



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



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

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

### جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

ميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع: علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: 191935079117

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: التنظيم وعمل

عنوان

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

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

إعداد الطالب:

مراده زهير

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة :

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

السنة الجامعية : 2023 – 2024

سُرْمَهْ لِلَّهِ الْكَبِيرِ

## ملخص الدراسة:

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

وقد وظفت هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يتيح للباحث جمع أكبر عدد ممكن من الحقائق والمعلومات ووصفها وتحليلها أما أدواته فقد تمثلت في الملاحظة والاستبيان والمقابلة بالإضافة إلى أسلوب التحليل الكيفي والكمي، وقد تمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة المتقاعدين بدائرة امجدل ولاية المسيلة وبلغ عددهم 25 متყاعداً. وأظهرت النتائج إلى أنه هناك آثار نفسية مترتبة على تأخير سن التقاعد. وبينت النتائج إلى أنه توجد آثار اجتماعية مترتبة على تأخير سن التقاعد الكلمات المفتاحية: التقاعد ، الأستاذ ، المؤسسة التربوية ، الآثار النفسية ، الآثار الاجتماعية .

## Abstract:

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

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

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

The results showed that there are social effects resulting from delaying the retirement age.  
Keywords: retirement, professor, educational institution, psychological effects, social effects.

# شكر و عرفان

الحمد لله والشكر لله الذي وفقني لإنجاز هذه الدراسة.  
و ما توفيقي إلا بالله عليه توكلت و هو رب العرش العظيم، و أصلي و أسلم  
على أشرف خلق الله نَحْمَدُ رَسُولَ اللَّهِ عَلَيْهِ أَفْضَلُ الصَّلَاةِ وَ السَّلَامِ وَ أَتَمُ  
التسليم و على الله و صحبه أجمعين.

أتوجه بجزيل الشكر و الامتنان لمن كان أول الواقفين على عتبة هذا البحث  
إشرافا و توجيهها، مراقبة و تصحيحا، الدكتورة " بعجي حنان " و على جميع  
المجهودات التي قامت بها في متابعي حتى مراحل الأخيرة من استكمالها، متمنيا  
لها الصحة و العافية.

وشكري موصول إلى كل الأساتذة الذين درسوني و رافقوني في مساري الجامعي  
خصوصا الذين لم يخلوا علي لا بوقتهم و لا بتوجها تهم القيمة و إرشادا تهم  
النيرة و إلى كافة الأسرة العلمية بقسم علم الاجتماع.

و لا يفوتي أنأشكر كل من ساعدني على إنجاز هذه الدراسة.

## اهداء

إلى هبة الرب وكمال الود وصفاء القلب إليك حبيبي أنت أميرتي إليك سيدتي  
أنت أمري فيض الحنان نبع الحب يامن تفرحها نجاحاتي و تؤرقها آلامي آهاتي.

إليك يا من أنا في أمان ما دمت أستيقظ ليلا وأرى حذائك أمام الباب أبي  
عمر يا من تؤمن النفس ويستأنس القلب والروح بوجده و يا من ضحي من  
أجلني ليراني أتَوْج بالنجاح.

و إلى اخوي من من علمنا النجاح إلى آخر العنقود باية، و إلى كل أهلي و  
أقاربي.

إلى رفاق الدرب في الجامعة كل باسمه ومقامه.

وإلى رحمة الله التي رحلت لرحمة الله، إليك جدي وجدي لأبي وأمي ...

من وراء الحجر والترباب شَابِيبُ النور والغفران.

وإليّ من بعدك

وإليّ أيضًا

وإلى الجميع.

الطالب: مراده زهير

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

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

## **قائمة الجداول**

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

## **قائمة الأشكال**

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

# مقدمة

### مقدمة:

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

تتركز الدراسات السوسيولوجية حول تأخير سن التقاعد على فهم التحولات الاجتماعية التي تجعل من هذا القرار محوراً للتفكير والنقاش. إن انتقال المجتمعات من نموذج التقاعد النقي إلى تشجيع التأخير في التقاعد يعكس تغييراً هاماً في الفهم الاجتماعي للعمر والعمل والتقاعد بالتحديد، يمكن فهم تأخير سن التقاعد كمؤشر لتأثيرات عدّة، منها التأثيرات الاجتماعية التي تؤثر على هيكل الأسرة والتقاعلات الاجتماعية، وكذلك التأثيرات النفسية التي تؤثر على تجربة الفرد للهوية والانتماء في مجتمعه، مع التركيز على فهم كيفية تأثير تأخير سن التقاعد على هويات الأفراد وعلاقتهم الاجتماعية وتقاعلاتهم في المجتمع. سنقدم تحليلًا عميقاً للآثار الاجتماعية والنفسية لهذا القرار، وكذلك سنستخدم الأدوات والنظريات السوسيولوجية لتحليل البيانات الميدانية واستنتاج النتائج.

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

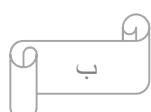
وعليه جاءت هذه الدراسة من أجل معرفة الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين، قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى:

## مقدمة

---

الجانب المنهجي، الجانب النظري، وأخيراً الجانب الميداني.

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





# الفصل الأول:

# الإطار المفاهيمي للدراسة النظرية

# الفصل الأول: .....الإطار المفاهيمي للدراسة

## أولاً: إشكالية الدراسة:

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

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

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

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

## **الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للدراسة**

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

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

**ما هي الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتتقاعدين بولاية المسيلة دائرة امجد؟.**

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

- 1. ما هي الآثار النفسية المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر عينة الدراسة؟**
- 2. ما هي الآثار الاجتماعية المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر عينة الدراسة؟**

<sup>1</sup> بلعربي عبد القادر: 2016\_2017 الشيخوخة والتقدّم لدى عمال التربية ، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر.

# **الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للدراسة**

## **ثانيا - فرضيات الدراسة:**

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

### **أ- الفرضية العامة للدراسة:**

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

### **ب- الفرضيات الفرعية (الجزئية ):**

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

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

### **3- أهمية وأسباب اختيار الموضوع:**

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

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

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

## **الفصل الأول: ..... الإطار المفاهيمي للدراسة**

الأساتذة المتقاعدون، يطالبون من خلال رسائلهم الاحتاجية المكتوبة في الصحافة الوطنية و العالمية، وتدخل من مؤسساتهم النقابية الممثلة لهم، بضرورة التكفل بهذه الفئة صحياً اجتماعياً ومادياً، وبضرورة تحديد سن مناسب للتقاعد يوافق قدراتهم الصحية ويستجيب لطموحاتهم المادية والاجتماعية.

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

### **أ- الأسباب الموضوعية:**

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

### **ب- الأسباب الذاتية:**

- ملائمة موضوع الدراسة الحالي بالتخصص الجامعي الذي أدرس فيه حالياً بجامعة المسيلة.

- الرغبة الملحة والميول الشخصي لدراسة هذا الموضوع سواء في جانبه النظري أو جانبه التطبيقي.

- شعوري كطالب باحث بقيمة وأهمية هذا الموضوع في الدارسات السوسيو إدارية والسوسيو تنظيمية مع الأخذ بعين الاعتبار رأي الأستاذ المشرف على أهميته من الناحية السوسيولوجية بشكل عام.

- قلة الدراسات السوسيولوجية التي ربطت بين متغير التقاعد والأستاذ في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

### **رابعاً - أهداف الدراسة:**

منظفين في بحثنا العلمي هذا تحت عنوان الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين هادفين إلى:

## **الفصل الأول: ..... الإطار المفاهيمي للدراسة**

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

### **خامساً - الدراسات السابقة:**

تعتبر الدراسات السابقة سواءً متشابهة أو مطابقة مصدراً مهماً للباحث للحصول على معلومات تساعد في دراسته، ولكن بالرغم من ثراء التراث السوسيولوجي بالموضوعات كما ونوعاً إلا أنه لما يتم العثور على دراسات سابقة حول نفس الموضوع : الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد. وإنما تم العثور على بعض الدراسات المتشابهة والتي تناولت بعض جوانب الموضوع كالتقاعد المبكر.

#### **أ- الدراسة العربية:**

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

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

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

## الفصل الأول: .....الإطار المفاهيمي للدراسة

نحو التقاعد المبكر، أيضاً هناك علاقة سلبية دالة الإحصائية بين متغير المرحلة التعليمية واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.<sup>1</sup>

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

هدفت إلى التعرف على اتجاه المرأة السعودية نحو التقاعد المبكر، حيث تكونت عينة من 285 موظفة في قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات ووزارة الصحة، وزارة الشؤون الاجتماعية، جامعة الملك سعود و جامعة الإمام، حيث كانت نسبة المعلمات في التعليم العام 88 من العينة و قد استخدمت في دراستها إستبانة توصلت هذه الدراسة إلى وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر نتيجة للضغوطات الاجتماعية والأسرية و الرغبة في التفرغ لشئون الأسرة و أن الصحة المرأة العاملة تأثيراً قوياً في اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.<sup>2</sup>

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

دراسة **بدوي مهدى سيسيلوجيا المت谁都 في الجزائر** ، دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا (تلمسان) رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران 2008-2009.

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

<sup>2</sup> فاروق عبده فليه، أحمد عبد الفتاح الزكي، معجم مصطلحات التربية (لفظاً واصطلاحاً)، دار الوفاء لدينا الطباعة و النشر، الإسكندرية، 2004 ص 108.

## **الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للدراسة**

حيث تطرقت هذه الرسالة و التي تلخص فيها حكاية المتყاعد و همه الأول والأخير لقضاء وقت فراغ و الذي يسبب له عدة مشاكل في البيت و مع أسرته ، فالتوقف عن العمل وبعد مشوار طويلا يضنه الناس بداية للراحة التامة ، إلى أن العمل كان يوفر للعامل عدة أمور تجعل منه يعيش حياته بشكل عادي و إحالته على التقاعد ماهية إلا إحالته على نمط معيشي متغير عن سابقه.

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

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

**ب- الدراسات الأجنبية:**

## الفصل الأول: .....الإطار المفاهيمي للدراسة

هناك عدّة دراسات أجنبية حول التقاعد و هي في مضمونها تشير إلى خصائص هذه المرحلة وأثارها على حياة المتقاعدين المسنين الاجتماعية والاقتصادية و من هذه الدراسات ذكر :

**L'entrée dans la Dominique Thierry** في كتابه المعنون ب **retraite nouveau départ ou mort sociale?**<sup>1</sup>

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

(écart entre travail ,retraite et vieillesse : le grand )**Guillemard** <sup>2</sup> أما

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

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

<sup>1</sup>- Thierry Dominique, *L'entrée dans la retraite nouveau départ ou mort sociale ?* ed liaisons, paris, 2006, p 61.

Guillemard Anne Marie ,Légaré Jacques, AnsartPierre , *entre travail ,retraite et vieillesse : le grand écart* ed l'harmattan , France, 1995 , p 210-211.

