جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة –

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

ميدان: العلوم الانسانية والاجتماعية
فرع: علم الاجتماع
الرقم التسلسلي:
رقم التسجيل:191935079117

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: التنظيم وعمل

بعنوان

"الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين جميع الأطوار"

" دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المتقاعدين بدائرة امجدل ولاية المسيلة "

إعداد الطالب:

مرادة زهير

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة :

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
تالي جمال	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
بعجي حنان	أستاذ مساعد (ب)	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
شبيلي وهيبة	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2023 – 2024


بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة موضوع الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين، وقد تمحور تساؤل الدراسة حول ماهي الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين بدائرة امجدل ولاية المسيلة؟.

وقد وظفت هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يتيح للباحث جمع أكبر عدد ممكن من الحقائق والمعلومات ووصفها وتحليلها أما أدواته فقد تمثلت في الملاحظة و الاستبيان و المقابلة بالإضافة إلى أسلوبي التحليل الكيفي والكمي، وقد تمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة المتقاعدين بدائرة امجدل ولاية المسيلة وبلغ عددهم 25 متقاعدا.

و أظهرت النتائج الى انه هناك آثار نفسية مترتبة على تأخير سن التقاعد.

وبينت النتائج إلى انه توجد آثار اجتماعية مترتبة على تأخير سن التقاعد

الكلمات المفتاحية: التقاعد ، الأستاذ، المؤسسة التربوية ، الآثار النفسية، الآثار الاجتماعية .

Abstract:

The study addressed the issue of the effects of delaying the retirement age from the point of view of retired professors. The study's question revolved around: What are the effects of delaying the retirement age from the point of view of retired professors in the Amjdal District, M'Sila Province?

This study employed the descriptive approach, which allows the researcher to collect, describe, and analyze the largest possible number of facts and information. Its tools were observation, questionnaire, and interview, in addition to qualitative and quantitative analysis methods. The study population was represented by retired professors in the district of Medjedel, M'Sila Province. The number of the retires is 25.

The results showed that there are psychological effects resulting from delaying the retirement age.

The results showed that there are social effects resulting from delaying the retirement age.

Keywords: retirement, professor, educational institution, psychological effects, social effects.

شكر و عرفان

الحمد لله والشكر لله الذي وفقني لإنجاز هذه الدراسة.
و ما توفيقي إلا بالله عليه توكلت و هو رب العرش العظيم, و أصلي و أسلم على أشرف خلق الله مُحَمَّد رسول الله عليه أفضل الصلاة و السلام و أتم التسليم و على اله و صحبه أجمعين.
أتوجه بجزيل الشكر و الامتنان لمن كان أول الواقفين على عتبة هذا البحث إشرافا و توجيها، مراقبة و تصحيحا، الدكتورة " بعجي حنان "و على جميع المجهودات التي قامت بها في متابعتي حتى مراحل الأخيرة من استكمالها، متمني لها الصحة و العافية.
وشكري موصول إلى كل الأساتذة الذين درسوني و رافقوني في مساري الجامعي خصوصا الذين لم يبخلوا علي لا بوقتهم و لا بتوجهاتهم القيمة و إرشاداتهم النيرة و إلى كافة الأسرة العلمية بقسم علم الاجتماع.

و لا يفوتني أن أشكر كل من ساعدني على إنجاز هذه الدراسة.

اهداء

إلى هبة الرب وكمال الود وصفاء القلب إليك حبيبتي أنت أميرتي إليك سيّدتي أنت أمي فيض الحنان نبع الحب يامن تفرحها نجاحاتي و تؤرقها آلامي آهاتي.

إليك يا من أنا في أمان ما دمت أستيقظ ليلا وأرى حذائك أمام الباب أبي عمر يا من تأمن النفس ويستأنس القلب والروح بوجده و يا من ضحى من أجلي ليراني أتوَّج بالنجاح.

و إلى اخوتي مِن مَن علمنا النجاح إلى آخر العنقود باية، و إلى كل أهلي و أقاربي.

إلى رفاق الدرب في الجامعة كل باسمه ومقامه.

وإلى رحمة الله التي رحلت لرحمة الله، إليكَ جدي وجدتي لأبي وأمي...

من وراء الحجر والتراب شآبيب النور والغفران.

وإليَّ من بعدك

وإليَّ أيضًا

وإلى الجميع.

الطالب: مرادة زهير

فهرس المحتويات	الصفحة
ملخص الدراسة	
شكر وعرفان	
اهداء	
مقدمة	10- 11
الجانب الأول: الإطار النظري للدراسة الفصل الأول الاطار المفاهيمي العام: للدراسة	
أولا- إشكالية الدارسة.	13
ثانيا- تساؤلات الدراسة.	15
ثالثا- فرضيات الدراسة.	15
رابعا- أهمية و أسباب اختيار الموضوع.	15
خامسا- أهداف الدراسة.	16
سادسا- الدراسات السابقة.	17
الفصل الثاني:التقاعد رؤية سوسيوتنظيمية	
تمهيد	24
الاسهاب المفاهيمي للتقاعد.	25
أولا- التناول التكاملي لمفهوم التقاعد من حيث النشأة.	30
ثانيا- التناول النسقي التطوري لمفهوم التقاعد كنظام في الجزائر.	32
ثالثا- أنواع التقاعد " العناصر المعرفية و التصنيفية ".	34
رابعا- التقاعد في اتون المقاربات النظرية.	36
خامسا- محددات فعالية التقاعد في ضوء أهدافه.	40
سادسا- التناول المرحلي التنسيقي لمتطلبات التقاعد .	42
سابعا- الآثار السلبية للتقاعد " افرازات سلبية ".	43
ثامنا- مناقشة بحثية في مفهوم التقاعد في المجتمع الجزائري.	44
خلاصة	52

الجانب الثاني: الإطار الميداني للدراسة **الفصل الثالث : الاطار المنهجي للدراسة الميدانية**	
تمهيد	**54**
أولا- مجالات الدراسة.	**55**
ثانيا- خصائص عينة الدراسة وكيفية حسابها.	**55**
ثالثا- المنهج المتبع والمستخدم في الدراسة.	**56**
رابعا- أدوات الاستقصاء الميدانية.	**57**
خامسا- المعالجة الإحصائية للدراسة.	**61**
خلاصة	**68**
الفصل الرابع : عرض النتائج وتحليلها	
تمهيد	**70**
أولا- عرض وتحليل نتائج الدراسة.	**91**
ثانيا- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الأهداف و الفرضيات.	**93**
ثالثا- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة.	**94**
رابعا- النتائج العامة للدراسة.	**90**
خلاصة	**91**
خامسا- خاتمة.	
قائمة المصادر والمراجع	**102**
الملاحق	

قائمة الجداول

الجدول رقم 1: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس 61
الجدول رقم 2: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية 62
الجدول رقم 3: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية 63
الجدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الطور 64
الجدول رقم 5: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المادة 65
الجدول رقم 6: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الراتب 66
الجدول رقم 7: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01) 71
الجدول رقم 8: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02) 72
الجدول رقم 9: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03) 73
الجدول رقم 10: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04) 74
الجدول رقم 11: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05) 75
الجدول رقم 12: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06) .....76.....
الجدول رقم 13: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07) 77
الجدول رقم 14: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08) 78
الجدول رقم 15: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09) 79
الجدول رقم 16: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10) 80
الجدول رقم 17: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11) 81
الجدول رقم 18: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12) 82
الجدول رقم 19: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13) 83
الجدول رقم 20: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14) 84
الجدول رقم 21: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15) 85
الجدول رقم 22: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16) 86
الجدول رقم 23: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17) 87
الجدول رقم 24: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18) 88
الجدول رقم 25: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19) 88
الجدول رقم 26: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20) 89

قائمة الأشكال

الشكل رقم 1: يوضح البناء الهيكلي لأبعاد و مؤشرات للدراسة..... 22
الشكل رقم 2: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس..... 62
الشكل رقم 3: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية 63
الشكل رقم 4: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية..... 64
الشكل رقم 5: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الطور 65
الشكل رقم 6: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المادة..... 66
الشكل رقم 7: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الراتب 67

مقدمة

مقدمة:

يُعَدُّ التقاعد اليوم بمثابة مرحلة انتقالية بين الحياة العملية وحياة ما بعد العمل، ويُنظر إليه بشكل مختلف تمامًا عما كان عليه في الماضي، حيث كان يُنظر إليه عادةً على أنه نهاية للحياة المهنية، ففي سياق الدراسات السوسيولوجية، يعتبر تأخير سن التقاعد ظاهرة تعكس التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات المعاصرة. يتمثل تحديد سن التقاعد في نقطة انتقالية مهمة في حياة الفرد والتي تُعتبر تحديًا لكل من الفرد والمجتمع.

تتركز الدراسات السوسيولوجية حول تأخير سن التقاعد على فهم التحولات الاجتماعية التي تجعل من هذا القرار محورًا للتفكير والنقاش. إن انتقال المجتمعات من نموذج التقاعد النقدي إلى تشجيع التأخير في التقاعد يعكس تغيرًا هامًا في الفهم الاجتماعي للعمر والعمل والتقاعد بالتحديد، يمكن فهم تأخير سن التقاعد كمظهر لتأثيرات عدة، منها التأثيرات الاجتماعية التي تؤثر على هياكل الأسرة والتفاعلات الاجتماعية، وكذلك التأثيرات النفسية التي تؤثر على تجربة الفرد للهوية والانتماء في مجتمعه، مع التركيز على فهم كيفية تأثير تأخير سن التقاعد على هويات الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية وتفاعلاتهم في المجتمع. سنقدم تحليلًا عميقًا للآثار الاجتماعية والنفسية لهذا القرار، وكذلك سنستخدم الأدوات والنظريات السوسيولوجية لتحليل البيانات الميدانية واستنتاج النتائج.

من خلال هذا نطمح في تسليط الضوء على التحديات والفرص التي يواجهها الأفراد في مجتمعاتنا المعاصرة بسبب تأخير سن التقاعد، وتوجيه الانتباه إلى ضرورة وجود تدابير اجتماعية ونفسية تلبي تلك التحديات وتعزز التكيف الفعال مع التغيرات النفسية والاجتماعية في المجتمع.

وعليه جاءت هذه الدراسة من اجل معرفة الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين، قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى:

الجانب المنهجي، الجانب النظري، وأخيرا الجانب الميداني.

ولمعالجة هذا الموضوع قسمت دراستنا إلى جانبين لكل جانب فصلين، الجانب المنهجي، ويشمل فصل الإطار المفاهيمي للدراسة، وفصلا ثانيا نظريا الإطار الميداني للدراسة، أما الجانب الميداني فتناول فصلا ثالثا الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، وآخر رابعا لعرض النتائج تحليلها ومناقشتها، وعرض النتائج العامة المتوصل إليها مع تقديم توصيات، فالخاتمة.

الباب النظري للدراسة:

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للدراسة النظرية

أولا: إشكالية الدراسة:

ثمنت العديد من الدراسات والأبحاث الحديثة عن أهمية دراسة موضوع التقاعد بكل انواعه كغيره من المفاهيم الواجب الغوص في ثناياها سوسيولوجيا لتحديد اهم المقاربات السوسيولوجية التي تدور حوله معرفيا وواقعيا باعتباره موضوع جدير بالاهتمام يلمس بصفة مباشرة الفرد (الأستاذ المتقاعد) بشتى ابعاده وبكل جوانبه الإيجابية والسلبية..

ومع تنامي الإجراءات البحثية وتعددها حول هذا المفهوم فان التقاعد اليوم لم يعد مقتصرا على ما عرف عليه في الماضي كمفهوم يعكس بلوغ الموظف سنا معين يحتاج بعده إلى الراحة والسكينة، الكف عن العمل، أو حصول على شهادات شكر، أو سمة تقديرية، بل هو ظاهرة اجتماعية وحضارية موجودة في الوقت الراهن لدى كل المجتمعات المتقدمة والنامية، حيث افرز بمفهومه العصري المنظم الذي يستوجب الاهتمام به خاصة في قطاع التربية والتعليم، الذي أساسه المعلم والأستاذ، فهو يعتبر مرحلة حتمية يمر بها الموظف (الأستاذ).

في خضم هذا أصبح حدثه من أهم الأحداث في تاريخ السلم الوظيفي والمهني للموظف (الأستاذ) كما انه مؤشر هام في القطاع العام والخاص. بحيث تتم هذه الأخيرة بإشراف المعلم، وهو ذلك الشخص الذي لديه العديد من المؤهلات المعرفية والعلمية و البيداغوجية، و يصبح قادرا على إحداث عملية التعليم و التعلم لدى المتعلمين و شيء في ظل فعالية المنظومة التربوية.

ومن هنا بدأ التقاعد يطرح نفسه كظاهرة على ساحة الاهتمام بشكل كبير في المجتمع الجزائري اذ تعلق الأمر بالآونة الأخيرة، لأنه لم يكون معروفا من قبل وغير مألوف في مختلف القطاعات خاصة قطاع التعليم أين أصبحت قضية تقاعد الأساتذة جزء من المنظومة التربوية.

حيث أن المعلمين والأساتذة, وبعد قضائهم لفترة طويلة ومنه تأخر سن التقاعد في الخدمة، تمثلت في التعليم (والتي أصبحت تسمى مهنة الطبشور) دفعتهم إلى الإحساس بالتعب الفكري والذهني، الناتج حسب آرائهم إلى كثافة الحجم الساعي فهم يعملون يوميا ما مقداره 6 ساعات وبمعدل 30 ساعة في الأسبوع وفي فضاء مقفل وضيق جدا ومراقب من طرف الإدارة، مما يخلق روتينا مقلقا ينعكس على نفسية المدرس الذي يفرض علية الانضباط و احترام التوقيت الرسمي، ناهيك عن العمل المنزلي المتمثل في تصحيح الواجبات وتحضير الدروس ....، إضافة إلى ضغوطات المناهج التربوية و العلاقة المباشرة مع التلاميذ وصعوبة التحكم فيهم والإرهاق الذي ينتج عن الإصرار على تحقيق الأهداف والكفاءات التربوية، وتظهر آثار التعب كلما تقدم المدرس في السن فتتغير عاداته و سلوكاته.[1] كل هذه المؤشرات هي دالة على الاثار المترتبة من اجتماعية ونفسية حول التفكير في منظومة التقاعد وما يخلفه لدى الأستاذ المتقاعد.

ومن خلال هذا الطرح نحدد بذلك السؤال الرئيسي أي سؤال الانطلاق في خضم معطيات التحليل كالآتي:

ماهي الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين بولاية المسيلة دائرة امجدل؟.

ولتضمين معالم الوضوح في سياقاتها المنهجية فالمعرفية نبلور الأسئلة الفرعية التالية:

1. ماهي الآثار النفسية المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر عينة الدراسة؟

2. ماهي الآثار الاجتماعية المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر عينة الدراسة؟

[1] بلعربي عبد القادر: 2016_2017 الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية ، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر.

ثانيا- فرضيات الدراسة:

إن الباحث في المجال الاجتماعي يجتهد دائما لإيجاد حلول لمختلف الأسئلة المطروحة حول دراسته فهو يعتمد على طبيعة الموضوع المدروس والبيانات وجل المعلومات النظرية والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وكذلك يعتمد على ملاحظاته العميقة والمستمرة لمجتمع الدراسة قصد فهم الظاهرة ووصفها وبالتالي يمكنه طرح فروض وحلول مسبقة، فالفرضيات هي تخمين ذكي يعبّر عن العلاقة بين متغيرين أو أكثر.

أ- الفرضية العامة للدراسة:

- هناك آثار مترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر عينة الدراسة.

ب- الفرضيات الفرعية (الجزئية):

- توجد آثار نفسية مترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر عينة الدراسة.
- توجد آثار اجتماعية مترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر عينة الدراسة.

3- أهمية و أسباب اختيار الموضوع:

تتمحور أهمية الدراسة في عدة جوانب، وترتكز عليها باعتبار أن التقاعد من المواضيع الهامة في المجتمع الجزائري، وظاهرة سوسيولوجية قبل أن تكون ظاهرة تربوية.
التقاعد يمس كل شرائح الوظيف في المجتمع، خصوصا موظفو التربية، وهذا ما نود التركيز عليه، حيث تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف عن الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين.

كما تزداد الأسباب الدافعة لدراسة موضوع معين بازدياد الإحساس بالمشكلة وكذا تزايد الاهتمام بمحور المشكلة ألا وهو العنصر البشري، لذا قمنا باختيار موضوع دراستنا من خلال جملة الاعتبارات العلمية والعملية والتي اعتبرناها الطريق الأولي للتعمق والبحث فيه.

ومنه الاهتمام بموضوع التقاعد وتأخير سنه لعمال التربية وتحديدا للأساتذة والمعلمين، موضوع شاع الحديث عنه محليا و عالميا في بداية القرن الواحد و العشرين، وأصبح

الأساتذة المتقاعدون، يطالبون من خلال رسائلهم الاحتجاجية المكتوبة في الصحافة الوطنية و العالمية، وبتدخل من مؤسساتهم النقابية الممثلة لهم، بضرورة التكفل بهذه الفئة صحيا اجتماعيا وماديا، وبضرورة تحديد سن مناسب للتقاعد يوافق قدراتهم الصحية ويستجيب لطموحاتهم المادية والاجتماعية.

ومنه جاءت الدراسة الموسومة ب " الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين".

أ- الأسباب الموضوعية:

- محاولة معرفة وتشخيص معنى مفهومي التقاعد و التعريف بالأستاذ.
- قابلية الموضوع للدراسة وإمكانية النزول به إلى الميدان.

ب- الأسباب الذاتية:

- ملائمة موضوع الدراسة الحالي بالتخصص الجامعي الذي أدرس فيه حاليا بجامعة المسيلة.
- الرغبة الملحة والميول الشخصي لدراسة هذا الموضوع سواء في جانبه النظري أو جانبه التطبيقي.
- شعوري كطالب باحث بقيمة وأهمية هذا الموضوع في الدارسات السوسيو إدارية والسوسيو تنظيمية مع الأخذ بعين الاعتبار رأي الأستاذ المشرف على أهميته من الناحية السوسيولوجية بشكل عام.
- قلة الدراسات السوسيولوجية التي ربطت بين متغير التقاعد والأستاذ في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

رابعا- أهداف الدراسة:

منطلقين في بحثنا العلمي هذا تحت عنوان الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الاساتذة المتقاعدين هادفين الى:

- محاولة البحث عن الآثار النفسية المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة عينة الدراسة.
- محاولة التعرف على الآثار الاجتماعية المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر عينة الدراسة.

خامسا- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة سواء متشابهة أو مطابقة مصدرا مهما للباحث للحصول على معلومات تساعده في دراسته، و لكن بالرغم من ثراء التراث السوسيولوجي بالموضوعات كما و نوعا إلا أنه لما يتم العثور على دراسات سابقة حول نفس الموضوع : الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد. و إنما تم العثور على بعض الدراسات المتشابهة والتي تناولت بعض جوانب الموضوع كالتقاعد المبكر.

أ- الدراسة العربية:

دراسة سعيد بن أحمد شويل الغامدي(1999). السعودية بعنوان: اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة و علاقته ببعض المتغيرات.

والتي هدفت إلى التعرف على اتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر، و التعرف على الفروق في اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر و علاقته بعدد من المتغيرات. و التي تمثلت في العمر، و سنوات الخدمة، و المرحلة التعليمية، و المؤهل الدراسي، و حتى الحالة الاجتماعية، و غيرها من المؤشرات. حيث تكونت العينة من 722معلما من مراحل التعليم، الابتدائي و المتوسط و الثانوي.

حيث توصلت هذه الدراسة وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر ب % 50 من العينة. هناك علاقة ايجابية دالة الإحصائية بين متغير العمر و سنوات الخدمة و اتجاه المعلمين

نحو التقاعد المبكر, أيضا هناك علاقة سلبية دالة الإحصائية بين متغير المرحلة التعليمية واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

دراسة اللعبون(1997). السعودية بعنوان: اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر.

