



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة



ميدان : العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع : علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

الرقم التسلسلي :

رقم التسجيل :

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع
تنظيم وعمل بعنوان:

علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد

دراسة ميدانية على عينته من الأساتذة بثانوية عبد المجيد علاه لاروكاد
ولاية المسيلة

تحت إشراف الدكتورة:

_ بوخيطة سليمة

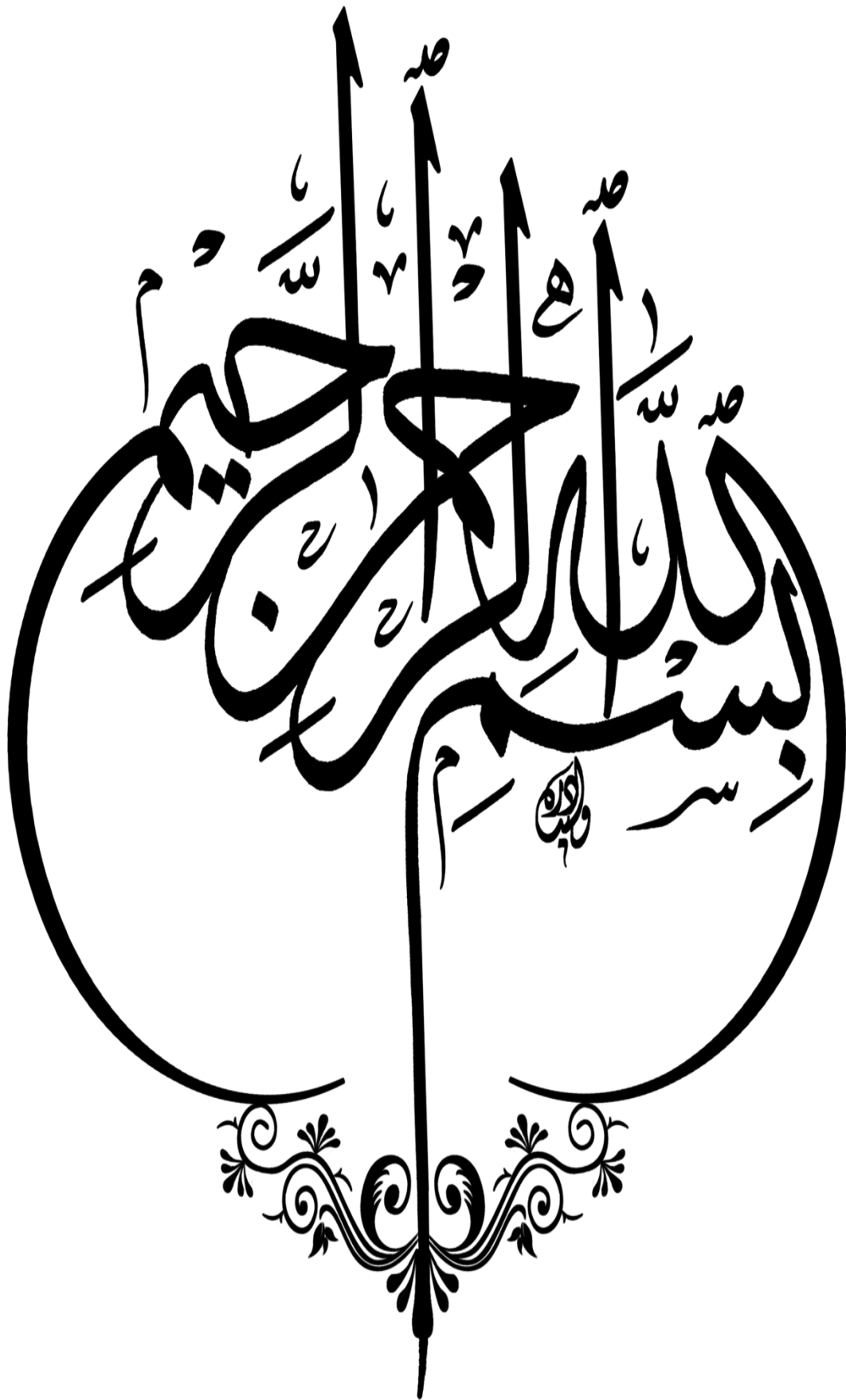
من إعداد الطالبة:

_ سواعدي خيرة

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

إسم ولقب الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
بوسكرة عمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
بوخيطة سليمة	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقرا
بوساق هجيرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2024_2023



شكر وتقدير

﴿ الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي ولا ان هدانا الله ﴾

الحمد لله الواحد المنان الذي أنعمنا بنعمته العقل وهدانا الي طريق المعرفة. ووفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع، فله الحمد حتى يرضى، وله الحمد والشكر بعد الرضى، والصلاة والسلام على خير الورى محمد صلى الله عليه وسلم.

عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: " من لا يشكر الناس لا يشكر الله ". واقتداءا بهذا الهدى النبوي اتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان الى كل الذين كانوا لنا عوناً في بحثنا هذا، على ما اسدوه لنا من نصح وارشاد في سبيل تحقيق هذا الإنجاز العلمي. واخص بالذكر:

الأستاذة المشرفة بوخيطة سليمة، الأستاذ بدوي محمد سفيان، الأستاذة ديلمي راوية، الأستاذة عبد السلام سليمة، الأستاذة زغلاش ليندة.

وأقدم بالشكر الجزيل الي صديقتي وأختي " عبير تراكتة " التي كانت رفيقتي وقد وتي طوال المشوار الدراسي والعمل الميداني.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة العلوم الانسانية والاجتماعية وأخص بالذكر أساتذة علم الاجتماع كل باسمه ومقامه. دون أن أنسى كل طاقم ثانوية عبد المجيد علاهم لاروكات ولاية المسيلة التي كانت محل الدراسة اشكرهم جزيل الشكر على حسن الإستقبال والمعاملة الطيبة والتعاون معي لإتمام العمل الميداني.

كما يسرني أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل .

" لكل هؤلاء أقول جزاكم الله ألف خير يا خير الدرر "

الإهداء

بسم الله والصلاة على رسول الله، والحمد لله خالق الخلق، ومدبر الأمر، القائل في كتابه الكريم:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾

سورة آل عمران الآية ﴿٢٠٠﴾

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

فلك الفضل ولك الحمد ما كنت لأختم مسيرتي هذه لولا فضلك علي. فالحمد لله عند البدء وعند الختام، الحمد لله ما انتهى درب ولا ختم جهد ولا تم سعي إلا بفضله الحمد لله على التمام والكمال وعلى لذة الإنجاز.

﴿وَأَخِرُ دَعْوَانَا أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

بعد مسيرة دراسية دامت سنوات حملت في طياتها الكثير من الصعوبات، ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجي أقطف ثمار تعبتي وأرفع قبعتي بكل فخر وامتنان.

أهدي تخرجي وفرحتي هاته التي لطالما كان لها إنتظار ﴿إلى كل من كانوا مصدر الدعم والعطاء﴾

إلى سندي والنور الذي أضاء دربي ﴿أبي﴾، إلى جنتي وريحاني ﴿أمي﴾ أنت يامن كنت الداعم الأول في تحقيق طموحي، وملجأى بعد الله عند حاجتي واحتياجي. انت التي أبصرتي طريق حياتي إعتزاز بذاتي. أنت التي لا تفارقتني دعواتها في كل صلاة. وأبدا لا أنسى يا أمي إخوتي الأخواتي الذين كانوا لي دوما داعمين.

لكل من كانوا عوننا وسندا في هذا الطريق الأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين، إلى أصحاب الشدائد والأزمات، إلى كل من كان له الفضل في العلم والتعليم.

ها أنا اليوم أهدىكم ثمرة نجاحي التي لطالما كان لها إنتظار بعد جد واجتهاد وعناء وشقاء. ﴿الحمد لله على التيسير والتمام﴾

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة. وإنطلقت الباحثة من تساؤل: ما طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة ؟ وتمثلت فرضيات الدراسة في:

1. توجد علاقة طردية بين الضغوط الإدارية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.
 2. توجد علاقة طردية بين الضغوط الإجتماعية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.
 3. توجد علاقة طردية بين ضغوط جماعات العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.
- ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسة، كما اعتمدت الباحثة على الإستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات بالإضافة إلى الملاحظة ، حيث تم توزيع 60 إستبانة واسترد منها 57 إستبانة صالحة للتحليل بنسبة 87.69%، وتكون مجتمع الدراسة من أستاذ مكون ورئيسي بثانوية عبد المجيد علاهم الذي بلغ عددهم 60، أما عينة الدراسة فتكونت من 57 أستاذ وأستاذة بإستخدام العينة القصدية. وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات بإستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS، وتم إستخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة منها: التكرارات، النسب المئوية، الجداول البسيطة، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، إختبار كا² (للمتغيرات الاسمية)، إختبار ستودنت T-Test (للمتغيرات الترتيبية). وبعد إجراء عملية التحليل البيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:
1. توجد علاقة طردية بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.
 2. توجد علاقة طردية بين الضغوط الإدارية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.
 - 3_ توجد علاقة طردية بين الضغوط الإجتماعية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.
 - 4_ لا توجد علاقة طردية بين ضغوط جماعات العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، التقاعد. الأستاذ .

Abstract

The study aimed to identify the relationship between work pressures and the worker's desire to retire at Abdel Majeed Alahom Larocad High School, Messila state. The researcher started from a question: What is the nature of the relationship between work pressures and the desire of the worker to retire at Abdel Majeed Alahom Larocad High School, M'sila State?

The hypotheses of the study were:

1. There is a positive relationship between administrative pressures and the worker's desire to retire at Abdel Majeed Alahom Larocad High School, Msila.
2. There is a positive relationship between social pressures and the worker's desire to retire at Abdel Majeed Alahom Larocad High School, Msila .
3. There is a positive relationship between the pressure of labor groups and the desire of the worker to retire at Abdel Majeed Alahom Larocad High School, M'sila.

To achieve the objectives of the study, the researcher relied on the descriptive approach because it is the most appropriate for such a study, and the researcher relied on the questionnaire as a main tool in collecting data in addition to observation , where 60 questionnaires were distributed and 57 questionnaires valid for analysis were recovered by 87.69%, and the study population consisted of a component and main professor at Abdul Majeed Al-Adham High School, who numbered 60, while the study sample consisted of 57 professors using the intentional sample. In light of this, data were collected and analyzed and hypotheses were tested using the statistical package for social sciences SPSS, and many statistical methods were used to achieve the objectives of the study, including: frequencies, percentages, simple tables, arithmetic mean, standard deviation, Ka² test (for nominal variables), student test T-Test (for rank variables). After conducting the analysis of the study data and its hypotheses, the study reached a number of results, most notably:

1. There is a positive relationship between work pressures and the worker's desire to retire at Abdel Majeed Alahom Larocad High School, Msila state.
 2. There is a positive relationship between administrative pressures and the worker's desire to retire at Abdel Majeed Alahom Larocad High School, Msila .
 - 3_ There is a positive relationship between social pressures and the desire of the worker to retire at Abdel Majeed Alahom Larocad High School, Msila State.
 - 4_ There is no direct relationship between the pressure of labor groups and the desire of the worker to retire at Abdel Majeed Alahom Larocad High School, Msila .
- Keywords:** work pressure, retirement , professor

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

I.....	فهرس المحتويات
IV.....	قائمة الجداول
V.....	قائمة الأشكال
أ.....	مقدمة:

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

5.....	أولا: الإشكالية
8.....	ثانيا: فرضيات الدراسة:
8.....	ثالثا: أسباب إختيار الموضوع:
10.....	رابعا: أهمية الدراسة:
10.....	خامسا: أهداف الدراسة:
18.....	سابعاً: الدراسات السابقة:

الفصل الثاني

ضغوط العمل

32.....	تمهيد
33.....	I_أنواع ضغوط العمل:
37.....	II_عناصر ضغوط العمل:
38.....	III_مراحل ضغوط العمل:
38.....	IV_مصادر ضغوط العمل:

45.....	V_ آثار ضغوط العمل:
47.....	VI_ أساليب إدارة ضغوط العمل:
48.....	VII_ إستراتيجيات ضغوط العمل:
49.....	VIII_ النظريات المفسرة لضغوط العمل:
54.....	خلاصة:

الفصل الثالث

التقاعد

56.....	تمهيد
57.....	I_ نشأة وتطور نظام التقاعد في الدول الغربية:
59.....	II_ نشأة وتطور نظام التقاعد في الدول العربية:
61.....	III_ نشأة نظام التقاعد في الجزائر:
64.....	IV_ أنواع التقاعد في الجزائر:
66.....	V_ أهداف نظام التقاعد في الجزائر:
67.....	VI_ شروط الإحالة على التقاعد العادي:
69.....	VII_ مراحل التقاعد:
70.....	VIII_ النظريات المفسرة للتقاعد:
75.....	خلاصة:

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

77.....	تمهيد
78.....	أولاً: التعريف بميدان الدراسة (الثانوية):

79.....	ثانيا: منهج الدراسة:
81.....	ثالثا: أدوات جمع البيانات:
84.....	رابعا: مجتمع وعينة الدراسة:
85.....	خامسا : الأساليب الإحصائية:
86.....	خلاصة:

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشة

نتائج الدراسة

88.....	I. عرض وتحليل البيانات وتفسيرها:
132.....	II. مناقشة الفرضيات في ضوء النتائج:
136.....	III. مناقشة الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة:
137.....	IV. مناقشة الفرضيات في ضوء النظريات:
139.....	V. النتائج العامة للدراسة:
143.....	الخاتمة:
145.....	التوصيات والإقتراحات:
148.....	قائمة المصادر والمراجع:

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
82	إستثمارات الإستبيان الموزعة والمسترجعة	01
83	سلم القياس	02
88	توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس	03
89	توزيع مفردات العينة حسب متغير السن	04
91	توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية	05
93	توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية	06
95	توزيع مفردات العينة حسب متغير نوع السكن	07
96	نتائج تحليل المؤشر الأول للضغوط الإدارية	08
97	نتائج تحليل المؤشر الثاني للضغوط الإدارية	09
99	نتائج تحليل المؤشر الثالث للضغوط الإدارية	10
100	نتائج تحليل المؤشر الرابع للضغوط الإدارية	11
101	نتائج تحليل المؤشر الخامس للضغوط الإدارية	12
102	نتائج تحليل المؤشر السادس للضغوط الإدارية	13
103	نتائج تحليل المؤشر السابع للضغوط الإدارية	14
104	نتائج تحليل المؤشر الثامن للضغوط الإدارية	15
105	نتائج تحليل المؤشر التاسع للضغوط الإدارية	16
106	نتائج تحليل المؤشر العاشر للضغوط الإدارية	17
107	نتائج تحليل المؤشر الحادي عشر للضغوط الإدارية	18
108	نتائج تحليل المؤشر الثاني عشر للضغوط الإدارية	19
109	نتائج تحليل المؤشر الثالث عشر للضغوط الإدارية	20
110	نتائج تحليل المؤشر الرابع عشر للضغوط الإدارية	21
111	نتائج تحليل المؤشر الخامس عشر للضغوط الإدارية	22
112	نتائج تحليل المؤشر السادس عشر للضغوط الإدارية	23
113	نتائج تحليل المؤشر السابع عشر للضغوط الإدارية	24
115	نتائج تحليل المؤشر الأول للضغوط الإجتماعية	25
116	نتائج تحليل المؤشر الثاني للضغوط الإجتماعية	26
117	نتائج تحليل المؤشر الثالث للضغوط الإجتماعية	27
118	نتائج تحليل المؤشر الرابع للضغوط الإجتماعية	28
119	نتائج تحليل المؤشر الخامس للضغوط الإجتماعية	29
120	نتائج تحليل المؤشر السادس للضغوط الإجتماعية	30

121	نتائج تحليل المؤشر السابع للضغوط الإجتماعية	31
122	نتائج تحليل المؤشر الثامن للضغوط الإجتماعية	32
124	نتائج تحليل المؤشر الأول لضغوط جماعات العمل	33
125	نتائج تحليل المؤشر الثاني لضغوط جماعات العمل	34
126	نتائج تحليل المؤشر الثالث لضغوط جماعات العمل	35
127	نتائج تحليل المؤشر الرابع لضغوط جماعات العمل	36
128	نتائج تحليل المؤشر الخامس لضغوط جماعات العمل	37
129	نتائج تحليل المؤشر السادس لضغوط جماعات العمل	38
130	نتائج تحليل المؤشر السابع لضغوط جماعات العمل	39

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
36	أنواع ضغوط العمل	01
37	عناصر ضغوط العمل	02
44	مصادر ضغوط العمل	03
88	توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس	04
89	توزيع مفردات العينة حسب متغير السن	05
91	توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية	06
93	توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية	07
95	توزيع مفردات العينة حسب متغير نوع السكن	08

مقدمة

مقدمة:

تتسم بيئة العمل في المنظمات المعاصرة وبشكل عام بسمات ومعالم فرضت على الإنسان العامل مستويات عالية من التنافسية والالتزام القسري للبقاء في الوظيفة، وخاصة في ظل الانفجار المعرفي والاضطراب البيئي ولكل ذلك نتائج وآثار سلبية على المورد البشري داخل المؤسسة، مما قد يسبب مستويات متفاوتة من الضغوط تتوزع على أفراد المؤسسة بدرجات مختلفة من شخص إلى آخر، وهذا ما يؤثر سلباً على مستويات أدائهم في العمل وموقفهم تجاه عملهم واستقرارهم الوظيفي ضمن منظماتهم خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الأساتذة يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في المؤسسات التعليمية، بل وأصبحت تشكل بالنسبة لهم البيئة الحاضنة الأولى.

ومع التطورات والتغيرات التي تواجه المؤسسات اليوم وخاصة المؤسسات التربوية، على اعتبارها تحمل أهمية كبيرة في تكوين مخرجات تعليمية هامة يتم الاستثمار فيها لاعتبارها من بين المحركات الأساسية للنهوض بجميع القطاعات. لذا كان لزاماً عليها الاهتمام بمختلف القضايا التي تعرقل نشاطها خاصة بما يتعلق بمدارسها حيث ان أبرز المشاكل التي تعاني منها المؤسسة التربوية وهي ضغوط العمل.

حيث يعد هذا الموضوع (ضغوط العمل) من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في الحياة المعاصرة وخصوصاً في العقود الأخيرة من القرن الماضي نظراً لتعقيد الحياة الاجتماعية، وأنساقها الناظمة لأنماط التفاعل الاجتماعي والتسارع الحضاري الذي يوجب على الإنسان المعاصر مواكبته، ولذلك فهي تكاد تنتشر في مختلف البيئات والمجتمعات وخاصة في بيئة المهن التي يتعرض أفرادها لضغوطات كثيرة ومختلفة مثل مهنة التعليم. التي وصفت بأنها من أكثر المهن التي تسبب الاحتراق النفسي لارتباطها بالعديد من المشكلات المهنية والاجتماعية، والنفسية..

ويعد الأستاذ في جميع المراحل الدراسية إحدى الركائز الرئيسية في العملية التعليمية، ولا تتوقف صلاحيته للقيام بعمله على النحو المنشود على حسن إعداده وتدريبه فحسب، بل يشمل إصلاح أحواله المادية والاجتماعية والتخفيف من الضغوط المهنية التي تواجهه أثناء أدائه لعمله، لأن توفير عوامل الاستقرار النفسي والمادي والاجتماعي من شأنها أن تعينه على أداء واجباته بفاعلية. وفي هذا الصدد ترى ماسلاك (1986) أن الأستاذ حينما يواجه معوقات تحول دون قيامه بدوره بشكل كامل، فإن ذلك يؤدي إلى إحساسه بالعجز والقصور عن تأدية العمل المطلوب منه، مما يترتب عليه ضغط نفسي وتوتر عصبي يؤدي إلى تدني مستوى دافعيته وينقص تقديره لذاته.

ومن هنا يمكن القول أن زيادة الضغوط المهنية وعدم قدرة الموظفين على التأقلم معها، فإنها تؤدي إلى اختلالات ومشاكل تعيق تحقيق أهدافهم، وظهور بعض الحالات من اللامبالاة وقلة الدافعية ونقص الإبداع وعدم القدرة على مواصلة العمل.

وأمام هذه التحديات والعراقيل يجد الإنسان نفسه مضطرا إلى البحث عن ما يخرج منه من تلك الضغوط والعيش في استقرار والتمتع بالحياة خاصة إذا تمكن من تحقيق قدر معين ومعقول من المال أو الأجر الذي يؤمن له العيش ولو ببساطة في بقية حياته، ومع مواكبة العصر الحديث ومتطلباته برزت العديد من الأنظمة التي تعمل على خدمة الموظفين، منها نظام التقاعد الذي يتيح للموظفين فرصة الهروب، مما يعانونه في بيئة عملهم والعيش بقية حياتهم بعيدا عن الصداق الناتج من العمل والضغوطات التي يشتكون منها حتى ولو كان ذلك لا يعطيهم الحق في أجر كامل وقل من الراتب الذي كانوا يتقاضونه أثناء عملهم.

وبالتالي جاءت هذه الدراسة لتوضيح العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد دراسة ميدانية بثنائية عبد المجيد علاهم لاوركاد ولاية المسيلة، ولذلك قمنا بتسليط الضوء على بعض مصادرها وكيف تكون انعكاساتها على الأساتذة. ولمعالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم دراستنا الحالية إلى جانبين:

الأول يتمثل في **الإطار النظري** للدراسة: حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: تناولنا فيه الإطار العام للدراسة، ويتضمن إشكالية الدراسة بتحديد أهدافها وصياغة فرضيات الدراسة مع ذكر تساؤلاتها، وللإجابة على التساؤلات تم صياغة الفرضيات ثم ذكر أسباب اختيار الموضوع، أهميته، أهدافه، ثم قمنا بتحديد أهم المفاهيم المعتمدة في الدراسة، إلى جانب ذلك عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: يتناول التأسيس النظري لمتغير ضغوط العمل تناولنا فيه: أنواع ضغوط العمل، عناصر ضغوط العمل، مراحل ضغوط العمل، مصادره، آثاره، أساليبه، إستراتيجياته، وأخيرا النظريات المفسرة لضغوط العمل.

الفصل الثالث: يتناول التأسيس النظري لمتغير التقاعد تناولنا فيه: نشأة وتطور نظام التقاعد في الدول الغربية والدول العربية، بالإضافة إلى نشأة نظام التقاعد في الجزائر، مع تحديد أنواع التقاعد في الجزائر، وأهداف نظام في الجزائر، وبيان شروط الإحالة على التقاعد العادي، مراحلها والنظريات المفسرة التقاعد.

أما فيما يخص الجانب الميداني إحتوى على فصلين:

الفصل الرابع: تم فيه عرض الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تضمنت (التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، ثم تحديد مجالات الدراسة (المجال المكاني، البشري، الزماني)، وأيضا تحديد المنهج المعتمد في الدراسة، المجتمع، العينة، وأدوات جمع البيانات، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستعملة.

الفصل الخامس: قمنا بمناقشة نتائج الدراسة على ضوء فرضيات البحث ثم مناقشة النتائج على ضوء نتائج الدراسة السابقة وصولا الى النتيجة العامة للدراسة، بالإضافة إلى بعض التوصيات والإقتراحات، ثم الخاتمة وقائمة المراجع والملاحق المعتمدة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

أولاً: الإشكالية

ثانياً: الفرضيات

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

أولاً: الإشكالية

يشهد العالم اليوم تحولات وتغيرات كثيرة متسارعة ومتلاحقة انعكست على الكثير من جوانب الحياة المختلفة. فمع تعقد الحياة وتزايد أعبائها ومنافساتها وصراعاتها بكافة المجالات. فرضت تغيراً على معظم الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية على المستوى المؤسسي والمجتمعي، حيث تعتبر المنظمة نظاماً مفتوحاً يتفاعل مع البيئة الخارجية باعتبارها مكوناً أساسياً ينبغي فهمه والتفاعل معه بطرق سليمة.

ويعتمد نجاح أي مؤسسة بالدرجة الأولى في تحقيق أهدافها إلى العنصر البشري ومدى كفاءته، بإعتباره الثروة الحقيقية والعقل المدبر والدعم الأساسي لنجاحها وتحقيق أهدافها. غير أن هناك عوامل مؤثرة لها إنعكاسات سلبية على كيفية ممارستها وكيفية التعامل معها وفقاً لما تتطلبه من قواعد وأنظمة، ومن بين هذه الأمور: الظروف المهنية والممارسات العملية، فالفرد خلال حياته المهنية يتعرض في منظمات العصر الحديث للعديد من الضغوط التي تفاقمت مصادرها ومسبباتها نتيجة عوامل كامنة في بيئة العمل أو في البيئة المحيطة به، مما تجعله يعيش حالات من عدم الاستقرار الوظيفي وعدم الاتزان النفسي والجسمي من قلق وتوتر والتي تظهر آثارها بدرجة كبيرة في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل، وحتى في العلاقات الاجتماعية مع الزملاء والمسؤولين في بيئة العمل، وفي حياته الاجتماعية عموماً.

والعاملين الأكثر عرضة للخطر، أولئك الذين لا يجدون مساندة ودعمًا من طرف الرؤساء أو المحيط المهني عموماً، بالإضافة إلى أنهم يعيشون بشكل دائم تحت الضغط من أجل تحسين أدائهم نتيجة عدم التقدير والاعتراف بما يقومون به من جهد وعمل للمؤسسة أو نتيجة عدم توفيقهم بين أدوارهم داخل المؤسسة وخارجها، وهذا ما يجعل الموظف يشعر بالغموض الوظيفي والاعتراب في المحيط الذي يعمل فيه، فكل هذه الأسباب تولد لديهم المعاناة من ضغوط العمل، لكن في ظل تحديات العصر الراهنة ازدادت تعقيدات ضغوط العمل وخاصة داخل قطاعات معينة بسبب خصوصياتها.

ويعرف ضغوط العمل على أنه الحالة التي تنتج عن ضعف الانسجام والتوافق بين الفرد وبيئة العمل، التي تفرض عليه متطلبات كثيرة ومستمرة تفوق طاقته وقدرته، والتي تعد أكبر من وقته. والواقع اليوم يؤكد على وجود وظائف متعددة تفرض على العاملين مطالب تتسم بالضغط، وتنبع من مصادر مختلفة باختلاف البيئات والوظائف. حيث أثبتت العديد من الدراسات إن ما يتعرض إليه العاملين من ضغوط في بيئات العمل لا تؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من اضطراب وقلق وإحباط وتوتر وانفعال. بل يؤثر أيضاً على مستوى أدائهم الوظيفي نتيجة التأثير

بالمتغيرات والمنهيات البيئية المختلفة، وبالتالي كان لها انعكاس على مهامهم الوظيفي ومدى علاقتهم مع من حولهم.

ولقد أصبحت الضغوط النفسية في بيئة العمل محل إهتمام الكثير من المديرين والمنظمات بسبب الأمراض الناجمة عن الضغوط التي قد يتعرض لها العاملون والتكلفة المالية التي قد تنتج عن تعرض العاملين لها إذ انتشرت الكثير من الدراسات المتعلقة بالضغوط في العمل إلا أن الضغوط المتكررة يمكن أن تؤدي إلى شعور العامل بعدم الرضا عن العمل والإصابة بالأمراض السيكوسوماتية وغيرها ومن هذه الدراسات نذكر: دراسة عيسى إبراهيم المعشر (2009) والتي تؤكد على أن بيئة العمل تؤثر على أداء العاملين، كما بينت دراسة محمد حسن خميس أبو رحمة (2012) ان نسبة الضغوط العاملين في هذه الدراسة بلغت نسبة مئوية بين (34 % الى 63 %)، هذا بالإضافة الى دراسة منال سليمان محمود أبو سنينة (2017) توصلت في نتائجها إلى أن إرتفاع مستوى الضغوط الوظيفية تقلل من الولاء التنظيمي وغيرها من الدراسات الأخرى.

ومن هنا تبرز لنا أهمية المسار الوظيفي (Gareer path) كموضوع إداري حديث يساهم في زيادة وعي الأفراد العاملين بميولهم المهنية. ومع مرور الفرد بمراحل حياته المختلفة من الطفولة إلى الدراسة ثم العمل، يصبح العمل جزءاً أساسياً من حياته، الى أن يصل الى مرحلة ما بعد العمل، وهي مرحلة التقاعد وهي من بين أهم الأنظمة القانونية في العالم التي تحمي العامل عند بلوغه السن القانوني لتقاعد، وتضمن له حياة كريمة من خلال المعاش، مما يوفر له الأمن المالي والمعيشي بعد انتهاء حياته المهنية.

ويشير مصطلح التقاعد إلى المرحلة النهائية من الحياة الوظيفية، حيث يدخل الفرد في فترة خالية من الالتزامات المهنية والمواعيد المحددة. وقد تختلف نظرة الموظفين نحو التقاعد ؛ فالبعض يراه فرصة إيجابية للاستمتاع بالراحة والهدوء بعيداً عن ضغوط العمل، مما يوفر مزايا لم تكن متاحة لأولئك الذين اختاروا الاستمرار في العمل. ومع ذلك، فإن المؤسسات الناجحة، سواء في المجتمعات الغربية أو الجزائرية، هي تلك التي توفر بيئة عمل مناسبة وتضمن استقرار العاملين وزيادة ولائهم. ولكن هذه المؤسسات تواجه تحديات عديدة تعوق تحقيق أهدافها، خاصة مع زيادة الضغوط التي يعاني منها الموظفون في العصر الحديث، ولا سيما في المؤسسات الجزائرية. وتتفاوت رغبة الموظفين في التقاعد وفقاً لطبيعة عملهم ؛ فكلما زادت الضغوط المهنية والنفسية والاجتماعية، زادت رغبتهم في التقاعد. من بين هذه الوظائف، تأتي وظائف مثل الأمن والصحة والتعليم في مقدمة الوظائف التي تفرض ضغوطاً كبيرة على العاملين، مما يعزز رغبتهم في التقاعد وانتظاره بفاغ الصبر.

ومهنة التعليم من أكثر المهن إثقالاً بضغوط العمل نظراً لما تنطوي عليه من أعباء ومطالب ومسؤوليات بشكل مستمر، ومكانة المعلم يتبوأ مكان هامة في المنظومة التعليمية في جميع المجتمعات الإنسانية سواء المتقدمة منها أو النامية. وأن التغيرات الشاملة والمتتالية التي شهدتها القرن الحالي لم تقلل مطلقاً من دور وشأن المعلم كما يظن البعض بل عملت على تعاظم وتعمد الدور المتوقع منه. لذلك ما زال المعلم يعتبر ركناً أساسياً من أركان العملية التعليمية، وما زال يحتل مكان الصدارة بين العوامل التي توقف عليها مصير العملية التربوية والتعليمية والتنموية في أي مجتمع. وإذا ما تفحصنا حاله المنظومة التربوية الجزائرية نجد أنها تتخبط في العديد من المشاكل سواء تعلق الأمر بالموارد البشرية المؤهلة، أو بالهياكل البيداغوجية أو بالموارد التقنية التي ما زال ظهورها يتكرر في المحيط المدرسي بأطواره الثلاثة إلى يومنا هذا، بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الجهات الوصية في السنوات الأخيرة، غير أننا نشهد العديد من المواقف الضاغطة كارتفاع معدلات الرسوب والتسرب المدرسي وانتشار العنف اللفظي بين المعلمين والتلاميذ، أو بين التلاميذ انفسهم، والجنوح والتدخين، وقلة المعدات والوسائل، وكثافة البرامج الدراسية مع قصر المواعيد الزمنية المخصصة لها، والمزيد من الاضطرابات والاعتصامات المتكررة مع تماطل الجهات المهنية في تحسين وتنفيذ مطالب المضربين وغيرها من مشاكل البيداغوجية والتنظيمية. فكل هذه المشاكل التحمت وشكلت ضغوطاً انعكست سلباً على صحة النفسية والاجتماعية لأساتذة المراحل التعليمية عامة، وأساتذة التعليم الثانوي خاصة، كون هذه مرحلة تعد حلقة وصل بين الجامعة والمراحل التعليمية الأخرى، لذلك ارتأت هذه الدراسة أن تبحث في مدى وجود علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد لأساتذة التعليم الثانوي بثنائية عبد المجيد علاهم بمدينة المسيلة والتي تبلورت اشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

➤ ما هي طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد بثنائية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة ؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي طبيعة العلاقة بين الضغوط الإدارية ورغبة العامل في التقاعد بثنائية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة ؟
2. ما هي طبيعة العلاقة بين الضغوط الاجتماعية ورغبة العامل في التقاعد بثنائية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة ؟
3. ما هي طبيعة العلاقة بين ضغوط جماعات العمل ورغبة العامل في التقاعد بثنائية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة ؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة:

توجد علاقة طردية بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.

- الفرضيات الفرعية:

الفرضية الجزئية الأولى:

1. توجد علاقة طردية بين الضغوط الإدارية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.

الفرضية الجزئية الثانية:

2. توجد علاقة طردية بين الضغوط الاجتماعية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.

الفرضية الجزئية الثالثة:

3. توجد علاقة طردية بين ضغوط جماعات العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع:

تعتبر مرحلة اختيار الموضوع من أهم مراحل البحث العلمي، فهي تعكس مدي قدرات وطموحات الباحث وترجع أسباب اختيار موضوع علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد إلى عدة أسباب ومبررات منها ما هي ذاتية ومنها ما هي موضوعية:

1_ أسباب ذاتية:

أ_ رغبة الباحث في دراسة ظاهرة التقاعد لدى أساتذة التعليم الثانوي ومعرفة خبايا وأسباب انتشار هذه الظاهرة في المنظومة التربوية بالجزائر.

ب_ الرغبة في إثراء هذا الموضوع ومعرفة الاستراتيجيات المتبعة في التعامل مع هذه الظاهرة وضرورة الحد منها.

ج _ رغبتنا في معرفة أهم الأسباب المؤدية إلى ظهور الضغوط في بيئة العمل عند أساتذة التعليم الثانوية بولاية المسيلة.

د_الفضول العلمي لدراسة مشكلة من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية، وبالأخص المؤسسات التربوية والمتمثلة في ضغوط العمل، ومحاولة الوصول إلى نتائج دقيقة حولها لإيجاد الحلول المناسبة للحد أو التقليل من هذه الظاهرة.

2_ أسباب موضوعية:

أ_تحسيس المؤسسات التربوية الجزائرية إلى الإهتمام بالأساتذة وتحفيزهم على العمل بتوفير الجو المناسب. والذي أصبح من أولويات الإدارة في المنظمات المعاصرة.

ب_ الأهمية التي يحملها هذا الموضوع كونه يدرس أحد أهم مواضيع العصر الحالي وفي ظروف إستثنائية.

ج_ التزايد المستمر لحدة ضغوط العمل في المؤسسات التربوية الجزائرية والتكاليف الخطيرة الناتجة عنها خصوصا الاضرابات المتكررة في السنوات الأخيرة.

د_ زيادة ورفع وعي المؤسسات التربوية إلى وجوب الأخذ في الحساب المشاكل الناتجة عن ظاهرة التقاعد، واتباع الطرق العلمية للحد من آثار هذه الظاهرة وانعكاساتها على المنظومة التربوية بشكل عام والأساتذة بشكل خاص.

هـ_ قابلية الموضوع للدراسة نظريا وإمبيريقيا.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة في كونها تحاول معالجة موضوعا هاما وحيويا وهو علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد، باعتباره مشكلة تعاني منها الجزائر في الأونة الأخيرة خاصة فئة المعلمين الذين يعتبرون أهم شريحة في المجتمع الجزائري، كما تعتبر هذه الفئة من أكثر فئات المجتمع تعرضا للضغوط وذلك نظرا للمهنة التي يزاولونها، وتنبع أهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على حجم المعاناة التي يتعرض لها المعلمين جراء تعرضهم لضغوط العمل وما قد يترتب عليها من آثار يمكن أن تنعكس سلبا على صحتهم النفسية والعقلية والجسدية، مما قد يؤدي إلى عزوفهم وإستقالتهم من العمل. كما تكمن أهمية هذه الدراسة في إعطاء تصور عام حول رغبة معلمي المرحلة الثانوية نحو التقاعد بتوفير معلومات تساعد في اجراء بحوث ودراسات لاحقة من خلال الاستفادة من نتائج المتوصل اليها من خلال هذا البحث، كما تبرز أهمية هذه الدراسة في ما تقدمه من إثراء للمعرفة بالتأثيرات المختلفة لضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات التقاعد لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المسيلة، أملا من الباحث في أن توفر هذه الدراسة أو تضيف بعض المعلومات التي تفيد الباحثين مستقبلا في دراساتهم لهذا المجال.

خامساً: أهداف الدراسة:

من خلال دراستنا لموضوع ضغوط العمل والتقاعد نسعى إلى:

- 1_الكشف عن العلاقة الإرتباطية بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد.
- 2_ تسليط الضوء على أبعاد ضغوط العمل (الضغوط الإدارية، الضغوط الإجتماعية، ضغوط جماعات العمل) ومدى مساهمتها في رغبة العامل في التقاعد لدى أساتذة التعليم الثانوي بثنوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.
- 3_ معرفة أهم مصادر ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي ولاية المسيلة والتي تجعلهم يميلون إلى التقاعد.
- 4_لفت إنتباه الباحثين إلى دراسة وتحليل المشاكل التي يعاني منها النظام الوطني للتقاعد وصولا إلى إصلاحات اقتصادية ومؤسسية عميقة من أجل الحفاظ على التوازن المالي لهذا النظام وديمومته.
- 4_التأكد من صحة الفروض والاجابة عن التساؤلات التي تطرحها الدراسة.

5_ الكشف عن التراث النظري لمتغيرات الدراسة (ضغوط العمل والتقاعد).

سادسا: تحديد المفاهيم:

1_ضغوط العمل:

أ_لغة: ضغط ضغطاً وضغطة: عصره وزحمه وضيق عليه الضغطة (بضم الضاد)، الزحمة والضيق والشدة والمشقة، الضغطة بفتح الضاد القهر والضيق والاضطرار، ومنه ضغطة القبرأي تضيقه على الميت.¹

ضغط (ضَغَطُهُ) زحمه إلى حائط ونحو وبابه قطع ومنه (ضغطة) القبر بالفتح وأما الضغطة بالضم فهي الشدة والمشقة ويقال: اللهم ارفع عنا هذه الضغطة والضاغط كالرقيب والأمين يقال: أرسله ضاغطاً على فلان سمي بذلك لتضيقه على العامل.²

ب_ إصطلاحا:

عرفها أحمد ماهر بأنها: حالة من عدم الإتيان النفسي والجسي، وتنشأ عادة من عوامل تكون مجموعة في العمل او البيئة المحيطة، ومحصلتها هو عدم الإتيان النفسي والجسي الذي يظهر في العديد من مظاهر الإختلال في أداء العمل.

يعرفها الحضيرى بأنها: كل تأثير مادي أو نفسي ومعنوي يأخذ أشكال مؤثرة على سلوك الموظف ويعيق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي الى احداث توتر وقلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الادارية التي تواجهه في العمل.³

يرى (szilagy and wallace) أن الضغط المهني ينجم عن عوامل من البيئة الخارجية او المنظمة او الفرد ذاته، ليحدث حالة من عدم التوازن الجسي للفرد.⁴

¹ حسن شحاتة، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط 1، الدار اللبنانية المصرية، القاهرة، 2003، ص 208.
² مبروكة عبد الله أحمد: الضغوط النفسية والتوافق النفسي للمتقاعدين، ط 1، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان (الأردن)، 2018، ص 15، 16.

³ وهيبه عيشاوي: مصطفى عوفي: ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 20، العدد 1، جامعة البليدة 2، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2020، ص 327.

⁴ نور طاهر محمد الأقرع: القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير في التنمية الريفية المستدامة، جامعة القدس، فلسطين، 2010، ص 12.

يعرف بيهر ونيومان (Beehr & Newman) ضغط العمل على أنه: حالة ناشئة عن تفاعل الناس وأعمالهم، وتتصف بتغيرات داخل الناس تجبرهم على الخروج عن عملهم العادي.¹

عرفت ضغوط العمل على أنها: عدم الموائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله.²

ج_ التعريف الاجرائي لضغوط العمل:

من خلال التعاريف السابقة لضغوط العمل نتوصل إلى صياغة التعريف الاجرائي: وهو حالة من عدم الإلتزان النفسي والجسمي التي تؤثر على سلوك الموظف وتعيق توازنه نتيجة عدم الموائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من خلال مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله، والذي ينجم عن عوامل من البيئة الخارجية أو المؤسسة أو الفرد ذاته تسبب ماتحب تسبب له حالة من عدم التكيف مع عمله وعدم الاستقرار الوظيفي والتي تؤدي به إلى الإنحراف عن آدائه الطبيعي (المعهود) وائل المؤسسة.

2_التقاعد:

أ_ لغة:

التقاعد في اللغة مصدر الفعل قعد، والفعل معناه كان واقفا فجلس، وتقاعد الرجل عن الأمر أي لم يهتم به، وجاء في المعجم الوسيط (تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل على المعاش)، أما في اللاتينية فكلمة retrahere وفي الفرنسية retraite تعني فعل الانسحاب، حيث جاء تعريفها في منجد المنار (situation d'une personne qui n'exerce plus de profession et qui touche une pension).³

¹ زريبي أحلام: استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك نشاط المصباح AVAL، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 3، العدد 2، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2014، ص 5.

² حدة متلف: ضغوط العمل وأثرها على أداء عمال الصحة دراسة ميدانية. مجلة الإقتصاد الصناعي، المجلد 12، العدد 1، جامعة باتنة 1، الحاج لخضر، الجزائر، 2022، ص 402.

³ محرز زيتوني، أسماء بن تركي: ضغوط العمل وتأثيرها على الاتجاه نحو التقاعد المسبق لدى المدرسين، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 20، العدد 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020، ص 821.

ب_ اصطلاحا:

يعرف الأستاذ أحمية سليمان: التقاعد أو نهاية المادة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب الحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل. يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحמידة: بأنه قرار إداري محمد بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ العامل سنا معيناً مع إستيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة، إبتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه بقرار إحالته على التقاعد.¹

ويعرف أيضاً: على أنه التوقف على العمل عند بلوغ سن الستين (60) سنة على الأقل على أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (35) سنة كاملة، قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

ويرى الباحث عبد اللطيف خليفة أن التقاعد: يعني انقطاع الشخص عن أداء وظيفة ما ظل يؤديها حتى سن التقاعد، ولكن ذلك لا يعني أن الشخص أصبح غير قادر على العمل.²

ج_ التعريف الاجرائي للتقاعد:

التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للموظف الذي ظل يؤدي وظيفة ما حتى بلوغه السن القانونية للتقاعد (60) سنة بالنسبة للرجل و(55) سنة بالنسبة للمرأة مع قضاء مدة 15 سنة على الأقل، وتنتهي علاقته بالعمل ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد.

¹ حسين جعيجع: النظام القانوني التقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير الادارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، 2002-2003، ص 26.

² محزريتوني، أسماء بن تركي: مرجع سابق، ص 821، 822.

3_ الضغوط الإدارية:

أ_ إصطلاحا:

يقصد بالضغوط الإدارية تلك المؤثرات التي تسببها السياسات الإدارية أو الوظيفية داخل المنظمة، والتي ينتج عنها تعارض بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها. وتشمل كل ما يتعلق بسياسات المنظمة، وهيكلها الإدارية، والعمليات التي تقوم بها، وشبكة الاتصالات، ونوع التكنولوجيا التي تعتمد عليها، والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وعمر المنظمة وموقعها، أو النشاط الذي تعمل فيه، ونصيبها من السوق، والمناخ التنظيمي السائد فيها.¹

تعرف أيضا على أنها: ردة الفعل التي يبديها الفرد للتأقلم مع وضعية أو ظروف مهنية معينة يراها كتهديد لاستقراره وتوازنه، فالضغوط بذلك ليست الوضعية ذاتها وإنما ردة الفعل اتجاهها.

وهناك من الباحثين من يشير إلى الضغوط الإدارية على أنها الموقف الذي تكون فيه متطلبات البيئة أو ما يطلب من الفرد القيام به في عمله أزيد وأعلى من الإمكانيات الذاتية والقدرات الخاصة للفرد، فلا يستطيع أداء العمل المطلوب منه على أكمل وجه فيشعر بالضغط.²

ب _ التعريف الإجرائي للضغوط الإدارية:

هي تلك العوامل والظروف والمؤثرات التي يتعرض لها الأستاذ بثنوية عبد المجيد علاهم، مما ينتج عنها الشعور بالضغط وعدم الراحة والإستقرار، والتي يمكن أن تترك أثارا سلبية على الفرد نفسه وأدائه والمؤسسة التي يعمل بها، ويختلف تأثير هذه الضغوط من شخص إلى آخر بحسب إمكانيات وطاقات كل أستاذ وتركيبه شخصيته التي تميزه عن الآخرين.

¹ ديمة محمد وصوص، ذيب محمد الرواد: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالوظائف الإدارية لدى مديري مدارس محافظة معان، مجلة جامعة الحسين بن طلاب، المجلد 2، العدد 1، 2016، ص 5.

² بوناب محمد: أثر ضغوط العمل التنظيمية في الأداء الوظيفي للموارد البشرية - دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قالمة، مجلة دراسات إقتصادية، المجلد 1، العدد 4، عبد الحميد مهري - جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2017، ص 264.

