

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي - الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



الموضوع:

بيئة العمل الداخلية وعلاقتها باختيار العاملين للتقاعد المسبق

دراسة ميدانية بثنائية أبي القاسم الزهراوي

أفهام هامة الأنماط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ:

د. معاش الطيب

من إعداد الطلبة:

سرخاد نسرين

صولي نهى

السنة الجامعية: 2024/2023

ملخص الدراسة



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العوامل التي تدفع بالعمالين للتقاعد المسبق، ليتسنى لمتخذي القرار اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة للحد من الهدر من الموارد البشرية الفعالة خاصة في القطاع التعليمي من أساتذة وإداريين، المتميزة التي يصعب تعويضها، كما يمكن استثمارها في تزويد العاملين بالميدان التربوي بالحلول المناسبة لبعض الأسباب والعوامل المسببة للتقاعد المسبق، ليتمكنوا من معالجتها.

لتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي لوصف الظاهرة من خلال استطلاع آراء واختيار العاملين بالميدان التربوي، وكما اعتمد على الإستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة وبعد تصميم الإستبانة بالاستفادة من الدراسات السابقة تم تطبيقها على عينة من العاملين بثانوية أبي القاسم الزهراوي بأقلوا -ولاية الأغواط - وقد استرجعت 32 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بالاستعانة ببرنامج SPSS وبعد تحليل بياناتها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها:

- كشفت الدراسة أن بيئة العمل لها علاقة باختيار العاملين نتيجة الضغوطات التي تتولد من الظروف التي تمر على العامل أثناء العمل.
- كما وافق أفراد الدراسة على أن بيئة العمل الداخلية من بين ظروف العمل التي لها العلاقة باختيار العمال للتقاعد المسبق كتراكم الأعمال الذي بدوره يجعل العامل يواجه صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل والالتزامات الأسرية.
- توجهات العاملين بقطاع التربية نحو التقاعد المسبق، حيث بين أفراد الدراسة أن التقاعد المسبق يمكنهم من الاستفادة من التمتع بالحياة الشخصية مع أسرهم.

وفي ضوء هذه النتائج المتحصل عليها نرى من الضروري وضع الخطط والبرامج للحد من المشكلات التي تواجه العاملين داخل المؤسسة حتى لا نفقد خبرات تربوية نفيسة يصعب تعويضها.

The Abstract:

The current study aims at knowing the circumstances that pushes the educational employees for the early retirement, to let the decision maker to make some procedures and some processes to stop the waste of efficient resource especially in the educational sector including teachers and administrations, the most in case of specific educational experiences that can be made up had as well as it can be invested in providing the workers in the educational field with suitable to some cause and circumstances for the early retirement, to enable them to solve it.

To achieve that the descriptive approach is used to describe this phenomenon through a questionnaire of opinions and workers orientation in the education field as it depends on the –sample– as a tool collect the study data and after design in the –sample– using the previous studies it was applied on a sample of workers at Zahraoui secondary school in Aflou–Laghouat state and 32 questionnaires have been retrieved ready for the statistical analysis using SPSS programme and after analysing its data, the study achieves the main results which are:

- the study shows that work circumstances has a relation to the workers destinations due to stresses that result from the circumstances, that walk along with worker during the work.
- as well as, all the study members agree that the internal pressures stresses of the work is one of the work circumstances that have a relation to the workers destination for the early retirement as works multiplication which drive retirement as works facing difficulty in transcending between work and family obligation.
- the workers orientation in the educational field towards the early retirement, thus among the study members they see that early retirement enable them to have some fun of their personal lives with their families.

In the spot light of the gotten results, it is obvious that planning programmes making to stop these issues that face the workers inside the establishment in not to lose a glorious educational experiences that are had to be made order

up.



شكر وعرفان

نتقدم بأجمل عبارات الشكر والتقدير والعرفان لجميع من ساهم في إنجاز مسارنا الدراسي في كلية العلوم الاجتماعية، وصولاً إلى حصولنا على شهادة الماجستير.

نخص بالشكر الجزيل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية، الذين أضاءوا لنا دروب العلم والمعرفة، وقدموا لنا الدعم والتشجيع طيلة مسيرتنا الدراسية. فقد كانوا بمثابة السراج المنير لنا في طريقنا نحو النجاح. نتوجه بخالص الشكر والتقدير للأستاذ المشرف على رسالة الماجستير، د. معاش الطيب، الذي آمن بقدراتنا ودعمنا منذ بداية رحلتنا البحثية. فقد قدم لنا إرشاداته القيمة ونصائحه البناءة، وساعدنا بأفضل صورة ممكنة.

نشكر أيضاً كل طاقم الجامعة من موظفين وإداريين، الذين سهلوا لنا الأمور وقدموا لنا المساعدة في مختلف المراحل الدراسية.

إنّ حصولنا على شهادة الماجستير هو ثمرة جهودٍ متضافرة من جميع من ساهم في تعليمنا وتوجيهنا ودعمنا. نشكرهم جميعاً على ما قدموه لنا، ونتمنى لهم دوام التوفيق والنجاح.



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم "قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" صدق الله العظيم.

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك جل جلالك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... إلى نبي الأمة ونور العالمين... إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة... سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى التي جنتي تحت أقدامها ورضاها من رضا رب العالمين ولمسة من كفها شفاء لداء يعجز الأطباء عن مداولته ... إلى من يعجز اللسان عن ذكر محاسنها ... إلى الصدر الحنون واللحن السخي ... إلى من نطقت باسمها قبل كتابة أحرف اسمي إلى أمي الحبيبة "فاطمة" رعاها الله.

إلى الذي حملت اسمه بكل افتخار ... ومن كله الهيبة والوقار ... إلى الذي عمل على جعل كل صعب سهل وكل مستحيل ممكن ... إلى الذي تحمل الصعاب من أجلنا وعلمنا مبادئ الأخلاق ... إلى رمز التحدي والصبر أبي العزيز "قاسم" رحمه الله.

إهداء خاص إلى من كان سندي في الحياة وأعطاني القوة زوجي: "كماح نور الدين".

إلى قرّة عيني وفرحي وأملّي في هذه الحياة أولادي: رسيّم والتوّام رنيّم ورسلان.

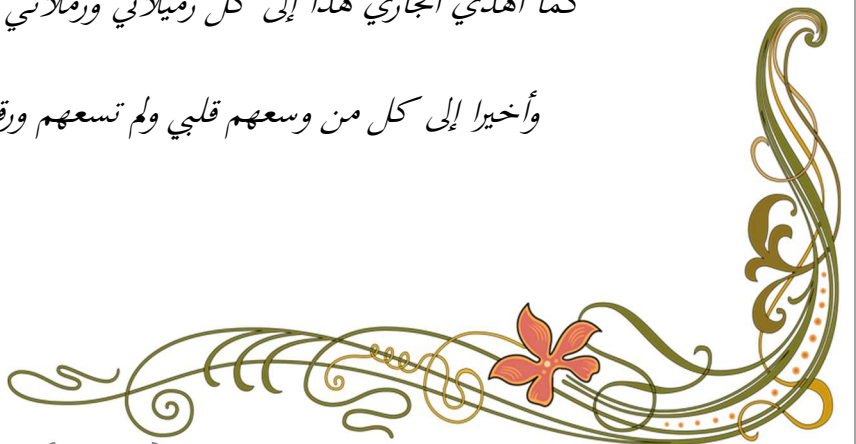
إلى اخوتي واخواتي.

كما أهدي انجازي هذا إلى كل زميلاتي وزملائي في العمل بالمركز الجامعي بأفلو.

وأخيرا إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم ورقتي وأقول لهم إنكم في قلبي.



نسرين



إهداء

إلى من قال فيهما الرحمان "ولا تقل لهما أف ولا تنهرهما"

إلى التي حملتني وتحملت أعباء حملي وولادتي، إلى التي ربتني وسهرت الليالي الطوال ترعاني، إلى من غرست في حب الخير وأوستني دوماً أن أعمل الصالحات إلى صديقتي الأولى وحبيبتي الأولى "أمي" فاطمة أحبك أمي.

إلى خير ناصح وأمين لي على غدر الزمان، إلى مرشدي ودليلي في هذه الحياة إلى من لبي دلالي على الدوام، إلى من غرس في معنى الخير، إلى من بث في روح العمل والاجتهاد، إلى من حرص دوماً على أن أكون مالم يستطع أن يكن. إليك أبي سليمان أهدي هذا النجاح حفظك الله.

إلى من يملأ البيت بهجة بوجوده، إلى، من يعزز في الرغبة في المسؤولية، إلى من يشع من عينيه بريق الحب والعطاء إلى أخي الغالي "أحمد والطاهر".

إلى من ببسمنتها تبعث التفاؤل، إلى من تنشر روح الحياة فينا، إلى من شاركتني طفولتي، ضحكي وبكائي، إلى من قالت أنت سندي في هاته الحياة إليك يا عزة النفس أختي الغالية "نزهة وعزة".

إلى أجمل هدايا القدر إلى عنوان ضحكتي وسر سعادتي أولاد أخوتي أهدي لكم ثمرة نجاحي راجيا من المولى أن تكون لكم حافظا لكم نحو التألق مستقبلا.

إليكم جميعا أهدي ثمرة هذا الجهد.

صولي نهي



فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

أ	ملخص الدراسة:
ج	شكر و عرفان
دد	إهداء
هـ	إهداء
ز	فهرس المحتويات
ي	فهرس الجداول
2	مقدمة:

الفصل الأول: المدخل النظري للدراسة

4	1. إشكالية الدراسة:
5	الفرضيات:
5	أسباب اختيار موضوع الدراسة:
5	- أهمية الدراسة:
6	- أهداف الدراسة:
6	- تحديد مفاهيم الدراسة:
6	- المنهج المستخدم للدراسة:
7	8.1- الدراسات السابقة:

الفصل الثاني: العوامل البيئية المؤثرة في اختيار التقاعد المسبق

11	تمهيد:
12	ماهية نظام التقاعد:
12	- تعريف التقاعد:
13	- أنواع التقاعد:
16	- شروط الاستفادة من التقاعد:
17	- نظام التقاعد الحالي:
22	3.2- قيم وبيئة العمل:
22	1.3.2- قيم العمل:
23	2.3.2- بيئة العمل:
23	1.2.3.2- تعريف بيئة العمل:

24	2.2.3.2- مجالات بيئة العمل:
31	4.2.3.2- آثار بيئة العمل:
31	4.2- اختيار التقاعد:
33	خلاصة الفصل:
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية		
35	تمهيد:
36	- منهج الدراسة:
36	- حدود الدراسة:
36	- مجتمع وعينة الدراسة:
37	5.3- أدوات الدراسة:
38	6.3- عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها:
81	2.4- تفسير ومناقشة الفرضيات:
83	استنتاج عام:
85	خاتمة:
87	قائمة المراجع:
91	الملاحق:

فهرس الجداول



الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
38	يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس	01
39	يبين توزيع العينة حسب متغير السن	02
40	يبين توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي	03
41	يبين توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	04
42	يبين توزيع العينة حسب متغير الحالة الصحية	05
43	يبين توزيع العينة حسب متغير منصب العمل	06
44	يبين توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	07
46	يبين تكليف العامل بأعباء إضافية وعلاقته بالتفكير في التقاعد المسبق	08
46	يبين عدم التمتع بمميزات مالية لدى العمال يزيد في التفكير بالتقاعد المسبق	09
47	يبين عدم كفاية الراتب الشهري هو سبب التفكير في التقاعد المسبق	10
48	يبين بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل هو الدافع للتفكير في التقاعد المسبق	11
48	يبين نقص التجهيزات والوسائل في المكتب يزيد في التفكير بالتقاعد المسبق	12
49	يبين ان مكان العمل ليس مناسباً يجعلهم يفكرون في التقاعد المسبق	13
50	يبين صعوبة توفيق العمال بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية هو سبب التفكير بالتقاعد المسبق	14
50	يبين لدخول الفئات الشابة ذات كفاءة تؤدي الغرض سبباً للتفكير بالتقاعد المسبق	15
51	يبين تدهور الصحة الجسدية لدى العمال يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	16
52	يبين شعور العمال بالاحتفاظ في ميدان العمل هو سبب التفكير في التقاعد المسبق	17
52	يبين تعرض العمال للإرهاق في العمل يزيد في التفكير بالتقاعد المسبق	18
53	يبين عدم الرغبة في منصب العمل الحالي هو السبب في التفكير في التقاعد المسبق	19
54	يبين قلة الحوافز المعنوية هو الدافع للتفكير بالتقاعد المسبق	20
54	يبين لوجود فئات غير مؤهلة للقيام بالواجب علاقة بالتفكير في التقاعد المسبق	21

فهرس الجداول

55	يبين الشعور بالحاجة للراحة يؤدي إلى التفكير في التقاعد المسبق	22
55	يبين روتين العمل المتكرر يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	23
56	يبين مواجهة العامل لضغوط أسرية يجعله يفكر في التقاعد المسبق	24
57	يبين علاقة العامل برؤساء العمل وسبب التفكير في التقاعد المسبق	25
57	يبين ربط العامل علاقة عدم التقدير من قبل الرؤساء بالتفكير في التقاعد المسبق	26
58	يبين معاناة العامل من معاملة سيئة هو سبب التفكير في التقاعد المسبق	27
59	يبين أن مواجهة العامل لصعوبات في التعامل مع الإدارة يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	28
60	يبين عدم إشراك العامل في القرارات هو السبب في التفكير في التقاعد المسبق	29
60	يبين وجود عدم التعاون بين الزملاء يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	30
61	يبين طبيعة المهنة هي سبب التفكير في التقاعد المسبق حسب منصب العمل	31
62	يبين التكاليف بالأعباء الإضافية حسب الجنس يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	32
63	يبين معاناة العامل من تراكم الأعمال حسب الحالة العائلية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	33
64	يبين بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل حسب الحالة الصحية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	34
65	يبين علاقة العامل برؤساء العمل حسب الأقدمية في العمل يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	35
66	يبين مواجهة العامل لصعوبات التعامل مع الإدارة حسب الجنس يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	36
67	يبين عدم الإشراف في القرار حسب المستوى التعليمي يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	37
68	يبين عدم التعاون بين الزملاء يزيد من التفكير في التقاعد المسبق حسب منصب العمل	38
69	يبين التكاليف بالأعباء الإضافية حسب الحالة الصحية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	39
70	روتين العمل والتكاليف بالأعباء يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	40
71	عدم وجود تعاون بالحالة الصحية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	41

فهرس الجداول

71	استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الخاص ببيئة العمل الداخلية التي يواجهها العاملين بالمؤسسة لاختيارهم التقاعد المسبق.	42
75	استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الخاص ببيئة العمل الخارجية التي يواجهها العاملين بالمؤسسة لاختياراتهم التقاعد المسبق.	43
76	استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الخاص بعلاقات العمل التي تتحكم باختيارات العاملين التقاعد المسبق.	44
78	يبين الفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس.	45
79	يبين الفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير السن.	46
80	يبين الفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الحالة الاجتماعية.	47
81	يبين الفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير منصب العمل	48

مقدمة



مقدمة:

لقد أفرزت متطلبات العصر الحديث العديد من الأنظمة لمواكبة تطورات العصر، وكان التقاعد هو أحد هذه الأنظمة الذي يحقق للفرد حياة كريمة بعد انتهاء مدة خدمته في المؤسسة، لذا حرصت الدولة على تقديم الرعاية والحماية لموظفيها فأنشأت نظام التقاعد لمواكبة ما تمر به من تطورات ونمو في جميع المرافق ولخدمة موظفي الدولة لضمان حياة كريمة لهم بعد التقاعد. حيث يستفيد من هذا النظام كل من بلغ الستين وله خدمة أصلية..

و ينطلق نظام التقاعد من مبدأ أن نظام التقاعد إنما هو نظام تأمين وليس توفير، وهذا يعني أن الهدف من هذا النظام هو ضمان دخل للموظف الذي يفقد وظيفته بسبب العجز أو الكبر أو لسد احتياجاته واحتياجات أسرته أثناء حياته أو بعد وفاته.

ويعتبر التقاعد مرحلة من المراحل التي يعيشها الإنسان إذا أمد الله في عمره ومع أن التقاعد وبالرغم من ذلك إلا أن الاستجابة لها تختلف من فرد إلى آخر، فبينما يستقبلها بعض الأفراد في مسرة ورضا تقع على البعض الآخر وقوع الكارثة وتؤدي إلى أن يدخل الفرد في دوامة مشكلات اجتماعية ونفسية وصحية لم تكن موجودة من قبل.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتحاول تحديد علاقة بيئة العمل لدى العاملين باختياراتهم للتقاعد المسبق. وقد جاءت دراستنا في أربع فصول هي كالتالي:

وقد استهلينا بداية الدراسة في الفصل الأول مدخل عام من خلال مقدمة و ثم التطرق للإشكالية المطروحة للدراسة، وكذا التساؤلات إلى جانب أهداف الدراسة وأهميتها وإعطاء بعض التعاريف الإجرائية، عرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالدراسة الحالية.

أما الفصل الثاني وهو القسم النظري الذي يحتوي على تحليل المفاهيم، فقد تطرقنا إلى تعريف التقاعد وأنواعه والتقاعد المسبق وشروط الاستفادة منه. بيئة العمل ومجالاتها.

أما القسم التطبيقي الذي خصص للدراسة الميدانية وإجراءاتها، حيث تطرقنا فيه إلى توضيح الطريقة المنهجية المقترحة للدراسة بداية بالمنهج المستخدم للدراسة ثم حدودها،

وكذا التعريف بمجتمع الدراسة وكيفية اختيار العينة إلى جانب توضيح ووصف الأدوات المستعملة لجمع البيانات، ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة للحصول على نتائج الدراسة الحالية.

أما الفصل الرابع خصص لعرض النتائج للدراسة ومناقشتها وتفسيرها وأخيرا إعطاء بعض الاستنتاجات التي تم استخلاصها من الدراسة الحالية وكذا المراجع والملاحق.

الفصل الأول: المدخل المنهجي

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. تحديد المفاهيم للدراسة
7. المنهج المستخدم للدراسة
8. الدراسات السابقة



1. إشكالية الدراسة:

لم يكن نظام التقاعد المعمول به في العصر الحاضر بمواده ومصادره، وطرق صرفه معروفا في المجتمع الإسلامي العربي، حتى منتصف القرن العاشر الهجري، حيث ظهرت أول إشارة إلى هذا النظام من الرعاية والاهتمام من السلطة، فالتقاعد مرحلة مهمة جدا لكل موظف وهي حمل العامل لصفة المتقاعد والارتكان للراحة الاختيارية للموظف، فالمتقاعد هو الذي ترك وظيفته سواء إجباريا أو بسبب بلوغه سن التقاعد، أو تركه العمل اختياريا بسبب العديد من الظروف والعوامل التي تخص الفرد، خاصة عند إصابته بالمرض، ففي كل الأحوال فان التقاعد من أفسى الأحداث الذي يتعرض لها الإنسان .

حيث نجد ظاهرة التقاعد المسبق قد عرفت انتشارا واسعا في القرن الماضي في العديد من الدول الأوروبية، كنظام يساعد فئة مهمة من العمال التي ترغب في الاستفادة من تقديم سن التقاعد للذين لم يبلغوا منهم سن التقاعد القانونية بعد، وفي الجزائر يطبق هذا النظام بعد الاستقلال حيث يلجأ إليه بعض الموظفين نظرا لظروفهم الخاصة في معظم القطاعات. وهذا النوع من التقاعد قد يكون اختياريا بطلب من العامل في المؤسسة، مثل التقاعد في قطاع التعليم أو الصحة مثلا، كما قد يكون إجباريا تفرضه المؤسسات عمومية أو خاصة على العاملين فيها لأسباب عديدة.

إن التقاعد المسبق في قطاع التعليم بالجزائر أصبح يشكل ظاهرة اجتماعية بارزة، بناء عن الزيادة المضطربة التي يسجلها من سنة إلى أخرى. ولعل هذا ما أثار تساؤلات عدة على مستوى الصحافة وحتى على مستوى وزارة التربية، للبحث في الأسباب الحقيقية الكامنة وراء ازدياد طلب العاملين في قطاع التربية خاصة للتقاعد المسبق، حتى أصبحت ظاهرة تحتاج بالفعل إلى وقفة لمعرفة أسبابها والوقوف على الدوافع التي تجعل هذه الشريحة الهامة في المجتمع الجزائري تترك المهنة وتزهد فيها.

وأوضحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بشأن موظفي قطاع التربية الوطنية، بالقول تمكين هذه الفئة من إيداع ملفاتها سيكون خلال شهر سبتمبر القادم".

وانطلاقا مما سبق جاءت دراستنا هذه للبحث عن العوامل الحقيقية التي تؤدي إلى التقاعد المسبق لدى العاملين، منطلقين من التساؤل الرئيسي التالي:

هل هناك علاقة لبيئة العمل باختيار العاملين للتقاعد المسبق؟

وتتفرع منه تساؤلات جاءت كالآتي:

- هل لضغوط العمل علاقة باختيارات العاملين للتقاعد المسبق؟

- هل لعلاقات العمل داخل المؤسسة دور في اختيار العاملين للتقاعد؟

الفصل الأول: المدخل المنهجي

هل هناك فروق في اختيارات العاملين للتقاعد المسبق وفقا لمتغيرات شخصية ووظيفية؟

الفرضيات:

الفرضية العامة:

- لبيئة العمل علاقة باختيار العاملين للتقاعد المسبق.

