



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور - الجلفة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



اتجاهات العلمين نحو التقاعد المبكر

دراسة ميدانية بالمديرية العمليانية لاتصالات الجزائر لولاية الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د/ بن عطاالله

من إعداد الطالبين:

- بورقبة محمد

- قرماط زكريا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

الشكر والاهداء

شكر

قال الله تعالى:

[فَادْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ]

سورة: البقرة - الجزء: (2) - الصفحة: (23)

فالحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

وعملا بقول معلم البشرية ومنبع العلم "عن أبي هريرة رضي الله عنه أن

رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:

[من لم يشكر الناس لم يشكر الله]

(رواه أحمد وأبو داود والبخاري).

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف

و لجميع أساتذتنا الكرام من الابتدائية إلى الجامعة الذي لم يدخر جهدا

في مساعدتنا ولم ييخل علينا بنصائحه القيمة.

الأهداء

إلى من ساندتني بصلاتها وفي دعاءها.....إلى من حملتني 9 أشهر وهنًا

على وهنٍ

أجمل امرأة في الكون "أمي

إلى من لم يبخل عليّ بشيء.....

إلى من سعى لأجل راحتي ونجاحي

أعظم رجلٍ في الوجود أبي

إلى عائلتي حفظها الله ورعاها

إلى إخوتي حفظهم المولى وبارك فيهم

إلى الزملاء والزميلات العاملين والمحاکم والمجالس

إلى كلّ من علمني حرفًا، جميع أساتذتي طوال مشواريّ الدراسي والجامعي

زكريا

الإهداء

الحمد لله الذي أكرمني وقدرني على إتمام عملي هذا.

اهدي ثمرة جهدي إلى اعز ما املك في الوجود

أمي وأبي اللذان انتظرا هذه اللحظة بفارغ الصبر أطال الله في عمرهما.

إلى أخواتي

إلى كل العائلة كبيرا وصغيرا.

إلى جميع أصدقائي وزملائي.

إلى كل من ساعدني لإنجاز هذا العمل المتواضع.

محمد



الفهرس

الصفحة	العنوان	الرقم
-	الشكر والاهداء	01
-	الفهرس	02
-	ملخص الدراسة	03
أ	مقدمة	04
01	الفصل الأول: الاطار النظري للتقاعد المبكر	05
02	تمهيد	06
03	المبحث الأول: الاطار النظري للتقاعد	07
03	المطلب الأول: تعريف التقاعد	08
05	المطلب الثاني: أنواع التقاعد	09
07	المطلب الثالث: شروط الإحالة على التقاعد	10
09	المبحث الثاني: التطور التاريخي للتقاعد	11
09	المطلب الأول: نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية	12
10	المطلب الثاني: نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية	13
11	المطلب الثالث: ظهور التقاعد في الشريعة الإسلامية و في تشريعات الدول	14
16	المبحث الثالث: التقاعد المبكر في الجزائر	15
16	المطلب الأول: نظام التقاعد في الجزائر	16
19	المطلب الثاني: الاتفاقيات المبرمة من طرف الدولة الجزائرية	17
20	المطلب الثالث: التقاعد المبكر في الجزائر	18
22	خلاصة الفصل	19
23	الفصل الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة باتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر	20
24	تمهيد	21
25	المبحث الأول: الدراسات السابقة التي تناولت التقاعد المبكر	22
25	المطلب الأول: الدراسات السابقة العربية التي تناولت التقاعد المبكر	23
34	المطلب الثاني: الدراسات السابقة الاجنبية التي تناولت التقاعد المبكر	24
40	المبحث الثاني: التعليق على الدراسات السابقة	25

40	المطلب الأول: التعليق على الدراسات العربية السابقة	26
42	المطلب الثاني: التعليق على الدراسات الاجنبية السابقة	27
43	خلاصة الفصل	28
44	الفصل الثالث: دراسة ميدانية بالمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر لولاية الجلفة	29
45	تمهيد	30
46	المبحث الأول: تقديم عام حول مؤسسة اتصالات الجزائر	31
46	المطلب الأول: تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر	32
49	المطلب الثاني: انجازات مؤسسة اتصالات الجزائر	33
51	المطلب الثالث: فروع مؤسسة اتصالات الجزائر	34
52	المطلب الرابع: التعريف بالمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر لولاية الجلفة	35
59	المبحث الثاني: طبيعة الدراسة الميدانية وكيفية إجرائها	36
59	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة	37
60	المطلب الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات المستعملة في الدراسة	38
63	المطلب الثالث: تحليل المعلومات الشخصية لعينة الدراسة	39
69	المطلب الرابع: تحليل معلومات الاستبيان واختبار الفرضيات	40
77	خلاصة الفصل	41
79	الخاتمة	42
82	المصادر والمراجع	43
87	الملاحق	44

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الشكل (01): الوضعية المتقدمة اتجاه الخطة العضوية للمديرية العملياتية بالجلفة	56
02	الشكل (02): هياكل الوكالات التجارية للمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر لولاية الجلفة	57
03	الشكل رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.	64
04	شكل رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.	65
05	شكل رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي.	66
06	الشكل (01): الوضعية المتقدمة اتجاه الخطة العضوية للمديرية العملياتية بالجلفة	67
07	الشكل (02): هياكل الوكالات التجارية للمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر لولاية الجلفة	68

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الجدول رقم (01): أسعار خدمة 4Glte	54
02	الجدول (02): تسعيرة المكالمات الهاتفية محليا أو وطنيا	54
03	جدول رقم (03): مقياس ليكرت الخماسي.	61
04	جدول رقم (04) : المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها.	62
05	جدول رقم (05): معاملات الثبات لمحاور الثبات الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ.	62
06	جدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.	63
07	جدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب السن.	64
08	جدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	65
09	جدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.	66
10	جدول رقم (10): توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي.	67
11	الجدول رقم (11) التكرارات و النسب المئوية و الانحرافات المعيارية و المتوسطات الحسابية لإجابات مفردات الدراسة.	70
12	جدول رقم (12) يبين نتائج اختبار t للفرضية الفرعية الاولى	73
13	جدول رقم (13) يبين نتائج اختبار t للفرضية الفرعية الثانية	74
14	جدول رقم (14) يبين نتائج اختبار t للفرضية الفرعية الثالثة	75
15	جدول رقم (15) يبين نتائج اختبار t للفرضية الفرعية الرابعة	76

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة موضوع "اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر"، و نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة الكلي فقد تم اقتصار تطبيق الدراسة على عينة عشوائية، البالغة عددها 27 ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبرنامج Spss لاختبار فرضيات الدراسة، حيث تم توزيع 30 استبانة و استردت 27 استبانة تتوافق مع جميع الشروط المطلوبة، وتم صياغة أربع فرضيات فرعية لتغطية كافة جوانب الدراسة .

توصلت هذه الدراسة الى عدة نتائج أهمها أنه :

- 1- نفي الفرضية الفرعية الأولى التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الصحية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .
- 2- تأكيد الفرضية الفرعية الثانية التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الاجتماعية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .
- 3- تأكيد الفرضية الفرعية الثالثة التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الوظيفية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .
- 4- تأكيد الفرضية الفرعية الأولى التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من التوصيات أهمها:

- إجراء بحوث مشابهة خاصة بقطاعات إنتاجية وخدمائية أخرى لتوحيد الرؤى نحو الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى موظفي مختلف القطاعات.
- العمل على إيجاد مجالات عملية لامتناس الكتلة الإنتاجية لدى المتقاعدين للمساهمة في التنمية المحلية ولمساعدتهم على التكيف مع المرحلة الجديدة من الحياة خارج الوظيفة .
- تفعيل نظام التحفيز والترقيات للتشجيع على العمل وزيادة الفعالية والإنتاجية .
- التخفيف من ضغوط العمل وإيجاد بيئة ملائمة للإبداع وتحسين الأداء عموماً، ورفع مستوى الرضا الوظيفي

Summary:

This study included the subject of "workers' attitudes towards early retirement", and due to the large size of the total study population, the application of the study was limited to a random sample of 27, and the researcher used the analytical descriptive approach, the questionnaire as a main tool for data collection, and the Spss program to test the hypotheses of the study. Where 30 questionnaires were distributed and 27 questionnaires were retrieved that meet all the required conditions, and four sub-hypotheses were formulated to cover all aspects of the study.

This study reached several results, the most important of which are:

-1Negating the first sub-hypothesis, which included "there is a statistically significant effect of health conditions on choosing early retirement from the point of view of Algeria Telecom employees in Djelfa."

-2Confirming the second sub-hypothesis, which included "there is a statistically significant effect of social conditions on choosing early retirement from the point of view of Algeria Telecom employees in Djelfa".

-3Confirming the third sub-hypothesis, which included "there is a statistically significant effect of job conditions on choosing early retirement from the point of view of Algeria Telecom employees in Djelfa".

-4Confirming the first sub-hypothesis, which included "there is a statistically significant effect of material conditions on choosing early retirement from the point of view of Algeria Telecom employees in Djelfa".

The study concluded a set of recommendations, the most important of which are:

-Conducting similar research on other production and service sectors to unify the visions towards the trend towards early retirement among employees of various sectors.

-Work to find practical areas to absorb the productive mass of retirees to contribute to local development and to help them adapt to the serious stage of life outside the job.

-Activate the system of incentives and promotions to encourage work and increase efficiency and productivity.

Reducing work pressures, creating a suitable environment for creativity, improving performance in general, and raising the level of job satisfaction



مقدمة

1- تمهيد:

تعد بيئة الاعمال اليوم مليئة بالمتغيرات والتحديات المعاصرة لاشك أن أغلب الحكومات تحاول الحفاظ على طبقتها العاملة عن طريق التضامن العائلي و المساعدة التلقائية، إلا أنه في بداية القرن العشرين(20)، برزت الأنظمة التأسيسية الكبيرة لحماية الأشخاص المسنين و العجزة في الدول الصناعية حيث أصبحت اليوم قريبة من الشمولية أي لكل فرد الحق في الحماية الاجتماعية، غير أن الأنظمة العامة للضمان و التأمين الاجتماعي في العالم الثالث حديثة النشأة، حيث ظهرت بعد الحرب العالمية الثانية .

إن فكرة التقاعد جاءت نتيجة الصراع العتيق بين الطبقة العمالية و أرباب العمل، فقد كان العامل يمارس عمله دون انقطاع إلى أن يصيبه العجز أو المرض و الشيخوخة، فتنقطع العلاقة نهائيا بينه و بين صاحب العمل، و بالتالي ينقطع عنه الأجر و يفتقد لأي دخل يعيله و عائلته، فكان من اللازم تدخل القانون ليحمي الطرف الضعيف (العامل)، فسن نظام التقاعد الذي يستفيد منه المؤمن أو أرملته و أبنائه و أصوله من بعد وفاته، و أضحى التقاعد نظام إجباريا يساهم فيه الأجير نفسه و المؤسسة التي تشغله، وظهر في بداية القرن 19 في أوروبا لينتشر فيما بعد في باقي دول العالم، حيث لا نجد اليوم أية دولة تتخلى عن هذا النظام، حيث عملت الدولة الجزائرية على حماية عمالها ضد الأخطار الاجتماعية كالمرض، العجز و الشيخوخة...بأساليب مختلفة و من بينها نظام التقاعد في ظل الخيارات التنموية التي تشهدها الجزائر إلى يومنا هذا .

إن نظام التقاعد من خلال وضعيته وأهميته ودوره بالنسبة لحياة العمال المتقاعدين و العمال الحاليين اللذين هم متقاعدو الغد، يلزم على الدولة و الشركاء الاجتماعيين بالحفاظ عليه و تثمينه و تحسين موارده و تكيفه مع التغيرات و التحولات الاقتصادية التي تعيشها الدولة .

2- إشكالية الدراسة :

نظام التقاعد المبكر فرع من فروع السياسة الاجتماعية لأي دولة فهو بذلك يخضع للخصوصيات السياسية للدولة، و يتطلب الأخذ بعين الاعتبار عدد من المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية و الديمغرافية.

و تتميز الجزائر بتبنيها لخيارات تنموية مختلفة، حيث انتقلت من نظام اقتصادي موجه قائم على الخيار الاشتراكي للتنمية في ظل نظام حزبي أحادي و اقتصاد موجه تمثل الدولة في إطاره الفاعل الأساسي و جعل تلبية الحاجات الاجتماعية من أهم أولوياته، إلى نظام اقتصادي حر يفترض إن تقلص فيه الدولة من دورها الاقتصادي و الاجتماعي لصالح فواعل اجتماعية و اقتصادية، نظرا لذلك جاءت الإشكالية الرئيسية للدراسة على النحو التالي:

ما طبيعة العوامل المؤثرة في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر؟

و لتبسيط هذه الإشكالية نطرح الأسئلة التالية :

- ماهو الاطار النظري للتقاعد المبكر؟

- كيف تطور مفهوم التقاعد المبكر وفيما تتمثل نماذجه ؟

- ماهي أهم الأسباب التي تؤدي لتبني العامل الجزائري خيار التقاعد المبكر؟

- ما مدى تأثير الخيارات التنموية القائمة على منظومة التقاعد في الجزائر؟

3- الفرضيات :

للإجابة عن الإشكالية والتساؤلات الفرعية، وضعنا الفرضيات التالية:

1- الفرضية الفرعية الأولى التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الصحية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".
2- الفرضية الفرعية الثانية التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الاجتماعية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".
3- الفرضية الفرعية الثالثة التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الوظيفية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".
4- الفرضية الفرعية الأولى التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع في التعرف على أهم الاتجاهات والدوافع التي تؤدي بالعاملين لاختيار التقاعد المبكر وكذا معرفة اهم العوائق التي تحول بينها وبين تحقيق من طرف العاملين باعتبار أن التقاعد المبكر هدف يسعى له الأغلبية العظمى من العاملين.

وتتجلى أهمية هذه الدراسة في كون أن التقاعد حق من الحقوق العامة للعامل وكذلك كونه يحفظ للعامل المتقاعد كرامته و يضمن له و لأفراد عائلته العيش اللائق بعد بلوغه سن الإحالة على التقاعد، وكونه موضوع كثر الجدل حوله في الفترة الأخيرة ونجم عنه عدد من النزاعات الاجتماعية على المستوى الوطني، تتعلق في معظمها بمسألة تحديد المدة الزمنية

للعمل والسن القانونية للتقاعد ، ونحن من خلال بحثنا هذا سنحاول التطرق لشرق القاعد المبكر وأسبابه.

5- مبررات اختيار الموضوع :

يعتبر موضوع التقاعد المبكر و تطوره في ظل التغيرات الاقتصادية أحد أهم المواضيع التي تستدعي البحث لما لديه من تأثير على حياة العامل المتقاعد في الجزائر وقد تم اختيار موضوع الدراسة بعد توفر مجموعة من المبررات تتمثل في:

* المبررات الموضوعية :

- تبيان و إبراز أهمية التقاعد المبكر كنظام يساهم في تحقيق الأمن الاجتماعي للأفراد .
- محاولة كشف العلاقة الموجودة بين التغيرات الاقتصادية ونظام التقاعد المبكر في الجزائر واسبابه.
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المبكر وعلاقته بالسياسة والاقتصاد على مستوى قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية .

* المبررات الذاتية :

- من بين المبررات الذاتية التي جعلتنا نتطرق إلى هذا الموضوع الرغبة الشخصية في التعرف على التقاعد المبكر معالجته، التعرف على مختلف جوانبه وما ينجر عنه من حقوق وواجبات.

منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

لمعالجة الموضوع محل الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي في الفصل الأول والثاني والتطبيقي في الفصل الثالث، وبالنسبة لأداة جمع البيانات فقد اعتمدنا على الاستبيان لجمعها، وتم تفرغها ومعالجتها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss ثم تحليل وتفسير نتائج الدراسة.

صعوبات الدراسة:

- اتساع نطاق الموضوع وتشعبه وبالتالي صعوبة الإلمام بكل جوانبه.
- تحفظ المسؤولين في المؤسسة وعدم تجاوبهم.
- ضيق الوقت وبعد المسافة.

الفصل الأول:

الاطار النظري للتقاعد المبكر

تمهيد:

في ظل التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي شهدتها الدولة الجزائرية، و ذلك إثر الأزمة الاقتصادية العالمية أفرزت عدة تغييرات في شتى المجالات كالتخلي عن الاقتصاد الاشتراكي المسير مركزيا و تبني الاقتصاد الليبرالي المسير وفق لاقتصاد السوق. و لم تقتصر هذه التحولات على الجانب الاقتصادي و السياسي، بل مست الجانب الاجتماعي خاصة منظومة التقاعد التي استفادت من إصلاحات و آليات جديدة لتسيير نظامها التقاعدي الذي نظرا لانتشار الفقر و البطالة جراء التسريح الجماعي للعمال الناجم، حيث أن الاستقرار المالي لصندوق الوطني للتقاعد مرتبط بالاستقرار الاقتصادي الوطني .

وسنتناول في هذا الفصل المباحث التالية:

المبحث الأول: الاطار النظري للتقاعد

المبحث الثاني: التطور التاريخي للتقاعد

المبحث الثالث: التقاعد المبكر في الجزائر

المبحث الأول: الاطار النظري للتقاعد

سنحاول في هذا المبحث تعريف بعض المفاهيم والمصطلحات التي تم توظيفها في دراستنا، من اجل الوصول إلى المعنى الحقيقي لكل مصطلح وذلك لتفادي الوقوع في المفاهيم المتشابهة .

المطلب الأول: تعريف التقاعد

أولاً- تعريف التقاعد لغة

يعرف التقاعد لغة على أنه إحالة الموظف إلى المعاش أي إخراج من وظيفته و إعطائه شهريا مبلغا معيناً من المال يكفيه لمعاشه؛ نقول (معاش التقاعد) و (أحيل إلى التقاعد)، والتقاعد في اللغة وهو من أصل كلمة Retraiter أي الانسحاب وهي ينهي أعماله المهنية.¹

ثانياً- تعريف التقاعد اصطلاحاً:

التقاعد هي المرحلة التي ينتقل إليها العامل الأجير وغير الأجير عندما ينسحب من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محددة، متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معينة لا تسمح له بمزاولة النشاط، فالتقاعد مرحلة من مراحل عمر الإنسان التي يصبح عندها عاجزاً عن العمل نتيجة للنقص التدريجي في حيويته ومقدرته على العمل ولا يوجد عمر معين يمكن اعتباره عمر الشيخوخة و يراد بها بلوغ الشخص سن المعاش أو سن التقاعد وهو ستين سنة كاملة، مع توفقه عن ممارسة أي نشاط مهني خاضع للتأمين.²

تجدر الإشارة إلى: أن الشيخوخة و التقاعد ظاهرتان مرتبطتان ببعضهما، فتعتبر الأولى ظاهرة بيولوجية بينما تعتبر الأخرى تدبير اجتماعي، و قد اتخذ هذا التدبير الاجتماعي بوصفه معالجة اجتماعية³ يسمح من خلالها للشخص أن يستمتع بحياته الخاصة بعد قضاء فترة طويلة حافلة بالعمل المضي.⁴

إن المعاش التقاعدي هو المال الذي تحصل عليه عندما يتقدم بك العمر وتتوقف عن العمل. يمكن أن تعمل أنظمة المعاشات التقاعدية بشكل مختلف تماماً في مختلف البلدان.

يمكن أن تتألف أموال معاشك التقاعدي من عدة أجزاء مختلفة. وعادةً ما يكون الجزء الأكبر منها من قبل الدولة. وهو يُطلق عليه اسم المعاش التقاعدي العام. (allmän pension)

1 - المنجد الأبجدي - معجم عربي عربي-، الطبعة السابعة، دار المشرق، بيروت - لبنان، 1968. ص 71 .

2 - قر في عبد الحميد، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثالث عشر، مارس 2008، ص19.

3 - خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد و لائحته التنفيذية، الطبعة الأولى، القانون و الاقتصاد، المملكة العربية السعودية (الرياض)، 2014، ص 185 .

4 - المرجع نفسه، ص 186.185.

ويُمكن أن يأتي جزء آخر من المعاش التقاعدي من قبل أرباب عملك. وهذا الجزء يسمى المعاش التقاعدي المهني (tjänstepension) يمكنك أيضًا توفير المال بنفسك من أجل المعاش التقاعدي. ويُطلق على ذلك اسم مدخرات التقاعد (pensionsparande). وتُصبح تلك الأجزاء المختلفة معًا إجمالي معاشك التقاعدي.

ثالثًا: تعريفات أخرى للتقاعد

يركز القانونيين على اعتبار التقاعد من حالات انتهاء علاقة العمل: تعريف الأستاذ أحمية سليمان :

هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل و بالتالي تعتبر السبب و الحالة القانونية و الشرعية لإنهاء علاقة العمل.¹

و يعرفه الأستاذ عطا الله بوحمدة :

بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة مما بلغ سنا سعيئة مع استفتاء سنوات محددة و تنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر قرار إحالته على التقاعد.²

كما يعرف التقاعد حسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل بأنه من الحالات التي تؤدي الى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل.³

وقد عرفه المشرع الجزائري من خلال القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالأمرين 96-18 المؤرخ في 06/07/1996 الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997، والقانون 99/03 المؤرخ في 22 مارس 1999، على أنه: " نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة

ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة للرجال، والمرأة العاملة 5.5 سنة، كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاثة سنوات عن كل طفل .

يلاحظ من خلال هذه التعاريف أنها تركز على الوضعية القانونية للمتقاعد دون غيرها، حيث تعتبره إنهاء لعلاقة العمل. غير أن الاقتصاديين والسياسيين يركزون على اعتبار التقاعد أحد الأخطار الاجتماعية التي تهدد الأمن المادي للعاملين أو كآلية لمواجهة الآثار الناجمة عنها.

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، 1998)، ص 34 .

2 - عطا الله بوحمدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1989-1990) . ص 39.

3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 66 من الفقرة 8 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أفريل 1990، العدد 68، ص 19.

للتقاعد تعريفات مختلفة من الناحية اللغوية وهو ما سوف نتطرق إليه في العنصر الأول، كما وردت بشأنه تعريفات اصطلاحية نتناولها في العنصر الثاني .

المطلب الثاني: أنواع التقاعد

هناك أربعة أنواع من التقاعد

1 التقاعد حسب السن الشرعي la retraite a l'age legal

2 التقاعد بدون شرط السن la retraite sans condition d'age

3 التقاعد النسبي la retraite proportionnelle

4 التقاعد المبكر la retraite anticipée

أما شروط الاستفادة من التقاعد فيكون علي النحو التالي:

التقاعد حسب السن الشرعي

الشرط الاول: يبلغ العامل 60 سنة

الشرط الثاني: 15سنة اشتراك علي الاقل

فيما يخص هذا النوع يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون ادن او طلب من هذا الاخير الذي تتوفر فيه الشرطين المذكورين بعدما يكون قد طلب المستخدم من العامل استكمال الملف 6 أشهر من قبل.

أقصد هنا باستكمال الملف : ربما يكون العامل قد عمل في مؤسسة أخرى و عليه أن يضيف شهادات عمل في الملف الخاص بالتقاعد الموجود لدي المستخدم التقاعد بدون شرط السن

كل عامل قام بالاشتراك لدي الصندوق الوطني للتقاعد cnr لمدة 32سنة كاملة يمكنه أن يتقدم بطلب الاحالة علي التقاعد المذكور، هنا يسقط شرط السن، بمعنى حتي لو كانت للعامل أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد. لا يمكن للمستخدم في هذه الحالة ان يحيل العامل اجباريا علي التقاعد ما دام لم يبلغ بعد 60 سنة.