4_ الضغوط الإجتماعية:

أ_ إصطلاحا:

يعرفها حنفي أنها: تلك الضغوط الخارجية التي تؤثر في الفرد المرأة والرجل على حد سواء وتظهر في المستويات والأدوار الكثيرة الملقاة على عاتق الفرد، وتشتد عندما يقتصر هذا الفرد في أداء الدور المنشود والمنتظر من طرف الأفراد الذين يتواجد بينهم، فيواجه مشكلات إجتماعية كثيرة تعتبر مسببات الضغوط الاجتماعية.¹

كما تعني عدم قدرة الشخص على التعامل مع الظروف التي تحيط به في البيئة الاجتماعية.

2

وتعرف أيضا بأنها: الضغوط الخارجية Extemal والتي قد توجد في شكل حرمان Deprivation أو إحباط Frustration أو نقص في واحد أو أكثر من الجوانب التالية الأسرة الدخل العمل التعليم الجيرة العلاج الطبي المواقف الدينية. الخ.³

وتعرف أيضا بأنها: مجموعة الظروف أو المواقف التي يمر بها الفرد والتي تتطلب حدوث تغييراً محدداً في أنماط الحياة السائدة التي يعيشها الفرد.⁴

ب_ التعريف الإجرائي للضغوط الاجتماعية:

هي مجموعة الظروف الخارجية والمواقف التي تنبع من بيئة الفرد الاجتماعية قد تكون (الأسرة، العمل، الدخل، التعليم، الجيرة. ...) والتي قد تتسبب في إصابة الفرد ببعض الأعراض الفيسولوجية والنفسية والمهنية التي تقلل من قدرته على التعامل مع هذه الظروف من جهة وعدم أداء العمل المطلوب منه من جهة اخرى على أكمل وجه.

¹ فاطنة بومدين، أحمد دلاسي: الضغوط الاجتماعية والعوامل الوراثية وعلاقتها بالأمراض المزمنة – دراسة ميدانية المرضى السكري والضغط الدموي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالأغواط، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عمارتليجي، الأغواط، الجزائر، 2017، ص 175، 176.

² عبد السلام سالم مسعود اليوسفي: الضغوط الاجتماعية والنفسية والأسرية والاقتصادية وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى عينة من الطلاب ذوي الإعاقة السمعية بطرابلس، المجلد 3، العدد 2، مركز مداد للدراسات والبحوث التربوية، تركيا، 2023، ص 320.

³ حمادة أحمد، السيد عبد الجواد: الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وتصور مقترح للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف منها، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 20، جامعة الفيوم، مصر، 2020، ص 132.

⁴ لبنى محمد عبد الرحمن عدوي: مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية وعلاقتها بالتكيف النفسي لدى زوجات الشهداء، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 4، العدد 26، المركز القومي للبحوث، فلسطين (قطاع غزة)، 2020، ص 123.

5_ ضغوط جماعات العمل:

أ_ إصطلاحا:

هي كل قوة ذات تأثير موجهة نحو أفراد منفردين أو مجتمعين أو نحو جماعات مختلفة أو متشابهة نتيجة تواصلها طوعاً أو كرهاً مع مصادرها هذه القوة بما يشكل عبئاً على قدرة التحدي لديهم.

1

وتعرف أيضا بأنها تعرض الفرد لكثير من ضغوط جماعة العمل وغيرها، وتفرض هذه الجماعات كثيرا من الضوابط على سلوك الفرد وعليه الخضوع لها بأن يسلك سلوكا لا يرضيه ولا يريد له لكي يرضي الجماعة.²

ب_ التعريف الإجرائي لجماعات العمل:

هي عدد من الأفراد الذين تجمعهم علاقات تفاعل وتواصل وعمل داخل المؤسسة التعليمية، وقد تشهد هذه العلاقات خلافات ومشاكل ينتج عنها الكثير من الضغوط والشعور بعدم القدرة على التأقلم، مما تؤدي بالفرد إلى الإتجاه لسلوكات غير مرغوب فيها.

6_ الأستاذ:

أ_ إصطلاحا: يعرف الأستاذ حسب فيليب جاكسون (Philip-Jakson) بأنه: صانع قرار يفهم طلبته ويفهمهم، قادرا على صياغة المادة الدراسية وتشكيلها، يسهل على الطلبة استيعابها، يعرف ماذا يعمل ويعرف متى يعمل.³

ويعرفه محمد السرعيني بأنه ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية أبنائهم وتعليمهم، وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة، ويتلقى أجر نظير قيامه بهذه المهمة.⁴

¹ لبني محمد عبد الرحمن عدوي: مرجع نفسه، ص 123.

² فاطنة بومدين، أمحمد دلاسي: مرجع سبق ذكره، ص 176.

³ زردومي محمد، لعروس زوينة: إتجاهات أساتذة التعليم الثانوي نحو التدريس في ظل المقاربة بالكفاءات، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 7، العدد 1، جامعة الجزائر 2، 2012، ص 359.

⁴ سامي خديجة: خصائص المعلم ودوره في العملية التعليمية، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11، العدد 1، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2022، ص 546.

ويعرف أيضا بأنه: هو شخص مسؤول عن تنفيذ محتوى المنهاج الدراسي في ظل المقاربة وتحقيق أهدافه، ومعرفة تلاميذه وخصائصهم النفسية والمعرفية والإلمام بالمادة الدراسية وطرق توصيلها إلى التلميذ، لتمكينه من استخدام المعرفة والإفادة منها في حل المشكلات.¹

ب_ التعريف الإجرائي للأستاذ:

هو العنصر الأساسي في الموقف التعليمي، والشخص الملم بالمعرفة والمادة التي يدرسها، ومسؤول عن تنفيذ محتوى المنهاج الدراسي في ظل المقاربة وتحقيق أهدافه، والملمزم بمعرفة تلاميذه وكيفية التعامل والتفاعل معهم، وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة، ويتلقى أجر نظير قيامه بهذه المهمة.

7_ المؤسسة:

أ_ لغة: كلمة مؤسسة في اللغة مشتقة من فعل أسس وهو يدل على بناء حدود الشيء إقامته، رفع قواعده، ويقابلها في اللغات الأجنبية لفظ Institution وهو لفظ مشتق من فعل لاتيني الأصل Instituer بمعنى Etablir يدل معنى هذا الفعل على البناء تماما كما هو الأمر في اللغة العربية وبالتالي فإن المؤسسة في هذه اللغات كلها إنما تدل على معنى التأسيس والبناء والتشييد.²

ب_ إصطلاحا:

تعرف المؤسسة بأنها مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية (طبيعية كانت أو مادية أو مادية أو غيرها) والتي تشغل فيما بينها وفق تركيب معين محدد قصد إنجاز أو أداء المهام المنوطة بها من طرف المجتمع.³

كما تعرف أيضا: هي كيان اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف محددة ولها بناء وظيفي واضح ومقصود ومحددات واضحة.⁴

¹ زردومي محمد، لعروس زوينة: مرجع نفسه، ص 360.

² راضية بوزيان: التربية والمواطنة الواقع والمشكلات، ط 1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان (الأردن)، 2015، ص 20.

³ أحمد طوطار: تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999 ص 15.

⁴ جواد نبيل: إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ط 1، محمد المؤسسة الجامعية، بيروت، 2007، ص 19.

كما تعرف بأنها: هيكل من الافراد أو هيكل من الوظائف ويرى البعض أنها عبارة عن موارد من الافراد والمواد والألات والمال والطاقة اما عالم الاجتماع فيرى بانها هيكل تنظيمي، وكيفية التعامل مع البيئة المحيطة بالمؤسسة.¹

ج_ التعريف الإجرائي للمؤسسة

هي عبارة عن كيان إجتماعي يتمتع بقوانين وأنظمة داخلية، ويتكون من مجموعة الأفراد تربطهم علاقات مختلفة، يسعون إلى تحقيق أهدافهم الشخصية، والأهداف العامة للمؤسسة.

سابعا: الدراسات السابقة:

1_ الدراسات العربية:

أ_ الدراسة الأولى:²

❖ دراسة عيسى إبراهيم المعشر الموسومة بأثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم (دراسة ميدانية)، بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال، تحت اشراف الدكتور كامل المغربي، قسم ادارة الأعمال، كلية العلوم والإدارة والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، سنة 2009.

إنطلق الباحث من تساؤل: هل توجد علاقة لعناصر ضغوط العمل (عبء العمل، الاجور، والمكافآت، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل) على أداء العاملين في الفنادق الأردنية؟ هل يوجد تأثير لضغوط العمل على أداء العاملين يعزي لخصائص الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الإجتماعية، وعدد سنوات الخبرة)؟

وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الفندقي الأردني وأثر هذه الضغوط على أدائهم، والتعرف على مصادر هذه الضغوط والمحاولة في وضع الحلول العلمية الممكنة من هذه الضغوط. أما فيما يتعلق بصياغة الفرضيات قام الباحث بصياغة فرضيتين رئيسيتين وتفرع عن كل فرضية رئيسية جملة من الفرضيات الفرعية والتي تمثلت بصورة موجزة في: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين ضغوط العمل بأبعاده (عبء العمل، الأجور، المكافآت، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل) وأداء العاملين، لا

¹ فريد راغب التجار: السلوك التنظيمي الاستراتيجي، مهارات وفنون - الدار الجامعية - مصر - 2009، ص 276.

² عيسى إبراهيم المعشر: أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم (دراسة ميدانية)، بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم والإدارة والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين ضغوط العمل وأداء العاملين يعزى للخصائص الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الحالة الإجتماعية)، إستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أما بالنسبة لأداة الدراسة فقد إعتد على أداة الإستبانة كأداة رئيسية في جمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من الفنادق الأردنية فئة خمس نجوم ونظرا لكبر حجم المجتمع الذي يتكون من 24 فندق تم إختيار من بينهم 12 فندق يتمثلون في منطقة الوسط (عمان)، وقد بلغ مجتمع البحث 2400 من العاملين، وتكونت عينة الدراسة من 240 عامل في كل فندق.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتغيرين المستقلين عبء العمل والهيكل التنظيمي من جهة وأداء العاملين في تلك الفنادق من جهة أخرى وبناء عليه يتم قبول الفرضية العدمية الأولى والثانية.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتغيرين المستقلين الأجور والمكافآت وبيئة العمل من جهة والمتغير التابع وهو الأداء من جهة أخرى. مايعني رفض الفرضية العدمية والثانية والرابعة وقبول الفرضية البديلة لكل متغير.
- أن عبء العمل والهيكل التنظيمي لا يؤثر على أداء العاملين في فنادق فئة خمس نجوم في عمان.
- أن المكافأة والأجور وبيئة العمل تؤثر على أداء العاملين في فنادق فئة خمس نجوم في عمان.
- لا توجد فروق في الأداء تعزى للجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة في حين أن أداء العمل يختلف باختلاف الحالة الإجتماعية للعاملين في الفنادق.

التعليق:

من خلال هذه الدراسة يتضح لنا أنه يوجد تشابه بينها وبين الدراسة التي نحن بصدد إعدادها وذلك لأنها تطرقت لمتغير واحد وهو المتغير المستقل " ضغوط العمل "، حيث تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في الإعتماد على المنهج الوصفي وإستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في تناول أبعاد ضغوط العمل حيث إرتكزت الدراسة السابقة على الأبعاد التالية (عبء العمل، الأجور، المكافآت، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل)، بينما الدراسة الحالية تناولت الأبعاد التالية (الضغوط الإدارية، الصغوط الإجتماعية، ضغوط جماعات العمل).

ب_ الدراسة الثانية: ¹

❖ دراسة محمد صلاح الدين الأيوبي أبو العلا الموسومة بـ"ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، قدم هذا البحث إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، تحت إشراف الدكتور رشدي عبد اللطيف وادي، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، سنة 2009.

إنطلقت الباحثة من تساؤل: ما أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي للمدراء العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة؟

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي لدى المدراء العاملين في وزارة الداخلية بقطاع غزة، وتمثلت فرضيات الدراسة في:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية " 0.05 " بين مستوى ضغوط العمل وبين درجة الولاء التنظيمي لدى المدراء العاملين في وزارة الداخلية بقطاع غزة وينبثق منها فرضيات فرعية وهي كالتالي:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى صراع الدور وعلاقتها بـ"ضغوط العمل وعلاقتها بـ"ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور وعلاقته بـ"ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأعباء الوظيفية وعلاقتها بـ"ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية وعلاقتها بـ"ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التقدم الوظيفي وعلاقته بـ"ضغوط العمل وأثره على الولاء التنظيمي.

¹ محمد صلاح الدين الأيوبي أبو العلا: ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2009.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع والتميز وعلاقته بضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وعلاقته بضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول مستوى ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي الشخصية والوظيفية التالية، " العمر، الحالة الإجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية، الرتبة، الراتب، السكن. "

إستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أما بالنسبة لأداء الدراسة إعتمد الباحث على أداة الإستبيان في جمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من 415 مدير في مستويات الإدارة العليا بوزارة الداخلية في قطاع غزة، أما عينة الدراسة فتمثلت في 200 مدير بإستخدام العينة العشوائية الطبقية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن مستوى ضغوط العمل الذي يشعر به المدراء من أفراد مجتمع الدراسة ظهر بوجه عام ضعيف نسبيا، حيث كان الوزن النسبي يساوي 53% مما يدل على وجود ضغوط بشكل ضعيف ويرجع ذلك إلى عدم قدرة المدراء تكوين رؤية حول بيئة العمل المادية، وإحتلال محور فرص التقدم الوظيفي درجة متأخرة.
- أن مستوى الولاء التنظيمي لأفراد مجتمع الدراسة من المدراء ظهر بوجه عام مرتفع، حيث بلغ الوزن النسبي 82.49%، ويرجع ذلك بسبب إهتمامهم بمستقبل أفضل للوزارة وشعورهم بإرتباط داخلي إتجاه الوزارة، ودفاعهم عن الوزارة في حال ذكرت بسوء، إستمرارهم في العمل في الوزارة لو توفرت فرصة عمل متشابهة.
- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي.
- عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين حول ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي لدى المدراء العاملين في وزارة الداخلية بقطاع غزة تغزي للمتغير الشخصية الوظيفية.

التعقيب:

من خلال هذه الدراسة يتضح لنا أنه يوجد تشابه بينها وبين الدراسة التي نحن بصدد إعدادها وذلك لأنها تطرقت لمتغير واحد وهو المتغير المستقل " ضغوط العمل "، اختلفت الدراستين من حيث الهدف، حيث هدفت الدراسة السابقة إلى التعرف على العلاقة بين مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي لدى المدراء العاملين، بينما الدراسة الحالية تهدف إلى تبيان علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد، إعتد الباحث على المنهج الوصفي لملائمته مع طبيعة البحث وهو نفس المنهج الذي إعتدناه في دراستنا، وإشتركت الدراستين في استخدام أداة الإستبانة لجمع البيانات، وإختلفت الدراستين في مجتمع البحث وميدان الدراسة وعينة الدراسة حيث إعتدت الدراسة السابقة على العينة العشوائية الطبقية بينما الدراسة الحالية إعتدت على العينة العمدية.

ج- الدراسة الثالثة: ¹

❖ دراسة محمد حسن خميس أبورحمة الموسومة بـ"ضغوط وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة"، قدم هذا البحث إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية، تحت إشراف الدكتور سليمان حسين المزين، تخصص إدارة تربوية، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، سنة 2012.

إنطلق الباحث من تساؤل: ما علاقة ضغوط العمل لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة برضاهم الوظيفي؟

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة تقدير المشرفين التربويين لمستوى ضغوط العمل التي تواجههم، وتمثلت تساؤلات الدراسة في:

1. ما درجة تقدير المشرفين التربويين بمحافظة غزة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم؟
2. هل تختلف درجة تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل تبعاً لإختلاف متغيرات الدراسة: النوع، المؤهل العلمي، عدد المدارس التي يشرف عليها، عدد سنوات الخدمة، نوع التعليم حكومية، وكالة، أو المنظمة التعليمية؟
3. ما درجة الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث بمحافظة غزة؟

¹ محمد حسن خميس أبورحمة: أثر ضغوط وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير في أصول التربية، تخصص إدارة تربوية، قسم أصول تربية - إدارة تربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2012.

4. هل تختلف درجة تقدير عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعاً لإختلاف متغيرات الدراسة: النوع، المؤهل العلمي، عدد المدارس التي يشرف عليها، عدد سنوات الخدمة، نوع التعليم حكومية أو وكالة، المنطقة التعليمية ؟

5. هل توجد علاقة إرتباطية بين درجة ضغوط العمل ودرجة الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة ؟

إستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أما بالنسبة لأداة الدراسة فقد إعتد الباحث على إستبانة إشمملت على قسمين ضغوط العمل (9 مجالات) والرضا الوظيفي (6 مجالات) وكان مجموع فقراتها 125 فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من 219 مشرفاً ومشرفة في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية، أما عينة الدراسة فتكونت من 189 مشرفاً ومشرفة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- يتعرض المشرفين التربويين في محافظة غزة الى مستوى ضغوط العمل بنسبة مئوية (63.34).
- لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير الجنس ونوع المدرسة (حكومية أو تابعة لوكالة الغوث) وعدد سنوات الخدمة كمشرف تربوي والمنطقة التعليمية.
- توصلت الدراسة الى أن درجة الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في محافظات غزة متوسطة بنسبة مئوية (63.67).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات الدراسة النوع والمؤهل العلمي، نوع المدرسة (حكومية أو وكالة)، عدد المدارس التي يشرف عليها المشرف، وعدد سنوات الخدمة كمشرف والمنطقة التعليمية.

التعليق:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في تناولها لنفس المتغير المستقل " ضغوط العمل "، وإختلفت الدراستين من حيث الهدف حيث هدفت الدراسة السابقة إلى الكشف عن درجة تقدير المشرفين التربويين لمستوى ضغوط العمل التي تواجههم، بينما هدفت دراستنا إلى تبيان العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في المنهج المعتمد " المنهج الوصفي "، أما من حيث الأداة إشتراكت الدراستين في استخدام أداة الإستبيان لجمع البيانات، وإختلفت الدراستين في مجتمع البحث وميدان الدراسة والعينة.

د_ الدراسة الرابعة: ¹

❖ دراسة منال سليمان محمود أبو سنيينة الموسومة بالضغوط الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات منح درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، تحت إشراف الدكتور إبراهيم عوض جامعة القدس، فلسطين، سنة 2017.

إنطلقت الباحثة من تساؤل: ما أثر الضغوط الوظيفية على الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية ؟

وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الضغوط الوظيفية على الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية. أما فيما يتعلق بصياغة الفرضيات صاغت الباحثة فرضيتين رئيسيتين: تمثلت الفرضية الأولى في: إرتفاع مستوى الضغوط الوظيفية يقلل من الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية، أما الفرضية الرئيسية الثانية فتمثلت في: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر ضغوط الوظيفية على الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية تعزي للمتغيرات الشخصية الوظيفية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المسعى الوظيفي). إستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك ملائمة لأغراض البحث، وإعتمدت على أداة الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية في الضفة الغربية والبالغ عددهم 626 عاملاً وعاملة. أما عينة الدراسة فتكونت من 192 من العاملين.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن عبء العمل المتمثل بتكليف الموظف بعدة مهام في وقت واحد، وبعد مكان العمل عن الإقامة، وبيئة العمل المادية المتمثلة بأن يفتقد الموظف إلى الخصوصية في مكان عمله من المسببات الرئيسية للضغط الوظيفي.
- كما تبين أن إرتفاع مستوى الضغوط الوظيفية يقلل من الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية.
- تبين أن العلاقة علاقة تأثير عكسية بين كل من صراع الدور وغموض الدور وتدني فرص التقدم الوظيفي والولاء التنظيمي، وأن كل من طبيعة العمل وصعوبته، وبيئة العمل المادية لا تؤثر على

¹ منال سليمان محمود أبو سنيينة: الضغوط الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية، رسالة ماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، جامعة القدس، فلسطين، 2017.

الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية. وبذلك فإن انخفاض مستوى صراع الدور ومستوى غموض الدور يعزز من الولاء التنظيمي لدى العاملين فيها.

- كما تبين وجود فروق في إستجابات العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية ونحو أثر الضغط الوظيفي على الولاء التنظيمي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي.
- عدم وجود فروق في إستجابات العاملين نحو أثر الضغط الوظيفي على الولاء التنظيمي تعزي لمتغير الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

التعليق:

من خلال هذه الدراسة يتضح لنا أنه لا يوجد تشابه كبير بينها وبين الدراسة الحالية وذلك لأنها تطرقت لبعد من أبعاد دراستنا وهو " الضغوط الوظيفية " كمتغير مستقل. تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في المنهج المعتمد " المنهج الوصفي " وإستخدام أداة الإستبيان في جمع المعلومات، إضافة إلى ذلك تختلف الدراستين في مجتمع البحث وعينة الدراسة، وميدان الدراسة.

هـ الدراسة الخامسة: ¹

❖ دراسة وئام الفاتح عمر عباس: الموسومة بضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي (دراسة حالة شركة أسوار الحراسة الأمنية)، بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير العلوم في إدارة الاعمال، تحت اشراف الدكتور الطاهر أحمد محمد، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، سنة 2018.

إنطلقت الباحثة من تساؤل: هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي ؟

وهدفت هذه الدراسة الي بيان مدى تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين ومعرفة العلاقة التي تربط ضغوط العمل بالرضا الوظيفي، وتمثلت فرضيات الدراسة في: توجد علاقة إرتباطية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى العلاقات الإجتماعية، توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والتسبب المهني، وإعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وتم إستخدام إختيار تحليل الانحدار المتعدد في التحليل الإحصائي. حيث تم توزيع عدد 120 إستبانة عن طريق العينة القصدية للعاملين في مشروع النظافة ولاية الخرطوم، كما تم توزيع الإستبانات في كل فروع المشروع عن طريق

¹ وئام الفاتح عمر عباس: ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي (دراسة حالة شركة اسوار الحراسة الأمنية)، بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير العلوم في إدارة الاعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2018.

العينة العشوائية عن طريق اليد وكان عدد الإستبانات المستردة يساوي 108 إستبانة بنسبة 90% من إجمالي الإستبانات الموزعة.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي على مستوى علاقات المجاملة وأنه كلما إزدادت ضغوط العمل زاد الرضا الوظيفي (مستوى علاقات المجاملة).
- توجد هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي (التسبب المهني)، وأنه كلما إزدادت ضغوط العمل كلما زاد الرضا الوظيفي (التسبب المهني).
- لا توجد علاقة إيجابية معنوية بين الأجور والمكافآت والرضا الوظيفي (التسبب المهني).
- لا توجد علاقة إيجابية معنوية بين عبء العمل والرضا الوظيفي (مستوى علاقات المجاملة).

التعليق:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في المتغير المستقل وهو ضغوط العمل وتختلف معها في المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي، أما من حيث الهدف إختلفت الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة حيث هدفت هذه الأخيرة إلى تبيان مدى تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين أما الدراسة الحالية تهدف إلى تبيان العلاقة الإرتباطية بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد، وإعتمدت الباحثة على أداة الإستبيان، وقامت بإختيار العينة القصدية، كما كما إستخدمت المنهج الوصفي وهذا ما اعتمدنا عليه في جمع المعلومات حول الدراسة.

2_ الدراسات المحلية:

أ_ الدراسة الأولى: ¹

❖ دراسة ابن خروير خير الدين الموسومة بعلاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية: دراسة ميدانية بمدارس بلدية لعوينات لولاية تبسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تحت إشراف الاستاذ إبراهيم الطاهر، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، سنة 2010-2011.

إنطلق الباحث من تساؤل: ما مدى درجة هذه العناصر الثمانية (متطلبات الأجر، متطلبات الترقية، محتوى العمل، نمط الإشراف، ظروف العمل المادية، متطلبات الدور، جماعة العمل، أحداث الحياة المختلفة) على مستوى ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرس - إنخفاض وإرتفاعا - في المؤسسة التربوية الجزائرية ؟

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عوامل ضغوط العمل التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية ببلدية لعوينات وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وتمثلت فرضيات الدراسة في: توجد علاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية مجال الدراسة، هناك علاقة بين المصادر الفرعية لضغوط العمل لدى المدرسين والضغط الكلي العام لهم في المؤسسات التربوية الجزائرية مجال الدراسة، هناك علاقة بين العوامل الفرعية للرضا الوظيفي لدى المدرسين والرضا العام لهم في المؤسسات التربوية الجزائرية مجال الدراسة، وإستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي لمعرفة طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة، أما بالنسبة لأدوات الدراسة إعتد الباحث على الملاحظة والمقابلة، الوثائق والسجلات، الإستبيان. وتمثلت عينة الدراسة في حصر جميع المعلمين بمدارس بلدية لعوينات البالغ عددهم 78 معلما.

وتوصلت هاته الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة بين العوامل الفرعية للرضا الوظيفي لدى المدرسين والرضا العام لهم في المؤسسات التربوية الجزائرية المختارة ببلدية لعوينات.
- هناك علاقة بين المصادر الفرعية لضغوط العمل لدى المدرسين والضغط الكلي العام لهم في المؤسسات التربوية الجزائرية المختارة - مدارس بلدية لعوينات تبسة.

¹ ابن خروير خير الدين: علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية: دراسة ميدانية بمدارس بلدية لعوينات لولاية تبسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، 2010_2011.

- وجود علاقة عكسية متوسطة إرتباطية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرسين بهذه المؤسسات (المدارس).
- وجود علاقة إرتباطية متوسطة طردية بين ضغوط العمل وعدم الرضا الوظيفي للمدرسين في هذه المؤسسات مجال الدراسة.

التعليق:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في تناولها إحد متغيرات موضوعنا المتمثلة في ضغوط العمل، إستخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته مع طبيعة البحث، وهو نفس المنهج الذي إعتدناه في دراستنا الحالية، إضافة إلى ذلك إتفقت الدراستين إستخدام أدوات جمع البيانات (الملاحظة، الوثائق والسجلات، الإستبيان،)، واختلفت الدراستين في العينة حيث إعتمدت الدراسة السابقة على عينة الحصر الشامل بينما الدراسة الحالية إعتمدت على العينة القصدية.

ب_ الدراسة الثانية: ¹

❖ دراسة أقاسم نوال: الموسومة بإصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الإقتصادية الحالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الإقتصادية تحت إشراف الدكتور قدي عبد المجيد، جامعة الجزائر (3)، الجزائر، سنة 2010_2011.

إنطلقت الباحثة من التساؤل: كيف يمكننا أن نتصور إصلاح نظام التقاعد في الجزائر؟

هدفت هذه الدراسة الى إبراز معالم إصلاح نظام التقاعد في الجزائر مع الأخذ بعين الإعتبار تجارب الدول، وتمثلت فرضيات الدراسة في:

1. ساهمت التحولات الإقتصادية، الإجتماعية، السياسية التي عرفها القرن العشرون، بجزء كبير في الإخلال بتوازنات أنظمة التقاعد بالتوزيع وبمبدأ التضامن ما بين الأجيال.
2. تتحدد خيارات إصلاح أنظمة التقاعد بأفق الإقتصاد الكلي فيما يخص النمو وخلق فرص العمل وبنية القطاع المالي إلى جانب الخصائص الديموغرافية للبلد.
3. يرجع إختلال توازن نظام التقاعد في الجزائر الى عوامل تختلف في جزء منها عما عليه بالنسبة لأنظمة التقاعد في الدول الاوربية، هذه العوامل هي أساسا عوامل تنظيمية ومتغيرات المحيط الإقتصادي لهذا النظام.

¹ أقاسم نوال: إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (3)، الجزائر، 2010 _ 2011.

4. لن يساهم إصلاح نظام التقاعد في الجزائر بإدخال نظام الرسملة في الوقت الحالي بفعالية في حل اشكالية تمويل النظام ما دام هناك قصور في إرساء سوق رؤوس الأموال فضلا عن غياب ثقافة الإدخار بشكل عام.

إستخدمت الباحثة في هذه الدراسة عدة مناهج: المنهج التاريخي والمنهج الوصفي والمنهج التحليلي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- تميزت أنظمة التقاعد في البلدان الأوروبية عديدة وفي فرنسا بسخائها، وواجهت مشاريع إصلاحها مقاومة شديدة من طرف مختلف الفئات خاصة فئة المسنين.
- يتأثر نظام التقاعد بالتوزيع بالدرجة الأولى بالنتائج، مستوى النشاط الإقتصادي، وبالنمو الديموغرافي في حين يتأثر نظام الرسملة أساسا بتغيرات سوق رؤوس الأموال، وبالآزمات المالية.
- يواجه نظام التقاعد في الجزائر مشاكل تتعلق بالتوازنات المالية له، نتيجة تغير المحيط الإقتصادي والإجتماعي.
- تعود إشكالية نظام التقاعد في الجزائر الى أسباب هيكلية بالدرجة الاولى، تتمثل في إنخفاض معدل تغطية النظام، ضعف وعدم تنوع النسيج الإقتصادي (أكثر من 95% من الصادرات هي من صادرات النفط).
- لا يعاني في الوقت الحالي نظام التقاعد في الجزائر من ظاهرة شيخوخة المجتمع ولكن سوف تظهر بوادر المشكلة الديموغرافية في العقود القليلة القادمة حيث يتوقع إرتفاع أمل الحياة الى 80 سنة في أفق 2030، خصوصا مع إنخفاض معدلات الخصوبة من الثمانينات (1، 2 طفل لكل إمراة حاليا).
- من شأن تدفق الإستثمار الأجنبي إلى الجزائر أن يشجع زيادة خلق مناصب العمل وبالتالي زيادة عدد المشتركين (من أجل المحافظة على توازن العلاقة ما بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين)، إلا أن هذا الإستثمار يساهم بحجم جد متواضع في الجزائر مقارنة بما هو عليه في دول مجاورة، ويرجع ذلك أساسا الى قصور البيئة الإستثمارية.

التعليق:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في تناولها لإحدى متغيرات موضوعنا المتمثلة في التقاعد، أما من حيث الهدف إختلفت الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة حيث هدفت هذه الأخيرة إلى إبراز معالم إصلاح نظام التقاعد في الجزائر مع الأخذ بعين الإعتبار تجارب الدول بينما الدراسة الحالية فتهدف إلى تبيان علاقا ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد، وإستخدمت الدراسة السابقة عدة مناهج من بينها المنهج الوصفي وهو نفس المنهج الذي إعتدنا عليه في دراستنا.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. أسهمت الدراسات السابقة على توضيح رؤيتنا حول موضوع ضغوط العمل والتقاعد.
2. التعرف على مختلف التداخلات والاختلافات بين آراء الباحثين وتوارد أفكارهم.
3. ساعدت الدراسات السابقة على وضع وبناء الأسس الحقيقية لمجاور الدراسة من الاشكالية الى وضع الفرضيات وفق تحديد منهج الدراسة والذي ساهم في اختيار أدوات الدراسة.
4. ساعد في ضبط متغيرات الدراسة، وتحديد أبعادها.
5. الاستفادة من بناء خطة نظرية وإيجاد النظريات التي توائم طبيعة دراستنا.
6. الاطلاع على الاجراءات المنهجية سواء من ناحية طريقة اختيار العينة وأدوات البحث، المستخدمة في الدراسة، أو كيفية القيام بالاجراءات التحليلية لأدوات البحث.
7. الإلمام بالوسائل الاحصائية الملائمة للدراسة الحالية عن طريق الاطلاع على الوسائل المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الوسائل الاكثر ملائمة.

الفصل الثاني

ضغوط العمل

تمهيد

١. أنواع ضغوط العمل
٢. عناصر ضغوط العمل
٣. مراحل ضغوط العمل
٤. مصادر ضغوط العمل
٥. آثار ضغوط العمل
٦. أساليب ضغوط العمل
٧. استراتيجيات ضغوط العمل
٨. النظريات المفسرة لضغوط العمل

خلاصة

تمهيد

لطالما كانت الوظيفة أو العمل بصفة عامة هي ذلك الهاجس الذي يؤرق أي إنسان بحيث تعد هذه الأخيرة الوسيلة الوحيدة لعيش حياة كريمة ومستقرة، إلا أن معظم الناس في عصرنا الحالي يواجهون العديد من المخاطر والتهديدات والضغوط التي يجب أن يتعامل معها بفاعلية للحد من آثارها الضارة، والتي تشكل عنصر جديد مؤثر على التكيف والتأقلم مع متطلبات وظروف العمل، إضافة إلى ما تسببه من قلق وإنفعالات وحالات عدم الإنزان التي يصعب على الفرد أن يتخطاها في بعض الأحيان، وتتباين شدتها وفق كل بيئة أو محيط، فالضغوط الإجتماعية ليست نفسها الضغوط التي يتعرض لها الأستاذ داخل المؤسسة.

يعد العمل في المؤسسات التربوية والتعليم خاصة مصدرا للضغوط والتوترات الكبيرة المتعلقة بعملهم أكثر من غيرهم من الموظفين والعاملين، فمهنة التدريس تعد واحدة من المهن الضاغطة لما تنطوي عليه من مسؤوليات وواجبات تفرضها على المعلم والتي تسبب له العبء والثقل والتوتر الناتج عن سوء التوافق بين متطلبات المهنة من جهة وقدراته وإمكانياته من جهة أخرى. حيث أشار ليت وتورك (1985) إلى أن 79% من المعلمين قرروا أن مهنة التدريس هي المصدر الرئيسي للضغوط في حياتهم، وأن 51% منهم يبحثون عن مهنة أخرى، كما يرجع الشعور بالضغوط في مهنة التعليم إلى عدة عوامل منها ما يرتبط بنظام العمل نفسه، ونظام المؤسسة التعليمية ومنها ما يرتبط بالمعلم نفسه، ونمط شخصيته، وظروفه الأسرية والصحية والاجتماعية والاقتصادية. فيسعى لما يمر به من ضغوط إلى التقاعد.

وفي هذا الإطار سنتحدث عن ضغوط العمل من خلال تحديد أنواع ضغوط العمل، وبيان عناصره (ضغوط العمل)، ومصادره، والآثار المترتبة عنه (ضغوط العمل)، ومراحله، وأساليب ضغوط العمل، وأهم استراتيجيات التعامل معها، والنظريات المفسرة لها.

I_أنواع ضغوط العمل:

حاول الباحثون تقسيم الضغوط إلى أنواع وذلك حسب معايير تصنيف معينة من حيث الآثار المترتبة عنها. ومن حيث الفترة الزمنية، ومن حيث محور الضغط ووفقا لمصادرها يعتبر التصنيف على أساس الآثار المترتبة عنها الأكثر شيوعا.¹

1_أنواع ضغوط العمل وفقا لمعيار الآثار:

أ_الضغوط الإيجابية:

وهي الضغوط النافعة والمفيدة للفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتتمسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز والدافع للنجاح والإنجاز، وتعطى الفرد إحساسا بالقدرة على الإنتاج والشعور بالسعادة والسرور. وتؤدي الضغوط المهنية الإيجابية إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى الموظفين من الناحية الكمية والنوعية معا. وتساعد على التفكير وتحافظ على التركيز في العمل، وتمد الفرد بالقوة والثقة والتفاؤل بالمستقبل، وتمنحه الإحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته وتزوده بالحيوية والدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة.

ب_الضغوط السلبية:

وهي الضغوط الضارة أو المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على كل من الفرد والمنظمة التي يعمل بها، ويترتب عليها شعور الفرد بالإحباط وعدم الرضا والارتباك في العمل.

وتسبب الضغوط المهنية السلبية انخفاضا في الروح المعنوية والشعور بالأرق والإرهاق والقلق وبالفشل والتشاؤم من المستقبل. ويزداد تأثيرها على متخذي القرار كلما انخفض الدعم الاجتماعي الذي يتلقونه من أفراد المجتمع ورؤسائهم في قمة الهرم الإداري.

ويميل بعض من العلماء مثل جينز (Jains) إلى تقسيم الضغوط تبعا للفترة الزمنية.²

2_أنواع الضغوط وفقا لمعيار المدة الزمنية.

قسم بعض الباحثين الضغوط تبعا للفترة الزمنية التي تستغرقها شدة التوتر ومدى تأثيرها على صحة الإنسان النفسية والبدنية إلى ثلاث أنواع من الضغوط وهي كما يلي:

¹ حليس وردة: ضغوط العمل الداخلية والأداء الوظيفي للموظف في مدبغة الهضاب العليا بالجلفة، المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 15، عدد 1، جامعة الجلفة، 2023، ص 229.

² فاروق عبده قبلة، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن، 2005، ص 306_307.

أ_ **الضغوط البسيطة:** وهي عادة تستمر عدة ثوان قليلة إلى ساعات كالمضايقات الصادرة من أشخاص تافهين أو أحداث أخرى في الحياة العلمية تكون مصدرا للضغوط.

ب_ **الضغوط المتوسطة:** وتستمر ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافي أو زيارة شخص مسؤول غير مرغوب فيه، أو الضيق الناتج عن المعدة أو الأمعاء.

ج_ **الضغوط الشديدة:** وهي عادة تستمر لأسابيع أو شهور أو حتى سنوات مثل غياب شخص عزيز عن عائلة لفترة طويلة بالسفر أو الموت، وما شابه ذلك في الحياة، أما في العمل فهنالك حالات ينتج عنها مثل هذا النوع من الضغوط مثل النقل، أو التجديد أو الإيقاف عن العمل لحين زوال السبب. وتعد الضغوط الشديدة من أهم الضغوط نظرا لاستمراريتها مدة طويلة، ولأنها قد تؤثر على الفرد من جميع النواحي، وخاصة في العمل لأنها تجعله في حالة إرباك وتوتر مستمر.

3_ أنواع الضغوط وفقا لمعيار المصدر:

تم تقسيم الضغوط وفقا لهذا المعيار إلى ثلاثة تصنيفات:

أ_ **الضغوط الناتجة عن البيئة المادية:** ويتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته ومهام وظيفته. وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أو تقنية.

ب_ **الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية:** وتظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل مع الزملاء.

ج - **الضغوط الناتجة على النظام الشخصي للفرد:** وتعزى إلى الخصائص الشخصية المتوازنة أو المكتسبة.

أنواع الضغوط وفقا لمعيار الشمول والموضوع:

وتنقسم الضغوط وفقا لهذا المعيار إلى:

أ_ **ضغط كلي شامل:** هو الضغط السائد في كل شيء من اهتمامات العامل، ومسيطر على كافة العوامل في المنظمة التي يعمل بها.

ب_ **ضغط جزئي فرعي:** يرتبط بمصلحة فئة من الفئات التي يضمها الكيان الإداري الذي يعمل به متخذ القرار، حيث تتصادم مصالحه مع أهدافه نتيجة ممارسة الضغط عليه، فكلما كانت هذه الفئة مؤثرة كلما أجبرت متخذ القرار على الانصياع لطالبتها.

ج_ **الضغوط المادية:** تتصل هذه الضغوط بالمزايا المادية التي تسعى إلى الحصول عليها قوى الضغط مثل: الأجور والمكافآت.

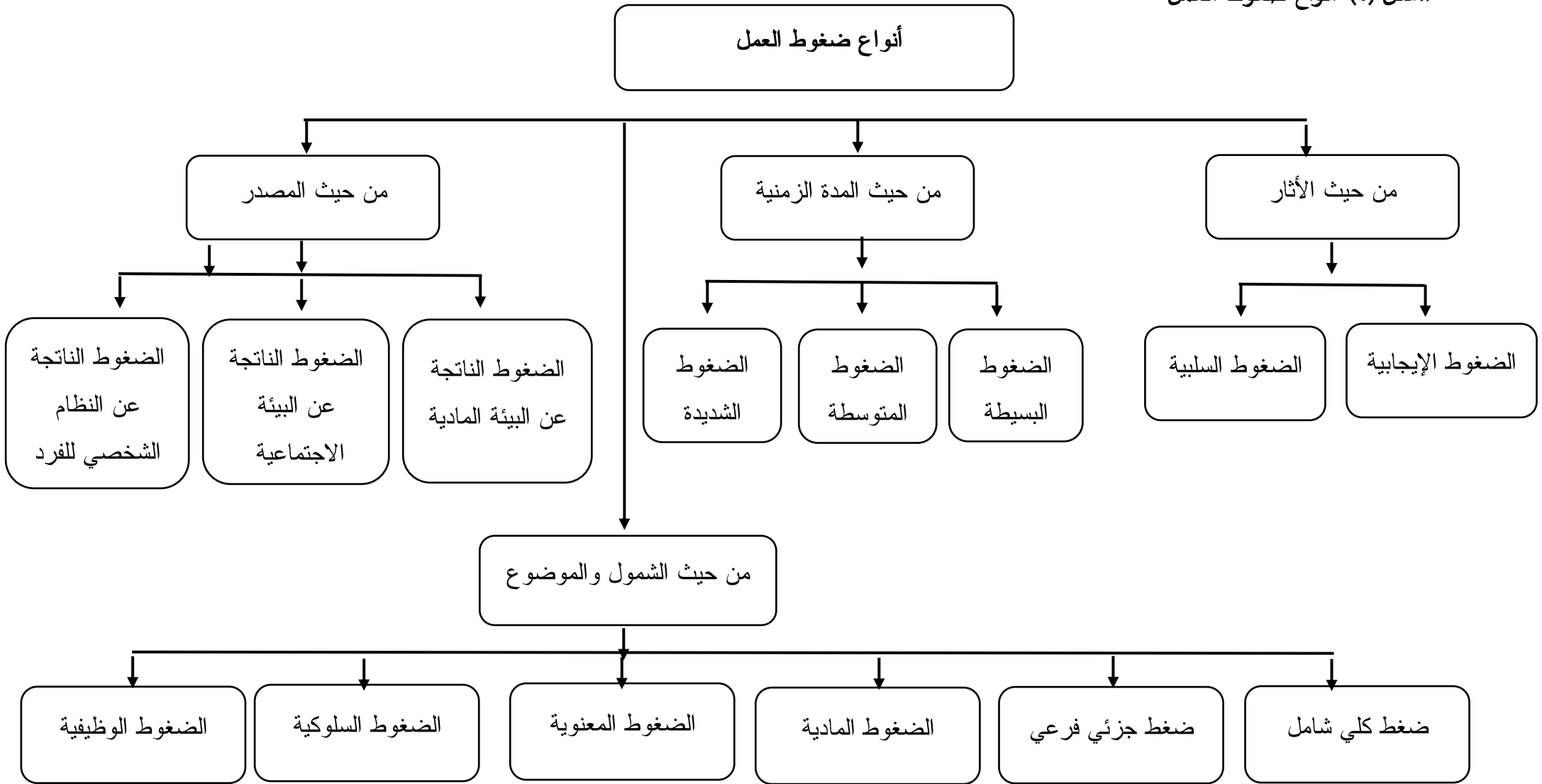
د_ ضغوط المعنوية: وتتصل بالمناخ العاطفي والنفسي العام لمتخذ القرار، وقد تؤدي إلى اضطراب في تفكيره واهتزاز في قدرته على إصدار القرار السليم في الوقت المناسب.

هـ_ ضغوط سلوكية: تتصل بالقيود التي توضع على سلوك العامل مثل النظم والتعليمات.

و_ ضغوط وظيفية: تتصل هذه الضغوط بطبيعة الوظيفة وأعمالها، كما تتصل بالبنيان التنظيمية للمنظمة، وموقع الوظيفة.¹

¹ حليس وردة: نفس المرجع، ص 229 _ 230.

شكل (1) أنواع ضغوط العمل



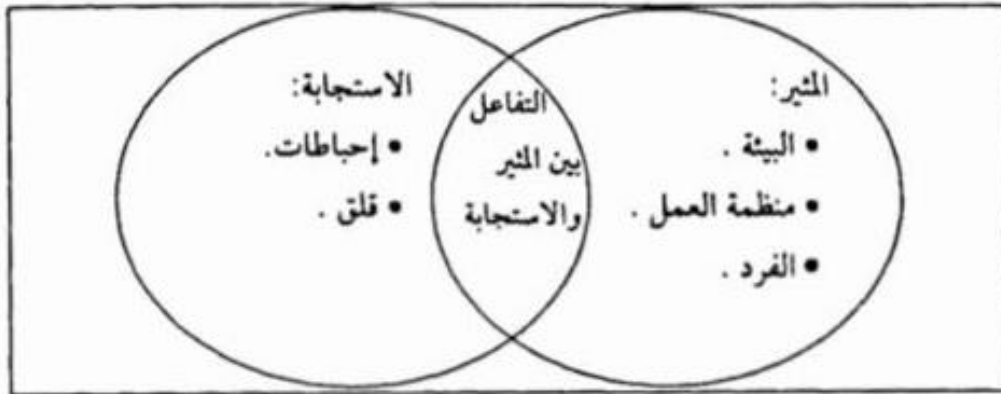
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على حليس وردة، ص 229، 230. فاروق عبده فيلة، ص 307.

II_عناصر ضغوط العمل:

يرى سيزلاجي، والاس (Sziilaqyi & Wallace 1978) أن الضغوط عبارة عن تجارب داخلية تخلق وتولد عدم توازن نفسي أو فيزيولوجي للفرد، وهي تتكون نتيجة لعوامل في البيئة الخارجية، وهذا يعني أنه يمكن تحديد عناصر الضغوط بثلاثة عناصر رئيسية هي: ¹

1. **عنصر المثير Exciting element:** ويشتمل هذا العنصر على الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة من مشاعر الضغوط، وقد تأتي هذه العناصر من البيئة، أو المنظمة، أو الأفراد.
2. **عنصر الاستجابة Response Component:** يتكون هذا العنصر من ردود الفعل الفيسيولوجية والنفسية، والسلوكية للضغوط مثل الإحباط، والقلق.
3. **عنصر التفاعل Interaction Component:** وهو العنصر الذي يحدث التفاعل الكامل بين عوامل المثيرات والاستجابات، ويأتي هذا التفاعل مع عوامل البيئة والعوامل التنظيمية في العمل والمشاعر وما يترتب عليها من استجابات.