الفرضيات الجزئية:

- لضغوط العمل لدى العاملين علاقة باختيار التقاعد المسبق.

- لعلاقات العمل داخل المؤسسة علاقة باختيارات العاملين للتقاعد المسبق.

- توجد فروق بين اختيارات العاملين للتقاعد المسبق تعزى إلى متغير منصب العمل ومتغير الحالة الاجتماعية.

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

1الموضوع يرتبط بتخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل وبالتالي محاولة البحث عن تفسير سوسولوجي

يلاءم زاوية التخصص.

2اعتبار نظام التقاعد كآلية لحماية العامل لما يمثله هذا الأخير من أهمية في الحياة العملية للمجتمع من كل

الجوانب .

3إكتشاف ما يدور في المؤسسات.

-أهمية الدراسة :

إن أهمية الدراسة تكمن في تحليل مفهوم التقاعد كونه يعتبر جزء من نظام الضمان الاجتماعي وعرضه بصفة

سهلة للاستيعاب وهكذا يصبح في متناول الباحثين نظرا لأهمية مرحلة التقاعد في حياة الفرد بشكل عام، إذ

إرتأينا أن نجعل منه أرضية نظرية قد يستفيد من نتائج البحث أصحاب المعنيين بإصدار التشريعات المتعلقة

بالتقاعد المسبق، كذلك توفيرها معلومات قد تساعد على إجراء

الفصل الأول: المدخل المنهجي

بحوث ودراسات لاحقة فقد حاولنا الكشف عن معاناة العامل ومعرفة الأسباب التي تدفع بالعامل لاختيار التقاعد .

-أهداف الدراسة:

- *تهدف الدراسة إلى التعرف على الأسباب العوامل التي دفعت بالعاملين لاختيار التقاعد المسبق
- *كذلك تهدف الدراسة الكشف عن ما علاقة بيئة العمل وتأثيرها على العامل وجعله يختار التقاعد المسبق
- * كما كان الهدف من هذه الدراسة لفت انتباه وأنظار الباحثين لإجراء بحوث ودراسات حول موضوع اختيار العاملين للتقاعد المسبق بالتركيز على مسببات هذا الاختيار

-تحديد مفاهيم الدراسة:

بيئة العمل:

- مفهوم نسقي: كل ما يحيط ببيئة الأعمال والذي يؤثر على الصحة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال.¹
- مفهوم إجرائي: هي كل ما يحيط بالعامل من مواقف ومواجهات سواء داخل أو خارج العمل مما ينعكس سلبا أو إيجابا على سلوكيات الفرد وأداءه.

التقاعد المسبق:

- مفهوم نسقي: هو اختيار العامل إنهاء خدمته قبل بلوغ السن النظامية ستون عاما² أو قبل بلوغ سنوات الخدمة.
- مفهوم إجرائي: هو رغبة العامل في التوقف عن العمل مبكرا نتيجة لظروف حتمية قد تعرض لها.

- المنهج المستخدم للدراسة:

لكل دراسة علمية منهج خاص يستعمله الباحث من اجل التدقيق في المعلومات والتحليل الموضوعي، ويعرف أن المنهج على أنه تقنية غير مباشرة للتقصي العلمي المطبق على المواد أو الوثائق المتعلقة بالأفراد أو الجماعات وهي ذات محتوى رقمي يسمح بحساب كمي من أجل التغيرات الإحصائية والمقارنات الرقمية.³

¹- بلال مشعلالي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، جامعة فرحات عباس - سطيف-، الجزائر، مذكرة ماجستير منشورة، 2001، ص59.

²- حياة زرنوح، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات-دراسة ميدانية بسكرة-، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مذكرة ماستر علم الاجتماع، منشورة، 2014، ص13.

³- موريس أنجريس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي للعلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004، ص261.

ونظرا لما يتطلبه موضوع الدراسة لتحليل لمختلف أبعاده والإحاطة بمختلف جوانبه بهدف اختيار صحة الفرضيات، ومن ثم إمكانية للإجابة على الإشكالية المطروحة، فقد استندنا على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنسب منهج بحيث يتوافق وطبيعة الموضوع.

- التقنيات المستعملة:

سننتقل إلى الأدوات المستعملة في جمع البيانات، والتي من أهمها الاستمارة، وبناءا على ذلك سنفسر النتائج المتوصل إليها وفقا لفرضيات البحث المحددة فيما سبق.

8.1- الدراسات السابقة:

بالرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد إلا أن التطرق وبالتحديد لموضوع الاتجاه نحو التقاعد المسبق كان قليلا في حكم النادر.

1.8.1 الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

قام بها الباحثة بيان محمد عبد الرحمن سما عنة، بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين- تحت عنوان: "اتجاه معلمي المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين- نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه"، أطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية -فلسطين، منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس-فلسطين 2007/2008. - انطلقت من الإشكالية التالية: ما الاتجاه العام لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة-فلسطين نحو التقاعد المبكر؟ وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي، حيث توصل الباحث إلى أن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة-فلسطين نحو التقاعد المبكر كان إيجابيا حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (61.2%).

- مدى الاستفادة من الدراسة: كشفت لنا هذه الدراسة المتغيرات التي تطرأ على العامل والمؤثرة عليه لدرجة أنه يرى في التقاعد المبكر أهم ما يفكر فيه العامل في هذه الحالة، وما أمدتها به هذه الدراسة في توضيحها لأثر بعض المتغيرات عليه تسهيل الكشف عن الظروف المحيطة به وعلاقتها بالميل للتقاعد المسبق.

الدراسة الثانية:

الدكتور محمد عماد سعدا في دراسة بعنوان: "اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر-دراسة ميدانية على عينة المدرسين في المدارس الثانوية العامة" في محافظة دمشق-كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة دمشق، منشورة، 2014. سعى لمعرفة طبيعة اتجاهات عينة من مدرسي المدارس الثانوية العامة نحو التقاعد المبكر.

-وقد حدد مشكلة البحث كالتالي: ما اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، و هل تختلف هذه الاتجاهات تبعاً لمتغيرات البحث؟ ومن أهم نتائج البحث تمثلت في الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المسبق من أسباب صحية وأسباب مادية ونفسية واجتماعية ووظيفية.

-مدى الاستفادة من الدراسة: فهاته الدراسة قد أضفت تحليلات وتفسيرات حول أسباب توجه المدرس نحو التقاعد المسبق حيث مست عدة جوانب شخصية ووظيفية لما لها من تداخل فكلا الجانبين لهما ذلك التأثير على العامل مما قد يقوم بالاعتماد عليها في قراراتها المهنية وعن طريقها يتم تحديد اتجاهاته التي يراها مناسبة له.⁴

الدراسة الثالثة:

اختارت الباحثة عادة مساعد صالح الدوس موضوع بعنوان: " ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية" بمدينة الرياض كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، لنيل شهادة بدرجة الماجستير، منشورة، بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، المملكة العربية السعودية 2012/2013.

-تركزت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس: ما علاقة ضغوط العمل بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟ واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والإستبانة كأداء لجميع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مفردات عينة الدراسة موافقات على المحور المتعلق بأهم مصادر ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي (3.55 من 5).

-مدى الاستفادة من الدراسة: قد أمدت هذه الدراسة بتفسيرات أوضحت لنا التأثيرات المختلفة لضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات التقاعد لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

1.2.8.1- الدراسة الأولى:

أرادت الباحثة زرنوح حياة من البحث في موضوع لنيل شهادة ماستر بعنوان: "عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات- دراسة ميدانية بولاية بسكرة-" في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تربوية، منشورة، بجامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع تربوية، 2014/2013.

-انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي: ما هي عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات؟ وتركزت نتائجها بإرجاع توجه المعلمات للتقاعد المسبق للعوامل الأسرية والاجتماعية، وكما توصلت الباحثة إلى أن المعلمات تعاني من مشكلات عديدة منها صعوبة التوفيق بين مهامهن الأسرية والعمل، إضافة إلى مجموعة من العوامل المدرسية التي تسبب لهن ضغوطات في العمل.

-مدى الاستفادة من الدراسة: ما أفادتنا به هذه الدراسة هو أنه قد سهلت علينا البحث ومعرفة الأسباب والعوامل خاصة حول شريحة العمال شاغلي مهنة التعليم لما لهذه الأخيرة من أهمية في المجتمع فكما شعرت هذه الفئة بحاجتها للتوقف عن العمل والتوجه للتقاعد المسبق كان ذلك بمثابة خسارة كبرى للمؤسسة والمجتمع ككل وذلك الاختيار كان نتيجة عدة عوامل ساهمت في اتخاذ هذا القرار.⁵

⁵ https://www.fichier-pdf.fr تاريخ الاقتباس: 26/02/2024-

الفصل الثاني: العوامل البيئية المؤثرة في اختيار التقاعد المسبق

تمهيد

1. ماهية نظام التقاعد

1.1 تعريف التقاعد

2.1 أنواع التقاعد

3.1 شروط الاستفادة من التقاعد

4.1 نظام التقاعد الحالي

2. بيئة العمل

1.2 قيم العمل

2.2 تعريف بيئة العمل

3.2 مجالات بيئة العمل

4.2 تأثيرات بيئة العمل

5.2 آثار بيئة العمل

3. اختيار التقاعد

خلاصة



تمهيد:

نجد ظاهرة التقاعد المسبق قد عرفت انتشارا واسعا في القرن الماضي في العديد من الدول الأوروبية، كنظام يساعد فئة مهمة من العمال التي ترغب في الاستفادة من تقديم سن التقاعد للذين لم يبلغوا منهم سن التقاعد القانونية بعد، وفي الجزائر طبق هذا النظام بعد الاستقلال حيث يلجأ إليه بعض الموظفين نظرا لظروفهم الخاصة في معظم القطاعات. وهذا النوع من التقاعد يكون اختياريا بطلب من العامل في المؤسسة، مثل التقاعد في قطاع التعليم أو الصحة مثلا، كما قد يكون إجباريا تفرضه المؤسسات عمومية أو خاصة على العاملين فيها لأسباب عديدة.

ماهية نظام التقاعد:

تمهيد:

نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقة المنظومة للحماية الاجتماعية، التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وإيديولوجياتها، كما أنه من أهم الحقوق الاجتماعية.

- تعريف التقاعد:

التقاعد هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التامين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتامين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين.⁶

التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل، بغض النظر عن صاحب المبادرة بطلب إنهاء العمل، سواء كان العامل أو صاحب العمل، مادام التقاعد معترف به قانونا للعامل، عندما تتوفر بعض الشروط القانونية والمهنية لذلك.⁷

الحق في التقاعد: من بين الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل.⁸

حسب اجتهادات شخصية نجد الأستاذ "العبودي" الذي عرفه بأنه: "الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي أهله للحصول على معاش التقاعد".⁹

و يعرف الأستاذ عطاء اله 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.¹⁰

و فيما يتعلق بنظام التقاعد حسب القانون الجزائري الذي تأسس النظام الوطني للتقاعد الحالي بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 الساري المفعول ابتداء من 01 جانفي 1984، فقد عرفه

⁶- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية، الأمانة العامة، قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمعدل والمتمم للقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ثم الأمر 12/96 المؤرخ في 09 جويلية، المادة 66 من الفقرة الثانية، العدد 68.

⁷- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية- الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر، ط6، 2012، ص340.

⁸- مرجع نفسه سليمان أحمية، ص156.

⁹- زيد منير عبوي، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص21.

¹⁰ - بوحميده عطاء الله، قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1989/1990.

الفصل الثاني: العوامل البيئية المؤثرة في اختيار التقاعد المسبق

المشروع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل المتمم بالأمرين رقم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 والأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل والمتمم بموجب القانون 12/38 المتعلق بالتقاعد على أنه: "نهاية المدة القانونية عند بلوغ الأجير (60 سنة) كاملة ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات (15 سنة) بالنسبة للرجل والمرأة العاملة (55 سنة) كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود

ثلاث سنوات عن كل طفل.¹¹

التقاعد جزء لا يتجزأ من التأمين الاجتماعي، دخل حيز التنفيذ بداية من الفاتح جانفي 1984 ويعتبر كنظام تأميني تساهمي، ويتميز نظام التقاعد بما يلي:

- يشمل هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير في هذا القانون، أي جميعهم مهما كان نوع النشاط الذي يمارسونه.

- توحيد السن القانوني للتقاعد عند (60 سنة)، لكن يتضمن بعض الاستثناءات بالنسبة لبعض الفئات الاجتماعية مثل النساء العاملات والمجاهدين.

. تحديد مدة سنوات العمل القصوى بـ (32 سنة).

. حساب راتب التقاعد على أساس معدل السنوات الخمسة الأخيرة، أو معدل أحسن الرواتب لخمس سنوات في معدل العمل.

- أنواع التقاعد:

قسم المشروع الجزائري التقاعد الكلي ويعرف التقاعد أيضا بنظام التقاعد العادي الذي جاء به القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، التقاعد النسبي الذي جاء به الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 جويلية 1997 المعدل والمتمم القانون رقم 12/83، التقاعد المسبق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في ماي 1994.

الذي كان يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية:

القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتوحيد التمويل، كما أن الإحالة على التقاعد في هذه الحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء

¹¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية، الأمانة العامة، القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 1983/07/23، المؤرخة في 1983/07/05، العدد 1804.

كان رجلا أو امرأة حسب المادة 10 من رقم 12/83 المعدلة بالمادة 03 من أمر رقم/31 المؤرخ في 31 ماي 1997، وهو أيضا ما ذهب المشروع الفرنسي في المادة 13/14/122 الفقرة 02.¹²

- التقاعد بدون شرط السن:

كل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد لمدة (32 سنة) كاملة يمكنه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد المذكور وهنا يسقط شرط السن، بمعنى أنه حتى ولو كانت للعامل أقل من (60 سنة) يمكنه طلب التقاعد. لكن لا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجباريا على التقاعد مادام لم يبلغ (60 سنة).

- التقاعد النسبي:

أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم 119/95 ولكن توسع نضام التقاعد الكلي وأصبح على حساب التقاعد النسبي، وبحساب المدة التي أدها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة إليه .

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفي الشروط المحددة حيث على العامل الأجير أن يبلغ السن (50 سنة). وأن يكون قد أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل (20 سنة) على الأقل مع العلم انه يمكن أن يخفض سن العمل المحدد بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العامل أي (45 سنة) مقابل 12 سنة عمل فعلي حسب المادة 02 فقرة 02 من الأمر 13/97، لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه وبالتالي فإن قرار الإحالة على التقاعد المتخذ من قبل صاحب العمل بصفة منفرد يعد باطلا وعديم الأثر حسب المادة 02 فقرة 04 من الأمر 13/97. أن يبلغ شخص سن الخمسين سنة ويستوفي (24 سنة) من النشاط وعليه فيإمكانه الاستفادة من تقاعد نسبي يقدر ب 60% عن طريق حساب (24 سنة) ضرب عدد 215.¹³

- التقاعد المسبق:

هو نظام جديد في التشريع الجزائري كرسه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1997، وهو عبارة عن إجراء من إجراءات حماية الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، فنظام

¹² -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية، الأمانة العامة، المرسوم التشريعي رقم 13/97 المعدل والمتمم لقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 02 جويلية 1983.

¹³ - الجريدة الرسمية الجزائرية، مصدر سبق ذكره والعدد نفسه.

الفصل الثاني: العوامل البيئية المؤثرة في اختيار التقاعد المسبق

التقاعد هذا فرضته حتمية التشريع الجماعي لأسباب اقتصادية ظرفية وهي تلك الضغوط الخارجة عن إدارة العمل بغرض إعادة التنظيم والهيكلية للمؤسسة بوسائل وطرق حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطور.¹⁴

وفي إطار وضع منظومة قانونية وهيكلية للتكفل بالعمال الذين يفقدون مناصب عملهم نتيجة التسريح، وإلى جانب الآليات والأنظمة الأخرى المحدثة لهذا الغرض، صدر المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق الذي نص في مادته الثانية على أن:

- تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.¹⁵
- و يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص وقد استثنى هذا النص من نطاق تطبيقه، العمال الذين بلغوا سن التقاعد العادي، والعمال الذين يعملون بعقود عمل محددة المدة، والذين يعملون لحسابهم أو في بيوتهم أو لدى عدة أصحاب عمل، أو الذين كانت بطلانهم ناتجة عن نزاع في العمل، أو لفصل تأديبي أو لاستقالة.
- و تمتد مدة السن السابقة المعتمدة لهذا النص من (5 إلى 10 سنوات) حسب سنوات العمل المعتادة لحساب التقاعد العادي.¹⁶

أ- شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:

محددة بالمرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ ب 26 ماي 1994، حيث أنه يجب على الأجير للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق أن يستوفي الشروط الآتية:

- أن يبلغ 50 سنة إذا كان ذكرا و45 سنة على الأقل إذا كانت أنثى وأن يجمع عددا من سنوات العمل يساوي 20 سنة على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.
- كذلك يجب على المستخدم تحديد قائمة بالعمال المعنيين بموضوع تقليص العدد وهذا بعد مفاوضات بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال هذه القائمة لا بد أن تكون مصادق عليها من طرف متفشية العمل المؤهلة إقليميا.
- يجب على المستخدم دفع مساهمة جزافية لتحويل الحقوق تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق وفي الحدود التالية:
- 13 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات.

¹⁴- مولود ديدان، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس، الجزائر، بدون طبعة، بدون سنة، ص29.

¹⁵- سليمان أحمية، مرجع سبق ذكره، ص160.

¹⁶- نفس المرجع، ص161.

- 16 شهرا يساوي أو يفوق 5 سنوات.
- 19 شهرا يساوي أو يفوق 8 سنوات.

في حالة ما إذا كان العامل قد أحيل على التأمين على البطالة فيوجب على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الالتزام بدفع الاشتراكات وكذلك المساهمة الجزافية.¹⁷

ب. حساب معاش التقاعد المسبق:

لا تختلف طريقة حساب معاش التقاعد المسبق عن معاش التقاعد العادي بالإضافة إلى نسبة تخفيض في المنحة قدرها 1 % عن كل سنة تسببق (المادة 15 من المرسوم رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق)، و تحدد منحة الزوج المكفول بـ 12.5% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وترفع قيمة معاش التقاعد المسبق ابتداء من 01 ماي من كل سنة في نفس الشروط الممنوحة بالنسبة لمعاشات التقاعد، فإذا كان من شروط الاستفادة من التقاعد النسبي أن لا يمارس العامل أي نشاط مأجور فإن التشريع قدم تسهيلات بعد الإحالة على التقاعد تتوافق وتنسجم مع أهداف إعادة الإدماج المهني.

أيضا:

- يستطيع المستفيد من التقاعد المسبق ممارسة نشاط ذو منفعة عامة في هذه الحالة يكون الجمع بين التقاعد والعمل مسموح به.
- كما يستطيع المستفيد من التقاعد النسبي ممارسة نشاط مأجور شرط أن يقوم بإعلام صندوق التقاعد في هذه الحالة توقف له منحة التقاعد.
- غير أنه يوقف حق المستفيد من التقاعد المسبق إذا مارس نشاط مأجور دون تصريح مسبق لدى هيئة التقاعد.¹⁸

- شروط الاستفادة من التقاعد:

تضمن العدد الأخير من الجريدة الرسمية للقانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتم القانون رقم 12/83 وينص هذا القانون على المادة 02 التي تعدل وتمم أحكام المادة 06 من قانون رقم 12/83 أنه تتوقف وجوبا استفادة العامل(ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشروط التالية:

¹⁷ الموقع الرسمي، الصندوق الوطني الجزائري للتقاعد، <http://cnr-dz.com/ar/la-retraite-anticipee>، تاريخ الاقتباس: 2024/03/28، على الساعة 11:30.
- نفس الموقع الرسمي.¹⁸

الفصل الثاني: العوامل البيئية المؤثرة في اختيار التقاعد المسبق

- بلوغ سن ستون (60 سنة) على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من خمسة وخمسون (55 سنة) كاملة، قضاء مدة خمسة عشر (15 سنة) على الأقل في العمل.
- يتعين على العامل (ة) الاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف (7.5 سنوات) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- كما يمكن للعامل حسب نفس المصدر أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود خمس سنوات (5 سنوات) لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.
- دون المساس بأحكام هذا القانون وخلال فترة انتقالية مدتها سنتين (2 سنتين) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنان وثلاثون سنة (32 سنة) على الأقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه (58) ثمانية وخمسون سنة في سنة 2017 و (59) تسعة وخمسون سنة في سنة 2018 (المادة 7 التي تم أحكام المادة 61 مكرر في القانون رقم 12/83).
- و في نفس المادة 7، تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه.
- تطبيق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 12/83 وعلى العمال المذكورين في هذه المادة ابتداء من أول جانفي 2019، وأكد نص هذا القانون في مادته 09 أن مفعوله يسري ابتداء من أول جانفي 2017.¹⁹

- نظام التقاعد الحالي:

نظام التقاعد الحالي يعمل وفقا للقواعد الآتية:

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

¹⁹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية، الأمانة العامة، قانون التقاعد الجديد، رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

الفصل الثاني: العوامل البيئية المؤثرة في اختيار التقاعد المسبق

- حساب معاش التقاعد بناء على 12 أشهر من الأجر الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد ثم بناء على 36 شهرا ابتداء من جويلية 1996 / 48 شهرا ابتداء من ماي 1999 إلى 60 شهرا ابتداء من 01 جانفي 2000.