التقاعد النسبي

يمكن للعامل أن يستفيد من هذا التقاعد بطلب منه طبعاً اذا استوفي الشرطين التاليين:

أولاً: يبلغ 50 سنة علي الاقل

ثانياً: قام بالاشتراك لمدة 20 سنة علي الاقل

التقاعد المبكر¹

هذا النوع من التقاعد خاص نوعا ما لأنه لا يمس كل القطاعات بل يمس الا القطاع الاقتصادي.²

هناك بعض المؤسسات الاقتصادية قد تلجأ الي تقليص عدد العمال أو تحل هذه المؤسسات قانونيا و يحالون عمال هذه المؤسسات علي الصندوق الوطني للضمان عن البطالة، و لكن قبل اتخاذ هذا الاجراء هناك اجراءات أخري لا بد من القيام بها تسمي الجانب الاجتماعي، من بين هذه الإجراءات احالة العمال علي التقاعد المبكر اللذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

أن يبلغ العامل المعني بهذا الاجراء 50 سنة وعمل لمدة 20 سنة أو قام بالاشتراك لمدة 10 سنوات علي الاقل.

تنبيه: هل لاحظتم الفرق في الشروط بالنسبة للتقاعد النسبي و التقاعد المبكر، لأن هناك من لا يفرق بينهما.

بالنسبة للنساء العاملات تحذف 05 سنوات من عدد السنين المذكورة في الشروط.

أما فيما يخص الأجر الذي يتقاضاه العامل عند احالته علي التقاعد فيتم احتسابه علي النحو التالي:

أ- معدل الأجر الخام الخاضع للاشتراك ل 60 شهرا التي تسبق الاحالة علي التقاعد

ب- 2,5 % للسنة الواحدة في حدود 80%.

مثلا: معدل أجرك 30000 دج

قمت بالاشتراك لمدة 22 سنة.

2.5% * 22 * 30000 دج

¹ - القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بـ :

• المرسوم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .

• المرسوم 13/97 المؤرخ في 06 جويلية 1997 .

• القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999.

² - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص245 .

المطلب الثالث: شروط الإحالة على التقاعد

اتفقت جميع التشريعات على اعتبار بعض الشروط كشروط للإحالة على التقاعد، والمتمثلة في شرط السن، و شرط المدة القانونية للعمل بالإضافة إلى دفع الاشتراكات وسوف نتطرق إلى شرط السن من خلال الفرع الأول ، ثم إلى شرط المدة القانونية ودفع الاشتراكات في الفرع الثاني الفرع الأول: شرط السن القانونية

لصعوبة تحديد سن معين يمكن اعتباره السن الذي لا يستطيع الشخص العمل بسبب الشيخوخة، فإن جميع التشريعات تحدد سنا معينة تمنح ببلوغها معاشات الشيخوخة، و ذلك بغض النظر ما إذا كان الفرد يستطيع العمل من عدمه في هذا السن، ويسمى هذا السن بسن المعاش أو سن الإحالة للمعاش، أو من الإحالة على التقاعد .

يمكن تعريف سن التقاعد على أنه: السن التي ينسحب فيها العامل تحاليا من الهيئة العاملة، و يتوقف مجهوده الإنتاجي، و يرى آخرون أن سن التقاعد يرتبط بالناحية الوظيفية و تتحدد هذه الأخيرة بالسن التي تصبح فيها قدرة العامل لا تستطيع الإنتاج بحيث تصبح طاقته الإنتاجية في الانتقاص المستمر و يصبح غير قادر على العمل كما يجب¹ .

عرفه البعض على أنه " العمر الذي يخرج فيه العامل نهائيا من الخدمة ويتوقف مجهوده الإنتاجي " .

كما عرفه الأستاذ جعيجع حسين على أنه " السن المقررة قانونا والتي متى بلغها العامل وجبت إحالته على التقاعد بغض النظر عن صحته و مقدرته عن العمل." يتبين من خلال التعاريف السالفة الذكر على أن من التقاعد هو السن الذي حدده التشريع الداخلي لكل دولة، والذي يحول العامل الحق في الإحالة على التقاعد، كما توجد عدة عوامل تدخل في تحديد من الإحالة على التقاعد و المتمثلة في المستوى العام للأعمار في الدولة، ففي بعض الدول التي تتميز بانخفاض معدلات الوفاة وارتفاع توقع الحياة تكون من التقاعد مرتفعة نسبيا، بالإضافة إلى المستوى الاقتصادي للدولة ففي الكثير من الدول المتقدمة اقتصاديا يكون فيها من الإحالة على التقاعد أكبر نسبيا، ضف إلى ذلك طبيعة الصناعة و النشاط، ففي بعض الصناعات أو الأنشطة الخطرة كالعمل في المناجم قد يتم تحديد سن الإحالة أقل من الصناعات الأخرى .

كما يلعب عامل الجنس دور أساسي في تحديد سن الإحالة على التقاعد ففي الكثير من الدول يكون من الإحالة على التقاعد بالنسبة للمرأة أقل من سن الإحالة بالنسبة للرجل (و هذا هو حال المشرع الجزائري)² .

1 - مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسمع الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2010، ص 336 .

2 - حالة السيد محمد عبد الجيد موسى، المرجع السابق، ص186. - جميع حسين، المرجع السابق، ص 42.

الفرع الثاني: شرط المدة القانونية و دفع الاشتراكات

يعتبر كذلك من شروط الإحالة على التقاعد استيفاء العامل مدة من العمل حددتها الدول في تشريعاتها الداخلية، وينتج عن هذه المدة دفع اشتراكات لصناديق الضمان الاجتماعي، يمكن تعريف هذه المدة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاولة عمله قبل إحالته على التقاعد، في هذا الصدد يمكننا تقديم تعريف للمدة القانونية للعمل على أنها المدة التي زاول فيها العامل نشاطا خاضعا للتأمين كما حدده المشرع في قانونه الداخلي. تعلق غالبية الأنظمة، منح معاشات الشيخوخة على مدة عمل دنيا، وقد تكون هذه المدة، مدة اشتراك أو عمل، أو إقامة، و قد يعبر عن هذه الفترة بالأسابيع، الأشهر، الفصول، السنوات، وهناك من التشريعات من يتم حسابها باليوم¹، في الأنظمة التي تشترط الإقامة، فإن الحق في المعاش يفترض على الغالب الإقامة الاعتيادية في البلد خلال فترة محددة تتراوح بين سنة وعشر سنوات على العموم، أما في الأنظمة التي تعدد بمدة الاشتراك، التأمين أو العمل، فإن أغلبية التشريعات تعلق الحق في معاش التقاعد بفترة عمل دنيا، قد تكون قصيرة أو طويلة، فلا تتعدى 15 سنة، إلا أن في بعض التشريعات قد تكون أطول لتصل إلى 20 سنة².

1 - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص245.

2 - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لأخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، دون بلد النشر، 2006، ص545.

المبحث الثاني: التطور التاريخي للتقاعد

من خلال هذا الجزء نبين ظهور نظام التقاعد في الاتفاقيات سواء تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو تلك الصادرة عن منظمة العمل العربية ثم نقوم بعرض بعض الاتفاقيات التي أبرمت من طرف الدولة الجزائرية و ذلك في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فخصصناه لكيفية ظهور التقاعد بدءا بالشرعية الإسلامية ثم في تشريعات الدول.

المطلب الأول: نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

ظهر التقاعد لدى منظمة العمل الدولية في سنة 1933 بموجب الاتفاقيتين رقم 35 و 36 وروجعت هاتين الاتفاقيتين في سنة 1967 بموجب الاتفاقية رقم 128، ثم أصدرت الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، كما صدر عن منظمة العمل الدولية عدة توصيات مثل التوصية رقم 43 لسنة 1933 والتوصية رقم 131 لسنة 1967، ندرس هذه الاتفاقيات بالتطرق إلى أهم ما جاء فيها¹:

1- الاتفاقية رقم 3، بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المنعقدة بموجب المؤشر العام لمنظمة العمل العربية بالقاهرة في 27 مارس 1971 فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 35 الصادرة عن منظمة العمل الدولية(1) حددت هذه الاتفاقية الفئات التي يطبق عليها هذا النوع من التأمين، فذكرت العمال اليدويين وغير اليدويين بما فيهم التلاميذ الصناعيين، وكذلك المستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة، والعاملين في منازلهم وخدم المنازل، ومنحت للتشريعات الداخلية الحرية لوضع في قوانينها ولوائحها الوطنية الاستثناءات التي تراها ضرورية بالنسبة لفئات معينة منها: العمال الذين تتجاوز أجورهم مبلغا معيناً، العمال الذين لا يتقاضون أجرا نقدياً، العمال العاجزين أو الذين يتقاضون معاش عجز أو شيخوخة... الخ.

كما أن المادة الرابعة من هذه الاتفاقية نصت على أحد شروط استحقاق معاش الشيخوخة، وهو شرط السن، حيث منحت للتشريعات الداخلية الحرية في تحديد هذا السن، بشرط ألا يتجاوز 65 .

عرفت المادة السابعة من الاتفاقية المعاش على أنه مبلغا محددًا أو نسبة مئوية من الأجر الداخل في حساب التأمين أو يختلف مع مقدار الاشتراكات، واشترطت الاتفاقية في المادة 19 منها أن يكون مبلغ المعاش كافيا لتغطية الحاجات الأساسية لصاحب المعاش على الأقل. أما عن الاتفاقية رقم 236 فجاءت بنفس أحكام الاتفاقية رقم 35 .

¹ - الاتفاقية رقم 35 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية و المهن الحرة و العاملين في منازلهم و خدم المنازل، ص76.

ما يمكن ملاحظته من خلال هاتين الاتفاقيتين أنهما بينتا حقوق المؤمن له في التقاعد، فمعظم نصوصها تتحدث عن الحقوق المقررة للعامل عند التقاعد، لكن هذا لا يمنع من وجود بعض

فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 35 الصادرة عن منظمة العمل الدولية(1) حددت هذه الاتفاقية الفئات التي يطبق عليها هذا النوع من التأمين، فذكرت العمال اليدويين وغير اليدويين بما فيهم التلاميذ الصناعيين، وكذلك المستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهنة الحرة، والعمال في منازلهم وخدم المنازل، ومنحت للتشريعات الداخلية الحرية لوضع في قوانينها ولوائحها الوطنية الاستثناءات التي تراها ضرورية بالنسبة لفئات معينة منها: العمال الذين تتجاوز أجورهم مبلغا معيناً، العمال الذين لا يتقاضون أجراً نقدياً، العمال العاجزين أو الذين يتقاضون معاش عجز أو شيخوخة... الخ. كما أن المادة الرابعة من هذه الاتفاقية نصت على أحد شروط استحقاق معاش الشيخوخة، وهو شرط السن، حيث منحت للتشريعات الداخلية الحرية في تحديد هذا السن، بشرط ألا يتجاوز 65 سنة .

عرفت المادة السابعة من الاتفاقية المعاش على أنه مبلغاً محددًا أو نسبة مئوية من الأجر الداخل في حساب التأمين أو يختلف مع مقدار الاشتراكات، واشترطت الاتفاقية في المادة 19 منها أن يكون مبلغ المعاش كافياً لتغطية الحاجات الأساسية لصاحب المعاش على الأقل. الاتفاقية رقم 236 فجاءت بنفس أحكام الاتفاقية رقم 35 .

أما عن ما يمكن ملاحظته من خلال هاتين الاتفاقيتين أنهما بينتا حقوق المؤمن له في التقاعد، فمعظم نصوصها تتحدث عن الحقوق المقررة للعامل عند التقاعد، لكن هذا لا يمنع من وجود بعض النقائص، وتتمثل هذه النقائص في :

لم تضع منظمة العمل الدولية نصوص الاتفاقيتين تحت عناوين أي تقسيم مواد الاتفاقية حسب ما نصت عليه إلى أبواب أو فصول وبالتالي تفريغها إلى مباحث و مطالب مثلاً، مما يسهل على القارئ فهم محتوى الاتفاقيتين¹ .

المطلب الثاني: نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية

أوردت الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل العربية رقم 3 لعام 1971 التقاعد في الجزء الخامس منها تحت عنوان تأمين الشيخوخة ، فنصت الاتفاقية على المبادئ التالية :

-أوجبت هذه الاتفاقية على الدول وضع منظومة قانونية خاصة بالتقاعد و يجب أن تحتوي على نقاط مهمة، المتمثلة في سن الشيخوخة (التقاعد)، مادة دفع الاشتراكات أو مدة العمل التي يستحق من خلالها العامل معاش التقاعد، و لا يجب أن تقل نسبة المعاش عن 40 بالمائة

¹ - الاتفاقية رقم 36 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزراعية، ص32.

من الأجر، وأن يأخذ بعين الاعتبار مدى كفاية المعاش الذي يتقاضاه المؤمن له لمقابلة الحد الأدنى من نفقات المعيشة .

-منحت هذه الاتفاقية الحرية للتشريعات الداخلية في وضع نصوص يتمكن من خلالها العامل في التقاعد قبل السن القانونية المقررة للذهاب على التقاعد، ويستحق في هذه الحالة معاش خفض، كما يمكن منح تعويض يصرف لمن يبلغ سن الشيخوخة و لم تصل مدة خدمته أو مدة دفع اشتراكاته المدة المقررة لاستحقاقه المعاش، كما يمكن للتشريع الوطني تحديد نسبة دفع الاشتراكات من طرف المؤمن عليهم .

تلاحظ من خلال استقراء هذه الاتفاقية أنها أملت بكل ما يتعلق بالتقاعد حيث تطرقت من خلال نصوصها إلى شرط السن، شرط مدة العمل، أساس حساب معاش التقاعد، الحد الأدنى لمعاش التقاعد، الذهاب على التقاعد قبل السن القانونية المقررة ...لكن ما نلاحظه أن هذه الاتفاقية منحت الحرية للتشريعات الداخلية لتحديد كل هذه العناصر .

المطلب الثالث: ظهور التقاعد في الشريعة الإسلامية و في تشريعات الدول

لقد عرف نظام التقاعد عدة تطورات عبر التاريخ، فاختلقت الأنظمة المعتمدة من دولة إلى أخرى وذلك مرتبط بدرجة تقدم كل منها، ففي البداية كان هذا النظام يتم بطريقة بسيطة تجمع الأموال من طرف أفراد المجتمع و توزيعها على من يعجز عن العمل والكسب بسبب كبر سنه، فكان بطريقة تكافلية بين أفراد المجتمع الواحد، فهكذا ظهر نظام التقاعد في الشريعة الإسلامية ثم ظهر في عالمنا الحاضر في تشريعات الدول.¹

أولا : ظهور التقاعد في الشريعة الإسلامية

نشأ نظام الضمان الاجتماعي مع ظهور الإسلام، فأوجب على الدولة كفالة كل فرد يعيش على أرضه و في مجتمعه، و هذه الكفالة قد قررت منذ أربعة عشر قرنا، و ذلك كضرورة حتمية للقضاء على البؤس و الفقر و تحرير الإنسان من عبودية الحاجة ، فعرف نظام الضمان الاجتماعي منذ نشأته بفعل تكريس المنظومة الإسلامية للتكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع الإسلامي، حيث قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " مثل المسلمين في توادهم و تراحمهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر و الحمى ".

هذا ما أدى إلى خلق مؤسسات كانت غايتها الأساس ضمان الحاجيات الاقتصادية الاجتماعية للفرد كمؤسسة الوقف و النذر و الزكاة، و مؤسسة بيت المال، والديوان الخاص بالعتاء و تقديم المعاشات للمستحقين الذي أنشأه عمر بن الله عنه وفق قوائم، فكانت الخطاب رضي

1 - هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنسية (بين النظام المالي الإسلامي و النظام المالي الوضعي (دراسة مقارنة))، دار الفكر الجامعي، مصر، 2006، ص 353 .

المعاشات تصرف حتى للذميين - غير المسلمين القاطنين بالدولة الإسلامية- كما يروى عن الخليفة عمر بن عبد العزيز أنه كتب لأحد ولاته قائلاً: أنظر من قبلك أهل الذمة قد كبرت سنه، و ضعفت قوته، وولت عنه المكاسب، فأجره له بيت مال المسلمين ما يصلحه.

- تطور نظام التقاعد في بعض الدول العربية:

حيث سنتطرق لأنظمة التقاعد في كل من مصر والمغرب والمملكة العربية السعودية.

1- في مصر :

صدر أول قانون للتأمين الاجتماعي في عام 1955، نص على إنشاء صندوق التأمين و الادخار للعمال. ثم جاء قانون آخر عام 1958 خاص بالتعويض و التأمين عن إصابات العمل، ثم جاء قانون آخر تحت اسم قانون التأمينات الاجتماعية في أبريل 1959 حيث نص هذا القانون على تأمين العمال ضد إصابات العمل و الأمراض المهنية والشيخوخة و العجز و التأمين بعد الوفاة، ثم عدل هذا القانون بقانون رقم 143 لسنة 1961 الذي قرر تعميم نظام المعاش الذي يدفع بصفة دورية مستمرة بدلا من التعويض الذي يدفع للعامل دفعة واحدة.

و قد ادخل هذا القانون نظاما لمعاشات الشيخوخة و معاشات العجز والوفاة في نظام واحد و تمويل واحد. وأهم ما جاء به قانون 1964 الذي جاء بعد ذلك هو انه أضاف مخاطر أخرى و توسع كذلك ليشمل فئات أخرى من العمال و ذوي الأعمال أنفسهم .

2- في المغرب الأقصى :

كان نظام التقاعد المغربي متطابق مع نظام التقاعد الفرنسي و ذلك أثناء فترة الحماية الفرنسية، و بعد الاستقلال بقيت النصوص سارية المفعول إلا أن صدرت أنظمة مغربية المعاشات أولها :

-بند رقم 01-09-148 بتاريخ 31/12/1909 المستبدل بالبند رقم 01-72-184 الصادر في 27/07/1972 لفائدة الإجراء المنتمون إلى القطاع التجاري و الصناعي و الصيد البحري .

-بند رقم 01-59-075 الصادر في 16/03/1909 المستبدل بالبند لرقم 01-57-38 الصادر في 06/08/1976 و يستفيد منه المقاومون و جيش التحرير .

-القانون رقم 011-71 الصادر في 30/12/1971 المعدل و المتمم عدة مرات خاصة بقانون رقم 06-89 الصادر في 21/12/1989 و يستفيد منه المواطنون في قطاع الوظيفة

العامّة (العمومية) 1.

-قانون رقم 71-013 الصادر في 30/12/1971 المتعلق بالمعاشات العسكرية. ما نلاحظه اليوم في المغرب انه هناك عدة أنظمة للتقاعد مسيرة من طرف صناديق مختلفة¹.

3- في المملكة العربية السعودية :

هناك ثلاث أشكال من التقاعد في السعودية، حيث نجد التقاعد المدني وهو الخاص بموظفي الحكومة المدنيين، والتقاعد العسكري خاص بالعسكريين فقط، والتأمينات الاجتماعية لموظفي القطاع الأهلي و موظفي نظام الأجور في الحكومة .

أما فيما يخص القوانين المتعلقة بالتقاعد فان أول قانون لنظام التقاعد هو الذي صدر عام 1943 و كان يشمل جميع موظفي الدولة من مدنيين وعسكريين إلا انه عدل عدة مرات إذ صدر عام 1957 قانون آخر أنشأ مصلحة معاشات التقاعد، و كان أيضا يشمل جميع موظفي الدولة².

في عام 1959 صدر نظام التقاعد المدني، ليوسع عام 1960 بإصدار نظام التقاعد لجميع الموظفين المدنيين في الأجهزة الحكومية، والذي أخضع لعدة تعديلات عامي 1974، 1982، حيث تم تحديد نوعان من التقاعد: هما التقاعد الإجباري عند بلوغ الفرد سن التقاعد، والتقاعد الاختياري حسب طلب الموظف نفسه. حيث تحدد سن التقاعد فيها ب 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء³.

ثانيا: ظهور التقاعد في تشريعات الدول الاجنبية

لم يظهر الضمان الاجتماعي في عالمنا المعاصر إلا كنتيجة للصراع و المشاكل التي نتجت عن صراع الطبقات، و تولدت عن المشاكل الاجتماعية التي أفرزتها الثورة الصناعية و ما أحدثته التطور الاقتصادي، فتم التفكير في وضع منظومات قانونية تحمي طبقة العمال من خطر الشيخوخة، فأول من نادي بتدخل الدولة لوضع نظام اجتماعي يحمي الفقراء والأيتام والأرامل هو الاسباني " فينيس"، النظام في بعض الأقطار آنذاك، وكان أول المستفيدين من نظام التقاعد هم العاملين لدى الدولة أي موظفو الدولة وأولهم المحاربون العسكريون، وفي سنة 1835 كافأت الدولة الاسبانية الأشخاص المساهمين في فتح أمريكا اللاتينية بمنحهم

1 - مصطفى محمد الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1975 ، ص 60.

2 - عبد العزيز بن علي الغريب، المتقاعدون ووقت الفراغ، المملكة العربية السعودية: طريق صلاح الدين الايوبي الرياض، 1998 ص23.

3 - خالد المير، التقاعد، سلسلة التكوين الإداري، المغرب: النجاح الجديدة الدار البيضاء ، ص08.

رواتب تقاعدية طبقا لنظام التقاعد المطبق آنذاك، و هكذا بدأت فكرة التأمين على التقاعد تظهر و تنتشر في تشريعات الدول¹.

1- تطور نظام التقاعد في ألمانيا :

تعتبر ألمانيا أول بلد تبنت نظام التقاعد في العالم وقد عرفت ألمانيا في عهد بسمارك ثلاثة تشريعات في مجال التأمين الاجتماعي²:

- صدر الأول في عام 1883 خاص بالتأمين ضد المرض .

- صدر الثاني عام 1884 خاص بالتأمين ضد حوادث العمل. صدر الثالث عام 1889 خاص بالتأمين ضد العجز و الشيخوخة .

وقد جمعت هذه التشريعات في قانون واحد عام 1911. ثم أضيف بعد ذلك التأمين

على الوفاة عام 1911 و التأمين على البطالة عام 1929 و فيما بعد عدلت هذه القوانين

في نظام شامل للضمان الاجتماعي حيث صدر عام 1957 في ألمانيا الفدرالية و قانون

آخر عام 1968 في ألمانيا الديمقراطية.

و منهما برز قانون التقاعد الذي حدد السن الذي يحال بموجبها الشخص على التقاعد، ب (65 سنة) للرجال و (60 سنة) للنساء هذا الحالة العامة مرتبطة بشروط أخرى كمدة الخدمة و دفع الاشتراك

2- تطور نظام التقاعد في فرنسا :

-لم يكن للتقاعد في عهد الثورة الفرنسية نظام ثابت، بل كان الملك يوزع الرواتب التقاعدية مملكته و ذلك حسب إرادته و رغبات حاشيته. فهي في نظرهم ليست حقا

على العاملين و يرجع اهتمام الفرنسيين بنظام الحماية الاجتماعية و بنظام التقاعد على وجه الخصوص إلى ثلاث قرون مضت .

-إذ عرفت في عام 1776 نظاما للحيفة الاجتماعية أو ما يسمى بصناديق الادخار لفائدة

عمال البحر .

