وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي – جيجل–

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

مذكرة بعنوان:

ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي

دراسة ميدانية على أساتذة ثانوية الكندي بجيجل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع العمل والتنظيم

إعداد الطالب:

شليغوم عبد السلام

إشراف الأستاذ:

بوالفلفل إبراهيم

لجنة المناقشة:

الأستاذ:بوخالفة رفيقة	رئيسا
الأستاذ: بوالفلفل إبراهيم	مشرفا
الأستاذ : كعواش رؤوف.....	مناقشا

السنة الجامعية:

2016–2017 م



قال تعالى: ﴿ **ولقد كرَّمنا بني آدم وحملنَاهُم في البرِّ والبَحر ورزقناهم من الطَّيباتِ وفضلناهم على كثيرٍ ممن خلقنا تفضيلا** ﴾.

صدق الله العظيم



قال تعالى: " ولئن شكرتم لأزيدنكم"

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنّا لنهتدي لولا أن هدانا الله .

اللهمّ لك الحمد ولك الشكر وإليك يرجع الفضل كلّه سرّه وعلانيته

الحمد لله الواحد المنان الذي هدانا ووفقنا لإتمام هذا العمل

نتقدم بالشكر الجزيل مع فائق التّقدير والاحترام

إلى الأستاذ " بوالفلفل إبراهيم "

الذي أفادني بنصائحه وإرشاداته الوجيهة من بداية هذا العمل إلى نهايته.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ " شربال مصطفى" على توجيهاته ونصائحه القيّمة و الشكر موصول إلى كافة الأساتذة الذين ساعدوني في انجاز هذا العمل ولو بكلمة طيبة.

الشّكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وتقدير	
فهرس المحتويات	
فهرس الأشكال	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ.ب.ج
الجانب النظري	
الفصل الأول:الإطار المفاهيمي للدراسة	
أولا: أسباب اختيار الموضوع.....	6
ثانيا: أهمية الدراسة	7
ثالثا: حدود الدراسة.....	7
رابعا: أهداف الدراسة.....	8
خامسا: إشكالية الدراسة.....	10
سادسا: فرضيات الدراسة.....	10
سابعا: الدراسات السابقة.....	15
الفصل الثاني: ضغوط العمل	
تمهيد.....	28
أولا: مفهوم ضغوط العمل.....	29
ثانيا: عناصر ضغوط العمل.....	29
ثالثا: مراحل ردود الفعل تجاه ضغوط العمل.....	30
رابعا: أنواع ضغوط العمل.....	31
خامسا: خصائص ضغوط العمل.....	33
سادسا: مصادر ضغوط العمل وآثارها وإستراتيجية التعامل معها.....	34
سابعا: الآثار المترتبة عن ضغوط العمل.....	40
ثامنا: استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل.....	42

تاسعا: النظريات والنماذج المفسرة لضغوط العمل.....	44
خلاصة الفصل.....	51
الفصل الثالث: التقاعد النسبي	
تمهيد.....	53
أولا: تعريف التقاعد النسبي.....	54
ثانيا: نشأة نظام التقاعد.....	54
ثالثا: شروط الاستفادة من التقاعد.....	57
رابعا: مراحل التقاعد.....	58
خامسا: التقاعد من المنظور الإسلامي.....	60
سادسا: أهداف التقاعد.....	63
سابعا: مبادئ نظام التقاعد في الجزائر.....	63
ثامنا: أنواع التقاعد في الجزائر.....	65
تاسعا: سلبيات وايجابيات التقاعد.....	69
عاشرا: النظريات المفسرة للتقاعد النسبي.....	70
خلاصة الفصل:.....	73
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد.....	76
أولا: مجالات الدراسة.....	77
ثانيا: التعريف بميدان.....	77
ثالثا: المنهج المستخدم في الدراسة.....	78
رابعا: مجتمع الدراسة.....	78
خامسا: خصائص مجتمع الدراسة.....	79
سادسا: أدوات جمع البيانات.....	84
الفصل الخامس: عرض البيانات وتحليل النتائج	
أولا: بيئة العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي	93

ثانيا:صراع الدور وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.....	112
ثالثا: الضغوط النفسية وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.	120
الفصل السادس: مناقشة نتائج الدراسة	
أولا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات	128
ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء النظريات.....	131
ثالثا: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.....	132
رابعا: النتائج العامة	134
خامسا: توصيات واقتراحات الدراسة.....	135
سادسا: صعوبات الدراسة	136
خلاصة الفصل :	137
الخاتمة.....	139
ملخص الدراسة باللغة العربية	
ملخص الدراسة باللغة الأجنبية	
قائمة المصادر والمراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول	
الجدول	**الصفحة**
جدول رقم (01) : توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الجنس.....	79
جدول رقم (02): توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغير العمر.....	80
جدول رقم (03): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الحالة الحالية العائلية.....	81
جدول رقم (04): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي.....	81
جدول رقم (05): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الأقدمية في مهنة التعليم.....	82
الجدول رقم (06) : توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الأجر.....	83
جدول رقم (07): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير محل الإقامة.....	84
الجدول رقم (08): الثبات لمحاور الدراسة باستخدام معامل ألفاكرونباخ.....	88
الجدول رقم (09): الثبات الكلي للاستمارة باستخدام معامل ألفاكرونباخ.....	88
الجدول رقم (10) : اختيار المهنة.....	93
الجدول رقم (11) : نوعية العلاقة بين الزملاء.....	94
الجدول رقم (12) : مدى توفير المؤسسة للأدوات اللازمة للعمل.....	95
الجدول رقم (13) : مدى تمتع الأستاذ بالصلاحيات للقيام بمهامه.....	95
الجدول رقم (14) : تأدية الأساتذة لساعات إضافية خارج الدوام الرسمي.....	96
الجدول رقم (15) يوضح لامبالاة بعض التلاميذ أثناء عمل الأستاذ.....	97
الجدول رقم (16) : مراعاة المؤسسة لعامل السن في توزيع الحجم الساعي في الأسبوع.....	97
الجدول رقم (17) : مدى توافق الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ مع الجهد الذي بدله.....	98
الجدول رقم (18) : صعوبة تنقل الأستاذ إلى المؤسسة.....	99
الجدول رقم (19) : الامتيازات التي يفكر فيها الأستاذ لو فكر في تغيير وظيفته.....	99
الجدول رقم(20) : اطلاع الأستاذ على قانون العمل الجديد.....	100
الجدول رقم (21) : استفسار الأساتذة عن التقاعد النسبي	101
الجدول رقم (22) : متابعة الأساتذة لأخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية.....	101
الجدول رقم (23): الأساتذة الذين سبق لهم وأن قدموا طلب الإحالة علة التقاعد.....	102
الجدول رقم (24): موقف الأستاذة في حال إلغاء قانون التقاعد الخاص بعمال التربية	103

الجدول رقم (25): تفكير الأساتذة في التقاعد والعمل لحسابهم الخاص.....	103
الجدول رقم (26): نظرة الأساتذة المبحوثين إلى زملائهم المتقاعدين.....	104
الجدول رقم (27) : العلاقة بين اختيار المهنة بالرغبة ومتابعة الأساتذة لأخبار ومستجدات التقاعد النسبي الخاص بعمال التربية.....	105
الجدول رقم (28): العلاقة بين توفير المؤسسة للأدوات اللازمة للعمل نظرة الأستاذة إلى زملائهم الذين استفادوا من التقاعد النسبي.....	106
الجدول رقم (29): العلاقة بين تأدية الأستاذ لساعات إضافية في العمل ونظرته إلى الزملاء الذين استفادوا من التقاعد النسبي.....	107
الجدول رقم (30): العلاقة بين لا مبالاة بعض التلاميذ ومتابعة الأستاذ لإخبار ومستجدات التقاعد النسبي.....	108
الجدول رقم (31): : العلاقة بين توافق أجر الأستاذ مع الجهد الذي يبدله والتفكير في التقاعد النسبي.....	109
الجدول رقم (32): العلاقة بين صعوبة التنقل إلى المؤسسة ونظرة الأساتذة زملائهم الذين استفادوا من التقاعد النسبي.....	110
الجدول رقم (33): العلاقة بين التفكير في تغيير الوظيفة وموقف الأساتذة في حال إلغاء قانون التقاعد.....	111
الجدول رقم (34): صعوبة التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمسؤوليات اتجاه العمل.....	112
الجدول رقم (35): المسؤوليات الأخرى للأستاذ في المؤسسة.....	113
الجدول رقم (36) : تغيير المنهاج والأعباء التي يضيفها للأستاذ.....	114
الجدول رقم (37): شعور الأستاذ بالمسؤولية عندما تكون نتائج الاختبارات سيئة.....	114
الجدول رقم (38): ردة فعل الأستاذ عندما يقيمه المفتش تقييما منخفضا.....	115
الجدول رقم (39) : التوافق بين طبيعة عمل الأستاذ وتخصصه.....	116
الجدول رقم (40): شعور الأستاذ بالإحباط اتجاه عمله نتيجة عدم تحقيقه لطموحاته.....	116
الجدول رقم (41) : العلاقة بين صعوبة التوفيق بين المسؤوليات والاستفسار عن التقاعد النسبي	117

الجدول رقم (42) : العلاقة بين تغيير المنهاج ومتابعة أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية.....	118
الجدول رقم (43): العلاقة بين الشعور بالمسؤولية تجاه النتائج السيئة والاستفسار عن التقاعد النسبي	119
الجدول رقم (44): الحالات التي حدث فيها إجهاد نفسي جراء القيام بالعمل	120
الجدول رقم (45) : ما إذا كان شعور الأستاذ بالقلق يقلل من تركيزه في العمل.....	121
الجدول رقم (46): شعور الأستاذ بالملل نتيجة أداءه اليومي للعمل بنفس الطريقة.....	121
الجدول رقم (47) : كيفية تصرف الأستاذ عند قيام أحد التلاميذ بسلوك سيء	122
الجدول رقم (48) : شعور الأستاذ بالتوتر والقلق وتفكيره بترك الوظيفة	123
الجدول رقم (49): الاحترام الذي يحظى به الأستاذ في المؤسسة التي يعمل فيها.....	123
الجدول رقم (50) : العلاقة بين الإجهاد النفسي والاستفسار عن التقاعد النسبي.....	124
الجدول رقم (51) : العلاقة بين الشعور بالملل والتفكير في التقاعد النسبي.....	125
الجدول رقم (52) : العلاقة بين الشعور بالقلق والاستفسار عن التقاعد النسبي.....	126

فهرس الأشكال	
الشكل	**الصفحة**
الشكل رقم (01): عناصر ضغوط العمل.....	29
الشكل رقم (02): مراحل ضغوط العمل	31
الشكل رقم (03): نوعي الضغط الإيجابي والسلبي ومظاهر كل نوع	32
الشكل رقم (04): عوامل الضغوط في العمل، النتائج (الأثار)	49

مقدمة

مقدمة :

يعتبر العمل من الأمور الضرورية في حياة الإنسان، إذ بالعمل تبرز مكانة الفرد في المجتمع وبه يستطيع تحقيق أغلب الحاجات التي يسعى إليها، فالإنسان اليوم أصبح يقضي معظم وقته في عمله، وبحكم الحياة المعاصرة التي نعيشها اليوم التي أصبحت تفرض على الفرد مطالب كثيرة ومستمرة تماشيا وما يعشه العالم اليوم من تغيّر وتطور مستمرين، فإن العمل أصبح يحمل في طياته ضغوطا كثيرة ومختلفة منها ما هو متعلق ببيئة الفرد ومنها ما هو يخص نفسيته، ومنه ما هو ناتج عن كثرة المهام والأدوار التي يقوم بها الفرد سواء كان عاملا بسيطا أو موظفا إطارا في مؤسسة معينة، إذ كثيرا ما يتعرض الموظفون إلى ظروف ومواقف تجعلهم يعيشون نوعا من القلق والتوتر والإحباط الدائم الذي يؤثر على صحتهم النفسية والجسدية ويجعلهم عرضة لكثير من الأمراض والمخاطر.

ومن هنا يمكن القول أن زيادة الضغوط المهنية وعدم قدرة الموظفين على التأقلم معها خاصة في ظل عدم وعيهم بكيفية التغلب على متطلباتها، وقلة الوسائل والإجراءات التي تساعدهم على ذلك، فإن هذه الضغوط تؤدي إلى اختلالات ومشاكل تعيق تحقيق أهداف المنظمة، وظهور بعض الحالات من اللامبالاة وقلة الدافعية ونقص الإبداع وعدم القدرة على الابتكار ومواصلة العمل.

وأمام هذه التحديات والعراقيل يجد الإنسان نفسه مضطرا إلى البحث عن ما يخرجه من تلك الضغوط والعيش في استقرار والتمتع بالحياة خاصة إذا تمكن من تحقيق قدر معيّن من المال أو الأجر الذي يؤمن له العيش ولو ببساطة في بقية حياته، وقد برز مؤخرا ما اصطلح على تسميته بالتقاعد النسبي، حيث يتيح للموظفين فرصة الهروب مما يعانونه في بيئة عملهم والعيش بقية حياتهم بعيدا عن الصداع الناتج عن عبء العمل الزائد والضغوط النفسية التي يشتكون منها حتى ولو كان ذلك لا يعطيهم الحق في أجر كامل واقل من الراتب الذي كانوا يتقاضونه أثناء عملهم.

ومن جهة أخرى تعتبر المنظمة أحد الأطراف الخاسرة من هذا الإجراء الطي يتخذه الموظفين اللذين يستفيدون من هذا النوع من التقاعد وذلك لما يترتب عن ذلك من هروب للخبرات التي كلفت هذه المنظمات أموال وسنين من اجل تكوين هذه الإطارات.

ولما رأى الباحث أهمية فئة الأساتذة في المجتمع والرسالة النبيلة التي يقدمونها والقطاع الحساس الذين يعملون فيه، فقد ارتأى أن يقوم بهذه الدراسة التي يرجو أن تقدم الإضافة المطلوبة في معرفة أهم الأسباب التي تؤدي بالأستاذ إلى التفكير في التقاعد النسبي، حيث جاءت هذه الدراسة لتوضح العلاقة بين ضغوط العمل والميل نحو التقاعد النسبي، لدى أستاذة التعليم الثانوي، ولتناول هذه الدراسة قام الباحث بقسيمها إلى جانبين الجانب النظري والجانب الميداني(التطبيقي)، حيث قسم هذه الدراسة إلى خمسة فصول، وقد تضمن الفصل الأول، الإطار المفاهيمي للدراسة والذي تطرق من خلاله إلى أسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة، ثم تحديد إشكالية الدراسة، وفرضياتها، كما تطرق إلى تحديد المفاهيم والتعرض إلى أهم الدراسات السابقة التي تناولت ما يشبه هذه الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد تناول ضغوط العمل الذي احتوى على مفهوم ضغوط العمل وعناصرها ومراحل ردود الفعل اتجاهها وأنواعها وخصائصها وأهم مصادرها والآثار المترتبة عنها واستراتجيات التعامل معها، كما تم عرض أهم النظريات والنماذج المفسرة لضغوط العمل والتي كانت أهمها: نظرية أعراض التكيّف" لهانز سيلي" ونظرية التقدير المعرفي" لازاروس" ونظرية "ماسلو" للحاجات ونظرية التحليل النفسي "لفرويد"، أما النظريات الاجتماعية التي تناولت ضغوط العمل فهي نظرية توافق الفرد والبيئة ونظرية البيئة الاجتناعية بالإضافة إلى بعض النماذج المفسرة لضغوط العمل وهي نموذج " بيبر ونيومان"، نموذج" كيبسون وزملائه، ونموذج " سيزلاكي ولاس ".

أما الفصل الثالث: فقد تناول التقاعد النسبي حيث تضمن تعريف التقاعد النسبي ونشأة نظام التقاعد، شروط الاستفادة من التقاعد ، مراحل التقاعد، والتقاعد من المنظور

الإسلامي أهداف التقاعد، مبادئ نظام التقاعد في الجزائر، وأنواع التقاعد في الجزائر، ثم سلبيات وإيجابيات التقاعد النسبي وأهم النظريات المفسرة له، وهي النظرية التبادلية، النظرية الانفصالية، نظرية النشاط ، ونظرية الأزمة، النظرية الاستمرارية.

في حين تم التطرق في الفصل الرابع إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والتي تمثل في مجالات الدراسة والتعريف بميدان الدراسة والمنهج المستخدم في الدراسة ومجتمع الدراسة وخصائصه، ثم عرض الأدوات المستخدمة في الدراسة.

وأخيرا خصص الفصل الخامس لعرض وتحليل البيانات والنتائج، حيث تناول فيه الباحث عرض وتحليل النتائج، مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، ثم في ضوء النظريات، ثم مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، ثم عرض النتائج العامة التي توصلت إليها الدراسة وأخيرا توصيات واقتراحات الدراسة، وذكر أهم الصعوبات التي واجهت الباحث أثناء إنجازه لهذه الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة.

- أولا: أسباب اختيار الموضوع.
- ثانيا: أهمية الدراسة.
- ثالثا: أهداف الدراسة.
- رابعا: إشكالية الدراسة.
- خامسا: فرضيات الدراسة.
- سادسا: تحديد المفاهيم.
- سابعا: الدراسات السابقة.

أولا: أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار أي موضوع من طرف أي باحث لا يتم وفق إرادته وإنما هناك مجموعة من الأسباب التي تحكم اختياره، فكل موضوع له دوافعه وأسبابه المتعلقة بالشخص، أو خارجة عنه:

1- الأسباب الذاتية:

- رغبة الباحث في دراسة ظاهرة التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي ومعرفة خبايا وأسباب انتشار هذه الظاهرة في المنظومة التربوية بالجزائر.
- علاقة هذا الموضوع بطبيعة التخصص – علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- ارتباط موضوع ضغوط العمل والتقاعد النسبي بالحياة العملية التي نشهدها مستقبلا.
- الرغبة في إثراء هذا الموضوع ومعرفة الاستراتيجيات المتبعة في التعامل مع هذه الظاهرة وضرورة الحد منها.
- الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع وحب الاستطلاع والاستكشاف.
- الاحتكاك ميدانيا بالوسط المهني لمعرفة علاقة الضغوط المهنية بالتقاعد النسبي.

2- الأسباب الموضوعية، وتتمثل في:

- قلة الدراسات حول موضوع ضغوط العمل والتقاعد النسبي واعتبار أن جل الدراسات الموجودة حاليا لم تتناول الموضوع.
- كون موضوع التقاعد النسبي يمثل حديث الساعة في المنظومة التربوية بالجزائر.
- لفت الانتباه إلى خطورة هذا الموضوع وبالتالي محاولة احتوائه.
- معرفة أهم مصادر ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي والتي تجعلهم يميلون إلى التقاعد النسبي.
- زيادة ورفع وعي المؤسسات التربوية إلى وجوب الأخذ في الحساب المشاكل الناتجة عن ظاهرة التقاعد النسبي، وإتباع الطرق العلمية للحد من آثار هذه الظاهرة وانعكاساتها على المنظومة التربوية بشكل عام والتلاميذ بشكل خاص.
- قابلية الموضوع للدراسة الميدانية.

ثانيا: أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة أهميتها من خلال إبراز الجوانب العلمية والعملية التالية:

1- الأهمية العلمية:

وتتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة بما تقدمه من إثراء للمعرفة بالتأثيرات المختلفة لضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل، أملا من الباحث في أن توفر هذه الدراسة أو تضيف بعض المعلومات التي تفيد الباحثين مستقبلا في دراساتهم لهذا المجال.

2-الأهمية العملية:

تنبثق الأهمية العملية للدراسة من النتائج والتوصيات التي ستسفر عنها الدراسة والتي قد تسهم في تخفيف ضغوط العمل المؤدية للتقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل، وإمكان استفادة القائمين على قطاع التربية بصفة عامة والتعليم الثانوي بصفة خاصة من النتائج التي تصل إليها الدراسة في التعرف على الحلول المساهمة في التخفيف من عملية ضغوط العمل التي تدفع بدورها نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل.

ثالثا: حدود الدراسة:

1-الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة على علاقة ضغوط العمل بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمنطقة جيجل.

2- الحدود البشرية:

سوف تقتصر هذه الدراسة على أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل.

3- الحدود المكانية:

سوف تقتصر هذه الدراسة على التعليم الثانوي بولاية جيجل (الجزائر) وبالضبط ثانوي الكندي.

4- الحدود الزمنية:

قام الباحث بإعداد هذه الدراسة خلال العام الدراسي الجامعي : 2016 / 2017.

ثالثا: أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى:

- معرفة أهم مصادر ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل.
- معرفة آثار ضغوط العمل لدى المبحوثين من أساتذة التعليم الثانوية بولاية جيجل.

– التعرف على الضغوط المهنية والتقاعد النسبي ومحاولة الوقوف على أهم الخصائص والمصادر التي تظهرهما.

– معرفة مستوى الميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل.

– معرفة ما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والتقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل.

– إخضاع مشكلة ضغوط العمل وعلاقتها بالتقاعد النسبي للبحث والدراسة لتكون نقطة انطلاق لمزيد من الدراسات في هذا المجال.

– محاولة الفهم المعمق والصحيح لمختلف جوانب وأبعاد ومتغيرات الدراسة.

– إشباع الفضول العلمي من خلال إضافة الجديد إلى الرصيد العلمي.

رابعا إشكالية الدراسة:

تسعى المنظمات الحديثة إلى الحفاظ على مواردها البشرية وخاصة منها المؤهلة وذات الخبرة المطلوبة في المنظمة، وذلك بما تقدمه لهم من تحفيزات وتسهيلات كثيرة في العمل، ومن جهة أخرى فقد ظهر التقاعد النسبي كموضوع يجلب اهتمام الباحثين والخبراء في مجال التنظيمات ومواردها البشرية لما أصبح له من أهمية في ما يتركها المتقاعد من آثار (سلبية وإيجابية) في شتى مجالات الحياة،إذ وفي تحقيق نشرته مدونة التوظيف في الجزائر ليوم (04 أفريل 2015) فإن عدد الأساتذة المتقاعدين خلال الثلاث سنوات الأخيرة وصل 20 ألف أستاذ في الأطوار التعليمية الثلاث، وهو رقم مرشح للارتفاع حيث سيصل 35 ألف أستاذ سنة 2020 أي ما يضاهي نسبة 50 %، وذلك بسبب الظروف المزرية التي يعيشها الأستاذ، وكذا تفشي ظاهرة التقاعد النسبي التي تمس خاصة أساتذة الطور الثانوي، حيث جاء في تقرير لمجلس ثانويات الجزائر أن العدد الكبير للمتقاعدين في قطاع التربية يعود إلى أكثر من 06 آلاف أستاذ يتراوح سنهم بين (60) سنة للرجال و (55) سنة بالنسبة للنساء.

وقد أسفر ذلك على تقليص عدد الأساتذة الأكفاء الذين يتسمون بالخبرة ، مما أدى إلى إفراغ القطاع من الكوادر.

وتشير الإحصائيات إلى أن السنة الدراسية الحالية يشتغل فيها (50 %) من النساء و (55 %) من الرجال الذين يصل سنهم إلى 50 سنة، وبالتالي فهم مؤهلون للمطالبة بالتقاعد النسبي الذي يعتبر حقا قانونيا لهم ومنهم 10 آلاف و500 أستاذ في الطور الثانوي لوحده، وقد تطرق التقرير للمشاكل والضغوط التي تدفع الأساتذة خاصة في الطور الثانوي إلى تقديم طلبات التقاعد النسبي، والمتمثلة في

الأمراض التي تصيب الأساتذة والتي تمثل (03 %) أي ما يعادل ألفين و 100 أستاذ مصاب، يضاف إليها الظروف المزرية التي يعيشها الأستاذ خاصة ما تعلق بالاكتظاظ في الأقسام ، ونقص المساعدين والمشرفين التربويين، فضلا عن قيام بعض الأساتذة بأدوار بيداغوجية وأدوار إدارية حيث يدفع هذا السبب (02 %) من الأساتذة إلى التقاعد النسبي أي ما يعادل ألفا و400 أستاذ.

وتظهر هذه الإحصائيات حسب هذا التقرير أنه كل سنة سيحال على التقاعد 15 ألف أستاذ وهو رقم ضخم لا يناسب سياسة التقشف التي انتهجتها الجزائر في ظل الأزمة الاقتصادية الناجمة عن انخفاض أسعار البترول، وإذا استمرت الوضعية على حالها فإن (50 %) من الأساتذة سيتقاعدون خلال 5 سنوات من الآن.

فالأستاذ في المؤسسات التعليمية يجد نفسه أمام مجموعة من المواقف والظروف الصعبة، نتيجة ما يتعرض له من حالات الاضطرابات والقلق والخوف والإحباط والغضب، الأمر الذي قد يؤثر عليه وعلى حالته الصحية والنفسية والاجتماعية مما قد ينعكس على مستوى أدائه في العمل وعدم قدرته على تحقيق الأهداف الوظيفية والتنظيمية المرجوة منه، حيث يبرز ما يسمى بضغوط العمل والتوترات التي تأتي من مصادر مختلفة منها ما هو مرتبط بالبيئة الداخلية للعمل أين يقضي الفرد أغلب أوقاته وجزءا كبيرا من حياته، ومنها ما يعود للبيئة الخارجة عن العمل، وقد يرتبط بأسرة الفرد أو حالته الاجتماعية أو غيرها.

ومن ذلك رأى الباحث بضرورة دراسة موضوع التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي خاصة، والوقوف على الأسباب الحقيقية التي تقف وراء ميل هاته الفئة نحو التقاعد النسبي، وهروب مثل هذه الخبرات والطاقات دون الاستفادة منها، حيث تبرز أهمية هاته الدراسة لديه ويركز الباحث على ضغوط العمل، أسبابها ومصادرها وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

- هل لضغوط العمل علاقة بالميل نحوى التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

ويتفرع عن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية، وهي كالتالي :

- هل للجو السائد في بيئة العمل علاقة بالميل نحوى التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل لصراع الأدوار علاقة بالميل نحوى التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل للضغوط النفسية علاقة بالميل نحوى التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

خامسا: فرضيات الدراسة :

من بين الخطوات المنهجية التي يقوم بها الباحث أثناء قيامه ببحثه، صياغة الفرضيات فهي أساسية لأي بحث علمي، لأنها توجه الباحث وتساعده ثم ترشده إلى الخطوات التي يجب أن يتبعها في إنجاز بحثه، وتوجهه إلى البيانات والمعلومات التي ينبغي جمعها حول موضوع دراسته، وتعرف الفرضيات بأنها: جواب مؤقت لمشاكل البحث، وتعبر عادة عن العلاقة المحتملة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، إذن فهي علاقة لم يتم اختبارها أو التحقق من صدقها، بمعنى أدق هي تفسيرات مقترحة للعلاقة بين متغيرين أحدهما، المتغير المستقل–السبب، والآخر المتغير التابع– النتيجة (رحال، 2012، ص68).

ومنه فالفرضية الرئيسية هي:

– لضغوط العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل.

أما الفرضيات الفرعية فتكون كما يلي :

– للجو السائد في بيئة العمل علاقة بالميل نحوى التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

– لصراع الأدوار علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

– للضغوط النفسية علاقة بالميل نحوى التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

سادسا: تحديد المفاهيم:

1– الضغوط:

أ– **لغة:** من الضغط، ضغط يضغط ضغط، ضغط الشيء بمعنى اعتصره حتى تضاءل حجمه وعليه فالضغط هو العصر وتضغط عليه بمعنى تشد (إلياس، 2000، ص 534).

والضغط هو القلق والقهر والاضطراب (ابن منظور، د س، ص 52).

ب– اصطلاحا:

عبارة عن مجموعة من الاستجابات الجسدية والعاطفية السلبية التي تحدث عند وجود الطلبات المتضاربة المتعلقة بعمل الموظف ودرجة التحكم المتاحة، وعلى هذا الموظف أن يستجيب لهذه المتطلبات (Lauzantsi، 2003، ص01).

وتعرف أيضا: "أنها ما يشعر به في الرأس والجسد في العديد من الحالات، إلى أساقفة الأحداث والعواطف التي يصعب السيطرة علي (Gosswin، 2000، ص08).

كما تعرف الضغوط بانها: "الاستجابة النفسية والاجتماعية أو الروحية غير الراضية التي تؤدي إلى خلق التوتر والإحباط ، ويتم تحديد حجم هذا التوتر من خلال تفسير موقف الفرد (Level، 2011، ص03).

أما معجم علم الاجتماع، فيرى أن الضغط يدل على نفوذ الفاعل إلى جانب فئة اجتماعية من القرارات التي يتخذها الأفراد أو الفئات الأخرى في تكوين الأداء وتبني الموقف، وهي وسيلة من وسائل الضغط الاجتماعي (توفيق الرشيد، 1999م، ص15)

والضغط عند "جيبسون" هو استجابة متكيفة تعدلها الفروق الفردية والعمليات النفسية التي تنشأ نتيجة عمل أو موقف أو حدث يفرض على الفرد مطالب نفسية أو جسدية عالية (حريم، 2004، ص54).

-**التعريف الإجرائي:** هي مختلف العوامل والأسباب التي تؤثر على العامل، والتي تتعدى طاقته الاحتمالية، وتجعله يعيش في حالة من الاضطراب والتوتر واختلال في سلوك العمل.

2- العمل:

أ- لغة: المهنة والفعل وجمعها أعمال (الفيروز أبادي ،1998 ص 1036).

وهو مشتق من الفعل عمل يعمل عملا وفي اللغة الفرنسية يقابها "Travail"، ويعني هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين (مداس، د س، ص189).

ب- اصطلاحا:

يعرفه مصطفى الفيلاني بأنه: الجهد المبذول من جانب الإنسان العامل، حيث يشغل من وقته جزء مقدر، ويواصله العامل على امتداد هذا الوقت ويرد به غاية معلومة وله في مقاصد معينة (الزيات، 2001 ، ص 124).

ويعرف أيضا بأنه المهام والأنشطة التي هي جزء من دور أو وظيفة، ومعنى العمل ينطبق على العلاقات التي يحافظ الشخص من خلالها على مكان عمله مع رؤسائه، والموظفين والزملاء والزبائن (gagne/Morin، 2009، ص05)

أما معجم مصطلحات علم الاجتماع فيعرفه بأنه: "مجهود إداري، عقلي، أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فها شخصية الفرد (بدوي زكي، د س، ص 236).

- التعريف الإجرائي:

العمل هو كل جهد مبذول من طرف الانسان سواء كان فكريا أو بدنيا من أجل الحصول على مقابل مادي لتحقيق أهداف معينة.

3-ضغوط العمل :

يعرفها (Beeht Newman) بأنها:"حالة ناشئة عن تفاعل الناس وأعمالهم وتتصف بتغيرات داخل الناس تجبرهم على الخروج عن عملهم العادي (حامدات ، 2008 ، ص 162).

-يؤكد هذا التعريف على الضغوط الناتجة عندما تلتقي علاقات الأفراد مع عملهم ، والتي تجبرهم على ترك عملهم.

ويعرفها "Lutans" بأنها: "عبارة عن استجابة الجسم لمجموعة من المواقف والمتغيرات البيئية، والتي يترتب عليها العديد من الانحرافات والآثار السلوكية والفسيولوجية والنفسية للعاملين في المنظمة. (بلال ، 2007، ص 309).

- ركز هذا التعريف على الأعراض المصاحبة للعامل الذي يتعرض للضغوط باعتبارها خلل نفسي وجسماني ، وأبرز لذلك مجموعة من الآثار السلبية التي تتركها الضغوط على الأفراد في بيئة العمل. (آثار ضغوط العمل).

وعرفها أيضا "مارشال وكوبر" بأنها: "مجموعة من العوامل البيئية (مثل غموض وصراع الدور ، وعبء العمل الزائد، وظروف العمل) التي لها علاقة بأداء عمل معين.

-يشير هذا التعريف إلى ارتباط ضغوط العمل ببيئة العمل ويبرز مجموعة من العوامل والمسببات التي تثير هذه الضغوط (مصادر ضغوط العمل) (أبو قحف ، 2007، ص 170).

-التعريف الإجرائي:

المقصود بضغوط العمل في هذه الدراسة هي المواقف والمشكلات التي تواجه أساتذة التعليم الثانوي، والتي تؤثر سلبا على أدائهم لعملهم مما يجعلهم يشعرون بالضيق والقلق وعدم الراحة والاستقرار.

4-الميل :

-**الميل لغة:** مائل على الشيء، راغب فيه. (مسعود ، 1992م، ص 126).

-**اصطلاحا:** يعرف جلفورد بأنه "نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب لنوع معين من الأنشطة". (جابر وآخرون ، 1986م ، ص 214).

بينما **التعريف الإجرائي** هو : يرى الباحث من خلال هذه الدراسة بأن الميل هو سلوك يوضح رغبة أساتذة التعليم الثانوي في التقاعد النسبي.

5-التقاعد:

-**التقاعد لغة:** تقاعد عن العمل: أعفي منه، أو استعصى ، أو أحيل إلى المعاش. (المعجم الوسيط ، 1998م ، ص 127)

-**التقاعد اصطلاحا:** هو قيام حق مادي (مالي) يكسبه الموظف أو العامل نتيجة ارتباطه بعقد عمل يوضح الحد الأدنى والأعلى للاستحقاق وقد انفك منه باختياره أو بقوة النظام ضمن أسلوب يتوافق ونصوص عقد عمل معين (صنيتان ، د س ، ص 21).

- يبرز هذا التعريف أحقية العامل أو الموظف في التقاعد وكيفية الحصول عليه.

يعرف أيضا بأنه : بلوغ الموظفين سن معين يفترض فيه عدم القدرة على العمل ويختلف هذا السن بين القطاع العام والقطاع الخاص وبين النساء والرجال ومن بلد لآخر (الصحاف، د س، ص140).

- يبين هذا التعريف شرط التقدم في السن أو العجز للحصول على التقاعد كما يبين بأن التقاعد يختلف باختلاف المكان والزمان والجنس.

- ويعرف أيضا بأنه: الانتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة الراحة والهدوء (ممدوحة ، 1991م ، ص91).

- يركز هذا التعريف إلى بعض مزايا التقاعد.

-**التعريف الإجرائي:** التقاعد هو التوقف النهائي لإطار التعليم الثانوي عن العمل بحيث يكون هذا التوقف إراديا أو إجباريا، مقابل حصوله على أجر مادي في حال توفر الشرط القانوني لذلك.

6- التقاعد النسبي (La retraite proportionnelle)

- يعرف بأنه: "اختيار إنهاء الخدمة قبل بلوغ السن النظامية (60) عاما ، أي قبل بلوغ سنوات الخدمة (ممدوحة، 1991م، ص 91).

- يشير هذا التعريف إلى أن التقاعد النسبي هو اختيار يكون قبل انتهاء سنوات الخدمة، ويعرف أيضا بأنه: "اختيار الفرد التقاعد قبل انقضاء فترة العمل المطلوبة لعدم ارتياحه في العمل الذي يقوم به، أو لتغييره بمشروع خاص أو لأنه يريد الاستراحة ، أو لتغييره بمشروع خاص أو لأنه يريد الاستراحة من العمل من أساسه" .

- يتطرق هذا التعريف إلى مجموعة من الأسباب التي تؤدي بالأستاذ إلى طلب التقاعد النسبي.

ويعرف بأنه :"التقاعد الذي لا يتحصل فيه العامل على معاش كامل، بل معاش نسبي، حسب مدة العمل التي أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة إليه" (بن صابر، 2010، ص 301)

-التعريف الإجرائي:

التقاعد النسبي هو: ترك الأستاذ (في التعليم الثانوي) لوظيفته العمومية، وإنهاء خدمته قبل بلوغ السن القانوني، أي قبل بلوغ سنوات الخدمة الخاضعة للتقاعد الكلي، مع شرط أن يستوفي الشروط القانونية للحصول على هذا النوع من التقاعد ، ولا يتحصل فيه على معاش كلي.

ويختار الأستاذ في الغالب هذا النوع من التقاعد نتيجة لأسباب اجتماعية أو صحية أو نفسية أو مادية أو وظيفية.

-التعليم:

-لغة: التعليم من الناحية اللغوية : عَلّمت ، أُعلّم ، علّم ، مصدر تعليم ، "علمه القراءة والكتابة: جعله يعرفها". "علّم بالقلم علم الانسان ما لم يعلم" العلق (4، 5).

وعلمه العلم والصنعة وغير ذلك بمعنى : علّمه و"تعلم" الأمر: أتقنه وشعر به وأحاطه وأدركه (البستاني ، 2009، ص289).

-اصطلاحا: يشير "إبراهيم ناصر" إلى أن التعليم هو: "مجهود شخص لمعونة آخر على التعلم، أو هو نقل المعلومات من المعلم إلى المتعلم بقصد اكتسابه المعرفة (الطيطي، 2009، ص 238).

ويعرفه "صالح محمد علي أبو جادو" بأنه:"عملية مخططة تستهدف مجموعة من النشاطات والشروط التي تؤدي إلى تغيير سلوك المتعلم وضبطها ومعالجتها في الاتجاه المرغوب فيه " (أبو جادور، 2008، ص 426).

أما من وجهة نظر النظرية المعرفية فهو "توصيل أو تحويل المعرفة بأفضل وأكفأ وسيلة، يمكن ملاءمتها مع المتعلمين".

وكتعريف إجرائي التعليم هو عملية نقل المعارف و المعلومات من مصدر إلى مستقبل بحيث تختلف ظروف هذه العملية من وقت لآخر ومن شخص لآخر.

-أما التعليم الثانوي: فهو التعليم الذي يأتي لاستكمال التكوين الممنوح للتلاميذ في مرحلة التعليم المتوسط، وهو ليس مرحلة تخصص بل هو المرحلة التي يتلقى فيها التلاميذ تكوينا متينا في مجالات الآداب واللغات والعلوم والتكنولوجيا دون إغفال المواد التي تنمي لدى التلاميذ روح المواطنة والمسؤولية،

حيث يحضر التعليم الثانوي العام والتكنولوجي لامتحان شهادة بكالوريا التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، أي هو تعليم يحضر بشكل أساسي إلى التكوين في الدراسات العليا.

سابعا: الدراسات السابقة:

من المعروف أن العديد من الأسس النظرية للدراسات المقترحة تعتمد على نتائج دراسات نظرية أو ميدانية سابقة تعكس آراء الباحثين أو المؤسسات التي قامت بها في أوقات سابقة، لذلك يلجأ الباحثون في العلوم الاجتماعية وغيرها في الغالب إلى قراءة الدراسات السابقة قراءة تحليلية من أجل تحليل مدى مساهمة النتائج التي تم التوصل إليها في تلك الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث المراد البحث فيه، وباختصار تعتبر القراءة التحليلية لمختلف الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة لضغوط العمل والتقاعد مساعدة لتكوين أفكار واضحة عما يتحتم القيام به من خلال تحديد الأبعاد التي تتطلب تركيز أكبر بالمقارنة مع الأبعاد التي تحتاج تركيزا أقل، بالإضافة إلى تحديد المنهجيات الأكثر ملائمة لاتباعها في الدراسة (عبيدات وآخرون، 1970، ص27/26) وقد رتب الباحث هذه الدراسات حسب تشابهها مع دراسته الحالية، من حيث متغير واحد إلى متغيرين متشابهين، ومن الأقدم إلى الأحدث ، حيث بدأ بالدراسات المحلية ثم العربية ثم الدراسات الأجنبية وسنعرض فيما يلي هذه الدراسات:

1-الدراسات المحلية (الجزائرية):

دراسة مانع صبرينة (2007، 2008) بعنوان :"ضغوط العمل وآثارها على أداء الأساتذة الجامعيين" من أجل نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، حيث قامت الباحثة بهذه الدراسة على أساتذة كلية الاقتصاد والتسيير بجامعة (الحاج لخضر) بباتنة وذلك بهدف تحديد مستويات ضغوط العمل لدى أساتذة كلية التسيير والاقتصاد، وكذا تحديد مدى تأثير ضغوط العمل على أداء الأساتذة نحو الأفضل من خلال إدارة الضغوط التي يواجهونها.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير ضغوط العمل على أداء الأساتذة الجامعيين ؟

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الأستاذ بكلية الاقتصاد والتسيير يتعرض لجملة من الضغوط التي تقف حائلا بينه وبين تحقيق المستوى المطلوب للأداء.