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

من خلال هذه اللحة الموجزة عن نظام التقاعد يتبين لنا أن التشريع الحالي في مجال التقاعد يعتبر من بين أهم الأنظمة التي توفر حماية أفضل وفقا لأهم المعايير المتبعة لتقييم الأنظمة وذلك من خلال:

- اتساع الشريحة المستفادة.
- طريقة تقييم المعاشات.
- الحد الأدنى للمعاش.
- حماية ذوي الحقوق.

الامتيازات المضمونة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد تحتوي على معاشات ومنح تقاعد مباشرة معاشات ومنح منقولة (الحقوق الأيالة) معاش التقاعد المسبق التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.²⁰

وبالتالي فإن الفئات العمالية التي تستفيد من هذا النظام هي تلك الفئات العمالية التي توفرت فيها الشروط التالية:

أ- سن التقاعد:

- السن القانوني للتقاعد هو 60 سنة.

- بالنسبة للغير الأجراء السن القانوني محدد ب 65 سنة.

غير أنه توجد إجراءات أخرى تسمح بالاستفادة من التقاعد قبل هذا السن وهي تخص:

- المرأة العاملة تستطيع عند طلبها الاستفادة من التقاعد عند سن خمسة وخمسون (55 سنة) كما

تستفيد أيضا من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد ربه على الأقل مدة تسع سنوات (09 سنوات) وذلك في حدود ثلاث أطفال.

- المجاهد يستطيع الاستفادة من معاش تقاعد عند بلوغه سن خمس وخمسون (55 سنة) كما يمكنه أن يستفيد بناء على طلبه من تقاعد دون شرط السن تكون نسبة التقاعد الممنوحة له ب 100%.

²⁰ - الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد، <http://cnr-dz.com/ar/systeme-de-retraite> - تاريخ الاقتباس: 2024/03/28 على الساعة 11:30.

- العمال المصابون بعجز تام ونهائي عن العمل عندما لا يستوفون شرط السن للاستفادة من معاش العجز برسم التأمينات الاجتماعية بإمكانهم الحصول على معاش تقاعد وفي هذه الحالة لا يمكن أن يقل عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن الخمسة عشر.
- العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر.

منذ سنة 1997 أدخلت تسهيلات فيما يخص سن الإحالة على التقاعد حيث أصبح العامل الأجير يستطيع بناء على طلب منه الحصول على التقاعد:

- بدون شرط السن: إذا استوفى العامل اثنان وثلاثون (32 سنة) عمل فعلي خاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي.

أما التقاعد النسبي: يتوقف وجوبا على استقاء شرطين بلوغ خمسون (50 سنة) وعشرون (20 سنة) عمل فعلي، هذان الشرطان ينخفضان كل واحد منهما بخمس سنوات (05 سنوات) بالنسبة للمرأة العاملة التي تستطيع الاستفادة من معاش التقاعد وهذا عند بلوغها سن خمس وأربعون (45 سنة) مع وجوب استقاء خمسة عشر (15 سنة) عمل فعلية.²¹

ب- فترة العمل:

التشريع الحالي ينص على وجود فترات يجب اعتمادها كفترات عمل وهي:

- كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات عن المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استفد حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجزه نسبة 50% على الأقل.
- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر.
- كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له تعويضا بعنوان التأمين على البطالة.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش التقاعد المسبق.

²¹ - الجريدة الرسمية الجزائرية، نفس القانون سابق الذكر.

أما بالنسبة للتقاعد النسبي وبدون شرط السن تكون في حكم فترات العمل:

- الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة.
- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر .
- فترات الاستقادة من معاش التقاعد المسبق .
- سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليه بموجب أحكام المادة 22 القانون 12/83 .

ج- مبلغ المعاش:

المبلغ الخام لمعاش التقاعد هو حصيلة الأجر الشهري المتوسط المتقاضى في السنوات الخمسة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد وإما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة التي تقاضى فيها المعنى بالأجر الأعلى خلال حياته المهنية، ويحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي سنوات المشاركة في الثورة التحريرية بالنسبة للمجاهدين نحسب بضعف مدتها ونسبة 3.5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.²²

د - منحة التقاعد:

إذا لم يستوف العامل مدة العمل الواجبة يستطيع أن يستفيد من منحة التقاعد إذا تم إثبات 20 ثلاثيا أي خمس سنوات (5 سنوات) من العمل الفعلي، وتمنح منحة التقاعد ابتداء من ستون سنة (60 سنة) و هي تخضع لنفس قواعد معاش التقاعد إلا فيما يخص الحد الأدنى.

هـ - تاريخ الانتفاع: يحدد تاريخ الانتفاع كالاتي:

يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعنى بالأمر سن التقاعد وذلك عند إستقائه الشروط المنشأة للحق وفي هذه الحالة لا يمنح المعاش بأي حال من الأحوال إلا عند الإنهاء الفعلي للعمل (المعاش المباشر). ويحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش بالنسبة لذوي الحقوق في اليوم الموالي لتاريخ الوفاة وفي كل الحالات تتقدم مخلفات مزايا التقاعد بخمس سنوات إذا لم يطالب بها (المعاش المنقول). منح معاشات ومنح التقاعد شهريا وفي تاريخ محددو ترفع مبالغ معاشات التقاعد ومنحه ابتداء من أول ماي من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد.

²² الموقع الرسمي لصندوق للتقاعد- <http://cnr-dz.com/ar/salaire-de-retraite>، نفس تاريخ الاقتباس السابق.

و- تكوين ملف التقاعد:

الحقوق المباشرة:

- ملاً استمارة طلب التقاعد.
- شهادة عدم نشاط.
- إثبات الأجر.
- شهادة العمل والأجر للسنوات الأخيرة أو الأجر الأفضل.
- مستخرج من سجل أبناء الشهداء، شهادة ابن شهيد بالنسبة لطالبي التقاعد الذين لا يزالون في حالة نشاط.
- بيان الهوية البنكية أو البريدية.
- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية.
- نسخة عن البطاقة العسكرية.

ملاحظة: كل طلب يتعلق بوضعية خاصة يتوجب أن يكون مرفقا بالوثائق الإثباتية اللازمة.²³

ب- الحقوق المنقولة:

- الزوج أو الزوجة على قيد الحياة:

- ملاً استمارة طلب المعاش المنقول.
- بيان الهوية البنكية أو البريدية.
- شهادة عائلية للحالة المدنية.
- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية.

الأيتام الراشدين:

- استمارة طلب المعاش المنقول.
- شهادة عدم ممارسة نشاط مأجور ممضي من طرف شاهدين ومصادق عليه في البلدية.
- شهادة عدم زواج ممضي من طرف شاهدين ومصادق عليها في البلدية.
- بيان عن الهوية البنكية أو البريدية.

²³ - الموقع الرسمي لصندوق التقاعد الجزائري، <http://cnr-dz.com/ar/constitution-du-dossier>، تاريخ الاقتباس 2024/04/10، على الساعة 10:00.

- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية.

الأبناء الذكور الراشدين:

- ملاً استمارة طلب المعاش المنقول.
- شهادة فردية للحالة العائلية.
- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية.
- شهادة عدم ممارسة نشاط مأجور ممضي من طرف شاهدين ومصادق عليها في البلدية.
- شهادة مدرسية أو شهادة التمهين.
- شهادة طبية ونسخة عن بطاقة المعاق تحدد نسبة العجز بالنسبة للأيتام المصابين بإعاقة.
- بيان عن الهوية البنكية أو البريدية.²⁴

بالنسبة للأصول:

- ملاً استمارة طلب المعاش المنقول.
- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية.
- بيان عن الهوية البنكية أو البريدية.
- بطاقة عائلية خاصة بطالب المعاش المنقول.
- بيان المداخيل الشهرية (كشف الراتب، كشف المداخيل.....).²⁵

3.2- قيم وبيئة العمل:

تمهيد:

بالرغم من التطور التقني يبقى دور المورد البشري دوراً فعالاً في تخطيط وتنفيذ نشاطات المؤسسة. فأهمية العمل في حياة الإنسان تحتم عليه الاحتكاك بالعديد من المؤثرات في مكان العمل، وهي ما يصطلح عليها بظروف العمل.

1.3.2- قيم العمل:

قيم العمل هي تلك الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة والتي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها.

²⁴ الصندوق الوطني للتقاعد، نفس الموقع سابق الذكر.

²⁵ الصندوق الوطني للتقاعد، نفس الموقع السابق.

كما عرفها lammont بأنها: نشاط ذهني يحدث في ذهن الفرد بمعنى أنها عقلية ذهنية ذاتية ترتبط بتكوين اختبارات تسمى عادة نظرية التقييم بدلا من نظرية التقييم.

كما عرفها محمود سلمان بأنها: اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، الاهتمام لإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين.²⁶

و لقيم العمل أهمية في فهم السلوك الإنساني وتظهر هذه الأهمية في:

- القيم ذات طبيعة ذاتية اجتماعية.
- تؤثر القيم في الاتجاهات والآراء والأنماط السلوكية بين الأفراد داخل التنظيم.
- القيم ملزمة وأمرة لأنها تعاقب وتثيب.
- القيم محرك رئيسي للسلوك وموجه له.
- القيم تشبع حاجات الأفراد وهي معروفة ومرغوبة لديه.
- القيم تحدد من خلالها الأهداف التي لا تتعارض مع القيم أو الاختلاف معها فهي التي تساعد على تحقيق وضوح العلاقات والمسارات اللازمة لانجاز هذه الأهداف.
- بالقيم ينمو وعي الموظفين وتعزيز انتمائهم، والتزامهم دون أي انحرافات سلوكية.
- بالإضافة إلى قيمة العمل وأثرها في حياة الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وانعكاس تلك العلاقات على المجتمع بصفة عامة، وأثرها على نفسية الإنسان.
- تكوين إطار مرجعي للاستعانة به واستخدامه عند ممارسة نشاطات المنظمة.²⁷

2.3.2- بيئة العمل:

دراسة بيئة العمل من شأنها أن تساهم في حل العديد من المشاكل التي تعاني منها المؤسسة، لمعرفة الأسباب التي تحول دون وصول المؤسسة للمستوى المطلوب، ومحاولة معالجة الزوايا المتضررة.

1.2.3.2- تعريف بيئة العمل:

تعرف بيئة العمل بأنها كل ما يحيط بالفرد ويؤثر في سلوكه، وميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والمؤسسة التي ينتمي إليها.²⁸

²⁶ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص1، ص312.

²⁷ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الاستراتيجية مواجهة لتحديات القرن الحادي والعشرين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط2، 1999، ص24.

²⁸ صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية - مدخل تحديد الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ط1، 2004، ص205.

و عرف "هنري سافال" بيئة العمل على أنها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، وكذلك ذات طبيعة بسيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال، والعلاقات العمودية مع السلم الإداري، وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته.²⁹

كما يقصد ببيئة العمل تلك العوامل التي تحيط بالعامل وتوجه سلوكه في عمله وتنقسم إلى عوامل فيزيائية، تنظيمية واجتماعية. فهي إحدى المحددات الأساسية لمستوى نشاط العمال، بمعنى مجموعة العوامل التي بإمكانها تسهيل أو إعاقة وتيرة العمل.³⁰

كذلك تعرف بيئة العمل بأنها مجموعة العوامل الفيزيائية (إرهاق عضلي وذهني...) و القيود التنظيمية والتكنولوجية.³¹

على ضوء التعاريف السابقة وبالأخذ بعين الاعتبار الملاحظات المذكورة، يمكن تعريف ظروف العمل كما يلي:

"بيئة العمل هي كل ما يحيط بالعامل من عوامل فيزيائية، تنظيمية واجتماعية في مكان عمله". بحيث تؤثر على صحته (النفسية والجسمية) وسلامته، وتوجه سلوكه اتجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها وشعوره اتجاه المؤسسة التي ينتمي إليها، مما ينعكس على فعالية أدائه. والجدير بالذكر أنه غالباً ما نجد الكثير من المفاهيم الإدارية المتقاربة في المعنى لدرجة أن استخدامها كمفردات يبدو أمر بديهياً. غير أن المتمعن فيها يتمكن من استنتاج أوجه الفرق فيما بينهما.

2.2.3.2- مجالات بيئة العمل:

في بعض الأحيان قد يتوفر العامل على كل من القدرات والإدراك والجهد، غير أنه يدلي أداء ضعيف مقارنة مع ما هو متوقع منه وأحياناً أخرى يتجه نحو أسلوب الهروب من العمل في شكل غيابات أو قد يتعدى ذلك الانقطاع عن العمل، هذا ما يدفعنا للتفكير في وجود عوامل متعلقة بمكان العمل أو ما يعرف ببيئة العمل والتي تنقسم إلى:

أ- بيئة العمل الفيزيائية:

²⁹ علي موسى حنان، الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، تخصص علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2006/2007، ص31.

³⁰ عمرو وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة- بعد استراتيجي-، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2002، ص168.

³¹ عمرو وصفي عقيلي، نفس المرجع السابق، ص63.

الفصل الثاني: العوامل البيئية المؤثرة في اختيار التقاعد المسبق

يقصد بيئة العمل الفيزيائية تلك الظروف التي تحيط بالفرد في مكان عمله، من إضاءة التي تعرف بأنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة³². و تعتبر الإضاءة الجيدة شرطا أساسيا لضمان تأثيرها على الأعمال الذهنية والجسمية، وقد أثبتت العديد من الدراسات أن للإضاءة تأثير كبير.

و الحرارة التي هي نوع من أنواع الطاقة التي تسبب ارتفاع درجة حرارة ما تصل إليه من الأجسام وتقاس كمية الحرارة بوحدة تسمى الكالوري أو السعر وهي تساوي كمية الحرارة اللازمة لرفع درجة حرارة كيلو جرام من الماء درجة واحدة مئوية ومن المهم أن يعمل العامل في بيئة تتوفر على درجة حرارة معتدلة، تتوافق مع طبيعة العمل، ذلك أن كفاءة الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المطلوب.³³

كذلك نجد الرطوبة والتي تعرف على أنها نسبة بخار الماء في الهواء، و تختلف من منطقة جغرافية لأخرى، فقد يسبب انخفاض نسبة الرطوبة عن حدها الأدنى الإحساس بعدم الراحة والتعب.

و التهوية هي إدخال الهواء النقي أو طرد الهواء الفاسد من الداخل والهدف من توفير التهوية المناسبة داخل العمل هو تهيئة الظروف والمكان المناسب، و تكتسي التهوية أهمية بالغة نظرا لارتباطها المباشر بوظيفة التنفس وتأثيرها على القدرة الجسدية للفرد، وتعتبر سوء التهوية من العوامل السلبية في مكان العمل نظرا للأضرار التي تسببها للفرد والمؤسسة معا.³⁴

و كذا الضوضاء التي هي الخليط المتنافر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل حيث تؤثر على نشاط العاملين فتقلل من إنتاجيتهم فضلا عن الآثار الجانبية التي تحدثه على المدى الطويل من أثر على الصحة والروح المعنوية للعاملين بالوحدة الإنتاجية.

و من بيئة العمل الفيزيائية أيضا نظافة المكان للحفاظ على صحة العامل، دون أن ننسى التجهيز وتوفير كل مستلزمات المكاتب بمراعاة معايير النظافة المذكورة سابقا.

بناء على ما سبق يمكن القول بأن بيئة العمل الفيزيائية الجيدة تعمل على ضمان راحة العامل في مكان عمله وتساهم في رفع معدلات الإنتاج، غير أن هذا لا ينفي وجود عوامل تنظيمية واجتماعية تماثل في أهميتها الظروف الفيزيائية نظرا لما تتركه من أثر نفسي على العمال.

ب- بيئة العمل الاجتماعية:

³² - محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، تونس، ط1984، ص1، ص113.
³³ - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، ط5، 1985، ص223.
³⁴ - أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ط1، 2001، ص374.

الفصل الثاني: العوامل البيئية المؤثرة في اختيار التقاعد المسبق

تعد بيئة العمل الاجتماعية بما تتضمنه من خدمات اجتماعية وعلاقات إنسانية من العوامل الحيطية والمؤثرة في سلوك العامل في مكان عمله.

- الخدمات الاجتماعية:

توجد عدة مقومات من شأنها خلق جو من الثقة والتعاون المشترك بين العاملين وبينهم وبين الإدارة بما يكفل في نهاية الأمر تحسين علاقات العمل بالمؤسسة ورفع معنويات العمال.

فالخدمات الاجتماعية هي تلك الخدمات التي يمكن أن توفرها المؤسسة لعمالها بهدف سد احتياجاتهم التي تتمثل في خدمة طب العمل، النقل، الإطعام والسكن.

- العلاقات الإنسانية:

تعتبر المؤسسة كيانا اجتماعيا يضم مجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض، تربطهم علاقات وظيفية واجتماعية يمكن تسخيرها لخدمة أهداف المؤسسة.

فالعلاقات الإنسانية هي العلاقات التي تهتم بالعلاقات الاجتماعية والنفسية بين الأفراد في العمل، حيث تتطلب جهودا من إدارة الموارد البشرية لتعزيز الجانب الإنساني من العلاقات بين العاملين فيما بينهم، وبينهم وبين المؤسسة الرسمية ككل. كما تعتبر أحد الأساليب التي تعمل على تحفيز العمال وتعزز انتمائهم لمجموعات العمل.³⁵

و يدخل في إطار العلاقات الإنسانية كلا من:

- علاقة العمال بالإدارة: أن انعدام المشاكل والخلافات بين الإدارة والعمال، أي إذا قامت العلاقات بين هذين الطرفين على التفاهم وليس على القهر والإرغام.

وهذا ما أكدت عليه الدراسة التي قام بها فاتون وسبسر عن المعنوية وظروف العمل فلقد اتضح أنه المعنوية لا تتحدد بظروف العمل المادية وأما بالجوانب النفسية والاجتماعية السائد في تلك المنشأة.³⁶

- العلاقة مع الزملاء: علاقات الزمالة والصدقة التي تقوم بين الأفراد في العمل او خارجه لها تأثير كبير على معنوياتهم، فهاته العلاقات هي التي تحدد درجة رضا الفرد عن عمله، والاستقرار والتكيف ضمن الزملاء والأصدقاء وهذا ما تعكسه اتجاهات الأفراد وأنماط سلوكياتهم.³⁷

- علاقة العامل بنظام المؤسسة.

- علاقة العامل برؤسائه.

³⁵ - حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين-عربي-إنجليزي-، مكتبة لبنان ناشرون بيروت، ط1997، ص 76.

³⁶ - السيد خيرى وآخرون، قياس وتشخيص الروح المعنوية لدى العمال الصناعيين، دار الكتاب، القاهرة، ط1972، ص 25.24.

³⁷ - سليمان خليل الفارس، إدارة الأفراد، مطبعة جامعة دمشق، سوريا، ط1991، ص 267.266.

- علاقة العامل بزملائه.

ج- بيئة العمل التنظيمية:

لا يتعرض العامل في مكان عمله للظروف الفيزيائية فقط بل يتأثر بالجانب التنظيمي للمؤسسة والذي يضم كلا من إجراءات العمل ووقت العمل. حيث تستهدف المؤسسة من وراء عملية تنظيم العمل بشقيه، تبسيط إجراءات العمل وتنظيم وقت العمل.

- إجراءات العمل:

تتبع كل مؤسسة خريطة عمل تظم مجموعة الإجراءات التي يفترض على كل عامل إتباعها عند تأديته لعمله، وذلك لتنظيم الأداء والتقليل من الفوضى التي يمكن أن تحدث إذا ما ترك كل عامل على حريته. وتشير إجراءات العمل إلى مجموعة الخطوات التفصيلية التي تتقرر وتعتمد كمراحل يجب السير فيها لإتمام المهمة، أي أن لكل مهمة إجراءات محددة من أجل انجازها حيث يتقرر من هذه الإجراءات الوثائق والمستندات المطلوبة والعمال المعنيين بانجاز هذه الخطوات.³⁸

- تبسيط إجراءات العمل:

تسعى المؤسسات جاهدة إلى مواكبة متطلبات البيئة التي تنشط فيها، وفي سبيل ذلك تقوم بمجموعة من الدراسات تبحث من خلالها سبل تبسيط إجراءات العمل، كما تهتم مختلف المؤسسات بدراسة إجراءات العمل بهدف تبسيطها وتطويرها، وتعتبر عملية تبسيط إجراءات العمل أداة تسمح للمؤسسة بإعادة ترتيب، كتابة الإجراءات وتنظيم المعلومات فينظر لعملية تبسيط الإجراءات كعملية تقسيم العمل إلى مجموعة من الأعمال المتسلسلة حيث تحفظ في شكل خطوات في سجل بهدف تبيان من أين تبدأ المهمة وأين تنتهي.³⁹

- تكنولوجيا العمل:

أصبحت تكنولوجيا العمل وعلى رأسها جهاز الحاسوب الأداة الرئيسية المستخدمة في إدارة المؤسسات، نتيجة لقدرته على إدخال ومعالجة البيانات، تخزينها، حفظها واسترجاعها عند الحاجة إليها مما يؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل.

تتطوي ظروف العمل التنظيمية على تبسيط إجراءات العمل وتنظيم أوقات العمل من خلال تنظيم فترات الراحة، نوبات العمل والساعات الإضافية. وقد أجمع العديد من الباحثين أن أفضل حل لتحسين العوامل

³⁸- موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، بدون سنة، ط1، ص97.

³⁹- نفس المرجع، ص103.