شكل (2) : عناصر ضغوط العمل



المصدر فاروق عبده ، السيد محمد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، ط 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان (الأردن) ، 2014 ، ص 306 .

¹ عمر سالم عبد الدائم: مصادر ضغوط العمل لدى مديري مدارس التعليم الثانوي ببلدية زليتن، مجلة الجامعة الأسرية: العلوم الشرعية والإسلامية، المجلد 33، العدد 2، الجامعة الأسمرية الإسلامية، ليبيا، 2020، ص 418 _ 419.

III_ مراحل ضغوط العمل:

أوضح (McShane 2007 :79) بالاعتماد على نظرية (Seley, 1974) أن ظاهرة ضغوط العمل هي استجابة عضوية تدعى التكيف العام المتزامن الذي يحصل من خلال ثلاث مراحل، وأن ردود الأفعال التي يبديها الفرد في مواجهة المثيرات التي يتعرض لها تساعده على تحقيق التكيف والتعامل مع مسببات تلك الضغوط التي تواجهه، وتمردود فعل الانسان تجاه ضغوط العمل بثلاث مراحل تتمثل في:¹

1_ مرحلة الانذار: وهي ردة فعل الفرد الأولية حينما يشعر بقرّب الخطر او وجوده او وجود التحديات او التهديدات، أي بعد تعرضه لمجموعة من المتغيرات الداخلية او الخارجية، ويترتب عليها بعض المظاهر مثل سرعة نبضات القلب، زيادة معدل التنفس، توتر الاعصاب الخ.

2_ مرحلة المقاومة: عقب الصدمة الأولى يقوم الفرد باستعادة الفعالية أي القيام بسلوكيات دفاعية للتغلب على مصادر الضغط او ازالتها او التعامل معها بهدوء او التكيف معها، أو تجاهلها، فاذا نجحت هذه الممارسة الدفاعية في التقليل من الشعور بالضغط، تكون هذه هي المرحلة الأخيرة، اما اذا فشلت فسوف ينتقل الفرد إلى مرحلة الانهك.

3_ مرحلة الانهك: للأفراد طاقة محددة على المقاومة، وبسبب استمرار مصدر الضغط ولمدة زمنية طويلة سيصاب على اثرها بالانهك بتكرار المقاومة ومحاولة التكيف، وتظهر عليه بعض المظاهر النفسية والعضوية مثل التفكير في ترك العمل، وانخفاض كبير في الدافعية وفي معدلات الاداء. ... الخ.

IV_ مصادر ضغوط العمل:

تنشأ ضغوط العمل من مسببات كثيرة موجودة في العمل أو بيئته وهي استجابات لا يستطيع جميع الافراد التوافق معها حيث يختلف الافراد في درجة توافقهم وحسب طبيعة شخصياتهم وبشكل عام يمكن تقسيم مصادر الضغوط في العمل الى:²

¹ حفصة عطا الله حسين: ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات في بغداد، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 6، العدد 11، المعهد الطبي التقني / منصور، 2014، ص 181.

² سحراء أنور حسين: قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي: دراسة إستطلاعية تحليلية لأراء عينة من من العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد الاقتصادية، العدد 36، 2013، ص 213.

1_ مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالعمل:

أ_ غياب المشاركة في اتخاذ القرار: إن عدم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات خصوصا تلك المتعلقة بأعمالهم يعد تجاهلا لدورهم في المنظمة وإنقاصا من قيمتهم لكونهم موردا بشريا يحتاج إلى التقدير والاحترام، ما يؤدي لإحباطهم وفقدانهم لقدرتهم على التحكم في أعمالهم ما يصيبهم بضغوط عمل وردود فعل تزيد من معاناتهم.

ب_ ضعف الهيكل التنظيمي: يقصد بالهيكل التنظيمي ذلك البناء الذي يحدد التركيبة الداخلية للعلاقات السائدة في المنظمة، بما فيها تحديد المهام والوظائف وخطوط السلطة والاتصال.

وعليه فإن ضغوط العمل تظهر بوجود هياكل تنظيمية ضعيفة غير مرنة لا تتواءم مع التطورات الداخلية والخارجية، كما لا تسمح بتحقيق الأهداف ولا تتلائم مع فرص النمو والترقية، وبالتالي تفوق القدرات الإبداعية للعمال وتشكل عائقا أمام عمليات الاتصال فتجعل الفرد يعيش حالة من العزلة والوحدة، والأهم في ظل ضغوط عمل عالية تنعكس على أدائه لمهامه في المنظمة، كما يمكن أن ينقل جو العمل السلبي لحياته الشخصية فيصبح تأثير ضغوط العمل مضاعفا.

كما وأن التغيير العشوائي في المنظمات يعد مصدرا آخر للضغوط المهنية، بحيث يصاحب هذا التغيير تغيرا في قيم العمال، أفكارهم وسلوكياتهم وعليه وإن كان التغيير هو الشيء الثابت الوحيد لأي منظمة، إلا أن نتائجه في الحقيقة قد لا تكون دوما نتائج ايجابية تحقق للمنظمة أهدافها المرسومة، إذ يصاحب هذا التغيير سلوكيات تنعكس بصفة مباشرة وتأثيرا مباشرا وبدرجات متفاوتة على عمال المنظمة سواء في مواقفهم اتجاهاتهم أفكارهم معتقداتهم وحتى على عاداتهم وتقاليدهم.

ج_ نمط الإشراف والقيادة الإدارية: القيادة هي فن التأثير على الأفراد لتنسيق جهودهم وعلاقاتهم فهي وظيفة تشيع ميول الأفراد وحاجاتهم لتحقيق الأهداف المنشودة.

تعتبر القيادة مصدرا لضغوط العمل عندما يتبع الرئيس أنماط قيادية مستبدة تنجم عنها تأثيرات سلبية تنعكس على نفسية العمال، كذلك فإن الإشراف يلعب دورا أيضا في تنامي ضغوط العمل، إذ أن المشرف الذي لا يهتم بعماله ويسعى لتهميش قدراتهم ولا يوفر لهم الدعم والمساندة اللازمة في العمل ولا يحترم مبدأ المساواة والعدل بينهم يكون السبب وراء زيادة مستوى ضغوط العمل لدى عماله.

د_ الاتصال: إن قصور قنوات الاتصال في المنظمة يعرقل حركة انتقال المعلومات بين الأفراد ويشوهها، ما يؤدي إلى اتخاذ قرارات خاطئة، كون أن الاتصال الواضح المنسق والمبني على الثقة يشكل عاملا مهما في تخفيض الضغوط في بيئة العمل.

هـ_ عدم التطور والترقي الوظيفي: إن التقدم في المسار المهني هو الهدف الذي يسعى لتحقيقه كل عامل إذ يثبت من خلاله قدراته ومهاراته ويشبع طموحاته، لكن إذا لم تتح للفرد الفرصة للترقية ولتطوير مهاراته وتحسين مكانته ومنصبه في المنظمة فإنه يصاب بالإحباط، نقص الحماس، ضعف الولاء للمنظمة التي لم تحقق له التطوير الوظيفي، فتتكون بذلك ضغوط العمل التي تعرقل مساره الوظيفي. يلاحظ مما سبق، الأثر الكبير الذي تلعبه البيئة التنظيمية في تكوين ضغوط العمل التي تنعكس على الفرد، ومن هذه المصادر التنظيمية قد تجد أن العامل يتأثر بمتغير ما دون غيره من المتغيرات، لكن على العموم نجد تأثير الوظيفة، حجم العمل الإجراءات والسياسات المتبعة في المنظمة دون أن نسي الأثر الكبير للقيادة والإشراف والاتصال الذي يربط بين كل أجزاء المنظمة.¹

2_ مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالوظيفة:

أ_ طبيعة الوظيفة: إن بعض الوظائف بطبيعتها تتضمن ضغوطا عالية work – Related Causes of Stress فهناك بعض الوظائف بطبيعتها تتضمن ضغوطا عالية كالاطباء وكبار المديرين ورجال الاطفاء لان مثل هذه الوظائف تحتاج الى اتخاذ قرارات خطيرة او تركيز مستمر أو العمل في بيئة غير آمنة فهذه الوظائف تحتاج الى القيام بواجبات غير نمطية وتحتاج الى معاناة فكرية وتفاعل مستمر مع الاشخاص وجهد لارضاء رغبات هؤلاء.

ب_ عبء العمل **Over load and Under load**: تحميل الفرد العامل باعباء فوق طاقته يعتبر مصدرا من مصادر الضغوط وقد تكون زيادة الاعباء Over load من الناحية الكمية حيث يطلب من الفرد القيام باعمال أكثر مما يستطيع انجازه في الوقت المحدد أو قد تكون في شكل نوعي كان يطلب من الفرد القيام باعمال لا تتلائم استعداداته وقدراته الخاصة. كما ان تحميل الفرد بأقل مما يجب من اعمال يعتبر من مصادر الضغوط لأن ذلك يعني استهانة بقدراته وامكانياته. وهناك من أضاف الى تلك العوامل عوامل اخرى تسبب الضغوط منها عدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم، مشاكل الخضوع للسلطة، اختلال في علاقات العمل، التنافس على الموارد.

ج_ غموض الدور **Role Ambiguity**: ويحدث ذلك حينما لا يعلم الفرد حقيقة ما مطلوب منه على وجه الدقة للقيام بعمله.²

د_ صراع الدور: **Role Conflict** يقصد به التعارض بين الواجبات الممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد سواء من الرئيس المباشر أو من تعدد التوجيهات عندما يكون للعامل أكثر من مشرف

¹ عدان نبيلة: ضغوط العمل والأداء الوظيفي، ط1، مركز الكتاب الاكاديمي، الأردن، 2019، ص 24_26.

² سحراء أنور: مرجع سابق، ص 213_214.

ما يشعره بعدم الاستقرار ويدخله في دوامة الشك حول الماهية الحقيقية لعمله فيقع بذلك في فخ ضغوط العمل مع عدم القدرة على الاستيعاب والتفريق بين المهام الموكلة إليه.¹

3_ **مصادر ضغوط العمل المرتبطة بشخصية الفرد:** تعني تلك المتغيرات المتعلقة بالفرد والتي أدت إلى تكوين شخصيته فمن المعروف أن آثار العوامل الوراثية والبيئية تظهر في سلوك الفرد عندما ينقلها معه إلى بيئة العمل وتتصادم مع عوامل أخرى تسهم في زيادة ضغوط العمل ما قد يؤثر على سلوكه عموماً. وتتمثل هذه المصادر في:

أ_ **تأثير شخصية الفرد:** حيث أثبتت بعض الأبحاث وجود شخصيات حيوية وحادة في طباعها تتميز بالرغبة في العمل وتسابق الزمن وعادة ما يحمل هؤلاء درجات عالية من التوتر والضغوط أكثر من غيرهم، يظهر من هذا العنصر أن هناك دوراً كبيراً للفروق الفردية التي من شأنها تهذب مستوى الضغوط، فالحياة بصفة عامة تحمل في طياتها أفراداً بمختلف القيم والسلوكيات.

ب_ **الأحداث الشخصية:** يتعرض الأفراد في حياتهم الشخصية لأحداث تسبب لهم قدراً معيناً من الضغوط، فنجد مثلاً نقص الدعم في المنزل لمشاكل العمل، أو عدم الاعتراف بالصعوبات الشخصية في العمل. لذلك فالتأثير المتبادل بين الحياة الشخصية والمهنية تأثير كبير لا يمكن إنكاره، كذلك تلعب نقص إمكانات الفرد دوراً في زيادة ضغوطه فمثلاً العامل الذي يتنقل لأداء عمله في الحافلة من مسافة بعيدة يومياً يعيش المعاناة للتنقل إلى عمله، لا تشبه ظروفه أبداً الذي يتنقل في سيارة فهذا جانب آخر لمصدر ضغط فردي له.²

ج_ **الحالة النفسية والجسدية:** تعتبر الحالة النفسية والجسدية للفرد ذات تأثير على مستوى معاناته من الضغوط فالحالة النفسية هي التي تحدد طبيعته الاستجابة فالتعب أو الإجهاد الشديد له تأثير كبير على إدراك الفرد لمصادر الضغوط ومن ثم له تأثير كبير على إدراكه لمستوى الضغوط، ولقد وجد أن الاكتئاب يقلل من مقاومة الفرد لمصادر ضغوط العمل لذلك فإن الفرد الذي يفتقد الثقة بالنفس والتقدير الذاتي يستجيب بصورة سلبية للمواقف الضاغطة التي تتطلب نوعاً من التحدي، وتبين الدراسات أن التقدير الذاتي يمثل عاملاً مؤثراً في الإستجابة لضغوط العمل، كذلك تؤثر الحالة الجسدية للفرد على مستوى معاناته من الضغوط فالصحة الجيدة تجعل الفرد أقل تعرضاً للمرض في مواجهة المواقف الضاغطة الحادة كذلك فإن الأفراد الأصحاء يكونون قادرين على التكيف والسيطرة الضاغطة على الضغوط بشكل أفضل من الأفراد غير الأصحاء.

¹ عدان نبيلة مرجع نفسه، ص26.

² عدان نبيلة: تأثير ضغوط العمل على الاداء الوظيفي في المنظمات الحديثة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 12، العدد 4، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2020، ص 18.

د_ القدرات والمهارات والخبرات: تعتبر المهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد من العوامل المؤثرة على ردود فعله لضغوط العمل، فكلما كان الفرد يمتلك المهارات والقدرات ما يتوافق مع متطلبات وظيفته كلما قلت معاناته من ضغوط العمل. فقدرات الفرد ومهاراته هي التي تحدد درجة صعوبة أو سهولة مصادر الضغوط بالنسبة له، ويؤكد كجرات أن الخبرة السابقة تلعب دوراً مؤثراً في تحديد استجابة الفرد للضغوط وكيفية التعامل معها.¹

4_ المصادر المتعلقة بالبيئة المحيطة بالعمل:

عادة ما يكون للعوامل البيئية تأثيرات ضاغطة متعددة على الفرد والمنظمة، تشمل هذه العوامل على:²

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

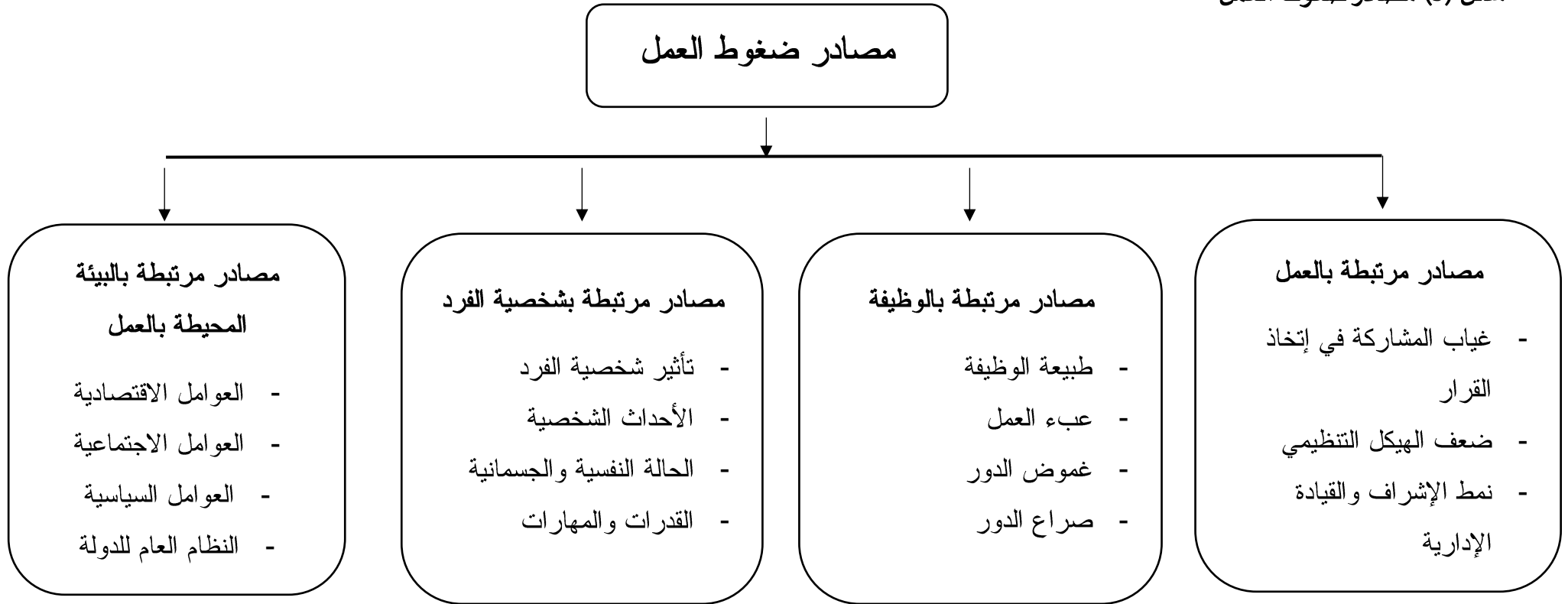
ب_ **العوامل الاجتماعية:** وهي تشكل الحجر الأساسي في التماسك الاجتماعي والتفاعل بين أفراد المجتمع، فمعايير المجتمع تحتم على الفرد الإلتزام بها، والخروج عن العرف والتقاليد الاجتماعية، فبذلك تصبح هي سببا في إحداث الضغط ويتضح ذلك من نتائج الحركات الداعية لحقوق الإنسان والقضاء على الفقر ودعم أو معارضة الحكومات الأجنبية في طريقة تفكير الناس وأدائهم وسلوكهم.

ج_ **العوامل السياسية:** تأثر العوامل السياسية على حياة العديد من الأفراد ليس المهتمين بها فالجو السياسي العام التيارات السياسية السائدة العقوبات المفروضة على بعض الدول الحروب العلاقات السيئة مع بعض الدول المساعدات المقدمة من بعض الدول كلها عوامل قد تزيد من حجم الضغوط كذلك يتزايد الضغط خلال فترة الانتخابات حيث أن سلوك القادة الجدد الذين يتم انتخابهم غالباً ما يكتنفه الغموض خاصة حينما يكون هذا السلوك مختلفاً اختلافاً جوهرياً عن سلوك السابقين لهم.

¹ بحري صابر: المصادر التنظيمية والعامة لضغوط العمل، العدد 1، جامعة محمد لىن دباغين سطيف 2، الجزائر، 2015، ص 17.
² تغريد زياد عامر: أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص 31 _ 32.

د_ النظام العام للدولة: الثقافة، معدلات الضرائب، وسائل الاتصال وتكلفتها، القوانين المفروضة، التعديلات المقترحة لبعض القوانين، وسائل المواصلات ونوعيتها وكلفتها، اتجاهات الدولة نحو التصنيع، خطط الدولة العامة علاقة الدولة بالدول الأخرى، درجة التلوث البيئي، ودرجة الحماية البوليسية السائدة في الدولة.

شكل (3) مصادر ضغوط العمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على عدان نبيلة، ص18، 24_26. بحري صابر، ص 17. تغريد عامر، ص 31، 32.

V_ آثار ضغوط العمل:

1_ الآثار الإيجابية لضغوط العمل:

- يمكن تحديد أهم الآثار الإيجابية للضغوط المهنية المعتدلة فيما يلي:¹
- تنمية المعرفة لدى الفرد، بالإضافة إلى إثارة الدوافع القوية نحو القيام بالعمل والسعى إلى تحقيق متطلباته المختلفة رغبة في تحقيق الذات.
 - تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات والمنظمات المختلفة، حيث تتطلب تلك الضغوط وجود الاتصال والتعاون المشترك والمستمر بين القائم بالعمل وبقية زملائه من أجل المساعدة في مواجهة تلك الضغوط، أو الوقاية من حدوث مشكلات تؤثر في العاملين كافة.
 - رفع الروح المعنوية والثقة بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا وينعكس ذلك على الاستقرار في الحياة العملية بالمنظمة، وتحقيق الأداء المتميز، والإصرار على القيام بعمل له أهمية على الرغم من ضغوط العمل المرتبطة به.
 - زيادة مهارات الفرد ورفع كفاءته في العمل الإداري الذي يقوم به، والوقوف على جوانب القصور عند الفرد ومحاولة تلاقيها من خلال إكسابه المهارات التي تكسيه القدرة على مواجهة ضغوط العمل.
 - معالجة المشكلات التي تواجه العمل من أجل إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد وبالكفاءة المطلوبة، وذلك من خلال مواجهة المشكلات والصعوبات الإدارية التي تظهر أثناء المعاناة من الضغوط ومواجهتها لتحقيق الأداء المطلوب، وبالتالي تصبح ضغوط العمل هي الدافع نحو معالجة المشكلات المرتبطة بالعمل، ونحو مزيد من العمل للتغلب على هذه المشكلات.
 - اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة من بين العاملين بالمؤسسات والمنظمات المختلفة من خلال مواجهة ضغوط العمل. فقد تكون هناك تحديات متصلة بالعمل يجب مواجهتها لأنها ترتبط بتحقيق أهداف المنظمة، ومن خلال مواجهة تلك التحديات تتضح قدرات الأفراد وخبراتهم ومستوياتهم المهنية والعلمية التي يعبرون عنها العاملين خلال المواقف العملية المختلفة. وهكذا يمكن للمنظمة الاستفادة من جهود هؤلاء العاملين التي ظهرت أثناء مواجهة ضغوط العمل.

¹ فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2005، ص 309.

2_ الآثار السلبية لضغوط العمل:

أ_ الآثار الصحية والنفسية:

ذكرت إحدى الدراسات أنه على المدى الطويل فإن استمرار تعرض الفرد لضغوط العمل يمكن أن يؤدي إلى أمراض القرحة، والتهاب المفاصل، وتلف الكبد، وسرطان الرئة ومختلف أمراض القلب، كما أن البعض حاول أن يثبت وجود علاقة بين ضغوط العمل والأمراض العقلية والعديد من الأمراض لأن الضغوط تضعف جهاز المناعة لدى الإنسان وتقلل من قدرته على مقاومة الأمراض والتعب بدون جهد يذكر، وارتفاع الحرارة أو انخفاضها.

أما فيما يتعلق بالمشكلات النفسية التي تسببها الضغوط فهي على سبيل المثال: الاكتئاب والقلق، والإحباط والملل والتوتر العصبي.

ب_ الآثار السلوكية:

عندما تتجاوز الضغوط مستوياتها العادية تترجم إلى العديد من ردود الأفعال السلوكية التي يستخذها الفرد ضد نفسه أو المؤسسة التي يعمل بها والتي تتمثل في الغياب غير المبرر عن العمل، والجرعة العدوانية، والتخريب والإرهاق، والإفراط في الأكل، أو اللجوء إلى التدخين أو الإدمان، بوصفها نمطاً من أنماط ردود الأفعال السلوكية تجاه ضغوط العمل.¹

ج_ الآثار الاجتماعية:

تؤدي ضغوط العمل الحادة إلى الكثير من الآثار الاجتماعية السالبة، منها الشعور بالاغتراب عن مجال العمل الذي ينتمى إليه الفرد، فعلى الرغم من وجود الشخص في العمل لكنه لا يشعر بالانتماء إليه، وإنما يتحول إلى إنسان غريب عنه، ويؤدي العمل المطلوب منه بدون رغبة وفي مواقف أخرى دون مستوى الكفاءة أو الفعالية المطلوبة.

ومن الآثار الاجتماعية التي تتركها ضغوط العمل على علاقات الفرد الأسرية والعائلية كالتأثير السلبي في العلاقات العائلية، والعجز عن مواجهة المشكلات المترتبة على ضغوط العمل، فيبدأ بإسقاطها في المنزل بشكل غضب أو إصدار أوامر صعبة أو فرض سيطرة، الأمر الذي قد يؤثر في العلاقة الزوجية أو الأطفال " وقد كشفت إحدى الدراسات أن الضغوط الناتجة عن التربية والظروف المنزلية لدى المراهقين يترتب عليها عدم الترابط الأسري، وعدم الانتباه والجمود والتصلب في العلاقات، والشعور بالعزلة الاجتماعية.

¹ مصطفى يوسف كافي: إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 105 _ 106.

د_ الآثار التنظيمية:

تؤكد الدراسات أن الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية لا تقتصر على الفرد وحده وإنما تنعكس أيضاً على المنظمة التي ينتمى إليها، وطالما كان العنصر الإنساني هو أهم وأعلى عناصر الإنتاج في المنظمة، فإن الخلل الذي يصيب العامل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة وعلى قدراتها على التكيف مع الظروف البيئية المحيطة.¹

VI_أساليب إدارة ضغوط العمل:

في الوقت الذي يمكن فيه للأفراد مواجهة بعض ضغوط العمل فإنهم لا يستطيعون بذواتهم التخلص من كل مسببات هذه الضغوط وبخاصة تلك الناجمة عن بيئات العمل لهذا نجد أن المنظمات الناجحة والقيادة الإدارية الفاعلة تدرك أنه من الواجب عليها أن تتدخل في إدارة الضغوط التي يتعرض لها أفرادها وذلك لسببين السبب الأول هو أن أية منظمة تعد مسؤولة جزئياً عما يحدث للأفراد من ضغوط وذلك بسبب طبيعة بناء ووظيفة المنظمة ذاتها والسياسات والإجراءات التي تتبعها في إدارة أفرادها من أجل تحقيق أهدافها مما يحتم عليها القيام بدورها المطلوب في تخفيف هذه الضغوط عن الأفراد والسبب الثاني هو أن جميع المنظمات والقيادات الإدارية تدرك أنه كلما كانت درجة الضغوط التي يتعرض لها الأفراد معقولة ودافعه أدى ذلك إلى زيادة إنتاج أفرادها بطريقة معقولة. لهذه الأسباب وغيرها يمكن القول أن المنظمة والقيادة الإدارية فيها تستطيع أن تلعب دوراً مهماً في إدارة ومواجهة

الضغوط التي يتعرض لها أفرادها وذلك من خلال توظيفها للأساليب التالية:²

أولاً: إدارة ثقافة المنظمة.

ثانياً: إعادة تصميم الوظائف

ثالثاً: الإشراف الناجح.

رابعاً: استخدام الدوافع بفعالية.

خامساً: مواجهة الصراع في بيئة العمل "الأساليب التنظيمية".

سادساً: توفير المناخ الملائم للتقويم والتطوير الوظيفي.

سابعاً: تحسين ظروف العمل المادية.

¹ فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد: المرجع نفسه، ص 312.

² عبد الله بن عبد الرحمان العثمان: دور القيادة الإدارية في التعامل مع ضغوط العمل -دراسة تطبيقية على الموظفين بإمارة منطقة الرياض -، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية _ المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد 2، العدد 9، جامعة الملك سعود، السعودية، 2018، ص 99.

VII_ إستراتيجيات ضغوط العمل:

هناك العديد من استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل، ويفضل علماء السلوك التنظيمي تصنيفها في نمطين هما الاستراتيجيات التنظيمية والاستراتيجيات الفردية

1_ **الاستراتيجيات التنظيمية:** تتمثل بالإجراءات التي تقوم بها المنظمة بما في ذلك علاقات رسمية أو غير رسمية وجوانب تنظيمية لإدارة الضغط وعلاجه بما يحقق مصلحة الفرد والمنظمة، ومن الوسائل التنظيمية لعلاج ضغط العمل، نذكر:

✓ تحليل الدور وتوضيحه وتعريف دور عمل الفرد في سبيل خفض إرباك الضغوط والصراع.
✓ تقييم الهدف وتحديده بوضوح ودقة بالتعاون مع المشرفين على العمل لتوجيه ودفع نشاط العاملين نحو هذه الأهداف.

✓ التأييد الاجتماعي وتحسين علاقات الفرد الاجتماعية داخل المنظمة وخارجها. تخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للفرد، حتى يكون الفرد على علم في أي وقت الاتجاه الذي هو سائر فيه.

2_ **الاستراتيجيات الفردية:** التي تتعلق بشخصيات الأفراد ومدى تحملها للضغوط واستجابتها لها، كما تتعلق بسلوك الأفراد وصحتهم النفسية والجسدية، والإجراءات التي يمكن أن يتبعها للتخفيف من حدة الضغط أو علاجه، ومن الوسائل الفردية لعلاج ضغط العمل، نذكر:

✓ التدريب على الراحة والاستجمام.
✓ ممارسة النشاطات الجسدية والألعاب.
✓ المتنفس العاطفي من خلال الأحاديث الودية مع الأصدقاء وتبادل الأخبار والقصص والطرائف.

نؤكد من كل ما سبق، أن التطبيق الجيد لأساليب الإدارة الحديثة - بشكل عام والإدارة المدرسية بشكل خاص - يتطلب تعديل السياسات والبرامج والإجراءات، وتغيير المناخ التنظيمي ليتواءم مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع، سيما إدارة الضغوط المهنية وما يترتب عنها من استراتيجيات وقرارات تنظيمية أو فردية الموجهة لسيطرة على مسببات الضغوط والتخفيف من آثارها السلبية على الفرد والمنظمة، مع التأكيد على ضرورة توافق هذه الاستراتيجيات وتنفيذها مع طبيعة المنظمة وطبيعة الوظائف من أجل تغيير الأوضاع النفسية والصحية والأنماط السلوكية للعاملين.¹

¹ عتيقة حرارية: استراتيجيات إدارة الضغوط المهنية كمدخل لتفعيل الإدارة المدرسية الحديثة - قراءة تحليلية -، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 30، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2019، ص 37_38.

VIII_ النظريات المفسرة لضغوط العمل:

1_ نظرية النسق النظري سبيلبرجر (Spielberger):

تعتبر نظرية سبيلبرجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنده فقد أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين القلق كسمة والقلق كحالة. ويقول إن للقلق شقين سمة قلق أو القلق العصابي أو المزمّن وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية وقلق الحالة هو قلق موضوعي أو موقفى يعتمد على الظروف الضاغطة وعلى هذا الأساس يربط سبيلبرجر بين الضغط وقلق الحالة ويعتبر القلق الناتج ضاغطاً مسبباً لحالة القلق ويستبعد ذلك عن القلق كسمة حيث يكون من سمات شخصية الفرد القلق أصلاً.

وفي الإطار المرجعي للنظرية اهتم سبيلبرجر بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها ويفسر العلاقات بينها وبين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة (كبت - إنكار - إسقاط) وتستدعي سلوك تجنب.

وتتحدد نظرية سبيلبرجر في ثلاث محاور هي الضغط - القلق - التعليم.

وتتلور هذه المحاور كما يلي:

1. التعرف على طبيعة وأهمية الضغوط في المواقف المختلفة.
2. قياس مستوى القلق الذي ينتج عن الضغوط في المواقف المختلفة.
3. قياس الفروق الفردية في الميل للقلق.
4. توفير السلوك المناسب للتغلب على القلق الناتج عن الضغوط.
5. توضيح تأثير الدفاعات النفسية لدى الأفراد الذين تجري عليهم برامج التعليم لخفض مستوى القلق.
6. تحديد مستوى الايجابية.
7. قياس ذكاء الأفراد الذين يجري عليهم برامج التعليم ومعرفة قدرتهم على التعلم.

ويميز سبيلبرجر بين مفهوم الضغط ومفهوم القلق كما يميز بين مفهوم الضغط ومفهوم التهديد من حيث إن الضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي أما كلمة تهديد فتشير إلى التقدير والتفسير الذاتي لموقف خاص على أنه خطير

أو مخيف وكان لنظرية سييلبرجر قيمة خاصة في فهم طبيعة القلق واستفادات منها الكثير من الدراسات تحقق خلالها من صدق فروض ومسلمات نظريته.¹

2_ نظرية النسق الفكري موراي (Murray):

ينفرد موراي بين منظري الشخصية بعمق الفهم للديناميات التي تحدث في داخل الكائن البشري من لحظة انبثاق لحظة التكيف وأحداث التوازن النفسي ويتسم منهجه بالدينامية النفسية ويصل موراي إلى مستوى عال من الدينامية النفسية عندما يتعرض لمفهوم الحاجة ومفهوم الضغط ويعتبرهما مفهومين أساسيين ومتكافئين على اعتبار إن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ومفهوم الضغط بأنه يمثل المحددات المؤثرة الجوهرية للسلوك في البيئة ويعرف الضغط بأنه خاص الموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين.

ويميز موراي بين نوعين من الضغوط هما:

- ضغط بيتا: Beta stress ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.
- ضغط ألفا: Alpha stress ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي.

ويوضح موراي إن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد إن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة النشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا.²

3_ النظرية البيئشخصية في تفسير الضغوط:

يشير كارسون وآخرون إلى أن الضغوط النفسية التي يعانيها الفرد ترجع إلى أنماط التفاعل المختلفة وظيفيا بين الأفراد، ذلك أن الإنسان كائن اجتماعي وهو في تفاعل دائم ومستمر مع الآخرين، يؤثر فيهم ويتأثر بهم والضغوط كسلوك غير توافقي تنشأ من العلاقات الاجتماعية المختلفة وظيفيا، مما يعني أن الضغوط تحدث عندما يكون هناك اضطراب في أنماط العلاقات البيئشخصية ويمكن التقليل من حدة الضغوط من خلال العلاج البيئشخصي الذي يركز على خفض وتقليل المشاكل التي تحدث بين الأفراد من خلال بناء علاقات ايجابية مع بعضهم البعض.³

¹ أمانة اشتيوي البطي: الضغوط النفسية للمطلقات وأساليب مواجهتها، ط 1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان (الأردن)، 2018، ص 49، 50.

² أمانة اشتيوي البطي: مرجع نفسه، ص 51، 52.

³ عاشور خديجة: ضغوط العمل – النظريات والنماذج -، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 26، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012، ص 199.

4_ نظرية التوافق بين الفرد والبيئة:

وهي من نظريات الضغط الشهيرة التي توصل إليها معهد الأبحاث الاجتماعية بجامعة ميتشغان بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث تشير هذه النظرية إلى العلاقة بين الفرد ومدى إدراكه لقدرته على إكمال إحدى المهام، بما لديه من حافز على إكمالها، والافتراض الذي تقوم عليه هذه النظرية هو أن الضغوط تكون نتيجة اتساع الفجوة بين الفرد والبيئة فالفرد يحاول الاحتفاظ بالتوازن بين الجانب العقلي والبيئي، ومواجهة التغيرات الحياتية التي من شأنها أن تؤدي إلى الخلل في هذا التوازن والشيء نفسه ينطبق على الفرد وعلاقته بالبيئة التي يعيش فيها، أي أن الضغوط تنتج من سوء التوافق بين الفرد والبيئة وينتج سوء التوافق أو حسن التوافق من جانبين أساسيين هما:¹

- مدى الانسجام بين قدرات الفرد ومهارته الشخصية مع المطالب المطروحة.
- مدى الإشباع الفعلي للحاجات والتوقعات التي يطمح إليها الفرد.

5_ نظرية كشرود:

نموذج كشرود للضغوط أدخل فيه كافة المتغيرات التي يحتمل توفرها في أي موقف، وصنف من خلاله أسباب الضغوط إلى أسباب خارجية عن بيئة العمل مثل الأسرة والمجتمع، وأسباب داخلية مثل (غموض الدور الوظيفي)، وأوضح إمكانية بحث ودراسة هذه الأسباب مع العديد من المتغيرات المتعلقة بالضغط مثل عدم الرضا الوظيفي، وأشار إلى أن بعض أسباب الضغوط قد تكون محفزة لتنشيط سلوك الفرد، كذلك يرى أن التفاعل بين أسباب الضغوط وهذه الخصائص يؤدي إلى حدوث أو عدم حدوث ما يدل على الضغوط المتمثلة في الأغراض التي تقع تحت وطأة الضغوط، وهو ما يدل على وجود موقف ضاغط، ومن ثم يمكن القول إن هذا يدل على وجود ضغط مهني.

¹ عاشور خديجة: ضغوط العمل وإنعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية: دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة محمد خيضر - بسكرة -، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014_2015، ص 64، 65.

وترى الدراسة من هذه النظرية أن أسباب ضغوط العمل التي قد يتعرض لها المعلم قد تكون أسباب خارجية عن بيئة العمل أو أسباب داخلية في بيئة العمل، أو كليهما، والذي قد يؤدي إلى حدوث أو عدم حدوث ما يدل على الضغوط.¹

6_ نظرية مكجراث: McGrath

حدد مكجراث ستة مصادر للضغوط في المؤسسة وهي الضغوط المتعلقة بالمهام والضغوط المتعلقة بالدور وضغوط جوهريّة في السلوك وضغوط ناشئة من البيئة الفيزيائية، وضغوط ناشئة من البيئة الاجتماعية، وضغوط متعلقة بالنظام الشخصي للفرد.

وقام مكجراث بتفسير الضغوط على أربعة مراحل، ففي المرحلة الأولى تحدث المواقف الضاغطة في البيئة والتي يستقبلها الفرد ويدركها في المرحلة الثانية، ومن ثم يختار ردود الفعل المناسبة في المرحلة الثالثة، وتنتهي في المرحلة الرابعة بنتائج للجانبين الفرد والمؤسسة، وأي من المراحل الأربعة ترتبط بحلقة من عمليات التقويم المعرفي المتعلقة باتخاذ القرار والأداء والمخرجات.

وبناء على هذه النظرية فإن دورة الضغوط في العمل مكونة من أربع مراحل تبدأ من الدورة بمجموعة من المتطلبات في البيئة الموضوعية مثل: كتابة تقارير أو اتصالات هاتفية أو اجتماعات أو زيارات للمعلمين وغيرها، وفي المرحلة الثانية يدرك الفرد هذه المتطلبات فإذا لم يشعر بأن قدراته البدنية والنفسية تساعد على تحقيق هذه المتطلبات، فإنه يدرك أن هذه المتطلبات مسببات للضغط، ولذلك ينتقل إلى المرحلة الثالثة والتي يستجيب الفرد فيها للضغوط ويبدأ التكيف معها والتي تظهر بشكل أعراض ويقوم الفرد إما بإهمال أو تجاهل مسبب الضغط أو مقاومته لكي تحدث المرحلة الرابعة، وهي تشمل النتائج والتأثيرات بعيدة المدى للضغوط؛ فالفرد الذي لا يستطيع التكيف مع المواقف المسببة للضغوط فإنه يتعرض للأمراض العقلية والبدنية.

وترى الدراسة من هذه النظرية أنها حددت مصادر الضغوط في المدرسة، والتي قد تؤثر على المعلم، وتمر هذه النظرية بأربع مراحل تبدأ بالمواقف الضاغطة في البيئة، يليها إدراك الفرد واستقباله للضغوط، ومن ثم يختار ردود الفعل المناسبة، وتنتهي في المرحلة الرابعة بنتائج للجانبين المعلم والمدرسة.²

¹ حسام الدين السيد: ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية (تخصص إدارة تعليمية)، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والأدب، جامعة نزوى، عمان، 2014، ص 21، 22.

² حسام الدين السيد: مرجع نفسه، ص 22، 23.

7_ نظرية التقدير المعرفي لازاروس (Lazrus)

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

- المرحلة الأولى: وهي الخاصة بتحديد ومعرفة إن رفض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

- المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف. وما يعتبر ضغط بالنسبة لفرد ما لا يعتبر بالنسبة لفرد آخر ويتوقف ذلك على سمات شخصية الفرد وخبراته الذاتية ومهارته في تحمل الضغوط وحالته الصحية كما يتوقف على مراحل ذات صلة بالموقف نفسه مثل نوع التهديد وكمه والحاجة التي تهدد الفرد وأخيرا عوامل البيئة الاجتماعية كالتغير الاجتماعي ومتطلبات الوظيفة.

وتعد نظرية لازاروس من أكثر النظريات شمولاً لأنها تعكس الأبعاد المتعددة للضغط والطبيعة الدينامية للضغوط ومواجهتها حيث بعد الضغط عملية معقدة تتضمن ثلاث أفكار ويمكن تحديدها بأنها حالة معرفية دينامية تمثل عدم التوازن وتتطلب استعادة الاتزان وفي هذا الإطار فإن الضغط لا يكمن في الفرد أو في البيئة فحسب ولكن في العلاقة المتبادلة بينهما حيث يقيمه الفرد باعتباره حدثاً شاقاً يهدد صحته.¹

¹ أمانة اشتيوي البطي: مرجع سبق ذكره، ص 53، 54.

خلاصة:

من خلال تطرقنا للجانب النظري لضغوط العمل نجد أن معاناة الفاعلين في المؤسسات التعليمية وخاصة المدرسين من ضغوطات العمل بمختلف أشكالها وأنواعها سواء الناتجة منها عن بيئة العمل أو البيئة الإجتماعية الناتجة عن التفاعل بين الفاعلين في المؤسسة من: (زملاء وتلاميذ وجماعات العمل وادارة). فكل هذه الضغوط تؤدي الى آثار سلبية على المؤسسة بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة.

لكن الحقيقة اليوم هي أن الضغوط التي أصبحت تحيط بالفرد من كل الجوانب الكثيرة والمتعددة بدرجات متفاوتة ومختلفة، قد ترجع للتغيرات التي طرأت على الحياة الأسرية والاجتماعية والمهنية. فالضغوط كظاهرة شأنها شأن الظواهر النفسية الأخرى التي لا يستطيع الفرد الاحجاب عنها او الهروب منها، كما تختلف بذلك استجابة الأفراد لتلك الضغوط، فقد تدفعهم الضغوط المهنية إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المسطرة، أو تدفعهم إلى الإحباط واليأس والقلق والعزوف عن العمل والإتجاه نحو التقاعد. لذلك من المستلزم الوقوف أمامها والتغلب عنها بعقلانية.

الفصل الثالث

التقاعد

تمهيد

- .I نشأة وتطور نظام التقاعد في الدول الغربية
- .II نشأة وتطور نظام التقاعد في الدول العربية
- .III نشأة نظام التقاعد في الجزائر
- .IV أنواع التقاعد في الجزائر
- .V أهداف نظام التقاعد في الجزائر
- .VI شروط الإحالة على التقاعد العادي
- .VII مراحل التقاعد
- .VIII النظريات المفسرة للتقاعد

خلاصة

تمهيد

يعتبر حدث التقاعد من أهم الأحداث في تاريخ الانسان الوظيفي والمهني، كثر الحديث عنه محليا وعالميا. أصبح قضية يستوجب النظر فيها وأخذها على محمل الجد لأنه كان من المعقول أن يكون نظام حماية للموظفين وبالأخص فئة الأساتذة الذين يقومون بمهنة جد شاقة وصعبة وهذا اعتراف الكثير من المعلمين والأساتذة والإطارات وحتى الباحثين في الحقل التربوي، لذلك فهم يسعون إلى بذل مجهودات تكسيهم الرضا عن أداء عملهم وتذوق ثماره التي لا يكاد المجتمع يخفيها فهي موجودة داخل طياته بكل ما تحمله من شهادات وأحكام إيجابية كانت أم سلبية.

ويعتبر التقاعد من المواضيع المهمة جدا التي أثارت جدلا واسعا في الآونة الاخيرة و التي برزت في الحقل التربوي، سواء كمطلب شرعي يطالب به الأساتذة عندما يشعرون بكثرة الضغوط المهنية اولدواعي صحية واجتماعية وحتى مادية تنعكس على حياة الموظف.

حيث بدأت تأخذ قسطا كبيرا من التفكير لدى أساتذة التربية والتعليم، والانشغال في كيفية اختيار التحولات التي كانت لها انعكاسات سلبية أكثر من أن تكون ايجابية على الاساتذة.

ومن أجل التوضيح أكثر سنتطرق للتحدث عن التقاعد ونشأته في الدول الغربية والدول العربية، بالإضافة إلى نشأة نظام التقاعد في الجزائر، مع تحديد انواع التقاعد في الجزائر، واهداف هذا النظام في الجزائر، وبيان شروط الإحالة على التقاعد العادي، ومراحله والنظريات المفسرة له.

I نشأة وتطور نظام التقاعد في الدول الغربية:

إن نشوء نظام التقاعد في الغرب يرجع إلى مجموعة من العوامل والتي تتمثل في:¹

أولاً: نتيجة للتطور الذي حققه الغرب في المجال الاقتصادي والصحي انعكس ذلك على صحة الفرد ودخله مما أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن بحيث أصبحوا يمثلون أعداداً كبيرة، وهنا يذكر عالم السكان الأمريكي ريدر Reeder أن الأعداد الكبيرة نسبياً من كبار السن في المجتمعات الصناعية المعاصرة ظاهرة تاريخية لم يكن لها سابق.

وبذلك أصبح من الصعب على المنظمات الرسمية وغير الرسمية التفاوضي عن مشكلاتهم، وأصبحت الحاجة ماسة لإيجاد نظام يكفل لهذه الشريحة من السكان حياة ملائمة.

ثانياً: لقد أدى التطور الصناعي في الدول الغربية إلى فائض في الإنتاج سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي. الأمر الذي ساعد على إمكانية توفير المبالغ اللازمة للصرف على شريحة من السكان بعد انقطاعهم عن العمل.

ثالثاً: نشوء الاتحادات العمالية التي كرست جهودها لانتراع حقوق العمال من الشركات والمؤسسات، وإيجاد الوسائل القانونية التي من شأنها أن تحقق للعامل حياة كريمة أثناء وبعد ترك الخدمة.

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

خامساً: لقد أدى التصنيع وما تمخض عنه من عوامل إلى تغيرات جذرية في النظام الأسري ومن أهم هذه التغيرات انحسار نظام الأسرة الممتدة، ومعنى هذا أن على كبار السن أن يعتمدوا على أنفسهم، وكان هذا دافعاً قوياً إلى التفكير في إيجاد نظام يساعد هذه الفئة من المجتمع على مواجهه متطلبات الحياة.