هدفت إلى التعرف على اتجاه المرأة السعودية نحو التقاعد المبكر، حيث تكونت عينة من 285 موظفة في قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات و وزارة الصحة، وزارة الشؤون الاجتماعية، جامعة الملك سعود و جامعة الإمام، حيث كانت نسبة المعلمات في التعليم العام 88 من العينة و قد استخدمت في دراستها إستبانة توصلت هذه الدراسة إلى وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر نتيجة للضغوطات الاجتماعية و الأسرية و الرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة و أن الصحة المرأة العاملة تأثيرا قويا في اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.

دراسة سعد الدين (1989). الذي أجراها على المسنين المتقاعدين الذين لم يمارسوا أي على عمل بعد التقاعد، وأقرانهم الذين استمروا في العمل، وبعض السمات النفسية الانفعالية كالقلق، والاكتئاب، والتوافق النفسي، تألفت العينة من) (100مسن بلغت أعمارهم ما بين) ، 70- 60(سنة وبرهنت النتائج على وجود فروق دالة إحصائياً في القلق والاكتئاب، لصالح المسن المتقاعدين، في حين كانت هناك فروق جوهرية لصالح المسنين العاملين على متغير التوافق النفسي

دراسة بدوي محمد" سيسيولوجيا المتقاعد في الجزائر "، دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا (تلمسان) رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران 2008-2009.

حيث تطرقت هذه الرسالة و التي تلخص فيها حكاية المتقاعد و همه الأول والأخير لقضاء وقت فراغ و الذي يسبب له عدة مشاكل في البيت و مع أسرته ، فالتوقف عن العمل وبعد مشوار طويل يضنه الناس بداية للراحة التامة ، إلى أن العمل كان يوفر للعامل عدة

أمور تجعل منه يعيش حياته بشكل عادي و إحالته على التقاعد ماهية إلا إحالته على نمط معيشي متغير عن سابقه.

دراسة عز الدين وبوحفص (2017). إلى تحديد العوامل التي تقف وراء مطلب الذهاب المبكر إلى التقاعد، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (209) من عمال شركة نقل وتحويل المحروقات بالجزائر، واستخدم الباحثان استبانتين، تتعلق إحداهما بالمخاطر النفسية الاجتماعية بينما ترتبط الثانية بالتحكم في ظروف العمل باستخدام الطريقة العشوائية الطبقية، أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين مطلب التقاعد المبكر والعوامل التنظيمية من جهة وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين مطلب التقاعد ومتغيرات الجنس، السن، الأقدمية في العمل، الرتبة من جهة أخرى. أظهرت النتائج أن للعوامل التنظيمية تأثيرا واضحا في مطلب التقاعد المبكر دون تمييز بين فئات العمال.

دراسة امزيان (2004 2005)، حول الآثار السوسيو اقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث: دراسة ميدانية على فئة المسنين ببلدية باب الوادي، من الدراسات القليلة التي تناولت التقاعد وآثاره على المسنين حيث اعتقدت الباحثة ان العامل المادي يتحكم في المستوى المعيشي للمتقاعد وهو ما يؤثر على حالته الاجتماعية، كما أنه يؤثر على مكانته داخل الأسرة و على سلطته التي بدأت تتناقص ليعطي البدور للزوجة والأبناء في بعض الأحيان خوفا من التهميش.

ب- الدراسات الأجنبية:

هناك عدة دراسات أجنبية حول التقاعد و هي في مضمونها تشير إلى خصائص هذه المرحلة وآثارها على حياة المتقاعدين المسنين الاجتماعية و الاقتصادية و من هذه الدراسات نذكر:

أعمال الباحث **Dominique Thierry** في كتابه المعنون ب **L'entrée dans la retraite nouveau départ ou mort sociale?**

حيث توصل إلى أن الانتقال من مرحلة العمل إلى التقاعد هي مرحلة صعبة و فترة من الاضطرابات ,غالبا ما تدفع الفرد المتقاعد إلى محاولة التكيف مع الواقع الجديد لان مرحلة التقاعد تمثل للبعض فترة أزمات وآلام تؤدي إلى عدم التوازن في حياة الشيخ المتقاعد.

أما **Guillemard** (*écart entre travail ,retraite et vieillesse : le grand*)

أغلبية الذين أحيلوا على التقاعد مؤخرا و بنسبة 68 %راضون و مرتاحون لأنهم تحصلوا على تقاعدهم، أما حوالي 18%يودون التقاعد في وقت لاحق، و 14%كانوا يتمنون الحصول على تقاعدهم في وقت سابق. مما يفسر ويعطي انطباعا بان غالبية الموظفين و العمال يريدون اخذ حقهم في التقاعد للتخلص من ضغوط العمل و المثول للراحة و الخروج من الحياة العملية بدون أزمات صحية و برضا نفسي مرتفع، أما بالنسبة للنساء فهن الأكثر اطمئنانا وارتياحا أثناء حصولهن على تقاعدهن.

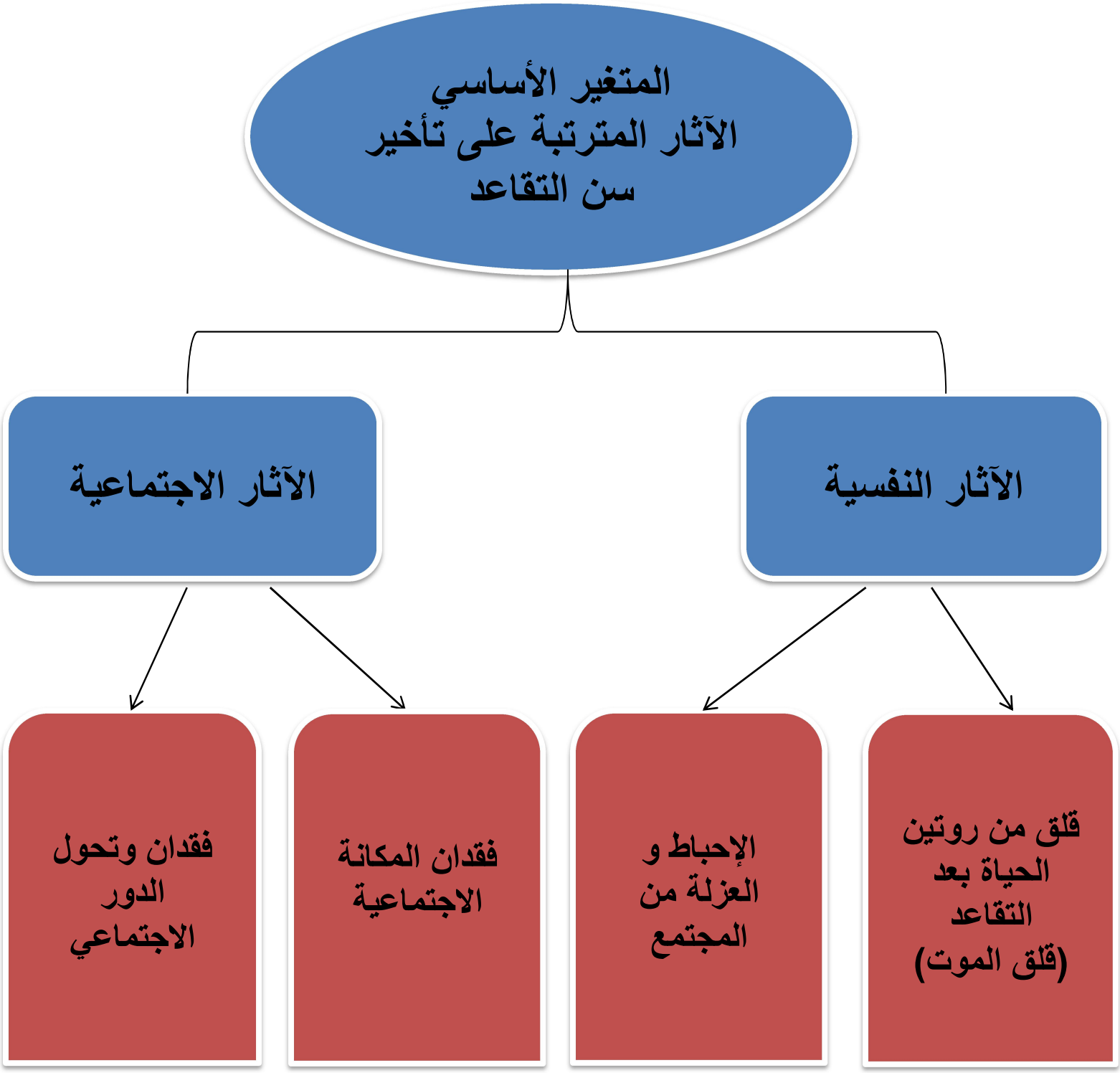
الأكثرية من العمال المتقاعدين حديثا 86%يؤكدون أنهم اخذوا تقاعدهم بدون إرغام أو إكراه حيث أنهم يطمحون إلى اكتساب عوامل تجعلهم يسايرون الحياة بكل سهولة كالصحة البدنية و العقلية و الارتياح النفسي و القدرة على القيام بنشاطات أخرى تساعدهم على قضاء أوقات الفراغ و تحسين الجانب الاجتماعي و الاقتصادي للعائلة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال ما سبق أن العديد من الدارسات اتفقت مع الدارسة الحالية من حيث هدف الدارسة المتمثل بالتعرف الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد، واتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تقاطعت الدارسة الحالية مع غالبية الدارسات السابقة في استخدام أداة الاستبانة، واتفق عدد من الدارسات مع الدارسة الحالية على أن آثار تتمثل في الآثار الصحية، والاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية، والسياسية،

حيث استفدنا من الدراسات السابقة: توضيح أهداف الدارسة وأهميتها، وتحديد متغيرات الدارسة وفرضياتها، والتعرف إلى المنهجية العلمية والأساليب المستخدمة وطرق معالجة المعلومات.

وعليه ختاما لهذا الفصل نبلور الترسيمة التالية:



العنوان: شكل رقم (01): يوضح البناء الهيكلي لأبعاد و مؤشرات للدراسة.

المصدر: اعداد الطالب المصدر: اعداد الطالب

الفصل الثاني: التقاعد الاسهاب المفاهيمي للدراسة

- تمهيد:

يعد موضوع التقاعد من المواضيع التي لقيت اهتماما ملحوظا لدى الأساتذة في جميع الأطوار، حيث أصبح يشكل نوع من القلق لدى أساتذة التربية و التعليم, و ذلك من خلال ما عرفته مؤخرا المنظومة التربوية في التعديلات لقانون العمل والتقاعد.

كما أن موضوع التقاعد لم يحظى بدراسات و أبحاث تعالج كافة الجوانب و الأبعاد المرتبطة به و أيضا الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد، وهذا ما سنتطرق إليه محاولين في هذا الفصل تسليط الضوء على المتغير المستقل في هذه الدراسة ألا وهو متغير التقاعد وتم فيه تقديم إسهاب مفاهيمي للتقاعد، ثم تطرقنا إلى نشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر، أيضا بإسهاب أنواع ونظريات وكذا أهداف التقاعد، ثم مراحل وسلبيات التقاعد، أيضا نظام وقوانين التقاعد كمناقشة بحثية تلخص موقعيته داخل المجتمع الجزائرية وفقا لقرارات وقوانين الدولة الجزائرية.

أولا: الاسهاب المفاهيمي للتقاعد:

تعريف التقاعد ""نحو مزيدا من الشمولية للمفهوم:"

✓ التقاعد: لغة من مصدر الفعل قعد، إحالة الموظف إلى المعاش أي إخراجه من وظيفته وإعطائه شهريا مبلغ معينا من المال يكفيه لمعاشه، نقول: معاش التقاعد وأحيل إلى التقاعد[1].

✓ تقاعد: (قعد) به فلان لم يخرج إليه من حقه، وفلان في الاصطلاح أحيل على التقاعد أي أخرج من منصبه وعين له مبلغ من المال شهري يكفيه لمعاشه.[2]

✓ التقاعد: حالة توقف العامل عن مزاولة عمله في المؤسسة بعد انقضاء سنوات الخدمة المحددة قانونا. [3]

✓ أو هو نهاية الخدمة أو نهاية الحياة المهنية الرسمية و تختلف السنوات المحددة قانونا بين الرجال و النساء بحيث تحدد عند الرجال بثلاثين سنة خدمة و عند النساء بخمسة وعشرين سنة عند بعض المجتمعات .[4]

✓ تقاعد: حالة الإحالة الانسحاب من عمل منتظم أو من شكل معين من أنشطة العمل .أو أنه الحالة التي يكون فيها الفرد مرغما أو مختار ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة و يكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد الذي اكتسبه نتيجة سنوات من الخدمة.[5]

✓ كما نجد التقاعد بمفهومه التقليدي: هو توقف الشخص عن أداء العمل المأجور مقابل حصوله

---

[1]– فلاح الحسين، **توجهات معلمين الابتدائي نحو قانون التقاعد الجديد 16/15**، رسالة ماستر في علم اجتماع التربية، مستغانم، 2019/2018، ص17.

[2]– **المنجد الأبجدي**، دار المشرق ،ط ، 5 بيروت، ص270.

[3]– فلاح الحسين، **نفس المرجع**، ص20.

[4]– ناصر قاسيمي، **دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 42.

[5] – عبد العزيز عبد الله الدخيل، **معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية**، دار المناهج للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2013 ،ص(161 -160).

على راتب التقاعد, وهو يتكون من عملتين مرتبطتان ومتداخلتان هما:

- أولا: توقفه عن العمل المأجور.
- ثانيا: حصوله على راتب تقاعدي.[1]

ومن جهة أخرى لدينا تقاعد الموظف: أحيل على التقاعد أي توقف عن مزاولة العمل لبلوغ السن القانونية

ليتقاضى مبلغا شهريا لمعاشه، فكلمة التقاعد (ترك وظيفته) بمعنى التوقف عن العمل.[2]

✓ فالمراد من التقاعد :من قعد عن العمل الوظيفي فهو المحال على المعاش، أو من أعفي من الوظيفة قبل سن التقاعد الرسمي أو بعده. وجاء تعريف المتقاعد في نظام التقاعد على أنه الموظف الذي انتهت خدمته.[3]

✓ كما يعرفه الأستاذ **أحمية سليمان** على أن : " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية الانتهاء علاقة العمل،. وقد عرف أيضا : " بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينا مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد.[4]

يقصد من هذا المفهوم المرحلة التي تعقب فترة العمل والدخول في مرحلة التقاعد يأتي بعد مضي فترة زمنية يقضيها الفرد في الشغل، كما يعرف بكونه "المساعدة التي يستفيد منها كل مسن قضى مدة معينة من عمره في نشاط اقتصادي، فكري أو عضلي .

---

[1]– محمد خالد الزغبي، **الضمان الاجتماعي**، دار الوائل للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2012، ص42.

[2] – صالح بن عبد الله السليمان، **التقاعد و ها هو ربيع العمر قد بدأ**، السعودية، 2015، ص7.

[3] – محمد بن سعد بن فهد الدوسري، **الراتب التقاعدي**، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد 13، الرياض،2012، ص149.

[4]– أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية**، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، الجزء الثاني، بن عكنون، الجزائر، ص340.

وعليه يمكن **إعطاءه تعريفا إجرائيا** قوامه "التقاعد هو الخروج من عالم الشغل والإنتاج للانضمام لمرحلة الراحة والشيخوخة".

نبلور فيما يلي تسميات مشابهة لمفهوم التقاعد من حيث المعنى:

- ✓ **التقاعد المبكر:** هو ترك العمل لأسباب حتمية أو أسباب اختيارية، ويرى بعض الآخرون أن ترك العمل يعني توقف الفرد عن عضويته في المؤسسة التي يتقاضى عنها تعويضا نقديا.[1]
- ✓ **التقاعد النسبي** :هو التقاعد الذي يتقاضى من خلاله العامل معاشا يقل من خلال العامل معاشا يقل عن المعاش الأقصى ويكون حسب مدة العمل، التي قضاها العامل الأجير شريطة ألا تقل عن 20 سنة في العمل وطلب الإحالة على التقاعد النسبي.[2]
- ✓ **التقاعد الجديد** :هو القانون الجديد أصدر رسميا في الجريدة الرسمية للقانون رقم 16/15 المؤرخ 31 ديسمبر 2016 المصادق عليه من البرلمان، الذي وقع رئيس الجمهورية على قرار صدوره، حيث دخل هذا القانون حيز التنفيذ في 14جانفي 2017.[3]

---

[1]– محمد عماد سعدا، **اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر**، مجلة جامعة دمشق، العدد الأول، دمشق،2014، ص31.

[2]– بن عزوز بن صابر، **نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن**، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط.1،الجزائر،2011، ص 303.

[3]– **قانون التقاعد الجديد رقم 16/15 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الموافق 31 ديسمبر 2016، العدد** 78.

وفي نفس السياق استدعت منا المتطلبات البحثية في سياقاتها المنهجية تحديد الدلالات المفاهيمية للأستاذ و المؤسسة التربوية نحو أكثر تجريدا وشمولية ضمن الترسانة التنظيرية السوسيولوجية، كوجه تكميلي ابستيمي للمنطلقات والمقومات التكوينية والبنائية لمفهوم التقاعد للأساتذة باختلاف اطوارهم التعليمية...

مفهوم الأستاذ:

يعتبر اللغويون العرب كلمة أستاذ مصطلح دخيل على اللغة العربية فنجد من يرجع أصلها إلى اللغة الفارسية فتكتب (أستاذ) وهي قريبة من خواجة بمعنى معلم أو شيخ كار.[1]

إذن فالأصل اللغوي لكلمة أستاذ يشير إلى معلم.

أما اصطلاحا: فهو الأستاذ في تخصص علمي معين أو في مادة معينة، أو المجيد لمهنة معينة أو المتفوق فيها.[2]

ومما سبق يمكن أن نلخص تعريفا إجرائيا للأستاذ :

وهو ذلك الشخص المتخصص في مجال علمي معين، يمارس مهنة التعليم وتقديم الدروس للتلاميذ وفق التخصص المخول له في جميع الأطوار، ويتوفر على جملة من الخصائص والمؤهلات التي تمكنه من القيام بالعملية التواصلية داخل القسم على أكمل وجه.

[1]– محمد فتحي الحريري، الجمعية العربية للمترجمين اللغويين والعرب، متاح على الخط المباشر https://www.atinternational.org تمت الزيارة بتاريخ: 14مارس2024.

[2]– فرج عبد القادر طه، **موسوعة علم النفس والتحليل النفسي**، القاهرة : دار غريب للنشر والتوزيع، 2003 ص، 80.

التناول النسقي لمفهوم المؤسسة التربوية:

تعتبر المؤسسة التربوية مؤسسة ذات طابع إداري ترتكز على وظيفة نبيلة في مهمة التربية والتعليم والتكوين العلمي والمهني، فهي مؤسسة عمومية للتعليم تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتؤدي مهامها حسب طبيعتها انطلاق من المدارس الأساسية والثانوية والمتاقن.

إلى جانب هذا توجد مؤسسات أخرى تنطوي تحت المهام التربوية والتكوينية كمحو الأمية، والتعليم المتواصل الخاص بالمراسلة أو ما يعرف بالتعليم عن بعد.

كما أنها تعرف امتداد طبيعي للأسرة أوكلت لها مهمة تربوية وتعليمية وتكوينية علمية ومهنية وطبقا للأحكام العامة لأمر رقم: 76/72 بتاريخ 1976/04/16 فهي مؤسسة عمومية للتعليم تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يمنح فيها التعليم الثانوي والأساسي قد تكون ثانوية أو متقنة أو ثانوية متشعبة أو إكمالية داخلية أو نصف داخلية أو خارجية، مختلطة أو خاصة بالبنات فقط.

أما تعريفها من الناحية التشريعية: فالمؤسسة التربوية هي مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي توضع تحت وصاية وزارة التربية الوطنية تحدث وتغلق بمرسوم وتلغى بنفس الشكل وهي كباقي المؤسسات العمومية تخضع لقواعد المحاسبة العمومية لها حق الاكتساب والملكية بواسطة مدير يعرف بالآمر بالصرف ومسير مالي وهو يعرف بالمحاسب العمومي وهذا طبقا لقاعدة فصل السلطة وثنائية التنفيذ.