التنظيمية في مكان العمل هو تبني مفهوم الإثراء الوظيفي الذي هو أسلوب يمنح فرصة للعمال في ممارسة الوظائف التي تتضمن مهارات متنوعة ومتكاملة وذات أهمية قياسا بمؤهلاتهم مع تمكينهم من أداء وظائفهم بالطريقة التي يرونها مناسبة لهم. إضافة إلى تبني مفهوم تدوير العمل الذي يعرف بأنه تنقل العامل من عمل لآخر وما ينتج عنه من تغيير لمحتوى العمل من مهام ووظائف داخل الوحدة أو المؤسسة خلال فترة زمنية محددة.

- أوقات العمل:

يقضي العامل معظم ساعات عمله في مكان العمل مما يتطلب تنظيم هذه الساعات بالشكل الذي يريحه ويعزز انتماءه لمكان العمل ومن الضروري لكل من العامل والمؤسسة تنظيم وقت العمل وهذا ما أثبتته الدراسات وبما يتماشى مع متطلبات العمل.

3.2.3.2- تأثيرات بيئة العمل:

هناك مختلف الأضرار الصحية التي يمكن أن تلحق بالعامل، عند غياب إجراءات الأمن والسلامة ومن بين هذه الآثار نجد ضغط العمل

أ- تعريف ضغط العمل:

ترجع كلمة ضغط إلى الكلمة اللاتينية stringer التي استخدمت في القرن الثامن عشر للتعبير عن الإكراه والإجهاد وتوتر الأفراد.⁴⁰

فيعرف ضغط العمل بأنه نتيجة أو استجابة عامة لفعل ما أو موقف يتعرض فيه الفرد العامل لمطالب مادية ونفسية يدرك أنها تفوق قدراته وإمكاناته، بحيث تدعى هذه المطالب بعوامل أو مسببات الضغط.⁴¹ نجد من التعريف أعلاه أنه يمكن النظر إلى الضغط من جانبين:

- جانب المثيرات الخارجية: الضغط قوة مثيرة تضغط على العامل فتولد إجهادا وتوترا.

- جانب الاستجابة: فالضغط استجابة فسيولوجية أو سيكولوجية من العامل اتجاه الأحداث الضاغطة ويمكن التمييز بين نوعين أساسيين من ضغط العمل:

- ضغوط سلبية: فمثل هذه الضغوط تخلف آثارا سلبية على الصحة الجسدية والنفسية للعامل.

⁴⁰ حسن صادق حسن عبد الله، فوزي مذكور، ضغوط وصراعات العمل، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص 02.

⁴¹ حسن صادق حسن عبد الله، نفس المرجع السابق، ص 12.

- ضغوط ايجابية: تلعب بعض الضغوط دورا هاما في تحفيز العمال، فتزيد من دافعيتهم نحو العمل.⁴²

ضغوط العمل من المواضيع التي لا تزال تستقطب اهتمام الباحثين في مجال السلوك داخل العمل قصد التعرف على مسبباتها أي مصادرها والآثار المترتبة عنها لهدف وضع الاستراتيجيات المناسبة بغية الحد من خطورتها.

و يشير الدكتور "هارون توفيق الرشدي" أن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد وما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، المرتب، الترقية، التمييز غير المبرر من قبل الرؤساء، ويكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء والتقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها".⁴³

و يعرف "كوبر" الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة العوامل البيئية التي يثر سلبا على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل. هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد".⁴⁴

و يعرف "سيد عبد العال" ضغوط العمل "بأنها مجموعة التغيرات الفيزيولوجية والجسمية والنفسية يعانيتها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها، لذلك يعرف استجابة ضغط العمل بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسمي والنفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف انجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء والمهام وتعددتها وتراكمها وفقا لنمط شخصيته".⁴⁵

ب- أسباب ضغوط العمل:

يخضع العامل للعديد من القوى الضاغطة في مكان عمله، سواء تعلقت بالعامل نفسه أو بالمؤسسة، والتي سوف نتعرض لها فيما يلي:

- الازدحام وعدم توفر الخصوصية للعمال.
- الضوضاء وارتفاع درجة الحرارة.
- سوء تصميم الإضاءة (شدة، توزيع، لون).
- تواجد المواد كيميائية السامة والمواد المشعة.

⁴² - محمد الصيرفي، إدارة المستشفيات العامة والخاصة وكيفية تمييز العمال بها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، ط1، 2009، ص436.

⁴³ - هارون توفيق الرشدي، الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، مكتبة الانجلو مصرية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 1999، ص50.

⁴⁴ - شعبان علي حسين السيسي، أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطة، مصر، ط1، 2002، ص356.

⁴⁵ - طه عبد العظيم حسين، إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006، ص216.

الفصل الثاني: العوامل البيئية المؤثرة في اختيار التقاعد المسبق

- المشاكل المتعلقة بجماعات العمل مثل الصراعات داخل الجماعة وعدم تماسكها نوعية الإشراف المحددة لعلاقة العامل برئيسه.
- عدم إظهار الاحترام للفرد العامل.
- عدم المساواة بين العمال.⁴⁶
- غموض الدور: يتمثل في نقص أو عدم كفاية المعلومات المطلوبة للدور المتوقع، ويحدث غموض الدور عندما لا تكون أهداف ومتطلبات العمل المراد انجازه واضحة.⁴⁷
- صراع الدور: يحدث في حالة تناقض أهداف الإدارات والأقسام ذات العلاقة.
- زيادة عبء العمل: يمكن القول بأن عبء العمل قد يكون كما ونوعاً:
 - عبء العمل كمي: في حالة ما إذا ترتب على العامل أداء أعمال كثيرة في الوقت نفسه.
 - عبء عمل نوعي: ينتج من عدم توافق المهارات المتوفرة لدى العامل والعمل المطلوب انجازه وكلا العباين غير مرغوب فيهما لأنهما يتسببان في الإصابة بضغط العمل.⁴⁸

ج- آثار ضغوط العمل:

تظهر في الأعراض التي تبدو على الفرد نتيجة لتعرضه لمجموعة من الضغوط، والتي تتمثل في:

- الأعراض الصحية والجسدية (ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب، الأرق، الصداع).
- الأعراض النفسية أو العاطفية (التوتر والقلق الحاد، عدم التركيز على أبسط المهام العادية، يصبح الشخص عدوانياً).
- الأمراض السلوكية (ضعف الولاء، كثرة الغيابات، انخفاض مستوى الأداء) .
- الغياب والتأخر عن العمل.
- ضعف الاتصالات:

إن المستوى المرتفع لضغوط العمل يؤثر على نمط وطبيعة الاتصالات بين الأفراد داخل المؤسسة، وكلما زاد غموض الدور وصراعه أدى ذلك إلى زيادة معدل الضغوط التي يترتب عنه تدهور الجانب العلائقي في المؤسسة وتوكيد الكراهية وعدم الثقة مما يساهم في إثارة الحقد والغيرة والصراع بين الزملاء، كما يترتب عنه انخفاض رضا العاملين الذي يظهر أحياناً في الغياب وعدم انتظام حضورهم اليومي وعدم إتقان المهمة.

⁴⁶- حسن صادق حسن عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص 11.

⁴⁷- هارون توفيق الرشيد، مرجع سبق ذكره، ص 68.

⁴⁸- عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص 597.

- اتخاذ القرارات الخاطئة:

إن اضطراب العلاقات في العمل وانسداد قنوات الاتصال بين العمال يؤدي إلى عدم الثقة وعدم الموضوعية في اتخاذ مختلف القرارات المرتبطة بالعمل، نتيجة تعرض العامل لحالة عدم الاتزان والتوافق النفسي وعدم إيجاد الحلول للمشاكل المختلفة التي تواجه العامل وبالتالي يتم اتخاذ القرارات بصورة خاطئة، هذا ما يؤدي إلى نتائج سلبية وخيمة سواء على الفرد أو المؤسسة بصفة عامة.⁴⁹

4.2.3.2- آثار بيئة العمل:

- صعوبة التخاطب بين العاملين بعضهم والبعض الآخر.
- نقص القدرة على التركيز وأداء الأعمال الذهنية التي تتطلب صبر ودقة.
- اضطرابات نفسية أو عصبية كالشعور بالضيق والعصبية وكذلك نقص القدرة على التركيز في أداء العمل أي كان شكله.
- ظهور أعراض مرضية كالصداع والإعياء ونقص الطاقة.
- وقوع حوادث العمل.
- تحمل ظروف العمل المؤسسات تكلفة غياب العاملين وتركهم العمل، وفقدان الرغبة في الإبداع وانخفاض الدافعية والالتزام بالعمل ذلك إلى جانب خطرها على العاملين الذي يتمثل في عدم الرضا المهني، الشعور بالإرهاك النفسي.
- كذلك ما تسببه ظروف العمل من شعور بالتوتر والإجهاد المتصلين بالأمراض الجسمية والنفسية والعقلية التي تؤثر على الإنجاز والإنتاج بشكل عام.

4.2- اختيار التقاعد:

يحاول الفرد تحديد نوعيات الوظائف التي تتوافق مع اهتماماته ورغباته وطموحاته بالتالي فإنه يضع في الاعتبار اهتماماته الشخصية، القيم الذاتية، تفضيلات العمل ويبدأ في تجميع المعلومات عن الوظائف والمهن ونوعيات العمل من الزملاء والأصدقاء وأعضاء الأسرة وربما وسائل الإعلام، وبعد الانتهاء من التعرف على نوعية الوظائف أو الأعمال التي تتوافق مع اهتماماته،⁵⁰ يهتم الفرد بتطوير مهاراته ومعلوماته الوظيفية والحفاظ على إدراك الآخرين لقدرته على الإنجاز والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة ويمتلك الأفراد في هذه الحالة رصيد كبير من الخبرة والمعرفة والإلمام الوظيفي، ويمكن التمييز إلى مرحلتين فرعيتين وهما:

- مرحلة منتصف العمر الوظيفي: حيث يسند للفرد وظائف أكثر أهمية وتزداد قيمته التنظيمية وترتفع إنتاجيته من خلال شعوره بالنضج والأمان في أداءه لمهامه الوظيفية.

⁴⁹- طه عبد العظيم حسين، مرجع سبق ذكره، ص 234.

⁵⁰- جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2003، ص382.

- مرحلة آخر العمر الوظيفي: وفيها يتم تركيز الاستقادة على النواحي الفكرية وكيفية التصدي لمشكلات العمل والمشاركة في التدريب، ويلاحظ أن الفرد في هذه المرحلة قد يشعر بنوع من التهديد والشعور بانخفاض مستوى الروح المعنوية، يدفعه إلى الميل للتأخر عن العمل، يعود أساسا إلى عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل أو المؤسسة وقد يزداد الانسحاب عن العمل. و نتيجة لتعرض العامل لحالة عدم الاتزان والتوافق النفسي وعدم إيجاد الحلول للمشاكل المختلفة التي تواجهه يتم اتخاذ القرارات بصورة خاطئة، هذا ما يؤدي إلى نتائج سلبية وخيمة سواء على الفرد أو المؤسسة بصفة عامة، وقد يزداد ترك العمل هروبا من الضغوط المختلفة ثم يتجه الفرد إلى مرحلة الانسحاب وهي مرحلة الاستعداد للتقاعد واعتماده على نفسه.⁵¹ باعتبار التقاعد فترة يتخذها العامل كفترة راحة نفسية وجسدية قد أنهكته المهام الموكلة إليه أو أنه قد مرت عليه فترة ضغط نفسي انجر عن علاقته بالمحيطين به من رؤساء أو زملاء عمل.

قد يواجه العامل مشاكل وتعقيدات المجتمع الصناعي، وسوء العلاقات الاجتماعية فيه تخلق تغيرات في اتجاهات العاملين نحو العمل، وتغيرا في نظراتهم إلى حقوقهم وواجباتهم، وتظهر لديهم حاجات نفسية كثيرة ورغبات إن لم يتم إشباعها استحالت كفاءتهم الإنتاجية، وانتشرت بينهم اضطرابات الشخصية، التي تؤدي إلى اضطرابات العمل وزيادة تكاليفه، ونشوء المشاكل الاجتماعية والعمالية، التي بدورها تحول دون جدوى استثمار القوى العاملة في كثير من المنشآت على الرغم من كثافتها، ومما حققته من نجاح مذهل في كثير من المنشآت الصناعية العالمية.

هذه المشاكل والاضطرابات النفسية تفرض على المنشآت الصناعية تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية للعمال، ووضع البرامج الخاصة بصحتهم النفسية لأنه يفقدانها مهما بلغت قواهم الجسدية لا يمكن أن يحسوا إحساسا إيجابيا بالنشاط والقوة والحيوية.⁵²

إن قياس اختيار التقاعد المسبق بمدنا بمزيد من وضوح الرؤية حول صحة أو خطأ الكثير من التصورات النظرية حول ظاهرة التقاعد الذي أصبح بشكل عام محط اهتمام ومناقشات ساخنة جادة للأوضاع المهنية التي تدفع للتقاعد والمصاعب المالية التي يؤول إليها المتقاعد وبوجود عوامل تدفع إلى التقاعد المسبق.

⁵¹ عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي-، عالم الكتب الحديث، الأردن، ط1، 2006، ص2015.

⁵² محمد جودت ناصر، الأمراض النفسية وأثرها على السلوك الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد العاشر 2006، ص1.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تطرقنا إلى عوامل اختيار نظام التقاعد وبالخصوص التقاعد المسبق وبيئة العمل المحيطة بالعامل، واستطعنا استنتاج التأثيرات التي تتركها بيئة العمل التي من خلالها يبني العامل قرار اختيار التقاعد المسبق كحل للإنقاص من متاعب الحياة العملية مع استمرار تقاضي منحة يحددها نظام التقاعد، وكما ورد من خلال التعاريف التي تعرضنا إليها في هذا الفصل حيث أن التقاعد المسبق يقوم على مجموعة من الشروط على العامل استيفاءها إلا اتخاذ قرار التوجه للتقاعد المسبق يكون بطلب من العامل، و في حال استثنائي للمؤسسات التي تعاني عجزا أو لمجموعة أسباب تقوم بإحالة العمل على التقاعد المسبق حتى وإن لم يصل إلى السن القانونية، أما البيئة فهي كل ما يحيط بالعامل تؤثر عليه سلبا لذلك كان من الواجب على رؤساء المؤسسات الحرص على توفير الظروف الملائمة للعامل للعطاء والرفع من مستوى الأداء وكذا تحقيق أهداف المؤسسة.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

1. منهج الدراسة

2. حدود الدراسة

3. عينة ومجتمع الدراسة

4. أدوات الدراسة

5. عرض وتحليل النتائج

6. مناقشة وتفسير النتائج



تمهيد:

يعتبر هذا الفصل بمثابة المرحلة التطبيقية لما تم عرضه نظريا في الفصل الثاني الذي يحتوي على متغير مستقل والآخر تابع (الظاهرة المدروسة)، وسنتناول ما يمكن تسميته همزة الوصل بين النظري والواقع (الإجراءات المنهجية للدراسة).

هناك علاقة وطيدة بين موضوع البحث ومنهجه إذ أن الموضوع هو الذي يحدد المنهج المناسب ليتم عرض وتحليل البيانات التي جمعت من الميدان لخصت في الأخير في مجموعة من الاستنتاجات التي تعتبر إجابة للتساؤلات التي طرحت في مقدمة الدراسة:

- هل يختلف اختيار العاملين للتقاعد المسبق وفقا لمتغيرات شخصية ووظيفية؟
- ما هي مصادر بيئة العمل لدى العاملين الذين اختاروا التقاعد المسبق؟
- هل تؤثر علاقات العمل على اختيار العاملين للتقاعد المسبق؟

- منهج الدراسة:

استخدمنا المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها وهذا المنهج يعبر عن الظاهرة المراد دراستها كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها، كما أن هذا المنهج لا يتوقف فقط على جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة وإنما يقوم كذلك على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

- حدود الدراسة:

1- حدود الدراسة الزمانية:

مر مسار بحثنا هذا زمنيا بمرحلتين:

المرحلة الأولى: وكانت من شهر جانفي 2024 إلى أواخر شهر فيفري 2024، هذه الفترة تم تحديد الموضوع وصياغة الإشكالية والفرضيات والتطرق إلى الجانب النظري.

المرحلة الثانية: وكانت من نهاية شهر فيفري 2024 إلى بداية شهر ماي 2024، وقد تم في هذه المرحلة التطرق إلى الجانب الميداني.

- حدود الدراسة المكانية

شملت دراستنا على جميع العاملين في قطاع التعليم من إداريين وتربويين بثانوية أبي قاسم الزهراوي أفلوا. تعتبر ثانوية أبي القاسم الزهراوي التربوية من أقدم المصالح لقطاع التربية لمدينة أفلوا، تقدر المساحة الإجمالية ب: 15879م²، إذ تقع في المنطقة الغربية لها على شمالها نجد شارع ويحدها من الجنوب مستودع نفضال أما غربا فنجد العيادة الجوارية الاستشفائية وفي الشرق يحدها المحكمة، تتوفر المؤسسة على (01) طابق، اثنان قاعة وعشرون (22) قاعة تدريس، (01) مكتبة، (01) مخزن، (01) مطعم، (01) فناء، (01) قاعة رياضة وأربع (04) مخابر.

و يرجع تاريخ نشأة ثانوية أبي قاسم الزهراوي لمدينة أفلوا إلى سنة 1981 حيث كانت الثانوية الوحيدة بالمدينة بعد ما كان التلاميذ يتجهون إلى مدن مجاورة لاستكمال دراستهم مع تلك المعاناة التي يعيشونها نظرا لبعدها المسافة.

تقدر نسبة الاستيعاب بالثانوية ب ألف (1000) تلميذ بينما عدد المتدربين حوالي: تسعمائة (900) تلميذ، بست (06) تخصصات.

و تقوم المؤسسة على طبقة شغيلة تقدر ب سبعة وتسعون (97) موظف من إداريين وتربويين، منهم واحد وستون (61) أستاذا تنقسم إلى ثلاثون (30) أستاذ وواحد وثلاثون (31) أستاذة.⁵³

- مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين من إداريين ومستخدمين وأساتذة وأستاذات بثانوية أبي قاسم الزهراوي بمدينة أفلوا الذين بلغ عددهم (97) عاملا.

⁵³- المصدر: ثانوية أبي القاسم الزهراوي بأفلو ولاية الأغواط، احصائيات 2024.

2.4.3- عينة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة ونظرا لكبر حجم المجتمع الأصلي للدراسة، فقد تم اختيار ثانوية أبي القاسم الزهراوي بأفلا عن طريق إجراء قرعة لاختيار مكان الدراسة بأسلوب العينة العنقودية، و تم اختيار أفراد عينة الدراسة بطريقة عرضية لوجود عوائق إدارية من ناحية إدارة الثانوية وكذا عدم تجاوب بعض العاملين والأساتذة مع الاستثمارات وفي الأخير وبعد إتمام توزيع 32 استمارة من طرف مدير المؤسسة تم الحصول في الأخير على 32 استمارة قابلة للتفريغ وبالتالي تكونت عينة الدراسة من اثنان وثلاثون (32) فردا من إداريين (إداريين ومستخدمين) وتربويين من (أساتذة وأساتذات)

5.3- أدوات الدراسة:

تتعدد أدوات البحث العلمي التي تستخدم في جمع البيانات اللازمة باختلاف للإجابة عن تساؤلات الدراسة من أفراد عينة الدراسة، التي تتراوح ما بين الملاحظة والمقابلة، والإستبانة، والاختبار، والمقياس. كان اعتمادنا على تقنية الملاحظة كأداة مساعدة وعلى تقنية الاستبيان كتقنية رئيسية في جمع معطيات الدراسة. و يعتبر الاستبيان وسيلة لجمع البيانات وأكثر أدوات جمع المعلومات استخداما لأنه يحتوي على أسئلة موجهة لعينة البحث التي بواسطة تلك الأجوبة يستطيع الباحث الوصول إلى ما يهدف إليه، وكتعريف للاستبيان: " هو أداة من أدوات جمع البيانات أو المعطيات من ميدان الدراسة عن طريق المبحوثين ويتم إرسالها إلى الأشخاص عن طريق اليد تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها.⁵⁴ و تم بناء استمارة البحث من 3 محاور رئيسية:

المحور الأول يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتضمن المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة ممثلة في (الجنس- السن- المؤهل العلمي- منصب العمل- سنوات الخبرة) أما المحور الثاني من الإستبانة فيتكلم عن بيئة العمل الداخلية التي تتحكم في اختيار العاملين للتقاعد المسبق ويشمل على(24) عبارة.

و المحور الثالث من الإستبانة فيتمثل في علاقات العمل وتأثيرها على اختيار العاملين للتقاعد المسبق ويشمل على(07) عبارة.

و قد تبيننا في إعداد المحاور الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال. و لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية statistical package for social sciences والتي يرمز لها باختصار بالرمز (SPSS).

و بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسوب الآلي تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

⁵⁴- دوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط5، 1996، ص135.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة وتحديد الدراسة
- وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة مدة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية.
- تم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين اختيارات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية.