1- ألمانيا:

تم إنشاء أول نظام تقاعد رسمي في العالم منذ أكثر من (100) عام في ألمانيا من قبل المستشار بسمارك، حيث كان ناجحاً في توفير مستوى مرتفع وموثوق من دخل التقاعد، وأصبح نموذجاً للعديد من أنظمة الضمان الاجتماعي في العالم، وبدأ النظام في عام (1889) كتأمين العجز للعمال، ولكن سرعان ما تم توسيعه ليشمل تأمين تقاعد كامل لجميع العمال في ألمانيا بشكل أساسي، وتوفير

¹ سعيد بن أحمد شويل الغامدي: اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات، بحث مقدم كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية، 1999، ص 34، 35.

الضمان الاجتماعي من مخصصات الشيخوخة والتأمين الصحي على مستوى الدولة بأكملها، فقد أعطى مفهوماً للتطور الإيجابي والرفاهية.

وحدد التقاعد في ألمانيا بسن (70) عاماً، ثم انخفضت هذه السن إلى (65) عام (1916م)، وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية من التقاعد (65) عاماً للذكور، و(60) عاماً للإناث ولحققت بها ألمانيا الغربية، واختلقت المجتمعات في تحديد من التقاعد، ثم بدأت الدول بالتخلي عن التقاعد الإلزامي، واستبداله بنظام أكثر مرونة قائم على مدى النفع، وإن كان سن الستين هو المتعارف عليها، فإن بعض الدول بدأت ترفعها إلى من السبعين، وهناك دول حددتها بسن الـ (75) عاماً؛ ففي فرنسا نجد أن سن التقاعد ليست واحدة بالنسبة لجميع الموظفين؛ فبالنسبة للهيئات المكدة كان من التقاعد (55) عاماً، وللموظفين المكتبيين (65) عاماً، وللقضاة (70) عاماً.¹

2- أستراليا:

تم إصدار أول نظام معاشات تقاعدية للعمر في أستراليا في نيو ساوث ويلز وفيكتوريا في عام 1900 حيث أقر معاشاً للشيخوخة بقيمة 26 جنماً إسترلينياً لكل أسبوعين، ويخضع النظام للمتطلبات الإقامة لمدة 25 عاماً وكان متاحاً للرجال الذين تبلغ أعمارهم 65 عاماً وأكثر، وشهد نظام دخل التقاعد الأسترالي تغييرات جوهرية على مدى العقود الثلاثة الماضية كان من أهمها إدخال ضمان التقاعد في عام 1992، وكما هو الحال في معظم دول العالم فقد أدت شيخوخة السكان في أستراليا إلى إثارة مخاوف بشأن ما إذا كان سيأتي وقت لن يكون فيه عدد كافٍ من الأشخاص في القوة العاملة لدعم النسبة المتزايدة من السكان الذين تركوا قوة العمل، وفي الوقت نفسه فإن غالبية الرجال والنساء الأستراليين يتقاعدون قبل بلوغ السن القانونية للمعاش التقاعدي، إلى جانب زيادة متوسط العمر المتوقع، وهذا يعني أن متوسط عدد السنوات التي يقضيها الأستراليون في التقاعد أخذ في الازدياد، مما قد يزيد العبء على نظام دعم الدخل 23 ويتكون نظام دخل التقاعد الأسترالي من ثلاثة أنظمة أو مكونات هي:

الأول: نظام يقول من القطاع العام ويسعى بمعاش الشيخوخة.

الثاني: نظام التقاعد الإلزامي وهو عبارة عن مساهمات صاحب العمل الإلزامية في معاش التقاعد الخاص.

¹ مودة زياد محمد أبو رضوان: العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير في الإدارة التعليمية، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين، 2022، ص 23.

الثالث: نظام الادخار الاختياري، بما في ذلك التقاعد الاختياري والادخار طويل الأجل من خلال الممتلكات والأسهم والصناديق المدارة، ويتوافق ذلك مع ما أقره البنك الدولي حول نظام "الركائز الثلاث" لتوفير دخل التقاعد باعتباره أفضل الممارسات العالمية.¹

3- إنجلترا:

وفي إنجلترا صدر أول قانون ينظم المعاشات عام (1908م)، وبمقتضاه أصبح الحق في المعاش لكل من بلغ السبعين من عمره، وثبت فقره، وفي عام (1925م) صدر قانون معاشات الشيخوخة والوفاة، والأرامل واليتامى نظير دفع الاشتراكات، ثم تقرر منح إعانة خاصة في حالات معينة من العجز، وفقد البصر.

ثم بعد ذلك بدأ التطور في أنظمة التقاعد في العالم، وهو يختلف من دولة لأخرى بحيث ينتهج كل منها نظاما خاصا لتسيير صناديق التقاعد، واختيار السن المناسبة وتحديدتها في التقاعد من العمل.

وتسعى الدول المتقدمة إلى رفع سن التقاعد؛ لأنه أصبح ضرورة في ظل عدد من العوامل التي يأتي في مقدمتها ارتفاع متوسط الأعمار؛ فهناك عدد من الدول اليوم رفعت بالفعل من التقاعد؛ فأقرت فرنسا رفع سن التقاعد من (60) عاما إلى (62)، ورفعت اليونان سن التقاعد من (67) عاما بدلا من (65).²

II_نشأة وتطور نظام التقاعد في الدول العربية:

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

ويعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادرة في 26/12/1854 وعليه الكثير من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم 37 لعام 1929 والخاص بالمعاشات،

¹ مركز المبدعون للدراسات والاستشارات والتدريب: دراسة الهيئة لمرحلة التقاعد، دراسة مقدمة إلى لجنة كبار السن بمجلس شؤون الأسرة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2021، ص 44.

² مودة زياد محمد أبورضوان: نفس المرجع، ص 23، 24.

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

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

وفي سوريا صدر نظام التأمينات الإجتماعية عام 1959م الذي ينظم تقاعد موظف القطاع الخاص بينما قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة الذي صدر عام 1961 ينظم أحكام تقاعد الموظفين الحكوميين¹.

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

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

وفي البحرين حددت من التقاعد بسن 60 سنة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية الذي صدر عام 1976، وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءا من عام 1963 إلى عام 1981، وقد

حدد النظام استحقاق معاش من الشيخوخة بسن 60 سنة.²

¹ سعيد بن أحمد شويل الغامدي: مرجع سابق، ص 37، 38.

² سعيد بن أحمد شويل الغامدي: نفس المرجع، ص 37، 38.

III_نشأة نظام التقاعد في الجزائر:

لقد ظلت قواعد الشريعة الاسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين من عمال وأجراء وأصحاب أعمال أثناء حكم الدولة العثمانية.

وعلى مستوى آخر كانت العلاقة الاجتماعية تستمد أسسها من تعاليم الإسلام، التي تحث على التضامن والتكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حماية المسنين وتضمن الرأفة بالأيتام والأرامل، ولا غرر أن هذا النظام كان يحقق الحماية الاجتماعية الضرورية لكل الأشخاص داخل المجتمع، سواء بالنسبة للعاملين في القطاعات النشيطة أو غيرهم دون تدخل الدولة وذلك بكيفية تفوق الناحية المعنوية ماتضمنته بعض الأنظمة العصرية في الوقت الحاضر، ولقد استمر الوضع لغاية الاحتلال الفرنسي عام 1830 عندئذ بسط الفرنسيون نفوذهم السياسي والاجتماعي والاقتصادي على الجزائريين. ومن ثمة عرف نظام التقاعد في الإدارة الفرنسية المستعمرة عدة تغييرات في كل مجالات الحياة العملية في الجزائر، وظل هذا النظام يخضع للتطورات والتعديلات المختلفة خاصة بعد الإستقلال وقد مر بعدة مراحل نذكرها كالتالي:

1_ مرحلة الاحتلال الفرنسي (ما قبل 1962):

كان نظام التقاعد في الجزائر آنذاك متطابقا مع القانون الفرنسي الذي عممته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة في عام 1896، هذا القانون الذي وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بصفتهم موظفين أو أجراء وكان بعض الجزائريين الموظفين لدى الإدارة الفرنسية يستفيدون من هذا النظام بالتبعية، وبقي الحال هكذا إلى أن صدر القانون الفرنسي بتاريخ 05-04-1910 وكان الهدف منه إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء العاملين في الصناعة والتجارة والزراعة ولكنه باء بالفشل، لذلك فقد طبق التشريع الفرنسي الخاص بالضمان الاجتماعي في الجزائر بقانون 1919-09-25 والذي دخل حيز التنفيذ في أول جانفي 1921 وقد أدخلت عليه تعديلات، حيث صدر قانون آخر بتاريخ 05-04-1928 وهذا بعد أعمال تحضيرية طويلة، غير أنه قوبل بانتقادات كثيرة مما أدى إلى إصدار قانون آخر بتاريخ 30-04-1930.¹

وفي سنة 1943 صدر قانون جدي يتعلق بالحماية الاجتماعية في فرنسا، الذي سمح بميلاد نظام تقاعد.

بعد مرور عدة سنوات، وبعد توضيحات جسام، وكفاح مرير من طرف الطبقة العاملة الجزائرية بطلب حقها في التقاعد والراحة عند بلوغ سن الشيخوخة والعجز عن العمل، أصدر المجلس

¹ حسين جعيجع: النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، الجزائر، 2002_2003، ص 59، 60.

الجزائري قرار رقم 49-045 يتعلق بإنشاء نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر، وكان أول نص أنشأ قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر، والذي طبق على بعض الفئات المهنية والذي دخل حيز التنفيذ بموجب الأمر المؤرخ في 10 جوان 1949 المعدل والمتمم بعدة قرارات.

أسس هذا القرار لنظام التأمينات الاجتماعية، إلا أن توسيع هذا النظام إلى العمال الجزائريين ابتعد بشكل كبير عن المبادئ الأساسية للنصوص التشريعية المسيرة له، فأغلب الأداءات الممنوحة كانت تحت شروط صعبة التحقيق بالنسبة للعمال المزارعين في بلد يشكل هؤلاء 80 بالمائة من الأيدي العاملة فيه وأغلبهم من الجزائريين.

إبتداء من هذا التاريخ، وتحت ضغط الاحتجاجات العمالية والحركات الاجتماعية تم إحداث ثمانية أنظمة كانت تتميز بوجود اختلافات كبيرة فيما بينها، سواء فيما يتعلق بالالتزامات أو الامتيازات التي تخص كل نظام، وتمثل هذه الأنظمة في:¹

- ❖ النظام العام الذي يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة CAAV.
- ❖ نظام الموظفين يقوم بتسييره الصندوق العام المتقاعدي الادارة CGRA.
- ❖ النظام الفلاحي يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاقد الفلاحي CNMA.
- ❖ نظام المناجم يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال المناجم.
- ❖ نظام العمال غير الأجراء يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء.
- ❖ نظام عمال قطاع الكهرباء ويقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء.
- ❖ نظام عمال السكك الحديدية ويقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية.
- ❖ نظام عمال البحر، ويقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر.²

وعرفت مرحلة ما قبل الاستقلال من (1945-1962) إستفادة عدد قليل من الجزائريين من منحة التقاعد، وهي الفئة التي كانت تنخرط في صناديق تقاعد متواجدة في فرنسا، كما كان هناك تمييزا واضحا بين الجزائريين والمعمرين وبين مختلف القطاعات.³

¹ زيان مريم: أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017_2018، ص 22، 23.

² مليكة محديد: واقع وأفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة مقدمة للحصول على شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2011_2012، ص 53.

³ محمد حداد، محمد ماحي: الجباية البترولية والتوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر، المجلة الجزائرية للعوامة والسياسات الاقتصادية، المجلد 12، العدد 1، جامعة الجزائر 3، مختبر العوامة والسياسات الاقتصادية، الجزائر، 2021، ص 52.

2_ مرحلة ما بين 1962 إلى 1983:

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

وابتداء من سنة 1970 بدأت لمسات المشرع الجزائري تبرز أكثر من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم: 70/116 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي القانون الأساسي، حيث برزت 6 صناديق أساسية تشكل منظومة الضمان الاجتماعي سمحت بإعادة الاعتبار للنظام الفلاحي بإدخاله في النظام العام للتأمين وإضافة التأمينات الاجتماعية لغير الأجراء وما يميز الصناديق الستة هو إقرار المشرع الجزائري لها بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحت وصاية ورقابة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

كما صدر القانون الأساسي للعامل الذي مهد للاعتراف بدور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية وضرورة مراجعة منظومة الضمان الاجتماعي قصد تعميمها على باقي الفئات وتوحيد نظامها طبقاً للمادة 49 القانون رقم: 012/1978، وكذلك تجسيدها لاقتراحات لجنة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي التي شكلتها الحكومة آنذاك سنة 1975.¹

3_ المرحلة الممتدة من 1983 إلى يومنا هذا:

وفي هذه المرحلة تأسس النظام الحالي للتقاعد بموجب القانون رقم 1283 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الذي حول الصندوق الوطني للتقاعد تسيير معاشات التقاعد وذلك بعد تنظيم دوره وتحديد قانونه الأساسي بموجب المرسوم 22385 المؤرخ في 20/08/1985 المتعلق بالتنظيم الإداري للتأمينات.

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

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات.
- توحيد التمويل.

¹ ليندة العابد: انعكاسات التقاعد النسبي على نقل الخبرات بين الأساتذة القدامى والأساتذة الجدد - من وجهة نظر الأساتذة الجدد: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المترشحين بابتدائيات ولاية بسكرة، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم في تخصص علم اجتماع التربية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2021 - 2022، ص 138، 139.

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

- المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 الذي يحدث التقاعد المسبق، ويهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير من الاحالة على التقاعد بصفة مسبقة.
- الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 والمتعلق بالتقاعد والمؤسس للتقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي.
- المرسوم التنفيذي 317-98 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، والذي يتضمن توسيع التقاعد المسبق الموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.
- القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي جاء بموجبه إلغاء العمل بالتقاعد المسبق والنسبي، والذي أصبح ساري المفعول ابتداء من 01 جانفي 2017.¹

IV_أنواع التقاعد في الجزائر:

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من موظف إلى آخر ومن قطاع إلى آخر، وتبعاً لهذا الاختلاف تم تحديد ثلاث أنواع للتقاعد، وضعها المشرع تبعاً للاشتراكات التي كان يشارك بها كل عامل في القطاع العام (الحكومي) أو الخاص (أعمال حرة)، حفاظاً على الحقوق المالية للموظف وضماناً لقضاء فترة تقاعد مريحة، بتوفير أجر شهري مناسب لنوع التقاعد الذي تحصل عليه، وينقسم التقاعد حسب القانون الجزائري رقم 12-83 والتعليمات المتممة والمعدلة الصادرة من بعده إلى الأنواع التالية:²

1_ التقاعد العادي *retraite normale*:

يستفيد من هذا النوع من التقاعد الموظفون الذين بلغوا 60 سنة، وعملوا لمدة 15 سنة على الأقل في كل المؤسسات الحكومية، فهم بذلك لم يبلغوا المقدار اللازم من الاشتراكات المحددة بـ 32 سنة من العمل المتواصل في هذه الحالة يستفيد هؤلاء من أجر التقاعد. بالنسبة للمرأة العاملة لها

¹ ليندة العابد: نفس المرجع، ص 139، 140.

² بلعربي عبد القادر: الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية الزمن المعاش حسب الجندر دراسة أنثروبولوجية بمنطقة عمي موسى ولاية غيليزان، أطروحة دكتوراه في الأنثروبولوجيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، 2016_2017، ص 94.

الحق في الحصول على التقاعد وبطلب منها عند بلوغها 55 سنة، وتستفيد من تخفيض السن بسنة واحدة عن كل طفل تحت الحضانة في حدود 03 أطفال.

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

2_ التقاعد دون شرط السن :retraite sans condition d'age

يستفيد منه كل عامل قام بالاشتراك لدي الصندوق الوطني للتقاعد CNR لمدة 32 سنة كاملة، حيث يمكنه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد المذكور. وهنا يسقط شرط السن، بمعنى حتى لو كانت للعامل أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد.

لا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجبارياً على التقاعد ما دام لم يبلغ بعد 60 سنة.

3_ التقاعد النسبي :retraite anticipée

انشأ هذا النوع من التقاعد وفقاً للأمر التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، حيث يتيح للعامل ويطلب منه الحصول على التقاعد المسبق باستيفاء الشروط التالية:

1- بالنسبة للرجل: بلوغ سن 50 سنة مع تأدية 20 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.

2- بالنسبة للمرأة: بلوغ من 45 سنة مع تأدية 15 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.

4_ منحة التقاعد:

إذا بلغ المعني بالأمر ستون سنة ولم يستوفي شرط 15 سنة من العمل والتأمين، وفقاً للقوانين المعمول بها، يمكن للصندوق الوطني للتقاعد أن يمنحه منحة التقاعد. ولتجسيد ذلك، يكفي للعامل أن يثبت خمس سنوات أو 20 مرة ثلاثة أشهر من العمل (trimestres) ودفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي وتبقى هذه المنحة نسبية حسب عدد السنوات. ويمكن المبلغ المنحة أن يرتفع بإضافة منحة الزوج المتكفل به. وهذه المنحة حددت عن طريق قرار من طرف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.¹

¹ بلعربي عبد القادر: نفس المرجع، ص 95.

V_ أهداف نظام التقاعد في الجزائر:

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازا ذا طابع اجتماعي وحسب أساسه القانوني فقد روعي فيه ثلاثة أهداف طبيعية رئيسية وهي:¹

أولاً: العدالة

ومعناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعي بما تشيعه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين، وذلك أن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى " معاش التقاعد " بعد كان أن قد ساهم بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد.

ثانياً: الإنصاف

إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعنى أن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا يفصل جيل عن جيل آخر.

ثالثاً: الاستمرارية

ومعنى ذلك أن نظام التقاعد يدوم فترات طويلة ومستمرة ويتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لتزويد العامل وأسرته بمعاش يستعمله لتحقيق متطلبات حياته.

بالإضافة إلى هذه الأهداف الأساسية التي يسعى نظام التقاعد لتحقيقها هناك أهداف ثانوية أهمها:

✓ المساهمة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية عن طريق الإستثمار الإحتياطي من الإشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.

✓ تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الإجتماعية المخصصة للفئات المسنة في المجتمع والعناية المعنوية والطبيعية بهذه الفئات.

✓ إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة.

¹ حسين جعيجع: النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، الجزائر، 2002_2003، ص 33، 34.

VI_ شروط الإحالة على التقاعد العادي:

كي يكون للعامل الحق في الإحالة على التقاعد يجب أن يستوفي الشروط الضرورية التي تمكنه من ذلك، حيث تخضع هذه الشروط عامة في تحديدها بمجموعة عوامل اقتصادية، اجتماعية وسياسية لدى كل دولة، وقد تختلف هذه العوامل في الدولة الواحدة من زمن لآخر بحسب المتغيرات الدولية والإقليمية. حدد المشرع الجزائري شروط التقاعد العادي في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم في شرط السن وشرط المدة القانونية للعمل.

1- شرط السن القانونية:

حدد المشرع الجزائري من الإحالة على التقاعد العادي ووضع استثناءات عديدة واردة عن هذا السن وهو ما سوف نتطرق إليه من خلال العنصرين التاليين.¹

أ- تحديد سن الإحالة على التقاعد العادي:

بالرجوع إلى نص المادة السادسة في فقرتها الأولى من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد فإنه حتى يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يبلغ 60 سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء حدد المشرع السن التي تخولهم الحق في معاش التقاعد ب 65 سنة بالنسبة للرجال، و60 سنة بالنسبة للنساء.

ب- الاستثناءات عن تحديد سن الإحالة على التقاعد:

وضع المشرع استثناءات عن تحديد من الإحالة على التقاعد في القانون 83-12 قبل تعديله، ثم وضع استثناءات أخرى بعد تعديله بموجب الأمر 1397 وبذلك يكون المشرع قد خص بعض الفئات امتياز التخفيض في سن الإحالة على التقاعد الاعتبارات خاصة حددها بموجب تلك النصوص.

2- الاستثناءات المذكورة في القانون 83-12

تستفيد المرأة من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاث سنوات إذا ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسبع سنوات على الأقل تجدر الإشارة إلى أنه لا يطلب استيفاء شرط السن من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل، والذي ليس بإمكانه الاستفادة

¹ زيان مريم: أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017_2018، ص 44، 45.

من معاش العجز بشرط أن لا تكون عدد الأقساط السنوية التي تعتمد الحساب المعاش تقل عن 15 سنة.

كما أن العمال الذين يشتغلون في مناصب على قدر من الضرر يستفيدون من تخفيض في السن ويخفض السن القانونية للتقاعد أي 60 سنة بالنسبة للمجاهدين الذين شاركوا في الحرب التحريرية بـ 5 سنوات، كذلك تخفض السن للذين أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بسنة عن كل نسبة عجز تساوي 10 بالمائة أو 6 أشهر عن كل نسبة 5 بالمائة.¹

2- الاستثناءات التي وضعها المشرع بعد الإصلاحات الاقتصادية:

فكر المشرع في طريقة لإيجاد حلول يمكن عن طريقها امتصاص ولو جزء من البطالة التي لطالما ظلت في الجزائر في تزايد مستمر، فوضع أنظمة جديدة في مجال التقاعد تختلف عن سابقتها بموجب الأمر 13-97 المعدل للقانون 12-83 المتعلق بالتقاعد، حيث تسمح هذه الأنظمة بذهاب العامل على التقاعد قبل السن القانونية للإحالة إليه، وذلك ما يسمح يخلق فرص عمل جديدة تسمح بتشغيل الأشخاص العاطلين عن العمل، تتمثل هذه الأنظمة في نظام التقاعد النسبي ونظام التقاعد دون شرط السن.²

¹ زيان مريم: نفس المرجع، ص 45.

² زيان مريم: نفس المرجع، ص 46.

VII_ مراحل التقاعد:

أشار روبرت أتشلي إلى أن التقاعد كعملية ودور اجتماعي، ينطوي على ست مراحل تتطلب كل مرحلة منها حسن التكيف معها. ونظراً لاختلاف خبرة التقاعد ما بين شخص وآخر، فإنه يستحيل تحديد عمر معين لكل مرحلة من هذه المراحل. كما أنه ليس من المحتمل أن يمر كل الأفراد بهذه المراحل جميعها، وبنفس الترتيب (ناصر (1995)). والشكل الآتي يوضح مراحل التقاعد كما حددها أتشلي في:

وتعرض هذه المراحل على النحو الآتي:¹

1_ المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل التقاعد (pre-retirement stage): ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين ثانويتين: مرحلة بعيدة المدى (Remote phase) حيث ينظر إلى التقاعد على أنه حادثة بعيدة، ومرحلة قريبة المدى (Near phase) حيث يدرك العاملون أن تقاعدهم بات وشيكاً.

2_ المرحلة الثانية: مرحلة شهر العسل التقاعدي (Honeymoon phase): وهي بداية التقاعد، حيث يتطلع الفرد لعمل أشياء لم يكن لديه وقت كاف لإنجازها من قبل كالسفر، وزيارة الأقارب والرحلات.. الخ). وتتطلب هذه المرحلة أن يكون المتقاعد متمتعاً بصحة جيدة، وفي ظروف نفسية واجتماعية ملائمة.

3_ المرحلة الثالثة: مرحلة خيبة الأمل (Disenchantment phase): حيث تفقد النشاطات المذكورة جاذبيتها الأولى، ويمهد ذلك الطريق إلى بدء المرحلة الرابعة.

4_ المرحلة الرابعة: مرحلة إعادة التكيف (Reorientation phase): عندما يبدأ المتقاعد بتطوير نظرة أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد بما في ذلك تقليب الخيارات والفرص المتوفرة أمامه.

5_ المرحلة الخامسة: مرحلة الاستقرار (Stability phase): هذا لا يعني عدم وجود التغيير ولكن

يشير إلى كيفية التعامل مع التغيير، حيث يدرك المتقاعدون ما المتوقع منهم، كما يدركون مواطن القوة والضعف لديهم.

¹ بيان محمد عبد الرحمن سماعة: اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه، أطروحة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2008، ص 25، 26.

6_ المرحلة السادسة: المرحلة النهائية (Termination phase): بالرغم من أن الموت قد يفاجئ المرء في أية لحظة، إلا أن المرحلة السادسة والأخيرة من التقاعد تبدأ عندما تقع الإعاقة بسبب كبر السن عندما يصبح المرء عاجزاً غير قادر على العناية بنفسه ويتقمص دور المريض والعاجز.

VIII_ النظريات المضرة للتقاعد:

1- نظرية الانسحاب Disengagment Theory:

في هذه النظرية يقترح كمينج وهنري (Cumming&Henry 1960) أنه لابد من النظر إلى التقاعد على أنه أمر ضروري للانسحاب إلى مجتمع الأفراد من فئة المتقدمين في العمر وانسحاب من المجتمع الذي كان يعمل فيه قبل التقاعد وهذا الانسحاب يكون شامل وحتمي. حيث يهجرون أدوارهم الأولية وأنشطتهم، ويركز المتقاعدون انتباه أكثر على حياتهم الخاصة ويتأملون انجازاتهم السابقة.

وبناء على هذا المنظور فإن الذين يقبلون عملية الانسحاب سوف يستطيعون التكيف مع التقدم في العمر بصورة ناجحة بينما الذين لا يقبلون عملية الانسحاب سوف يجدون صعوبة في التكيف مع التقدم في العمر.

الأمر الآخر هو أن الانسحاب جيد بالنسبة للمجتمع لإحداث التوازن لأن ذلك من الممكن أن يعمل على تحويل الوظائف التي تم ممارستها سابقاً بواسطة الشخص المتقدم في السن تدريجياً إلى الجيل الصاعد، ومن ثم فإن المجتمع يتجنب المشكلات التي تحدث بسبب تزايد عدم التوافق أو الموت المفاجئ لكبار السن حتى يستطيع المتقاعد قضاء حياته في راحة بعد ذلك.¹

2- نظرية النشاط:

تفترض هذه النظرية انه لكي يحدث التوافق بشكل فعال مع فقدان عمل أو وظيفة فإنه يجب على الفرد أن يجد بديلاً لتلك الأهداف الشخصية التي كان ذلك العمل يقوم بتحقيقها، وان ينهي اهتمامه ويواصل نشاطاته لما يساعد على رفع روحه المعنوية.

¹ أمل فلاح فهد الهملان: الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر (دراسة سيكومترية - كLINيكية). رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية (تخصص صحة نفسية)، قسم الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، 2008، ص 64.

ويعتبر فريدمان ووها فجرست وميلر مؤسس هذه النظرية، وقد ركز كل من فريدمان وها فجرست على أهمية الأنشطة البديلة، في حالة فقد المتقاعد الوظيفة وعمله والتي يمكن من خلالها شغل وقت فراغه وإعادة توافقه، كما ركز ميلر على الأنشطة البديلة التي تمثل مصدراً جديداً للدخل، إذن فالأنشطة البديلة التي يقوم بها الشخص بعد التقاعد تحقق له هدفين:

الهدف الأول: انه يجد البديل عن العمل المفقود.

الهدف الثاني: إنما تعتبر مصدراً جديداً للدخل الذي تناقص بعد التقاعد عن العمل.

وعلى عكس نظرية الانسحاب فان نظرية النشاط ترى أن الرضا لدى كبار السن إنما يتوقف على اندماج الفرد في المجتمع وعلى تلك الإسهامات التي يظل يضيفها وعلى شعوره بأنه مزال نافعا ومطلوبا، فقيام المتقاعد ببعض الأنشطة يعتبر أمراً ضرورياً لزيادة رضا الفرد المتقاعد عن الحياة وقناعته بها فاتجاهات المتقاعدين نحو التقاعد كما يرى ها فجرست تنقسم إلى قسمين:

- **الأول:** هم الأشخاص الذين يمكنهم التغيير بين نمط حياتهم بعد التقاعد ويطلق عليهم (transformers) عن طريق خلق أنماط جديدة من الأنشطة والأعمال القضاء، وقت الفراغ.
 - **الثاني:** وهم الأشخاص الذين يرغبون في الاستمرار في نفس أعمالهم ويطلق عليهم (maintainers)
- 1.(

3_نظرية أسلوب الحياة Life Course Perspective:

اقترحت هذه النظرية بواسطة الإلدر (Elder, 1992) والذي يرى أن التحولات في أدوار الحياة مثل التقاعد تحدث دائماً بقرينة استمرار الأحداث، ويعني ذلك أنهم يحملون الرؤية بأن نوعية خبرة التقاعد تعتمد على الصفات الفردية لمسار التقاعد وهذا يتضمن نمط وظيفة المتقاعد خلال حياته.

ويعتبر التوقيت أيضاً عامل مهم في نظرية أسلوب الحياة، كمثال إن المتقاعدين الذين يجربون المتعة في دور الوظيفة ويدخلون في دور التقاعد على أساس أنه انتهاء للوقت سواء في وقت مبكر أو متأخر عن المعتاد اجتماعياً قد يجدون أن التقاعد يمثل انشقاق وتمزق وضغوط أكثر من أولئك الذين يجعلون التحول للتقاعد طبيعياً وفي الوقت المناسب. وتظهر أهمية هذه النظرية في أنها تأخذ

¹ مؤيد حامد جاسم الجميلي: مفهوم الذات لدى المسنين المتقاعدين وغير المتقاعدين. مجلة كلية التربية، العدد 41، جامعة واسط، العراق، 2020، ص 416، 417.

بالاعتبار التغيرات في كل من الصفات الفردية للمتقاعدين والوسط الذي يعيشون به، والتقاعد من منظور أسلوب الحياة يتضمن تطوير ذاتي ومكون نفسي واجتماعي.¹

4_ النظرية التبادلية:

ومبدأ التبادل هو المحور الرئيس الذي تدور حوله النظرية، فبقدر ما يأخذ الفرد يجب أن يعطي، ويرتقي هذا المفهوم على المستوى الجسسي كذلك.

من هذا يتضح أن هذه النظرية تفترض أن كل فرد يعاني من تعامله مع الآخرين يبذل جهده ليحدد الحد الأقصى من المنفعة بأقل تكلفة ممكنة وانطلاقاً من هذا المبدأ فإن المتقاعدين لا يملكون ما يساومون به مقابل رعايتهم وتقديرهم ما عدا ما قدموه لأبنائهم من رعاية منذ الولادة حتى أصبحوا في سن الرجولة وهكذا يعتبرونه ديناً على أبنائهم عليهم سداً، ولهذا فإن جميع أنواع التفاعل الاجتماعي يمكن تحليلها وفق ما تحتويه من عمليات التبادل، وبالرغم من القوة التي تتميز بها هذه النظرية، إلا إن الاختلاف في وجهات النظر فيها بعد ربحاً أو خسارة يسبب الكثير من الصعوبات في وجه منظور التبادلية، وهذا يسود جميع أنواع السلوك الإنساني.²

5_ النظرية الانفصالية:

تقوم هذه النظرية على دراسة جميع علاقات كبار السن بالعمل والأسرة وتفترض أن أي فرد ما هو إلا تجسيد لمجموعة من العلاقات الاجتماعية، وكذلك مشاركته في الأنشطة الاجتماعية المختلفة كنتيجة للضعف الذي يعتري الفرد ككائن عضوي، ومن هذا المفهوم فإن هذه العمليات الزامية وعامة وأن هذا الانفعال بين كبار السن والمجتمع مفيد للفرد والمجتمع على حد سواء.³

6_ النظرية الإستمرارية:

ترى نظرية الاستمرارية أن المتقاعد الناجح هو الذي يتصف بالقدرة على المحافظة والاستمرار على الأدوار والنشاطات والعلاقات في المرحلة السابقة لها.

¹ أمل فلاح فهد الهملان: مرجع سبق ذكره، ص 66.

² مؤيد حامد جاسم الجميلي: مرجع نفسه، ص 417.

³ ليندة العابد: انعكاسات التقاعد النسبي على نقل الخبرات بين الأساتذة القدامى والأساتذة الجدد - من وجهة نظر الأساتذة الجدد: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المترشحين بابتدائيات ولاية بسكرة، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم في تخصص علم اجتماع التربية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2021_2022، ص 140.

وتفترض النظرية أن المتقاعد يحاول بأقصى جهده أن يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال إعطاء وقت أكبر للأدوار التي يزاولها قبل التقاعد عوضاً عن مزاولة أدوار جديدة، وتستشهد هذه النظرية على النتائج التي تشير إلى أن كبار السن يحاولون أن يتمسكوا بأنماط حياتهم التي درجوا عليها، كذلك فإن الكثير منهم يحاولون أن يجعلوا حياتهم خلال مرحلة التقاعد مشابهة إلى حد كبير لحياتهم قبل فترة التقاعد.

ويرى أتشلي (Atchley) أن هذه النظرية تسمح بالتخلي التدريجي عن بعض النشاطات بشكل عام، كما يرى أن هذه النظرية بالرغم من أنها لا تطبق على جميع المتقاعدين إلا أنها تطبق على أغلبهم.

وبالتالي فأفراد المجتمع الواحد يختلفون في معاشتهم المرحلة التقاعد، بحيث نجد كل نظرية من النظريات سألقة الذكر فئة من الناس يمكن أن تنسحب عليها.

وبالنظر إلى اختلاف المجتمع فإنه من الواضح أن تكون إحدى النظريات أقدر على توضيح هذه الظاهرة في مجتمع ما أكثر من النظريات الأخرى، وذلك في الاختلاف الحاصل في العادات والتقاليد والقيم والاتجاهات الاجتماعية والثقافية بشكل عام من مجتمع المجتمع آخر.¹

7_نظرية الأزمة:

وتؤكد هذه النظرية أهمية الدور الممنى بالنسبة للفرد داخل المجتمع. فقيام الشخص الممنى بعمل ما يعد في غاية الأهمية بالنسبة له، حيث يكسبه الدور الممنى هويته، ويمكنه من وضع نفسه في علاقات مع الآخرين، ويساعده على التوافق النفسي الاجتماعي.

ويرى أنصار هذه النظرية أن التقاعد يمثل أزمة بالنسبة للممنى، خاصة لدى هؤلاء الأشخاص الذين يعطون للعمل أهمية كبيرة، ويعتبرونه قيمة في حياتهم.

وقد انقسم الباحثون إزاء هذه النظرية إلى فريقين:²

❖ **الفريق الأول:** ويرى ممثلوه أن فقدان الفرد لعمله وتغيير أدواره بعد إحالته للتقاعد يؤثر في نظرتة لنفسه، وفي علاقاته مع أسرته والمجتمع الذي يعيش فيه.

¹ ليندة عابدة، مرجع نفسه، ص 142.

² عبد اللطيف محمد خليفة: دراسات في سيكولوجية المسنين، ط 1، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1997، ص 37.

❖ **الفريق الثاني:** وينظر أصحابه إلى الاحالة إلى التقاعد على أنه ليس العامل الوحيد والأهم في عدم رضا المسن عن نفسه وعن حياته. فتأثير التقاعد يتوقف على عدة عوامل منها المستوى الاقتصادي الاجتماعي، وأهمية العمل بالنسبة للفرد، والحالة الصحية إلخ.

8_ نظرية الشخصية personality theory

ويرى أنصار هذه النظرية أن التوافق مع التقدم في العمر يرتبط بنمط وسمات شخصية الفرد. وينظرون إلى التغييرات المصاحبة للتقدم في العمر على أنها نتيجة للتفاعل بين التغييرات الاجتماعية الخارجية، والتغييرات البيولوجية الداخلية.

وطبقاً لهذه النظرية فإن الأفراد ذوي الشخصيات المتكاملة **intergrated personalities** يمكنهم الأداء بشكل أفضل. وذلك لأن لديهم درجة مرتفعة من القدرات المعرفية، والأنا الدفاعية، ودرجة عالية من التحكم في الذات والمرونة، والنضج، والخبرة، والتفتح. وفي مقابل ذلك يوجد الأفراد ذو الشخصيات غير المتكاملة **Unintegrated**، وهم الأفراد الذين لديهم إعاقات في الوظائف السيكولوجية، ويفتقدون القدرة على التحكم في انفعالاتهم، كما أن هناك تدهوراً في قدراتهم ويرى البعض أن هؤلاء الأشخاص الذين تتسم شخصياتهم بالتكامل ليس بالضرورة أن يكونوا متكاملين اجتماعياً في قيامهم بأدوارهم، وفي علاقاتهم الاجتماعية. ومع ذلك فإن لديهم درجة عالية من الرضا عن الحياة ويؤكد " نيوجرتين "، أهمية الشخصية بمختلف سماتها كمتغير مستقل يساعدنا على وصف أنماط المسنين، والتنبؤ بالعلاقات بين مستوى فاعلية الدور الاجتماعي والرضا عن الحياة.¹

¹ عبد الطيف محمد خليفة: المرجع نفسه، ص 37، 38.

خلاصة:

نستخلص من هذا الفصل أن نظام التقاعد مرآة تعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها الموظف الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وإيديولوجياتها، فالتقاعد حق من الحقوق الطبيعية التي يميل إليها الأساتذة نتيجة الضغوط المهنية التي يتعرضون لها يوميا سواء كانت إدارية أو إجتماعية أو تلك الضغوط التي تنتج عن جماعات العمل. وهو من الحقوق التي ضمنها ونص عليها القانون الجزائري. فكل أستاذ له الحق في المطالبة بالتقاعد والحصول على معاش هذا التقاعد، حيث نجد أن التعليم وما يتضمنه من ضغوط من طرف الإدارة (التزام، قوانين.....)، وضغوطات التلاميذ اليومية المتمثلة في (اللامبالاة أثناء الدرس، عدم انجاز الواجبات المنزلية، عدم الانضباط، الفوضى، السلوكات السيئة، الكلام القبيح، عدم إحترام الاستاذ، التحصل على علامات ضعيفة.....)، وضغوط الاولياء.

وفي الاخير نجد أن الاساتذة أمام كل هاته الضغوطات لديهم الحق في التفكير في التقاعد والنظر الي حالتهم الصحية واخذ قسط من الراحة. بالإضافة إلى الالتفات الى الأسرة والأبناء والعيش مهم حياة طيبة وكريمة.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراصة الميدانية

تمهيد

أولاً: التعريف بميدان الدراسة

1. المجال المكاني
2. المجال الزمني
3. المجال البشري

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

1. الملاحظة
2. الإستبيان

رابعاً: مجتمع وعينة الدراسة

1. مجتمع الدراسة
2. عينة الدراسة

خامساً: الأساليب الإحصائية

خلاصة

تمهيد

بعد تطرقنا إلى الدراسة النظرية بعرض الإشكالية وطرح الفرضيات، والتطرق لأهم الجوانب المرتبطة بضغط العمل والتقاعد، سنحاول من خلال دراستنا الميدانية ترجمة هذه الحقائق إلى معطيات ملموسة وذلك بالاستناد إلى استراتيجية منهجية متكاملة تمكنا من تحويل المعطيات النظرية إلى حقائق واقعية في ضوء البيانات والمعلومات التي تحصلنا عليها من الميدان، حيث وقع إختيارنا على ثانوية عبد المجيد علام لاروكاد ولاية المسيلة لتطبيق الدراسة عليها لمعرفة العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد، وانطلاقا من هذا فقد تم تخصيص الفصل الحالي للتعرف على أهم وأبرز النقاط التي أدرجت ضمن الجانب الميداني للدراسة، وذلك من خلال التعريف بمؤسسة ثانوية عبد المجيد علام محل الدراسة من حيث النشأة والمهام والهيكل التنظيمي لها، كما إعتمدنا على الوثائق الداخلية للمؤسسة، إضافة إلى ذلك إشتمل هذا الفصل على تحديد مجالات الدراسة التي تتمثل في المجال المكاني والزماني والبشري، وتحديد المنهج المتبع في هذه الدراسة، ثم تلها بوصف مجتمع الدراسة وتحديد حجم عينة الدراسة، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمتمثلة في الملاحظة والاستمارة ، وأخيرا عرض الأساليب والادوات الإحصائية المستعملة في تحليل ومعالجة البيانات.

أولاً: التعريف بميدان الدراسة (الثانوي):

I_المجال المكاني:

- ثانوية عبد المجيد علاهم:

تقع المؤسسة في حي لاروكاد المسيلة، وهي مصنفة ضمن الوسط الحضري، تم إنشاؤها سنة 1996، وكان افتتاحها في السنة نفسها، حيث تربع على مساحة تقدر ب(4100 م²)، والمساحة المبنية ضمنها تقدر (1773 م²)، يحدها من الجهات الأربعة (شرق، غرب، شمال، جنوب) سكنات عمرانية، يوجد بها (40) فوج تربوي موزعة على مختلف أطوارها، من بينها (12) فوج خاص بالسنة أولى ثانوي، و(14) فوج خاص بالسنة الثانية، و(16) أفواج تشمل الأقسام النهائية، كما تحوي على (36) قاعات التدريس، و(06) مخابر، وملعب، ومكتبة، وجناح يحتوي على (06) سكنات إلزامية و(06) سكنات مشغولة، وجناح إداري به (10) مكاتب إدارية.

II_المجال الزمني: وتتمثل في المدة التي يستغرقها الباحث باجراء دراسته، بحيث تتضمن هذه الفترة مراحل انجاز البحث الميداني، والتي امتدت في الفترة ما بين 10 ماي الى غاية 22 ماي 2024، وقد توزعت على مراحل:

المرحلة الأولى: كانت أول زيارة يوم 05 / 05 / 2024 تم فيها مقابلة مدير الثانوية والعرض عليه طلب الترخيص مع شرح الموضوع ثم تمت الموافقة عليه.

المرحلة الثانية : والتي كانت يوم 14/05/2024 تحصلت في هذا اليوم على معلومات حول عدد الأساتذة

والحصول على القائمة الإسمية للأساتذة بالإضافة الى وثائق خاصة بالمؤسسة .

المرحلة الثانية:والتي امتدت من 16 /05 / 2024 الى غاية 22 / 05 / 2024 حيث تم فيها توزيع الإستبيان على 60 استاذ بثانوية عبد المجيد علاهم، دامت هذه العملية مدة 7 ايام وتم فيها استلام 57 استبيان من اصل 60 .

المرحلة الثالثة: بعد الإنتهاء من جمع الإستبيانات بدأت عملية تفرغ البيانات وتحليلها ومناقشتها وإستخالص النتائج العامة للدراسة.

III_ المجال البشري: ويقصد بالمجال البشري مجتمع البحث الذي سنجري عليه الدراسة الميدانية والمتمثل في أساتذة التعليم الثانوي بثانوية عبد المجيد علاهم البالغ عددهم 57 أستاذ موزعين على النحو التالي:

أستاذ رئيسي: 49 أستاذ.

أستاذ مكون: 8 أساتذة.

ثانيا: منهج الدراسة:

عند تحديدنا لموضوع أو ظاهرة معينة بغية البحث والتحقيق للدراسة، فإن أول ما يتبادر إلى أذهاننا هو كيف سندرس هذه الظاهرة؟ وهذا يعني ما هي؟ الطرق والسبل، والإجراءات والمبادئ والقواعد التي نتبعها من أجل توجيه البحث وتحديد خطواته في دراسة الظاهرة، ويتحقق ذلك من خلال المنهج العلمي الذي يعد عنصرا أساسيا للوصول إلى حقيقة الموضوع محل الدراسة.¹

يعرف المنهج: بأنه مجموعة من الخطوات والإجراءات العلمية الصارمة والمنضبطة والمنظمة التي يستخدمها الباحث في رحلته البحثية بغية فك الغموض الذي يحيط بالظواهر والمشكلات التي يقوم بدراستها، وذلك بهدف الوصول إلى النتائج والاستنتاجات المتعلقة بها.²

ويعرف بأنه مجموعة التقنيات القياسية لبناء المعرفة العلمية مثل كيفية القيام بأخذ الملاحظات الصحيحة وكيفية تفسير النتائج وكيفية استقراء تلك النتائج.³

تنوع المناهج وتختلف باختلاف المواضيع المدروسة في الحقول المعرفية المختلفة. وتعتبر عملية تحديد المنهج المتبع من الخطوات المهمة والضرورية لأنها توضح للباحث الطريق الذي يتبعه في مساره، حيث لا يمكن لأي باحث في أي علم من العلوم أن يتوصل إلى استنتاجات، واستدلالات صادقة، قابلة لتعميم ما لم يعتمد على منهج محدد، يمكنه من وصف وشرح، وتحليل، وتفسير الأبعاد المختلفة للمشكلة التي يتناولها للبحث والدراسة، وعلى ضوء ذلك إعتدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي من أجل الإجابة على الاشكالية واثبات او نفي صحة الفرضيات الموضوعية وبالتالي

¹ دراج فريد: الرواسب السوسيوثقافية والمواطنة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية على موظفي الشبابيك بفروع بلدية المسيلة)، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، تخصص علم إجتماع المؤسسة، قسم علم الإجتماع، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر، 2018_2019، ص 150.

² مسعود حسين التائب: البحث العلمي "قواعده - إجراءاته - مناهجه"، ط 1، المكتب العربي، للمعارف، القاهرة، 2018، ص 222.

³ أنول باتشيري: بحوث العلوم الإجتماعية المبادئ والمناهج والممارسات، ترجمة: خالد بن ناصر آل حيان، ط 2، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 23.