وتعتمد المؤسسة التربوية في تسيير مصالحها الداخلية والخارجية على مسؤول يتمثل في الأمر بالصرف يعتبر المسؤول الأول عن نشاطاتها، حيث ينوب عنها ويمارس باسمها كافة العمليات والعقود والاتصالات المختلفة.[1]

[1]– قاني محمد وآخرون، **الميزانية في المؤسسة مقتصد**، معهد تيارت، ابن رشد، 2009ص21.

ثانيا- التناول التكاملي لمفهوم التقاعد من حيث النشأة:

يعتبر التقاعد عن العمل النظام اجتماعي له قواعده المحددة، وظاهرة حديثة نسبيا في المجتمع الأوروبي والأمريكي، كما أنه يشكل نوعا من التحدي لنمط جديد من الحياة يختلف كل الاختلاف عن النمط المألوف. لذا يعد نظام التقاعد حديث النشأة والتكوين والفلسفة، في منتصف القرن التاسع عشر الميلادي، ظهر نتيجة للتطورات الاقتصادية والصناعية وزيادة النسبة المتوقعة لمن هم فوق السن 60 سنة، ولم يكون معروفا في المجتمعات القديمة. وكان الفرد يعمل حتى يتوقف من تلقاء نفسه لأن الأعمال كانت بسيطة كالزراعة والرعي وغيرها. كما أن حديث عن نظرة في مفهوم والفلسفة التقاعد حديث ونشأته كانت بداية النهضة الصناعية الغربية وذلك من معرضه باركر على أساس أن التقاعد أرتبط بنشأة البيروقراطية والمنظمات الحكومية والشركات والمؤسسات التي لها أسباب لتحيل لموظفيها إلى التقاعد ومع تطور حركة التصنيع ظهرت الحاجة إلى ظهور نظام التقاعد لعدة أسباب:

- ✓ التطور التكنولوجي الذي وكب الثورة الصناعية وأدى إلى تغيير في طبيعة كثير من المهن و الأعمال, وهذا يتطلب الحاجة المستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات لأن مهارات العمال المتقدمين في السن ومعارفهم لا تكون ملائمة لذلك.
- ✓ التعقيد في نظام الإدارة الصناعية والحكومية الحديثة و سيطرة الطابع البيروقراطي على الكثير منها إلى سيطرة القواعد والنظم الجامدة التي ترتكز على الإنتاجية ومصلحة العمل, ولا تضع في الاعتبار الجوانب الإنسانية فهي التي قد تكون أسهمت في رفع الإنتاجية في المؤسسات, إلا أنها أغفلت للاهتمام الفرد كونه يعيش في المجتمع.
- ✓ ظهور نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات هي أساس اقتصادي ومادي لتقاعد المتقدمين في السن وعلى ضوئه تحدد سن 60 كالعمر مناسب للتخلي عن العمل و الانسحاب من القوى العاملة.[1]

[1] -الغريب عبد العزيز علي، **مصلحة المعاشات**، مجلة التعاون، العدد ،48السعودية، 1968،ص،177.

كما يرى العبيد أن نظام التقاعد لم يكون معروف في المجتمعات البدائية والتقليدية بل هو مفهوم حديث ظهر نتيجة لعدة عوامل ويمكن تحديدها في ما يلي:

تطور الذي حققه الغرب في المجال الاقتصادي والصحي الذي انعكست على صحة الفرد مما أدى إلى ارتفاع معدل كبار السن و أدى التطور الصناعي في الدول الغربية إلى فائض في الإنتاج على المستوى الفرد وجماعة. ظهور الاتحادات العالمية التي كرست جهودها لا انتزاع، حقوق العمال من الشراكات والمؤسسات وإيجاد والمسائل القانونية لحماية حقوق العمال. قيام بعض الحكومات العربية, سن القوانين التي تكفل للعمال حق تقاعد. و التصنيع ودوره في تغيرات جذرية في النظام الأسرى ومن هذه التغيرات انحسار نظام الأسرة الممتدة وانتشار نظام الأسرة النووية[1].

[1] – لطيف عبد العزي العبد اللطيف، **نظام التقاعد السعودي و تعامله مع المرأة**، السعودية، 2010،ص14.

ثالثا- التناول النسقي التطوري لمفهوم التقاعد كنظام في الجزائر:

كانت مرحلة النشأة على يد المستعمر الفرنسي للفترة ،1962-1945 حيث انبثق قانون الضمان الاجتماعي من الجزائري نظيره الفرنسي وفقا للقرار رقم 45/19 المؤرخ في: 10 جوان 1949، والدي دخل حيز التطبيق في 10أفريل 1950، وقد احتوى من بين الانواع التأمينات التي كان يضمنها تامينا ضد الشيخوخة ليعزز بنظام غير الاجراء سنة 1958.[1]

حيث مر نظام التقاعد في الجزائر بمراحل مختلفة تبعا للظروف السياسية والاقتصادية الاجتماعية التي مرت بها البلاد بداية بالمرحلة الاستعمارية مرورا بمرحلة الاستقلال التي شهدت تعديلا في منظومة الضمان الاجتماعي.

بداية بالفترة الاستعمارية:

طبقت في الجزائر نفس الأنظمة التي كانت سائدة في فرنسا، حيث كانت موجهة لفائدة المعمرين العاملين بالجزائر، فأنشئت صناديق مختلفة منها:

- الصندوق العام للتقاعد.
- الصندوق الخاص بعمال المناجم. ثم أنشئ سنة 1953 نظام الشيخوخة، بموجب القرار الصادر في ،22/05/1953 حيث أُسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة ،CAAV(فكانت المعاشات المقدمة من قبله تمنح في شكل مساعدات[2].

ثم أُنشئت فيما بعد أنظمة تقاعدية تكميلية طبقت في فرنسا ثم وسعت لتشمل الجزائر وهذه الأنظمة كانت مخصصة فقط للموظفين ورجال الصيانة والتقنيين الأُجراء بصفة دائمة. حيث شهدت هذه الفترة أنظمة متعددة للتقاعد، تبعا للنمط السائد في فرنسا باعتبار الجزائر مقاطعة إدارية خاضعة للاستعمار الفرنسي، تميزت باستفادة عدد قليل من الجزائريين من التقاعد،

[1] – محديد مليكة، آثار المدة القانونية للعل وسن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية، المدرسة العليا للتجارة، **مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي** ، المجلد 6 العدد 11، وهران الجزائر ،2011،ص 7.

[2]– حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة والمالية، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي ،2003ص 60.

نظراً لسيطرة الأوربيين على معظم الشركات والمصانع والإدارات، فعُرفت هذه الفترة بعدم المساواة في التغطية بين الجزائريين والمعمرين، فنظام التأمين على المرض مثلا كان حكراً على الأوربيين دون الجزائريين.

مرحلة الاستقلال:

مر نظام التقاعد خلال هذه الفترة بمرحلتين أساسيتين، تم خلال المرحلة الأولى تمديد العمل بالقوانين الفرنسية ثم تلتها عملية التصحيح الهيكلي، الذي شمل منظومة الضمان الاجتماعي ككل.

رابعا- أنواع التقاعد:

✓ **التقاعد العادي:** يستفيد من هذا النوع من التقاعد الموظفون الذين بلغو 60 سنة و عملوا لمدة 15 سنة على الأقل في كل المؤسسات الحكومية، فهم بذلك لم يبلغوا المقدار اللازم من الاشتراكات المحددة ب 32 سنة من العمل المتواصل وفي هذا الحالة يستفيد هؤلاء من أجر التقاعد. و بالنسبة للمرأة العاملة لها الحق في الحصول على التقاعد عند بلوغها 55 سنة.

فيما يخص هذا النوع التقاعد يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي يتوفر فيه الشرطين المذكورين بعدما يكون طلب المستخدم من العامل استكمال الملف 6 أشهر من قبل.

✓ **التقاعد دون شرط السن:** يستفيد منه كل عامل قام بالاشتراك لدى صندوق للتقاعد cnb لمدة 32 سنة كاملة حيث يمنحه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد المذكور وهنا يسقط عليه شرط السن, بمعنى حتى لو كان للعامل أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد ولا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجباريا على التقاعد مادام لم يبلغ بعد 60 سنة.

✓ **التقاعد النسبي:** هو أول قانون في الجزائر مرسوم رقم 95/119 حيث ان الإحالة عن التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير و لا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة و هي:

يجب على العامل الأجير بلوغ سن 50 سنة مع تأدية 20 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل, و بالنسبة للمرأة العاملة بلوغ سن 45 سنة مع تأدية 15 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.[1]

✓ **منحة التقاعد:** يمنح الصندوق الوطني للتقاعد منحة لكل عامل أجير يبلغ من العمر 60 سنة ولم يستوف شرط العمل والتأمين 15 عاما وفق للقوانين المعمول بها. و لتجسيد ذلك يستوفي العامل 05 سنوات أو20 فصلا على أقل من العمل والتأمين

[1] – بن عزوز بن صابر، **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و للآثار المترتبة عنها**، دار الخلدونية، الجزائر، 2010،ص275.

ويحدد مبلغ المنحة حسب عدد السنوات العمل و يمكن لمبلغ المنحة أن يرتفع بإضافة منحة الزوج المتكفل به.[1]

✓ **التقاعد المسبق:**هو نظم جديد في التشريع الجزائر كرسه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ ب 26 ماي 1994 حيث يجب على الاجير الاستفادة من الاحالة على التقاعد المسبق أن يستوفي الشروط الاتية:

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال و 45 سنة للنساء.
- أن يجمع عدد من سنوات العمل يساوي 20 سنة على أقل.
-أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على أقل و منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العمل و التي تثبت حق في التقاعد.
- يجب رد اسمه في قائمة العمال المعنيين بموضوع تقليص عددهم.
- يجب على المعني بالأمر دفع مساهمة جزافية من أجل حق التي تحسب على أساس عدد سنوات.[2]

[1]- بلعربي عبد القادر، **الشيخوخة و التقاعد لدى عمال التربية**، رسالة الدكتوراه في الأنثروبولوجيا، جامعة وهران، 2017/2016، ص94-95.

[2]-**الصندوق الوطني للتقاعد**www.cnr.dz .المرجع سبق ذكره.

خامسا: التقاعد في اتون المقاربات النظرية:

✓ **نظرية فك الارتباط:** أو ما تسمى نظرية الانسحاب (كمنج وهنري)1961، تشير هذه النظرية إلى عملية التقدم في السن باعتبارها تتضمن بالضرورة تقلص النشاط أو الانسحاب، الذي لابد منه من جانب المسن، والأمر الذي يؤدي إلى الحد التدريجي من تفاعله مع محيطين به في الوسط الاجتماعي، فهو فرد له الأولوية في هذا المجتمع.[1] و قد تبدأ هذه العملية من الجانب المسن نفسه أو من الجانب الأطراف الأخرى في نفس النسق.

فالانسحاب الذي يحرر المسن من الضغوط التي يفرضها عليه المجتمع من أجل الاستمرار في الإنتاج, كما أنه يهيئ الفرصة للأجيال الشابة أكثر نشاطا.

✓ **نظرية الاستمرار:** تقوم هذه النظرية على جمع بين الاستمرار في عملية التنشئة الاجتماعية و بين مفهوم مراحل الحياة في علم النفس النمو، ليصبح جوهر النظرية هو الاستمرار أنماط السلوك في مراحل العمر المتتالية. حيث يفسر أصحاب هذه النظرية ما قد يصاحب التقاعد من مشكلات على أساس أن التقاعد لا يحقق الاستمرار، بل قد يعد انقطاعا عن مراحل العمر السابقة و توقف العمل كدور هام في الحياة. و يعتقد أنصار هذه النظرية أن عادات الناس و اهتماماتهم و حالتهم الصحية، و تجاربهم في الحياة، تسهم على المحافظة على أسلوبهم في الحياة عند التقاعد. كما إن هذه النظرية تنطلق من التسليم بان الفرد يحاول المحافظة على أسلوبه في الحياة الأطول فترة ممكنة.[2]

✓ **نظرية التبادلية:** المحور الرئيسي الذي تدور حوله النظرية هو مبدأ التبادل فيقدر ما يأخذه الفرد تجب أن يعطي ويرتقي هذا المفهوم على المستوى الجسم كذلك تفرض هذه النظرية أن لكل فرد يعاني من تعامله مع الآخرين ويبذل جهد يحدد الحد الأقصى من المنفعة فهذا المبدأ ينطلق أن خيار السن لا يملكون ما يسومون به مقابل رعايتهم وتقديرهم

[1] – رجب ابراهيم عبد الرحمن وآخرون.(1996). **التوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية(المنهج والمجالات)**(ط.1). القاهرة: المعهد العربي للفكر الإسلامي. ص322.

[2]– رجب ابراهيم عبد الرحمن و آخرون. المرجع السابق.ص222–325.

ما قدموه لأبنائهم من رعاية منذ الولادة حتى أصبحوا في سن الرجولة. بحيث يمكن إدراج جميع أنواع التفاعل الاجتماعي لتحليلها وفق ما تحتويه من عمليات التبادل برغم من القوة التي تميز بها هذا النظرية.[1] بحيث تستند هذه النظرية على الدور الذي يلعبه الأخذ و العطاء. و أن الحصول شيء يعنى الالتزام برد شيء ذي قيمة مماثلة[2].

✓ **نظرية النشاط:** تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات في مجال علم الشيخوخة الاجتماعي منذ أن قدمها (روبرت هارفست) 1963 حيث اهتمت بمفهوم النشاط في مرحلة الشيخوخة ترتكز أيضا على أهمية النشاط اجتماعي في حياة الفرد. و النشاط الاجتماعي هو أساس الحياة المجتمع والأفراد في مختلف الأعمار تفرض أيضا باستثناء التغيرات البيولوجية و المشكلات الصحية، فإن كبار السن و الكهول يشتركون في حاجات نفسية و اجتماعية متماثلة. و تأكد أيضا على بقاء على النشاطات المختلفة و مقاومة تقلص الارتباطات الاجتماعية, و البحث عن البدائل و جمع ما يمكن أن يفقده الفرد من جراء التقاعد, أو فقدان من يرتبط بهم كالزوجة أو الزوج أو الأصدقاء. فإن كبار السن قادرين على الاحتفاظ بنشاطهم الاجتماعية، وركزت أيضا على العلاقة النشاط في مرحلة الشيخوخة بالرضا المعيشي و العلاقات الأسرية و التفاعل الاجتماعي و التكيف لمرحلة التقاعد.[3]

✓ **نظرية الأزمة:** تركز هذه النظرية على أهمية الدور المهني بالنسبة للفرد داخل المجتمع فقيام الشخص المسن يعمل ما بعد في غاية الأهمية بالنسبة له، حيث يكسبه الدور المهني لهويته، و يمكنه من وضع نفسه في العلاقات مع الآخرين و يساعد على التوافق النفسي الاجتماعي. و يرى أصحاب هذه النظرية أن التقاعد يمثل أزمة بالنسبة للمسن خاصة لدى هؤلاء الأشخاص الذين يعطون للعمل أهمية كبيرة، و يعتبرونه قيمة في حياتهم. حيث تم

---

[1]– قاسم مرضي سليمان الحواجري، **العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة**، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة2016، ص 13.

[2]– نبيل محمد الفحل، **الاكتئاب النفسي للمسنين**، دار العلوم للنشر و التوزيع، ط.2، القاهرة، 2009، ص94.

[3]– قاسم مرضي سليمان الحواجري، المرجع السابق، ص 59.

تقسيم هذه النظرية إلى فريقين هما:

1- **الفريق الأول:** يرى ممثلوه أن فقدان الفرد لعمله و تغير أدواره بعد إحالته للتقاعد يؤثر في نظرته لنفسه و في علاقته مع أسرته و المجتمع الذي يعيش فيه.

2- **الفريق الثاني:** و ينظر أصحابه إلى الإحالة إلى التقاعد على أنه ليس العامل الوحيد و الأهم في عدم رضا المسن عن نفسه و عن حياته، فتأثير التقاعد يتوقف على عدة عوامل منها المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و أهمية العمل بالنسبة للفرد و حالة الصحية[1].

✓ **نظرية التوافق:** قام أتشلي بتحليل العناصر الأساسية في النظريات الثلاث كل من النشاط، الإنسحاب، الاستمرار. أوضح أن عملية التوافق تقوم على عنصرين أساسين هما:

1- التسوية الداخلية: و التي تعني إعادة النظر في معايير اتخاذ القرار.

2- التفاوض و التفاهم بين الأشخاص: و هي عملية يتم فيها مناقشة الفرد لأهدافه و طموحاته مع الآخرين ممن يتعامل معهم.

و أشار أتشلي أيضا على أن هناك علاقة قوية بين هذين العنصرين، و أن مدرج الأهداف الشخصية يتسم بالتغير من مرحلة عمرية لأخرى و يتطلب ذلك من المتقاعد أن يتكيف مع الأدوار الجديدة، و هذا التغيير في المدرج الأهداف الشخصية له اتجاهين المتمثلين في:

أن يكون التدريج إيجابيا من خلال أن الفرد يكون أكثر شعورا بالرضا و النجاح و الإلتزام، و التفاعل مع الآخرين و أن يترتب على التدريج حدوث تغير سلبي، خاصة لدى الأشخاص الذين وصلوا إلى قمة العمل في وظائفهم، حيث يصبح التقاعد أمر صعبا بالنسبة لهم، و يعتبر الأشخاص الماديون الوظيفة شيئا هاما لتحقيق أهدافهم المادية.

وأوضح أن التقاعد لدى العديد من الأشخاص المتقاعدين يتضمن إعادة تنظيمهم لمدرج

[1]- عبد اللطيف محمد خليفة، **دراسات في سيكولوجية المسنين**، دار غريب للطباعة للنشر و التوزيع، القاهرة، 1997، ص37.

الأهداف الشخصية في ضوء عمليتين هما التسوية الداخلية و عملية المقارنة بين أهداف الفرد و أهداف الآخرين.[1]

هناك أيضا نظريات أخرى تناولت تفسير التقاعد و هي:

1 –نظرية التحرر من العمل: التي ترى أن الأفراد يبلغون سن الشيخوخة و يجب أن يتخلوا عن الأدوار المهمة، لكي يسمحوا للمجتمع القيام بوظائفه، و يتخلى المسنين عن الأدوار المهمة و يكون موتهم غير معرقل لدورة المجتمع الوظيفية. و أوضح أصحاب هذه النظرية النقاط التالية:

التحرر عملية تدريجية و أيضا التحرر من العمل هو شيء لا مفر منه كما أن التحرر من العمل هو عملية مقنعة بشكل متبادل لكل من الفرد و المجتمع. أن هذا الاتجاه موضح من خلال قوانين التقاعد الإلزامية[2].

2–نظرية الفعالية: يرى أصحاب هذه النظرية أن الشيخوخة المثالية هي تلك الفترة التي حافظ فيها الأفراد على مستويات فعالياتهم السابقة، وأن السعادة في هذه النظرية هي المحافظة على الفعالية. ويعتقد مؤسسو هذه النظرية، أنه إذا ما فقدت الأدوار والعلاقات بالنسبة للمسن، فمن المهم استبدالها بعلاقات وأدوار جديدة. فعندما نتوقف الفعالية أو تتدني فسيكون هناك تدني مقابل في مستوى الاقتناع بالحياة.[3]

[1]– عبد اللطيف محمد خليفة، المرجع السابق، ص39.

[2]– فلاح الحسين، **توجهات معلمين الابتدائي نحو قانون التقاعد الجديد 16/15**، رسالة ماستر في علم اجتماع التربية، مستغانم، 2019/2018، ص24.

[3]– **محاضرة**، ليث التميمي، كلية الأداب، جامعة القادسية.