6.3- عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها:

و فيما يلي عرض تفصيلي لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها في ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها مع تفسير النتائج:

1.6.3- خصائص العينة:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة متمثلة في: العمر - السن - المؤهل العلمي - منصب العمل - الحالة الاجتماعية - سنوات الخبرة، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد الدراسة على النحو التالي:

- تحليل النتائج:

1-1 المحور الأول:

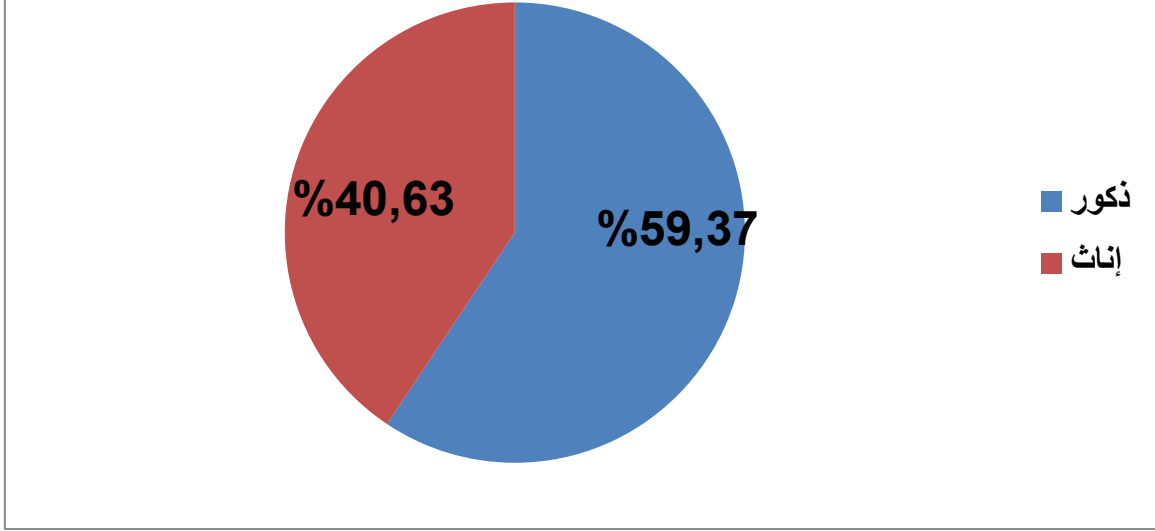
1-1-1 البيانات الشخصية:

/ الجنس

نوع الجنس	التكرارات	النسب المئوية
نكر	19	59.37%
أنثى	13	40.63%
المجموع	32	100%

الجدول رقم (01): توزيع العينة حسب نوع الجنس

الجنس



القراءة الإحصائية:

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع العينة من حيث الجنس، فإن أعلى نسبة قدرت بـ 59.37% كانت لصالح الذكور، في حين تليها نسبة 40.63% لصالح الإناث.

القراءة السوسولوجية:

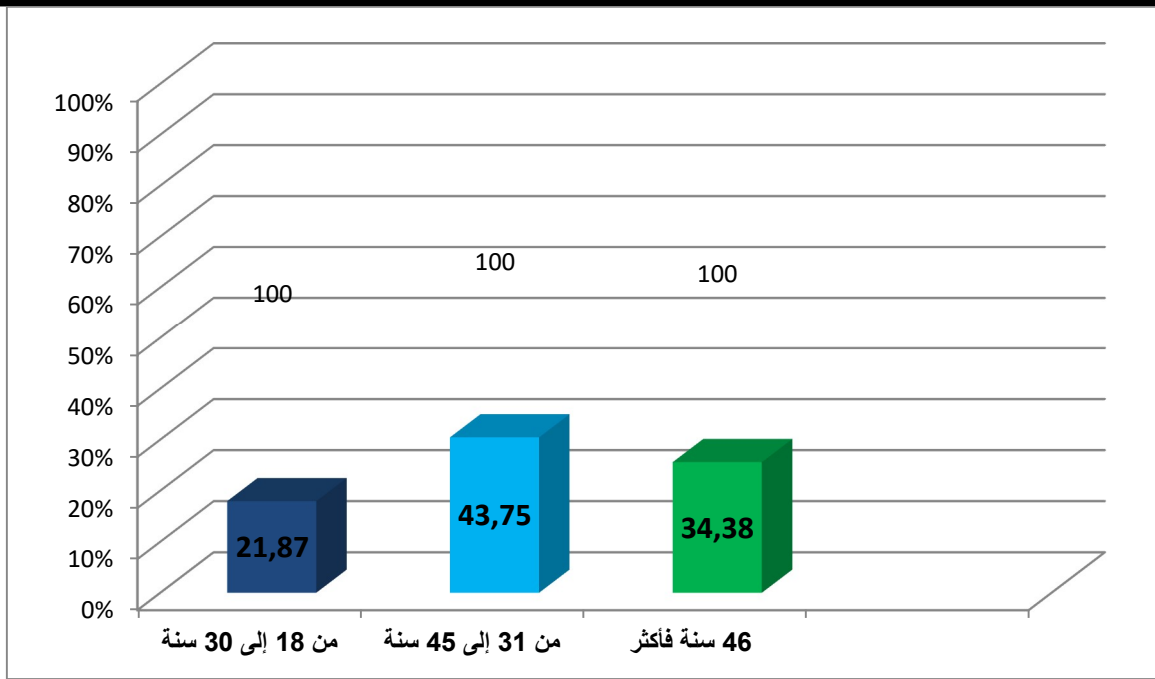
لاحظنا من خلال الجدول أن نسبة الذكور مرتفعة وهذا قد يكون راجع إلى أنه قد تكون مناصب لا يستطيع الإناث القيام بها فهي توكل للذكور نتيجة صعوبة مهامها مثلًا كعمال الصيانة يشترط أن يتقلد منصب مستخدم ذكور لما قد يحتوي هذا المنصب من مهام صعبة على الإناث.

/ السن:

النسب المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
21.87%	07	من 18 إلى 30 سنة
43.75%	14	من 31 إلى 45 سنة
34.38%	11	46 سنة فأكثر
100%	32	المجموع

الجدول رقم (02) يبين: توزيع العينة حسب العمر

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية



القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عامل السن لدى العمال، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 43.75% من العينة كانت أعمارهم من 31 إلى 45 سنة، ثم تليها نسبة 34.38% من العينة أعمارهم أكثر من 46 سنة، وفي الأخير تتصدر أقل نسبة قدرت بـ 21.87% من العينة كانت أعمارهم من 18 إلى 30 سنة.

القراءة السوسولوجية:

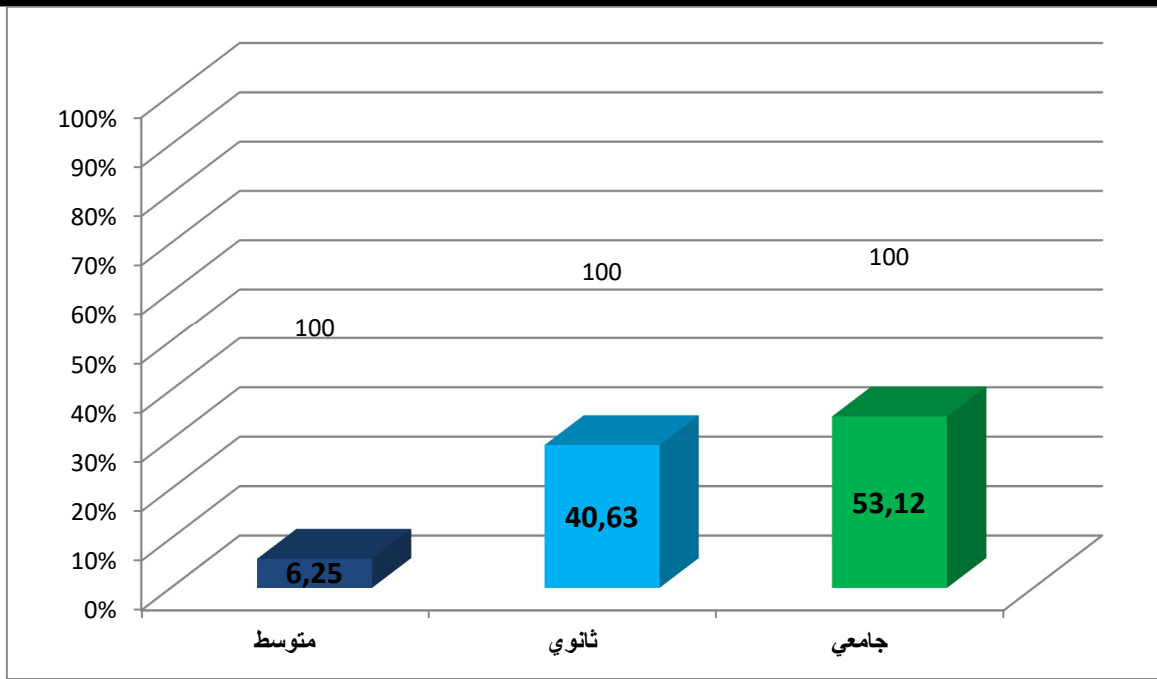
يتضح من الجدول أعلاه أن النسبة المرتفعة حسب متغير السن تعود إلى فئة (46 فأكثر) وربما يعود هذا إلى اعتقاد العاملين بأنهم قد استنفدوا طاقاتهم عبر الفترة التي اشتغلوا فيها بالمؤسسة وأنه قد حان الوقت للراحة والتفرغ للحياة الاجتماعية والأسرية.

/ المؤهل العلمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
06.25%	02	متوسط
40.63%	13	ثانوي
53.12%	17	جامعي
100%	32	المجموع

الجدول رقم (03) يبين: توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية



القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 53.12% من العمال لديهم مستوى تعليمي جامعي، ثم تليها نسبة 40.63% من العينة لديهم مستوى ثانوي، ثم تليها نسبة 06.25% من العينة لديهم مستوى متوسط.

القراءة السوسولوجية:

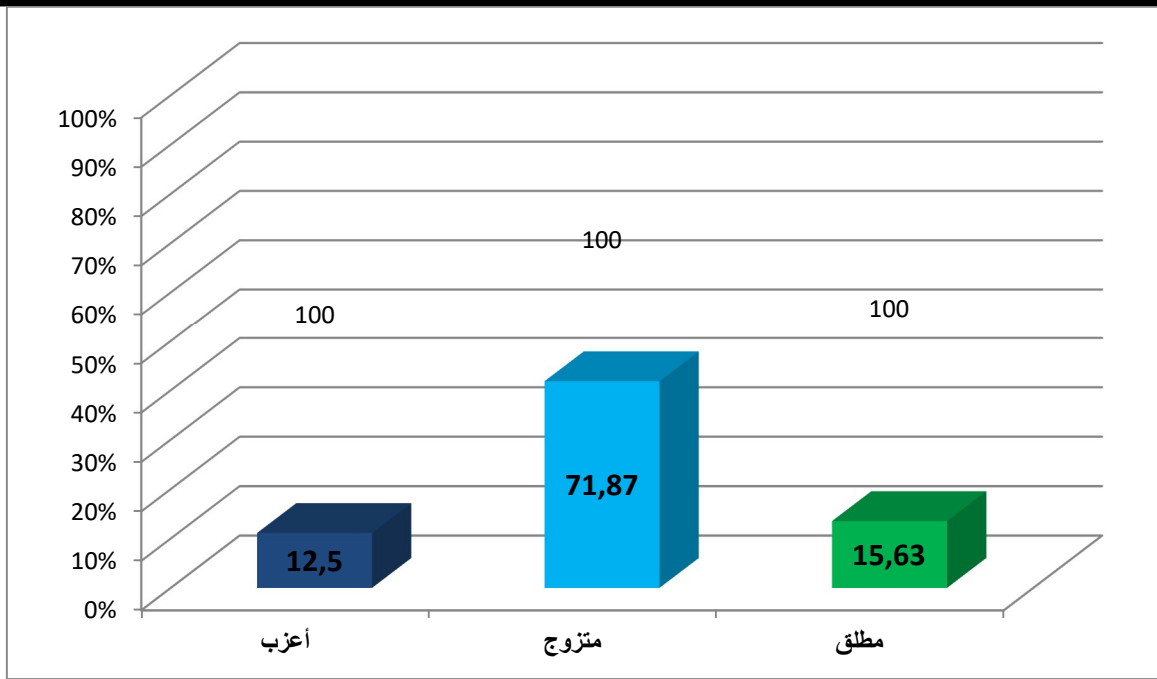
ارتفاع نسبة الجامعيين بالمؤسسة قد يكون راجع مثلاً إلى شروط التوظيف المبرمجة في الوظيف العمومي خاصة في قطاع التعليم لما للمستوى التعليمي من دور في هذا القطاع الحساس، واختيار هذه الفئة للتقاعد قد يعود في الغالب إلى وعيهم بالقوانين الخاص بالعمل على غرار ذوي المستوى التعليمي متوسط.

الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
12.5%	04	أعزب
71.87%	23	متزوج
15.63%	05	مطلق
100%	32	المجموع

الجدول رقم (04) يبين: توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية



القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 71.87% من العينة المتزوجين، ثم تليها نسبة 15.63% من العينة مطلقين، ثم تليها نسبة 12.5% من العينة عازبين.

القراءة السوسولوجية:

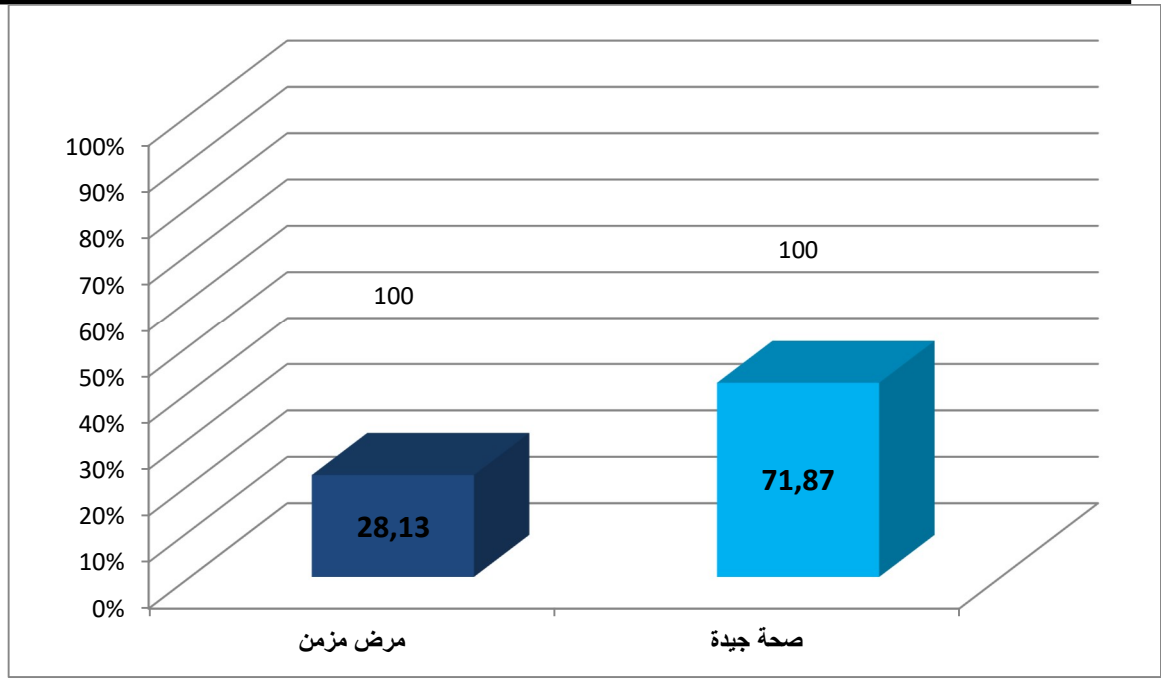
من خلال النسب المتحصل عليها في الجدول أعلاه نلاحظ ارتفاع نسبة المتزوجين على غرار باقي النسب، وهذا يوضح أنهم الفئة أكثر عرضة للظروف التي لها علاقة باختيار التقاعد، وقد تكون من بين تلك الظروف زيادة مسؤولياتهم تجاه أسرهم ومتطلباتهم الاجتماعية على عكس العزاب الذين يرون في بقاءهم في العمل هو الأهم لحياتهم أو قد يكون البقاء في العمل للملاءمة فراغهم.

/ الحالة الصحية:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
28.13%	09	مرض مزمن
71.87%	23	صحة جيدة
100%	32	المجموع

الجدول رقم (05) يبين: توزيع العينة حسب الحالة الصحية

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية



القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب الحالة الصحية، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 71.87% من العمال يتمتعون بصحة جيدة، ثم تليها نسبة 28.13% من العمال مصابين بأمراض مزمنة.

القراءة السوسولوجية:

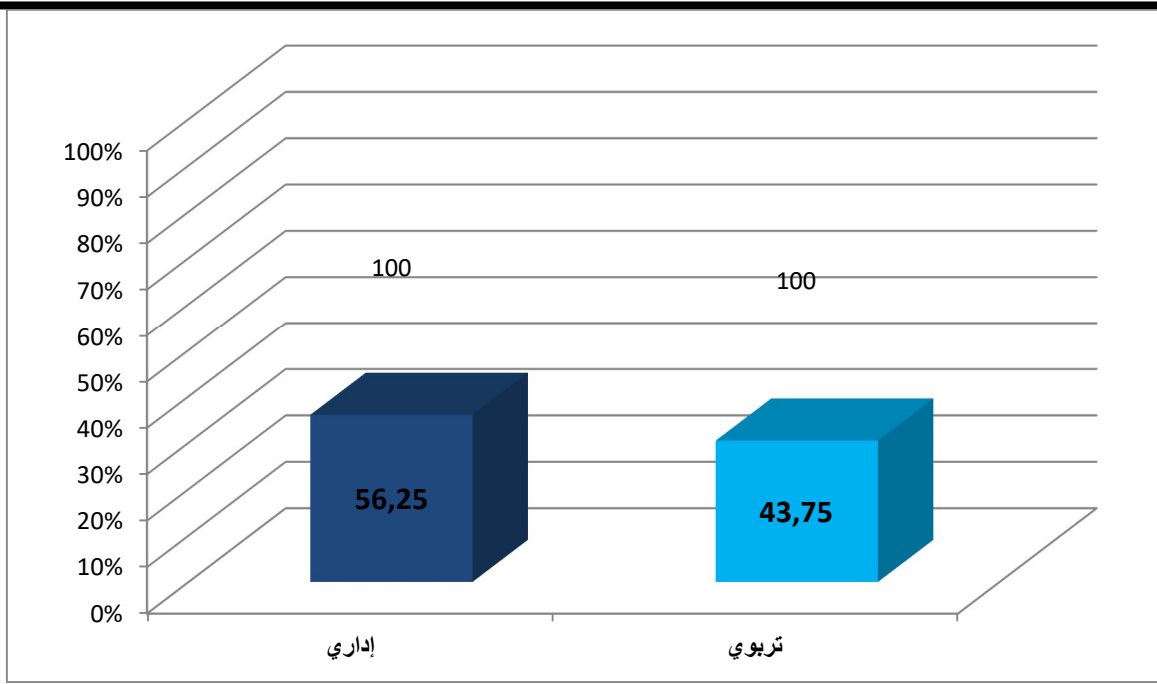
من خلال النسب المتحصل عليها في الجدول أعلاه نلاحظ أنه مع وجود عمال أصحاء لا يمكن أن تخلوا المؤسسة من عمال مصابين بأمراض مزمنة سواء كانوا مرضى من قبل أو أنهم أصيبوا بها أثناء العمل نتيجة لظروف العمل غير الملائمة لذلك.

/ منصب العمل :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
56.25%	18	إداري
43.75%	14	تربوي
100%	32	المجموع

الجدول رقم (06) يبين: توزيع العينة حسب منصب العمل

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية



القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب منصب العمل، ومنه فإن أعلى

القراءة السوسولوجية:

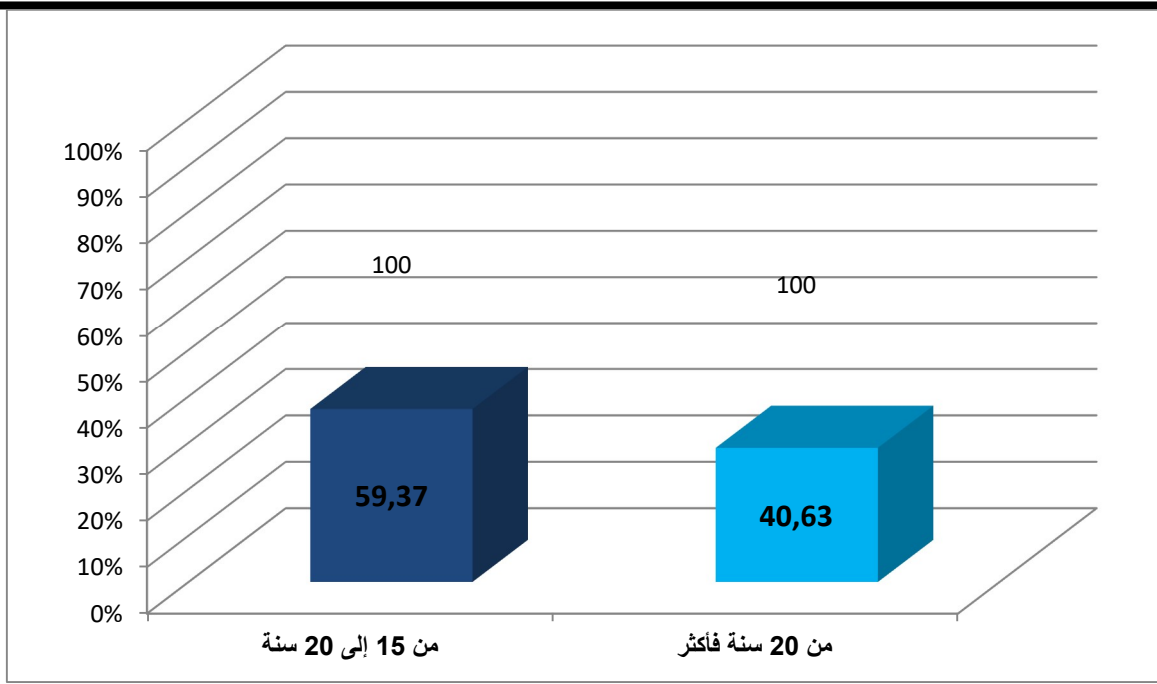
يمكننا القول أن أكبر نسبة في الجدول أعلاه هي التي توضح أن أغلب أفراد العينة من إداريون هذا نظرا للأهمية والمساعدة التي يقدمونها لإنجاز المهام داخل المؤسسة وللمجتمع على حد سواء.