الوصول إلى معرفة دقيقة حول موضوعنا " علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد "، حيث يعرف المنهج الوصفي على أنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد أو فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية الظاهرة. إضافة إلى استخدام أدوات إحصائية متعددة في معالجة الاستبيان واستخلاص النتائج انطلاقاً من البيانات المجمعة منه، وذلك اعتماداً على علاقات إحصائية تم تطبيقها باستخدام برنامج SPSS، مما يزيد من دقة النتائج المتوصل إليها.¹

ويمكن تعريف المنهج الوصفي أيضاً على أنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً أو كمياً. فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى؛ وبذلك يعنى المنهج الوصفي بتحديد ووصف الحقائق المتعلقة بالموقف الراهن من أية ظاهرة أو مشكلة وذلك لتوضيح جوانب الأمر الواقع بمسحها ووصفها تفسيرياً بدلالة الحقائق المتوفرة.²

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ذلك لأنه يركز على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد كما هو من حيث الخصائص والأشكال على صورة نوعية أو كمية أو رقمية، وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة معينة، أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة³، فهو يدرس حاضر الظواهر والأحداث عن طريق توصيفها، مع جميع الجوانب والأبعاد، ويهدف لاستخلاص الحلول وتحديد الأسباب، والعلاقات التي أدت إلى هذه الظواهر والأحداث، ويعمل على تحديد العلاقات التي تربط بين المتغيرات المرتبطة بالظاهرة المدروسة، ويتعدى ذلك إلى تحليل هذه العلاقة إلى الأفراد المشكلة لها مع السعي إلى تفسيرها تفسيراً موضوعياً للوصول إلى نتائج قابلة للتعميم.⁴

¹ محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، ط 2، داروائل للطباعة والنشر، الأردن، 1999، ص 46.

² سعد سلمان المشهداني: منهجية البحث العلمي، ط 1، دارأسامة للنشر والتوزيع، 2019، عمان (الأردن)، ص 126.

³ محمد عبيدات وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 46.

⁴ كمال دشلي: منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حماة، كلية الإقتصاد، 2016، ص

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

تعتبر أدوات جمع البيانات من أهم الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بمشكلة البحث والتي تساعده على تقديم تفسيرات وحلول وإجابات للأسئلة البحثية والفروض العلمية التي طرحها في بحثه، حيث تتوقف دقة أي دراسة علمية على مدى إختيار الباحث لأنجع الأساليب والأدوات.

I_ الملاحظة:

الملاحظة Observation وسيلة أو أداة من وسائل وأدوات البحث العلمي والتي يستخدمها الباحث أو غيره بصورة مقصودة أو غير مقصودة لجمع البيانات والمعلومات من مصادرها تجاه أمر معين لدراسته وفق ضوابط وطرائق بحسب ما تقتضيه الظروف وتفرضه الإمكانيات¹، وتعد الملاحظة إحدى وسائل جمع المعلومات المتعلقة بسلوكيات الفرد الفعلية ومواقفه واتجاهاته ومشاعره. وتعطي الملاحظة معلومات لا يمكن الحصول عليها أحياناً باستخدام الطرق الأخرى لجمع المعلومات الاستبانة المقابلة الوثائق.²

يمكن تعريف الملاحظة بأنها تقنية أو أداة اجتماعية لمعاينة مجموعة من الكائنات والظواهر والوقائع، إما بطريقة عفوية مباشرة، وإما اعتماداً على مجموعة من الآليات النظرية والأدوات التطبيقية والإجرائية، بغية تجميع المعلومات والبيانات والمعطيات حول شخص معين أو موضوع ما، وذلك لتثبيت فكرة أو فرضية، أو إيجاد حلول علاجية أو وقائية، أو تحصيل حلول علمية أو عملية لمجموعة من التساؤلات والوضعيات.³

II _ الإستبيان:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان باعتبارها من أكثر الأدوات شيوعاً واستخداماً في البحث العلمي وخاصة الدراسات الاجتماعية والإنسانية⁴، كما أنها الأكثر استعمالاً في

¹ حسن أحمد القره غولي: البرامج الإرشادية: الأساليب والفنيات، ط 1، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2019، ص 157.

² ربي مصطفى عليان: البحث العلمي (أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته)، ط 1، بيت الأفكار الدولية، عمان (الأردن)، 2001، ص 115.

³ جميل حمداوي: البحث التربوي (مناهجه وتقنياته)، ط 1، دار الكتب العلمية، بيروت (لبنان)، 2014، ص 50.

⁴ مسعود حسين النائب: مرجع سابق، ص 325.

الحصول على البيانات من المبحوثين مباشرة ومعرفة آرائهم وإتجاهاتهم¹. ومن أهم ماتميز به الاستبانة هو توفير الكثير من الجهد والوقت على الباحث.²

الاستبيان: هو أداة للحصول على البيانات والمعلومات والحقائق المرتبطة بواقع معين أو ظاهرة محددة، وذلك في ضوء مجموعة من الأسئلة يطلب من المبحوثين الذين توجه لهم استمارة الاستبيان الإجابة عليها.³

III_ تصميم الاستبيان:

من أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضا الدراسات السابقة ومدى وضوح الأسئلة وعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية بالإضافة إلى آراء واقتراحات بعض الأساتذة المحكمين في ذلك للاستفادة من معلومات تساهم في تصميم الاستبيان وهذا من أجل التأكد من أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية لعبارات الاستبيان، ومدى شمولها لمشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، تم الأخذ بوجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديل الاستبيان حيث تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة.

والجدول الموالي يوضح عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة

الجدول رقم (01): استمارات الاستبيان الموزعة والمسترجعة

النسبة	العدد	البيان
100%	60	الاستبيانات الموزعة
87.69%	57	الاستبيانات المسترجعة
87.69%	57	الاستبيانات الصالحة للتحليل

المصدر: إعداد الطالبة.

¹ ناهدة عبد زيد الدليبي: أسس وقواعد البحث العلمي، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2016، ص 134.

² محمد عبيدات وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 63.

³ سعد سلمان: مرجع سبق ذكره، ص 170.

يتضح من خلال الجدول رقم (1) ما يلي : تم توزيع (60) استمارة استرجع منها (57) استمارة اي بنسبة استرجاع قدرة ب 87.69%. في حين بلغ عدد الاستمارات الغير صالحة للتحليل ب 3 استمارات . وعليه فان الاستمارات المستخدمة فعليا للتحليل هو (57) استمارة تمثل 87.69% من اجمالي الاستمارات الموزعة .

وأنه خلصنا إلى بناء الاستبيان متكون من 30 سؤالاً موزعة على 4 محاور جاءت كالتالي:

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة والتي تكونت من 6 أسئلة من حيث: الجنس، السن، الأقدمية، الحالة العائلية، نوع السكن.

المحور الثاني: يتمثل في 16 سؤال حول بيانات متعلقة بالضغوط الإدارية للعمل من خلال الأسئلة المرقمة من 6 إلى 21.

المحور الثالث: يتمثل في 5 أسئلة حول بيانات متعلقة بالضغوط الإجتماعية للعمل من خلال الأسئلة المرقمة من 22 إلى 26.

المحور الرابع: يتمثل في 7 أسئلة حول بيانات متعلقة بضغوط جماعات العمل من خلال الأسئلة المرقمة من 27 إلى 33.

حيث تم تقسيم أسئلة وفقرات الأداة حسب إجابات بسلم قياس ثنائي وآخر ثلاثي بإجابة نفي وأخرى إثبات حسب ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): سلم القياس

السلم الثلاثي			السلم الثنائي		السلم
الدرجة 3	الدرجة 2	الدرجة 1	الدرجة 2	الدرجة 1	الدرجات
[3.00-2.34]	[2.33-1.34]	[1.33-1.00]	[2.00-20]	[1.49-1.00]	المجال

المصدر: إعداد الطالبة.

رابعاً: مجتمع وعينة الدراسة:

I_مجتمع الدراسة:

يختلف مجتمع البحث عن المجتمع بمفهومه العام، إذ أن المجتمع البحث يمثل جزءاً من المجتمع العام، لذا يعرف مجتمع البحث بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها، أو هو المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة،¹ فقد يكون المجتمع مكوناً من سكان مدينة أو مجموعة من الأفراد في منطقة ما أو مجموع العمال الذين يعملون في شركة معينة أو مجموعة الحقول في منطقة معينة أو مجموعة من الحيوانات أو سلعة معينة ينتجها معمل معين. ويمكن القول أن المجتمع الإحصائي هو مجموعة من الوحدات الإحصائية معرفة بصورة واضحة بحيث تميز الوحدات الإحصائية التي تدخل ضمن هذا المجتمع عن غيره.²

يتمثل مجتمع البحث الأصلي في دراستنا هاته في أساتذة التعليم الثانوي بمتوسطة عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة والذي بلغ عددهم 60 أستاذاً وأستاذة بين رئيسي ومكون، تعمدنا إختيار 57 أستاذ وتم توزيع الاستمارة عليهم وذلك لإعتبارات موضوعية ترتبط بالدرجة الأولى بقبول المبحوثين للتعامل والتعاون معنا والاجابة عن أسئلة الاستبيان.

II_ عينة الدراسة:

1_ تعريف العينة:

تعرف العينة بأنها مجموعة جزئية من مجتمع البحث الأصلي الكلي الذي يتضمن بعض العناصر التي يتم اختياره منه، وذلك لغرض الحصول على معلومات وبيانات عن المجتمع نفسه.³

وتعرف العينة أيضاً بأنها: جزء من المجتمع، أي هي جزء من الكل، على أن يكون هذا الجزء ممثلاً للكل. بمعنى أنه يجب أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المسحوبة منه تمثيلاً صادقاً. أو بمعنى آخر يجب أن تكون خصائص المجتمع بما فيها من فروق واختلافات ظاهرة في العينة بقدر الإمكان. فالعينة يتم اختيارها عادة بهدف تعميم النتائج التي يحصل عليها الباحث منها على المجتمع بأكمله.

¹ ناهدة عبد زيد الدليبي: مرجع سبق ذكره، ص 81.

² محمد عبد العال النعيمي وآخرون: طرق ومناهج البحث العلمي، ط 1، دارالورق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2015، ص 77.

³ ناهدة عبد زيد الدليبي: مرجع نفسه، ص 82.

ولذا يجب أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المسحوبة منه تمثيلاً صادقاً حتى يتسنى للباحث استخدام بيانات ونتائج العينة في تقدير معالم المجتمع بشكل جيد.¹

ونظراً إلى طبيعة موضوعنا: علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد (دراسة ميدانية بثانوية عبد المجيد علام لاروكاد ولاية المسيلة)، بالإضافة إلى فان الميدان الذي اخترناه، إتمدنا دراستنا على أسلوب العينة القصدية كأسلوب من العينات غير الاحتمالية والتي من خلالها يختار الباحث أفراد عينته بناء على ما يخدم أهداف دراسته.

2_ تعرف العينة القصدية على أنها العينة التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظراً لتوافر بعض الخصائص في أولئك الافراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة. كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة توافر البيئات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي.²

حيث تم توزيع الاستمارة على 60 أستاذ وأستاذة رئيسي ومكون بثانوية عبد المجيد علام لاروكاد ولاية المسيلة وتم استرجاع 57 إستمارة من بينها 5 إستمارات لم يتم الإجابة عليها و5 غيابات لأفراد العينة، وهذا ما أدى بنا إلى تحليل 57 إستمارة لهذه الإعتبارات. وهذا حسب المصادر الإحصائية والوثائق التي تحصلنا عليها.

خامساً : الأساليب الإحصائية:

بهدف اختبار ومعالجة مختلف محاورها واختبار فرضياتها يتم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية بالاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي (SPSS) النسخة (27) كالتالي:

(أ). التكرارات؛ النسب المئوية : لوصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة .

(ب). الجداول البسيطة : لتوضيح العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد .

(ج). المتوسط الحسابي : لمعرفة مستوى ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد .

(د). اختبار كاي² (للمتغيرات الاسمية) : لمعرفة العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد في ثانوية عبد المجيد علام لاروكاد ولاية المسيلة .

(هـ). اختبار ستودنت T-Test (للمتغيرات الرتبية) : معرفة الفروق في مستويات ضغوط العمل لدى الأساتذة .

¹ ناجي عبد النور: منهجية البحث السياسي، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2011، ص 87.

² محمد عبيدات: مرجع سبق ذكره، ص 96

خلاصة:

لقد تم في هذا الفصل التعرف على الطريقة المنهجية لسير العمل الميداني. حيث قمنا بتعريف المجال المكاني والزماني والبشري للدراسة الميدانية، أين قمنا بتعريف المؤسسة من حيث الموقع الجغرافي ومراحل نشأتها وهيكلها التنظيمي. بالإضافة الي تحديد المنهج المستخدم والعينة المعتمد عليها، وتحديد حجمها وكيفية اختيارها، ثم عرض ادوات جمع البيانات والتي تمثلت في الاستمارة، الملاحظة . والأساليب المعتمدة في التحليل.

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

١. عرض وتحليل البيانات وتفسيرها
٢. مناقشة الفرضيات في ضوء النتائج
٣. مناقشة الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة
٤. مناقشة الفرضيات في ضوء النظريات
٧. النتائج العامة للدراسة

خاتمة

الإقتراحات والتوصيات

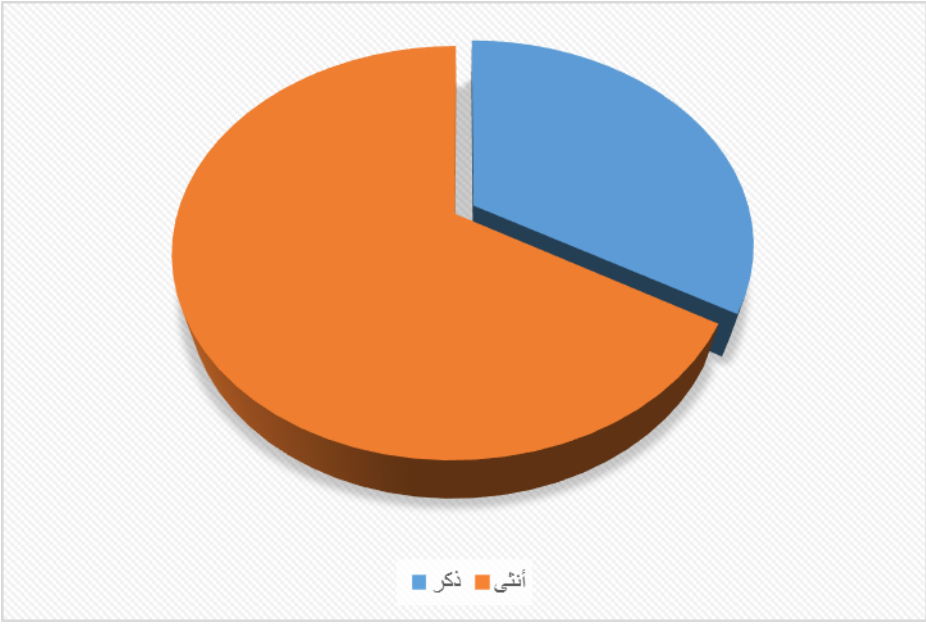
I. عرض وتحليل البيانات وتفسيرها:

1_ خصائص العينة محل الدراسة:

أ_ توصيف مفردات العينة حسب الجنس:

لتحليل وتوصيف مفردات العينة المدروسة حسب متغير الجنس نستعرض الجدول والشكل المواليين:

الجدول رقم (03): توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس		
النسبة (%)	التكرار	الجنس
33.6	19	ذكر
66.7	38	أنثى
100	57	المجموع

الشكل رقم (04): شكل توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس		
		

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

تشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة الخاصة بأساتذة التعليم الثانوي تظهت تفاوتاً واضحاً بين الجنسين. حيث تبلغ نسبة الذكور في العينة 33.6%، في حين تشكل الإناث الغالبية بنسبة 66.7%، ويعود ذلك أساساً إلى أن مهنة التعليم أكثر جاذبية للإناث في المجتمع وتحظى بإقبال أكبر من قبلهن.

ب_ توصيف مفردات العينة حسب السن:

لتحليل وتوصيف مفردات العينة المدروسة حسب متغير السن نستعرض الجدول والشكل المواليين:

الجدول رقم (04): توزيع مفردات العينة حسب متغير السن		
النسبة (%)	التكرار	السن
61.4	35	39 – 30 سنة
31.6	18	49 – 40 سنة
7	4	59 – 50 سنة
100	57	المجموع

الشكل رقم (05): شكل توزيع مفردات العينة حسب متغير السن		
■ سنة 39 – 30	■ سنة 49 – 40	■ سنة 59 – 50

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

الهيكل العمري يميل نحو الفئة المتوسطة من حيث العمر، مما يشير إلى أن معظم الأساتذة هم في مراحل نشطة من حياتهم المهنية، حيث الفئة العمرية من 30 إلى 39 سنة: تشكل الأغلبية بنسبة 61.4%، مما يشير إلى أن الجزء الأكبر من الأساتذة في العينة هم في مرحلة منتصف العمر المهني. يمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء الأساتذة يكونون في أوج إنتاجيتهم العلمية، تليها الفئة العمرية من 40 إلى 49 سنة: التي تمثل 31.6% من العينة، وهي نسبة أقل ولكنها لا تزال كبيرة. هذه الفئة تعتبر من الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة، وربما يلعبون أدواراً قيادية أو إشرافية داخل الثانوية، في حين تمثل الفئة 50 إلى 59 سنة نسبة 7% فقط من المفردات وهذا راجع لكون فئة من الأساتذة كبير السن يميلون إلى الأدوار الإدارية أو التقاعد.

ج- توصيف مفردات العينة حسب الأقدمية:

لتحليل وتوصيف مفردات العينة المدروسة حسب متغير الأقدمية نستعرض الجدول والشكل

المواليين:

الجدول رقم (05): توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية		
الأقدمية	التكرار	النسبة (%)
9 – 5 سنوات	9	15.8
14 – 10 سنة	3	59.6
19 – 15 سنة	9	15.8
24 – 20 سنة	3	5.6
25 سنة فأكثر	2	3.5
المجموع	26	100

الشكل رقم (06): شكل توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية

■ 9 – 5 سنوات ■ 14 – 10 سنة ■ 19 – 15 سنة ■ 24 – 20 سنة ■ 25 سنة فأكثر

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

تشير النتائج المتعلقة بسنوات الخبرة في عينة أساتذة التعليم الثانوي إلى التوزيع التالي:

- الأساتذة ذوو الخبرة بين 10 و14 سنة: يمثلون الأغلبية بنسبة 59.6%، مما يعني أن أكثر من نصف العينة في مرحلة مهنية متوسطة إلى متقدمة. هؤلاء الأساتذة غالبًا ما يكونون قد استقروا في مهنتهم بعد سنوات من اكتساب المهارات والخبرة، وهم في مرحلة يتوقع أن يقدموا فيها أداءً عاليًا في التدريس.
- الأساتذة ذوو الخبرة بين 5 و9 سنوات: يشكلون 15.8%، وهي نسبة مهمة أيضاً، مما يشير إلى وجود عدد كبير من المعلمين الذين بدأوا مسيرتهم المهنية ولكنهم لم يصلوا بعد إلى مرحلة الخبرة الطويلة.

- الأساتذة ذوو الخبرة بين 15 و19 سنة: يشكلون أيضاً 15.8%، مما يدل على توازن جيد بين فئتي الخبرة المتوسطة والطويلة.
- الأساتذة ذوو الخبرة بين 20 و24 سنة: يمثلون 5.6%، وهم في المرحلة المتقدمة من حياتهم المهنية، ومن المحتمل أنهم بدأوا في الانتقال إلى أدوار إشرافية أو إدارية.
- الأساتذة ذوو الخبرة 25 سنة فأكثر: يشكلون نسبة صغيرة وهي 3.5%، مما يعكس اقترابهم من سن التقاعد أو ميلهم للانتقال إلى أدوار إدارية أو الخروج من الميدان التعليمي.

د_ توصيف مفردات العينة حسب الحالة العائلية:

لتحليل وتوصيف مفردات العينة المدروسة حسب متغير الحالة العائلية نستعرض الجدول والشكل المواليين:

الجدول رقم (06): توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية		
النسبة (%)	التكرار	الحالة العائلية
19.3	11	أعزب
75.4	43	متزوج
3.5	2	مطلق
1.8	1	أرمل
100	57	المجموع

الشكل رقم (07): شكل توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

تشير النتائج المتعلقة بالحالة العائلية لأساتذة التعليم الثانوي في العينة إلى التوزيع التالي:

- **الأساتذة المتزوجون:** يشكلون الغالبية العظمى بنسبة 75.4% هذه النسبة العالية من المحتمل أن تكون مؤشراً على استقرار الحياة الشخصية لدى معظم الأساتذة في العينة، وهو ما ينعكس إيجاباً على التزاماتهم المهنية واستقرارهم الوظيفي.
- **الأساتذة العزاب:** يمثلون 19.3% من العينة. هذه النسبة تشمل الأساتذة الأصغر سناً أو الذين لم يدخلوا بعد في مرحلة الزواج، وهي الفئة الأقل استقراراً.
- **الأساتذة المطلقون:** تبلغ نسبتهم 3.5%، وهي نسبة منخفضة نسبياً. هذا يشير إلى أن عدد قليل من الأساتذة مروا بتجربة الطلاق، ما يعكس استقراراً نسبياً في الحياة العائلية.

- الأساتذة الأرامل: يمثلون 1.8% من العينة، وهي الفئة الأقل تكرارا.

هـ توصيف مفردات العينة حسب نوع السكن:

لتحليل وتوصيف مفردات العينة المدروسة حسب متغير نوع السكن نستعرض الجدول والشكل المواليين:

الجدول رقم (07): توزيع مفردات العينة حسب متغير نوع السكن		
النسبة (%)	التكرار	نوع السكن
28.1	16	ايجاري
29.8	17	خاص
42.1	24	عائلي
100	57	المجموع

الشكل رقم (08): شكل توزيع مفردات العينة حسب متغير نوع السكن

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

النتائج المتعلقة بنوع السكن لعينة أساتذة التعليم الثانوي تشير إلى التوزيع التالي:

- السكن العائلي (أسرة ممتدة): تمثل النسبة الأكبر بنسبة 42.1%، مما يعني أن جزءاً كبيراً من الأساتذة يعيشون مع أسرهم في منازل عائلية. يعكس هذا التوزيع عوامل ثقافية واجتماعية، حيث يفضل البعض العيش مع العائلة الممتدة، أو قد يكون نتيجة لظروف اقتصادية تحول دون استقلال السكن.
- السكن الخاص: يمثل 29.8%، وهي نسبة تعبر عن عدد معتبر من الأساتذة الذين يمتلكون منازل. هذه النسبة تعكس استقراراً مالياً وقدرة على امتلاك العقارات.

- السكن الإيجاري: يشكل 28.1% من العينة، مما يدل على أن عددًا كبيرًا من الأساتذة يعتمدون على الإيجار لتوفير مساكنهم، وهو ما يشير إلى تحديات اقتصادية أو عدم الرغبة في الاستثمار في شراء منزل.

2_ تحليل البيانات وإختبار الفرضيات:

أ_ إختبار الفرضية الأولى:

لاختبار صحة الفرضية الأولى والتي تربط بين الضغوط الإدارية ورغبة العامل في التقاعد نستعين بدراسة ما يلي:

1. توفر متطلبات التدريس: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (08): نتائج تحليل المؤشر الأول للضغوط الإدارية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تتوفر لديك كل الوسائل والأجهزة الضرورية للتدريس؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.000	14.7	لا	0.43	1.75	75.4	43	24.6	14

Response	Frequency (Fre)
لا	43
نعم	14

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

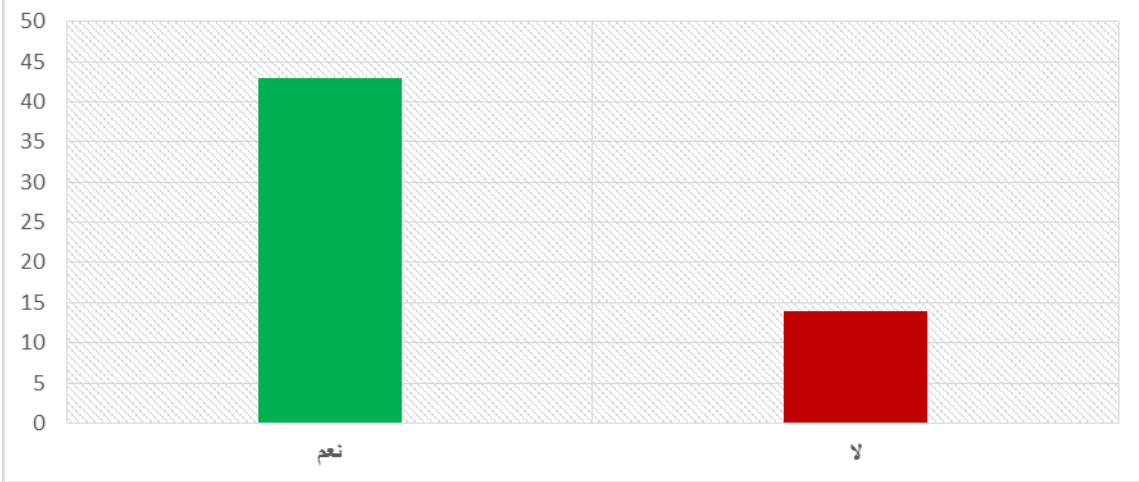
تشير نتائج هذا السؤال إلى أن نسبة كبيرة من أساتذة التعليم الثانوي الذين شملتهم الدراسة لا تتوفر لديهم الوسائل والأجهزة الضرورية للتدريس:

- 26.6% من الأساتذة ذكروا أن لديهم الوسائل والأجهزة الضرورية للتدريس. هذا يعني أن أقل من ثلث العينة لديهم الأدوات اللازمة لأداء مهامهم التدريسية بشكل فعال.
- نسبة 75.4%، وهي الأغلبية، تشير إلى عدم توفر الوسائل والأجهزة الضرورية. هذا يعكس وجود نقص واضح في الموارد المخصصة للتدريس في المؤسسات التي يعمل بها هؤلاء الأساتذة. بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.43 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "لا"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كاسي χ^2 الأقل من 0.05، يمكن أن يؤدي عدم توفر الوسائل والأجهزة الضرورية إلى زيادة الضغوط الإدارية على الأساتذة. الأساتذة قد يشعرون بالإحباط نتيجة عدم القدرة على أداء واجباتهم بشكل فعال، مما يزيد من الضغوط التي يواجهونها يوميًا، يسهم نقص الأدوات في تعزيز رغبة بعض الأساتذة في التقاعد. إذ أن مواجهة تحديات يومية نتيجة نقص الموارد من الممكن أن تجعل البعض يفكر في مغادرة الوظيفة في وقت أقرب مما كانوا يخططون له.

2. القابلية للعمل: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (09): نتائج تحليل المؤشر الثاني للضغوط الإدارية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل يؤثر ذلك على روحك المعنوية ودرجة عطائك؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	$\leftarrow 1,5 \rightarrow$	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.000	14.7	نعم	0.43	1.24	24.6	14	75.4	43



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

تشير نتائج السؤال حول تأثير قلة وسائل التعليم الضرورية على الروح المعنوية ودرجة العطاء إلى ما يلي:

• 75.4% من الأساتذة يشعرون أن قلة وسائل التعليم الضرورية تؤثر على روحهم المعنوية ودرجة عطاءهم. هذا يشير إلى أن غالبية الأساتذة يشعرون بأن نقص الموارد يؤثر سلباً على قدرتهم على أداء عملهم بفعالية، مما يؤثر بدوره على روحهم المعنوية والالتزام الوظيفي.

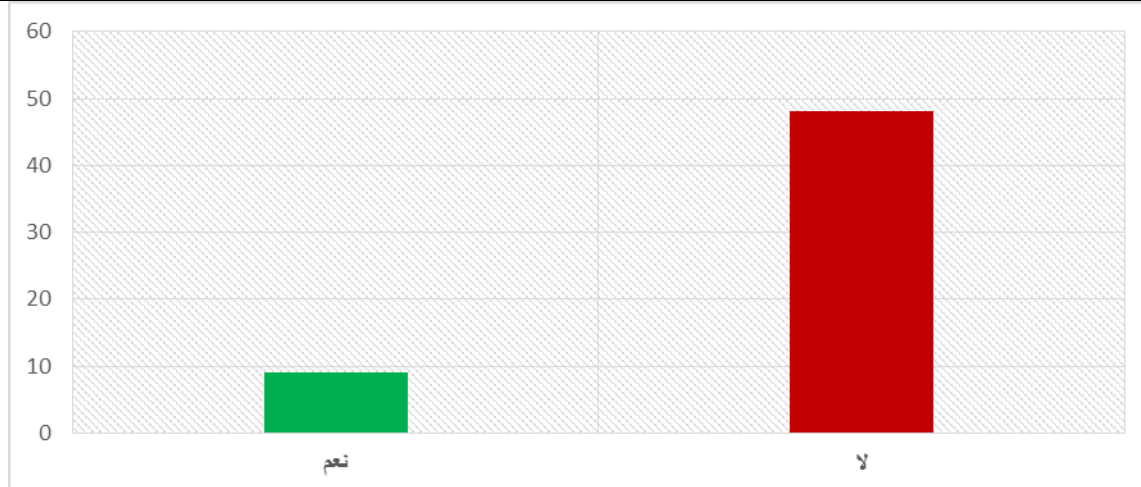
• 24.6% من الأساتذة لا يشعرون أن قلة الوسائل تؤثر على روحهم المعنوية ودرجة عطاءهم. هذا يعني أن نسبة أقل من الأساتذة لا يعتبرون نقص الموارد عاملاً مؤثراً على مستوى التزامهم وإنتاجيتهم.

بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.43 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "نعم"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05.

2. تحفيز مناخ العمل: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل المؤشر الثالث للضغوط الإدارية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تشعر أن محيط وجو العمل يوفر لك الراحة التامة لأداء عملك؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	$\leftarrow 1,5 \rightarrow$	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.000	26.6	لا	0.36	1.84	84.5	48	15.8	9



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

أغلبية كبيرة من الأساتذة (84.5%) لا يشعرون بأن بيئة العمل توفر لهم الراحة اللازمة، مما يشير إلى وجود ضغوط إدارية وتحديات في مكان العمل تؤثر سلباً على راحتهم وأداءهم. هذا النقص في الراحة يمكن أن يزيد من الضغوط اليومية التي يواجهونها، مما يعزز شعورهم بالإرهاق والإحباط. في مثل هذه الظروف، قد تزداد رغبتهم في التقاعد بحثاً عن بيئة عمل أكثر دعماً واستقراراً، بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.36 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "لا"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05.

4. الحجم الساعي للعمل: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (11): نتائج تحليل المؤشر الرابع

النسبة (%)	التكرار	الحجم الساعي
10.5	6	أقل من 15 ساعة
54.3	31	15 – 18 ساعة
5.2	3	أكثر من 18 ساعة
100	57	المجموع

الحجم الساعي	النسبة (%)
أقل من 15 ساعة	10.5
15 إلى 18 ساعة	54.3
أكثر من 18 ساعة	5.2

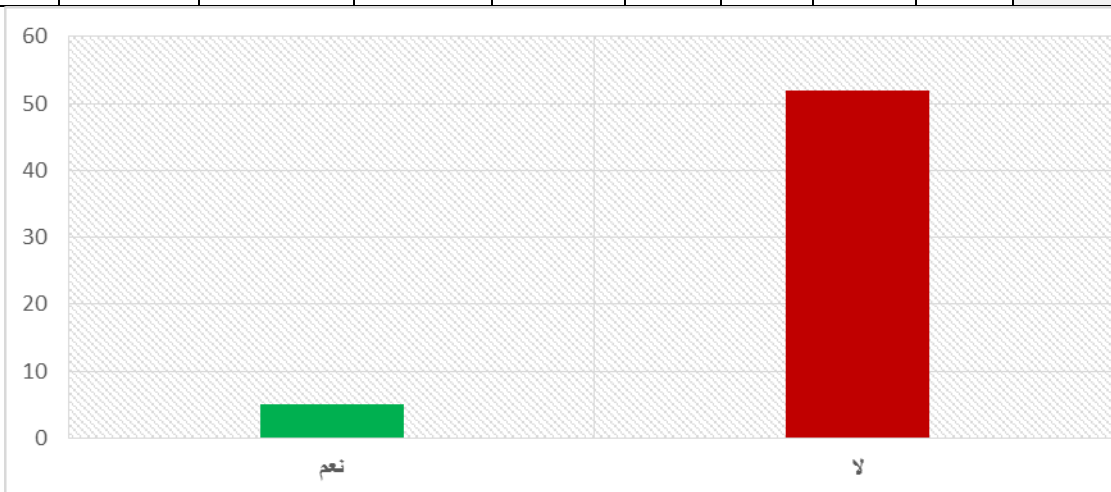
المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

بالاستناد إلى البيانات الواردة أعلاه يتضح أن معظم المفردات محل الدراسة لهم حجم عمل أسبوعي عند الفئة 15 و 18 ساعة بنسبة 56.3% وهي النسبة الأكثر شيوعا واقتربا مع معايير التدريس بالثانوية في مقابل نسب أقل لكل من الفئتين؛ الأقل من 15 ساعة، والأكثر من 18 ساعة.

4. السن والحجم الساعي: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (12): نتائج تحليل المؤشر الخامس للضغوط الإدارية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل ترى بأن مؤسستك تراعي عامل السن في تحديد الحجم الساعي في الأسبوع؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.000	38.7	لا	0.28	1.91	91.2	52	8.8	5



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

النسبة الكبيرة (91.2%) التي لا تعتقد أن المؤسسة تراعي عامل السن عند تحديد الحجم الساعي الأسبوعي تشير إلى نقص في التقدير لاحتياجات الأساتذة بناءً على سنوات خبرتهم أو أعمارهم. هذا الإغفال يمكن أن يؤدي إلى ضغوط إضافية على الأساتذة الأكبر سناً، الذين قد يواجهون صعوبة أكبر في التعامل مع الأحمال الكبيرة مقارنةً بزملائهم الأصغر سناً. عدم التقدير لاحتياجات العاملين يمكن أن يزيد من شعورهم بالإجهاد والإحباط، مما يعزز رغبتهم في التقاعد بحثاً عن ظروف عمل أكثر ملائمة واعترافاً بجهودهم وخبراتهم. تحسين مراعاة المؤسسات لعامل السن في توزيع الأحمال الوظيفية يمكن أن يساعد في تقليل الضغوط الإدارية وزيادة رضا الأساتذة عن بيئة العمل، بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.28 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "لا"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05.

6. أثر وتيرة الحصص على الإرهاق: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (13): نتائج تحليل المؤشر السادس للضغوط الإدارية

T-test		التوجه ←2→	الانحراف المعياري σ^2	المتوسط الحسابي \bar{x}	الاجابة						هل تشعر بالتعب لكثرة عدد الحصص المبرمجة في اليوم؟
Sig	المحسوب				مطلقا		قليلا		كثيرا		
					%	Fre	%	Fre	%	Fre	
0.000	-5.3	كثيرا	0.56	1.56	3.5	2	49.1	28	47.4	27	

الاجابة	Fre
مطلقا	2
قليلا	28
كثيرا	27

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

النتائج تظهر أن نسبة كبيرة من الأساتذة (96.5%) يعانون من مستوى ما من التعب بسبب كثرة عدد الحصص اليومية، حيث يشعر 47.4% منهم بالتعب بشكل كبير و49.1% يشعرون به قليلاً. هذا يشير إلى أن الأحمال الثقيلة من الحصص تؤدي إلى مستويات مرتفعة من الإرهاق، مما يمكن أن يزيد من الضغوط الإدارية التي يواجهها الأساتذة، حيث أن كثرة عدد الحصص اليومية تساهم بشكل كبير في زيادة الضغوط على الأساتذة، مما قد يؤدي إلى شعور بالإرهاق والإجهاد البدني والعقلي. هذا الشعور بالإرهاق يمكن أن يؤثر على الأداء العام ويعزز من رغبة الأساتذة في التقاعد، وحسب قيمة الانحراف المعياري الذي لا يتعدى 0.50، يتضح وجود توافق بين عناصر العينة، وتؤكد قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار ستيودنت T-test الأقل من 0.05 هذا الاتجاه إلى درجة "كثيرا".

7. تقدير المجهودات: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (14): نتائج تحليل المؤشر السابع للضغوط الإدارية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل يقدر المدير المجهودات التي تبذلها في المدرسة؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.012	نعم	6.3	0.47	1.33	33.3	19	66.7	38

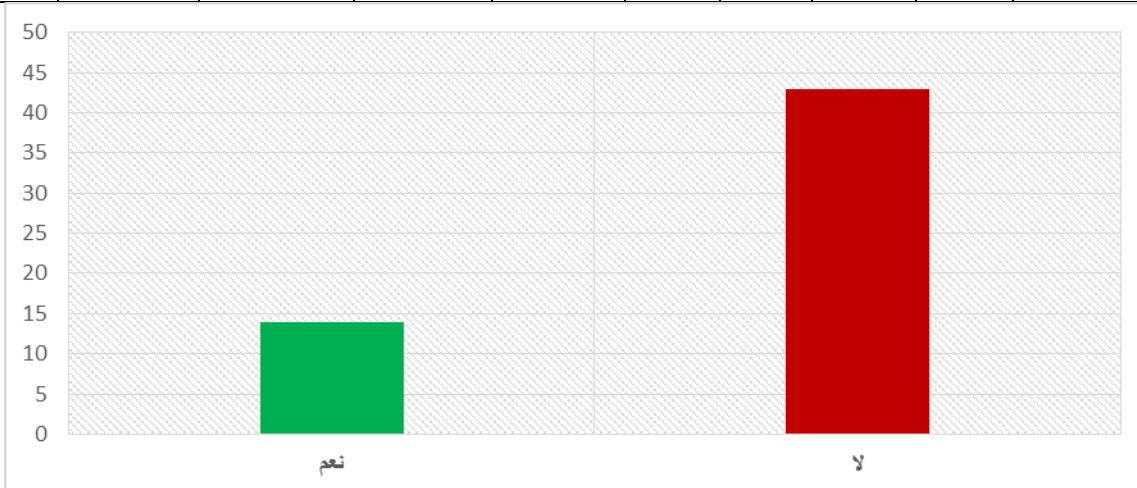
المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

النسبة الكبيرة (66.7%) من الأساتذة التي تشعر بتقدير المدير لجهودهم تعكس وجود نوع من الاعتراف والدعم، مما يمكن أن يساهم في رفع الروح المعنوية وتحفيز الأساتذة. والتقدير المناسب يعزز شعور الأساتذة بالرضا ويقلل من شعورهم بالإرهاق والإحباط الناتج عن العمل، بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.47 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "نعم"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كاي² الأقل من 0.05، في حين الأساتذة الذين لا يشعرون بالتقدير (33.3%) من المحتمل أن يعانون من شعور بعدم التقدير والاعتراف بجهودهم، مما يمكن أن يزيد من شعورهم بالضغوط الإدارية والإجهاد. هؤلاء الأساتذة قد يشعرون بالإحباط، وقد يؤثر ذلك سلبيًا على أدائهم ورغبتهم في الاستمرار في العمل.

8. توافق الأجر مع الجهد المبذول: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (15): نتائج تحليل المؤشر الثامن للضغوط الإدارية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تعتبر إن الأجر والحوافز التي تتحصل عليها متوافقة مع المجهودات التي تبذلها؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.000	14.7	لا	0.43	1.75	75.4	43	24.6	14



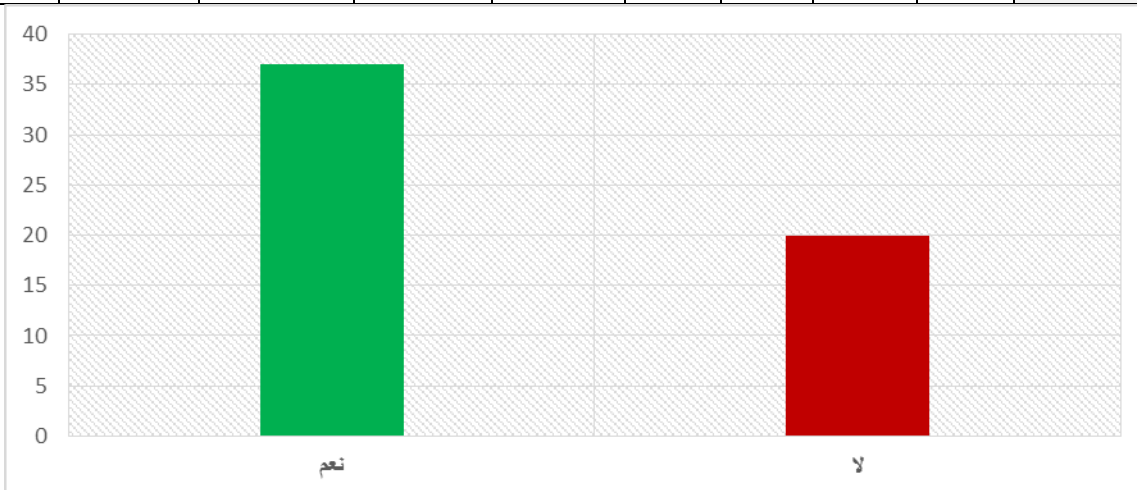
المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

نسبة كبيرة من الأساتذة (75.4%) تشعر بأن الأجر والحوافز التي يتلقونها لا تعكس بشكل مناسب الجهود التي يبذلونها. هذا الشعور بعدم التناسب يمكن أن يؤدي إلى الإحباط والاستياء من الظروف المالية، مما يساهم في زيادة الضغوط الإدارية، وعدم توافق الأجر مع الجهود المبذولة يمكن أن يضيف ضغوطاً إضافية على الأساتذة، حيث يشعرون بأنهم لا يُقدرون بما فيه الكفاية، مما يزيد من شعورهم بالإرهاق والتعب، كما أن الإحساس بعدم العدالة في الأجر والحوافز يمكن أن يعزز رغبة الأساتذة في التقاعد، حيث يشعرون بأنهم لا يحصلون على تعويض مناسب لجهودهم ويبحثون عن فرص عمل أفضل أو بيئات عمل توفر مكافآت أكثر عدلاً، ويدل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.43 إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "لا"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كاسي الأقل من 0.05.

9. تحضير الدروس: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (16): نتائج تحليل المؤشر التاسع للضغوط الإدارية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل التحضير اليومي للدروس حتى ولو كانت على سبيل المراجعة متعبة لك؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.024	5.1	نعم	0.48	1.35	35.1	20	64.9	37	



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

النسبة الكبيرة (64.9%) التي تشعر بالتعب من التحضير اليومي للدروس تشير إلى أن معظم الأساتذة يواجهون تحديات كبيرة في إدارة عبء العمل المتعلق بالتحضير اليومي للدروس. وهذا يمكن أن يؤدي إلى ضغوط إضافية وشعور بالإرهاق، حتى في حالة المراجعة، هذا التعب يمكن أن يؤثر على جودة التحضير والدروس المقدمة، مما يساهم في زيادة مستوى الإجهاد، كما أن إحساس بالتعب الناتج عن التحضير المكثف يعزز رغبة الأساتذة في التقاعد، حيث يكونون غير قادرين على الاستمرار في تحمل هذه الضغوط الكبيرة، بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.48 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "نعم"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05.

10. اجتماعات العمل: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (17): نتائج تحليل المؤشر العاشر للضغوط الإدارية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تعتقد اجتماعات كثيرة أثناء العمل الرسمي؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.000	12.7	لا	0.44	1.73	73.7	42	26.3	15	

Response	Frequency (Fre)
لا	42
نعم	15

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

نسبة 26.3% من الأساتذة التي ترى أن الاجتماعات كثيرة تعكس شعورًا بالإرهاق أو الانزعاج من التكرار أو كثافة الاجتماعات خلال ساعات العمل الرسمية. الاجتماعات الكثيرة من شأنها تعوق وقت التدريس والتحضير، مما يؤدي إلى ضغوط إضافية على الأساتذة، إلا أن الأغلبية (73.3%) لا تواجه هذا التحدي، وحسب الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.44 فإن هنالك اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "لا"، وهو ما تؤكدته كذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05.

11. النشاطات البيداغوجية: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (18): نتائج تحليل المؤشر الحادي عشر للضغوط الإدارية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل ترى بأن النشاطات البيداغوجية التي تقوم بها كافية لأداء وظيفتك؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.024	5.1	لا	0.48	1.64	64.9	37	35.1	20	

الاجابة	%	Fre
لا	64.9	37
نعم	35.1	20

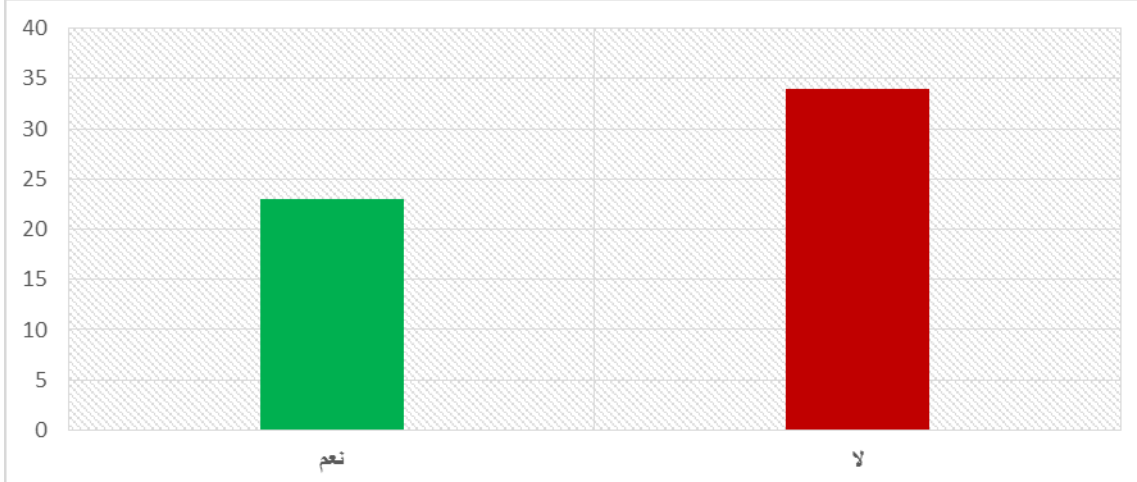
المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

النسبة الكبيرة (64.9%) التي تشعر بأن النشاطات البيداغوجية غير كافية تشير إلى وجود فجوة كبيرة بين متطلبات الوظيفة والموارد أو الأنشطة المتاحة. هذا يمكن أن يؤثر على قدرة الأساتذة على تقديم التعليم بشكل فعال، مما يضيف ضغوطاً إدارية، شعور الأساتذة بعدم كفاية النشاطات البيداغوجية يمكن أن يعزز رغبتهم في التقاعد، حيث يشعرون بأنهم غير قادرين على تقديم أداء جيد بسبب نقص الدعم أو الموارد، بالمقابل أن الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.40 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "لا"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05.