سادسا: محددات فعالية التقاعد في ضوء اهدافه:

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازا طابع اجتماعي حسب أساسه القانوني، فقد روعي فيه ثلاثة أهداف طبيعية وأساسية وهي:

✓ **العدالة** : ومعناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعي، بما تشيعه من استقرار و ارتياح في نفوس المستفيدين، ذلك أن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى "معاش التقاعد" بعد أن يكون قد ساهم بجزء من ارتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد.

✓ **الإنصاف** : إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة إن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن آخر (فكرة التكفل الاجتماعي).[1]

✓ **الاستمرارية** : ومعنى ذلك أن نظام التقاعد يتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته وعياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله بالإضافة إلى هذه الأهداف الأساسية هناك أهداف ثانوية عامة ، أهمها:

✓ المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار الاحتياطي من الاشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.

✓ تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة للفئات المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات.

✓ حماية المنخرط في نظام التقاعد من م ازلق الانحراف الاجتماعي وبالتالي الحفاظ على المجتمع من تفشي الانحراف والفساد.

[1]- حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص . 32

- ✓ محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد.
- ✓ إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة[1].

[1]- عبد الله رياض الأقرع النظام القانوني للتقاعد المبكر للموظف العام في التشريع الفلسطيني "دارسة تحليلية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، قدم هذا البحث استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام بكلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين، سبتمبر، 2018ص.

سابعا- التناول المرحلي التنسيقي لمتطلبات التقاعد:

لقد أشار روبرت اشلي إلى أن التقاعد عبارة على عملية ودور اجتماعي ينطوي على ست مراحل تتطلب كل مرحلة منها التكيف، فقد تمثلت هذه المراحل كالتالي:

- ✓ **المرحلة الأولى:** مرحلة ما قبل التقاعد حيث تمثلت في قسمين هما:

1 مرحلة بعيدة المدى: ينظر الشخص إلى التقاعد على أنه حادثة بعيدة.

2 مرحلة قريبة المدى: يرك العاملون إن التقاعد بات قريبا.[1]

- ✓ **المرحلة الثانية** : مرحلة شهر العسل التقاعدي وهي بداية التقاعد حيث يتطلع الفرد لعمل أشياء لم يكون لديه وقت كاف لإنجازها من قبل مثل السفر رحلة، وتتطلب هذه المرحلة الصحة الجيدة.
- ✓ **المرحلة الثالثة:** خيبة الأمل حيث يدرك المتقاعد أنه لا يستطيع ممارسة النشاطات المرغوب فيها.

المرحلة الرابعة: إعادة التكيف هذه المرحلة تمتاز بإعادة اندماج المتقاعد في الحياة الواقعية وذلك من خلال نظرة أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد بما في ذلك تقليب الخيارات والفرص المتوفرة أمامه.

- ✓ **المرحلة الخامسة:** مرحلة الاستقرار يستطيع المواطن أن يعرف مصادر قوة والضعف لديه ويدرك كيفية تموقعه في المجتمع.
- ✓ **المرحلة السادسة:** مرحلة النهائية تبدأ هذه المرحلة عندما يصبح المرء عاجزا غير قادر على العناية بنفسه ويتقمص دور المريض والعاجز وينتهي به إلى الموت.

[1]- هدى بن دحمان.(2017). اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق. مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية. ص34-33.

ثامنا- الاثار السلبية للتقاعد" افرازات سلبية ":

هناك مجموعة من السلبيات تؤثر سلبيات على التقاعد والتي تتمثل في:

✓ **مشكل النفسي:** أثبتت دراسات كثيرة أجريت على المتقاعدين أن هذه الشريحة من الناس غالبا ما يصابون بأمراض وأعراض نفسية شديدة منها الاكتئاب، اليأس، الإحباط، فقدان الثقة في النفس حيث يشعر وكأنه لا قيمة له.

✓ **مشكل الاجتماعي:** يلاحظ كثرة المشاكل الزوجية بين المتقاعد والزوج وزوجته عموما، ويلاحظ كثرة المشاكل الأسرية أيضا بين المتقاعد وأبنائه وغيرهم ولاسيما في الفترة التي تعقب ترك العمل، ريثما يتأقلم المتقاعد ومن يحيط به مع الوضع الجديد وذلك بسبب شعوره بقلة أهمية فيلجأ إلى افتعال المشاكل ليثبت للناس أنه لا يزال موجودا وأنه صاحب القرار الأصلي.

✓ **مشكل الصحي:** أن ترك العمل يؤدي إلى انخفاض في اللياقة البدنية. و ضعف المناعة وبالتالي يصبح الجسم مهيأ لانتشار الأمراض فيه. ترك العمل يورث الإنسان يقينا في قرارات نفسه بأن الأمراض سوف تهدمه، لأنه أصبح في سن الشيخوخة وإن هذا الأثر النفسي يؤثر بشكل عام على التقاعد. و قد يصاب المتقاعد بمرض الزهايمر الذي يبدأ المريض فيه بالمعاناة من النسيان إلى فقدان الذاكرة.[1]

[1]- صالح بن عبد الله السليمان، مرجع سبق ذكره، ص، 02-21.

تاسعا- مناقشة بحثية حول مفهوم التقاعد في المجتمع الجزائري:

يجسد مفهوم التقاعد للأستاذ مختلف المشاعر والأحاسيس المختلطة التي يشعر بها الأستاذ عند تخليه على وظيفته من انعزالية واغتراب لحياته الجديدة، وكذا إجهاد وظيفي، إنهاك ضمن بيئته في العمل...

كل هذه المقومات هي بمثابة مؤشرات أضحت سمة وميزة من ميزات الأستاذ المتقاعد، مما قد يجعله يمارس سلوكيات سلبية غير سوية وغير فاعلة داخل بيئة عمله وهذا لشدة تعبه واشمئزازه من العمل وكذا لتأخير سن التقاعد ضمن المنظومة الوزارية الجزائرية.

وعليه يتسنى لنا البحث كمعالجة وكمناقشة بحثية سوسيولوجية لوضعية وموقعية الأستاذ المتقاعد في ظل سيرورة تأخير سن التقاعد باستنطاق الواقع العيني وبمدلولات وتشريعات وقوانين واقعية وأكثر مصداقية لتجسيد معالم واليات تقاعد للأستاذ لنلتمس بذلك الاثار المترتبة عن هذه السياسة سلوكيا، اجتماعيا وعاطفيا، من خلال الوقوف على أهم المراحل التي مرت بها الدولة الجزائرية في ضوء ما يسمى بالإصلاح لقطاع التربية و التعليم...(دون الولوج إلى المراحل التي مرت بها المؤسسة التربوية لأنها ذكرت في عناوين في هذا الفصل لدراستنا كمناقشة بحثية لواقع التقاعد داخلها وبالتالي سنقتصر على أهم المؤشرات الاستقصائية المميزة لوجود التقاعد وتأخير سن المتقاعدين والياته...)

ان التقاعد جزء لا يتجزأ من نظام التأمينات الاجتماعية الذي يكتسي أهمية بالغة في برامج الدول لعلاقته المتينة بأوسع شريحة اجتماعية وهم العمال وذوي حقوقهم, كما كان أول نص قانوني مطبق على كل القطاعات ووحد نظام التقاعد في الجزائر من ناحية التمويل والتسيير هو القانون 12/83 المؤرخ في 1983-07-02.

والذي يمرر الجزائر بتطورات اقتصادية واجتماعية سريعة ومتلاحقة وبداية من سنة 1994 وعرف التقاعد مراجعة شاملة نحو مصادر التمويل وشروط الاستحقاق وطريقة حساب المنحة وكذا آليات حل الخلافات والمنازعات التي تطرأ في هذا المجال.و من

المرحلة تعدد فيها الأنظمة تمثلت في:

- ✓ النظام العام الذي يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة سنة 1954 (CAAV).
- ✓ النظام الموظفين يقوم بتسييره الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة سنة 1949 (CGRA).
- ✓ النظام الفلاحي بتسييره الصندوق الوطني للتعاون 1957 (CNMA).
- ✓ نظام المناجم بتسييره صندوق التقاعد العمال المناجم سنة 1950 (CSSM).
- ✓ نظام العمال غير الأجراء يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء سنة 1957 (CAVNOS).
- ✓ نظام عمال قطاع الكهرباء بتسييره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء(CAPAS) .
- ✓ نظام عمال السكك الحديدية يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية (SNTF).
- ✓ نظام عمال البحر بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر(EPSGM).[1]

وبتتبع لأهم المراحل المتضمنة إصلاح المنظومة التربوية عامة نجد أن الجامعة الجزائرية عرفة مجموعة من الإصلاحات المتتالية قصد الولوج بموظف أكثر فعالية وفاعلية سواء لمدخلاتها من أساتذة أكفاء ومخرجاتها من حيث جودة التلاميذ المتتلمذين على ايديهم تتماشى وفقا للتطورات التي عرفتها القطاعات الأخرى اقترحت الهيئات الوصية بتغييرات لنظام التقاعد من حيث السن و الجنس وبعض البيانات الأخرى

وفي هذا السياق تم تأسس النظام الوطني للتقاعد بموجب القانون رقم 83/12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المفعول به 1 جانفي 1984. حيث هذا القانون حقق تغييرا في هذا النظام و الذي تمثل في:

- ✓ توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

[1]– مليكة محديد، **واقع وافاق الشراكة الوطنية للتأمينات saa و تكاملها مع اليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الإقتصادية الراهنة**، رسالة الدكتورة في العلوم الإقتصادية و علم التسير، الجزائر، 2012، ص53.

✓ توحيد التمويل.

توحيد التنظيم و التسيير عن طريق إنشاء صناديق وطنية.

✓ رفع مستوى الأداءات.

✓ إدارة وصية موحدة.

وفي هذا السياق شهدت المنظومة التربوية الجزائرية مجموعة من الإصلاحات، كان أهمها إصلاحات الفينية الرامية في مضامينها تحطيم الهياكل التقليدية وتكوين الإطارات التي تحتاجها البلاد وإدراج نظام التقاعد في خضم الحقائق الوطنية الفاعلة، إلا أنها اصطدمت برد فعل سيء، فالتحديات الهيكلية والبيداغوجية أخضعت لمنطق سير النظام القديم في التسيير البيداغوجي كما عرفت مجموعة من المشاكل في تلك الفترة من مشاكل إدارية وكذا ضعف قنوات الاتصال، وضعف الفعالية العلمية "**نظام التقاعد الحالي: قانون رقم16-15 المؤرخ في 31ديسمبر 2016 يعدل و يتمم القانون رقم 83-12المؤرخ في 12 جويلية 1984.**

يتميز هذا نظام التقاعد بما يلي:

6-يغطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الواردة في هذا القانون.

0-مستوى الأداء يمكن أن يبلغ حتى بنسبة 80%إلى 100% من الأجر اليومي.

0 -توحيد السن القانونية للتقاعد عند 60 سنة (ولبعض الاستثناءات بالنسبة بعض الفئات الاجتماعية (النساء العاملات، المجاهدين).

ن 32 سنة عمل بدون شرط السن و التقاعد المسبق بعد 20 سنة عمل مع وجوب بلوغ سن 50.

1-تحديد مبلغ أدنى للمعاش التقاعد على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون حاليا حدد بنسبة 75%.

0-تحديد مدة سنوات العمل القصوى ب 32 سنة.

1- يساوي الأجر المعتمد لحساب معاش التقاعد على أساس الأجر الشهري المتوسط على أساس 5 سنوات خلال حياته المهنية.

2- يصل مبلغ المعاش إلى نسبة 90% من معاش ذوي الحقوق وفقا لشروط معينة[1].

كل هذه المعالم والمقومات تعتبر بمثابة مدلولات عينية قوامها تثبيت نظام التقاعد وتأخير سن التقاعد لكلا الجنسين مما نشهد تذمر وانخفاض الروح المعنوية للأساتذة المقبلين على التقاعد انطلاقا من التسيير التنظيمي في القرارات السيئة الذي بدوره يؤدي إلى قلة الرضا الوظيفي الذي يجعل من الاستاذ يعاني من الضجر والقلق والاستياء اتجاه هذا النظام او القرار وبالتالي تتجسيد لدينا مؤشرات واثار اجتماعية ونفسية سلبية للأستاذ مترتبة عن هذه الفترة السارية المفعول للقرار

[1]- الصندوق الوطني للتقاعدwww.cnr.dz

عاشرا- قوانين التقاعد:

صدور مرسوم رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 الذي يعدل و يتمم القانون رقم 12/83 في 2 أوت 1983: و من مواده نذكر منها:

✓ المادة 6: يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها و في حالات التالية:

✓دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتمم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل (32) سنة على الأقل.

✓ ابتداء من السن (50) يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل دفع اشتراكات تعادل (20) سنة على أقل، و أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد النسبي.

✓ **المادة 10:** أن العامل الذي يبلغ سن التقاعد القانونية يستفيد من الاعتماد سنوات التأمين في حدود خمس سنوات: (5 سنوات -60 سنة) و(4 سنوات - 60 سنة) و أيضا (3سنوات-62 سنة) (سنتان -63سنة) (سنة واحدة - 64 سنة).[1]

• صدور مرسوم رقم03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 احتساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضي في السنوات الخمس (5) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو على أساس السنوات الخمس(5) التي يتقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية.

- إضافة إلى مبلغ المعاش للمتقاعد الحق الاستفادة من الزيادة في المعاش.

- لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

- تحديد المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان

[1]- **الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38** ص3-4.

الاجتماعي، لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام خمس عشرة (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى.

– تؤسس منحة للتقاعد لصالح العمال البالغين سن الستين (60) على أقل و الذي لا يستوفون في هذا السن شرط مدة العمل إثبات خمس (5) سنوات أو عشرين(20) ثلاثيا.

صدور المرسوم التشريعي رقم 12/83 المؤرخ 2 جانفي 1983 والمتعلق بالتقاعد.

من خلال مجموعة من المواد التي ارتكزت عليها هذا القانون نذكر منها:

✓ **المادة 6:** معدلة بالأمر 18/96 والقانون رقم 15/16 توقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استفتاء شرطين هما:

بلوغ 15سنة على الأقل ويمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد إبتداءا من 50 سنة كاملة.

– قضاء مدة خمسة عشرة (15) سنة على الأقل في العمل و ينص الاستفادة من المعاش التقاعد وأن يكون العامل قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل سبع سنوات و نصف (7.5) ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

✓ **المادة 9:** في نفس القانون التي تتمثل في لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 6 من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل عندما ستوفي الشرط للاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية.

✓ **المادة12:** معدلة بالأمر 18/96 يحدد فيها المعاش بنسبة 2.5%إخضاع لاشتراك الضمان الاجتماعي.[1]

قانون التقاعد الجديد:

صدور قانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتضمن ما يلي:

[1]– **القانون رقم 12/83 الموافق 2 يوليو** 1983، المعدل و متمم للأمر رقم 18/96 في 6 يوليو 1996، و الأمر رقم 33/99 في 22 مارس 1999.

✓ **المادة 2:** التي تعدل وتمم أحكام المادة 6 من القانون رقم 12/83 أنه تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين هما:

–بلوغ سن الستين (60) سنة على أقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

– قضاء مدة خمس عشرة (15) على الأقل في العمل.

وفي نفس المادة يتعين على العامل (ة) الاستفادة من معاش التقاعد وأن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف 7.5 مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويمكن للعامل (ة) أن يختار إداريا مواصلة نشاطه بعد السن المذكور أعلاه في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

✓ **المادة 3:**تنص من هذا القانون تعدل وتمم أحكام المادة 7 من القانون السابق أنه يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، أن العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة ما في المنصب, وتحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة التي الواجب قضاءها في المناصب المذكورة في الفترة الأولى أعلاه عن طريق التنظيم.

✓ **المادة 4:**في نفس القانون التي تعدل وتمم أحكام المادة 7 مكرر تحرر ما يلي:

يمكن تحديد سن التقاعد المذكور في المادة 1. و تحديد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن والفن ذات التأهيل النادر.[1]

✓ **المادة 5:** في نص القانون التي تعدل وتمم أحكام المادة 10 من قانون 1983 تنص كالتالي: العامل (ة) الذي استوفي الشروط المنصوص عليها في المواد 8،7،7،6 الحق في الإحالة على التقاعد. و لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

[1]– انظر **قانون رقم 15/16** ص 3–4 في الملحق رقم(1).

- **المادة 6:**تنص على:

1- يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد المنصوص عليه في المادة 18 بمصادر إضافية طبقا لتشريع.

✓ **المادة 7:** تتضمن ما يلي: دون مساس بأحكام هذا القانون خلال فترة الانتقالية مدتها سنتان، و يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوارق من خلال إذ كان العامل الأخير قد أتم مدة عمله 32 سنة على الأقل أو بلغ السن لدينا المذكور في:

1- 58 سنة في سنة 2018 و، 2- 59 سنة في سنة 2018.

تتم الاستفادة من معاش التقاعد في حالات المنصوص عليها في فقرات أعلاه, بطلب من العامل الأجير دون سواه.[1]

[1]- انظر **قانون رقم 15/16** ص 3-4 في نفس الملحق رقم(1).

خلاصة:

ختما لفحوى هذا الفصل النظري وبناء على ما سبق فيه فقد عالجنا من خلاله كل من مفهوم ونشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر(من القترة الاستعمارية إلى فترة الاستقلال، إلى غاية يومنا هذا)، وأنواع التقاعد

(تقاعد عادي ، نسبي ، مسبق ، ودون شرط السن)، ونظريات (نظرية فك الارتباط، نظرية الاستمرار، نظرية التبادلية، نظرية النشاط، نظرية الأزمة، نظرية التوافق، نظرية التحرر من العمل، نظرية الفعالية)، أيضا تطرقنا إلى أهداف ومراحل وسلبيات التقاعد، بالإضافة إلى نظام وقوانين التقاعد.

نرى أن التقاعد حق من الحقوق الطبيعية التي ضمنها ونص عليها القانون الجزائري، فكل أستاذ له الحق في المطالبة بالتقاعد والحصول على معاش هذا التقاعد، فهو نهاية الخدمة و التوقف على أداء عمله، ومنه يتمكن أن يعيش برفاهية و يهتم بأسرته و حياته الشخصية و التمتع الأكثر بالحياة و الاهتمام بها أكثر، حيث سبب له التعليم الكثير من المتاعب و المشقات و كثرة المشاكل، و هذا ما يدفع العامل لطلب التقاعد و التفرغ للحياة.

الباب الميداني للدراسة:

الفصل الثالث:

الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد:

تعتمد كل دراسة علمية على منهجية علمية دقيقة، وفق خطوات متتالية ومتكاملة، يستعين فيها الباحث بأدوات علمية لجمع البيانات من عينة الدراسة، ويقوم بتحليل النتائج المتحصل عليها اعتمادا على الأساليب احصائية تتماشى ونوع الدراسة

وعليه تكمن أهمية الدراسة الميدانية في أهمية التقنيات العلمية الفنية فالمنهجية المتبعة في جمع المعلومات حول موضوع الدراسة قصد الوصول إلى النتائج المرجوة بالإضافة إلى الاعتماد على المنهج المناسب وأدوات الاستقصاء الميداني المستخدمة، في خضم هذا الطرح تم بلورة مجموعة من الإجراءات المنهجية والمعرفية وفقا للموضوع وللتساؤلات المنطلق منها في بداية الدراسة وكذا الفرضيات التي يسعى للتأكد منها.

أولا- مجالات الدراسة:

المجال الزماني: يعبر هذا المجال عن المدة الزمنية التي يستغرقها الباحث لتجسيد واقع تأخير سن التقاعد لدى الاساتذة وذلك وفقا للخصائص والسمات المنهجية، حيث كان النزول الأولي لميدان الدراسة بداية من شهر افريل2024 على الساعة 10.00 صباحا الى غاية شهر ماي 2024 بحيث تم تولي طلبي لإجراء الدراسة الميدانية والتماس للمساعدة بمديرية التربية المبلور ضمن قائمة الملاحق ، في خضم هذا المنطلق تم تقسيم هذا المجال إلى مرحلتين، فالمرحلة الأولى كانت بصدد الدراسة الاستطلاعية الميدانية، أما المرحلة الثانية فكانت لتجريب استمارة المقابلة وإجراء تقنية المقابلة الحرة.