الأقدمية في العمل :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
59.37%	19	من 15 إلى 20 سنة
40.63%	13	من 20 سنة فأكثر
100%	32	المجموع

الجدول رقم (07) يبين: توزيع العينة حسب أقدمية العمل

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية



القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب أقدمية العمل، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 59.37% من العمال لديهم أقدمية من 15 إلى 20 سنة، ثم تليها نسبة 40.63% من العمال لديهم أقدمية من 20 سنة فأكثر.

القراءة السوسيولوجية:

نجد أن أغلب أفراد العينة لهم أقدمية العمل لأبأس بها وهذا شرف للمؤسسة من حيث أن هذه الفئة لها مكتسبات وقدرات ومهارات قد اكتسبتها من مدة العمل التي قضتها هاته الفئة بالمؤسسة استغلتها هذه الأخيرة في نجاحها وساعدتها في التطور، وتفكير هذه الفئة في التقاعد قد يعود بالسلب على المؤسسة ويعد خسارة كبيرة لها.

- جداول الخاصة بالفرضية الأولى:

التي تنص عباراتها على: " لضغوط العمل لدى العاملين بالمؤسسة علاقة باختياراتهم للتقاعد المسبق".

المحور الثاني: لبيئة العمل الداخلية علاقة باختيار العاملين للتقاعد المسبق.

1/ هل التكاليف بأعباء إضافية ليست من صميم عملك تزيد من التفكير بالتقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
81.25%	26	نعم
18.75%	06	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (08): يبين تفكير العمال بالتقاعد المسبق من خلال التكاليف بالأعباء الإضافية

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول إجابات العمل في ما إذا كان التكاليف بالأعباء الإضافية تزيد من تفكيرهم للتقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 81.25% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 18.75%، أجابوا بـ لا.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن جزء كبير من العمال أكدوا بأن التكاليف بالأعباء الإضافية ليست من صميم عملهم تزيد من تفكيرهم للتقاعد المسبق، وبالتالي فإن الرفع من وتيرة العمل على غير العادية قد تسبب في الضغوطات المهنية للعمال مما يفكرون في التقاعد المسبق.

هل عدم التمتع بمميزات مالية هو سبب تفكيرك في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
56.25%	18	نعم
43.75%	14	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (09): يبين ما إذا كان عدم تمتع العمال بمميزات مالية هو سبب تفكيرهم في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان عدم تمتع العمال بمميزات مالية هو سبب تفكيرهم في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 56.25% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 43.75% أجابوا بـ لا .

القراءة السوسولوجية:

يمكن القول أن عدم التمتع بمميزات مالية والتي قد تكون متمثلة في مبلغ المرد ودية أو عدم التمتع بالخدمات الاجتماعية من سكنات وظيفية أو قروض مالية وحتى تكون رحلات، والتي تعتبر محفز مادي للعامل لمواصلة عمله بكل نشاط والمزيد من العطاء، ورفع الإنتاجية والمساهمة في استمرارية المؤسسة وتطورها هو سبب التفكير في التقاعد المسبق الذي هو في حد ذاته سلبي على المؤسسة، وهذا يعني أن المبحوثين قد تكون أرقعتهم متطلبات الحياة وهم بهذا يركزون على الجانب المادي ونقصه ترك لديهم طاقة سلبية نحو العمل مما دفع بهم للتفكير في التوقف عن العمل.

هل عدم كفاية الراتب الشهري هو الدافع للتفكير في التقاعد النسبي؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
65.62%	21	نعم
34.38%	11	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (10): يبين ما إذا كان عدم كفاية الراتب الشهري هو الدافع للتفكير في التقاعد النسبي

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذين يبين إجابات العمال حول ما إذا كان عدم كفاية الراتب الشهري هو الدافع لتفكيرهم في التقاعد النسبي، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 65.62% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 34.38% أجابوا بـ لا .

القراءة السوسولوجية:

يفهم من النسب في الجدول أعلاه أن التفكير في التقاعد المسبق مرتبط بعدم رضا العاملين بالراتب الممنوح لهم والذي يرونه غير كافي لمتطلبات الحياة الاجتماعية مما يدفع بهم إلى التفكير في القيام بأعمال إضافية

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

تساهم في رفع الدخل وهذا الارتباط عبر عنه مجمل العمال المبحوثين والذين يرون أن الراتب الشهري غير كافي لتلبية احتياجاتهم وهو الدافع الأساسي للتوجه نحو التقاعد المسبق.

هل بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل يزيد من تفكيرك في التقاعد المسبق؟

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	56.25%
لا	14	43.75%
المجموع	32	100%

الجدول رقم (11): يبين ما إذا كان بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل يزيد من تفكير العمال في

التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل يزيد من تفكير العمال في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 56.25% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 43.75% أجابوا بـ لا .

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل يزيد من تفكير العمال في التقاعد المسبق، نظراً لعدم امتلاكهم سيارات خاصة وعدم توفير وسائل النقل على نفقة المؤسسة لتوصيل العمال.

هل نقص التجهيزات والوسائل في المكتب تعد سبباً في تفكيرك في التقاعد المسبق؟

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	37.5%
لا	20	62.5%
المجموع	32	100%

الجدول رقم (12): يبين ما إذا كان نقص التجهيزات والوسائل في المكتب تعد سبباً في تفكير العمال

في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان نقص التجهيزات والوسائل في المكتب تعد سببا في تفكير العمال في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل %62.5 أجابوا بـ لا، في حين تليها نسبة %37.5 أجابوا بـ نعم.

القراءة السوسولوجية:

حسب نتائج الجدول فإن تفكير العمال نحو التقاعد المسبق ليس له علاقة بتأثير وتجهيز المكاتب ولا يوجد نقص في التجهيزات لأن مؤسستهم توفر لهم كل المستلزمات المكتبية، فظروف العمل الفيزيائية غير الجيدة لا تضمن راحة العامل في مكان عمله ولا تساهم في رفع مستوى الأداء.

/ هل مكان العمل ليس مناسباً مما يجعل تفكيرك في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
81.25%	26	نعم
18.75%	06	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (13): يبين ما إذا كان مكان العمل ليس مناسباً مما يجعل تفكير العمال في التقاعد

المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان مكان العمل ليس مناسباً مما يجعل تفكيرهم في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل %81.25 أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة %18.75 أجابوا بـ لا .

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ أن هذه النسبة توضح أن مكان العمل غير المناسب هو عامل من العوامل التي تدفع بالعمال إلى التفكير بالتقاعد المسبق، وقد يعود عدم مناسبة مكان العمل تكمن في عدم توفير الجو الملائم للعمل مثلاً أو أنه لا توجد وسائل الحماية للعامل مثل الحماية من الحروق أو المشاكل الكهربائية مثلاً أو عدم وجود تهوية أو نقص في الإضاءة أو من جهة أخرى وجود اكتظاظ في عدد التلاميذ في القسم مما يجعل الأستاذ يشعر بعدم مناسبة مكان العمل لتقديم الدروس.

هل عدم التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية يزيد من تفكيرك في التقاعد المسبق؟

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	84.37%
لا	05	15.63%
المجموع	32	100%

الجدول رقم (14): يبين ما إذا كان عدم توفيق العمال بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية يزيد من تفكيرهم في التقاعد المسبق؟

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان عدم توفيق العمال بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية يزيد من تفكيرهم في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 84.37% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 15.63% إجابوا بـ لا .

القراءة السوسولوجية:

يفهم من هذه النسب أن سبب التفكير في التقاعد ناتج عن التضارب في المهام الخاصة بالعمل والمهام الأسرية مما نتج عنه عدم التوفيق بين الواجبان لما لهما من أهمية في حياة الإنسان، وعدم التوافق الاجتماعي والوظيفة يولد نوعاً من الاضطراب في العمل ودوران العمل (التغيب في العمل - لأسباب عائلية، لأسباب مرضية)، فهناك من يحاول التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل عبر انتهاج أسلوب العطل المرضية مع مرور الزمن وزيادة أعباء الأسرة يبدأ العامل في التفكير التقاعد ليخلص من هذا الضغط والتفرغ للأسرة، فضغط العمال وعدم القيام بالواجبات الأسرية يدفع العامل للتوجه لحل التخفيف من الضغط وهو التفكير في التقاعد المسبق.

هل تعتقد أن دخول الفئات الشابة ذات كفاءة تؤدي الغرض هو الدافع في التفكير في التقاعد المسبق؟

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	15.63%
لا	27	84.37%
المجموع	32	100%

الجدول رقم (15): يبين ما إذا كان دخول الفئات الشابة ذات كفاءة تؤدي الغرض هو الدافع في التفكير في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان دخول الفئات الشابة ذات كفاءة تؤدي الغرض هو الدافع في التفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 84.37% أجابوا ب لا، في حين تليها نسبة 15.63% إجابوا ب نعم .

التحليل السوسيولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائيا بأن دخول الفئات الشابة ذات كفاءة لا تؤدي بالغرض الدافع في تفكير العمال في التقاعد المسبق نظرا لأن الفئات الشابة ستضفي أفكارا جديدة تساهم في تطور المؤسسة والحفاظ على سيرورتها.

/ هل تدهور الصحة الجسدية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
87.5%	28	نعم
12.5%	04	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (16): يبين ما إذا كان تدهور الصحة الجسدية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان تدهور الصحة الجسدية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 87.5% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 12.5% إجابوا ب لا .

القراءة السوسيولوجية:

و هذا يمكننا من القول أن الأعراض الصحية والجسدية الناتجة عن ضغوط العمل حسب تصريحات عينة البحث الناتجة عن الإنهاك الناتج عن القيام لأعمال مضاعفة، أو قد تكون نتيجة الوقوف المطول أثناء الشرح بالنسبة للأستاذ أو توكيل العامل بمهام استثنائية، وقد يكون للظروف غير المهيأة دور في تدهور الصحة كتنقص التهوية وانعدام نظافة مكان العمل وضعف الإضاءة في المكاتب التي تنعكس على حاسة النظر. هذه الظروف قد تؤثر على قرار العمال في التفكير بالتقاعد المسبق الذي يعود بالسلب على المؤسسة

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

إلا أنهم يرون في الفرصة للتمتع بالراحة الجسدية والمنتفوس من ضغوط العمل التي مروا بها في حياتهم المهنية.

/ هل يسبب لك الاكتظاظ في ميدان العمل ضغطا نفسيا يدفعك للتفكير في التقاعد المسبق؟

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	81.25%
لا	06	18.75%
المجموع	32	100%

الجدول رقم (17): يبين ما إذا كان الاكتظاظ في ميدان العمل يسبب للعمال ضغطا نفسيا يدفعهم

للتفكير في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان الاكتظاظ في ميدان العمل يسبب للعمال ضغطا نفسيا يدفعهم للتفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 81.25% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 18.75% إجابوا بـ لا.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائيا بأن الاكتظاظ في ميدان العمل يسبب للعمال ضغطا نفسيا يدفعهم للتفكير في التقاعد المسبق.

هل الشعور بالإرهاق في العمل يزيد من التفكير في التقاعد المسبق؟

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	90.62%
لا	03	09.38%
المجموع	32	100%

الجدول رقم (18): يبين ما إذا كان الشعور بالإرهاق في العمل يزيد من التفكير في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان الشعور بالإرهاق في العمل يزيد من التفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 90.62% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 09.38% إجابوا بـ لا .

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن الشعور بالإرهاق في العمل يزيد من تفكير العمال في التقاعد المسبق .

19/ هل عدم الرغبة في منصب العمل الحالي يزيد من التفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
43.75%	14	نعم
56.25%	18	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (19): يبين ما إذا كان عدم الرغبة في منصب العمل الحالي يزيد من تفكير العمال في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان عدم الرغبة في منصب العمل الحالي يزيد من تفكير العمال في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 56.25% أجابوا بـ لا، في حين تليها نسبة 43.75% إجابوا بنعم.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن عدم رغبة العمال في مناصب عملهم الحالية لا يزيد من تفكيرهم في التقاعد المسبق .

/ هل في رأيك قلة الحوافز المعنوية هي سبب تفكيرك في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
96.87%	31	نعم
03.13%	01	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (20): يبين ما إذا كان قلة الحوافز المعنوية هي سبب تفكير العمال في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان قلة الحوافز المعنوية هي سبب تفكير العمال في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 96.87% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 03.13% إجابوا بـ لا.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن قلة الحوافز المعنوية هي سبب تفكير العمال في التقاعد المسبق.

21/ هل لوجود فئات غير مؤهلة للقيام بالواجب سبباً في التفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
43.75%	14	نعم
56.25%	18	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (21): يبين ما إذا كان لوجود فئات غير مؤهلة للقيام بالواجب سبباً في التفكير في التقاعد

المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان لوجود فئات غير مؤهلة للقيام بالواجب سبباً في التفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 56.25% أجابوا بـ لا، في حين تليها نسبة 43.75% إجابوا بـ نعم.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن وجود فئات غير مؤهلة للقيام بالواجب لا تعد سبباً في التفكير العمال في التقاعد المسبق

هل الشعور بالحاجة للراحة يزيد في التفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
87.5%	28	نعم
12.5%	04	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (22): يبين ما إذا كان الشعور بالحاجة للراحة يزيد في تفكير العامل في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان الشعور بالحاجة للراحة يزيد في تفكير العامل في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 87.5% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 12.5% إجابوا بـ لا .

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن الشعور بالحاجة للراحة يزيد في تفكير العامل في التقاعد المسبق.

23/ هل روتين العمل المتكرر يزيد من التفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
65.62%	21	نعم
34.38%	11	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (23): يبين ما إذا كان روتين العمل المتكرر يزيد من تفكير العامل في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان روتين العمل المتكرر يزيد من تفكير العامل في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل %65.62 أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة %34.38 إجابوا بـ لا .

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن روتين العمل المتكرر يزيد من تفكير العامل في التقاعد المسبق .

هل تواجهك ضغوط أسرية تدفعك للتفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
53.12%	17	نعم
46.88%	15	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (24): يبين ما إذا كان الضغوط الأسرية تدفع العمال للتفكير في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان العمال يتلقون ضغوط اسرية تدفعهم للتفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل %53.12 أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة %46.88 إجابوا بـ لا .

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن العمال يتلقون ضغوط اسرية مما تدفعهم للتفكير في التقاعد المسبق .

4.6.3- جداول الخاصة بالفرضية الثانية:

التي تنص عباراتها على: " لعلاقات العمل لدى العاملين بالمؤسسة علاقة باختياراتهم للتقاعد المسبق".

المحور الثالث: لعلاقات العمل داخل المؤسسة علاقة بإختيار التقاعد المسبق

25/ هل علاقتك برؤساء العمل هو سبب تفكيرك في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
68.75%	22	نعم
31.25%	10	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (25): يبين ما إذا كان علاقة العمال برؤساء العمل هو سبب تفكيرهم في التقاعد المسبق

القراءة الاحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كانت علاقة العمال برؤساء العمل هي سبب تفكيرهم في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 68.75% أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة 31.25% إجابوا ب لا .

القراءة السوسولوجية:

نستطيع القول من خلال الجدول الموضح أعلاه أن علاقة العاملين برؤساء العمل لها علاقة بالتفكير في التقاعد على حسب رأي المبحوثين، وقد يكون هذا راجعا إلى عدم وجود احترام للعامل من طرف الرؤساء وأنهم لا يقدرن المجهودات التي يقوم بها العاملين، وقد يكونون ممن لا يركزون على العلاقات الإنسانية لنجاح المؤسسة وإتمام الأعمال الخاصة بالمؤسسة بمستوى مرتفع.

/ هل عدم التقدير من قبل الرؤساء يدفعك للتفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
78.12%	25	نعم
21.88%	07	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (26): يبين ما إذا كان عدم التقدير العمال من قبل الرؤساء يدفعهم للتفكير في التقاعد

المسبق

القراءة الاحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كانعدام التقدير العمال من قبل الرؤساء يدفعهم للتفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل %78.12 أجابوا بنعم، في حين تليها نسبة %12.88 إجابوا ب لا .

القراءة السوسولوجية:

نستنتج من خلال رأي المبحوثين الذي تمثله النسب في الجدول أعلاه أنه لا توجد علاقة جيدة بين العمال ورؤسائهم وأن الرؤساء لا يعاملون العاملين بكل تقدير ولا يراعون العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وهذا العامل له علاقة في اختيار العاملين.

/ هل تعاني من معاملة سيئة دفعت بك للتفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
18.75%	06	نعم
81.25%	26	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (27): يبين ما إذا كان يعاني العمال من معاملة سيئة دفعت بهم للتفكير في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كانوا يعانون من معاملة سيئة دفعت بهم للتفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 81.25% أجابوا بـ لا، في حين تليها نسبة 18.75% أجابوا بـ نعم.

القراءة السوسولوجية:

نستطيع القول من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه أن العمال لا يعانون من معاملة سيئة أثناء تأدية مهامهم داخل المؤسسة، وقد يكون هذا راجع إلى أن رؤساء المؤسسة يوفرن جو مناسب للعامل.

/ هل تواجه صعوبات في التعامل مع الإدارة تزيد من التفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
43.75%	14	نعم
56.25%	18	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (28): يبين ما إذا كان العمال يواجهون صعوبات في التعامل مع الإدارة تزيد من التفكير في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان يواجهون صعوبات في التعامل مع الإدارة تزيد من التفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 56.25% أجابوا بـ لا، في حين تليها نسبة 43.75% أجابوا بـ نعم .

القراءة السوسولوجية:

يمكن القول أن الإدارة توفر كل الظروف الملائمة لتسهيل المعاملة بينها وبين العمال مما قد يزيد من رضا العمال الوظيفي وولاءهم لمؤسستهم، وكل من الإدارة والعمال يتفاعلون في تحقيق أهداف المؤسسة، وقد يكون هذا راجع للتسهيلات في المعاملة التي تقدمها الإدارة للعمال وهذا ما يعكسه أداءهم وتسهيل التعامل يقدم صورة إيجابية للمؤسسة.

هل عدم إشراكك في القرارات يزيد من التفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
59.37%	19	نعم
40.63%	13	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (29): يبين ما إذا كان عدم إشراك العمال في القرارات يزيد من التفكير في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان عدم إشراكهم في القرارات يزيد من التفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 59.37% أجابوا بـ نعم، في حين تليها نسبة 40.63% أجابوا بـ لا.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن عدم إشراك العمال في القرارات يزيد من تفكيرهم في التقاعد المسبق

هل تعتقد أن وجود عدم التعاون بين الزملاء يزيد من التفكير في التقاعد المسبق؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
71.87%	23	نعم
28.13%	09	لا
100%	32	المجموع

الجدول رقم (30): يبين ما إذا كان عدم التعاون بين الزملاء يزيد من التفكير في التقاعد المسبق

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات العمال حول ما إذا كان عدم التعاون بين الزملاء يزيد من التفكير في التقاعد المسبق، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 71.78% أجابوا ب نعم، في حين تليها نسبة 28.13% أجابوا ب لا.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن عدم تعاون العمال فيما بينهم يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.

النسبة المئوية	لا	نعم	طبيعة المهنة هي سبب التفكير المسبق
			منصب العمل
19 59.37%	13 72,22%	06 86,42%	إداري
14 43.75%	05 27,77%	09 64,28%	تربوي
32 100%	18 100%	14 100%	المجموع

الجدول رقم (31): يبين طبيعة المهنة هي سبب التفكير في التقاعد المسبق حسب منصب العمل

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين طبيعة المهنة هي سبب التفكير في التقاعد المسبق حسب منصب العمل، حيث كانت أعلى نسبة قدرت ب 59,37% إداريين أغلبهم أجابوا ب لا، ثم تليها نسبة 43,75% للتربويين أغلبهم أجابوا ب نعم.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن النسبة الكبيرة للمبحوثين على حسب منصب العمل يرون بأن طبيعة المهنة سببا في التفكير في التقاعد المسبق فربما يعود ذلك لان أغلب الاداريين متمرسين في مجال عملهم خاصة مع الاعتماد مؤخرا على رقمنة الوثائق الإدارية حتى في الأرشفة مما يسهل عملية العودة للأعمال المخزنة والقيام بالتعديل او التحيين على عكس التربويين الذين يرون في طبيعة المهنة هي سبب التفكير في التقاعد المسبق ويمكن تفسير هذا الاتجاه بان هؤلاء ربما يعتمدون على الأساليب التقليدية مما يزيد من أعباء العمل لديهم.