## **الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للدراسة**

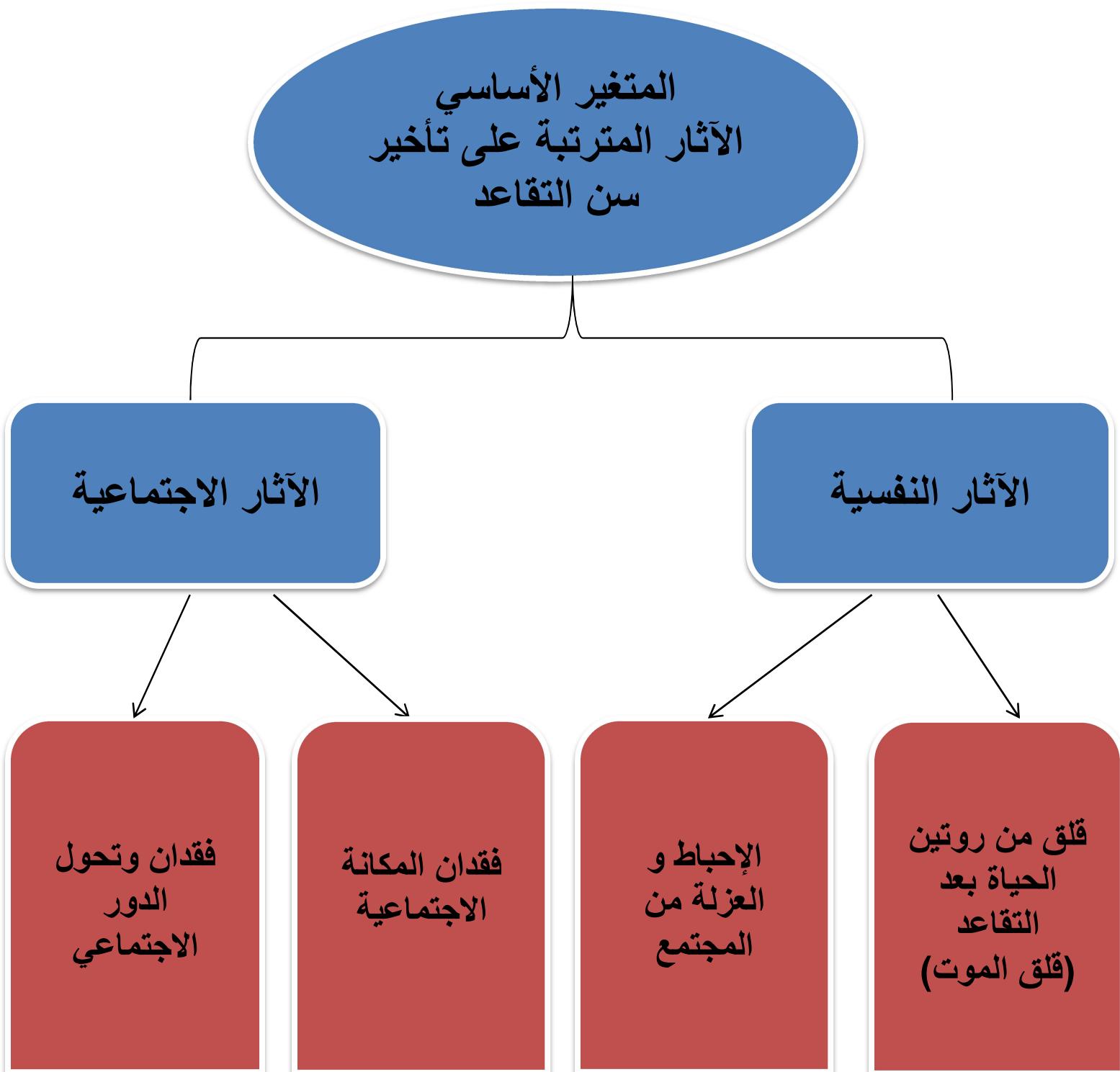
---

### **تعقيب على الدراسات السابقة:**

يتضح من خلال ما سبق أن العديد من الدراسات اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث هدف الدراسة المتمثل بالتعرف الآثار المتربطة على تأخير سن التقاعد، واتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تقاطعت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في استخدام أداة الاستبانة، وانتفق عدد من الدراسات مع الدراسة الحالية على أن آثار تمثل في الآثار الصحية، والاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية، والسياسية، حيث استقدنا من الدراسات السابقة: توضيح أهداف الدراسة وأهميتها، وتحديد متغيرات الدراسة وفرضياتها، والتعرف إلى المنهجية العلمية والأساليب المستخدمة وطرق معالجة المعلومات.

## **الفصل الأول: ..... الإطار المفاهيمي للدراسة**

وعليه خاتماً لهذا الفصل نيلور الترسيمة التالية:



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

المصدر: اعداد الطالب المصدر: اعداد الطالب

**الجانب الأول: رؤية سوسيو تنظيمية للتقاعد  
الفصل الثاني: التقاعد الاصهاب المفاهيمي  
للدراسة**

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

---

### **- تمهيد:**

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

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

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

### **أولاً: الاسهام المفاهيمي للتقادع:**

**تعريف التقادع "نحو مزيدا من الشمولية للمفهوم":**

- ✓ التقادع: لغة من مصدر الفعل قعد، إحالة الموظف إلى المعاش أي إخراجه من وظيفته وإعطائه شهرياً مبلغ معيناً من المال يكفيه لمعاشه، نقول: معاش التقاعد وأحيل إلى التقاعد.<sup>1</sup>
- ✓ تقاعداً: (قعد) به فلان لم يخرج إليه من حقه، وفلان في الاصطلاح أحيل على التقاعد أي أخرج من منصبه وعيّن له مبلغ من المال شهري يكفيه لمعاشه.<sup>2</sup>
- ✓ التقاعد: حالة توقف العامل عن مزاولة عمله في المؤسسة بعد انتهاء سنوات الخدمة المحددة قانوناً.<sup>3</sup>
- ✓ أو هو نهاية الخدمة أو نهاية الحياة المهنية الرسمية و تختلف السنوات المحددة قانوناً بين الرجال والنساء بحيث تحدد عند الرجال بثلاثين سنة خدمة و عند النساء بخمسة وعشرين سنة عند بعض المجتمعات.<sup>4</sup>
- ✓ تقاعداً: حالة الإحالة الانسحاب من عمل منتظم أو من شكل معين من أنشطة العمل .أو أنه الحالة التي يكون فيها الفرد مرغماً أو مختار ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة ويكون جزءاً من دخله على الأقل من معاش التقاعد الذي اكتسبه نتيجة سنوات من الخدمة.<sup>5</sup>
- ✓ كما نجد التقاعد بمفهومه التقليدي: هو توقف الشخص عن أداء العمل المأجور مقابل حصوله

---

<sup>1</sup>- فلاح الحسين، توجهات معلمين الابتدائي نحو قانون التقاعد الجديد 15/16، رسالة ماستر في علم الاجتماع التربوية، مستغانم، 2018/2019، ص.17.

<sup>2</sup>- المنجد الأبجدي، دار المشرق ،ط ، 5 بيروت، ص270.

<sup>3</sup>- فلاح الحسين، نفس المرجع، ص.20.

<sup>4</sup>- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 42.

<sup>5</sup>- عبد العزيز عبد الله الدخيل، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط.1، عمان، 2013، ص(160-161).

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

على راتب التقاعد، وهو يتكون من عاملتين مرتبطتان ومترادفتان هما:

• أولاً: توقفه عن العمل المأجور.

• ثانياً: حصوله على راتب تقاعدي.<sup>1</sup>

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

السن القانونية

ليتقاضى مبلغاً شهرياً لمعاشه، فكلمة التقاعد (ترك وظيفته) بمعنى التوقف عن العمل<sup>2</sup>.

فالمراد من التقاعد: من قعد عن العمل الوظيفي فهو المحال على المعاش، أو من أُعفي من الوظيفة قبل سن التقاعد الرسمي أو بعده. وجاء تعريف التقاعد في نظام التقاعد على أنه الموظف الذي انتهت خدمته.<sup>3</sup>

كما يعرفه الأستاذ أحمسية سليمان على أن : " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية الانتهاء علاقة العمل، وقد عرف أيضاً : " بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معيناً مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنهي علاقته بالإدارة، ابتداءً من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد.<sup>4</sup> يقصد من هذا المفهوم المرحلة التي تعقب فترة العمل والدخول في مرحلة التقاعد يأتي بعد مضي فترة زمنية يقضيها الفرد في الشغل، كما يعرف بكونه "المساعدة التي يستفيد منها كل مسن قضى مدة معينة من عمره في نشاط اقتصادي، فكري أو عضلي .

<sup>1</sup>- محمد خالد الزغبي، الضمان الاجتماعي، دار الوائل للنشر والتوزيع، ط.1، عمان، 2012، ص.42.

<sup>2</sup>- صالح بن عبد الله السليمان، التقاعد و ما هو رب العمر قد بدأ، السعودية، 2015، ص.7.

<sup>3</sup>- محمد بن سعد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد 13، الرياض، 2012، ص.149.

<sup>4</sup>- أحمسية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، الجزء الثاني، بن عكنون، الجزائر، ص340.

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

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

نباور فيما يلي تسميات مشابهة لمفهوم التقاعد من حيث المعنى:

✓ **التقاعد المبكر:** هو ترك العمل لأسباب حتمية أو أسباب اختيارية، ويرى بعض الآخرون أن ترك العمل يعني توقف الفرد عن عضويته في المؤسسة التي يتلقى منها تعويضا نقديا.<sup>1</sup>

✓ **التقاعد النسبي :** هو التقاعد الذي يتلقى من خلاله العامل معاشًا يقل من خلال العامل معاشًا يقل عن المعاش الأقصى ويكون حسب مدة العمل، التي قضتها العامل الأجير شريطة ألا تقل عن 20 سنة في العمل وطلب الإحالة على التقاعد النسبي.<sup>2</sup>

✓ **التقاعد الجديد :** هو القانون الجديد أصدر رسميًا في الجريدة الرسمية للقانون رقم 15/16 المؤرخ 31 ديسمبر 2016 المصادق عليه من البرلمان، الذي وقع رئيس الجمهورية على قرار صدوره، حيث دخل هذا القانون حيز التنفيذ في 14 جانفي 2017.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- محمد عماد سعداء، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، مجلة جامعة دمشق، العدد الأول، دمشق، 2014، ص 31.

<sup>2</sup>- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط.1، الجزائر، 2011، ص 303.

<sup>3</sup>- قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الموقعة 31 ديسمبر 2016، العدد 78.

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

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

### **مفهوم الأستاذ:**

يعتبر اللغويون العرب كلمة أستاذ مصطلح دخيل على اللغة العربية فنجد من يرجع أصلها إلى اللغة الفارسية فتكتب (أستاذ) وهي قريبة من خواجة بمعنى معلم أو شيخ كار.<sup>1</sup> إذن فالأصل اللغوي لكلمة أستاذ يشير إلى معلم.

أما اصطلاحاً فهو الأستاذ في تخصص علمي معين أو في مادة معينة، أو المجيد لمهنة معينة أو المتوفّق فيها.<sup>2</sup>

### **ومما سبق يمكن أن نلخص تعريفاً إجرائياً للأستاذ :**

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

---

<sup>1</sup>- محمد فتحي الحريري، الجمعية العربية للمترجمين اللغويين والعرب، متاح على الخط المباشر <https://www.atinternational.org> .  
تمت الزيارة بتاريخ: 14 مارس 2024.

<sup>2</sup>- فرج عبد القادر طه، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، القاهرة : دار غريب للنشر والتوزيع، 2003 ص، 80.

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

### **التناول النسقي لمفهوم المؤسسة التربوية:**

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

إلى جانب هذا توجد مؤسسات أخرى تتبع تحت المهام التربوية والتكوينية كمحو الأمية، والتعليم المتواصل الخاص بالمراسلة أو ما يعرف بالتعليم عن بعد. كما أنها تعرف امتداد طبيعي للأسرة أوكلت لها مهمة تربية وتعليمية وتكوينية علمية ومهنية وطبقاً للأحكام العامة لأمر رقم: 76/72 بتاريخ 16/04/1976 فهي مؤسسة عمومية للتعليم تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يمنح فيها التعليم الثانوي وألأساسي قد تكون ثانوية أو متقنة أو ثانوية متشعبه أو إكمالية داخلية أو نصف داخلية أو خارجية، مختلطة أو خاصة بالبنات فقط.

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

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

<sup>1</sup>- قاني محمد وآخرون، الميزانية في المؤسسة مقتصد، معهد تيارت، ابن رشد، 2009 ص 21.

### ثانياً - التناول التكاملـي لمفهوم التقـاعـد من حيث النـشـأـة:

يعتبر التقـاعـد عن العمل النـظام اجتماعـي له قـوـاـعـدـهـ المـحدـدةـ، وظـاهـرـةـ حـدـيـثـ نـسـبـيـاـ فيـ المـجـتمـعـ الأـورـوبـيـ والأـمـريـكيـ، كـماـ أـنـهـ يـشـكـلـ نـوـعاـ مـنـ التـحـديـ لـنـمـطـ جـدـيدـ مـنـ الـحـيـاةـ يـخـتـافـ كلـ الاـخـتـالـفـ عـنـ النـمـطـ المـأـلـوفـ. لـذـاـ يـعـدـ نـظـامـ التقـاعـدـ حـدـيـثـ النـشـأـةـ وـالتـكـوـينـ وـالـفـلـسـفـةـ، فـيـ منـصـفـ الـقـرـنـ التـاسـعـ عـشـرـ المـيـلـادـيـ، ظـهـرـ نـتـيـجـةـ لـلـتـطـورـاتـ الـاـقـتصـادـيـ وـالـصـنـاعـيـ وـزـيـادـةـ النـسـبـةـ المـتـوقـعـةـ لـمـنـ هـمـ فـوـقـ السـنـ 60ـ سـنـةـ، وـلـمـ يـكـونـ مـعـرـوفـاـ فـيـ المـجـتمـعـاتـ الـقـدـيمـةـ. وـكـانـ الفـردـ يـعـمـلـ حـتـىـ يـتـوقـفـ مـنـ تـلـقـاءـ نـفـسـهـ لـأـنـ الـأـعـمـالـ كـانـتـ بـسـيـطـةـ كـالـزـرـاعـةـ وـالـرـعـيـ وـغـيرـهـ. كـمـاـ أـنـ حـدـيـثـ عـنـ نـظـرةـ فـيـ مـفـهـومـ وـالـفـلـسـفـةـ التقـاعـدـ حـدـيـثـ وـنـشـأـتـهـ كـانـتـ بـدـايـةـ النـهـضـةـ الصـنـاعـيـةـ الـغـرـبـيـةـ وـذـلـكـ مـنـ مـعـرـضـهـ بـارـكـرـ عـلـىـ أـسـاسـ أـنـ التقـاعـدـ أـرـتـبـطـ بـنـشـأـةـ الـبـيـرـوـقـراـطـيـةـ وـالـمـنـظـمـاتـ الـحـكـومـيـةـ وـالـشـرـكـاتـ وـالـمـؤـسـسـاتـ الـتـيـ لـهـاـ أـسـبـابـ لـتـحـيلـ لـمـوـظـفـيـهاـ إـلـىـ التقـاعـدـ وـمـعـ تـطـورـ حـرـكـةـ التـصـنـيـعـ ظـهـرـتـ الـحـاجـةـ إـلـىـ ظـهـورـ نـظـامـ التقـاعـدـ لـعدـةـ أـسـبـابـ:

- ✓ التـطـورـ التـكـنـوـلـوـجـيـ الـذـيـ وـكـبـ الثـورـةـ الصـنـاعـيـةـ وـأـدـىـ إـلـىـ تـغـيـيرـ فـيـ طـبـيـعـةـ كـثـيرـ مـنـ الـمـهـنـ وـ الـأـعـمـالـ، وـهـذـاـ يـتـطـلـبـ الـحـاجـةـ الـمـسـتـمـرـةـ لـلـتـدـرـيـبـ لـمـوـاجـهـهـ هـذـهـ التـغـيـراتـ لـأـنـ مـهـارـاتـ الـعـمـالـ الـمـتـقـدـمـينـ فـيـ السـنـ وـمـعـارـفـهـمـ لـاـ تـكـوـنـ مـلـائـمـةـ لـذـلـكـ.
- ✓ التـعـقـيـدـ فـيـ نـظـامـ الـإـدـارـةـ الصـنـاعـيـةـ وـالـحـكـومـيـةـ الـحـدـيـثـ وـسـيـطـرـةـ الطـابـعـ الـبـيـرـوـقـراـطـيـ عـلـىـ الـكـثـيرـ مـنـهـاـ إـلـىـ سـيـطـرـةـ الـقـوـاعـدـ وـالـنـظـمـ الـجـامـدـةـ الـتـيـ تـرـتـكـزـ عـلـىـ الـإـنـتـاجـيـةـ وـمـصـلـحةـ الـعـمـلـ، وـلـاـ تـضـعـ فـيـ الـاعـتـارـ الـجـوانـبـ الـإـنـسـانـيـةـ فـهـيـ الـتـيـ قـدـ تـكـوـنـ أـسـهـمـتـ فـيـ رـفـعـ الـإـنـتـاجـيـةـ فـيـ الـمـؤـسـسـاتـ، إـلـاـ أـنـهـاـ أـغـفـلتـ لـلـاهـتـامـ الـفـرـدـ كـوـنـهـ يـعـيـشـ فـيـ الـمـجـتمـعـ.
- ✓ ظـهـورـ نـظـامـ التـأـمـينـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـمـعـاشـاتـ هـيـ أـسـاسـ اـقـتصـاديـ وـمـادـيـ لـتقـاعـدـ الـمـتـقـدـمـينـ فـيـ السـنـ وـعـلـىـ ضـوـئـهـ تـحدـدـ سـنـ 60ـ كـالـعـمـرـ مـنـاسـبـ لـلـتـخـلـيـ عـنـ الـعـمـلـ وـالـانـسـاحـبـ مـنـ الـقـوىـ الـعـامـلـةـ.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- الغـرـيبـ عـبـدـ العـزـيزـ عـلـيـ، مـصـلـحةـ الـمـعـاشـاتـ، مـجـلـةـ الـتـعـاوـنـ، مـجـلـةـ الـتـعـاوـنـ، العـدـدـ 48ـ الـسـعـودـيـةـ، 1968ـ صـ، 177ـ.

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

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

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

---

<sup>1</sup> - لطيف عبد العزيز عبد اللطيف، نظام التقاعد السعودي و تعامله مع المرأة، السعودية، 2010، ص 14.

### **ثالثا - التناول النسقي التطوري لمفهوم التقاعد كنظام في الجزائر:**

كانت مرحلة النشأة على يد المستعمر الفرنسي للفترة ، 1945-1962 حيث انبثق قانون الضمان الاجتماعي من الجزائري نظيره الفرنسي وفقا للقرار رقم 45/19 المؤرخ في: 10 جوان 1949، والذي دخل حيز التطبيق في 10 أفريل 1950، وقد احتوى من بين الانواع التأمينات التي كان يضمنها تامينا ضد الشيخوخة ليعزز بنظام غير الاجراء سنة 1958.<sup>1</sup> حيث من نظام التقاعد في الجزائر بمراحل مختلفة تبعا للظروف السياسية والاقتصادية الاجتماعية التي مرت بها البلاد بداية بالمرحلة الاستعمارية مرورا بمرحلة الاستقلال التي شهدت تعديلا في منظومة الضمان الاجتماعي.

#### **بداية بالفترة الاستعمارية:**

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

- الصندوق العام للتقاعد.

- الصندوق الخاص بعمال المناجم. ثم أنشئ سنة 1953 نظام الشيخوخة، بموجب القرار الصادر في ، 22/05/1953 حيث أسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV)، وكانت المعاشات المقدمة من قبله تمنح في شكل مساعدات<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> - محيد مليكة، آثار المادة القانونية للعمل وسن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية، المدرسة العليا للتجارة، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي ، المجلد 6 العدد 11، وهران الجزائر ،2011،ص 7.

<sup>2</sup>- حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة والمالية، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي ،2003ص 60.

## **الفصل الثاني: الاسهاب المفاهيمي للدراسة**

---

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

### **مرحلة الاستقلال:**

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

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

### **رابعا - أنواع التقاعد "العناصر المعرفية والتصنيفية":**

✓ **التقاعد العادي:** يستفيد من هذا النوع من التقاعد الموظفون الذين بلغو 60 سنة و عملوا لمدة 15 سنة على الأقل في كل المؤسسات الحكومية، فهم بذلك لم يبلغوا المقدار اللازم من الاشتراكات المحددة ب 32 سنة من العمل المتواصل وفي هذا الحالة يستفيد هؤلاء من أجر التقاعد. و بالنسبة للمرأة العاملة لها الحق في الحصول على التقاعد عند بلوغها 55 سنة. فيما يخص هذا النوع التقاعد يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي يتتوفر فيه الشرطين المذكورين بعدهما يكون طلب المستخدم من العامل استكمال الملف 6 أشهر من قبل.

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

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

يجب على العامل الأجير بلوغ سن 50 سنة مع تأدية 20 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل، و بالنسبة للمرأة العاملة بلوغ سن 45 سنة مع تأدية 15 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.<sup>1</sup>.

✓ **منحة التقاعد:** يمنح الصندوق الوطني للتقاعد منحة لكل عامل أجير يبلغ من العمر 60 سنة ولم يستوف شرط العمل والتأمين 15 عاما وفق لقوانين المعمول بها. و لتجسيد ذلك يستوفي العامل 05 سنوات أو 20 فصلا على أقل من العمل والتأمين

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و للأثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010،ص 275.

## **الفصل الثاني:.....الاسهاب المفاهيمي للدراسة**

ويحدد مبلغ المنحة حسب عدد السنوات العمل و يمكن لمبلغ المنحة أن يرتفع

بإضافة منحة الزوج المتكافل به.<sup>1</sup>

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

التقاعد المسبق أن يستوفي الشروط الآتية:

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال و 45 سنة للنساء.

- أن يجمع عدد من سنوات العمل يساوي 20 سنة على أقل.

-أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على أقل و منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العمل و التي تثبت حق في التقاعد.

- يجب رد اسمه في قائمة العمال المعينين بموضوع تقليص عددهم.

- يجب على المعني بالأمر دفع مساهمة جزافية من أجل حق التي تحسب على أساس عدد سنوات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- بلعربي عبد القادر، **الشيخوخة و التقاعد لدى عمال التربية**، رسالة الدكتوراه في الأنثروبولوجيا، جامعة وهران، 2016/2017، ص 95-94.

<sup>2</sup>- الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz . المرجع سبق ذكره.

### **خامساً: التقاعد في اتون المقارب النظرية:**

✓ نظرية فك الارتباط: أو ما تسمى نظرية الانسحاب (كمنج وهنري) 1961، تشير هذه النظرية إلى عملية التقدم في السن باعتبارها تتضمن بالضرورة تقلص النشاط أو الانسحاب، الذي لابد منه من جانب المسن، والأمر الذي يؤدي إلى الحد التدريجي من تفاعله مع محيطين به في الوسط الاجتماعي، فهو فرد له الأولوية في هذا المجتمع.<sup>1</sup> وقد تبدأ هذه العملية من الجانب المسن نفسه أو من الجانب الأطراف الأخرى في نفس النسق. فالانسحاب الذي يحرر المسن من الضغوط التي يفرضها عليه المجتمع من أجل الاستمرار في الإنتاج، كما أنه يهيئ الفرصة للأجيال الشابة أكثر نشاطاً.

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

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

<sup>1</sup> - رجب ابراهيم عبد الرحمن وآخرون.(1996). التوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية(المنهج والمجالات)(ط.1). القاهرة: المعهد العربي للفكر الإسلامي. ص322.

<sup>2</sup>- رجب ابراهيم عبد الرحمن و آخرون. المرجع السابق.ص322-325

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

ما قدموه لأبنائهم من رعاية منذ الولادة حتى أصبحوا في سن الرجولة. بحيث يمكن إدراج جميع أنواع التفاعل الاجتماعي لتحليلها وفق ما تحتويه من عمليات التبادل برغم من القوة التي تميز بها هذا النظرية.<sup>1</sup> بحيث تستند هذه النظرية على الدور الذي يلعبه الأخذ والعطاء. وأن الحصول شيء يعني الالتزام برد شيء ذي قيمة مماثلة<sup>2</sup>.

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

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

<sup>1</sup>- قاسم مرضي سليمان الحواجري، العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة2016، ص 13.

<sup>2</sup>- نبيل محمد الفحل، الاكتتاب النفسي للمسنين، دار العلوم للنشر والتوزيع، ط.2، القاهرة، 2009، ص 94.

<sup>3</sup>- قاسم مرضي سليمان الحواجري، المرجع السابق، ص 59.

## **الفصل الثاني:.....الاسهاب المفاهيمي للدراسة**

تقسيم هذه النظرية إلى فريقين هما:

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

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

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

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

2- التقاوض و التقاهم بين الأشخاص: و هي عملية يتم فيها مناقشة الفرد لأهدافه و طموحاته مع الآخرين ومن يتعامل معهم.

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

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

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

<sup>1</sup>- عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للطباعة للنشر و التوزيع، القاهرة، 1997، ص37.

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

الأهداف الشخصية في ضوء عمليتين هما التسوية الداخلية و عملية المقارنة بين أهداف الفرد وأهداف الآخرين.<sup>1</sup>

هناك أيضاً نظريات أخرى تناولت تفسير التقاعد و هي:

**1 -نظيرية التحرر من العمل:** التي ترى أن الأفراد يبلغون سن الشيخوخة و يجب أن يتخلوا عن الأدوار المهمة، لكي يسمحوا للمجتمع القيام بوظائفه، و يتخلى المسنون عن الأدوار المهمة و يكون موتهم غير معرقل لدوره المجتمع الوظيفية. و أوضح أصحاب هذه النظيرية النقاط التالية:

التحرر عملية تدريجية و أيضاً التحرر من العمل هو شيء لا مفر منه كما أن التحرر من العمل هو عملية مقنعة بشكل متبادل لكل من الفرد و المجتمع. أن هذا الاتجاه موضح من خلال قوانين التقاعد الإلزامية.<sup>2</sup>

**2-نظيرية الفعالية:** يرى أصحاب هذه النظيرية أن الشيخوخة المثالية هي تلك الفترة التي حافظ فيها الأفراد على مستويات فعالياتهم السابقة، وأن السعادة في هذه النظيرية هي المحافظة على الفعالية. ويعتقد مؤسسو هذه النظيرية، أنه إذا ما فقدت الأدوار والعلاقات بالنسبة للمسن، فمن المهم استبدالها بعلاقات وأدوار جديدة. فعندما تتوقف الفعالية أو تتدنى فسيكون هناك تدني مقابل في مستوى الاقتناع بالحياة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- عبد اللطيف محمد خليفة، المرجع السابق، ص39.

<sup>2</sup>- فلاح الحسين، توجهات معلمين الابتدائي نحو قانون التقاعد الجديد 15/16، رسالة ماستر في علم اجتماع التربية، مستغانم، 2018/2019، ص24.

<sup>3</sup>- محاضرة، ليث التميمي، كلية الأداب، جامعة القاسمية.