المجال المكاني: يعبر هذا البعد كمدلول مفاهيمي عن الحيز أو السياق الامبريقي الذي يحوي مجتمع البحث والذي تم تضمينه في خضم طبيعة الموضوع ومميزات المنهج المتبع، لذا دعت منا المعطيات البحثية إلى إجراء دراسة ميدانية ببلدية امجدل ووفقا لعينة الدراسة التي تمت على الأساتذة المتقاعدين بهذه البلدية ولاية المسيلة. وبما اننا نتعامل مع عينة خارج نطاق العمل فكان التعامل الاولي مع المؤسسة التابعين لها فقط وليس لإجراء تربص ميداني لديهم.

المجال البشري: اتضح لنا من خلال الزيارة الميدانية والدراسة الاستطلاعية أن العد الكلي للأساتذة المتقاعدين في بلدية امجدل ولاية المسيلة بلغ 70 أستاذا متقاعدا.

ثانيا- خصائص عينة الدراسة وكيفية حسابها:

الهدف من هذا الإجراء هو معرفة الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد عينة الدراسة، ومدى قابليتها للخضوع إلى الدراسة التطبيقية التي أجريت عليهم لاحقا ابتداء 21 ماي إلى غاية 28 ماي 4202 والمعمول به منهجيا في مثل هذه الدراسات. والحجم الحقيقي لمجتمع الدراسة 70 أستاذا متقاعدا ، والعينة الخاضعة للدراسة التطبيقية هو 25 مفردة.

يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة المتقاعدين بإقليم دائرة أمجدل – ولاية المسيلة ويبلغ عدهم (70) أستاذا متقاعدا، تم أخذ نسبة 35 %

عدد العينة المبحوث من المجتمع الأصلي:

$$= \frac{35 \times 70}{100} = 24.5 = 25 \text{ مفردة}$$

وقد استخدمنا أسلوب العينة القصدية لاستهداف الأساتذة المتقاعدين وذلك للموضوعية و ضبطية الموضوع أي عنوان الدراسة.

ثالثا– المنهج المتبع والمستخدم في الدراسة:

لكل دراسة علمية هدف يراد الوصول إليه كنافذية للدراسة المعمقة من خلال جملة من الإجراءات الفنية الممنهجة الواجب مراعاتها و اتباعها لذا وجب إتباع و اختيار منهج واضح ومحدد يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها وبالتالي تختلف المناهج وتتعدد بتعدد واختلاف المواضيع المتناولة والمدروسة وعليه نقول أن اختيار منهج بعينة يعتمد بالدرجة الأولى على طبيعة الموضوع المدروس و الأهداف المراد تحقيقها...

وبهذا نضمن المنهج الوصفي الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائصها وابعادها ويقوم على جمع البيانات المجملة حولها من أجل معرفة تأثير العوامل التي تتحكم فيها وبالتالي الوصول إلى نتائج.[1]

وعليه انطلاقا من هذه الحيثيات ولتحقق دراستنا أهدافها و التأكد من صدق فروضها دعت الإجراءات الفنية والمنهجية تماشيا وطبيعة الموضوع وتوجهاته النظرية لاتباع المنهج

[1]– عثمان حسن عثمان، **منهج البحث التاريخي**، دار المعرف،2000، ص 24.

الوصفي لقدرته على وصف واقع الاثار المترتبة على تأخير سن التقاعد للأساتذة المتقاعدين من اثار نفسية واجتماعية بمعالمهم ومؤشراتهم السلبية المتجسدة في ادراك المبحوثين (الأساتذة المتقاعدين) لغياب قيمة مكانتهم الاجتماعية وغياب الثقة من زملاء المصلحة (زمالة مؤقتة) وولوجا لجانبه السلوكي السلبي و ما يتضمنه في طياته لهم من انعدام الايجابية في البيئة الاسرية والخوف من قلق الموت وروتين الحياة ما بعد التقاعد المجسد لشتى اشكال التذمر وكذا الاستياء من الاستمرارية في العمل مع كبر سنه.... ليغدو بذلك هذا المنحى المنهجي للبحث عن آليات هذا التأخير في سن التقاعد كسياق عيني على المبحوثين (الأساتذة المتقاعدين).

رابعا : أدوات الاستقصاء الميداني:

إن أداة جمع المعطيات تمثل نقطة التلاقي بين البناء المفهومي للمشكلة البحثية من جهة والواقع المراد دراسته من جهة أخرى.[1]

وعليه لتعميق الفهم وجمع اكبر قدر من المعلومات وتماشيا مع الإجراءات المنهجية ووفقا لطبيعة وسمات المنهج المتبع وكذا خصائص أفراد البحث يصح لنا الولوج لاختيار التقنيات المستعملة بغية الوصول إلى المصداقية وحقائق ايجابية دقيقة تفسر الظاهرة المدروسة وعليه تم الاستعانة والإعتماد على كل من الملاحظة المباشرة واستمارة المقابلة ودليل المقابلة الحرة.

تتحدد الأدوات المنهجية لأية دراسة على ضوء طبيعة البيانات والمعلومات المتوفرة حول الموضوع وكذلك الاتجاه المنهجي الذي انطلقت منه الدراسة وعليه فقد انتقينا الاستمارة كأداة وتقنية ملائمة لجمع البيانات والحقائق من الميدان.

01- الاستمارة:

[1]- موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، 2010، الجزائر، ص204.

حيث تعرف الاستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو موقف.

كما تعرف الاستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد بهدف الحصول على البيانات.[1]

وكانت استمارة هذه الدراسة مخصصة للأساتذة المتقاعدين، بإقليم دائرة امجدل ولاية المسيلة.

حيث تعد أداة الاستمارة من أكثر الأدوات الملائمة في البحوث الوصفية وهي أداة أساسية لجمع البيانات أما باقي الأدوات فهي تقنيات مدعمة ومكملة لها وتعرف على أنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف[2].

ولتضمينها في الواقع الامبريقي لتحقيق المطلب المنهجي اشتملت الاستمارة على (26) سؤال موزعة على ثلاث محاور تضمنت الأسئلة المغلقة تم تبويبها وتوزيعها على ثلاث محاور وجهت إلى الأستاذة المتقاعدين.

فتضمن المحور الأول البيانات العامة والشخصية اشتمل مجموعة من الأسئلة تتبلور حول أهم الخصائص المهنية للعينة بحيث يتضمن (06) أسئلة.

والمحور الثاني متعلق بالآثار النفسية احتوى على (10) أسئلة، موزعين على محاور فرعية تتماشى ومؤشرات المحور فتضمن هذا المحور كمنوال منهجي للوقوف على مؤشرات الاثار النفسية لتأخير سن التقاعد على الاساتذة المتقاعدين.

والمحور الثالث متعلق بالآثار الاجتماعية احتوى على (10) أسئلة، موزعين على محاور

[1]– عامر قنديلجي، **البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية**، دار المسيرة للطباعة و النشر،عمان ، 2008، ص154.

[2]– عمار بوحوش محمد محمود الذنيبات، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص 123.

فرعية تتماشى ومؤشرات المحور فتضمن هذا المحور كمنوال منهجي للوقوف على مؤشرات الآثار الاجتماعية لتأخير سن التقاعد على الأساتذة المتقاعدين.

صدق اداة الاستمارة:

للتأكد من صدق الأداة تم الإعتماد على صدق المحكمين حيث عرضت الاستمارة المقابلة بصورتها الأولية على المحكمين والأساتذة المتخصصين (في الملاحق).

2- دليل المقابلة الحرة:

إن ما يؤسس المقابلة هو إنتاج كلام اجتماعي لا يكون مجرد وصف أو إعادة إنتاج لما هو موجود لكنه اتصال حول ما يجب أن للأشياء ووسيلة تبادل بين الأشخاص كما تتأسس المقابلة على خصوصية وهي إنتاج خطاب في عين المكان وهذا ما يجعلها وضعية اجتماعية الالتقاء والتبادل وليس مجرد اخذ للمعلومات.[1]

وقد قولبت المعطيات البحثية أداة المقابلة كآلية منهجية فعالة لقدرتها على الغوص في خبايا الموضوع وتفسير وتحليل متغير الدراسة لذا احتوت الدراسة على دلائل للمقابلات، تضمنت دليل للمقابلة موجه للمبحوثين.

وقد تم الاستعانة بها في المعطيات البحثية وإجراءات التحليل بالاعتماد على أداة المقابلة غير المقننة كآلية منهجية لقدرتها على الغوص تفسيرات توضيحية أكثر من قبل المبحوثين.

اما أداة الملاحظة فتعني توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة، وتسجيل جوانب ذلك السلوك وخصائصها بهدف الوصول الى كسب معارف جديدة عن تلك الظاهرة.[2]

[1]- سعيد سبعون وحفصة جرادي، **الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع**، دار القصبة للنشر، ط2، الجزائر، 2012، ص73-74.

[2] عمار بوحوش واخرون ،**نفس المرجع**، ص81.

الملاحظة المباشرة:

يشاع استخدام أداة الملاحظة المباشرة كثيرا للحصول على أدق المعلومات التي تفيد الموضوع والتعمق أكثر لمنطلقات الإشكالية في إطار الغوص وفهم أفراد المبحوثين من خلال ممارساتهم وعلاقاتهم التي تشير إلى تطابق الواقع الامبريقي مع المنطلقات النظرية.

وقد تم الاعتماد على الملاحظة بدون مشاركة التي تتميز بعدم مشاركة الباحث في أي نشاط او ممارسة للظاهرة المدروسة...

بعد تحديدنا لإطار الملاحظة نشخص ضمنيا شبكة للملاحظة المباشرة كتقنية أو كأداة لملاحظة المظاهر والممارسات السلوكية كإرهاصات لمدلول تذمر الأستاذ المتقاعد من تأخير سن التقاعد وكمعالم تدعيمية لمدلولاته التي من شانها تساهم في استيعاب الموضوع أكثر والتعمق فيه ومعرفته بشكل اكبر.

وعليه لأكثر تعمقا وشمولية في المعطيات الميدانية اعتمدت الدراسة إلى إعداد شبكة ملاحظة تماشيا وإشكالية الدراسة بأبعادها ومؤشراتها ويكمن هذا الطرح في النقاط التالية:

- ملاحظة سلوكيات الأساتذة المتقاعدين أثناء تفاعلاتهم مع أسئلة لاستمارة و المقابلة.
- ملاحظة البيئة الحياتية التي يعيشها بعد التقاعد.
- ملاحظة التعابير الجسدية وطريقة التحدث.
- ملاحظة إماءات الحزن.
- ملاحظة رد فعل الأساتذة أثناء الكلام عن الإدارة المؤسسات التي كانوا يعملون بها وفئاتها.

خامسا: المعالجة الإحصائية للدراسة:

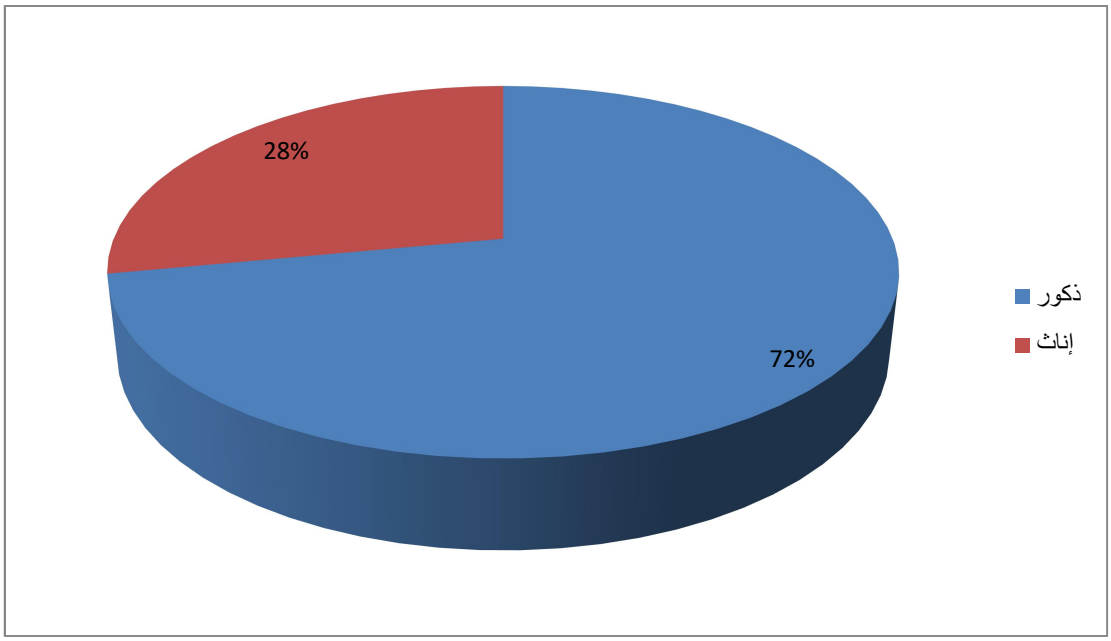
- للفهم المتكامل للمبحوثين جسدت المعطيات البحثية بعد جمع البيانات الكمية ووضع خطة محددة لمعالجتها وتحليلها إحصائيا تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية للوصول إلى أهداف الدراسة وتحليل البيانات قمنا بجمعها هي كالتالي:
- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها إزاء المحور الأول للدراسة المتعلق بجانب البيانات الشخصية لأفراد العينة ومنه كالتالي:
- مجموع التكرارات /100 × عدد أفراد العينة.
- ولتحديد خصائص مجتمع عينة الدراسة الذي يميزه عن غيره في ظل دراسة وتحليل متغيرات الدراسة تم الوقوف على الخلفية الاجتماعية والمهنية لمفردات العينة المبينة كالتالي:
- **الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:**

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	18	%72
أنثى	7	%28
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب

تحدد المتغيرات النوعية الملامح والخصائص الفردية لمفردات العينة المبحوثة وبهذا فقد كشفت المعطيات الامبريقية المتاحة في سياقها الكمي أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 25 فردا، نلاحظ أن 18 فردا يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 72%، أما حجم الاناث فقد بلغ 7 أنثى بنسبة قدرت بـ 28%، وهذا حسب

خصائص العينة المبحوثة فيما يخص المتغير النوعي(الجنس). وهذا وفقا لتوضيحات الترسيمة التالية:



الشكل رقم (02) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

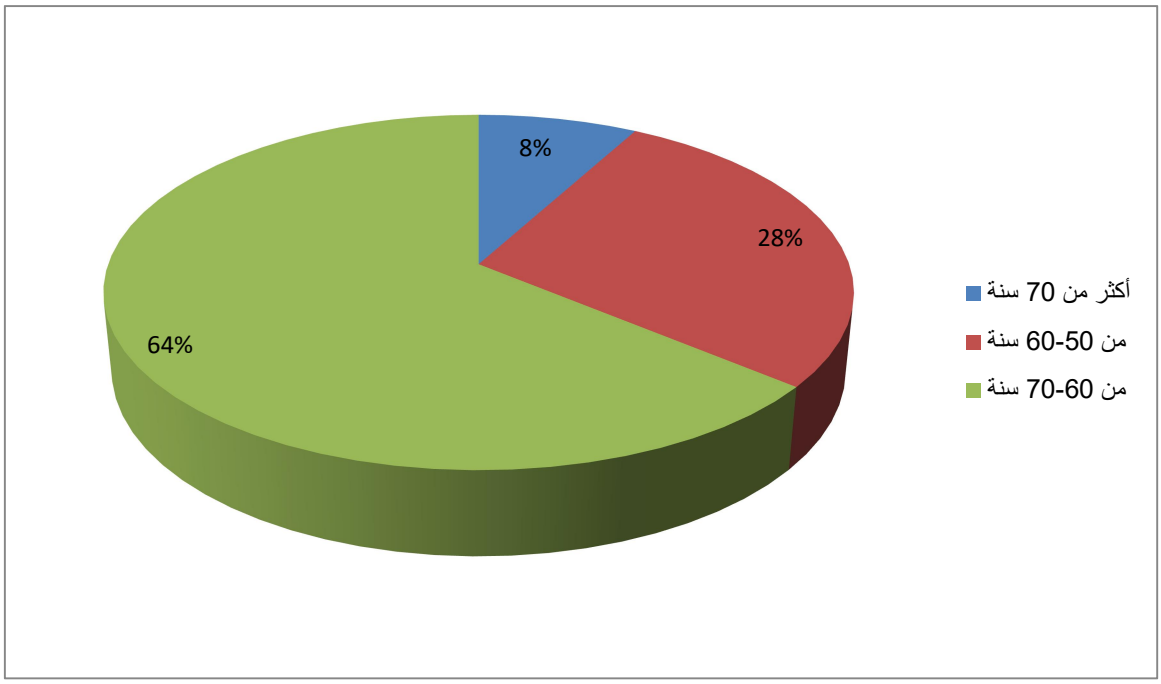
الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية:

الفئة العمرية	التكرارات	النسبة المئوية
من 50-60 سنة	7	%28
من 60-70 سنة	16	%64
أكثر من 70 سنة	2	%8
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب

تبين المتغيرات العمرية الملامح والخصائص الفردية لمفردات العينة المبحوثة وبهذا فقد جسدت المعطيات الامبريقية المتاحة في سياقها الكمي ومن خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 25 فردا، نلاحظ أن الذين يبلغ سنهم أقل من 50 سنة إلى 60 سنة بلغ عددهم 7 بنسبة 28%، أما الذين يتراوح سنهم من 60 –

70 سنة فقد كان عددهم 16 فردا بنسبة قدرت بـ 64 %، في حين بلغ عدد الذين سنهم أكثر من 70سنة 2 فردا بنسبة قدرت بـ 8 %،وهذا ما يوضحه الشكل رقم (02) نستنتج أن أغلب المتقاعدين يتجاوز سنهم 60 سنة وهذا بسبب رفع سن التقاعد حسب المنظومة القانونية للتقاعد في الدولة الجزائرية مما يدل على انهم استفادو من التقاعد في هذا السن القانوني له كمؤشر دال عليه وهذا لكي يستفاد اكثر من خبرتهم وكفاءاتهم في السياق المؤسساتي التعليمي التربوي بالرغم من انه السن الذي يتعب فيه الاستاذ ويشعر بالمشقة الا انهم يعتبرون العنصر الفعال و الحيوي وكذا عنصر العطاء بشكل يترتب عنه تعزيز روح الانتماء لديهم داخل سياقهم المؤسساتي (المدارس).



الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية.

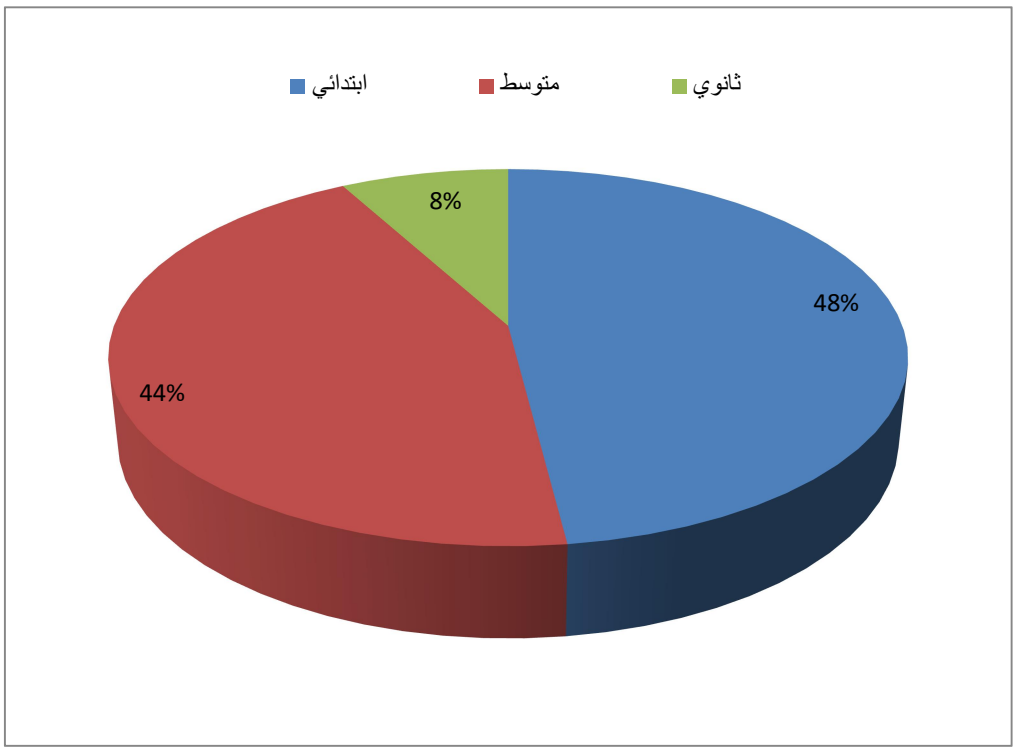
الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوج	23	%92
أعزب	00	%00
مطلق	01	%04

أرمل	01	%04

المصدر: اعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 25 فردا، نلاحظ أن 23 فردا متزوجون، بنسبة بلغت 92%، أما فردين من عينة الدراسة الأول مطلق والثاني أرمل بنسبة قدرت ب 08%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (04) مما يدل أن أغلبية المتقاعدين متزوجين وهذا نظرا لاننا نتعامل مع فئات كبيرة في السن ومقصودة من حيث التقاعد.