-ثم أنشئ نظام تقاعد خاص بالعجزة من السكرين في عام 1831 موظفين الدولة عام

¹- عبد الله ناصح علوان، التكافل الاجتماعي في الإسلام، الطبعة الأولى، دار السلام للطباعة و النشر، سوريا، دون تاريخ النشر، ص هشام مصطفى الجمل، المرجع السابق، ص 119.

²- هشام مصطفى الجمل المرجع نفسه، ص 353 .

1 1853.

3- التقاعد في السويد:

للحصول على معاش تقاعدي في السويد، ولكن يختلف مقدار المعاش الذي يحصل عليه كل شخص، ويعتمد هذا، من بين أمور أخرى، على مدى ارتفاع راتبك خلال فترة عملك وعدد سنوات عملك، وتحصل على معاش تقاعدي أعلى لكل عام تعمل فيه، ويعتمد مبلغ المعاش التقاعدي أيضاً على ما إذا كان لديك صاحب عمل يدفع لك معاش التقاعد الوظيفي (tjänstepension) وما إذا كنت تدخر لتقاعدك بنفسك. (pensionsparande)

تحصل النساء بشكل عام على معاشات تقاعدية أدنى من الرجال. ويرجع ذلك لعدة أشياء. فغالباً ما تكون رواتبهن أقل في المهن التي تعمل فيها المزيد من النساء، فهناك المزيد من النساء العاملات بدوام جزئي والنساء يأخذن نصيباً أكبر من إجازة الوالدين. كما أن النساء هن في أغلب الأحيان من يعتنين بالأطفال والأقارب عندما يمرضون.

إذا كانت زوجتك/ زوجك يحصل على معاش تقاعدي أقل من الآخر، فهناك طرق مختلفة للتعويض عن ذلك. يمكنكم، على سبيل المثال، البدء بمدخرات التقاعد الخاصة (privat pensionsparande) للشخص الذي يكسب راتب أدنى.

4- تطور نظام التقاعد في الولايات المتحدة الأمريكية :

فقد | معاشاً للمحاربين العجز و عائلاتهم منذ عام 1776، غير أن أقدم مشروع تقاعدي فعلي كان تقاعد المدنيين عام 1896 في ولاية نيو جيرسي" و أما أول بداية لتنفيذ مشروع تقاعدي شامل لكل الولايات المتحدة الأمريكية في عام 1911، و في عام 1920 تم تعميم التقاعد على العمال و أصحاب المهن الحرة والعاملين لحسابهم الخاص. وفي عام 1930 اصدر قانون آخر للتقاعد يمس كل العمال و أصحاب المهن الحرة و تحظى فئة

الشيخوخة بالنصيب الأوفر من الرعاية إضافة إلى وجود مساعدات للشيخوخة². وهكذا تلاحظ الانتشار الواسع لإصدار قوانين المعاشات و التأمينات في معظم الأقطار الأوروبية، و كان الفضل في هذا الانتشار إلى نظام التأمينات الاجتماعية الألمانية تأثيراً كبيراً على معظم الدول الأوروبية، و خاصة فيما يتعلق بالتأمينات على الشيخوخة التي حظيت بالنصيب الأوفر من الحماية في هذه الدول².

1 - الصادق مهدي السعيد، التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى في العراق، 1964، ص 45 .

2 - عامر محمد علي، النظام القانوني للتقاعد موظفي الدولة، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة بغداد، سنة 1987). ص37.

المبحث الثالث: التقاعد المبكر في الجزائر

المطلب الأول: نظام التقاعد في الجزائر

الإطار العام :

• النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزأ من التأمين الاجتماعي دخل حيز التنفيذ بداية من الفاتح جانفي 1984 ، ويعتبر كنظام تأميني تساهمي ، يميزه التضامن بين العمال الناشطين و المتقاعدين، و بالتالي يشتغل على أساس التوزيع¹:

• يتميز نظام التقاعد بـ :

• يغطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الواردة في هذا القانون ، أي جميعهم مهما كان نوع النشاط الذي يمارسونه.

• مستوى الخدمات يمكن أن يبلغ حتى نسبة 80 % بل 100 % من الاجرة.

• توحيد السن القانوني للتقاعد عند 60 سنة. لكن يتضمن بعض الاستثناءات بالنسبة لبعض الفئات الاجتماعية، مثل النساء العاملات ، المجاهدين،.....".

• تحديد حد أدنى لأجرة التقاعد على أساس الأجر القاعدي الوطني المضمون، حاليا حدد بنسبة 75 % من الاجر القاعدي الوطني المضمون.

• تحديد مدة سنوات العمل القصوى بـ 32 سنة.

• حساب راتب التقاعد على أساس معدل السنوات الخمسة الاخيرة او معدل احسن الرواتب لخمس نوات في مدة العمل.

• يمكن أن يصل مبلغ المعاشات المحول نسبة 90 بالمائة من معاشات الزوج.

• المراجعة السنوية لرواتب و منح التقاعد

الامتيازات التي يوفرها :

يضمن النظام الوطني للتقاعد الامتيازات التالية :

• راتب التقاعد للعامل و الرئيس على مهنته الخاصة.

• منحة التقاعد بالنسبة للعمال الذين لا يستوفون شروط العمل المطلوبة، لكن بشرط أن يبرروا خمس نوات من العمل أو 20 مرة ثلاثة أشهر.

1 - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص246.

• يستفيد من المنحة المحولة :

• الزوج الحي.

• اليتامي.

• الأصول.

بالنسبة للعمال الأجراء، فالاستفادة من منحة التقاعد تختلف حسب الحالات التالية :

• تقاعد في سن 60 سنة " يجب على الأقل استيفاء 15 سنة من العمل".

• تقاعد دون شرط السن

• تقاعد نسبي.

• منحة التقاعد عند 60 سنة.

حالات خاصة :

• يمكن للمرأة العاملة ان تستفيد من التقاعد عند بلوغها 55 سنة بطلب منها. و تستفيد من تخفيض السن ، يقدر بسنة عن كل طفل ربهته على الأقل في مدة 9 سنوات ، في حدود إنجابها لثلاثة أطفال.

• يمكن للعمال الذين يشغلون مناصب معينة، تكون مصدرا استثنائيا للتعب الإرهاق، أن يستفيدوا من تخفيض سن التقاعد وفقا للتدابير القانونية المعمول بها.

ملاحظات :

• لا يوضع أي شرط متعلق بالسن، بالنسبة للعامل المصاب بعجز شامل و نهائي عن العمل ، لكن بالمقابل لا يمكنه الاستفادة من منحة العجز.

• الفترات التي تصنف كفترات نشاط¹:

• التعويض عن الأمومة، حوادث العمل، التأمين عن المرض، و الأمراض المهنية.

• الانقطاع عن العمل بسبب المرض، عندما يكون المؤمن قد استنفذ حقه في التعويض.

• في تلك التي استفاد المؤمن من منحة العجز أو تعويض عن حادث العمل ، تكون نسبة العجز فيه تساوي او تفوق 50 بالمائة.

• الفترات التي تم فيها دفع تعويضات التأمين عن البطالة و عند التقاعد المبكر.

1 - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص249.

- العطل المدفوعة، الخدمة الوطنية، التجنيد العام.
- الفترات التي تم فيها المشاركة في حرب التحرير الوطني تحسب بالضعف.

هام جدا :

يطلب من المعني بالأمر أن يثبت مزاولته للنشاط لمدة سبع سنوات و نصف، و دفع خلالها الاشتراكات لدى الضمان الاجتماعي ، ليستفيد من الشرط الأدنى المحدد بـ 15 سنة نشاط للاستفادة من التقاعد.

التقاعد النسبي :

- يمنح التقاعد النسبي، عندما يطلب المعني بالأمر ذلك، إن استوفى الشروط التالية :

• أن يبلغ من العمر 50 سنة على الأقل.

• أن يثبت على الأقل 20 سنة من العمل و دفع الاشتراكات في الضمان الاجتماعي، و تخفض المدة بخمس سنوات "05" بالنسبة للعمال الأجراء، ليتحول بذلك السن إلى 45 سنة و سنوات العمل إلى 15 سنة.

التقاعد بدون شرط السن :

إذا حقق العامل مدة 32 سنة من العمل و دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يستفيد بطلب منه من راتب التقاعد كاملا في حينه.

منحة التقاعد 1:

• إذا بلغ المعني بالأمر ستون سنة و لم يستوفي شرط 15 سنة من العمل و التامين ، وفقا للقوانين المعمول بها، يمكن للصندوق الوطني للتقاعد أن يمنحه منحة التقاعد. و لتجسيد ذلك، يكفي للعامل أن يثبت خمس سنوات أو 20 مرة ثلاثة أشهر من العمل و دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي. و تبقى هذه المنحة نسبية حسب عدد السنوات. و يمكن لمبلغ المنحة ان يرتفع بإضافة منحة الزوج المتكفل به.²

و هذه المنحة حددت عن طريق قرار من طرف وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

- لا يمكن للمنح التقاعد ان وفقا لشرط الحد الأدنى.

¹ - القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بـ :

• المرسوم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .

• المرسوم 13/97 المؤرخ في 06 جويلية 1997 .

• القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999.

² - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص251.

كيف يحسب راتب التقاعد :

يحسب راتب التقاعد وفقا لثلاثة معايير 1:

- الأجرة المرجعية " الأجرة التي اقتطعت منها الاشتراكات"
- نسبة استيفاء سنوات التأمين 2.5 بالمائة.
- مدة التأمين.

المطلب الثاني: الاتفاقيات المبرمة من طرف الدولة الجزائرية

أبرمت الجزائر عدة اتفاقيات في مجال الضمان الاجتماعي عامة، من بينها تلك المتعلقة بالتقاعد مع العديد من الدول، مثل فرنسا، بلجيكا، المغرب، تونس...، ومن بين هذه الاتفاقيات 2:

-الاتفاقية العامة المبرمة مع فرنسا بتاريخ 19 جانفي 1965، والتي ألغيت واستبدلت باتفاقية جديدة مبرمة في 1 أكتوبر 1980 المتعلقة بالضمان الاجتماعي والسارية المفعول ابتداء من 1 فيفري 1982 والتي جاءت من خلال المرسوم رقم 81-315 المؤرخ في 28 نوفمبر سنة 1981، حيث نصت الاتفاقية على تأمين الشيخوخة في الفصل الثالث منها تحت عنوان تأمين الشيخوخة و تأمين الوفاة (معاش الذين يبقون على قيد الحياة) في 9 مواد، تحاول من خلال هذه الدراسة تحليل بعض نصوص الاتفاقية :

نصت المادة 26 من الاتفاقية على رفع شروط الإقامة، و معنى ذلك أنه في حالة ما إذا وضعت أحد الدولتين شروطا خاصة بالإقامة على العمال الأجانب فيها، فإن هذه الشروط تسقط على المستفيدين من هذه الاتفاقية سواء الفرنسيين المقيمين في الجزائر أو الجزائريين المقيمين في فرنسا .

1 - القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بـ :

• المرسوم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .

• المرسوم 13/97 المؤرخ في 06 جويلية 1997 .

• القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999.

2 - الاتفاقية رقم 3. بشأن المستوى الأدبي للتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق ص 13.

المطلب الثالث: التقاعد المبكر في الجزائر

التقاعد المبكر هو نظام كان يسمح للموظفين في القطاع الاقتصادي بالاستفادة من المعاش شرط أن يكون المستفيد بلغ 50 سنة بالنسبة إلى الرجال و45 سنة بالنسبة إلى النساء وأن يكون قد اشتغل لمدة 20 عاماً في الأقل.

تم بدء العمل بهذا النظام عام 1997 في ظل ظروف خاصة شهدت حل عدد من المؤسسات وتسريح الموظفين واستمر العمل به إلى ديسمبر عام 2016.

ويجب على الأجير للاستفادة من الإحالة على التقاعد المبكر أن يستوفي الشروط الآتية: 1

أن يبلغ 50 سنة إذا كان ذكراً و 45 سنة على الأقل إذا كانت أنثى و أن يجمع عدداً من سنوات العمل يساوي 20 سنة على الأقل و أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة و منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المبكر

كذلك يجب على المستخدم تحديد قائمة بالعمال المعنيين بموضوع تقليص العدد و هذا بعد مفاوضات بين الهيئة المستخدمة و ممثلي العمال هذه القائمة لا بد ان تكون مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليمياً.

ويجب على المستخدم دفع مساهمة جزافية لتحويل الحقوق تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق و في الحدود التالية: 2

13* شهراً من اجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات

16* شهراً يساوي أو يفوق 5 سنوات

19* شهراً يساوي أو يفوق 8 سنوات

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

2- حساب معاش التقاعد المبكر

لا تختلف طريقة حساب معاش التقاعد المبكر عن معاش التقاعد العادي بالإضافة إلى نسبة تخفيض في المنحة قدرها 1 % عن كل سنة تسبيق (المادة 15 من المرسوم رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المبكر)

1 - محددة بالمرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ ب 26 ماي 1994

2 -

3- منحة الزوج المكفول

تحدد منحة الزوج المكفول ب 12.5 " من الأجر الوطني الأدنى المضمون

4- تقويم معاشات التقاعد المبكر

ترفع قيمة معاش التقاعد المبكر ابتداء من 01 ماي من كل سنة في نفس الشروط الممنوحة بالنسبة لمعاشات التقاعد.

5- جمع معاش التقاعد المبكر مع نشاط آخر

إذا كان من شروط الاستفادة من التقاعد النسبي أن لا يمارس العامل أي نشاط مأجور فإن التشريع قدم تسهيلات بعد الاحالة على التقاعد تتوافق و تنسجم مع أهداف إعادة الإدماج المهني.

أيضا هناك حالتين¹:

- يستطيع المستفيد من التقاعد المبكر ممارسة نشاط ذو منفعة عامة في هذه الحالة يكون الجمع بين التقاعد و العمل مسموح به.

- كما يستطيع المستفيد من التقاعد النسبي ممارسة نشاط مأجور شرط أن يقوم بإعلام صندوق التقاعد في هذه الحالة توقف له منحة التقاعد.

- غير أنه يوقف حق المستفيد من التقاعد المبكر إذا مارس نشاط مأجور دون تصريح مسبق لدى هيئة التقاعد.

خلاصة الفصل:

إن الوصول لحياة مابعد التقاعد آمنة ومستقرة وبعيدة عن المخاطر الاجتماعية والمالية يتطلب وضع خطة للتقاعد تراعي الأمور المذكورة آنفاً، وهنا تأتي أهمية التقاعد المبكر، ففي مرحلة ما قبل التقاعد ينبغي الاستثمار لما بعد التقاعد في استثمار معين يدر عائداً معقولاً يدعم المعاش التقاعدي المتآكل ويغطي بعض الاحتياجات الطارئة مع الابتعاد عن الاستثمارات ذات المخاطر العالية، وقبل ذلك الحرص كل الحرص على امتلاك مسكن خاص.

ونرى من خلال الدراسات المسحية السابقة وجود عينة كبيرة من العمال يفضلون تبني التقاعد المبكر في الجزائر لما له من أهمية في تسهيل حياتهم، وكذلك التخلص من الديون لكي لا يعيش المتقاعد تحت ضغوط مالية مقلقة بعبارة أخرى، تنظيم الشؤون المالية قبيل بدء مرحلة التقاعد، أما في مرحلة ما بعد التقاعد، فإن توافر الوقت يعني ضرورة ممارسة أنشطة وهوايات أهملها الإنسان نتيجة ضغوط العمل وعدم توافر الوقت، وفي بعض الأحيان تكون هذه الهوايات التي يجد المتقاعد نفسها بها مصدر دخل جديد.

والحرص على الاستثمار الآمن الذي يدر أرباحاً على المدى الطويل، وكذلك الاستفادة من الخبرات والقدرات والمهارات المهنية التي اكتسبها الإنسان طوال حياته العملية في مجالات الاستثمارات المثمرة أو رد الجميل للمجتمع من خلال الأعمال التطوعية التي تعود على المجتمع بالخير.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة المتعلقة باتجاهات
العاملين نحو التقاعد المبكر

تمهيد:

لقد تعدد الدراسات السابقة في مجال كل من اتجاهات العاملين والتقاعد المبكر باختلاف الازمنة والاماكن وكذا المتغيرات التي ربطتها، ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق لهذه الدراسات من خلال المباحث الآتية:

المبحث الأول: الدراسات السابقة التي تناولت التقاعد المبكر

المبحث الثاني: التعليق على الدراسات السابقة

المبحث الأول: الدراسات السابقة التي تناولت التقاعد المبكر**المطلب الأول: الدراسات السابقة العربية التي تناولت التقاعد المبكر****1- دراسة سويدان 2014 بعنوان:**

"أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية علي اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر".

وقد هدفت هذه الدراسة الى دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة الذين أمضوا في العمل عشر سنوات فما فوق، وبلغ مجتمع الدراسة 390 موظف وعينة الدراسة 225 موظف واسترداد 191 استبانة حيث تم استخدام المنهج الوصفي و الاستبانة لجمع البيانات، وكان من أهم نتائج البحث التي أثرت على إتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر ان الخطط وبرامج التدريب في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة ضعيفة وقائمة على التمييز الامر الذي ساهم في دفعهم التقاعد المبكر، كما وأكد عدد كبير من الموظفون ان دخولهم لا تتناسب مع يبذلونه من جهد وان رواتبهم غير كافية لسد احتياجاتهم الأساسية في الحياة، وان نظام الترقيات الشركة تدخل فيه المحاباة والمحسوبية كما وأشار الموظفون ان الترقيات الوظيفية لا تمنح أساس الجدارة والكفاءة والمثابرة في العمل، ومن أهم تلك التأثيرات ايضا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر ان نظام تقييم الأداء المطبق في الشركة غير مهني بحيث لا يقدم تغذية راجعة مطلقا ولا يساعد بشكل رئيسي على فهم المشكلات و غير مرتبط بالحوافز والمكافآت .

ومن اهم التوصيات بانه ينبغي ان تتم عملية الاستقطاب والاختيار بعناية فائقة على أساس مبدا الجدارة والكفاءة، وان تولى الشركة اهتماما لبرامج ونشاطات التدريب من اجل تعزيز المعرفة والمهارة لدى موظفيها، وان تقوم الشركة بإعادة النظر في نظام التعويضات المالية بما فيه الرواتب والمكافآت والحوافز بما يتوافق مع الجهد والوضع المعيشي للبلد، و اخيراً ان يتم تطبيق نظام تقييم الأداء بطريق مهنية والتي من خلالها يمكن قياس الأداء بشكل فعال مع تقديم تغذية راجعة للموظفين وربط تلك النتائج بالترقيات والحوافز والمكافآت¹ .

2- دراسة سعاد 2014 بعنوان:

"اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق".

هدفت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات عينة من مدرسي المدارس الثانوية العامة في دمشق نحو التقاعد المبكر، كما وهدفت الدراسة إلى التعرف على الفروقات في اتجاهات مدرسي المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغيرات البحث:

1 - سويدان: "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية علي اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر"، رسالة ماجستير، غزة، 2014.

الجنس، المؤهل العلمي، العمر، العمر المهني، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل (إداري، تدريسي)، مادة التخصص (علمية، أدبية)، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي و بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (399) مدرسة، ومن أهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها إن ترتيب الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المبكر كما يأتي: الصحية، المانية: النفسية، الاجتماعية، الوظيفية، كما وأظهرت الدراسة أن الإناث أكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر و أن المتزوجين أكثر ميلاً من الغير متزوجين نحو التقاعد المبكر ومن أهم التوصيات التي اقترحها الباحث هو ان يزيد الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والمادية والأسرية والصحية للمدرسين و ضرورة إيجاد برامج رعاية صحية خاصة بالمتقاعدين¹.

3- دراسة الدواس 2013 بعنوان:

"ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض".

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي ميول معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض نحو التقاعد المبكر وتأثير ضغط العمل بالتقاعد المبكر، كما وتكون مجتمع الدراسة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والبالغ عددهم 1823 معلمة وبلغت عينة الدراسة 356 معلمة حيث تم استخدام المنهج الوصفي و الاستبانة كأداة لجمع البيانات ومن أهم النتائج التي تم الحصول عليها هو وجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل وكلا من آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروقات أو تأثيرات للمتغيرات العمر، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل في المدرسة" بينما ظهرت تلك التأثيرات والفروقات بجانب "المؤهل العلمي، التخصص الدراسي، سنوات الخبرة في التعليم . "

ومن اهم التوصيات التي خلصت لها الدراسة هو ان تحرض وزارة التربية والتعليم علي توفير فرص الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية للمعلمات المدارس الثانوية للتخفيف من ضغوط العمل . وأن يتم منح مكافآت مادية ومعنوية للمعلمات للتخفيف ضغط العمل ، وأن يتم الاهتمام بموضوع الترقيات بجانب الحوافز المزاي الأخرى².

1 - سعدا "اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق"، رسالة ماجستير، دمشق، 2011.

2 - دراسة الدواس: "ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض". 2013.

4- دراسة المشاري 2011 بعنوان:

"التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية : دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم"

هدفت الدراسة إلى معرفة الأنشطة التي يقوم بها موظفي القطاع المدني الحكومي بعد التقاعد والتعرف على اتجاهات موظفي القطاع المدني الحكومي نحو التخطيط للتقاعد والعوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد وكذلك التعرف على العائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد، حيث تم استخدام منهج المسح الاجتماعي كمنهج للدراسة كما وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة وتم توزيع الاستبانات علي عينة عشوائية من موظفي القطاع المدني الحكومي في محافظة حوطة بني تميم وقد حصل الباحث على 213 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وبعد تحليل بياناتها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها التفرغ للاهتمام بتربية الأولاد والجزء الآخر سوف يتوجهوا للتفقه في الدين أكثر و تفعيل صلة الرحم كما يعطيهم فرصة لمتابعة أعمالهم الخاصة .

وفيما يتعلق بتوجهاتهم نحو التخطيط للتقاعد بين أفراد الدراسة أن التخطيط للتقاعد يساعدهم على تنظيم حياتهم الجديدة كما يمكنهم من الاستفادة من قضاء وقت الفراغ بأمر مفيد، وفيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد بينت نتائج الدراسة أن الخوف من ضياع خبرات وسنوات العمل من أبرز هذه العوامل وكذلك زيادة الانفعال داخل المنزل وخارجه وقلة أصدقاء العمل وفتور العلاقة بينهم وفيما يتعلق بالعائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على العائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد ومن أهم هذه الإسهامات تمكينهم من الاستمتاع مع أسرهم، وكان من أهم تلك التوصيات وضع الخطط والبرامج للحد من المشكلات التي تواجه المتقاعدين، والعمل على تدريب الموظفين بالقطاعات العام والخاص على مهارات التخطيط للتقاعد، ونوعية الموظفين العاملين بأهمية التخطيط للتقاعد ودوره في تأمين مستقبلهم¹ .

5- دراسة الغامدي وآخرين 2011 بعنوان:

التقاعد المبكر حجمه، وأسبابه، والاتجاهات نحوه (دراسة مسحية لشاغلي الوظائف التعليمية بمدارس العاصمة المقدسة) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على ظاهرة التقاعد في العشر سنوات الماضية، والعوامل التي تدفع المعلمين للتقاعد المبكر، ليتسنى لمتخذي القرار اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة للحد من الهدر التربوي في حالة كونها ظاهرة وخاصة للخبرات التربوية المتميزة التي

1 - المشاري "التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية : دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم" 2011.