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

**سادساً: محددات فعالية التقاعد في ضوء اهدافه:**

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

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

**✓ الإنصاف :** إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردوداً مماثلاً وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفقارات المتقاعدة إن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلاً عن آخر (فكرة التكفل الاجتماعي).<sup>1</sup>

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

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

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

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

<sup>1</sup>- حسين جعيج ، المرجع السابق ، ص . 32

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

✓ محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد.

✓ إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقدعة<sup>1</sup>.

---

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

### سابعا - التناول المرحلي التنسيقي لمتطلبات التقاعد:

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

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

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

2 مرحلة قريبة المدى: يدرك العاملون إن التقاعد بات قريبا.<sup>1</sup>

✓ **المرحلة الثانية :** مرحلة شهر العسل التقاعدي وهي بداية التقاعد حيث يتطلع الفرد لعمل أشياء لم يكون لديه وقت كاف لإنجازها من قبل مثل السفر رحلة، وتتطلب هذه المرحلة الصحة الجيدة.

✓ **المرحلة الثالثة:** خيبة الأمل حيث يدرك المتقاعد أنه لا يستطيع ممارسة النشاطات المرغوب فيها.

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

✓ **المرحلة الخامسة:** مرحلة الاستقرار يستطيع المواطن أن يعرف مصادر قوة والضعف لديه ويدرك كيفية تموقعه في المجتمع.

✓ **المرحلة السادسة:** مرحلة النهاية تبدأ هذه المرحلة عندما يصبح المرء عاجزا غير قادر على العناية بنفسه ويقتص دور المريض والعاجز وينتهي به إلى الموت.

<sup>1</sup>- هدى بن دحمان.(2017). اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق. مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية.

.33-34

## **الفصل الثاني: الاسهاب المفاهيمي للدراسة**

**ثامناً - الآثار السلبية للتقاعد" افرازات سلبية :**

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

- ✓ مشكل النفسي:** أثبتت دراسات كثيرة أجريت على المتقاعدين أن هذه الشريحة من الناس غالباً ما يصابون بأمراض وأعراض نفسية شديدة منها الاكتئاب، اليأس، الإحباط، فقدان الثقة في النفس حيث يشعر وكأنه لا قيمة له.
- ✓ مشكل الاجتماعي:** يلاحظ كثرة المشاكل الزوجية بين المتقاعد والزوج وزوجته عموماً، ويلاحظ كثرة المشاكل الأسرية أيضاً بين المتقاعد وأبنائه وغيرهم ولاسيما في الفترة التي تعقب ترك العمل، ربما يتآلف المتقاعد ومن يحيط به مع الوضع الجديد وذلك بسبب شعوره بقلة أهمية فيلجأ إلى افتعال المشاكل ليثبت للناس أنه لا يزال موجوداً وأنه صاحب القرار الأصلي.

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

---

<sup>1</sup> صالح بن عبد الله السليمان، مرجع سابق ذكره، ص، 21-02.

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

### **تاسعا- مناقشة بحثية حول مفهوم التقاعد في المجتمع الجزائري:**

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

كل هذه المقومات هي بمثابة مؤشرات أضحت سمة وميزة من ميزات الأستاذ التقاعد، مما قد يجعله يمارس سلوكيات سلبية غير سوية وغير فاعلة داخل بيئه عمله وهذا لشدة تعبه وأشجاره من العمل وكذا لتأخير سن التقاعد ضمن المنظومة الوزارية الجزائرية. وعليه يتمنى لنا البحث كمعالجة وكممناقشة بحثية سوسنولوجية لوضعية وموقعة الأستاذ التقاعد في ظل سيرورة تأخير سن التقاعد باستطاق الواقع العيني وبمدولات وتشريعات وقوانين واقعية وأكثر مصداقية لتجسيد معالم واليات تقاعد للأستاذ لنلتمس بذلك الآثار المترببة عن هذه السياسة سلوكيا، اجتماعيا وعاطفيا، من خلال الوقوف على أهم المراحل التي مررت بها الدولة الجزائرية في ضوء ما يسمى بالإصلاح لقطاع التربية و التعليم... (دون اللوچ إلى المراحل التي مررت بها المؤسسة التربوية لأنها ذكرت في عناوين في هذا الفصل لدراستنا كمناقشة بحثية لواقع التقاعد داخلها وبالتالي سنقتصر على أهم المؤشرات الاستقصائية المميزة لوجود التقاعد وتأخير سن التقاعددين والياته...)

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

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

## **الفصل الثاني:.....الاسهاب المفاهيمي للدراسة**

المرحلة تعدد فيها الأنظمة تمثلت في:

✓ النظام العام الذي يقوم بتسيره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة سنة 1954 (CAAV).

✓ النظام الموظفين يقوم بتسيره الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة سنة 1949 (CGRA).

✓ النظام الفلاحي بتسيره الصندوق الوطني للتعاون 1957 (CNMA).

✓ نظام المناجم بتسيره صندوق التقاعد العمال المناجم سنة 1950 (CSSM).

✓ نظام العمال غير الأجراء يقوم بتسيره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء سنة 1957 (CAVNOS).

✓ نظام عمال قطاع الكهرباء بتسيره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء (CAPAS).

✓ نظام عمال السكك الحديدية يقوم بتسيره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية (SNTF).

✓ نظام عمال البحر بتسيره صندوق التقاعد لعمال البحر (EPSGM).<sup>1</sup>

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

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

✓ توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

<sup>1</sup>- مليكة محيد، واقع وافق الشراكة الوطنية للتأمينات saa و تكاملها مع اليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة الدكتوراة في العلوم الاقتصادية و علم التسیر، الجزائر، 2012، ص.53.

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

✓ توحيد التمويل.

توحيد التنظيم و التسيير عن طريق إنشاء صناديق وطنية.

✓ رفع مستوى الأداءات.

✓ إدارة وصية موحدة.

وفي هذا السياق شهدت المنظومة التربوية الجزائرية مجموعة من الإصلاحات، كان أهمها إصلاحات الفينية الرامية في مضمونها تحطيم الهياكل التقليدية وتكوين الإطارات التي تحتاجها البلاد وإدراج نظام التقاعد في خضم الحقائق الوطنية الفاعلة، إلا أنها اصطدمت برد فعل سيء، فالتحديات الهيكلية والبيداغوجية أخذت لمنطق سير النظام القديم في التسيير البيداغوجي كما عرفت مجموعة من المشاكل في تلك الفترة من مشاكل إدارية وكذا ضعف قنوات الاتصال، وضعف الفعالية العلمية "نظام التقاعد الحالي": قانون رقم 16-15 المؤرخ في 12 جويلية 2016 يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 .1984

يتميز هذا نظام التقاعد بما يلي:

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

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

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

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

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

0- تحديد مدة سنوات العمل القصوى ب 32 سنة.

## **الفصل الثاني:.....الاسهاب المفاهيمي للدراسة**

- 1- يساوي الأجر المعتمد لحساب معاش التقاعد على أساس الأجر الشهري المتوسط على أساس 5 سنوات خلال حياته المهنية.
- 2- يصل مبلغ المعاش إلى نسبة 90% من معاش ذوي الحقوق وفقاً لشروط معينة.<sup>1</sup>.  
كل هذه المعالم والمقومات تعتبر بمثابة مدلولات عينية قوامها تثبيت نظام التقاعد وتأخير سن التقاعد لكلا الجنسين مما نشهد تذمر وانخفاض الروح المعنوية للأساتذة المقربين على التقاعد انطلاقاً من التسيير التنظيمي في القرارات السيئة الذي بدوره يؤدي إلى قلة الرضا الوظيفي الذي يجعل من الاستاذ يعاني من الضجر والقلق والاستياء اتجاه هذا النظام او القرار وبالتالي تجسيد لدينا مؤشرات واثار اجتماعية ونفسية سلبية للأستاذ مترتبة عن هذه الفترة السارية المفعول للقرار

---

<sup>1</sup>- الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz

## **الفصل الثاني: الاسهاب المفاهيمي للدراسة**

### **عاشرًا - قوانين التقاعد:**

صدر مرسوم رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 الذي يعدل و يتم القانون رقم 12/83 في 2 أكتوبر 1983: و من مواده نذكر منها:

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

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

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

✓ المادة 10: أن العامل الذي يبلغ سن التقاعد القانونية يستفيد من الاعتماد سنوات التأمين في حدود خمس سنوات: (5 سنوات - 60 سنة) و (4 سنوات - 60 سنة) و أيضًا (3 سنوات - 62 سنة) (ستة وثلاثين سنة - 63 سنة) (سنة واحدة - 64 سنة).<sup>1</sup>

• صدور مرسوم رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 احتساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضي في السنوات الخمس (5) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو على أساس السنوات الخمس (5) التي يتتقاضى فيها المعنى بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية.

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

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

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

<sup>1</sup> - الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38 ص 3-4.

## **الفصل الثاني: الاسهام المفاهيمي للدراسة**

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

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

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

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

**المادة 6:** معدلة بالأمر 18/96 والقانون رقم 15/16 توقف وجوبا استفادة العامل (ة)

من معاش التقاعد على استثناء شرطين هما:

بلغ 15 سنة على الأقل ويمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد إبتداء من 50 سنة كاملة.

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

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

**المادة 12:** معدلة بالأمر 18/96 يحدد فيها المعاش بنسبة 2.5% إخضاع لاشتراك الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

**قانون التقاعد الجديد:**

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

<sup>1</sup> - القانون رقم 12/83 الموافق 2 يوليو 1983، المعدل و متم للأمر رقم 18/96 في 6 يوليو 1996، والأمر رقم 33/99 في 22 مارس 1999.

## **الفصل الثاني:.....الاسهام المفاهيمي للدراسة**

**✓ المادة 2:** التي تعدل وتمم أحكام المادة 6 من القانون رقم 12/83 أنه تتوقف وجوباً

استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين هما:

-بلغ سن الستين (60) سنة على أقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد

بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

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

وفي نفس المادة يتعين على العامل (ة) الاستفادة من معاش التقاعد وأن يكون قد قام بعمل

فعلي تساوي مدتة على الأقل سبع سنوات ونصف 7.5 مع دفع اشتراكات الضمان

الاجتماعي ويمكن للعامل (ة) أن يختار إدارياً مواصلة نشاطه بعد السن المذكور أعلاه في

حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

**✓ المادة 3:** تتضمن هذا القانون تعديل وتمم أحكام المادة 7 من القانون السابق أنه يمكن

أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، أن العامل

(ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة ما في المنصب،

وتحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة التي الواجب قضاءها في

المناصب المذكورة في الفترة الأولى أعلاه عن طريق التنظيم.

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

يمكن تحديد سن التقاعد المذكور في المادة 1. و تحديد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي

والمهن والفن ذات التأهيل النادر.<sup>1</sup>

**✓ المادة 5:** في نص القانون التي تعدل وتمم أحكام المادة 10 من قانون 1983 تنص

كالتالي: العامل (ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6، 7، 7، 8 الحق في

الإحالة على التقاعد. و لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

<sup>1</sup> - انظر قانون رقم 15/16 ص 3-4 في الملحق رقم(1).

## **الفصل الثاني:.....الاسهاب المفاهيمي للدراسة**

**- المادة 6:** تتضمن على:

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

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

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

تم الاستفادة من معاش التقاعد في حالات المنصوص عليها في فقرات أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> انظر قانون رقم 15/16 ص 3-4 في نفس الملحق رقم(1).

## **الفصل الثاني:.....الاسهاب المفاهيمي للدراسة**

### **خلاصة:**

ختاما لفحوى هذا الفصل النظري وبناء على ما سبق فيه فقد عالجنا من خلاله كل من مفهوم ونشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر (من الفترة الاستعمارية إلى فترة الاستقلال، إلى غاية يومنا هذا ) ، وأنواع التقاعد (تقاعد عادي ، نسبي ، مسبق ، ودون شرط السن)، ونظريات (نظرية فك الارتباط، نظرية الاستمرار، نظرية التبادلية، نظرية النشاط، نظرية الأزمة، نظرية التوافق، نظرية التحرر من العمل، نظرية الفعالية ) ، أيضا تطرقنا إلى أهداف ومراحل وسلبيات التقاعد، بالإضافة إلى نظام وقوانين التقاعد.