الشكل رقم (04) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الطور الدراسي:

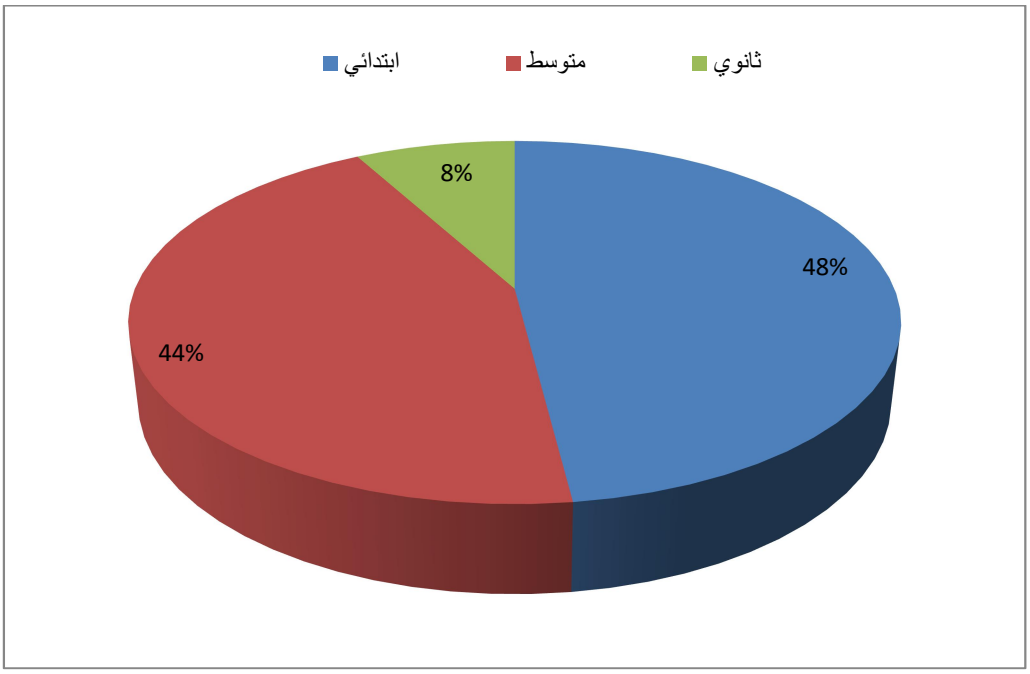
الطور	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	12	%48
متوسط	11	%44

ثانوي	02	%08

المصدر: اعداد الطالب

لمعرفة الحالة الاجتماعية لمفردات العينة نستدل من خلال المعطيات الجدولية في سياقاتها الكمية أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 25 فردا، نلاحظ أن الذين يبلغ كانوا يدرسون في الطور الابتدائي بلغ عددهم 12 بنسبة 48%، أما الذين كانوا يدرسون في الطور المتوسط فقد كان عددهم 11 فردا بنسبة قدرت بـ 44 %، في حين بلغ عدد الذين كانوا يدرسون في الطور الثانوي 2 فردا بنسبة قدرت بـ 08 %، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (05)، نستنتج أن أغلب المتقاعدين درسوا في الطور المتوسط.

وعليه يتضح لنا أن مفردات مجتمع الدراسة ذو تنوع طبقي متجانس وهذا التنوع والتفاوت راجع إلى تنوع اختصاصاتهم واختلاف مؤهلاتهم العلمية.



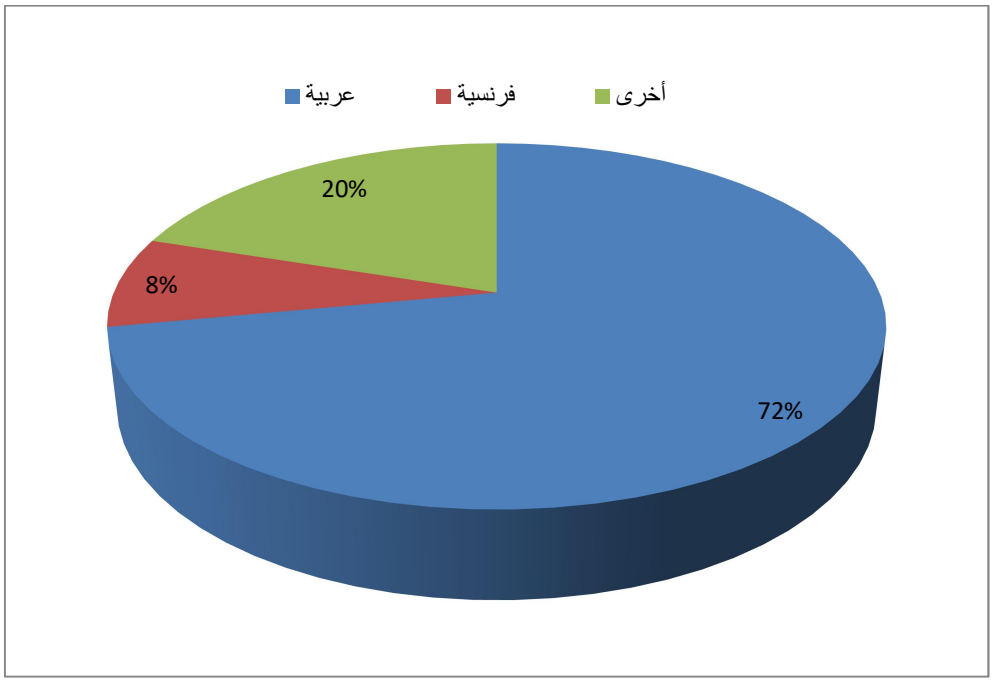
الشكل رقم (05) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب الطور الدراسي.

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المادة:

المادة	التكرارات	النسبة المئوية
عربية	18	%72
فرنسية	02	%08
أخرى	05	%20

المصدر: اعداد الطالب

-من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 25 فردا، نلاحظ أن 18 فردا يمثلون حجم الذين درسوا مادة اللغة العربية، بنسبة بلغت 72%، أما حجم الذين درسوا مادة الفرنسية فقد بلغ 02، بنسبة قدرت بـ 08%، وأما حجم الذين درسوا مواد أخرى فقد بلغ فردا05 بنسبة قدرت بـ 20%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (06)، ومن خلال توزيع الجدول نستنتج أن معظم الأساتذة المتقاعدين كانو يدرسون اللغة العربية بحجم 18 أستاذا.



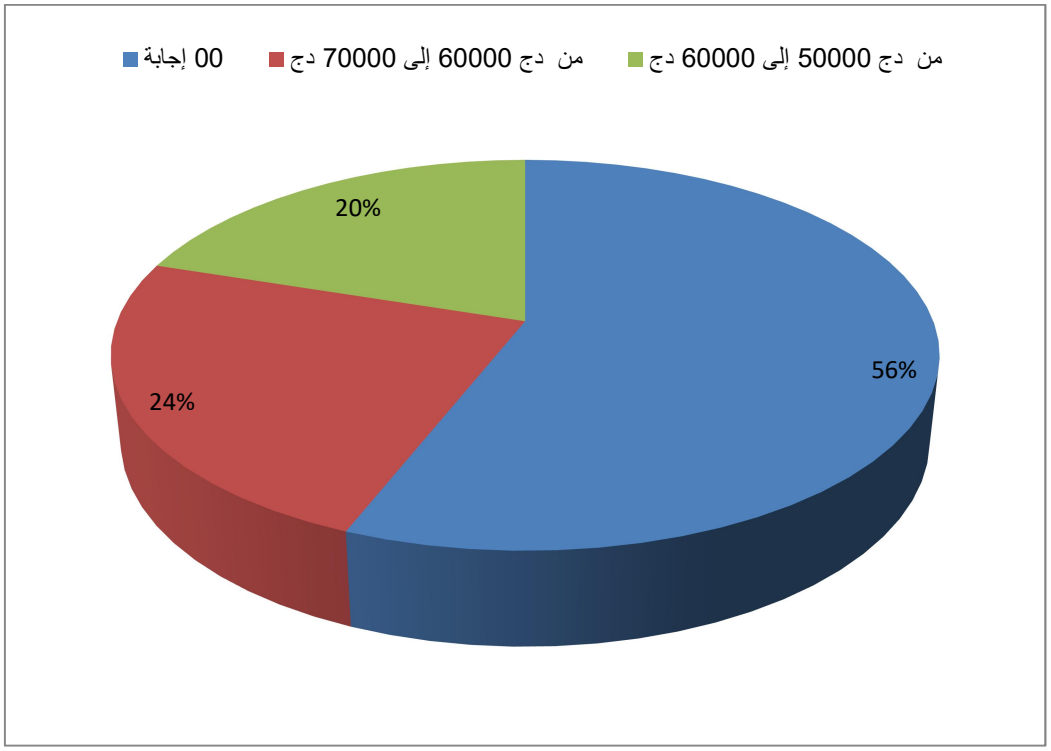
الشكل رقم (06) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب المادة.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الراتب:

الراتب	التكرارات	النسبة المئوية
من دج 50000 إلى 60000 دج	6	%24
من دج 60000 إلى 70000 دج	5	%20
من 70000 دج و أكثر	00	%00
0 إجابة	14	%56

المصدر: اعداد الطالب

– من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 25 فردا، نلاحظ أن 6 فردا يمثلون حجم الذين يتقاضون راتب من 50000 دج إلى 60000 دج، بنسبة بلغت 24%، أما حجم الذين يتقاضون راتب من 60000 إلى 70000 دج فقد بلغ عددهم 5 افراد ، بنسبة قدرت بـ 20%، بينما 14 فردا يمتنعون عن ملأ خانة الراتب بنسبة قدرت ب 56%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (07)، ومن خلال توزيع الجدول نستنتج أن معظم الأساتذة المتقاعدين يمتنعون عن ملأ خانة الراتب.



الشكل رقم (07) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب الراتب.

خلاصة:

كانت الدراسة وصفية تحليلية تهدف الى وصف الموضوع محل الدراسة وهو **الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين ب دائرة امجدل ولاية المسيلة**، وتفسيره فقد تم توظيف المنهج الوصفي، مع الاعتماد على مجموع أدوات لجمع البيانات من ميدان مجال الدراسة، وهي الاستمارة و الملاحظة والمقابلة التي تم تجريبها على الأساتذة المتقاعدين بدائرة امجدل، اما عينة الدراسة فقد شملت 25 متقاعدا، اما الصعوبات التي واجهتنا تتمثل في:

- إمتناع عدد لابأس به من المتقاعدين بملأ استمارتنا.
- رفض بعض المبحوثين الإجابة على بعض الاسئلة.

الفصل الرابع:

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد:

لقد تم التطرق في الجانب النظري الى موضوع التقاعد، اضافه الى انه تم تحديد الاطار النظري والعام الذي انطلقت منه الدراسة، وبعد الاستفادة من الجانب النظري، وفي السياق الإشكالية المحددة والفرضيات التي تمت صياغتها، ثم ترجمه الفرضيات الى اسئلة في شكل استبيان بغيه الكشف عن مدى تحقق الفرضيات او بطلانها، وبعد تفريغ البيانات اسفرت الدراسة الميدانية على نتائج يمكن عرضها على النحو التالي:

أولا- عرض ومناقشة تحليل النتائج:

- تحليل أسئلة الاستبيان:

السؤال رقم (01):

نص السؤال رقم (01) على: " هل ترى أن التقاعد نعمة "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

السؤال 1	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	%100
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

نعتبر التقاعد نعمة في حال احسن التمتع بمعطياتها ولاستغلال مفهوم التقاعد الجيد واستخدامها وفقا لمعطيات حسنة تريح المتقاعد وعليه من خلال الجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد تمحورت كل إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل "نعم" بنسبة مئوية بلغت 100%، نستنتج أن جميع المتقاعدين يرون أن التقاعد نعمة، عليهم ولا يحس المتقاعد بلذتها الا اذا احسن استغلالها واستثمارها.

وعليه من خلال هذه الحيثيات فإننا نتوصل جليا على شواهد كمية واقعية تجسد في فحواها الامبريقي على أن نعمة التقاعد هي السياسة البارزة لدى المبحوثين افراد العينة والتي أكدتها القوة النسبية لمفردات العينة وهذا ما ضمنته تحليلاتهم ان الاساتذة المتقاعدين مرتاحين بعد التقاعد بعد سنوات من العمل العلمي الاكاديمي و العملي مما نلتمس مؤشرات الراحة النفسية عوض ما يعاني من الكآبة و الاحباط كونه انهى حياته المهنية. فالتقاعد في النهاية ليس

نهاية المطاف بل هو بداية حياة جديدة للمتقاعدين ومرحلة مختلفة من هذه الحياة وه انتقال من مرحلة الى مرحلة اخرى من العطاء حسب نوع العطاء والعمل.

السؤال رقم (02):

نص السؤال رقم (02) على: " هل التقاعد في سن متأخرة يؤثر على الصحة النفسية "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	%100
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

ان الصحة النفسية الجيدة للأستاذ الموظف داخل العمل من اهم مؤشرات الانتماء داخل البيئة المهنية لذلك فان وجود هذا المؤشر قبل التقاعد عامل مهم لإكمال الاستاذ الموظف مرحلته العمرية بعد انتهاءه من العمل الا ان هذا المؤشر يختلف في حين تأخر سن التقاعد حسب النص القانوني وهذا ما كشفته المعطيات الامبريقية للشواهد الكمية، من خلال الجدول أعلاه رقم (08) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد تمحورت كل إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل "نعم" بنسبة مئوية بلغت 100%، نستنتج أن جميع المتقاعدين يرون أن التقاعد في سن متأخرة يؤثر على الصحة النفسية، مما نستدل ان تأخر سن التقاعد يؤثر سلبا على القدرة النفسية و الادراكية للأساتذة المتقاعدين ويؤدي الى تدهور حالتهم النفسية وحتى الى ظهور امراض نفسية واكتئاب ما بعد التقاعد اي الامراض المصاحبة لتأخر سن التقاعد في سياقة النفسي" تأخر الذاكرة-الخرف-الزهايمر.....

- وهذا حسب مدلولات مجموعة من المبحوثين مفردات العينة حسب دليل المقابلة.

الا ان هذا التفاوت في الامراض النفسية تختلف من فرد لاخر بحسب الظغوطات النفسية والارهاق النفسي الاجهاد وكذا الاحتراق النفسي مما يجعله غير قادر على اكمال حياته بعد التقاعد كمرحلة جديدة ينطلق منها

السؤال رقم (03):

نص السؤال رقم (03) على: " هل تشعر بقلق من روتين وملل الحياة لعد التقاعد (الروتين القاتل)"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	13	%52
لا	12	%48
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

حسب الشواهد الكمية للمعطيات الامبريقية من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (13) أفراد بنسبة مئوية بلغت 52%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، نستنتج أن اغلب المتقاعدين يشعرون بقلق من روتين الحياة بعد التقاعد.

السؤال رقم (04):

نص السؤال رقم (04) على: "هل ترى الراحة النفسية في التعليم يتطلب التقاعد في السن غير الذي تقاعدت فيه "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	21	%84
لا	4	%16
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

ان الراحة النفسية في مهنة التعليم امر ضروري حبا وامتهانا من خلال توفير بيئة عمل داعمة تعمل على توفير هذا المؤشر لكي لا يبحث الاستاذ الموظف الى التقاعد النسبي و المبكر لضمان الاستقرار النفسي وعليه حسب الشواهد الكمية للمعطيات الامبريقية اعلاه من خلال الجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد تمحورت كل إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل "نعم" بنسبة مئوية بلغت 84%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 16% نستنتج أن جميع المتقاعدين يرون أن الراحة النفسية في التعليم تتطلب التقاعد في السن غير الذي تقاعدوا فيه.

وهذا ما يتماشى مع مدلولات بعض المبحوثين بقوله « كون خرجت في تقاعد نسبي أي مش السن لي خرجت فيه كون راني صايب راحتي النفسية أكثر من ضك » وعليه هذا تدعيما لما تم طرحه لقرائتنا الاحصائية من خلال دليل المقابلة، كما تم ملاحظة هذا الموقف بتعابير الحزن حسرة في وجه المبحوث. وعليه نستدل ان ضمان **مؤشرات الامان**

و الاستقرار النفسي اساس الراحة النفسية لدى الموظف قبل التقاعد مما تجعله يشعر بتوفير بيئته العملية والمهنية على مؤشرات داعمة تضمن له اكمال مهامه بكل اريحية **نفسيا و فكريا التي تضمن بدورها وجود مظاهر الصحة النفسية الجيدة و المرتفعة** وهذا بدوره تجعل منهم لا يبحثون على التقاعد المبكر للهروب من تلك البيئة.

السؤال رقم (05):

نص السؤال رقم (05) على: " هل كان لديك هاجس (تخوف) بعد التقاعد "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	7	%28
لا	18	%72
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

يمثل مفهوم فوبيا التقاعد كمفهوم يعكس الخوف و هاجس التقاعد وعليه من خلال المعطيات الامبريقية و الشواهد الكمية الموجودة في الجدول أعلاه رقم (11) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد تمحورت كل إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبديل "لا" بنسبة مئوية بلغت 72%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "نعم" والبالغ عددهم (7) بنسبة مئوية قدرت بـ 28%نستنتج أن جميع المتقاعدين لم يكن لديهم هاجس أو تخوف بعد التقاعد **مما نستدل جليا ان غالبية المبحوثين افراد العينة كانو يبحثون على التقاعد من اجل الراحة من العمل الا ان حسب مدلولات المبحوثين من خلال المقابلات المعمولة معهم ،يخافون من**

فكرة الموت نفسه اي في الخوف من الموت في حد ذاته وهذا لانعدام ثقته في نفسه كيف يسير و يدير حياته بعد التقاعد فهم يعلم تماما ان الروتين سيقتله مع ظهور مؤشرات سلبية من الناحية النفسية كالتوهم بالمرض (الوسواس من اي شئ ومن اي شخص) مما يتشكل لديه اضطرابات نفسية نبلورها في مفهوم فوبيا التقاعد وهنا يظهر لدينا مفهوم التقاعد الذكي من اجل تفادي كل هذه المشاكل بعد التقاعد.

السؤال رقم (06):

نص السؤال رقم (06) على: " هل تشعر بالإحباط"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	28	%78
لا	8	%22
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

حسب الشواهد الكمية للمعطيات الامبريقية من خلال الجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (28) أفراد بنسبة مئوية بلغت 78%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (08) بنسبة مئوية قدرت بـ 22%، نستنتج أن اغلب المتقاعدين يشعرون بالإحباط.