النسبة المئوية	لا	نعم	التكليف بأعباء اضافية
			الجنس
19 59.37%	03 50%	16 61,5%	ذكر
13 40.63%	03 50%	10 38,5%	أنثى
32 100%	06 100%	26 100%	المجموع

الجدول رقم (32): يبين التكليف بالأعباء الإضافية حسب الجنس

القراءة الإحصائية:

اتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين التكليف بالأعباء الإضافية حسب الحالة الصحية، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 59,37% لصالح الذكور حيث أغلبهم أجابوا بنعم، ثم تليها نسبة 40,63% لديهم لصالح الإناث حيث أغلبهن أجابوا بنعم.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن الذكور هم من يكلفون بأعباء إضافية على غرار الإناث وقد يرجع ذلك إلى القدرة بالنسبة للذكور على قابلية تحمل بعض ظروف العمل التي قد تكون قاسية سواء كانت داخل المؤسسة او حتى القيام بمهام خارجها حتى ولو كانت بعد انتهاء وقت الدوام الرسمي.

النسبة المئوية	المعاناة من التراكم		الحالة العائلية
	لا	نعم	
04 12.50%	02 40,7%	02 40,7%	أعزب
23 71.88%	03 60%	20 74,07%	متزوج
05 15.62%	00	05 18,51%	أخرى
32 100%	05 100%	27 100%	المجموع

الجدول رقم (33): يبين معاناة العينة من التراكم حسب متغير الحالة العائلية

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين معاناة العينة من التراكم حسب متغير الحالة العائلية ، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 71,88% لصالح فئة المتزوجين، ثم تليها نسبة 15,62% كانت لصالح العازبين وفي الأخير تأتي نسبة 12,50% لصالح أخرى.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن فئة المتزوجين هم من يعانون من تراكم الأعمال مقارنة بالحالات العائلية الأخرى نظراً لازدواجية المسؤولية التي يقومون بها في البيت والعمل وقد يصل ذلك إلى غاية الشعور بعدم التوفيق بين العمل المتطلبات الاجتماعية وهذا ما يجعلهم ممن يعانون من التراكم على عكس الأقل نسبة التي تعود للعازبين الذي لا يرون انهم لا يعانون من تراكم الاعمال ويمكن تفسير ذلك الى قلة الواجبات الاسرية.

النسبة المئوية	لا	نعم	بعد المسافة الحالة الصحية
09 28.12%	03 21,42%	06 33,33%	مرض مزمن
23 71.88%	11 78,57%	12 66,66%	صحة جيدة
32 100%	14 100%	18 100%	المجموع

الجدول رقم (34): يبين بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل حسب الحالة الصحية

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل يؤدي للتقاعد المسبق حسب الحالة الصحية، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 71,88% كانت لصالح الذين يتمتعون بصحة جيدة حيث أغلبهم أجابوا بـ نعم، ثم تليها نسبة 28,12% كانت لصالح الذين لديهم مرض مزمن حيث أغلبهم أجابوا بـ نعم.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن أعلى نسبة ترجع إلى ذوي الصحة الجيدة الذين لا يرون في بعد المسافة عن مكان العمل هو سبب التفكير في التقاعد ربما هذا راجع إلى أن المؤسسة قريبة من مكان العمل أو لإمتلاكهم سيارة للتنقل تنقص عليهم مسافة الطريق على عكس ذوي الامراض المزمنة فهم يرجعون سبب التفكير في التقاعد إلى بعد المسافة بين مكان العمل والمنزل وقد يعود ذلك إلى نوع المرض الذي يعانون منه مع قلة الامكانيات مما يصعب التنقل في حالة المرض لبعده المسافة.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

العلاقات برؤساء العمل الاقدمية في العمل	نعم	لا	النسبة المئوية
15-20 سنة	12 54,54%	07 70%	19 59.38%
20 سنة فأكثر	10 45,45%	03 30%	13 40.62%
المجموع	22 100%	10 100%	32 100%

الجدول رقم (35): يبين إجابات العينة علاقتهم برؤساء العمل حسب متغير اقدمية العمل

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين إجابات العينة في علاقتهم برؤساء العمل تؤدي بهم للتفكير في التقاعد حسب متغير اقدمية العمل، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 59.38% لصالح فئة التي لديها خبرة من 15 إلى 20 سنة والتي أجابت بنعم، ثم تليها نسبة 40,62% لصالح فئة 20 سنة فأكثر والتي أجابت بنعم.

القراءة السوسيولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائيا بأن أعلى نسبة لمن لديهم أقدمية العمل من 15-20 سنة لا يرون بان علاقتهم برؤسائهم ليست السبب في التفكير في التقاعد ويمكن أن يرجع ذلك إلى أن هاته الفئة من الفئات الشابة المتقانية في العمل والتي جاءت بالإضافة للمؤسسة وانعكس دخولها بالإيجاب مما وطد العلاقة بينهم وبين رؤساء العمل وخلق نوع من الرضا من الطرفين ونجاعة قنوات الاتصال بين الادارة العليا والعمال وتعتبرهم شركاء لها، اما فئة 20 سنة فأكثر فيرون أن علاقتهم برؤسائهم دفعت بهم للتفكير في التقاعد المسبق نظرا ربما إلى ان المسؤولين لا يقدرن مجهوداتهم ولا يقومون بتشجيعهم مما شنج العلاقة بينهم.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

النسبة المئوية	لا	نعم	مواجهة صعوبات
			الجنس
19 59.37%	15 83,33%	04 28,57%	ذكر
13 40.63%	03 16,66%	10 71,42%	أنثى
32 100%	18 100%	14 100%	المجموع

الجدول رقم (36): يبين مواجهة العينة لصعوبات حسب الجنس

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين الصعوبات التي يواجهها العمال المؤدية بهم للتفكير في التقاعد حسب متغير الجنس، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 59,37% لصالح الذكور حيث أغلبهم لا تواجههم صعوبات، ثم تليها نسبة 40,63% لديهم لصالح الإناث حيث أغلبهن يواجهن صعوبات.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائيا بأن الذكور لا تواجههم صعوبة في التعامل مع الإدارة وقد يرجع ذلك إلى انفتاح القيادة الادارية وفتح المجال امامهم لطرح انشغالاتهم واقتراحاتهم، أما بالنسبة للإناث فهم يرون عكس ذلك وقد يكون بسبب عدم شعورهم بالارتياح للأسلوب القيادي الحالي للرؤساء ولعل ذلك يعود إلى التغيير المستمر في الإدارة أو لقلّة التواصل مع الرؤساء.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

النسبة المئوية	لا	نعم	الإشراك في القرار المستوى التعليمي
02 6.25%	00	02 10,52%	متوسط
13 40.62%	05 38,46%	08 42,10%	ثانوي
17 53.13%	08 61,53%	09 47,36%	جامعي
32 100%	13 100%	19 100%	المجموع

الجدول رقم (37): يبين عدم الإشراك في القرار حسب متغير المستوى التعليمي

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عدم إشراك العمال في القرار حسب متغير المستوى التعليمي يؤدي بهم لإتخاذ قرار التقاعد المسبق، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 53.13% كانت لصالح فئة مستوى جامعي أغلبهم أجابوا بـ نعم ، ثم تليها نسبة 40,62% كانت لصالح مستوى ثانوي أجابوا بـ بـ نعم وفي الأخير تأتي نسبة 6,25% لصالح مستوى متوسط أجابوا بـ نعم.

القراءة السوسيولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائيا بأن أعلى نسبة تعود لصالح فئة مستوى جامعي والذين لا يربطون تفكيرهم في التقاعد المسبق بعدم اشراكهم في اتخاذ القرارات حيث قد يرجع سبب ذلك إلى أنه يتم الاعتماد على هذه الفئة باشتراكهم نظرا لأهميتها بالنسبة للإدارة او لاعتلائها مناصب حساسة بالمؤسسة، أما فئة المستوى الثانوي فقد صرحوا بأنهم لا يشاركون في اتخاذ القرار ولعل هذا راجع إلى السياسة العامة للمؤسسة التي ترجع عملية اتخاذ القرار الى السلطات العليا وهذا ماكان سببا في تفكيرهم بالتقاعد المسبق.

النسبة المئوية	عدم التعاون		منصب العمل
	لا	نعم	
19 59.37%	04 44,44%	15 65,21%	إداري
14 43.75%	05 55,55%	08 34,78%	تربوي
32 100%	09 100%	23 100%	المجموع

الجدول رقم (38): يبين عدم التعاون بين الزملاء يزيد من التفكير في التقاعد المسبق حسب منصب العمل

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عدم التعاون بين الزملاء يزيد من التفكير في التقاعد المسبق حسب منصب العمل، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 59,37% إداريين أغلبهم أجابوا بـ بنعم، ثم تليها نسبة 43,75% للتربويين أغلبهم أجابوا بـ نعم.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن الإداريين صرحوا بأنه لا يوجد تعاون بين الزملاء بنسبة عالية وهذا راجع ربما الى غياب روح الفريق اثناء العمل وغياب العلاقات الانسانية بينهم وأنها ذات بعد رسمي فقط، في حين يرى التربويين أدلو بانهم لا يربطون تفكيرهم بالتقاعد المسبق بعدم التعاون بين الزملاء ويمكن تفسير ذلك إلى بوجود علاقة بينهم وبين زملائهم ووجود روح التعاون والاخوة.

النسبة المئوية	لا	نعم	التكليف باعباء اضافية
			الحالة الصحية
09 28.13%	04 66,66	05 %19,23	مرض مزمن
23 81.87%	02 %33,33	21 %80,76	صحة جيدة
32 100%	06 %100	26 %100	المجموع

الجدول رقم (39): يبين التكلفة بالأعباء الإضافية حسب الحالة الصحية

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين التكلفة بالأعباء الإضافية حسب الحالة الصحية، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 81,87% صحتهم جيدة، ثم تليها نسبة 28,13% لديهم مرض مزمن.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائياً بأن التكلفة بالاعباء موجه للذين يتمتعون بصحة جيدة لذلك لامتلاكهم القدرة على القيام باعمال اضافية على عكس ذوي الامراض المزمنة وقد يكون هذا راجع لمراعاة المؤسسة لحالتهم الصحية وتغليب الانسانية في مبدأ العمل.

النسبة المئوية	لا	نعم	التكليف بالأعباء روتين العمل
12 %37,5	04 %66,66	08 30,76%	نعم
20 %62,5	02 33,33%	18 %69,32	لا
32 %100	06 %100	26 %100	المجموع

الجدول رقم (40): يبين علاقة روتين العمل والتكليف بالأعباء الإضافية

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين روتين العمل والتكليف بالأعباء الإضافية للعمال لا يؤدي بهم لإتخاذ قرار التقاعد المسبق، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 62,5% أجابت بـ لا ، ثم تليها نسبة 37,5% أجابت بـ لا وبالتالي لا روتين العمل ولا التكليف بالأعباء الإضافية يؤدي بالعمال لإتخاذ قرار التقاعد المسبق.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائيا بأنه قد يكون هناك تكليف بأعباء إضافية إلا انه على حسب الاحصائيات لا يعتبرها العمال روتين عمل حيث يمكن ارجاع ذلك إلى ان هذه الاعمال قد تكون متنوعة ومتجددة تسعى المؤسسة في ذلك للمضي نحو التطور والتجديد عن طريق تبني مناهج وطرق تخرج عن المؤلف.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

النسبة المئوية	لا	نعم	عدم وجود تعاون الحالة الصحية
25 78.13%	16 %80	09 %75	صحة جيدة
07 21.87%	04 %20	03 %25	مرض مزمن
32 100%	20 %100	12 100%	المجموع

الجدول رقم (41): يبين علاقة عدم وجود تعاون بالحالة الصحية

القراءة الإحصائية:

إتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عدم وجود تعاون تؤدي للتقاعد المسبق، حيث كانت أعلى نسبة قدرت بـ 78,13% أجابت بأن عدم وجود تعاون بيت العمال ليس سببا في إتخاذهم قرار التقاعد المسبق، ثم تليها نسبة 21,87% اجابت بعدم وجود تعاون هوالسبب في إتخاذ قار التقاعد المسبق.

القراءة السوسولوجية:

نلاحظ من خلال ما تم عرضه إحصائيا بأن التفكير في التقاعد المسبق ليس له علاقة بعدم وجود تعاون لكلتا الحالتين الصحييتين مما يظهر ذلك وجود تعاون بين الزملاء ولو بنسبة قليلة وليس بالمعدوم وقد يكون مرده الجانب الانساني الذي يتحلى به العاملين الذي لا تخلوا أي مؤسسة منه.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاسئلة الخاصة ببيئة العمل الداخلية	رقم السؤال
,39656	1,8125	هل التكاليف بأعباء إضافية ليست من صميم عملك تزيد من تفكيرك في التقاعد المسبق.	1.
,50402	1,4375	هل عدم مراعاة الأقدمية في العمل الوظيفي يدفعك للتفكير في التقاعد المسبق.	2.
,48256	1,6563	عل عدم الاستفادة من ترقية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	3.
,39656	1,8125	هل تعاني من تراكم الأعمال يجعلك تفكر في التقاعد المسبق.	4.
,42001	1,7813	التمتع بمميزات مالية وهو سبب تفكيرك في التقاعد المسبق.	5.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

6.	هل عدم كفاية الراتب الشهري هو الدافع في التفكير في التقاعد المسبق.	1,8438	,36890
7.	هل طبيعة المهنة هي سبب التفكير في التقاعد المسبق.	1,5625	,50402
8.	هل نقص التجهيزات في المكتب يعد سببا في التفكير في التقاعد المسبق.	1,5625	,50402
9.	هل نقص الحوافز المادية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	1,3750	,49187
10.	هل تعتقد أن الحجم الساعي للعمل أسبوعيا يجعلك تفكر في التقاعد المسبق.	1,8125	,39656
11.	هل عدم حصولك على حقوقك الوظيفية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق	1,9375	,24593
12.	هل تعتقد أن دخول الفئات الشابة هو الدافع للتفكير في التقاعد المسبق.	1,9063	,29614
13.	هل يسبب لك الاكتظاظ ضغطا نفسيا يدفعك للتفكير في التقاعد المسبق.	1,8438	,36890
14.	هل الشعور بالإرهاق في العمل يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	1,8125	,39656
15.	هل عدم الرغبة في العمل الحالي يزيد من تفكيرك في التقاعد المسبق.	1,1563	,36890
16.	هل في رأيك قلة الحوافز المعنوية هي سبب تفكيرك في التقاعد المسبق.	1,8750	,33601
17.	هل الشعور بالحاجة للراحة يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	1,8125	,39656
18.	هل تعتقد أن الشعور بنقص تقدير الذات يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	1,9063	,29614
19.	هل الإحساس بنفاد طاقتك في العمل يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	1,4375	,50402
	المتوسط العام	1,7023	,31624

الجدول رقم (42) استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الخاص ببيئة العمل الداخلية التي يواجهها العاملون بالمؤسسة لاختيارهم التقاعد المسبق.

من خلال النتائج الموضحة بجدول رقم (...). يتضح أن أفراد الدراسة موافقون على أن بيئة العمل الداخلية لدى العاملين بمتوسط (1,7023) وهو مؤشر يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي والتي بينت أن مستوى بيئة العمل الداخلية لدى عينة الدراسة تتجه نحو التفكير في التقاعد المسبق.

و يتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على واقع بيئة العمل الداخلية التي يواجهها العاملين في قطاع التعليم بين موافقين على أن بعض ضغوط العمل الداخلية مرتفعة وموافقتهم بدرجة متوسطة على ضغوط العمل الداخلية التي يواجهها العاملين في قطاع التعليم، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول واقع ضغوط العمل الداخلية ما بين (1,15 إلى 1,90) وهي متوسطات تقع في الفئة الأولى من فئات الثلاثي والتي تشير إلى مرتفع على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على واقع بيئة العمل الداخلية التي يواجهها العمال في قطاع التعليم حيث يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على (19) عبارة من بيئة العمل الداخلية وتتمثل في العبارات العشر رقم (4,5,3,2,9,15) والتي تم ترتيبهما تنازليا موافقة أفراد الدراسة عليهما بدرجة مرتفعة جدا كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (15) وهي "هل عدم الرغبة في العمل الحالي يزيد من تفكيرك في التقاعد المسبق" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط (1,15) وتعزى هذه النتيجة إلى أن عدم الرغبة في العمل الحالي يزيد من تفكيرك في التقاعد المسبق نظرا لأنه يعنى بحالتهم المهنية.
2. جاءت العبارة رقم (9) وهي نقص الحوافز المادية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق" بالمرتبة الثانية حيث يوافق أفراد العينة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط (1,37) وتعزى هذه النتيجة إلى أن نقص الحوافز المادية يزيد من تفكير العاملين في التقاعد المسبق.
3. جاءت العبارة رقم (2) وهي عدم مراعاة الأقدمية في العمل الوظيفي يدفعك للتفكير في التقاعد المسبق" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط (1,43) وتعزى هذه النتيجة إلى أن عدم مراعاة الأقدمية يزيد من شعور العاملين بعدم تقدير مجهوداتهم وعدم مراعاة سنوات الخدمة مما يجعل العاملين في إحباط يزيد من ضغوطهم النفسية.
4. جاءت العبارة رقم (3) وهي "عدم الاستفادة من ترقية يزيد من التقاعد المسبق" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط (1,65) وتعزى هذه النتيجة إلى أن عدم الاستفادة من ترقية يقلل من شعور العاملين بالرضا عن واقع العمل مما يزيد من ضغوط العمل لديهم.
5. جاءت العبارة رقم (5) وهي عدم التمتع بمميزات مالية سبب تفكيرك في التقاعد المسبق" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط (1,78) وتعزى هذه النتيجة إلى أن عدم التمتع بمميزات مالية ينقص من حماسة ونشاط العامل نظرا لأنه يرى نفسه

يعمل دون مقابل مما يجعله يفكر أنه مستواه متدني وغير مقدر وهذا سبب التفكير في التقاعد المسبق.

6. جاءت العبارة رقم(4) وهي " تراكم الأعمال يجعلك تفكر في التقاعد المسبق" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط(1,81) وتعزى هذه النتيجة إلى أن تراكم الأعمال يزيد من إرهاق العاملين ويحد من قدرتهم على تنظيم حياتهم الشخصية مما يزيد من ضغوط العمل لديهم.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على(5) من مصادر ضغوط العمل الداخلية التي يواجهها العاملين بقطاع التعليم ويتمثلون في العبارتين رقم(18،11)و اللتين تم ترتيبهما تنازليا حسب موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم(18) وهي "الشعور بنقص تقدير الذات يزيد من التفكير في التقاعد المسبق" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط(1,90) وتعزى هذه النتيجة إلى أن الشعور بنقص تقدير الذات يزيد من إحساس العامل بقله الاهتمام والتقدير وهذا يؤكد غياب الحوافز المعنوية التي تزيد من الاعترا ب الوظيفي للعامل هو سبب التفكير في التقاعد المسبق.

2. جاءت العبارة رقم(11) وهي " عدم الحصول على الحقوق الوظيفية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمستوى(1.93) وتعزى هذه النتيجة إلى أن عدم الحصول على الحقوق الوظيفية يزيد نوعا ما من النفور تجاه العمل ونقص روح المسؤولية يؤدي ذلك ارتفاع مستوى الضغوط النفسية للعامل.

رقم السؤال	الاسئلة الخاصة ببيئة العمل الخارجية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
08	هل بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل تزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	28161,	10322,
10	هل مكان العمل ليس مناسباً مما يجعلك تفكر في التقاعد المسبق.	54321,	58561,
14	هل عدم التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	71101,	25364,
16	هل تدهور الصحة الجسدية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	7211,4	10502,
	المتوسط العام	1,632	445,

الجدول رقم (43) استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الخاص ببيئة العمل الخارجية التي يواجهها العاملين بالمؤسسة لاختياراتهم التقاعد المسبق.

من خلال النتائج الموضحة بجدول رقم (....) يتضح أن أفراد الدراسة موافقون على أن مصادر ضغوط العمل لدى العاملين تعود إلى عوامل خارجية بمتوسط (1,632) وهو متوسط يقع في الفئة الأولى والتي بينت أن مستوى بيئة العمل الخارجية يصل إلى حدود الوسط وهي الفئة التي تشير إلى خيار نعم.

يتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على واقع ضغوط العمل الداخلية التي يواجهها العاملين في قطاع التعليم بين موافقين على أن بيئة العمل الخارجية مرتفعة وموافقهم بدرجة متوسطة على بيئة العمل الخارجية التي يواجهها العاملين في قطاع التعليم، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول واقع ضغوط العمل الداخلية ما بين (1,47 إلى 1,71) وهي متوسطات تقع في الفئة الأولى من فئات الثلاثي والتي تشير إلى مرتفع على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على واقع بيئة العمل الخارجية التي يواجهها العمال في قطاع التعليم حيث يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على عبارتين من مصادر بيئة العمل الخارجية وتتمثل في العبارتين رقم (16،14) و اللتين تم ترتيبهما تنازلياً موافقة أفراد الدراسة عليهما بدرجة مرتفعة جداً كالتالي:

جاءت العبارة رقم (14) وهي "عدم التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط (1,47) وتعزى هذه النتيجة إلى أن عدم التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية يزيد من المشكلات الأسرية

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية

والاجتماعية التي تواجه العاملين ويحد من قدرتهم على التوفيق بين مهام العمل والمهام الأسرية والاجتماعية مما يزيد من ضغوط العمل لديهم.

جاءت العبارة رقم(16)و هي"تدهور الصحة الجسدية يزيد من التفكير بالتقاعد المسبق"بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة مرتفعة بمتوسط(1,71) وتعزى هذه النتيجة إلى أن تدهور الصحة الجسدية يزيد من شعور العاملين بالتعب وعدم القدرة على إكمال المهام الموكلة إليهم الأمر الذي يزيد من ضغوط العمل لديهم.