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

الجانب الثاني: الإطار الميداني للدراسة

الفصل الثالث:

الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

### **الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية**

**تمهيد:**

تعتمد كل دراسة علمية على منهجية علمية دقيقة، وفق خطوات متتالية ومتكاملة، يستعين فيها الباحث بأدوات علمية لجمع البيانات من عينة الدراسة، ويقوم بتحليل النتائج المتحصل عليها اعتماداً على الأساليب الإحصائية تتماشى ونوع الدراسة وعليه تكمن أهمية الدراسة الميدانية في أهمية التقنيات العلمية الفنية فالمنهجية المتبعة في جمع المعلومات حول موضوع الدراسة قصد الوصول إلى النتائج المرجوة بالإضافة إلى الاعتماد على المنهج المناسب وأدوات الاستقصاء الميداني المستخدمة، في خضم هذا الطرح تم بلورة مجموعة من الإجراءات المنهجية والمعرفية وفقاً للموضوع وللتساؤلات المنطلق منها في بداية الدراسة وكذا الفرضيات التي يسعى للتأكد منها.

### **الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية**

#### **أولاً- مجالات الدراسة:**

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

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

**المجال البشري:** اتضح لنا من خلال الزيارة الميدانية والدراسة الاستطلاعية أن العدد الكلي للأساتذة المتقاعدين في بلدية امجدل ولاية المسيلة بلغ 70 أستاذ متقدعا.

#### **ثانياً- خصائص عينة الدراسة وكيفية حسابها:**

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

### **الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية**

يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة التقاعدin بإقليم دائرة أمجدل - ولاية المسيلة ويبلغ عددهم (70) أستاذًا متقدعاً، تمأخذ نسبة 35%

عدد العينة المبحوث من المجتمع الأصلي:

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

فرد

وقد استخدمنا أسلوب العينة القصدية لاستهداف الأساتذة التقاعدin وذلك للموضوعية وضبطية الموضوع أي عنوان الدراسة.

#### **ثالثا- المنهج المتبع والمستخدم في الدراسة:**

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

وبهذا ن ضمن المنهج الوصفي الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائصها وابعادها ويقوم على جمع البيانات المجملة حولها من أجل معرفة تأثير العوامل التي تحكم فيها وبالتالي

<sup>1</sup> الوصول إلى نتائج.

وعليه انطلاقاً من هذه الحيثيات ولتحقيق دراستنا أهدافها و التأكد من صدق فرضتها دعت الإجراءات الفنية والمنهجية تماشياً وطبيعة الموضوع وتوجهاته النظرية لاتباع المنهج

<sup>1</sup>- عثمان حسن عثمان، منهاج البحث التاريخي، دار المعرف، 2000، ص 24.

### **الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية**

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

#### **رابعا : أدوات الاستقصاء الميداني:**

إن أداة جمع المعطيات تمثل نقطة التلاقي بين البناء المفهومي للمشكلة البحثية من جهة والواقع المراد دراسته من جهة أخرى.<sup>1</sup>

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

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

#### **01- الاستمارة:**

<sup>1</sup>- موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وأخرون، دار القصبة للنشر، 2010، الجزائر، ص204.

### **الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية**

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

كما تعرف الاستماراة بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد بهدف الحصول على البيانات.<sup>1</sup>

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

حيث تعد أداة الاستماراة من أكثر الأدوات الملائمة في البحث الوصفية وهي أداة أساسية لجمع البيانات أما باقي الأدوات فهي تقنيات مدعاة ومكملة لها وتعرف على أنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف<sup>2</sup>.

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

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

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

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

<sup>1</sup>- عامر قنديليجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار المسيرة للطباعة و النشر، عمان ، 2008، ص154.

<sup>2</sup>- عمار بوحوش محمد محمود الذنيبات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص 123

## **الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية**

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

### **صدق اداة الاستماراة:**

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

### **2- دليل المقابلة الحرة:**

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

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

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

اما أدلة الملاحظة فتعني توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة، وتسجيل جوانب ذلك السلوك وخصائصها بهدف الوصول الى كسب معارف جديدة عن تلك الظاهرة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- سعيد سبعون وحفصة جradi، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبة للنشر، ط2، الجزائر، 2012، ص73-74.

<sup>2</sup> عمار بوحوش وآخرون، نفس المرجع، ص81.

#### **الملاحظة المباشرة:**

يُشَاع استخدام أداة الملاحظة المباشرة كثيراً للحصول على أدق المعلومات التي تفيد الموضوع والتعمق أكثر لمنظلمات الإشكالية في إطار الغوص وفهم أفراد المبحوثين من خلال ممارساتهم وعلاقاتهم التي تشير إلى تطابق الواقع الأمريقي مع المنظلمات النظرية.

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

بعد تحديـنا لإطار الملاحظة نـشخص ضـمنـيا شبـكـة للمـلاحـظـة المـباـشـرة كـتقـنيـة أو كـأـداـة لـلاحـظـة المـظـاهـر والمـمارـسـات السـلوـكـية كـإـهـاـصـات لمـدلـول تـنـمـر الأـسـتـاذ المـتقـاعـد من تـأخـير سنـ التـقاـعد وـكمـالـمـ تـدعـيمـيـة لمـدلـولـاته التي منـ شـانـها تـسـاـهـمـ في استـيعـابـ المـوضـوعـ أـكـثـرـ والـتعـمـقـ فـيـهـ وـمـعـرـفـتـهـ بـشـكـلـ أـكـبـرـ.

وعـلـيـهـ لـأـكـثـرـ تـعمـقاـ وـشـمـوليـةـ فيـ المـعـطـيـاتـ المـيدـانـيـةـ اـعـتـمـدـتـ الـدـرـاسـةـ إـلـىـ إـعـدـادـ شبـكـةـ مـلاحـظـةـ تـماـشـيـاـ وـإـشـكـالـيـةـ الـدـرـاسـةـ بـأـبعـادـهاـ وـمـؤـشـراتـهاـ وـيـكـمـنـ هـذـاـ الـطـرـحـ فـيـ النـقـاطـ التـالـيـةـ:

- مـلاحـظـةـ سـلوـكـيـاتـ الأـسـاتـذـةـ المـتقـاعـدـينـ أـنـتـاءـ تـقـاعـلـاتـهـمـ معـ أـسـئـلـةـ لـاستـمـارـةـ وـالـمـقـابـلـةـ.
- مـلاحـظـةـ الـبـيـئةـ الـحـيـاتـيـةـ الـتـيـ يـعـيـشـهـاـ بـعـدـ التـقاـعدـ.
- مـلاحـظـةـ التـعـابـيرـ الـجـسـدـيـةـ وـطـرـيقـةـ التـحدـثـ.
- مـلاحـظـةـ إـمـاءـاتـ الـحـزـنـ.
- مـلاحـظـةـ ردـ فعلـ الأـسـاتـذـةـ أـنـتـاءـ الـكـلامـ عنـ الإـدـارـةـ الـمـؤـسـسـاتـ الـتـيـ كـانـواـ يـعـمـلـونـ بـهـاـ وـفـئـاتـهـاـ.

### **الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية**

#### **خامساً: المعالجة الإحصائية للدراسة:**

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

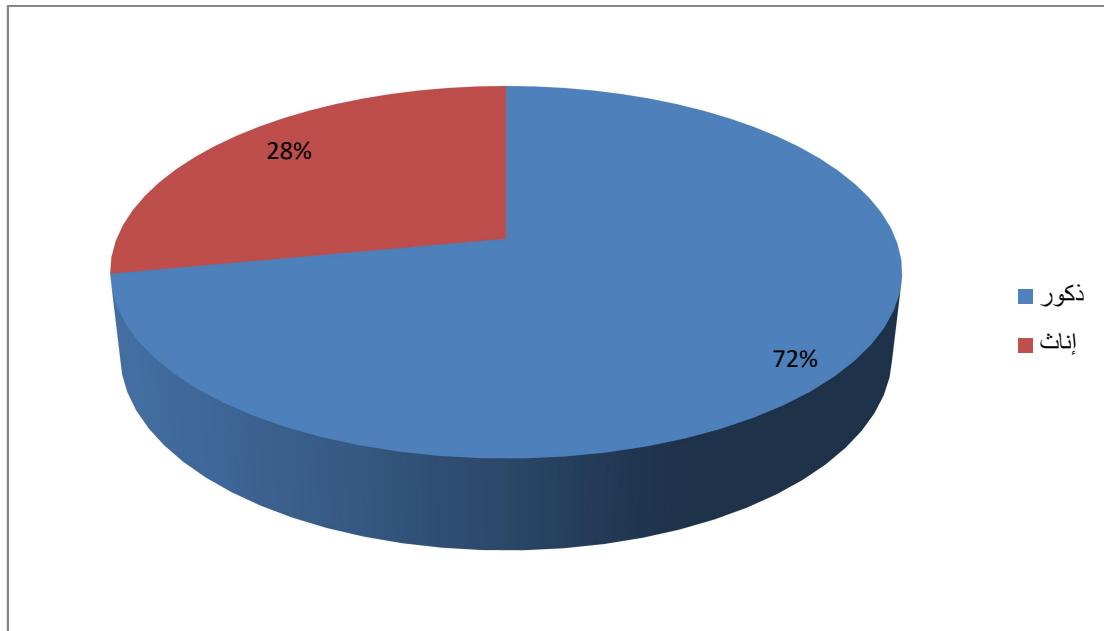
النسبة المئوية	النكرارات	الجنس
%72	18	ذكر
%28	7	أنثى
%100	25	الإجمالي

**المصدر: اعداد الطالب**

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

### **الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية**

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



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

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

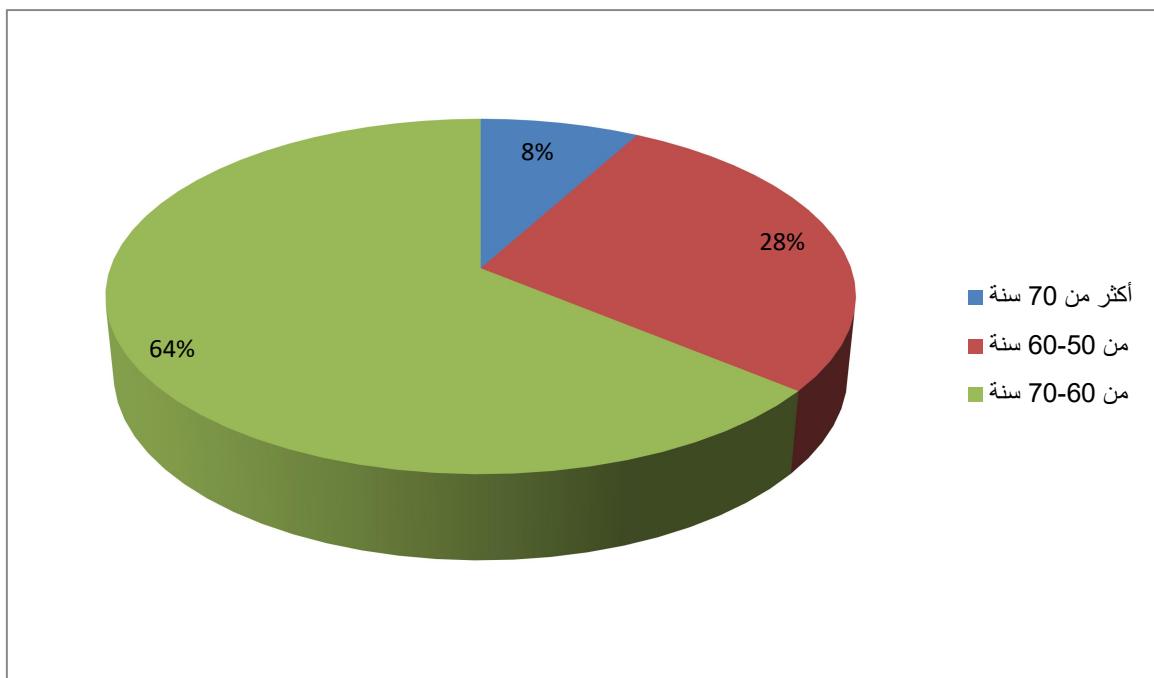
الفئة العمرية	النسبة المئوية	التكرارات
من 50-60 سنة	%28	7
من 60-70 سنة	%64	16
أكثر من 70 سنة	%8	2
الإجمالي	%100	25

**المصدر: اعداد الطالب**

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

### **الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية**

70 سنة فقد كان عددهم 16 فردا بنسبة قدرت بـ 64 %، في حين بلغ عدد الذين سنهما أكثر من 70 سنة 2 فردا بنسبة قدرت بـ 8 %، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (02) نستنتج أن أغلب المتقاعدين يتراوح سنهما 60 سنة وهذا بسبب رفع سن التقاعد حسب المنظومة القانونية للتirement في الدولة الجزائرية مما يدل على أنهم استقadero من التقاعد في هذا السن القانوني له كمؤشر دال عليه وهذا لكي يستقادوا أكثر من خبرتهم وكفاءاتهم في السياق المؤسساتي التعليمي التربوي بالرغم من أنه السن الذي يتبع فيه الاستاذ ويشعر بالمشقة إلا أنهم يعتبرون العنصر الفعال والحيوي وكذلك عنصر العطاء بشكل يترتب عنه تعزيز روح الانتماء لديهم داخل سياقهم المؤسساتي (المدارس).