12.تغير البرامج: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (19): نتائج تحليل المؤشر الثاني عشر للضغوط الإدارية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تجد صعوبة في التأقلم مع التغير المستمر في البرامج والمناهج التعليمية التي تفرضها وزارة التربية؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←-1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.145	2.1	لا	0.49	1.59	59.6	34	40.4	23	



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel).

حسب هذا المؤشر فان هنالك انقساماً متقارباً بين المفردات العينة وهو ما تؤكد كذاك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأكبر من 0.05. حيث:

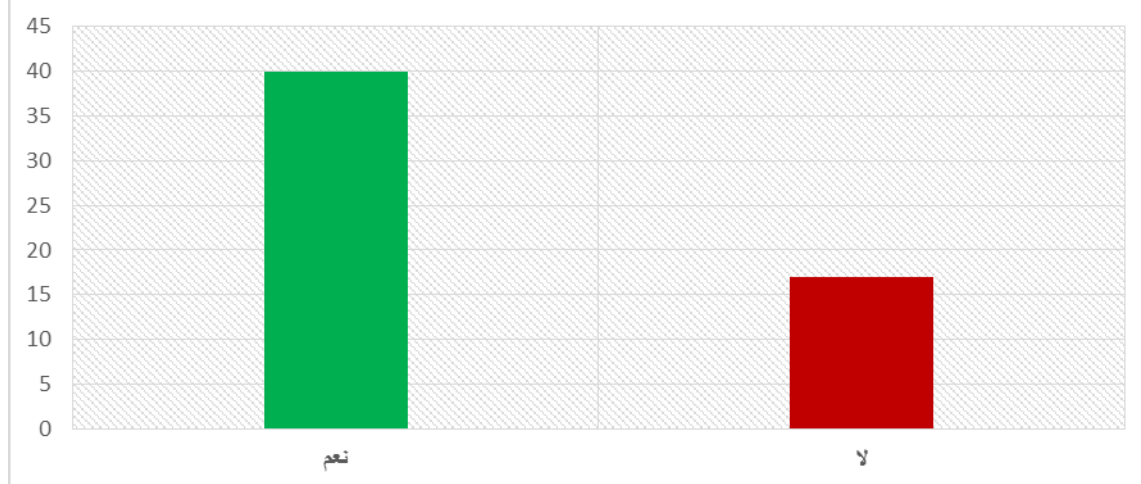
- نعم: 40.4% من الأساتذة يجدون صعوبة في التأقلم مع التغير المستمر في البرامج والمناهج التعليمية التي تفرضها وزارة التربية.
- لا: 59.6% من الأساتذة لا يجدون صعوبة في التأقلم مع هذه التغيرات.

إلا أنه يمكن التأكيد على وجود نسبة من الأساتذة يواجهون صعوبة في التأقلم مع التغييرات المستمرة في البرامج التي تفرضها وزارة التربية، وهذا تشير إلى أن هناك جزءاً كبيراً من الأساتذة يواجهون تحديات في التكيف مع التعديلات المتكررة في البرامج والمناهج. وهذه التحديات يمكن أن تزيد من الضغوط الإدارية، وعليه يصبحون أكثر عرضة للتفكير في التقاعد، حيث يمكن أن يشعروا بأن التغييرات المتكررة تجعل عملهم أكثر صعوبة أو أقل إرضاءً.

13. التفكير في التقاعد: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (20): نتائج تحليل المؤشر الثالث عشر للضغوط الإدارية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تفكر في التقاعد بسبب المقررات المتبعة التي تفرضها وزارة التربية؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.002	9.2	نعم	0.46	1.29	29.8	17	70.2	40



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

النسبة العالية (70.2%) التي تفكر في التقاعد بسبب المقررات تشير إلى أن هناك تأثيراً كبيراً للتغييرات في المقررات التعليمية على رغبة الأساتذة في التقاعد. وهذا يشير إلى أن المقررات أو التغييرات المرتبطة بها التي تكون مصدراً رئيسياً للضغوط والإحباط، مما يؤثر بشكل مباشر على الاستقرار

الوظيفي، بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.46 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "نعم"، وهو ما تؤكد كذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كاي² الأقل من 0.05.

14. الأعباء البيداغوجية في البيت: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (21): نتائج تحليل المؤشر الرابع عشر للضغوط الإدارية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تكمل أعبائك البيداغوجية في البيت؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.000	35.5	نعم	0.30	1.10	10.5	6	89.5	51	

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

تشير نتائج السؤال حول إكمال الأعباء البيداغوجية في البيت إلى ما يلي:

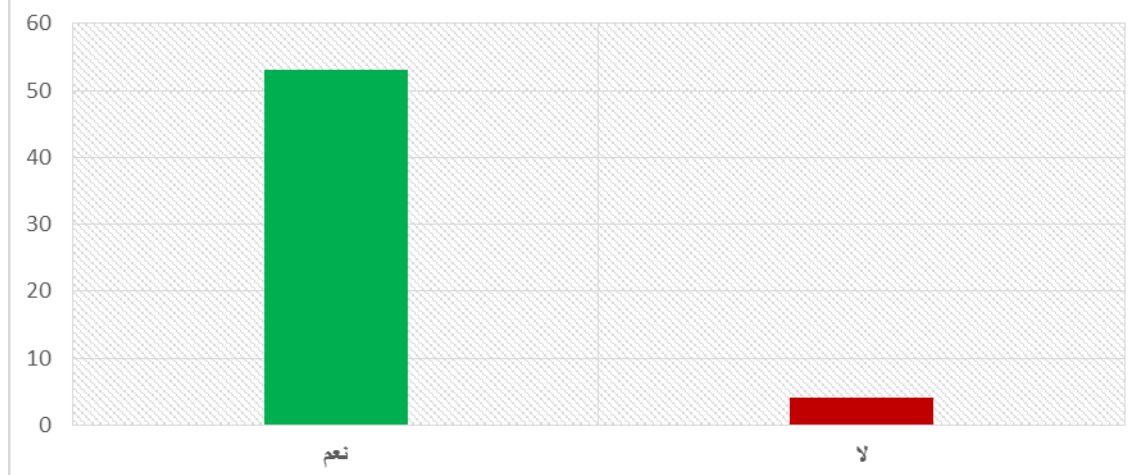
- نسبة كبيرة (89.5%) من الأساتذة التي تكمل أعباءها البيداغوجية في المنزل تعكس العبء الكبير الذي يتحمله الأساتذة خارج أوقات العمل الرسمية. هذا يشير إلى أن العمل لا ينتهي عند مغادرة المدرسة، مما يمكن أن يؤثر على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- إكمال الأعباء البيداغوجية في المنزل من شأنه أن يزيد من مستويات الضغط والإجهاد، حيث يمكن أن يؤدي إلى العمل لساعات طويلة خارج أوقات العمل الرسمية، مما يضيف إلى الضغوط الإدارية ويؤثر على الراحة الشخصية.

بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.30 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "نعم"، وهو ما تؤكدته كذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05.

15. كثرة التلاميذ وضغط العمل: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (22): نتائج تحليل المؤشر الخامس عشر للضغوط الإدارية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تجد أن كثرة التلاميذ في القاعة يشكل توتر وضغطا كبير عليك؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	$\leftarrow 1,5 \rightarrow$	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.000	42.1	نعم	0.25	1.07	7	4	93	53



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

النسبة الكبيرة (93%) التي تعاني من التوتر والضغط بسبب كثرة التلاميذ تشير إلى أن الأحمال الزائدة في الفصول الدراسية تؤدي إلى تحديات كبيرة. هذا التوتر يؤثر على جودة التعليم والتفاعل مع الطلاب، مما يزيد من مستوى الإجهاد الذي يعاني منه الأساتذة، بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.25 يشير إلى وجود اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "نعم"، وهو ما تؤكدته كذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05، شعور بالتوتر والضغط نتيجة لكثرة التلاميذ يعزز رغبة الأساتذة في التقاعد، حيث يكونون غير قادرين على التعامل مع التحديات اليومية

الفصل الخامس _____ عرض وتلميل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

التي تطراً في الفصول ذات الأعداد الكبيرة. تحسين التوازن بين عدد التلاميذ والموارد المتاحة يمكن أن يساعد في تخفيف هذه الضغوط.

16. اهتمام الإدارة: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (23): نتائج تحليل المؤشر السادس عشر للضغوط الإدارية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تشعر بعدم الاهتمام من طرف الإدارة؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.354	0.8	نعم	0.50	1.43	43.9	25	56.1	32	

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel).

تشير نتائج السؤال حول الشعور بعدم الاهتمام من طرف الإدارة إلى ما يلي:

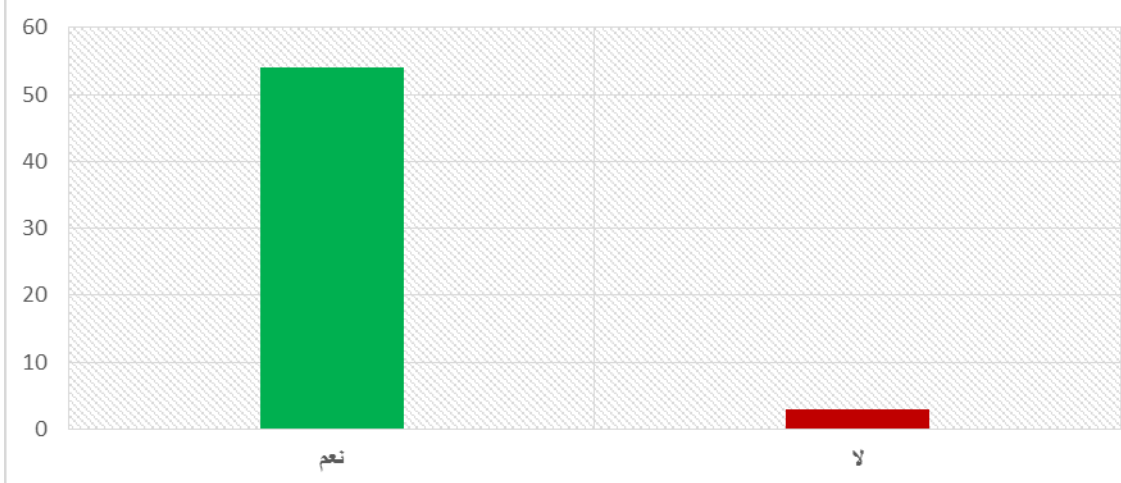
- نعم 56.1%: من الأساتذة يشعرون بعدم الاهتمام من طرف الإدارة.
- لا 43.9%: من الأساتذة لا يشعرون بعدم الاهتمام من طرف الإدارة.

بالاستناد إلى قيمة لاختبار χ^2 الأكبر من 0.05 يتضح أن هنالك تشتتاً في الإجابات إلا أن وجود فئة أجابت بـ "لا" يعني (56.1%) من الأساتذة التي تشعر بعدم الاهتمام تعكس وجود مشكلة في العلاقة بين الأساتذة والإدارة. هذا الشعور بعدم الاهتمام يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية والإحساس بعدم التقدير، مما يؤثر على رضا الأساتذة عن عملهم.

17. الضغط المهني والاتجاه نحو التقاعد: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (24): نتائج تحليل المؤشر السابع عشر للضغوط الإدارية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل الضغط المهني عامل رئيسي يؤدي الى التقاعد أم أن هناك عوامل اخرى؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	$^2\sigma$	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.000	45.6	نعم	0.22	1.05	5.3	3	94.7	54	



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

تشير نتائج السؤال حول ما إذا كان الضغط المهني هو عامل رئيسي يؤدي إلى التقاعد أم أن هناك عوامل أخرى إلى ما يلي:

- **الضغط المهني كعامل رئيسي:** النسبة الكبيرة (94.7%) التي تعتبر الضغط المهني عاملاً رئيسياً للتقاعد تشير إلى أن الضغوط المهنية لها تأثير كبير على قرار التقاعد بين الأساتذة. هذا يشير إلى أن الضغوط المرتبطة بالعمل، مثل الأعباء الثقيلة، التوتر، وعدم التقدير، تلعب دوراً مهماً في دفع الأساتذة نحو اتخاذ قرار التقاعد، حيث يشير الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.22 إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "نعم"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05.

- **العوامل الأخرى:** رغم أن الغالبية العظمى تعتبر الضغط المهني عاملاً رئيسياً، فإن النسبة الصغيرة (5.3%) التي ترى أن هناك عوامل أخرى تعكس أن هناك أسباباً أخرى يمكن أن تساهم أيضاً في قرار التقاعد مثل قضايا مثل الرواتب، الأوضاع الاقتصادية، التغيرات في السياسات التعليمية، أو ظروف العمل الشخصية..

18. **اتخاذ القرار حول صحة قبول اختبار الفرضية الأولى:** تشير النتائج إلى أن الضغوط الإدارية تلعب دوراً مهماً في تشكيل رغبة الأساتذة في التقاعد. مثلاً البيانات تُظهر أن هنالك شعوراً من قبل الأساتذة بتأثير قلة وسائل التعليم الضرورية على روحهم المعنوية وعطائهم، مما يعكس ضغوطاً إدارية تؤثر سلباً على الأداء والرضا الوظيفي. كما أن كثرة التلاميذ في القاعة تشكل توتراً وضغطاً كبيراً عليهم، وهو ما يعزز الضغط الإداري، علاوة على ذلك، يُظهر العديد من المفردات أن المقررات المتبعة من وزارة التربية تدفعهم للتفكير في التقاعد، مما يبرز العلاقة بين الضغوط الإدارية ورغبة التقاعد. يُضاف إلى ذلك الشعور بعدم الاهتمام من الإدارة وعدم الرضا أسلوب التواصل مع الطاقم الإداري، مما يزيد من الضغوط النفسية التي تدفع الأساتذة نحو اتخاذ قرار التقاعد، وعليه يمكن التأكيد على صحة قبول الفرضية الأولى التي تنص على: "توجد علاقة طردية بين الضغوط الإدارية ورغبة العامل في التقاعد".

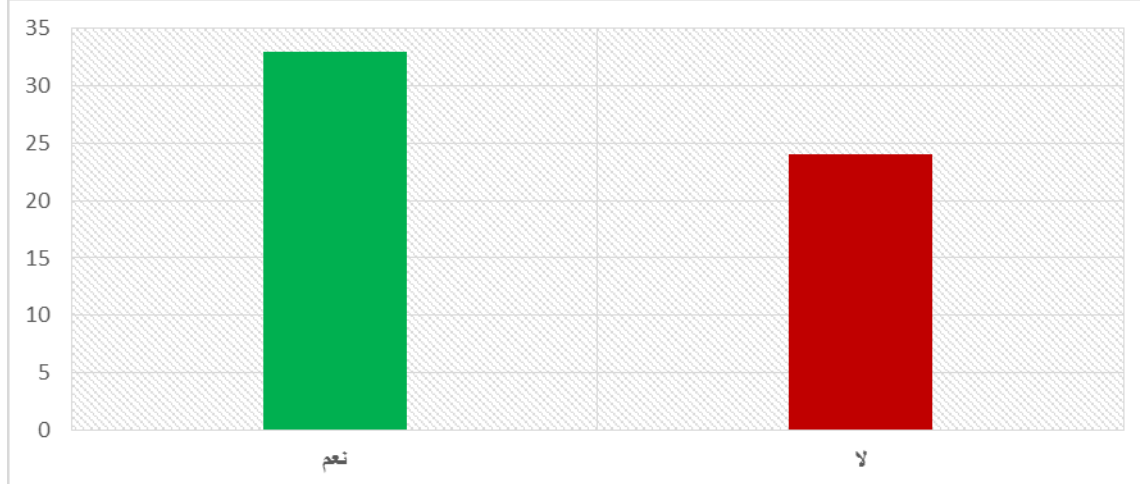
ب _ إختبار الفرضية الثانية:

لاختبار صحة الفرضية الثانية والتي تربط بين الضغوط الاجتماعية ورغبة العامل في التقاعد نستعين بدراسة ما يلي:

1. **كفاية العطلة:** لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (25): نتائج تحليل المؤشر الأول للضغوط الإجتماعية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تكفي العطلة الممنوحة لك في السنة لمنحك الراحة من العمل؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	$\leftarrow 1,5 \rightarrow$	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.233	1.4	نعم	0.49	1.42	42.1	24	57.9	33



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

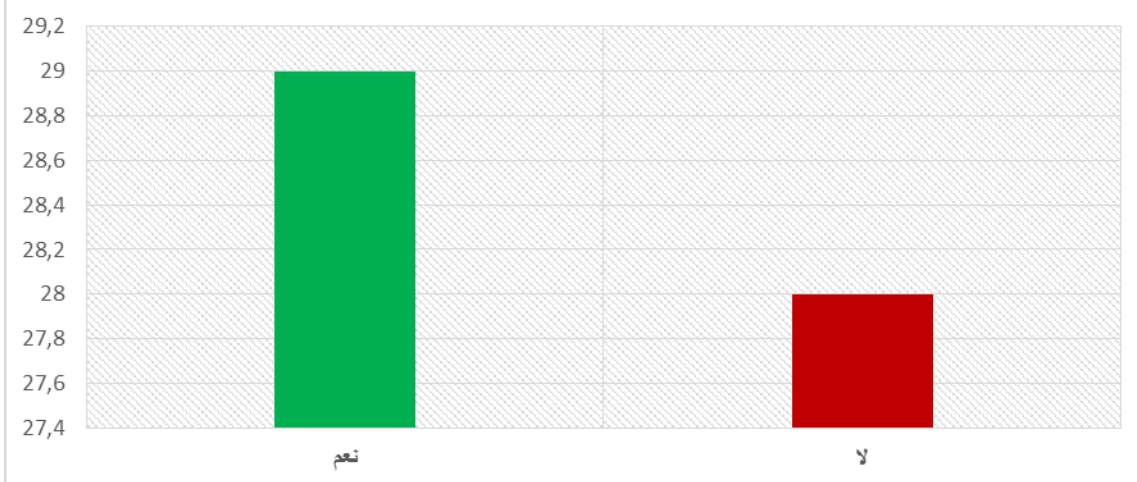
تشير نتائج السؤال حول كفاية العطلة السنوية في منح الراحة من العمل إلى وجود تشتت في الإجابات وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأكبر من 0.05، وعلى هذا الأساس يمكن تفسير النتائج كالآتي:

- **كفاية العطلة:** النسبة الأكبر (57.9%) التي ترى أن العطلة كافية تشير إلى أن أكثر من نصف الأساتذة يشعرون بأنهم يحصلون على الوقت الكافي للراحة والتعافي من العمل خلال العطلات السنوية. هذا يشير إلى أن العطلات تساعدهم على تقليل مستويات الإجهاد وتجديد طاقتهم.
- **عدم كفاية العطلة:** النسبة المتبقية (42.1%) التي لا تشعر بأن العطلة كافية تعكس وجود فجوة في مقدار الراحة التي يحصلون عليها. هذه الفئة قد تعاني من ضغوط مستمرة أو عبء عمل كبير يجعل العطلات غير كافية لتعويض الجهد المبذول.

2. التنقل للعمل: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (26): نتائج تحليل المؤشر الثاني للضغوط الإجتماعية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تواجه صعوبة في التنقل الى المؤسسة التي تعمل بها؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.895	0.01	نعم	0.50	1.49	49.1	28	50.9	29	



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel).

تشير نتائج السؤال حول صعوبة التنقل إلى المؤسسة التي يعمل بها الأساتذة إلى وجود تشتت في الإجابات وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأكبر من 0,05، وعلى هذا الأساس يمكن تفسير النتائج كالاتي:

- **صعوبة التنقل:** نسبة 50.9% التي تواجه صعوبة في التنقل تعكس تحدياً ملحوظاً يتعرض له جزء كبير من الأساتذة. صعوبة التنقل يمكن أن تؤدي إلى شعور بالإرهاق، وتؤثر على الأداء الوظيفي، وتزيد من مستويات التوتر.
- **الضغوط الإجتماعية:** صعوبة التنقل يمكن أن تضيف ضغوطاً إضافية على الأساتذة، حيث أن التنقل الصعب يمكن أن يؤدي إلى تأخير في الوصول إلى العمل، زيادة في التكاليف الشخصية، وخلق مشكلات في التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

3. التوفيق بين المسؤولية الأسرية والعمل: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (27): نتائج تحليل المؤشر الثالث للضغوط الإجتماعية

T-test		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة						هل تجد صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتك الأسرية ومسؤولياتك اتجاه عملك ؟
					مطلقا		قليلا		كثيرا		
Sig	المحسوب	←2→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	%	Fre	
0.049	-2.0	قليلا	0.59	1.84	10.5	6	63.2	36	26.3	15	

الاجابة	Fre
مطلقا	6
قليلا	36
كثيرا	15

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

تواجه نسبة كبيرة من الأساتذة صعوبة في التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والعمل (عند درجتي كثيرا 26.3%، و قليلا 63.2%)، مما يشير إلى أهمية دعم التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، وقيمة حسب الانحراف المعياري الذي لا يتعدى 0.59، يتضح وجود توافق بين عناصر العينة، وتؤكد قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار ستودنت T-test الأقل من 0.05 هذا الاتجاه إلى درجة "قليلا".

5. كفاية الراتب: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (28): نتائج تحليل المؤشر الرابع للضغوط الإجتماعية

T-test	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة						هل تجد راتبك كافي لمنحك حياة كريمة؟
				مطلقا		قليلا		كثيرا		
Sig	المحسوب	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	%	Fre	
0.000	5.7	0.59	2.45	50.9	29	43.9	25	5.3	3	

التوجه	الاجابة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مطلقا	29	2.45	0.59
قليلا	25	2.45	0.59
كثيرا	3	2.45	0.59

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

تشير نتائج السؤال حول كفاية الراتب لمنح حياة كريمة إلى ما يلي:

- النسبة الكبيرة (50.9%) التي ترى أن راتبهم غير كافٍ تشير إلى أن جزءاً كبيراً من الأساتذة يعاني من صعوبات مالية تؤثر على جودة حياتهم. هذا يمكن أن يضيف إلى الضغوط الاجتماعية ويؤثر على رضاهم العام عن حياتهم الشخصية والمهنية.
- الضغوط الاجتماعية: الأساتذة الذين يشعرون بعدم كفاية راتبهم قد يواجهون ضغوطاً اجتماعية واقتصادية كبيرة، مثل صعوبة تلبية احتياجات الأسرة، وتحمل أعباء مالية إضافية. هذه الضغوط يمكن أن تؤثر على استقرارهم النفسي وتعزز رغبتهم في البحث عن بدائل مهنية أو التقاعد.

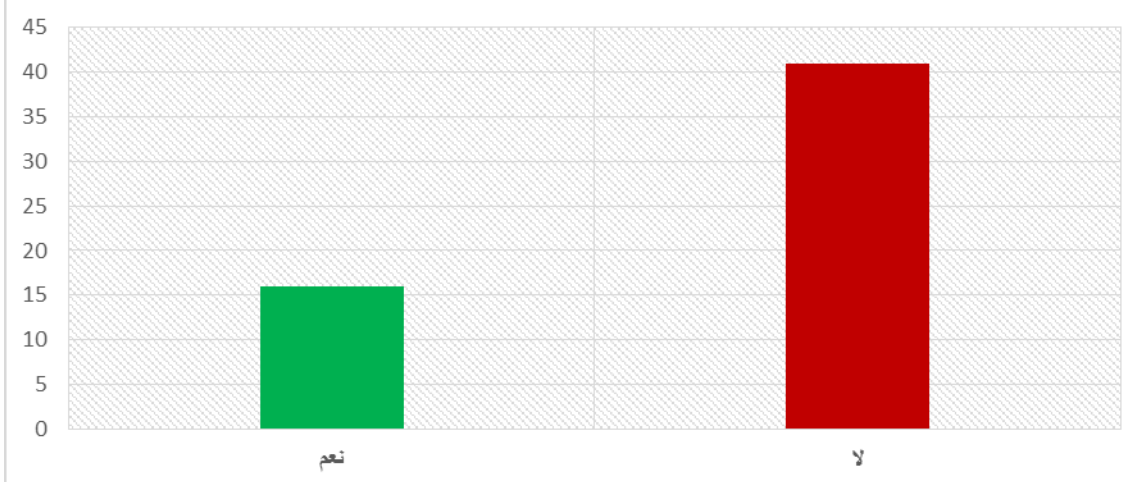
- التأثير على رغبة التقاعد: عدم كفاية الراتب يمكن أن يعزز رغبة الأساتذة في التقاعد، خاصةً إذا كانوا يواجهون صعوبات مالية كبيرة تؤثر على جودة حياتهم. تحسين الرواتب أو تقديم دعم مالي إضافي قد يساعد في تخفيف هذه الضغوط وزيادة رضا الأساتذة عن وظائفهم.

يعزز الاستنتاجات السابقة قيمة الانحراف المعياري الذي لا يتعدى 0.59، الذي يدل على وجود توافق بين عناصر العينة، وتؤكد قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار ستودنت T-test الأقل من 0.05 هذا الاتجاه (درجة "مطلقاً").

5. الأنشطة الجانبية: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (29): نتائج تحليل المؤشر الخامس للضغوط الإجتماعية

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				في حالة عدم الكفاية هل تمارس أنشطة جانبية؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	$\leftarrow 1,5 \rightarrow$	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.001	10.9	لا	0.45	1.71	71.9	41	28.1	16



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

تشير نتائج السؤال حول ممارسة الأنشطة الجانبية في حالة عدم كفاية الراتب إلى ما يلي:

- 28.1% من الأساتذة يمارسون أنشطة جانبية أو أعمالاً مربحة إضافية بسبب عدم كفاية راتبهم، وجزءاً من الأساتذة يحاولون تحسين دخلهم عبر أعمال إضافية لتعويض نقص الراتب. هذا

يعكس سعيهم لتلبية احتياجاتهم المالية وتحسين مستوى معيشتهم، فممارسة الأنشطة الجانبية قد تكون محاولة للتعامل مع الضغوط المالية التي تؤثر على رغبة الأساتذة في التقاعد.

- 71.9% من الأساتذة لا يمارسون أنشطة جانبية رغم عدم كفاية راتبهم، وهي فئة تمثل أغلبية المفردات، وحسب قيمة الانحراف المعياري المحسوب الذي لا يتجاوز 0.45 فان ذلك يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "لا"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05.

6. الدروس الخصوصية: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (30): نتائج تحليل المؤشر السادس للضغوط الإجتماعية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تقدم دروسا خصوصية؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.000	35.5	لا	0.30	1.89	89.5	51	10.5	6	

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

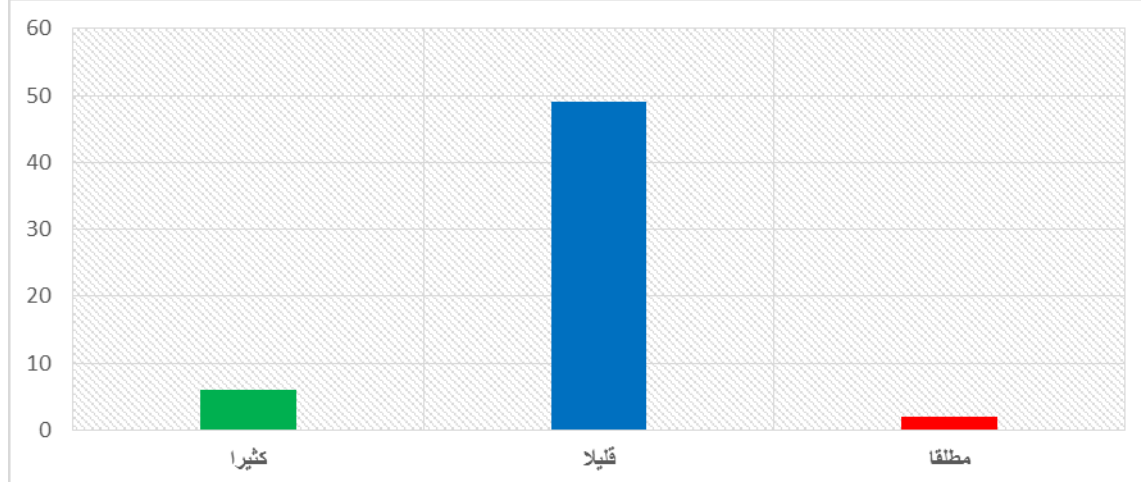
النسبة الكبيرة (89.5%) التي لا تقدم دروساً خصوصية تشير إلى أن معظم الأساتذة يفضلون التركيز على مسؤولياتهم الرسمية دون التورط في أعمال إضافية. هذا يمكن أن يكون نتيجة لمجموعة من العوامل مثل عبء العمل الحالي، نقص الوقت، أو قلة الاهتمام بتقديم الدروس الخصوصية، وما يدعم ذلك هو قيمة الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.30 التي تفيد بوجود اتفاق

بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "لا"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار χ^2 الأقل من 0.05، بالمقابل نسبة صغيرة (10.5%) من الأساتذة التي تقدم دروساً خصوصية تعكس أن جزءاً محدداً فقط من الأساتذة يلجأ إلى هذا الخيار لزيادة دخله. هذا يمكن أن يكون بسبب عدم الحاجة أو عدم الرغبة في القيام بمزيد من العمل الإضافي.

7. فعالية العمل الإضافي: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (31): نتائج تحليل المؤشر السابع للضغوط الإجتماعية

T-test		التوجه ←2→	الانحراف المعياري σ^2	المتوسط الحسابي \bar{x}	الاجابة						هل يحسن العمل الاضافي من وضعيتك الاجتماعية؟
Sig	المحسوب				مطلقا		قليلا		كثيرا		
					%	Fre	%	Fre	%	Fre	
0.159	-1.4	قليلا	0.37	1.92	3.5	2	86	49	10.5	6	



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

تشير نتائج السؤال حول تأثير العمل الإضافي على الوضع الاجتماعي إلى وجود تركيز الإجابات عند الدرجة 2 (قليلا) تؤكد قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار ستودنت T-test الأكبر من 0.05 هذا الاتجاه، وبصفة عامة يمكن تفسير النتائج كالاتي:

- النسبة الصغيرة (10.5%) التي ترى تحسناً كبيراً من العمل الإضافي تعكس أن القليل من الأساتذة يشعرون بأن الجهد الإضافي بشكل كبير يؤثر بشكل إيجابي على وضعهم الاجتماعي. هذا يمكن أن يشير إلى أنهم يحققون مكاسب ملحوظة من خلال العمل الإضافي.

- النسبة الأصغر (3.5%) التي لا تشعر بأي تحسن تعكس أن العمل الإضافي لا يؤثر بشكل ملموس على وضعهم الاجتماعي، مما يشير إلى أن الجهد المبذول لا يحقق النتائج المرجوة.
- النسبة الكبيرة (86%) التي ترى تحسناً طفيفاً تشير إلى أن العمل الإضافي يوفر بعض الفوائد الاجتماعية، لكنه ليس كافياً لإحداث تغيير جذري في الوضع الاجتماعي. هذا يعني أن مزايا العمل الإضافي غير كافية لتبرير الجهد الإضافي أو الأعباء التي يتحملونها.

8. التقييم الذاتي للأستاذ: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (32): نتائج تحليل المؤشر الثامن للضغوط الإجتماعية

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل انت راض على ما تقدمه؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.001	10.9	نعم	0.45	1.28	28.1	16	71.9	41	

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

تشير قيمة الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.45 إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "نعم"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كاي² الأقل من 0.05، وقد توزعت الاجابت حسب هذا المؤشر إلى:

- الرضا العام: النسبة الكبيرة (71.9%) من الأساتذة الذين يشعرون بالرضا عن ما يقدمونه تعكس درجة عالية من الالتزام والرضا الشخصي عن عملهم. هذا يشير إلى أن معظم الأساتذة يجدون قيمة في جهودهم ومساهماتهم، مما يعزز شعورهم بالإنجاز ويخفف من الضغوط النفسية.

- عدم الرضا: النسبة (28.1%) التي لا تشعر بالرضا عن ما تقدمه تعكس مشكلات أو تحديات تواجهها هذه الفئة، مثل الضغوط الزائدة، قلة التقدير، أو مشاكل في بيئة العمل. هؤلاء الأساتذة من الممكن يشعرون بالإحباط أو عدم التقدير، مما يمكن أن يؤثر على رغبتهم في الاستمرار في العمل.

9. اتخاذ القرار حول صحة قبول اختبار الفرضية الثانية: تشير النتائج إلى أن الضغوط الاجتماعية تلعب دوراً مهماً في تشكيل رغبة الأساتذة في التقاعد. حيث يلاحظ أن الأساتذة يشعرون بصعوبة في التوفيق بين مسؤولياتهم الأسرية ومسؤولياتهم المهنية، مما يضيف ضغوطاً اجتماعية على حياتهم، خاصة في ظل وجود فئة يمارسون أنشطة جانبية لتعويض النقص في الدخل، لاسيما إذا اقترن ذلك بوجود صعوبة في التوفيق بين والحياة الأسرية والحياة العملية التي قد تؤدي إلى إرهاق الأستاذ بالاعمال داخل وخارج المؤسسة التي ينتمي إليها بالتالي، يمكن استنتاج أن الضغوط الاجتماعية تلعب دوراً مهماً في تشكيل رغبة الأساتذة في التقاعد، حيث أن التحديات الاجتماعية والمالية تؤثر بشكل كبير على قراراتهم المهنية بالثانوية محل الدراسة، وهو ما يثبت صحة قبول الفرضية الثانية التي تنص على: توجد علاقة طردية بين الضغوط الاجتماعية ورغبة العامل في التقاعد.

ج- اختبار الفرضية الثالثة:

لاختبار صحة الفرضية الثالثة والتي تربط بين ضغوط جماعات العمل ورغبة العامل في التقاعد نستعين بدراسة ما يلي:

1. العلاقة مع الزملاء: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (33): نتائج تحليل المؤشر الأول لضغوط جماعات العمل

T-test		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة						كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل؟
					سيئة		عادية		جيدة		
Sig	المحسوب	←2→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	%	Fre	
0.028	-2.2		0.52	1.84	7	4	70.2	40	22.8	13	

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

حسب البيانات الواردة أعلاه يتضح وجود توافق بين عناصر العينة وه ما تؤكد قيمة الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.52، وكذا قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار ستودنت T-test الأقل من 0.05 هذا الاتجاه إلى درجة "عادية"، حيث تركزت توزعت الإجابات كالتالي:

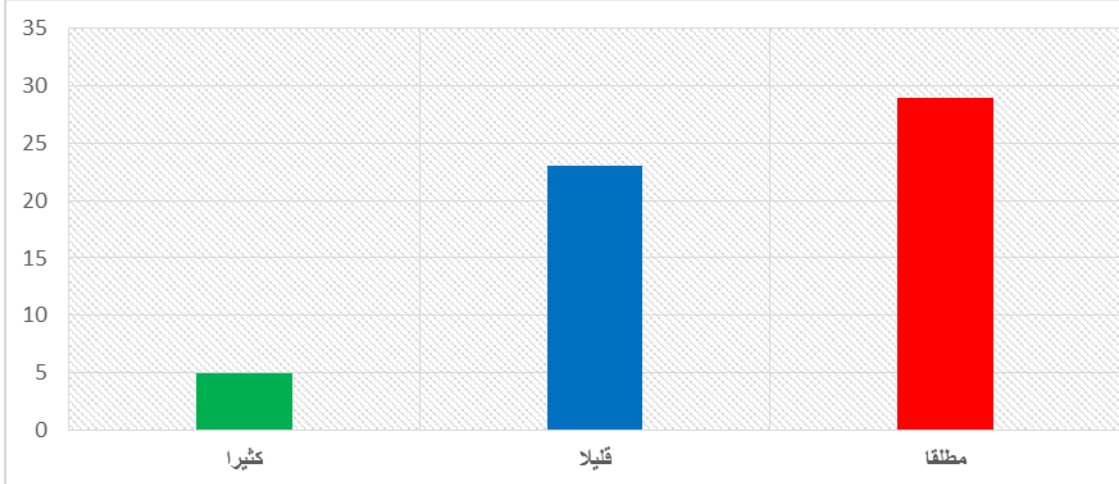
- **العلاقات الجيدة:** نسبة 22.8% من الأساتذة الذين يعتبرون علاقتهم بزملائهم جيدة تشير إلى وجود مجموعة من الأساتذة يشعرون بدعم إيجابي وتعاون من زملائهم. هذا النوع من العلاقات يمكن أن يحسن من بيئة العمل ويعزز الرضا الوظيفي، مما يقلل من رغبة الأساتذة في التقاعد.
- **العلاقات العادية:** النسبة الكبيرة (70.2%) التي تعتبر علاقتها بزملائها عادية تعكس أن معظم الأساتذة يَمرون بعلاقات مهنية طبيعية، ولكن يمكن أن تفتقر إلى التميز الإيجابي أو السلبي. هذه العلاقات قد تؤدي إلى بيئة عمل مستقرة ولكنها لا توفر الدعم الكافي للتخفيف من الضغوط النفسية.
- **العلاقات السيئة:** النسبة الصغيرة (7%) من الأساتذة الذين يعتبرون علاقتهم بزملائهم سيئة تعكس وجود بعض المشكلات في بيئة العمل يمكن أن تؤدي إلى شعور بالإحباط والتوتر. العلاقات

البيئة تساهم في زيادة الضغوط النفسية وقد تدفع الأساتذة نحو التفكير في التقاعد كوسيلة للتخلص من هذه الضغوط.

2. أثر العلاقة مع الزملاء على الأداء البيداغوجي: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (34): نتائج تحليل المؤشر الثاني لضغوط جماعات العمل

T-test		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة						هل تؤثر علاقتك مع زملائك على أدائك البيداغوجي؟
Sig	المحسوب				مطلقا		قليلا		كثيرا		
		←2→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	%	Fre	
0.000	4.8	مطلقا	0.65	2.42	50.9	29	40.3	23	8.8	5	



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

يتبين من خلال تحليل الانحراف المعياري الذي المقدره بـ 0.65، إلى وجود توافق بين عناصر العينة، وتؤكد قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار ستودنت T-test الأقل من 0.05 هذا الاتجاه إلى درجة "مطلقا"، حيث توزعت الإجابات كالتالي:

- تأثير كبير: النسبة الصغيرة (8.8%) التي تشعر بتأثير كبير لعلاقتهم مع زملائهم على الأداء البيداغوجي تعكس أن هؤلاء الأساتذة يشعرون بوضوح بارتباط بين جودة علاقاتهم مع الزملاء وجوده أدائهم في التدريس. هذه العلاقة يمكن أن تكون نتيجة لدعم إيجابي أو تعاون فعال في بيئة العمل.

- تأثير طفيف: النسبة الأكبر (40.3%) التي ترى تأثيراً طفيفاً تشير إلى أن علاقات العمل تلعب دوراً ما في الأداء البيداغوجي، ولكن التأثير ليس كبيراً بما يكفي ليكون عاملاً حاسماً. وهذا يعني أن العلاقات مع الزملاء تؤثر على الأداء بشكل غير مباشر أو غير ملموس بشكل كبير.
- عدم التأثير: النسبة الكبيرة (50.9%) التي لا ترى أي تأثير تشير إلى أن الكثير من الأساتذة يعتبرون أن علاقاتهم مع زملائهم ليست عاملاً مؤثراً على جودة أدائهم في التدريس. يمكن أن يكون هؤلاء الأساتذة قادرين على الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء بغض النظر عن جودة العلاقات مع الزملاء.

3. التنسيق مع الزملاء: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (35): نتائج تحليل المؤشر الثالث لضغوط جماعات العمل

χ^2		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تتشاور مع زملائك في حل المشاكل التي تعوق العملية التعليمية؟
					لا		نعم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	
0.000	14.7	نعم	0.43	1.24	24.6	14	75.4	43	

Response	Frequency (Fre)
نعم	43
لا	14

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

تشير نتائج السؤال حول التشاور مع الزملاء في حل المشاكل التي تعوق العملية التعليمية إلى ما يلي:

- **التشاور المنتظم:** النسبة الكبيرة (75.4%) التي تتشاور مع زملائهم تعكس وجود مستوى عالٍ من التعاون والتبادل المهني بين الأساتذة. هذا يمكن أن يشير إلى بيئة عمل إيجابية حيث يتم تبادل الأفكار والحلول بشكل مستمر، مما يساهم في تحسين العملية التعليمية وتخفيف الضغوط المتعلقة بالمشاكل التي تواجههم، بالمقابل الانحراف المعياري الذي لا يتجاوز 0.43 يشير إلى اتفاق بين عناصر العينة واتجاهها إلى درجة "نعم"، وهو ما تؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كا² الأقل من 0.05.
- **عدم التشاور:** النسبة الأقل (24.6%) التي لا تتشاور مع زملائهم تعكس وجود تحديات أو قضايا شخصية أو مهنية تمنعهم من التعاون. هذا يمكن أن يكون ناتجاً عن عدم الثقة أو عدم وجود قنوات فعالة للتواصل بين الزملاء.

4. أثر العلاقة مع الزملاء على الرغبة في التقاعد: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (36): نتائج تحليل المؤشر الرابع لضغوط جماعات العمل

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تدفحك علاقتك مع زملائك الأساتذة الى ؟
				التقاعد		الاستمرار في التعليم		
Sig	المحسوب	←1,5→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.895	0.01		0.50	1.49	49.1	28	50.9	29

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel).

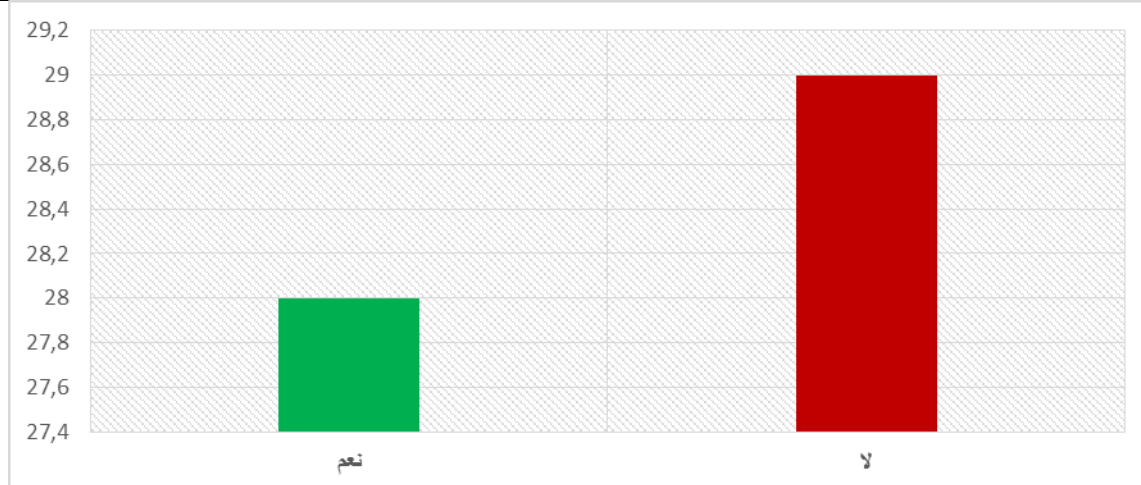
بلغت الدلالة الإحصائية لاختبار كا² قيمة تفوق من 0.05، مما يعني عدم وجود اتفاق بين المفردات التي توزعت اجاباتها كالتالي:

- **الاستمرار في التعليم:** النسبة الكبيرة (50.9%) التي تدفعها علاقتها مع زملائها للاستمرار في التعليم تعكس أن وجود علاقات مهنية إيجابية يمكن أن يكون مصدر دعم وتحفيز. هذا يشير إلى أن بيئة العمل التعاونية والمساندة قد تعزز شعور الأساتذة بالانتماء والرضا، مما يدفعهم للبقاء في مهنة التعليم.
- **التقاعد:** النسبة القريبة (49.1%) التي تدفعها علاقاتها مع زملائها نحو التقاعد تعكس أن العلاقات مع الزملاء قد تكون عاملاً مثيراً للضغط أو التوتر. هذا يمكن أن يعني أن الأساتذة الذين يواجهون صعوبات في علاقاتهم مع الزملاء يكونون أكثر عرضة للتفكير في التقاعد كوسيلة للتخلص من هذه الضغوط.

5. أسلوب التواصل في العمل: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (37): نتائج تحليل المؤشر الخامس لضغوط جماعات العمل

χ^2		التوجه ←1,5→	الانحراف المعياري σ^2	المتوسط الحسابي \bar{x}	الاجابة				هل أنت راض على أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإداري؟
Sig	المحسوب				لا		نعم		
		%	Fre	%	Fre				
0.895	0.01	لا	0.50	1.51	50.9	29	49.1	28	



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

بلغت الدلالة الإحصائية لاختبار كا² قيمة تفوق من 0.05، مما يعني عدم وجود اتفاق بين المفردات التي توزعت اجاباتها كالتالي:

- الرضا: النسبة المتقاربة (49.1%) التي تشعر بالرضا عن أسلوب التواصل تشير إلى وجود جزء كبير من الأساتذة الذين يجدون أن أساليب التواصل الحالية فعالة أو مرضية بدرجة معينة. يعكس ذلك وجود بعض جوانب إيجابية في التواصل بين الأساتذة والإدارة.
- عدم الرضا: النسبة المتقاربة (50.9%) التي لا تشعر بالرضا تشير إلى أن هناك تحديات ملحوظة في أسلوب التواصل بين الأساتذة والإدارة. قد تكون هذه المشكلات مرتبطة بعدم وضوح التوجيهات، قلة التفاعل الفعال، أو عدم الاستماع الكافي لملاحظات الأساتذة.