- الأستاذ يؤدي وظيفته كما يؤدي الأداء الإداري الذي يمكنه من تسيير شؤون الجامعة والطلبة من جهة أخرى.

– اتضح أن الأستاذ الذي يجعل على عاتقه الدور الإداري يكون عرضة لطائلة من الضغوط، التي تتولد عن كثرة المهام المسندة إليه والتي تتطلب وقتا وجهدا إضافيين.

– إن مستوى ضغوط العمل التي يعيشها الأستاذ الجامعي تؤثر على مستوى الأداء الذي يحققه.

2– الدراسات العربية :

دراسة الباحث خليل حجاج ، رسالة مكملة لنيل درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة الأزهر غزة (سنة 2007) بعنوان: تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي.

وتمثلت مشكلة البحث في ضغوط العمل التي يتعرض لها الممرضين، في مستشفى الشفاء بقطاع غزة والتي تؤثر سلبا على أدائهم ورضاهم وانتمائهم، ويعد هذا المستشفى من أكبر المستشفيات في قطاع غزة، وإيمانا بأهمية ودور هذه المؤسسة، فقد اختارها الباحث لتكون مجالا لتطبيق الدراسة، حيث اتضح للباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية التي اجراها مع الممرضين، أنهم يعانون من ضغوط شديدة في العمل، والتي قام الباحث بدراسة مدى تأثيرها على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للعاملين بمستشفى الشفاء بقطاع غزة.

وقد صيغت مشكلة البحث في الأسئلة التالية :

1– ما علاقة ضغط العمل بالانتماء الوظيفي؟

2– ما علاقة ضغط العمل بالرضا الوظيفي ؟

3– هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغط المعمل ومتغيرات (العمر–الجنس–المؤهل–الحالة الاجتماعية–مدة الخبرة)؟

وعليه فقد كانت فروض الدراسة على النحو التالي:

1– توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي.

2– توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والانتماء الوظيفي.

3– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى إلى متغيرات (العمر–الجنس–المؤهل–الحالة الاجتماعية–مدة الخبرة).

وقد كانت هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية، التي يتعرض هلا العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة الفلسطينية ، كما تهدف إلى الكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الانتماء والرضا الوظيفي، عند العمال وعن مدى وجود فروق

ذات دلالة إحصائية، في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغيرات (العمر ، الجنس ، المؤهل العلمي ، الحالة الاجتماعية مدة الخبرة).

وفي تحليل هذه الدراسة استخدمت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي كما أستخدم اختبار (T) ، ومعامل الارتباط بيرسون ولوحة الانتشار.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفع بلغ 79,28.

2- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي.

3- وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائيا بين ضغط العمل والانتماء الوظيفي.

كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغير (العمر ، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة).

دراسة الباحث مبارك بن فالح الدوسري، وهي رسالة مقدمة في إطار الحصول على درجة الماجستير في العلوم القانونية والإدارية (سنة 2010) بعنوان : ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، وقد هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، وقد كان مجتمع الدراسة مكونا من جميع الأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة والمكون عددهم من (423) فرد، وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية مكونة من (203) فرد من المجمع الكلي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد صاغ مشكلة دراسته في التساؤل الرئيسي التالي:

ما علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي من وجهة نظر الأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة.

وقد تم التوصل في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي :

- اتضح أن مستوى ضغوط العمل لدى معظم أفراد الدراسة مرتفع، وذلك بمستوى حساب (3,75 من 5) وهو مؤشر يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي.

- جاءت العبارة" يأس الأفراد العاملين في المراكز من الحصول على الترقية" في المرتبة الأولى من حيث موافقة معظم أفراد الدراسة عليها بدرجة مرتفعة جدا ، بمتوسط (4,31 من 5) ، واتضح أن عدد أفراد الدراسة موافقون على مستويات الرضا الوظيفي بمتوسط (2,68 من 5) ، وهو متوسط يقع في الفئة

الثالثة من فئات المقياس الخماسي ، كما اتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة منخفضة جدا عل واحد من مستويات الرضا الوظيفي ويتمثل في العبارة "وجود الحوافز التشجيعية كالترقيات المكافآت بمتوسط (1,79 من 5).

– عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية من خلال معامل الارتباط بيرسون عند مستوى (0,05) فأقل بين ضغوط العمل ومستوى الرضا الوظيفي مما يوضح أن ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين في حرس الحدود لا تؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي.

– كما جاءت العبارة "هناك قدر كاف من الإجازات" في المرتبة الثانية من حيث موافقة عدد أفراد الدراسة عليها بدرجة منخفضة بمتوسط (2,33 من 5).

دراسة الباحث محمد حسن خميس أورحمة بعنوان: "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة لسنة (2012م)، دراسة قدمت لأجل الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية (إدارة تربوية).

وقد هدف الباحث إلى دراسة ضغوط العمل لدى المشرفين التربويين في المدارس الحكومية وتلك التابعة لوكالة (غوث) وتشغيل اللاجئين ، وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي لتحقيق ذلك ، وجاءت إشكالية الدراسة على النحو التالي :

– ما علاقة ضغوط العمل لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة برضاهم الوظيفي؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

– ما درجة تقدير المشرفين التربويين بمحافظات غزة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم؟

– هل تختلف درجة تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل تبعا لاختلاف متغيرات الدراسة (النوع، المؤهل العلمي، عدد المدارس التي يشرف عليها ، عدد سنوات الخدمة ، نوع التعليم حكومة أو وكالة، المنطقة التعليمية)؟

ما درجة الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم ووكالة "غوث" لمحافظات غزة؟

– هل تختلف درجة تقدير عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعا لاختلاف متغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي، عدد المدارس التي يشرف عليها، عدد سنوات الخدمة، نوع التعليم حكومة أو وكالة، المنطقة التعليمية)؟

– هل توجد علاقة ارتباطيه بين درجة ضغوط العمل ودرجة الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة؟

وعليه فقد جاءت فروض الدراسة على النحو التالي :

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعا لمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، عدد المدارس التي يشرف عليها، عدد سنوات الخدمة ، نوع التعليم ، المنطقة التعليمية).

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير (النوع، المؤهل العلمي، عدد المدارس التي يشرف عليها، عدد سنوات الخدمة ، نوع التعليم ، المنطقة التعليمية ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– المشرفون التربويون يتعرضون إلى مستوى متوسط من ضغوط العمل في محافظات غزة بنسبة (63,34 %)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) في متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير (الجنس ، نوع المدرسة ، عدد سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0,05$) في متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير (المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى، عدد المدارس التي يشرف عليها لصالح أكثر من 15 سنة).

كما توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في محافظات غزة، متوسطة بنسبة مئوية (63,67 %) وهي نسبة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفيين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، نوع الدراسة، عدد المدارس التي يشرف عليها المشرف، عدد سنوات الخدمة كمشرف، المنطقة التعليمية).

دراسة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (مركز البحوث التربوية، 1983)، حول العزوف عن مهنة التعليم ، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس على مستوى الوطن العربي من خلال استبانة شملت الأبعاد التالية : البعد النفسي، البعد الاجتماعي، البعد المادي، البعد المهني، وكانت عينة الدراسة الإجمالية (2200) فرد ، شملت (1000) من طلبة وطالبات السنتين الأخيرتين من المرحلة الثانوية و(500) من طلبة وطالبات كلية التربية، (600) من المعلمين والمعلمات، (100) من خبراء وخبيرات التربية والتعليم في الأقطار الغربية ، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: وجود أكثر من (56 %) من المعلمين غير راضيين عن مهنتهم، والمعلمات غير الراضيات بنسبة (38,8 %)، أما أهم أسباب عدم الرضا فتتمثل في الرواتب ثم فرض

الترقية، الحوافز، نظرة المجتمع للمهنة، العبء التدريسي، الأنظمة الإدارية، الضغط النفسي، بعد أماكن التعيين، العلاقات الاجتماعية التي تنميها المهنة، ودور المهنة في خدمة المجتمع.

أما المعلمون الذين أظهروا رغبتهم في ترك مهنة التعليم على مستوى الوطن العربي فبلغت نسبتهم (40 %) من العينة وفي المملكة العربية السعودية بلغت نسبتهم (51,8 %)، ومن نتائج الدراسة أيضا أن نسبة من يفكر في ترك المهنة من معلمي المرحلة الثانوية والمتوسطة أعلى منهم في الابتدائية، كذلك حاملي المؤهل الجامعي أكثر رغبة في ترك المهنة من حاملي المؤهلات دون الجامعية ، ومن يفكر في ترك المهنة ممن خدمته أقل من (11 سنة) أعلى ممن خدم (11) سنة فأكثر ، وأصحاب التخصصات العلمية أكثر رغبة في ترك المهنة من ذوي التخصصات الأدبية.

دراسة الباحث (سعيد بن أحمد شويل الغامدي 1422 هـ): اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات، حيث قدمت هذه الدراسة استكمالا لنيل درجة الماجستر في الإرشاد النفسي بكلية التربية بجامعة أم القرى (المملكة العربية السعودية).

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر، وتفرع عن هذا الهدف علاقة هذا الاتجاه نحو التقاعد المبكر لكل من المتغيرات التالية (متغير العمر، عدد سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، مادة التخصص، وجود دخل إضافي غير مهنة التعلم، طبيعة العمل داخل المدرسة، موقع المدرسة من حاضرة المدينة).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهدفا الدراسة ، وكانت العينة (722) معلما من مراحل التعليم الثلاثة، الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وبلغت نسبتهم (10 %) من مجتمع الدراسة ، أما أداة الدراسة فهي مقياس البيانات الديموغرافية ومقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، وهما من إعداد الدارس ، وقد لخص الباحث مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

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

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

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

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

المدرسة من حاضرة المدينة).

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها ، وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى (50 %) من عين الدراسة، كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) من بين كل من متغير المؤهل الدراسي ومتغير الحالة الاجتماعية وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المكبر، أما بقية المتغيرات فلم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

دراسة الباحث محمد عماد سعد (أ.د. مدرس في قسم علم النفس بكلية التربية جامعة دمشق، سوريا، بعنوان "اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر" دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظ دمشق سنة 2004.

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات عينة البحث من مدرسي المدارس الثانوية العامة في محافظ دمشق، نحو التقاعد المبكر، والتعرف على الفروق في اتجاهات مدرسي المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر تبعا لمتغيرات البحث (الجنس، المؤهل العلمي، العمر ، العمر المهني، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل (إداري أو تدريسي)، مادة التخصص (علمية – أدبية).

وقد استعمل الباحث في دراسته مقياسا للاتجاه نحو التقاعد المبكر ، بعد أن تم التحقق من صدقه وثباته بالطرق العلمية المناسبة إذ بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (399) مدرسا ومدرسة.

وركز الباحث على الإجابة عن السؤال التالي:

– ما اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، وهل تختلف هذه الاتجاهات تبعا لمتغيرات البحث؟

وقد انبعثت عن هذا السؤال أسئلة فرعية وهي كالتالي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعا لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، العمر المهني، الحالة الاجتماعية، مادة التخصص، طبيعة العمل).

أما فرضيات الدراسة فكانت كالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعا لمتغير (الجنس، المؤمل العلمي ، العمر ، العمر المهني، الحالة الاجتماعية، مادة التخصص، طبيعة العمل).

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

– إن ترتيب الأسباب التي تدفع نحو التقاعد المبكر كما يلي :

الصحية– المادية– النفسية– الاجتماعية– الوظيفية.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعا لمتغير (الجنس– الحالة الاجتماعية).

– إذ تبين أن الإناث أكثر ميولا نحو التقاعد المبكر، والمتزوجين أكثر ميلا من العازبين نحو التقاعد المبكر.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعا لمتغير (المؤهل العلمي ، مادة التخصص، طبيعة العمل).

– توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر وكل من العمر والعمر المهني، (ر=0,476 ، ر=0,430) على الترتيب.

دراسة القحطاني (2009) الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن، دوافعه وانعكاساته الأمنية.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ميول رجال الأمن نحو التقاعد المبكر، والتعرف على دوافع التقاعد المبكر لدى رجال الأمن ، والتعرف على الانعكاسات الإدارية للتقاعد المبكر على الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية، وأيضا التعرف على الانعكاسات الأمنية للتقاعد المبكر على الأجهزة الأمنية بالمملكة، وأخيرا التعرف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ميول رجال الأمن للتقاعد المبكر باختلاف متغيراتهم الشخصية والتنظيمية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة والاستبانة كأداة للدراسة من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن مستوى ميل رجال الأمن في المنظمات الأمنية كحل الدراسة نحو التقاعد المبكر هو مستوى ضعيف أو منخفض وأن الأسباب المندرجة تحت المحور الخاص بأسباب ودوافع التقاعد المبكر لدى رجال الأمن في الأجهزة الأمنية تعد أسباب أو دوافع متوسطة لطلب التقاعد المبكر، أما الانعكاسات الإدارية للتقاعد المبكر فتؤثر بدرجة كبيرة نسبيا من وجهة نظر أفراد العينة على الأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية.

دراسة غادة بنت مساعد صالح الدوس، وهي رسالة مقدمة استكمالا لنيل درجة الماجستير في العلوم الإدارية ، بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (المملكة العربية السعودية) سنة (2013 م) بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المكبر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مصادر ضغوط العمل وآثارها لدى المبحوثات من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة والعوامل الشخصية والمهنية للمبحوثات.

ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة للدراسة بلغت (356) معلمة، من مجتمع كلي للدراسة مكون من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والبالغ عددهن (1823) معلمة.

وقد تركزت مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي :

– ما علاقة ضغوط العمل بالميل نحو التقاعد المبكر، لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟

وتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة على النحو التالي:

– ما أهم مصادر ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟

– ما آثار ضغوط العمل على المبحوثات من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟

– ما مستوى الميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثات نحو محاور الدراسة وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

وقد جاءت نتائج الدراسة كما يلي:

– مفردات عينة الدراسة موافقات على المحور المتعلق بأهم مصادر ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي (3,55 من 5).

– مفردات عينة الدراسة محايدات في موافقتهن على المحور المتعلق بأثار ضغوط العمل على المبحوثات من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي (3,30 من 5).

مفردات عين الدراسة موافقات على مستوى الميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي (3,66 من 5).

– وجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل وكل من آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، كما بينت الدراسة وجود علاقة طردية بين آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر.

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مفردات عينة الدراسة تعزى لمتغير (العمر، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل في المدرسة) ، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، التخصص الدراسي، عدد سنوات الخبرة في التعليم).

دراسة دابر وآخرون سنة 1996 في اسكتلندا بعنوان: تقاعد معلمي المرحلة الابتدائية، حيث

هدفت الدراسة إلى استطلاع آراء المعلمين المتقاعدين حول أسباب تقاعدهم المبكر ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن:

– المعلمين يسعون لتقديم تقاعد مبكر سببه ضغوط العمل داخل المدارس، والنظام البيروقراطي المستخدم في أجهزة التربية والتعليم، وعدم رضاهم عن مهنة التعليم ككل لتدهور أوضاعهم، وكذلك نتيجة للأوضاع السائدة داخل المدارس.

– وبينت الدراسة أيضا أن التقاعد المبكر للمعلمين وخاصة ذوي الخبرات منهم يؤدي إلى فقدان المدارس لمعلمين كانوا قد اكتسبوا خبرات واسعة وأن التقاعد لمثل هؤلاء يعني خسارة كبيرة للمدارس، وهذا يتطلب تحسين ظروف العمل في المدارس لجعل المعلمين من ذوي الخبرة يعملون في جو يساعدهم على العمل بأقصى طاقاتهم.

دراسة كرونستر وآخرون (1997) بعنوان The reasons that affect the secendary school teacher and make them leave profession، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي تؤثر في معلمي المرحلة الثانوية وجعلهم يتركون المهنة، وتوصلت إلى أن (22) من المدرسين يعملون بدوام كامل، و(38) من المدرسين الذين يعملون بنصف دوام يخططون لترك المهنة خلال الثلاث سنوات القادمة بسبب عوامل خاصة بالمهنة وظروف العمل، بينما (57) من هيئة التدريس يخططون للتقاعد بين (60–70) عام و (28) من المدرسين الدائمين أشاروا إلى الرغبة في التقاعد المبكر في أقرب فرصة بسبب ظروف العمل ، وخلصت الدراسة إلى أن سياسات المؤسسات التعليمية الخاصة بالتقاعد المبكر يمكن أن يكون لها دور بارز في تأجيل سن التقاعد المبكر عند المعلمين والحد من تزايد هذه الظاهرة مثل حوافز عدم التقاعد المبكر.

– دراسة بترسون (Peterson) ، (2004) بعنوان:

ضغوط العمل كما يراها مديرو التعليم ومديرو المدارس الثانوية في ولاية أيوا بالولايات المتحدة الأمريكية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل لدى مديري التعليم ومديري المدارس في ولاية ايوا بالولايات المتحدة الأمريكية، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (182) مديرا ومدير تعلم ، وقد صممت استبانه أرسلت بواسطة البريد الالكتروني للعينة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى مدراء المدارس أكبر من مستوى ضغوط العمل لدى مدراء التعليم ، وأن العوامل التي أحدثت الضغوط لدى مدراء التعليم تمثلت في ضعف الموارد التي تؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف المنشودة ، بينما أكثر عوامل الضغوط لدى مدراء المدارس هو كمية العمل ، ومن

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن دعم العائلة والأصدقاء هو أهم الأساليب لتخفيض ضغوط المدراء كما أن تفويض الصلاحيات يساعد على التخفيف من الضغوط لديهم.

- دراسة Boy land (2011) بعنوان :

ضغوط العمل واستراتيجيات التصدي له عند مدراء المدارس الابتدائية في الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في ولاية انديانا بالولايات المتحدة الأمريكية، كما هدفت إلى الكشف عن الاستراتيجيات التي يستخدمها المدراء في التصدي ومواجهة ضغوط العمل، كما هدفت إلى معرفة الفروق في متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمتغيرات العمر والجنس وسنوات الخبرة كمدير مدرسة، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (140) مدير واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداء الدراسة عبارة عن استبانه صممت لهذا الغرض ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك مستويات إجهاد متوسطة لدى مدراء المدارس في ولاية انديانا.

كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عن الدراسة تبعا للمتغيرات المستخدمة، كما أن مدراء المدارس يستخدمون وسائل فعالة لمقاومة الاحتراق النفسي.

-التعليق على الدراسات السابقة :

اتفقت بعض الدراسات السابقة بتناول موضوع ضغوط العمل وهذه الدراسات هي دراسة كرونستر وآخرون (1997م)، ودراسة بويلاند (Boyland) (2011م)، ودراسة بترسون (2004م)، دراسة المنظمة العربية للتربية والثقافة (1983م)، ودراسة مبارك بن فالح الدوسري (2010م)، ودراسة خليل حجاج (2007م) ، ودراسة مانع صابرينة (2007، 2008م)، ودراسة محمد حسن خميس أبو رحمة (2012م)، واتفقت بعض الدراسات كذلك مع دراستنا الحالية في تناول موضوع التقاعد المبكر وهذه الدراسات هي دراسة دابر وآخرون (1996م)، دراسة سعيد بن أحمد شويل الغامدي (1422 هـ)، دراسة محمد عماد سعد (2004 م)، دراسة القحطاني (2009م)، كما تتشابه دراسة غادة بنت مساعد صالح الدوس (2013م) مع دراستنا في المتغير الأول، ضغوط العمل والمتغير الآني الميل نحو التقاعد المبكر.

وتتفق الدراسة مع معظم الدراسات السابقة من حيث العينة المستخدمة فيها، والعينة المنوي التطبيق عليها وهي أساتذة المرحلة الثانوية، وهذه الدراسات هي دراسة غادة بنت مساعد صالح الدوس (2013م) ، ودراسة كرونستر (1997م) ودراسة بترسون (2004م) ، ودراسة سعيد بن أحمد شويل الغامدي (1422 هـ)، ودراسة محمد عماد سعد (2004م)، ودراسة المنظمة العربية للتربية (1983م)،

أما من حيث المنهج فقد استعملت أغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي وهو ما يؤيد استعمالنا لهذا المنهج (الوصفي) في دراستنا لهذه للوصول إلى نتائج صحيحة ، ولقد استفاد الباحث من تلك الدراسات على غرار تناول بعضها لموضوع ضغوط العمل حيث كان لها الفضل في إطلاع على أهم مصادر ضغوط العمل وآثارها ومن ضبط فرضيات الدراسة المتعلقة بالبيئة الفيزيقية كمصدر لضغوط العمل، أعباء العمل ، غموض الدور وكذلك الدراسات التي تناولت التقاعد المبكر وخاصة دراسة الباحثة "غادة" حيث استعان الباحث ببعض الأسئلة الفرعية لبحثها والسؤال الرئيسي ، حيث اختلفت فقط البيئة الدراسية والزمان والمكان ، وأعطته هذه الدراسة فكر حول البناء النظري والمنهجي للدراسة (المنهج المناسب، صياغة أسئلة الاستمارة، اختيار عينة الدراسة).

فعلى الرغم من وجود بعض الاختلافات إلا أنه يمكن الاستفادة من تلك الدراسة في النقاط التالية:

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

الفصل الثاني: ضغوط العمل

- تمهيد.
- أولا: مفهوم ضغوط العمل.
- ثانيا: عناصر ضغوط العمل.
- ثالثا: مراحل ردود الفعل تجاه ضغوط العمل.
- رابعا: أنواع ضغوط العمل.
- خامسا: خصائص ضغوط العمل.
- سادسا: مصادر ضغوط العمل.
- سابعا: الآثار المترتبة عن ضغوط العمل.
- ثامنا: استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل.
- تاسعا:النظريات والنمادج المفسرة لضغوط العمل.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

يمضي الموظف جل وقته في العمل، وفي بعض الأحيان، وتحت تأثير ضغط العمل يزيد الموظف من ساعات العمل، وذلك لإنجاز بعض المهام التي تتعلق بعمله، ذلك لأن العمل ربما لا ينتهي عند نهاية الدوام الرسمي للمنظمة، بل يمكن أن يمتد الأمر إلى أن يحمل الموظف هموم عمله، ومعاناته فيه إلى المنزل، وهذا يعني أن ما يتعرض له الموظف من ضغوط في عمله، تؤثر في حياته الأسرية، ومن هنا نجد أن حياة الموظف حلقة مترابطة يؤثر بعضها في بعض، لأن ما يمر به من مواقف، أو أحداث محيطة، أو ضاغطة بالمنزل، ينعكس على عمله، وبالتالي على درجة أدائه (المشعان،1420 هـ، ص 70).

وفي هذا الفصل سيحاول الباحث التطرق إلى تعريف الضغوط المهنية وعناصرها وأنواعها، خصائصها ومصادرها والآثار المترتبة عنها، إضافة إلى أهم الاستراتيجيات التي تتخذ للتعامل مع هذه الضغوط، وأهم النظريات المفسرة لها.

أولا: مفهوم ضغوط العمل:

ليس هناك إجماع بين الباحثين في تحديد مفهوم موحد لضغوط العمل نظرا لاختلاف الاتجاهات التي ينتمون إليها وفيما يلي سيعرض الباحث أهم التعريفات التي تناولها بعض الباحثين:

– عرفها "أرتلود وفيلمان" بأنها: "عبارة عن ردود فعل من طرف الفرد، الناشئة عن عوامل مهددة أو جديدة تواجهه في عمله (الصريفي، 2007، ص 309).

– كما يرى (سيزلاقي) وآخرون ضغوط العمل بأنها تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا، لدى الفرد ، وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية، أو المنظمة أو الفرد نفسه. (عبد الباقي، 2001، ص 282).

– وتعرف أيضا بأنها: "شعور الفرد (عامل أو موظف) بالإحباط والقلق لدى ارتباط الفرد بوظيفة معينة أو مواقف تتعلق بالمنظمة: (يونس، 2005م ، ص 67).

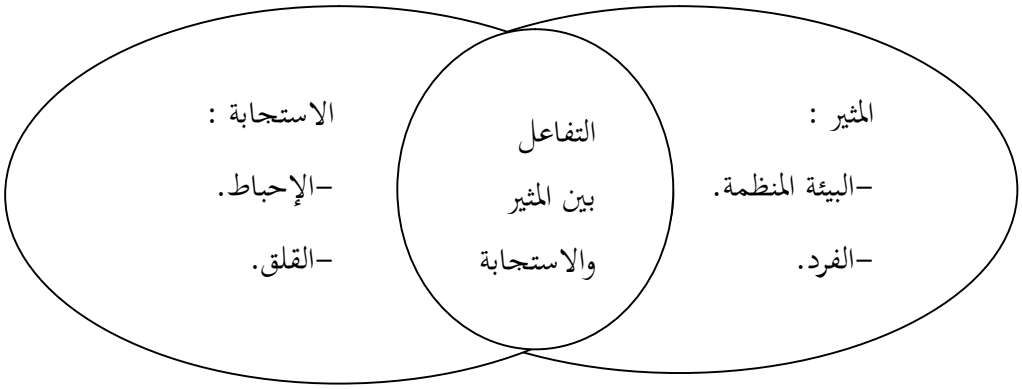
ثانيا: عناصر ضغوط العمل:

يرى كل من سيزلاقي و ولاس (Sizlagis, Wallas) بأن هناك ثلاث عناصر أساسية مكونة لضغوط العمل وهي:

1–المثير: ويشمل هذا العنصر على الضغوطات والمثيرات الأولية التي يترتب عنها شعور الفرد بالضغوط، حيث تأتي هذه العناصر من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.

2–الاستجابة: يتمثل هذا العنصر في ردود الأفعال الفسيولوجية أو النفسية أو السلوكية نتيجة للضغوط مثل: القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

3–عنصر التفاعل: وهو العنصر الذي يحدث التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة، ويأتي هذا التفاعل م العوامل البيئية والعوامل التنظيمية في العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات (عبد الباقي، 2001، ص 286).



الشكل رقم (01): يوضح عناصر ضغوط العمل.

المصدر: صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الإنساني في المنظمات. الدار الجامعية للطبع و النشر، الإسكندرية، 2001، ص 286.

ثالثا: مراحل ردود الفعل تجاه ضغوط العمل.

تمر ضغوط العمل بمجموعة من المراحل نوجزها في النقاط التالية :

1- مرحلة الإنذار: (ALARM):

تبدأ هذه المرحلة عند تعرض الفرد لمثير ما بشكل مفاجئ : حيث يكون الضغط في مراحله الأولى ويترتب على ذلك نشاط جميع أجهزة الجسم ، ويتم ذلك على مرحلتين :

أ- مرحلة الصدمة:

وهي ردة الفعل اللحظية لتعرض الفرد للمثير وتتمثل أعراضه في انخفاض درجة الحرارة وضغط الدم وارتخاء في العضلات.

ب- مرحلة رد الفعل العكسي للصدمة:

وهذه المرحلة تعتبر مرحلة المقاومة (العيرفي ، 2007 ، ص 311).

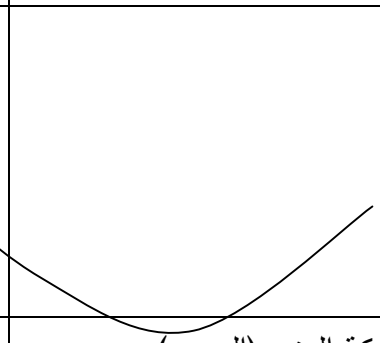
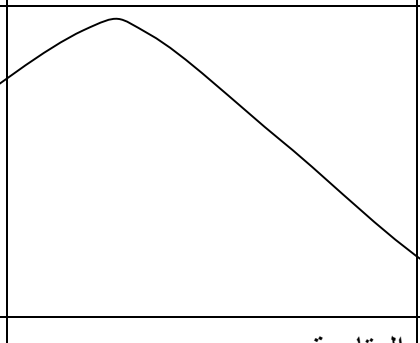
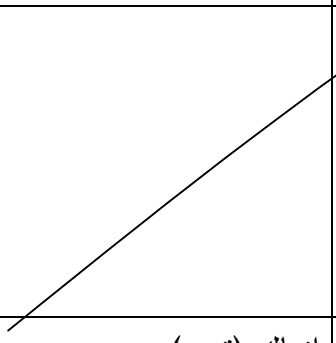
2-مرحلة المقاومة : (Résistance):

تبدأ هذه المرحلة مع تزايد ضغوط العمل وارتفاع مستوى القلق والتوتر حيث في هذه المرحلة تكتسب أجسامنا قدرا فقو الطبيعي من الطاقة لمقاومة التهديد أو التكيف مع التغيير وذلك من أجل الرجوع إلى حالتها الطبيعية (الصوص، 2008، ص 87).

3- مرحلة الإرهاق (Exhaustion):

تظهر هذه المرحلة مع انهيار المقاومة، وظهور العديد من الأمراض المرتبط بالضغط النفسي، مثل: ضغط الدم، الصداع المستمر، وهي كلها تشكل تهديد مباشر أو غير مباشر لكل من الفرد والمنظمة (حريم، 2004، ص 284).

والشكل الموالي يوضح أهم مراحل ضغوط العمل:

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
		
حركة المنبه (الجرس)	المقاومة	إنهاك (تعب)
يبدأ الجسم بالتغير في أول كشف للعوامل الضغطة ، وكذلك نقل المقاومة	يزداد ظهور عوامل الضغوط غير أن المقاومة تزداد أكثر من المعدل	بعد فترة مقاومة يبدأ الجسم في الإحساس بالإنهاك فتقل طاقة المقاومة

شكل رقم (02) يوضح مراحل ضغوط العمل

المصدر: (صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص 283).

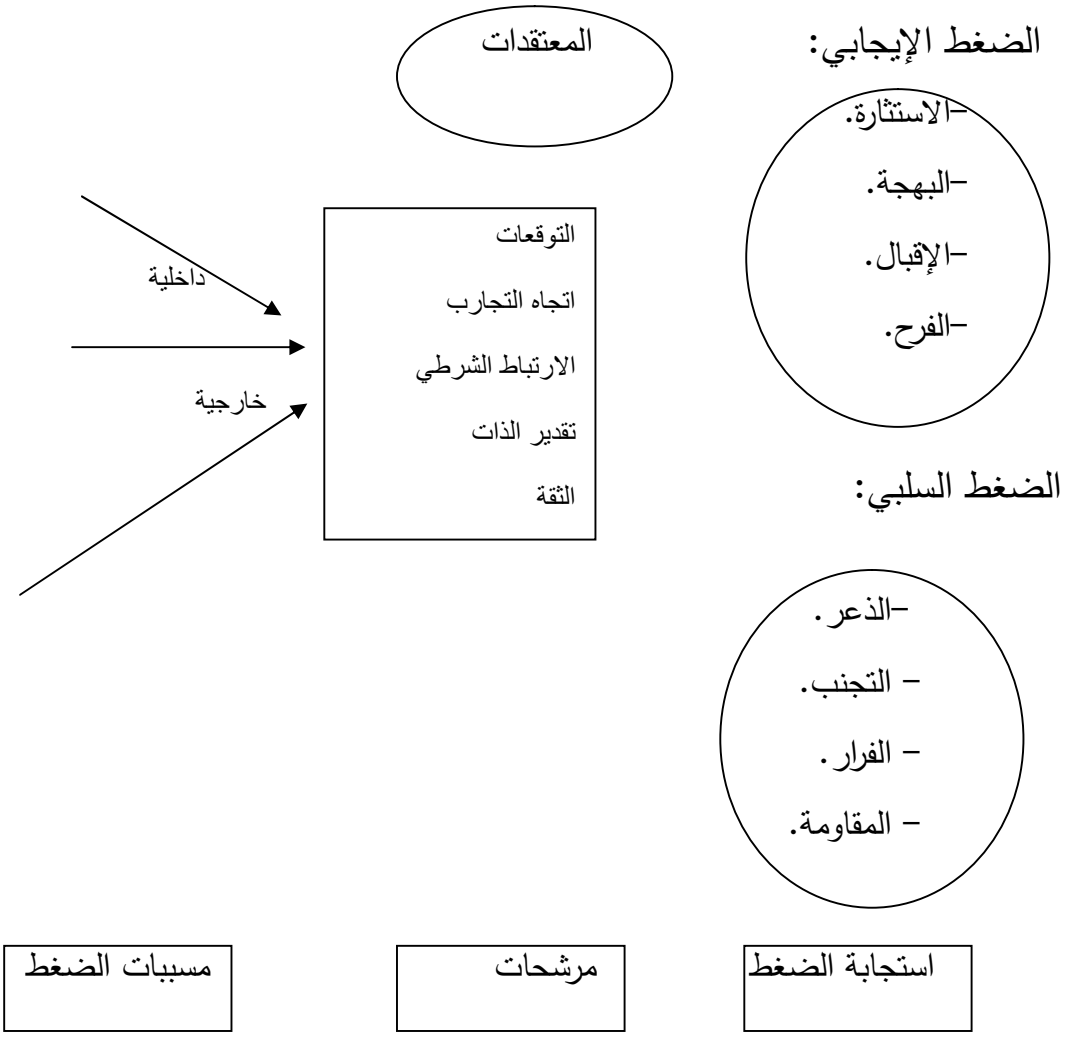
رابعا: أنواع ضغوط العمل: يرى الباحثين بأن هناك أنواع عديدة لضغوط العمل، ويمكن تقسيم الضغوط من حيث تأثيرها إلى نوعين:

أ- **الضغوط الإيجابية:** وهي الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها، حيث يتعرض الفرد للعديد من الضغوط الإيجابية على المستوى الوظيفي، مثل اجتياز اختبار ما أو دورة تدريبية معينة للترقي، أو النقل إلى موقع وظيفي أفضل، أو أن يحوز على رضا رئيسه المباشر عنه عندما يلتزم بأداء عمله في مواعيده المحددة (جاد الرب، 2005م، ص 510) وهذه الضغوط تعد دافعا أو حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل، ويساعده على الإبداع ، وتنمية الثقة بالنسف (حميدات، 2008، ص116).

ب- **الضغوط السلبية:** وهي الضغوط الضارة أو المؤذية، أدو ذات الانعكاسات السلبية على كل من الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتتسبب في انخفاض الروح المعنوية لدى الفرد والشعور بالتعب، والأرق، والتشاؤم من المستقبل، ويزداد تأثيرها على متخذي القرار كلما انخفض الدعم الاجتماعي الذي يتلقونه من أفراد المجتمع، ورؤسائهم في قمة الهرم الإداري (التويم، 2005م، ص23).

وهي صورة مدمرة للضغوط ، وتؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن وكذلك اختلال في الاستجابة المعرفية، والسلوكية النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الأداء.

والشكل الموالي يوضح كل من الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية ومظاهر كل منهما.



الشكل رقم (03): يمثل نوعي الضغط الإيجابي والسلبي ،ومظاهر كل نوع.

المصدر: حميدات محسن حسن محمد: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية، مرجع سابق، ص 116).

أما من حيث شمول الضغط ، فقد قسم الخضيري ضغوط العمل إلى:

أ- ضغوط شاملة:

وهي الضغوط السائدة على كل شيء من اهتمامات العامل، ومسيطرة على كافة العوامل في المنظمة التي يعمل بها.

ب- ضغوط جزئية:

وترتبط بمصلحة فرد من الفئات التي يضمها الكيان الإداري الذي يعمل به متخذا القرار ، حيث تصطدم مصالحه مع أهدافه ، نتيجة لممارسة الضغط عليه ، فكلما كانت هذه الفئة مؤثرة ، أجبرت متخذ القرار على الانصياع لمطالبها (الخضيري، 1991م، ص80).

ووفقا لمصادر الضغوط، فقد صنف كل من مارشال MARSHALL، و كوبر Cooper، ضغوط العمل

وفقا لمصادرها إلى نوعين وهما:

أ- الضغوط المترتبة عن العمل (مصدر داخلي):

وهي ضغوط نجد مصدرها في العمل أي من داخل المنظمة، مثل اللوائح والنظم الداخلية للمنظمة، والطلب من الموظف أن ينجز عملا كبيرا في وقت محدد أو تغيرات في سياسة المنظمة أو غيرها.

ب-الضغوط التي ليس لها علاقة بالعمل (مصدر خارجي):

وهي الضغوط التي تتصل بالبيئة المحيطة بالمنظمة، ومنها الأحداث والتغيرات التي تحدث خارج نطاق العمل، ولا علاقة لها بالعمل، مثل: الزواج، المرض، متطلبات إشباع الحاجات الضرورية، وغيرها (السويلم، 2000، ص16).

أما فائق فقد قسم الضغوط من حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى تأثيرها في صحة الإنسان النفسية أو الجسدية إلى ما يلي:

أ- الضغوط البسيطة:

وهي التي تستمر لثوان معدودة، أو لساعات طويلة، وتكون ناتجة عن مضايقات صادرة من أشخاص غير مهمين، أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

ب-الضغوط المتوسطة:

وتستمر من ساعات إلى أيام ، نتيجة بعض الأمور ، مثل فترات العمل الإضافية، أو زيارة شخص غير مرغوب فيه ، أو شخص مسؤول، أو الآلام الصادرة من المعدة.

ج- الضغوط المضاعفة (الشديدة):

وتستمر عادة لأسابيع أو أشهر، أو سنوات، وتكون ناتجة عن أحداث كبيرة مثل: النقل من العمل، أو الإيقاف عن العمل حتى زوال السبب، أو موت شخص عزيز (فائق، 1996م، ص 144).

خامسا: خصائص ضغوط العمل:

تمتاز ضغوط العمل بعدد م الخصائص نوجزها فيما يلي:

1- ضغوط العمل منتشرة دائما، وتوجد في أجواء العمل بشكل أو بآخر، فازدحام المكتب أو زيادة طلبات الجمهور، أو تغير مواعيد دوريات العمل، أو تكاثر الواجبات، وتعاظم المسؤوليات، أو زيادة الضوضاء ... كلها تشكل ضغوطا على تفكير الفرد وأعصابه وحالته المزاجية.

2- تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد، فقد تكون الضغوط مفيدة، حيث تكون مصدر للابتكار والإبداع، وقد تكون مصدر ضرر على المستوى الشخصي والتنظيمي.