يصعب تعويضها، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي و تكون مجتمع الدراسة من (11,011 معلماً) حيث تم أخذ عينة عشوائية بحجم (375 معلماً) ومن أهم النتائج التي تم الوصول إليها أن شاغلي الوظائف التعليمية بالعاصمة المقدسة يميلون نحو فكرة التقاعد المبكر، وأن من العوامل التي تدفع شاغلي الوظائف التعليمية للتقاعد المبكر هي عدم وجود مزايا لأهل الخبرة من المعلمين و انحياز الأنظمة لصالح الطالب كما وأظهرت النتائج أن المعلمين الذين ليس لديهم مؤهل تربوي أكثر ميلاً للتقاعد المبكر مقارنة بأولئك الحاصلين على مؤهل تربوي، ومن الأسباب التي لا تدفع شاغلي الوظائف التعليمية للتقاعد المبكر علاقاتهم الودية مع زملاء العمل ومن أهم التوصيات التي توصل لها فريق العمل ان يتم اصدار قرار يعيد تنظيم علاقة المعلم مع الطالب في الجوانب التربوية، ويصاغ بطريقة تكفل الحفاظ على شخصية المعلم وحقوقه كمربي و استثمار العوامل التي تدفع شاغلي الوظائف التعليمية إلى البقاء بالوظيفة والبعد عن التقاعد كالعلاقات الودية، والأنظمة الخاصة بالدوام والإجازات.¹

6- دراسة الحوارين 2010 بعنوان:

"أنماط ومحددات التقاعد المبكر : حالة المتقاعدين الأردنيين من الرجال".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ميول المتقاعدين بعد التقاعد نحو سوق العمل وماهي العوامل التي توجههم نحو التقاعد المبكر، حيث تم استخدام المسح التتبعي لسوق العمل الأردني لعام 2010 وتكون مجتمع الدراسة من 5000 أسرة أي ما يقارب 26,000 شخص تم أخذ عينة منهم وأظهرت النتائج أن ما يقرب من 85 % من المتقاعدين في الأردن سبق أن تقاعدوا تقاعداً مبكراً، وتظهر الدراسة أيضاً أن حوالي 45% من المتقاعدين مبكراً من الرجال يعودون إلى سوق العمل بعد التقاعد ويشغل هؤلاء عند العودة وظائف تنسم إلى حد ما بالمحدودية ، ووجدت الدراسة أن هذه الفئة من الناشطين اقتصادياً يعانون من ارتفاع معدلات البطالة، لا سيما المتقاعدين من القطاع الخاص ، وأظهرت النتائج أيضاً أن الرجال العاملين في الجيش والأجهزة الأمنية هم الأكثر احتمالية للتقاعد المبكر وكلما انخفضت ثروة العائلة زادت احتمالية التقاعد المبكر، و أيضاً من أبرز نتائجها أن المستوى التعليمي ومنطقة السكن للرجال لا تؤثران على قرارات التقاعد المبكر والعودة إلى سوق العمل مرة أخرى.²

1 - الغامدي وآخرين "التقاعد المبكر حجمه، وأسبابه، والاتجاهات نحوه (دراسة مسحية لشاغلي الوظائف التعليمية بمدارس العاصمة المقدسة). 2011.

2 - الحوارين بعنوان: "أنماط ومحددات التقاعد المبكر : حالة المتقاعدين الأردنيين من الرجال". 2010.

7- دراسة القحطاني، 2009 بعنوان:**"الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية".**

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى ميل ودوافع رجل الامن للتقاعد المبكر كما وهدفت الى التعرف على الانعكاسات الادارية والأمنية للتقاعد المبكر، وقياس العلاقة بين ميل رجال الأمن للتقاعد المبكر والدوافع نحو التقاعد المبكر، وكذلك قياس العلاقة بين ميل رجال الامن للتقاعد المبكر من جه ومتغيراتهم الشخصية والتنظيمية من جه اخرى، وتم استخدام المنهج الوصفي وجمع البيانات والمعلومات من خلال الاستبانة، وتم تحديد مجتمع الدراسة من الضباط العاملين في الادارات المركزية وفي الاجهزة الامنية بمدينة الرياض واخذ عينة منهم بعدد 348 شخص، وكان من اهم النتائج التي تم الحصول عليها أن مستوى ميل رجال الأمن نحو التقاعد المبكر ضعيف، بعكس الانعكاسات الادارية للتقاعد المبكر فهي تؤثر بدرجة كبيرة على رجال الأمن في الاجهزة الامنية، وان ميل الضباط العاملين في المديرية العامة لأمن المنشآت اكبر من مستوى ميل الضباط العاملين في الاجهزة الامنية، وتوصلت الدراسة الي العديد من التوصيات التي كان من اهمها ان يتم اعادة النظر بالمزايا المالية والاجتماعية التي تمنح لرجال المن بعد التقاعد لأن راتبه وهو على راس عمله يعد مرتفعاً نسبياً مقارنة بدخله بعد التقاعد¹.

8- دراسة سماعنة 2008 بعنوان:**"اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة-فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه".**

هدفت الدراسة التعرف إلى اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر بالإضافة لبيان أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخدمة ومستوى دخل الأسرة على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، حيث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين والبالغ عددهم وفقاً لآخر إحصاءات وزارة التربية والتعليم للعام 2007/2008 (6,985) معلماً ومعلمة وتكون تم اختيار عينة الدراسة التي تمثل ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية ليتم تطبيق الدراسة على (700) معلم ومعلمة ، وكان من اهم نتائج الدراسة إن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة -فلسطين نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً .

¹ - القحطاني، "الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية". 2009.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة) 0.05 ($\alpha=0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالين المادي والصحي تعزى لمتغير الجنس. بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في المجالات: (الاجتماعي، والنفسي، والوظيفي) والدرجة الكلية للاتجاه بين ذكر وأنثى ولصالح أنثى.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة) 0.05 ($\alpha=0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المؤهل العلمي، دخل الأسرة و سنوات الخدمة. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة) 0.05 ($\alpha=0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة -فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالات : (النفسي، والوظيفي، والمادي، والصحي) والدرجة الكلية للاتجاه تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في الاجتماعي بين أعزب ومتزوج ولصالح متزوج .

وتوصلت الدراسة الى العيد من التوصيات التي كان ابرزها أن تقوم وزارة التربية والتعليم بالاهتمام بأوضاع المعلمين المادية والصحية والاجتماعية والنفسية والوظيفية و إعادة النظر في الرواتب والعلاوات التي يتقاضاها المعلمون¹.

9- دراسة الهملان، 2008 بعنوان:

"الاحترق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد

المبكر".

هدفت الدراسة الى دراسة علاقة كل من الاحترق النفسي والمساندة الاجتماعية بالاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى العاملين الكويتيين من الجنسين والكشف عن أبعاد الاحترق النفسي والمساندة الاجتماعية وبعض المتغيرات الديموغرافية التي تسهم في التقاعد المبكر لدى العاملين الكويتيين وكذلك الكشف عن قوة الشخصية النفسية المتجهة نحو التقاعد مبكراً لدى العاملين الكويتيين، وتكون مجتمع الدراسة من خمس وزارات وهيئات حكومية في دولة الكويت متمثلة في وزارة التربية والتعليم، وزارة التجارة والصناعة، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، الهيئة العامة لشئون القصر، القطاع النفطي وخاصة الأقسام التي تتعامل مع الجمهور، حيث بلغت حجم العينة 250 موظفة .

ومن اهم النتائج التي توصلت له الدراسة انه كلما زادت معدلات الإنهاك العاطفي عند العاملين الكويتيين زاد اتجاههم نحو التقاعد المبكر، كما ولم تلعب المساندة الاجتماعية أي

1 - سمانعة "اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة-فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه".2008.

دور يذكر في الحد من ظاهرة التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي، ومن نتائج هذه الدراسة أيضا انها أثبتت أن مساندة زملاء العمل تنبئ باتجاهات العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر ومن اهم التوصيات التي تم الوصول اليها هو الاهتمام بعملية الاختيار المهني من قبل مؤسسات العمل قبل الالتحاق بالعمل بحيث يتم اختيار الموظف وفقا لقدراته واستعداداته وميوله المهنية ومؤهلاته العلمية مما يرفع من مستوى الرضا الوظيفي للموظف وكذلك يجب تدريب المشرفين والمسؤولين على كيفية الإدارة الجيدة وخلق جو من الارتياح النفسي للعاملين وإشراكهم في اتخاذ القرار مما يجعلهم أكثر رضا وظيفيا ونفسيا وبالتالي ينعكس على أدائهم الوظيفي بصورة ايجابية¹.

10- دراسة العماري 2007 بعنوان:

"ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات".

هدفت الدراسة التعرف إلى العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر ، وللوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة الحالية تم القيام بدراسة ميدانية على عينة من المعلمات القطريات اللاتي يخططن للتقاعد، وقد تم استخدام استبانة من إعداد الباحثة تكونت من (40) عبارة طبقت على عينة مكونة من 395 معلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، وقد أتت هذه العوامل حسب أهميتها على النحو الآتي: عوامل إدارية، عوامل اجتماعية، عوامل مهنية وعوامل شخصية².

11- دراسة الفوزان والعامري 2003 بعنوان:

"آثار خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية السعودي".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آراء الموظفين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية حول الآثار المختلفة لخفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد ولتتم تحقيق هذا الهدف تم تحديد حجم العينة من الموظفين في مختلف الأجهزة المركزية بمدينة الرياض، وبلغ عددها حوالي 500 موظف، تعاون منهم 345 موظفا بمعدل استجابة بلغ حوالي 69%، ومن أهم نتائج الدراسة التوصل إلى عدد من الآثار الإيجابية و السلبية لخفض عدد سنوات التقاعد، ونذكر أولاً الآثار الايجابية : إيجاد فرص عمل للخريجين الجدد، المساهمة في حل مشكلة العمالة الوافدة، تحسين أداء العمل الحكومي، و توجيه

1 - الهملان، "الاحترق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر". 2008.

2- العماري 2007 "ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات". 2007.

الموارد البشرية، ثانياً الآثار السلبية : خلق متاعب نفسية و اجتماعية للمتقاعد، و زيادة أعباء صندوق معاشات التقاعد، و قد انتهت هذه الدراسة بطرح مجموعة من التوصيات الأكاديمية و العملية¹ .

12- دراسة مخيمر 2002 بعنوان:

"الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات نحو القاعد المبكر لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة الإسماعيلية بمصر حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم العينة 510 معلم/ة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة بأن المعلمين والمعلمات لا يرغبون بالتقاعد بل يفضلون البقاء في العمل عن التقاعد المبكر، وعدم وجود تأثير لتخصص المعلم سواء (علمي أو أدبي) على اتجاهاته نحو التقاعد المبكر، كما وأظهرت النتائج أن للحالة الصحية الأثر الواضح على قرار التقاعد المبكر، وكان لغياب الخطط والسياسات المحفزة للتقاعد المبكر الأثر الواضح على عدم اقبال المعلمين على التقاعد المبكر² .

13- دراسة الغامدي 2001 بعنوان:

"اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر لكل من المتغيرات الآتية (متغير العمر ، عدد سنوات الخدمة ، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم ، المؤهل الدراسي ، الحالة الاجتماعية ، مادة التخصص ، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم ، طبيعة العمل داخل المدرسة مدير أو وكيل أو مرشد طلابي) ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، وبلغ مجتمع الدراسة 7220 معلم /ة وكانت حجم العينة (722 معلما من مراحل التعليم الابتدائية و الاعدادية والثانوية وبلغت نسبتهم (10 %) من مجتمع الدراسة .

ومن ابرز نتائج الدراسة وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى (50% عينة الدراسة) كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01 بين كل من متغير العمر وعدد

سنوات الخدمة واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متغير المؤهل الدراسي و متغير الحالة الاجتماعية وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وباقي المتغيرات لا تحتوي على فروقات ذات دلالة إحصائية بينها وبين

1 - الفوزان والعامري "آثار خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية السعودي". 2003.

2 - مخيمر 2002 بعنوان: "الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة". 2002.

اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر ومن اهم التوصيات التي تم الوصول لها بالاهتمام بأوضاع المعلمين الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية وصحتهم الجسمية والبحث في الطرق التي ترفع من رضا المعلمين في مهنة التعليم وإعادة النظر في برنامج الإعداد التربوي وربطها بواقع العملية التربوية كما ويجب اتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم ظاهرة التقاعد المبكر والاستفادة من الحلول التي وضعت لتلافي الآثار السلبية لنتائج الخطط المحفزة للتقاعد المبكر للمعلمين في البلاد التي يطبق بها ذلك النظام، إقامة مركز اجتماعي خاص بالمعلمين المتقاعدين ويتعامل مع المتقاعدين فعليا أو المقبلين على التقاعد لتهيئتهم لهذه المرحلة¹.

14- دراسة اللعيون 1998 بعنوان:

"اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر دراسة وصفية على عينة من النساء العاملات بمدينة الرياض".

هدفت هذه الرسالة الى التعرف على اتجاهات المرأة السعودية نحو التقاعد المبكر حيث تم إعداد دراسة وصفية عن اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر على عينة مكونة من (285) موظفة من قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات ، وزارة الصحة ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام، وكانت نسبة المعلمات في التعليم العام (88) من حجم العينة وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان اهمها وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر، نتيجة للضغوط الاجتماعية، والأسرية، وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة، كذلك بينت الدراسة أن لصحة المرأة العاملة تأثيرا قويا على اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.²

1 - دراسة الغامدي"اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات". 2001.

2 - اللعيون ، : "اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر دراسة وصفية على عينة من النساء العاملات بمدينة الرياض". 1998.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة الاجنبية التي تناولت التقاعد المبكر**1- دراسة صن. 2014 بعنوان:****The determinants of retirement in Canada****محددات التقاعد في كندا .**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على محددات التقاعد المبكر بين الأشخاص الكنديين التي

تتراوح أعمارهم ما بين (50 إلى 80 عاماً)، حيث تم تعريف المحددات علي شكلين :

أولاً : التقاعد الكلي : وهم الاشخاص الذين يتركون سوق العمل كلياً، و ثانياً : التقاعد الجزئي : وهم الاشخاص الذين لم يعملوا أو عملوا لمدة 26 اسبوع ، حيث تم اخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية (الجغرافية، الديموغرافية الاجتماعية، الهجرة و التعليمية) في نموذج الانحدار التي توضح التقاعد ، حيث تم تحديد مجتمع الدراسة وفقاً للمركز الاحصائي الكندي ويقدر بـ 844,476 شخص .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة أنها وجدت أن الأشخاص الذين يعيشون في المدن المتطورة والأخذة بالنمو هم اقل توجهها نحو التقاعد وبالمقابل فان الاشخاص الغير متزوجين هم اكثر عرضة للتقاعد من المتزوجين و الارامل ومن النتائج ايضا ان النساء المتزوجات اكثر عرضة للتقاعد من ازواجهم، وبشكل عام فان النساء من أكثر الأشخاص المحتملين والمعرضين للتقاعد المبكر وذلك بسبب اختلاف المسؤوليات الملقاة علي عاتقهم، كما و أوضحت الدراسة ان المهاجرين أقل توجهها نحو التقاعد المبكر بسبب قلة الدخل وبسبب متطلبات الحصول علي التقاعد¹ .

2- دراسة وليس و اوكن، 2013 بعنوان:**Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions ? ,****نوايا التقاعد: ما هو دور العوامل الضاغطة في التنبؤ بنوايا التقاعد .**

وتبحث هذه الدراسة نوايا التقاعد للموظفين في إحدى مؤسسات القطاع العام الكبيرة التي تقع في ولاية فيكتوريا، أستراليا التي كانت مهتمة في تطوير السياسات للمساعدة في الإبقاء على القوى العاملة داخل سوق العمل، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة حيث تم توزيع عدد 332 استبانة على إحدى اكبر شركات القطاع العام في

1 - صن. بعنوان:

The determinants of retirement in Canada محدّدات التقاعد في كندا، 2014.

ولاية فيكتوريا، وأظهرت النتائج أن لعامل العمر وطول فترة الخدمة تأثير واضح في التنبؤ بنوايا التقاعد المبكر ، كما وكان للرضا الوظيفي والتماسك الاجتماعي نصيباً في التنبؤ بنوايا التقاعد المبكر بعد عامل العمر وطول فترة الخدمة، ومن أهم التوصيات ان تقوم الإدارة بزيادة الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي لأنه العامل الأساسي لباقي الايدي العاملة داخل سوق العمل والعمل على الاهتمام بجميع الفئات العمرية وعدم تمييز فئة عن اخرى.¹

3- دراسة أيخهورست، 2011 بعنوان:

The Transition From Work To Retirement

الانتقال من العمل إلى التقاعد

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم دور المبادرات السياسية والعوامل الاقتصادية في الانتقال من سوق العمل إلى التقاعد في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي التي لا يزال يحكمها الاقتصاد السياسي الوطني والتي تبنت استراتيجية التوظيف والتي هدف لرفع سن التقاعد للعاملين في الاتحاد الأوروبي من خلال استراتيجية "العمر النشط" ، ومن أهم نتائج هذه الدراسة ان العوامل والسياسات الداخلية للمؤسسة هي العامل الرئيسي لانتقال الموظف من العمل إلى التقاعد، كما وكان للظروف المادية والاجتماعية والسياسية الأثر على التوجه نحو التقاعد المبكر.²

4- دراسة بنسدوف وآخرين، 2009 بعنوان:

Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study

التنبؤ عن نوايا التقاعد المبكر للموظفين : دراسة مطولة على مدار 11 عام .

وهنف هذه الدراسة إلى استكشاف أي العوامل النفسية والشخصية المرتبطة بالعمل تتنبأ بنوايا التقاعد المبكر بين النساء والرجال من كبار السن وللتحقيق افضل النتائج سيتم استخدام البيانات الطولية حيث قامت هذه الدراسة بالمتابعة لمدة 11 عاما لموظفي البلديات الفنلندية حيث بلغت عينة الدراسة 1,101 موظف .

واظهرت النتائج ارتبط التصورات السلبية عن العمل وقوانين العمل والرضا عن الحياة العامة مع نوايا التقاعد المبكر في أوساط النساء واما بالنسبة للرجال فان القدرة على

¹ - وليس و اوكن، بعنوان:

Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions
نوايا التقاعد: ما هو دور العوامل الضاغطة في التنبؤ بنوايا التقاعد.2013.

² - أيخهورست، بعنوان:

The Transition From Work To Retirement الانتقال من العمل إلى التقاعد.2011.

تصنيف الذات والصحة الجيدة ارتبط سلباً مع نوايا التقاعد المبكر، بالإضافة إلى تلك التصورات السلبية عن العمل يتوقع الباحث وجود نوايا للتقاعد المبكر بين الرجال أكثر من النساء.¹

5- دراسة بروكمان و ميلر، 2009 بعنوان:

Time to retire - Time to die? A prospective cohort study of the effects of early retirement on long-term survival.

وقت التقاعد – وقت الموت ؟ دراسة مجموعة مستقبلية لمعرفة آثار التقاعد المبكر على البقاء على قيد الحياة على المدى الطويل.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير التقاعد المبكر على البقاء على قيد الحياة على المدى الطويل لجماعة أو فئة محددة من صندوق التأمين الصحي الألماني، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لعدد 88,399 رجل و 41,276 امرأة والذين تتراوح اعمارهم من 50 إلى 65 عام وفي الفترة من 1990 إلى 2004، حيث أظهرت النتائج أن الرجال والنساء الذين تتراوح اعمارهم ما بين 51 وال 55 عام والذين تركوا سوق العمل بسبب عدم المقدرة على الانتاج أكثر عرضة لخطر الموت، كما وأظهرت النتائج ان حظ البقاء على قيد الحياة أقل حظاً بالنسبة للأشخاص الأصحاء. وأظهرت النتائج ان التقاعد المبكر في الواقع يقلل من مخاطر الوفاة بشكل ملحوظ بنسبة 12% للرجال و 23% للنساء ، وكذلك الأشخاص الذين يعانون من اثار صحية ولهم احتمالية العيش لفترة قصيرة يتم استبعادهم من سوق العمل ومن التوصيات انه يجب الأخذ بعين الاعتبار الفروقات الصحية عند تقليص برامج المعاشات وزيادة من التقاعد.²

6- دراسة كو و لينديوم، 2008 بعنوان:

Does Retirement Kill You? Evidence from Early Retirement Window

هل يقتلك التقاعد المبكر ؟ حقائق من نافذة التقاعد المبكر .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الآثار الصحية الناتجة عن فعل التقاعد، وكذلك التعرف على المنافع والتكاليف التي تعود على كلا من : الأفراد ميزانيات الحكومات

1 - بنسدوف وآخرين، بعنوان:

2009. Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study

2 - بروكمان و ميلر، بعنوان:

.Time to retire - Time to die? A prospective cohort study of the effects of early retirement on long-term survival

وصندوق التقاعد وكذلك صندوق النفقات الصحية وكان من النتائج ان التقاعد مرتبط ارتباطاً سلبياً مع صحة الفرد، حيث ان التقاعد يؤدي إلى حالة صحية أسوأ .¹

7- دراسة دورن . 2007 بعنوان:

Voluntary' And Involuntary Early Retirement: An International Analysis

التقاعد المبكر والتقاعد الاجباري : تحليل دولي

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل التقاعد المبكر " الطوعي " ، و"الغير طوعي " حيث قامت الدراسات الحديثة بالتمييز بين التقاعد المبكر " الطوعي " و "مير الطوعي " ، حيث أن التقاعد المبكر " غير الطوعي " ناتج من قيود العمل وليس من قضاء وقت الفراغ في العمل وشمل مجتمع الدراسة على 19 بلداً صناعياً .

وأظهرت النتائج أن التقاعد المبكر "الغير طوعي " منتشر على نطاق واسع وبخاصة في قارة أوروبا ، ومن ابرز النتائج أيضاً ان البلدان التي تواجه الركود الاقتصادي وتمتلك تشريعات صارمة لحماية العمالة ينتشر عندها أو تشجع على التقاعد المبكر " الغير طوعي " ومن ضمن النتائج التي تم التوصل إليها ان أحكام التقاعد المبكر في نظام الضمان الاجتماعي ليست كافية بحد ذاتها لتجعل موضوع التقاعد المبكر أكثر جاذبية للأفراد ، ولكن أيضاً الحوافز التي تقدمها المؤسسة تلعب دوراً هاماً في هذا الموضوع² .

8- دراسة فيشر وسوسا بوزا، 2007 بعنوان:

The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe

محددات المؤسسة من التقاعد المبكر في أوروبا .

تشير هذه الدراسة إلى العديد من النقاط ومن ضمنها فهم محددات التقاعد المبكر وخاصة الدور الذي تلعبه العوامل المؤسسية في قرار التقاعد ، ومن نتائج هذه الدراسة أن أنظمة التقاعد التي تقدم للمشارك عوائد انتفاع سخية تشجع الرحيل المبكر من سوق العمل و بالإضافة إلى ذلك فان قيمة مكافأة نهاية الخدمة تمارس تأثيراً أكبر على قرارات التقاعد

1 - دراسة كو و لينديوم، بعنوان:

Does Retirement Kill You? Evidence from Early Retirement Window

2 - دورن . 2007 بعنوان:

Voluntary' And Involuntary Early Retirement: An International Analysis

المبكر مما يفعل متوسط معدل الاستبدال ، في حين أن تشريعات حماية العمالة لا يوجد لديها مهمة تأثير¹.