وهذا ما يتماشى مع طروحات بعض المبحوثين بقوله « الاحباط لي راني حاس بيه نتيجة الروتين القاتل لي كان في التعليم واللي طالت المدة تاعو، وزيد رانا كبرنا وخرجنا مرهقين و مصابين بالملل والإحباط من المفروض نخرج متقاعد مرتاح ولكن أنا خرجت قاعد ميت وهذا شرحي للتقاعد لي راني فيه » وعليه هذا تدعيما لما تم طرحه لقرائتنا الاحصائية من خلال دليل المقابلة، كما تم ملاحظة هذا الموقف بتعابير الحزن الشديد والحسرة في وجه المبحوث.

مما يتضح لنا جليا وجود خيبة الامل كمؤشر يعبر عن الاحباط بعد التقاعد في حياتهم العم رية الجديدة وهذا لعدم قدرتهم على الاستمتاع بهذه الحياة بعد التقاعد في سن متأخرة من السن وهذا الذي يصيب المتقاعدين فغالبا ما تكون توقعاتهم عكس ما كانوا يطمحون اليه بعد التقاعد وتفشل خططهم من حيث التنفيذ " **فقدان الشعور بالانجاز**" هذا يجعله يشعر بالحزن و اليأس والتفكير السلبي لحياته بوجود مفهوم **المتقاعد المقهور سيكولوجيا المبلور لكافة مؤشرات الاحباط الخيبة.**

السؤال رقم (07):

نص السؤال رقم (07) على: " هل تفضل العزلة عن المجتمع "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

السؤال 7	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	11	%44
لا	14	%56
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب

نستدل على المعطيات الامبريقية كشواهد كمية من خلال الجدول أعلاه رقم (13) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (07) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (11) بنسبة مئوية بلغت 44%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 56%، نستنتج أن أغلب المتقاعدين لا يفضلون العزلة عن المجتمع.

مما يتضح لنا جليا من خلال هذه المعطيات في سياقها الكمي ان غالبية الاستجابات تميل الى عدم تفضيل العزلة عن المجتمع سواءا الاسرة او حلقة الاصدقاء وهذا امر جيد يدل على وجود تكيف مع المجتمع وتحقيق الانتماء الاجتماعي مع المجتمع

في حين البعض يميلون الى تفضيل العزلة الاجتماعية بعد التقاعد نتيجة حتمية توصل لها ان وجود الوحدة و الانعزال عن المجتمع كأسلوب حياتي يريح له زيادة التفكير والتواصل مع افراد المجتمع مما يجعلهم غير مندمجين اجتماعيا.

السؤال رقم (08):

نص السؤال رقم (08) على: " هل أصبح مزاجك متقلب ولا تستطيع التحكم بإنفعلاتك "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

السؤال 8	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	11	%44
لا	14	%56

الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه رقم (14) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (11) بنسبة مئوية بلغت 44%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 56%، نستنتج أن أغلب المتقاعدين لم يتقلب مزاجهم ويستطيعون التحكم بانفعلاتهم.

مما نستدل ان تحول وتطور شخصية المتقاعد تتفاوت من البعض الى البعض الاخر وقد تكون هذه التذبذب التفاوتي على مستوى الاسرة او حلقة الاصدقاء او حتى البيئة الخارجية في حياته المهنية الجديدة.

السؤال رقم (09):

نص السؤال رقم (09) على: " هل ترى أن المجتمع ناكر للجميل "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	%72
لا	7	%28
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه رقم (15) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد تمحورت كل إجاباتهم على السؤال رقم (09) بالبديل "نعم" بنسبة مئوية قدرت بـ 72%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (7) بنسبة مئوية قدرت بـ 28%، نستنتج أن أغلب الأساتذة المتقاعدين يرون أن المجتمع ناكر للجميل.

وهذا ما يتماشى مع طروحات بعض المبحوثين بقوله « صحيح المجتمع ناكر للجميل لأنه كيما كنت معلم ومن بعد مدير كنت السي فلان ومن لي خرجت تقاعد بشوية بشوية حتى راحت كلمة السي لي تدل على الاحترام والتقدير لي كان لما كنت أستاذ » وعليه هذا تدعيما لما تم طرحه لقرائتنا الاحصائية من خلال دليل المقابلة، كما تم ملاحظة هذا الموقف الحزن وكسر في خاطر هذا المبحوث.

يعود هذا للظروف الاقتصادية و الاجتماعية المحيطة بافراد المبحوثين وهذا يتم اكتشافه بعد الحياة الجديدة للمتقاعد " وهل هناك فعلا حياة بعد التقاعد في سن الستين"، وهذا بطرح احد المبحوثين حيث يجد المتقاعد نفسه يقع بين الاعتراف و بين التهميش والجحود من قبل مجتمعه.

السؤال رقم (10):

نص السؤال رقم (10) على: "هل تفتقد إلى الدعم النفسي المحفز للعمل والإنتاجية "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

السؤال 10	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	17	%68
لا	8	%32

الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (16) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد تمحورت كل إجاباتهم على السؤال رقم (10) بالبديل "نعم" بنسبة مئوية قدرت بـ 68%، نستنتج أن أغلب الأساتذة المتقاعدين يفتقدون إلى الدعم النفسي المحفز للعمل والإنتاجية.

يحتاج الاستاذ المتقاعد الى دعم نفسي سواء من قبل الاصدقاء او من قبل الاسرة في هذه الفترة الجديدة له لكي يستعيد ثقته بنفسه من حيث الانتماء المجتمعي اي ضمن بيئة اسرية وانسانية.

السؤال رقم (11):

نص السؤال رقم (11) على: " هل ترى أن تقاعدك أثر على حياتك الأسرية "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	13	%52
لا	12	%48
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (17) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين

تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (11) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (13) بنسبة مئوية بلغت 52%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، نستنتج أن غالبية المتقاعدين تقاعدهم أثر على حياتهم الأسرية.

هذا التقارب النسبي يجعلنا نقف امام تشخيص كل فرد متقاعد على حدى لان الآراء تختلف بينهم في هذا العنصر والتأثير على الحياة الاسرية فيراها البعض انها فترة استعادة الروح الاسرية و انعاش افراد الاسرة بروح جديدة بتواجد المتقاعد اليومي بينهم

في حين يراها البعض انها مرحلة التقليص من الموارد المادية ونقص الامتيازات وبهذا تظهر المشاكل الاسرية و الضغوطات.

السؤال رقم (12):

نص السؤال رقم (12) على: "هل فقدت مكانتك الاجتماعية بعد التقاعد "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

السؤال 12	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	13	%53
لا	12	%48
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (18) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين

تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (12) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (13) بنسبة مئوية بلغت 52%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، نستنتج أن غالبية المتقاعدين فقدو مكانتهم الاجتماعية بعد التقاعد.

وهذا ما يتماشى مع طروحات بعض المبحوثين بقوله « كنت ساكن في السكن الوظيفي و بعد ما خرجت تقاعد مباشرة قطعوا عليا الماء والكهرباء » وعليه هذا تدعيما لما تم طرحه لقرائتنا الاحصائية من خلال دليل المقابلة، كما تم ملاحظة هذا الموقف بتعابير الحزن وكسر في خاطر هذا المبحوث.

فقدان المكانة الاجتماعية او فقدان القيمة من اهم المؤشرات السلبية للتقاعد بحيث هذا التحول المجتمعي يؤدي الى بروز ظواهر اجتماعية و نفسية معقدة اكثر نصدرها للمجتمع مجانيا الداعم لانعدام التفاعل و الاتصال في العلاقات الانسانية كون ان المجتمع قابله بالاجحاف و النكران لكل ما قدمه للاجيال و للمجتمع وللدولة بصفة عامة.

السؤال رقم (13):

نص السؤال رقم (13) على: "هل فقدانك للدور الذي كنت تمارسه في المجتمع أثر على علاقاتك الاجتماعية "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

السؤال 13	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	13	%52
لا	12	%48
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (19) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (13) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (13) بنسبة مئوية بلغت 52%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، نستنتج أن غالبية المتقاعدين وبعد فقدانهم للدور الذي كانوا يمارسونه قد أثر على علاقتهم الاجتماعية.

السؤال رقم (14):

نص السؤال رقم (14) على: "هل لديك أصدقاء في محيطك الاجتماعي "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	%88
لا	3	%12
الإجمالي	36	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (20) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد تمحورت كل إجاباتهم على السؤال رقم (14) بالبديل "نعم" بنسبة مئوية بلغت 88%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 12%نستنتج أن غالبية المتقاعدين لديهم أصدقاء في محيطهم الاجتماعي. نجد ان مؤشر العلاقات الاجتماعية في البيئة

المحيطة بالمتقاعد بعد التقاعد مؤشر الاثار الاجتماعية ملموس بشكل واقعي كونه يمثل النسبة الغالبة التي تقر وجود اصدقاء في المحيط الاجتماعي.

السؤال رقم (15):

نص السؤال رقم (15) على: " هل تجد صعوبة في التأقلم مع الحياة بعد التقاعد "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	8	%32
لا	17	%68
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (21) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (15) بالبديل "لا" وقد بلغ عددهم (17) بنسبة مئوية بلغت 68%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "نعم" والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 32%، نستنتج أن غالبية المتقاعدين لا يجدون صعوبة في التأقلم مع الحياة بعد التقاعد.

محاولة التكيف و التوافق في الحياة لما بعد التقاعد امر مهم وفعال وهذا مايجب القيام به من قبل الاستاذ المتقاعد من اجل الموازنة بين حياته قبل و بعد التقاعد لكي لا يقع في فخ الاكتئاب و الروتين القاتل بعد التقاعد فالتكيف الاجتماعي و النفسي ميؤدي يدل الى

الصحة النفسية والاجتماعية و حتى صحة العلاقات الاسرية بتقوية الصلة وكذا تقوية ثقته في نفسه.

السؤال رقم (16):

نص السؤال رقم (16) على: " هل مهنة التعليم تستدعي التقاعد المسبق (النسبي) "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	%88
لا	3	%12
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (22) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (16) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (22) بنسبة مئوية بلغت 88%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 12%، نستنتج أن غالبية المتقاعدين يرون أن مهنة التعليم تستعدي التقاعد المسبق (النسبي).

وهذا ما يتماشى مع طروحات بعض المبحوثين في دليل المقابلة الحرة بقوله « **راني خادم في التعليم و شايف مدى صعوبة التعليم، وقريت حتى لسن متأخرة وشفت المشاكل لي يعاني منها المعلم من أجل توصيل معلومات للتلاميذ، مع الكبر والحالة الصحية تتدهور رح يكون نقص في الحركة والسمع والصوت المشاكل كامل تتلم، لهذا المعلم لازم يخرج**

في تقاعد مبكر» وعليه هذا تدعيما لما تم طرحه لقرائتنا الاحصائية من خلال دليل المقابلة، كما تم ملاحظة هذا الموقف الحزن وكسر في خاطر هذا المبحوث.

السؤال رقم (17):

نص السؤال رقم (17) على: " هل انقطعت علاقتك مع زملائك السابقين بالعمل "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	9	%36
لا	16	%64
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (23) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (15) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (9) بنسبة مئوية بلغت 36%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (16) بنسبة مئوية قدرت بـ 64%، نستنتج أن أغلب المتقاعدين لم تنقطع علاقتهم مع زملائهم بالعمل السابقين.

السؤال رقم (18):

نص السؤال رقم (18) على: " هل ترى أن قانون التقاعد يحتاج إلى إصلاح "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	%100
الإجمالي	36	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (24) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد تمحورت كل إجاباتهم على السؤال رقم (20) بالبديل "نعم" بنسبة مئوية قدرت بـ 100%، نستنتج أن أغلب المتقاعدين يرون بأن قانون التقاعد الجديد يحتاج إلى إصلاح.

السؤال رقم (19):

نص السؤال رقم (19) على: " هل يناسبك قانون التقاعد الجديد المحدد ب 60 سنة للرجال و 55 للمرأة "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	3	%12
لا	22	%88
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (25) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (19) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (3) بنسبة مئوية بلغت 12%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (22) بنسبة مئوية قدرت بـ 88%، ومنه نستنتج أن أغلب المتقاعدين لا يناسبهم قانون سن التقاعد الجديد المقدر ب60 سنة للرجال و55 سنة للنساء.

السؤال رقم (20):

نص السؤال رقم (20) على: " هل ترى بأن مطلب التقاعد المسبق (النسبي) يأتي كمطلب أساسي للمعلم "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (26) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)

السؤال 3	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	24	%96
لا	1	%4
الإجمالي	25	%100

المصدر: اعداد الطالب.

من خلال الجدول أعلاه رقم (26) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (25) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (20) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (24) بنسبة مئوية بلغت 96%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال

بالبديل "لا" والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، نستنتج أن أغلب المتقاعدين يرون بأن مطلب التقاعد المسبق يأتي كمطلب أساسي للمعلم.

وهذا ما يتماشى مع طروحات بعض المبحوثين بقوله « أكيد مطلب التقاعد النسبي للأستاذ مطلب أساسي لانوا هو راه يخدم في خدمة(وظيفة) تتطلب التقاعد المبكر و بقوة لأن أغلبها جهود من تعب ومشقة، حتى أنها تمرض وتقلق » وعليه هذا تدعيما لما تم طرحه لقرائتنا الاحصائية من خلال دليل المقابلة، كما تم ملاحظة هذا الموقف الحزن وكسر في خاطر هذا المبحوث.

مما يتضح لنا جليا من الجداول الثلاث السابقة لأنها تصب في نفس السياق كمطلب التقاعد المسبق او المبكر او النسبي هو مطلب غالبية المبحوثين افراد العينة وهذا للمؤشرات السلبية التي ترتبت عن قانون ونظام التقاعد العادي من حيث السن مما يترتب عنه مجموعة من الآثار السلبية تؤدي الى بروز مشكلات اجتماعية و نفسية لدى الموظفين في مهنة التعليم وهذا للمشقة الانفعالية التي قد تؤدي الى باثولوجيا المجتمع بالنسبة لفئة قطاع التعليم...مما ينعكس بالسلبية على جودة البيئة الحياتية لما بعد التقاعد.

ثانيا- النتائج العامة للدراسة:

نظرا للأهمية مرحلة وسن التقاعد في الحياة المهنية و الاجتماعية للأستاذ و ما قد يحدث من أثار و مشكلات للأساتذة المتقاعدين، فمن خلال الدارسة الميدانية الموسومة "الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين"، و انطلاقا من مجموعة من المقابلات و الملاحظة المباشرة لعينة البحث، توصلنا إلى عدة استنتاجات نبلورها فيما يلي:

فمن خلال هذه الدراسة استخلصنا أن تأخير سن التقاعد يؤدي إلى زيادة الشعور بالإكتئاب وكذا بالإجهاد النفسي والتوتر بين الأساتذة المتقاعدين. يُعزى ذلك إلى زيادة الأعباء الوظيفية مع التقدم في السن، مما يؤثر سلبًا على الصحة النفسية، يعاني العديد من المتقاعدين من شعور بانخفاض الرضا الوظيفي والشخصي، نتيجة لبقائهم في العمل لفترة أطول مما كانوا يتوقعون، مما يؤثر على إحساسهم بالإنجاز الشخصي والمهني.

كشفت الدراسة أن تأخير سن التقاعد يؤثر على الحياة الاجتماعية للأساتذة المتقاعدين نتيجة فقدانهم لأدوارهم السوسيومهنية السابقة، حيث تقل فرصهم في قضاء وقت كافٍ مع العائلة والأصدقاء، كما أن هذا التأخير يؤدي إلى تراجع في جودة العلاقات الاجتماعية والشخصية وهذا ما قد ينمي لهاته الفئة الشعور بالإهمال من المجتمع الذي أبدى نكران لجميلهم وما قدموه، يواجه الأساتذة المتقاعدون تحديات في التكيف مع الأدوار الاجتماعية الجديدة التي تتطلبها مرحلة التقاعد، مما قد يؤدي إلى الشعور بالعزلة والوحدة بتقلص دائرة معارفهم.

وبالنظر الى النتائج المتحصل عليها وبالأخذ بتحقق الفرضيات الجزئية فقد بدا لنا جليا تحقق الفرضية العامة التي تصرح هناك آثار مترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين.

– بروز اهم المفاهيم و المؤشرات الدالة على صحة وقوة الدراسة الحالية فقدان القيمة و المكانة الاجتماعية.

– فقدان العلاقات الاجتماعية " الصحبة المزيفة".

– تحول شخصية المتقاعد.

–فوبيا التقاعد.

–الروتين القاتل " روتين الحياة بعد التقاعد".

–الخوف من المستقبل بعد التقاعد و الخوف من الموت نفسه.

– التقاعد الذكي.

– توهم المرض (الوسواس القهري من اي شي و من اي شخص) الاضطرابات النفسية.

– اكتئاب التقاعد.

– اسلوب الحياة بعد التقاعد....كل هذه المؤشرات تعتبر بمثابة مقومات و ارهاصات كفيلة بتوضيح النتائج المتوصل اليها في دراستنا الحالية كآثار نفسية و اجتماعية لما بعد التقاعد و لتأخير سن التقاعد والتي تستحق الدراسة كمتغيرات مستقلة او تابعة في دراسات اخرى.

ثالثا- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الأهداف والفرضيات:

أ- الفرضية الأولى: توجد آثار نفسية لتأخير سن التقاعد:

أظهرت الدراسة أن هناك آثاراً نفسية ملحوظة تترتب على تأخير سن التقاعد. وفقًا لاستطلاعات الرأي التي أُجريت على عينة الدراسة، كانت الأعراض النفسية الشائعة تشمل الاحباط والقلق وعدم التوازن النفسي، إضافة إلى الاكتئاب وانخفاض الرضا الذاتي. وقد أشارت التقارير الفردية إلى تجارب شخصية تؤكد هذه الآثار، مما يدعم استنتاج الدراسة بأن هناك تأثيرًا نفسيًا لتأخير سن التقاعد.

ب- الفرضية الثانية: توجد آثار اجتماعية لتأخير سن التقاعد:

كما أظهرت الدراسة بأن تأخير سن التقاعد يترتب عليه آثار اجتماعية ملحوظة. بناءً على ملاحظات الباحثين والتقارير الفردية، تبدو هذه الآثار تشمل انعزالًا اجتماعيًا وضعف في الشبكات الاجتماعية، وتأثيرا سلبيا على الحياة الأسرية، مع الأثر بالسلب في العلاقات الاجتماعية نتيجة فقدان المكانة الاجتماعية نتيجة فقدان الدور الذي كان يمارسه المتقاعد. وأشارت المناقشات المجموعة والمقابلات الشخصية إلى تحديات في التكيف مع التغييرات الاجتماعية التي يمثلها تأخير التقاعد، مما يدعم استنتاج الدراسة بوجود آثار اجتماعية .

باختصار توفر الدراسة دعمًا قويًا للفرضيتين، مظهرة أن تأخير سن التقاعد يؤدي له تأثيرات سلبية نفسية واجتماعية.

مما يتضح لنا جليا تحقيق مختلف الأهداف المرجو الوصول اليها في بداية دراستنا فلكل بحث أهداف ينبغي الوصول اليها وتحقيقها في الدراسة في اطار الغوص والتعمق أكثرفي دراستنا.

ثالثا- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

لقد تعددت الدراسات حول التقاعد ، وفيما يلي سنناقش نتائج دراستنا على ضوء بعض الدراسات السابقة.

لقد اتفقت دراستنا مع دراسة اللعبون سنة 1997، بعنوان "اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر" والتي أكدت على وجود رغبة قوية في التقاعد المبكر نتيجة للضغوط الاجتماعية، و الأسرية و الرغبة في التفرغ للأسرة، حيث أن المعلم هو أكثر عرضة للمشاكل و الضغوط المهنية و الأمراض بسبب ثقل المهنة و عليه أن نعطيه المجال لتقاعد المبكر بكرامة و احترام و إتاحة فرص جديدة للمتخرجين الجدد في التربية و التعليم.

كما تتفق دراستنا مع دراسة سعد الدين سنة 1989، " نمط العلاقة وكمها بين التعطل عن العمل وبعض السمات الانفعالية والنفسية لدى المسنين" ، والتي خلصت أن المسنين المتقاعدين يحملون السمات النفسية الانفعالية كالقلق، والاكتئاب، والتوافق النفسي.