رقم السؤال	الاسئلة الخاصة بعلاقات العمل التي تتحكم في اختيار العاملين التقاعد المسبق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
26	هل علاقتك برؤساء العمل هو سبب تفكيرك بالتقاعد المسبق.	1,7813	,42001
27	هل عدم التقدير من قبل الرؤساء يدفعك للتفكير في التقاعد المسبق.	1,3750	,49187
28	هل تعاني من معاملة سيئة تدفع بك للتفكير في التقاعد المسبق.	1,1875	,39656
29	هل تواجه صعوبات في التعامل مع الإدارة تزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	1,4375	,50402
30	هل عدم إشراكك في القرارات يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.	1,5938	,49899
	المتوسط العام	1,48	478,

الجدول رقم (44): استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الخاص بعلاقات العمل التي تتحكم باختيارات العاملين التقاعد المسبق.

من خلال النتائج الموضحة بجدول رقم(...). يتضح أن أفراد الدراسة موافقون على أن علاقات العمل تتحكم باتجاهات العاملين نحو التقاعد المسبق بمتوسط(1,48)و هو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من1إلى3) وهي الفئة التي تشير إلى خيار نوعا ما على أداة الدراسة.

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على واقع علاقات العمل لدى العاملين في قطاع التعليم بين موافقين على أن علاقات العمل متوسطة في قطاع التعليم، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول واقع علاقات العمل ما بين(1,18، إلى1,78)و هي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات الثلاثي والتي تشير إلى متوسط على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على واقع علاقات العمل لدى العمال في قطاع التعليم حيث يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة

متوسطة أربع عبارات من علاقات العمل على أربع عبارات تتمثل في العبارات رقم (27،28،29،30) والتي تم ترتيبها تنازليا حسب موافقة أفراد الدراسة عليهما بدرجة متوسطة كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (28) وهي "تعاني من معاملة سيئة تدفع بك للتفكير بالتقاعد المسبق" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (1،18) وتعزى هذه النتيجة إلى أن المعاناة من المعاملة السيئة يزيد من الشعور بقلّة التقدير والاحترام مما يؤدي غياب الجانب العلائقي المهم في الحياة المهنية.

1- جاءت العبارة رقم (27) وهي "عدم التقدير من قبل الرؤساء يدفعك للتفكير في التقاعد المسبق" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (1،37) وتعزى هذه النتيجة إلى أن عدم التقدير من قبل الرؤساء يقلل من رضا العاملين ويزيد من سوء العلاقة في العمل.

2- جاءت العبارة رقم (29) وهي "تواجه صعوبات في التعامل مع الإدارة يزيد من التفكير في التقاعد المسبق" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (1،43) وتعزى هذه النتيجة إلى أن صعوبة التعامل مع الإدارة يعرقل سير العمل

3- جاءت العبارة رقم (30) وهي "عدم الإشراف في القرارات يزيد من التفكير في التقاعد المسبق" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (1،59) وتعزى هذه النتيجة إلى أن عدم الإشراف في القرارات يزيد من شعور العامل باللامبالاة ويخفض من الروح المعنوية الأمر الذي يزيد من سوء العلاقات في العمل.

التحقق من الفرضية الثالثة

✓ الفرضية الثالثة:

✓ التي تنص عبارتها على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة حسب متغيراتهم الشخصية والوظيفية."

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس:

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس، قمنا باستخدام تحليل التباين الأحادي (one wayanova) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم ():

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بيئة العمل التي يواجهها العاملون لاختياراتهم التقاعد المسبق	بين المجموعات	0,315	1	0,315	2,137	0,154
	داخل المجموعات	4,428	30	0,148		
	المجموع	4,743	31			

الجدول رقم (45): نتائج "تحليل التباين الأحادي (One wayanova) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقا إلى اختلاف متغير الجنس.

يتضح من خلال النتائج الموضحة بجدول رقم () عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول (بيئة العمل التي يواجهونها العاملون لاختياراتهم نحو التقاعد المسبق) باختلاف متغير الجنس وتعزى هذه النتيجة إلى أن جميع العاملين يواجهون ضغوط العمل باختلاف الجنس مما يجعلهم متفقين في اختيارهم للتقاعد المسبق.

ثانيا: الفروق باختلاف متغير السن.

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقا إلى اختلاف متغير السن، قمنا باستخدام "تحليل التباين الأحادي (one wayanova) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقا إلى اختلاف متغير السن، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم ():

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بيئة العمل التي يواجهها العاملون لاختياراتهم التقاعد المسبق	بين المجموعات	0,078	2	0,039	0,242	0,786
	داخل المجموعات	4,665	29	0,161		
	المجموع	4,743	31			

الجدول رقم (46): تحليل التباين الأحادي (one wayanova) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير السن.

يتضح من خلال النتائج الموضحة بجدول رقم () عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 فأقل في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول (بيئة العمل التي يواجهونها العاملون لاختياراتهم التقاعد المسبق) باختلاف متغير السن وتعزى هذه النتيجة إلى أن غالبية أفراد الدراسة من فئة 46 سنة فأكثر مما يقلل من اختلافهم في الميل للتقاعد المسبق باختلاف متغير السن.

✓ الفروق باختلاف متغير الحالة الاجتماعية.

✓ للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الحالة الاجتماعية، قمنا باستخدام "تحليل التباين الأحادي" (one wayanova) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الحالة الاجتماعية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم ():

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بيئة العمل التي يواجهها العاملون لاختياراتهم التقاعد المسبق	بين المجموعات	0,106	2	0,053	0,245	0,784
	داخل المجموعات	6,295	29	0,217		
	المجموع	6,401	31			

الجدول رقم (47): تحليل التباين الأحادي (one wayanova) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الحالة الاجتماعية.

✓ يتضح من خلال النتائج الموضحة بجدول رقم () وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 فأقل في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول (بيئة العمل التي يواجهونها العاملون لاختياراتهم التقاعد المسبق) باختلاف متغير الحالة الاجتماعية وتعزى هذه النتيجة إلى أن غالبية أفراد الدراسة من فئة المتزوجين هم المقبلين على التقاعد نظراً لعدم التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الاجتماعية باختلاف متغير الحالة الاجتماعية.

✓ ثانياً: الفروق باختلاف متغير منصب العمل.

✓ للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير منصب العمل، قمنا باستخدام "تحليل التباين الأحادي (one wayanova)" لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير منصب العمل، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم ():

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
لعلاقات العمل	بين المجموعات	0,796	1	0,796	6,053	0,020
علاقة باختيارات العاملين	داخل المجموعات	3,947	30	0,132		
التقاعد المسبق	المجموع	4,743	31			

الجدول رقم (48): تحليل التباين الأحادي (one wayanova) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير منصب العمل.

✓ يتضح من خلال النتائج الموضحة بجدول رقم () وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 فأقل في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول (لعلاقات العمل علاقة بالمؤسسة لدى العاملين لاتجاهاتهم نحو التقاعد المسبق) باختلاف متغير منصب العمل وتعزى هذه النتيجة إلى أن غالبية أفراد الدراسة من فئة الإداريين هم الذين يقرون بعلاقة علاقات العمل بالمؤسسة لاختيارهم التقاعد المسبق على غرار التريبيين الذين لا يرجعون التفكير بالتقاعد إلى علاقات العمل بالمؤسسة مما يوضح الاختلافات في آرائهم حول الاختيار للتقاعد المسبق باختلاف متغير منصب العمل.

2.4- تفسير ومناقشة الفرضيات:

الجزئية التالية:

الفرضية الأولى:

التي تنص عبارتها على: لبيئة العمل علاقة باختيارات العاملين للتقاعد المسبق.

أظهرت النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقون على المحور المتعلق ببيئة العمل الداخلية لدى العاملين بمتوسط حسابي (1,7023) بالنسبة لبيئة العمل الداخلي كأهم الدوافع للتفكير في التقاعد المسبق.

وبالتالي فإن الفرضية تحققت وأكدت الدراسة أن بيئة العمل لها علاقة باختيارات العاملين التقاعد المسبق (المبكر).

الفرضية الثالثة:

تنص عبارتها على: لعلاقات العمل علاقة باختيارات العاملين للتقاعد المسبق.

أظهرت النتائج أن مفردات عينة الدراسة ليسوا موافقون على أن لعلاقات العمل لدى العاملين علاقة بالتفكير بالتقاعد المسبق (المبكر) بمتوسط حسابي (1,48).

وبالتالي فإن الفرضية غير محققة، ويمكن أن نقبل الفرض البديل وهو: "ليس لعلاقات العمل علاقة باختيارات العاملين بالتفكير في التقاعد المسبق.

الفرضية الثالثة:

التي تنص عبارتها على: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اختيارات العاملين التقاعد تعزى لمتغيرات شخصية ووظيفية.

-بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اختيار العاملين للتقاعد المسبق في استجابات مفردات عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً بين أعزب ومتزوج ولصالح متزوج، و متغير منصب العمل والتي كانت الفروق دالة إحصائياً بين إداري وتربوي لصالح اداري.

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الحالة الاجتماعية للعاملين وبخاصة المتزوج تدفعه إلى طلب التقاعد نظراً للضغوط الاجتماعية والأسرية والصحية التي تؤثر على مستويات أدائه الوظيفي، والتفرغ والاهتمام للشؤون الأسرية، كما أن المسؤولية لدى العامل المتزوج أكثر منها لدى العامل الأعزب.

وقد بينت دراسة بيان محمد عبد الرحمان سماعنة (2008) أن الأسباب الاجتماعية تعتبر من أهم الدوافع لاختيار العمال التقاعد المسبق لتعدد دور المتزوجين وما يسببه من ضغوط بخلاف الأعزب والمطلق الذي يجد في العمل شغلا لوقت فراغه أو سد لحاجته الماسة إلى الراتب لمواجهة أعباء الحياة دون الاحتياج للآخرين. و تتفق كذلك مع دراسة محمد عماد سعدا (2014) التي تبين أن المتزوجين أكثر اختيار من العازبين التقاعد المسبق، واختلفت مع دراسة غادة بنت مساعد صالح الدوس (2013) التي أوضحت نتائج دراستها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاختيارات العاملين التقاعد المسبق و متغير الحالة الاجتماعية.

استنتاج عام:

حاولنا من خلال هذه الدراسة الكشف على أسباب اختيار العاملين للتقاعد المسبق فقمنا بالوقوف على أهم الأسباب والظروف التي تدفع بالعاملين لاختيار التقاعد المسبق، والتي تتمثل في أن:

-بيئة العمل الداخلية علاقة باختيار العاملين منها ما هو متعلق بتراكم الأعمال الذي يولد للعامل ضغطا نفسيا، ومنها ما يعود إلى عدم مراعاة عامل الأقدمية الذي ينعكس في الخبر المهنية للعامل، وكذا لقلة الراتب الشهري وعدم كفايته لتلبية متطلبات العامل الاجتماعية والأسرية.

-كما توصلنا إلى أن صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل والتزاماته الأسرية، ناهيك عن المشاكل الصحية الجسدية التي استهلكت طوال فترة مدة العمل تدفع بالعاملين للتقاعد المسبق.

-كما تم الكشف عن بعض العوامل الشخصية التي من شأنها أن تؤثر على تلك الاتجاهات مثل: من خلال الإجابة على الفرضية المصاغة حول عدم وجود فروق التي ارتبطت بمجموعة من المتغيرات مثل: الجنس، المؤهل العلمي، ووجود فروق في الاتجاهات التي ارتبطت بمتغير الحالة الاجتماعية ومتغير الأقدمية.

خاتمة



خاتمة:

من خلال النتائج المتحصل عليها من دراستنا هذه حاولنا الكشف عن أهم الأسباب التي دفعت بالعملين بقطاع التربية لاختيار التقاعد المسبق، ويمكننا القول أن لبيئة العمل لدى العاملين بقطاع التربية علاقة باختيارهم للتقاعد المسبق، كما توصلنا إلى أنهم يعانون من مشاكل عديدة تتعلق بعدة نواحي منها ما له علاقة بالحياة الاجتماعية والأسرية له ومنها ما له علاقة بالحياة المهنية داخل المؤسسة منها الظروف الفيزيائية كنقص التهوية والإضاءة ومن بين العوامل المدرسية الاكتظاظ في الأقسام التربوية التي أصبحت تشكل ضغطا كبيرا بالنسبة لدى الأساتذة، ناهيك عن المشاكل الصحية التي يواجهها العاملين بسبب الظروف المصاحبة للعمل، وكذا الصعوبة التي يواجهها في التوفيق بين التزاماته المتعلقة بحياته الشخصية ومتطلبات العمل.

كما نرجو أن تكون دراستنا أرضية لأبحاث أخرى أوسع وأعمق لتدعيم موضوع التقاعد المسبق.

قائمة المراجع والمصادر



قائمة المراجع:

- الكتب:

- (1) أحمية، سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقات العمل الفردية-، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2012.
- (2) أشرف، محمد، عبد الغني، علم النفس الصناعي-أسسه وتطبيقاته-، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001.
- (3) دوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي-مفهومه وأدواته وأساليبه-، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1996.
- (4) طه حسين عبد العظيم، إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- (5) عادل حرحوش صالح، السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي-، عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن، 2006.
- (6) عبوي، زيد منير، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- (7) عمرو، وصفي، عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة-بعد استراتيجي-، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
- (8) فرج، عبد القادر، طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1985.
- (9) الفارس سليمان الخليل، إدارة الأفراد، مطبعة جامعة دمشق، سوريا، 1991.
- (10) العميان، محمود، سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
- (11) اللوزي موسى، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، بدون سنة.
- (12) المرسي جمال الدين محمد، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- (13) المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، الإدارة الاستراتيجية مواجهة لتحديات القرن الحادي والعشرين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 1999.
- (14) الصيرفي محمد، إدارة المستشفيات العامة والخاصة وكيفية تميز العمال بها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2009.

- 15) الرشيدى هارون توفيق، الضغوط النفسية-طبيعتها،نظرياتها-، مكتبة الانجلو المصرية للنشر والتوزيع، مصر، 1999.
- 16) السيد خيرى وآخرون، قياس وتشخيص الروح المعنوية لدى العمال الصناعيين، دار الكتاب، القاهرة، مصر، 1972.
- 17) السيسى شعبان علي حسين، أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطة، مصر، 2002.
- 18) الشنواني، صلاح، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية-مدخل تحديد الأهداف-، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 19) محمود، عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، تونس، 1984.
- 20) موريس أنجرس، ترجمة صحراوي بوزيد وآخرون، منهجية البحث العلمي للعلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.

القواميس والمعاجم:

- 21) الصحاف، حبيب، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين-عربي-انجليزي-، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، 1997.

المجلات والمنشورات:

- 22) ديدان مولود، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس، الجزائر، بدون سنة.
- 23) حسن صادق حسن عبد الله، فوزي مذكور، ضغوط وصراعات العمل، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2006.
- 24) محمد جودت ناصر، الأمراض النفسية وأثرها على السلوك الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006.
- 25) الجريدة الرسمية الجزائرية، قانون التقاعد الجديد، 2016.
- 26) الجريدة الرسمية الجزائرية، المرسوم التشريعي المتعلق بالتقاعد، 1983.

- المذكرات والرسائل:

(27) بوحميده عطاء الله، قانون الوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 1990/1989.

(28) زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات-دراسة ميدانية بسكرة-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، مذكرة ماستر علم الاجتماع منشورة، 2014/2013.

(29) علي موسى حنان، الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة

ماجستير، (غير منشورة)، تخصص علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2007/2006

(29)

- المواقع الإلكترونية:

(30) الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد <http://cnr-dz.com/ar/syseme-de->

retraite

الملاحق



قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

إن الهدف من هذه الاستبانة هو جمع بيانات ومعلومات تخدم البحث العلمي في هذه الدراسة التي نحن بصدد إعدادها لاستكمال متطلبات درجة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل الموسومة بعنوان: "بيئة العمل وعلاقتها باختيار العاملين للتقاعد المسبق".

كما أنها تهدف إلى التعرف على آرائكم ومقترحاتكم حول بيئة العمل بالإجابة عن أسئلة هذا الاستبيان علما أن تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة ولن يستخدم في غير أغراض البحث العلمي.

لذا نأمل تقديم البيانات والمعلومات الدقيقة والمعبرة بكل صدق عن آرائكم لخدمة الصالح العام من باب التعاون.

نشكركم مسبقا على حسن تعاونكم ومساهمتمكم القيمة في إثراء هذه الدراسة.

الأستاذ المحترم:

- معاش الطيب

الطلبتين:

- سرخاد نسرين

- صولي نهى

السنة الجامعية: 2024/2023.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- السن: 30-18 45-31 46 فأكثر
- المؤهل العلمي: متوسط ثانوي جامعي
- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق
- الحالة الصحية: مرض مزمن صحة جيدة
- منصب العمل: إداري تربوي
- الأقدمية في العمل: 15-20 سنة 20 سنة فأكثر

المحور الثاني: لبيئة العمل الداخلية علاقة باختيار العاملين للتقاعد المسبق

هل التكليف بأعباء إضافية ليست من صميم عملك تزيد من التفكير بالتقاعد المسبق.

نعم لا

هل طبيعة المهنة هي سبب التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

هل عدم كفاية الراتب الشهري هو الدافع للتفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

هل عدم مراعاة الأقدمية في العمل الوظيفي يدفعك للتفكير بالتقاعد المسبق.

نعم لا

هل عدم الاستفادة من ترقية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

هل تعاني من تراكم الأعمال يجعلك تفكر في التقاعد المسبق. نعم لا

هل عدم التمتع بمميزات مالية هو سبب تفكيرك في التقاعد المسبق. نعم لا

هل بعد المسافة بين المنزل ومكان العمل يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.

نعم لا

هل نقص التجهيزات والوسائل في المكتب تعد سببا في التفكير في التقاعد المسبق.

نعم لا

في حال الاجابة (لا) لماذا.....

هل مكان العمل ليس مناسباً مما يجعلك تفكر في التقاعد المسبق. نعم لا

هل نقص الحوافز المادية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

في حال الاجابة (لا) لماذا.....

هل تعتقد أن الحجم الساعي للعمل أسبوعياً يجعلك تفكر في التقاعد المسبق. نعم لا

في حال الاجابة (لا) لماذا.....

هل عدم التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.

نعم لا

هل عدم حصولك على حقوقك الوظيفية يزيد من تفكيرك في التقاعد المسبق.

نعم لا

هل تعتقد أن دخول الفئات الشابة ذات كفاءة تؤدي الغرض هو الدافع في التفكير في التقاعد المسبق.

نعم لا

هل تدهور الصحة الجسدية يزيد من التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

في حال الاجابة (نعم) أنكر نوع الحالة الصحية.....

هل يسبب لك الاكتظاظ في ميدان العمل ضغطاً نفسياً يدفعك للتفكير في التقاعد المسبق.

نعم لا

الملاحق

هل الشعور بالإرهاق في العمل يزيد من التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

في حال الإجابة (نعم) كيف يكون الإرهاق.....

هل عدم الرغبة في منصب العمل الحالي يزيد من التفكير في التقاعد المسبق.

نعم لماذا.....

لا لماذا.....

هل في رأيك قلة الحوافز المعنوية هي سبب تفكيرك في التقاعد المسبق. نعم لا

هل لوجود فئات غير مؤهلة للقيام بالواجب سببا في التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

هل الشعور بالحاجة للراحة يزيد في التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

هل روتين العمل المتكرر يزيد من التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

في حال الإجابة (لا) لماذا.....

هل تواجهك ضغوط أسرية تدفعك للتفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

في حال الإجابة (نعم) أذكر ماهي.....

المحور الثالث: لعلاقات العمل داخل المؤسسة علاقة باختيار التقاعد المسبق

هل علاقتك برؤساء العمل هو سبب تفكيرك في التقاعد المسبق. نعم لا

هل عدم التقدير من قبل الرؤساء يدفعك للتفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

هل تعتقد أن الشعور بنقص تقدير الذات يزيد من التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

هل تعاني من معاملة سيئة دفعت بك للتفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

في حال الإجابة (نعم) من هم: المسؤولون زملاء العمل

هل تواجه صعوبات في التعامل مع الإدارة تزيد من التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

الملاحق

في حال الاجابة (نعم) ماهي هذه الصعوبات.....

هل عدم إشراكك في القرارات يزيد من التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

هل تعتقد أن وجود عدم التعاون بين الزملاء يزيد من التفكير في التقاعد المسبق. نعم لا

ثبات وصدق أداة القياس بإستخدام معامل ألفا كرومباخ:

إجمالي الصدف والثبات للإستبانه الإستبانه		
عدد الفقرات	إجمالي الثبات	إجمالي الصدف
31	0.934	0.966
الجدول: يوضح بيانات معامل الثبات والصدف الإجمالي		

توضح نتائج الجدول أعلاه بأن معامل ألفا كرونباخ المتحصل عليه، حيث يتراوح ما بين (0.934) أي بنسبة %91 وهو مرتفع وموجب الإشارة حيث جاء بمعامل الصدف (0.966)، كما تشير النتائج المبينة في الجدول أن قيمة معامل ألفا لإستبانه المستخدم في الدراسة، أكبر من (0.60) وهو الحد الأدنى المطلوب وفقاً لـ (CHURCHILL G.A) فإن قيمة معامل ألفا تعتبر مقبولة ، إذا كانت أكبر من (0.60) وعلى ذلك يسعنا القول بأن الإستبانه الوارد في الجدول السابق يتمتع بالثبات داخلي قوي لعباراته .