3- يختلف الناس في استجابتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط، وذلك ناتج عن إدراكهم لهذه الضغوط والمعاني التي يعطونها لها، فكثرة العلم مثلا: وازدحام جداوله يعني القلق والتوتر للبعض، بينما يعتبره البعض الآخر مصدرا للتحدي وإثبات الذات ،وقلة العمل عن القدر المطلوب يعتبرها البعض سوء تقدير لمهارته بينما يراها البعض الآخر فرصة للراحة وعدم مواجهة المشكلات (الدوسري، 2005م، ص23).

سادسا: مصادر ضغوط العمل وآثارها وإستراتيجية التعامل معها:

1- مصادر ضغوط العمل: WORK STESSORS:

مصادر الضغوط هي العوامل المسببة للضغوط ويشار لها بالانجليزية (STESSORS) وتعرف بأنها لجوانب المختلفة لبيئة الفرد سواء في بيته أو عمله أو المجتمع الذي يعيش فيه، ويختلف تصنيف مصادر الضغوط، ونستطيع أن نشملها كلها في النقاط التالية:

1-المصادر المتعلقة بالبيئة المحيطة بالعمل:(STRESSORS ENVIRONMENTAL): وعادة ما يكون للعوامل البيئية تأثيرات ضاغطة متعددة على الفرد والمنظمة وتشتمل هذه العوامل على:

أ- العوامل الاقتصادية العامة:

ولها الدور الأعظم في تشتيت جهد الإنسان وضعف قدرته على التركيز والتفكير خاصة حينما تعصف الأزمات المالية الخاسرة بالدولة، وينم عن ذلك عدم قدرة الأفراد مسايرة متطلبات الحياة، بالإضافة إلى ما يمكن أن يسببه التذبذب في الوضع الاقتصادي ، صعودا أو نزولا، فمن الظروف الاقتصادية السيئة يظهر القلق حول الوظائف وسبل العيش ، فمثلا يمكن أن تكون حالة الكساد ضاغطة على الأفراد والمنظمات مما يؤدي إلى ظهور أنماط سلوكية واتجاهات غير منتظمة، وكذلك تحدث الضغوط عندما يكون الاقتصاد مزدهرا، وذلك عندما يفكر أحد المديرين في الفرص التي يمكن أن يستفيد منها، ويتعلق هذا بشأن اتخاذ القرار الصحيح.

ب- العوامل الاجتماعية:

وهي تشكل الحجر الأساسي في التماسك الاجتماعي والتفاعل بين أفراد المجتمع فمعايير المجتمع تحتم على الأفراد الالتزام بها، والخروج عنها يعد خروجا عن العرف والتقاليد الاجتماعية ، فبذلك تصبح هي سببا في إحداث الضغط.

ج- العوامل السياسية:

تؤثر العوامل السياسية على حياة العديد من الأفراد، ليس المهتمين بها فقط فالجو السياسي العام، والتيارات السياسية السائدة والحروب، وغيرها، كلها عوامل قد تزيد من حجم الضغوط.

د- النظام العام للدولة:

الثقافة، معدلات الضرائب، وسائل الاتصال وتكلفتها، القوانين المفروضة، وسائل المواصلات ونوعيتها، وكلفتها، علاقة الدولة بالدول الأخرى، درجة التلوث البيئي ، ودرجة الحماية السائدة في الدولة كلها عوامل تسبب الضغوط (تزير،2007، ص 31، 32).

2- مصادر ضغوط العمل التنظيمية:

1- العبء الوظيفي المدرسي:

يعني عبء العمل "زيادة، أو انخفاض حجم أعباء العمل الموكل للفرد مهمة القيام (الهنداوي، 1994م، ص98).

أ- **العبء الكمي:** تعتبر زيادة كمية العمل، أو نقصان كمية العمل أحد المؤثرات بالضغوط الوظيفية، وزيادة كمية العمل تتمثل في زيادة المهام المطلوبة بإنجازها، أو تعدد المهام في وقت ضيق، فزيادة الواجبات والمهام المناطة بالشخص بقدر اكبر مما هو متوافر لديه من قدرات وإمكانات تحدث اختلالا نفسيا داخل الفرد، وذلك لعدم تناسق قدرات الفرد مع مهام العمل الموكل له من حيث قلة تأهيله، أو حداثته، أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل تسبب ضغطا على الفرد، فإنه يواجه ضغطا في حالة الانخفاض كمية العمل أيضا ، وذلك عندما يسند إلى الفرد مهما تكون أقل من قدراته، واستعداداته، أو عندما يشعر أن كمية العمل قليلة، بحث لا تستوعب الوقت المتاح له (فلمبان، 1417 هـ، ص54).

ب- العبء النوعي: ويحدث عندما يشعر الفرد بأن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدراته، أي أن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء العمل بالنسبة لعبئ العمل النوعي، أما بالنسبة لانخفاض عبء العمل النوعي، فيتبين أن الفرد لديه قدرات ومؤهلات كبيرة أكبر من الأعمال الموكلة له (فلمبان، 1417 هـ، ص 55).

ويمكن تقليل عبء العمل الناتج عن عدم مطابقة عبء الدور، زيادة أو نقصا عن إمكانيات الأفراد، وقدراتهم من خلال:

أ- التحديد الدقيق للدور المطلوب القيام به.

ب- تعليم الأفراد كيفية التعامل مع الظروف الطارئة والمؤقتة.

جـ- إجراء التغيرات المناسبة، أو تطبيق نظام مناسب للمكافآت والحوافز.

د- تحديد الوقت اللازم لأداء كل دور (جاد الرب، 2005م، ص 527).

فالأستاذ مثلا عندما يشعر بالعدل والمساواة بينه وبين زملائه في عملية توزيع المهام وعندما يمنح له الوقت المناسب لإنجاز ما هو مطلوب منه، فلا شك أن ذلك سينعكس بالإيجاب على أدائه الوظيفي وثقته بالنفس، في حين أن غياب الحوافز يدفعه إلى الإحباط والضغط النفسي والشعور بالضيق.

2- طبيعة العمل:

وذلك أن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من حيث تنوع الواجبات المطلوبة ، أو مدى أهمية العمل وكمية ونوعية المعلومات المرتدة من تقييم الأداء كلها من العوامل التي من المحتمل أن تكون مصدرا أساسيا حساس بضغوط العمل، حيث أن بعض الوظائف بطبيعتها تتضمن ضغوط عالية، مثل: رجال الإطفاء، كبار المديرين والجراحين، في حين أن وظائف أخرى مثل المحاسبين وخبراء التأمين، أقل ضغطا، وتبين أن هناك مهنا تعاني من مستوى عال من ضغط العمل أكثر من غيرها، وفي مقدمة هذه المهن، مهنة المدير والسكرتير ومدير المكتب ، وتتصف تلك المهن بضغوط أكثر من غيرها للأسباب التالية:

- أنها غالبا ما تتضمن اتخاذ قرارات خطيرة.
- تحتاج إلى تركيز مستمر لعمليات المراقبة للأدوات والأجهزة.
- تحتاج إلى تكرار تبادل المعلومات مع الآخرين.

– العمل في ظروف مادية صعبة مثل العمل في الظلام (جرينبرج، 2004، ص 258).

3– غموض الدور:

تشير كلمة الدور إلى مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الفرد الذي يشغل مركزا وظيفيا معينا، وغموض الدور يعني النقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد، كذلك يحدث غموض الدور عندما تكون الأهداف والمهام والاختصاصات ومتطلبات العمل غامضة وغير واضحة مما يؤدي إلى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله (هيجان، 1998م، ص17).

ولغموض الدور عدة مصادر تتسبب في إحداثه من أهمها ما يلي:

أ– عدم إيصال المعلومات الكافية إلى الموظف فيما يتعلق الدور المطلوب منه في العمل خاصة من القادة المشرفين، فهذا الخلل المعلوماتي كثيرا ما يحدث مع الموظف الجديد، مما يجعله غير قادر على معرفة الدور المطلوب منه.

ب– تقديم المعلومات المشوشة، وغير الواضحة من القائد إلى المرؤوسين، خاصة عندما تحمل هذه المعلومات مصطلحات فنية غير معروفة للموظف.

ج–إسناد مهام غير واضحة للفرد.

د– عدم وضوح النتائج المترتبة على الدور المتوقع من الفرد، كما يحدث عندما يتجاوز الفرد الأهداف المطلوبة منه، أو يخفق في تحقيقها، أو أن تتحقق بطريقة غير مألوفة في المنظمة.

هـ– نقص التغذية المرتدة لدى الأفراد من جزاء العمل الذي يقوم به (السباعي، 1422 هـ، ص 37).

ويترتب عن غموض الدور مجموعة من العوامل تسبب ضغوطا سلبية لدى الأفراد أهمها:

أ– الشعور بالاستياء واللامبالاة والإهمال.

ب– انخفاض درجة الرضا عن الوظيفة.

جـ– زيادة التوترات المصاحبة للوظيفة.

د– الإحباط وانخفاض الثقة بالنفس.

هـ– انخفاض دوافع العمل مع زيادة حجم القلق النفسي (جاد الرب، 2005م، ص525).

ويلاحظ الباحث مما سبق أن غموض الدور ينشأ عنه عدة تأثيرات سلبية لكثير من الأساتذة، منها عدم الرضا الوظيفي ونقص الدافعية للعمل مما يؤثر على قدراتهم الإبداعية وتحقيقهم للأهداف المنشودة، وبالتالي ميلهم للتقاعد النسبي.

4– صراع الدور:

ويعرف بأنه شعور الفرد بتعارض إمكاناته ، وقدراته مع الدور، أو الوظيفة التي يقوم بها، ويرجع ذلك لعدم فهمه لدوره الوظيفي، أو لعدم وجود توصيف سليم لوظيفته، أو لتعارض الأوامر والتوجيهات الصادرة إليه من إدارته، أو مفاهيمه التي قد تكون صائبة أو خاطئة (فرج الله، 1994م، ص173).

ويظهر صراع الدور حينما يكون الفرد واقعا تحت أكثر من قيادة، ويتلقى أوامر من أكثر من

رئيس يطالبون منه القيام بوظائف متناقضة، كما لوحظ أيضا أن هناك علاقة وثيقة بين صراع الدور وتوتر الفرد في المنظمة، وينشأ أيضا صراع الدور عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة ويحدث هذا بين متطلبات دور الفرد في العمل ودوره في غير العمل مثل: واجباته الأسرية مثلا دخول كلا الزوجين في العمل يخلف نوعا من التعارض بين متطلبات الرؤساء والزملاء في العمل وهناك عدة صور من صراع الدور في المنظمات تتكون من العناصر التالية:

- تعارض أولويات مطالب العمل.
- تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة.
- تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة.
- تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل فيها (أحمد جاد، 2003، ص101).

ويرى الباحث بأن صراع الدور لدى الأساتذة يؤدي إلى تأثيرات سلبية عديدة منها، التأخر في إنجاز العمل أو الالتحاق به، نقص العطاء، الإحباط بالإضافة إلى مشكلات نفسية أخرى كالتوتر والقلق وغيرها.

5- المسؤولية تجاه الآخرين:

بوجه عام فإن الأفراد المسؤولين عن آخرين في تحفيزهم، ومكافآتهم، وعقابهم والاتصال بهم، كذلك اتجاهات وتوقعات المديرين والمشرفين تؤثر على طبيعة علاقاتهم بالموظفين أو العاملين الذين يشرفون عليهم، كذلك الأسلوب الإشرافي الذي يتبعه المديرين في قيادتهم لهؤلاء الموظفين، ذلك أنه إذا ما كانت نظرة المديرية إيجابية نحو موظفيهم ويعاملونهم على أنهم يحبون عملهم، فإن ذلك سوف يؤثر إيجابيا على رفع معنويات الموظفين ، وزيادة رضاهم الوظيفي، وبالتالي يقلل من ضغوط العمل عليهم، وبالمقابل فإنه إذا ما كانت النظرة سلبية فإن النتيجة حتما ستكون أيضا سلبية بالنسبة لمعنويات الموظفين ودرجة الضغوط التي يعانونها في العمل (روبرت بارون، 2004، ص261).

وهو ما يراه الباحث مسؤولية للأساتذة تجاه التلاميذ كأحد مصادر ضغوط العمل أو مسؤولية المدير تجاه هؤلاء الأساتذة والتلاميذ في وقت واحد ومدى تأثيرهم في زيادة أو انخفاض ضغوط العمل المتولدة عن تلك المسؤولية.

6- المساندة الاجتماعية والعلاقات داخل المدرسة (الثانوية):

يعتبر نجاح أو فشل العلاقات في العمل بين الأفراد داخل المنظمة من أهم العوامل المؤدية إلى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، فالقيام بالعمل يتطلب حتما وبالضرورة إقامة العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقة قد يسيؤون استغلالها مما يؤدي إلى اتسام هذه العلاقات بالعدوانية، أو الصراعات أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة ما يؤدي إلى عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية، وحجم العلاقات الشخصية قد يزيد بدرجة عالية إلى الحد الذي يؤدي إلى اتصال واغتراب من قبل الفرد (ماهر، 2002، ص 406).

ومن هنا يرى الباحث بأن العلاقات الشخصية تلعب دورا في زيادة أو انخفاض درجة ضغوط العمل لدى الأساتذة والإطارات العاملين في الطور الثانوي.

فالعلاقات الجيدة تتيح للأستاذ إشباع كل الحاجات النفسية والاجتماعية، كالتقدير والصداقة وتنمي فيه روح الانتماء إلى مؤسسته التي يعمل فيها، فالعلاقة الودية بين الأستاذ والإدارة أو بين الأساتذة فيما بينهم تعمل على التقليل من الشعور بالضغوط ، بينما العلاقات الإنسانية السيئة داخل الثانوية القائمة على الصراع وعدم الانسجام، تولد شعورا بالسخط والتذمر وعدم الانتماء والنفور من بيئة العمل (مرحلة التعليم الثانوي).

7- بيئة العمل المادية :

تختلف ظروف العمل المادية من بيئة لأخرى، وقد تكون هذه الظروف سببا من أسباب الضغوط، حيث أن زيادة أو انخفاض درجة الحرارة، أو عدم وجود تهوية مناسبة ونسبة الرطوبة العالية وارتفاع الضوضاء وقلة الإضاءة، والتجهيزات المكتبية ورداءة الأجهزة التي يستخدمها الموظف أو قلتها يمكن أن تكون كلها عوامل مساعدة لزيادة الضغوط لدى الموظف(الأستاذ).

ومن أهم مصادر الضغوط المادية المنتشرة في بيئة العمل ما يلي:

أ- الضوضاء: وتعتبر الضوضاء من الأسباب الرئيسية لضغوط العمل لما تؤدي إليه من مضايقات نفسية وآثار عضوية سلبية على الفرد، فقد أثبتت الدراسات أن زيادة شدة الصوت تؤدي غلى استثارة الجهاز العصبي لدى الإنسان، وكل ذلك يقلل من كفاءة العمل في المهام المعقدة لأن هاته المهام في حاجة إلى تركزي شديد لإنجازها.

ب- الإضاءة: يعتبر الكثير من الباحثين أن إضاءة مكان العمل من أهم ظروف العمل المادية ، حيث أن النظام الجديد للإضاءة يؤدي إلى زيادة الدقة في الإنتاج، وكذلك فإن الإضاءة السيئة في مكان العمل تسبب للأفراد العاملين والموظفين شعورا بالانقباض وزيادة التعب والأخطاء في العمل (السباعي، 1422 هـ، ص66).

ج- التهوية: لقد بينت الدراسات أن التحسين في شروط التهوية، قد ينتج عنه زيادة في الإنتاج، والعكس، كذلك فإن إدخال تكييف الهواء في مكاتب الموظفين نتج عنه نقص الوقت الضائق نتيجة مرض الموظفين، فسوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى العور بالنعاس، والتعب والضيق والتفكير في ترك مكان العمل، ومن هذا كان لازما ألا تزيد الحرارة عن الحدث المطلوب والمناسب للعمل.

د- الأجور والحوافز: تعتبر الأجور والحوافز المصدر الأساسي لدخول الأفراد داخل المنظمات المختلفة، كما أن مركز الفرد ومكانته في المجتمع بصفة عامة وإشباع حاجاته الأساسية كلها تتوقف على الأجر، مما لا شك فيه أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف على قيمة ما يحصل عليه نقدا وعينا، وعما إذا كان هذا الأجر يتناسب مع الجهد الذي يبذله في العمل، فعدم كفاية الأجر يعتبر أحد مصادر الضغوط التي تواجه الفرد في عمله، إذ يترتب عليها أن يصبح الفرد شارد الذهن والتفكير في كيفية إشباع حاجاته

اليومية، مما يؤدي إلى التأثير السلبي على الحالة النفسية للفرد، الأمر الذي يترتب عليه ارتفاع معدلات دوران وترك العمل ...إلخ، مما يكون له مردوده السلبي على نتائج أعمال المنظمات المختلفة (بلال ، 2008، ص66).

هـ- درجة الحرارة: تعد درجة الحرارة مصدرا من مصادر ضغوط العمل لما لها من تأثير على الجسم ، فعندما ترتفع درجة الحرارة في مكان العمل بحيث تتعدى قدرة الجسم البشري على التكيف، فإن ذلك يؤدي إلى اضطرابات في خلايا الجسم ينتج عنها اضطراب في جهاز التنظيم الحراري للجسم، وباستمرارية التعرض لدرجات الحرارة العالية فإن ذلك يؤدي إلى فقدان الجسم لكميات كبيرة من السوائل عن طريق الإفرازات، مما قد يوصل بالفرد إلى التصلب الحراري ، وربما يصل الأمر إلى الإجهاد الحراري، الذي ينتج عن عدم قدرة الجسم على التخلص من الحرارة الزائدة عن طريق إفراز العرق (السباعي، 1422 هـ، ص42).

ومن ذلك يرى الباحث بأن درجة الحرارة تعد عاملا ومصدرا من مصادر ضغوط العمل، عندما تكون درجة الحرارة عالية جدا أو منخفضة جدا، حيث تؤثر في تركيز الأساتذة وكفاءتهم في العمل وكذلك زيادة تعرضهم لبعض الأمراض.

8- مصادر ضغوط العمل المتعلقة بشخصية الفرد (شخصية الأستاذ):

وهي متعددة وتتمثل أهميتها فيما يلي:

أ- اختلاف شخصية الفرد كمسبب للشعور بضغوط العمل: فقد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واجدة، إلا أن الشخصية المختلفة للأفراد هيا لتي تعطي الفرصة للفرد بأن يشعر بالضغوط دون شخص آخر، وهو ما يسمى بمفهوم الذات.

ب- اختلاف قدرات الأفراد: حيث تتفاوت القدرات من فرد إلى آخر ويلعب ذلك دورا في تفاوت الشعور بضغوط العمل، ومن هذه القدرات:

- القدرة على تحمل الأعباء والمهام.

- القدرة على تحمل المسؤولية، وقد تكون مسؤولية الإشراف على الآخرين، والمسؤولية عن أشياء مادية في الأفراد.

- القدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط، فبعض الأفراد لديهم القدرة على التكيف مع ضغوط العمل، ومع أن مصادر الضغوط واحدة إلا أن لها ردود فعل مختلفة من جانب الأفراد (عبد الباقي، 2001، ص 291).

- نقص الدعم الاجتماعي: حيث أثبتت الدراسات أنه يمكن للأفراد أن يبلوا بلاءا حسنا في مواجهة المشاكل، إذ وجدوا وسط الأهل والأصدقاء لتقديم الدعم اللازم وتبادل الرأي والمشورة، حيث سجل المديرون أن الصداقات الواسعة و العلاقات الطيبة أقل نسبة من الأعراض المادية الواضحة للتوتر (الحاحلة، 2001، ص176).

سابعا: الآثار المترتبة عن ضغوط العمل:

تتعدد الآثار الناتجة عن ضغوط العمل، وهي ليست دائما ضغوطا سلبية، فالأستاذ في المرحلة الثانوية قد يتعرض لضغوط يمكن أن تعود عليه بالإيجاب، كما يمكن أن تكون سلبية، ومن ذلك يمكن تقسيمها حب أثرها إلى نوعين:

1- الآثار الإيجابية:

إن العديد من المنظمات إن لم يكن جميعها تنظر إلى ضغوط العمل على أنها شر يجب مكافحته وذلك لآثارها السلبية على الفرد والمنظمة معا، ولكن الحقيقة غير ذلك ، إذ أن لضغوط العمل آثارا إيجابية مرغوبا فيها، إلى جانب الضغوط السلبية غير المرغوب فيها ومن الآثار الإيجابية ما يلي:

أ- تحفز على العلم، وتجعل الفرد يفكر في العمل.

ب- يزداد تركزي الفرد على العمل، وينظر الفرد إلى عمله بتميز.

جـ- التركيز على نتائج العمل.

د- المقدرة على التعبير عن الانفعالات، والمشاعر، والشعور بالمتعة.

هـ- الشعور بالإنجاز وتزويد الفرد بالحيوية، والنشاط، والثقة، والنظر للمستقبل.

و- المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة.

كما تؤدي الضغوط كذلك إلى :

- اقتراب وتلاحم الزملاء مع بعضهم البعض لمواجهتها ، مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا.

- تدعيم وتقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمات المختلفة، حيث تقتضي تلك الضغوط وجود الاتصال والتعاون المشترك بين القائم بالعمل وبقية زملائه من أجل التعاون في مواجهة تلك الضغوط.

- زيادة إحساس الفرد بالتحدي ، وهو ما قد يؤدي إلى تنمية معارف الفرد.

- زيادة مهارات العاملين العلمية ورفع كفاءتهم في أداء الأعمال الموكلة لهم (الشنواني، 1992م، ص496).

وقد أوضح (Forbes) المؤشرات التالية التي تتعلق بالضغوط الإيجابية للعمل:

- ارتفاع حجم النشاط وقوته وزيادة الدوافع.

- تعلم الهدوء وعدم الانفعال تحت الضغوط.

- زيادة القدرة على التصرف.

- زيادة القدرة على التذكير والاسترجاع.

- التفاؤل نحو المستقبل.

- تساعد الضغوط الإيجابية الفرد على تحديد خطوط المواجهة (الموت) مثل تاريخ استحقاق الضرائب

وتقديم الأداء للوظيفية.

– تعتبر الضغوط الإيجابية أداة مساعدة للفرد نحو توفير الدافع لحل المواقف المتعارضة مع الآخرين بأقل قدر ممكن من الضرر (العيرفي، 2006، ص51).

2– الآثار السلبية لضغوط العمل:يترتب عن الإحساس بتزايد ضغوط العمل بعض الآثار السلبية الضارة للفرد وللمنظمة وأهمها ما يلي:

أ– آثار الضغوط السلبية على الفرد :

– **الآثار الجسدية (الفسيولوجية):** تعتمد نتائج الضغوط على الفرد لتحدث بعض الآثار السلبية الضارة على الفرد وسلامته البدنية، ومن أهم الأعراض الجسدية التي يمكن أن يعاني منها الفرد بسبب الضغوط في العمل ما يلي:

الصداع، قرحة المعدة، السكري، أمراض القلب، ضغط الدم (هيجان 1419 هـ، ص228).

– حيث أن الضغوط تحدث تغيرات في أجهزة الجسم، تؤثر على الصحة، حيث يزداد إفراز الهرمونات على جهاز الدورة الدموية، ويضطرب عمل القلب، مما يؤدي إلى موت مفاجئ، كما يؤدي إلى زيادة ضغط الدم، لأنه يؤدي إلى تضييق الشرايين، كما أن إفراز الهرمونات بمعدل عال قد يؤدي إلى إتلاف المناعة (الدوسري 2005، ص63).

ويرى الباحث أن اختلاف ظروف العمل التي يعيشها أساتذة المرحلة الثانوية، الذين بدورهم يختلفون فيما بينهم، تؤدي إلى اختلاف الاضطرابات الجسدية من أستاذ لآخر ومن أستاذة لأخرى.

ب– الآثار النفسية (السيكولوجية): يترتب عن إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه في العمل حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقاته بالآخرين ومن بين أهم تلك الأعراض النفسية ما يلي:

– الحزن، الكآبة، الشعور بالقلق، النظر إلى المستقبل بتشاؤم، التصرف بعصبية شديدة، عدم القدرة على التركيز، فقدان الثقة بالغير، النسيان المتكرر، الحساسية للنقد من جانب الآخرين، التردد واللامبالاة (العطية، 2003، ص377–378).

جـ– الآثار السلوكية: من بين الآثار التي تترتب عن إحساس الفرد بالضغوط عليه بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة، وعادة ما تكون تلك التغيرات سيئة أو ذات آثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير أو الأجل الطويل، ومن أهم تلك التغيرات ما يلي:

المعاناة من الأرق، الإفراط في التدخين ، اضطراب الوزن وفقدان الشهية، التغير في عادات النوم ن استخدام الأدوية المهدئة، العدوانية والتخزين وعدم احترام الأنظمة والقوانين في المنظمة، إضافة إلى الغيابات، ودوران العمل، وهذا فضلا عن التغيرات التي تطرأ على عادات الأكل، تناول الكحول، السرعة في الحديث والقلق (هيجان، 1419 هـ، ص 228).

د–الآثار الاجتماعية: تؤدي ضغوط العمل الحادة إلى كثير من الآثار الاجتماعية السالبة منها، الشعور

بالاغتراب في العمل ن حيث يؤدي الفرد العمل بدون رغبة، وفي مواقف أخرى دون مستوى الكفاءة أو الفاعلية المطلوبة.

ومن ذلك يرى الباحث بأن زيادة مستويات الضغوط لدى الأساتذة يصاحبها في الغالب الكثير من الأعراض والاستجابات النفسية كالقلق والغضب والانفعال حيث يتغير المزاج النفسي والعصبي للأستاذ أو الأستاذة ، ويؤدي ذلك حتما إلى ضعف التركيز في العمل واتخاذ بعض القارات الخاطئة مما ينعكس سلبا على أدائه في الثانوية التي يعمل فيها.

هـ- الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة:

- زيادة التكاليف المالية (تكلفة التأخر عن العمل، الغياب والتوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات وإصلاحها وتكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل.
- تدني مستوى الإنتاج وانخفاض تكلفته.
- صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث.
- الإستياء من جو العمل وانخفاض الروح المعنوية (العميان، د س، ص 167).

بالإضافة إلى عدم الرضا الوظيفي، والغياب والتأخر ع العمل، وارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات وسوء الدقة في اتخاذ القرارات، وسوء الاتصال بسبب غموض الدور وتوشيه المعلومات والتسرب الوظيفي ودوران العمل والشعور بالفشل (الصريفي، 2008، ص 131).

ويعتبر الغياب، وترك العمل من الأشكال المناسبة للعامل للانسحاب من الوظائف التي يعاني منها من مستوى عال من الضغط، وتشير نتائج بعض الدراسات إلى أن هناك علاقة توافقية بين الضغط وترك العمل، والغيابات (عسكر، 1988م، ص23).

- آثار ضغوط العمل على الأداء: من الممكن أن يكون للضغط أثر سلبي أو إيجابي على الأداء، وقد لا يكون له أثر على الإطلاق، فالعاملون يحافظون على مستويات أدائهم حيثما يكون الضغط منخفضا أو منعدما، حيث تنعدم الدافعية لأداء أفضل، وينشط الناس أو يستحثون لتحسين أدائهم في مستويات الضغط المنخفضة إلى المتوسطة، إلا أن الأداء ينخفض بصورة مشاهدة في مستويات الضغط المرتفعة ، وذلك أن الفرد الواقع تحت مستوى ضغط مرتفع يكرس جزء أكبر من جهده وطاقته لتخفيف الضغوط، أكثر من توجيه تلك الجهود نحو الأداء (سيزلاقي ،1991م ص 181).

ثامنا: استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل:

يقصد باستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل من ناحية الفرد تلك الجهود الصريحة التي يقوم بها لكي يسيطر على مسببات الضغوط التي تفوق طاقاته الشخصية ، ومن ناحية المنظمة، تلك القرارات التي تنفيذها الإدارة للسيطرة على مسببات الضغوط والتخفيف من آثراها المختلفة ، وهناك عدة استراتيجيات مختلفة لمعالجة ضغط العمل ، واختيار أي منها يعتمد على نوعية ومصدر ضغط العمل ، لذا فإن معالجة ضغط العمل قد تأخذ الأشكال التي يمكن تصنيفها إلى نوعين:

1- **الاستراتيجيات الفردية (الشخصية): personnel stratégie:** وتنبثق منها الاستراتيجيات التالية:

أ- **استراتيجيات الصحة الجسمية : physical stratégies :** إن العوامل التي تحسن اللياقة البدنية يمكن أن تساعد الفرد على مقاومة التأثيرات السلبية للضغط، حيث تشمل عوامل استعادة والمحافظة على اللياقة البدنية التي يمكن أن تساعد الفرد على مقاومة التأثيرات السلبية للضغط، حيث تشمل الاستعادة والمحافظة على اللياقة البدنية على التمارين الرياضية ، وتخفيض الوزن، والغذاء الجيد.

ب- استراتيجيات الصحة النفسية: physiologiecal strateties: وتشمل هذه الاستراتيجيات على:

- تنمية شبكة المساندة الاجتماعية، فالفرد الذي تربطه علاقات قوية مع الآخرين يكون واثقا من الحصول على المساندة الاجتماعية.
- التخطيط المسبق لكيفية التصرف في مواجهة ضغط العمل.
- المشاركة في الأنشطة المختلفة.
- الاسترخاء والتأمل وإدارة الوقت (عابر ودواي، د س، ص 18-19).

2- الاستراتيجيات التنظيمية: Organzational strategies for managing stress: تستطيع منظمات العمل تخفيض الضغوط والتوترات الناتجة عن العمل وجماعة العمل من خلال الأساليب التالية:

-تحليل أدوار الأفراد، التحدد بالمهام المسؤوليات وبيان ما يتوجب على كل فرد القيام به ن وما يتوقعه من الآخرين، إعادة النظر في تصميم الأعمال ،وذلك من خلال توضيح أمور العمل وإتباع الأسس العلمية والمفاهيم الإدارية الحديثة الدافعة إلى مزيد من الانفتاح والإيجابية، توفير مناخ تنظيمي ملائم، تتوفر فيه كل مقومات النجاح الداعمة إلى الحد من مصادر وأسباب الضغوطات والتوترات.

- الدعم الاجتماعي والتركيز على بناء علاقات اجتماعية تقوم على الود والاحترام والتقدير، تخطيط وتطوير مسارات العمل يبعد الخوف من نفوس العاملين ، ومراعاة أسس الترقيات وكذلك الحوافز والعلاوات الوظيفية.

- تقديم برامج مساعدة للعاملين، تؤدي إلى زيادة وعيهم بضغوطات العمل وأسابها وكيفية الاستعداد لمواجهتها والتخفيف منها، والإرشاد للتعرف على ما يعانيه الفرد من بعض المشاكل النفسية ودعمه وإرشاده لزيادة مستوى الثقة لديه (اللوزي، 2010، ص 236-237).

ويرى الباحث بأنه لا توجد هناك استراتيجيات معينة دون أخرى تلجأ إليها وزارة التربية بشكل عام والثانويات بشكل خاص للتقليل من آثار ضغوط العمل، وإنما يتوقف نجاح تلك الأساليب على مدى فعاليتها وملاءمتها للأستاذ والثانوية التي يعمل فيها.

تاسعا: النظريات والنماذج المفسرة لضغوط العمل:

- تمهيد:

اختلفت التوجهات النظرية التي أولت الاهتمام بدراسة وتفسير الضغوط المهنية، كما تعددت النماذج المفسرة لهذه الظاهرة ، فهناك من يفسر هذه الظاهرة من حيث المصدر، وهناك من يفسرها من حيث الآثار ، والبعض الأخر يفسرها بجمعه بين المصدر والآثار، ومن جهة أخرى هناك نظريات ذات أسس وأبعاد نفسية أو فسيولوجية ن وهناك نظريات ذات أسس وأبعاد اجتماعية، وقد ركز الباحث على بعض النظريات والنماذج التي تساعده وتوجهه في دراسته هذه، وهذا ما سيتناوله فيما يلي:

1- النظريات المفسرة لضغوط العمل:

يستعين الباحث عادة في بحثه بالنظريات التي لها علاقة بمشكلة بحثه مما يسمح له بتوضيحها وتفسيرها في ضوء ما وجد من النظريات وما قدمته من تفسيرات، فتكون بذلك بمثابة دليل يوجه الباحث في دراسته وقد تعددت المداخل النظرية التي تناولت موضوع ضغوط العمل ،واختلفت التوجهات النظرية التي أولت الاهتمام بدراسة الضغوط، وذلك راجع لاختلاف الأطر النظرية التي انطلقت منها كل نظرية، فهناك نظريات ذات أسس نفسية أو فسيولوجية أو اجتماعية ومن أهم هذه النظريات نذكر ما يلي:

1-1- النظريات النفسية التي تناولت ضغوط العمل:

أ- نظرية أعراض التكيف العام (HANSCELYE):

والذي قدم مفهوم "زملة التكيف العام"، وقد بدأ هانز سلي عمله مهتما بالكشف عن تأثيرات الهرمونات الجنسية على الأداء الفسيولوجي، ثم أصبح مهتما بالتأثير الضغط للتداخلات التي (استخدمها في تجاربه ، والتي عرض فيها الفئران لضغوط STRESS شتى ومستمرة، مثل التعب أو البرد الشديد لاحظ استجابة الفئران الفسيولوجية، ومن اللافت للنظر أن كل الضغوط، بغض النظر عن نوعها ، أدت إلى تمدد لقشرة الأدرينالين وتقلص أو انكماش الغدة الصعترية والغدد اللمفاوية وتقرح المعدة، ومن هنا يمكن القول أن تجارب سيلي قد كشفت تماما عن استجابة القشرة الأدرينالية للضغوط.

وتتكون زملة التكيف العام كما كشف عنها سيلي من ثلاثة مراحل:

- المرحلة الأولى: وهي مرحلة الإنذار ALARM، ويصبح الكائن مستعدا ومتحفزا لمواجهة التهديد.

- المرحلة الثانية: RESISTANCE: يبذل الكائن جهودا للتعامل مع التهديد من خلال الموجهة على سبيل المثال.

-المرحلة الثالثة: وهي مرحلة الانهيار والاستنزاف EXHAUSTION فتحدث عندما يفشلا الكائن في التغلب على التهديد ويستنفد مصادره الفسيولوجية في محاولة التكيف (سيد يوسف، 2007، ص 09).

ب- نظرية التقدير المعرفي: (LAZARUS 1970):

وهو يفسر لنا تباين استجابة الأفراد لحدث ضاغط واحد، وعادة ما يتم تقدير الحدث المثير وفقا لثلاث اتجاهات هي:

– الضرر أو الأذى: ويتضمن وجود قلق أو خسارة وقعت بالفعل.
– التهديد: ويتضمن نتائج متوقعة أو مستقبلية.
– التحدي: ويتضمن أحداث مستقبلية ربما تتضمن فوائد شخصية وليس من الضروري أن يكون التقدير المعرفي عقلاني أو شعوري ولكن ربما يكون آلي وغير عقلاني ولا شعوري.

وتعرف نظرية التقدير المعرفي الضغوط بأنها تنشأ عندما يولد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ، ويؤدي ذلك إلى تقييم التحديد وإدراكه في مرحلتين:

– المرحلة الأولى: تحديد ومعرفة أن بعض الأحداث في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.
– المرحلة الثانية: يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف (المأمون، ب س، ص58).

يجد الباحث أن هاتين النظرتين تناولتا موضوع ضغوط العمل بالتحليل من وجهة نظر علم النفس ، حيث أن نظرية هانز سيلي ركزت على تأثيرات الهرمونات الجنسية على الأداء الفسيولوجي، بحيث قام بتجربة كشف من خلالها عن المراحل التي يمر بها الكائن الحي للتأقلم والتكيف مع المحيط، بحيث أن فشله وعدم قدرته على التغلب على التهديدات التي تواجهه بعد تعرضه للضغوط، هذا الأمر يدفعه إلى اتخاذ بعض القرارات كاللجوء إلى التقاعد النسبي مثلا، في حين أشار LAZARUS أن الضغوط تنشأ نتيجة التناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد وأن بعض الأحداث والإجراءات التي يتخذونها للتغلب على المشكلات هي في حد ذاتها من تسبب الضغوط، فالتقدير المعرفي لكل فرد يلعب دورا هاما في تحديد الآثار الانفعالية والفيزيولوجية، فكلا النظريتين تناولتا الضغوط من الجانب النفسي والفسيولوجي وأغفلت تأثير البيئة الاجتماعية في الفرد باعتبارها نظام مفتوح وتتأثر بالمتغيرات المحيطة بها، فالأستاذ عندما يتعرض لموقف ضاغط لا ينفد الاستجابة المحتملة إلا بعد أن يمر بعدة عمليات نفسية، فهو يعمل أولا على فهم الموقف من حوله ثم يختار الاستجابة التي ينفذها فيما بعد ذلك.

جـ– نظرية "سبيلبرجر":

تعتبر نظرية سبيلبرجر حول القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط، فقد أقام هذا الباحث نظريته على أساس التميز بين القلق كسمة والقلق كحالة، وللقلق شقين: الأول يتمثل في القلق العصبي المزمن وهو استعداد طبيعي يجعل القلق يعتمد على الخبرات السابقة، والثاني يتمثل في قلق الحالة الذي يعتمد على الظروف الصناعية، والضغوط التي تسبب قلق الحالة، وعلى هذا الأساس ربط بين الضغط وقلق الحالة، إذ يعتبر الضغط الناتج مسببا لحالة القلق ويستبعد ذلك عن القلق كسمة.

فالقلق عملية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل بشكل ما من الضغط، ويميز بين مفهوم الضغط والتهديد، بحيث أن الضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تتسم بالخطر، أما كلمة تهديد فتشير إلى التفسير الذاتي لموقف خاص أنه خطير ومخيف (السيد عثمان، 2001، د س، ص ص 99، 100).

د- نظرية "ماسلو":

وضع "ماسلو" الدوافع على شكل سلسلة أو هرم متدرج من الحاجات الفيزيولوجية مثل الجوع والعطش، ثم تأخذ في الارتفاع نحو حاجات فنية أعلى كالحاجة إلى الأمن والحب والتقدير الإيجابي وتحقيق الذات ولا يمكن للفرد إشباع الحاجات العليا التي توجد في قمة الهرم دون إشباع الحاجات الفيزيولوجية الأولية، التي توجد في قاعدة الهرم.

وبذلك توصل "ماسلو" إلى تبيان الشعور بالضغط الذي يأتي نتيجة لنقص إشباع الحاجات، لاسيما الحاجات الفيزيولوجية، مما يؤدي إلى الشعور بالضغط أي بمعنى آخر، الضغوط النفسية تنتج عندما يفشل الفرد في إشباع حاجاته العضوية. (حسين، 2006، ص65).

فالأستاذ لا يشعر بالضغط إلا بعدما يرى أنه فشل في تحقيق بعض الحاجات الفيزيولوجية التي كان يريد أن يحققها من وراء منصبه كأستاذ، فيشعر بالضغط من ذلك، ويبحث عن مكان لآخر ليحققها.