كما اتفقت دراستنا مع دراسة امزيان نعيمة سنة 2004، بعنوان "الآثار السوسيو اقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث" ، من الدراسات القليلة التي تناولت التقاعد وآثاره على المسنين حيث اعتقدت الباحثة ان العامل المادي يتحكم في المستوى المعيشي للمتقاعد وهو ما يؤثر على حالته الاجتماعية، كما أنه يؤثر على مكانته داخل الأسرة و على سلطته التي بدأت تتناقص ليعطي البدور للزوجة والأبناء في بعض الأحيان خوفا من التهميش.

كما اتفقت دراستنا مع دراسة عز الدين وبوحفص سنة 2017، بعنوان "تحديد العوامل التي تقف وراء مطلب الذهاب المبكر إلى التقاعد"، حيث خلصت إلى وجود علاقة طردية بين مطلب التقاعد المبكر والعوامل التنظيمية من جهة وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين مطلب التقاعد ومتغيرات الجنس، السن، الأقدمية في العمل، الرتبة من جهة أخرى. أظهرت

النتائج أن للعوامل التنظيمية تأثيرا واضحا في مطلب التقاعد المبكر دون تمييز بين فئات العمال.

كما اتفقت دراستنا مع دراسة بدوي محمد سنة 2008، بعنوان " سوسيولوجيا المتقاعد في الجزائر" التي تلخص فيها حكاية المتقاعد و همه الأول والأخير لقضاء وقت فراغ و الذي يسبب له عدة مشاكل في البيت و مع أسرته ، فالتوقف عن العمل وبعد مشوار طويل يضنه الناس بداية للراحة التامة ، إلى أن العمل كان يوفر للعامل عدة أمور تجعل منه يعيش حياته بشكل عادي و إحالته على التقاعد ماهية إلا إحالته على نمط معيشي متغير عن سابقه.

خلاصة :

قمنا في هذا الفصل بعرض نتائج الدراسة من خلال استعراض إجابات المبحوثين ثم اختبار صدق الفرضيات الجزئية، وفي آخر الفصل استخلصنا النتائج العامة للدراسة وتوصلنا إلى أن تأخير سن التقاعد له أثر كبير على حياة المتقاعد من الجانب النفسي و الاجتماعي.

- التوصيات:

بالاستناد إلى النتائج المتوصل إليها توصي هذه الدراسة بما يلي:

- اهتمام وزارة التربية والتعليم بفئة المتقاعدين ووضع مخطط للتعامل مع مشكلات التقاعد الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمتقاعدين.

- إشراف وزارة التربية والتعليم علي تصميم برامج إرشادية تستهدف تحسين جودة الحياة والحد من المشاكل النفسية والاجتماعية لدي فئة المتقاعدين.

- جعل من سياسات التقاعد الحجر الأساسي الذي عليه يكرم الأستاذ نظير ما قدمه.

- تغطية التأمين الصحي للأستاذ المتقاعد بشكل كامل، وليس .

- تخصيص يوم يحتفل فيه الأساتذة المتقاعدين بتغطيات إعلامية واسعة بهدف رد الجميل للأستاذ المتقاعد الذي خدم الحجر الأساس للوطن.

خاتمة

خاتمة:

ختاما للحيثيات المبلورة سابقا في إطارها النظري والميداني سعت هذه الدراسة إلى فهم الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين، مستندة إلى فرضيات تتعلق بالتأثيرات النفسية والاجتماعية.

أظهرت النتائج أن تأخير سن التقاعد يترتب عليه آثار نفسية ملحوظة، حيث يعاني العديد من الأساتذة المتقاعدين من مشاعر القلق وعدم الاستقرار النفسي نتيجة الاستمرار في العمل لفترة أطول مما كانوا يتوقعون كما أن تأخير سن التقاعد يؤدي إلى الشعور بالعزلة والوحدة. هذه النتائج تدعم الفرضية الأولى التي تشير إلى وجود آثار نفسية لتأخير سن التقاعد. بالإضافة إلى ذلك، كشفت الدراسة عن تأثيرات اجتماعية مهمة، حيث يؤدي تأخير سن التقاعد إلى تغييرات في الأدوار الاجتماعية والعلاقات الشخصية والمهنية، مما قد يؤدي إلى شعور بالعزلة أو فقدان الدور الاجتماعي المألوف، و مواجهتهم لتحديات في التكيف مع الأدوار الاجتماعية الجديدة التي تتطلبها مرحلة التقاعد، نتيجة فقدانهم لأدوارهم السوسيومهنية السابقة.

وما نخلص اليه في الاخير بعد كل هذه الحيثيات، باخذنا لبعدي النفسي والاجتماعي ارتأينا أن لتأخير سن التقاعد آثار سلبية نفسية وكذا اجتماعية على الأساتذة المتقاعدين وهذا من خلال تحقق الفرضيات.

اننا في صدد دراسة ظاهرة جديدة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، بمحاولتنا دراستها بجوانب سوسيولوجية متعددة كاسقاط على التخصص تعكس سلوكيات الاستاذ االمتقاعد، اذ تمخض عن هذا الموضوع الهيكلية الفكرية لمختلف التوجهات التنظيرية في شتى المجالات، واتخذ له مكانا نظريا و امبريقيا في ظل المقاربات السوسيولوجية التحليلية له كظاهرة في علم الاجتماع، مما تجسد عنها مدخلا تحليليا نظريا تصوريا و بناءا وظيفيا امبريقيا، من خلال محاولة تضمين موقعيته كسياق غير عقلاني ضمن المنظومة القانونية للتقاعد، ومن ثم غياب الفعالية المرجوة المنشودة من خلاله، مما ينتج عنه خللا وظيفيا اساسه المواقف السلبية الناتجة عنه وكذا معيقا وظيفيا في ان واحد قوامه الاحباط و خيبة الامل الداعمة لمؤشر الالتزام الاغترابي قبل وبعد التقاعد، التقاعس العمدي في العمل بحيث ضعف الكفاءة

و القدرة التحملية الفكرية، الاستياء من الاستمرارية في العمل من حيث التعب و المشقة، مما يعرقل تقدمه ونموه الوظيفي حيث ينتج عنه باثولوجيا السلوك غير سوي الذي بدوره يحد من فعاليته، لذا اهتمت دراستنا بدراسة الجوانب المتعلقة بما بعد التقاعد من حيث تأخير سن التقاعد كآلية تعتمد في مجملها على تحقيق الريادة او الرداءة...

قائمة

المصادر والمراجع

أولا: قائمة المصادر:

ثانيا: قائمة الكتب العربية

1. أحمية سليمان، (2002)، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية**، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.

2. بن عزوز بن صابر، (2010)، **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها**، دار الخلدونية، الجزائر.

3. بن عزوز بن صابر، (2011)، **نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن**، دار الحامد للنشر و التوزيع، الجزائر.

4. عبد اللطيف محمد خليفة،(1997)، **دراسات في سيكولوجية المسنين**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.

5. عبد العزيز عبد الله الدخيل، (2013)، **معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

6. عمار بوحوش محمد محمود الذنيبات، (2001)، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث** ، ط3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.

7. محمد الزغبي، **الضمان الاجتماعي**، دار الوائل للنشر والتوزيع، عمان.

8. رجب ابراهيم عبد الرحمان وآخرون، (1996)، **التوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية**، المعهد العربي للفكر الإسلامي.

9. فاروق عبده فليه، أحمد عبد الفتاح الزكي، (2004)، **معجم مصطلحات التربية (لفظا و اصطلاحا)**، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر.

10. فرج عبد الله طه، (2003)، **موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، القاهرة.**

11. نبيل محمد الفحل (2009)، **الإكتئاب النفسي للمسنين**، دار العلوم للنشر والتوزيع القاهرة.

12. ناصر قاسيمي، (2011)، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

ثالثا: الرسائل والاطروحات

13. بلعربي عبد القادر 2017/1016، **الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية**، رسالة الدكتوراه في الأنثروبولوجيا، جامعة وهران.

14. حسين جعيجع، (2003)، **النظام القانوني للتقاعد في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر.

15. عبد الله رياض لقرعن (2018)، **النظام القانوني للتقاعد المبكر للموظف العام في التشريع الفلسطيني**، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية، غزة.

16. مليكة محديد، (2012)، **واقع و آفاق الشراكة الوطنية للتأمينات saa وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الإقتصادية الراهنة**، رسالة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلم التسيير، الجزائر.

17. هدى بن دحمان (1017)، **اتجاهات معلمي المرحلة الإبتدائية نحو التقاعد المسبق**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية.

18. فلاح الحسين، (2018–2019)، **توجهات معلمين الإبتدائي نحو قانون التقاعد الجديد 16/15**، رسالة ماستر في علم اجتماع التربية، مستغانم.

19. قاسم مرضي سليمان الحواجري، (2016)، **العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في غزة**، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.

رابعا: قائمة الكتب الفرنسية

20. Thierry Dominique,(2006) ***L'entrée dans la retraite nouveau départ ou mort sociale ?*** **ed liaisons**, paris.

21. Guillemard Anne Marie ,(1995) , **Légaré Jacques, AnsartPierre , *entre travail ,retraite et vieillesse : le grand écart*** **ed l'harmattan** , France.

خامسا : المجلات والملتقيات العلمية والقوانين:

22 .محمد عماد سعدا (2004)، **اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر**، مجلة دمشق، العدد الأول.

23. محمد بن سعد فهد الدوسري، **الراتب التقاعدين**، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، الرياض.

24. محديد مليكة، (2011)، **آثار المدة القانونية للعمل وسن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية**، المدرسة العليا للتجارة، مجلة الاصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، الجزائر.

25. **محاضرة ليث التميمي**، كلية الأدب، جامعة القادسية.

26. قاني محمد و آخرون (2009)، **الميزانية في المؤسسات**، معهد تيارت.

27. الغريب عبد العزيز علي، (1968)، **مصلحة المعاشات**، مجلة التعاون، السعودية.

28. الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38.

29. قانون التقاعد الجديد رقم 16/15 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

سادسا: المواقع الإلكترونية:

30. محمد فتحي الحريري، **الجمعية العربية للمترجمين اللغويين والعرب**، متاح على الخط المباشر، https://www.atinternational.org

31. الصندوق الوطني للتقاعد، www.cnr.com

الملاحق

الملحق رقم (01)

أوّل ربيع الثاني عام 1438 هـ
31 ديسمبر سنة 2016 م

الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة / العدد 78

3

قوانين

قانون رقم 16-15 مؤرخ في أوّل ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يعدّل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 136 و140 و143 (الفقرة 2) و144 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وإعانات الضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

المادّة الأولى : يعدل هذا القانون ويتمم بعض أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.

المادّة 2 : تعدل وتتمم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83- 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :

"المادة 6 : تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين :

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة،

- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7,5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن العامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، عند الحاجة، عن طريق التنظيم".

المادّة 3 : تعدل وتتمم أحكام المادة 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :

"*المادة 7 :* يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المتناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، عن طريق التنظيم".

المادّة 4 : تتمم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تحرر كما يأتي :

"*المادة 7 مكرر :* يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر.

تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تخويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم".

المادّة 5 : تعدل وتتمم أحكام المادة 10 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :

"*المادة 10 :* للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و7 و7 مكرر و8 من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

..... (الباقي بدون تغيير) .....".

المادّة 6 : تتمم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 48 مكرر تحرر كما يأتي :

"*المادة 48 مكرر :* يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه، بمصادر إضافية طبقا للتشريع المعمول به".

المادّة 7 : تتمم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 61 مكرر تحرر كما يأتي :

"*المادة 61 مكرر :* دون المساس بأحكام هذا القانون، وخلال فترة انتقالية مدتها سنتان (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي تنتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل، وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه :

– ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017،

– تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018.

تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه.

تطبق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83 – 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، على العمال المذكورين في هذه المادة، ابتداء من أوّل يناير سنة 2019".

المادّة 8 : تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لا سيما المادة 6 مكرر من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.

المادّة 9 : يسري مفعول هذا القانون ابتداء من أوّل يناير سنة 2017.

المادّة 10 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في أوّل ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

عبد العزيز بوتفليقة

الملحق رقم (02) استمارة استبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

استمارة استبيان
حول

الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين

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

إعداد الطالب: **تحت اشراف**

مرادة زهير **د. بعجي حنان**

يشرفني ان اضع بين ايديكم هذا الاستبيان المتعلق بموضوع الدراسة الموسومة بعنوان: **الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين**، لذا نرجو من سيادتكم اعانتنا وملء هذه الاستمارة بالإجابة عن اسئلتنا بصراحة ودقة وامانة ، وكل هذا من اجل الوصول الى نتائج دقيقة تفيدنا في بحثنا العلمي، وبذلك تكونون قد قدمتم خدمة جليلة لتثمين ما هو ايجابي في مجال موضوع الدراسة ، وأحيطكم علما ان كل المعلومات والبيانات تخضع للسرية التامة ولا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

2024/2023

الحور الأول: البيانات الشخصية

يرجى من حضرتكم وضع إشارة (×) في المكان المخصص فيما يلي:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى: ☐

2- السن: 50-60 ☐ 60-70 ☐ 70 فما فوق ☐

3- الحالة الاجتماعية: متزوج ☐ أعزب ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4- المادة: عربية ☐ فرنسية ☐ أخرى ☐

5- الطور: إبتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐

6- الراتب: من 5000 دج إلى 60000 دج ☐

من 60000 دج إلى 70000 دج ☐

من 70000 وأكثر ☐

يتكون هذا القسم من محورين، وكل محور يتكون من مجموعة فقرات، يرجى من سيادتكم وضع إشارة (×) في الخانة المناسبة بجانب كل فقرة.

	المحور الأول: البيانات النفسية	نعم	لا
1	هل ترى أن التقاعد نعمة؟		
2	هل التقاعد في سن متأخرة يؤثر على الصحة النفسية ؟		
3	هل تشعر بقلق من روتين وملل الحياة بعد التقاعد (الروتين القاتل) ؟		
4	هل ترى الراحة النفسية في التعليم يتطلب التقاعد في السن غير الذي تقاعدت فيه؟		
5	هل كان لديك هاجس (تخوف) بعد التقاعد ؟		
6	هل تشعر بالإحباط ؟		
7	هل تفضل العزلة عن المجتمع ؟		
8	هل أصبح مزاجك متقلب ولا تستطيع التحكم بإنفعلاتك ؟		
9	هل ترى أن المجتمع ناكر للجميل ؟		
10	هل تفتقد إلى الدعم النفسي المحفز للعمل والانتاجية ؟		

	المحور الثاني: البيانات الاجتماعية	نعم	لا
1	هل ترى أن تقاعدك أثر على حياتك الأسرية ؟		
2	هل فقدت مكانتك الاجتماعية بعد التقاعد ؟		
3	هل فقدانك للدور الذي كنت تمارسه في المجتمع أثر على علاقاتك الاجتماعية ؟		
4	هل لديك أصدقاء في محيطك الاجتماعي ؟		
5	هل تجد صعوبة في التأقلم مع الحياة بعد التقاعد ؟		
6	هل مهنة التعليم تستدعي التقاعد المسبق (النسبي) ؟		
7	هل انقطعت علاقتك مع زملائك بالعمل السابقين ؟		
8	هل ترى أن قانون التقاعد يحتاج إلى إصلاح ؟		
9	هل يناسبك قانون سن التقاعد الجديد المحدد ب 60 سنة للرجال و 55 للمرأة ؟		
10	هل ترى بأن مطلب التقاعد المسبق (النسبي) يأتي كمطلب أساسي للمعلم ؟		

الملحق رقم (03) قائمة المحكمين

قائمة المحكمين:

أ.د بداوي محمد سفيان.

أ. د مخلوف بومدين.

أ. د تالي جمال.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People'sDemocraticRepublic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohame Boudiaf of M'sila

1985
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Sociology

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

الرقم: 01/ ق.ع.إ/ ك.ع.إ.ج/ 2023

المسيلة في: 23/ 01 / 2024

تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

إلى السيد: مدير التربية
ولاية المسيلة

تحية عطرة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع نظام ل.م.د LMD بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، يشرفنا أن نلتمس من سيادتكم تقديم يد المساعدة في حدود أغراض البحث العلمي للطالب(ة) المذكور(ة) أسمه (ها) أدناه.وذلك لتمكينه (ها) من جمع المعطيات والمعلومات على مستوى مصالحكم والاطلاع على المراجع والوثائق التي تخدم موضوع البحث.

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الازدياد	التخصص
01	مرادة زهير	1997 /08/23 بـ: مناعة - المسيلة	السنة الثانية ماستر علم الاجتماع التنظيم والعمل

عنوان البحث: الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر المتقاعدين.
دراسة ميدانية على عينة من متقاعدي التربية

الأستاذ المشرف : أ / بعجي حنان.

وفي انتظار ردكم بالقبول ، تقبلوا منا ، سيادتي ، فائق الاحترام والتقدير.

الهيئة المستقبلة:

رئيس القسم
رئيس قسم علم الاجتماع
أ.د/ بن خالد جمال

University Mohame Boudiaf of M'sila
humaine and Socials Sciences Faculty
B.P : 166 Echbilia M'sila 28003 Fax 213.35.53.96.30

جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
ص ب 166 اشبيليا المسيلة 28003 – الجزائر. فاكس:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية المسيلة
مصلحة التكوين والتفتيش
مكتب التكوين
الرقم : 2024/180
demsila.sfi@gmail.com
الهاتف / الفاكس : 035/35/72/29

مدير التربية
إلى
السيد : رئيس مصلحة المستخدمين
مكتب التأشيرة ثانوي متوسط
(للإعلام و التنفيذ)

ترخيص بإجراء دراسة ميدانية

بناء على مراسلة جامعة محمد بوضياف كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس تحت رقم : 01/ق ع ا / ك ع ا ج /2023 بتاريخ 012024/23

يرخص للطالب(ة) :

الرقم	اللقب والاسم	تاريخ الإزدياد	رقم التسجيل	التخصص
01	مرادة زهير	1997/08/23 بالمسيلة	191935079117	علم الاجتماع التنظيم والعمل

بالدخول :

بالدخول الى مصلحة المستخدمين خلال الفترة من 2024/02/01 الى 2024/4/30 للسنة الدراسية 2023- 2024

مع احترام الشروط التالية :

- ✓ العمل وفق ما يسمح به القانون وعدم التطرق إلى ما يمس السر المهني .
- ✓ استغلال المعلومات المتحصل عليها خلال التربص في خدمة الجانب العلمي لا غير .
- ✓ وضع رزنامة عمل لفائدة المتربصين من طرف المسئول الاول للمصلحة خلال الفترة المحددة.
- ✓ مراعاة السير العادي لأنشطة المؤسسة .
- ✓ المطلوب من مسئول المصلحة كل الترتيبات اللازمة لانجاز العملية في ظروف عادية طبقا للتوجيهات الأنفة الذكر.

ع/مدير التربية
عن مدير التربية وبتفويض منه
رئيس مصلحة التكوين والتفتيش
سالمي المهدي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: الآثار المترتبة على تأخر سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين
دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المتقاعدين بمدينة المسيلة.

إعداد الطلبة:

1- مرادة ذهبية رقم التسجيل: 19M3507918A7

القسم: الشعبة: التخصص

إشراف: لعجي حنان الرتبة: أستاذة مساعدة (ب)

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة): رئيس فريق الاختصاص

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2024/
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) اسفله :

السيد(ة): سوادة زهير

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 207351 02

الصادرة بتاريخ : 10-08-2022 عن دائرة : أمجدل

المسجل(ة) بكلية: العلوم الانسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل تحت رقم التسجيل: 191935079117

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه)

عنوانها: الآثار المترتبة على تأخير سن الإستفادة من وحدة
نظير الإعانة للمتقاعدين .
دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المتقاعدين بمقرة أمجدل ولاية المسيلة .

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024 / 06 / 06

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد لقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها


تم بحمد الله