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

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

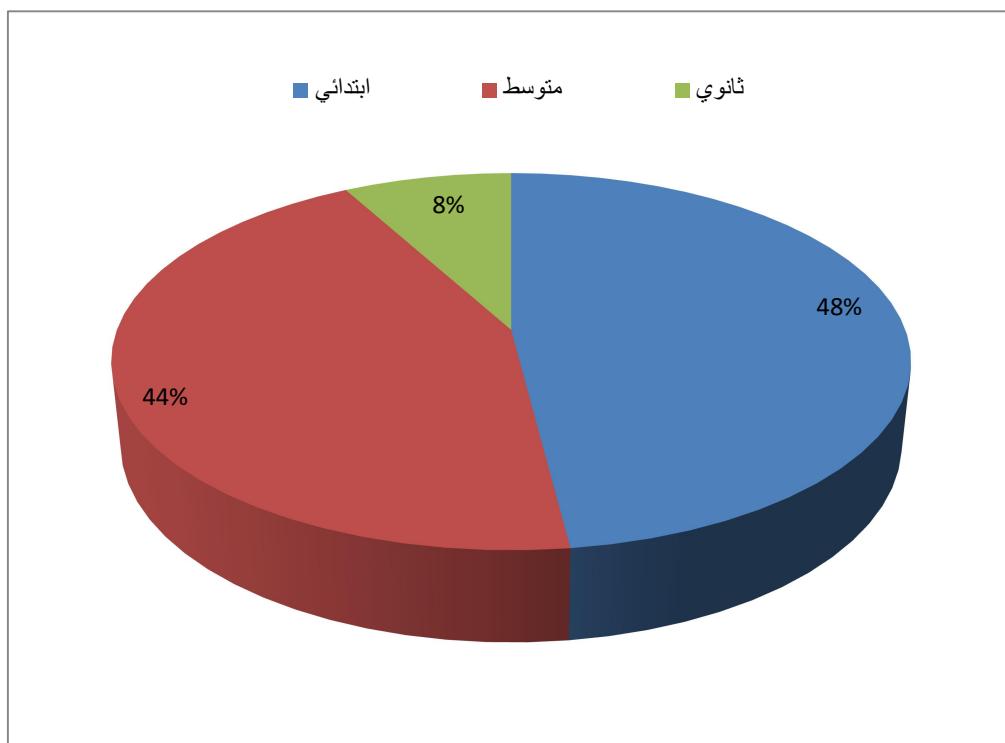
النسبة المئوية	النكرارات	الحالة الاجتماعية
%92	23	متزوج
%00	00	أعزب
%04	01	مطلق

### الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية

%04	01	أرمل
-----	----	------

#### المصدر: اعداد الطالب

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



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

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

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

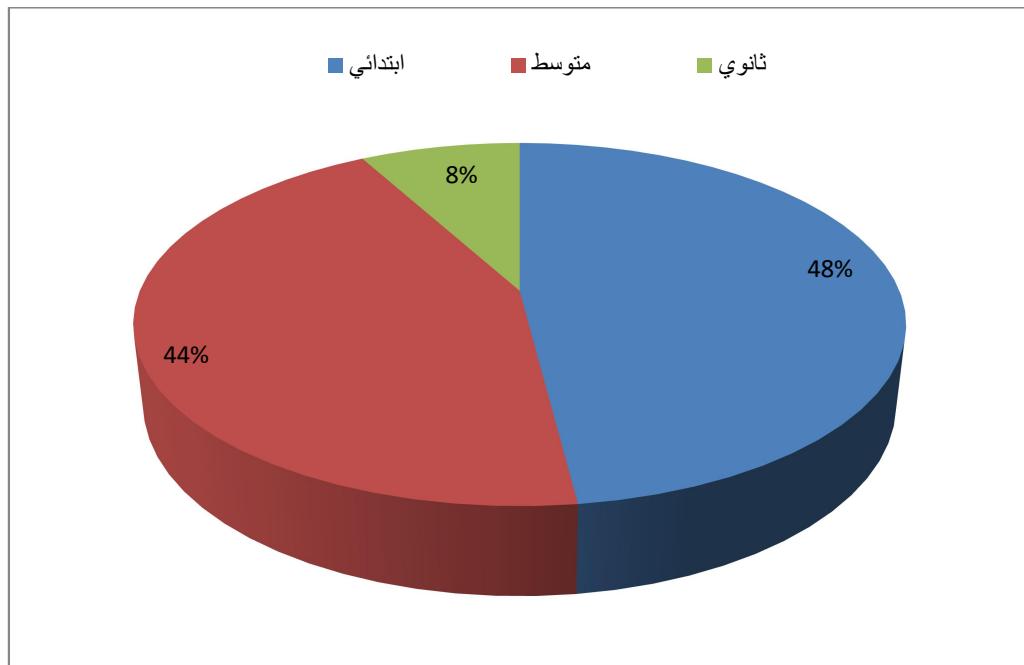
### الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية



#### المصدر: اعداد الطالب

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

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



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

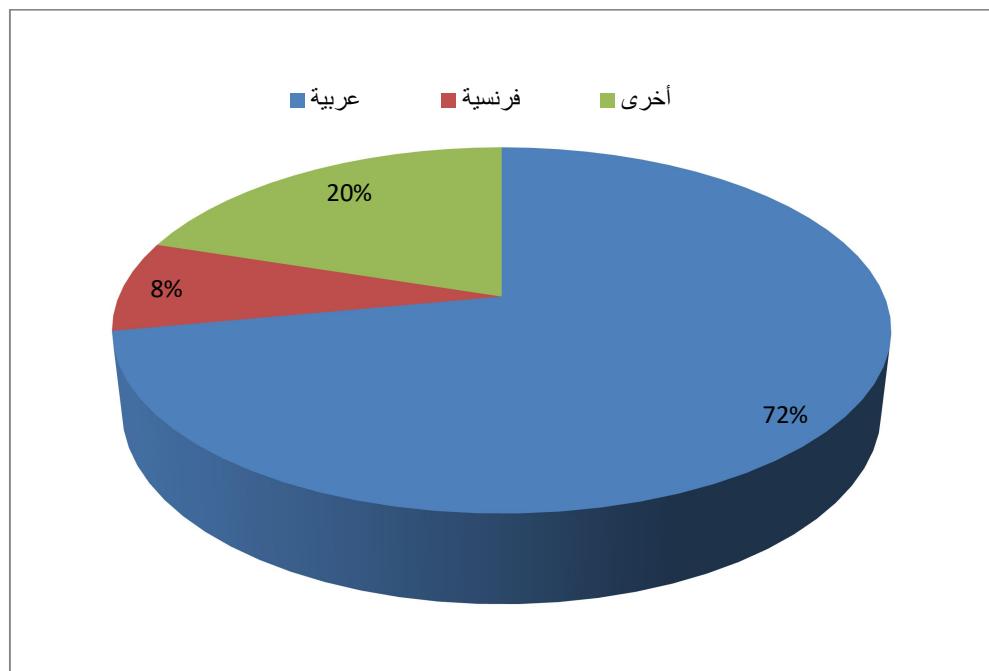
الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المادة:

### الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية

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

المصدر: اعداد الطالب

-من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 25 فرداً، نلاحظ أن 18 فرداً يمثلون حجم الذين درسوا مادة اللغة العربية، بنسبة بلغت %72، أما حجم الذين درسوا مادة الفرنسية فقد بلغ 02، بنسبة قدرت بـ%08، وأما حجم الذين درسوا مواد أخرى فقد بلغ فرداً 05 بنسبة قدرت بـ%20، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (06)، ومن خلال توزيع الجدول نستنتج أن معظم الأساتذة المتقاعدين كانوا يدرسون اللغة العربية بحجم 18 أستاداً.



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

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

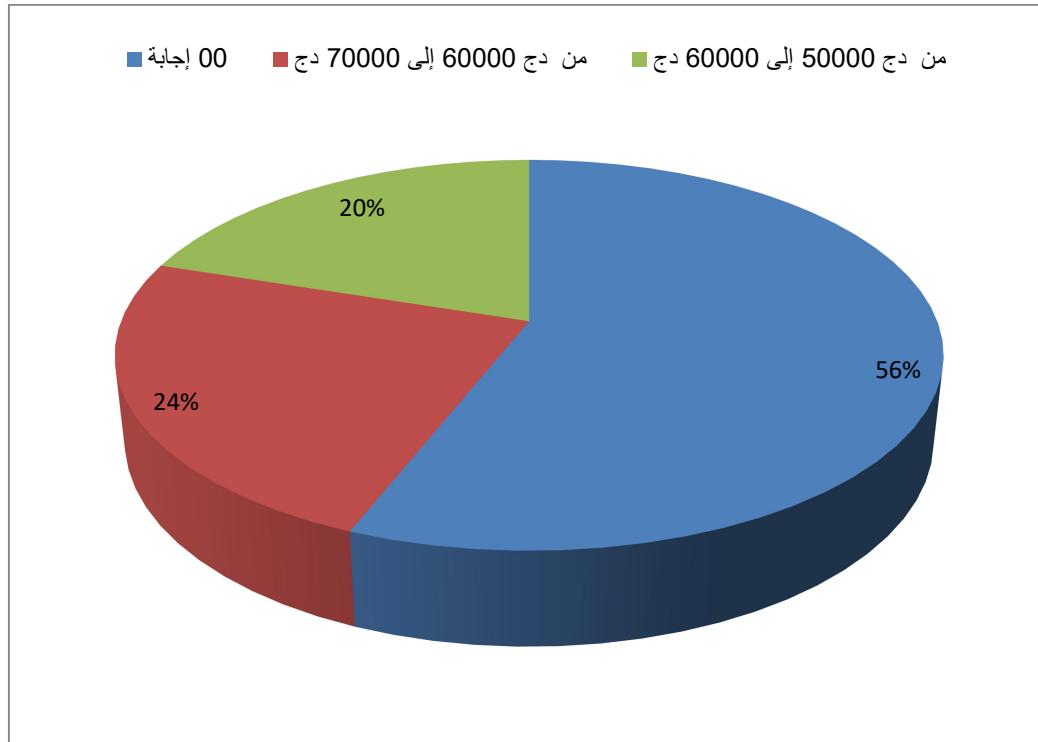
### الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية

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

المصدر: اعداد الطالب

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

### الفصل الثالث:.....المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية



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

#### **خلاصة:**

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

- إمتلاع عدد لا يأس به من المتقاعدين بملأ استمارتنا.
- رفض بعض المبحوثين الإجابة على بعض الأسئلة.

**الفصل الرابع:**  
**عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

---

**تمهيد:**

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

### **أولاً- عرض ومناقشة تحليل النتائج:**

#### **- تحليل أسئلة الاستبيان:**

**السؤال رقم (01):**

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

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

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

المصدر: اعداد الطالب.

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

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

**السؤال رقم (02):**

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

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

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

**المصدر: اعداد الطالب.**

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

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

**السؤال رقم (03):**

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

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

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

**المصدر: اعداد الطالب.**

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

**السؤال رقم (04):**

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

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

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

المصدر: اعداد الطالب.

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

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

**السؤال رقم (05):**

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

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

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

المصدر: اعداد الطالب.

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

**السؤال رقم (06):**

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

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

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

**المصدر: اعداد الطالب.**

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

مما يتضح لنا جلياً وجود خيبة الامل كمؤشر يعبر عن الاحباط بعد التقاعد في حياتهم العملية الجديدة وهذا لعدم قدرتهم على الاستمتاع بهذه الحياة بعد التقاعد في سن متأخرة من السن وهذا الذي يصيب المتقدعين فغالباً ما تكون توقعاتهم عكس ما كانوا يطمحون اليه بعد التقاعد وتفشل خططهم من حيث التنفيذ " فقدان الشعور بالإنجاز " هذا يجعله يشعر بالحزن واليأس والتفكير السلبي لحياته بوجود مفهوم المتقادع المقهور سيكولوجياً المبلور لكافة مؤشرات الاحباط الخيبة.

**السؤال رقم (07):**

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

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

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

### **المصدر: اعداد الطالب**

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

ما يتضح لنا جلياً من خلال هذه المعطيات في سياقها الكمي أن غالبية الاستجابات تمثل إلى عدم تفضيل العزلة عن المجتمع سواءً الأسرة أو حلقة الاصدقاء وهذا أمر جيد يدل على وجود تكيف مع المجتمع وتحقيق الانتماء الاجتماعي مع المجتمع

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

### **السؤال رقم (08):**

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

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

السؤال 8	نعم	النسبة المؤوية	التكرارات
%44	11		
%56	14		

## الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج

%100	25	الإجمالي
------	----	----------

### المصدر: اعداد الطالب

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

مما نستدل أن تحول وتتطور شخصية المتقاعد تتفاوت من البعض إلى البعض الآخر وقد تكون هذه التذبذب التفاوتى على مستوى الاسرة او حلقة الاصدقاء او حتى البيئة الخارجية في حياته المهنية الجديدة.