هـ- نظرية التحليل النفسي لـ"فرويد":

يرى "فرويد" بأن دينامية الشخصية تؤثر على التفاعلات المتبادلة وعلى الصدام بين هذه المكونات، فـ"الهوا" الذي يمثل الجانب البيولوجي للشخصية يحاول دائما السعي نحو إشباع الدوافع الغريزية، لكن "الأنا" لا يسمح لهذه الرغبات الغريزية بالإشباع ما دام هذا الأخير لا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع، ويتم عندما يكون "الأنا" قوي ، لكن عندما يكون "الأنا" ضعيف سرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات والتهديدات، ومن ثم لا يستطيع الأنا القيام بوظائفه ولا يحقق ذلك التوازن بين مطالب "الهو" ومتطلبات الواقع، وعلى هذا الأساس ينتج الضغط النفسي (حسين، 2006، ص 66).

أشارت هذه النظرية إلى الخصائص الشخصية لبعض الأساتذة التي تجعلهم يتعرضون للضغوط النفسية دون غيرهم وهي ضعف الأنا الذي يولد بعض الصراعات عندما يسعى الأستاذ إلى تحقيق بعض الرغبات الأخرى ولكن ذلك لا ينطبق فعلا على أغلب الأساتذة الذين يتعرضون لضغوط نفسية.

1-2 - النظريات الاجتماعية التي تناولت ضغوط العمل: (ضغوط العمل في ظل البيئة الاجتماعية):

أ- نظرية توافق الفرد والبيئة:

نموذج (MICHIGAN MODEL) بجامعة متشجن حيث تمت الأبحاث التي بنت على أساسها هذا النموذج بمركز البحوث الاجتماعية وفقا للتصورات الأولية لهذا النموذج فإن البيئة تؤثر على الفرد وبالتالي تؤثر على صحته، وقد اقترحه (Frech, regergs, scoble،1974)، في تصور آخر سعيا لإيجاد إطار نظري للتوافق بين الفرد وبيئته، وعلاقة ذلك بضغوط العمل، ويركز نموذج "متشجن" على العلاقة بين إدراك الفرد لعمله وإدراكه لقدراته الشخصية وعلاقة ذلك بالضغوط والإجهاد، وفقا لهذا النموذج هناك نوعين من التوافق بين الفرد والبيئة:

1- التوافق بين حاجات ودوافع وأهداف الفرد ،وبين المزايا التي تحققها له وظيفته في عمله مثل الإيجار وتحمل المسؤولية والرضا الوظيفي وغيرها من المزايا.

2- التوافق مع متطلبات المهمة وقدرات ومهارات العالم وتؤكد هذه النظرية على الفرق بين التوافق النسبي المرتبط بإدراك الفرد والتوافق الموضوعي الذي تحكمه الحقائق ،وتؤكد على أن أي اختلال هو بالضرورة سبب الضغوط ويندرج تحت هذه النظرية تعريفات مختلفة للضغوط "يظهر الإجهاد أو الضغوط نتيجة لاختلال التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المفروضة عليه وإدراكه لقدرته على التكيف معها، أو حالة يتفاعل فيها عامل أو مجموعة من العوامل مع الفرد، لتوجد خللا في توازنه الجسدي والنفسي (مناس، 2006، ص 102).

ب- نظرية البيئة الاجتماعية: MURRAY:

الضغط عند MURRAY يمثل المؤثرات الأساسية للسلوك، وهذه المؤثرات توجد في بيئة الفرد فبعضها مادي والآخر بشري، وترتبط كذلك بالأشخاص والموضوعات وأما تجنب هذا الإشباع فهو محكوم بعدة عوامل اقتصادية واجتماعية وأسرية والعطف والخداع والاتزان والسيطرة والعدوان.

ويرى أن الضغط "خاصية أو صفة لموضوع بيئي أو فرد تيسر أو تعوق جهوده في تحقيق هدف معين "، ويقسم MURRAY الضغط إلى نوعين:

- ضغوط ألفا: وهي توجد في الواقع الموضوعي في بيئة الفرد، أو تشير إلى خصائص الموضوعات والأفراد ودلالتها كما توجد في الواقع.

- ضغوط بيتا: تشير دلالة الموضوعات البيئية كما يدركها الأفراد ويرتبط سلوك الفرد غالبا بضغوط بيتا، ومن المهم اكتشاف المواقف التي تتسع فيها بين ضغوط بيتا التي يستجيب لها الفرد وبين ضغوط ألفا الموجودة بالفعل ويؤكد MURRAY أنه يمكن أن نستنتج وجود الخاصية لدى الفرد من بعض المظاهر التي تتضح في سلوك الشخص إزاء انتقائه واستجابته لنوع معين من المثيرات يصاحبه انفعال خاص وحين يتم إشباع الحاجة يحس الفرد بالراحة كما يحس بالضيق إذا لم يتحقق الإشباع ومن تلك الحاجات: الإنجاز، الانتماء، السيطرة، التحفيز.

نلاحظ أن هاتين النظريتين قد تناولتا موضوع الضغوط في ظل البيئة الاجتماعية، ويتجلى ذلك في تركيز نظرية توافق الفرد على أهمية هذا التوافق وأكدت على الفروق الموجودة بين التوافق النسبي والتوافق الموضوعي وأن أي اختلال يكون سببا في بروز ضغوط كنتيجة لذلك الاختلال، ومن جهة أخرى أشارت البيئة الاجتماعية إلى أن الضغط مرتبط بمؤثرات موجودة في بيئة الفرد (الذي يمثله الأستاذ في المرحلة الثانوية في هذا البحث)، وكذلك مؤثرات متعلقة بالأفراد أنفسهم وهو ما يؤثر على سلوكاتهم وتصرفاتهم نتيجة الضغوط الممارسة عليهم، إذ يدفعهم ذلك إلى البحث عن بعض الحلول للتخفيف من هاته الضغوط التي يعانونها كطلب بعض الإجازات أو التغيب عن العمل أو التمارض أو التوقف النهائي عن العمل.

1-3- بعض النماذج المفسرة لضغوط العمل:

- نموذج بيير و نيومان BEEHR AND NEWMAN:

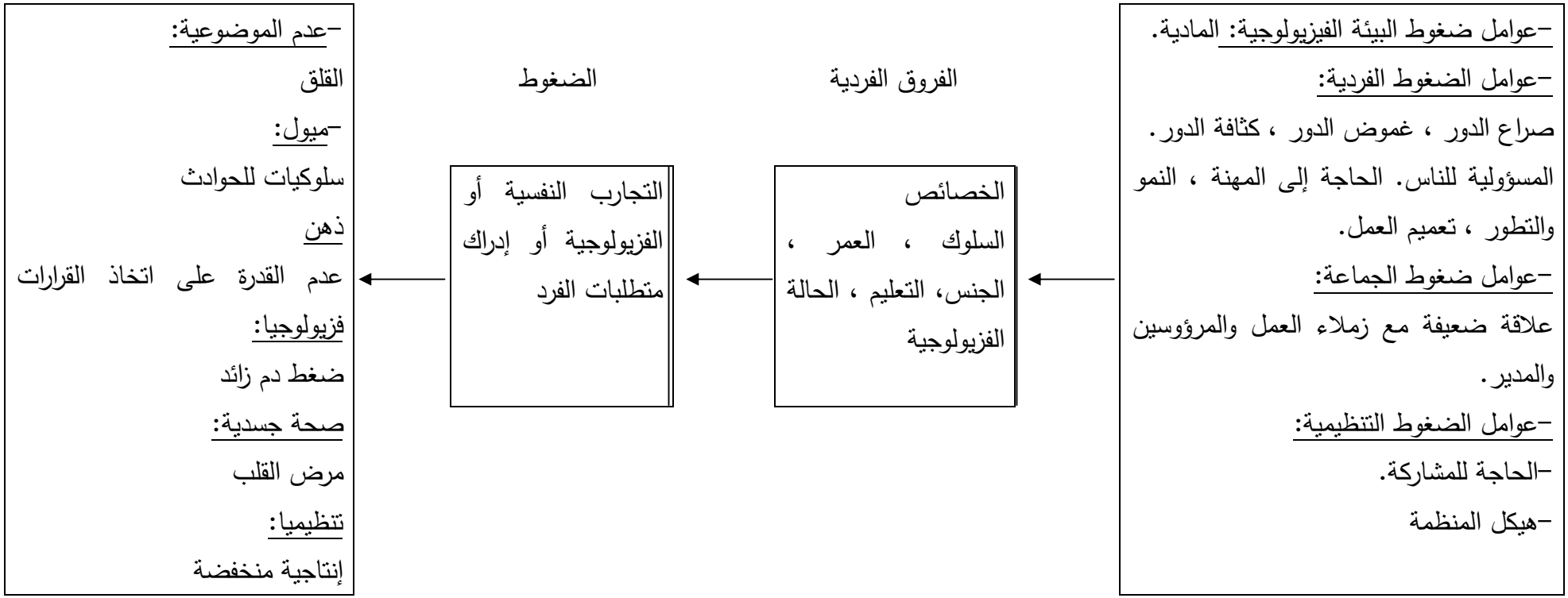
ظهر هذا النموذج نتيجة للعديد من الدراسات التي أجريت قبل عام 1978 والمتعلقة بموضوع ضغوط العمل، ويركز هذا النموذج الذي يعد نموذجا شاملا من وجهة نظر أصحابه، على فرضية أن الضغوط التي يتعرض لهما الأفراد في بيئة العمل إنما تأتي من مصدرين رئيسيين هما : الفرد والمنظمة حيث أن التفاعل بينهما في زمن محدد قد يؤدي إلى أن تترك الضغوط آثارها على كل من الفرد والمنظمة، مما قد يدفع كليهما غلى تبني الاستجابة الملائمة لهذه الضغوط.

ويؤكد أصحاب هذا النموذج على ضرورة دراسته جميع العوامل الواردة فيه المتعلقة بالبيئة والفرد (هيجان، 1419 هـ، ص 60).

- نموذج حيبسون GIBSON وزملائه:

يوضح النموذج مصادر الضغوط الوظيفية المختلفة، وتأثير إدراك الفرد لهذه الضغوط على مستوى الضغط الذي يشعر به الفرد وبالتالي على نتائج الضغط وأثاره، ويشر هذا النموذج إلى دور الفروق الفردية (معرفية، عاطفية، بيولوجية، ديموغرافية) على إدراك الفرد للظروف الضاغطة التي يواجهها.

ويوضح الشكل الآتي عنصري النموذج والعلاقات بينهما:



الشكل رقم (04): يبين عوامل الضغوط في العمل، النتائج (الآثار).

المصدر: (حريم، 2004 م، ص286)

- نموذج سيزلاقي و ولاس SZILAGG & WALLACE عام 1978م.

تقوم فلسفة هذا النموذج على أن الضغوط الخاصة بالعمل تنبع من مصادر ثلاثة رئيسية: البيئة والمنظمة، العوامل الفردية.

وتسهم هذه المصادر مجتمعة في خلق أنماط مختلفة ومتنوعة من الضغوط على العاملين، ولكن الفروق الفردية تجعل حدة هذه الضغوط تختلف من فرد إلى آخر وعلى الرغم من تباين حدة الضغوط من فرد إلى آخر إلا أن هذه الضغوط الناجمة عن هذه المصادر ترتب عنه في النهاية أثار سلبية سلوكية ونفسية وصحية وجسمانية على العاملين الذين تعرضوا لهذه الضغوط، كما أنها ترتب آثار سلبية على المنظمة التي ينتمي إليها العامل وهذا النموذج بدوره، وإن كان حدد مصادر ضغوط العمل، إلا أنه يبين الآلية والكيفية لحدوث هذه الضغوط نتيجة لتعرض الفرد للعوامل التي حددها النموذج (سيزلاقي و ولاس، 1991م، ص182).

خلاصة الفصل:

من خلال دراسة الباحث لهذا الفصل الذي تناول فيه التراث النظري لضغوط العمل وبعض النظريات والنماذج المفسرة لها، يستخلص أن ضغوط العمل ما هي إلا محصلة لتفاعل عدة عوامل ومثيرات نابعة من مصادر مختلفة منها ما هو متعلق بالبيئة الداخلية لعمل الفرد أو البيئة الخارجية ومنها ما هو متعلق بشخصية الفرد بذاته، إذ أن ضغوط العمل لا تعد كلها سلبية للفرد والمنظمة، وإنما هناك ما هو إيجابي إذا أحسن استغلاله، حيث يخلق جو إبداعي وتنافسي بين أفراد المنظمة ويعود عليها بالمنفعة، أما إذا تم الاستهانة بهذه الضغوط فإن ذلك سيؤول حتما على وضع المنظمة في موقع لا تحسد عليه من المشاكل والعوائق التي تكون حاجزا أمام تحقيق أهدافها.

ونظرا لأهمية موضوع ضغوط العمل فقد جاءت العديد من النظريات والنماذج المفسرة لهاته الضغوط، ولكن الباحث اختار البعض منها فقط لأنه يراه قريب من الواقع الموجود في المجتمع الجزائري، واتضح له بأن كل نموذج أو نظرية قدم تفسيرا معينا حول مصادر أو مسببات الضغوط وهو ما ساعده في تكوين نظرة حول موضوع الضغوط المهنية.

الفصل الثالث:التقاعد النسبي.

- تمهيد.
- أولا: تعريف التقاعد النسبي.
- ثانيا: نشأة نظام التقاعد.
- ثالثا: شروط الاستفادة من التقاعد.
- رابعا: مراحل التقاعد.
- خامسا: التقاعد من المنظور الإسلامي.
- سادسا: أهداف التقاعد.
- سابعا: مبادئ نظام التقاعد في الجزائر.
- ثامنا: أنواع التقاعد في الجزائر.
- تاسعا: سلبيات وايجابيات التقاعد النسبي.
- عاشرا: النظريات المفسرة للتقاعد النسبي.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

لم يحظى نظام التقاعد بشكل عام بالدراسات أو أبحاث مستفيضة تعالج كافة الجوانب والأبعاد ‘حيث إن التقاعد لم يكن معروفا قبل ثلاثين عاما تقريبا، وهو ظاهرة تستحق الدراسة خاصة في السنوات الأخيرة إذ يعد التقاعد نقطة تحول هامة في حياة الإنسان ‘لأنه بمثابة المؤشر الاجتماعي الرئيسي والدال في الوقت نفسه على تحول أو انتقال الإنسان من مرحلة منتصف العمر إلى مرحلة الشيخوخة ويعتبر العمل المؤشر الاجتماعي الحاسم في انتقال الإنسان إلى مرحلة الرشد وفي هذا الفصل سنتطرق إلى نوع من أنواع التقاعد وهو التقاعد النسبي، وذلك من خلال بعض العناصر منها: نشأة التقاعد، أنواعه، شروط الاستفادة منه، وكذلك ايجابياته وسلبياته.

أولا: تعريف التقاعد النسبي:

1_ تعريف التقاعد:

أ_ لغة:هو مصطلح جديد نسبيا مترجم من اللغة الانجليزية "Retirement"

ظهرت في القرن السابع تزامنا مع ظهور الحالة، أما الفعل تقاعد فهو مشتق من الفعل تقاعد ويعني الجلوس أو الامتناع وهو يقابل الفعل "Retire"بالانجليزية، ويعني التوقف عن العمل في نهاية الحياة العملية، أما المعاش التقاعدي الذي يقابله مصطلح "Retraiter" فيعني مقدار في المال الذي تدفعه الحكومة، أو الصندوق الوطني للتقاعد بانتظام لشخص سبق له العمل لمدة معينة ومحسوبة، تقاعد أو مرض لا يستطيع مزاولة عمله (صينيتان، 1991،ص 21)

ب- التقاعد اصطلاحا: هو ما دخل بدل من كسب المؤمن عليه عندما يحال على التقاعد لدى بلوغه السن المحددة للتقاعد(المحمود، 1994، ص 59)

2-تعريف التقاعد النسبي:

التقاعد الكلي هو التقاعد الذي يستفيد من خلاله العامل من أعلى نسبة المعاش التقاعد والتي تقدر ب 80بالمائة من الأجر المتوسط الذي كان يتقاضاه العامل خلال (3) سنوات. بينما التقاعد النسبي هو التقاعد الذي يتقاضى من خلاله العامل معاشا يقل المعاش الأقصى، ويكون حسب مدة العمل التي قضاها العامل الأجير شريطة ألا تقل عن (20) سنة في العمل وطلب الإحالة على التقاعد النسبيين فان نسبة معاشه تكون (50) بالمائة أما إذا أدى مدة عمل تساوي 25سنة فان نسبة المعاش تكون 62,5100 بالمائة، إذن التقاعد النسبي هو التقاعد الذي لا يحصل فيه العامل من معاش كامل، بل معاش نسبي، حسب مدة العمل التي أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة إليه (بن عزوز، 2011م، 301/300)

ثانيا: نشأة نظام التقاعد:

إن نظام التقاعد لم يكن معروفا في شكله المالي والياته في المجتمعات القديمة فلم يكن هناك سن محدد يتوقف عنده المرء عن العمل، بل يستمر في عمله حتى يدره الحجز، وتختلف الشعوب والجماعات في تعاملها مع من يصل لهذه المرحلة بين الاحتضان والرعاية كما هو حال المجتمعات

والثقافة الإسلامية وبين النبذ كما هو الحال في بع المجتمعات في أوروبا أو كما هو الحال عند بعض القبائل البدائية غينيا الجديدة وعليه فنظام التقاعد أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة التي ترقى إلى منتصف القرن التاسع عشر عندما قررت حكومة سمارك موحد و مستشارا ألمانيا 1892، 1871 ولأول مرة في التاريخ اعتبار من بلغ سن الخامسة والستين مؤهلا لنيل راتب تقاعدي في نظام التأمين الاجتماعي الذي سنته.

ويشير "باركو" إلى ارتباط التقاعد بنشأة البيروقراطية والمنظمات الحكومية وغير الحكومية وكذلك التحولات الاجتماعية والسياسية في الاقتصادية التي تشهدها أوروبا، ففي العام 1848 اجتاحت أوروبا وبأكملها تقريبا ثورات وذلك بسب تردي الأوضاع الاقتصادية وانتشار البطالة في المدن وسيطرة الإقطاع، كما انتشرت الأفكار والشعارات الاشتراكية التي تشير وتدعوا لحقوق العمال والطبقات المنشغلة التي تعاني بشدة في ظروف عمل قاسية، ففي روسيا وحدها كان هناك 20 مليون إنسان ممن يسمون أقنان الأرض أو عبيد الأرض، والذين كانوا مجبرين على أعمال السخرة لأسيادهم الإقطاعيين حتى أصدر القيصر ألكسندر الثاني في مارس (1861م) قرار بتحريرهم وتمليكهم للأراضي التي يعملون فيها، وذلك ضمن سياسة إصلاحات جدري لمواجهة النفقة العارمة التي تجتاح البلاد وفي هذا السياق يمكن فهم ظروف نشأة التقاعد الذي أحدثته من التغيرات الجذرية، فإدخال الآلة في العملية الإنتاجية زاد الثروات ورفع الإنتاج وأدى إلى نمو المدن .....وتكاثر السكان، وانهيار النظام الاقتصادي وظهرت طبقة جديدة هي الطبقة العاملة وما تمخض عنها من مؤسسات وعقائد وتيارات فكرية تدعو لإصلاح وإعطاء الطبقة العاملة حقوقها (الليبرالية، فاشية، الاشتراكية، نازية).وكذلك سوء النقابات التي تدافع عن حقوق العمال والأحزاب المتصارعة والتي تحتاج لأصوات الطبقة العاملة وبالتالي لابد من الدفاع عنها وتبني قضاياها.(الجازي. 2004 م. ص 47).

_التغيير في طبقة الدولة الحديثة، فقد كان دور الدولة في مراحل نشأتها الأولى مبنيا على وظائف محدودة نسبيا كالأمن الخارجي والداخلي وظل المنظور المحدود لوظائف الدولة يتطور تدريجيا متماثل مع احتياجات ورغبات المجتمعات الأمر الذي قاد عالمنا المعاصر إلى تدخل الدولة في العديد من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أي أن الدولة العصرية صارت مسؤولة عن تقديم الخدمات الاجتماعية وسن القوانين لها وهو ما قامت به الحكومة العربية الحديثة.

_ نتيجة للتطور الذي حققته الغرب في المجالين الاقتصادي والصحي انعكس ذلك ايجابيا على صحة الفرد ودخله مما أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن بحيث يمثلون شريحة كبيرة، وهذه ظاهرة تاريخية غير مسبوقة، وأصبح من الصعب على المنظمات الرسمية وغير الرسمية التغاضي عن مشكلا تهم وأصبحت الحاجة ماسة لإيجاد نظام يكفل الشريحة من السكان حياة ملائمة.

_ أثر التصنيع على النظام الأسري، فانحسرت الأسرة الممتدة وانحسرت الوظائف التي كانت تؤديها، وانتشر نظام الأسرة النووية الصغيرة والتي ترتب عليها أن كبار السن تدبير أمرهم باختفاء مظلة الأسرة الممتدة التي كانوا يتفيؤونها وأن عليهم أن لا يعملوا على الأبناء المشتغلين بأسرهم الصغيرة وعليه كان لابد من إيجاد مظلة بديلة تؤمن الرقابة لهذه الفئة....

_ علاوة على ما سيق فإن ثمة أراء أخرى حول أسباب ظهور التقاعد ونشأته ومنها ما ذهب إليه " مكونل " حيث ذكر الأسباب التالية لنشوء نظام التقاعد.(الجازي. 2004. ص 47).

_ أدى تراكم الإنتاج في أوروبا من عام 1870 إلى تضاءل الحاجة إلى القوى العاملة لتزود المجتمع بحاجاته من السلع والخدمات ولذلك قل الطب على القوى العاملة وكان ذلك واضحا في مجال الزراعة حيث انخفضت فرص العمل إلى 50 عام

1870م ثم إلى38 عام 1900م وإلى 4 عام 1975م.

_ التطور التقني الذي لازم الثورة الصناعية الكبرى والذي أدى في عصرنا الحاضر إلى ما يسمى بالانفجار التقني الذي أدى إلى تغيير طبعة كثير من المهن والأعمال، وتطلب الحاجة المستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات وبالطبع فإن مهارات العمال المتقدمين في السن ومعارفهم لا تكون ملائمة لذلك.

_ التعقيد في نظام الإدارة الصناعية والحكومية والحديثة وسيطرة الطابع البيروقراطي على كثير منها، أدى إلى سيطرة القواعد والنظم الجامدة التي تركز على الإنتاجية ومصلحة العمل، والتي لا تضيع في الاعتبار الجوانب الإنسانية، فهي وإن كانت قد ساهمت في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات، إلا أنها أغفلت الاهتمام بالإنسان.

_ ظهور نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات هيأ أساسا اقتصاديا وماديا لتقاعد المتقدمين في السن وفي ضوئه تحدد سن السنتين أو الخمسة والستين كعمر مناسب تتخلى عن العمل والانسحاب من القوى العاملة (المرجع السابق. ص 49).

ثالثا: شروط الاستفادة من التقاعد:

من حيث شروط الاستفادة من معاش التقاعد فتتمثل على الخصوص في وجوب بلوغ العامل سن التقاعد المحدد ب60 سنة للرجال و55 سنة للنساء وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل المرتب لحق التقاعد والمقدرة مبدئيا بخمسة أصحاب عمل متعددين إلى جانب وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل. أما فيما يتعلق بقيمة أو مبلغ معاش التقاعد فإن القانون يقضي أن يكون الأجر المعتمد لحساب المعاش. أما أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة على التقاعد. وأما أجر المنصب الشهري المتوسط للسنوات الثلاثة الأخيرة إذا كان أحسن نوعا للعامل.

وبغد وفاة العامل المتقاعد صاحب المعاش يتحول هذا الأخير إلى ذوي حقوقه المكفولين من طرفه، وهم الزوج والأولاد القصر والأصول المكفولين.

وتوجد إلى جانب القواعد الخاصة بالتقاعد لكافة العمال بعض الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بنظام تقاعد بعض الفئات العمالي والإطارات السياسية والتنفيذية في الدولة.

وتجدر الإشارة في النهاية أن سن التقاعد قد يتأثر بطبيعة ونوعية العمل من حيث الظروف المحيطة به والقوة البدنية المطلوبة فيه وكذلك نسبة المخاطر الموجودة فيه أو بمعنى أخر يختلف من قطاع إلى أخر ومن مهنة إلى أخرى، كما قد يتأثر بفعل سياسة التشغيل المعتمدة في البلاد ولا سيما في الأوقات التي ترتفع فيها نسبة البطالة حيث يمكن تخفيض سن التقاعد مما يسمح بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل العمال العاطلين وهو العامل الذي دفع بالمشروع الجزائري في مايو 1997م إلى إجراء تعديلات علة قانون التقاعد ليجعله أكثر مرونة واستجابة للمستجدات الاقتصادية والاجتماعية حيث ألغي شرط السن المحدد بستين سنة للرجال و55 سنة للنساء وإذا كان العامل قد عمل لمدة معينة نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل ولو كان ذلك قبل أن يبلغ العامل سن الستون في الحصول على تقاعد كلي.كما يمكن للعمال البالغين سن الخمسين فأكثر والذين يتبنون فترة عمل نتج عنها دفع اشتراكات

تعادل عشرين سنة على الأقل أن يطلبوا الاستفادة من معاش تقاعد نسبي.على أنه لا يتم هذا الإجراء إلا بطلب من العامل فقط، وبالتالي فإن قرار الإحالة علة التقاعد في هذا الإطار الذي يتم من قبل صاحب العمل بصفة منفردة يعد قرارا باطلا وعديم الأثر.

كما أنه يمكن للعامل الذي بلغ السن القانوني للتقاعد إلا أنه لا يستوفي شروط العمل والاشتراكات المطلوبة فيما سبق أن يستفيد من سنوات تأمين لتغطية حجم الاشتراكات في حدود خمسة سنوات على الأكثر.(بعلي، 2011، ص 159/158).

رابعا: مراحل التقاعد:

هي عملية استرساله العلم في ستة مراحل متعاقبة بحيث أن المتقاعد مطالب بالتكلف مع كل مرحلة من هذه المراحل واعتبار التقاعد ظاهرة فردية متأرجحة الفترات الزمنية، فإنه من الصعب ربط هذه المراحل من أعمار زمنية محددة من جهة، وليس أن يعبر ل هته المراحل وبالشكل الترتيبي المعطى.

_ المرحلة الأولى: تمثل هذه المرحلة ما قبل التقاعد والتي تتشكل من مرحلتين الأولى بعيدة والثانية قريبة أما عن البعيدة فهي الاقتناع المدرك من طرف الفرد للتقاعد باعتباره حدثا اجتماعيا يأتي في المستقبل وهي مرحلة قد تبدأ قبل أن يتحصل الشخص على مهنة معينة كما أن المواقف السلبية أو الايجابية نحو عملية التقاعد تخضع في حد ذاتها إلى وجهات النظر السائدة حوله بين مختلف الفئات الاجتماعية.

في حين نجد المرحة القريبة في الظهور عندما يتوقع الفرد من خلال وعيه الذاتي لعملية التقاعد في المستقبل القريب، وكذا قيمة التكيف مع مرحلة انتقالية من القوى العاملة إلى التوقف عن العمل، ففي هذه المرحلة يتعايش الفرد المتقاعد مع مواقف ويوميات قد توصف بالسلبية لما يفرزه واقع التقاعد الذي أصبح واضحا لمعالم خاصة في هذه المرحلة وما يؤول إليه الفرد المتقاعد من تبعات هذا الحدث الاجتماعي (أي التقاعد).

_ المرحلة الثانية: وهي مرحلة السعادة التي تلي مباشرة الحدث الاجتماعي(التقاعد) يمر فيها الفرد المتقاعد بإحساس يشابه الشعور ببدايات اجتماعية تميزها الحرية، حيث تظهر فيها على الفرد المتقاعد نشاطات وأعمل مختلفة تخضع لعوامل عدة منها طبيعة الحياة الخاصة المرتبة الاقتصادية للفرد، وكذا الظروف الصحية لهذه الأخيرة وحتى الجو العائلي ومدى تفاعله مع الحدث الاجتماعي وتتميز هذه

المرحلة تارة بالقصر وتارة بطول مدتها وهذا تبعا للمصادر والموارد التي يتمتع بها الفرد المتقاعد من جهة وكيفية استغلالها من جهة أخرى (أمزيان، 2004. 2005 ، ص 82).

المرحلة الثالثة: تبدأ هذه المرحلة بزوال الوصم حيث أنه عند انتهاء المرحلة السابقة تدخل سيرورة الحياة في الانخفاض والبطء، فيصاب بعض المتقاعدين بالمتدلين، كما تحس البعض الآخر بالاكتئاب، المشاعر تكون وليدة عوامل منها على الخصوص عدم الاستقرار المادي للحياة الاجتماعية سوء الحالة الصحية، مما يؤثر ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الانفعالات الطبيعية للإنسان خاصة منها السارة. كما أن الدخول في تصورات بعيدة عن الحقيقة المعاشة هذا مراده التحول في مرحلة زوال الوصم، والعيش ضمن واقع يفرضه دائما الحدث الاجتماعي بصفة متواصلة ومنسقة مع الفرد المتقاعد.

المرحلة الرابعة: يطلق عليها إعادة التبصير حيث تدخل خبرة الفرد المتقاعد هذا يتبنى نظرة أكثر واضحة من أجل بدائل نظيرة للمشاكل التي تعترض أثناء حياته الخاصة، وبالتالي يعمل جاهدا على استطلاع لآفاق جديدة ومتجددة في الوقت نفسه من أجل التكيف مع أي موقف اجتماعي أو أي أشغال أخرى إما تكون مقابل أجره أو عن طريق التطوع.

المرحة الخامسة: هي بمثابة مرحلة الاستقرار ولا يعني هذا إزاحة عملية التغيير فالأفراد الذين يمثلون لهذه المرحلة يتميزون بمعايير تساهم في تنظيم الحياة بطرائق مريحة، حيث يصبحون واعون كل الوعي بما ينتظرهم من واجبات وما يعطى لهم من حقوق، كما يدركون حق الإدراك منازل قوتهم أو وضعهم وهذا يظهر مفهوم الدور بشكل تدريجي من خلال هاته المرحلة التي تزيده تماسكا بدوره كشخص متقاعد.

المرحة السادسة: وهي آخر مراحل عمليات التقاعد، حيث تدعى بمرحلة النهاية فيها يدخل دور الفرد في نوع من التقطع الأدائي لأغراضه الشخصية التي الذي بتسببه في كثير من الأحيان من مرض أو عجز أو التقدم في السن بصفة شاملة، فمفهوم الدور في هذه المرحلة من مناخ التقاعد كحدث اجتماعي إلى مناخ المرض والعجز الذي يصاب بهما الفرد من خلال هاته المرحلة.

لذلك يمكن القول بصفة عامة، المواقف المختلفة تجاه التقاعد وكذا شخصية المسنين وظروفهم الاقتصادية والصحية تلعب دورا حاسما في دعم المراحل السابق ذكرها الذين يؤدون الأعمال الروتينية

نجدهم يشعرون بالملل من العمل الذي يقومون به وكذا عدم الرضا عن نظام الإدارة وما يميزه من علاقات إنسانية بداخله، لذلك كلهم نجدهم متحمسين لمرحلة تقاعدهم.

أما الذين يعلمون في مهن تتطلب مهارات عليا فإنهم يبقون في عملهم حتى سن التقاعد الرسمي بل يتجاوزونه إن أمكن ذلك، ولعل هؤلاء هم أكثر الفئات شعورا بعدم الرضا عند التقاعد. حيث تكون عملية الأقلمة معه ليست بالسهلة، لذلك فهم فئة تحب عملها وتتفانى فيه لتصل الأربعين عاما من الإنجاز والكفاءة فهؤلاء الأفراد سيشعرون أثناء مرحلة التقاعد من حصة وفي ظل المشاكل التي يمر بها نظام التقاعد في الجزائر بنوع من الاعتبارات، وهذا عكس يعيشونه قبل هذه المرحلة من استقبال وسلطة وإيمان بقيمهم من ما يساهم به عملهم داخل المجتمع ككل، ليلي هذا الجو الاجتماعي المرحة الانتقالية لهذا النوع من الأشخاص إلى فئة العمر الثالث والتي تتميز بالصعوبة والتعب مهما كانت أشكاله، فتمثل هاته الفئة يحتل فيها العمل جزءا رئيسيا من حياتهم لتحديد مكانتهم الاجتماعية.

كما أن التكيف يكون صعبا لدى أولئك الذين ليس لهم مدخرات ملائمة أو دخل كافي عند التقاعد، وكذا حقيقي القدر التي هي عليه منح التقاعد التي يمكن اعتبارها غير ملائمة لمعظم المسنين حيث غالبا ما تنشأ ظاهرة " فقر ما بعد التقاعد " فعادة ما يترتب عن التقاعد في الحد ذاته انخفاض محسوس في المستوى المعيشي خاصة لدى من يعتبرون منحة التقاعد كمصدر مادي وحيد ما أنه لا يضاف إلى عامل الدخل عاملا آخر وهو الصحة، حيث أكدت الدراسات حوا هذا الموضوع أن هاذين العاملين هما أرقى المؤشرات للرضا عن الحياة لدى المسنين المتقاعدين.(أمزيان. 2004.2005 م، ص 83. 84).

خامسا: التقاعد من المنظور الإسلامي:

عرف التقاعد بلفظة ومعناه في التاريخ الإسلامي، وكلفه ليس مطابقا للأنظمة الحديثة بحيث للإسلام موقفه ومنظوره الخاص به وسنحاول الوقوف على آليات وأهداف التقاعد وموقف الإسلام منها وذلك على النحو التالي:

1_ آليات التقاعد: تقوم آليات التقاعد على عدة أمور وهي:

_ صم جزء من مرتب الموظف (عسكري أو مدني) من بداية قيامه بعمله حتى توقفه عنه.

_ تجديد سن محدد يتوقف عندها الموظف العمل إجباريا بغض النظر عن حالته الصحية.

_ صرف مرتب ثابت له وامن يحوله بعد فقده لعمله.

2_ مقاصد وأهداف التقاعد:

_ تأمين حياة كريمة للموظف بعد تركه الخدمة والذي يفترض أن يكون في سن الشيخوخة كأحد أنظمة الرعاية التي يقدمها المجتمع لأفراده.

وبناءا على ما سبق إذا أردنا الوقوف على المنظور الإسلامي للتقاعد يمكن القول أنه فيما يخص آليات التقاعد، فإنها لم تكن معروفة في تاريخ الدولة الإسلامية منذ وضع الدواوين في عهد عمر بن الخطاب رضي الله عنه. فلم يكن أمرا معروفا القيام بحسم مبلغ معين من المرتب الشهري للموظف عن العمل بغض النظر عن قدرته وحالته الصحية، فهذا الأمر لا يتعرف به الإسلام، وهذا راجع لموقف الإسلام من العمل كقيمة إنسانية عالية، بل جزء من العيادة وهو مبدأ الحياة وسر بقائها وسبب عظمتها ورقيها، وجاءت الآيات القرآنية والأحاديث النبوية تحث على ذلك قال تعالى في محكم تنزيله" وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستودون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون "(التوبة 105). (الجازي، 2004م، ص 50).

فالعمل في الإسلام ليس عقيدة، بل حياة وقد وجه الإسلام الدعوة الصريحة للعمل بهدف الإنتاج المادي لصالح التقدم الإنساني والرضا الحضاري، بل يتجلى حرص الإسلام على العمل والبناء، وحث الإنسان على ذلك حتى في أصعب اللحظات فيها روي أن الرسول صلى الله عليه وسلم قال: " إذا قامت الساعة وفي أيدي أحدكم فصيلة فإن استطاع أن يقوم حتى يغرسها فليفعل ".

كما أوجب الإسلام العمل على المسلم يقدر استطاعت، فليس ثمة سن يمكن عندها للمرء أن يتوقف عن العطاء فالعمل هو حياة المسلم الذي لا يتوقف عطاءه إلا بالعجز أما التوقف عن العمل مع القدرة عليه فهذا ما نهى الإسلام عنه وجعل عاقبة العاطل عن العمل عالية على غيره في الكسب غاية في السوء لا تقل عن عاقبة الكفار حيث قال صلى الله عليه وسلم (أشد الناس عذابا يوم القيامة الكفي الذي يعيش عالة على غيره– الفارغ– العاطل عن العمل) أما الصحابة الكرام فقد تركوا لنا أقوالا هي قبس من النور يضيء لنا الطريق تمجد العمل وتعلي منزلته، فهذا الفاروق رضي الله عنه يقول: " لا يقعد أحدهم عن

طلب الرزق ويقول اللهم ارزقني، وقد علم أن السماء لا تمطر ذهبا ولا فظة ولكن الله يرزق من الناس بعضهم من بعض ".

أما موقف الإسلام من التقاعد في أهدافه ومقاصده من حيث هو رعاية لفئة عمرية من المجتمع في مرحلة الشيخوخة والمتقاعدين في حكمهم، فهذا مما يقره الإسلام ويحث عليه، بل إن الإسلام أكثر شمولا في تشريعاته ومقاصده لتكون الرعاية نفسية واجتماعية واقتصادية في آن واحد. (الجازي. 2004. ص 52. 53.).

والإسلام أولى كبار السن رعاية خاصة جاءت في الآيات القرآنية والأحاديث النبوية، فقال الله تعالى موجها الخطاب للأنبياء لرعاية أبائهم عند كبرهم "وقضى ربك ألا تعبد إلا إياه وبالوالدين إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما واخفض لهما جناح الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا " الإسراء (33. 34).

كما جاء في الحديث الشريف: " ليس منا من لم يوقر كبيرنا ويرحم صغيرنا وبأمر بالمعروف"، كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم في هذا السياق (أكبر الكبائر الإشراك بالله وعقوق الوالدين وقتل النفس).

وفي هذا الإتجاه ألف عظماء الإسلام والرسائل هذا الإمام "أبو الفرج الجوزي" رحمه الله يؤلف يألف العديد من الرسائل في الشيخوخة ومشكلاتها وما يطرأ من تغيرات على المرء في هذه المرحلة العمرية، وقد شبه دور الأسرة في رعاية كبار السن وضرورة الاستفادة منها كمخزن للخبرة خاصة في مجال التعليم، وهو ما جاءت الأبحاث والدراسات الحديثة تؤيده. ولقد اهتم الإسلام برعاية الشيوخ والمتقاعدين في حكمهم رعاية اجتماعية ولنفسيته، أما الهدف الاقتصادي للتقاعد والمتمثل في تأمين دخل للمتقاعد بعد تركه للعمل حيث يولي الأمر مسؤولية توفير الحياة الكريمة يعمل أبناءه بغض النظر عن السن.

ومما سبق يمكن تحديد موقف الإسلام من التقاعد في التالي:

1_ التقاعد بآلياته الحالية نظام استطاعت استيعابه.

2_ أي الإسلام في رعاية لكبار السن، والمتقاعدين جزء منهم أعطى حكما أكثر شمولا، فقد سجل الحادثة الأولى في تاريخ العامل حيث اطلعت الحكومة بمسؤولية سكان الدولة وكسوتهم.

3_ إن الإسلام وبسبب موقفه من العمل كقيمة إنسانية لا يعترف بتحديد سن معينة حيث يتوقف الإنسان عن العمل مع استطاعته وقدرتهم.

4_ إن نظام التقاعد يقدم في الأصل رعاية اقتصادية لكبار السن والمتقاعدين إلا أن الإسلام أكثر شمولا في رعايته لهذه الفئة لتشمل الجانب النفسي والاجتماعي ولعل الرعاية الإسلامية أكسبت المسنين في العالم العربي والإسلامي مكانة اجتماعية رفيعة تتجلى في العديد من المظاهر وذلك بعكس حال المسنين في المجتمع العربي ففي الولايات الأمريكية سن قوانين خاصة بحماية الشيخوخة من التجاوزات والإهانات التي يقابل بها المسنون في مجالات الحياة العامة.(الجازي. 2004م. ص 53. 54).