9- دراسة فريديرغ، 2007 بعنوان:

The Recent Trend Towards Later Retirement

الإتجاه الجديد نحو تأخير التقاعد

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإتجاهات الحديثة نحو التقاعد، وأظهرت الدراسة ان استمرار الزيادات الأخيرة في سن التقاعد عكست الإتجاه عن التقاعد المبكر، ويفسر هذا التحول التغييرات في قانون الضمان الاجتماعي، صندوق التقاعد الخاص والرعاية الصحية مما يوحي بأن سن التقاعد قد يستمر في الارتفاع، حيث تم الاستعانة بالبيانات الاحصائية الجاهزة من المركز الاحصائي وهي بيانات متراكمة على مدى العقود السابقة .

ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الرسالة ان العديد من هذه التغييرات مرتبطة بزيادة عدم اليقين بشأن البيئة الاقتصادية المستقبلية المحيطة بالتقاعد ، وحول جدوى هذه التغييرات على المدى الطويل من تغير في (الضمان الاجتماعي وتخفيضات الفائدة المحتملة ، المخاطر المرتبطة بزيادة تكاليف الرعاية الصحية) ، أن هذا الارتفاع في عدم اليقين في حد ذاته قد تحفز الناس للبعد عن التقاعد المبكر وتأخير التقاعد من أجل العمل وإدخار أكثر.²

10- دراسة دورن ويوزا. 2005 بعنوان:

Early Retirement: Free Choice Or Forced Decision

التقاعد المبكر: حرية الاختيار أو القرار القسري

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رأي المتقاعدين تقاعداً مبكراً في قرار التقاعد وما هي العوامل التي قد تؤثر على قرار التقاعد المبكر، حيث تم شرح التقاعد المبكر في هذه الدراسة كظاهرة في جانب العرض ، ومع ذلك يمكن أيضاً ان يكون كظاهرة بجانب الطلب الناشئ عن سلوك الشركة بتعظيم الربح ، وتم تجميع البيانات بغرض الوصول للنتائج من 15 بلداً وهم: كندا ، الدنمارك ، فرنسا ، ألمانيا ، بريطانيا ، إيطاليا ، اليابان ، هولندا ، نيوزيلندا ، الترويج ، البرتغال ، اسبانيا ، السويد ، سويسرا ، والولايات المتحدة الأمريكية ،

1 - فيشر وسوسا بوزا، 2007 بعنوان:

The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe

2 - فريديرغ، 2007 بعنوان:

The Recent Trend Towards Later Retirement

، حيث بلغ مجتمع العينة من الاشخاص الذين تقاعدوا مبكرا ، وتراوحت اعمار العينة من عمر 45 إلى 64 عاماً وفي الفترة من عام 1983م إلى عام 1997م .

ومن أهم وأبرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة انه عند وجود مميزات وحوافز للتقاعد المبكر فإن غالبية الموظفين سيتوجهون نحو التقاعد الطوعي ، والعكس صحيح في حالة واجهت الشركة أو الحكومة أي عوائق مالية فإنها تستخدم التقاعد المبكر كوسيلة للتحايل على تشريعات حماية العمالة ليتم إحالة عدد أو نسبة معينة من الموظفين وخاصة في حالة الركود الاقتصادي للشركات الخاصة وزيادة حجم البطالة للحكومات وهو ما يدفع الحكومة للاستغناء عن عدد من الموظفين وتعيين موظفين آخرين ليحلوا محلهم، وأظهرت النتائج ان قانون الضمان الاجتماعي الحالي غير كافي لجذب الموظفين نحو التقاعد المبكر ، كما وأظهرت النتائج أن الحوافز المالية التي تقدمها الشركة تلعب دورا هاما بقرار التقاعد المبكر للموظفين .¹

¹ - دورن ويوزا. 2005 بعنوان:

Early Retirement: Free Choice Or Forced Decision

المبحث الثاني: التعليق على الدراسات السابقة**المطلب الأول: التعليق على الدراسات العربية السابقة**

أظهرت الدراسات السابقة عن وجود ظاهرة التقاعد المبكر بشكل واضح واختلفت من ناحية ربط هذه الظاهرة بالعوامل المؤثرة عليها والفئة المستهدفة ، ويمكن إيجاز تلك الاختلافات كما هو موضح أناء :

*دراسة: سويدان، (2014) // حيث اقتصرت الدراسة علي قياس جانب الموارد البشرية وعلاقته بالتقاعد المبكر ولم يهتم لباقي العوامل الاجتماعية والمؤهل العلمي والمادية والعمر وهذا ما تميزت به دراستي .

دراسة: سعدا، (2014) //استهدفت الدراسة المعلمين في مدارس الثانوية وأغفلت الموظفين في باقي الدوائر الحكومية كما واكتفت الدراسة بربط المتغيرات الشخصية بالاتجاهات نحو التقاعد المبكر .

دراسة: الدواس، (2013) // استنتجت هذه الدراسة الذكور من البحث واقتصرت على الإناث حيث استهدفت الدراسة المعلمات في مدارس الثانوية وأغفلت الموظفين في باقي الدوائر الحكومية، كما واقتصرت على ربط ضغوط العمل بالاتجاهات نحو التقاعد المبكر وأهملت باقي العوامل التي تعتبر من الجوانب المهمة في قياس الميول نحو التقاعد المبكر .

دراسة: المشاري. (2011) // لم تظهر هذه الدراسة الجوانب المؤثرة علي التقاعد المبكر بل أظهرت الجوانب المؤثرة على الموظف بعد التقاعد من حيث تحديد اتجاهات الموظفين نحو التخطيط للتقاعد، ويقصد بها هنا ما الذي يشغل بال الموظف بعد التقاعد ، وهي تختلف كلياً عن باقي الدراسات وما منقوم بدراسته.

دراسة: الغامدي وآخرون. (2011) اقتصرت هذه الدراسة على المعلمين في المدارس وأهملت باقي الموظفين في الدوائر الحكومية الأخرى، كما واقتصرت الدراسة على معرفة الأسباب التي جعلت المعلمين في العشر سنوات الماضية يتقاعدون ولم تتطرق الدراسة إلى معرفة آراء الموظفين الحاليين نحو التقاعد المبكر .

دراسة: الحوارين، (2010) // أقتصرت الدراسة فقط على الرجال الذين تقاعدوا فمنهم من تقاعد مبكرا ويمثلون 85% من حجم العينة والباقي تقاعدوا لبلوغهم السن الأقصى للعمل، وأغفلت هذه الدراسة الموظفين الذين هم على رأس عملهم بل أكتفت بالحصول على النتائج من المتقاعدين .

دراسة: القحطاني، (2009) اقتصرت الدراسة على رجال الأمن ولم تأخذ برأي باقي الموظفين المدنيين، كما وربط المتغيرات الشخصية والتنظيمية بالاتجاهات نحو التقاعد المبكر ولم تذكر باقي العوامل والجوانب الهامة كالجانب الاجتماعي، الصحي، المادي،

والقانوني، دراسة: سماعنة، (2008) // حيث تشابهت هذه الدراسة مع دراستي وشملت جميع العوامل التي من المحتمل أن تؤثر علي قرار التقاعد المبكر إلا جانب ملاءمة القوانين، كما وأقتصرت علي المعلمين فقط ولم تأخذ برأي باقي الموظفين في الوزارات المختلفة .

دراسة: الهملان (2008) //اقتصرت الدراسة على الجانب النفسي و الإجتماعي فقط وتأثيرها علي التقاعد المبكر وهو بإعتباري دراسة متخصصة في هذا الجانب مع إهمال جوانب أخرى ذات أهمية كبيرة علي قرار التقاعد المبكر كا الجوانب الصحية والمادية .

دراسة: العماري. (2007) // حيث أقتصرت الدراسة علي المعلمات الذين يخططون للتقاعد وما هي العوامل التي دفعتهم للتفكير بالتقاعد وهي بنظري دراسة محدودة لأراء المعلمات والتي لا تشمل باقي الجوانب التي تؤثر علي قرار التقاعد للموظفين في باقي الوزارات.

تشمل باقي الجوانب التي تؤثر علي قرار التقاعد للموظفين في باقي الوزارات.

دراسة: المطيري، (2005) وهي دراسة مشابهة لدراستي وهي من وجهة نظري من الدراسات التي تعطي نتائج عملية تساعد في حل العيد من القضايا خاصة موضوع الوظائف الشاغرة الناشئة عن التقاعد الاجباري أو الاختياري ، إلا أنها ركزت بشكل كبير علي أثر التقاعد المبكر على العمالة والوظائف في مدينة الرياض .

*دراسة: الفوزان و العامري، (2003) لم تدرس هذه الدراسة اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر بدل اقتصرت على معرفة الآثار الايجابية والسلبية الناشئة عن تخفيض سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد المبكر.

دراسة:مخيمر، (2002) //اقتصرت الدراسة على على فئة المعلمين مع تجاهل باقي الفئات وهي شريحة كبيرة، كما واقتصرت الدراسة على بحث الجانب الصحي والتخصصي (علمي او ادبي) لفئة المعلمين مع تجاهل باقي الجوانب العادية والاجتماعية .

دراسة: الغامدي، (2001) // شملت عوامل متعددة لها تأثير على التقاعد المبكر إلا أنها أغفلت أثر الجانب الصحي على اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر، كما وتعتبر من الدراسات المحدودة وذلك لاستهدافها فئة المعلمين فقط وعدم معرفة آراء باقي الموظفين في باقي الوزارات الحكومية .

دراسة: اللعبون (1998) // قامت هذه الدراسة بقياس الجانب الاجتماعي ، والاسري والصحي للمرأة وتأثيرها على قرار التقاعد المبكر وهي برأي الباحث عوامل غير كافيته

حيث تجاهلت الجانب المهني وعامل الدخل والمؤهل العلمي، كما وأهملت شريحة كبيرة من المجتمع ولم تأخذ برأيهم وهي شريحة الرجال .

المطلب الثاني: التعليق على الدراسات الاجنبية السابقة

*دراسة: صن، (2014) حصرت هذه الدراسة علي الكنديين الذين اعمارهم ما بين 50 إلي (80) عام وأهمال باقي الفئات العمرية وهي شريحة كبيرة في المجتمع، كما واقتصرت الدراسة علي العوامل الجغرافية الديموغرافية، الإجتماعية والتعليمية مع إهمال العوامل المادية والصحية .

"دراسة: وليس واوكمين (2013) / اقتصرت هذه الدراسة علي مؤسسة واحدة من مؤسسة القطاع العام وعدم استطلاع آراء باقي المؤسسات، كما وانحصرت الدراسة بمعرفة العوامل التي تبقي الموظف في تلك المؤسسة بسوق العمل وهي عوامل مقتصرة على جانب الرضى الوظيفي . دراسة: أيخهورست، (2011) / واقتصرت هذه الدراسة ايضا علي العوامل الاقتصادية، السياسية والاجتماعية مع إهمال العوامل الصحية. دراسة: بنستوف وآخرين، (2009) / اقتصرت الدراسة علي العوامل النفسية والشخصية مع إهمال باقي العوامل المهمة كالعوامل المادية، كما واقتصرت على موظفي البلديات ولكن يسجل لهذه الدراسة ميزة بأنها قامت بتجميع بيانات تاريخية لمدة 11 عام سابقة ولعدد 1,101

موظف دراسة: بروكمان وميلر. (2009) ركزت هذه الدراسة على معرفة آثار التقاعد المبكر على البقاء على قيد الحياة على المدى الطويل، ولم تقم بدراسة اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر، كما وانحصرت على الفئة العمرية من (50 عام إلى 65 عام) .

دراسة كو ولينديوم، (2008) / اختصرت الدراسة على معرفة الاثار الصحية الناتجة عن التقاعد المبكر ولم تقم بدراسة اتجاهات التي قد تؤثر على قرار التقاعد المبكر . دراسة: دو... (2007) تمحورت هذه الدراسة على التحليا، فقط ولم تأخذ آراء المظف

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة والتي شملت التقاعد والتقاعد المبكر وكذا أهم الأسباب المؤدية لاختيار التقاعد المبكر.

حيث نجد هذه الدراسات على اختلاف الأماكن والازمنة والمتغيرات فهي عالجت المتغيرات من عدة زوايا وهذا ما أفادنا في بحثنا هذا.

واتضح لنا أن التقاعد المبكر يعد الخيار الأول لأغلب القطاعات بالأخص قطاع التربية والتعليم، حيث وجدنا أن أغلب الدراسات السابقة تكلمت بإسهاب حول موضوع التقاعد المبكر في المؤسسة التعليمية وهذا راجع لصعوبة المهنة.

الفصل الثالث:

الفصل الثالث: دراسة ميدانية
بالمديرية العملياتية لاتصالات
الجزائر لولاية الجلفة

تمهيد:

للتعرف على اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر والعلاقة بينهما، سنقوم في هذا الفصل بعرض الدراسة التطبيقية اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر وذلك بمؤسسة اتصالات الجزائر، وهذا لتدعيم المفاهيم النظرية المدروسة في الجانب النظري، وذلك من خلال التعرف على المؤسسة وأهم مهامها وأهدافها وتحليل هيكلها التنظيمي، ثم تحديد الإطار المنهجي الذي تمت فيه الدراسة الميدانية وفي الأخير يتم عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية بالاعتماد على برنامج SPSS واختبار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة.

المبحث الأول تقديم عام حول مؤسسة اتصالات الجزائر.

المبحث الثاني: طبيعة الدراسة الميدانية وكيفية اجرائها.

المبحث الثالث: التحليل الاحصائي للاستبيان.

المبحث الأول: تقديم عام حول مؤسسة اتصالات الجزائر

يُعد استخدام نظام تكنولوجيا الاتصالات وتقنية المعلومات من الوسائل المهمة لتحسين الأوضاع الاقتصادية من جهة. وتطوير الخدمات المقدمة للفرد والمجتمع من جهة أخرى. ففي هذا إطار يؤدي استخدامه بالكفاءة العالية إلى زيادة إنتاجية مختلف القطاعات الانتاجية والخدمية. كما أن خدمات الاتصالات وتقنية المعلومات أصبحت مصدر للمنافسة والتميز في إطار استخدام هذه التكنولوجيا المتجددة ، وماتعرضه من خدمات للفرد والمجتمع ، خصوصا مع تنامي الحاجة إلى استخدام أكبر لتكنولوجيا الاتصالات وتقنية المعلومات في شتى أنحاء العالم. وقد اخترت مؤسسة اتصالات الجزائر باعتبار أن القطاع الخدمي الربحي ، أضحى من القطاعات الحيوية في اقتصاديات الدول ، كما أن قطاع الخدمات يشكل مايقارب 60% من الاقتصاد العالمي وإعتبار أن تكون المديرية العملياتية لاتصالات الجزائر لولاية الجلفة نموذجا للدراسة ، وقبل ذلك يجب التعريف بالمديرية العامة لاتصالات الجزائر وذلك من خلال النقاط الآتية:

المطلب الأول: تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر¹

للتعرف على مؤسسة اتصالات الجزائر نستعرض في البداية مراسيم صدور القانون الخاص بتأسيس هذه المؤسسة الخدمية وسبب نشوءه في جوانب تفصيلية :

1) قراءة تاريخية عن قطاع الاتصالات في الجزائر:

قبل صدور قانون 03-2000 كان سوق الاتصالات في الجزائر يعاني من تأخر في انتشار الهاتف حيث أنه لم يكن يتجاوز 6 % مقابل 8 % في باقي دول المغرب العربي و 40 % في الدول المتقدمة بالإضافة إلى ذلك. أكثر من نصف البلديات لم تكن موصولة بشبكة الاتصالات. كانت شبكات إعلام المؤسسات منعدمة تقريبا. وكان عدد مستخدمي الانترنت ضعيفا جدا رغم وجود 61 مزود معتمد وآلاف المقاهي للانترنت. كما كانت شبكة التوزيع الهاتفي الحلقة الأضعف للشبكة معرقة بذلك الانتشار الواسع للانترنت . ولما كانت بنية الشبكة القوية والمتكاملة بسعة 2.5 Gbps أهم مكتسبات القطاع آنذاك وقد كانت شبكة اتصالات الجزائر من أهم الشبكات على مستوى الدول الناشئة.

وفي إطار التحديات التي يفرضها التطور المذهل الحاصل في تكنولوجيات الإعلام والاتصال، باشرت الجزائر منذ سنة 1999 بإصلاحات موسعة في قطاع البريد والمواصلات ذو الطبع الخدمي الربحي ، وقد تجسدت هذه الإصلاحات في سن قانون جديد للقطاع في شهر أوت 2000. جاء هذا القانون لإنهاء احتكار الدولة على نشاطات البريد والمواصلات وكرس الفصل بين نشاطي التنظيم واستغلال وتسيير الشبكات، وتطبيقا لهذا المبدأ تم إنشاء سلطة ضبط مستقلة إداريا وماليا ومتعاملين أحدهما يتكفل بالنشاطات البريدية و الخدمات المالية البريدية متمثلة في مؤسسة "بريد الجزائر" وثانيهما بالاتصالات متمثلة في اتصالات الجزائر.

وفي إطار فتح سوق الاتصالات للمنافسة تم في شهر جوان 2001 بيع رخصة لإقامة واستغلال شبكة للهاتف النقال واستمر تنفيذ برنامج فتح السوق للمنافسة ليشمل فروع أخرى. حيث تم بيع رخص تتعلق بشبكات VSAT وشبكة الربط المحلي في المناطق الريفية.

¹ www.algeriatelecom.com

كما شمل فتح السوق كذلك الرادارات الدولية في 2003 و الربط المحلي في المناطق الحضرية في 2004. وبالتالي أصبحت سوق الاتصالات مفتوحة تماما في 2004. و ذلك في ظل احترام دقيق لمبدأ الشفافية و قواعد المنافسة.

وفي نفس الوقت تم الشروع في برنامج واسع النطاق يرمي إلى تأهيل مستوى المنشآت الأساسية اعتمادا على تدارك التأخر المتراكم.

2) تأسيس مؤسسة اتصالات الجزائر:

نص القرار 03/2000 المؤرخ في 04 أوت 2000 عن استقلالية قطاع البريد والمواصلات عن الاتصالات، حيث تم بموجب هذا القرار إنشاء مؤسسة بريد الجزائر والتي تكفلت بتسيير قطاع البريد. وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر التي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر، إذ وبعد هذا القرار أصبحت اتصالات الجزائر مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد، هذه الأخيرة أوكلت لها مهمة المراقبة لتصبح اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال اجتماعي تنشط في مجال الاتصالات، وبعد أزيد من عامين وبعد دراسات قامت بها وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال تبعت القرار 03/2000 ، أضحت اتصالات الجزائر حقيقة تكرست منذ سنة 2003. وكان على اتصالات الجزائر وإداراتها الانتظار حتى الفاتح من جانفي سنة 2003 لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال، لكن بنظرة مغايرة لما كانت عليه قبل هذا التاريخ. وقد أصبحت الشركة مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم يعرف التغيير باستمرار ، من خلال المنافسة القوية، وكذا في ظل الانفتاح الذي يشهده سوق الاتصالات.

3) الوضعية القانونية لمؤسسة اتصالات الجزائر :

تم إنشاء اتصالات الجزائر التي اتخذت الشكل القانوني لشركة ذات أسهم تعمل على سوق شبكات وخدمات الاتصالات الالكترونية. ميلادها منصوص عليه في القانون 03/2000 في تاريخ 5 أوت 2000. المتعلق بإعادة هيكلة قطاع البريد والاتصالات الذي يفصل أنشطة البريد عن أنشطة الاتصالات، فضلا عن قرار المجلس الوطني لمساهمات الدولة (CNPE) في تاريخ 01 مارس 2001 الذي نص على إنشاء مؤسسة عمومية اقتصادية أطلق عليها اسم " اتصالات الجزائر".

وفق هذا المرسوم الذي حدد نظام المؤسسة العمومية الاقتصادية بموجب وضع صيغة قانونية لمؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي مقدر بـ 50000000000 دينار جزائري والمسجلة في المركز السجل التجاري يوم 11 ماي 2002 تحت رقم **02B 0018083**. وفي إطار تعزيز وتنويع نشاطاتها قامت اتصالات الجزائر بوضع استراتيجية تنويع من خلال فتح فروع لها متخصصة . تساير التطورات الحاصلة في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية. حيث تم إنشاء فرع مختص في الهاتف النقال وفرع آخر مختص في الاتصالات الفضائية ، مما أدى إلى تحولها إلى مجمع لتسيير فروعها وهم على التوالي:

- اتصالات الجزائر الهاتف النقال "موبيليس": مؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي يقدر بـ 100 . 000 . 000 دينار جزائري مختصة في الهاتف النقال.

- اتصالات الجزائر الفضائية RevSat ATS «: مؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي يقدر بـ 1000.000.000 دينار مختصة في شبكة الساتل.

وقد بدأت اتصالات الجزائر نشاطها رسميا في 1 جانفي 2003 ودخلت في عالم تكنولوجيايات الإعلام والاتصال. وأصبحت الممثل الرئيسي لتطبيق استراتيجية إدخال التكنولوجيايات الجديدة للإعلام والاتصال في الجزائر مؤكدة بالتالي مساهمتها التامة في بناء مجتمع المعلومات وهذا من خلال توفير توسيع استخدام شبكة الاتصالات.

4 أهداف مؤسسة اتصالات الجزائر:

أمام الانفتاح الذي يشهده سوق الاتصالات اعتمد المجمع على سياسة خاصة تركز على روح المبادرة والابتكار والانفتاح للاستجابة لتطلعات الزبائن والعمل على تلبية متطلباته وفقاً للمستجدات الواقعة في مجال التكنولوجيا على المستوى الوطني والعالمي.

تعمل اتصالات الجزائر في مجالات متعددة في سوق الشبكات الخاصة بالاتصالات والخدمات. حيث دخلت المؤسسة رسميا عالم تكنولوجيا الاتصالات بتاريخ الفاتح جانفي 2003 حددت وفقه مجموعة من الغايات لبلوغها تركز أساسا في العناصر الآتية :

- أن تصبح الفاعل الرئيسي لتطوير استخدام تكنولوجيايات الإعلام والاتصال في الجزائر.
- إرضاء الزبون والمستخدم، إضافة إلى ضمان الفاعلية والنجاعة وتحقيق مردودية وربحية لضمان ديمومة نشاط .

- تطمح المؤسسة إلى بلوغ مستوى عالي من الفعالية التقنية والاقتصادية والاجتماعية لضمان تموقع دائم كرائد أو منافس في السوق الذي تنشط فيه..

- تسعى "اتصالات الجزائر" إلى ضمان مكانة لها على المستوى العالمي من خلال المساهمة في ترقية مجتمع المعلومات في الجزائر وبناء اقتصاد مبني على المعرفة.

وقصد بلوغ هذه الاهداف فرضت مؤسسة اتصالات الجزائر على عاتقها ضرورة تحقيق ثلاث أهداف أساسية تتمثل في الآتي :

- الجودة.

- الفعالية.

- ونوعية الخدمات المقدمة .

تعد ثلاث أهداف أساسية يعتمد عليها مجمع اتصالات الجزائر، حيث كان على المؤسسة الانتظار حتى الفاتح من جانفي 2003 لكي تبدأ في إتمام مشوارها الذي باشرته منذ الاستقلال، لكن بصورة مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذه الفترة . حيث أصبحت المؤسسة مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد. ومجبرة على إثبات وجودها في سوق تميزه المنافسة القوية. خاصة مع انفتاح سوق الاتصالات على المنافسة.