6. العلاقة مع المسؤول المباشر: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (38): نتائج تحليل المؤشر السادس لضغوط جماعات العمل

T-test		التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة						كيف هي علاقتك مع المدير؟
Sig	المحسوب				سيئة		عادية		جيدة		
		←2→	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre	%	Fre	
0.000	14.7	جيدة	0.57	1.47	3.5	2	40.4	23	56.1	32	

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Exel 2016).

تشير نتائج السؤال حول العلاقة مع المدير إلى ما يلي:

- العلاقات الجيدة: النسبة الكبيرة (56.1%) التي تعتبر علاقتها بالمدير جيدة تشير إلى وجود دعم وتفاهم نسبيين بين الأساتذة والمدير. هذا يعكس بيئة عمل إيجابية حيث يتم تقدير جهود

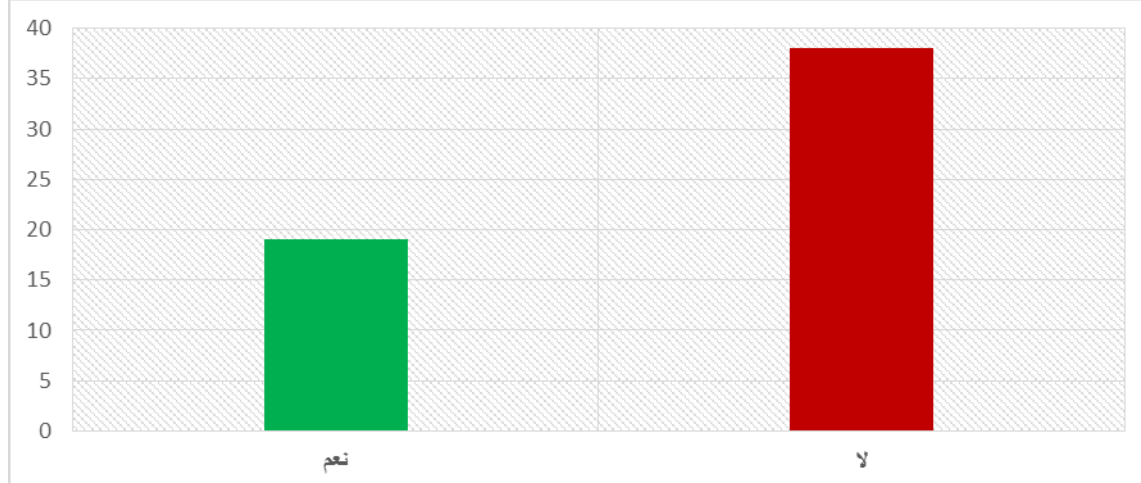
الأستاذة، مما يمكن أن يعزز رضاهم الوظيفي ويقلل من رغبتهم في التقاعد، وحسب قيمة حسب الانحراف المعياري الذي لا يتعدى 0.57، يتضح وجود توافق بين عناصر العينة، وتؤكد قيمة الدلالة الإحصائية لاختبارستيوذنت T-test الأقل من 0.05 هذا الاتجاه إلى درجة "جيدة".

- **العلاقات العادية:** النسبة الكبيرة (40.4%) التي تعتبر علاقتها بالمدير عادية تعكس وجود توازن نسبي. هذه النسبة تعني أن العلاقة بين الأساتذة والمدير لا تثير مشاعر قوية من الإيجاب أو السلبية، مما قد يشير إلى أن التفاعل مع المدير ليس عاملاً رئيسياً في رضا الأساتذة أو ضغوطهم.
- **العلاقات السيئة:** النسبة الصغيرة (3.5%) التي تعتبر علاقتها بالمدير سيئة تعكس أن نسبة قليلة من الأساتذة تواجه مشكلات واضحة في العلاقة مع المدير. هذه العلاقات السيئة تؤدي إلى شعور بالإحباط والتوتر، مما يعزز رغبة هؤلاء الأساتذة في التقاعد.

7. أثر العلاقة مع المدير على الرغبة في التقاعد: لدراسة هذا المؤشر نستعين بالجدول الموالي:

الجدول رقم (39): نتائج تحليل المؤشر السابع لضغوط جماعات العمل

χ^2	التوجه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابة				هل تؤثر هذه العلاقة على تفكيرك في التقاعد أو إتمام العمل؟
				لا		نعم		
Sig	المحسوب	$\leftarrow 1,5 \rightarrow$	σ^2	\bar{x}	%	Fre	%	Fre
0.000	6.9	لا	0.47	1.66	66.7	38	33.3	19



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V27) وبرنامج (Excel).

تميل معظم المفردات محل الدراسة إلى عدم تأثير العلاقة مع المدير على الرغبة في التقاعد حسب 66.7% من الأساتذة الذين تمت عليهم الدراسة، وهو ما تؤكد قيمة الانحراف المعياري المقدره بـ 0.47 وقيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كا² الأقل من 0.05، بالمقابل النسبة (33.3%) التي تشعر بتأثير العلاقة مع المدير على تفكيرهم في التقاعد أو الاستمرار في العمل تشير إلى أن هذه العلاقة تكون عاملاً مهمًا لبعض الأساتذة. هؤلاء الأساتذة يمكن أن يشعروا بأن العلاقة مع المدير تؤثر على دعمهم وتقديرهم، مما يمكن أن يؤثر على قراراتهم بالبقاء في العمل أو التفكير في التقاعد.

8. اتخاذ القرار حول صحة قبول اختبار الفرضية الثالثة: تحليل النتائج يشير إلى أن تأثير ضغوط جماعات العمل على رغبة الأساتذة في التقاعد ليس واضحًا بشكل كبير. على سبيل المثال، النتائج تظهر أن معظم الأساتذة يشعرون بعلاقات عادية أو جيدة مع زملائهم، وأن العلاقة مع الزملاء لا تؤثر بشكل كبير على أدائهم البيداغوجي أو قراراتهم بالتقاعد. النسبة الكبيرة من الأساتذة يتشاورون مع زملائهم في حل المشكلات التعليمية، مما يعكس وجود تعاون مهني فعال وليس ضغوطًا جماعية كبيرة تؤثر على قراراتهم.

علاوة على ذلك، العلاقة مع المدير، والتي تُعد جزءًا من بيئة العمل، التي لها تأثيرات أكبر على قرارات التقاعد مقارنة بالعلاقات مع الزملاء. النتائج تظهر أن الأساتذة الذين يشعرون بعلاقات جيدة مع المدير يميلون للبقاء في المهنة أكثر من أولئك الذين لا يشعرون بذلك. هذا يبرز أن الضغوط الإدارية تكون أكثر تأثيرًا على رغبة التقاعد من ضغوط جماعات العمل.

بالتالي، لم تُظهر التحليلات السابقة دليلاً قوياً على أن ضغوط جماعات العمل تلعب دورًا رئيسيًا في اتخاذ قرار التقاعد. بدلاً من ذلك، يبدو أن الضغوط الإدارية والعوامل الشخصية والاجتماعية تلعب دورًا أكثر أهمية في تشكيل رغبة الأساتذة في التقاعد، وهو ما ينفي صحة قبول الفرضية الثالثة التي تنص: " توجد علاقة طردية بين ضغوط جماعات العمل ورغبة العامل في التقاعد".

II. مناقشة الفرضيات في ضوء النتائج:

1_ مناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

والتي كانت صياغتها كالتالي: توجد علاقة طردية بين الضغوط الإدارية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علام لاروكاد ولاية المسيلة.

أكدت نتائج إختبار هذه الفرضية من خلال الجداول: ﴿ 6 22 ﴾ أن هناك علاقة بين الضغوط الادارية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علام لاروكاد ولاية المسيلة.

ويمكن تفسير هذا باعتبار أن الأستاذ كينونة بشرية يواجه مجموعة من الضغوط والمعوقات الادارية بعض النظر عن مسبباتها وإختلاف مصادرها. وهذا دليل على أن مهنة التدريس من المهن ذات الطابع الإنساني التي لا تخلو من المعوقات والصعوبات نظرا لما تنطوي عليه من أعباء ومطالب ومسؤوليات بشكل مستمر لذلك فمن الطبيعي أن تكون لديها تأثيرات سلبية على صحته الجسمية والنفسية. كما يمكن إرجاع مشكلة الضغوط الإدارية لدى أساتذة التعليم الثانوي إلى ظروف العمل الصعبة المتمثلة في: كثافة البرامج والمناهج الدراسية وارتفاع عدد التلاميذ داخل القسم، حيث برز هذا العامل بشكل واضح خاصة في السنوات الاخيرة امام العجز في بناء الهياكل التربوية مع تزايد عدد المتدربين، وهو العامل الذي يزيد من إرهاق الأستاذ ويؤثر على تحصيل التلاميذ، فالعدد القليل من التلاميذ في الصف (في حدود 25 تلميذا) يسهل العمل التربوي ويساعد على راحة المدرس والمتدرب معا، لذلك يرى الباحث ناصر الدين زيدي: ان الواقع المدرسي المعاش في الجزائر والذي يتسم بأعداد التلاميذ المتزايدة أما قلة المؤسسات التربوية يسبب ضغطا للمدرس)، وكذلك انعدام الرغبة في الدراسة عند بعض التلاميذ، وكذا المستوى المنخفض لدى البعض منهم يسبب إرهاق وتعب فسيولوجيا لدى الاستاذ، خصوصا اذا كان الاستاذ ملزم بتحقيق نسبة عالية من النتائج. بالإضافة الى الوقت الغير الرسمي الذي يقضيه في ملئ الجداول والمراقبة والتقييمات المستمرة وملئ بطاقات المتابعة بالإضافة إلى الوقت المخصص لتحضير الدروس، كل هاته الاسباب قد تؤدي به الى تخفيض مستوى الطموح والمثابرة بعدم بذل الجهد الدؤوب للتغلب على العقبات والمصاعب التي تواجهه في تحقيق اهدافه. حيث اشارت نتائج التحليل في الجدول رقم (6) ان نسبة (75.4%) من اساتذة التعليم الثانوي يؤكدون على عدم توفر الوسائل والأجهزة الضرورية. وهذا ما يعكس وجود نقص واضح في المواد المخصصة للتدريس في المؤسسات التي يعمل بها هؤلاء الأساتذة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة (96.5%) من الاساتذة يشعرون بالتعب بسبب كثرة الحصص اليومية وطول ساعات العمل، وهذا ما يؤكد على عدم مراعات عامل السن في تحديد ساعات العمل، مما يولد

لديهم الشعور بالارهاق وانخفاض الروح المعنوية في العمل وكل هاته الضغوط تندرج ضمن اللامبالاة والاهتمام من طرف الإدارة والمسؤولين. كما انه يمكن لهذا الشعور أن يؤثر على الأداء العام للأستاذ ويعزز من رغبته في العزوف عن العمل واللجوء نحو التقاعد.

وهذا ما أكدته نتائج دراسة نعمت رمضان (1991) المعنونة ب: " الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان ". أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت ب: (25.3%) مقابل (21.2%) يتعرضون لضغوط مرتفعة، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية مثل الراتب والترقية في العمل وظروف العمل وسياسة الإدارة. ضف الى ذلك دراسة ناصر الدين زيدي (2007) الموسومة ب: " سيكولوجية المدرس الجزائري ". والتي أفرزت العديد من الحقائق عن الوضع المهني الصعب للمدرس الجزائري فهو يعمل في ظروف مهنية قاسية مليئة بالمتاعب كاحتفاظ الأقسام وقلة الوسائل وضغوط الإدارة.

2_مناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية على: " توجد علاقة طردية بين الضغوط الاجتماعية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المحيد علاهم لاروكات ولاية مسيلة.

حيث اكدت نتائج اختبار هذه الفرضية من خلال الجداول ﴿ 23 30 ﴾ أن هناك علاقة بين الضغوط الاجتماعية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المحيد علاهم لاروكات ولاية مسيلة.

ويمكن تفسير هذا أن الضغوط الاجتماعية تعتبر من العوامل الأولى التي تسبب ضغطا كبيرا على الاستاذ كون ان هذا الأخير يحمل على عاتقه مسؤوليات كثيرة اتجاه أسرته علاوة على ذلك مسؤولياته الاجتماعية اتجاه وظيفته. جل هذه المسؤوليات لها تأثيرات سلبية أكثر من ان تكون ايجابية كونها تنعكس سلبا على قدرته في التعامل مع الأزمات والمشاكل وعدم التوازن الوظيفي، وان هذه العلاقة ظهرت في صورة صراع ونزاع بين الحياة الأسرية والعملية، حيث اشارت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (25) إلى اتجاه أفراد العينة أن هناك صعوبة في التوفيق بين المتطلبات الأسرية والعمل بنسبة 63.2 %، حيث أكدت قيمة الدلالة الإحصائية لإختبار ستيودنت T-test الأقل من 0.05 هذا الاتجاه إلى درجة " قليلا ". وهذا يعني أن التوفيق بين هاتين المسؤوليتين ليس امر سهلا ويعتبر تحدي كبير في حياة العديد منهم. حيث يجد الاستاذ نفسه متقلبا بين متطلبات العمل الشديدة وحاجة الأسرة اليه من اهتمام ورعاية ومصاريف.، إضافة الى ذلك الضغوط المادية او ضغط الأجر فالأستاذ الذي يذهب الى الوظيفة وهو مثقل بمتطلبات الحياة المادية خاصة إذا كان ذلك الأجر

الذي يتقاضاه كل شهر هو المصدر الوحيد لكسب الرزق يجده غير كافي لتلبية حاجيات الأفراد ومتطلبات الحياة الشخصية كما يقول هاملتون: (لا يمكن للعمل الذي لا يدر ربحا ان يؤدي الى التوافق) فمن اهم الدوافع القوية للتمسك بالعمل التربوي هو ما يحصل عليه المدرس من اجر ومنح اضافية، فإذا كان هذا العمل لا يوفر له دخلا كافيا لإشباع حاجياته فهذا يسبب له إحباطا نفسيا مما قد يدفعه إلى ترك الوظيفة أو القيام بأعمال أخرى بحثا عن دخل إضافي كالتجارة أو العمل بالساعات الإضافية، وهذا ما يزيده ضغطا وجهدا قد يؤثران على توازنه وحتى على مستوى كفايته التربوية. وهذا ما اثبتته النتائج التحليلية في الجداول رقم (26 و 27 و 29) ان نسبة كبيرة من الاساتذة يعانون من صعوبات مالية، وهذا يعني أنهم يواجهون ضغوط اجتماعية واقتصادية كبيرة يمكن أن تؤثر على استقرارهم النفسي وتعزز رغبتهم في البحث عن بدائل مهنية او التقاعد. ونسبة 50.9% من الاساتذة يواجهون صعوبة في التنقل مما تعكس تحدي ملحوظ يتعرض له جزء كبير من الاساتذة، كما يمكن أن تضيف ضغوط اضافية عليهم، حيث ان التنقل الصعب يمكن أن يؤدي الى التأخير في الوصول الى العمل. زيادة في التكاليف الشخصية وخلق مشكلة في التوازن بين العمل والحياة الشخصية. ونسبة 86% يكون ان العمل الاضافي يؤدي الى بعض الفوائد الاجتماعية لكنه ليس كافي لاحداث تغيير جذري في الوضع الاجتماعي وهذا يعني أن مزايا العمل الاضافي غير كافية لتبرير الجهد الاضافي او الأعباء التي يتحملونها.

3_ مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

والتي كانت صياغتها كالتالي: توجد علاقة طردية بين ضغوط جماعات العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكات ولاية مسيلة.

أكدت نتائج اختبار الفرضية من خلال الجداول (31... 36) أنه لا توجد علاقة بين ضغوط جماعات العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكات ولاية مسيلة.

ويمكن تفسير هذا على ان كل الظروف الخارجية والمواقف والتفاعلات التي تنبع من طرف جماعات العمل، هي عبارة عن ضغوط يعيشها الأستاذ يوميا في العمل قد تكون ايجابية وقد تكون سلبية. لكن حسب ما تم التوصل اليه من نتائج في تحليل المؤشر الرابع لبعث ضغوط جماعة العمل أن نسبة 50.9% من الأساتذة أشارو الى ان علاقتهم مع زملائهم لا تؤثر على الرغبة في التقاعد، بل يعتبرونها مصدر تحفيز ودعم للإستمرار في التعليم، وهذا يشير الى ان العلاقة بين الأستاذ وزملائه في العمل من منظور سوسيولوجي تعتبر علاقة اجتماعية مهمة اساسها التعاون والمساندة لأن كلاهما

يساهمان في تحسين الأداء الأكاديمي وتكوين بيئة تعليمية ايجابية، ضف إلى ذلك انها قد تعزز شعور الاساتذة بالانتماء والرضا، وتدفعهم للبقاء في المهنة ومزاولة العمل.

إضافة الى هذا نجد ان نسبة 75.4% من الاساتذة يتشاورون مع زملائهم في حل المشكلات المهنية التي تعوق العملية التعليمية وهذا يشير الي بيئة العمل إيجابية حيث يتم فيها تبادل الافكار لإيجاد الحلول التي تساهم في تحسين العملية التعليمية وتخفيف الضغوط المتعلقة بالمشاكل التي تواجههم.

وبالإعتماد على الملاحظة والإستنتاجات الميدانية انه في حال ما كانت هناك ضغوط من طرف جماعات العمل (زملاء، موظفين، مدير..) يمكن للإنسان ان يتخطاها إما بالتجاهل او الكتمان والتركيز اكثر على عمله والمبدأ الاساسي الذي يسعى لأجله وهو العمل من اجل كسب القوة الحلال لتلبية احتياجاته. أما اذا كانت هناك ضغوط كبيرة لا يستطيع الإنسان ان يتجاهلها لدرجة انها قد تؤثر على صحته النفسية والجسمية يمكن ان يتفادها عن طريق تقديم طلب تحويل من المؤسسة لأسباب عديدة وهذا حق من حقوق اي موظف جزائري دون اللجوء الى التقاعد وترك المهنة. لان الحياة بعد التوقف عن العمل ليست واضحة والعديد من المتقاعدين بعد تقاعدهم عن العمل وجدوا أنهم غير قادرين على التأقلم مع الأسرة والبيئة المحيطة والتغيرات المفاجئة والمتطلبات الزائدة، وهذا يعني ان النظرة حولهم قد تغيرت على إعتبار ان اجلهم قد انتهى وأن فائدتهم الاجتماعية لم تصبح قائمة، وعكس هذا نجد ان فئة اخرى من المتقاعدين فرضوا انفسهم في المجتمع والبيئة الخارجية وحتى انهم لجؤوا الى البحث عن مداخيل اخرى خصوصا مع تدهور القدرة الشرائية والظروف الصعبة وارتفاع الأسعار.

وهذا ما أكدته النظرية البنيشخصية كون ان الإنسان كائن إجتماعي يؤثر ويتأثر بالآخرين، وهذا يعني انه في تفاعل مستمر مع جماعة العمل التي تلعب دور مهم واساسي في تعزيز العلاقات وتقوية الروابط الشخصية والمهنية بين الأفراد. مما ينعكس ايجابيا على جودة الأداء وتحقيق الأهداف.

وفي الأخير وكنتيجة منهجية لصحة الفرضية الفرعية الأولى والثانية فانه يمكننا التأكيد على صحة الفرضية العامة التي مؤداها:

توجد علاقة طردية بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد في ثانوية عبد المجيد علام.

III. مناقشة الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة موردا من المعطيات والمعلومات، التي يستفيد منها أي باحث حيث تمثل هيكلا متكامل ومترايط الأجزاء، فبعدها تعرضنا لمناقشة وتحليل نتائج الدراسة في الجزء الأول، والمتعلق بالبرهنة على مدى صدق الفرضيات الفرعية الثلاثة، والتأكد من صدق الفرضية الأولى والثانية وثباتها ميدانيا، سوف نتناول في هذا الجزء مناقشة وتحليل نتائج دراستنا على ضوء بعض الدراسات السابقة.

- ❖ بالرجوع الى دراسة عيسى إبراهيم المعشر الموسومة " أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم ". نجد أنها توصلت الى أن المكافئة والأجور وبيئة العمل تؤثر على أداء العاملين في فنادق فئة خمس نجوم في عمان وهذا ما يتطابق مع دراستنا الحالية في ان عدم كفاية الاجور وبيئة العمل السلبية لهما تأثير كبير على أداء الأستاذ، خاصة إذا كان يرى بأن الراتب الذي يتقاضاه لا يتوافق مع المجهودات المبذولة، وبيئة العمل التي يعمل بها غير مريحة وتفتقر للدعم والتقدير. مما قد ينعكس سلبا على الدافعية في العمل والشعور بعدم الرضا.
- ❖ وبالرجوع كذلك الى دراسة منال سليمان محمود أبو سنيينة حول " الضغوط الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية " التي توصلت الى ان كل من طبيعة العمل وصعوبته وبيئة العمل المادية لا تؤثر على الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية. وهذا مالم يتطابق مع دراستنا التي خلصت الى ان بيئة العمل المادية وطبيعة العمل الصعبة كون ان مهنة التعليم مهنة جدا شاقة تتطلب جهد كبير. تؤثر على تخفيض مستوى الطموح والمثابرة مما يعزز من الرغبة في العزوف عن العمل.
- ❖ نجد أيضا دراسة محمد صلاح الدين الأيوبي أبو العلا الموسومة بـضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، التي توصلت إلى أن الأعباء الوظيفية وبيئة العمل لا تسمح بأداء ماهو مكلف بهم، وهذا ما يتطابق مع دراستنا الحالية نوعا ما، التي خلصت إلى ان الأستاذ يعاني من ضغوط ناجمة عن متطلبات العمل المتزايدة، حيث أقر أفراد العينة أن كثرة الحصص المبرمجة تؤدي إلى الشعور بالإرهاق والضغط المهني، إضافة الى التحضير اليومي للدروس الذي يحتاج إلى وقت وجهد مستمر. كما أكد المبحوثين في ثانوية عبد المجيد علاهم ان بيئتهم التعليمية لهم لا توفر الراحة لموظفيها.

❖ أما دراسة ابن خروير الدين الموسومة بعلاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، نجد أنها توصلت إلى أن جماعة العمل تؤثر في البناء التراكمي لضغوط العمل وعدم الرضا للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية (مدارس بلدية لعوينات ولاية تبسة)، وهذا ما لم يتطابق مع دراستنا التي خلصت إلى أن جماعة العمل تلعب دور مهم واساسي في تعزيز العلاقات وتقوية الروابط الشخصية والمهنية بين الأفراد. مما ينعكس ايجابيا على جودة الأداء وتحقيق الأهداف.

❖ في حين نجد ان دراسة وثام الفاتح عمر عباس الموسومة بضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي بشركة أسوار الحراسة الأمنية، توصلت إلى عدم وجود علاقة إيجابية بين الأجور والمكآفات في الرضا الوظيفي، وأكدت الدراسة ان كلما زادت الرواتب والحوافز اتخفظت الضغوط المهنية، وهذا ماتوافق مع دراستنا إلى حد ما.

IV. مناقشة الفرضيات في ضوء النظريات:

من خلال الدراسات النظرية المتبناة والتي تطرقنا إليها سابقا والدراسة الميدانية التي قمنا بها في ثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة، سنحاول إبراز بعض نقاط التقاطع بين نتائج دراستنا الحالية وبين الدراسات النظرية التي إعتمدنا عليها في تفسيرنا لموضوع علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد.

1_ نظرية النسق النظري التي طرحها " سبيلبرجر":

ترتكز على فهم الضغوط التي يواجهها الفرد من خلال تحليل الأنظمة والبيئات التي يتفاعل معها. تقترح النظرية أن الأفراد يختبرون ضغوطا نتيجة تفاعلهم مع مجموعة من العوامل البيئية والاجتماعية التي تشكل " نسقا " متكاملأ. يعكس هذا النسق كيفية تأثير الضغوط على سلوك الفرد وصحته النفسية، موضحة أن الاستجابة للضغوط تعتمد على كيفية تعامل الفرد مع الأنظمة المحيطة به وعلى الموارد التي يمتلكها للتعامل مع هذه الضغوط. وهذا ماتطبق مع دراستنا التي توصلت أن الضغوط التي يواجهها الأساتذة في ثانوية عبد المجيد علاهم في بيئة عملهم قد تؤثر على حالتهم الصحية والجسمية.

2_ نظرية التوافق بين الفرد والبيئة:

ترتكز هذه النظرية على العلاقة المتبادلة بين خصائص الفرد ومتطلبات البيئة التي يعيش فيها أو يعمل بها. تفترض النظرية أن التوافق المثالي يحدث عندما تتلاءم قدرات الفرد ومهاراته واحتياجاته مع الفرص والإمكانات التي تقدمها البيئة، من خلال هذا التوازن يشعر الفرد بالرضا والتحفيز والإنتاجية بينما يؤدي عدم التوافق إلى الشعور بالإجهاد والتوتر وانخفاض الأداء. ترتبط النظرية أيضاً بمفاهيم مثل التوافق، القيم، الأهداف بين الفرد والمجتمع المحيط، حيث يسهم هذا الانسجام في تحسين جودة الحياة والتكيف الاجتماعي، وهذا ما يتطابق مع نتائج دراستنا حيث توصلنا إلى أن الضغوط التي يتعرض لها الأستاذ تشمل مجموعة من العوامل الخارجية والمحيطية مثل: الظروف المعيشية، المناخ الاجتماعي، والضغوط المهنية والأسرية. ... فعندما تكون البيئة مليئة بالتحديات والصعوبات، فإنها قد تزيد من مستويات التوتر والإجهاد لدى الأفراد.

3_ نظرية كشرود للضغوط:

تناولت هذه النظرية تحليل كافة العوامل المتاحة في أي موقف لتصنيف أسباب الضغوط التي يتعرض لها المعلم إلى فئتين رئيسيتين: الأولى هي الأسباب التي تأتي من خارج بيئة العمل، مثل الضغوط العائلية أو الاجتماعية. أما الفئة الثانية فهي الأسباب الداخلية التي تنبع من داخل بيئة العمل. كما أشار كشرود أن التفاعل بين هذه الأسباب وخصائص الأفراد يمكن أن يحدد حدوث أو عدم حدوث ضغط وظيفي مما يوضح كيف يمكن أن يتجلى الضغط المهني في المواقف المختلفة. وهذا ما توافقت مع دراستنا التي توصلت إلى ان الضغوط الإدارية والاجتماعية من العوامل الأولى التي تؤثر بشكل كبير على الأستاذ وأدائه المهني، لذلك من الضروري توفير بيئة عمل داعمة تأخذ بعين الاعتبار هذه الضغوط وتعمل على التقليل منها.

4_ نظرية لازاروس في التقدير المعرفي:

تقدم هذه النظرية إطاراً مهماً لفهم كيفية استجابة الأفراد للضغوطات. وتعتقد أن التقدير المعرفي ليس مجرد عملية إدراكية بسيطة للعناصر المحيطة بالموقف، بل هو عملية متكاملة تأخذ بعين الاعتبار التفاعل بين البيئة والخبرات الشخصية للفرد. وبالتالي فإن تقدير الفرد للتهديد أو الضغط يعتمد على مجموعة متنوعة من العوامل مثل خصائصه الشخصية، الظروف الاجتماعية المحيطة، وطبيعة الموقف ذاته. كما تؤكد النظرية بأن الضغوط تنشأ عندما يكون هناك عدم توافق بين متطلبات الفرد الشخصية وموارد التكيف المتاحة له، مما يؤدي إلى تقييمه للموقف على أنه

تهديد. وهذا ما يتوافق مع نتائج دراستنا بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكات ولاية مسيلة ان الأستاذ يواجه صعوبة في التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل، مما يخلق حالة من عدم التوازن بين متطلباته الشخصية والموارد المتاحة وهذا التباين يعزز من شعوره بالضغط، وبالتالي تظهر الدراسة كيف يؤثر التوتر الناتج عن التحديات الشخصية والمهنية على إدراك الضغوط وكيفية التعامل معها. 5_ النظرية البنيدشخصية:

تؤكد النظرية البنيدشخصية على أهمية العلاقات الإيجابية بين الأفراد في تخفيف الضغوط النفسية. اي عندما تكون العلاقات بين الأشخاص في بيئة العمل مبنية على الدعم والتفاهم والتعاون يصبح من السهل للأفراد مواجهة التحديات والضغوط التي يمرون بها. في هذا السياق يعتبر الدعم الاجتماعي أحد الأدوات الفعالة التي تساعد الفرد على التكيف مع الضغوط وتجاوز الأزمات. وهذا ما يتوافق مع دراستنا التي توصلت الى أن الأساتذة الذين يتمتعون بعلاقات إيجابية وداعمة في محيطهم العملي أكثر قدرة على مواجهة التحديات الأكاديمية والمهنية، وأقل عرضة للضغوط.

V. النتائج العامة للدراسة:

تناولت هذه الدراسة أحد الموضوعات المهمة والمحورية في مجال الفكر التنظيمي وهو ضغوط العمل. بإعتباره من القضايا الجوهرية التي تؤثر بشكل كبير على معنويات ورضا الفرد في المؤسسة. إذ حاولت الدراسة الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية مسيلة. ومن خلال ما تم تحليله في الجداول السابقة والنتائج الخاصة بالفرضيات والدراسات السابقة توصلنا الى ما يلي:

- أوضحت نتائج الدراسة على وجود علاقة طردية بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد. كما بينت النتائج عن وجود علاقة طردية بين بعدي ضغوط العمل (الضغوط الإدارية، الضغوط الإجتماعية) برغبة الأستاذة في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم، بالإضافة إلى عدم وجود علاقة بين ضغوط جماعات العمل ورغبة الأستاذة في التقاعد، وهذا يعني أن ضغوط جماعات العمل لا تؤثر بنفس القدر على الرغبة في التقاعد مقارنة بالضغوط الإدارية والإجتماعية ربما تكون هذه الضغوط أقل تأثيراً على الصحة النفسية أو أقل وضوحاً مقارنةً بالضغوط الأخرى.
- أكدت نتائج الدراسة أن الشعور بالتعب والارهاق راجع للضغوط الإدارية المرتبطة بظروف العمل الصعبة المتمثلة في: كثرة التلاميذ في القسم، طول ساعات العمل دون مراعات عامل السن، المقررات المقترحة من طرف وزارة التربية، قلة الوسائل الضرورية، اللامبالاة من طرف الإدارة.

.. كل هاته العوامل بإمكانها ان تؤثر على الأداء العام للأستاذ مما يعزز من رغبته في العزوف عن العمل والتفكير في التقاعد بحثا عن الراحة أو البحث عن مداخل أخرى.

• أكدت النتائج أن الضغوط الاجتماعية التي يواجهها الأساتذة تؤثر بشكل مباشر على رغبتهم في التقاعد، وذلك بسبب التحديات المادية وصعوبة التوفيق بين متطلبات الأسرة ومهام العمل. إذ يتضح أن الأساتذة يواجهون ضغوطاً اجتماعية واقتصادية كبيرة متزايدة ناتجة عن الحاجة لتأمين متطلبات الحياة الأساسية والاهتمام بالمسؤوليات، هذا التوتر يعكس أزمة في النظام الاجتماعي الذي يفرض على الأفراد أعباء متزايدة دون توفير الدعم الكافي، إذ يتعين على الأساتذة الموازنة بينهما. وبالتالي نستنتج أن هذه العوامل الاجتماعية تشكل عوامل مؤثرة في إتخاذ قرار التقاعد.

• أكدت نتائج الدراسة أن ضغوط جماعات العمل بثانوية عبد المجيد علاهم لا تؤثر بشكل كبير على رغبة الأساتذة في التقاعد. فقد أظهرت نتائج الجداول أن الأساتذة لا يبدوون تأثراً ملحوظاً بضغط العمل من الزملاء، وهو ما ينفي فكرة أن هذه الضغوط قد تكون المحفز الرئيسي للتقاعد. وبالتالي نستنتج ان رغبة الأساتذة في التقاعد قد ترتبط بعوامل أخرى بخلاف ضغوط جماعات العمل، مثل التغيرات الشخصية أو المهنية أو الظروف الاقتصادية، التي تلعب دوراً كبير في هذا السياق.

• إضافة إلى ذلك أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن جودة العلاقة بين الأساتذة ومديرهم تؤدي إلى تأثيرات سلبية عميقة على قرار التقاعد. وتتجلى هذه السلبية في إختلال التوازن بين القوة والدعم داخل بيئة العمل، حيث يشعر الأساتذة بالنبذ أو التهميش من قبل الإدارة، وهذا الإحساس بالعزلة وعدم الاعتراف بالجهود الفردية يخلق شعوراً متزايداً بالإحباط والإرهاق النفسي، مما يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي ويصبح التقاعد بمثابة منفذ للهروب من الضغوط والبيئة التي لا تولي الإهتمام لموظفيها.

• أظهرت نتائج الدراسة أن ضغط العمل ينبع من مصادر مختلفة، وإنه من الصعب استبعاده والقضاء عليه نهائياً من المؤسسة، لأنه صفة ملازمة للفرد أثناء عملية التكيف إزاء المتغيرات البيئية التي يتفاعل معها، ولكن بالإمكان تقليص آثاره السلبية داخل المؤسسة.

• بينت الدراسة أن التقاعد وضغوط العمل يمثلان تحديات كبيرة تتطلب تبني استراتيجيات نفسية وصحية جيدة للتعامل معها بفعالية. لذا من الضروري تحقيق التوازن بين العمل والراحة كونها امر اساسي للحفاظ على جودة الحياة.

إستنادًا إلى المعلومات المتاحة والنتائج التي تم الحصول إليها يتبين أن الفرضية الأولى: هناك علاقة بين الضغوط الادارية ورغبة العامل في التقاعد، والفرضية الثانية هناك علاقة بين الضغوط الاجتماعية ورغبة العامل في التقاعد. قد أثبتت صحتها بشكل واضح. فالأدلة المقدمة تدعم بقوة صحة هذه الفرضيتين، مما يساهم في تعزيز فهمنا للموضوع وتأكيد مصداقية النتائج التي تم الوصول إليها.

المخاتمة

الخاتمة:

سعت الدراسة الحالية والموسومة بـ علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة، إلى محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل التي يواجهها الأساتذة بالمؤسسة التربوية ورغبتهم في التقاعد، وذلك من خلال الكشف عن أهم مصادر هذه الضغوط وعلاقتها بمختلف الأساليب التي يلجأ إليها الأساتذة كردود أفعال نتيجة تعرضهم لهذه الضغوط، ومن خلال ما تم التطرق إليه في دراستنا هذه بجانبها النظري والتطبيقي تبين أن ضغوط العمل باختلاف مصادرها تعتبر مكون من المكونات التابعة لبيئة المؤسسة الداخلية والخارجية، وهي من أهم المعوقات التي تؤثر على المورد البشري من الناحية الشخصية، وعلى أدائه داخل المؤسسة من الناحية الوظيفية، وقد أشارت معظم الدراسات في علم الاجتماع التنظيم والعمل إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط ولكن تختلف حدة هذه الضغوط من مهنة إلى أخرى وهذا راجع لمتطلبات كل مهنة وإلى طريقة التعامل معها. حيث تبين أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تحتوي على ضغوط مهنية متعددة المصادر.

ولهذا أصبحت المؤسسات التربوية الجزائرية مطالبة بالقيام بدور إيجابي، وفعال في رسم الخطط الإستراتيجية، وتحسين أداء مواردها، حيث أن غياب الإمكانيات، وكثرة الأفواج الدراسية وغموض التعليمات، وطول ساعات العمل وكثرة المناهج وغيرها، كانت سببا في إرهاق الأساتذة، وتخوفهم من عدم القيام بالدور الفعال داخل المؤسسة التربوية، وعجزهم عن إعطاء كم معرفي مفيد للتلاميذ لذلك لجأوا إلى التفكير في العزوف عن العمل والتوجه نحو التقاعد، إضافة إلى أن هذه الضغوط تمثل تكلفة كبيرة على الأساتذة وعلى المدرسة والتلاميذ من الناحية الصحية والفكرية والعلمية فضغوط العمل لدى الأساتذة لها آثار صحية وفسولوجية ضارة وبجانب هذه الآثار المرضية هناك آثار سلوكية، ولتفادي كل هذا يجب العمل على إتباع إستراتيجيات محددة والعمل على تحسين بيئة داخلية للمؤسسة وتجنب كل ما من شأنه أن يعرقل عمل الاستاذ وأدائه.

وبعد عرض وتحليل البيانات ومعالجتها إحصائيا توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. توجد علاقة طردية بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.
2. توجد علاقة طردية بين الضغوط الإدارية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة.

3. توجد علاقة طردية بين الضغوط الاجتماعية ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علام لاروكاد ولاية المسيلة.

4. لا توجد علاقة طردية بين ضغوط جماعات العمل ورغبة العامل في التقاعد بثانوية عبد المجيد علام لاروكاد ولاية المسيلة.

وفي الأخير ومن خلال ما تم عرضه تمت معالجة الموضوع حسب المعلومات والمعطيات المتوفرة والتي أمكن الحصول عليها خاصة في ظل الظروف الراهنة كون الموضوع حساس للغاية ويحتاج إلى تفاصيل أكثر. فهذه الدراسة قد تكون كقاعدة أو إنطلاقة لبناء مواضيع أخرى ذات صلة يمكن أن تساهم في إثراء البحث العلمي. والامر الثاني والأهم ايجاد الحلول المناسبة لهذا الموضوع. ولهذا ادعو الباحثين إلى البحث في هذا الموضوع اكثر نظرا لما له من أهمية على الفرد والمجتمع.

التوصيات والإقتراحات:

لقد قامت الباحثة في دراستها الحالية بالبحث عن العلاقة بين ضغوط العمل ورغبة العامل في التقاعد لدى أساتذة التعليم الثانوي، وفقا للنتائج المتوصل إليها، قام الباحثة بوضع جملة من التوصيات والإقتراحات على أمل أن تؤخذ بعين الاعتبار:

- التخفيف من حجم الأعباء المهنية التي تسبب ضغوطات للأساتذة والتي تفوق قدراتهم مما يستدعي مراعات المسؤوليات الإجتماعية التي يقوم بها الاستاذة.
- التعامل مع ضغوط العمل بصورة جديّة وعملية، وذلك من خلال الاهتمام بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للأساتذة والعمل على تحسينها، والبحث عن الطرق التي ترفع من رضاهم وتقلل من لجوئهم الى التقاعد.
- ضرورة التعرف على أهم مصادر ضغوط العمل للتخفيف من الآثار السلبية الناجمة عنها والتي تدفع بالأساتذة إلى التقاعد وذلك باتخاذ الخطوات الإجرائية المناسبة للتقليل من هذه الظاهرة.
- التقليل من إرتفاع عدد التلاميذ في القسم الواحد، الذي يسبب الإرهاق والتعب الشديد لدى الاساتذة.
- عقد دورات إرشادية من ذوي الإختصاص في الارشاد المهني للأساتذة.
- ضرورة الاهتمام بتأهيل الاساتذة لاطلاعهم على كل ما هو جديد على الساحة التربوية. مع ضرورة مشاركتهم في اي اصلاح تربوي وأخذ آرائهم بعين الاعتبار.
- توفير النقل أو توظيفه في مكان سكنه.
- توفير السكن الوظيفي كحق من حقوق المواطن الجزائري، خاصة اثناء بعد مكان العمل بإعتبار ان مستوى الدخل محدود ولا يلبي احتياجاته الخاصة.
- مراعات الحجم الساعي الكبير طول الاسبوع خاصة لدى الاستاذات، الذي يسبب صعوبة في التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل.
- تخفيف المهام الموكلة للأساتذة خاصة بعد تقدمهم في العمر.
- تكوين لجان مختصة لمراجعة المناهج الدراسية ودراسة مدى ملائمتها للتلاميذ.
- عقد اجتماعات مستمرة لأولياء امور التلاميذ لتوعيتهم بضرورة التعاون مع الاساتذة في تربية وتعليم ابنائهم.
- ضرورة العمل على تحسين ظروف عمل مناسبة من حيث المساحة والتكنولوجيا المستخدمة. الخ.

- تخصيص فضاءات للراحة والترفيه عن النفس للتخفيف من الضغوط المهنية للأساتذة.
- توفير وتهيئة جو عمل مناسب للأساتذة في أماكن عملهم والعمل على إعادة صياغة بعض القوانين التي هي لصالح التلميذ وذلك لرد الاعتبار للأساتذة ولمكانتهم الإجتماعية. كما في قوله تعالى " كاد المعلم ان يكون رسولا ".
- تنمية وتقوية العلاقات بين الإدارة والأساتذة، وبين الزملاء وكذلك بين الاولياء والأساتذة وذلك من خلال التشاور والحوار وتبادل الآراء ووجهات النظر بكل ما يخص التلاميذ وطرق التدريس للمساهمة في تكوين جيل المستقبل.
- عدم الاتصال بالاساتذة خارج اوقات العمل الرسمي لانه يؤثر على حياتهم العائلية والتزاماتهم الخاصة.
- إعادة النظر في نظام الاجور المطبق، والذي لا يوفي تماما حق الجهود التي يبذلها الاستاذة.
- إعادة النظر في السن القانوني للتقاعد مع الأخذ بعين الاعتبار الجهود التي يبذلها الاستاذ طوال سنوات عمله مع التلاميذ، او المؤسسة بصفة عامة.
- إعادة النظر في اصلاحات نظام التقاعد والرجوع الى التقاعد المسبق 25 سنة عمل كاملة وهذا ما يساعد على عملية توظيف الاساتذة الجدد علماء ان طبيعة العمل يتركز على جهد فكري ونفسي معا.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول فئة الأساتذة، ومختلف المشاكل التي تعترضهم اثناء تأديتهم لعملهم والمساهمة في إيجاد حلول لها.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول موضوع التقاعد.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المعاجم والقواميس:

1. حسن شحاتة، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط 1، الدار اللبنانية المصرية، القاهرة، 2003.

ثانياً: الكتب:

1. أحمد طوطار: تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

2. أمينة أشتيوي البطي: الضغوط النفسية للمطلقات وأساليب مواجهتها، ط 1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان (الأردن)، 2018.

3. أنول باتشيري: بحوث العلوم الإجتماعية المبادئ والمناهج والممارسات، ترجمة: خالد بن ناصرال حيان، ط 2، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.

4. جميل حمداوي: البحث التربوي (مناهجه وتقنياته)، ط 1، دار الكتب العلمية، بيروت (لبنان)، 2014.

5. جواد نبيل: إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ط 1، محمد المؤسسة الجامعية، بيروت، 2007.

6. حسن أحمد القره غولي: البرامج الإرشادية: الأساليب والفنيات، ط 1، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2019.

7. راضية بوزيان: التربية والمواطنة الواقع والمشكلات، ط 1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان (الأردن)، 2015.

8. ربيعي مصطفى عليان: البحث العلمي (أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته)، ط 1، بيت الأفكار الدولية، عمان (الأردن)، 2001.

9. سعد سلمان المشهداني: منهجية البحث العلمي، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2019.

10. عبد اللطيف محمد خليفة: دراسات في سيكولوجية المسنين، ط 1، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1997.

11. عدان نبيلة: ضغوط العمل والأداء الوظيفي، ط 1، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2019.

12. فاروق عبده فيلة، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2005.
13. فريد راغب التجار: السلوك التنظيمي الاستراتيجي، مهارات وفنون - الدار الجامعية - مصر - 2009.
14. كمال دشلي: منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حماة، كلية الإقتصاد، 2016.
15. مبروكة عبد الله أحمد: الضغوط النفسية والتوافق النفسي للمتقاعدين، ط 1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان (الأردن)، 2018.
16. محمد عبد العال النعيمي وآخرون: طرق ومناهج البحث العلمي، ط 1، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2015.
17. محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، ط 2، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن، 1999.
18. مسعود حسين التائب: البحث العلمي "قواعده - إجراءاته - مناهجه"، ط 1، المكتب العربي، للمعارف، القاهرة، 2018.
19. مصطفى يوسف كافي: إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
20. ناهدة عبد زيد الدليمي: أسس وقواعد البحث العلمي، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2016.
21. ناجي عبد النور: منهجية البحث السياسي، ط 1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2011.

ثالثا: الرسائل الجامعية:

1. ابن خروور خير الدين: علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية: دراسة ميدانية بمدارس بلدية لعوينات لولاية تبسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر - سكرة، الجزائر، 2010_2011.

2. أقاسم نوال: إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (3)، الجزائر، 2010 _ 2011.
3. أمل فلاح فهد الهملان: الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر (دراسة سيكومترية – كLINيكية)، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية (تخصص صحة نفسية)، قسم الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، 2008.
4. بلعربي عبد القادر: الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية الزمن المعاش حسب الجندر دراسة أنثروبولوجية بمنطقة عمي موسى ولاية غيليزان، أطروحة دكتوراه في الأنثروبولوجيا، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، 2016 _ 2017.
5. بيان محمد عبد الرحمن سماعة: اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة – فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه، أطروحة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2008.
6. تغريد زياد عامر: أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.
7. حسام الدين السيد: ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية (تخصص إدارة تعليمية)، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والأدب، جامعة نزوى، عمان، 2014.
8. حسين جعيجع: النظام القانوني التقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير الادارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، 2002-2003.
9. دراج فريد: الرواسب السيوسيوثقافية والمواطنة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية على موظفي الشبابيك بفروع بلدية المسيلة)، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، تخصص علم إجتماع المؤسسة، قسم علم الإجتماع، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر، 2018 _ 2019.