سادسا: أهداف التقاعد:

حرصت نظم التقاعد للموظفين على تحقيق عدد من الأهداف التي من أهمها ما يلي:

- تحقيق معنى التكافل والتضامن دركا للأخطار الناجمة عن العجز الصحي الانقطاع عن العمل أو الوفاة.
- إعادة توزيع الدخول ويتجلى ذلك في عدم وجود تناسب بين مستوى الحسميات والمنافع المقدمة، ويعزز ذلك أيضا تحديد حد أدنى يمثل هذه المعاشات، مهما كان مستوى الاستقطاع وإسهام الدولة بوصفها الممثلة للمجتمع بحصص مماثلة.
- اجتذاب الأفراد الأكفاء للعمل بالأجهزة الحكومية، واستمرارهم بالعمل فيها.

والتقاعد المبكر أصبح موضوعا عاما متشعبا سيتأثر باهتمام الباحثين في جميع المجالات وتم التطرق له من عدة جوانب، نظرا لما يحتوي عليها التقاعد المبكر من عوامل اجتماعية واقتصادية، ونفسية وتنظيمية وهو يعتبر مرحلة إدارية واجتماعية أكثر منه حالة بيولوجية، فهو ليس عاملا ثابتا في المجتمع، لذلك فهو لا يحتاج إلى أن يكون عاملا مسلما به،حيث أنه يتغير عبر الوقت، ويستمر هذا التغير في المستقبل أيضا.

سابعا: مبادئ نظام التقاعد في الجزائر:

ينطبق الحق في التقاعد على جميع فئات الأجراء دون استثناء ويقوم هذا الحق علة ثلاث مبادئ تضمنها القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 جويلية (1983م) وتتمثل فيما يلي:

أ_ مبدأ ربط سن التقاعد حسب ظروف كل قطاع، هو ما أشارت إليه المادة "192" من القانون السالف ذكره، حيث قضت علة أنه يحدد سن التقاعد حسب كل قطاع.

ب_ مبدأ عدم مجانية الحق (الحق في التقاعد): بمعنى أن بمقابل، حيث يلزم كل عامل حسب نص المادة 193 يدفع اشتراك التقاعد خلال حياته المهنية.

ج_ مبدأ التناسبية: إذ يتم تقدير معاش التقاعد، حسب أجرة المعني كما تنص على ذلك المادة 195 من قانون الحماية الاجتماعية (عجة، 2011، ص 128/127).

ولتنظيم هذه المبادئ أصدر المشرع القانوني رقم 12/83 المؤرخ في 1982/07/02م والمتعلق بالتقاعد ويهدف هذا النص إلى توحيد القواعد المتعلقة بتقرير معاش التقاعد– وحسب هذا القانون فإنه حق شخصي ذو طابع نقدي يستفيد منه العامل مدى الحياة.

ويحتوي معاش التقاعد على ما يلي:

_ معاش مباشر يتم تقديره على أساس نشاط العامل مع إضافة حقوق الزوجة المكفولة من طرفه.

_ معاش منقول ويتضمن معاش الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش لليتامى، والآخر للأصول وينشأ الحق في الاستفادة من هذا المعاش بمجرد توفر ثلاث شروط أساسية وهي كالتالي:

- بلوغ سن التقاعد وقد حدده المشرع ب 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة.
- أن يكون العامل قد اشتغل على الأقل 15 سنة بدون انقطاع وبصفة فعلية عند صاحب عمل واحد، أو عدة أصحاب عمل.
- وأخيرا أن تكون أقساط الاشتراك، قد تم تسديدها بصورة منتظمة إلى صندوق التقاعد.

أما عن كيفيات حساب معاش التقاعد، نجد أنه يحدد على أساس المنصب الشهري المتوسط، للسنة السابقة على التقاعد وإما على أساس أجر المنصب الشهري المتوسط للسنوات الثلاث الأخيرة، إذا كان هذا التقدير أكثر فائدة للعمل (حمية، 1998، ص 125).

ثامنا:: أنواع التقاعد في الجزائر:

يعتبر التقاعد من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمل في مختلف النظم القانونية على اختلاف مذاهبها وانجازاتها السياسية والاقتصادية، وفي الجزائر أصدر المشرع القانون رقم 12/83 بغية توحيد أنظمة التقاعد، وتجسيدا لهذا الهدف، أصبح الصندوق الوطني للمعاشات المؤسس بموجب المرسوم223/85 الهيئة الوحيدة المكلفة بتسيير التقاعد، ولكن وبعد الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانين، ومن أجل الأعباء على هذه المؤسسات الاقتصادية، أصدر المشرع المرسوم التشريعي رقم 10/94 الذي أحدث نظام التقاعد المسبق، وبعد ثلاث سنوات عدل المشرع القانون رقم 12/83 بموجب (الأمر 13/97 الذي أحدث نظام التقاعد النسبي).

وفيما يلي الأنواع الثلاثة للتقاعد في الجزائر:

1_ نظام التقاعد العادي أو الكلي:

يعرف التقاعد على أنه حق مالي وشخصي يستفيد منه الحاصل مدى الحياة، ويحتوي معاش التقاعد حسب التنظيم المعمول به على معاش مباشر يمنح للعامل على أساس نشاطه، ويضاف إليه زيادة الزوج المكفول، ومعاش منقول يتحول الى من كان يتكفل بهم التقاعد المتوفى أثناء حياته وهم ثلاث أصناف: الزوج الباقي على قيد الحياة، الأولاد اليتامى، القصر البالغين أقل من 18 سنة، وأصول المؤمن له أو أصول زوجة المكفولين عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

إن الإحالة على التقاعد لا تكون إلا بناءا على قرار من المستخدم، أخذ هذا القرار إلا إذا توفرا شرطان أساسيان هما: شرط السن وشرط مدة العمل.

أ_ شرط السن القانونية:

حسب هذا النوع من التقاعد لا يمكن لعامل طلب الإحالة على التقاعد، كما لا يجوز لصاحب العمل أن يحيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ هذا الأخير(60) سنة بالنسبة للرجل و(55) سنة بالنسبة للمرأة كما يمكن تقليص هذا السن أي (60) سنة بالنسبة للعمال الذين يعملون في ظروف عمل تتسم بنوع من الخطورة، كما يخفض السنة بالنسبة للعاملات اللواتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة (09) سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود 3 سنوات.

كما تخفض السن إلى خمس سنوات بالنسبة للمجاهدين الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى، كما أنه يمكن أن ترفع السن القانونية إلى 5سنوات أي 65 سنة، بالنسبة للعمال أن يستفيدوا من معاش التقاعد دون شرط السن إذا كان قد عمل مدة 32 سنة نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ب_ شرط المدة القانونية للعمل:

حتى يستطيع العامل طلب إحالة على التقاعد يجب أن يستوفي الشرط الثاني وهو قضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة كما أنه لا يمكن للمستخدم أن يحيل عاملا على التقاعد ما لم يستوف هذا الشرط، حتى ولو بلغ السن القانونية للتقاعد.

كما تعتبر في حكم فترات عمل كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمين عن الحرص والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية وتعويضا بعنوان التأمين عن البطالة، فبالإضافة إلى الشرطين السابقين، شرط بلوغ العمل 60 سنة، وشرط قضائه 15 سنة في العمل (على الأقل) يجب على العامل الراغب في الإحالة على التقاعد أن يكون قد دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طول مدة العمل.

2_ التقاعد المسبق:

هذا النظام الجديد كرسه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 مايو 1994م الذي جاء بدوره تطبيقا للمادة (03) والمادة (07) من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية ولأسباب، وتتمثل هذه الأسباب إما في أسباب اقتصادية ظرفية، وهي ضغوط خارجة عن إدارة صاحب العمل، وإما إعادة تنظيم وهيكلة العمل في المؤسسة، سواء كان ذلك جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أو حالة تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق عمل حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة، إذن فهذا النظام جاء لحماية العمال الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم في القطاع الاقتصادي بصفة لا إدارية ولأسباب اقتصادية، كما جاء ليواجه سياسة التشغيل لا سيما في الأوقات التي ارتفعت فيها نسبة البطالة (عجة ،2011 ، ص 292 293 294 295 296 297).

وقد عرفت المادة الأولى من المرسوم التشريعي 10/94 بأنه: إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل **إلى** 10 سنوات قبل السن المحددة قانونيا (حمية، 1998، ص 368).

- **شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:**

يطبق نظام التقاعد المسبق على العمال الأجراء كمبدأ عام، وقد عرفت المادة (2) من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل العمال الأجراء على أنهم كل الأشخاص الذين يودون عاملا يدويا وفكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى مستخدم. كما يشترك أن يكون العامل من العمال الواردة أسماءهم في قائمة المسرحين لأسباب اقتصادية، إما في إطار تقليص عدد العمال أو في إطار التوقف القانوني لعمل المستخدم إضافة تلك الشروط الشرط المشرع بلوغ العامل 50 سنة والمرأة العاملة 45 سنة وهو السن الأدنى ويتضح من ذلك مدة التسبيق لا يجب أن تتجاوز 10 سنوات عن السن القانونية الواردة في المادة (6) من القانون 12/83 والتي هي 60 سنة بالنسبة للعامل (الرجل) و65 بالنسبة للمرأة العاملة. كما اشترط المشرع على العامل أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد لا تقل عن 20 سنة وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي الممل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق بالإضافة إلى الشروط السالفة الذكر، أوجب المشرع الجزائري على صاحب العمل أن يدفع مساهمة جزافية مسبقا أي قبل إحالة العامل المعني على التقاعد إلى صندوق التقاعد حتى يحول لهذا الأخير الحق في التقاعد، وتحسب هذه المساهمة الجزافية على أساس عدد سنوات التسبيق وهي تتراوح مابين 13 شهرا من الأجر الشهري المتوسط الشهري الذي يتقاضاه الأجير المعني خلال 12 شهرا السابقة لإحالته على التقاعد المسبق و 19 شهرا(عجة،2011، ص154)

3- التقاعد النسبي:

أول نص تشريعي تبنى من خلاله المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد هو المرسوم التنفيذي رقم 119/95 غير أن هذا المرسوم حصر التقاعد النسبي على فئة معينة من العمال، وهي فئة الإطارات العليا للدولة، ويعتبر ذلك بمثابة امتياز لهده الفئة من العمال، لكن هذا النوع من التقاعد توسع فيما بعد يشمل كافة العمال سواء كانوا في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات العمومية، وذلك ابتداء من الفاتح من جويلية 1997م. بموجب الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1897م، كما تجدر الإشارة إليه أن هذا الأمر جاء معدلا ومتمما للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، والدافع لإحداث هذا النوع من التقاعد هو مواجهة أزمة البطالة التي واجهت الجزائر في الآونة الأخيرة، وحسب تقرير منظمة العمل الدولية، الذي نشر في جريدة الخبر اليومية بتاريخ 16 أوت 1999م، تحت العدد رقم 2633 صفحة (03)، أن

نسبة البطالة في الجزائر تقدر: 2,4 مليون بطال أي بنسبة 29,3 بالمائة من مجموع السكان الناشطين البالغين أكثر من 860000 عامل، ومن المتوقع أن ترتفع نسبة البطالة إلى أكثر من 30 بالمائة عام 2000م و37 بالمائة عام 2010م، ومن العوامل المؤثرة على تزايد نسبة البطالة في الجزائر حسب تقرير المنظمة تراجع نسبة النمو التي لم تتجاوز 03 بالمائة خارج نطاق المحروقات، فضلا عن تراجع النمو الصناعي وزيادة اليد العاملة مقابل التراجع في النمو وهشاشة الثورتان الاقتصادية وضآلة الاستثمارات الداخلية والخارجية، هذه الأخيرة لم تتجاوز 220 مليون دولار خارج نطاق المحروقات قي حين سجل 250 ألف عمل جديد سنويا.

لهذه الأسباب وتماشيا مع الرهانات الاقتصادية الجديدة عمل المشرع الجزائري على تخفيض سن التقاعد قصد الحفاظ على مناصب الشغل الموجودة، وفتح مناصب جديدة لصالح الشباب العاطل عن العمل.

-تعريف التقاعد النسبي:

التقاعد النسبي هو التقاعد الذي يتقاضى من خلاله العامل معاشا يقل عن التماشي الأقصى، ويكون حسب مدة العامل التي قضاها العامل الأجير شريطة أن تقل عن 20 سنة في العمل وطلب الإحالة على التقاعد النسبي، فإن نسبة معاشه تكون 50 بالمائة، أما إذا أدى مرة عمل تساوي 25 سنة فإن نسبة المعاش تكون 62,5 بالمائة حسب مدة العمل التي أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة.

-شروط الإحالة على التقاعد النسبي :

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا تكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير، هذا الأخير الذي لا يمكنه الاستفادة من التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط التالية:

1_ أن يبلغ العامل الأجير 50 سنة ويكون قد أدى مرة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، مع العلم أنه يخفض سن العمل ومرة بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العاملة أي 45 سنة مقابل 15 سنة عمل فعلي.

2_ إن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل، وبطلب منه، وبالتالي فإن قرار الإحالة على التقاعد المتخذ من قبل صاحب العمل بصفة منفردة يعد باطلا وعديم الأثر.

وما يلاحظ على النظام الوطني للتقاعد أنه لا يعترف بمبدأ المساواة بين المتقاعدين وهو ما يشكل إخلال بأحكام دستور 1967م الساري المفعول أناداك، حيث أصدر نصوص خاصة بالتقاعد بين الفئات ومن بينها فئة المجاهدين في المواد 20 إلى 29 سنة، وفئة ذوي الحقوق في المواد بين 30 إلى 40 سنة، كما مرد المرسوم 31/85 المؤرخ في 1985/02/09م حق التقاعد إلى أعمال القطاع ألفلاحي التابع للقطاع الخاص، والذين مارسوا على الأقل سبعة سنوات من العمل الفعلي وغير المنقطع.

كما أنشأ المرسوم رقم 55/80 المؤرخ في 08 مارس 1980م صندوق خاص للتقاعد لأعضاء الإدارة السياسية والحزب والحكومة، ويشرف على تسيير هذا الصندوق المدير العام للصندوق العام للتقاعد (C. G. R)، ومن جهة أخرى فضلت سلطة إعادة الهيكلة وإنشاء نظام تقاعد خاص للإطارات السامية للأمة، بموجب المرسوم 83/ 616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983م والمكمل للمرسوم رقم 617/83 الصادر في نفس التاريخ، ويستفيد من هذا النظام صندوق خاص للتقاعد أنشأه المرسوم رقم 246/86 المؤرخ في 1986/09/30م (عجة، 2011 ،ص 129).

تاسعا: سلبيات وايجابيات التقاعد:

أ-السلبيات:

_ يؤدي إلى تسرب بعض الكفاءات البشرية وأصحاب الخبرات المتخصصة والعالية.

_ يؤدي إلى تحمل الأجهزة الحكومية مبالغ مالية لتأهيل وتدريب الموظفين الجدد.

_ يؤدي إلى تعطيل بعض الطاقات العاملة في المجتمع نظرا للجوء أصحابها إلى التقاعد المبكر.

_ يحرم قطاعات العمل من الخبرات الوظيفية التي صرفت عليهم مبالغ لإعدادهم لعمل أفضل.

_ انخفاض الدخل المالي للأسرة مما يزيد مشاكلها المالية.

ب- الإيجابيات:

_ أنه يوفر عدد من الفرص الوظيفية ويساعد على التخفيض من البطالة.

_ يساعد على التخلص من البطالة للموظفين اللواتي ينتظرن فرص ترقي وظيفي.

_ يساعد على تنمية: اقتصاد الدولة وذلك من خلال عمل المتقاعدين مبكرا في المهن المختلفة في القطاع الخاص.

_ يؤدي إلى توجه بعض المتقاعدين للأعمال الخيرية التطوعية.

عاشرا: النظريات المفسرة للتقاعد النسبي:

صيغت العديد من النظريات لفهم ظاهرة التقاعد وتفسيرها ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

_ النظرية التبادلية:

تقوم على محور رئيس هو مبدأ التبادل، بحيث يعطي الفرد القدر الذي يأخذه، لأن هذا الفرد يتفاعل مع الآخرين فهو بذلك يحقق حدا أقصى من المنفعة بأقل تكلفة، فبالتالي فكبار السن قدموا لأبنائهم الرعاية من الولادة حتى بلوغ سن يعتمدون فيها على أنفسهم، وفي المقابل ينتظرون أن يسدد لهم هذا الدين الذي قدموه ومن هذا المنطلق تكمن قوة هذه النظرية بحيث يمكن إدراج جميع أنواع التفاعل الاجتماعي لتحليلها من خلال هذا المنظور، ولكن ما يوجد الصعوبة فيها هو مبدأ المنفعة والتكلفة أو الربح والخسارة. الأمر الذي يوجد اختلافا واضحا بين الناس ما يخلق عقبات تقوم ضد التبادلية هذا وليس شرطا أن يكون الوالدان قدما شيئا كبيرا، ليكون الرد من الأبناء كبيرا أيضا خاصة في مجتمعنا المسلم الذي جعل رعاية الوالدين عيادة أصلا وتقربا إلى الله (الدوس، 2013، ص 56).

_ النظرية الانفصالية:

تقوم هذه النظرية على دراسة جميع علاقات كبار السن بالعمل والأسرة وتفترض أن أي فرد ما هو إلا تجسيد لمجموعة من العلاقات الاجتماعية وكذلك مشاركته في الأنشطة الاجتماعية المختلفة نتيجة للضعف الذي يعترض الفرد ككائن عضوي ومن هذا المفهوم فإن هذه العمليات إلزامية وعامة على حد سواء (صنيتان، 1991، ص 30).

_ نظرية النشاط:

تقوم هذه النظرية على أساس التكثيف من قبل كبار السن لمرحلة التقاعد وأنهم يجب أن يشاركوا في النشاطات الاجتماعية وأن توجد لهم أدوار بديلة تعوض عن تلك الأدوار التي فقدها بالتقاعد وكما أن العمل يعني للفرد أشياء مختلفة فقد يعني للبعض مصدرا للكسب وقد يعني للبعض الأخر مصدرا للاعتزاز أو الإبداع أو خدمة الآخرين كذلك فإن الفرد عندما يفقد ذلك فهو يعتمد على قدراته لإيجاد بدائل من خلالها يحقق الأهداف الشخصية التي كان العمل السابق يحققها له (المطيري، 2005م، ص 13).

_ نظرية الأزمة:

تركز هذه النظرية على التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، وأن الأفراد الذين يعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم حيث يكسبهم دورا مهنيا يحدد علاقته مع الآخرين فإن التقاعد يمثل لهم أزمة بحيث يشعر كبار السن بالخوف والتوجس وينعكس على نفسيته وحاولت هذه النظرية التعرف على النقاط التالية:(الفوطة، 2009م، ص 42)

_ العمل وقيمته للفرد، ومدى رضاه بعد الحرمان منه.

_ سلوك الفرد بعد التقاعد.

_ العلاقة بين الالتزام بالعمل وكره التقاعد.

_ السلوك غير التوافقي للمتقاعد.

إلا أن الباحثين انقسموا في تفسيرهم لهذه النظرية إلى فريقين:

_ الفريق الأول:

يؤيد أن الفرد بعد إحالته للتقاعد ينظر إلى نفسه بشيء من الروتين وتتأثر علاقته سلبيا بأسرته ومجتمعه.

_ الفريق الثاني:

يعتبر أن هناك عوامل عدة تؤثر سلبا على الفرد وليس فقط الإحالة إلى التقاعد فهناك المستوى الاقتصادي والاجتماعي والصحي وخلافه.

-النظرية الاستمرارية:

تقوم هذه النظرية على أساس انتقادها لنظريتي النشاط والانفصال وتذهب هذه النظرية إلى أن تكييف المتقاعد يعتمد على إيجاد أدوار مشابهة للأدوار التي كان الفرد يزاولها قبل التقاعد كما قال في ذلك اتشيلي (Atchely) (العبيدي، 1988م، ص 49).

وتستشهد هذه النظرية على النتائج التي تشير إلى أن كبار السن يحاولون أن يتمسكوا بأنماط حياتهم التي درجوا عليها، كذلك فإن الكثير منهم يحاولون أن يجعلوا حياتهم خلال مرحلة التقاعد مشابهة إلى حد كبير لحياتهم قبل فترة التقاعد (صنيتان، 1412هـ، ص 30)

-خلاصة الفصل:

من خلال ما استعرضه الباحث في هذا الفصل يتبن بأن التقاعد النسبي هو نوع من أنواع التقاعد، الذي يتطلب شروطا معينة لحصول الموظف عليه، وأن أي موظف يستفيد منه يترك أثارا جانبية، سواء على المنظمة أو على الأفراد العاملين فيها، ورغم أنه لاتوجد نظرة موحدة تجاه هذا النوع من التقاعد إلا أن الباحث حاول استعراض مجموعة من النظريات التي سعت إلى تفسير التقاعد، حيث استغلها الباحث لتفسير التقاعد النسبي وأسباب اختياره من قبل أغلبية أساتذة التعليم الثانوي.

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- أولا- تمهيد.
- ثانيا- مجالات الدراسة.
- ثالثا- التعريف بميدان الدراسة.
- رابعا- المنهج المستخدم في الدراسة.
- خامسا- مجتمع الدراسة.
- سادسا- خصائص مجتمع الدراسة.
- سابعا- أدوات جمع البيانات.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الجانب التطبيقي للدراسة حول موضوع "ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أستاذة التعليم الثانوي"، ولكي نتأكد من صحة المشكلة النظرية من مراجع ومصادر مختلفة اتجه الباحث إلى الجانب الميداني محاولة منه ربط الظاهرة المدروسة وكل ما هو نظري بالواقع والأكيد أن هذا لا يتحقق إلا ببناء منهجي دقيق نتبعه من خلال العمل الميداني، وعليه سنحاول في هذا الفصل إتباع الإجراءات المنهجية المناسبة للدراسة.

أولا: مجالات الدراسة:

تعد مجالات الدراسة في البحوث الاجتماعية من أنواع المعطيات التي تمد الباحث بمؤشرات ومادة سوسيولوجية تساعد على التحليل والتفسير، وعليه فقد قسم معظم الباحثين هذه المجالات إلى أربع مجالات رئيسية وهي:

_ المجال الجغرافي، المجال الزمني، المجال البشري، المجال الموضوعي، وقد جاءت الدراسة الحالية كما يلي:

1_ المجال الجغرافي: يقصد به المجال المكاني الذي تم فيه إجراء الدراسة، وقد تم إجراء الدراسة الحالية بثانوية الكندي بجيجل.

2_ المجال الزمني: استغرقت الدراسة الميدانية فترة زمنية تقدر بحوالي ثلاثة أشهر، من 10 مارس إلى 30 مايو 2017، إذ كانت البداية بزيارة استطلاعية إلى المؤسسة محل الدراسة بهدف الحصول على الموافقة والحصول على بعض المعلومات عن موضوع الدراسة، وكذلك زيارة إلى الصندوق الوطني للتقاعد وإجراء مقابلة مع نائب مدير الصندوق حول معلومات عامة عن إجراءات وشروط التقاعد النسبي للأساتذة، ثم أخذ الرخصة من مديرية التربية لولاية جيجل ليتم بعدها توزيع الاستمارة ثم إعادة جمعها بعد يومين أو ثلاثة.

3_ المجال البشري: أجريت الدراسة الحالية مع أساتذة التعليم الثانوي بثانوية الكندي بجيجل.

4_ المجال الموضوعي: ركزت الدراسة الحالية على البحث عن علاقة ضغوط العمل بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي بجيجل، وذلك لمعرفة ما إذا كانت ضغوط العمل هي العامل الرئيسي الذي يدفع الأساتذة بالتعليم الثانوي إلى التفكير في التقاعد النسبي أم أن هناك عوامل أخرى.

ثانيا: التعريف بميدان الدراسة

تقع ثانوية الكندي في منطقة الوازيز، شارع الإخوة شريفان وسط ولاية جيجل_ والتي كان تاريخ فتحها في أكتوبر 1972، حيث تقدر مساحتها الإجمالية ب(56850 $م^2$) وتقر المساحة المبنية بـ (41700 $م^3$) وتشمل هذه الثانوية على 11 مكتب إداري و(30) حجرة دراسية، (08) مخابر، واحد للتكنولوجيا ومخبرين للإعلام الآلي، وتحتوي على مكتبين ومطعمين و(03) مراقد، ساحتين واحدة علوية والثانية سفلية، وقاعدة للرياضة.

عدد التلاميذ اللذين يدرسون فيها (999 تلميذ) منهم (512 ذكور) و(487 أنثى) موزعين على النظام الداخلي _نصف داخلي_ خارجي وفق الجدول المرفق في الملحق، أما الأساتذة فيبلغ عددهم (74) أستاذا وأستاذة، منهم (57) أنثى، والجدول الخاص بالتأطير يوضح وضعية الأساتذة وجميع الموظفين بالثانوية، إذ يبلغ العدد الإجمالي للمؤطرين بما فيهم الأساتذة (126) مؤطر.

ثالثا: المنهج المستخدم في الدراسة:

من أجل أن تكون الدراسة علمية لابد أن تستند إلى منهج علمي تسير وفقه ويتخد نوع المنهج وفقا لنوع الدراسة والظاهرة المراد دراستها، ويمكن إعطاء تعريف للمنهج على أنه: "عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها (بوحوش_ الدنيات، 2001، ص 22).

فطبيعة العلوم الاجتماعية تستدعي استخدام عدة مناهج للبحث تفرضها عادة نوعية الموضوع المعالج، فعند اختيار المنهج المناسب لتصميم بحث اجتماعي يتعين على الباحث الكشف عن الحقيقة بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العمل وتحديد عملياته، وعلى هذا استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، والذي يقصد به "وصف الظاهرة محل الدراسة وتشخيصها وإلقاء الضوء على مختلف جوانبها وجمع البيانات اللازمة عنها، مع فهمها وتحليلها من أجل الوصول إلى المبادئ والقوانين المتصلة بظواهر الحياة والعمليات الاجتماعية والسياسية والتصرفات الإنسانية (شفيق، 1998، ص 194).

رابعا: مجتمع الدراسة:

بعد أن ينتهي الباحث من اختيار مشكلة البحث وتحديد أبعادها ومنهجها وصياغة أدوات جمع البيانات مسترشدا بأسلوب البحث المحدد الذي يسير وفقه البحث يحاول أن يجمع أقصى ما يمكنه جمعه من البيانات، بحيث لا يترك شيئا ذا أهمية دون بحث وتدقيق، وللوصول إلى هذه البيانات يجد الباحث أمامه إحدى الطريقتين، إما أن يجمع البيانات عن طريق الحصر الشامل (المسح الشامل)، وهذا ما يطلق عليه أسلوب التعداد، وإذا لم يتيسر له جمع البيانات عن جميع أفراد المجتمع الأصلي فإنه يضطر إلى اختيار عينة وهذا ما يطلق عليه أسلوب العينات (عوض صابر، على خفاجة، 2002م، ص 185).

وقد استعمل الباحث أسلوب الحصر الشامل لمجتمع البحث الذي يتمثل في مجموع أساتذة ثانوية الكندي بجيجل والمقدر عددهم بـ (74) أستاذا وأستاذة، حسب المعلومات والوثائق التي تحصل عليها الباحث من المؤسسة (ثانوية الكندي) للسنة الدراسية 2016م/2017م، وجدول التأطير المرفق في الملاحق يبين ذلك، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الباحث واجه صعوبات كثيرة في توزيع أداة بحثه على أفراد مجتمع البحث لكون الأساتذة لا يشتغلون جميعهم في نفس التوقيت، وكون البعض الآخر متغيبا في فترة تربص أو عطلة مرضية أثناء قيام الباحث بهذه الدراسة، وكذا ضيق الوقت المحدد لإنجاز هذه المذكرة، لذلك لم نستطع الحصول على جميع الاستمارات.

خامسا: خصائص مجتمع الدراسة:

وفيما يلي ما توصلت إليه الدراسة من نتائج في ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها:

1- النتائج المتعلقة بوصف مفردات مجتمع الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات مجتمع الدراسة متمثلة في (الجنس، السن، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، الأقدمية، الأجر، محل الإقامة).

الجدول رقم (01): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الجنس.

الجنس / مجتمع البحث	التكرار	النسبة
ذكر	19	٪31,7
أنثى	41	٪68,3
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (01) توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الجنس حيث يتبين أن (41) من مفردات مجتمع الدراسة أي ما نسبته (٪68,3) من إجمالي مفردات مجتمع الدراسة هم من الإناث وهي نسبة كبيرة مقارنة مع نسبة الذكور حيث أن(19) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (٪31,7) من إجمالي مفردات مجتمع الدراسة هم من الذكور(17 أستاذا بالإضافة إلى المدير والناظر

اللذان كانا أستاذين) وتدل هذه النتيجة على أن غالبية المبحوثين هم من الإناث وهذا راجع إلى طبيعة المهنة (التدريس) التي يحبدها النساء أكثر من الرجال وكذلك النسبة الكبيرة لنجاح الإناث في الدراسة مقارنة مع الذكور، وتساعد هذه النتيجة في محور صراع الدور بحكم أن المرأة لديها دور كبير في الأسرة بالإضافة إلى الدور الذي تؤديه في مهنة التدريس.

الجدول رقم (02): توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغير العمر.

العمر / مجتمع البحث	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	16	٪26,7
من 30 إلى أقل من 40 سنة	22	٪36,7
من 40 إلى أقل من 50 سنة	20	٪33,3
من 50 إلى أقل من 60 سنة	02	٪3,3
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (02) توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير العمر حيث يتبين أن (22) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته 36,7٪ من إجمالي مفردات مجتمع الدراسة أعمارهم من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة، في حين وجد أن (20) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته 33,3٪ من إجمالي مفردات مجتمع الدراسة أعمارهم من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة وهي الفئة التي تندرج فيها فئة النساء المخول لهن طلب الإحالة على التقاعد النسبي (45 سنة)، بينما وجد أن (16) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته 26,7٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة، وأخيرا وجد أن (02) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلا ما نسبته (3,3) من إجمالي مجتمع الدراسة نسبتهما بين 50 إلى أقل من 60 سنة وهي الفئة التي يندرج فيها سن الرجال والنساء المخول لهم بطلب الإحالة على التقاعد النسبي وهي أخفض نسبة وجدت في مجتمع الدراسة. وتدل هذه النتيجة على تنوع الأعمار بين مفردات مجتمع الدراسة الأمر الذي يخدم أهداف الدراسة من خلال التعرف على آراء المبحوثين في مختلف الأعمار مم قد يساعد على حل مشكلة الدراسة الحالية.

الجدول رقم (03): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الحالة العائلية.

الحالة العائلية مجتمع البحث	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	18	٪30
متزوج	41	٪68,3
أرمل	01	٪1,7
مطلق	00	٪00
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (03) الحالة الاجتماعية لمفردات مجتمع الدراسة حيث تبين أن (41) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (68,3٪) من إجمالي مجتمع الدراسة متزوجون وهي أكبر نسبة، في حين وجد أن 18 مفرد من مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (30٪) من إجمالي مجتمع الدراسة (عزاب) وأخيرا وجد أن الأرامل واحد فقط (01) تمثل ما نسبته (1,7٪) من أجمالي مجتمع الدراسة، وهي أصغر نسبة في حين لا يوجد مطلقون وتدل هذه النتيجة على ارتفاع نسبة المتزوجين والمتزوجات في مجتمع الدراسة، الأمر الذي يخدم أهداف الدراسة الحالية، وذلك في التعرف على ما إذا كانت الحياة الزوجية والأسرية لها علاقة أو تأثير في جعل الأستاذ في مرحلة التعليم الثانوي يميل نحو التقاعد النسبي وذلك نظرا لازدواجية المسؤولية التي يقومون بها في البيت والعمل.

الجدول رقم (04): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي مجتمع البحث	التكرار	النسبة
ليسانس	40	٪66,7
ماستر	16	٪26,7
ماجستير	04	٪6,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (04) توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا للمؤهل العلمي حيث يتبين أن (40) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (66,7٪) من إجمالي مجتمع الدراسة مؤهلهم العلمي (ليسانس)، في حين وجد أن (16) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (26,7٪) من إجمالي مجتمع الدراسة مؤهلهم العلمي (ماستر) وأخيرا (04) من مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (6,7٪) من أجمالي مجتمع الدراسة مؤهلهم العلمي(ماجستير)، وتدل هذه النتيجة على ارتفاع المستوى التعليمي بين مفردات مجتمع الدراسة، الأمر الذي يخدم أهداف الدراسة الحالية، تكون مفردات مجتمع الدراسة من الفئة المثقفة والمتعلمة وبالتالي سيكونون أكثر إدراكا ومعرفة بالمشكلة الحالية للدراسة، وهذا ما يعطينا نتائج أكثر دقة.

الجدول رقم (05): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الأقدمية في مهنة التعليم.

الأقدمية / مجتمع البحث	التكرار	النسبة
أقل من 10 سنوات	30	٪50
من 10 سنة إلى أقل من 20 سنة	17	٪28,3
من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	11	٪18,3
من 30 سنة فما فوق	02	٪3,3
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يبين الجدول رقم (05) توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الأقدمية في مهنة التعليم حيث يتبين أن (30) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (50٪) من إجمالي مفردات مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهم أقل من (10) سنوات في حين وجد أن (17) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (28,3٪) من إجمالي مجتمع الدراسة خبرتهم (من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة)، بينما وجد أن (11) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (18,3٪) من إجمالي مجتمع الدراسة خبرتهم (من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة) وأخيرا مفردتين فقط من مجتمع الدراسة تمثلان ما نسبته (3,3٪) من

إجمالي مجتمع الدراسة خبرتهما (من 30 سنة فما فوق)، وذلك في مهنة التعليم وهي نتيجة تدل على أن أغلبية الأساتذة الذين يزاولون مهنة التعليم هم ممن لديهم أقدميه أقل (من 10 سنوات) ولكن وعلى الرغم من هذا فعينة الدراسة فيها تنوع في فئات الأقدمية فهي تحتوي على كل الفئات التي وضعها الباحث وهو ما يخدم أهداف الدراسة الحالية.

الجدول رقم (06): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الأجر.

الأجر / مجتمع البحث	التكرار	النسبة
من 30 ألف دج إلى أقل من 40 ألف دج	25	٪41,7
من 40 ألف دج إلى أقل من 50 ألف دج	14	٪23,3
من 50 ألف دج إلى أقل من 60 ألف دج	09	٪15
من 60 ألف دج إلى أقل من 70 ألف دج	11	٪18,3
من 70 ألف دج فما فوق	01	٪1,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (06) توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الأجر حيث يتبين أن (25) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (41,7٪) من إجمالي مجتمع الدراسة يتقاضون أجرا (من 30 ألف إلى أقل من 40 ألف دج)، و(14) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (23,3٪) من إجمالي مجتمع الدراسة يتقاضون أجرا (من 40 ألف إلى أقل من 50 ألف دج)، في حين أن (16) من مفردات الدراسة يتقاضون أجرا (من 50 ألف إلى أقل من 70 ألف)، وأخيرا مفردة واحدة فقط من مجتمع الدراسة تتقاضى أجرا يفوق 70 ألف دج وذلك من إجمالي مجتمع الدراسة وحسب تقدير الباحث فإن هذه المفردة هي المدير. وتدل هذه النتيجة على أن غالبية المبحوثين يتقاضون أجرا أقل (من 30 ألف إلى أقل من 50 ألف دج) وهو أجر زهيد مقارنة مع نوع الشريحة الاجتماعية التي يتعاملون معها (المراهقين) وكذلك المستوى التعليمي الذي يبلغونه، وهذا ما يزيد من نسبة الضغوط وخاصة لدى المتزوجين والذين لديهم أطفال حيث لا يكفيهم الأجر الذي يتقاضونه لتلبية حاجياتهم اليومية أما نسبة (20٪) من مفردات

مجتمع الدراسة فيتقاضون أجرا (من 50 ألف إلى أقل من 70 ألف دج) وهو أجر محترم مقارنة مع الفئة الأولى وهو ما قد يعطي انطباعا آخر لدى هذه الفئة.

الجدول رقم (07): توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير محل الإقامة.

محل الإقامة / مجتمع البحث	التكرار	النسبة
ريف	03	٪05
مدينة	57	٪95
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (07) توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقا لمتغير محل الإقامة (ريف_ مدينة) حيث يتبين أن ب(57) من مفردات مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (95٪) من إجمالي مجتمع الدراسة يقيمون في المدينة، و(03) مفردات من مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (05٪) من إجمالي مجتمع الدراسة هم مقيمون في الريف، وهذا راجع إلى أن المؤسسة التي أجرى فيها الباحث دراسته في وسط مدينة جيجل وهناك مؤخرا مراعاة للأساتذة في اختيار مكان العمل ولكن بعد انقضاء مدة معينة من الأقدمية (حوالي 03 سنوات) في المنصب.

سادسا: أدوات جمع البيانات:

و هي مجموع الأدوات التي تساعد الباحث في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، إذ تعبر هذه المرحلة من أهم مراحل بناء البحث الاجتماعي من أجل التوصل إلى نتائج علمية أو أحكام موضوعية صادقة ومعبرة عن جوهر أي دراسة، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على جملة من الأدوات التي يمكن أن تساعد الباحث وأهمها:

1_ الاستمارة: حيث استخدمت الاستمارة كأداة رئيسية في البحث بهدف جمع المعلومات اللازمة من المبحوثين نظرا لطبيعة موضوع الدراسة المتعلق بتحديد نوعية العلاقة الموجودة بين ضغوط العمل والميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي، إذ تعتبر هذه الأداة (الاستمارة) الأكثر ملائمة لاستجواب

المبحوثين والحصول على آرائهم ووجهات نظرهم حول الموضوع المطروح، بما يمكن الوصول إلى قدر كافي من المعلومات والبيانات المتعلقة به، وإعطاء تحليل أكثر دقة ومصداقية للإشكالية المطروحة .

حيث تم بناء الاستمارة النهائية مرورا بعدة مراحل بدءا بالقيام بصيغة أولية، ثم عرضها على (05) محكمين من دوي الخبرة والمعرفة في مجال البحث العلمي، وذلك بهدف إبداء رأيهم حول مدى وضوح أسئلة الاستمارة وملائمتها لموضوع الدراسة ليتم تعديل بعض الأسئلة وفقا لمقترحاتهم وتوجيهاتهم المقدمة، منها تغير السؤال الثاني في المحور الأول المتعلق بالبيانات الشخصية، وذلك من خلال تغيير الفئة الأخيرة للسنوات العمرية، وكذلك السؤال السادس من نفس المحور المتعلق بالأجر من خلال تغيير فئات الأجر، وكذلك إعادة صياغة الأسئلة المفتوحة من المحور الثاني لبيئة العمل وجعلها أسئلة مغلقة، وكذلك إعادة صياغة كل من الأسئلة (13_14) من نفس المحور، كما تم زيادة السؤال (23) في المحور المتعلق بصراع الدور، وزيادة السؤال (30) في المحور المتعلق بالضغوط النفسية، والسؤال (31) في المحور المتعلق بالتقاعد النسبي تتم إعادة صياغته.