### السؤال رقم (09):

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

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

السؤال 3	نعم
%72	18
%28	7
%100	25

### المصدر: اعداد الطالب

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

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

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

### **السؤال رقم (10):**

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

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

السؤال 10	نعم	النسبة المئوية	النكرارات
%68	17		
%32	8		

## الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج

%100	25	الإجمالي
------	----	----------

المصدر: اعداد الطالب.

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

يحتاج الأستاذ المتقاعد إلى دعم نفسي سواء من قبل الأصدقاء او من قبل الأسرة في هذه الفترة الجديدة له لكي يستعيد ثقته بنفسه من حيث الانتماء المجتمعي اي ضمن بيئه اسرية وانسانية.

السؤال رقم (11):

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

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

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

المصدر: اعداد الطالب.

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

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

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

### **السؤال رقم (12):**

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

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

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

المصدر: اعداد الطالب.

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

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

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

**السؤال رقم (13):**

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

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

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

**المصدر: اعداد الطالب.**

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

**السؤال رقم (14):**

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

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

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

**المصدر: اعداد الطالب.**

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

**السؤال رقم (15):**

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

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

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

المصدر: اعداد الطالب.

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

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

### **السؤال رقم (16):**

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

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

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

المصدر: اعداد الطالب.

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

وهذا ما يتماشى مع طروحات بعض المبحوثين في دليل المقابلة الحرة بقوله « راني خادم في التعليم و شايف مدى صعوبة التعليم، و قريت حتى لسن متاخرة و شفت المشاكل لي يعني منها المعلم من أجل توصيل معلومات للتلاميذ، مع الكبر والحالة الصحية تتدحرج يكون نقص في الحركة والسمع والصوت المشاكل كامل تتلم، لهذا المعلم لازم يخرج

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

في تقادم مبكر» وعليه هذا تدعيمًا لما تم طرحة لقرائتنا الإحصائية من خلال دليل المقابلة، كما تم ملاحظة هذا الموقف الحزن وكسر في خاطر هذا المبحوث.

**السؤال رقم (17):**

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

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

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

المصدر: اعداد الطالب.

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

**السؤال رقم (18):**

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

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

**المصدر: اعداد الطالب.**

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

**السؤال رقم (19):**

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

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

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

**المصدر: اعداد الطالب.**

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

من خلال الجدول أعلاه رقم (25) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (25) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (19) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (3) بنسبة مؤوية بلغت 12%， أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (22) بنسبة مؤوية قدرت بـ 88%， ومنه نستنتج أن أغلب المتقاعدين لا يناسبهم قانون سن التقاعد الجديد المقدر بـ 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء.

**السؤال رقم (20):**

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

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

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

**المصدر: اعداد الطالب.**

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

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

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

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

### ثانياً - النتائج العامة للدراسة:

نظراً للأهمية مرحلة وسن التقاعد في الحياة المهنية والاجتماعية للأستاذ و ما قد يحدث من أثار و مشكلات للأساتذة المتقاعدين، فمن خلال الدراسة الميدانية الموسومة "الآثار المتربطة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين"، و انطلاقاً من مجموعة من المقابلات والملاحظة المباشرة لعينة البحث، توصلنا إلى عدة استنتاجات نلورها فيما يلي:

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

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

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

---

- بروز اهم المفاهيم و المؤشرات الدالة على صحة وقوة الدراسة الحالية فقدان القيمة و المكانة الاجتماعية.
- فقدان العلاقات الاجتماعية " الصحبة المزيفة".
- تحول شخصية المتلاعده.
- فobia التقاعد.
- الروتين القاتل " روتين الحياة بعد التقاعد".
- الخوف من المستقبل بعد التقاعد و الخوف من الموت نفسه.
- التقاعد الذكي.
- توهם المرض (الوسواس القهري من اي شيء و من اي شخص) الاضطرابات النفسية.
- اكتئاب التقاعد.
- اسلوب الحياة بعد التقاعد....كل هذه المؤشرات تعتبر بمثابة مقومات و ارهاسات كفيلة بتوضيح النتائج المتوصلا اليها في دراستنا الحالية كآثار نفسية و اجتماعية لما بعد التقاعد و لتأخير سن التقاعد والتي تستحق الدراسة كمتغيرات مستقلة او تابعة في دراسات اخرى.

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

**ثالثاً - مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الأهداف والفرضيات:**

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

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

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

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

باختصار توفر الدراسة دعماً قوياً للفرضيتين، مظهراً أن تأخير سن التقاعد يؤدي له تأثيرات سلبية نفسية واجتماعية.

مما يتضح لنا جلياً تحقيق مختلف الأهداف المرجو الوصول إليها في بداية دراستنا فلكل بحث أهداف ينبغي الوصول إليها وتحقيقها في الدراسة في إطار الغوص والتعقب أكثر في دراستنا.

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

### **ثالثاً- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:**

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

لقد اتفقت دراستنا مع دراسة اللعبون سنة 1997، بعنوان "اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر" والتي أكدت على وجود رغبة قوية في التقاعد المبكر نتيجة للضغوط الاجتماعية، والأسرية والرغبة في التفرغ للأسرة، حيث أن المعلم هو أكثر عرضة للمشاكل و الضغوط المهنية والأمراض بسبب ثقل المهنة و عليه أن نعطيه المجال لتقاعد المبكر بكرامة واحترام وإتاحة فرص جديدة للمتزوجين الجدد في التربية والتعليم.

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

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

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

---

النتائج أن للعوامل التنظيمية تأثيراً واضحاً في مطلب التقاعد المبكر دون تمييز بين فئات العمال.

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

---

**خلاصة :**

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

## **الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

**- التوصيات:**

- بالاستناد إلى النتائج المتوصل إليها توصي هذه الدراسة بما يلي:
- اهتمام وزارة التربية والتعليم بفئة المتقاعدين ووضع مخطط للتعامل مع مشكلات التقاعد الارتفاع بمستوى الخدمات المقدمة للمتقاعدين.
  - إشراف وزارة التربية والتعليم على تصميم برامج إرشادية تستهدف تحسين جودة الحياة والحد من المشاكل النفسية والاجتماعية لدى فئة المتقاعدين.
  - جعل من سياسات القاعد الحجر الأساسي الذي عليه يكرم الأستاذ نظير ما قدمه.
  - تغطية التأمين الصحي للأستاذ المتقاعد بشكل كامل، وليس .
  - تخصيص يوم يحتفل فيه الأساتذة المتقاعدين بتغطيات إعلامية واسعة بهدف رد الجميل للأستاذ المتقاعد الذي خدم الحجر الأساس للوطن.

خاتمة

## خاتمة قراءة عامة للنتائج:

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

أظهرت النتائج أن تأخير سن التقاعد يتربّب عليه آثار نفسية ملحوظة، حيث يعاني العديد من الأساتذة المتقاعدين من مشاعر القلق وعدم الاستقرار النفسي نتيجة الاستمرار في العمل لفترة أطول مما كانوا يتوقعون كما أن تأخير سن التقاعد يؤدي إلى الشعور بالعزلة والوحدة.

هذه النتائج تدعم الفرضية الأولى التي تشير إلى وجود آثار نفسية لتأخير سن التقاعد.

بالإضافة إلى ذلك، كشفت الدراسة عن تأثيرات اجتماعية مهمة، حيث يؤدي تأخير سن التقاعد إلى تغييرات في الأدوار الاجتماعية والعلاقات الشخصية والمهنية، مما قد يؤدي إلى شعور بالعزلة أو فقدان الدور الاجتماعي المألوف، ومواجهتهم لتحديات في التكيف مع الأدوار الاجتماعية الجديدة التي تتطلّبها مرحلة التقاعد، نتيجة فقدانهم لأدوارهم السوسيومهنية السابقة.

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

اننا في صدد دراسة ظاهرة جديدة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، بمحاولتنا دراستها بجوانب سوسيولوجية متعددة كاسقاط على التخصص تعكس سلوكيات الاستاذ المتocado، اذ تمغض عن هذا الموضوع الهيكليه الفكرية لمختلف التوجهات التئوريه في شتي المجالات، واتخذ له مكاناً نظرياً و امبريقياً في ظل المقاربات السوسيولوجية التحليلية له كظاهرة في علم الاجتماع، مما تجسد عنها مدخلاً تحليلياً نظرياً تصوريًّا و بناءً وظيفياً امبريقياً، من خلال محاولة تضمين موقعته كسياق غير عقلاني ضمن المنظومة القانونية للتقاعد، ومن ثم غياب الفعالية المرجوة المنشودة من خلاله، مما ينتج عنه خلاً وظيفياً اساسه الموقف السلبية الناتجة عنه وكذا معيناً وظيفياً في ان واحد قوامه الاحباط و خيبة الامل الداعمة لمؤشر الالتزام الاغترابي قبل وبعد التقاعد، التفاصيل العمدي في العمل بحيث ضعف الكفاءة

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



# قائمة المصادر والمراجع

## الملاحق

أولاً: قائمة المصادر:

ثانياً: قائمة الكتب العربية

1. أحمسة سليمان، (2002)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
2. بن عزوز بن صابر، (2010)، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر.
3. بن عزوز بن صابر، (2011)، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع،الجزائر.
4. عبد اللطيف محمد خليفة،(1997)، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
5. عبد العزيز عبد الله الدخيل، (2013)، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
6. عمار بوحوش محمد محمود الذنيبات، (2001)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ط3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
7. محمد الزغبي، الضمان الاجتماعي، دار الوائل للنشر والتوزيع، عمان.
8. رجب ابراهيم عبد الرحمن وآخرون، (1996)، التوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية، المعهد العربي للفكر الإسلامي.
9. فاروق عبده فليه، أحمد عبد الفتاح الزكي، (2004)، معجم مصطلحات التربية (الفظا و اصطلاحا)، دار الوفاء للطباعة والنشر ، مصر.
10. فرج عبد الله طه، (2003)، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، القاهرة.
11. نبيل محمد الفحل (2009)، الإكتئاب النفسي للمسنين، دار العلوم للنشر والتوزيع القاهرة.

## الملاحق

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

### ثالثاً: الرسائل والاطروحات

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

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

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

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

17. هدى بن دحمان (2017)، **اتجاهات معلمي المرحلة الإبتدائية نحو التقاعد المسبق**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية.

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

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

### رابعاً: قائمة الكتب الفرنسية

## الملاحق

20. Thierry Dominique,(2006) *L'entrée dans la retraite nouveau départ ou mort sociale ?* ed liaisons, paris.
21. Guillemard Anne Marie , (1995) , Légaré Jacques, AnsartPierre , *entre travail ,retraite et vieillesse : le grand écart* ed l'harmattan , France.
- خامساً : المجلات والملتقيات العلمية والقوانين:
22. محمد عماد سعدا (2004)، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، مجلة دمشق، العدد الأول.
23. محمد بن سعد فهد الدوسري، الراتب التقاعدين، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، الرياض.
24. محديد مليكة، (2011)، آثار المدة القانونية للعمل وسن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية، المدرسة العليا للتجارة، مجلة الاصدارات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، الجزائر.
25. محاضرة ليث التميمي، كلية الأدب، جامعة القادسية.
26. قاني محمد و آخرون (2009)، الميزانية في المؤسسات، معهد تيارت.
27. الغريب عبد العزيز علي، (1968)، مصلحة المعاشات، مجلة التعاون، السعودية.
28. الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38
29. قانون التقاعد الجديد رقم 16/15 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- سادساً: المواقع الإلكترونية:

30. محمد فتحي الحريري، الجمعية العربية للمترجمين اللغويين والعرب، متاح على

<https://www.atinternational.org>

31. الصندوق الوطني للتقاعد، [www.cnr.com](http://www.cnr.com)

# الملاحق

## الملاحق

### الملحق رقم (01)

3

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 78

أوّل دبیع الثانی هـ 1438  
31 میسیمبر سنہ 2016 م

## قوانين

- وبمقتضى القانون رقم 08-08 المزدوج في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتصل بالتزامن معه في مجال الفسمن الاجتماعي.
- وبعد رأي مجلس الدولة.
- وبعد مصادقة البرلمان.

يصدر القانون الآتي تنصه :

**المادة الأولى** : يعدل هذا القانون ويتم ببعض أحكام القانون رقم 83-12 المزدوج في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يولیو سنة 1983 والمتصل بالتقاضي.