فأصبح لزاما على المؤسسة أن تؤسس قيم ومعتقدات خاصة بها كي تحقق فكرة "الجودة". لأنها أساس أي منتج يستطيع المنافسة وثبت وجودها في السوق. لهذا عمدت اتصالات الجزائر على تطوير منتجاتها وجعلها تساير التطورات الحاصلة في السوق الدولية من خلال إبرام بضع اتفاقيات مع شركات أجنبية ذات السمعة العالمية في مجال الاتصالات كي تستفيد من تجاربها في هذا المجال .

كما أن فعالية أي منتج يكمن في قدرته على إثبات وجوده في سوق المنافسة، ولذا عملت "اتصالات الجزائر منذ البداية على أن تكون منتجاتها المعروضة تلبية حاجات وأذواق الشرائح المستهدفة.

ومن أجل بلوغ هدف نوعية الخدمات. قامت "اتصالات الجزائر بإعادة تأهيل مستوى الشبكة الوطنية للاتصالات من خلال عصرنة الشبكة الوطنية للهاتف. وهذا بإدخال مكثف

للتكنولوجيات الجديدة. وبالرقمنة الكاملة للشبكات وتشغيل خدمات جديدة مثل الانترنت. الحوسبة التامة للتسيير التقني والتجاري والمالي.

وقد سمح وضع هذه الأهداف الثلاثة لاتصالات الجزائر ببقائها في ضمن المؤسسات المنافسة والمواكبة لتغيرات الحاصلة وهذا ما جعلها تحقق الاهداف المنشودة .

المطلب الثاني: انجازات مؤسسة اتصالات الجزائر¹

تتمحور أهم انجازات مؤسسة اتصالات الجزائر في الجوانب الآتية:

(1) الشبكة الوطنية:

تم إدخال الألياف البصرية إلى الجزائر في سنة 1987 و قد كانت التكنولوجيا الرئيسية التي أسست عليها الشبكات ذات المسافات الطويلة. سواء كانت وطنية أو دولية.

قبل سنة 2000. كان طول الشبكة الأرضية للألياف البصرية 7244 كم. ثم وصلت إلى 15.000 كم

2003 لتصل في منتصف 2013. 47.000 كم.

وصلت سعة شبكة الاتصالات من 2.5 Gbps في سنة 2000. إلى 350 Gbps في الشمال و 120 Gbps في جنوب البلاد.

كما تهدف خطة عمل اتصالات الجزائر لسنة 2014 إلى تحديث شبكتها والذي لا يكون ممكنا إلا من خلال تكثيف الألياف البصرية الإمكانية جمع شبكات الصوت و المعطيات معا على المستوى الوطني وأيضا تعميم استعمال الألياف البصرية على مستوى المدن وذلك بتغيير الكوابل النحاسية القديمة والمكلفة التي تعتبر المصدر الرئيسي لتراجع مستوى جودة الخدمة.

وتجدر الإشارة أنه في إطار خطة التطوير لسنة 2014. سيتم ربط نحو 2200 بلدية التي يفوق عدد سكانها 1000 نسمة بالألياف البصرية. تقدر المسافة الكلية بعد هذا الربط ب 23. 935 كم.

(2) الشبكة الدولية:

من أجل نقل خدمات الصوت والمعطيات لذا تتكون الشبكة الدولية للاتصالات الجزائر من روابط تحت مائة وأرضية و فضائية.

ونظرا للطلب المستمر للانترنت ذات التدفق السريع والانترنت الفائق السرعة. عرفت الصلة تحت مائة ALPAL2 التي تربط الجزائر العاصمة ببالما في 2007 زيادة من

2.5 Gbps إلى 10

Gbps. كما توفر الصلة تحت المائة الثانية SMW 4 التي تربط عنابة و مرسيليا وسنغافورة. فرص متنوعة في ما يتعلق بالقدرات و نقاط النزول المحتملة و المتعددة التي تسمح بوضع عروض مختلفة بخصوص الصوت والانترنت.

زيادة إلى الصلات تحت مائة تستعمل اتصالات الجزائر صلات أرضية وفضائية للحفاظ على علاقاتها وتصل من خلالها إلى باقي العالم.

ولتطوير شبكة الاتصالات الدولية قامت اتصالات الجزائر بإطلاق مشروع الصلة الثالثة بالألياف البصرية بين وهران وفالنسيا (اسبانيا).

من ناحية أخرى ومن أجل الاستغلال الأمثل للروابط على الصعيد الدولي ونقل الاتصالات الدولية الموجهة إلى الجزائر. تخطط اتصالات الجزائر لإنشاء نقاط تواجد بأوروبا. حيث

¹ www.algerietelecom.com

تأسست أول نقطة في سنة 2011 بمرسليا بالتعاون مع الشريك ISLALINK الذي أسس فرع ORANLINK المخصص الاستغلال نقطة التواجد (POP).
(3) شبكة النفاذ:

كان عدد أجهزة وصل الزبائن: 2.637.234 في سنة 2003 ثم أصبح في نهاية سنة 2012.

5.014.122 جهاز ومنهم 4.030.122 جهاز سلكي و984.000 جهاز لاسلكي من نوع WLL حيث عرفت الأنشطة في قطاع شبكة النفاذ تصاعدا خلال سنة 2012 خاصة بعد وضع وتشغيل

600.000 جهاز بالتكنولوجيا الجديدة من نوع MSAN على مستوى 22 ولاية. وقد سمح برنامج تشغيل أجهزة التكنولوجيا الجديدة بتحديث الشبكة إلى نسبة 14% في شهر مارس 2013 ويمتد هذا البرنامج على 48 ولاية لتحديث 3 ملايين نقطة نفاذ ومن بينها 1 مليون مبرمج لسنة 2013. كما تجدر الإشارة أنه ارتفع عدد الزبائن الخدمة الهاتف من 2.079.464 في سنة 2003 إلى 3.267.183 في شهر مارس 2013. بزيادة % 57.

(4) الانترنت:

عرف بحال الانترنت. تقدما إيجابيا في عدة ميادين. و قد ورد في تقرير محاضرة الأمم المتحدة حول التجارة والتطور (تقرير الإعلام الاقتصادي 2009. الاتجاهات و التوقعات). وأنه تم تصنيف الجزائر من بين الدول الإفريقية الخمسة التي تجمع 90 % من مشتركى الانترنت ذو التدفق السريع إلى جانب المغرب و تونس و مصر وجنوب إفريقيا. وقد كان هذا نتيجة عدة عمليات تحسين وتطوير وتنظيم وبذل مجهودات كثيفة من أجل تطوير وتوسيع شبكات الاتصالات الوطنية والدولية. وبالفعل منذ سنة 2008. تم ربط 1541 بلدية بالانترنت بفضل شبكة الانترنت ذو التدفق السريع و هذا ما سمح بوصول المنازل و الشركات و مقاهي الانترنت بهذه الخدمة حيث ارتفعت نسبة توفر الانترنت ذو التدفق السريع في المنازل من 1 % في 2004 إلى 20% في 2013.

كما عرف النطاق الترددي الدولي الذي كان محدودا برابطتين من 34 ميغا تطورا تدريجيا منذ 2004 ليصل بعدها إلى 5 Gbps في 2004 ثم 10.8 Gbps في 2007 تم 48 Gbps في 2010 ليصل في 2014 إلى 131 Gbps وهذا بتنوع على مستوى الرابط الدولي SMW4 .ALPAL2 ومزودين دوليين للانترنت (France Telecom) و (Telecom Italie) وغيرها.

أما فيما يتعلق بعدد أجهزة الانترنت ذو التدفق السريع فلقد انتقلت من 56.000 في 2004 إلى 1.309.454 في نهاية شهر مارس 2013 إضافة أنه مع انتشار شبكة الجيل الجديد من نوع MSAN. تم تشغيل 682540 خط. من بينها 50 % تخص الانترنت ذو التدفق السريع ADSL2+ .

وفيما يتعلق بعدد زبائن الانترنت ذو التدفق السريع فلقد انتقل من 178.707 زبون في نهاية 2007 إلى 1.188.201 في مارس 2013 حيث 60 % منهم يستفيد من خدمة الانترنت ذو التدفق السريع مع مودم WIFI.

لقد زاد الطلب على خدمة الانترنت خاصة في سنة 2008 عندما أجريت تخفيضات قدرها 50% على مجموعة عروض اتصالات الجزائر الخاصة بالانترنت ذو التدفق السريع.

في سنة 2003. كان أقصى تدفق الاتصالات على الشبكة الهاتفية هو 64 Kbps أما اليوم فيمكن أن يصل إلى 20 ميغا مع تكنولوجيا ADSL2+ . كما تستطيع الشركات اختيار تمديد شبكاتها مع توسيع إمكانية التوصيل بالألياف البصرية التي تصل إلى 10 Gbps .

(5) شبكات الشركات:

تعرض اتصالات الجزائر لزبائنها من المؤسسات القطاع الاقتصادي مجموعة من الخدمات عبر الشبكة الموضوعية تحت تصرفهم. حيث تم تشغيل أكثر من 83.000 رابط انترنت ذو التدفق السريع لهؤلاء الزبائن. 55% للأنترنيت ذو التدفق السريع ADSL و SHDSL و 39% منها وصلات متخصصة. حيث انتقل عدد الوصلات المتخصصة المقدمة للمؤسسات و الشركات من 19.000 في 2004 إلى 32.500 في 2013 أي زيادة قدرها 71% خلال هذه الفترة. كما أن وصلات X25 ذات التكنولوجيا القديمة لا تمثل إلا 5% من هذه الروابط كما قد تم وضع برنامج لإيقاف هذه التكنولوجيا وتحويل الزبائن إلى تكنولوجيا جديدة في بداية سنة 2013.

(6) الشبكة التجارية:

منذ نشأة اتصالات الجزائر. تم تقوية الشبكة التجارية من سنة إلى أخرى للتقرب من الزبائن. ففي 2014 وصل عدد الوكالات التجارية 341 وكالة تجارية مقابل 225 وكالة في 2004.

(7) الموارد البشرية:

في سنة 2003. كان لاتصالات الجزائر 20.845 عامل مع نسبة تأطير ضعيفة جدا لا تتجاوز 2%. أما في سنة 2014. لدى المؤسسة 5.879 إطار و إطار سامي من بين 21.357 موظف في نسبة تأطير قدرها 27%. وفيما يخص الجهود الرامية إلى تحسين كفاءة الموارد البشرية. انتقل عدد المكونين من 1400 موظف مكون في 2003 إلى 5.029 في 2012 ثم أكثر من 8.000 موظف في نهاية 2013 حسب الأهداف المحددة في إطار خطة العمل. منذ نشأتها وظفت اتصالات الجزائر 11.447 عاملا من جميع الفئات من بينهم 3121 في إطار أنظمة الدعم للإدماج المهني.

المطلب الثالث: فروع مؤسسة اتصالات الجزائر

من خلال الإطلاع على المؤسسة اتصالات الجزائر نجد أنها تتكون من عدد من الفروع والهيكل.

1) فروع مؤسسة اتصالات الجزائر

تعد مؤسسة اتصالات الجزائر مجمع فعلي من خلال فروعها التي أنشئت لتواكب التطورات الحاصلة في مجال الاتصالات. لذا فقد تم إنشاء:

1-1- فرع اتصالات الجزائر "موبيليس": مختص في الهاتف الخليوي حيث تعتبر موبيليس إحدى أهم متعاملي الهاتف النقال في الجزائر من خلال تغطيتها التي تجاوزت 98 بالمائة على مستوى أنحاء الوطن وكذا عدد زبائنها الذي فاق 10 ملايين مشترك.

1-2- اتصالات الجزائر للانترنت "ايدوم": وهو فرع أساسي في مجمع اتصالات الجزائر مختص في تكنولوجيا الانترنت حيث أوكلت له مهمة تطوير وتوفير الانترنت ذو السرعة الفائقة.

وللاشارة فكل قطاعات النشاط الكبرى في البلاد (التعليم العالي، البحث، التربية الوطنية، التكوين المهني، الصحة، الإدارة، المحروقات، المالية... الخ) مربوطة حاليا بشبكات الأنترنت Intranet بمقرات الربط بالانترنت عن طريق شبكة "جواب".

1-3- اتصالات الجزائر الفضائية: وهي مؤسسة فرعية مختصة في تكنولوجياات الساتل والأقمار الصناعية.

المطلب الرابع: التعريف بالمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر لولاية الجلفة

تتضح الخدمة المقدمة من قبل مؤسسة اتصالات الجزائر و الممثلة في المديرية العملياتية للاتصالات لولاية الجلفة من خلال عرضها لظروف تحسين الخدمة المقدمة بالاعتماد على عناصر المزيج التسويقي ، قصد تلبية مختلف حاجات و رغبات الزبائن ، وفي هذا الاطار كان هذا المبحث لتعريف بأعمالها ونظام ادارتها من طرف قيادة المديرية العملياتية ، وعبر مختلف وكالاتها التجارية التابعة لها والتي تتوزع في حدود نطاقها الجغرافي .

أولا : واقع العمل المؤسسي للمديرية العملياتية للاتصالات

تعتبر التنمية المؤسسية أو العمل المؤسسي القائم على التحسين الدائم في مجال الخدمات المقدمة على عاتق مسؤولية مديري المؤسسة وموظفيها على حد سواء أنطلاق من مبدأ الالتزام . وعن طريق الاهتمام الدائم بضرورة احداث التغيير المخطط لتلبية احتياجات الزبائن. ويتم تجسيدها بفضل الرؤية الواضحة لمتطلبات سوق المنافسة والاذخ بتحقيق روابط الانسجام بين فرق العمل وبالتالي تقليل مستوى النزاع التنظيمي من منطلق الاهتمام الفردي ، والتشجيع على الابداع واعطاء المكافآت المستحقة والعلاوات الخاصة . وهذا مايتجسد في صورة الفاعلية عن طريق سلوكيات القيادة التحويلية والقيادة التبادلية ومن ثم يدرك الموظف بضرورة تقديم افضل مالمديه. والمحصلة هي تقديم افضل الخدمات وبأسعار تنافسية مما يزيد في قدراتها على التنافس واكساب رضا زبائن جدد. كما أن الزبون يعرف المؤسسة عن قرب بفضل ماتقدمه من خدمات. وما تعرضه من أسعار. وطرق المستخدمة في ايصال خدماتها وكذاخدمات مابعد البيع المقدمة .كما يعتبر التغيير المخطط سمات قيادة المؤسسة قصد تلبية احتياجاتها وهو مقصد يرغب مديري هذا القطاع الوصول اليه. لزيادة وتعزيز قدراتها التنافسية و ايجاد ميزة تنافسية لها.

ومسار العمل المؤسسي يكمن في تقديم أفضل العروض للخدمات الاتصالات. ويبرز هنا دور بالمديرية العملياتية للاتصالات في الجلفة كممثلة للمؤسسة الوطنية لاتصالات الجزائر في الخدمات الآتية:

1) الخدمات المقدمة :

تتجسد الخدمات المقدمة من طرف المديرية العملياتية للاتصالات بالجلفة في شكل باقة خدمات تعرف بإيدوم تلبى مختلف احتياجات الشرائح المستهدفة على مستوى الولاية والمناطق المجاورة لها وهي كالاتي:

1-1- الهاتف الثابت: حيث تقدم المؤسسة نوعين من خدمات الهاتف الثابت هما: الهاتف الثابت السلكي واللاسلكي.

2-1: الهاتف الثابت السلكي (Fixe): توفر اتصالات الجزائر شبكة اتصالات ذات جودة عالية وتغطية مستمرة للاتصالات بفضل شبكة الهاتف الثابت السلكي إيدوم **fixe**. عبر مختلف جهات الوطن بواسطة تقديم ثلاثة عروض شهرية ابتداء من 250DA التي تكون الاتصالات فيه داخل الولاية ومحدودة وعرض ب 500 DA وتكون الاتصالات فيها محلية ووطنية وهي العرض محدود إضافة إلى وجود عرض يصل إلى غاية 1000 DA دون احتساب الرسوم وهو عرض يستخدم للاتصالات المحلية والوطنية وكذا الدولية بتخفيض يصل إلى 30% عند الاتصال بالحوال .

3-1- الهاتف الثابت اللاسلكي: بالإضافة إلى الربط بالخيوط للهاتف الثابت. توفر اتصالات الجزائر تقنية تسمح بتحقيق اتصالات بين المشتركين لاسلكيا عن طريق تقنية **idoom fibre** . وتستخدم لغرض المكالمات المحلية والوطنية والتخفيضات الخاصة بالمكالمات الدولية بسعر جزافي يقدر ب 1000 DA . حيث أن إجمالي تكاليف التركيب والذي يحتوي على جهاز مودام يقدر ب 7500 DA وسعر الانترنت يتراوح ابتداء من 1600 DA ل 2ميغا ثم 4ميغا بسعر 3200DA ثم 8ميغا بسعر 5000DA ثم 0ميغا 2 بسعر 7900DA ثم 50ميغا بسعر 14500DA فإجمالي الاشتراك يبدأ ب 14600DA ويصل إلى غاية 35000 DA لل 100ميغا .

(2) خدمة إيدوم adsl: يغطي هذا العرض إلى غاية 20 mega لاجل زيادة سرعة تدفق الانترنت بإشتراك شهري يبدأ بسعر 1600 ل 2ميغا ثم سرعة 4ميغا بسعر 3200DA وتليها سرعة 8 ميغا بسعر 5000DA إلى غاية السرعة 20 ميغا بسعر 7900DA. ويتم شراء بطاقة شحن والاشتراك في خدمة الانترنت لمدة شهر وتسمى بعرض **MooFadal** وتصل سرعة التدفقاها إلى غاية 20 ميغا للشهر لاجل كسب زبائن جدد .

1-2- خدمة 4Glte: متوفرة عن طريق جهاز مودام 4Glte وبأسعار مختلفة مبينة في الجدول الآتي :

الجدول رقم (01-04): أسعار خدمة 4Glte

التعبئة	الحجم	مدة الصلاحية
1000 دج	15Go	30 يوم
2500 دج	30 Go	30 يوم
3500 دج	40 Go	30 يوم
6500 دج	60 Go	30 يوم

المصدر : وثيقة من قسم التجارة بالمديرية العملياتية بالجلفة

كما يقدم خدمات **face book. twitter . instagram. . snapchat. linkedin** للشبكة المحلية إلى غاية نهاية شهر الاشتراك .

3 -) تسعيرة الهاتف الثابت: تختلف التسعيرة المحلية عن التسعيرة الدولية والجدول الموالي يوضح ذلك :

الجدول (2-04): تسعيرة المكالمات الهاتفية محليا أو وطنيا

الاتجاه	تسعيرة الدقيقة بدون رسوم
الهاتف الثابت لاتصالات الجزائر	3 دج
الهاتف النقال	8 دج

Source : www.algeriatelecom.dz.

4) خدمة إيدوم برو

تخص الزبائن المحترفين. حيث تم إفادة هذه الفئة بخدمة " إيدوم برو"، والتي ستمكن زبائن الشركة من المحترفين من تخفيضات مهمة وزيادة في سرعة التدفق. وهي تعوض العروض القديمة منها **fawri -. easy -. anis** وتضم هذه الخدمة أربعة أنواع هي:

- **إيدوم برو 2 ميغا 10000** دج شهريا مع انترنت غير محدود وثلاث عناوين إلكترونية محترفة وسعة تخزين 5 جيجا. إلى جانب عنوان إيبى ثابت.
- **وإيدوم برو 4 ميغا 18000** دج شهريا مع انترنت غير محدود و5 عناوين إلكترونية محترفة وسعة تخزين 5 جيجا و2 عناوين إيبى ثابت.
- إضافة إلى **إيدوم برو 8 ميغا 32000** دج شهريا مع انترنت غير محدود و10 عناوين إلكترونية محترفة وسعة تخزين 5 جيجا و2 عناوين إيبى ثابت.

وأخيرا **إيدوم برو 20 ميغا 65000**: دج شهريا انترنت غير محدود مع 30 عنوانا الكترونيا محترفا وسعة تخزين 5 جيغا و2 عناوين ابيي ثابت .
 كما تقدم عرض خاص بالطلبة والباحثين في شتى العلوم يسمى **FiMaktabati** وتعتبر عن المكتبة الالكترونية والاشترار يكون سنوي من خلال نوعية الكتب . فالكتب الخاصة بالمجال الصحة والاطفال والتربية والثقافة العامة والحياة المهنية يكون الاشتراك بمبلغ 17500 دج لحزمة يبلغ تعدادها 10000 كتاب ، أما الكتب الخاصة بالتسيير والطب والفيزياء والرياضيات والاعلام الالي فقيمة الاشتراك تكون ب22000 دج لحزمة تقدر ب12000 كتاب وهي كتب علمية.

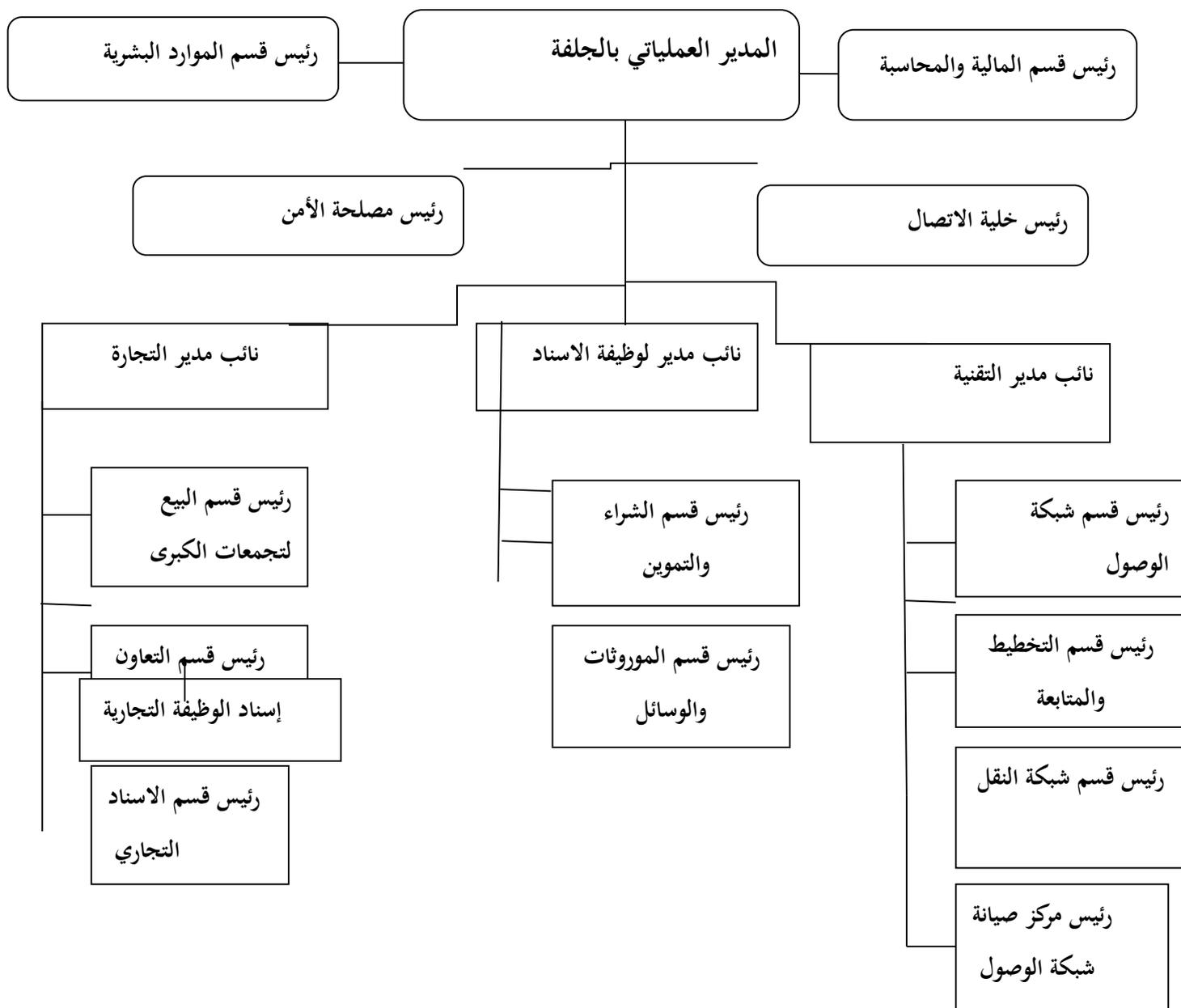
5- التوزيع

تعتمد مؤسسة اتصالات الجزائر في توزيع منتجاتها على الطريقة المباشرة. حيث أنها تعتمد في ذلك على وكالات تجارية ونقاط بيع تابعة لها. حيث تعتبر هذه الأخيرة حلقة الوصل بين المؤسسة وزبائنهم. كما أنها تعتمد كذلك في التوزيع على موقعها الالكترونية في تقديم الخدمات .