10. زيان مريم: أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017_2018.
11. سعيد بن أحمد شويل الغامدي: اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات، بحث مقدم كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية، 1999.
12. عاشور خديجة: ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية: دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة محمد خيضر - بسكرة -، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014_2015.
13. عيسى إبراهيم المعشر: أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم (دراسة ميدانية)، بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم والإدارة والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009.
14. ليندة العابد: انعكاسات التقاعد النسبي على نقل الخبرات بين الأساتذة القدامى والأساتذة الجدد - من وجهة نظر الأساتذة الجدد: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المتربصين بابتدائيات ولاية بسكرة، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم في تخصص علم اجتماع التربية، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2021_2022.
15. محمد حسن خميس أبو رحمة: أثر ضغوط وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير في أصول التربية، تخصص إدارة تربوية، قسم أصول تربوية - إدارة تربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2012.
16. محمد صلاح الدين الأيوبي أبو العلا: ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2009.
17. مركز المبدعون للدراسات والاستشارات والتدريب: دراسة التهيئة لمرحلة التقاعد، دراسة مقدمة إلى لجنة كبار السن بمجلس شؤون الأسرة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2021.

18. مليكة محديد: واقع وأفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة مقدمة للحصول على شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2011_2012.
19. منال سليمان محمود أبو سنيينة: الضغوط الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية، رسالة ماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، جامعة القدس، فلسطين، 2017.
20. مودة زياد محمد أبورضوان: العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير في الإدارة التعليمية، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين، 2022.
21. نور طاهر محمد الأقرع: القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير في التنمية الريفية المستدامة، جامعة القدس، فلسطين، 2010.
22. وئام الفاتح عمر عباس: ضغوط العمل وأثرها على الرضى الوظيفي (دراسة حالة شركة اسوار الحراسة الأمنية)، بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير العلوم في إدارة الاعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2018.

رابعاً: المجالات والمقالات:

1. بحري صابر: المصادر التنظيمية والعامه لضغوط العمل، العدد 1، جامعة محمد لمن دباغين سطيف 2، الجزائر، 2015.
2. بوناب محمد: أثر ضغوط العمل التنظيمية في الأداء الوظيفي للموارد البشرية – دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قلمة، مجلة دراسات إقتصادية، المجلد 1، العدد 4، عبد الحميد مهري – جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2017.
3. حدة متلف: ضغوط العمل وأثرها على أداء عمال الصحة دراسة ميدانية، مجلة الإقتصاد الصناعي، المجلد 12، العدد 1، جامعة باتنة 1، الحاج لخضر، الجزائر، 2022، ص 402.
4. حفصة عطا الله حسين: ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات في بغداد، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 6، العدد 11، المعهد الطبي التقني / منصور، 2014.

5. حليس وردة: ضغوط العمل الداخلية والأداء الوظيفي للموظف في مدبغة الهضاب العليا بالجلفة، المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 15، عدد 1، جامعة الجلفة، الجزائر، 2023.
6. حمادة أحمد، السيد عبد الجواد: الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وتصور مقترح للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف منها، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 20، جامعة الفيوم، مصر، 2020.
7. ديمة محمد وصوص، ذيب محمد الرواد: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالوظائف الإدارية لدى مديري مدارس محافظة معان، مجلة جامعة الحسين بن طلاب، المجلد 2، العدد 1، 2016.
8. زردومي محمد، لعروس زوينة: إتجاهات أساتذة التعليم الثانوي نحو التدريس في ظل المقاربة بالكفاءات، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 7، العدد 1، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2012.
9. زربي أحلام: استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك نشاط المصعب AVAL، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 3، العدد 2، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2014.
10. سالمي خديجة: خصائص المعلم ودوره في العملية التعليمية، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11، العدد 1، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2022.
11. سحراء أنور حسين: قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي: دراسة إستطلاعية تحليلية لأراء عينة من من العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد الاقتصادية، العدد 36، 2013.
12. عاشور خديجة: ضغوط العمل – النظريات والنماذج -، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 26، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012.
13. عبد السلام سالم مسعود البوسيفي: الضغوط الاجتماعية والنفسية والأسرية والاقتصادية وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى عينة من الطلاب ذوي الإعاقة السمعية بطرابلس، المجلد 3، العدد 2، مركز مداد للدراسات والبحوث التربوية، تركيا، 2023.
14. عبد الله بن عبد الرحمان العثمان: دور القيادة الإدارية في التعامل مع ضغوط العمل -دراسة تطبيقية على الموظفين بإمارة منطقة الرياض -، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية _ المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد 2، العدد 9، جامعة الملك سعود، السعودية، 2018.

15. عتيقة حرارية: استراتيجيات إدارة الضغوط المهنية كمدخل لتفعيل الإدارة المدرسية الحديثة – قراءة تحليلية -، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد 30، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2019.
16. عدان نبيلة: تأثير ضغوط العمل على الاداء الوظيفي في المنظمات الحديثة، مجلة الباحث في العلم الانسانية والاجتماعية، المجلد 12، العدد 4، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2020.
17. عمر سالم عبد الدائم: مصادر ضغوط العمل لدى مديري مدارس التعليم الثانوي ببلدية زليتن، مجلة الجامعة الأسرية: العلوم الشرعية والإسلامية، المجلد 33، العدد 2، الجامعة الأسمرية الإسلامية، ليبيا، 2020.
18. فاطنة بومدين، أمحمد دلاسي: الضغوط الاجتماعية والعوامل الوراثية وعلاقتها بالأمراض المزمنة – دراسة ميدانية المرضى السكري والضغط الدموي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالأغواط، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة عمارثليجي، الأغواط، الجزائر، 2017.
19. لبنى محمد عبد الرحمن عدوي: مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية وعلاقتها بالتكيف النفسي لدى زوجات الشهداء، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 4، العدد 26، المركز القومي للبحوث، فلسطين (قطاع غزة)، 2020.
20. مؤيد حامد جاسم الجميلي: مفهوم الذات لدى المسنين المتقاعدین وغير المتقاعدین، مجلة كلية التربية، العدد 41، جامعة واسط، العراق، 2020.
21. محرز زيتوني، أسماء بن تركي: ضغوط العمل وتأثيرها على الاتجاه نحو التقاعد المسبق لدى المدرسين، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 20، العدد 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020.
22. محمد حداد، محمد ماحي: الجباية البترولية والتوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر، المجلة الجزائرية للعوامة والسياسات الإقتصادية، المجلد 12، العدد 1، جامعة الجزائر 3، مختبر العوامة والسياسات الإقتصادية، الجزائر، 2021.
23. وهيبة عيشاوي: مصطفى عوفي: ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 20، العدد 1، جامعة البليدة 2، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2020.

الاعرف



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



إستمارة استبيان حول:

علاقة ضغوط العمل برغبة العامل في التقاعد دراسة ميدانية على عينت
من الأساتذة بثانوية عبد المجيد علاهم لاروكاد ولاية المسيلة

أخي الأستاذ أختي الأستاذة، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان حول موضوع علاقة ضغوط العمل
برغبة العامل في التقاعد. ورغبة منا في استكمال دراسة علمية حوله
فإننا نرجو منكم الإجابة على الأسئلة. ونحيطكم علما ان الاجابات سرية ولا تستخدم الا لغرض
البحث العلمي وشكرا.

ملاحظة: ضع علامة × أمام الإجابة المناسبة

تحت اشراف الدكتورة

بوخيطة سليمة

إعداد الطالبة

سواعديتة خيرة

السنة الجامعية: 2023-2024

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: 30 - 39 40 - 49 50 - 59 60 فأكثر
- 3- الأقدمية: 5- 9 10 - 14 (15 - 19) 20 - 24 25 فأكثر
- 4- الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
- 5- نوع السكن: إيجاري خاص عائلي

المحور الثاني: بيانات متعلقة بالضغوط الادارية للعمل-

- 6- هل تتوفر لديك كل الوسائل والأجهزة الضرورية للتدريس ؟
 نعم لا
- في حالة الإجابة بلا. هل يؤثر ذلك على روحك المعنوية ودرجة عطائك ؟
 نعم لا
- 7- هل تشعر أن محيط وجو العمل يوفر لك الراحة التامة لأداء عملك ؟
 نعم لا
- 8- ما هو الحجم الساعي الأسبوعي لعملك ؟

- 9- هل ترى بأن مؤسستك تراعي عامل السن في تحديد الحجم الساعي في الأسبوع ؟ نعم لا
- 10- هل تشعر بالتعب لكثرة عدد الحصص المبرمجة في اليوم ؟
 كثيرا قليلا مطلقا
- 11- هل يقدر المدير المجهودات التي تبذلها في المدرسة ؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك ؟

12- هل تعتبر إن الأجور والحوافز التي تتحصل عليها متوافقة مع المجهودات التي تبذلها ؟

نعم لا

13- هل التحضير اليومي للدروس حتى ولو كانت على سبيل المراجعة متعبة لك ؟

نعم لا

14- هل تعقد اجتماعات كثيرة أثناء العمل الرسمي ؟ نعم لا

15- هل ترى بأن النشاطات البيداغوجية التي تقوم بها كافية لأداء وظيفتك ؟

نعم لا

16- هل تجد صعوبة في التأقلم مع التغير المستمر في البرامج والمناهج التعليمية التي تفرضها وزارة التربية؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الضغوط ؟.

.....

17- هل تفكر في التقاعد بسبب المقررات المتبعة التي تفرضها وزارة التربية ؟

نعم لا

18- هل تكمل أعبائك البيداغوجية في البيت ؟ نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم. لماذا ؟

.....

19- هل تجد أن كثرة التلاميذ في القاعة يشكل توتروضغطا كبير عليك ؟

نعم لا

20- هل تشعر بعدم الاهتمام من طرف الإدارة ؟ نعم لا

21- هل الضغط المهني عامل رئيسي يؤدي الى التقاعد أم أن هناك عوامل اخرى ؟

نعم لا

- في حالة أن هناك عوامل أخرى ماهي ؟

.....

المحور الثالث: بيانات متعلقة بالضغط الاجتماعي للعمل

22- هل تكفي العطلة الممنوحة لك في السنة لمنحك الراحة من العمل ؟ نعم لا

23- هل تواجه صعوبة في التنقل الى المؤسسة التي تعمل بها ؟ نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم. ماهي هذه الصعوبات ؟

.....

24- هل تجد صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتك الأسرية ومسؤولياتك اتجاه عملك ؟

كثيرا قليلا مطلقا

25- هل تجد راتبك كافي لمنحك حياة كريمة ؟

كثيرا قليلا مطلقا

- في حالة عدم الكفاية هل تمارس أنشطة جانبية ؟ نعم لا

- هل تقدم دروسا خصوصية ؟ نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم هل يحسن ذلك من وضعيتك الاجتماعية ؟

كثيرا قليلا مطلقا

- في حالة الإجابة بلا. لماذا ؟

.....

26- هل انت راض على ما تقدمه ؟ نعم لا

- في حالة الإجابة بلا. لماذا ؟

المحور الرابع: بيانات متعلقة بضغوط جماعات العمل.

27- كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل ؟

جيدة عادية سيئة

- ما تأثير ذلك على رغبتك في التقاعد ؟

28- هل تؤثر علاقتك مع زملائك على أدائك البيداغوجي ؟

كثيرا قليلا مطلقا

29- هل تتشاور مع زملائك في حل المشاكل التي تعوق العملية التعليمية ؟

نعم لا

30- هل تدفعك علاقتك مع زملائك الأساتذة إلى ؟

- الرغبة في الإستمرار في التعليم

- الرغبة في التقاعد

- في كلا الحالتين لماذا؟

31- هل أنت راض على أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإداري ؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بلا. لماذا ؟

32- كيف هي علاقتك مع المدير؟

جيدة عادية سيئة

33- هل تؤثر هذه العلاقة على تفكيرك في التقاعد أو إتمام العمل ؟ نعم لا

مخرجات برنامج spss:

أولاً: التكرارات والنسب

المحور الأول: البيانات الشخصية

		الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ذكر	19	33,3	33,3	33,3
	أنثى	38	66,7	66,7	100,0
Total		57	100,0	100,0	

		السن			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	من 30 إلى 39 سنة	35	61,4	61,4	61,4
	من 40 إلى 49 سنة	18	31,6	31,6	93,0
	من 50 إلى 59 سنة	4	7,0	7,0	100,0
Total		57	100,0	100,0	

		الأقدمية			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	من 5 إلى 9 سنوات	9	15,8	15,8	15,8
	من 10 إلى 14 سنة	34	59,6	59,6	75,4
	من 15 إلى 19 سنة	9	15,8	15,8	91,2
	من 20 إلى 24 سنة	3	5,3	5,3	96,5
	25 سنة فأكثر	2	3,5	3,5	100,0
Total		57	100,0	100,0	

		الحالة العائلية			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	أعزب	11	19,3	19,3	19,3
	متزوج	43	75,4	75,4	94,7
	مطلق	2	3,5	3,5	98,2

أرمل	1	1,8	1,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

		نوع السكن			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ايجاري	16	28,1	28,1	28,1
	خاص	17	29,8	29,8	57,9
	عائلي	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

المحور الثاني: بيانات متعلقة بالضغوط الادارية للعمل

هل تتوفر لديك كل الوسائل والأجهزة الضرورية للتدريس؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	نعم	14	24,6	24,6	24,6
	لا	43	75,4	75,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

في حالة الإجابة بلا. هل يؤثر ذلك على روحك المعنوية ودرجة عطائك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	نعم	43	75,4	75,4	75,4
	لا	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

هل تشعر أن محيط وجو العمل يوفر لك الراحة التامة لأداء عملك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	نعم	9	15,8	15,8	15,8
	لا	48	84,2	84,2	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

-ما هو الحجم الساعي الأسبوعي لعملك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10,00	2	3,5	3,5	3,5
	12,00	3	5,3	5,3	8,8
	14,00	1	1,8	1,8	10,5
	15,00	6	10,5	10,5	21,1
	16,00	17	29,8	29,8	50,9
	17,00	8	14,0	14,0	64,9
	18,00	17	29,8	29,8	94,7
	19,00	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

هل ترى بأن مؤسستك تراعي عامل السن في تحديد الحجم الساعي في الأسبوع؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	5	8,8	8,8	8,8
	لا	52	91,2	91,2	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

هل تشعر بالتعب لكثرة عدد الحصص المبرمجة في اليوم؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	كثيرا	27	47,4	47,4	47,4
	قليلًا	28	49,1	49,1	96,5
	مطلقًا	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

هل يقدر المدير المجهودات التي تبذلها في المدرسة؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	38	66,7	66,7	66,7
	لا	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

هل تعتبر إن الأجور والحوافز التي تتحصل عليها متوافقة مع المجهودات التي تبذلها؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	14	24,6	24,6	24,6
	لا	43	75,4	75,4	100,0

Total	57	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

هل التحضير اليومي للدروس حتى ولو كانت على سبيل المراجعة متعبة لك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	37	64,9	64,9	64,9
	لا	20	35,1	35,1	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تعقد اجتماعات كثيرة أثناء العمل الرسمي؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	15	26,3	26,3	26,3
	لا	42	73,7	73,7	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل ترى بأن النشاطات البيداغوجية التي تقوم بها كافية لأداء وظيفتك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	20	35,1	35,1	35,1
	لا	37	64,9	64,9	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تجد صعوبة في التأقلم مع التغيير المستمر في البرامج والمناهج التعليمية التي تفرضها وزارة التربية؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	23	40,4	40,4	40,4
	لا	34	59,6	59,6	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تفكر في التقاعد بسبب المقررات المتبعة التي تفرضها وزارة التربية؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	40	70,2	70,2	70,2
	لا	17	29,8	29,8	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تكمل أعبائك البيداغوجية في البيت؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	51	89,5	89,5	89,5
	لا	6	10,5	10,5	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تجد أن كثرة التلاميذ في القاعة يشكل توتر وضغطا كبير عليك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	53	93,0	93,0	93,0
	لا	4	7,0	7,0	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تشعر بعدم الاهتمام من طرف الإدارة؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	32	56,1	56,1	56,1
	لا	25	43,9	43,9	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل الضغط المهني عامل رئيسي يؤدي الى التقاعد أم أن هناك عوامل اخرى؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	54	94,7	94,7	94,7
	لا	3	5,3	5,3	100,0
Total		57	100,0	100,0	

المحور الثالث: بيانات متعلقة بالضغوط الاجتماعية للعمل

هل تكفي العطلة الممنوحة لك في السنة لمنحك الراحة من العمل؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	33	57,9	57,9	57,9
	لا	24	42,1	42,1	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تواجه صعوبة في التنقل الى المؤسسة التي تعمل بها؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	29	50,9	50,9	50,9
	لا	28	49,1	49,1	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تجد صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتك الأسرية ومسؤولياتك اتجاه عائلتك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	كثيرا	15	26,3	26,3	26,3
	قليلا	36	63,2	63,2	89,5
	مطلقا	6	10,5	10,5	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تجد راتبك كافي لمنحك حياة كريمة؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	كثيرا	3	5,3	5,3	5,3
	قليلا	25	43,9	43,9	49,1
	مطلقا	29	50,9	50,9	100,0
Total		57	100,0	100,0	

في حالة عدم الكفاية هل تمارس أنشطة جانبية؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	16	28,1	28,1	28,1
	لا	41	71,9	71,9	100,0
Total		57	100,0	100,0	

هل تقدم دروسا خصوصية؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	6	10,5	10,5	10,5
لا	51	89,5	89,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

في حالة الإجابة بنعم هل يحسن ذلك من وضعيتك الاجتماعية؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid كثيرا	6	10,5	10,5	10,5
قليلًا	49	86,0	86,0	96,5
مطلقًا	2	3,5	3,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

هل انت راض على ما تقدمه؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	41	71,9	71,9	71,9
لا	16	28,1	28,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

المحور الرابع: بيانات متعلقة بضغوط جماعات العمل

كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	جيدة	13	22,8	22,8	22,8
	عادية	40	70,2	70,2	93,0
	سيئة	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

هل تؤثر علاقتك مع زملائك على أداؤك البيداغوجي؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	كثيرا	5	8,8	8,8	8,8
	قليلًا	23	40,4	40,4	49,1
	مطلقًا	29	50,9	50,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

هل تتشاور مع زملائك في حل المشاكل التي تعوق العملية التعليمية؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	43	75,4	75,4	75,4
	لا	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

هل تدفعك علاقتك مع زملائك المعلمين الى؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الرغبة في الاستمرار في التعليم	29	50,9	50,9	50,9
	الرغبة في التقاعد	28	49,1	49,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

هل أنت راض على أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإداري؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	28	49,1	49,1	49,1

لا	29	50,9	50,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

كيف هي علاقتك مع المدير؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid جيدة	32	56,1	56,1	56,1
عادية	23	40,4	40,4	96,5
سيئة	2	3,5	3,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

هل تؤثر هذه العلاقة على تفكيرك في التقاعد أو إتمام العمل؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	19	33,3	33,3	33,3
لا	38	66,7	66,7	100,0
Total	57	100,0	100,0	

ثانيا: المتوسط والانحراف

المحور الثاني: بيانات متعلقة بالضغوط الادارية للعمل

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
هل تتوفر لديك كل الوسائل والأجهزة الضرورية للتدري؟	57	1,7544	,43428
في حالة الإجابة بلا. هل يؤثر ذلك على روحك المعنوية ودرجة عطائك؟	57	1,2456	,43428
هل تشعر أن محيط وجو العمل يوفر لك الراحة التامة لأداء عملك؟	57	1,8421	,36788
-ما هو الحجم الساعي الأسبوعي لعملك؟	57	16,3333	2,01187
هل ترى بأن مؤسستك تراعي عامل السن في تحديد الحجم الساعي في الأسبوع؟	57	1,9123	,28540
هل تشعر بالتعب لكثرة عدد الحصص المبرمجة في اليوم؟	57	1,5614	,56750
هل يقدر المدير المجهودات التي تبذلها في المدرسة؟	57	1,3333	,47559
هل تعتبر إن الأجور والحوافز التي تحصل عليها متوافقة مع المجهودات التي تبذلها؟	57	1,7544	,43428
هل التحضير اليومي للدروس حتى ولو كانت على سبيل المراجعة متعبة لك؟	57	1,3509	,48149
هل تعقد اجتماعات كثيرة أثناء العمل الرسمي؟	57	1,7368	,44426
هل ترى بأن النشاطات البيداغوجية التي تقوم بها كافية لأداء وظيفتك؟	57	1,6491	,48149
هل تجد صعوبة في التأقلم مع التغيير المستمر في البرامج والمناهج التعليمية التي تفرضها وزارة التربية؟	57	1,5965	,49496
هل تفكر في التقاعد بسبب المقررات المتبعة التي تفرضها وزارة التربية؟	57	1,2982	,46155
هل تكمل أعبائك البيداغوجية في البيت؟	57	1,1053	,30962
هل تجد أن كثرة التلاميذ في القاعة يشكل توتر وضغطا كبير عليك؟	57	1,0702	,25771
هل تشعر بعدم الاهتمام من طرف الإدارة؟	57	1,4386	,50063
هل الضغط المهني عامل رئيسي يؤدي الى التقاعد أم أن هناك عوامل اخرى؟	57	1,0526	,22528
Valid N (listwise)	57		

المحور الثالث: بيانات متعلقة بالضغوط الاجتماعية للعمل

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
هل تكفي العطلة الممنوحة لك في السنة لمنحك الراحة من العمل؟	57	1,4211	,49812
هل تواجه صعوبة في التنقل الى المؤسسة التي تعمل بها؟	57	1,4912	,50437
هل تجد صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتك الأسرية ومسؤولياتك اتجاه عائلتك؟	57	1,8421	,59129
هل تجد راتبك كافي لمنحك حياة كريمة؟	57	2,4561	,59971
في حالة عدم الكفاية هل تمارس أنشطة جانبية؟	57	1,7193	,45334
هل تقدم دروسا خصوصية؟	57	1,8947	,30962
في حالة الإجابة بنعم هل يحسن ذلك من وضعيتك الاجتماعية؟	57	1,9298	,37127
هل أنت راض على ما تقدمه؟	57	1,2807	,45334
Valid N (listwise)	57		

المحور الرابع: بيانات متعلقة بضغوط جماعات العمل

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل؟	57	1,8421	,52744
هل تؤثر علاقتك مع زملائك على أدائك البيداغوجي؟	57	2,4211	,65322
هل تتشاور مع زملائك في حل المشاكل التي تعوق العملية التعليمية؟	57	1,2456	,43428
هل تدفعك علاقتك مع زملائك المعلمين الى؟	57	1,4912	,50437
هل أنت راض على أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإداري؟	57	1,5088	,50437
كيف هي علاقتك مع المدير؟	57	1,4737	,57025
هل تؤثر هذه العلاقة على تفكيرك في التقاعد أو إتمام العمل؟	57	1,6667	,47559
Valid N (listwise)	57		

ثالثا: تحليل الاتجاه

المحور الثاني: بيانات متعلقة بالضغط الادارية للعمل

Test Statistics

	هل تتوفر لديك كل الوسائل والأجهزة الضرورية للتدري؟	هل تؤثر تلك الوسائل المعنوية ودرجة عطفك؟	هل تشعر أن محيط ووجو العمل يوفر لك الراحة التامة لأداء عملك؟	هل ترى بأن مؤسستك تراعى عامل السن في تحديد الحجم الساعى فى الأسبوع؟	هل يقدر المدير المجهودات التى تبذلها فى المدرسة؟	هل تعتبر إن الأجرز والحوافز التى تتحصل عليها متوافقة مع المجهودات التى تبذلها؟	هل التحضير اليومي للدروس حتى ولو كانت على سبيل المراجعة متعة لك؟	هل تعتقد اجتماعات كثيرة أثناء العمل الرسمي؟	هل ترى بأن النشاطات الابداعية التى تقوم بها كافية لأداء وظيفتك؟	هل تجد صعوبة فى التأقلم مع التغير المستمر فى البرامج والمناهج التعليمية التى تقرضها وزارة التربية؟	هل تفكر فى التقاعد بسبب المقررات المتبعة التى تقرضها وزارة التربية؟	هل تكمل أعمالك الابداعية فى البيت؟	هل تجد أن كثرة التلاميذ فى الفاعة يشكل توتر وضغطا كبير عليك؟	هل تشعر بعدم الاهتمام من طرف الإدارة؟	هل الضغط المهني عامل رئيسي يؤدي إلى التقاعد أم أن هناك عوامل أخرى؟
Chi-Square	14,754 ^a	14,754 ^a	26,684 ^a	38,754 ^a	6,333 ^a	14,754 ^a	5,070 ^a	12,789 ^a	5,070 ^a	2,123 ^a	9,281 ^a	35,526 ^a	42,123 ^a	,860 ^a	45,632 ^a
df	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Asym p. Sig.	,000	,000	,000	,000	,012	,000	,024	,000	,024	,145	,002	,000	,000	,354	,000

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 28,5.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
هل تشعر بالتعب لكثرة عدد الحصص المبرمجة فى اليوم؟	57	1,5614	,56750	,07517

One-Sample Test

Test Value = 2

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
هل تشعر بالتعب لكثرة عدد الحصص المبرمجة فى اليوم؟	-5,835	56	,000	-,43860	-,5892	-,2880

المحور الثالث: بيانات متعلقة بالضغوط الاجتماعية للعمل

Test Statistics

	هل تكفي العطلة الممنوحة لك في السنة لمنحك الراحة من العمل؟	هل تواجه صعوبة في التنقل الى المؤسسة التي تعمل بها؟
Chi-Square	1,421 ^a	,018 ^a
df	1	1
Asymp. Sig.	,233	,895

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 28,5.

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
هل تجد صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتك الأسرية ومسؤولياتك اتجاه عائلتك؟	-2,016	56	,049	-,15789	-,3148	-,0010
هل تجد راتيك كافي لمنحك حياة كريمة؟	5,742	56	,000	,45614	,2970	,6153

Test Statistics

	هل تمارس أنشطة جانبية؟	هل تقدم دروسا خصوصية؟
Chi-Square	10,965 ^a	35,526 ^a
df	1	1
Asymp. Sig.	,001	,000

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 28,5.

One-Sample Test

Test Value = 2

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
في حالة الإجابة بنعم هل يحسن ذلك من وضعيتك الاجتماعية؟	-1,427	56	,159	-,07018	-,1687	,0283

Test Statistics

هل انت راض على ما

تقدمه؟

Chi-Square	10,965 ^a
df	1
Asymp. Sig.	,001

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 28,5.

المحور الرابع: بيانات متعلقة بضغوط جماعات العمل

One-Sample Test

Test Value = 2

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل؟	-2,260	56	,028	-,15789	-,2978	-,0179
هل تؤثر علاقتك مع زملائك على أدائك الابداعي؟	4,866	56	,000	,42105	,2477	,5944

Test Statistics

	هل تتشاور مع زملائك في حل المشاكل التي تعوق العملية التعليمية؟	هل تدفعك علاقتك مع زملائك المعلمين الي؟	هل أنت راض على أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإداري؟	هل تؤثر هذه العلاقة على تفكيرك في التقاعد أو إتمام العمل؟
Chi-Square	14,754 ^a	,018 ^a	,018 ^a	6,333 ^a
df	1	1	1	1
Asymp. Sig.	,000	,895	,895	,012

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 28,5.

One-Sample Test

Test Value = 2

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
كيف هي علاقتك مع المدير؟	-6,968	56	,000	-,52632	-,6776	-,3750



بطاقة فنية للمؤسسة

1- تعريف المؤسسة

المؤسسة	البلدية	الدائرة	تاريخ الإنشاء	التميز	رقم التعريف الوطني
ثانوية : عبد المجيد علام	المسيلة	المسيلة	1996-08-28	300/1000	4641
نظام الدراسة	البريد الإلكتروني	الهاتف	الفاكس	المساحة المبنية	المساحة الإجمالية
داخلي	allahoumabdelmadjid@gmail.com	035362347	035362347	1773	4100

2- التأطير الإداري:

المدير			الناظر		
اللقب والاسم	المنصب	الأقدمية في المنصب	اللقب والاسم	المنصب	الأقدمية في المنصب
غزال محمد	مدير	2022-08-10	قلمين مراد	ناظر	2016-10-02

المستشار في التربية			المستشار المالي			مستشار التوجيه والإرشاد م م		
اللقب والاسم	المنصب	الأقدمية في المنصب	اللقب والاسم	المنصب	الأقدمية في المنصب	اللقب والاسم	المنصب	الأقدمية في المنصب
العقون صالح	مستشار	2021-10-14	كربيع بوجععة	مستشار	2022-08-28	لغيفة مليكة	مستشار	2021-10-21
ديلمي خليل	مستشار	1990-05-01						

موظفو الأمانة	مساعدو التربية	موظفو الاقتصادية	عمال مهنيون (1)	أعوان و.و. والأمن	مجموع
بشيري عبد الحليم	مزارق سهام	صالح خيرة	وناس أحمد	مقران محمد	
فرحات ام السعد	زروقة وليد		طباخ مراد	حرايز احمد بلقاسم	
بوداود زينب	بريكي عبد الحكيم		عيمر أسماء	ميهوبي احمد	
شيكوش حمينة لبنى			شريك فضيلة		
عيواز محمد	حجاب حفيظة		بن النذيب مداني		
مجابي وردة بشيري عبد الحليم	ليبي بريزة		سعودي جمال		
	علي ربيحة		عمرون فاتح		
	بطاط عبير		جلال امحمد		
	ديلمي راوية		بوعيشة عبد الرحمان		

سالمي نورة	سعيدتي فاتيح
بوخميسة نجاة	دلوم تقي الدين
	بوشارب مرزاقة
	ميمون عماد الدين
	بن يونس علي
	مقران خديجة
	اجدل نور الدين
	بوديلمي ابراهيم
	سالمي البشير
	رقيق حمزة

(1) جميع الأصناف - يستثنى من الإحصائيات في هذا الجدول موظفو التأطير الإداري المذكورون أعلاه

3- ظروف التمدرس

الماء	الكهرباء	التدفئة		هل التلاميذ في حاجة إلى:		النقل المدرسي على مسافة 2.5 كلم:		احتياجات أخرى
		لا	نعم	داخلية	نصف داخلية	متوفر	ناقص	
لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	متوفر	ناقص	غ متوفر
لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	متوفر	ناقص	غ متوفر

4- المرافق والوسائل

عدد حجرات الدراسة	عدد المخابر العلمية	عدد الورشات	التجهيز العلمي (متوفر-ناقص-منعدم)	عدد مخابر الإعلام الآلي	وحدة الكشف والمتابعة (نعم-لا)	عدد المطاعم	عدد السكنات الإلزامية	عدد السكنات المشغولة
36	06	00	تلقص	01	00		06	06
المشغولة من ذوي الحق فيها	المشغولة من غيرهم	المشغولة من خارج قطاع التربية	المشغولة من متقاعدي التربية	عدد المرافد	عدد المرافد المشغولة	عدد المطاعم	طاقاتها الإجمالية	مخزن عام
02	04	00	00	00	00	00	00	00
عدد المكاتب الإدارية	قاعة الاجتماعات	قاعة العلاج	عدد مخازن التعليم التقني	نوع وسيلة النقل وحالتها	المكتبة			
10	00	00	00	سيارة رونو كونغو	1			

قاعة المطالعة (نعم-لا)	عدد الفناءات	مساحتها الإجمالية	عدد المساحات الخضراء	مساحتها الإجمالية	قاعة الرياضة (نعم-لا)	ملعب نوع ماتيكو (نعم-لا)	مضمار سباق السرعة (نعم-لا)
نعم	02	4100م	00	4100م	نعم	لا	لا
ميدان سباق العدو 2/1 الطويل (نعم-لا)	مضمار رمي الجلة (نعم-لا)	مضمار الوثب الطويل (نعم-لا)	مدرج (العدد)	قاعة الأساتذة (العدد)	لا	لا	لا
نعم	لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

ثانوية العقيد عبد المجيد علامم

مديرية التربية لولاية المسيلة

معلومات عن المؤسسة

رقم التسجيل	رقم التعريف الوطني	الرقم الميكانيكي جغرافي	اسم المؤسسة (حسب قرار التسمية)	رقم وتاريخ قرار الإنشاء أو تحويل المؤسسة (حسب قرار الإنشاء)	رقم وتاريخ مقرر إنشاء النظام أو الغاؤه (داخلي نصف داخلي)	رقم الخزينة (RIB) 20 رقم حساب صك الخزينة
28013007	4641	28029	متقن حي لاروكاد القرار بتاريخ: 1997/03/28	رقم قرار الإنشاء 1143: القرار بتاريخ: 1996/08/28	1996/08/28	00828001128000014805

المسيلة في: 2023/10/01

المدير

المرشد السوارذ
بتاريخ: 3/1/2022
تحت رقم: 21

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

2023 - 2022

السنة الدراسية

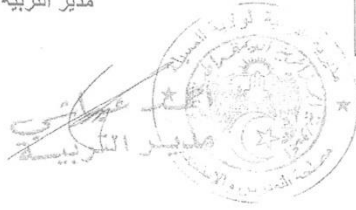
مديرية التربية لولاية المميلة

الخريطة الإدارية

المؤسسة:	ثا/ عبد المجيد علام	التعداد	داخلي	ن/ داخلي	خارجي	المجموع	منهم إناث
البلدية:	المميلة	التلاميذ	0	0	0	1369	0
الدائرة:	المميلة	عدد الأفواج				40	

مناصب مفتوحة	موظفو باب 02-31/31	مناصب مفتوحة	موظفو باب 02-31/31	مناصب مفتوحة	موظفو باب 02-31/31
1	عامل مهني من الصنف الأول	2	مساعد رئيسي للتربية	1	مدير ثانوية
1	عامل مهني من الصنف الثاني	1	ملحق رئيسي للإدارة	1	ناظر ثانوية
	عامل مهني من الصنف 3	1	مساعد ترميز رئيسي للصحة العمومية	1	مقتصد رئيسي
	سائق سيارة من الصنف 1	1	مساعد ترميز للصحة العمومية		مستشار رئيسي للتربية
	سائق سيارة من الصنف 2		مساعد رئيسي للتربية		مقتصد
م.مفتوحة	موظفو باب 33/31 بالتوقيت الجزئي	1	ملحق بالمخبر	2	مستشار التربية
	حارس		تقني في المخبر والصيانة		مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد م.م
م.مفتوحة	موظفو باب 33/31 بالتوقيت الكامل	2	عون ادارة رئيسي	1	متصرف محلا
1	عون الوقاية من المستوى 2	1	كاتب مديرية		ممرض ممتاز للصحة العمومية
2	عون الوقاية من المستوى 1		عون ادارة	1	مستشار التوجيه والإرشاد م.م
1	عامل مهني من المستوى الثالث 3	1	معاون تقني في المخبر		ممرض متخصص للصحة العمومية
4	عامل مهني من المستوى الثاني 2	2	مساعد التربية	1	ممرض للصحة العمومية
12	عامل مهني من المستوى الأول 1	1	مساعد المصالح الاقتصادية	1	مشرف رئيسي للتربية
	سائق سيارة من المستوى 2		كاتب		مساعد متصرف
	سائق سيارة من المستوى 1		عون مكتب		مساعد وثائقي أمين محفوظات رئيسي
	مجموع المناصب المالية المفتوحة	3	عون تقني في المخبر		مستشار التوجيه المدرسي والمهني
			عون حفظ البيانات		ملحق رئيسي بالمخبر
			رئيس مخزن	1	مساعد وثائقي أمين محفوظات
			رئيس مطعم	1	ثائب مقتصد
			مسؤول المصلحة الداخلية	1	مشرف التربية
				10	ممرض حاصل على شهادة دولة
				1	ملحق الادارة

مدير التربية



2022-12-04	التاريخ:	100	الرقم:
هذه الخريطة تلغي و تعوض سابقتها			
2022-07-20	التاريخ:	200	الرقم:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

السنة الدراسية: 2023-2024

مديرية التربية لولاية المسيلة

القائمة الاسمية للأساتذة الرئيسيون

اللقب	الاسم	تاريخ الازدياد	الرتبة	المادة	الدرجة	تاريخ السريان
زكري	الصغير	27-04-1971	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	العلوم الفيزيائية	6	01-04-2022
غزال	فريد	26-06-1975	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	علوم الطبيعية والحياة	7	01-01-2022
مقات	عبد الحميد	14-02-1980	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الأدب العربي	6	01-08-2022
نور	صالح	05-09-1982	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	العلوم الإسلامية	4	01-01-2021
حمريط	نور الدين	22-07-1984	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الفلسفة	3	01-02-2021
لقشيري	يعقوب	15-11-1988	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	التربية البدنية والرياضية	4	01-07-2021
قروم	جمال الدين	07-06-1988	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	التربية البدنية والرياضية	4	01-10-2022
حويشي	لخضر	21-06-1988	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الرياضيات	3	01-05-2022
بودلسان	سامي	17-09-1989	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	التربية البدنية والرياضية	3	01-06-2021
جريدة	اسماعيل	25-11-1989	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	العلوم الفيزيائية	3	01-12-2020
شاكي	فوزية	16-04-1978	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	التاريخ والجغرافيا	7	01-12-2020
لعروسي	حنان	02-11-1979	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	اللغة الإنجليزية	7	01-02-2021
بن محمد	أمنة	10-12-1980	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	العلوم الفيزيائية	3	01-02-2021
بلقاضي	سميرة	05-01-1981	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الأدب العربي	5	01-11-2021
حرحوز	ربيعة	20-02-1981	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	علوم الطبيعية والحياة	7	01-06-2021
حليتي	نوال	31-01-1981	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	علوم الطبيعية والحياة	5	01-01-2022
صغير	سامية	09-11-1981	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الفلسفة	5	01-09-2020
عويجي	عائشة	05-04-1981	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	التاريخ والجغرافيا	4	01-05-2021
فراحتية	فريدة	03-04-1983	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الهندسة الكهربائية	4	01-12-2022
قريشي	كريمة	20-08-1983	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	التاريخ والجغرافيا	4	01-12-2022
قراس	أمنة	14-04-1983	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	العلوم الإسلامية	5	01-09-2021
يوسف	كنزة	05-05-1984	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	اللغة الفرنسية	7	01-05-2022
بزاف	عائشة	09-10-1984	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الرياضيات	6	01-07-2022
فالي	حيزية	28-08-1985	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الأدب العربي	4	01-07-2021
زاوي	ريمة	07-10-1985	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	اللغة الإنجليزية	5	01-04-2022
كشرو	كريمة	24-07-1986	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	اللغة الفرنسية	4	01-01-2022
ضيف الله	ثلجة	09-08-1986	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الفلسفة	3	01-07-2021
مكي	فضيلة	11-01-1986	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	اللغة الفرنسية	5	01-10-2021
بوساق	خديجة	18-01-1987	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الأدب العربي	4	01-06-2021
جميات	لويزة	18-02-1987	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الأدب العربي	4	01-07-2021
لطرش	وهيبة	29-03-1987	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	اللغة الفرنسية	4	01-08-2022
سعد	فضيلة	02-04-1987	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	اللغة الإنجليزية	4	01-01-2022
نش	حنان	07-07-1987	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الرياضيات	3	01-08-2020
عيلي	صباح	20-06-1987	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	العلوم الفيزيائية	4	01-08-2021
ميرك	فاطمة زهراء	03-05-1988	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	الأدب العربي	4	01-07-2021

01-01-2021	3	الرياضيات	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	28-02-1988	فاطمة	مجنح
01-12-2022	5	الرياضيات	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	07-06-1988	نجوى	لطرش
01-08-2021	3	اللغة الإنجليزية	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	18-09-1988	حفيظة	رقوب
01-06-2020	3	اللغة الفرنسية	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	23-12-1988	وهيبة	دري
01-08-2022	4	الرياضيات	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	04-08-1988	عزيزة	تومي
01-02-2022	4	الأدب العربي	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	16-01-1989	أمنة	بوراس
01-10-2021	4	العلوم الفيزيائية	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	26-01-1989	فضيلة	سرايش
01-01-2021	4	علوم الطبيعية والحياة	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	28-03-1989	سارة	دلوم
01-10-2021	4	العلوم الفيزيائية	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	09-06-1989	نادية	فراحتية
01-01-2022	4	الرياضيات	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	14-09-1990	سميحة	لعجال
01-02-2021	3	التاريخ والجغرافيا	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	20-10-1990	نسيمة	مجنح
01-08-2022	4	اللغة الإنجليزية	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	20-02-1990	رندة	زيان
01-07-2021	3	الهندسة الكهربائية	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	03-03-1990	حمادة	لعجال
01-12-2021	3	علوم الطبيعية والحياة	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	15-05-1991	فطيمة الزهراء	بلعيد

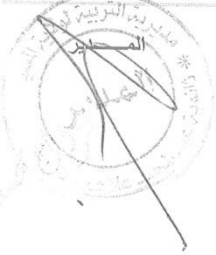


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية المسيلة السنة الدراسية: 2023-2024

القائمة الاسمية للأساتذة المكونون

تاريخ السريان	الدرجة	المادة	الرتبة	تاريخ الازدياد	الاسم	اللقب
01-03-2021	12	الهندسة الميكانيكية	استاذ مكون في ت ت	31-12-1969	التواتي	مكي
01-12-2020	9	الهندسة الميكانيكية	استاذ مكون في ت ت	11-03-1971	محمد	بن علال
01-03-2021	8	التاريخ والجغرافيا	استاذ مكون في ت ت	06-03-1977	عبد الحميد	دحماني
01-09-2022	10	الرياضيات	استاذ مكون في ت ت	05-04-1967	فطيمة	ركبي
01-09-2020	8	اللغة الإنجليزية	استاذ مكون في ت ت	08-03-1974	فوزية	قويدرات
01-07-2020	8	الرياضيات	استاذ مكون في ت ت	02-12-1979	عفاف	بلواضح
01-10-2021	5	علوم الطبيعية والحياة	استاذ مكون في ت ت	24-01-1983	صباح	عرسلان
01-02-2022	4	التاريخ والجغرافيا	استاذ مكون في ت ت	03-02-1988	كريمة	دلالة



7h
8h

متقن العقيد عبد الحيد عرس
البريد الوارد
بتاريخ: 2023/09/05
تحت رقم: 324

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية
الوارد

السنة الدراسية: 2024 - 2023
المسيلة
مديرية التربية لولاية:



الخريطة التربوية

8

المؤسسة: ثا/ عبد المجيد علاهم
البلدية:
المسيلة
الدائرة: المسيلة

المناصب التربوية المفتوحة		
1	لغة إيطالية	10
2	لغة أمازيغية	
2	علوم إسلامية	4
2	فلسفة	4
	تاريخ وجغرافيا	7
	رياضيات	10
	علوم فيزيائية	10
2	تسيير واقتصاد	8
5	تربية بدنية ورياضية	8
1	إعلام الي	8
	لغة ألمانية	
1	رسم فني	

المجموع	آداب		علوم وتكنولوجيا		الجدعان المشتركين
	الأفواج	التلاميذ	الأفواج	التلاميذ	
12	468	4	173	8	295

المجموع	السنة الثالثة		السنة الثانية		الشعب والمستويات	
	الأفواج	التلاميذ	الأفواج	التلاميذ		
9	318	5	200	4	118	آداب وفلسفة
2	67	1	45	1	22	لغات اجنبية
8	304	4	149	4	155	علوم تجريبية
2	26	1	10	1	16	رياضيات
3	99	2	68	1	31	تسيير واقتصاد
2	25	1	12	1	13	هـ ميكانيكية
2	23	1	10	1	13	هـ كهربائية
2	47	1	22	1	25	هـ مدنية
						هـ الطرائق
30	909	16	516	14	393	المجموع

مجموع المناصب التربوية المفتوحة: 85

المجموع العام	السنة الثالثة	السنة الثانية	السنة الأولى	المستوى	الخصيلة
1377	516	393	468	التلاميذ	
	16	14	12	الأفواج	

مدير التربية



2023-08-10	التاريخ:	173
هذه الخريطة تلغي سابقتها		
	بتاريخ:	

ملاحظة: استاذ مادة الهندسة المدنية يكمل النصاب في ثانوية عثمان بن عفان للسنة الأولى ج. د. ع. ك. بحجم ساعي يقدر بـ 06 سا. يكمل استاذ مادة الكهرباء النصاب في ثانوية صلاح الدين الابويي للسنة ثالثة بحجم ساعي يقدر بـ 06 سا.



كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

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



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

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

علاقة مفهوم العمل برغبة العامل في التنازل
دراسة ميدانية تجرى على عينة من الامتددة تباينيه
عبد المجيد عاهم لارزواك وكريمة المسيلة

إعداد الطلبة:

1- سواعديّة حنيرة رقم التسجيل: 191935070529
2- رقم التسجيل:

القسم: عم الاجتماع الشعبية: علم الاجتماع التخصص: علم اصلي تنظيم وعمل
إشراف: بوحليق سامية الرتبة: أستاذة التعليم العالي

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

موافقة وإمضاء الاستاذة (ة) المشرف(ة):

رئيس فريق الاختصاص



أ.د. ابن خلد بن مال



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

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
نهاية العادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2024/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنتاج بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيدة(ة): سعادتي خيرة

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

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 119980995001570004

الصادرة بتاريخ: 2018 05 07 عن دائرة: المسيلة

المسجل(ة) بكنية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

تخصص: تدريس وعمل تحت رقم التسجيل: 191735070589

والمكلف بإنتاج أعمال بحث (مذكرة التخرج نيساس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه)

عنوانها: علمية ضوابط العمل بعندة الحامل في التفاعل

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

المسيلة في: _____

امضاء المعني(ة): _____

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