**المادة 2** : تعدل وتتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المزدوج في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يولیو سنة 1983 والمعنوية أعلاه، وتحرر كما يأتي :

"المادة 6 : تتوقف وجوب استفادة العامل (3) من معاش التقاضي على استيفاء الشرطين الآتيين :

- يبلغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إصالة المرأة العاملة على التقاضي، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.
- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

يتغير على العامل (3) للاستفادة من معاش التقاضي، أن يكون قد قام بعمل فعلي تشاري مدة على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5)، مع دفع الاشتراكات الفسمن الاجتماعي.

مع مراعاة الحكم المادة 10 أعلاه، يمكن العامل (3) أن يختار إرادياً مواصلة تنشطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إماتته على التقاضي.

تعدد كثيفات تطبيق هذه المادة، عند الحاجة، عن طريق التنظيم.

قانون رقم 15-16 مزدوج في أوّل دبیع الثانی هـ 1438 للوافق 31 میسیمبر سنہ 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المزدوج في 21 رمضان سنہ 1403 الموافق 2 يولیو سنة 1983 والمتصل بالتقاضي.

إن رئيس الجمهورية،

- يشاء، على الدستور، لا سيما المواد 136 و 140 و 143 (الفقرة 2) و 144 منه.

- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المزدوج في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يولیو سنة 1983 والمتصل بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المزدوج في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يولیو سنة 1983 والمتصل بالتقاضي، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المزدوج في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يولیو سنة 1983 والمتصل بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 83-14 المزدوج في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يولیو سنة 1983 والمتصل بالالتزامات المكلفين في مجال الفسمن الاجتماعي، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المزدوج في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابریل سنہ 1990 والمتصل بعلاقة العمل، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المزدوج في 15 ذي الحجه عام 1414 الموافق 26 مايیو سنہ 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الفسمن الاجتماعي، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى الامر رقم 95-01 المزدوج في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 سپتیمبر سنہ 1995 الذي يحدد أسس اشتراكات وآراءات الفسمن الاجتماعي.

## الملاحق

أوّل دوّب العدّي من 1438هـ  
الموافق 31 ديسمبر سنة 2016م

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 78

4

**المادة 45 مكرر :** يمكن رفع تعوييل تقادم الشخصوس عليهما في المادة 48 أعلاه، بمحضان إحلالية طبقاً للتقرير المعول به.

**المادة 7 :** تتم حكم القانون رقم 12-83 المذكور في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليوب سنت 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 61 مكرر تحرر كما يأتي:

**المادة 67 مكرر :** دون الحصول بأحكام هذا القانون، خلال فترة انتقالية ممتدة ستة سنين (2) يمكن منع مجال التقادم مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعليه تسع منها في اشتراكاته تعادل اثنين وتلائمه (32) سنة على الأقل، ويبلغ أو تجاوز السن الدستورية المذكورة أدناه:

- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017.
- تسعة وخمسون (59) سنة في سنة 2018.

تم الاستثناء من مجال التقادم في الحالات الشخصوس عليهما في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون موافقة.

تطبيق السن الشخصوس عليهما في المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 المذكور في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليوب سنت 1983 والمذكور أعلاه، على العمال المذكورين في هذه المادة، ابتداء من أوّل يناير سنة 2019.

**المادة 8 :** تلغى كل الأحكام المخالفة لاحكام هذا القانون، لا سيما المادة 6 مكرر من القانون رقم 12-83 المذكور في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليوب سنت 1983 والمتصل بالتقادم، المعدل والتمم.

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

**المادة 10 :** ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالبلاشر في أوّل دوّب العدّي من 1438هـ الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

مهد العزيل بوتفليقة

**المادة 3 : تعدل وتحتم أحكام المادة 7 من القوانين رقم 12-83 المذكور في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليوب سنت 1983 والمذكور أعلاه، وتتحرر كما يأتي :**

**المادة 7 :** يمكن أن يستفيء من مجال التقادم قبل بلوغ السن الشخصوس عليهما في المادة 6 أعلاه، العامل (أ) الذي يدخل متصحب عمل يتجاوز بظوره جد شدة بعد قضاء فترة ذلتها في هذا المتصب.

تحدد قائمة متصاص العمل والأعمال المتعلقة لها، وكذلك الفترة الدستورية الواجب قفلها في الشخص المذكور في الفقرة الأولى أعلاه، من طريق التنظيم.

**المادة 4 :** تتم حكم القانون رقم 12-83 المذكور في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليوب سنت 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تحرر كما يأتي :

**المادة 7 مكرر :** يمكن تمديد سن التقادم المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل (أ) المعنـ(أ)ـ بالشخصية لتوظيف ذات التأهيل العالي، والهنـ(أ)ـ ذات التأهيل النسـ(أ)ـ، وكذا شروط وكيفيات تحـ(أ)ـ العمل في تمديد سن التقادم، والقواعد الخاصة بتصنيـ(أ)ـ المعـ(أ)ـ المتعلقة بها من طريق التنظيم.

**المادة 5 :** تعدل وتحتم أحكام المادة 20 من القانون رقم 12-83 المذكور في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليوب سنت 1983 والمذكور أعلاه، وتتحرر كما يأتي :

**المادة 20 :** للعامل (أ) الذي استوفى المبروكـ(أ)ـ الشخصوس عليهـ(أ)ـ في المساواةـ(أ)ـ وـ(أ)ـ 7 وـ(أ)ـ 8 مكررـ(أ)ـ وـ(أ)ـ منـ(أ)ـ هذاـ(أ)ـ القانونـ(أ)ـ، العـ(أ)ـ فيـ(أ)ـ الإـ(أ)ـةـ(أ)ـ علىـ(أ)ـ التـ(أ)ـادـ(أ)ـ، إلاـ(أ)ـ أنهـ(أ)ـ لاـ(أ)ـ يمكنـ(أ)ـ إـ(أ)ـرارـ(أ)ـ الإـ(أ)ـالةـ(أ)ـ علىـ(أ)ـ التـ(أ)ـادـ(أ)ـ قبلـ(أ)ـ تـ(أ)ـاريخـ(أ)ـ قـ(أ)ـرارـ(أ)ـ مـ(أ)ـنـ(أ)ـ العـ(أ)ـالـ(أ)ـ.

..... (الباقي بدون تدوير) .....

**المادة 6 :** تتم حكم القانون رقم 12-83 المذكور في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليوب سنت 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 48 مكرر تحرر كما يأتي :

## الملاحق

الملحق رقم (02) استبيان  
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

### استبيان حول



### الآثار المترتبة على تأخير سن التقاعد من وجهة نظر الأساتذة المتقاعدين

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص: تنظيم و عمل

تحت اشراف

د. بعجي حنان

إعداد الطالب:

مراددة زهير

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

## الملاحق

### الحور الأول: البيانات الشخصية

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

أنثى:

ذكر

1- الجنس:

70 فما فوق

70-60

60-50 السن:

أرمل

أخرى

مطلق

متزوج

أعزب

3- الحالة الاجتماعية: متزوج

فرنسية

عربية

4- المادة:

ثانوي

متوسط

5- الطور:

6- الراتب: من 5000 دج إلى 60000 دج

من 60000 دج إلى 70000 دج

من 70000 وأكثر

## الملاحق

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

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

## الملاحق

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

## **الملحق**

---

### **الملحق رقم (03) قائمة المحكمين**

**قائمة المحكمين:**

- أ. د بداوي محمد سفيان.
- أ. د مخلوف يومدين.
- أ. د تالي جمال.

## **الملاحق**

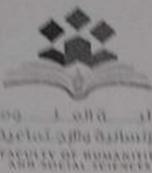
---

### **الملحق رقم(04) دليل مقابله حرة**

#### **دليل مقابله حرة:**

- 1- ما رأيك في أهمية تصعيد مطلب التقاعد المسبق (الناري) يأتي كمطلب أساسى للمعلم.
- 2- ما رأيك في قانون التقاعد الحالى؟
- 3- ما هي وجهة نظرك حول تقدير المجتمع لدور المعلمين؟
- 4- ما هي طبيعة معاملة المجتمع لك بعد التقاعد؟ وهل تم مكافأتك معنويا بصفتك مربيا لأجيال متقدعا؟
- 5- ما هو شعورك بعد التقاعد وكيف ترى حياتك مع الشعور الملل والاحباط؟
- 6- كونك أستاذ متلاحد ما رأيك في السن الذي تقاعدت فيه وهل انت مرتاح نفسيا؟

# الملاحق



Faculty of Humanities and Social Sciences  
Department of Sociology

المسيلة في: 23/01/2024

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 Mohame Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

الرقم: 01/ق.ع.إ./ج.ع.إ/ج/ 2023

## تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

إلى السيد: مدير التربية  
ولاية المسيلة

تحية عطرة وبعد:

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

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

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

الأستاذ المشرف : أ / بعجي حنان.  
وفي انتظار ردكم بالقبول ، تقبلوا منا ، سيناري ، فائق الاحترام والتقدير.

الهيئة المستقبلة:



أ/د بن خالد جمال

## الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية  
إلى  
السيد : رئيس مصلحة المستخدمين  
مكتب التأثيرات ثانوي متوسط  
( للإعلام والتوجيه )

مديرية التربية لولاية المسيلة  
مصلحة التكوين والتقويم  
مكتب التكوين  
الرقم : 2024/180  
demsila.sfi@gmail.com

الهاتف / الفاكس : 035/35/72/29

### ترخيص بإجراء دراسة ميدانية

بناء على مراسلة جامعة محمد بوضياف كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس تحت رقم : 01/ق ع 1 / ك ع 1 ج / 2023  
 بتاريخ 01/02/2024

#### يرخص للطالب (ة) :

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

#### بالدخول :

بالدخول إلى مصلحة المستخدمين خلال الفترة من 01/02/2024 إلى 30/04/2024 للسنة الدراسية 2023-2024

#### مع احترام الشروط التالية :

- ✓ العمل وفق ما يسمح به القانون وعدم انتهاك إلى ما يمس السر المهني .
- ✓ استغلال المعلومات المتاح عليها خلال التدريس في خدمة الجانبي لا غير .
- ✓ وضع رزنامة عمل لفائدة المتدربين من طرف المسؤول الأول للمصلحة خلال الفترة المحددة .
- ✓ مراعاة السير العادي لأنشطة المؤسسة .
- ✓ المطلوب من مسؤول المصلحة كل الترتيبات الازمة لإنجاز العملية في ظروف عادية طبقا للتوجيهات الأفقة المذكورة .



# الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بودياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نواة القيادة للدراسات والدراسات المرئية بالكلية  
Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Students Affairs



## وثيقة ابداع منكرة ماستر

الموضوع: الآثار المترتبة على تأثير من التقادم على وحدة سلوك الأحكام  
المستفاد من دراسة ميدانية على عينة من الأحكام، المستفاد من دائرة المحكمة المدنية.  
إعداد الطالبة:

رقم التسجيل: 19935049187

1- مراده زهير.

القسم: التخصص: الشعبة:  
إشراف: لـ: دكتور حنات الرتبة: أستاذ مساعد (ب)

أقر بذلك تابع العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح  
بإنداقه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

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



أدrian Haddad

## الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بن عبد الوهاب بالمنطقة

University Mohamed Boudiaf of Msila



كلية العلوم الإسلامية والاجتماعية  
نواة العدالة للأحداث والمسائل المرتبطة بالطفلة  
الرقم: 2024/

*Faculty of Humanities and Social Sciences*  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Affairs

Vice-Denmark of the College for Students and  
Student Affairs

2024

تصريح شرفي خاص يالتزام بقواعد النزاهة العلمية لايجاز بحث

النهاه المعنوي (٤)

السيد(ا) صوادة زعبي

المدقق(طالب، استاذ باحث، باحث دارم): طالب

الحادي عشر طبعة التعریف الوطنية رقم: 20535162

المساورة بتاريخ: ٢٠١٩-٥-٢ عن دائرة: أمحدل

المسجلة بكلية الطفولة الابتدائية: علم الاجتماع

تحصص: قدرطيس داعل تحت رقم التسجيل: ١٩٣٦٩٣٥٠٧٩١٨٧

والمكلف بالجهاز اعد بحث (منكرة التخرج لبيان، منكرة ماستر "منكرة ماجستير" لمروحة نكتوراه)

عنوانها: الأقل المترفة على تأثير من استقامه من دعوه  
ذئبوا الراكونه لمنتهيه به .  
د. استقامه انته على حسنه الا مساعدة (المتقابلو) صافحة احمد (والله كملة).

أصرح بشرفى بأننى ألتزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والتزاهدة الأكاديمية المطلوبة فى انجاز البحث المذكور أعلاه

السنة في ٢٠٢٤ / ٠٦ / ٠٦

امتحان المنهج

الدورة ٢٢ / ج ٢ / ٢٠١٦-٠٧-٢٨ العدد: ٩٣٣ المؤسسة بالموافقة من لجنة ذات الطيبة و ملائكتها

جَنَانٌ