ثانيا) الهيكل التنظيمي للمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر لولاية الجلفة

يرتكز بناء الهيكل التنظيمي للمديرية العملياتية بشكل جوهري على العنصر البشرية في كافة أقسامه ومختلف الإدارات والمصالح التابعة لها ، وبحكم الوضع المتغير في بيئة الأعمال وماتقتضيه التغيرات التكنولوجية المستخدمة مآدى إلى وضع هيكل اجمالي للتنظيم لأنه على قيادة المديرية حتمية التكيف مع هذه التغيرات ، وبالتالي يلاحظ مرونة في هيكلها الغرض منه اجراء التعديلات في أي ظرف ، وهو مايؤكد على الاهتمام الحاصل من قبل مديري ومسؤولي هذا القطاع على تبني وتجسيد لما ذكر في الجانب النظري فيما يتعلق بمجالات احداث التغيير من التركيز على ايجاد السلوكيات الملائمة في العمل وادخال التعديلات الازمة في الهيكل التنظيمي بالموازات مع التغيرات التكنولوجية .
 والشكل الآتي يبرز وضعية بناء الهيكل التنظيمي للمديرية العملياتية لولاية الجلفة في ظل التعديلات الحاصلة :

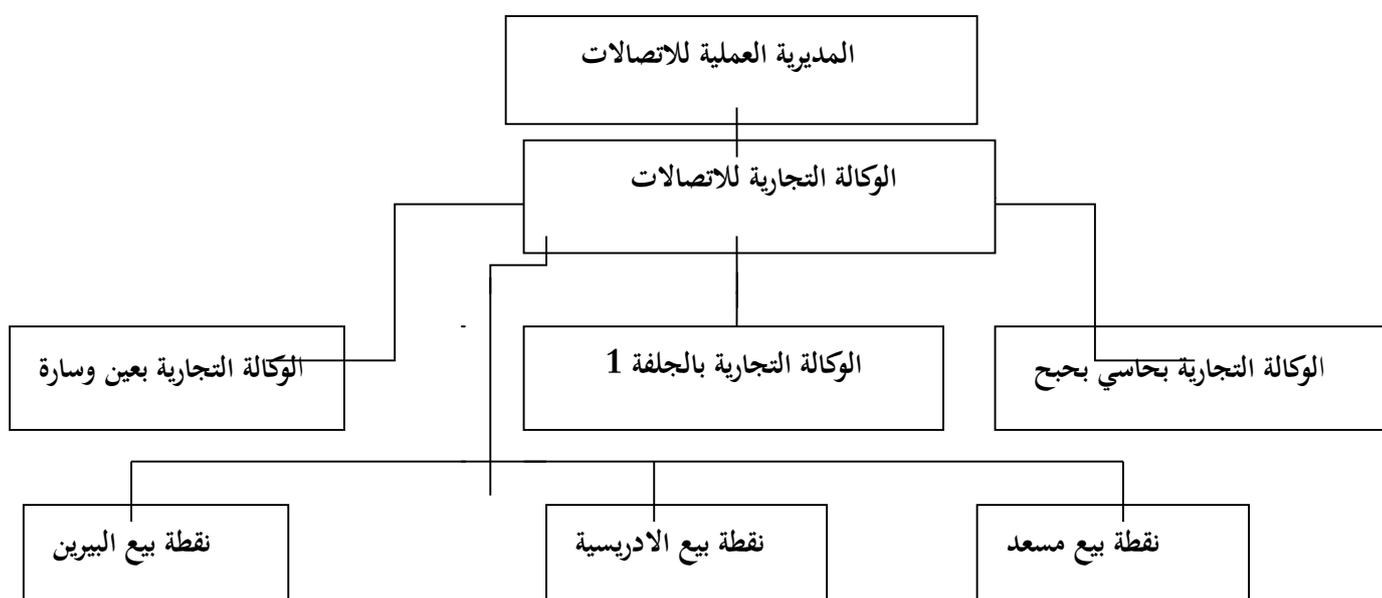
الشكل (04-01): الوضعية المتقدمة اتجاه الخطة العضوية للمديرية العملياتية بالجلفة



المصدر: وثيقة من المديرية العملياتية للاتصالات بالجلفة

ثالثا) الوكالة التجارية للاتصالات الجزائر لولاية الجلفة

تأتي بعد المديرية العملياتية للاتصالات مباشرة ، وهي تمثل المستوى الرابع للهيكل التنظيمية للاتصالات الجزائر. وظيفتها الرئيسية تسويق وبيع المنتجات والخدمات المعروضة وتحصيل إيرادات المؤسسة وصيانة خطوط الشبكة الحضرية . وهذه الاخيرة بدورها تضم ثلاث وكالات تتوزع في الجلفة، عين وسارة، حاسي بحبح. والشكل الآتي يوضح ذلك :

الشكل (02-04): هياكل الوكالات التجارية للمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر لولاية الجلفة**المصدر: من تصميم الباحثان اعتمادا على معلومات من المديرية**

وتعتبر الوكالة التجارية للاتصالات بمثابة حلقة الوصل بين المؤسسة وزبائنها، فهي تتوفر على مصالح تتمثل وظيفتها بالاساس في التعامل المباشر و المتواصل مع الزبائن من منطلق مبدأ الالتزام تجاه المتعاملين معها باستمرار وذلك من خلال تسهيل خدمة تسديد الفواتير وتقديم الطلبات والابلاغ عن حالات الخلل الحاصلة في شبكات الهاتف الثابت وشبكة الانترنت ، كما توجد مصالح أخرى وظيفتها الأساسية تدعيم ومساندة عمل هذه المصالح فهي تحتوي على عدد من الأقسام يتجلى نشاطها أساسا في المالية والمحاسبة صيانة الشبكة والمتابعة وشؤون تسيير الموارد البشرية .

رابعاً (استخدامات نظام المعلومات بالمديرية العملياتية للاتصالات

تعمل مؤسسة اتصالات الجزائر وفق نظام للمعلومات الأول خاص بتسيير شبكة زبائن المؤسسة والثاني خاص بالموارد البشرية (المستخدمين)، وتسيير شؤون العمل في المؤسسة.

1-4 نظام المعلومات (GAIA): وهو نظام معلوماتي يضمن تسيير شبكة زبائن اتصالات الجزائر، ويعمل هذا النظام على تحليل واستغلال تسيير الزبائن في الميدان التجاري والتقني والمالي، كما يساهم في تسهيل نقل المعلومة والوثائق وتطوير هيكل المؤسسة، ويستخدم هذا النظام من طرف جميع أفراد المؤسسة في القطاع التجاري والتقني حيث يملك كل فرد اسم مستخدم وكلمة مرور خاصة به، وتختلف درجة البلوغ إلى المعلومات من فرد إلى آخر حسب منصبه فالعون العادي مسموح له بالولوج والعمل في مجال محدد، بينما الإطار يسمح له بالولوج إلى مجالات أوسع.

و يغطي نظام المعلومات (GAIA) أربع مجالات هي:

- تسيير الزبائن والتسيير التجاري.
- التسويق من خلال العروض للمنتجات والخدمات .
- تسيير الشبكة.
- الفواتير والتحصيل.

2-4- نظام تسيير أجور الموظفين: يعتمد هذا النظام على استغلال شبكة الأنترنت الموجودة بالمؤسسة لتسيير أجور الموظفين وهو نظام (أش سي إكس) تم اعتماده حديثا يتمشى ومتطلبات العصر، كما يساعد في تحقيق مستوى من الانسجام بين فرق العمل وتقليل مستوى النزاع داخل المؤسسة، وبالتالي يعزز مكانة المديرين ويزيد من درجة الثقة ومستوى الرضا لدى الموظفين، مما يحفزهم على الاداء والمساهمة في تنمية وتطوير العمل المؤسسي من منطلق روح التعاون السائدة بين الرؤساء والمرؤسين، والحرص على متابعة كل ما يتعلق بهم من تصنيفات مختلفة (إطارات. أعوان. وظائف.. الخ). والأوضاع الخاصة بترقيات والنقل والعلاوات، وبرنامج تكوين لكل موظف خلال مساره الوظيفي . كما يستخدم هذا النظام بطاقة تقنية لكل موظف من خلال قاعدة البيانات التابعة له، كما يحتوي على السيرة الذاتية لكل فرد في المؤسسة ويتابع سير برنامج مختلف الاجازات.

المبحث الثاني: طبيعة الدراسة الميدانية وكيفية إجرائها

إن إسقاط الإطار النظري لموضوع الدراسة على أرض الواقع من خلال دراسة وجهة نظر عينة الدراسة بمؤسسة موبيليس حول اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر، يتطلب كخطوة أولى توفير إطار منهجي واضح يحدد الملامح والقواعد الأساسية التي تجري من خلالها الدراسة الميدانية، وذلك من خلال اختيار الأداة المناسبة للدراسة التي تتلاءم مع هدف البحث، وتكون مفهومة ومرغوب فيها من قبل المبحوثين من جهة أخرى.

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

تأثرت العلوم الاجتماعية الحاصلة في مجال العلوم الطبيعية وخاصة بالمناهج المتبعة فيها، بحيث أصبحت تستعين بالتقنيات والأدوات العلمية، كالإحصاء والرياضيات والإعلام الآلي، لتعبير عن المواضيع الاجتماعية تعبيراً كمياً للوصول إلى نتائج يقينية وموضوعية يسهل التعبير عنها بدقة .

المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة

لقد اخترنا في دراستنا الاستبانة كأداة لجمع البيانات وذلك نظراً لطبيعة بحثنا، وكما هو معلوم بان الاستبانة هي " عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة بعضها البعض الآخر بشكل يحقق الهدف أو الأهداف التي اخترناها"¹، إذ قمنا بتقديم الاستبانة عن طريق المقابلة والتي حاولنا من خلالها شرح أهمية البحث وأهدافه، كما أننا قمنا بشرح العبارات الغامضة التي واجهتهم.

أنموذج الدراسة:

إن الهدف الأساسي من أغلب الدراسات هو تحديد العلاقات التي تربط بين مجموعة من المتغيرات التابعة والمستقلة، ودراستنا هذه تتشكل من متغيريين، الأول مستقل والثاني تابع، حيث أن المتغير المستقل هو: اتجاهات العاملين ، أما المتغير التابع فهو: التقاعد المبكر

مجتمع وعينة الدراسة:

لقد قمنا باختيار عينة الدراسة على أساس طبقي (عشوائي) بالمؤسسة محل الدراسة ووزعنا عليها استمارة الاستبيان وبلغ عدد العينة (30) فرد.

عامر قنديلجي و إيمان السامرائي ، **البحث العلمي : الكمي و النوعي**، الطبعة العربية ،دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع -1 ،عمان،(2009)، ص: 288 و 289 .

المطلب الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات المستعملة في الدراسة.

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، باستخدام برنامج الإعلام الآلي المسمى الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، حيث استخدمنا إصداره 20.0 الذي يعد الأحدث كما استعنا ببرنامج الإعلام الآلي المسمى Excel، وذلك من أجل رسم وتمثيل الأعمدة والدوائر النسبية.

I- التعريف ببرنامج spss:

"هو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة ومنها التطبيقات الإحصائية، حيث يستخدم هذا النظام في إجراء التحليلات الإحصائية المختلفة من إدخال للبيانات وتلخيصها وعرضها بأشكال هندسية وبيانية وحساب مقاييس النزعة المركزية والتشتت والالتواء، ومعامل الارتباط ومعادلات الانحدار والتقدير واختبارات الفروض الإحصائية هذا بالإضافة إلى تحليلات إحصائية متقدمة"¹.

II- المفاهيم الإحصائية المستخدمة في الدراسة

استخدمنا في تحليل بيانات الدراسة العديد من المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي، يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

- ❖ حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف التفصيلي على الصفات الشخصية والوظيفية للأفراد عينة الدراسة من أجل تحليلها.
- ❖ المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات عينة الدراسة نحو كل فقرة جاءت في الاستبانة .
- ❖ الانحراف المعياري وذلك بغية التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل فقرة أو بعد، ويلاحظ أيضا أن الانحراف المعياري يوضح أيضا تشتت في استجابات أفراد الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، أما إذا كانت قيمته تساوي الواحد الصحيح أو أكبر، فيعني ذلك عدم تركيز الإجابات وتشتتها، كما انه يفيد أيضا في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتا عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينهما.

• Spss:statistical package for scial sciences.

• Microso ft office Excel 2007.

¹- شفيق أحمد العتوم ، طرق الإحصائية (spss) ، الطبعة الثالثة ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان ، (2008)، ص:67.

III - الطرق المستخدمة في قياس الاتجاهات:

إن الهدف الأساسي في دراستنا هو معرفة وجهة نظر عينة الدراسة حول اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر، وقد استخدمنا بغية ذلك كما تناولنا سابقا استمارة الاستبانة التي وزعت على عينة الدراسة، وقد جاءت الأسئلة أو الفقرات المتعلقة باتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر، داخل استبانة مغلقة ومصممة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي، وقد كانت الخيارات المتاحة أمام كل عبارة كما يلي:¹

وقد أكدنا لأفراد عينة البحث علي ضرورة اختيار إجابة واحدة فقط إمام كل فقرة، ومن أجل تحديد الاتجاه أعطينا لاحتمالات الإجابة الخمسة السابقة أوازن محددة كما هو موضح في الشكل التالي:

جدول رقم (1): مقياس ليكرت الخماسي.

مقياس ليكرت	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
الأوزان	5	4	3	2	1

المصدر: طارق هزرشي و أحمد د روم ، دور البعد الثقافي في إحداث الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسات الاتصال بولاية الجلفة، الملتقى الدولي الأول حول: اقتصاديات المعرفة والإبداع، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليدة، 17-18، أفريل، (2013)، ص:12،

انطلاقا من الأوزان الموضحة في الجدول (1)، ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه علي عدد فئات المقياس للحصول علي طول الخلية (0.8=4/5)، ثم بعد تم إضافة هذا العدد إلى أقل قيمة في المقياس وهو الواحد الصحيح، واستمرت الإضافة حتى الوصول إلي أعلى قيمة في المقياس وهي العدد خمسة²، وكان الناتج كما هو موضح في الجدول الآتي:

¹- محمد السعيد جوال ، مرجع سابق، ص:32.

²- محمد السعيد جوال ، مرجع سابق، ص:132.

جدول رقم (2) : المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها.

5	4	3	2	1	
(5-4.2)	(4.19-3.40)	(3.39-2.60)	(2.59-1.80)	(1.79- 1)	المتوسط المرجح
دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا	الاتجاه

المصدر : عز عبد الفتاح ،مقدمة في الإحصاء الوصفي و الاستدلالي باستخدام **spss**،خوارزم العلمية للنشر و التوزيع ،جدة ، (2008)،ص:541.

ثبات أداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري للإستبانة، نمر الآن إلى ثبات أداة الدراسة حيث يتم قياس ثبات مدى استقرار أداة الدراسة و عدم تناقضها ،حيث يوضح ما إذا كانت الاستبانة ستعطي نفس النتائج باحتمال متساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة¹، و لتقدير ثبات الدراسة سنعتمد على معامل ألفا كرونباخ، الذي يعد من أجود الطرق للدلالة على تقدير الثبات، حيث سنقوم بحسابه لأداة الدراسة ككل وللمحاور الأساسية المشكلة لها ،و هذا مانبرزه من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (3): معاملات الثبات لمحاور الثبات الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ.

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.948	5	أسئلة البيانات الشخصية
0.958	11	ابعاد الدراسة
0.972	16	الاتجاه العام

المصدر : من إعداد الباحثان بناء على نتائج برنامج **spss**

يتضح من خلال الجدول (3) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ جيدة لكل فقرة من فقرات الاستبانة، حيث أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور بلغت (0.972)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق و ثبات استبانة الدراسة مما يجعلنا

خوارزم العلمية للنشر و التوزيع ،جدة ، (2008) **spss** عز عبد الفتاح ،مقدمة في الإحصاء الوصفي و الاستدلالي باستخدام¹ -ص:560.

على ثقة تامة بصحة الاستبانة و صلاحيتها لتحليل النتائج و الإجابة على أسئلة الدراسة و اختبار فرضياتها.

IV- تطبيق أداة الدراسة:

بعد أن تأكدنا من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بواسطة التحكيم، إذ قمنا على أساسه إجراء التعديلات اللازمة لإخراج النموذج النهائي للاستبانة التي تم تطبيقها ميدانيا وفقا للخطوات التالية:

❖ قمنا بعرض نموذج الاستبانة على الأستاذ، الذي أعطى الموافقة على الشروع بتطبيق أداة الدراسة على المبحوثين.

❖ بدأنا في تطبيق الدراسة الميدانية ابتداء من تاريخ 2023/05/7، حيث قمنا بتوزيع الاستمارات على عينة الدراسة.

المطلب الثالث: تحليل المعلومات الشخصية لعينة الدراسة

إن السعي نحو الإلمام بجوانب موضوع الدراسة يتطلب منا عرضا تفصيليا لخصائص التي تتميز بها عينة الدراسة، حيث سنتناول خصائص من خلال 05 أبعاد أساسية وهي: الجنس، السن، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، الأقدمية في العمل (الخبرة) إذ بعد تفريغ الاستمارات توصلنا إلى النتائج التالية:

3-1- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصا للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

جدول رقم(4): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

البيان	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	19	70.4
أنثى	08	29.6
المجموع	27	100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على نتائج برنامج spss.

الشكل رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.



المصدر: من إعداد الباحثان بناء على معطيات الجدول رقم(6).

يتضح من خلال الجدول (4) والشكل (2) إن عينة الدراسة تتشكل في أغلبيتها من ذكور وذلك بنسبة (70.4 %)، في حين كانت نسبة الإناث في عينة الدراسة (29.6%).

2-3- توزيع عينة الدراسة حسب السن:

يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصا للنتائج المتواصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب السن.

جدول رقم(5): توزيع عينة الدراسة حسب السن.

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
44.4	12	30 سنة فأقل
33.3	09	من 31 إلى 40 سنة
14.8	04	من 41 إلى 50 سنة
7.4	02	51 سنة فأكثر
100	27	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على نتائج برنامج SPSS.

شكل رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب السن.



المصدر: من إعداد الباحثان بناء معطيات الجدول رقم (7).

من خلال الجدول (5) والشكل (3) إن الفئة العمرية الغالبة لعينة الدراسة هي (30 سنة فأقل) بنسبة مئوية بلغت (44.4%) ، تليها الفئة العمرية (من 31 إلى 40 سنة) بنسبة مئوية بلغت (33.3%)، تليها الفئة العمرية (من 41 إلى 50 سنة) بنسبة مئوية بلغت (14.8%)، تليها الفئة العمرية (51 سنة) بنسبة مئوية بلغت (7.4%).

3-3- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

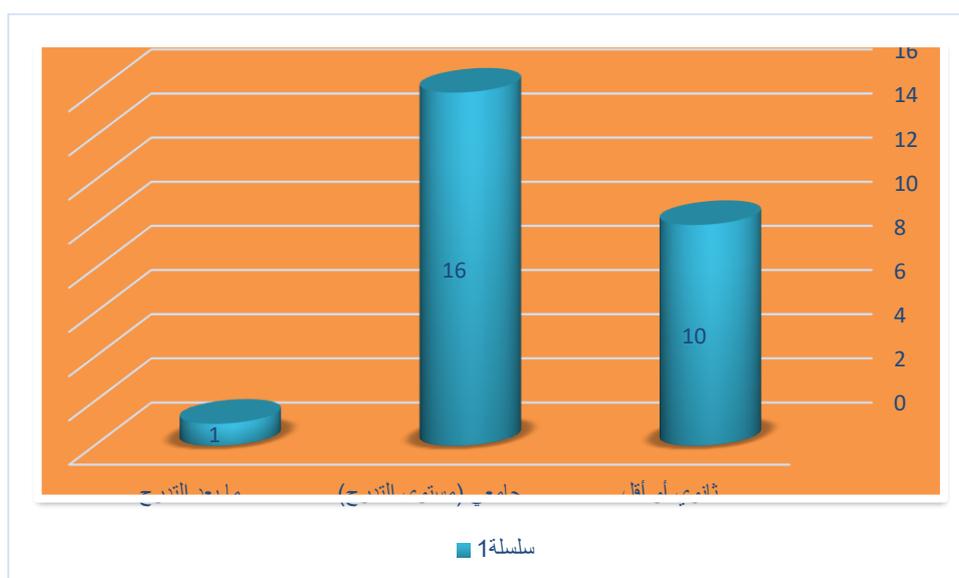
يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصا للنتائج المتواصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

جدول رقم(6): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
37	10	ثانوي أو أقل
59.3	16	جامعي (مستوى التدرج)
3.7	01	ما بعد التدرج
100	27	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على نتائج برنامج SPSS.

شكل رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الباحثان بناء معطيات الجدول رقم (8)

من خلال الجدول (6) والشكل (4) يتضح أن المؤهل العلمي الغالب لعينة الدراسة هو جامعي حيث بلغت نسبة في عينة الدراسة (50%)، يليه ثانوي بنسبة (37%)، يليه ما بعد التدرج بلغت نسبة في عينة الدراسة (3.7%).

3-4- توزيع عين الدراسة حسب الأقدمية في العمل:

يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصا للنتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة حسب الأقدمية في العمل.

جدول رقم (7): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.

النسب المئوية%	التكرار	البيان
29.6	08	5 سنوات فأقل
44.4	12	من 06 إلى 10 سنوات
18.5	05	من 11 إلى 20 سنة
7.4	02	21 سنة فأكثر
100	27	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على نتائج برنامج spss.

شكل رقم (5): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.



المصدر: من إعداد الباحثان بناء على معطيات الجدول رقم (9)

يتضح من خلال الجدول (7) والشكل (5) إن الخبرة المهنية الأكثر انتشار لعينة الدراسة هي (من 06 إلى 10 سنوات) بنسبة مئوية بلغت (44.4%)، والخبرة الأقل انتشار لعينة الدراسة هي (21 سنة فأكثر) بنسبة مئوية بلغت (7.4%).

3-5- توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي:

يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصا للنتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي.

جدول رقم (8): توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي.

البيان	التكرار	النسب المئوية%
إطار	13	48.1
عون تحكم	09	33.3
عون تنفيذ	05	18.5
المجموع	27	100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على نتائج برنامج spss.

شكل رقم (6): توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي.



المصدر: من إعداد الباحثان بناء على معطيات الجدول رقم (10)

يتضح من خلال الجدول (8) والشكل (6) إن الوظيفة الأكثر انتشاراً لعينة الدراسة هي إطار بنسبة مئوية بلغت (48.1%)، والوظيفة الأقل انتشاراً لعينة الدراسة هي الوظيفة عون تنفيذ بنسبة مئوية بلغت (18.5%).

المطلب الرابع: تحليل معلومات الاستبيان واختبار الفرضيات

سوف نقوم من خلال هذا العنصر بإعطاء صورة واضحة عن اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر، وذلك من خلال الإشارة إلى كيفية تطبيق هو هذا انطلاقا من حساب التكرارات و النسب المئوية المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لهذا المتغيرات، والجداول الآتي يوضح ذلك:

الجدول رقم (11) التكرارات و النسب المئوية و الانحرافات المعيارية و المتوسطات الحسابية لإجابات

مفردات الدراسة.

الرقم	العبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام					
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										%	%	%	%	%
01	العمل في التعليم يسبب لي الأمراض لذلك أفكر في التقاعد المبكر	01	00	01	06	19	4.555	0.891	دائما					
		3.7	00	3.7	22.2	70.4								
02	أشعر بالأمن لذلك لا أفكر في التقاعد المبكر	03	02	05	02	15	3.888	1.450	غالبا					
		11.1	7.4	18.5	7.4	55.6								
03	التقاعد المبكر بحافظ علي صحي	03	02	00	02	20	4.333	1.330	دائما					
		11.1	7.4	00	7.4	74.1								
04	التقاعد المبكر يؤدي إلى تدهور صحتي النفسية	00	01	03	07	16	4.407	0.843	دائما					
		00	3.7	11.1	25.9	59.3								
05	أشعر بالإسماء الدائم لممارستي هذه الوظيفة لذلك أفكر في التقاعد المبكر	00	02	01	07	17	3.444	0.891	غالبا					
		00	7.4	3.7	25.9	63								
06	تؤثر الوظيفة التي أمارسها في قطاع التعليم على حياتي الشخصية	01	00	01	05	20	4.592	0.888	دائما					
		3.7	00	3.7	18.5	74.1								
07	التقاعد المبكر يسمح لي باكتشاف نفسي من جديد	12	05	06	02	02	2.148	1.292	نادرا					
		44.4	18.5	22.2	7.4	7.4								
08	صباحتي لا تسمح لي بأداء مهامي على أكمل وجه لذلك أفكر في التقاعد المبكر	14	06	03	02	02	1.963	1.285	نادرا					
		51.9	22.2	11.1	7.4	7.4								
09	سمح لي التقاعد المبكر بمتابعة الشؤون الأسرية بدقة ورعاية أبنائي التقاعد المبكر	16	03	05	03	00	3.193	1.110	غالبا					
		59.3	11.1	18.5	11.1	00								
10	لعائلتي التأثير المباشر في اتخاذ قرار التقاعد المسبق	09	04	08	05	01	2.444	1.250	نادرا					
		33.3	14.8	29.6	18.5	3.7								
11	أشعر أن وظيفتي في قطاع التعليم تنقص من قيمتي الاجتماعية	00	01	05	07	14	4.185	0.962	غالبا					
		00	3.7	18.5	25.9	51.9								

الرقم	العبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام					
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										النسبة %				
12	أحس إلي مجرد آلة تقوم بعمل روتيني لذلك أفكر في التقاعد المبكر	01	00	01	06	19	1.555	0.222	دائما					
		3.7	00	3.7	22.2	70.4								
13	احترام المجتمع لي كعنصر مساهم في تربية الأطفال يجعلني أتغاضي	03	02	05	02	15	1.888	1.450	غالبا					
		11.1	7.4	18.5	7.4	55.6								
14	روح الفريق السائدة داخل المؤسسة لا تجعلني أفكر في التقاعد المبكر	03	02	00	02	20	1.333	1.330	دائما					
		11.1	7.4	00	7.4	74.1								
15	أشعر بعدم تقدير تضحياتي من طرف المجتمع لذلك أفكر في التقاعد المبكر	00	01	03	07	16	1.407	0.843	دائما					
		00	3.7	11.1	25.9	59.3								
16	أعتقد أن بتقاعدي المبكر أساهم في حل بعض مشاكل البطالين	00	02	01	07	17	1.444	0.891	غالبا					
		00	7.4	3.7	25.9	63								
17	أشعر أن وظيفتي في قطاع الاتصالات لم توفر لي فرص الاستمتاع بالحياة أحس بتنمية ذاتي اجتماعيا لذلك لا أفكر في التقاعد المبكر	01	00	01	05	20	1.592	0.888	دائما					
		3.7	00	3.7	18.5	74.1								
18	أفكر في التقاعد المبكر لأنني لم أوفق بين حياتي الاجتماعية والمتطلبات المهنية	12	05	06	02	02	1.148	1.292	نادرا					
		44.4	18.5	22.2	7.4	7.4								
19	لم تعد المهنة تلبني طموحاتي الوظيفية	14	06	03	02	02	1.963	1.285	نادرا					
		51.9	22.2	11.1	7.4	7.4								
20	أعاني التهميش وعدم الاهتمام من طرف الإدارة لذلك أفكر في التقاعد المبكر	16	03	05	03	00	1.193	1.110	غالبا					
		59.3	11.1	18.5	11.1	00								
21	قانون التقاعد الحالي يدفعني لطلب التقاعد المبكر	09	04	08	05	01	1.444	1.250	نادرا					
		33.3	14.8	29.6	18.5	3.7								
22	ضغط الدوام اليومي يدفعني لطلب التقاعد المبكر	00	01	05	07	14	1.185	0.962	غالبا					
		00	3.7	18.5	25.9	51.9								

يتضح من خلال الجدول (10)، أن الاتجاه العام لوجهة النظر عينة الدراسة حول اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر هو: غالبا وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا العدد إذا بلغ (3.525) بانحراف معيار قدره (0.595)، مما يدل على أن عينة الدراسة ترى أنه من المهم الاعتماد على التقاعد المبكر وانطلاقا من النتائج الواردة في الجدول (10) يمكن ترتيب الفقرات تنازليا من اتجاه الأقوى إلى الأقل، وذلك بناء على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاص بإجابات عينة الدراسة كمايلي:

- جاءت الفقرة رقم (06): في المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.592) بانحراف معياري (0.888) .
- جاءت الفقرة رقم (01): في المرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.555) بانحراف معياري (0.891).
- جاءت الفقرة رقم (12): في المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.505) بانحراف معياري (0.891).
- جاءت الفقرة رقم (05): في المرتبة الرابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.444) بانحراف معياري (0.891).
- جاءت الفقرة رقم (04): في المرتبة الخامسة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.407) بانحراف معياري (0.843).
- جاءت الفقرة رقم (03): في المرتبة السادسة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.333) بانحراف معياري (1.330) .
- جاءت الفقرة رقم (14): في المرتبة السابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.330) بانحراف معياري (1.330) .
- جاءت الفقرة رقم (11): في المرتبة الثامنة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.185) بانحراف معياري (0.962).
- جاءت الفقرة رقم (02): في المرتبة التاسعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.888) بانحراف معياري (1.450).

- جاءت الفقرة رقم (10): في المرتبة العاشرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.444) بانحراف معياري (1.250).

اختبار فرضيات الدراسة

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

والتي تنص على : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الصحية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة .

لذلك طبقنا اختبار t لدلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين كما هو مبين في الجدول وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم 13 يبين نتائج اختبار t للفرضية الفرعية الأولى

مستوى الدلالة	دلالة اختبار t Sig	قيمة t	المتوسط النموذجي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للعينة	الظروف الصحية
منخفض	0.000	5.827-	54	14.06	40.14	

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على نتائج برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعد الظروف الصحية تشير الى 40.14 بانحراف معياري قدره 14.06، والمتوسط النموذجي للمقياس يساوي 54، وتشير قيمة t الى -5.827 بقيمة معنوية قدرها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة ألفا المعتمد في الدراسة وبالتالي فإن المتوسط الحسابي أقل من المتوسط النموذجي ويقع في مجال المستوى المنخفض.

ومنه فإننا نرفض الفرضية الفرعية الأولى وتصبح النتيجة " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الصحية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".

ثالثا اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

والتي تنص على : " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الاجتماعية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .

لذلك طبقنا اختبار t لدلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين كما هو مبين في الجدول وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم 14 يبين نتائج اختبار t للفرضية الفرعية الثانية

مستوى الصحة	دلالة اختبار t Sig	قيمة t	المتوسط النموذجي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للعينة	
مرتفع	0.000	8.409	150	69.77	299.07	الظروف الاجتماعية

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعد الظروف الاجتماعية تشير الى 299.07 بانحراف معياري قدره 69.77، والمتوسط النموذجي للمقياس يساوي 150، وتشير قيمة t الى 8.409 بقيمة معنوية قدرها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة ألفا المعتمد في الدراسة وبالتالي فإن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النموذجي ويقع في مجال المستوى المرتفع.

ومنه فإننا نقبل الفرضية الفرعية الثانية وتصبح النتيجة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الاجتماعية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .

رابعا اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

والتي تنص على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الوظيفية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".

لذلك طبقنا اختبار t لدلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم 15 يبين نتائج اختبار t للفرضية الفرعية الثالثة

مستوى الصحة	دلالة اختبار t Sig	قيمة t	المتوسط النموذجي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للعينة	
مرتفع	0.000	8.409	150	57.01	209.8 7	الظروف الوظيفية

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعد الظروف الوظيفية تشير الى 209.87 بانحراف معياري قدره 57.01، والمتوسط النموذجي للمقياس يساوي 150، وتشير قيمة ت الى 8.409 بقيمة معنوية قدرها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة ألفا المعتمد في الدراسة وبالتالي فإن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النموذجي ويقع في مجال المستوى المرتفع.

ومنه فإننا نقبل الفرضية الفرعية الثالثة وتصبح النتيجة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الوظيفية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة".

خامسا اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

والتي تنص على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .

لذلك طبقنا اختبار t لدلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم 16 يبين نتائج اختبار t للفرضية الفرعية الرابعة

مستوى الصحة	دلالة اختبار t Sig	قيمة t	المتوسط النموذجي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للعينات	
مرتفع	0.000	8.404	150	59.32	234.3	الظروف المادية
					4	

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعده الظروف المادية تشير إلى 234.34 بانحراف معياري قدره 59.32، والمتوسط النموذجي للمقياس يساوي 150، وتشير قيمة t إلى 8.404 بقيمة معنوية قدرها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة ألفا المعتمد في الدراسة وبالتالي فإن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النموذجي ويقع في مجال المستوى المرتفع.

ومنه فإننا نقبل الفرضية الفرعية الرابعة وتصبح النتيجة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا التطبيقية وتحليلاتنا الاحصائية لنتائج أدوات القياس وجدنا مايلي:

- 1- نفي الفرضية الفرعية الأولى التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الصحية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".
- 2- تأكيد الفرضية الفرعية الثانية التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الاجتماعية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".
- 3- تأكيد الفرضية الفرعية الثالثة التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الوظيفية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".
- 4- تأكيد الفرضية الفرعية الأولى التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة ".



الخاتمة

الخاتمة :

انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي هو : ما طبيعة العوامل المؤثرة في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر؟ وذلك من خلال التعرف على اتجاهات الموظفين في مؤسسة محل الدراسة نحو التقاعد المبكر ، وذلك من خلال أبعاد وعوامل أربعة في البعد الصحي - البعد الاجتماعي - البعد الوظيفي - البعد المادي .

ولتحقيق ذلك عرضنا ملخصاً نظرياً حول التقاعد وعرضاً نظرياً آخر حول ضغوطات العمل التي قد تؤدي إلى طلب التقاعد المبكر وأخر حول الأمراض المهنية والسلامة وطلب العمل.

لقد كانت هذه الفصول نقطة انطلاق للإجابة على التساؤل المطروح من خلال الدراسة الميدانية والتي بحثنا فيها عن اتجاه الموظفين بمختلف تسمياتهم : عمال واداريين نحو التقاعد المبكر حسب الأبعاد الأربعة المطروحة (الظروف الصحية و الاجتماعية - الوظيفية - المادية) .

لقد تم التركيز على هذه الأبعاد دون غيرها لاعتقادنا بأهميتها ودورها المحوري في تحقيق الاكتفاء الذاتي سواء المادي أو النفسي أو الوظيفي أو الاجتماعي أثبتت الدراسة الميدانية صحة الفرضيات بدرجة نسبية قريبة من المتوسط (الحياد) وذلك اجمالاً حسب الأبعاد الأربعة .

أولاً: نتائج الدراسة

من خلال دراستنا التطبيقية وتحليلاتنا الإحصائية لنتائج أدوات القياس وجدنا مايلي:

- 1- نفي الفرضية الفرعية الأولى التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الصحية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .
- 2- تأكيد الفرضية الفرعية الثانية التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الاجتماعية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .
- 3- تأكيد الفرضية الفرعية الثالثة التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف الوظيفية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .
- 4- تأكيد الفرضية الفرعية الأولى التي تضمنت " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية على اختيار التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي اتصالات الجزائر بالجلفة " .

ثانياً: التوصيات:

- اهتمام ادارة المؤسسات لفهم حاجيات الموظفين وتلبيتها و إعادة النظر في برنامج الاعداد التربوي والتكوين.
- معرفة أهم الدوافع التي تؤدي بالموظفين لاختيار التقاعد المبكر ومحاولة ايجاد علاج لها.
- تحسين الصورة الذهنية للمؤسسات من خلال تحسين صورة المسؤولية الاجتماعية.
- يساهم كل من تحقيق الاهداف الشخصية للموظفين في تكوين صورة ايجابية للمؤسسة.
- الاهتمام بالتنسيق الجيد لمحتوى المشاكل الوظيفية، من خلال توفر واكتمال المعلومات التي تحتاجها الادارة من اجل تفادها مستقبلا.
- ضرورة الاهتمام بأوضاع الموظفين الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية والصحية للحفاظ على الخبرات وعدم هدرها عن طريق التقاعد المبكر.
- إجراء بحوث مشابهة خاصة بقطاعات إنتاجية وخدمتية أخرى لتوحيد الرؤى نحو الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى موظفي مختلف القطاعات.
- العمل على إيجاد مجالات عملية لامتصاص الكتلة الإنتاجية لدى المتقاعدين للمساهمة في التنمية المحلية ولمساعدتهم على التكيف مع المرحلة الجديدة من الحياة خارج الوظيفة .
- تفعيل نظام التحفيز والترقيات للتشجيع على العمل وزيادة الفعالية والإنتاجية.
- التخفيف من ضغوط العمل وإيجاد بيئة ملائمة للإبداع وتحسين الأداء عموماً، ورفع مستوى الرضا الوظيفي

ثالثاً: آفاق الدراسة:

- لقد كان موضوع دراستنا اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر موضوعاً متشعباً و واسعاً، ومثلما أوضحت الدراسة أهمية البحث في هذه الزاوية فمن المحتمل ان تكون الزوايا الأخرى مواضيع مهمة للباحثين خصوصاً وأن موضوع التقاعد يعد ملتقى لكثير من التوجهات والبحوث العلمية، ولأن هذا الموضوع واسع يستدعي فتح أبواب جديدة و آفاق علمية جديدة مثل:
- دراسة نفس الموضوع لكن بتحديد نوع من الاتجاهات الأخرى.
- دوافع التقاعد لدى العاملين بقطاع التربية والتعليم.
- تداعيات ازمة فيروس كورونا وأثرها على اللجوء للتقاعد المبكر.
- اتجاهات العاملين الحديثة بعد التقاعد دراسة لعينة من الجامعات الجزائرية.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، 1998).
- 2- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، الطبعة الأولى، القانون و الاقتصاد، المملكة العربية السعودية (الرياض)، 2014.
- 3- خالد المير، التقاعد، سلسلة التكوين الإداري، المغرب: النجاح الجديدة الدار البيضاء 2008.
- 4- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، دون بلد النشر، 2006.
- 5- الصادق مهدي السعيد، التامين الاجتماعي وتطبيقاته الاولى في العراق، 1964.
- 6- عامر قنديلجي و إيمان السامرائي ، البحث العلمي : الكمي و النوعي ، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان ، (2009).
- 7- عامر محمد علي، النظام القانوني للتقاعد موظفي الدولة، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة بغداد، سنة 1987) .
- 8- عبد العزيز بن علي الغريب، المتقاعدون ووقت الفراغ، المملكة العربية السعودية: طريق صلاح الدين الايوبي الرياض، 1998 .
- 9- عبد الله ناصح علوان، التكافل الاجتماعي في الإسلام، الطبعة الأولى، دار السلام للطباعة و النشر، سوريا، دون تاريخ النشر، 2018.
- 10- عز عبد الفتاح ،مقدمة في الإحصاء الوصفي و الاستدلالي باستخدام spss، خوارزم العلمية للنشر و التوزيع ،جدة ، (2008).
- 11- قرفي عبد الحميد، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثالث عشر، مارس 2008.

12- مصطفى محمد الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1975.

13- مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسمع الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية : الجزائر، 2010 .

14- المنجد الأبجدي - معجم عربي عربي-، الطبعة السابعة، دار المشرق، بيروت - لبنان، 1968 .

15- هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنسيقية (بين النظام المالي الإسلامي و النظام المالي الوضعي (دراسة مقارنة))، دار الفكر الجامعي، مصر، 2006.

ثانيًا: الرسائل والمذكرات الجامعية:

1- الحوارين بعنوان: "أنماط ومحددات التقاعد المبكر : حالة المتقاعدين الأردنيين من الرجال" رسالة ماجستير. 2010.

2- الدواس: "ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض". 2013.

3- الغامدي "اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات". 2001.

4- سعدا "اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق"، رسالة ماجستير .دمشق، 2011.

5- سماعنة "اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة-فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه". 2008.

6- سويدان: "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية علي اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر"، رسالة ماجستير، غزة، 2014.

7- العمري 2007 "ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات". 2007.

8- الغامدي وآخرين "التقاعد المبكر حجمه، وأسبابه، والاتجاهات نحوه (دراسة مسحية لشاغلي الوظائف التعليمية بمدارس العاصمة المقدسة)". 2011.

9- الفوزان والعمري "آثار خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية السعودي". 2003.

- 10- القحطاني، "الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية".2009.
- 11- اللعيون ، : "اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر دراسة وصفية على عينة من النساء العاملات بمدينة الرياض".1998.
- 12- المخيمر2002 بعنوان: "الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة".2002.
- 13- المشاري "التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية : دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم"2011.
- 14- نوايا التقاعد: ما هو دور العوامل الضاغطة في التنبؤ بنوايا التقاعد.2013.
- 15- الهملان، "الاحترق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر". 2008.
- 16- عطا الله بوحمد، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر، السنة الجامعية1989-1990).

ثالثاً: القوانين والمراسيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 66 من الفقرة 8 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أفريل 1990، العدد 68.ص19.

1 - القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بـ :

• المرسوم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .

• المرسوم 13/97 المؤرخ في 06 جويلية 1997 .

• القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999.

- القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بـ :

• المرسوم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .

• المرسوم 13/97 المؤرخ في 06 جويلية 1997 .

• القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999.

- 1 - القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ب :
 - المرسوم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .
 - المرسوم 13/97 المؤرخ في 06 جويلية 1997 .
 - القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999.
- رابعاً: المواقع الإلكترونية:

1- www.algeriatelecom.com

2-

<https://mail.google.com/mail/u/0/#drafts?compose=DmwnWslwxXjJZcPwvKgcslnTKDdNtnXjCBibMCMKQCzCHxhhqpqtXbvWWVpjBFqMkzVRdFSzTKB>



الملاحق

إستبيان

تحية طيبة وبعد...

نسعى من خلال الدراسة التي جاءت بعنوان " **اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر** "، ولتحقيق ذلك تم تصميم هذا الاستبيان كأداة من أدوات الدراسة، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال عملكم، فالرجاء الإجابة عن جميع العبارات المقترحة للدراسة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.
لكم منا تقديرنا واعتزازنا بجهودكم الطيبة و المخلصة.
شاكرين تعاونكم لخدمة لأغراض البحث العلمي

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

يرجى منك سيدي (ة) التكرم وقراءة العبارات الآتية بدقة، مع وضع (x) في الخانة المناسبة مع العلم أن كل سؤال يقبل إجابة واحدة فقط.

		أنثى	ذكر	الجنس
51 سنة فأكثر	من 41 إلى 50 سنة	من 31 إلى 40 سنة	30 سنة فأقل	العمر
ما بعد التدرج (ماجستير_ دكتوراه)		جامعي (مستوى التدرج)	ثانوي أو أقل	المؤهل العلمي
21 سنة فأكثر	من 11 إلى 20 سنة	من 06 إلى 10 سنوات	5 سنوات فأقل	الخبرة
عون تنفيذ	عون تحكم	إطار		المستوى الوظيفي

الجزء الثاني: الاسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	العمل في التعليم يسبب لي الأمراض لذلك أفكر في التقاعد المبكر					
02	أشعر بالأمن لذلك لا أفكر في التقاعد المبكر					
03	التقاعد المبكر بحافظ علي صحي					
04	التقاعد المبكر يؤدي إلى تدهور صحتي النفسية					
05	أشعر بالأسماء الدائم لممارستي هذه الوظيفة لذلك أفكر في التقاعد المبكر					
06	تؤثر الوظيفة التي أمارسها في قطاع التعليم على حياتي الشخصية					
07	التقاعد المبكر يسمح لي باكتشاف نفسي من جديد					
08	صحتي لا تسمح لي بأداء مهامي على أكمل وجه لذلك أفكر في التقاعد المبكر					
09	سمح لي التقاعد المبكر بمتابعة الشؤون الأسرية بدقة ورعاية أبنائي التقاعد المبكر					
10	لعائلتي التأثير المباشر في اتخاذ قرار التقاعد المبكر					
11	أشعر أن وظيفتي في قطاع التعليم تنقص من قيمتي الاجتماعية					
12	أحس إلي مجرد آلة تقوم بعمل روتيني لذلك أفكر في التقاعد المبكر					
13	احترام المجتمع لي كعنصر مساهم في تربية الأطفال يجعلني أتغاضي					
14	روح الفريق السائدة داخل المؤسسة لا تجعلني أفكر في التقاعد المبكر					
15	أشعر بعدم تقدير تضحياتي من طرف المجتمع لذلك أفكر في التقاعد المبكر					
16	أعتقد أن بتقاعدي المبكر أساهم في حل بعض مشاكل البطالين					
17	أشعر أن وظيفتي في قطاع الاتصالات لم توفر لي فرص الاستمتاع بالحياة أحس بتنمية ذاتي اجتماعيا لذلك لا أفكر في التقاعد المبكر					
18	أفكر في التقاعد المبكر لأنني لم أوفق بين حياتي الاجتماعية والمتطلبات المهنية					
19	لم تعد المهنة تلبي طموحاتي الوظيفية					
20	أعاني التهميش وعدم الاهتمام من طرف الإدارة لذلك أفكر في التقاعد المبكر					
21	قانون التقاعد الحالي يدفعني لطلب التقاعد المبكر					
22	ضغط الدوام اليومي يدفعني لطلب التقاعد المبكر					