كما تم حذف بعض الأسئلة كونها لا تخدم موضوع الدراسة، لتأتي مرحلة الدراسة الاسترشادية والتي تم فيها توزيع 10 استمارات تجريبية على مجموعة من الأساتذة وذلك يوم 2016/04/10، وإعادة استرجاعها يوم (2016/04/13) وبناءا عليها قمنا بإعادة صياغة الاستمارة في شكلها النهائي.

وقد قسمت استمارة الدراسة الحالية إلى خمس محاور رئيسية: محور متعلق بالبيانات الشخصية، والثلاث محاور التي تليه تم تصميمها من فرضيات الدراسة والمحور الأخير هو للربط بين المتغير المستقل والمتغير التابع وقياس العلاقة المدروسة وذلك وفقا للترتيب التالي:

المحور الأول: يضم البيانات الشخصية من السؤال (01) إلى السؤال (06).

المحور الثاني: يتعلق ببيانات حول بيئة العمل من السؤال (08) إلى السؤال (17).

المحور الثالث: يتعلق ببيانات حول صراع الدور من السؤال (18) إلى السؤال (24).

المحور الرابع: يتعلق ببيانات حول الضغوط النفسية، من السؤال (25) إلى السؤال (30).

المحور الخامس: يتعلق بالميل نحو التقاعد النسبي من السؤال (31) إلى السؤال (37).

- **الشروط السيكومترية (صدق وثبات أداة الدراسة):**

– **اختبار الصدق:** صدق الإستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (عبيدات وآخرون 2001م، ص 179).

ومن أجل التحقق من صدق أداة الدراسة (الاستمارة) الحالية، أجرى الباحث اختبارات الصدق التالية:

أ_ صدق المحكمين: صدق الاتساق الظاهري (الخارجي) لأداة الدراسة:

للتأكد من الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين) تم عرضها في صورتها الأولية على عدد من المحكمين ونظرا لتنوع جوانب أداة الدراسة فقد حرص الباحث على تنوع التخصصات لتشمل منهجية البحوث، التنظيم والعمل، بالإضافة إلى اختصاص التربية وذلك لما لهذا الأخير من علاقة بالموضوع (المبحوثين هم من أساتذة التعليم الثانوي) ويوضح الجدول الموجود في الملاحق أسماء المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة.

وقد طلب الباحث من المحكمين إبداء آرائهم عن مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية، هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يرونه ضروريا من تعديل في صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة لازمة لأداة الدراسة، وكذلك إبداء آرائهم فيما يتعلق بالبيانات الشخصية وكذلك الأسلوب المستخدم في الاستمارة (الإجابة بنعم أو لا).

واستنادا إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمين، قام الباحث بإجراء بعض التعديلات التي اتفق عليها معظمهم ، حيث تم تعديل صياغة بعض العبارات، وتم حذف البعض منها، وزيادة بعض العبارات الأخرى مع تعديل طفيف في لبيانات الشخصية.

وقد قام الباحث بحساب صدق الاستمارة وذلك بإتباع معادلة " لوشي" التالية:

$$\frac{N_1 - N_2}{N}$$

حيث N_1:عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس.

N_2: عدد المحكمين الذين اعتبروا البند لا يقيس.

N: العدد الإجمالي للمحكمين.

وبعد قيام الباحث بتجميع كل القيم المتحصل عليها في كل بند' قام بتقسيم مجموع صدق البنود الإجمالية الذي قيمته (24,8) على عدد البنود المقدرة بـ (23) والجدول المرفق في الملاحق يبين ذلك.

حيث تحصل الباحث على قيمة صدق وهي (0,82) وهي قيمة مرتفعة وأكبر من (0,60) وبالتالي فإن الاستمارة التي سوف يستعملها الباحث صادقة.

ب_ صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) والثبات لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها ميدانيا على مفردات العينة، وبعد تجميع الاستبيانات قام الباحث بترميز وإدخال البيانات، من خلال جهاز الحاسوب، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وحيث أن ثبات أداة الدراسة (الاستمارة) يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا إذا تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم (العساف، 1995م، ص 430)، ولثبات أداة الدراسة استخدم الباحث (معادلة ألفاكرونباخ)، حيث طبقت المعادلة لقياس الصدق البنائي، وقد قام الباحث بالتعرف على ثبات المحاور الرئيسية للإستبانة، وحساب ذلك لكل محور من محاور وأداة الدراسة (الاستمارة) الأربعة، ثم حساب المعامل الكلي (ألفاكرونباخ).

والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (08): الثبات لمحاور الدراسة باستخدام معامل ألفاكرونباخ.

محاور الإستبانة	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
المحور الثاني: بيئة العمل	10	0,741
المحور الثالث: صراع الدور	07	0,752
المحور الرابع: الضغوط النفسية	06	0,763
المحور الخامس: التقاعد النسبي	07	0,728

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

الجدول رقم (09): الثبات الكلي للاستمارة باستخدام معامل ألفاكرونباخ.

ألفا كرونباخ	عدد الأسئلة
0,741	30

حيث: $\alpha = \frac{N}{N-1}\left(1 - \sum \frac{S^2\ itens}{S^2\ Total}\right)$

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يتضح من الجدول رقم (09) أن معامل الثبات ألفاكرونباخ للمحور الثاني (بيئة العمل) بلغ (0,741)، أما معامل الثبات للمحور الثالث (صراع الدور) فقد بلغ (0,752)، في حين بلغ معامل الثبات للمحور الرابع (الضغوط النفسية) (0,763)، وبلغ معامل الثبات للمحور الخامس (التقاعد النسبي)، (0,728)، كما يوضح الجدول رقم (09) أن معامل الثبات الكلي للاستمارة بلغ (0,741)، وهي كلها قيم ثبات مرتفعة مما يدل على أن الاستمارة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في تطبيق الدراسة الميدانية.

حيث قام الباحث بتوزيع (74) استمارة ليسترجع (64) منها في غياب بعض الأساتذة، تم إلغاء (04) منها لعدم استقائها الشروط اللازمة ليتحصل الباحث في النهاية على (60) استمارة صالحة لجمع المعلومات اللازمة والتي تمثل آراء وإجابات أفراد مجتمع البحث.

2_ المقابلة: تعتبر المقابلة من الأدوات الأساسية في جمع المعلومات والبيانات حول الظاهرة التي تتم دراستها، وهي من الوسائل البسيطة الأكثر شيوعا واستعمالا في مختلف البحوث الاجتماعية، وتعرف المقابلة حسب " انجلش " بأنها محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر أو مع أفراد، بهدف الحصول على

أنولع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي، أو للاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج. (سلطانية، حسان، 2009، ص 104).

وقد تم الاعتماد على المقابلة كأداة مساعدة لجمع البيانات والمعلومات بطريقة مباشرة حول موضوع الدراسة، بهدف تدعيم وإثراء المعلومات المحصل عليها عن طريق الاستمارة، وفي الدراسة الحالية تم إجراء مقابلة مع نائب المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد بجيجل لمعرفة بعض التفاصيل عن قانون التقاعد النسبي، ومدى انتشار الظاهرة في ولاية جيجل وقد قام بتزودنا بالمعلومات اللازمة، والمقابلات الأخرى أجراها الباحث مع الأساتذة الذين يزاولون مهنة التدريس في ثانوية الكندي وهي المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية، وذلك قصد تكملة الحصول على بعض المعلومات التي لم يتحصل عليها عن طريق الاستمارة، كما اختار الباحث الأساتذة الأكثر أقدمية في العمل لنهم الأدرى بالصعوبات والضغوط المهنية التي يواجهها الأستاذ خلال مساره المهني، والأسباب التي تجعل الأستاذ يفكر في التقاعد النسبي.

3_ الملاحظة: تعتبر الملاحظة من أهم وسائل جمع البيانات وقد استعملها الإنسان البدائي في ملاحظة الطبيعة، وما يطرأ عليها من تغيرات ومازال يستعملها الإنسان المعاصر لما لها من أهمية وفائدة، وإذا كانت الملاحظة العادية متاحة لكل الناس، فإن الملاحظة العلمية تختلف عن الملاحظة غير العلمية، لأن العقل في هذه الأخيرة يقوم بتنصيب كبير في تحليل الظواهر لإيجاد العلاقات بينها. (سلطانة، حسان، 2009، ص 66).

وتعد الملاحظة إحدى الوسائل المهمة في جميع البيانات والمعلومات التي يصعب على الباحث الحصول عليها عن طريق المقابلة والاستمارة، وأداة مساعدة للباحث.

وقد استخدم الباحث الملاحظة في هذه الدراسة من خلال الزيارات المتعددة للمؤسسة التي أجرى فيها الدراسة الميدانية، حيث استعملت هذه الأداة فيما يلي:

_ ملاحظة الجو السائد في المؤسسة.

_ ملاحظة سلوك الأساتذة وتفاعلهم فيما بينهم بهدف معرفة نوع العلاقات الموجودة بينهم.

_ ملاحظة التجهيزات التي يعتمد عليها الأساتذة في عملية التدريس وكذا المخابر والأقسام.

_ ملاحظة سلوك التلاميذ في المؤسسة وكيفية تعامل الأساتذة معهم.

_ ملاحظة المرافق الموجودة داخل المؤسسة وخاصة التي يستعملها الأستاذ.

_ ملاحظة تعامل الإدارة مع الأساتذة.

4_ الوثائق والسجلات: تعتبر من الوسائل الهامة في جميع البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة نظرا لمصداقيتها في التحليل والتفسير والتعليل وقد اعتمد الباحث في دراسته على الوثائق والسجلات لمعرفة:

_ تاريخ المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية وموقعها المكاني.

_ العدد الإجمالي لعينة البحث (الأساتذة العاملين في المؤسسة)، وكذا عدد التلاميذ الذين يدرسون في هذه المؤسسة.

_ الخريطة التربوية للمؤسسة.

- **أساليب التحليل المستخدمة:**

أ_ أسلوب التحليل الكمي: حيث اقتصر الأسلوب الكمي للدراسة على تكميم الظاهرة المدروسة وحساب النسب المئوية ثم محاولة الكشف عن صحة وخطأ الفرضيات عن طريق إحصاء إجابات المبحوثين حول الأسئلة التي طرحها في ظل الفرضيات ومحاور الاستمارة وتم الاعتماد في الدراسة المالية على مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي:

_ التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة الصفات الشخصية للأفراد عينة الدراسة واستجاباتهم نحو أسئلة المحاور الرئيسية لاستمارة البحث.

_ معامل التوافق (c): لمعرفة نوع العلاقة بين مؤشرات الفرضيات الفرعية ومؤشرات التقاعد النسبي الموجودة في المحور الأخير.

_ معامل ألفاكرونباخ: للتعرف على ثبات وصدق الاستمارة.

_ الدلالة الإحصائية لمعرفة ما إذا كانت توجد هناك علاقة بين المتغيرات المختارة للبحث عن تلك العلاقة وقد اختار الباحث الدلالة (0,05).

ب_ الأسلوب الكيفي: وقد تم الاعتماد على الأسلوب الكيفي للدراسة في سرد الجانب النظري للدراسة، وفي تحليل البيانات في ضوء الشواهد الواقعية والتعليق في الجانب الميداني.

الفصل الخامس: عرض البيانات وتحليل النتائج

- أولا: بيئة العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي .....
- ثانيا:صراع الدور وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي....
- ثالثا: الضغوط النفسية وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

عرض البيانات وتحليل النتائج:

أولا – بيئة العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أستاذة التعليم الثانوي :

أ– وصف إجابات الأساتذة عن بيئة العمل :

الجدول رقم (10): اختيار المهنة.

الاحتمالات / اختيار المهنة	التكرارات	النسبة المؤوية
نعم كان برغبة مني	51	٪85
لا لم يكن برغبة مني	09	٪15
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (10) نتائج إجابات المبحوثين عن السؤال الأول من المحور المتعلق بالفرضية الفرعية الأولى، حيث أجاب (51) مفردة من مجتمع الدراسة وهو ما نسبته (85٪) أن اختيارهم لمهنة التدريس في التعليم الثانوي كان برغبة منهم، وهي نسبة كبيرة مقارنة مع عدد الأساتذة المبحوثين الدين أجابوا بأن اختيارهم لمهنة التدريس في التعليم الثانوي لم يكن برغبة منهم، حيث أنه (09) من الأساتذة المبحوثين والذين يمثلون نسبة (15٪) أجابوا بأن اختيارهم لمهنة التدريس لم يكن رغبة منهم، وهذه النتيجة تدل أن أغلبية الأساتذة في التعليم الثانوي يختارون مهنة التدريس في هذا السلك برغبة منهم ولكن بالرغم من ذلك هناك البعض الآخر يزاولون مهنة التدريس في نفس السلك ولكن بدون رغبة وهو ما يجعلهم يقعون تحت مجموعة من الضغوط التي قد تؤثر سلبا عليهم وعلى الزملاء العاملين معهم.

الجدول رقم (11): نوعية العلاقة بين الزملاء.

الاحتمالات العلاقة بين الزملاء	التكرارات	النسب المئوية
نعم/تربطني علاقات جيدة مع الزملاء	60	٪100
لا/ تربطني علاقات جيدة مع الزملاء	00	٪00
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم(11) نتائج إجابات المبحوثين عن السؤال المتعلق بوجود العلاقات بين الأساتذة الزملاء في التعليم الثانوي، حيث أجاب كل المبحوثين والذي قدر عددهم بـ (60) أي ما نسبته (100٪) بأنه تربطهم علاقات جيدة مع زملائهم في العمل، وهذا ما يفسر عدم وجود صراعات بين الأساتذة الذين يزاولون مهنة التدريس في هذه الثانوية، بالإضافة إلى طبيعة المهنة التي تحدد عدد ساعات العمل في الأسبوع، فالأستاذ يقضي معظم وقته في الثانوية مع التلميذ وعندما يكمل عمله يتجه مباشرة إلى المنزل فأغلب الأساتذة في هذه الثانوية متزوجون (63,3٪)، أنظر الجدول رقم (03)، وكذلك الإدارة التي تحسن تعاملها مع المواقف التي تحدث بين الأساتذة والمشكلات البسيطة تحلها بسرعة ولا تتركها تتطور بالإضافة إلى أن الفئة المدروسة هي من الفئة المثقفة (الأساتذة) فأغلبهم لديه شهادة ليسانس أو ما فوقها ويعرفون جيدا أثر العلاقات الجيدة مع الزملاء في التخفيف من ضغوط العمل.

الجدول رقم (12): مدى توفير المؤسسة للأدوات اللازمة للعمل.

الاحتمالات / توفر أدوات العمل	التكرارات	النسب المئوية
نعم تتوفر لنا المؤسسة الظروف الملائمة للعمل	40	٪66,7
لا توفر لنا المؤسسة الظروف الملائمة للعمل	20	٪3‘33
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم(12) نتائج إجابات الأساتذة المبحوثين عن السؤال المتعلق بتوفير المؤسسة الأدوات اللازمة للعمل حيث أجاب (40) منهم وهو ما يمثل (66,7٪) من المبحوثين على توفير المؤسسة للأدوات اللازمة للعمل، في حين أجاب (20) من أفراد المجتمع وهو ما نسبته (33,3٪) على عدم توفير المؤسسة لأدوات اللازمة للعمل، وتدل هذه النتيجة على أن المؤسسة تسعى جاهدة إلى توفير الأدوات اللازمة للعمل للأساتذة العاملين بها، وهو ما أقرت به نسبة أخرى من الأساتذة (66,7٪)، ولكن وعلى الرغم من ذلك فإن نسبة أخرى لا بأس بها (33,3٪) تقر بعدم توفر تلك الأدوات اللازمة للعمل وهو ما يضع هاته الفئة من الأساتذة تحت طائلة من الضغوط المهنية مثل البحث عن الوسائل الضرورية لتسهيل تأدية المهام عوضا عن التفكير في أمور أخرى أكثر أهمية، وهو ما يشعر الأستاذ بالقلق والملل، ويتعب الأستاذ ويرهقه أثناء تأدية مهامه.

الجدول رقم (13): مدى تمتع الأستاذ بالصلاحيات للقيام بمهامه.

الاحتمالات / الصلاحيات	التكرارات	النسب المئوية
نعم أتمتع بالصلاحيات الكاملة	55	٪91,7
لا أتمتع بالصلاحيات الكاملة	05	٪8,3
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية(spss)

يوضح الجدول رقم(13) إجابات المبحوثين عن السؤال المتعلق بتمتع الأستاذ بالصلاحيات الكاملة للقيام بالمهام المسندة إليه، حيث أجاب (55) من المبحوثين وهو ما نسبته (91,7٪) بنعم، أي يتمتعون بتلك الصلاحيات، في حين أجاب (05) مبحوثين وهو ما نسبته (8,3٪) بعدم التمتع بالصلاحيات الكاملة، وهي نتيجة تدل على أنه لا يوجد هناك من يتدخل في صلاحيات الأستاذ عند القيام بمهامه إلا فئة قليلة من الأساتذة التي يراها الباحث بأنها فئة الأساتذة اللذين التحقوا حديثا بهذه الوظيفة.

الجدول رقم (14): تأدية الأساتذة لساعات إضافية خارج الدوام الرسمي.

الاحتمالات / الساعات الإضافية	التكرارات	النسب
نعم أؤدي ساعات إضافية	27	٪45
لا أؤدي ساعات إضافية	33	٪55
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول (14) إجابات المبحوثين عن السؤال المتعلق بتأدية الأستاذ لساعات إضافية خارج الدوام الرسمي، حيث أجاب (27) منهم وهو ما نسبته (45٪) بأنهم يؤدون ساعات إضافية خارج الدوام الرسمي، بينما أجاب (33) من المبحوثين بأنهم لا يؤدون تلك الساعات الإضافية، وهذه النتيجة تبين بأن هناك نسبة معتبرة من الأساتذة تؤدي ساعات إضافية خارج الدوام الرسمي وهو ما يزيد من أعبائها المهنية وبالتالي يزيد من نسبة الضغوط، خاصة وأن النسب التي أظهرتها هذه النتيجة متقاربة (نعم:45٪ ،لا: 55٪)، ومن جهة أخرى فإن الأستاذ الذي يؤدي ساعات إضافية خارج الدوام الرسمي يشعر بالقلق والضجر لأنه يرى بأن هناك أساتذة آخرين لا يؤدون تلك الساعات الإضافية.

الجدول رقم (15): لامبالاة بعض التلاميذ أثناء عمل الأستاذ.

الاحتمالات / لا مبالاة التلاميذ	التكرارات	النسب المؤوية
نعم ألاحظ لامبالاة أثناء عملي	50	٪83,3
لا ألاحظ لامبالاة أثناء عملي	10	٪16,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية(spss).

يوضح الجدول رقم (15) أن معظم الأساتذة المبحوثين يلاحظون لا مبالاة بعض التلاميذ أثناء عملهم حيث بلغ عدد هؤلاء الأساتذة (50) أستاذا أي ما نسبته (83,3٪) وهي نسبة تمثل أغلبية المبحوثين في حين بلغ عدد الأساتذة الذين لا يلاحظون لامبالاة التلاميذ أثناء تأدية عملهم (التدريس) 10 أساتذة فقط أي ما نسبته (16,7٪)، وهذه النتيجة تدل على أن معظم الأساتذة يعانون من ضغوط تجاه تصرفات بعض التلاميذ الذين هم مصدر إزعاج للأساتذة ويتسببون لهم في ضغوط كبيرة وقلق وانفعال أثناء التدريس وهو ما أكدته المقابلة التي أجريناها مع أستاذة ذات أقدمية في التعليم الثانوي، حيث أوضحت لنا بأن القوانين التي وضعت مؤخرا في مصلحة التلميذ وخاصة بعد الإصلاحات التي شهدها قطاع التربية مؤخرا، أصبحت تشجع التلميذ على القيام ببعض السلوكات السيئة، والأستاذ لا يستطيع ردع تلك التصرفات لأن كل القوانين هي في صالح التلميذ، لذلك بقى الأستاذ بين ضغط السلوكات السيئة لبعض التلاميذ من جهة والقوانين التي تحميهم من جهة أخرى، خاصة وأنه في بعض الأحيان يخرج المجلس التأديبي الذي يحال عليه التلميذ بقرار الفصل عن الدراسة ولكن وبعد فترة يعود التلميذ إلى الدراسة بشكل عادي، وهو الأمر الذي يقلل من احترام الأساتذة ذوو مكانة في المؤسسة ويجعلهم يفكرون في ترك عملهم.

الجدول رقم (16): مراعاة المؤسسة لعامل السن في توزيع الحجم الساعي في الأسبوع.

الاحتمالات / توزيع الحجم الساعي	التكرارات	النسب المئوية
نعم تراعي المؤسسة عامل السن	14	٪23,3
لا تراعي المؤسسة عامل السن	46	٪76,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يتضح من الجدول أعلاه أن (16) من الأساتذة المبحوثين وهو ما نسبته (76,7٪) أجابوا بأن المؤسسة لا تراعي عامل السن في توزيع الحجم الساعي في الأسبوع، بينما اجاب (14) من الأساتذة وهو ما نسبته (23,3٪) بأن المؤسسة تراعي عامل السن في توزيع الحجم الساعي في الأسبوع، وتشير هذه النتيجة إلى أن إدارة المؤسسة لا تراعي للأساتذة تقدمهم في السن عند توزيع الحجم الساعي في الأسبوع وهو ما أقر به أغلبية المبحوثين، وبذلك وحسب المعلومات التي حصل عليها الباحث من المقابلة التي أجراها مع بعض الأساتذة، فإن الأستاذ يصل إلى مرحلة متقدمة من السن يصبح غير قادر على العمل لساعات طويلة، حيث يتناقص عطاؤه وبالتالي يفكر في إنهاء مسيرته التعليمية وخاصة بعد تدهور الحالة الصحية وعدم القدرة على مواصلة العمل فيلجأ إلى التقاعد النسبي، وهذا ما يؤكده الجدول رقم (02) حيث أن توزيع المبحوثين حسب السن يضم أستاذين فقط عمرهما ما بين (50 و60 سنة).

الجدول رقم (17): مدى توافق الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ مع الجهد الذي بدله:

الاحتمالات / توافق الأجر	التكرارات	النسب المئوية
نعم يتوافق	14	٪23,3
لا يتوافق	46	٪76,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)

من الجدول رقم (17) يتضح أن (46) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (76,7٪) أجابوا بأن الأجر الذي يتقاضونه لا يتوافق مع الجهد الذي يبدلونه في حين أن (14) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (23,3٪) أجابوا بأن الأجر الذي يتقاضونه يتوافق مع الجهد الذي يبدلونه وهذه النتيجة تدل على أن الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ غير كافي لتحقيق جميع حاجاته الفيزيولوجية وهو ما لمسناه في مقابلتنا مع بعض الأساتذة، إذ يجد الأستاذ نفسه بين العديد من المطالب الاجتماعية والاقتصادية التي يعجز عن تحقيقها في ظل تدني الراتب الشهري وهو ما يجعل الأستاذ يشعر بالضغط المستمر الذي يستمر مع استمرار المطالب والحاجات، وهو ما أكدته نظرية الحاجات "لماسلو" التي ترى بأن الشعور بالضغط يأتي نتيجة لنقص إشباع الحاجات، لا سيما الحاجات الفيزيولوجية أي عندما يفشل الفرد في إشباع حاجاته العضوية، فالأستاذ لا يشعر بالضغط إلا بعدما يرى أنه في فشل في تحقيق بعض الحاجات الفيزيولوجية التي كان يريد تحقيقها من وراء منصبه كأستاذ، فيشعر بالضغط من ذلك ويبحث عن مكان آخر ليحققها.

الجدول رقم (18): صعوبة تنقل الأستاذ إلى المؤسسة.

الاحتمالات / صعوبة التنقل	التكرارات	النسب المؤوية
نعم أواجه صعوبة	12	٪20
لا أواجه صعوبة	48	٪80
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (18) أن (12) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (20٪) من مفردات مجتمع البحث، أجابوا بأنهم يواجهون صعوبات في التنقل إلى المؤسسة التي يعملون بها، بينما أجاب (48) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (80٪) من مجتمع البحث أنهم لا يواجهون صعوبات في التنقل إلى المؤسسة التي يعملون بها، وتدل هذه النتيجة أن أغلبية الأساتذة ليست لديهم صعوبات في التنقل المؤسسة يزاولون فيها مهنتهم ولكن من جهة أخرى هناك فئة معينة منهم لديها مشاكل في التنقل إلى مؤسستهم وهو ما يسبب لهم نوع معين من الضغط ويجعلهم يفكرون في تلك المشكلة دائما قبل بداية العمل للتنقل إلى المؤسسة وبعد نهايته للعودة إلى المنزل، وحتى أن ذلك العائق في التنقل يمكن أن يكون سببا في غياب الأستاذ الذي قد يتحول إلى مشاكل أخرى مع تكرار حدوثه.

الجدول رقم (19): الإمتيازات التي يفكر فيها الأستاذ لو فكر في تغيير وظيفته.

الاحتمالات / التفكير في تغيير الوظيفة	التكرارات	النسب المئوية
أجر مرتفع	29	٪46
جهد أقل	02	٪3,2
امتيازات أخرى	29	٪46
الموضوع	60	100٪

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (19) أن (29) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (46٪) من مجتمع البحث الإجمالية أجابوا بأنهم في حالة تفكيرهم في تغيير وظيفتهم سيكون ذلك لوظيفة بأجر مرتفع، في حين أجاب نفس العدد بنفس النسبة من البحث الإجمالية أنهم في حال تفكيرهم لتغيير وظيفتهم سيكون

ذلك لامتيازات أخرى لا توجد في مهنة التعليم الثانوي، بينما أجاب (02) أي ما نسبته (3,2٪) من مجتمع البحث الإجمالي أنهم لو فكروا في تغيير وظيفتهم سيكون ذلك لوظيفة بجهد أقل.

وذلك راجع إلى عدم رضا الأستاذ في التعليم الثانوي عن الأجر المقدم له جراء قيامه بعمله (أنظر الجدول رقم (17) ، وكذلك قلة الامتيازات المقدمة للأستاذ في التعليم الثانوي، كإكمال الدراسات العليا والسكن الوظيفي ونقص المرافق الترفيهية... وغيرها.

ب- وصف إجابات الأساتذة عن التقاعد النسبي:

الجدول رقم (20): اطلاع الأستاذ على قانون العمل الجديد.

الاحتمالات / اطلاع الأستاذ	التكرارات	النسب المئوية
نعم لدي اطلاع على قانون العمل الجديد	29	٪38,3
لا ليس لدي اطلاع على قانون العمل الجديد	31	٪51,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (20) أن (31) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (51,7٪) من مجتمع البحث الإجمالية أجابوا بـ (لا) أي ليس لديهم اطلاع على قانون العمل الجديد، في حين أجاب (29) من الأساتذة المبحوثين وهو ما نسبته (48,3٪) من مجتمع البحث الإجمالية (بنعم) أي لديهم اطلاع على قانون العمل الجديد، وهي نسب متقاربة، وبمقاربة بسيطة نجد أن ما يقارب نصف عدد الأساتذة المبحوثين مطلعين على قانون العمل الجديد الذي يتضمن قانون التقاعد النسبي أي أن نصف العدد الإجمالي للأساتذة يعلمون إجراءات وشروط الاستفادة من التقاعد النسبي، وذلك راجع إلى تفكيرهم في مستقبلهم المهني ورغبتهم في معرفة القوانين التي تحكم عملهم.

الجدول رقم (21): استفسار الأستاذة عن التقاعد النسبي.

الاحتمالات / الاستفسار	التكرارات	النسب المئوية
نعم سبق وأن استفسرت عن التقاعد النسبي	42	٪70
لا لم يسبق لي أن استفسرت عن التقاعد النسبي	18	٪30
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (21) أن (42) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (70٪) من مجتمع البحث الإجمالي سبق لهم وإن استفسروا عن التقاعد النسبي، في حين نجد أن (18) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (30٪) من مجتمع البحث الإجمالي لم يسبق لهم وأن استفسروا عن التقاعد النسبي، وتبين هذه النتيجة أن أغلبية الأساتذة قد سبق لهم وأن استفسروا عن التقاعد النسبي وذلك راجع إلى اهتمامهم بفكرة التقاعد أو يخططون لذلك مستقبلا لوضع حد لحياتهم في هذه الوظيفة عن طريق هذه الصيغة من التقاعد.

الجدول رقم (22): متابعة الأساتذة لأخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية.

الاحتمالات / متابعة الأستاذ	التكرارات	النسب المئوية
نعم أتابع أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية	40	٪66,7
لا أتابع أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية	20	٪33,3
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (22) أن (40) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (66,7٪) من مجتمع البحث الإجمالي أجابوا (بنعم) أي أنهم يتابعون أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية، في حين

أجاب (20) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (33,3٪) من مجتمع البحث الإجمالي أنهم لا يتابعون أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية، وتبين هذه النتيجة أن نسبة كبيرة تمثل الأغلبية من الأساتذة يتابعون أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية وذلك راجع إلى الأحداث والتطورات التي عرفتها بعض القرارات من الحكومة بخصوص الإلغاء أو الاستمرار في العمل بقانون التقاعد النسبي وردة فعل الأستاذ تجاه ذلك، خلال العام الدراسي الجاري، وعرف القطاع الكثير من الاحتجاجات بسبب بعض الظروف التي يعيشها الأستاذ، وكذلك الإشكال الحاصل بين الوزارة الوطنية على قطاع التربية والحكومة حيث قدم العديد من الأساتذة طلب الإحالة على التقاعد بموافقة الوزارة لكن الحكومة سارعت إلى إلغاء قانون التقاعد النسبي وبقي الإشكال مطروحا.

الجدول رقم (23): الأساتذة الذين سبق لهم وأن قدموا طلب الإحالة على التقاعد.

الاحتمالات / طلب الإحالة	التكرارات	النسب المئوية
نعم سبق وقدمت طلب الإحالة على التقاعد النسبي	03	05
لا لم يسبق أن قدمت طلب الإحالة على التقاعد النسبي	57	95
المجموع	60	100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (23) أن (57) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (95٪) من مجتمع البحث الإجمالي لم يسبق لهم وأن قدموا طلب الإحالة على التقاعد النسبي، في حين نجد أن (03) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (05٪) من مجتمع البحث الإجمالي سبق لهم وأن قدموا طلب الإحالة على التقاعد النسبي، وتشير هذه النتيجة إلى أن أغلبية الأساتذة لم يسبق لهم وأن قدموا طلب الإحالة على التقاعد النسبي، وذلك راجع إلى أن أغلبية الأساتذة (أفراد مجتمع البحث) ليس لهم الحق في تقديم طلب الإحالة على التقاعد النسبي من جانب قانون السن (المرأة 45 سنة– الرجل 50 سنة) (أنظر الجدول رقم (02) ، وكذلك الأقدمية في العمل، (المرأة 15 سنة، الرجل 20 سنة) (أنظر الجدول رقم (05)).

الجدول رقم (24): موقف الأساتذة في حال إلغاء قانون التقاعد الخاص بمجال التربية.

الاحتمالات / موقف الأستاذ	التكرارات	النسب المئوية
تحاج	48	80
تنفعل	09	15
لا تبالي	03	05
المجموع	60	100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (24) أن (48) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (80) من مجتمع البحث الإجمالي أجابوا بأنهم سوف يحتجون في حالة إلغاء قانون التقاعد الخاص بعمال التربية بينما أجاب (09) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (15) من مجتمع البحث الإجمالي أنهم سوف ينفعلون في حال إلغاء قانون التقاعد الخاص بعمال التربية في حين أجاب (03) من الأساتذة المبحوثين فقط أي ما نسبته (05) من مجتمع البحث الإجمالي أنهم لا يبالون بإلغاء قانون التقاعد الخاص بعمال التربية، وتشير هذه النتيجة أن أغلبية الأساتذة سوف يحتجون أو ينفعلون في حال إلغاء قانون التقاعد الخاص بهم وذلك راجع إلى رغبة الكثير منهم في الاستفادة من التقاعد النسبي، وأنهم يرون بأن ذلك هو الحق الوحيد الذي ينتظرونه للتخلص من الضغوط المهنية التي يعانونها.

الجدول رقم (25): تفكير الأساتذة في التقاعد والعمل لحسابهم الخاص.

الاحتمالات / التفكير في التقاعد	التكرارات	النسب المئوية
نعم أفكر في التقاعد والعمل لحسابي الخاص	49	81,7
لا أفكر في التقاعد والعمل لحسابي الخاص	11	18,3
المجموع	60	100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (25) أن (49) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (81,7) من مجتمع البحث الإجمالي أجابوا (بنعم) أي يفكرون في التقاعد والعمل لحسابهم الخاص، في حين أجاب (11) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (18,3) من مجتمع البحث الإجمالي (بلا) أي أنهم لا يفكرون في التقاعد والعمل لحسابهم الخاص، وتبين هذه النتيجة أن أغلبية الأساتذة لمكانته الاجتماعية والاقتصادية المزرية التي يعيشونها وفقدان الأساتذة لمكانته الاجتماعية كما أكدتها المقابلات التي أجريناها مع عينة منهم وكذلك فإن خبرتهم في التعليم تتيح لهم العمل في بعض المدارس الخاصة وتحقيق بعض الحاجات التي عجزوا عن تحقيقها فهم غير راضون عن الأجر الذي يتقاضونه (أنظر الجدول رقم (06)).

الجدول رقم (26): نظرة الأساتذة المبحوثين إلى زملائهم المتقاعدين.

الاحتمالات / نظرة الأساتذة	التكرارات	النسب المئوية
يعيشون حياة أفضل	44	73,3
أخطئوا في قراراتهم	16	26,7
المجموع	60	100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (26) أن (44) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (73,3) من مجتمع البحث الإجمالية أجابوا بأنهم ينظرون إلى زملائهم المتقاعدين بأنهم يعيشون حياة أفضل من التي كانوا يعيشونها أثناء عملهم في حين أجاب (16) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (26,7) من مجتمع البحث الإجمالية أنهم يرون بأن زملائهم المتقاعدين أخطئوا في قراراتهم، وتبين هذه النتيجة أن الأساتذة ينظرون إلى الحياة في التقاعد أحسن منها في العمل وهذا راجع إلى رغبتهم في التقاعد، والخلود إلى الراحة والتخلص من المشاكل والضغوط التي يعيشونها في عملهم.

ج/ اختبار العلاقة بين بيئة العمل والتقاعد النسبي:

الجدول رقم (27): العلاقة بين اختيار المهنة ومتابعة الأساتذة لأخبار ومستجدات التقاعد النسبي الخاص بعمال التربية.

متابعة أخبار التقاعد النسبي / اختيار المهنة	نعم	لا	المجموع	قيمة معامل التوافق (C)	مستوى الدلالة الإحصائية(Sign)
نعم برغبة مني	38	13	51	0,36	0,002
لا ليس برغبة مني	07	02	09		
المجموع	20	40	60		

يوضح الجدول رقم (27) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,002) أي أقل من (0,005)، وهذا يدل على أنه توجد علاقة بين كل من اختيار المهنة بالرغبة ومتابعة أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,005) وهي علاقة متوسطة نظرا لأن قيمة معامل التوافق (C) هي (0,36)، وترجع ذلك إلى أن الأساتذة وبالرغم من أنهم يختارون مهنة التدريس برغبة كبيرة ويجيدون هذه المهنة بشدة، فأغلبهم اختارها برغبة منه، إلا أنهم يميلون إلى التقاعد النسبي حيث أنهم يتابعون باستمرار أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية خوفا من أية قرارات حكومية تخص قانون التقاعد ولا تصب في صالحهم، إذ ينلاحظ من الجدول أن أكمبر نسبة من الأساتذة الذين اختاروا مهنة التدريس برغبة منهم (38) الذين أجابوا بنعم في اختيار المهنة برغبة منهم هم يتابعون أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية، بينما(13) فقط من الأساتذة الذين اختاروا مهنة التدريس برغبة أجابوا بلا أي لا يتابعون أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية.

ويعود ذلك إلى أن الأستاذ ورغم أنه اختار مهنة التدريس برغبة منه ويتعلق بهذه المهنة إلا أنه لم يجد الجو المناسب والبيئة المناسبة للوظيفة التي يحبذها والتي يعلم بأنها رسالة نبيلة، فهو يرى بأنه فقد مكانته الاجتماعية وهو ما أكدته مقابلتنا مع إحدى الأستاذات ذوات الخبرة في الميدان، والشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين (التلاميذ)، ونقص في التجهيزات والأدوات اللازمة للعمل، وارتفاع الضوضاء ولامبالاة التلاميذ (انظر الجانب النظري- مصادر ضغوط العمل: المساندة الاجتماعية- بيئة العمل المادية).

الجدول رقم (28): العلاقة بين توفير المؤسسة للأدوات اللازمة للعمل ونظرة الأستاذة إلى زملائهم الذين استفادوا من التقاعد النسبي.

نظرة الأساتذة للزملاء المتقاعدين (نسبيا) / توفير المؤسسة لأدوات اللازمة للعمل	يعيشون حياة أفضل	أخطئوا في قراراتهم	المجموع	قيمة معامل التوافق(C)	الدلالة الإحصائية (Sign)
نعم	32		40	0,20	0,04
لا	12		20		
المجموع	44		60		

يوضح الجدول رقم (28) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,04) أي أصغر من (0,05) وهذا ما يدل على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من توفير المؤسسة للأدوات اللازمة لعمل الأستاذ ذو نظرة هذا الأخير إلى زملائه المتقاعدين وذلك عند مستوى الدلالة (0,05)، وهي علاقة ضعيفة لأن قيمة معامل التوافق (C) هي (0,20)، وتبين هذه النتيجة رغبة الأستاذ في الاستفادة من التقاعد النسبي مثل زملائه المتقاعدين، وهذا راجع إلى عدم توفير المؤسسة للأدوات اللازمة للعمل مما يزيد عندما لا يجد الأدوات اللازمة لإنجاز عمله، الشيء الذي يترك لديه بعض الآثار النفسية التي تجعله يفكر في ترابط وظيفته.

الجدول رقم (29): العلاقة بين تأدية الأستاذ لساعات إضافية في العمل ونظرته إلى الزملاء الذين استفادوا من التقاعد النسبي.

نظرة الأستاذ للزملاء المتقاعدين(نسبيا) / تأدية الأستاذ لساعات إضافية	يعيشون حياة أفضل	أخطئوا في قراراتهم	المجموع	قيمة معامل التوافق (C)	الدلالة الإحصائية (Sign)
نعم أؤدي	25		27	0,37	0,002
لا أؤدي	19		33		
المجموع	44		60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (29) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,002) أي أقل من (0,05)، وهذا يدل على أنه توجد علاقة بين كل من تأدية الأستاذ لساعات إضافية خارج دوامه الرسمي ونظرته إلى الزملاء المتقاعدين وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05)، وهي علاقة متوسطة لأن قيمة معامل التوافق (C) هي (0,37) حيث نجد بأن (25) من الأساتذة الذين أجابوا بنعم يؤدون ساعات إضافية خارج دوامهم الرسمي ينظرون إلى زملائهم المتقاعدين بأنهم يعيشون حياة أفضل، بينما (19) من الأساتذة الذين أجابوا بأنهم لا يؤدون ساعات إضافية خارج دوامهم الرسمي أجابوا كذلك بأنهم ينظرون إلى زملائهم المتقاعدين بنفس النظرة فيما نجد أن عدد قليل فقط من الأساتذة الذين ينظرون إلى زملائهم المتقاعدين بأنهم أخطئوا في قراراتهم بالتقاعد النسبي وهم (16) أستاذ، وأغلبهم لا يؤدون ساعات، إضافية في العمل خارج الدوام الرسمي (14 أستاذ)، وذلك راجع إلى رغبة الأستاذ في ترك الوظيفة والخروج في التقاعد النسبي وخاصة أولائك الذين يؤدون ساعات إضافية التي يرونها إجحاف في حقهم خاصة في ظل عدم رضاهم عن الأجر الذين يتقاضونه مقابل الجهد المبذول، وهو ما تطرق إليه الباحث في الجانب النظري حيث ذكر ضمن مصادر ضغوط العمل التنظيمية، العبء الوظيفي المدرسي ، حيث أن زيادة عبء العمل عن الحد المطلوب يعتبر أحد المؤشرات الوظيفية التي تؤدي إلى ضغوط العمل، حيث يصبح عبء العمل أكبر من القدرات المتوفرة لدى الأستاذ مما يحدث لديه خللا نفسيا يجعله يفكر في ترك وظيفته.

الجدول رقم (30): العلاقة بين لا مبالاة بعض التلاميذ ومتابعة الأستاذ لإخبار ومستجدات التقاعد النسبي:

متابعة الأستاذ لأخبار التقاعد النسبي / لا مبالاة بعض التلاميذ	لا	نعم	المجموع	قيمة معامل التوافق (C)	الدلالة الإحصائية (Sign)
نعم	37	13	50	0,37	0,07
لا	03	07	10		
المجموع	40		60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (30) ن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,007) أي أقل من (0,05) وبالتالي توجد علاقة ذات صلة إحصائية بين كل من لا مبالاة بعض التلاميذ أثناء قيام الأستاذ بعمله ومتابعته لأخبار ومستجدات التقاعد النسبي عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة متوسطة لأن قيمة معامل التوافق (C) هي (0,33)، وهذا راجع إلى الضوضاء والتشويش الذي يحدثه التلاميذ الغير مبالون عند قيام الأستاذ بشرح الدرس مما بسبب له ضغطا نفسيا كبيرا، خاصة وأن القوانين الجديدة أصبحت في صالح التلميذ وهذا ما أكدته المقابلة التي أجريت مع الأستاذ ذات أقدمية وتنتظر حصر لها على التقاعد النسبي بعد ما قدمت طلبا لذلك إذ بينت أن معظم القوانين أصبحت في صالح التلميذ وذلك خاصة بعد الإصلاحات التي طرأت على قطاع التربية والتعليم مؤخرا، كما أكدت ذلك دراسة غادة بنت مساعد صالح الدروس في أهم مصادر ضغوط العمل المؤدية إلى الميل نحو التقاعد المبكر والتي جاءت بصبغة مشابهة أخرى (عدم تقدير جهود الأستاذ من قبل الطالبات)، وذلك في دراستها التي جاءت بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى أساتذة المرحلة الثانوية.

الجدول رقم (31): العلاقة بين توافق أجر الأستاذ مع الجهد الذي يبدله والتفكير في التقاعد النسبي.

تفكير الأستاذ في التقاعد النسبي / توافق الأجر مع الجهد المبذول	نعم	لا	المجموع	قيمة معامل التوافق (C)	الدلالة الإحصائية (Sign)
نعم	13	01	14	0,26	0,03
لا	29	17	46		
المجموع	42	18	60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (31) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,03) أي أقل من (0,05) وهذا دليل على أنه توجد علاقة بين كل من توافق الأجر مع الجهد الذي يبذله الأستاذ والتفكير في التقاعد النسبي، وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05)، وهي علاقة ضعيفة نظرا لأن قيمة معامل التوافق (C) هي (0,26)، وترجع هذه العلاقة إلى كون الأجر الذي يتلاقاه الأستاذ في التعليم الثانوي غير كافي لتلبية الحاجات التي يطمح إليها (السكن اللائق، السيارة....) خاصة بعد ظهور ما يسمى بالربح السريع، وكذلك الأزمة الاقتصادية التي تمر بها البلاد وانعدام وجود زيادات في الأجور والحوافز، وهو ما أشير إليه في الجانب النظري من فصل ضغوط العمل في عنصر مصادر ضغوط العمل والتي ذكر منها العوامل الاقتصادية، وما أشارت إليه كذلك نظرية "ماسلو" إذ أن الأستاذ يتعرض للضغوط عندما يعجز عن تحقيق الحاجات وضعها "ماسلو" في هرمه لاسيما الحاجات الفيزيولوجية والتي تأخذ في الارتفاع نحو حاجات فنية أعلى كالحاجة إلى الأمن والحب والتقدير الايجابي وتحقيق الذات، فالأستاذ عندما يعجز عن تحقيق حاجاته التي كان يطمح إلى تحقيقها، وبعد أن يرى بأن أجره لا يرتفع بشكل كبير مع بقائه في مهنته، يبدأ في البحث عن مكان آخر لتحقيق ما كان يطمح إليه وخاصة بعد انتشار المدارس الخاصة في الفترة الأخيرة والطريقة التي تعمل بها (جهد أقل بأجر مرتفع).

الجدول رقم (32): العلاقة بين صعوبة التنقل إلى المؤسسة ونظرة الأساتذة زملائهم الذين استفادوا من التقاعد النسبي.

نظرة الأساتذة لزملائهم المتقاعدين نسبيا / صعوبة التنقل إلى المؤسسة	يعيشون حياة أفضل	أخطئوا في قراراتهم	المجموع	قيمة معامل التوافق(C)	الدلالة الإحصائية (Sign)
نعم	05	07	12	0,34	0,006
لا	39	09	48		
المجموع	44	16	60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (32) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,006) وهو أصغر من (0,05) أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من صعوبة التنقل إلى المؤسسة (تنقل الأستاذ)، ونظرته إلى الزملاء الذين استفادوا من التقاعد النسبي وهي علاقة متوسطة نظرا لأن قيمة معامل التوافق (C) هي (0,34)، حيث نجد أن (44) من الأساتذة أجابوا عن صعوبة التنقل إلى المؤسسة يرون بأن زملائهم الذين استفادوا من التقاعد النسبي يعيشون حياة أفضل، وهذا مؤشر يدل على أن أغلب الأساتذة يرغبون في التقاعد النسبي، فيما نجد أن (16) فقط من الأساتذة المبحوثين يرون بأن زملائهم الذين استفادوا من التقاعد النسبي أخطئوا في قراراتهم، وهذا راجع إلى المشاكل والصعوبات التي يجدها بعض الأساتذة عند تنقلهم إلى المؤسسة (الثانوية) مكان عملهم.

الجدول رقم (33): العلاقة بين التفكير في تغيير الوظيفة وموقف الأساتذة في حال إلغاء قانون التقاعد.

موقف الأساتذة / التفكير في تغيير الوظيفة	تحتج	تنفعل	لا تبالي	المجموع	قيمة معامل التوافق(C)	مستوى الدلالة الإحصائية
أجر مرتفع	24	05	00	29	0,38	0,03
جهد أقل	01	00	01	02		
امتيازات أخرى	23	04	02	29		
المجموع	48	09	03	60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss).

يوضح الجدول رقم (33) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,03) أي أقل من (0,05)، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من فكرة تغيير الوظيفة وموقف الأستاذ في حال إلغاء قانون التقاعد، عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05)، وهي علاقة متوسطة نظرا لأن قيمة معامل التوافق (C) هي (0,38)، وترجع هذه العلاقة إلى الامتيازات التي يبحث عنها أساتذة التعليم الثانوي والتي هي غير موجودة في ميدان التعليم الثانوي أو المؤسسات التي يعملون فيها، مثل الأجر المرتفع، والامتيازات الأخرى كإكمال الدراسات العليا، والترقية السريعة والعمل لدى الخواص الذي يوفر أموالا كثيرة وجهود أقل وغيرها، حيث يبين الجدول أعلاه أن غالبية الأساتذة الذين يحتجون في حالة إلغاء التقاعد النسبي يبحثون عن الأجر المرتفع وامتيازات أخرى في حالة التفكير في تغيير الوظيفة، ولقد تطرقت إلى ذلك نظرية "ماسلو" حيث توصلت إلى أن الشعور بالضغط يأتي نتيجة لنقص إشباع الحاجات، فالأستاذ لا يشعر بالضغط إلا بعدما يرى بأنه فشل في تحقيق بعض الحاجات الفيزيولوجية التي كان يريد أن يحققها من وراء منصبه كأستاذ (المسكن، السيارة، الراحة النفسية...)، فيشعر بالضغط من ذلك، ويبحث عن مكان آخر ليحققها.

ثانيا- صراع الدور وعلاقته بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي:

أ/ وصف إجابات الأساتذة عن صراع الدور:

الجدول رقم(34): صعوبة التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمسؤوليات تجاه العمل.

الإجابات / التوفيق بين المسؤوليات	التكرارات	النسب المئوية
نعم أجد صعوبة	39	٪65
لا أجد صعوبة	21	٪35
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية(spss).

يوضح الجدول رقم (34) أن (39) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (65٪) من إجمالي الدراسة أجابوا بأنهم يجدون صعوبة في التوفيق بين مسؤوليتهم الأسرية ومسؤوليتهم تجاه عملهم، بينما أجاب (21) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (35٪) من إجمالي مجتمع الدراسة بأنهم لا يواجهون صعوبة في ذلك، وتبين هذه النتيجة بن أغلبية الأساتذة يواجهون صعوبات في التوفيق بين مسؤولياتهم الأسرية ومسؤولياتهم تجاه عملهم وهو ما يسمى بصراع الدور، حيث يجد الأستاذ نفسه تجاه عملهم وهو ما يسمى بصراع الدور، حيث يجد الأستاذ نفسه يقوم بعدة أدوار اجتماعية، مما يسبب له ضغوط مختلفة، حيث أن الإناث مثلا وخاصة منهم النساء المتزوجات يقومون بدورهم التربوي التعليمي في الثانوية، ويعد انتهاء مدة العمل وعوض الذهاب إلى المنزل والإستراتيجية يجدن أنفسهن تحت تأثير ضغط عمل آخر ألا وهو الأعمال المنزلية، وهو ما ذهبت إليه نظرية أعراض التكيف العام لـ "هانز سيلي" حول ما أسماه بزملة التكيف العام، حيث أوضحت نتائج تجاربه أن مختلف الضغوط بما فيها التعب تؤدي إلى تمدد قشرة الأدرينالين وانكماش الغدة الصعترية، والغدد اللمفاوية وتقترح المعدة، وهذا ما يؤثر سلبا على الحالة الصحية للأستاذ.

الجدول رقم (35): المسؤوليات الأخرى للأستاذ في المؤسسة.

التكرارات / الاحتمالات	التكرار	النسبة	في حالة الإجابة بنعم ما هي مسؤولياتك	التكرار	النسبة
نعم لدي مسؤوليات أخرى	28	46,7٪	مكون رئيس مادة منسق مادة	08 10 10	٪28,5 ٪35,7 ٪35,7
لا ليست لدي مسؤوليات أخرى	32	٪53,3	/	/	/
المجموع	60	٪100	/	/	100٪

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (35) أن (32) من الأساتذة المبحوثين وهو ما يمثل (53,3٪) من مجتمع البحث ليست لديهم مسؤوليات أخرى في المؤسسة أي يدرسون فقط وليس لديهم مسؤوليات أخرى كتكوين الأساتذة المتربصين أو رئيس أو مشق مادة، بينما أجاب (28) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (46,7 ٪) من مجتمع البحث الإجمالي بأن لديهم مسؤوليات أخرى، بالإضافة إلى مهنة التدريس في المؤسسة، حيث أن (08) منهم أي ما نسبته (28,5٪) من الذين لديهم مسؤوليات أخرى لديهم مسؤوليات تكوين الأساتذة المتربصين، و (10) منهم أي ما نسبته (35,7٪) لديهم مسؤولية رئيس مادة، و (10) كذلك منهم أي ما نسبته (35,7٪) منهم لديهم مسؤولية منسق مادة، ومن خلال هذه النتيجة نرى بأن الكثير من الأساتذة لديهم مسؤوليات أخرى في المؤسسة تضاف إلى مهنة التدريس وهو ما نريد من حجم الأعباء الملقاة على عاتقهم وبالتالي زيادة الضغط في العمل من خلال زيادة التعب وعدم وجود وقت للراحة أو الذهاب إلى المنزل لقضاء وقت مع العائلة، وهو ما تؤكده النظرية التي وضعها متشجن (MICHIGAN) حول توافق الفرد والبيئة حيث أن الاجتهاد أو الضغوط تظهر نتيجة لاختلال التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المفروضة عليه وإدراكه لقدرته على التكيف معها، أو حالة يتفاعل فيها عامل أو مجموعة من العوامل مع الفرد يوجد خللا في توازنه الجسدي أو النفسي.

الجدول رقم (36): تغيير المنهاج والأعباء التي يضفيها للأستاذ.

الاحتمالات / تغيير المنهاج	التكرارات	النسب المؤوية
نعم يضيف لي أعباء أخرى	46	٪76,7
لا يضيف لي أعباء أخرى	14	٪23,3
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (36) أن (46) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (76,7٪) أجابوا بأن تغيير المنهاج بضيف لهم أعباء عمل أخرى بينما أجاب (14) فقط منهم وهو ما نسبته (23,3٪) بأن تغيير المنهاج لا يضيف لهم أعباء عمل أخرى، وتشير هذه النتيجة إلى أن أغلبية الأساتذة يواجهون أعباء عمل إضافية جراء تغير المنهاج، هذا الأخير الذي ينتج عن التغير المستمر لشاغل منصب وزير التربية، وكذا الإصلاحات التي تمس القطاع، وهو الشيء الذي أكدته المقابلات التي أجريت مع بعض الأساتذة، إذ أن تغير المنهاج يفرض على الأستاذ إعادة وضع وصياغة دروس جديدة تتكيف مع المنهاج الجديد والبرنامج المسطر من طرف الوزارة دون إشراك الأستاذة في ذلك، إذ أكدت أستاذة ذات خبرة وأقدمية في الميدان من خلال المقابلة التي أجريناها معها بأن عدم إشراك الأستاذ عند تغيير المنهاج أو البرنامج السنوي التي تضعه الوزارة يضع الأستاذ أمام عدة مشاكل وصعوبات وأعباء إضافة للعمل.

الجدول رقم (37): شعور الأستاذ بالمسؤولية عندما تكون نتائج الاختبارات سيئة.

الاحتمالات / الشعور بالمسؤولية	التكرارات	النسب المئوية
نعم أشعر بالمسؤولية	38	٪63,3
لا أشعر بالمسؤولية	22	٪36,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (37) أن (38) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبنه (63,3٪) يشعرون بالمسؤولية عندما تكون نتائج الاختبارات سيئة، بينما (22) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (36,7٪) من مجتمع البحث الإجمالي لا يشعرون بالمسؤولية عندما تكون نتائج الاختبارات سيئة، وتبين

هذه النتيجة أن نسبة كبيرة من الأساتذة لديهم المسؤولية تجاه الآخرين أي تجاه التلاميذ وهو يجعلون يمرون بفترات معينة من الضغط، خاصة بعد نتائج الاختبارات وهي مسؤولية مضافة إلى مسؤولية الأسرة والآباء، وهو ما يفسره نموذج جيبسون (GIBSON) وزملائه إذ يعتبر بأن الفروق الفردية (معرفية، عاطفية، بيولوجية، ديموغرافية) من أهم الظروف الضاغطة التي يواجهها الفرد، ويعتبر كذلك صراع الدور، غموض الدور، كثافة الدور، من أهم العوامل الفردية التي تسبب الضغوط في العمل وتترك نتائج سلبية على الفرد العامل في المنظمة، منها القلق وضغط الدم الزائد والأمراض القلبية.

الجدول رقم (38): ردة فعل الأستاذ عندما يقيمه المفتش تقييما منخفضا.

الاحتمالات / ردة الفعل	التكرارات	النسب المئوية
تصاب بالإحباط	38	٪63,3
تتوتر	19	٪31,7
لا تبالي	03	٪05
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (38) أن (38) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (٪63,3) من البحث الإجمالية أجابوا بأنهم يصابون بالإحباط عندما يقيمهم المفتش تقييما منخفضا، في حين أجاب (19) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (٪31,7) من مجتمع البحث الإجمالية أنهم يتوترون عندما يقيمهم المفتش تقييما منخفضا بينما أجاب (03) فقط من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (٪05) أنهم لا يبالون عندما يقيمهم المفتش تقييما منخفضا، وتشير هذه النتيجة إلى أن أغلب الأساتذة يصابون بالإحباط أو يتوترون عندما يقيمهم المفتش تقييما منخفضا وهذا راجع إلى الفرص في الترقية التي يتركها أثر تقييم المفتش، أو بالنسبة للأساتذة المعنيين حديثا وبالتالي فهذا النوع آخر من الاستجابات النفسية (الإحباط والتوتر) الذي يتركها أثر صراع الدور أو غموضه لدى الأستاذ.

الجدول رقم (39): التوافق بين طبيعة عمل الأستاذ و تخصصه.

الاحتمالات / طبيعة العمل	التكرارات	النسب المئوية
نعم تتفق طبيعة عملي مع تخصصي	55	٪91,7
لا تتفق طبيعة عملي مع تخصصي	05	٪8,3
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (39) أن (55) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (91,7٪) من مجتمع البحث الإجمالي في حين نجد أن (05) أساتذة أي ما نسبته (8,3٪) من مجتمع البحث الإجمالية أجابوا بأن طبيعة عملهم لا تتوافق مع تخصصهم، وهذه النتيجة تبين بأنه رغم الجهود التي تقوم بها الوزارة والجهات الوصية على التربية والتعليم في توظيف الأستاذ في عمل يتلاءم مع تخصصه، إلا أنه هناك بعض الأساتذة الذين يرسبون بعض المواد لا تتلاءم مع تخصصهم وهذا ما يولد لديهم بعض الصعوبات والمشاكل التي بدورها تخلق لهم ضغط في عملهم.

الجدول رقم (40): شعور الأستاذ بالإحباط تجاه عمله نتيجة عدم تحقيقه لطموحاته.

الاحتمالات / الشعور بالإحباط	التكرارات	النسب المؤوية
نعم أشعر بالإحباط	46	٪76,7
لا أشعر بالإحباط	14	٪23,3
المجموع	60	100٪

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (40) أن (46) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (76,7٪) من المجتمع الإجمالي أجابوا بأنهم يشعرون بالإحباط لأن العمل الذي يقومون به لم يحقق لهم طموحاتهم، في حين نجد أن (14) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (23,3٪) من مجتمع البحث الإجمالي أجابوا بأنهم لا يشعرون بالإحباط لأن العمل الذي يقومون به لم يحقق لهم طموحاتهم، وتبين هذه النتيجة أن أغلب الأساتذة ونسبة كبيرة منهم محبطين بسبب عدم تحقيق طموحاتهم، رغم العمل والمجهودات الكبيرة التي يقومون بها يوميا وهو ما يبينه النوع الأول من التوافق بين الفرد والبيئة من نظرية توافق الفرد والبيئة

حيث يجب أن يكون التوافق بين حاجات ودوافع وأهداف الفرد وبين المزايا التي تحققها له وظيفته في عمله من أجل التقليل من ضغط العمل على الفرد العامل، أما إذا ما غاب هذا التوافق فإنه يحصل العكس مثلما بينته النتيجة التي أبرزها الجدول رقم (14) حيث أن وظيفة الأستاذ لم تحقق له طموحاته.

ب/ اختبار العلاقة بين صراع الدور والتقاعد النسبي:

الجدول رقم (41): العلاقة بين صعوبة التوفيق بين المسؤوليات والاستفسار عن التقاعد النسبي.

الاستفسار عن التقاعد النسبي / صعوبة التوفيق بين المسؤوليات	نعم	لا	المجموع	قيمة معامل التوافق(C)	الدلالة الإحصائية (Sign)
نعم	35	04	39	0,51	0,00
لا	7	14	21		
المجموع	42	18	60		

يوضح الجدول رقم (41) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,00) أي أصغر من (0,05) وهذا يدل على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من صعوبة التوفيق لدى الأستاذ بين مسؤولياته الأسرية ومسؤولياته في العمل وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05)، وهي علاقة قوية لأن قيمة معامل التوافق (C) هي (0,51)، وتفسر هذه العلاقة القوية إلى كون مجتمع البحث يتكون غالبيته من الإناث المتزوجات (النساء) (أنظر جدول البيانات الشخصية الخاص بالنساء)، إذ أن المرأة المتزوجة تجد صعوبات كبيرة في التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومسؤولياتها في العمل وهو الشيء الذي سبق ذكره في الجانب النظري (من مصادر ضغوط العمل: صراع الدور) وذلك عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقصة ويحدث هذا بين متطلبات دور الفرد في العمل ودوره في الأسرة، خاصة وأن هذه المهنة تتطلب التحضير الجيد للدروس في البيت، الشيء الذي يجعل الأستاذ أو الأستاذة تقع تحت جملة من التأثيرات السلبية منها: التأخر في إنجاز العمل أو الالتحاق به، نقص العطاء، الإحباط، ومشكلات نفسية أخرى جراء تعرض الأستاذ إلى التعب والإرهاق الشديد وهو ما أكدته نظرية "هانز سيلي" في زملة التكيف العام (سبق شرحها)، وهو ما يفسر ميل فئة الإناث أكثر منها من الرجال إلى التقاعد النسبي وهو ما أكدته دراسة الباحث "محمد سعد عماد" بسوريا (اتجاهات المدرسين نحو

التقاعد المبكر) حيث كانت من نتائج الدراسة أن الإناث أكثر ميولا نحو التقاعد المبكر والمتزوجين أكثر ميلا من العازبين نحو التقاعد المبكر.

الجدول رقم(42): العلاقة بين تغيير المنهاج ومتابعة أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية.

متابعة أخبار التقاعد النسبي / تغيير المنهاج يضيف الأعباء	نعم	لا	المجموع	قيمة معامل التوافق(c)	الدلالة الإحصائية (sign)
نعم	35	10	45	0,39	0,005
لا	05	10	15		
المجموع	40	20	60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (42) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,005) أي أقل من (0.05) وهذا يدل على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من متغير المنهاج الدراسي ومتابعة الأستاذ لأخبار ومستجدات التقاعد النسبي (الميل نحو التقاعد النسبي) وهي علاقة متوسطة لأن قيمة معامل التوافق (c) هي (0,39)، وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وذلك راجع إلى الأعباء الإضافية التي يضيفها تغيير المنهاج للأستاذ الذي يدرس في التعليم الثانوي إذ يتطلب ذلك إعادة صياغة الدروس والتحضير الجيد لها ومراجعة الكتب الجديدة وغيرها، وهذا ما يضيف أعباء أخرى للأستاذ، وهو ما توصلت إليه وأكدته دراسة "دابر" وآخرون، حيث خلصت الدراسة إلى أن سياسات المؤسسات التعليمية والنظام البيروقراطي المستخدم في أجهزة التربية والتعليم هو من أسباب ضغوط العمل داخل المدارس وعدم رضا الأساتذة عن مهنة التعليم، وهذا بدوره ما أكدته المقابلة التي أجريت مع أستاذة ذات خبرة وأقدمية، حيث أكدت أنه لا يتم استشارة الأساتذة وإشراكهم في عملية تغيير المنهاج الدراسي.

الجدول رقم (43): العلاقة بين الشعور بالمسؤولية تجاه النتائج السيئة والاستفسار عن التقاعد النسبي.

الاستفسار عن التقاعد النسبي / الشعور بالمسؤولية	نعم	لا	المجموع	قيمة معامل التوافق(c)	الدلالة الإحصائية (sign)
نعم	30	08	38	0,25	0,04
لا	12	10	22		
المجموع	42	18	60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (43) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,04) أي أصغر من (0,05) وهذا يدل على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من شعور الأستاذ بالمسؤولية عندما تكون نتائج الاختبارات سيئة واستفساره عن التقاعد النسبي (الميل نحو التقاعد النسبي) وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة ضعيفة لأن قيمة معامل التوافق (c) هي (0,25) وذلك راجع إلى الإحباط النفسي الذي يشعر به الأستاذ عندما تكون نتائج الاختبارات سيئة، وكذا ما يتعرض له من ضغوط أو استفسارات من قبل الإدارة والأعباء الإضافية التي تنتج عن ذلك (فترة الاستدراك)، إذ عوض أن يخلد الأستاذ إلى الراحة يجد نفسه أمام التحضير لاختبار الاستدراك، وهو يبين كذلك الشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين وهو ما تم التطرق إليه في الجانب النظري من مصادر ضغوط العمل حيث أن النظرة السلبية للمسؤول نحو الأستاذ يكون لها دوما أثرا سلبيا على معنوياته.

ثالثا– الضغوط النفسية وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي:

أ/ وصف إجابات الأساتذة عن الضغوط النفسية:

الجدول رقم (44) : الحالات التي حدث فيها إجهاد نفسي جراء القيام بالعمل.

الاحتمالات / الإجهاد النفسي	التكرارات	النسب المئوية
نعم سبق وأن حدث لي إجهاد نفسي	47	٪78,3
لا لم يسبق أن حدث لي إجهاد نفسي	13	٪21,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (44) أن (47) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (78,3٪) من مجتمع البحث الإجمالي أجابوا بأنهم سبق وأن حدث لهم إجهاد نفسي جراء القيام بعملهم، في حين أجاب (13) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (21,7٪) من مجتمع البحث الإجمالي أجابوا بأنهم لم يسبق وأن حدث لهم إجهاد نفسي جراء قيامهم بعملهم، وتشير هذه النتيجة إلى أن أغلبية الأساتذة سبق وأن حدث لهم إجهاد نفسي جراء القيام بعملهم وهذا راجع إلى المجهودات الكبيرة التي يبدلونها أثناء التدريس وكذلك التعب والإرهاق الشديدين وصعوبة التعامل مع التلاميذ، نظرا للسلوك السيئ من الكثير من التلاميذ ولا مبالاة الكثير منهم، ويعتبر الإجهاد النفسي من أهم الآثار التي تترتب عن إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه في العمل (استجابة نفسية).

الجدول رقم (45): ما إذا كان شعور الأستاذ بالقلق يقلل من تركيزه في العمل.

الاحتمالات / الشعوربالقلق	التكرارات	النسب المئوية
نعم شعوري بالقلق يقلل من تركيزي في عملي	47	٪78,3
لا شعوري بالقلق لا يقلل من تركيزي في عملي	13	٪21,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (45) أن (47) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (٪78,3) من مجتمع البحث الإجمالية أجابوا بأن شعورهم بالقلق يقلل من تركيزهم في عملهم، بينما أجاب (13) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (٪21,7) من مجتمع البحث الإجمالي أن شعورهم بالقلق لا يقلل من تركيزهم في عملهم، وتشير هذه النتيجة إلى أن أغلبية الأساتذة يعانون من عدم القدرة على التركيز في العمل وذلك راجع إلى ارتفاع نسبة الضوضاء ولا مبالاة التلاميذ وفق ما يوضحه الجدول رقم (14) عن ملاحظة الأستاذ للامبالاة التلاميذ أثناء تقديمه للدرس، ويعتبر الشعور بالقلق من بين الآثار النفسية التي تتركها بعض الضغوط المتعلقة ببيئة العمل والأفراد الموجودين فيها.

الجدول رقم (46): شعور الأستاذ بالملل نتيجة أدائه اليومي للعمل بنفس الطريقة.

الاحتمالات / الشعور بالملل	التكرارات	النسب المئوية
نعم يشعرني بالملل	29	٪48,3
لا يشعرني بالملل	31	٪51,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (46) أن (31) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (٪51,7) أجابوا بأن أداؤهم اليومي بنفس الطريقة لا يشعرهم بالملل، في حين أجاب (29) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (٪48,3) من مجتمع البحث الإجمالي أن أداؤهم اليومي لعملهم بنفس الطريقة يشعرهم بالملل وهي

نتائج متقاربة تدل على أن هناك نسبة كبيرة من الأساتذة يشعرون بالملل لأن حياتهم تبدوا لهم بأنها تسير بنفس الطريقة الروتينية يوميا، وذلك راجع لافتقاد المؤسسة إلى برامج ترفيهية تروح وترفه عن الأساتذة وتنسيهم ذلك الجو العملي المليء بالضغط والروتين اليومي، وكذلك قلة البرامج التكوينية التي تكون خارج المؤسسة لكي يحس الأستاذ بالتغيير ويكسب معارف جديدة (علمية وبشرية).

الجدول رقم (47): كيفية تصرف الأستاذ عند قيام أحد التلاميذ بسلوك سيئ.

الاحتمالات / تصرف الأستاذ	التكرارات	النسب المئوية
تنفعل	22	٪36,7
تعاقبه	38	٪63,3
لا تبالي	00	٪00
المجموع	60	100٪

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (47) بأن (38) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (٪63,3) من مجتمع البحث الإجمالية أجابوا بأنهم يعاقبون التلميذ عند قيامه بسلوك سيء، في حين أجاب (22) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (٪36,7) من مجتمع البحث الإجمالية أنهم ينفعلون عند قيام أحد التلاميذ بسلوك سيء بينما هناك من الأساتذة المبحوثين الذي أجاب بأنه لا يبالي، وتشير هذه النتيجة إلى أن جميع الأساتذة ينفعلون أو يعاقبون التلميذ عند قيامه بسلوك سيء ولكن بنسب متقاربة بين الانفعال والعقاب وذلك راجع إلى طبيعة القوانين التي أصبحت في صالح التلميذ، وكذلك محاولة الأستاذ لفرض النظام داخل القسم أثناء وقت التدريس وهذا يبين مسؤولية الأستاذ تجاه الآخرين (التلاميذ) وبعض الاستجابات النفسية التي لا يمكن أن تحدث له أثناء أدائه لعمله.

الجدول رقم (48) : شعور الأستاذ بالتوتر والقلق وتفكيره في ترك وظيفته.

الاحتمالات / الشعور بالقلق	التكرارات	النسب المئوية
نعم يجعلني أفكر في ترك الوظيفة	33	٪55
لا يجعلني أفكر في ترك الوظيفة	27	٪45
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (48) بأن (33) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (55٪) من مجتمع البحث الإجمالي أجابوا بأن شعورهم بالقلق والتوتر الدائم يجعلهم يفكرون في ترك وظيفتهم، في حين أجاب (27) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (45٪) من مجتمع البحث الإجمالية بأنه شعورهم بالقلق والتوتر الدائم لا يجعلهم يفكرون في ترك وظيفتهم، وتدل هذه النتيجة على أن أكبر نسبة من الأساتذة يفكرون في ترك وظيفتهم نتيجة التوتر والقلق الدائم، وتفسير ذلك أن القلق والتوتر هو حالة استجابة نفسية يشعر بها الأستاذ مرارا وتكرارا وليتخلص منها يفكر في ترك وظيفته التي هي مصدر قلقه وتوتره الدائم، بحيث يتجاوز الأستاذ المرحلتين الأوليتين من نظرية التكيف العام "لهانز سيلي" وهما مرحلتا الإنذار والمقاومة ليصل إلى مرحلة الانهيار والاستنزاف حيث يستنفذ مصادره الفسيولوجية في محاولة التكيف ويبدأ في البحث عن البديل للوظيفة أو المهنة التي يشغلها.

الجدول رقم (49): الاحترام الذي يحظى به الأستاذ في المؤسسة التي يعمل فيها.

الاحتمالات / الإحترام	التكرارات	النسب المئوية
نعم أحظى بالاحترام	59	٪98,3
لا أحظى بالاحترام	01	٪1,7
المجموع	60	٪100

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (49) أن (59) من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (98,3٪) من مجتمع البحث الإجمالي أجابوا بنعم أي أنهم يحظون بالاحترام في المؤسسة التي يعملون فيها، في حين أجاب (01) فقط من الأساتذة المبحوثين أي ما نسبته (1,7٪) من مجتمع البحث الإجمالي أنه لا يحظى بالاحترام، وهي ربما حالة شادة أو إجابة عشوائية لم ينتبه لها المبحوث، وتشير هذه النتيجة أن كل

الأساتذة المبحوثين يحظون بالاحترام في المؤسسة التي يعملون بها، ويفسر ذلك بطبيعة العلاقات الجيدة بين الزملاء وهو ما أكدته نتائج السؤال رقم (09) من استمارة البحث، أي أن الجدول رقم (10)، كما يفسر ذلك بالمكانة التي يحظى بها الأستاذ في المؤسسة التي يعمل بها وكون المؤسسة هي مؤسسة تربوية وأكمل الموظفين بها هم من فئة المثقفة.

ب/ اختبار العلاقة بين الضغوط النفسية و التقاعد النسبي:

الجدول رقم (50) : العلاقة بين الإجهاد النفسي والاستفسار عن التقاعد النسبي.

الاستفسار عن التقاعد النسبي / الإجهاد النفسي	تحتج	تنفعل	لا تبالي	المجموع	قيمة معامل التوافق(c)	مستوى الدلالة الإحصائية (sign)
نعم	35	11	01	47	0,41	0,02
لا	05	04	04	13		
المجموع	40	15	05	60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (50) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,02) أي أقل من (0,05)، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التعرض للإجهاد النفسي والاستفسار عن التقاعد النسبي، عند مستوى الدلالة (0,05) وهي علاقة متوسطة نظرا لأن قيمة معامل التوافق (c) هي (0,41)، وهذا راجع إلى المجهودات الكبيرة التي يبذلها الأساتذة في مرحلة التعليم الثانوي من أجل إبراز قدراتهم ومهاراتهم ومحاولاتهم تقديم الأفضل للتلاميذ وخاصة وأن المرحلة الثانوية هي مرحلة حاسمة ومصيرية في حياة التلميذ، وكذلك صعوبة التعامل مع الفئة الدراسية في هاته المرحلة (فئة المراهقين)، فالإجهاد النفسي هو من مؤشرات الضغوط النفسية التي لها علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي، وهو ما تطرقت إليه نظرية التكيف العام "لهانز سيلي" حينما يتجاوز الفرد المرحلتين الأوليتين من زملة التكيف العام وهما مرحلة الإنذار ومرحلة المقاومة التي يبذل فيها الكائن جهود للتعامل مع التهديد، ثم يصل إلى المرحلة الأخيرة وهي مرحلة الانهيار والاستنزاف حين يستنفد الكائن مصادره الفسيولوجية في محاولة التكيف.

الجدول رقم (51): العلاقة بين الشعور بالملل والتفكير في التقاعد النسبي.

التفكير في التقاعد النسبي / الشعور بالملل	لنعم	لا	المجموع	قيمة معامل التوافق(c)	الدلالة الإحصائية (sign)
نعم	18	11	11	0,26	0,03
لا	11	20	20		
المجموع	29	31	60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (51) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,03) أي أصغر من (0,05) وهذا يدل على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تفكير الأستاذ في التقاعد (الميل نحو التقاعد النسبي) وشعوره بالملل جراء قيامه اليومي بالعمل بنفس الطريقة، وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة ضعيفة لأن قيمة معامل التوافق (c) هي (0,26)، وترجع هذه العلاقة إلى الروتين اليومي الذي يعيشه الأستاذ ونقص المرافق الترفيهية وفترات الراحة التي تقلل من شعور الأستاذ بالروتين، وهو نوع من الضغوط السلبية الذي سبق وأن أشار إليه الباحث في الجانب النظري في عنصر أنواع ضغوط العمل حيث تنعكس سلبا على الروح المعنوية للأستاذ وتؤدي إلى الشعور بالأرق والتعب والتشاؤم من المستقبل، وخاصة في ظل انخفاض الدعم الاجتماعي للبعض منهم الشيء الذي يجعلهم يفكرون في التقاعد النسبي للتخلص من تلك الضغوط، وهو ما أكدته أستاذة ذات خبرة في مقابلة أجراها الباحث معها حيث اعتبرت بأن التقاعد النسبي ليس حلا وأن التعب والإرهاق والملل هو ما يدفع إلى ذلك، واقترحت بأن الأستاذ عطل قصيرة أو طويلة المدى، بعدها سيشتاق الأستاذ للعمل والتلاميذ من جديد وبالتالي تتجدد طاقته ويقوي عزمه وهذا بالتجربة على حد قولها.

الجدول رقم (52): العلاقة بين الشعور بالقلق والاستفسار عن التقاعد النسبي.

الاستفسار عن التقاعد النسبي / الشعور بالقلق	نعم	لا	المجموع	قيمة معامل التوافق(c)	الدلالة الإحصائية (sign)
تعم	36	11	47	0,27	0,03
لا	06	07	13		
المجموع	42	18	60		

المصدر: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

يوضح الجدول رقم (52) أن مستوى الدلالة الإحصائية هو (0,03) أي أصغر من (0,05) وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من شعور الأستاذ بالقلق والاستفسار عن التقاعد النسبي (الميل نحو التقاعد النسبي)، وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة ضعيفة لأن قيمة معامل التوافق (c) هي (0,27)، وهو ما أشارت إليه نظرية التحليل النفسي "لفرويد" عندما تحدث عن الخصائص الشخصية لبعض الأفراد، عندما يكون لديهم الأنا ضعيف إذ سرعان ما يقعون فريسة للصراعات والتوترات والتهديدات زمن ثم لا يستطيع الأنا القيام بوظائفه ولا يحقق ذلك التوازن بين مطالب "الهو" ومتطلبات الواقع، وعلى هذا الأساس ينتج الضغط النفسي، فالخصائص الشخصية لبعض الأساتذة تجعلهم يتعرضون للضغوط النفسية دون غيرهم.

والقلق حسب نظرية "سيبلبرجر" عملية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل بشكل ما من الضغط، هذا الضغط الذي يحاول الأستاذ تكرارا ومرارا التخلص منه ولكن محاولاته والبيئة التي يعمل فيها تحول دون ذلك فيفكر في التقاعد النسبي كحل لذلك، وتنطبق هذه الحالة حسب نظرية من نظريات التقاعد وهي نظرية الأزمة على الأساتذة الذين يعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم حيث يكسبهم دورا مهنيا يحدد علاقتهم مع الآخرين، ويمثل التقاعد بالنسبة إليهم أزمة يخافون منها وبالتالي يقع الأستاذ في ضغط نفسي جراء التفكير في التقاعد والخوف منه.

الفصل السادس : مناقشة نتائج الدراسة.

- أولا- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.
- ثانيا- مناقشة النتائج في ضوء النظريات.
- ثالثا- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.
- رابعا- النتائج العامة للدراسة.
- خامسا- توصيات واقتراحات الدراسة.
- سادسا- صعوبات الدراسة.
- خلاصة الفصل.

أولا- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

أ_ نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

للجو السائد في بيئة العمل علاقة بالميل نحو التقاعد لدى أستاذة التعليم الثانوي من خلال مناقشة الباحث للمؤشرات التالية للفرضية:

_ اختيار المهنة ⟵ متابعة أخبار ومستجدات التقاعد.

_ توفر المؤسسة على أدوات العمل ⟵ النظرة إلى الزملاء المتقاعدين.

_ تأدية ساعات إضافية ⟵ النظرة إلى الزملاء المتقاعدين.

_ لا مبالاة التلاميذ ⟵ متابعة أخبار ومستجدات التقاعد.

_ الأجر والحوافز ⟵ التفكير في التقاعد النسبي.

_ صعوبة التنقل إلى المؤسسة ⟵ النظرة إلى الزملاء المتقاعدين.

_ التفكير في تغيير الوظيفة ⟵ الموقف في حال إلغاء قانون التقاعد.

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

_ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختيار الأستاذ لمهنة التدريس في التعليم الثانوي ومتابعة أخبار ومستجدات التقاعد عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة متوسطة.

_ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفير المؤسسة للأدوات اللازمة للعمل ونظرة الأستاذ لزملائه المتقاعدين عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة ضعيفة.

_ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تأدية الأستاذ في التعليم الثانوي لساعات إضافية في العمل خارج الدوام الرسمي ونظرة الأستاذ لزملائه المتقاعدين عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة متوسطة.

_ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين لا مبالاة التلاميذ ومتابعة الأستاذ لأخبار التقاعد النسبي عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة متوسطة.

_ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافق أجر الأستاذ مع الجهد المبذول والتفكير في التقاعد النسبي عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة ضعيفة.

_ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين صعوبة تنقل الأستاذ إلى المؤسسة التي يعمل فيها ونظرته إلى الزملاء المتقاعدين عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة متوسطة.

_ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تفكير الأستاذ في تغيير وظيفته وموقفه في حال إلغاء قانون التقاعد الخاص بعمال التربية.

نلاحظ أن أغلب المؤشرات الخاصة ببيئة العمل تدل على وجود علاقة ضعيفة بين بيئة العمل والميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي والفرضية الجزئية الأولى محققة.

ب-نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

_ لصراع الدور علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي، من خلال مناقشة الباحث للمؤشرات التالية للفرضية:

_ صعوبة التوفيق بين المسؤوليات ⟵ الاستفسار عن التقاعد النسبي.

_ تغيير المنهاج الدراسي ⟵ متابعة أخبار ومستجدات التقاعد النسبي.

_ الشعور بالمسؤولية تجاه النتائج السيئة للتلاميذ ⟵ الاستفسار عن التقاعد النسبي.

توصل الباحث إلى النتائج التالية:

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من صعوبة توفيق الأستاذ بين مسؤولياته الأسرية ومسؤولياته في العمل والاستفسار عن التقاعد النسبي، عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة متوسطة.

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من تغيير المنهاج الدراسي ومتابعة الأستاذ لأخبار ومستجدات التقاعد النسبي الخاص بعمال التربية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة ضعيفة.

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الشعور بالمسؤولية تجاه نتائج التلاميذ السيئة والاستفسار عن التقاعد النسبي، عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة ضعيفة.

نلاحظ أن أغلب المؤشرات الخاصة بصراع الدور (الذي يقوم به الأستاذ في التعليم الثانوي) تدل على وجود علاقة بين صراع الدور والميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي والفرضية الجزئية الثانية محققة.

ج-نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

_ للضغوط النفسية علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

_ من خلال مناقشة الباحث للمؤشرات التالية للفرضية.

_ الإجهاد النفسي ⟵ الاستفسار عن التقاعد النسبي.

_ الشعور بالتوتر والقلق ⟵ الاستفسار عن التقاعد النسبي.

_ الشعور بالملل ⟵ التفكير في التقاعد النسبي.

قلة الاحترام ⟵ الميل نحو التقاعد النسبي

توصل الباحث إلى النتائج التالية:

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الإجهاد النفسي الذي يتعرض له الأستاذة واستفساره عن التقاعد النسبي عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05).

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من شعور الأستاذ بالقلق واستفساره عن التقاعد النسبي عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة ضعيفة.

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من شعور الأستاذ بالملل وتفكيره في التقاعد النسبي عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وهي علاقة ضعيفة.

نلاحظ أن أغلب المؤشرات الخاصة بالضغوط النفسية (لدى أساتذة التعليم الثانوي) تدل على وجود علاقة بين الضغوط النفسية والميل نحو التقاعد النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي ماعدا مؤشر قلة الاحترام والفرضية الجزئية الثالثة محققة.

ثانيا- مناقشة النتائج في ضوء النظريات:

جاءت نتائج دراسة الباحث مطابقة لما ورد في بعض النظريات نذكر منها:

نظرية "ماسلو" للحاجات حيث توصل الباحث إلى أن الأستاذ عندما يشعر أن مهنة التدريس لم تحقق له الحاجات التي يسعى إليها يؤدي ذلك إلى خلق بع الضغوط عليه الشيء الذي يجعله في التفكير في ترك الوظيفة والبحث عن مكان آخر لإشباع حاجاته، وكذلك نظرية أعراض التكيف العام "لهانز سيلي" حيث أن الأستاذ وعندما يعجز عن تحقيق التكيف البيئة التي يعمل فيها عبر مروه بالمراحل الثلاثة لزملة التكيف العام وهي مرحلة الإنذار، مرحلة المقاومة ومرحلة الاستنزاف والانهيار يجد نفسه عرضة لمجموعة من الضغوط النفسية، التي تترك آثارها السلبية عليه، وكذلك نظرية التقدير المعرفي التي عرفت الضغوط بأنها تتولد عندما يكون هناك تناقص بين المتطلبات الشخصية للفرد، فكلا النظريتين تناولتا الضغوط من الجانب النفسي والفسيولوجي، وهو يتطابق مع نتائج الباحث عن الضغوط النفسية التي يتعرض لها الأستاذ، ونظرية "سبيلبرجر" حول القلق الذي فسره بأنه نوع من الضغوط النفسية التي تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية، وقد كان الشعور بالقلق أحد النتائج التي توصل إليها الباحث بأنها تسبب الضغوط النفسية، وكذل نظرية التحليل النفسي "لفرويد" حيث أرجع تعرض بعض الأفراد للضغوط دون الآخرين إلى الخصائص الشخصية لهم، وهي النتيجة التي توصل إليها الباحث في تعرض بعض الأساتذة للضغوط النفسية دون الآخرين.

نظرية توافق الفرد والبيئة لـ "متشجن" حيث تركز على العلاقة بين إدراك الفرد لقدراته الشخصية وبين الضغوط والإجهاد، حيث توصل الباحث إلى أن عدم التوافق بين حاجات ودوافع وأهداف الأساتذة وبين المزايا التي تحققها لهم وظيفة التدريس في عملهم من أهم ضغوط العمل التي تجعلهم يفكرون في تغيير وظيفتهم، وأن الإجهاد النفسي يظهر نتيجة لاختلال التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المفروضة عليه وإدراكه لقدرته على التكيف معها (صراع الدور).

نظرية النشاط الخاصة بالتقاعد حيث أن الفرد يسعى إلى العمل بعد التقاعد ويسعى بغض الأغراض التي لم يحققها له العمل أو النشاط الذي كان يزاوله قبل التقاعد وهو ما توصل إليه الباحث أن أغلب الأساتذة لا يتوقفون عن العمل بعد التقاعد بل العكس يبحثون عن مناصب عمل لدى الخواص لتحقيق بعض الأهداف التي لم يحققوها أثناء عملهم، والنظرية الاستمرارية التي تقوم على أن تكييف المتقاعد يعتمد على إيجاد أدوار مشابهة للأدوار التي كان الفرد يزاولها قبل التقاعد وهو ما فسره الباحث باستمرار الأستاذ في تقديم عطائه والبحث عن العمل في المدارس الخاصة وفق المقابلات التي أجراها مع بعض الأساتذة.

ثالثا- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

لقد حاول الباحث في دراسته هذه الإجابة عن التساؤل الرئيسي الذي مفاده هل لضغوط العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟ وقد انبثقت عن الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة ثلاث فرضيات فرعية حيث أثبتت صدقها: (بيئة العمل، صراع الدور، الضغوط النفسية) علاقته بالميل نحو التقاعد النسبي، حيث أظهرت نتائج الفرضيات المحققة أن للجو السائد في بيئة العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذلك لكل من صراع الأدوار والضغوط النفسية علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وبالتالي فالفرضية الرئيسية كانت لضغوط العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وهي تتفق مع دراسة "مانغ صبرينة" (2007،2008) حيث أكدت دراستها أن الأستاذ يتعرض لجملة من الضغوط التي تقف حائلا بينه وبين تحقيق المستوى المطلوب للأداء، وكذلك الأستاذ يؤدي وظيفته كما يؤدي الأداء الإداري الذي يمكنه من تسيير شؤون الجامعة والطلبة من جهة أخرى، واتضح أن الأستاذ الذي يجعل على عاتقه الدور الإداري يكون عرضة لطائلة من الضغوط التي تتولد عن كثرة المهام المستندة إليه والتي تتطلب وقتا وجهدا إضافيين، وهو ما يتطابق مع دراسة الباحث في صراع الدور.

كما تتفق نتائج دراسة الباحث مع نتائج دراسة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1983) حيث أكدت على أسباب عدم رضا المعلمين عن عملهم التي تؤدي إلى الضغوط المهنية وهاته الأسباب هي الرواتب والحوافز، نظرة المجتمع (المكانة الاجتماعية) العبء التدريسي، وكذلك تتفق مع نتائج دراسة الباحث هذه مع دراسة الباحث "محمد عماد" (2004) حيث أكدت أن من الأسباب التي تدفع نحو التقاعد

المبكر (الصحية، المادية، النفسية، الاجتماعية، الوظيفية، كما تبين أن الإناث والمتزوجين أكثر ميلا نحو التقاعد المبكر.

كما أن دراسة الباحث تتفق مع نتائج دراسة "غادة" بنت صالح الروس (2013)، حيث أكدت على وجود علاقة بين مصادر وضغوط العمل وكل من آثار وضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر.

وتتفق كذلك دراسة الباحث مع دراسة "دابر" وآخرون (1996) التي أكدت أن المعلمين يسعون لتقديم تقاعد مبكر سببه ضغوط العمل داخل المدارس والنظام البيروقراطي المستخدم في أجهزة التربية والتعليم، وعدم رضاهم عن مهنة التعليم ولتدهور أوضاعهم والأوضاع السائدة داخل المدارس، كما أكدت كذلك أن التقاعد المبكر للمعلمين يؤدي إلى فقدان المدارس المعلمين اكتسبوا خبرات واسعة وهي خسارة كبيرة للمدارس.

_ تتفق دراسة الباحث مع أغلب الدراسات السابقة في المنهج المستخدم حيث أن أغلب الدراسات السابقة استعملت المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك تتفق معها في الأداة المستعملة في الدراسة حيث أن أغلب الدراسات استعملت الإستبانة كأداة للدراسة.

أ_ المنهج: اتفقت الدراسة الحالية للباحث في استخدامها للمنهج الوصفي مع دراسة كل من الباحث "مبارك بن غانم الدوسري" الذي استخدم المنهج الوصفي في دراسة، ودراسة الباحث "محمد حسن خميس" الذي استعمل نفس المنهج، ودراسة الباحث "سعيد بن أحمد شويل الغامدي" (1422)، الذي استعمل كذلك، ودراسة "القحطاني" (2009) الذي استخدم المنهج الوصفي التحليلي، دراسة "غادة بنت صالح الدوس" (2013) التي استخدمت نفس المنهج الوصفي كذلك، دراسة "بيترسون" (2004) الذي استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة "بويلاند" (2011) الذي استخدم فيها المنهج الوصفي كذلك.

ب_ الأدوات: استعمل الباحث الإستبانة وهي نفس الأداة التي استعملها كل من "مبارك بن فالح الدوسري"، المنظمة العربية للتربية والثقافة، "غادة" بنت مساعد صلاح الدوس، دراسة "بيترسون"، دراسة "بويلاند" وذلك في مختلف دراساتهم التي كانت الإستبانة هي أداة دراستهم.

رابعا: النتائج العامة للدراسة: توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي كما يلي:

_ هناك بعض الأساتذة لا يختارون مهنة التدريس عن قناعة منهم وهو الأمر الذي يؤدي بهم فيما بعد إلى الوقوع في ضغوط نفسية وضغوط بيئية ناتجة عن عدم رضاهم عن البيئة التي يعملون فيها وهو الشيء الذي يؤثر على سير عملهم بشكل جيد.

_ يتأثر الأستاذ في التعليم الثانوي بعدم توفر الأدوات اللازمة لأداء مهامه، الشيء الذي يجعله يشعر بنوع من القلق والتوتر ويعيق إنجازه لعمله على أحسن وجه.

_ تعتبر الساعات الإضافية بمثابة عبء عمل زائد على الأستاذ خاصة في ظل عدم رضاه عن الأجر الذي يتلقاه مقابل عمله، وهو الشيء الذي يخلق مجموعة من الضغوط تؤدي به إلى التفكير في ترك الوظيفة.

_ أن القوانين والإصلاحات الأخيرة التي مست قطاع التربية هي أغلبها في صالح التلميذ وتتعارض مع مصالح الأستاذ خاصة في ظل عدم احترام التلميذ للأستاذ الشيء الذي يشعر الأستاذ بفقدان السيطرة على الصف الذي يدرسه وبالتالي استياءه من مهنته.

_ أن الأجر الذي يتلقاه الأستاذ في التعليم الثانوي لا يتوافق مع الجهد الذي يبذله خصوصا في ظل الأعباء الزائدة من الساعات الإضافية وتغيير المنهاج وغيرها، الشيء الذي يجعله يفكر في ترك وظيفته والعمل لحسابه الخاص أو البحث عن وظيفة أكثر دخلا.

أن كثرة الضغوط التي يعاني منها الأساتذة في التعليم الثانوي تجعله يفكر في ترك الوظيفة وذلك من أجل البحث عن الراحة والاستقرار.

_ أن الأستاذ بجد صعوبة في التوفيق بين مسؤولياته الأسرية تجاه عمله الشيء الذي يشكل لديه صراعا في الدور، وبالتالي صعوبات وعراقيل في تأدية المهام على أكمل وجه.

_ أن تغيير المنهاج الدراسي يضيف أعباء أخرى لأساتذة التعليم الثانوي الشيء الذي يزيد من ضغوط العمل لديهم.

_ أن النتائج السيئة للتلاميذ تشعر الأستاذ بالمسؤولية بالإضافة إلى مسؤولياته الأسرية وهو نوع آخر من صراع الدور.

_ أن للإجهاد النفسي دور في التأثير على حالة الأساتذة بحيث بشعرهم بالتعب والإرهاق وعدم الارتياح عما يقومون به مما يولد لديهم شعور بالقلق والتوتر.

_ أن قيام الأساتذة بنفس العمل يوميا ومع نفس الأشخاص يشعرهم بالملل والروتين وهو ما يقلل من تركيزهم في عملهم، ويخلق لديهم مشاكل عديدة تؤثر على نفسيتهم وهذا ما يدفعهم إلى التفكير في التقاعد النسبي والبحث عن الراحة والاسترخاء.

ومنه فإن الفرضية العامة المعنونة للضغوط المهنية علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي قد تحققت، يتحقق جزئياتها ووصولها إلى النتائج ولذلك يمكن القول أن كثرة الضغوط المهنية لها علاقة في تفكير أغلب الأساتذة في التقاعد النسبي، وذلك من أجل البحث عن الراحة والاستقرار النفسي والتخلص من أعباء العمل وضغوط العمل التي يواجهونها في عملهم والتفرغ للحياة الشخصية والحياة الأسرية.

خامسا: توصيات واقتراحات الدراسة:

لقد قام الباحث في دراسته الحالية بالبحث عن العلاقة بين ضغوط العمل والميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وفقا للنتائج المتوصل إليها، قام الباحث بوضع الاقتراحات والتوصيات التالية على أمل أن تؤخذ بعين الاعتبار:

_ التعامل مع ضغوط العمل بصورة جدية وعملية، وذلك من خلال الاهتمام بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للأساتذة والعمل على تحسينها، والبحث عن الطرق التي ترفع من رضاهم وتقلل من لجوئهم إلى التقاعد النسبي، وذلك للقليل من هروب الخبرات من المؤسسات التربية والتعليمية.

_ ضرورة التعرف على أهم مصادر ضغوط العمل للتخفيف من الآثار السلبية الناجمة عنها والتي تدفع بالأساتذة إلى التقاعد النسبي وذلك باتخاذ الخطوات الإجرائية المناسبة للتقليل من هذه الظاهرة.

_ العمل على تخفيف أعباء العمل وتخصيص فضاءات للراحة والترفيه عن النفس من الضغوط النفسية لدى الأساتذة.

_ توفير وتهيئة جو عمل مناسب للأساتذة في أماكن عملهم والعمل على إعادة صياغة بعض القوانين التي هي في صالح التلميذ وذلك لرد الاعتبار للأستاذ ولمكانته الاجتماعية.

_ العمل على استغلال الخبرات التي تفتقدها المؤسسات التربوية في ظل سريان قانون التقاعد النسبي مثل استدعائهم لتكوين الأساتذة الجدد واستشارتهم في بعض القرارات الخاصة بالتعليم الثانوي.

_ ضرورة إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات الخاصة بتغيير المنهاج وطباعة الكتب والأمور التعليمية التي تعني وظيفة الأستاذ.

_ وضع أخصائيين نفسانيين على مستوى الثانويات للتقليل من بعض سلوكات وتصرفات بعض التلاميذ نظرا لصعوبة التعامل مع فئة التعليم الثانوي، وإجبار الأولياء على متابعة شؤون أبنائهم وخاصة منها الدراسية.

_ إجراء بحوث مشابهة لهذه الدراسة على عينات أخرى في مناطق أخرى للتعرف أكثر على انشغالات الأساتذة والتوسع أكثر في الموضوع والبحث عن أسباب أخرى التي يعانيها أساتذة التعليم الثانوي.

سادسا: صعوبات الدراسة:

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

_ محدودية الفترة الزمنية لإنجاز هذه الدراسة.

_ قلة المراجع التي تناولت موضوع التقاعد النسبي، الأمر الذي أدى به إلى بدل مجهودات كبيرة من أجل الوصول إلى بعض المعلومات المتعلقة به.

_ صعوبة الالتقاء بالأساتذة في ظل البرنامج غير الموحد لهم.

_ لا مبالاة بعض المبحوثين عند ملء الاستمارة الشيء الذي يزيد من صعوبة الوصول إلى المعلومة الصحيحة.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرق إليه الباحث في هذا الفصل وبعد تحليل النتائج وتفسيرها تبين أن فروض الدراسة محققة بناءا على النتائج المتحصل عليها وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وهذا ما اتضح في هذا الفصل بالإضافة إلى الفصول السابقة.

الخاتمة

الخاتمة:

لقد حاول الباحث في هذه الدراسة معالجة موضوع يمس فئة مهمة كثيرا في المجتمع ألا وهي فئة الأساتذة المدرسين في التعليم الثانوي، ويتمثل هذا الموضوع في ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى هذه الفئة، وذلك باعتبار أن مرحلة التعليم الثانوي هي مرحلة مهمة في الحياة الدراسية للطالب، وهي مرحلة يستلزم الاهتمام بموظفيها، والنظر إلى الضغوط والصعاب التي تواجههم قصد إعادة تهيئة الجو المناسب لعملهم لتحقيق نتائج أفضل وخاصة في المستوى العلمي المطلوب للالتحاق بالركب الحضاري، حيث أن الضغوط المهنية التي تواجه أستاذ التعليم الثانوي تجعله يفكر في التقاعد النسبي كحلا للتخلص من هذه الضغوط.

ومن خلال دراسة الباحث توصل إلى أن لضغوط العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي، لدى أساتذة التعليم الثانوي، وفي ضوء نتائج بحثه التي تؤكد بأن لكل من بيئة العمل وصراع الدور والضغوط النفسية علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي وجب على هذا القطاع الاهتمام بالأستاذ في التعليم الثانوي وخاصة فيما يخص توفير الجو الملائم لعمله والاهتمام بأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية لمساعدته على التخلص من هذه الضغوط والابتعاد عن التفكير في التقاعد النسبي الذي يعد خسارة كبيرة للتعليم الثانوي في فقدان مجموعات كبيرة من المعارف والخبرات التي تنفق عليها الدولة مبالغ طائلة ثم تذهب سدى وهو ما يؤثر على مستوى التلميذ من جهة أخرى.

وفي الأخير يرجوا الباحث أن تكون دراسته قدمت إفادة معينة حول هذا الموضوع وأعطت الأهمية الكافية لأنه يتطلب اهتمام كبير ودراسة بوقت أطول وتعمق أكثر في البحث.

ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي– دراسة ميدانية بثانوية الكندي.

إعداد الطالب: شليغوم عبد السلام.

إشراف الأستاذ الدكتور: بوالفلفل إبراهيم.

تهدف هده الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط ضغوط العمل بالميل نحو التقاعد النسبي، لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث تمحورت إشكالية البحث حول مدى مساهمة لضغوط العمل في دفع الأساتذة نحو التفكير في التقاعد النسبي، وذلك انطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي:

_ هل لضغوط العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

وقد انبثق عن السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1_ هل للجو السائد في بيئة العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

2_ هل لصراع الدور علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

3_ هل للضغوط النفسية علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

ولتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحث المنهج الوصفي الذي يتيح للباحث جمع الحقائق والمعلومات والبيانات ووصفها وتحليلها، أما الأدوات الأساسية التي استعملها الباحث في هذه الدراسة فقد تمثلت في الاستمارة – المقابلة – الملاحظة – الوثائق والسجلات، وهذا لجمع المعلومات وتحليلها وتفسير النتائج، وذلك بالاعتماد على الأسلوبين الكمي والكيفي، أما مجتمع الدراسة فقد تمثل في مجموع أساتذة ثانوية الكندي بجيجل– البالغ عددهم (74) أستاذ وأستاذة، تم توزيع الاستمارة عليهم وإعادة جمعها ليتحصل الباحث في النهاية على استمارة.

وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم جمعها من ميدان البحث والمتحصل عليها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) توصل الباحث إلى النتائج التالية:

_ للجو السائد في بيئة العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

_ لصراع الدور علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها فإن الفرضية الرئيسية للدراسة قد تحققت، بمعنى أن لضغوط العمل علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

Abstract:

Study Summary:

Title of the study: "work pressures and their relation to the tendency of relative retirement witching secondary school teachers, field study at Alkindi ligh school".

Prepared by the student: Chelighome Abdaslam.

Supervised by the professor: Boulfelfel Ibrahim.

The aim of this study is to identify the relation ship between work pressures and the tandem cy of relative retirement in secondary education teachers, where the problem of research focused on the extent of the contribution of work pressure in pushing teachers to think about the relative retirement, Based on the following main question**:**

Are the pressures of work related to the tendency of relative retirement in the teachers of secondary education?

This main question has led to the following sub- question**:**

1- Does the prevailing atmosphere in the work environment have a relation to the tendency of relative retirement in secondary education teachers?

2- Does the role conflict have a relation to the tendency of relative retirement among secondary education teachers?

3- A psychological stress related to the tendency to retire relative to the teachers of secondary education?

To a chive the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach that allows the researcher to collect, describe and analyze facts and information, the basic tools used by the researcher in this study wert hr questionnaire observation, documents and records, this is for data collection, analysis and interpretation of results, depending on the quantitative and quantitative and qualitative methods, the population of the study was represented in the total of the kinds secondary school teachers in jijel , which are (74) teachers, the question Nair distributed to them and re- collected

So that the researcher will eventually get (60) questionnaires

After the statistical of data collected from the field of research ad obtained using the statistical packages of social sciences program, the researcher reached the following results**:**

1- The prevailing atmosphere in the work environment has a relation to the tendency of relative retirement of secondary education teachers.

2- the conflicting role are related to the tendency of relative retirement among the teachers of secondary education.

3- Psychological stress is related to the tendency of relative retirement of secondary education teachers.

In the light of these findings, the main hypo theses of the study has been achieved, in other words, the pressure of work chars to do with the tendency of relative retirement in secondary education teachers.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. أبو جادر صالح محمد: علم النفس التربوي، دار النشر والتوزيع، عمان، 2008.
2. ابن منظور: لسان العرب، دار صدر للنشر، لبنان.
3. إلياس جوزيف: المجاني المصور، دار المجاني، ط1، 2000.
4. أبو قحف عبد السلام: محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 2007.
5. بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2011.
6. البستاني بطرس: محيط المحيط، ج1، دار الكتب العلمية، ط1، لبنان، 2009.
7. بن عزوز صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2004.
8. بوحوش عمار/ الدنيات محمد محمود، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
9. بلال محمد إسماعيل: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 2008.
10. جاد الرب سيد محمد: السلوك التنظيمي ، موضوعات وتراجم و بحوث متقدمة مطبعة العشري، القاهرة، د س.
11. جيرالد جريننبرج وروبرت بارون: تعريب ومراجعة رفاعي بسيوني اسماعيل، إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، الرياض، 2004.
12. حميدات محمد حسن محمد: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، ط 1 ، دار حامد، عمان، 2008.
13. حمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
14. حسين مدحت فؤاد: تنظيم مجتمع المسنين، المطبعة التجارية الحديثة، القاهرة 1992.
15. حريم حسين: السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجامعات في منظمات الأعمال، دار حماد للنشر والتوزيع، عمان، 2004.

16. الخضيري محسن أحمد: الضغوط الإدارية، الظاهرة، الأسباب، العلاج، مكتبة المدبولي، القاهرة، 1991.

17. ذوقان ، عبيدات وآخرون: البحث العلمي مفهومه، أدواته، أساليبه، ط3، دار الفكر، عمان، 2001.

18. الرشيد هارون توفيق: الضغوط النفسية، طبيعتها ونظرياتها، مكتبة الأنجلومصرية مصر، 1999.

19. رحالي حجيلة: الوجيز في المنهجية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2015.

20. الزيات كمال عبد الحميد: العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر، 2001.

21. الطيطي محمد وآخرون: مدخل إلى التربية، دار المسير للنشر والتوزيع، عمان، 2009.

22. ماهر أحمد: السلوك التنظيمي، ط8، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2002.

23. المحمود عبد اللطيف محمود: التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ط1، دار النفائس، بيروت، 1994.

24. ممدوحة سلامة: العمل والتقاعد في مجلة النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1991.

25. المشعان عويد السلطان: مصادر الضغوط في العمل ، مجلد 13 العدد01، جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 2000.

26. صابر فاطمة عوض/ خفافجة مرفت علي: أسس ومبادئ البحث العلمي، ط01، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الاسكندرية، مصر، 2002.

27. صريفي محمد: السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، ط01، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الأردن، 2004.

28. صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003.

29. صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطبع والنشر، الاسكندرية، 2001.

30. صنيتان محمد : التقاعد ،المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب،الرياض، 1992.

31. الصوص نداء محمد : السلوك التنظيمي ، ط01،مكتب المجتع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008.

32. سلاطنية بلقاسم /حسان الجيلاني : أسس البحث العلمي ،ط02 ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،2009.

33. السيد عثمان فاروق :القلق و إدارة الضغوط النفسية ، ط01 ، دار الفكر العربية للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ،2001.

34. سيزلاقي إندرودي وولاس مارك جي : ترجمة جعفر أبو القاسم ،السلوك التنظيمي والأداء ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1999.

35. سيد يوسف جمعة: إدارة الضغوط، ط01، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، مصر، 2007.

36. الشنواني صلاح: مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، دراسة تحليلية من خلال الأهداف ، جامعة بيروت العربية، 1982.

37. شروخ صلاح الدين: منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

38. شفيق محمد : البحث العلمي الخطوات ومنهجية إعداد البحوث، المكتب الجامعي، الإسكندرية، 1998

39. عبد الوهاب أحمد جاد: السلوك التنظيمي دراسة سلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال، المكتبة العصرية بالمنصورة، مصر ، 2003.

40. العبيدي إبراهيم محمد: دور النظريات الاجتماعية في أبحاث الشيخوخة، دار المريخ مجلة العصور، المجلد 04، لندن، 1989.

41. العديلي ناصر محمد: غدار السلوك التنظيمي، مجلة الإدارة العامة، الرياض 1994.

42. عجة الجلالي: قانون العمل والحماية الاجتماعية(النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، 2011.

43. عسكر علي وعباس أحمد عبد الله، مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، 2012.

44. عبيدات محمد وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، ط02، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1999.

45. العريفي محمد: السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، ط01، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2007.

46. العميان محمود سلمان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط02، دار وائل للنشر، الأردن، 2004.

47. العطية ماجد: سلوك المنظمة، دار النشر والتوزيع، عمان، 2003.

48. الغرير أحمد نايل وابو سعد أحمد عبد اللطيف: التعامل مع الضغوط النفسية، دار الشروق عمان، 2008.

49. فائق فوزي عبد الخالق :ضغوط العمل الوظيفي،أفاق اقتصادية لاتحاد غرف التجارة والصناعة في دولة الإمارات العربية المتحدة ،المجلد17،العدد 1996/67،68.

50. فرج الله جميل : دراسات تحليل الصراع الإداري وأهميتها في مجال الشرطة ،الفكر الشرطي ،المجلد03، العدد1994،01.

51. قاسم محمد أنس : مكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

52. الهنداوي وفية أحمد: استراتجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري، معهد الإدارة العامة، عمان، 1994.

53. هجان عبد الرحمان بن احمد: المخل الإبداعي لحل المشكلات، جامعة نايف العربية الرياض، 1999.

المعاجم والقواميس:

1. بدوي أحمد زكي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان بيروت، د س.

2. الصحاف حبيب: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان، دس.

3. الفيروز ابادي مجد الدين محمد : القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة بيروت، 1998.

4. مسعود جبران: الرائد معجم لغوي، دار العلم للملايين، 1992.

5. ماداس فاروقك قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، دس.

6. يونس طارق شريف: معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والأنتررنت، ط01، دار وائل للنشر والتوزيع،الأردن، 2005.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

1. Estelle mourine, Charles gagne: donner un sens au travail SOS,boul de chanson neuve oust TKM. Canada.2009.
2. Gérard lève : Gull d'auto soins pour la gestion du stress, fou de soi, pas fou de stress.2011.
3. Lauzantsi Laura :stress au travail, bulletin de sante, et de sécurité du travail ,association canadienne des professeurs du canada , 2003.
4. Gaussien Lidia :adolescence quand le stress partait éditeur responsable une initiative du seps ,collaboration avec question sante able , bruiexeles.2000.

الرسائل الجامعية:

1. أمزيان نعيمة: الآثار السوسيولوجية لحادث التقاعد على فئة العمر الثالث، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الديموغرافي، جامعة الجزائر 2005.
2. تزير زياد عمار: أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئات الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية لقطاع غزة، أطروحة ماجستير لسنة 2007(بحث منشور).
3. التويم نايف فهد: مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية، دراسة تطبيقية على ضباط جوازات ومرور مدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، 2005.
4. الجازي فهد محمد: مدى الاستفادة من خبرات الضباط المتقاعدين في مجال الأمن مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الشرطية، جامعة نايف لعلوم الأمنية تحت إشراف الدكتور محمد حسن السراء، 2004.
5. الدوسري سعد عميقات: ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، دراسة ميدانية على مستوى الشرطة للمنطقة الشرقية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية، الرياض، 2005.
6. الرزيراء محمد بن صالح: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية، للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 2002.

7. السباعي هنية بنت محمود : ضغوط العمل ، مستوياتها و مصادرها واستراتيجية إدارتها ، رسالة دكتوراه ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، 2011.
8. السويلم أسامة عبد الرحمان :الأثار الأمنية والنفسية والإجتماعية لصغوط العمل في المطارات الدولية ، دراسة مسحية مقارنة على العاملين بالأجهزة الحكومية في مطار الملك خالد ومطار الملك عبد العزيز بجدة ، رسالة ماجستر جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض2000.
9. فلمبان رأفت محمد:ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية، رسالة ماجيستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، 1974.
10. الفوطة عيد شبيب: التقاعد المبكر لدى لجار الأمن ودوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية، راسة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2009.
11. الغامدي سعد بن أحمد شويل: اتجاه المعلمين، نحو التقاعد المبكر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي في قسم علم النفس، جامعة أم القرى السعودية، 2001.
12. المطيري ضيف الله عبد العالي: اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود الرياض 2011.
13. المأمون شريف محمد الحسن: دراسة مقارنة لمستويات الاحتراف النفسي عند مدرسي بعض الأنشطة الرياضية المختارة، أطروحة دكتوراه، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2008.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي- جيجل

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي

دراسة ميدانية على أساتذة ثانوية الكندي – بجيجل.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع العمل والتنظيم.

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

إعداد الطالب: **تحت إشراف الأستاذ:**

شليغوم عبد السلام بوالفلفل إبراهيم

يرجى وضع علامة (×)في المكان المناسب.

السنة الدراسية 2017/2016

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2-السن: أقل من 30 سنة ☐ من30 إلى أقل من40 سنة ☐

من 40 إلى أقل من 50 سنة ☐ من 50إلى أقل من 60سنة ☐

من 60 سنة فما فوق ☐

3-الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج ☐

أ رمل ☐ مطلق ☐

4- المؤهل العلمي : ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐

5-الأقدمية في العمل: أقل من 10 سنوات ☐ من10 إلى أقل من20 سنة ☐

من إلى أقل من30 سنة ☐ من30 سنة فما فوق ☐

6-الأجر: من30000 دج إلى أقل من 40000 دج ☐ من40000 دج إلى أقل من 50000دج ☐

من 50000 دج إلى أقل من 600000دج ☐ من60000دج إلى أقل من 70000دج ☐

من 70000 دج فما فوق ☐

7- محل الإقامة: ريف ☐ مدينة ☐

المحور الثاني : بيئة العمل :

8-هل اختيارك لهذه المهنة كان برغبة منك؟ نعم ☐ لا ☐

9- هل تربطك علاقة جيدة مع زملائك في العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

10- هل توفر لك مؤسستك الأدوات اللازمة للعمل؟ نعم ☐ لا ☐

11- هل تتمتع بالصلاحيات الكاملة للقيام بالمهام المسندة إليك؟ نعم ☐ لا ☐

12- هل تؤدي ساعات إضافية خارج دوامك الرسمي؟ نعم ☐ لا ☐

13- أثناء أدائك لعملك هل تلاحظ لامبالاة بعض التلاميذ؟ نعم ☐ لا ☐

14- هل ترى بأن مؤسستك تراعي عامل السن في توزيع الحجم الساعي في الأسبوع؟

نعم ☐ لا ☐

15- هل الأجر الذي تتقاضاه يتوافق مع الجهد الذي تبدله؟ نعم ☐ لا ☐

16- هل تواجه صعوبة في التنقل إلى المؤسسة التي تعمل بها؟ نعم ☐ لا ☐

17- لو فكرت في تغيير وظيفتك سيكون ذلك لوظيفة؟ بأجر مرتفع ☐

جهد أقل ☐

امتيازات أخرى ☐

المحور الثالث : صراع الدور :

18- هل تجد صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتك الأسرية ومسؤولياتك تجاه عملك؟

نعم ☐ لا ☐

19-هل لديك مسؤوليات أخرى في المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم تتمثل في: مكون ☐ رئيس مادة ☐ منسق مادة ☐

20-هل تغيير المنهاج الدراسي يضيف لك أعباء أخرى؟ نعم ☐ لا ☐

21- عندما يقيمك المفتش تقييما منخفضا، كيف تكون ردة فعلك؟

تصاب بالإحباط ☐ تتوتر ☐ لا تبالي ☐

22- عندما تكون نتائج الاختبارات سيئة هل تشعر بأنك مسؤول عن ذلك؟ نعم ☐ لا ☐

23- هل تتفق طبيعة عملك مع تخصصك؟ نعم ☐ لا ☐

24-هل تشعر بالإحباط لأن العمل الذي تقوم به لم يحقق لك طموحاتك؟ نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع : الضغوط النفسية :

25- هل سبق وأن حدث لك إجهاد نفسي جراء القيام بعملك؟ نعم ☐ لا ☐

26- هل شعورك بالقلق يقلل من تركيزك في عملك؟ نعم ☐ لا ☐

27- هل أداؤك اليومي لعملك بنفس الطريقة يشعرك بالملل؟ نعم ☐ لا ☐

28-كيف تتصرف عند قيام أحد التلاميذ بسلوك سيء؟ تنفعل ☐ تعاقبه ☐ لا تبالي ☐

29-هل شعورك بالقلق والتوتر الدائم يجعلك تفكر في ترك وظيفتك؟ نعم ☐ لا ☐

30-هل تحظى بالاحترام في المؤسسة التي تعمل بها؟ نعم ☐ لا ☐

المحور الخامس: التقاعد النسبي:

31- هل لديك إطلاع على قانون العمل الجديد؟ نعم ☐ لا ☐

32- هل سبق وأن استفسرت عن التقاعد النسبي؟ نعم ☐ لا ☐

33- هل تتابع أخبار ومستجدات التقاعد الخاص بعمال التربية؟ نعم ☐ لا ☐

34-هل سبق وأن قدمت طلب الإحالة على التقاعد النسبي؟ نعم ☐ لا ☐

35- ما هو موقفك في حال إلغاء قانون التقاعد الخاص بعمال التربية؟

تحتج ☐ تنفعل ☐ لا تبالي ☐

36-هل تفكر في التقاعد والعمل لحسابك الخاص ؟ نعم ☐ لا ☐

37-كيف تنظر إلى زملائك اللذين استفادوا من التقاعد النسبي؟

يعيشون حياة أفضل ☐ أخطئوا في قراراتهم ☐

جدول يبين قائمة الأساتذة المحكمين:

اسم ولقب الأستاذ	اسم الجهة
مصـــــطفى شـــــربال	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل
الطـــــاهر غـــــراز	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل
عبـــــد الله بلـــــيلط	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل
رضـــــا بوغـــــرزة	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل
جمـــــال بوربيـــــع	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل

جدول يوضح كيفية حساب قيمة صدق الاستمارة

رقم البند	رأي المحكمين		قيمة الصدق	رقم البند	رأي المحكمين		قيمة الصدق
	يقيس	لا يقيس			يقيس	لا يقيس	
8	05	00	01	23	04	01	0,6
9	05	00	01	24	05	00	01
10	05	00	01	25	04	01	0,6
11	05	00	01	26	05	00	01
12	04	01	0,6	27	05	00	01
13	05	00	01	28	05	00	01
14	05	00	01	29	05	00	01
15	05	00	01	30	03	02	0,2
16	04	01	0,6	31	03	02	0,2
17	05	00	01	32	05	00	01
18	04	01	0,6	33	04	01	0,6
19	04	01	0,6	34	05	00	01
20	03	02	0,2	35	05	00	01
21	05	00	01	36	05	00	01
22	05	00	01	37	05	00	01
المجموع				30	/	/	24,8
قيمة صدق الاستمارة: 0,82							

تعداد التلاميذ حسب الصفة والجنس للسنة الدراسية 2016/ 2017:

الجنس/ الصفة	داخلي	نصف داخلي	خارجي	المجموع
ذكور	19	48	445	512
إناث	/00	106	381	487
المجموع	19	154	826	999

التأطير:

الفئة	العدد	منهم إناث	المرسمون	المتربصون	المستخلفون علة مناصب شاغرة	المتعاقدون	
الأساتذة	74	57	62	09	/	01	/
الإداريون	17	10	17	/	/	/	
المساعدون التربويون	03	03	03				
مشرف تربوي	09	03	07				
أعوان الخدمات	17	04		/	/	/	/
أعوان الوقاية والأمن	06					05	/
المجموع	126	77	89	09	/	06	/