقاعد المسبق
					2- الرغبة في القيام بأعمال حرة لتحسين الظروف المادية
					28-08 * العمل الإضافي بعد التقاعد المسبق يوفر لي مدخولا إضافيا مناسباً لاحتياجات الأسرة
					29-08 * مؤهلاتي المهنية تتيح لي الفرصة للعمل باجر مرتفع في مؤسسات أخرى بعد التقاعد المسبق

على العموم شكرا على تعاونكم معنا

شكل رقم 01: يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية البرمجة ومتابعة الميزانية بالطارف-



المصدر : القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 جوان 2011 الذي يحدد تنظيم مصالح مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية