

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY
UNIVERSITE LARBI TEBESSI - TEBESSA

جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية
الشعبة: علم اجتماع
التخصص: تنظيم وتنمية

العنوان:

المسار المهني والحياة الاجتماعية للمتقاعد

دراسة ميدانية متقاعدي الطور الابتدائي بلدية مرسط ولاية تبسة
مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر "ل.م.د."
دفعة 2018

إعداد الطالبة: **فاطمة الزهراء**
إشراف الدكتور: **صالحية منير**
- باشا شهباناز -
ite Larbi Tebessi - T

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
مكلاتي فاطمة الزهراء	- -	رئيسا
الحية منير	- -	
غرايبية فضيلة	- -	

السنة الجامعية: 2017-2018 م

فارس

فهرس الموضوعات

شكر و عرفان .

مقدمة أ - ب

الباب الأول : الإطار المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول : الإطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة 03 - 16

1. الإشكالية 05 - 07

2. أسباب إختيار الموضوع 08

3. أهداف إختيار الموضوع 09

4. أهمية الدراسة 09

5. المنهج و أدوات جمع البيانات 10 - 12

6. ضبط المفاهيم الإجرائية..... 13

7. الدراسات السابقة 14 - 16

الفصل الثاني : المسار المهني 17 - 46

1. مفهوم المسار المهني 19 - 20

2. مراحل المسار المهني 20 - 40

3. ضغوطات العمل 41 - 42

4. مراحل الحياة المهنية للموظف 43 - 45

5. نماذج المسار المهني 45 - 46

الفصل الثالث : الحياة الاجتماعية 47 - 60

1. تمهيد 51

2. مفهوم الحياة الاجتماعية..... 52

3. المكانة الاجتماعية 53

4. التفاعل الاجتماعي 54

5. العلاقات الاجتماعية 55

6. التقاعد عن العمل 56 - 59

7. التغير الاجتماعي 60

الباب الثاني : الاجراءات المنهجية و الميدانية للدراسة

الفصل الرابع : مجتمع الدراسة و الخصائص العلمية للعيينة 61 - 72

1. مجالات الدراسة 62 - 63

1.1. المجال المكاني 62

2.1. المجال الزمني 62

3.1. المجال الزمني 63

4.1. جدولة البيانات الأولية 64 - 72

الفصل الخامس : الترقية أثناء العمل تؤثر إيجاباً على المكانة الاجتماعية بعد التقاعد... 73 - 95

1. تمهيد 74

2. جدول بيانات الترقية و المكانة الاجتماعية بعد التقاعد 75 - 94

3. مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى 94 - 95

الفصل السادس : ضغوط العمل أثناء تأدية العامل لمهامه تنتقل تأثيراتها السلبية على العلاقات

الاجتماعية للعامل بعد التقاعد 96 - 115

1. تمهيد 97

2. جدول بيانات ضغوطات العمل و العلاقات الاجتماعية بعد التقاعد 98 - 112

3. مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية 113

4. النتائج العامة 114 - 115

قائمة المراجع .

الملاحق .

فهرس الجداول

1. الجنس 64
2. العمر 65
3. الحالة المدنية 66
4. المؤهل العلمي 67
5. الوظيفة 69
6. الخبرة المهنية 70
7. كم لديك سنة تقاعد؟ 71
8. عند اقتراب فترة التقاعد هل أصبح عملك مجرد مهام تقوم بها؟ 75
9. الإجابة " نعم " لماذا؟ 76
10. الإجابة " لا " لماذا 78
11. نوع الترقية 80
12. سبب الترقية 81
13. فائدة الترقية 82
14. تغيير درجة السلم الاجتماعي بعد التقاعد 83
15. ازدياد القيمة المالية في الراتب و زيادة القيمة الاجتماعية 86
16. ازدياد الراتب الشهري و تعامل أفراد المجتمع 87

17.	استمرار المكانة الاجتماعية بعد التقاعد	88.....
18.	تواصل التقدير و الاحترام بعد التقاعد	89.....
19.	نوع المكانة الاجتماعية بعد التقاعد	91.....
20.	التودد أثناء المسار المهني	92.....
21.	استمرار تودد افراد المجتمع بعد التقاعد	93.....
22.	كيفية الإقبال للتقاعد	98.....
23.	تأثيرات العمل بعد التقاعد	99.....
24.	تأثيرات العمل على مجرى الحياة	100.....
25.	استمرار العلاقات الاجتماعية المتقاعد	101.....
26.	سبب اندثار العلاقات الاجتماعية بعد التقاعد	103.....
27.	أسباب نقص التفاعل	105.....
28.	مرافق قضاء وقت الفراغ عند التقاعد	108.....
29.	أثر التغيير على تصرفات العامل و تعاملاته الاجتماعية	111.....

فهرس الأشكال

1. الجنس 64
2. العمر 65
3. الحالة المدنية 66
4. المؤهل العلمي 67
5. الوظيفة 69
6. الخبرة المهنية 70
7. كم لديك سنة تقاعد ؟ 71
8. عند اقتراب فترة التقاعد هل أصبح عملك مجرد مهام تقوم بها ؟ 75
9. الإجابة " نعم " لماذا ؟ 76
10. الإجابة " لا " لماذا 78
11. نوع الترقية 80
12. سبب الترقية 81
13. فائدة الترقية 82
14. تغير درجة السلم الاجتماعي بعد التقاعد 83
15. ازدياد القيمة المالية في الراتب و زيادة القيمة الاجتماعية 86
16. ازدياد الراتب الشهري و تعامل أفراد المجتمع 87
17. استمرار المكانة الاجتماعية بعد التقاعد 88

18. تواصل التقدير و الاحترام بعد التقاعد89
19. نوع المكانة الاجتماعية بعد التقاعد91
20. التودد أثناء المسار المهني.....92
21. استمرار تودد افراد المجتمع بعد التقاعد.....93
22. كيفية الإقبال للتقاعد.....98
23. تأثيرات العمل بعد التقاعد99
24. تأثيرات العمل على مجرى الحياة100
25. استمرار العلاقات الاجتماعية المتقاعد101
26. سبب اندثار العلاقات الاجتماعية بعد التقاعد103
27. أسباب نقص التفاعل105
28. مرافق قضاء وقت الفراغ عند التقاعد108
29. أثر التغيير على تصرفات العامل و تعاملاته الاجتماعية111

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ لا يكلف الله نفسا إلا وسعها لها ما تَسببت و عليها ما إكتسبت ربنا لا
تؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا ربنا و لا تحمل علينا إصرا كما حملته على الذين
من قبلنا ربنا و لا تحملنا ما لا طاقة لنا به و أعف عنا و إغفر لنا و إرحمنا
انت مولانا فأنصرنا على القوم الكافرين ﴾

صدق الله العظيم

[البقرة ، 286]

شكر وعرفان

إنّ الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره. الحمد لله الذي ثبت أقدامنا وسدّد
خطانا إلى أن وصلنا إلى هذه النتيجة، اللهم لك الحمد كلّه والشكر كلّه وإليك
يرجع الأمر كلّه.
أما بعد...

نتقدم بالشكر الخاص إلى الدكتور " صوالحية منير " و الذي شرفنا بإشرافه
على إنجاز هذا البحث ، وعرفنا بجميله وإخلاصه وجهده لنا ومتابعته لنا دون
ملل وهذا بعون الله عزّ وجلّ وجزاه الله كل خير.
كما نتقدم بأسمى العبارات والتقدير والاحترام إلى كل من مدّ لنا يد العون
في إنجاز هذا البحث.

مقدمة :

تعد الحياة الاجتماعية منشأ العلاقات الاجتماعية و تفاعل الأفراد حيث يعبر الحكماء بقولهم "الإنسان مدني بطبعه " أي لابد له من انشاء علاقات و تفاعلات فالفرد لا يستطيع أن يستغني عن المجتمع فهو جزء لا يتجزء منه فللحياة الاجتماعية مجالات مختلفة و متنوعة و لا يمكن حصرها أو اختصارها في بضعة أسطر حيث نجد مجال العمل و تكوين المسار المهني لنعني به ما يمارسه الانسان في عمله أو الوظائف التي يتولاها الشخص إلى غاية موعد التقاعد إذ انحصرت دراستنا في تأثير المسار المهني على طبيعة الحياة الاجتماعية للمتقاعد ، فالمتقاعد بعد انتقاله إلى مجال الحياة اليومية بما تحمله من خصوصية بعدما اعتاد خصوصية و تفاعلات مجال العمل تعود على مكانته الاجتماعية و هذا ما سنعالجه في هذه الدراسة خلال الكشف إذ تستمر المكانة الاجتماعية بعد التقاعد و للمسار المهني تأثيرات أخرى على طبيعة الحياة الاجتماعية بعد التقاعد و من خلال بعض التساؤلات المطروحة في الإشكالية و من أجل تغطية شاملة للموضوع تطرقنا إلى ثلاثة فصول : الفصل التصوري أي الإطار المنهجي ، الفصل الثاني الإطار النظري و أخير الفصل الميداني أو الإطار التطبيقي للدراسة .

و على هذا الأساس خصصنا الفصل الأول لتحديد المشكلة و الإطار المفاهيمي إضافة إلى ذلك عرض الدراسات السابقة و المنهج و أدوات جمع البيانات .

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه أولاً المسار المهني : تعريفه ، مراحلها ، مراحل الحياة المهنية للموظف نماذج المسار المهني .

و ثانيا الحياة الاجتماعية على الرغم من شساعة المتغير و قلة المراجع إلا أنني قمت بحصر المعلومات فيما أحتهجه للدراسة : مفهوم الحياة الاجتماعية ، التفاعل الاجتماعي ، المكانة الاجتماعية ، العلاقات الاجتماعية ، انقاعد عن العمل ، التغير الاجتماعي .

أما في الفصل الأخير فقد قمت بالتعريف بمجالات الدراسة و عرض إحصائيات الدراسة الإمبريقية في جداول و من ثم تحليلها و عرض النتائج الجزئية و العامة كذلك طرحت بعض المقترحات التي رأيت أنها قد تكون مفيدة .

الفصل الأول : الإطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة

الفصل الأول : الإطار المنهجي .

1. الإشكالية .
2. أسباب اختيار الموضوع .
3. أهداف الدراسة .
4. أهمية الدراسة .
5. المنهج و أدوات جمع البيانات .
6. ضبط المفاهيم الإجرائية .
7. الدراسات السابقة .

1. الإشكالية :

يعد الانسان ذو طبع اجتماعي بالفطرة لا يمكنه العيش منزويا عن محيطه الاجتماعي دون تواجد تفاعل بينه و بين فصيلته أو على الأقل دون علاقات اجتماعية تربطه بالمجتمع و يعد التواصل و الاتصال تبادل للمعلومات و الأفكار بهدف تحقيق أغراض معينة و تحديد احتياجات اجتماعية بين الأفراد القاطنين بالبيئة أو المحيط الاجتماعي حيث تتكومن الحياة الاجتماعية من عدة مجالات متنوعة و يكون فيها الفرد هو العنصر الفعال و هذا من خلال ما يبديه من تأثر و تأثير داخل مجالات المجتمع و فروعته المختلفة فاشترك الفرد مع غيره يقوي الروابط الاجتماعية بين الأفراد كما أن وحدة الأهداف بينهم قد تكون سببا في تكوين الجماعة و من العوامل المساعدة في تماسك و تشكل الجماعات وجود معايير و قيم و قواعد و قوانين تسيير هذه الجماعة و تحكمها التي يخضع لها الفرد مثل جماعات العمل ، إذ أن العمل هو النشاط الاجتماعي أو الجهد المبذول و هو الوسيلة التي تساعد الفرد في الحصول على مدخول يوفر له الحياة الكريمة لذلك يعد ذا أهمية كبيرة في الحياة الاجتماعية حيث تتشكل سمعته و صورته الاجتماعية من خلال المسار المهني أي حياته في مجالات العمل و الذي يتأثر باتجاهاته و طموحاته و بطبيعة الحال لكل نشاط نهاية و يعتبر التقاعد نتيجة حتمية لانتهاء أي نشاط مهني يمر به الفرد ، فالعلاقة التي تجعل الفرد يقضي عمره مرتبطا بالجماعة هو النشاط المهني و الاجتماعي فمن خلال النشاط الذي يقوم به في المسار المهني يتحصل على مكانته الاجتماعية سواء كانت هذه المكانة ضمن مجال العمل أو خارجه ، فمتقاعدي الطور الابتدائي تبرمجوا و اعتادوا الحياة الاجتماعية و ما تحمله من خصوصية و من هنا يصبح المتقاعد متأرجح بين نظامين مختلفين هما مجال العمل و المسار المهني و نظام الحياة الاجتماعية اليومية حيث ينتج عنه تغير السلوك فنجد المقاربة السوسولوجية للدراسة نظرية تغيير السلوك حيث تصف هذه النظرية مراحل تغير السلوك ، ما قبل التأمل و التفكير : لا يدرك الفرد المشكلة المحتملة و لا يعتبر نفسه في خطر و لا يتلقى

: الإطار المنهجي

جميع الرسائل المرتبطة بالتغير السلوكي في هذه المرحلة الانتباه الكافي و يجب أن يكون الهدف الرئيسي هو تكوين إدراك حول المشكلة فهذه المرحلة تفسر بداية الاتجاه نحو التقاعد حيث لا يكون المتقاعد لى دراية تامة بما قد يحدث أي عند اقتراب السن القانوني للتقاعد فهو لا يدرك المشكلة المحتملة و لا يعتبر نفسه في خطر و هو تغير السلوك و فقدان المكانة فيجب أن يكون الهدف الرئيسي هو تكوين إدراك حول المشكلة و هي التغير الذي سوف يطرأ عليها ، ثم مرحلة **التأمل و التفكير** : في هذه المرحلة يدرك الفرد أنه في خطر و يبدأ بالأخذ بعين الاعتبار بعض الأشياء الهامة و يؤكد فوائد السلوك التي من المحتمل أن تحرك الفرد إلى المرحلة التالية و يساعد في ذلك زيادة الضغط الاجتماعي المدرك ، حيث يبدأ المتقاعد بإدراك أنه في خطر و الأخذ بعين الاعتبار بعض الأشياء منها تغيير الموقع الاجتماعي و تدهور الوضع المادي ، هذا يساعد في زيادة الضغط الاجتماعي مما يولد عدة تأثيرات أخرى ، ثم مرحلة **الاستعداد** و هنا يقرر الفرد إذا كان يجب أن يقوم بالعمل أو يتعلم أكثر حول ما هو مطلوب فإذا اصطدم الفرد ببعض القيود و المعوقات التي تغير سلوكه فإن العملية يمكن أن تفوض في هذه النقطة ، لذلك فإن الرسائل التي تتحرك للفرد من العمل يجب أن تخفض القيود المدركة كلما أمكن ذلك و من الضروري أن تغطي المهارات حول الحياة الاجتماعية بعد التقاعد فإذا اصطدم الفرد ببعض القيود و المعوقات التي تواجهه إثر التغير الحاصل فإن عملية تغير السلوك يمكن أن تفوض في هذه النقطة لذلك فإن رسائل التغير التي تتحرك للفرد يجب أن تخفض القيود و المعوقات ليكون في الاستعداد لمرحلة التقاعد ، ثم مرحلة **العمل** ينجز الفرد السلوك مرة واحدة و يحدد بنفسه فيما إذا كان مناسباً فالتدعيم الإيجابي في هذه المرحلة من المحتمل أن يجعله الفرد يعمل ثانية ، يحدد المتقاعد هذه المرحلة و يبدأ فيها بالتدعيم الإيجابي ، ثم الصيانة و المحافظة يستمر الفرد في أداء السلوك في الوضع المناسب و أخيراً مرحلة **الصيانة** أي ترميم العلاقات و التفاعلات الاجتماعية جراء هذا التغير الاجتماعي و المحافظة على الاستقرار .

الإطار المنهجي :

و عليه فإن التساؤل الرئيسي للدراسة يتمحور كالتالي :

هل يؤثر المسار المهني لمتقاعدي الطور الإبتدائي على طبيعة الحياة الاجتماعية بعد التقاعد ؟

التساؤلات الفرعية :

هل تؤثر الترقية في العمل على المكانة الاجتماعية بعد التقاعد ؟

هل ينعكس ضغط العمل العلاقات الاجتماعية بعد التقاعد ؟

الفرضيات :

الترقية أثناء العمل تؤثر إيجابا على المكانة الاجتماعية بعد التقاعد .

ضغوط العمل أثناء تأدية العامل لمهامه تنتقل تأثيراتها السلبية على العلاقات الاجتماعية للعامل بعد

التقاعد .

2. أسباب اختيار الموضوع :

عملية اختيار موضوع البحث شبه صعبة حيث يكون الباحث في مناهات المتمثلة في كثرة المواضيع التي سيتناولها في دراسته و عند الشروع في دراسة أي ظاهرة تتواجد مجموعة دوافع لدراستها سواء كانت ذاتية أو موضوعية :

الذاتية :

متمثلة في :

- ج الرغبة القوية في معايشة الظاهرة في مجتمعنا .
- ج الاهتمام بالإنعكاس الذي يتركه المسار المهني .
- ج الاهتمام بالإنقال الذي يتعرض له المتقاعد من مجال العمل إلى مجالات الحياة الإجتماعية اليومية .
- ج كشف إذا كان النشاط المهني هو سبب المكانة الإجتماعية .
- ج تهميش فئة المتقاعدين .

الموضوعية :

متمثلة في :

- ج قلة الاهتمام بمخلفات المسار المهني و انعكاساته على طبيعة الحياة الاجتماعية للمتقاعد .
- ج عدم وجود دراسات علمية ملمة و مهتمة بكيفية تفاعل و تكيف المتقاعد على مستوى الحياة الاجتماعية.
- ج قابلية الظاهرة للدراسة العلمية .
- ج انعدام هذه الدراسة على مستوى الجامعة .
- ج الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الدراسة محاولة اضعاف الرصيد العلمية في هذا المجال .
- ج محاولة توثيق هذا الموضوع لتسهيل التهميش .

3. أهداف الدراسة :

- ج محاولة معرفة كيف يتأقلم المتقاعد داخل المجالات الاجتماعية اليومية .
- ج محاولة الكشف عن درجة تأثير المسار المهني على مختلف جوانب الحياة الاجتماعية .
- ج محاولة الكشف عن التغيير الاجتماعي المتمثل في التقاعد و تأثيره على مستوى الحياة الاجتماعية .
- ج محاولة لفت الانتباه لهذه الفئة من المجتمع .
- ج محاولة معرفة واقع الحياة الاجتماعية التي يعيشها المتقاعد .

4. أهمية الدراسة :

تكمّن أهمية هذا الموضوع في كونها :

- ج توفر معلومات للباحثين للقيام بأبحاث في هذا الميدان .
- ج توضح أهمية المسار المهني في تكوين العلاقات و التفاعلات الاجتماعية .
- ج معالجة للقضايا الاجتماعية التي تواجه المتقاعد .
- ج تساعد على معرفة طبيعة الحياة الاجتماعية للمتقاعد .
- ج تكشف لنا عن درجة تأثير المسار المهني على مستوى الحياة الاجتماعية للمتقاعد .
- ج توضح لنا كيفية التوفيق بين الجوانب و خاصة الجانب المادي و هذا لتفادي التراجع المادي في مرحلة التوافق و بدايته .

5. تعريف المنهج :

لغة : المناهج جمع منهج و المنهج في اللغة يعني الطريق الواضح ، و نهج الطريق ، بمعنى أبانه و أوضحه و نهجه بمعنى سلكه بوضوح و استبانة في المنهج هو الطريق الواضح المستقيم و البين و المستمر للوصول إلى الغرض المطلوب أو تحقيق الهدف المنشود ، كما يعني كيفية أو طريقة فعل أو تعليم شيء معين وفقا لبعض المبادئ بصورة مرتبة و منسقة و منظمة .

إصطلاحا : المنهج بمعناه الفني العلمي و الاصطلاحي الدقيق يقصد به الطريق الأقصر و الأسلم للوصول إلى الهدف المنشود كما عرف أنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حيث يكون جاهلين بها ، إما من أجل البرهنة عليها للآخرين حيث نكون عارفين بها .

أو أنه : الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل و تحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة .

أو هو : مجموعة الإجراءات الذهنية التي يتمثلها الباحث مقدا لعملية المعرفة التي سيقبل عليها من أجل التوصل إلى حقيقة المادة التي يستهدفها فالمنهج عملية فكرية منظمة أو أسلوب أو طريق منظم دقيق و هادف يسلكه الباحث المتميز بالموهبة و المعرفة و القدرة على الإبداع مستهدفا إيجاد حلول لمشاكل أو ظاهرة بحثية معينة و ليلتزم الباحث بمجموعة من القواعد بمجموعة من القواعد و الضوابط لاتخاذ القرارات و اتباع الإجراءات المفيدة لمسيرته البحثية و في إطار المناهج و إجراء التجارب الضرورية اللازمة مستعينا بالأدوات البحثية الأكثر ملائمة لبحثه و إيضاح العلاقات و العلل السلبية في إطار تحليل المشاهدات و الملاحظات و إجراء المقاربات المنطقية للوصول إلى نتائج و اختبار مدى صحتها ثم بلورة هذه النتائج في إطار التسلسل و التأطير النظري المنسق في صورة قواعد مبرهن على صحتها كحقائق علمية تقود إلى حل الظاهرة محل البحث ¹.

¹ مانيو جيدير ، منهجية البحث ، ترجمة ملكة أبيض ، ص 71 ، 72 .

: الإطار المنهجي

مفهوم المنهج :

يقدم المعجم الفلسفي تعريف للمنهج بأنه : وسيلة محددة توصل إلى غاية معينة و يعرف " بتل " المنهج بصفة عامة أنه الترتيب الصائب للعمليات العقلية التي تقوم بها بصدد الكشف عن الحقيقة و البرهنة عليها.¹

مفهوم المنهج الوصفي :

يقوم المنهج على دراسة الظواهر كما هي في الواقع و التعبير عنها بشكل كمي و بوضع حجم الظاهرة و درجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى أو بشكل كيفي يصف الظاهرة و يوضح خصائصها فالبحث الوصفي يختلف عن البحث الاستكشافي من حيث أنه أكثر تحديدا للمشكلة و فرضياتها و أكثر تفصيلا للمعلومات التي نحتاجها.²

¹عبدو عبد الله العسكر ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ط1 ، دار النمير ، دمشق ، 2002 ، ص 1 .
² محفوظ جودة ، أساليب البحث العلمي ، ط1 ، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان ، 2013 ، ص 133 .

6. أدوات جمع البيانات :

إستعملت في دراستي الأدوات التالية لجمع البيانات :

الملاحظة المباشرة :

و هي إحدى أدوات الأسلوب الوصفي هدفها جمع و تصنيف و تحليل الحقائق و المعلومات التي جمعتها من المجتمع و الواقع بعد فحصها و ملاحظتها و دراسة سلوك المتقاعدين الطور الابتدائي.

المقابلة :

و هي إحدى الأدوات الضرورية لجمع البيانات في البحوث العلمية حيث :

أجريت مقابلة مع سكرتيرات المدير التي وجهتني ل : أعوان الأمن و أعوان الاستقبال و رئيس المصلحة التقنية و رئيس مصلحة التصفية و رئيس قسم المسار المهني و مصلحة المراجعة الذين لهم روابط بهم من إجراءات التقاعد إلى غاية بعد التقاعد .

الإستبيان :

يعتبر من إحدى وسائل جمع المعلومات الميدانية للحصول على الحقائق المتعلقة بآراء أفراد عينة الدراسة فالاستبيان عبارة عن استمارة تتكون من عدة أسئلة متنوعة و التي ترتبط ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي أسعى له و يتم الإجابة التي تكون في مقدور الجميع ثم إعادتها لي للوصول إلى نتيجة يمكن من خلالها الخروج بقانون أو نصائح أو حقائق ...إلخ .

و تم تحكيم من قبل الأستاذ المولدي عاشور .

7. ضبط المفاهيم الإجرائية :

1. المسار المهني :

هو الحياة المهنية أو المسيرة المهنية للعامل تبدأ من بداية مزاوله المهنة إلى غاية النهاية أي التقاعد و هي وسيلة تطويرية لكل مرحلة من مراحل المسار أو الطريق المهني و هو عمر العامل المهني و غالبا ما يكون 32 سنة و يظم كل ما قد يمر به العامل من خطوات أو مراحل أو ضغوطات العمل و إنجازات أو ترقيات حتى نهاية العمل .

2. الحياة الإجتماعية :

الحياة الاجتماعية هي جانب من جوانب الحياة حيث تعني أن الإنسان يرتبط بغيره من الناس بعلاقات يسودها الحب و التعاون و علاقات عمل أو أي نوع من العلاقات فهي مجموعة العلاقات و التفاعلات و التغيرات الإجتماعية و المكانات الإجتماعية و كل ما قد يواجه الإنسان ضمن المجتمع الذي يعيش فيه .

3. التقاعد :

يعد التقاعد من الوجهة الإجتماعية ما هو إلا عملية اجتماعية تعني تسريح الفرد عن العمل و الدور الذي كان يشغله كان يشغله في المجال المهني و يعتبر المرحلة الأخيرة من المسار المهني و هو نهاية عمر العمل بالنسبة للموظف .

8. الدراسات السابقة :

للدراسات السابقة أهمية كبيرة لأنها تساعدني على تكوين تصور شامل للدراسة و بما أن دراستي تعتبر دراسة استطلاعية فإن بحثي يفتقر قليلا للدراسات السابقة لأنه لم يسبق الدراسات في موضوع مشابه له و لم يسبق الربط بين تأثير المسار المهني على طبيعة الحياة الاجتماعية و خاصة في مجال التقاعد حيث لم يسبق الربط بين متغيرين من هذا النوع لذلك لايمكنني مقارنة نتائج دراستي بنتائج الدراسات السابقة و هذا راجع إلى الاختلاف الواضح سواء في عنوان الدراسة أو أهدافها أو فرضياتها .

الدراسة الأولى :

دراسة سعيد بن أحمد آل شويل الغامدي 2002

عنوان الدراسة :

إتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة و علاقاتها ببعض المتغيرات .

أهداف الدراسة :

- التعرف إلى الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر و تفرع هذا الهدف علاقة الاتجاه نحو التقاعد المبكر لكل من المتغيرات التالية : متغير العمر ، عدد سنوات الخدمة ، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المتعلم ، المؤهل الدراسي ، الحالة الاجتماعية ، مادة التخصص ، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم ، طبيعة العمل داخل المدرسة مدير أو وكيل مرشد طلابي .

المنهج المتبع : المنهج الوصفي .

العينة : معلمين .

722 معلما من مراحل التعليم الثلاثة الابتدائية و المتوسطة و الثانوية .

أداة الدراسة : مقياس البيانات الديمغرافية و مقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر و هما من إعداد الباحث .

الإطار المنهجي :

نتائج الدراسة :

- ل وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى 50% من عينة الدراسة .
- ل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين كل من متغير العمر و عدد سنوات الخدمة و اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر .
- ل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متغير المؤهل الدراسي و متغير الحالة الاجتماعية و بين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر أما بقية المتغيرات فلم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها بين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر .

الدراسة الثانية :

دراسة أمزيان نعيمة 2005 رسالة ماجستير ، منشورة ، جامعة الجزائر .

عنوان الدراسة :

الآثار السوسيواقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث .

دراسة ميدانية :

فئة المسنين ببلدية باب الوادي .

أهداف الدراسة :

- ل أثر التقاعد على مكانة و دور المسن .
- ل التركيز على الجانب الاجتماعي لظاهرة التقاعد .
- المنهج المتبع : الوصفي ، الكمي و الكيفي .
- أدوات جمع البيانات : الاستمارة ، المقابلة ، الملاحظة .

حجم العينة : 150 فرد

نتائج الدراسة :

الإطار المنهجي :

- ل الصورة المعطاة لمرحلة عدم النشاط هي تابعة بالدرجة الأولى للعامل المادي المتمثل في قدر معاش التقاعد .
- ل كلما قل قدره تدني المستوى المعيشي لهاته الفئة الأمر الذي يدفع بأغليبيتهم للبحث عن العمل .
- ل الاهتمام أكثر بتغطية العجز المادي و احتياجات أسرهم .
- ل كلما يؤثر قدر المعاش على المستوى الاقتصادي لعائلة المتقاعد يؤثر كذلك على مكانة المتقاعد المسن .

الدراسة الثالثة :

دراسة دحاش سيليا .

عنوان الدراسة :

أثر المسار الوظيفي على تحفيز العاملين رسالة ماجستير في علوم التفسير تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية .

أجريت الدراسة سنة 14هـ في المركز التجاري UNO بالبويرة .

المنهج المستخدم :

ل استعملت الباحثة في الجانب النظري المنهج الوصفي .

ل استعملت الباحثة في الجانب الميداني دراسة الحالة .

أدوات جمع البيانات : الملاحظة ، الاستمارة .

نتائج الدراسة :

- ل تركز الإدارة المعاصرة على العنصر البشري و وضعه في قمة اهتمامها و اقتنائها بضرورة احترامه و استثمار قدراته و طاقاته بتوظيفها في مجالات العمل الأنسب له .
- ل تقوم إدارة الموارد البشرية بالتوفيق بين الفرد و الوظيفة و المنظمة و العمل على تحقيق الأهداف .
- ل اهتمام العاملين لمساراتهم المهنية و محاولة المنظمة توفير ظروف العمل المناسبة لهم .

الفصل الثاني : المسار المهني

أولاً : المسار المهني :

1. مفهوم المسار المهني .
2. مراحل المسار المهني .
3. الضغوطات المهنية .
4. مراحل الحياة المهنية للموظف .
5. نماذج المسار المهني .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

1. مفهوم المسار المهني :

ماهية المسار الوظيفي : تخطيط مسار أو مستقبل الموظف الوظيفي عملية يتم من خلالها تحديد الوظائف المحتمل أن يتدرج عبرها الموظف أو التي ينتقل إليها خلال حياته الوظيفية العملية في المنظمة و ذلك منذ بداية عمله فيها و حتى إحالته على التقاعد و ترك العمل فيها فمسار الموظف في هذه الحالة يمثل عمليات ترقية و نقل الوظيفية محتملة يمر بها من الأدنى إلى الأعلى و أفقياً عبر هيكل المنظمة التنظيمي ، و يختلف عدد وظائف المسار و نوعيتها من شخص لآخر ، و ذلك حسب مستوى أدائه و مؤهلاته العلمية ، و إمكاناته المتنوعة ، و معارفه ... إلخ التي يمتلكها و يكتسبها عبر مسيرة حياته الوظيفية و المنظمة .¹

المسار الوظيفي : و هو عبارة عن سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي و النجاح الذي يحرزه في عمله و الذي يرافقه الحصول على أجر أعلى و مكانة وظيفية أفضل و تعمل أعباء و مسؤوليات أكبر ، و يعبر عن هذه المتغيرات الوظيفية بالترقية رأسياً إلى وظيفة أعلى ضمن الهيكل التنظيمي المعتمد أو قد تكون هذه التغيرات عبارة عن تعاقب في الوظائف التي يشغلها الموظف أو الفرد خلال حياته الوظيفية بغض النظر عن مكانته الوظيفية التي يشغلها أو مستواها في الهيكل التنظيمي و التي تحدث عادة على مستوى أفقي أو دون ارتباطها بمراكز إشرافية أعلى .²

¹ عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2005 ، ص 557 .

² يوسف حجيم الطائي و آخرون ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2006 ، ص 585 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

المسار الوظيفي : هو رسم الأطر العامة التي على أساسها يتحدد المستقبل الوظيفي للموارد البشرية

العامة في المنظمة و خط سير حياته الوظيفية فيها منذ تعيينه حتى ¹

الإحالة على التقاعد من خلال تحديد احتمالات حركة التنقلات الوظيفية رأسيا و أفقيا و ما يمكنها تحقيقه من

طموحات مستقبلية في مجالات العمل في إطار فرض الترقية الوظيفية المتاحة .²

2. مراحل المسار المهني :

المرحلة الأولى : الإختيار و التعيين :

1. تمثل وظيفة الإختيار و التعيين الامتداد الطبيعي لوظيفة البحث و الاستقطاب للقوى العاملة المناسبة و تتضمن عملية الإختيار المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة و هي تهدف إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة و ذلك عن طريق تحقيق التوافق بين متطلبات و واجبات الوظيفة و بين مؤهلات و خصائص الشخص المتقدم لشغل الوظيفة و نشاط الإختيار و التعيين ضروري و حتمي لأن هناك فروقا بين الأفراد من حيث الاستعدادات و القدرات و الميول و أيضا اختلاف بين الوظائف من حيث المستلزمات و الخصائص العقلية و الجسمانية التي تتطلبها ، و لذلك من الضروري أن يقوم المسؤولون بإدارة الأفراد أولا بتحليل و توصيف الوظائف لتحديد الشروط الواجب توافرها

¹ عبد العزيز بن محمد عبد العزيز الفاضل ، تخطيط و تنمية المسار الوظيفي ، و انعكاساته على الأمن الوظيفي ، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية ، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2011 ، ص 14 ، بحث منشور .

² عبد العزيز بن محمد بن عبد عزيز الفاضل ، مرجع سابق ، ص 14 .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

في الشخص الذي يقوم بأعباء الوظيفة ثم البحث و المفاضلة بين الأفراد لانتقاء أفضلهم و أصلحهم من حيث توافر هذه الشروط.¹

تسعى عملية الاختيار و التعيين إلى تعيين الأفراد المؤهلين الذين ينسجمون في اتجاهاتهم و قيمهم و أخلاقياتهم مع قيم المنظمة و أخلاقيات العمل فيها و هناك العديد من الاختبارات التي تقيس أخلاقيات الفرد المتقدم للوظيفة كاختبارات الأمانة و النزاهة.²

خطوات عملية الاختيار و التعيين :

1. إكمال استمارة طلب تعيين و تقديم الوثائق المطلوبة : الخطوة في الاختيار هي مطالبة المرشحين بإكمال استمارة طلب تعيين / توظيف ، خاصة Application form و تقديم الوثائق المطلوبة ، كالشهادات و غيرها :

فغالبا ما يقدم الباحث عن وظيفة طلب تعيين بالصياغة و التفاصيل التي يعرفها لذلك ، تحتاج كل إدارة موارد بشرية أن تعد استمارة مقننة لطلب التعيين تتضمن كافة المعلومات التي تحتاجها المنظمة ، و تتطلب كل مرشح أن يكملها فهذا يضمن أن يقدم كافة المرشحين كافة المعلومات المطلوبة و بحيث يمكن تقييم هذه المعلومات يجب أن تتضمن استمارة طلب التعيين عدة أجزاء فغالبا ما تتضمن جزء للمعلومات التعريفية الأساسية ، و جزء الثاني لمعلومات عن الدراسة و ثالث عن موقع العمل السابق و رابع عن النشاطات المهنية الأخرى... إلخ كما يجب أن تحدد الوثائق المطلوبة ، و التي قد تمثل نسخ من شهادات الدراسة و كتب التوصية و غيرها ، و بالإضافة إلى صورة شخصية و أية وثائق أخرى مهمة للمنظمة .

¹ صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، دط ، الدار الجامعية طبع - نشر - توزيع ، الإسكندرية ، مصر ، 2000 ، ص

135 .

² محفوظ أحمد جودة ، إدارة الموارد البشرية .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

الخطوة الأولى في الإختيار هي التأكد من املاء كافة المتقدمين بطلب التعيين نسخة من هذه الاستمارة ، وعلى إدارة الموارد البشرية تدقيقها للتأكد من إكمال كل الأجزاء فيها .

2. حصر المرشحين الفعليين للوظيفة : الخطوة التالية في العملية هي مراجعة استمارات طلب التعيين أعلاه و مقارنة المعلومات فيها مع متطلبات إشغال الوظيفة ، لاستبعاد من يفتقدون الشروط الضرورية لإشغالها فهناك احتمال أن يتقدم بطلب التعيين أشخاص يفتقدون شرطا أو أكثر : فقد تشترط الوظيفة خبرة عملية لعدد من السنوات في موقع معين ، فيتقدم لإشغالها أفراد لا يتمتعون بهذا الشرط أو قد تتطلب مؤهل لغة أجنبية معينة ، فيفتقد بعض المرشحين هذا المؤهل ...إلخ ، لذلك من الضروري مراجعة الطلبات المختلفة لاستبعاد من هم غير مؤهلين فعلا ، بعد ذلك يمكن إعداد قائمة رسمية بأسماء المرشحين الذين سيتم الإختيار منهم.¹

3. التحري عن المرشحين و طلب شهادات و كتب توصية : الخطوة التالية هي التحري عن المرشحين خاصة من أطراف عملوا معهم أو درسوا لديهم ، كما يشمل التحري التأكد من سلامة الشهادات و الوثائق المقدمة :

فبالنسبة للشهادات قد تكتفي إدارة الموارد البشرية من فحص الوثيقة و التأكد من كونها غير مزورة أو تكتب إلى مؤسسات مختلفة للتأكد من ذلك ، فمثلا إذا قدم طالب التعيين شهادة ماجستير من جامعة أجنبية ، قد تتم الكتابة إلى الجهة المعنية في وزارة التعليم العالي و التربية أو غيرها لتأكيد سلامة الوثيقة أما بالنسبة للتوصيات ، ف طالما أن استمارة التعيين تتضمن أسماء المواقع المختلفة التي درس فيها و عمل فيها المتقدم

¹ سعاد نائف بربوطي ، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد ، ط1 ، دار وائل للطباعة و النشر ، عمان ، الأردن ، 2001 ، ص 140 ،

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

لطلب التعيين فعملية التحري تقتضي العودة إلى هؤلاء لطلب تقرير أو معلومات عن أداء الشخص و / أو سلوكه للتأكد من صلاحيته للعمل.¹

4. إخضاع المرشحين للاختبارات المطلوبة : حيث تعتمد معظم المنظمات للتعرف على مدى توفر مجموعة المهارات و المؤهلات و مدى توافقها مع خصائص و شروط الوظيفة الشاغرة فليس المقصود بالاختبارات مجرد قياس مدى تحصيل المتقدم و استعباه و تذكره لمعلومات و معارف محددة بقدر منها قياس مدى قدرته على استخدام معلوماته و استفادته منها في التطبيق و قدرته على الحكم و الاستدلال و الكشف عن ميوله و استعداده و كفاءته ، كما يمكنه من الالتحاق بعمل يتفق مع استعداده و قدراته و خبراته هذا بالإضافة إلى قدرة الشخص على النمو و التقدم و القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر ، و تفتح الاختبارات باب المنافسة الحرة أمام المتقدمين في ضوء متطلبات و احتياجات العمل.²

- قد يتطلب إشغال بعض الوظائف مؤهلات غير ما يرد في الشهادات الدراسية أو العمل ، هذه المؤهلات قد تكون :

- 1- قدرات حركية ، كاجتياز المرشح لوظيفة كاتب طابع اختيار سرعة الطبع .
- 2- قدرات حسية : كامتلاك من يعمل في صناعة العطور قدرات شم مرهفة .
- 3- مؤهلات معرفية : كأن يتقن الفرنسية و يعرف عن السوق الفرنسي من سيتعامل مع سوق فرنسي .
- 4- قدرات عقلية : كأن يتمتع مصمم النظم الحاسوبية بقدرات تحليلية و الذكاء.³

¹ مرجع سابق ، ص 241 ، 242 .

² محمد هاني محمد ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار المعتز للنشر و التوزيع ، عمان ، 2015 ، ص 153 ، 154 .

³ سعاد نائف برونوطي ، مرجع سابق ، ص 143 ، 244 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

5- إستعدادات نفسية : كأن يتمتع الطيار بقدرة عالية على الاستجابة السريعة و بأعصاب هادئة للظروف الطارئة... إلخ .

5. مقابلة المرشحين : الخطوة التالية في الاختيار ، و بعد اكتمال المعلومات عن المرشحين ، هي مقابلتهم للتأكد من تمتعهم بخصائص أخرى قد لا تتضح من الملف كالمظهر و طريقة التصرف و غيره ، فالغرض الأساسي من المقابلة Interview هو الحصول على معلومات مهمة لا يمكن الحصول عليها من الاستمارات و الشهادات و الاختبارات و غيرها ، من ذلك مثلا ، تحديد فيما إذا كان المرشح سينسجم مع العاملين الآخرين و جو العمل عموما و إذا كان لبقا يحسن التصرف غرض آخر للمقابلة هو تعريف المرشح بالوظيفة و المنظمة و شروط استخدامه للتأكد من قبوله بها و ارتياحه لها .¹

6. الاختيار الفعلي و تقديم عرض مشروط للعمل : الخطوة التالية هي ترتيب المرشحين حسب تأهيلهم و اختيار الأفضل بينهم ، ثم تقديم عرض أولي لهم بالتوظيف : فمتى ما تم تحديد من سيتم اختياره ، يمكن للمنظمة أن تقدم لهم عرضا مشروطا بالعمل يتضمن شروط الاستخدام ، إذا وافقوا على ذلك ، يتم تعيينهم بشرط اجتيازهم للفحوصات الطبية التي قد تكون مطلوبة .

7. إجراء الفحص الطبي : تخضع الكثير من المنظمات المرشحين للتعيين في وظائف دائمة للفحص الطبي Medical test ، للتأكد من خلو المرشح من مشاكل صحية معينة .

قد يتم إجراء بعض هذه الفحوصات في مرحلة الاختبارات لكونها جزء من الشروط التفصيلية لإشغال الوظيفة ، فمثلا : لا يمكن تعيين شخص بوظيفة طيار ما لم يتمتع بمستوى عالي من قوة الإبصار و حالة صحية ممتازة ، هذه الاختبارات تكون من بين اختبارات القدرات البدنية و الحسية التي يجب أن يجتازها .

¹ سعاد نائف برنوطي ، مرجع سابق ، ص 143 ، 244 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

إلا أن المنظمة قد تشترط أيضا خلو العاملين فيها من الأمراض المعدية كالتراخوما و السل و غيرها ، لذلك تخضع كل مرشح للوظيفة الدائمة لهذه الفحوصات قبل التعيين .

8. إصدار أمر التعيين : متى ما جاءت نتائج الفحص الطبي إيجابية تقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد الوثائق الرسمية للتعين Appointment و إصدار أمر التعيين ، و قد تشمل هذه الوثائق توقيع عقد أو تعهد معين ، أما أمر التعيين فغالبا ما يكون على أساس التجريب و غالبا ما تحدد مدة التجريب بثلاثة إلى ستة أشهر .

حالما تنتهي فترة التجريب و يتبين بأن الشخص مناسب للعمل يمكن أن تصدر الأمر .

9. التنوير و التنسيب إلى الوظيفة : متى ما تم تعيين الفرد لابد من تنسيبه إلى الوظيفة التي تم تعيينه لإشغالها فمثلا ، إذا تم تعيينه كمعاون محاسب ، لابد من تنسيبه إلى القسم الذي سيعمل فيه كمعاون محاسب .

أكثر لمنظمات لا تكتفي بذلك ، بل تقوم بعملية تهيئة و تنوير " Orientation " للموظفين الجدد لتعريفهم على المنظمة و تهيئتهم للعمل فيها .

و غالبا ما تملك المنظمات الكبيرة برنامجا للتنوير يتضمن استخدام عدد من الوسائل ¹.

¹ مرجع سابق ، ص 245 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

المرحلة الثانية : التدريب :

التدريب :

هو نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات و المهارات الفنية و السلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل مثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية و أهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة .

كذلك عرف التدريب بأنه : تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات و المعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل ، أو تنميته و تطوير ما لديه من مهارات و معارف و خبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب .¹

يعرف التدريب بأنه مجموعة من النشاطات المصممة و الموجهة ، إما رفع مستوى مهارات و معارف و خبرات الأفراد أو لتعديل إيجابي في ميولهم و تصرفاتهم أو سلوكياتهم .²

¹ منير بن أحمد بن دريدي ، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية ، دار الإبتكار للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2003 ، ص 35 ، 36 .

² عمار بن عيشي ، اتجاهات التدريب و تقييم أداء الأفراد ، ط1 ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن ، عمان ، 2013 ، ص 78 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

خطوات عملية التدريب :

1. تحديد الاحتياجات التدريبية : إن الاحتياجات التدريبية هي تغيير الأفراد و المطلوب تدريبهم لمواجهة أي من الحالات التالية ، و التي تشير المؤشرات التدريبية إلى احتمال حدوثها :
 - الحالة التي يتضح فيها لإدارة الأفراد في المنظمة أن الأداء الفعلي لبعض الأفراد لا يرقى إلى المستوى المرغوب فيه ، لأسباب تعود إلى نقص مهاراتهم و معلوماتهم .
 - الحالة التي تقرر فيها الإدارة تغيير أو تعديل محتوى العمل ، أي تغيير وصف الوظيفة من حيث المسؤوليات أو الواجبات أو الصلاحيات .
 - الحالة التي تقرر فيها إدارة المنظمة تغيير الظروف و الإمكانيات الذي يتم أداء العمل أو يتم العمل بواسطتها مثل الانتقال من المركزية إلى اللامركزية أو إحلال الحاسب الآلي محل الحاسبات اليدوية التقليدية.
 - الحالة التي تقرر فيها الإدارة تعيين أفراد جدد أو نقل أو ترقية أفراد حاليين إلى وظائف مختلفة و يمكن التعبير عن الاحتياجات التدريبية بأنها أنواع التغييرات أو الإضافة المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد و أنماط أدائه و درجة كفاءته عن طريق التدريب .
- كما يمكن التعبير عن الاحتياجات التدريبية بأنها مجالات معلومات أو مهارات فرد أو مجموعة يتطلب تطويرا أكثر من أجل زيادة إنتاجية ذلك الفرد أو تلك المجموعة .¹

¹ هاشم حمدي رضا ، تنمية و بناء نظم الموارد البشرية ، ط 1 ، دار الراجحة للنشر و التوزيع ، الأردن ، عمان ، 2010 ، ص 130 .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

2. مرحلة تخطيط و تصميم البرامج التدريبية : تأتي مرحلة تصميم البرامج التدريبية بعد تحديد الاحتياجات

التدريبية لكي تفي بهذه الاحتياجات و تتضمن مرحلة تصميم أو تخطيط البرامج ما يلي :

- تحديد الموضوعات التدريبية أو وضح محتوى خطة التدريب : و يقصد بها وضع المحتوى الذي يجب أن تشتمل عليه البرامج التدريبية و يتم هذا من خلال التعرف على المشاكل التي تحدث في المنظمة و من ثم تعمل على تحديد ما يجب عمله لتجاوز هذه المشاكل .

- تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التدريبي : و يتم التكامل الأثر المطلوب من الوحدات التدريبية المختلفة و تقوم فكرة تتابع الموضوعات على اعتبار البرنامج وحدة متكاملة تقسم إلى وحدات فرعية ترتبط بهدف واحد و محدد و أهم القواعد المتبعة في تتابع الموضوعات ما يلي :

(أ) أن يبدأ موضوع التدريب بمدخل عام في طرح الفكرة من التدريب و ذلك لإثارة اهتمام المتدربين .

(ب) البدء بالجوانب الأكثر تفصيلا للموضوع التدريبي و تنطبق هذه القاعدة في حالة التدريب لرفع المهارات حيث يبدأ العاملون أولا على نطاق عام ثم يسير التقدم نحو التفاصيل و الجوانب الأكثر تعقيدا و صعوبة .

(ج) أن تتوافق الأشكال المختلفة للمادة المتعلقة بذات الموضوع من حيث زمن تقديمها في البرنامج و عمل فواصل بين الموضوعات المختلفة بحيث يتضح للمتدربين انتهاء موضوع معين و البدء في موضوع جديد .

- أساليب التدريب : الأسلوب التدريبي هو الطريق الذي يستخدم لنقل المادة التدريبية من المدرب إلى المتدربين¹.

¹ بلال خلف السكارنة ، طرق إبداعية في التدريب ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، 2011 ، ص 64 ، 65 .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

3. مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي : تستهدف هذه المرحلة :

أ) التعرف على آراء المتدربين في البرنامج التدريبي كمحتويات و مادة تدريبية و مدربين و تسهيلات إدارية .

ب) تقويم المتدربين و إعداد تقرير و ملف متابعة لكل متدرب .

ج) توزيع شهادات المشاركة من خلال إقامة حفل في ختام البرنامج التدريبي تراعي فيه الإجراءات التي سبق اتباعها في حفل الافتتاح .

و يتطلب تنفيذ البرنامج التدريبي :

أ) افتتاح البرنامج و يشمل ذلك تحديد المدعوين لحضور حفل الافتتاح ، و ترتيب كلمات الافتتاح ، و توزيع المطبوعات و المادة التدريبية ، و إعداد نبذة عن البرنامج التدريبي غايات الإعلام ، تبيين أهدافه و أهميته و الفئات المتدربين .

ب) الإجتماع بالمتدربين : إذ يجتمع المسؤولون عن البرنامج التدريبي بالمتدربين بهدف تسجيل بيانات المتدربين و شرح أهداف التدريب ، و توزيع جدول البرنامج التدريبي و استعراضه ، و تعريف المتدربين بأنفسهم و مكان عمل كل منهم ، كذلك الاستماع إلى مقترحاتهم .

ج) إيجاد جو تدريبي يشعر المتدربين بالالتزام بجدول البرنامج التدريبي و بأهمية التدريب لارتباط محتوياته بعمل المتدرب ، بما يضمن إقبالهم على التدريب برضى ، و إشراكهم في الرأي و المناقشة و إشعارهم بأنهم ليسوا تلاميذ في المدرسة .¹

¹ نادر أحمد أوشیخة ، إدارة الموارد البشرية إطار نظري و حالات عملية ، ط2 ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2013 ، ص

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

د) تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة ، بحيث يتراوح عدد أعضاء كل مجموعة بين خمسة و ستة متدربين ، و تخصيص مشرف لكل مجموعة ، تشجيع أعضاء المجموعة على الاستفادة من التدريب و إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم و يقوم المشرف بتوزيع نماذج على المتدربين لمثلها بهدف رصد التغيرات التي تطرأ على معلومات و مهارات المتدربين خلال فترة انعقاد البرنامج التدريبي .

هـ) عقد اجتماعات تنسيقية بين مدير التدريب و المدرسين و الإداريين ، كذلك الاتصال بالمنظمات ذات العلاقة للتذكير بمواعيد الزيارات الميدانية¹.

4. تقييم البرامج التدريبية : إن تقييم البرنامج التدريبي و ما حققه من نتائج يعتبر جزءاً أساسياً من نشاط التدريب ، ويمكن تعريف التقييم بأنه تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية و مدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة ، كما تقاس بها كفاءة المتدربين و مدى التغير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم ، و كذلك تقاس بها كفاءة المدرسين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي .

من هذا التعريف يمكن القول أن تقييم البرامج التدريبية تهدف إلى ما يأتي :

ج) معرفة الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج من حيث إعداده و تخطيطه و تنفيذه و الوقوف على أسبابها ، للعمل على تجنبها و تلافيتها مستقبلاً .

د) تحديد و معرفة مدى نجاح المدرسين في قيامهم بعملية التدريب و نقل المادة التدريبية للمتدربين .

هـ) إعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتدربين من التدريب².

¹ نادر أحمد أوشبخة ، المرجع السابق ، ص 412 .

² مصطفى نجيب شاويش ، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد ، ط2 ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2005 ، ص 151 .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

طرائق التدريب :

- (1) **التدريب في مواقع العمل** : و هي أقل تكلفة حيث يتم وضع الفرد العامل في موقع العمل الفعلي الذي يكون ممارسا له بصورة مباشرة .
- (2) **تدوير العمل** : وفقا لهذا الأسلوب يتم نقل الأفراد العاملين داخل المؤسسة من قسم إلى آخر أو من عمل إلى آخر ، و يصحب هذه العملية التوجيه لتعريف الفرد بالعمل الجديد المنقول إليه.
- (3) **التدريب في بيئة مماثلة للعمل** : تتم بموجب هذا النوع تهيئة مكان بمستلزمات مشابهة لما هو موجود في مكان العمل الأصلي ، أي نماذج من المكان و الآلات التي يستخدمها العامل في العمل¹.
- (4) **أسلوب المحاضرات** : تعتمد على قيام المدرب بإلقاء المادة التدريبية بشكل رسمي و مباشر في مواجهة جمهور المتدربين ، و تمثل المحاضرة عملية اتصال من جانب واحد فقط هو المدرب حيث يصغي إليه المتدربون دون أن يشاركوا في النقاش و تستند المحاضرة إلى التنظيم المسبق للأفكار و عرضها بشكل مترابط و متجانس .
- (5) **تمثيل الأدوار** : يوفر تمثيل الأدوار أسلوبا تدريبيا سليما و مناسباً لتدريب الفرد لكسب المهارات الأساسية تعززه ليكون فعالا في المنشأة إضافة إلى تدريبه على أن يكون عضوا منسجما مع الجماعة ، يأخذ دوره المرسوم في العمل الجماعي دونما تنافر أو تعارض و بهذا يحقق التدريب العديد من الفوائد المرجوة لصالح الفرد و الجماعة و المنشأة².

¹ هاشم حمدي رضا ، التدريب الإداري المفاهيم و الأساليب ، ط1 ، دار الراية للنشر و التوزيع ، الأردن ، عمان ، 2012 ، ص 33 .

² محمد عبد الفتاح الطيرفي ، التدريب الإداري المدبرون و المتدربون و أساليب التدريب ، دط ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2009 ، ص 161 ، 162 .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

(6) تدريب الحساسية : يهدف هذا الأسلوب إلى تنمية النواحي السلوكية بأن يتيح للفرد الفرصة للكشف عن نواحي النقص في سلوكه كما يتيح للمتدرب الفرصة للكشف عن نواحي النقص في سلوكه كما يتيح للمتدرب الفرصة لتنمية قدرته على تشخيص المواقف التي يواجهها في عمله اليومي و استخدام المعلومات اللازمة لإحداث التفاعل مع الآخرين ، كما أنه ينمي حساسية الفرد عن طريق فهمه لما يدور بالفعل في مختلف المواقف خصوصا من ناحية سلوكيات و اتجاهات الآخرين¹.

المرحلة الثالثة : التكوين :

التكوين :

هو مجموعة الأنشطة و الوضعيات البيداغوجية الديدانكتيكية التي يكون هدفها إكساب أو تنمية معارف من أجل ممارسة مهمة أو عمل و تتمثل مجموعة المعارف النظرية (مفاهيم ، مبادئ) و المهارات و المواقف التي تجعل الشخص قادرا على ممارسة شغل أو مهنة أو وظيفة .

- و يعرف على أنه إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية .
- أو هو كل فعل يسعى إلى إثارة عمله إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص .
- أو هو كل فعل بيداغوجي يكتسب و يبنيني (المنهل)².

¹ محمد عبد الفتاح الطيرفي ، التدريب الإداري المدربين و المتدربين و أساليب التدريب ، دط ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2009 ، ص 161 ، 162 .

² العربي بلقاسم فرحاتي ، تأهيل الموارد البشرية " قديما و حديثا " ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن ، عمان ، ص 265 .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

❖ في إطار الموارد البشرية يعد التكوين المجال الذي يعني الكثير من الوسائل و يفترض أن يحقق الكثير من المتطلبات أيضا ، فهو من سبل تحقيق القابلية للتشغيل بالنسبة للفرد و التنافسية بالنسبة للمؤسسة و التكوين بشكل عام يعني التعلم أو تطوير المهارات أو الارتقاء إلى المستوى المطلوب و يمكن التعريف بأنه تلك البرامج المعدة لتسهيل التعلم أي النجاحات التي يمكن تحقيقها في المهنة الممارسة بشكل مستمر يكون هذا الأخير لا يملك نقطة نهاية.¹

مراحل التكوين :

تخطيط التكوين : تعتبر مرحلة من أهم المراحل في العملية التكوينية و ذلك للأسباب التالية :

- إن مرحلة التكوين تتكون من عدة عناصر أو مراحل فرعية و بالتالي فهي ليست سهلة بل عملية معقدة ، تتشابه مع عدد من المتغيرات و الموارد و العوامل داخل النظام التكويني و خارجه .

- إن نجاح البرامج يعتمد في الأساس على التخطيط الجيد و الدقيق للبرامج.²

تعريف تخطيط التكوين : يعرف تخطيط التكوين على أنه :

عملية منظمة تستند على الدراسة العلمية في الكشف عن الاحتياجات التكوينية و تحديد الأهداف الواضحة و اختيار السبل و الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف بمراعاة الإمكانيات البشرية و المادية المتاحة.³

¹ اسماعيل بوشاقر الرحماني ، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن ، عمان ، ط1 ، 2013 ، ص 42 .

² عبد الباري ابراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين ، منحنى تضمني ، ط1 ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2008 ، ص 319 .

³ محمد عبد الفتاح الياغي ، التدريب بين النظرية و التطبيق ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 117 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

العوامل التي يجب مراعاتها عند تخطيط التكوين :

تتمثل أهم العوامل الواجب مراعاتها فيما يلي :

- الوضوح : يجب أن تكون خطة البرامج التكوينية واضحة في كافة العناصر المرتبطة .
- المرونة : يجب أن تتمتع الخطة للبرامج التكوينية بالمرونة الكافية لتساعد على التعديل و التغيير بها بما يستخدم مع التطورات التي تحدث .
- المشاركة في وضع الخطة : مشاركة العاملين في المنظمة شيء ضروري و أساسي لضمان درجة عالية من نجاح التنفيذ .
- مراعاة الجانب الإنساني : على المخطط أن يتذكر أنه يتعامل مع عناصر بشرية ذات عواطف و مشاعر .
- دقة البيانات و المعلومات : إن البيانات الصحيحة و المعلومات الدقيقة هي الأساس الذي تبنى عليه الخطة و على أساسها يتم تحديد الإمكانيات المادية و البشرية .
- الإعلان عن الخطة : و الهدف من إعلان الخطة هو وضع العاملين و المواطنين في الصورة الحقيقية الأساس التي قامت عليها الخطة و الأهداف .
- الواقعية : أن لا يبالغ في التوقعات و التقديرات و لا يتشاعم أكثر من الحد المعقول .
- الشمولية : أن تشمل كل الجوانب المنظمة بمعنى أن يشمل الجوانب الإنتاجية المادية .¹

¹ بلال خلف سكارنة ، الطرق الإبداعية في التدريب ، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 95 ، 96 .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

المرحلة الرابعة : الترقية :

مفهوم الترقية :

لغة :

رقى : على رتبة ، رفع ، أو رفع درجة " رقى موظفا " رفع و سعد : " رقاك الله أعلى المراتب " .

إصطلاحا :

ترقية : في الإدارة : إسناد وظيفة إلى الموظف أعلى من وظيفته ، و تتطوي الترقية عادة على زيادة واجباته و مرتبه ، زيادة أجور و رفع مستوى .

" ترقية عمالية " ، ترقية بالاختبار ، إستثناء من الدور " حصل على ترقية بالاختبار بفضل كفاءته.¹

❖ **تعريف الترقية :** تعرف بأنها عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى ، و عادة ما

تتطوي مثل هذه الوظيفة على واجبات و مسؤوليات و سلطات أكبر و أكثر صعوبة من واجباته و مسؤولياته و سلطاته في الوظيفة الحالية (قبل الترقية) .

كما أنها عادة قد ترتبط بزيادة في الراتب و الأجر ، أو أنها نقل الشخص من وظيفة إلى وظيفة أو

درجة أخرى يتطلب القيام بها تحمل مسؤوليات و واجبات أكبر .²

¹ صبحي حمودي و آخرون ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط1 ، دار المشرق م.م.ص.ب ، بيروت ، لبنان ، 2000 ، ص 579 .

² نادر أحمد أبو شيخة ، إدارة الموارد البشرية إطار نظري و حالات عملية ، ط2 ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، 2013 ، ص 283 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

أهمية الترقية :

- ل ضمان استقرار العاملين من أصحاب الكفاءات في العمل في المنظمة .
 - ل خفض الدوران الوظيفي و المحافظ على الخبرات داخل المنظمة .
 - ل زيادة الاستقرار و الأمن الوظيفي للعاملين .
- و من ناحية أخرى لسياسة ملء الشواغر من الداخل انعكاسات إيجابية على العاملين من أهمها :
- ل إتاحة الفرص للنمو والارتقاء في السلم الوظيفي و خلق الرغبة في التدريب والتأهيل لشغل وظائف أعلى.
 - ل الحد من البحث عن فرص العمل خارج المنظمة من قبل العاملين الحاليين .
 - ل تجنب سلبيات تعيين موظفين في مراتب عالية من خارج المنظمة ينظر إليهم على أنهم دخلاء يجري التحزب و التكتل ضدهم .
 - ل خلق الحافز للموظف للتطوير الذاتي .
 - ل زيادة انتماء و التزام العاملين بأهداف و سياسات المنظمة .¹
- ل تعتبر الترقية في السلم الإداري من أهم الوسائل الضرورية و اللازمة ، التي يمكن للإدارة من خلالها أن تنهض و تتطور ، فالمجتمعات على اختلافها تدرك بأن الكفاءة المهنية للموظفين من العناصر اللازمة و الهامة لتقدم الإدارة ، كما أن الموظف يعمل جاهدا لإثبات قدرته و كفاءته المهنية و يتفانى في عمله كي يرقى للوظائف العليا ، فالترقية بما تتضمنه من مزايا معنوية و مادية تعتبر حافزا مباشرا للموظفين تشجعهم على النمو بكفاءتهم و إتقان أعمالهم .²

¹ حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، دط ، دار زهران للنشر و التوزيع ، دس ، ص 150 ، 151 .

² وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة) ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، دس ، ص 86 ، 87 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

كما أنها تعتبر من أهم الدعامات التي تقوم عليها الوظيفة العامة ، فهي تحقق غرضين في آن واحد حيث تضمن للموظف المجد نفعا معنويا يتمثل في ترقية للوظيفة الأعلى و نفعا ماديا يتمثل في زيادة مرتبه هذا من ناحية و من ناحية أخرى تحقق الترقية نفعا للإدارة عندما تحفز الموظفين و تدفعهم لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المرفق العام .

تعد الترقية وسيلة من وسائل شغل الوظيفة العامة مثلها التعيين و النقل و الندب ، و تعتبر الطريقة المثلى لإعداد القاعدة الإدارية من موظفي الصنف الأول¹.

تعتبر وسيلة فعالة في هذا الصدد ، إذ أن حاجات الأفراد العاملين تنمو و تتطور بمرور الزمن مما يستدعي إشباعها و تلبية الحاجات المشروعة منها².

¹ وليد سعود القاضي ، المرجع السابق ، ص 87 .

² سنان الموسوي ، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها ، دط ، دار مجدلوي للنشر و التوزيع ، 2004 ، ص 206 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

المرحلة الخامسة : فقدان الخدمة :

تواجه المنظمات المعاصرة الكثير من المتغيرات البيئية التي تدعوها بل تضطرها إلى تخفيض قوة العمل فيها Downsizing أو إعادة هياكلها التنظيمية و إلغاء بعض الوحدات Restructuring أو إجراء تغييرات جوهرية من خلال اندماجها مع منظمات أخرى ، معظم هذه الظروف تؤدي إلى الاستغناء عن بعض العاملين لدى المنظمة التي تواجه واحدا أو أكثر من هذه التغيرات كما و أن مواجهة المنظمة لبعض المتاعب أو المشاكل الاقتصادية يدعوها إلى الاستغناء عن بعض العاملين لديها لغرض تقليص التكاليف و الاستمرار و البقاء في السوق ، و لكن من جهة أخرى لابد أن تقارن المنظمة بين كلفة هذه الأيدي العاملة التي تعنى بها و بين الخسارة التي تتمثل في الخبرات التي تمتلكها ، و لذلك لابد من التمييز بين العاملين وفق درجة مهارتهم و أهميتهم للمنظمة فالعاملون الذين يملكون المهارات و الخبرات لابد أن تحتفظ بهم المنظمة حتى في أقصى الظروف الاقتصادية الحرجة ، لأنهم عنوان بقائها و هويتها في السوق و لغرض التقليل من المشاكل الناجمة عن الاستغناء عن العاملين فإن برنامج التطوير المهني يضمن الخدمات التالية:

- 1) توضيح أسباب الاستغناء للعاملين الذين يتم الاستغناء عن خدماتهم أولا بأول .
- 2) الاستعانة بالاستشارات النفسية و تقديم المساعدات المالية للذين سيتم الاستغناء عنهم .
- 3) المساعدة في تحديد الميول المهنية و تطويرها في مجالات عمل أخرى و في منظمات أخرى.
- 4) توفي معلومات حول المواقع الوظيفية الشاغرة في المنظمات الأخرى.¹

¹ سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 ، ص 219 ، 220 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

المرحلة السادسة : التقاعد Retirement :

أصبح موضوع التقاعد من الموضوعات المهمة في إدارة الموارد البشرية نظرا لزيادة عدد المتقاعدين سنويا و بسبب اعتماد المنظمات المعاصرة على سياسات التقاعد المرنة التي تتيح الفرصة للعاملين للتقاعد بغض النظر عن السن القانونية و ذلك بهدف التخلص من أعباء و تكاليف قوة العمل .

يتطلب التقاعد تهيئة العاملين من خلال برامج تسمى برامج التطبيع لما قبل التقاعد Preretirement socialization و هي جزء من برنامج التطوير المهني .

إن برنامج التطبيع التي تسبق التقاعد تتضمن الجوانب التالية :

- 1) تحليل و دراسة التأثيرات السلوكية للتقاعد و محاولة تطوير الميول و النشاطات الشخصية .
 - 2) توفير خدمات النقل و السكن و السفر و العناية الصحية للمساهمة في تكاليف الحياة المعاشية للمتقاعد.
 - 3) التخطيط المالي و تقديم خدمات التأمين الصحي .
 - 4) تقديم المعلومات الخاصة بالراتب التقاعدي أو المكافأة التقاعدية و الضمان الاجتماعي¹.
- ❖ يندرج حق التقاعد ضمن الحقوق الإجتماعية للعمال ، و التي اعترف بها القانون الأساسي العام يسري هذا الحق على جميع فئات الإجراء دون استثناء يقوم هذا الحق على ثلاثة مبادئ تضمنها القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 و تتمثل فيما يلي :

¹ سهيلة محمد عباس ، المرجع السابق ، ص 220 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

أ) مبدأ ربط سن التقاعد حسب كل القطاع ، هو ما أشارت إليه المادة 192 من القانون السالف ذكره حيث قضت على أنه يحدد سن التقاعد حسب كل قطاع .

ب) مبدأ عدم مجانية الحق ، بمعنى أنه بمقابل ، حيث يلتزم كل عامل حسب نص المادة 193 بدفع اشتراك التقاعد خلال حياته المهنية .

ج) مبدأ التناسبية : إذ يتم تقدير معاش التقاعد خلال حياته المهنية ، حسب أجرة المعني كما تنص على ذلك المادة 195 من قانون الحماية الاجتماعية .

- بزوغ سن التقاعد و قد حدد المشرع 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة .

- أن يكون العامل قد إشتغل على الأقل 15 سنة بدون انقطاع و بصفة فعلية عند صاحب عمل واحد ، أو عدة أصحاب عمل .

- و أخيرا أن تكون أقساط الاشتراك قد تم تسديدها بصورة منتظمة إلى صندوق التقاعد .¹

¹ عجة الجبلاني ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دط ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005 ، ص 127 ، 128 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

ضغوطات العمل :

إن الظروف الداخلية لدى العامل هي السبب الفعال في التعرض للإصابة بالإضافة إلى الظروف الخارجية في العمل (علاقات العمل ، أجور العمل ، وسائل نقل العمال ...إلخ) و الظروف الفيزيائية (الحرارة ، التهوية ، الإضاءة ، الضوضاء) كل تلك مجتمعة تسبب ضغوطا عالية تعيق إنتاجية العامل و تؤدي إلى بعض الحوادث و الإصابات في مجال العمل الصناعي و ربما يقود بعضها إلى أمراض و إصابات جسدية و نفسية.¹

آثار ضغوط العمل :

(أ) آثار ظاهرة على الفرد :

حيث يغير عاداته المألوفة و أنماط سلوكه المعتادة و تتمثل في :

1. آثار سلوكية مثل المعاناة من الأرق و استخدام المهدئات و العدوانية و التخريب و غيرها .
2. أعراض نفسية : و هي حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد و على علاقاته بالآخرين مثل : الحزن ، الشعور بالكآبة ، التشاؤم و فقد الثقة بالآخرين ، النسيان المتكرر و غيرها.
3. آثار جسدية : و يؤدي تزايد الضغوط على الفرد آثار سلبية على سلامته البدنية فيعاني من الصداع و قرحة المعدة و السكري و أمراض القلب و ضغط الدم.²

¹ مسير العبد ، إدارة الضغوط الحياتية (كيف تتغلب على الضغوط النفسية) ، ط1 ، دار البداية ناشرون و موزعون ، عمان ، 2013 ص 30 ، 31.

² معن محمود عياطرة ، مروان محمد بني أحمد ، إدارة الصراع و الأزمات و ضغوط العمل ، ط1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2008 ، ص 139 ، 140 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

(ب) آثار الضغوط على المنظمة :

و تتمثل في زيادة التكاليف المالية و الناتجة عن تكلفة التأخر عن العمل و الغياب و تشغيل عمال إضافيين و غيرها و تدني مستوى الإنتاج و انخفاض جودته ، و انخفاض الروح المعنوية و عدم الرضى الوظيفي و الشعور بالفشل و غيرها كثيرة .

و تترك ضغوط العمل آثارا واضحة على الفرد سلوكية و نفسية و مرضية و جسدية و أهم الآثار و النتائج السلوكية تتضح في التدخين و الإدمان على الكحول و تعاطي المخدرات و العنف و انتهاك الأنظمة و العدوان الاكثئاب و اضطراب الوزن و الشهية أما الآثار النفسية فتتمثل في المشكلات العائلية حيث يسقط الموظف ضغوط العمل على أسرته و يعاني من اضطرابات في النوم حيث يؤثر على مزاجه و أداءه للعمل و تسبب له الضغوط الاكثئاب و قد يؤدي إلى الانتشار ، أما الآثار المرضية الجسدية قد تكون على شكل أمراض القلب و الصداع و السرطان و أمراض الرئتين و الكبد و الجلد [العديلي ، 1993]

و أضاف حريم (2004) أن هناك آثار سلوكية أخرى تنعكس على الفرد مثل الآثار المعرفية : حيث يفقد الفرد قدرته على اتخاذ القرارات السليمة و ضعف التركيز ، و هناك آثار موضوعية تتضح في العدوانية و القلق و فقدان المزاج و الأعصاب ، و عدم تقدير الذات و يؤدي الإحباط إلى سلوك عدواني اتجاه الأفراد و الأشياء¹.

¹ معن محمود عياطرة ، المرجع السابق ، ص 140 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

مراحل الحياة المهنية :

1. مرحلة الحداثة :

يقصد بهذه المرحلة بداية العمل في المنظمة التي تتطلب من الموظف حين التعيين التعرف على بيئة العمل و طبيعته و أبعاده و المسؤوليات و المهام المسندة لوظيفته ، و تمت هذه المرحلة من ستة أشهر إلى إثني عشر شهرا و قد يخضع الموظف خلال هذه المرحلة إلى برامج تهيئة لتعريفه بأساليب العمل و الإجراءات و التعليمات التي يلتزم بها ، و قد يخصص مرشد له لتدريبه على رأس العمل و وضع خط سير لتقدمه الوظيفي .

2. مرحلة النمو :

يستطيع الموظف بعد فترة العمل الأولية في أي فترة مرحلة الحداثة ، اكتساب المهارات و الخبرات و تكوين الاتجاهات المطلوبة نحو العمل و العاملين و تحقيق الأداء بالمعايير المعتمدة و التدريب و تأهيل نفسه للترقية عبر السلم الوظيفي في المنظمة و التنقل عبر الوظائف أو سلسلة الوظائف ضمن اختصاصه (باحث مساعد محاسب ، محاسب ، رئيس قسم المحاسبة ، مدير دائرة) و تعتمد هذه المرحلة من سنتين إلى خمس سنوات¹.

¹ يوسف حجيم الطائي و آخرون ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان الأردن 2006 ، ص 483 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

3. مرحلة النضوج :

يستطيع الموظف في هذه المرحلة تكوين اتجاهات معينة و اقتراح أساليب عمل مبتكرة و تعديل خط سير حياته الوظيفية حسب التغيرات التي يصادفها في حياته العملية ، و قد تكون هذه المرحلة انتقالية بسبب انتقال الموظف لشغل وظائف في قمة الهرم الوظيفي للمنظمة التي يعمل لديها نظرا لخبراته التي اكتسبها و التي تجعله موضع اهتمام المنظمات الأخرى المنافسة.¹

4. مرحلة التقاعد :

هناك ثلاث أنواع من التقاعد ينبغي توضيحها :

- تقاعد الشريعة العامة : و هو التقاعد الذي يحدث عندما يستوفي الأجير الشروط المتعلقة بالاشتراكات (32 سنة) و بالسن (60 عاما) .

فعند بلوغ سن التقاعد تتوقف علاقة العمل و لكنها لا تنقطع ، ذلك أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش ، و على المستخدم أن يقوم بالمساعي الضرورية لدى صندوق التقاعد قبل أن يضع حدا لعلاقة العمل و قد ذكرت المحكمة العليا مؤخرا بهذه القاعدة المنصوص عليها في القانون المتعلق بالتقاعد .

- التقاعد المسبق : يرتبط المفروض على الأجير بسبب تقليص عدد العمال لاعتبارات اقتصادية .

- التقاعد النسبي : يمكن أن يطلب التقاعد النسبي من قبل الأجراء و يمنح لهم إذا استوفوا الشروط الآتية :²

¹ يوسف حجيم الطائي و آخرون ، المرجع السابق ، ص 483 .

² الطيب بلولة ، جمال ح بلولة ، إنقطاع علاقة العمل ، دط ، منشورات بيرتي ، الجزائر ، 2007 ، ص 121 ، 122 .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

ل بلوغ سن الخمسين سنة .

ل تسديد الاشتراكات لمدة عشرين سنة على الأقل .

تستفيد النساء العاملات من تخفيض في السن يقدر بخمس سنوات¹.

نماذج المسار المهني :

1. نموذج ميلر و فورم : 1951

لقد قسم هذا النموذج المسار المستقبلي الوظيفي إلى خمس مراحل :

1.1. المرحلة الأولى : الإعداد و اكتشاف العمل حتى سن 15 سنة .

2.1. المرحلة الثانية : البدايات في العمل حتى سن 1 سنة .

3.1. المرحلة الثالثة : محاولة إثبات الذات حتى سن 34 سنة .

4.1. المرحلة الرابعة : الثبات و الاستقرار حتى سن 65 سنة .

5.1. المرحلة الخامسة : نهاية المسار (المعاش) من 65 سنة .

2. نموذج هول و نوجيم : 1968

4545 سار هذا النموذج على درب النموذج السابق مع اختلاف التسميات²:

¹ الطيب بلولة ، جمال ح بلولة ، المرجع السابق ، ص 121 ، 122 .

² محمد حافظ حجازي ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، الإسكندرية ، مصر ، 2006 ، ص 378 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

- 1.2. المرحلة الأولى : ما قبل العمل حتى سن 20 سنة .
- 2.2. المرحلة الثانية : البناء و التأسيس حتى سن 30 سنة .
- 3.2. المرحلة الثالثة : التقدم و التطور حتى سن 45 سنة .
- 4.2. المرحلة الرابعة : الاستقرار و البقاء حتى سن 65 سنة .
- 5.2. المرحلة الخامسة : الانحدار و الهبوط (المعاش) بعد 65 سنة .

3. نموذج تشيني : 1978

تعددت مراحل مسار المستقبل الوظيفي عند تشيني و احتوت على تفصيلات أكثر من النماذج السابقة ، و ظهر التداخل بين المراحل المختلفة :

- 1.3. مرحلة الأحلام و الاستكشاف حتى سن 21 سنة .
- 2.3. مرحلة الدخول في مجال العمل من سن 16 حتى 25 سنة .
- 3.3. مرحلة التدريب التأهيلي من سن 16 حتى 25 سنة .
- 4.3. مرحلة العضوية المنظمة الأولى من سن 17 حتى 35 سنة .
- 5.3. مرحلة العضوية المنظمة المتوسطة في سن 25 سنة .
- 6.3. مرحلة الجهاد في العضوية المتوسطة من سن 35 حتى 45 سنة .¹

¹ محمد حافظ حجازي ، المرجع السابق ، ص 378 .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

7.3. مرحلة العضوية المنظمة المتأخرة في سن 40 سنة .

8.3. مرحلة التوجه ناحية الانحدار من سن 40 سنة .

9.3. مرحلة التوجه نحو المعاش بعد سن 45 سنة .

4. نموذج سوير : 1980

إعتمد هذا النموذج على خمس مراحل ، ليس بينها تتداخل و إنما هي مقسمة إلى فئات إحصائية و لكل فئة مدى إحصائي :

1.4. المرحلة الأولى : النشوء و النمو حتى سن 14 سنة .

2.4. المرحلة الثانية : البحث و استكشاف العمل من 15 – 24 سنة .

3.4. المرحلة الثالثة : البناء و التكوين من 25 – 44 سنة .

4.4. المرحلة الرابعة : المحافظة على البقاء من 45 – 64 سنة .

5.4. المرحلة الخامسة : الانحدار (المعاش) من 65 سنة

5. نموذج جرينهوز و كالانان : 1994

احتوى هذا النموذج على خمس مراحل تبدأ كل مرحلة من نهاية المرحلة التي تسبقها مع وجود تفاصيل أكثر من النماذج السابقة:¹

¹ محمد حافظ حجازي ، المرجع السابق ، ص 378 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

1.5. المرحلة الأولى : الإعداد للعمل :

تبدأ هذه المرحلة من بواكير حياة الفرد و حتى سن 25 سنة يكون فيها للفرد صورة ذهنية عن نفسه و عن عمله ، و من ثم يحدد نوع التعليم الذي يحول استعداداته إلى قدرات ، و يمكن أن تتكرر هذه العملية ، كلما تغيرت صورة الفرد عن نفسه ، و عن العمل الذي يحقق له ما يريده و ما يستطيعه .

2.5. المرحلة الثانية : التوظيف :

يدخل الفرد المجال الوظيفي الذي اختاره و الذي يعتقد أنه يشبع رغباته ، و إنه يتسق مع ما رسمه من صور - كما جاء بالمرحلة الأولى - و كذا لم يختار الفرد الوظيفة المناسبة ، ضاع منه الرضا الوظيفي و عاود البحث مرة أخرى أو مرات متعددة ، و تستغرق هذه المرحلة 25 سنة الأولى من عمر الفرد .

3.5. المرحلة الثالثة : التأسيس :

تستغرق هذه المرحلة من السنوات من 25 و حتى 30 سنة و يتعلم فيها الفرد النواحي الوظيفية الفنية و المناخ التنظيمي و الثقافة التنظيمية بما تحمله من قيم و عادات و تقاليد حتى يلقى القبول كعنصر كفاء له مكانة لائقة ، ويكون توجه الفرد في هذه المرحلة ناحية النجاح و إثبات الذات الوظيفية .

4.5. المرحلة الرابعة : المتوسطة :

تستمر هذه المرحلة من سن 40 حتى سن 55 ، و تكون محملة و مشبعة بالنضج و الرشد الحياتي و الوظيفي معا ، و لذلك يعيد فيها الفرد تقييم حياته الوظيفية و مدى ما وصل إليه من أهداف وظيفية سبق¹

¹ محمد حافظ حجازي ، المرجع السابق ، ص 378 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

و أن خطط لها ، ثم إجراء تفكير واقعي يتسق مع المتغيرات السائدة ، و يحدد بدائله المستقبلية في ضوء ذلك.

5.5. المرحلة الخامسة : المتأخرة :

عندما يدخل الفرد في سن 55 سنة يحاول البقاء في المنظمة كفرد منتج ، يمتلك الكثير من الخبرات الوظيفية التي يمكن الاعتماد عليها و يحاول أن يحقق إشباعات تقدير الذات تمهيدا لتحقيق ذاته بالوصول إلى الأهداف التي كان يصبوا إليها في بواكير حياته ، ثم يعد نفسه لمرحلة ما بعد التقاعد ، حتى يكون بحالة طيبة و في صلح مع الذات .¹

¹ المرجع السابق ، ص 390 .

الفصل الثالث : الحياة الإجتماعية :

1. مفهوم الحياة الاجتماعية .
2. المكانة الاجتماعية .
3. التفاعل الاجتماعي .
4. العلاقات الاجتماعية .
5. التقاعد عن العمل .
6. التغيير الاجتماعي .
7. نظريات تغير السلوك (نظرية مراحل التغير) .

ثانيا : الحياة الاجتماعية :

تتم الحياة الاجتماعية من خلال التعاون و يؤلف أعضاء المجتمع نسيجاً اجتماعياً **Social web** ، شبكة متكاملة من العلاقات و التفاعلات الاجتماعية فلقد ولدنا نتيجة لرابطة بين شخصين و لا يستمر وجودنا في الحياة الاجتماعية ، سوى بالعلاقات المتبادلة و الروابط الجمعية التي تربطنا بالآخرين ، أننا نتعلم من الآخرين صفة الاجتماعية و نحن كائنات اجتماعية تعيش في أسر و قبائل و جماعات ، و نقيم المدن و الأمم و نكون جماعات على أساس الصداقة ، و الاهتمامات المشتركة ، و الأفكار و المبادئ السياسية و تختلف أنماط العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين أعضاء المجتمع في طبيعتها و أهدافها ، بعض هذه العلاقات يعد بمثابة علاقات ودية حميمة **Intimate** (الأسر) و الصداقات ، و بعضها علاقات رسمية و قانونية ، و بعضها مرتبط بمواقف معينة ...إلخ ، و تكون مجموعة هذه العلاقات " شبكة اجتماعية " أو نسيجاً اجتماعياً يحيط بنا و يؤثر فينا و نستجيب له بطرق مختلفة ¹.

¹ يمن مرسي عديبر ، علم الاجتماع مقدمة في سوسولوجيا المجتمع ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، ط1 ، الاسكندرية ، 2008 ص 19 .

1. مفهوم الحياة الاجتماعية :

المنظور الظاهري (الفينومولوجي) عند ماكس فيبر :

إتخذ ماكس فيبر من منحنى دلتاي و مفاهيمه و منهجه أساسا منهجيا لدراسته و تحليلاته الظاهرية للعالم الاجتماعي الثقافي مؤكدا على أن فهم الحياة الاجتماعية الثقافية يحتاج فعلا إلى مناهج تمكننا من استعاب الدوافع و المعاني في الفعل الانساني ، و جاءت إسهاماته الفينومولوجية (الظاهرية) موجهة مباشرة لخدمة العلوم الاجتماعية عامة ، و علم الاجتماع خاصة .

و إذا كان دلتاي و ديكرت قد أكد على الفهم الحقيقي لروح الانسان و عقله و ثقافته و تاريخه يعتمد على الحدس المتعاطف و المعنى ، فإن فيبر قد اتخذ من التأويل و الفهم التعاطفي للأفعال الإنسانية أساسه المنهجي لتقديم التفسيرات الدقيقة حول الظواهر الاجتماعية ، و المجتمع و الثقافة و الفعل الإنساني .

و هذا لا يعني أن فيبر قد تخطى عن التفسيرات السببية للظاهرة الاجتماعية و الثقافية و الأفعال الإنسانية فهي من الأمور الضرورية لمختلف العلوم في نظره .

و تتجلى ظاهرة فيبر كمنظور متكامل نظريا و منهجيا من خلال تحليله للمعاني الذاتية التي يخلعها الناس عن أفعالهم و الأسباب و النتائج الموضوعية لهذه الأفعال و ذلك ما يوضحه تعريفه للفعل و تأكيده على أن الفعل الاجتماعي بالقدر الذي يأخذ فيه المعنى الذاتي بعين الاعتبار سلوك الآخرين فإنه يكون هنا موجها في

سياق .¹

¹ السيد عي شتا ، سلسلة علم الاجتماع الظاهري الكتاب الرابع ظاهرة نبض الحياة اليومية في المجتمع ، ط1 ، المكتبة المصرية للطباعة و النشر و التوزيع ، لوران ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 31 ، 32 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

2. المكانة الاجتماعية :

تعتبر المكانة في العلوم الاجتماعية الحديثة عن وضع معين في النسق الاجتماعي و يتضمن ذلك التوقعات المتبادلة للسلوك بين الذين يشغلون الأوضاع المختلفة في البناء أو النسق أو هي الوضع الذي الفرد أو الجماعة في ضوء توزيع الهيبة في النسق أو توزيع الحقوق و الالتزامات و القوة و السلطة كأن نقول مكانة عالية و مكانة دنيا .

و قد استخدم هذا المصطلح في العلوم الاجتماعية بعد الدراسات التي قدمها بعض الاجتماعيين الأوروبيين من السلطة و القانون و النظام الاجتماعي العام و بخاصة أعمال هوبز و لوك و سميث ، و قد افترض هؤلاء الفلاسفة أن هناك علاقة بين استمرار المجتمع و تباين القوة و الامتيازات بين الناس ، و ورثت العلوم الاجتماعية عن الفلسفة الاجتماعية الفكرة التي مؤداها : أن الخاصية الرئيسية للتنظيم الاجتماعي هي توزيع الحقوق و الالتزامات و هكذا ورثت مصطلح المكانة ، و هو مصطلح قانوني أساسيا يشير إلى القدرات القانونية للفرد التي تكنه من تدعيم الحقوق و الالتزامات القانونية إما لنفسه أو للآخرين ¹.

- يمكن تعريف المكانة الاجتماعية بأنها المركز الذي يحتله الفرد على السلم الاجتماعي و الذي يعتمد على مجموعة الأدوار التي يؤديها في المجتمع علما بأن المكانة الاجتماعية تعد جزءا من الحقوق التي يتمتع بها الفرد و هذه الحقوق هي الحقوق المعنوية التي تمنح للفرد بعد أدائه لمهامه و أنشطته و واجباته للمجتمع و يمكن تعريف المكانة من منظور آخر هي السمعة التي يتمتع بها الفرد و التي تعتمد على المركز الاجتماعي الذي يحتله في البناء الطبقي للمجتمع ².

¹ محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع ، ط 1 ، الأزاريطة ، الاسكندرية ، ص 435 .

² انتصار محمد جواد ، المكانة الاجتماعية ، Adobbook.yoo7.social status ، 14-01-2011 ، 03:15 ، د ص .

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

التفاعل الاجتماعي :

ذهب عالم الاجتماع الفرنسي ، إميل دوركايم (1888 - 1917) إلى أن الضمير الجمعي أو العقل الجمعي (ما اصطلح عليه أعضاء المجتمع من نظم و عادات و تقاليد و رأس عام ...) نتاج اجتماعي و نفس للتفاعل الانساني و إذا كان يحتل عند دوركايم منزلة أساسية في التحليل السوسولوجي فإنه يؤكد أن التفاعل الاجتماعي محور الحياة الاجتماعية في المجتمع فالضمير الجمعي يقوم في المجتمع من فطرة التجمع التلقائي و نتيجة التفاعل بين أفراد المجتمع و يستمر الضمير الجمعي من خلال عملية التفاعل الاجتماعي التي تمثلها التنشئة الاجتماعية و أيضا عملية التربية في محيط المدرسة و المجتمع .¹

و يشكل مفهوم التفاعل العصر الثاني من العناصر الثلاثة المكونة للسلوك الاجتماعي و يقصد به أن الشخصية تنمو بين الكبار و تصبح شيئا فشيئا أكثر تفاعلا معهم و تتلقى تعليماتها منهم و تكون صداقات معهم من خلال تفاعلها معهم ، كما أوضح " هومانز " أن التفاعل لكي يحدث بين الشخصية و الآخرين لابد من أن يسبقه نشاط شخص آخر يحفزه على التفاعل و في نطاق الجماعة السياحية أو الفندقية يمكن القول أن مفهوم التفاعل باعتباره العنصر الثاني من عناصر تكوين السلوك الاجتماعي و الذي يحدث داخل نطاق الجماعة المعنية ترد فعل و استجابة لنشاط أو سلوك الشخص الآخر ، يمكن فهمه في نطاق علاقات التفاعل و المشاركة التي تأخذ شكل الصداقات بينه و بين زملاء العمل و العملاء ، و كذلك علاقات التفاعل بينه و بين رؤسائه حينما يتلقى منه الإشارات و المعلومات العلمية .²

¹ السيد علي شتا ، التفاعل الاجتماعية من المنظور الظاهري ، ط1 ، المكتبة المصرية للنشر و التوزيع ، الجيزة ، مصر ، 2014 ، ص 22 .

² جمال محمد أبو شنب ، العلاقات الانسانية دراسة في مهارات الاتصال و التعامل ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ، الأزاريطة ، مصر ، 2009 ، ص 244 .

4. العلاقات الاجتماعية :

بما أن طبيعة الانسان اجتماعية فإنه على اتصال مع غيره من الناس مكونا معهم شبكة من العلاقات الاجتماعية فمنذ أن يستيقظ في الصباح الباكر حتى يهجع إلى مخدعه في المساء ، و سواء خرج للعمل أو بقي في المنزل فيبينه و بين والديه تقوم العلاقة الوالدية و بين الانسان و زوجته علاقات تمكنه من أن يسير في حياته الزوجية كوالد يقدر المسؤولية العائلية و تربية الأطفال بالتعاون مع زوجته و يلتقي الفرد بأصدقائه و يتعلم منهم الأخذ و العطاء و التعامل الانساني و هو يقضي معظم وقته معهم في سرور و استمتاع و و تشده علاقات معهم بشراء بعض الملابس الواردة حديثا و إن كن لديها يكفي و قد يلجأ لأحدهم طلبا للعون و المساعدة حين يواجه مشكلة من المشاكل و بين الفرد و بعض التجار علاقات متنوعة عن طريقها يقضي حاجاته معهم .

و تحدث هذه العلاقات سواء كنا أطفالا أو بالغين رجالا أم نساء ، رؤساء أو مرؤوسين دون استثناء و هكذا نرى أن حياة الانسان و أعماله و نشاطه في الدنيا تتركز كلها على علاقات كثيرة تربطه مع غيره .¹

تتواجد العلاقات الاجتماعية بين الناس ليس بالضرورة دخولهم في مواجهة مباشرة سويا ، و إنما من الممكن أن تتم هذه العلاقات بطريقة غير مباشرة في شكل المؤسسات التنظيمية العامة التي تشمل المجتمع ككل و بالتالي فإن الواجبات المتبادلة تتم بدون اللجوء إلى الإحساس الذاتي بالواجب نحو الطرف الآخر و أيضا بدون أن يكون الهدف هو الحفاظ على استمرار هذه العلاقة و إنما تتم في إطار المؤسسة التنظيمية العامة.²

¹ حسين عبد الحميد رشوان ، العلاقات الانسانية فلسفتها و تاريخها في مجالات علم النفس ، علم الاجتماع ، علم الادارة ، ط1 ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر و التوزيع ، الاسكندرية ، مصر ، 2014 ، ص 4 .

² أحمد محمد موسى ، العلاقات العامة من المنظور الاجتماعي ، ط1 ، الناشر المكتبة العصرية .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

5. التقاعد عن العمل :

يمثل التقاعد عن العمل مشكلة لبعض كبار السن خاصة إذا لم يتم الإعداد و التخطيط له مما يؤدي إلى شعور المفاجئ بالفراغ و تعرض بعض كبار السن لصعوبات التكيف مع ظروف الحياة اليومية و على الجانب الآخر نجد أن بعض كبار السن ينتظرون بشغف هذه الفترة من أجل التفرغ لممارسة أنشطة أخرى مثل التطوع و المشاركة في الأعمال الخيرية و خدمة المجتمع أو الانشغال في الأنشطة الثقافية و الفنية مثل الرسم و التصوير أو الأنشطة الترويحية مثل الرحلات و ما إلى ذلك ، و قد تعرض بعض كبار السن عن تقاعدهم عن العمل لبعض المشكلات نتيجة إحساسهم بالفراغ و عدم القدرة على التعامل مع الظروف الحياتية والبعد عن المسؤوليات و فقدان الواجهة الاجتماعية و على الرغم من أن مجموعة كبيرة من كبار السن تعاني من الفراغ و الاحباط نتيجة عدم المشاركة في أي أنشطة إلا أن هناك عددا كبيرا من المتقاعدين يستعدون و يخططون لممارسة أنشطة معينة تجلب لهم السعادة و الإحساس بالانشغال مثل المشاركة في مشروعات الخدمة العامة و محو الأمية أو العمل جزء من الوقت في أنشطة قريبة في مجالات التخصص و يتدخل في ذلك عوامل كثيرة منها بالإضافة لتشجيع و رعاية المجتمع للأفراد بعد التقاعد عن طريق تنظيم أنشطة و مشروعات مخصصة و ملائمة لاحتياجات أفراد هذه المرحلة و هناك اتجاهات عديدة في بعض المجتمعات بضرورة الاستفادة من خبرات المتقاعدين العريضة و تجاربهم في مجالات كثيرة من الحياة ، لذلك نجد أن بعض أصحاب الأعمال يتعمدوا تعيين كبار السن كمستشارين يرجعون إليهم و يستفيدوا من آرائهم التي تتميز بالشمولية و التآني و تتسم بالعمق في كثير من الأحيان .¹

¹ حسين حسن سليمان، السلوك الانساني و البيئة الاجتماعية بين النظرية و التطبيق، دار مجد للدراسات و النشر و التوزيع، ط1، بيروت لبنان ، 2005 ، ص 261 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

مشكلات مصاحبة للتقاعد :

و نظرا لكون التقاعد ظاهرة حديثة نسبيا و نظرا أيضا إلى تنوع مجتمع المتقاعدين من حيث السن و الحالة الصحية النفسية و المظهر العام فإن ذلك يثير مشكلات تتعلق بكيفية تصور المتقاعدين لأنفسهم و كما يتعلق بكيفية استجابة الآخرين لهم أي أن الشخص المتقاعد لا يكون واثقا الوثوق بما يتوقعه من نفسه كما أن الآخرين قد يشعرون بالحرج و عدم الراحة في وجوده لأنهم غير متأكدين من سلوكهم اتجاههم و كيفية استجابته له لذا من الضروري أن يكتشف الفرد خلال تقاعده طرقا و أساليب ذات مغزى يتواصل بها مع المجتمع الذي ينبغي عليه أن يهيئ للمتقاعد هوية اجتماعية مقبولة فالتقاعد يصاحبه العديد من التغيرات غير السعيدة في حياة الأفراد ، حيث تسوء الصحة و تنقطع العلاقات الاجتماعية و يقل الدخل و يضطرب إيقاع الحياة فإن كانت الدراسات تؤكد الرضا عن العمل يتزايد بالتقدم في العمر إلا أن ذلك لا ينطبق على التقاعد حيث قد يرتفع الرضا في البداية و يعبر عن ذلك بأن التقاعد واقع مريح و يحقق مزيد من الاستقرار إلا أن تلك المشاعر تتناقض بمضي الوقت مما يزيد من درجات الاكتئاب لدى المتقاعدين إلى الحد الذي أشارت إليه بعض الدراسات إلى وجود " زملة اكتئاب التقاعد " حيث يؤدي التقاعد إلى تفاقم الكثير من المشكلات النفسية و تطور ما كان كامنا منها قبل ذلك و تظهر بصورة واضحة على واقع الحياة الحالية و يعاني المتقاعدين من الأرق و فقد الاهتمام بالآخرين و السهو و الملل و الضيق و الحزن و انخفاض الروح المعنوية الذي ينشأ من التقدير السلبي للصحة الجسمية خلال التقاعد و شعور المتقاعد أنه استنفذ أغراضه و فقدان الأمن الاقتصادي الذي يتمثل في : الشعور بأنه أصبح عديم النفع و أصبح خردة **Onthe scrap**

heap و أنه سوف يكون عبئا على الآخرين و تدهور الصحة النفسية و تدهور الصحة الجسمية¹.

¹ مليسة أحمد النبال ، عفاف محمد المنعم ، الشيخوخة مظاهرها و محدداتها بين النظرية و التطبيق ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية طبع نشر توزيع ، الاسكندرية ، مصر ، 2014 ، ص 47 ، 48 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

التقاعد و التغيرات الاقتصادية :

لقد ركزت البحوث التي قام بها علماء الشيخوخة الاجتماعيون في مجال التقاعد على بعض المجالات مثل :
من الذين يتقاعدون ؟ و كيف يبررون تقاعدهم ؟ و تأثير التقاعد على الدخل و الصحة و كيف يتكيف
المتقاعدون مع التقاعد ؟ و اتجاهات المجتمع نحو التقاعد و المتقاعدين...و هكذا .

و قد انتهت الدراسات التي تناولت كيفية تكيف الانسان مع التقاعد إلى عدد من العوامل الهامة مثل :
الشخصية الاستعداد للتقاعد و الاتجاهات نحو التقاعد و في هذا الصدد أوضح كل من ريتشارد **Reichard**
و ليفسون **Livson** و بيترسن **Petersen** أن شخصية المتقاعد تؤثر على مدى تكيف المسن مع شيخوخته
كما انتهوا إلى ثلاثة أنماط من المسنين الذين يتكيفون مع الشيخوخة و هم :¹

1. الناضجون **Mature** : و هم محتون نسبا من الصراع العصابي - النفسي و يقبلون أنفسهم بشكل
واقعي .

2. المتأرجحون **Rocking chair** : و هم سلبيون عموما و يرحبون بعدم تحملهم المسؤولية و ينغمسون
في الحاجات السلبية المرتبطة بالشيخوخة .

3. الأقوياء **Armored** : حيث نجد أن قوتهم قد وفرت لهم حماية من الخوف من الشيخوخة كما نجد أن
البعض الآخر درس تأثير التقاعد على الدخل و الوضع الاقتصادي العام للمتقاعدين و على صحتهم و
إشباع الحياة العامة و احترام الذات و العزلة الاجتماعية و انتهت مثل هذه الدراسات إلى أن التقاعد له

¹ يحي موسى عيد بدر ، علم الاجتماع مقدمة في سوسولوجيا المجتمع ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، الاسكندرية جمهورية مصر العربية
، 2008 ، ص 218 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

تأثيرات إيجابية و سلبية على المتقاعد ، ففي حين يؤثر سلبا على الوضع الاقتصادي إلا أنه يؤثر سلبا على احترام الذات .

و بينما يكتشف بحث كوتوريل **cottrell** أتكلي **Athcley** أن التقاعد لا يحدث تغييرا في المشاركة الاجتماعية ، فإن روزنبرج **Rosenberg** انتهى إلى أن التقاعد يزيد من العزلة الاجتماعية بين المتقاعدين المنتمين للطبقة العامة ، كما انتهى بنجتسون **Bengtson** إلى أن التقاعد يؤدي إلى مستويات مختلفة من نشاط الدور بعد التقاعد اعتمادا على علاقة النشاط بجنس المسن و طبقتة العائلية أو التنظيمية أو الغير الرسمية هذا المزيج من المؤثرات الإيجابية و السلبية ناتج عن دمج المسنين الذين تقاعدوا بشكل اختياري مع الذين أجبروا على التقاعد و هناك نتائج كبيرة للتغيرات الاقتصادية المرتبطة بالشيخوخة فالتقاعد يخفض دخول المسنين إلى النصف و يعبر أنماطهم الشرائية و يزيد من اعتمادهم على البرامج العامة و يعتمدون بشكل كبير على البرامج الحكومية الخاصة بالدخل و الاسكان و الطعام و الرعاية الطبية و النقل مما يجعلهم يفقدون العديد من علاقاتهم الاجتماعية و هي عملية يمكن النظر إليها على أنها قياس لعملية الشيخوخة الاجتماعية و من ناحية أخرى يؤدي التقاعد إلى سلسلة من التغيرات الهامة في حياة المسنين حيث يؤدي إلى خسارة الأدوار المرتبطة بالعمل و فقدان لمكانتهم في عائلاتهم كمصادر أساسية لكسب الرزق كما يطرح متطلبات جديدة على أنماط اتصال العائلة و يسبب ضغوطا اقتصادية جديدة على العائلة ، كما أن التقاعد يولد مشاعر القلق و التوتر و قد يخلق مشاعر الاكتئاب و عد السعادة ، و لذلك فمن المهم تناول قضايا الاستعداد للتقاعد حيث يتم تقديم مقررات خاصة بمرحلة ما قبل التقاعد و هي تشمل ستة محاضرات تتناول الصحة و التمويل و الاعداد الاقتصادي الجيد و كيفية استغلال وقت الفراغ في مرحلة التقاعد¹.

¹ يحي موسى عيد بدر ، المرجع السابق ، ص 218 .

: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

6.التغير الاجتماعي :

لقد حضي موضوع التغير الاجتماعي على اهتمام الفلاسفة و العلماء و الباحثين على اختلاف تخصصاتهم فقد عرف " هيرقليطس " التغير الاجتماعي بقوله التغير هو قانون الوجود و أن الاستقرار موت و عدم و شبه التغير بجريان الماء فقال " أنت لا تنزل النهر الواحد مرتين ، فإن مياه جديدة تجري من حولك " و يشهد الواقع و التاريخ على أن المجتمعات الانسانية لا تثبت على حالة واحدة دائما .

و أحد الحقائق التي تميز عالم الانسان يعني الاختلاف ما بين الحالة الجديدة و الحالة القديمة أو اختلاف الشيء ما كان عليه خلال فترة محددة من الزمن و حينما تضاف كلمة الاجتماعي **social** التي تعني ما يتعلق بالمجتمع فيصبح التغير الاجتماعي هو التحول الذي يطرأ على البناء الاجتماعي في لوظائف و القيم و الأدوار الاجتماعية خلال فترة محددة من الزمن ¹.

يقصد بالتغير الاجتماعي الاختلافات التي تطرأ على أي ظاهرة من الظواهر الاجتماعية خلال فترة معينة من الزمن و التي يمكن ملاحظتها أي التعديلات التي تحدث في أنماط الحياة الاجتماعية و ما يتضمنه من طبيعة و بناء من طبيعة و بناء و نظم لا يبقى على حال واحد ثابت لا يتغير ، و إنما شأنه شأن الأفراد و مظاهر الطبيعة فكما أن هذه الأخيرة في تغير دائم و مستمر ².

¹ رشاد غنيم ، التكنولوجيا و التغير الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، ط1 ، سوتير ، الاسكندرية ، 2008 ، ص 22 .
² حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، العلاقات العامة و الاعلام من منظور علم الاجتماع ، ط6 ، المكتب لجامعي الحديث ، الاسكندرية مصر ، 2014 ص 292 .

: مجتمع الدراسة و الخصائص العلمية
للعيينة

1. مجالات الدراسة :

أ. المجال الجغرافي :

دائرة مرست بولاية تبسة الجزائرية و هي بلدية قديمة مليئة بالآثار الرومانية تقع شرق الجزائر على الحدود الجزائرية التونسية ، تبلغ مساحتها حاليا حوالي 296 كلم و عدد سكانها يصل إلى 14754 نسمة .

تعد مرست منطقة صغيرة ، لكنها تحمل بين أرجائها أسرار كثيرة فهي بلد تاريخي عظيم فقد أسسها الرومان سنة 557 م و الدالة على ذلك المعلم الأثري الروماني الموجود في زاوية عبد الله و القوس الروماني و كذلك لنفق الروماني بجوار القوس و كانت هذه المنطقة تزود بالماء من منطقة الصفصاف (عين لوصيف) عبر قنوات مفتوحة ما زالت إلى يومنا هذا ثم احتلها البيزنطيون سنة 667 م و قاموا بتغيير معالمها و شق الطرق و الآبار حوالي 800 م إلى أن فتحها مهاجر بن أبي دينار و من ثم أبلى فيها المسلمون بلاءا حسنا .

كما حدث في هذه المنطقة العديد من المعارك التاريخية في العهد العثماني ، و أنشأت أجيالا و أجيال و كانوا منها ما هم علماء منهم العلامة الشيخ محمد الطيب باشا الذي درس على يده الشيخ العربي التبسي و بينهم المليون و نصف المليون شهيد و زعماء الثورة .

ب. المجال الزمني :

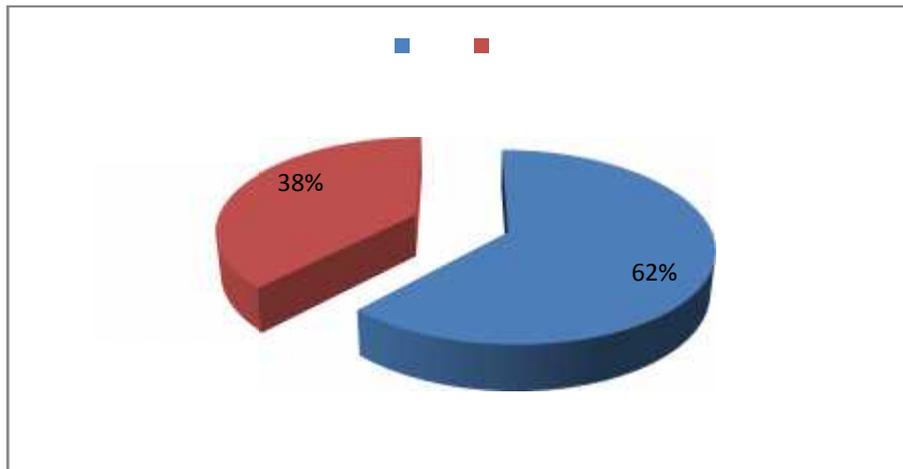
بعد اختيار موضوع الدراسة و بعد التطرق للجانب النظري و بعد تعرفنا على مكان الدراسة و تزويدهم لنا بالمعلومات التي نحتاجها وقبولهم لنا بالدخول حيث قامت دراستنا النظرية من 10 ديسمبر 2017 إلى غاية 28 فيفري 2018 ، أما بالنسبة لدراستنا التطبيقية فقد بدأت من 28 فيفري 2018 إلى غاية 15 أبريل 2018 و ذلك بعد الانتهاء من استمارة الاستبيان و تعديلها و تحكيمها .

ج. المجال البشري :

بعد جمع المعلومات اللازمة حول الموضوع يستلزم تحديد مجتمع البحث الذي يعتبر الأساس الذي تقوم عليه الدراسة فهو جميع المفردات التي نريد معرفة حقائق عنها ، من هنا فإن مجتمع بحثنا يتمثل المتقاعدين ، إلا أننا سلطنا الضوء على متقاعدي الطور الابتدائي فكانت عينتنا قصدية تتكون من 50 فرد .

الجدول (01) : الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
%62	31	رجل
%38	19	إمرأة
%100	50	المجموع

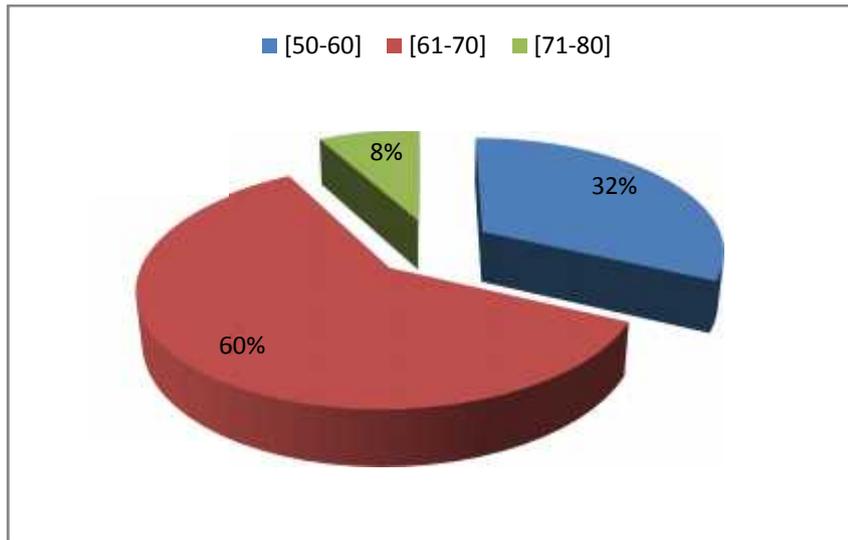


عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول رقم (01) يتضح لنا أن الرجال أكثر من النساء بتكرار 31 مفردة و نسبة 61% أما تكرار النساء 19 مفردة بنسبة 38% و الفرق بينهما يعود إلى طبيعة المجتمع لعدم تقبل خروج المرأة للعمل نوعا ما حيث كان للرجل الحق الأول للعمل لهذا تمثل نسبة الرجال 62% و النساء 38% من العينة أي نسبة الرجال تتعدى النصف من عينة الدراسة .

الجدول (02) : العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدايل
%32	16	[60-50]
%60	30	[70-61]
%08	04	[80-71]
%100	50	المجموع

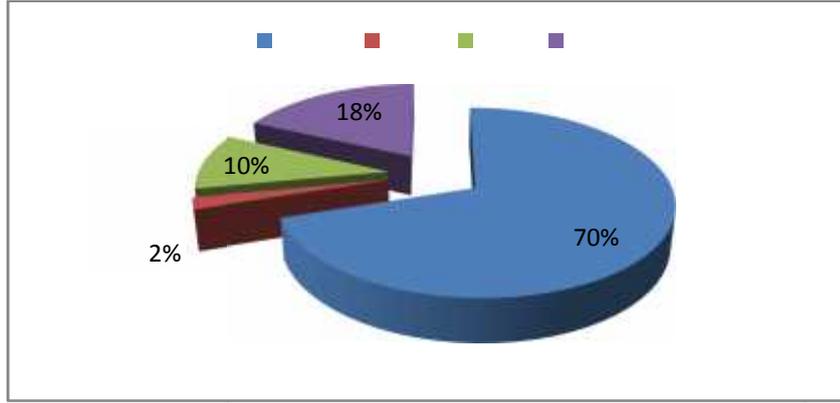


عرض و تحليل البيانات :

يتضح لنا من خلال الجدول ما يلي من 50 سنة إلى 60 سنة بتكرار 16 مفردة بنسبة 32% من 61 سنة إلى 70 سنة بتكرار 30 مفردة بنسبة 60% من 71 سنة إلى 80 سنة بتكرار 04 مفردات بنسبة 08% إذا نسبة 60% تحتل المرتبة الأولى ثم تليها 32% ثم 08% ، يتضح لنا أن فئة العمر أغلبيتها تتراوح بين 61 سنة إلى غاية 70 سنة بنسبة 60% و هذا راجع إلى التحديد القانوني لسن التقاعد و فئة 50 سنة إلى 60 سنة بنسبة 16% و هذا راجع إلى قانون التقاعد المسبق و أقل فئة من 71 سنة إلى غاية 80 سنة بنسبة 08% و هذا راجع إلى فقدان فئة المتقاعدين من هذا العمر لعدة أسباب منها عدم القدرة على الإجابة في الاستمارة و المقابلة أيضا قلة وجود هذه العينة لأن معظمهم كانوا أجانب " مصريين ، سوريين " .

الجدول (03) : الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
70%	35	متزوج
02%	01	أعزب
10%	05	مطلق
18%	09	أرمل
100%	50	المجموع

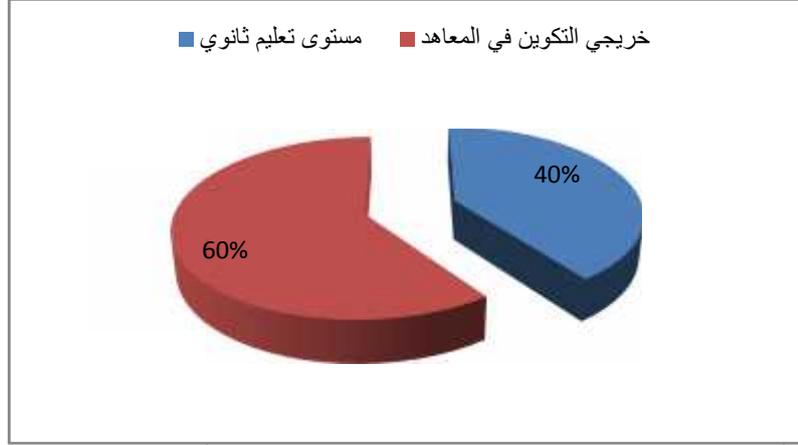


عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول رقم (03) للحالة المدنية يتضح لنا أن هناك متزوج بنسبة 35 متزوج بنسبة 70% تليها الأراامل بتكرار 09 و نسبة 18% ثم المطلقين بتكرار 05 و نسبة 10% و في الأخير الأعازب بتكرار 01 و نسبة مئوية تقدر بـ 02% إذا نسبة المتزوجين 70% تعتبر نسبة معتبر نظرا للحالة الطبيعية للمجتمع و ذلك راجع إلى أن مدة المسار المهني تسمح بأن يكون العامل متزوج مادام له وظيفة أي الاستقرار في العمل ينتج عنه الاستقرار الأسري و هو ما يتوافق مع الجدول رقم 07 الذي يوضح مدة التقاعد و الجدول رقم 02 الذي مثل السن و نسبة العزاب 02% و هي نسبة تكاد تنعدم كانت هذه النسبة من فئة النساء قد يكون هذا راجع إلى طبيعة المجتمع الذي لا يقبل المرأة العاملة .

الجدول (04) : المؤهل التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
40%	20	مستوى تعليم الثانوي
60%	30	خريجي معاهد التكوين
100%	50	المجموع

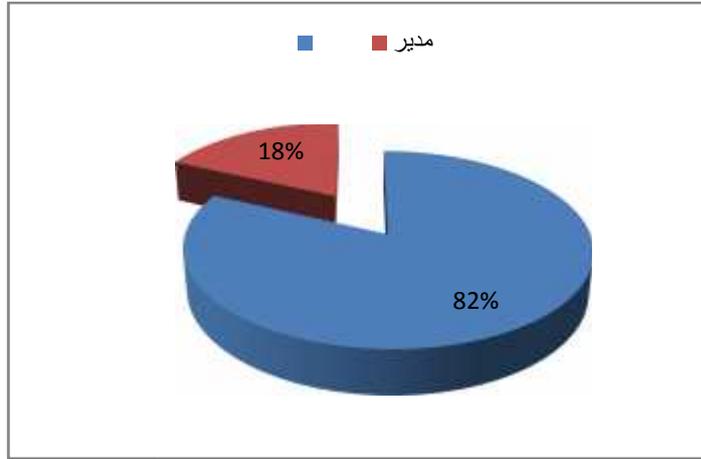


عرض و تحليل البيانات :

مستوى التعليم الثانوي بتكرار 20 مفردة و نسبة 40% مستو التعليم الجامعي بنسبة 0% أما خريجي معاهد التكوين بتكرار 30 مفردة و نسبة 60% حيث أنه من خلال الجدول رقم (04) المؤهل التعليمي يتبين لنا أن خريجي معاهد التكوين أكثر نسبة من المستويات الأخرى بنسبة 60% و هذا راجع للمستوى التعليمي سابقا حيث كان عالي جدا أي أن خريجي معاهد التكوين لهم القدرة على التعليم و كذلك مستوى التعليم الثانوي بنسبة 40% و كذلك كانوا مؤهلين للتعليم و عدم وجود خريجي التعليم العالي بنسبة 0% لعدم توفر الجامعات .

جدول (05) : الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
%82	41	معلم
%18	09	مدير
%100	50	المجموع



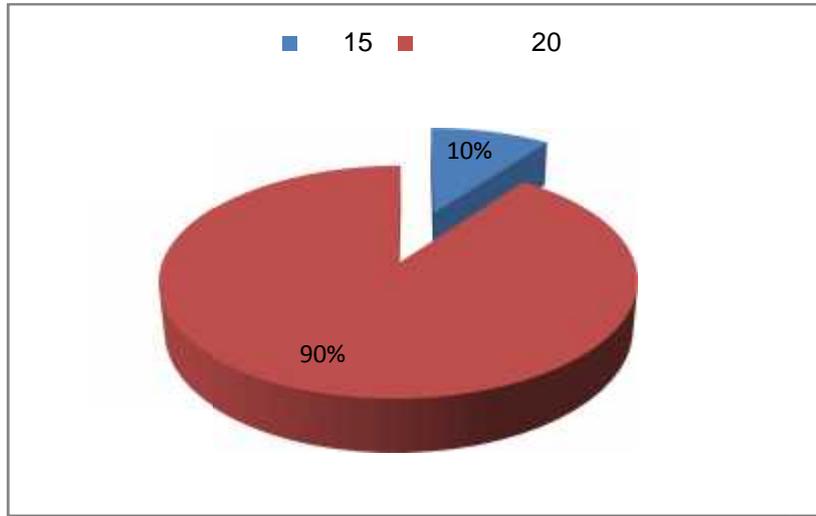
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (05) يتضح لنا أن فئة المعلمين التي تقدر بـ 41 مفردة و نسبة 82% أي رجال 24 مفردة (معلم) بنسبة 48% و 17 مفردة (معلمة) بنسبة 34% ثم فئة المدراء التي تقدر بـ 09 مدراء بنسبة 18% أي مدراء رجال بتكرار 07 مفردات و نسبة 14% إضافة إلى مديرتين بنسبة 04% يعني نسبة المعلمين في المرتبة الأولى تليها 17 معلمة و بعدها 07 مدراء و مديرتين أي أن نسبة المعلمين تفوق نصف العينة أما المدراء احتلت أقل نسبة و هذا راجع لعدم توفر الترقية الكافية للوصول إلى منصب المدير

و أن منصب المدير يكون منصب واحد على مستوى المدرسة على عكس مناصب المعلمين و كذلك يمكن أنه لم يحالفه الحظ في المسار المهني في النجاح في مسابقات أو اختبارات الوصول إلى منصب مدير .

جدول (06) : الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
%10	05	15 سنة
%90	45	20 سنة فما فوق
%100	50	المجموع

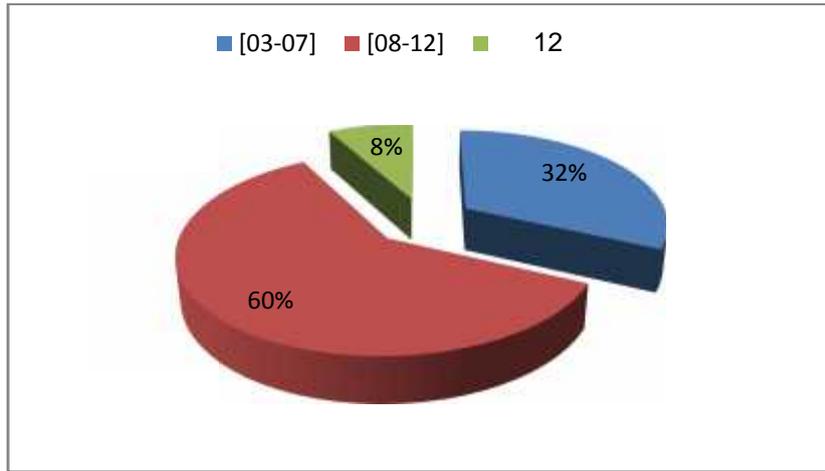


عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (06) يتضح لنا أنه في المرتبة الأولى من لديهم خبرة 20 سنة فما فوق بتكرار 45 مفردة و نسبة 90% و هي أغلبية ساحقة أما الفئة ذات خبرة 15 سنة فكان تكرارها 05 مفردات و نسبة 10% و هي نسبة ضئيلة جدا أما الفئات الأخرى ذات خبرة تقدر مدتها بـ 10 سنوات و 05 سنوات فنسبتها منعدمة تماما 0% أي أن الأغلبية ترجع للفئات التي لها أقدمية 20 سنة فما فوق بتكرار 45 مفردة من مجتمع مكون من 50 مفردة و هذا راجع إلى سن التقاعد و عدد سنوات العمل وفقا للقانون العام للتقاعد و كذلك من لهم 15 سنة عمل بتكرار 05 مفردات و هذا راجع إلى أن لديهم سنوات عمل في مجالات أخرى و انعدام الخبرة لـ 05 سنوات و 10 سنوات و لم تحصى بأي نسبة لأنه غير قانوني .

جدول (07) : كم لديك سنة تقاعد

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
32%	16	[07-03]
60%	30	[12-08]
08%	04	أكثر من 12 سنة
100%	50	المجموع



عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول رقم (07) نجد من أن فئة [07-03] قليلة بتكرار 16 مفردة بنسبة 32% و [12-08] بتكرار 30 مفردة و نسبة 60% و فئة الأكثر من 12 سنة بنسبة 08% أي أن نسبة 60% في المرتبة الأولى تليها 32% و 08% .

حيث أن من 03 سنوات إلى 07 سنوات تعتبر فئة حديثة ثم تليها من 08 سنوات إلى 12 سنة فئة متوسطة في مجال التقاعد أما الأكثر من 12 سنة فئة قديمة لكن قليلة جدا لعدة أسباب منها الوفاة ، التقدم في السن و كذلك للتجديد القانوني لسن التقاعد و عدد سنوات العمل .

الفصل الخامس : الترقية و المكانة الاجتماعية بعد

التقاعد

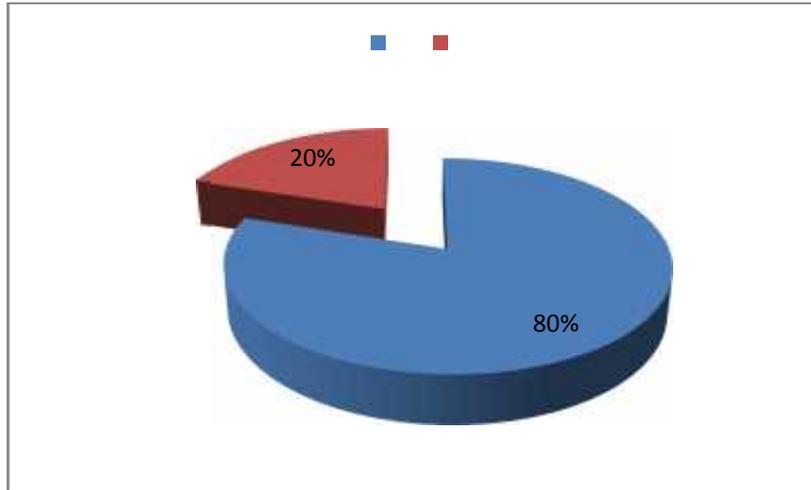
تمهيد :

الترقية و المكانة الاجتماعية من خلال فصلنا هذا نتطرق إلى مناقشة الفرضية الأولى من خلال عرض جداول البيانات التي جمعت من خلال الاستمارة ثم مناقشة النتائج الجزئية .

المحور الثاني : الترقية و المكانة الاجتماعية بعد التقاعد :

جدول (08) : عند اقتراب فترة التقاعد هل أصبح عملك مجرد مهام تقوم بها ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
%80	40	نعم
%20	10	لا
%100	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول رقم (08) نتضح لنا النسب التالية نسبة 80% لتكرار يقدر بـ 40 مفردة و 20 % لتكرار قدره 10 مفردات أي فإنه على التوالي تكون النسبة عالية جدا للإجابة " نعم " ثم تليها نسبة الإجابة " لا " أي عند اقتراب فترة التقاعد يصبح العمل مجرد مهام يقوم بها المقبل على التقاعد بنسبة 80% نظرا إلى طيلة المدة فالعامل يبدأ عمله في كامل شبابه و يخرج منه في سن متقدم جدا مقبلا على الشيخوخة و كذلك

الملل و الروتين و كثرة التعب أما النسبة المئوية الموجبة بـ " لا " تتمثل في 20% نظرا لحبهم للعمل و التمسك به و إتقانه دون نسيان مؤشر التكيف مع العمل الذي يعد عنصرا هاما في حياة العامل و مساره المهني .

الجدول (09) : إذا كانت الإجابة " نعم " لماذا ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
10%	04	الملل
17.5%	07	الروتين اليومي
10%	04	كثرة الضغط في العمل
25%	10	التقدم في السن
15%	06	التعب
15%	06	صعوبة التعامل مع الجيل الجديد
7.5%	03	نوع من فقدان في التحكم بالتلاميذ
100%	40	المجموع



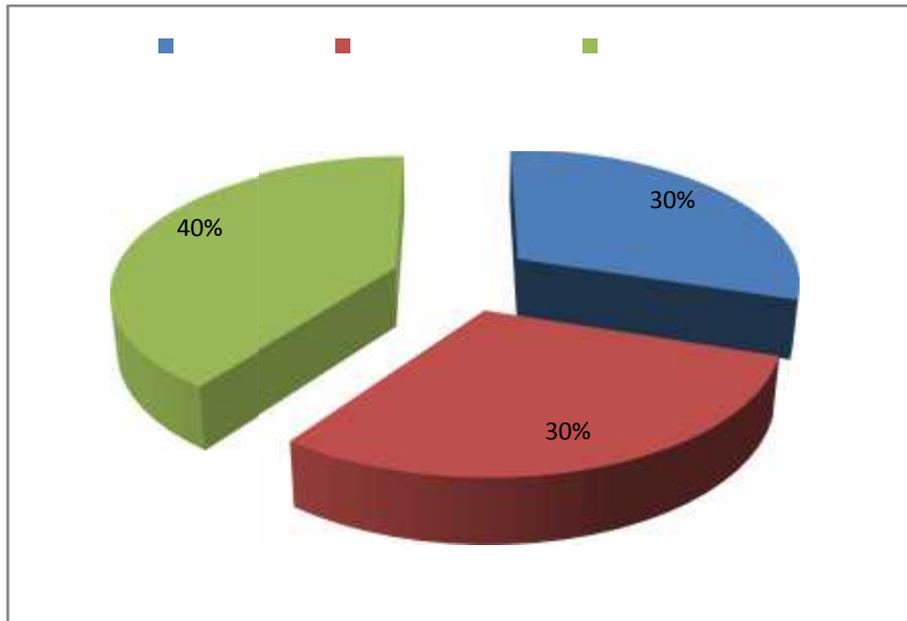
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول رقم (09) نجد التقدم في السن بتكرار 10 مفردات ونسبة 25% يحتلون المرتبة الأولى ثم تليهم نسبة الروتين اليومي 17.5% بتكرار 7 مفردات ثم التعب و صعوبة التعامل مع الجيل الجديد بنفس تكرار المفردات 6 و نفس النسب 15% ثم كثرة الضغط في العمل و الملل كذلك بتكرار نفس المفردات 4 مرات بنسبة 10% ثم نوع من فقدان في التحكم بالتلاميذ بتكرار 3 مفردات و نسبة 7.5% .

- من خلال السؤال السابق إذا كانت الإجابة بنعم لسؤال " هل عند اقتراب فترة التقاعد أصبح عملك مجرد مهام تقوم بها " فتعليل الإجابة بنعم انحصرت حول كثرة الملل بنسبة 10% إذ أنه ناتج عن الروتين اليومي بنسبة 17.5% حيث أنه يقضي طيلة أيامه دون تغيير أو تجديد و كثرة الضغط في العمل بنسبة 10% و هذا راجع إلى طيلة مدة العمل فهي تفوق الساعات يوميا و التقدم في السن بنسبة 25% يعني العجز عن العمل بسبب الأمراض مما ينتج عنه التعب بنسبة 15% و صعوبة التعامل مع الجيل الجديد بنسبة 15% فهذا راجع إلى تغير الأجيال لأن الأجيال الصاعدون أحسن بكثير من الأجيال القادمة الجديدة التي توصف بأجيال التكنولوجيا و الفايبوك و من هنا نوع من فقدان في التحكم بالتلاميذ بنسبة 7.5% و هذا راجع إلى التقدم في السن و صعوبة الجيل الجديد حيث أن هناك من المتقاعدين لا يعرف التعامل مع التطور التكنولوجي .

جدول (10) : إذا كانت الإجابة " لا " فهذا راجع إلى ...

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
30%	03	التمسك بالعمل
30%	03	التأقلم في مجال العمل
40%	04	الإخلاص في العمل
100%	10	المجموع



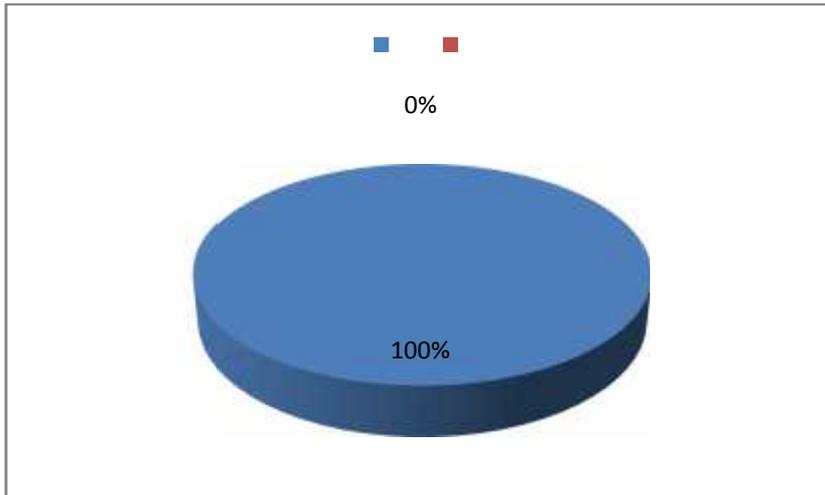
عرض و تحليل البيانات:

من خلال الجدول (10) نجد أن التمسك بالعمل يقدر تكراره بـ 3 مفردات بنسبة 30% ، التأقلم في مجال العمل بتكرار 3 مفردات بنسبة 30% أيضا ، الإخلاص في العمل بتكرار 4 مفردات و نسبة 40% و هو أعلى نسبة .

حيث أنه من خلال الجدول رقم (08) هكذا كان تعليل الإجابة " لا " لـ 10 مفردات حيث تمحورت حول التمسك بالعمل بنسبة 30% و هذا راجع إلى عدم الاستعداد لمرحلة التقاعد و محاولة الابتعاد عنها و التأقلم في مجال العمل بنسبة 30% أي أنهم اعتادوا مجال العمل و اندمجوا ضمنه ، و الإخلاص في العمل بنسبة 40% بسبب حبهم القوي لعملهم و إتقانهم له .

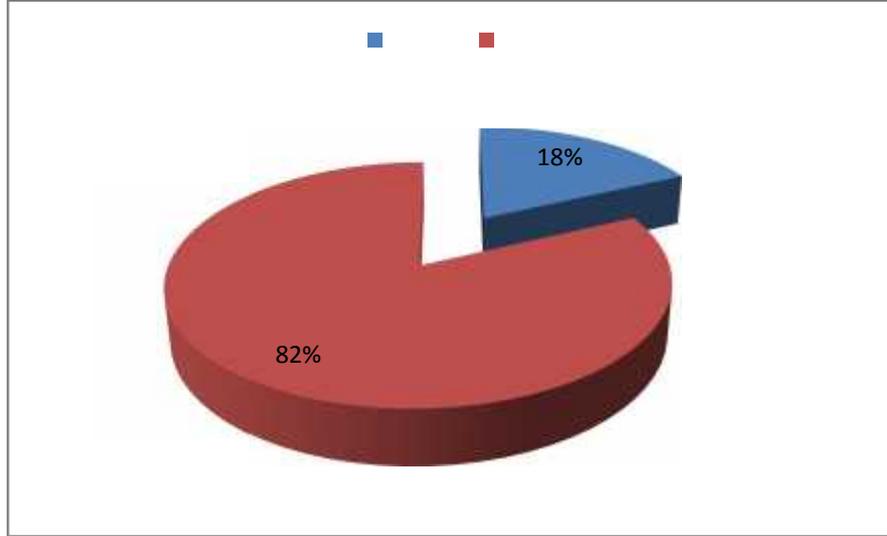
أما في السؤال (11) : هل تحصلت على فرصة للترقية خلال مسارك المهني ؟

كانت نسبة المجيبين بـ " نعم " كاملة أي 50 مفردة بنسبة 100% و نسبة منعدمة 0% للمجيبين بـ " لا " ذلك لأن لكل عامل الحق في الترقية بصفة عامة و حسب درجات الترقية .



جدول (12) : في حالة الإجابة بـ " نعم " هل الترقية كانت في ...

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
%18	09	المنصب
%82	41	الرتبة
%100	50	المجموع

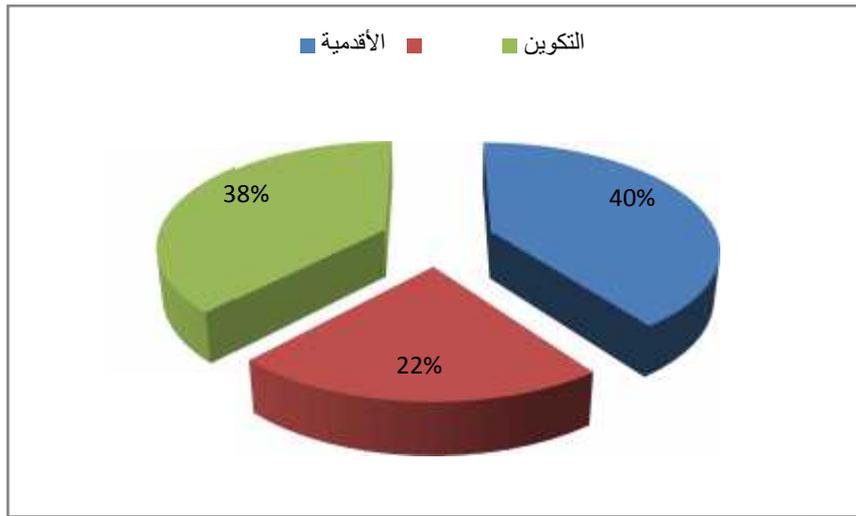


عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (12) نجد الرتبة بتكرار 41 و نسبة 82% يليها المنصب بتكرار 9 مفردات بنسبة 18% إذا الذين تحصلوا على ترقية في المنصب هم المدراء هذا ما يوضحه الجدول رقم (05) حيث كان لهم الحظ في الحصول على مزايا مادية بشغله لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى و مسؤوليات سواء كان نتيجة الاختبارات أو التكوين أو الاقدمية حيث تحتل هذه الفئة نسبة 18% أما الذين تم ترقيتهم في الرتب كانت لهم الأغلبية بنسبة 82% حسب درجة الترقيات التي تحصلوا عليها و حسب عدد سنوات المسار المهني .

جدول (13) : ما الذي كان سببا في حصولك على الترقية .

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
%40	20	الأقدمية
%22	11	الكفاءة
%38	19	التكوين
%100	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

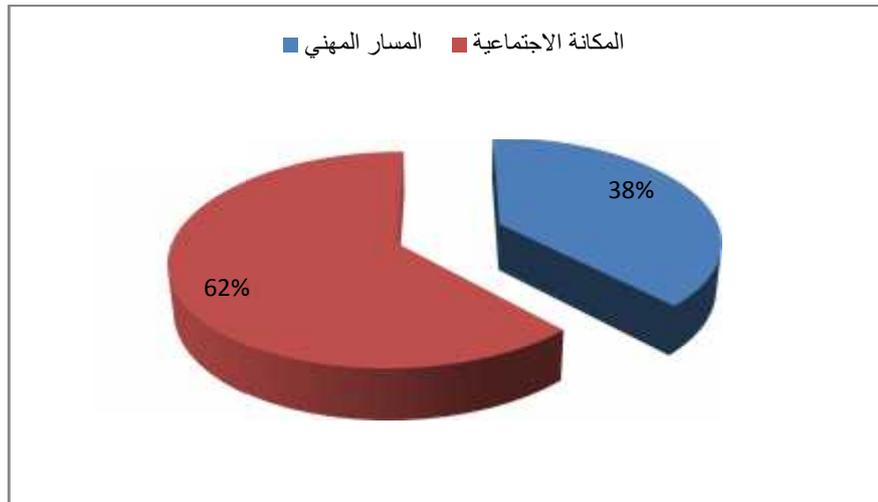
نجد من خلال الجدول (13) أن الأقدمية يقدر تكرارها بـ 20 مفردة بنسبة 40% و الكفاءة بتكرار 11 مفردة بنسبة 22% أما التكوين 19 مفردة بنسبة 38% احتلت الأقدمية المرتبة الأولى و تليها التكوين ثم الكفاءة .

أي الذي كان سببا في حصول العينة على فرص الترقية راجع إلى الأقدمية بنسبة 40% أي أن النسبة الأكثر تحصلوا على الترقية بسبب أقدميتهم حيث أن السنوات التي قضاها في المدرسة ليست بهينة حيث

اكتسبوا الخبرة الكافية للحصول على ترقيات في الدرجات ثم تليها فئة الذين تحصلوا على الترقية بسبب الكفاءة بنسبة 22% و نلاحظ أنها أقل نسبة و هذا راجع إلى الكفاءة و القدرة المهنية و المعرفة بحكم أنهم كفاءات ذات مستوى أعلى أي أنهم خريجي معاهد التكوين حيث أن الذين تحصلوا على ترقية بسبب التكوين بنسبة 38% نلاحظ أنهم تعرضوا للتكوين خلال مسارهم المهني للوصول إلى مراتب معينة كالمدير .

جدول (14) : من خلال تجربتك السابقة للترقية المهنية هل الترقية أفادتك في :

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
38%	19	المسار المهني
62%	31	المكانة الاجتماعية
100%	50	المجموع



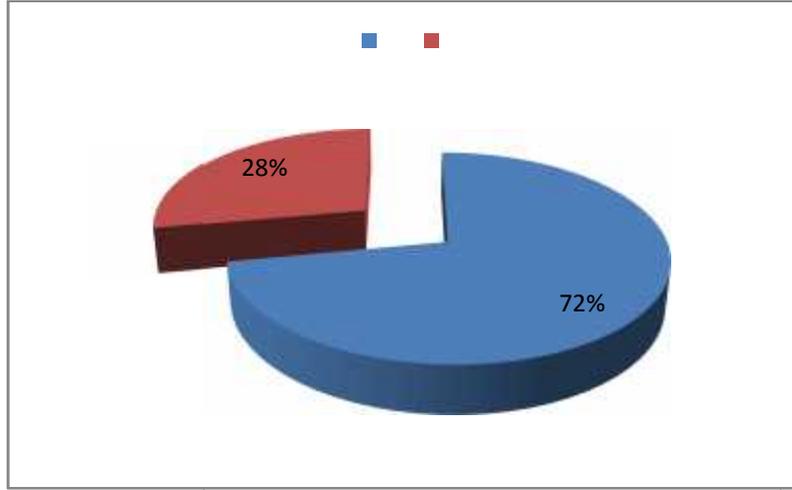
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (14) نجد المسار المهني بتكرار 19 مفردة بنسبة 38% و المكانة الاجتماعية بتكرار 31 مفردة بنسبة 62% تحتل المكانة الاجتماعية المرتبة الأولى ثم تليها مرتبة المسار المهني .

أي أن تجربته في الترقية المهنية أفادت الأغلبية بنسبة 62% في الحصول على مكانة اجتماعية على عكس المسار المهني بنسبة 38% قليلة جدا و هذا يوضح أن المجتمع ينظر للمكانات و يعطيها أهمية كبيرة جدا و هذا راجع إلى الوضع المادي الجيد المتحصل عليه بفضل الترقية لأن المجتمع يعامل المدير أفضل من المعلم البسيط سواء كان في المؤسسات أو أي مكان آخر حيث أن المجتمع يعد مجتمع مصالح و مظاهر حيث أصبحت الترقيات المهنية تفيد في الحصول على مكانة اجتماعية أكثر من المسار المهني .

جدول (15) : هل تغيرت الدرجة التي تحتلها في السلم الاجتماعي بعد التقاعد ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
72%	36	نعم
28%	14	لا
100%	50	المجموع



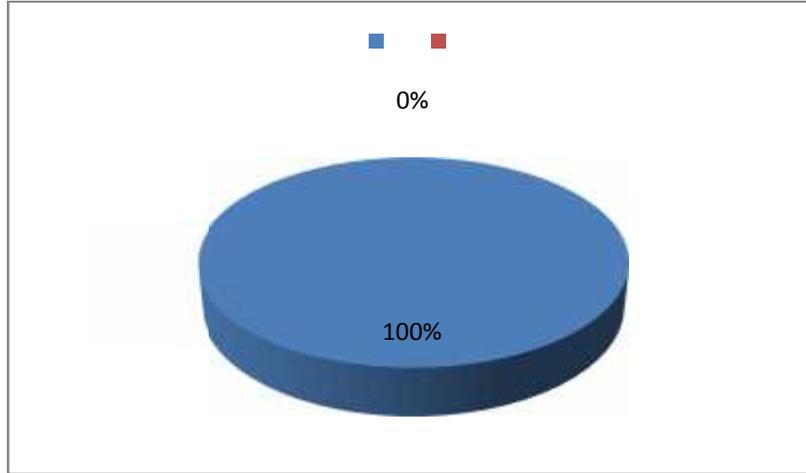
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (15) نجد الإجابة نعم بتكرار 36 مفردة بنسبة 72% و الإجابة لا بتكرار 14 مفردة بنسبة 28% .

نلاحظ تغير درجة السلم الاجتماعي الذي يحتلها الفرد بعد التقاعد حيث أن الإجابة ب " نعم " كانت بنسبة 72% في المرتبة الأولى ثم تليها الإجابة ب " لا " بنسبة 28% لأن سبب الحصول على مركز عالي في السلم الاجتماعي كان بسبب منصب العمل الذي كان يحتله الفرد مثال مدير يكون يحتل درجة عالية في السلم الاجتماعي و بعد القاعد تقل هذه الدرجة هنا واضح أن المجتمع كان يتعامل معه على أساس مدير و ليس كشخص أو فرد من المجتمع هذا ما وضحه الجدول رقم (14) في أن الترقية تفيد في المكانة الاجتماعية و فئة قليلة لم تتغير في السلم الاجتماعي .

السؤال (16) : الزيادة المالية في راتبك التي جنيتها بفضل الترقية المهنية أثناء فترة العمل هل استمرت

بعد التقاعد ؟

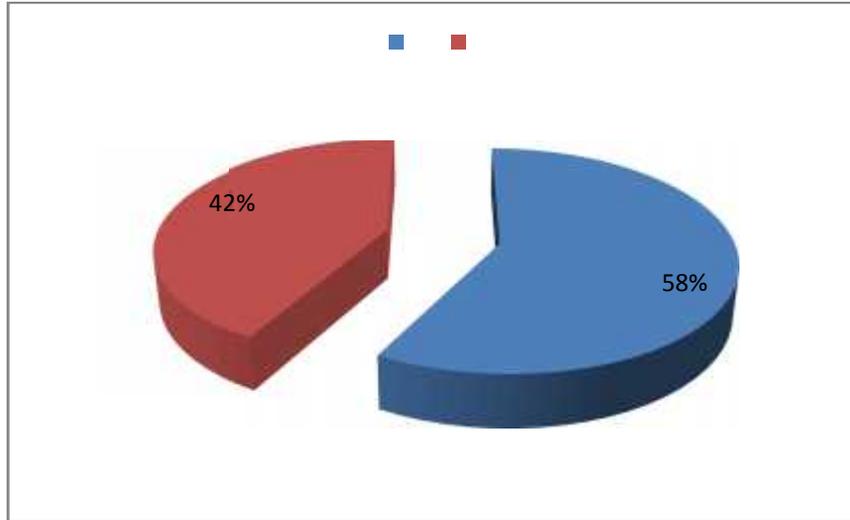


كانت الإجابة على هذا السؤال كالتالي :

جميع مفردات العينة أجابوا بـ " نعم " أي نسبة مئوية كاملة 100% و نسبة منعدمة للإجابة بـ " لا " و هذه الزيادة استمرت بعد التقاعد وفقا لنتائج المقابلة في الصندوق الوطني للمتقاعد في مصلحة المسار المهني حيث أن العامل أثناء مساره المهني يقسم كل عام إلى أربعة فصول و في كل فصل يتم اقتطاع مبلغ معين بما تشمله من زيادة راتب بفضل الترقية أو راتب عادي ثم حساب طيلة مدة المسار المهني و عبر كل الولايات و يقسم على عدة شهور ليصبح راتبه الشهري عند التقاعد .

الجدول (17) : هل ازدياد القيمة المالية في راتبك زادتك قيمة اجتماعية ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
%58	29	نعم
%42	21	لا
%100	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

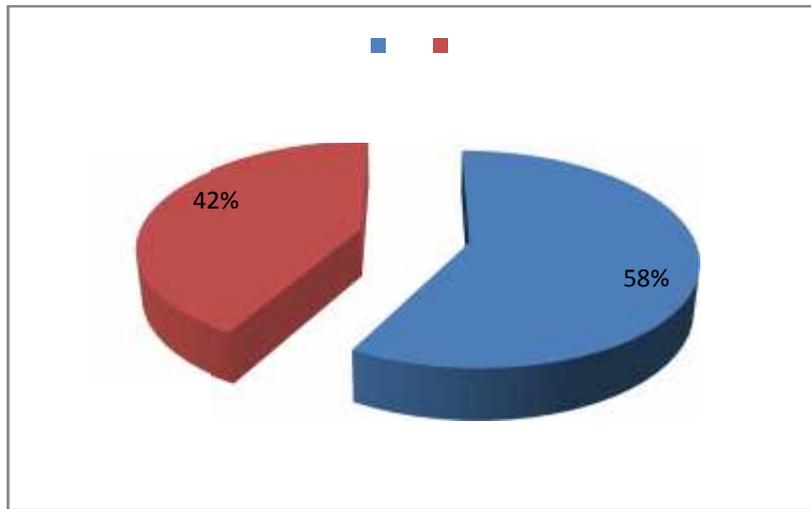
من خلال الجدول (17) نلاحظ الإجابة " نعم " بتكرار 29 مفردة بنسبة 58% و الإجابة " لا " بتكرار 21 مفردة بنسبة 42% النسبة العالية للمجيبين بنعم تفوق النصف و أقل منها للمجيبين بلا بنسبة أقل من النصف .

يعني ازدياد القيمة المالية في الراتب تزيد من القيمة الاجتماعية للفرد و هذا ما وضع في الجدول رقم 15 و 14 أي أن أغلبية أفراد المجتمع لهم معاملة خاصة و جيدة مع ذوي المناصب و ذوي أصحاب الرواتب

الجيدة ، تكون لهم ألقاب معينة مثل " سي فلان ... " أو عند إقبالهم لأحد المؤسسات أو حتى لشراء أغراض يكون هناك مخصص لهم الترحيب الخاص .

جدول (18) : هل ازدياد راتبك الشهري غير تعامل أفراد المجتمع معك ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
58%	29	نعم
42%	21	لا
100%	50	المجموع



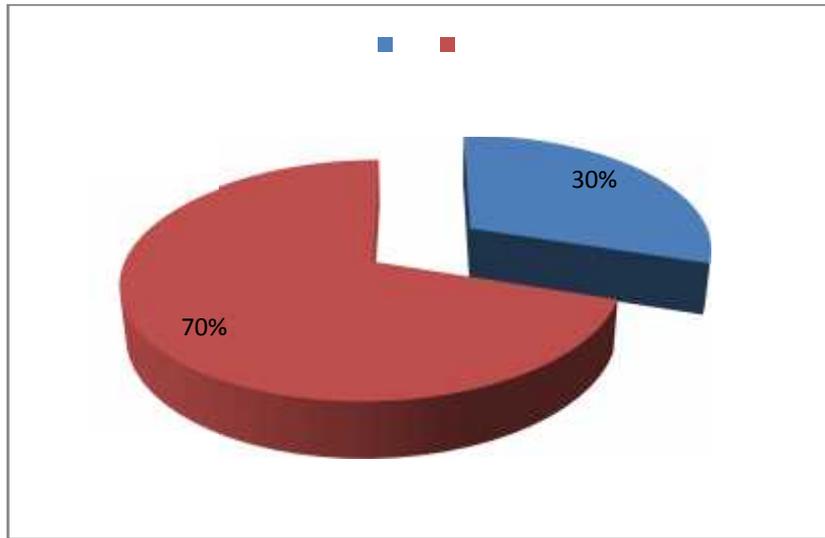
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (18) نجد الإجابة " نعم " بتكرار 29 مفردة بنسبة 58% و الإجابة " لا " بتكرار 21 مفردة و نسبة 42% .

إذا ازدياد الراتب الشهري غير تعامل أفراد المجتمع مع لمعني بالأمر و ما وضع في الجداول (14) الذي يتعلق بالمكانة الاجتماعية و رقم (15) الذي يتعلق بدرجة السلم الاجتماعي بعد التقاعد و رقم (17) الذي يوضح ازدياد القيمة الاجتماعية بازدياد القيمة المالية للأغلبية من هنا يمكن القول أن أغلبية أفراد المجتمع ماديين إذ يعاملون صاحب السلطة و النفوذ معاملة خاصة على حساب الفرد العادي أو أقل من عادي أي الميل لأصحاب المناصب أما الذين لم تتغير مكانتهم و قيمتهم الاجتماعية و لم يتغير تعامل الأفراد معهم فهذا راجع لهم لأنهم يرفضون أي معاملة خاصة على حساب الأفراد العاديين و يتميزون بالتواضع .

جدول (19) : هل المكانة الاجتماعية التي تحصلت عليها بفضل الترقية المهنية استمرت بعد التقاعد ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
30%	15	نعم
70%	35	لا
100%	50	المجموع



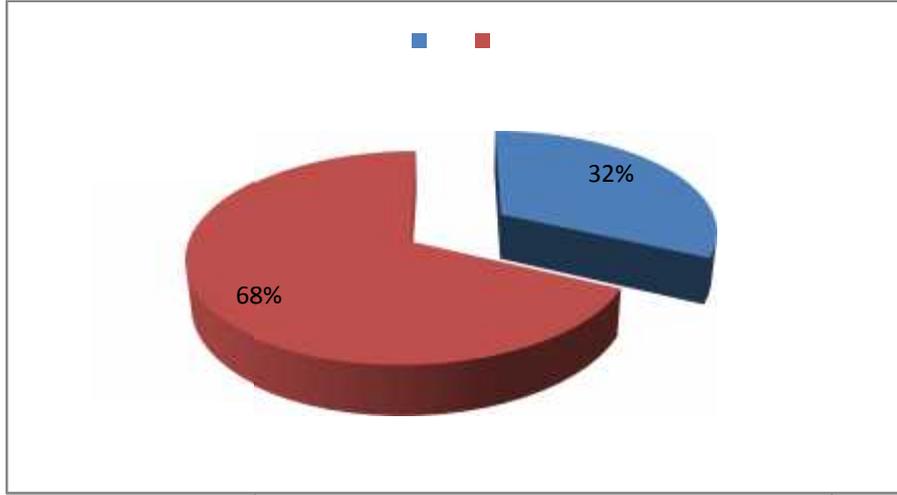
عرض و تحليل البيانات :

يوضح الجدول (19) أن الإجابة ب " نعم " بتكرار 15 و نسبة 30% و الإجابة ب " لا " بتكرار 35 مفردة و نسبة 70% الإجابة " لا " تحتل المرتبة الأولى بنسبة عالية ثم تليها الإجابة بنعم .

و من هنا نجد أن الجداول السابقة رقم (14) و (16) و (17) و (18) يوضحون أن الفرد من المجتمع يقاس من قبل الأغلبية بمدى نفوذه و سلطته و هذا ما يوضح الجدول رقم (19) حيث أن نسبة الذين فقدوا المكانة الاجتماعية 70% أي الأغلبية من مجتمع الدراسة و هذا يعني أن مكانتهم الاجتماعية تراجعت بعد التقاعد أما الذين استمرت لهم تلك المكانة بنسبة 30% و هذا راجع إلى أن مناصبهم لم تحقق لهم أي نوع من التودد و المعاملة الخاصة و لم يستغلوا مناصبهم لتحقيق المكانة الاجتماعية الموصوفة .

جدول (20) : التقدير و الاحترام الذي تحصلت عليه بفضل منصبك هل تواصل بعد التقاعد ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
32%	16	نعم
68%	34	لا
100%	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

نجد من خلال الجدول (20) أن المجيبين بـ " نعم " بتكرار 16 مفردة و نسبة 32% و المجيبين "لا" بتكرار 34 مفردة بنسبة 68% أي أن المجيبين " لا " لهم النسبة الأعلى ثم تليها نسبة المجيبين بنعم .

من هنا نجد أن التقدير و الاحترام الذي تحصل عليه متقاعدي الطور الابتدائي لم يستمر نوعا ما عند الإحالة على التقاعد و هذا ما وضح في الجدول حيث الذين تراجع تقديرهم و احترامهم بنسبة 68% و الذين تواصل تقديرهم و احترامهم بنسبة 32% و كذلك يمكن الربط بين القيمة الاجتماعية و درجة السلم الاجتماعي و المكانة الاجتماعية إذ أن المعني يفقد نوعا من التقدير و الاحترام أفراد المجتمع له بسبب فقدان وظيفته و هذا راجع إلى طبيعة معاملته مع الأفراد لما كان يشغل الوظيفة أو طبيعة استغلاله للمنصب و أيضا الذين لم يفقدوا هذا الاحترام و التقدير فهذا راجع إلى تواضعهم لما كانوا يشغلون الوظيفة .

جدول (21) : المكانة الاجتماعية التي تحتلها بعد التقاعد من العمل تتمثل في مكانة

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
06%	03	مرموقة
72%	36	عادية
22%	11	أقل من عادية
100%	50	المجموع



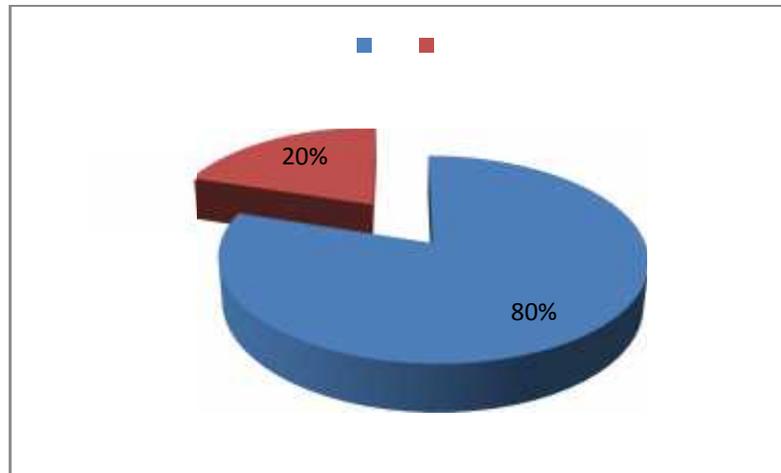
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (21) نلاحظ أن المكانة المرموقة تحتل أقل نسبة بتكرار 03 مفردات فقط بنسبة 06% و المكانة العادية أعلى نسبة بتكرار 36 مفردة و نسبة 72% و أقل من عادية بتكرار 11 مفردة بنسبة 22% .

إذ أن الجدول (14) و (19) يوضحان المكانة الاجتماعية حيث أن الترقية إلى منصب مدير أو زيادة في الراتب لها دور في تكوين المكانة الاجتماعية أكثر من الإفادة في المسار المهني و أن المكانة الاجتماعية التي تحصل عليها بفضل الترقية المهنية لم تستمر عند الأغلبية بنسبة 70% (جدول 19) بعد التقاعد و هذا ما يفسره الجدول (21) حيث أن الفرد عند الإحالة للتقاعد تصبح مكانته الاجتماعية عادية مثل بني فصيلته و هناك بنسبة قليلة من تتمثل مكانتهم المرموقة و هذا راجع لعدم انقطاعهم عن العمل بصفة كاملة أو من المعارف التي كونها خلال مساره المهني و فئة أقل من عادية بنسبة 22% و هذا لانقطاعهم الكلي مثل نساء مكثوا في البيت و كبار السن .

جدول (21) : هل كان هناك نوع من التودد إليك من قبل أفراد المجتمع أثناء مسارك المهني ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
80%	40	نعم
20%	10	لا
100%	50	المجموع



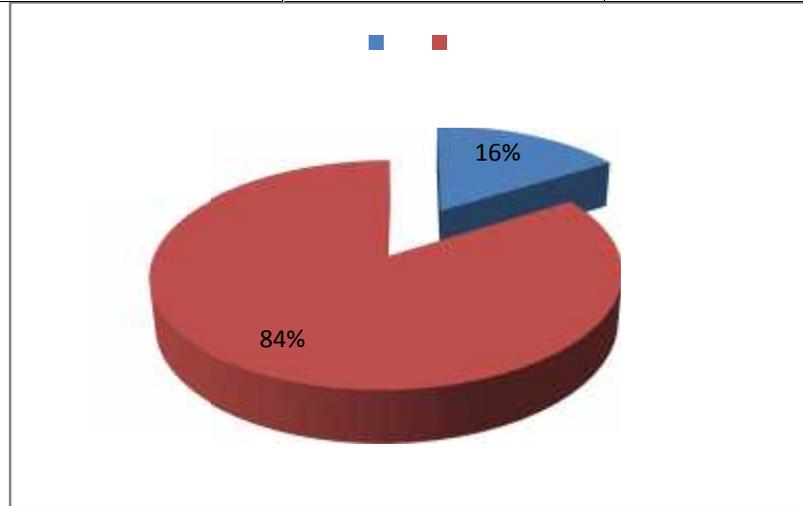
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول رقم (22) المجيبين بنعم بتكرار 40 مفردة بنسبة 80% و المجيبين بلا بنسبة 20% بتكرار 10 مفردات يحتل المجيبين بنعم المرتبة الأولى ثم تليها المجيبين بلا .

أي أن لأصحاب المناصب أغليبيتهم كان لم تودد و تقرب من نوع خاص من قبل أفراد المجتمع بنسبة 80% و هذا راجع لقبولهم لهذا التودد و التقرب حسب شخصياتهم و طبيعة أخلاقهم راجعة لمبادئهم و فئة الذين لم يكن لهم نوع من التودد و التقرب و هذا راجع إلى عدم قبولهم لهذا التودد بسبب أخلاقهم العالية و اتباع قيمهم و مبادئهم .

جدول (23) : هل استمر تودد افراد المجتمع لك بعد التقاعد ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
16%	08	نعم
84%	42	لا
100%	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (23) نجد أن المجيبين بنعم بتكرار 08 مفردات و نسبة 16% و الإجابة لا بتكرار 42 مفردة و نسبة 84% أي أن نسبة المجيبين بلا يحتلون المرتبة الأولى ثم تليها أصحاب الإجابة بنعم .

إذ نجد عدم استمرار التودد للأغلبية التي سجلت بـ 84% على عكس الفئة الأخرى التي سجلت بـ 16% فهذا يدل على أن المكانة تغيرت بدرجة كبيرة بمجرد تقاعده من المنصب أي أن أغليبتهم كانوا يتوددون للمنصب و ليس لشخص في حد ذاته أما الفئة الأخرى فهم حافظوا على التودد لأنه كان خالي من المصالح.

❖ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى :

عمد إقبال المعني للتقاعد يصبح عمله مجرد مهام يقوم بها مهما كانت لديه ترقيات إذ نجد أن الترقية فرصة متاحة إلى أي عامل خاصة في الرتبة ذلك ما وضح في الجدول (11) و كذلك وجدنا أن الترقية تفيد إيجابا في المكانة الاجتماعية كما في الجدول (14) بنسبة 62% و الدرجة التي كان يحتلها العامل في السلم الاجتماعي تغيرت بعد التقاعد هذا ما يوضحه الجدول رقم (15) بنسبة 72% و من الفوائد الإيجابية للترقية استمرار الزيادة المالية ، الراتب حتى بعد التقاعد هذا ما ورد في السؤال رقم (16) بنسبة 100% و أن المكانة الاجتماعية التي تحصل عليها العامل بفضل الترقية أغليبتها لم تستمر بعد التقاعد و أن الوضع الاقتصادي له دور كبير في تكوين المكانة الاجتماعية هذا وضح في الجداول رقم (17) و (18) و أن التقدير و الاحترام الذي كان متحصل عليه المتقاعد قد تراجع بسبب فقدانه المنصب أي أن المكانة الاجتماعية حققها بفضل المنصب فقط حيث تراجعت هذه المكانة إلى أقل من عادية و عادية كما وضح في

الجدول (21) و أن المتقاعد كان يحضى بالتودد و لم يستمر هذا التودد بعد التقاعد لأن سببه كان المصلحة الشخصية و المكانة التي كونت بفضل الترقية .

الفصل السادس : ضغوطات العمل و العلاقات

الاجتماعية بعد التقاعد .

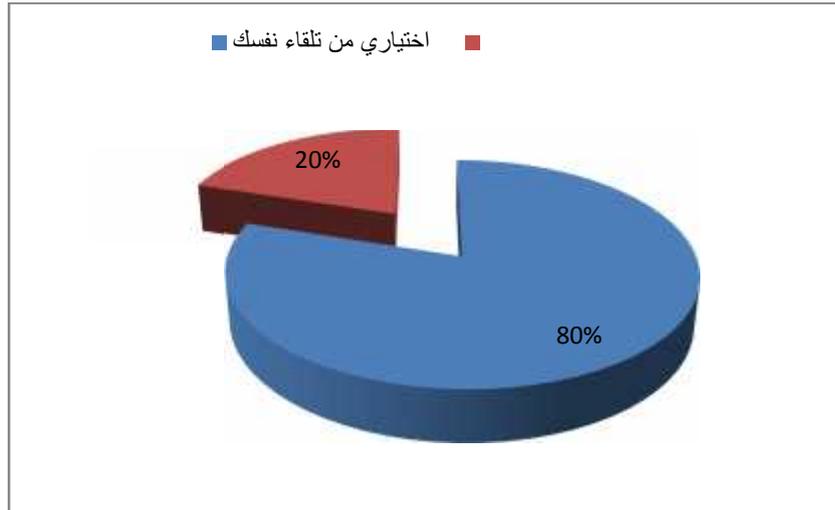
تمهيد :

تأثر ضغوطات العمل على العلاقات الاجتماعية من خلال فصلنا السادس سوف نتطرق لمناقشة النتائج من خلال عرض و تحليل الجداول التي بياناتها بالاستمارة .

المحور الثالث : ضغوطات العمل و العلاقات الاجتماعية بعد التقاعد .

جدول (24) : هل إقبالك للتقاعد كان ...؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
80%	40	اختياري من تلقاء نفسك
20%	10	إجباريا وفقا للقانون
100%	50	المجموع



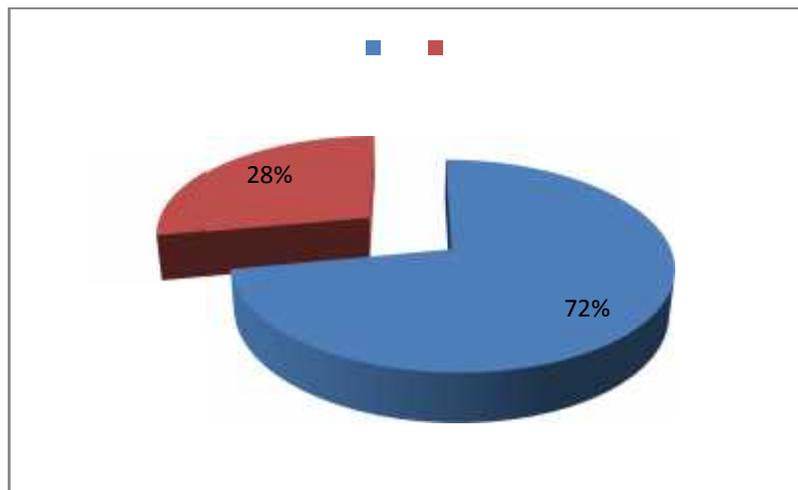
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (24) نجد أن الذين كان التقاعد اختياريهم بتكرار 40 مفردة بنسبة 80% و الذي كان تقاعدهم إجباريا بتكرار 20 مفردة و نسبة 20% أي أن الاختياري في المرتبة الأولى ثم تليه فئة المجرين . من هنا نستطيع القول أن الفئة الكبيرة من متقاعدي الطور الابتدائي كان التقاعد اختياريهم من تلقائية أنفسهم و هذا ما تبينه النسبة العالية التي تقدر بـ 80% من عينة الدراسة و هذا راجع إلى طيلة سنوات العمل و

عبء المسار المهني بما يحمله من مراحل و طبعا الشعور بالروتين اليومي لأنها ليست مدة قصيرة بل عدة سنوات و أجيال تمر عليهم طيلة مدة العمل و كذلك الشعور بالتعب و التقدم في السن و هذا ما وضح في الجدول رقم (08) إذ أننا نلاحظ النسب نفسها للفئة التي أصبحت تمارس العمل كمجرد مهام عند اقتراب فترة التقاعد و الفئة التي كان تقاعدهم إجباري وفقا للقانون التي تقدر بـ 20% من عينة الدراسة أي أنها فئة قليلة جدا و هذا راجع إلى تمسكهم بالمناصب و التأقلم في مجال العمل و الخوف من مرحلة التقاعد .

جدول (25) : هل استمرت تأثيرات العمل عليك بعد التقاعد ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
72%	36	نعم
28%	14	لا
100%	50	المجموع



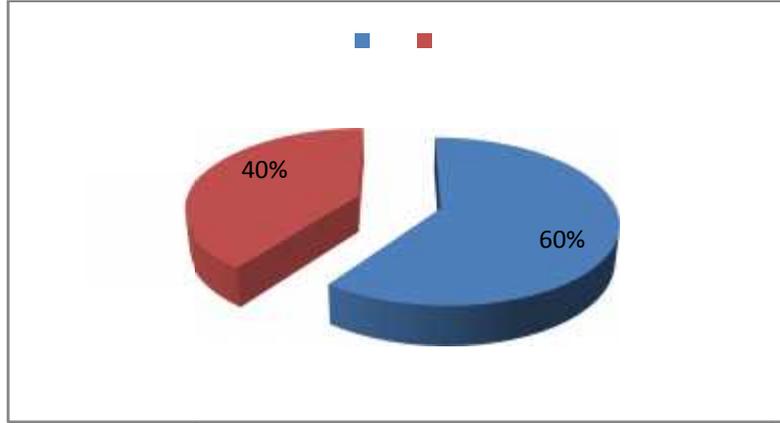
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (25) نرى أن المجيبين بنعم تكررهم كان 36 مفردة بنسبة 72% و المجيبين بلا تكررهم كان 14 مفردة و نسبة 28% أي المجيبين بنعم نسبتهم تفوق نسبة المجيبين بلا و من هنا نجد استمرار تأثيرات العمل على الأغلبية .

نجد أن تأثيرات العمل تستمر عند الأغلبية حتى بعد التقاعد بنسبة 72% من عينة الدراسة أي تفوق النصف هذا بسبب طيلة المسار المهني بنا فيه من تأثيرات سواء كانت تأثيرات إيجابية أو سلبية حيث نجد من التأثيرات الإيجابية تنمية المهارات و القدرات و توفير الاحتياجات الأساسية الاستقلالية و الاختلاط بالمجتمع و زيادة العلاقات الاجتماعية أما السلبية منها ضغوطات نفسية و جسدية و ذهنية و التعب أما الفئة الأخرى التي لم تستمر تأثيرات العمل عليها حتى بعد التقاعد فقدت بـ 28% نسبة قليلة و هذا راجع لاستعدادهم التام لمرحلة التقاعد ذلك أنها مرحلة نهاية المسار المهني بمعنى الكلمة .

جدول (26) : هل للعمل تأثيرات غيرت مجرى حياتك ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
60%	30	نعم
40%	20	لا
100%	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

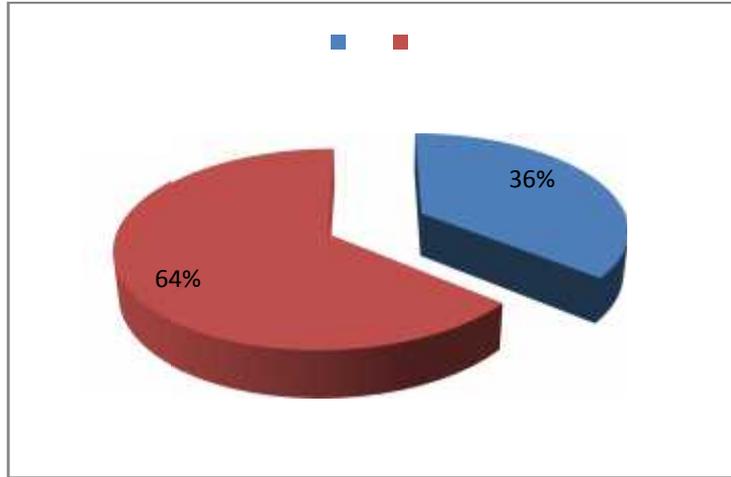
من خلال الجدول رقم (26) نجد :

الفئة المحببة بنعم بتكرار 30 و نسبة 60% تليها فئة المحبين بلا بتكرار 20 و نسبة 40% ليس هناك تباعد كبير بين الفئتين .

يمكن القول أن للعمل تأثيرات على غيرت مجرى الحياة 60% من عينة الدراسة التأثيرات السلبية و الإيجابية حيث تمثلت السلبية في الضغوطات الذهنية التي أثرت على ذهن المتقاعد مما نتج عنها النسيان و عدم القدرة على التركيز و كذلك القلق و التوتر دائما مما ينتج عنه ضغط الدم و عدة أمراض و لهذه الأمراض عدة تأثيرات مثل التأثير قوة النظر ، الشلل و عدة أمراض و هذه الأمراض تغير مجرى حياة المتقاعد ، أما التأثيرات الإيجابية تتمثل في تكوين علاقات اجتماعية جديدة نافعة مثل علاقات الزواج و تحقيق الاستقلالية ، أما بالنسبة للمحبين بلا فكانوا بنسبة 40% فحسب رأيي لم يؤثر العمل لا بطريقة سلبية و لا إيجابية على مجرى حياتهم .

الجدول (27) : العلاقات الاجتماعية التي كونتها خلال فترة العمل هل استمرت بعد المتقاعد ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
36%	18	نعم
64%	32	لا
100%	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

نجد من خلال الجدول (27) :

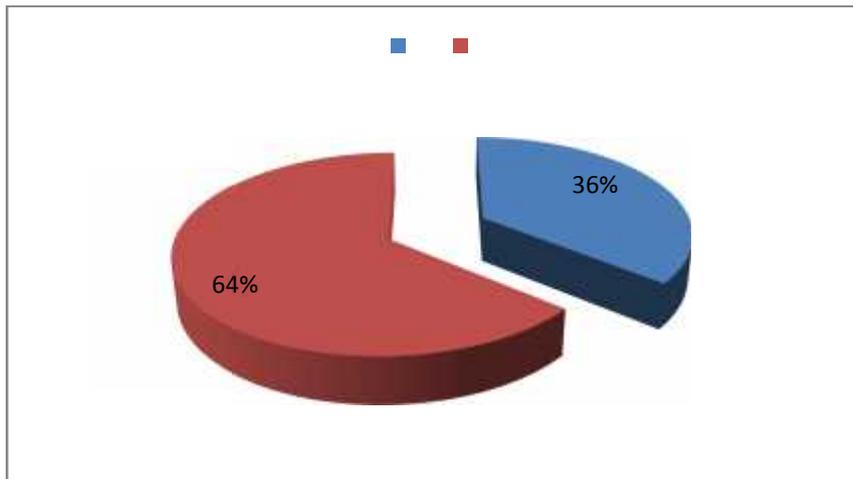
نسبة 36% بتكرار 18 مفردة و نسبة 64% بتكرار 32 مفردة أي نسبة المجيبين بلا تفوق نسبة المجيبين بنعم .

من خلال المعطيات يمكن القول أن العلاقات الاجتماعية التي كونها المتقاعد خلال مساره المهني استمرت بنسبة 36% أقل من نصف العينة أي أنه قليل جدا نسبة استمرارها و التي استمرت فهذا راجع لتماسك

العلاقات و مدى قوتها و كانت خالية من المصالح الشخصية على خلاف الأغلبية التي لم تستمر لهم العلاقات الاجتماعية حيث قدرت نسبتهم بـ 64% من عينة الدراسة و هذا راجع إلى عدة أسباب منها أن العلاقات كانت علاقات عمل لا أكثر و تربطهم مصالح شخصية أي أن العلاقات أغلبيتها لم تبنى على الصداقة و الاحترام المتبادل و التعاون بل كانت علاقات ذا مصلحة مؤقتة فقط أو انقطاع الاتصال بين الأفراد .

جدول (28) : العلاقات الاجتماعية اندثرت بعد التقاعد هل هذا راجع إلى أن سببها كان مصالح شخصية؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
36%	18	نعم
64%	32	لا
100%	50	المجموع



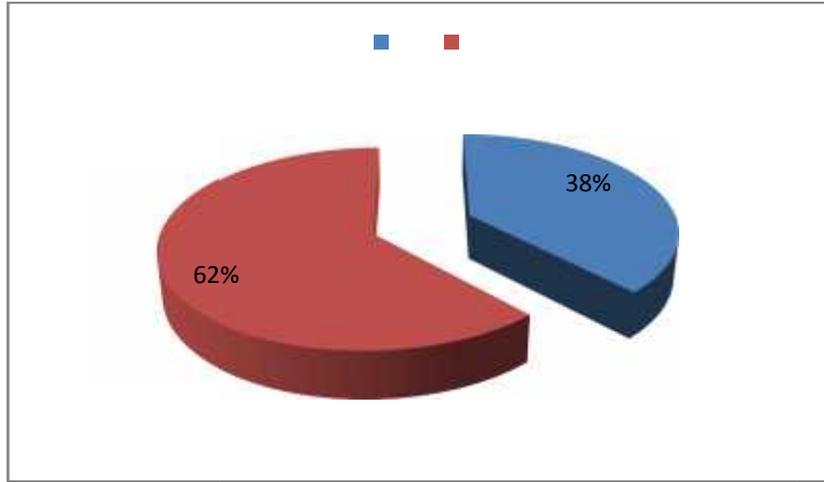
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول رقم (28) يتضح لنا أن نسبة المجيبين بنعم 36% من مجتمع الدراسة و تكرر 18 مفردة و المجيبين بلا بتكرار 32 مفردة و نسبة 64% ، حيث اختلفت إجاباتهم حول أسباب اندثار علاقاتهم الاجتماعية منها انقطاع الاتصالات بتكرار 14 مفردات من 32 مفردة أي نسبة 43.75% تليها خلافات و مشاكل بتكرار 10 مفردات بنسبة 31.25% و أخيرا تغيير مكان الإقامة بتكرار 08 مفردات و نسبة 25%.

في الجدول السابق (27) الذي اتضح فيه أن العلاقات الاجتماعية أغلبيتها انقطعت و أخرى لم تنقطع إذا هذا الجدول (28) يبين أسباب انقطاع العلاقات هذه العلاقات إذا كانت مصالح شخصية أم لا ؟ إذا وجدنا أنه بنسبة 36% من انقطاع هذه العلاقات بسبب مصالح شخصية و هذا لقضاء المنافع أو من أجل المنصب و بنسبة 64% لم تكن تربطهم علاقات مصالح شخصية ، كانت علاقات رسمية في مجال العمل فقط حيث الإجابات الأخرى تمحورت حول أنه كان سببها خلافات و نزاعات بنسبة 31.25% و هناك من انقطع التواصل بينهم حسب الظروف بنسبة 43.75% و هناك أيضا من غيروا الإقامة بنسبة 25% و هذا رجوعهم إلى مواطنهم الأهلية نظرا إلى أن معظمهم كانوا من أماكن مختلفة .

جدول (29) : هل عند فقدان المنصب الذي كنت تشغله نقص تفاعلك الاجتماعي ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
38%	19	نعم
62%	31	لا
100%	50	المجموع



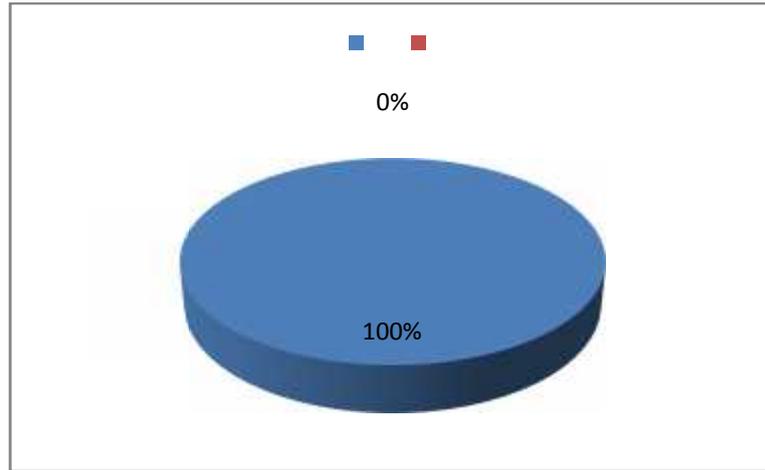
عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول نجد نسبة المجيبين بنعم 38% بتكرار 19 مفردة و المجيبين بلا بتكرار 31 مفردة و نسبة 62% هي في المرتبة الأولى تليها نسبة المجيبين بلا .

من هنا نلاحظ أن فقدان منصب العمل هناك من ينقص تفاعله الاجتماعي بنسبة 38% لأن عينة الدراسة تشمل رجال و نساء و بطبيعة المجتمع المرأة بعد التقاعد تصبح مأكثة في البيت حيث ينقص تفاعلها الاجتماعي و علاقاتها الاجتماعية حسب طبيعة الظروف و كذلك الرجال هناك من يقل تفاعلهم لعدة أسباب

منها المرض ، الانعزال عن المجتمع ، أما الفئة الأخرى الذين لم ينقص تفاعلهم الاجتماعي فكانت نسبتهم تقدر بـ 62% بفضل الحياة الاجتماعية الجديدة و كذلك وقت الفراغ الذي يولد علاقات و تفاعلات جديدة .

السؤال (30) : هل تواجه في مرحلة التقاعد ضغوطات مختلفة ؟



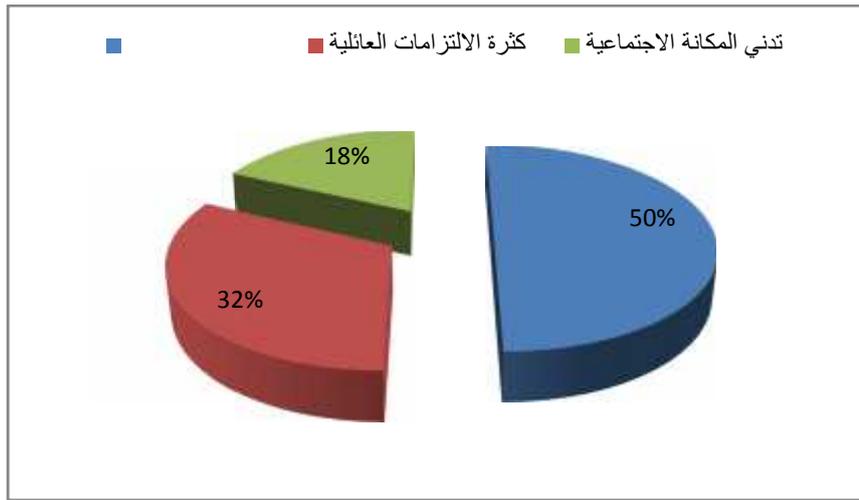
عرض و تحليل البيانات :

نلاحظ من خلال الجدول أن المجيبين بنعم بتكرار 50 مفردة و نسبة 100% أما المجيبين بلا بنسبة 0% أي النسبة الكلية للمجيبين بنعم .

أي أن المتقاعدين بصفة عامة تواجههم ضغوطات مختلفة فهذه حالة طبيعية لأنه ينتقل من مرحلة العمل إلى بداية مرحلة جديدة تقريبا مجالات جديدة ضمن حياة جديدة حيث يواجه عدة صعوبات و ضغوطات منها الخوف من فقدان مكانته الاجتماعية و عدة مخاوف من الحياة اليومية التي تمتاز بكثرة وقت الفراغ و تغيرات متنوعة .

جدول (31) : في حالة الإجابة بنعم ذلك راجع إلى ...؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
50%	25	كثرة وقت الفراغ
32%	16	كثرة الالتزامات العائلية
18%	09	تدني المكانة الاجتماعية
100%	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول نرى أن المجيبين بكثرة وقت الفراغ بتكرار 25 مفردة بنسبة 50% و المجيبين بكثرة

الالتزامات العائلية بتكرار 16 مفردة بنسبة 32% و المجيبين بتدني المكانة الاجتماعية

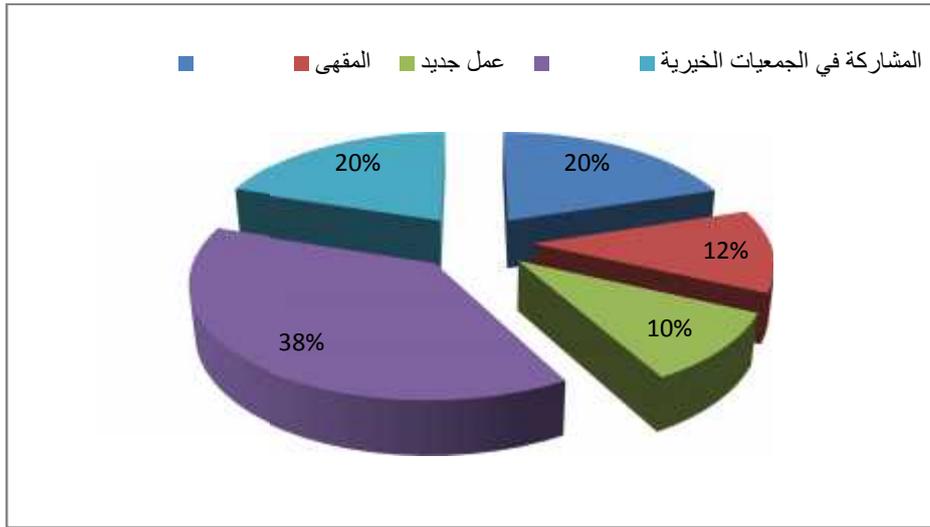
بتكرار 09 مفردات بنسبة 18% تحتل نسبة كثرة وقت الفراغ المرتبة الأولى ثم تليها كثرة الالتزامات العائلية

و أخيرا تدني المكانة الاجتماعية .

من خلال الجدول نجد أن لمرحلة التقاعد عدة ضغوطات مختلفة تتمثل كثرة وقت الفراغ بنسبة 50% حيث أن المتقاعد سوف يجد نفسه في دوامة وقت الفراغ بما أنه كان يشغل منصبه من الصباح حتى المساء و عدة سنوات متتالية و هناك أيضا كثرة الالتزامات العائلية بنسبة 32% حيث أن الفرد كان منغمسا في التزامات العمل و تكون الالتزامات العائلية ليست مهمته وحده نظرا لأوقات العمل أما عند التقاعد تصبح له عدة التزامات عائلية نظرا إلى أنه لا يشغله شيء و أيضا تدني المكانة الاجتماعية بنسبة 18% حيث يواجه المتقاعد ضغط بسبب تدني مكانته الاجتماعية و تراجعها إذ يولد له هذا الضغط الإحساس بعدم الفائدة و أنه لا مكانة له إذ أن نسبة كثرة وقت الفراغ هي الأولى ثم كثرة الالتزامات ثم تدني المكانة الاجتماعية .

جدول (32) : ما هي أكثر المرافق التي ساعدتك في القضاء على وقت فراغك عند التقاعد ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدايل
20%	10	المساجد
12%	06	المقهى
10%	05	عمل جديد
38%	19	لا شيء
20%	10	المشاركة في الجمعيات الخيرية
100%	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول (32)

الإجابة بالمساجد بتكرار 10 مفردات و نسبة 20% و مقهي بتكرار 6 و نسبة 12% و عمل جديد بتكرار 5 مفردات و نسبة 10% و لاشيء بتكرار 19 مفردة و نسبة 38% ثم المشاركة في الجمعيات الخيرية بتكرار 10 مفردات و نسبة 20% نجد نسبة 38% تحتل المرتبة الأولى ثم تليها 20% ثم 12% و أخيرا 10% .

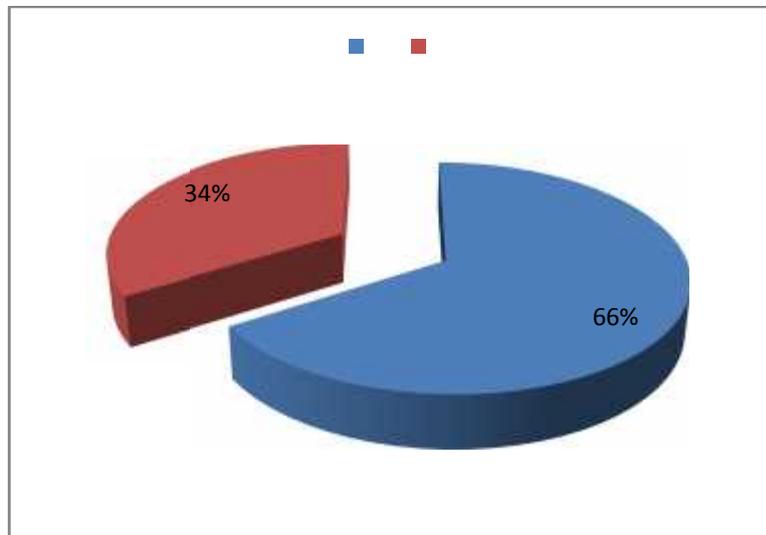
إذا نجد من أكثر المواقف التي ساعدت المتقاعد في قضاء وقت فراغه تمثلت في المساجد بنسبة 20% أي التفرغ للعبادات و الصلاة و حفظ القرآن لأنهم أصبحوا حجاج و معتمرين لذلك يجب الانعزال عن كثرة القيل و القال و النسيمة على عكس الذين اتجهوا للمقاهي بنسبة 12% حيث وجدوا أن للمقهي دور فعال في تغطية أوقات فراغهم ليقفوا مندمجين داخل المجتمع و دراية تامة بما يحدث جديد أو قديم هذا ما أوضحه بعض المتقاعدين في المقابلة و هناك من اتجهوا للبحث عن عمل جديد بنسبة 10% و السبب هو عدم تقبلهم لفكرة أن أصبحوا متقاعدين دون عمل و كذلك لتلبية احتياجاتهم المادية و لتحقيق مدخول إضافي و هناك

أيضا نسبة معتبرة من الذين لم يتجهوا لأي شيء و فضلوا تقبل فكرة التقاعد بنسبة 38% حيث حافظوا على هويتهم أنهم متقاعدين و حسب نتائج الدراسة أكثر هذه الفئة هم النساء المتقاعدات .

جدول (33) : هل التغيير الذي واجهك عند الانتقال من العمل إلى مرحلة التقاعد أثر على تصرفاتك و

تعاملاتك الاجتماعية ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
66%	33	نعم
34%	17	لا
100%	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

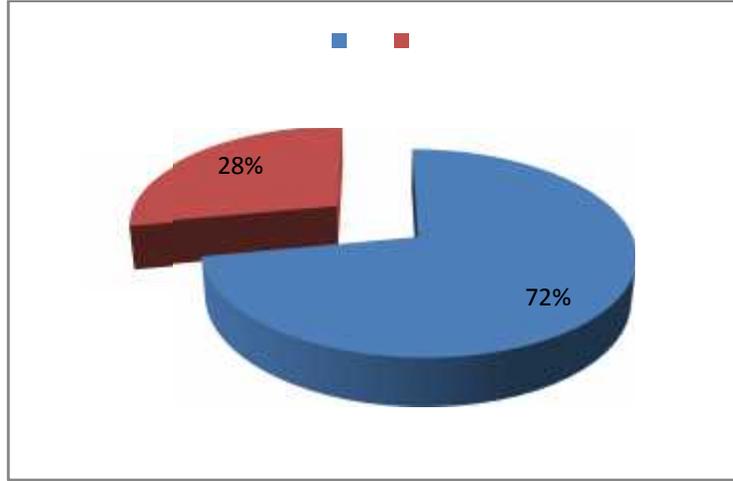
من خلال الجدول (33) :

الذين كانت إجاباتهم نعم بتكرار 33 مفردة بنسبة 66% و الذين أجابوا لا بتكرار 17 مفردة بنسبة 34% حيث احتلت الإجابة نعم المرتبة الأولى ثم تليها الإجابة لا .

من هنا نجد أن التغيير الذي يطرأ على المتقاعد عند انتقاله من مرحلة العمل إلى مرحلة التقاعد يؤثر على تصرفاته و طريقة معاملته مع بين مجتمعه من خلال التوضيحات نجد أن نسبة الذين تتأثر تصرفاتهم و معاملاتهم بنسبة 66% نسبة معتبرة و هذا راجع لعدة أسباب لأن المتقاعد بطبيعة الحال عند تقاعده يشعر بنوع من فقدان مكانته و دوره في المجتمع و فقدان هويته و تغيير نظرة المجتمع له ليصبح مهمشا تقريبا لا فائدة له مما ينتج الضغط و التوتر ليصبح عدواني في تصرفاته و حساسا جدا ليثبت وجوده من هنا تتغير تصرفاته و طريقة معاملته مع أفراد المجتمع أما لم تتأثر تصرفاتهم و طريقة معاملتهم بنسبة 34% فهذا نتيجة الاستعداد الكامل لما قد يواجههم في مرحلة التقاعد و التحلي بالصبر و الثقة في النفس و التغلب على الشعور السلبي بأنه أصبح مهمشا مما يجعله يتحكم و يضبط تصرفاته و طريقة تعاملاته الاجتماعية .

جدول (34) : هل أنت متقبل لتحويل واجهتك من مجال العمل إلى مجالات الحياة اليومية ؟

النسبة المئوية	التكرار	الفئات البدائل
72%	36	نعم
28%	14	لا
100%	50	المجموع



عرض و تحليل البيانات :

من خلال الجدول رقم (34) نلاحظ المجيبين بنعم بتكرار 36 مفردة بنسبة 72% تليها فئة المجيبين بلا بتكرار 14 مفردة و نسبة 28% .

حيث أن المتقبلين للتحويل و التغيير الذي يواجه الفرد من مجال العمل إلى مجالات الحياة اليومية تقدر نسبتهم بـ 72% و هي نسبة معتبرة و هذا نتيجة الاستعداد التام و تقبل هذه المرحلة بما تحمله من ضغوطات مختلفة و تقبل هذا التغيير لأنه تحول مصيري ثابت لنهاية مساره المهني مهما كانوا يعانون من عدم التقبل فما عليهم إلا الاستمرار في هذه المرحلة لأنه لا خيار لهم فقد أصبحوا متقاعدين و يجب عليهم تقبلها كحياة اجتماعية جديدة و مرحلة استقرار ، أما الذين لم لم يتقبلوا هذا التحويل فقدت نسبتهم بـ 28% و هي نسبة قليلة و هذا راجع للبحث عن عمل جديد و المشاركة في الجمعيات الخيرية أي البحث عن وسيلة أخرى لتفادي فكرة أنه أصبح متقاعد .

❖ مناقشة نتائج الدراسة الفرضية الثانية :

ضغوط العمل أثناء تأدية العامل لمهامه تستمر تأثيراتها السلبية على العلاقات الاجتماعية للعامل بعد التقاعد.

الهروب إلى التقاعد هو الحل الأنسب للتخلص من تأثيرات العمل السلبية طيلة المسار المهني لكن نجد استمرار هذه التأثيرات و انتقالها إلى مرحلة التقاعد بنسبة 72% هذا ما وضح في الجدول (25) و كذلك هناك من غيرت هذه التأثيرات مجرى حياتهم بنسبة 60% لأن ضغط العمل و الانتقال إلى مرحلة التقاعد و لدوا تأثيرات صحية على الفرد كما وضح في الجدول رقم (26) و فقدان العلاقات الاجتماعية التي كونها خلال المسار المهني و سببها راجع إلى أن العلاقات الاجتماعية كانت لمصلحة شخصية أو تغيير أماكن الإقامة أو خلافات هذا ما وضح في الجدول (27) و (28) و عند فقدان المنصب هناك من نقص تفاعله الاجتماعي و هناك من لم يتأثر تفاعله حيث أن المتقاعد يواجه عدة ضغوطات مختلفة نتيجة فقدان المكانة الاجتماعية و كثرة وقت الفراغ و كثرة الالتزامات العائلية و هناك من توجه للبحث عن عمل جديد لتغطية الاحتياجات المادية و هناك من تفرغ للمساجد و هناك من تقبل دون اللجوء لأي اتجاه حيث أن هذا التحول يولد الضغط و هذا الضغط يظهر في تصرفاتهم و طريقة تعاملهم مع الأفراد فهناك من استطاع التحكم في تصرفاته و العكس و هناك من رضي بحال التقاعد لأنه المصير النهائي و استسلم له و هناك من حاول مواجهة هذه المرحلة و عدم تقبلها بسهولة .

❖ النتائج العامة :

يعد التقاعد تغيرا جوهريا في الحياة و يعتبر وسيلة للتخلص من الذين تقدموا في السن ليحل محلهم من هم أكثر كفاءة و قدرة منهم حيث تمحور التساؤل الرئيسي للدراسة حول ما إذا كان يؤثر المسار المهني لمتقاعدي الطور الابتدائي على طبيعة الحياة الاجتماعية بعد التقاعد ؟ فيجد المتقاعد نفسه أما انتقال من حياة الاستقلال و الكفاءة إلى حياة العجز التي معظمهم لم يكونوا مهيين لها بعد حتى الذين كان إقبالهم على التقاعد اختياري و عندما يحدث هذا التقاعد تواجه الأشخاص عدة مشكلات منها مشكلة فقدان المكانة إذ اتضح لنا من خلال دراستنا أن المتقاعد يفقد مكانته الاجتماعية و خاصة الذين كانت لهم مكانة مرموقة بفضل الترقية المهنية و الحصول على مناصب جيدة و هناك من تتأثر هويتهم حيث يصبحون لا قيمة لهم في أعين الآخرين و كذلك في أعينهم يفقدون الثقة بالنفس حيث لا يمكن للفرد تقبل هذا التحول و هذا التراجع الاجتماعي بسرعة كالسرعة التي حدثت بها تغير مكانتهم الاجتماعية و تختلف آراء المتقاعدين فيما بينهم وفقا للفروقات الفردية و المتغيرات الشخصية فهناك الذين يتقبلون التقاعد بسهولة و يستطيعون إقامة علاقات اجتماعية جديدة تشغل أوقاتهم هم الذين ينظرون إلى التقاعد كمرحلة استقرار و استرخاء و تقبله بما يحمله من ضغوطات مختلفة و يصاحب التقاعد الكثير من المشكلات التي تؤثر على صحة المتقاعدين الجسمية و سلامتهم إذ أن لتأثيرات العمل سلبية تستمر عند الأغلبية حتى بعد التقاعد لتنعكس على العلاقات الاجتماعية و في الأخير نتوصل إلى أن للمسار المهني تأثيرات على طبيعة و سيرورة الحياة الاجتماعية للمتقاعد حيث اعتاد مجال العمل و مكانته الاجتماعية لذلك أتقدم بالتوصية بضرورة إبراز حق المتقاعدين من جهة رعايتهم و من جهة تقديم المساعدة لهم بأن يكون لهم خطط تدريبية تساعدهم لتقبل هذا التحول و إظهار قيمتهم و مكانتهم في المجتمع ، بناء مرافق متنوعة لقضاء أوقات الفراغ لذلك العلاج

النفسي و الاجتماعي لهذه الفئة .المجتمع كله أصبح يخطط من أجل إرضاء الشباب و إشباع حاجاتهم على حساب فئة المتقاعدين .

خاتمة

قمنا بمعالجة هذه الدراسة الخاصة بالموضوع المرتبط بالمسار المهني و الحياة الاجتماعية لمتقاعدي
الطور الابتدائي لما يتعرض إليه المتقاعد من تغيرات و تحولات تواجهه بعد التقاعد إلى ما فيها من
تراجع من مكانة اجتماعية التي حضي بها بفضل الترقيات المهنية و تغير على مستوى تصرفاته و
تفاعلاته و هذه الخبرة تتغير بفعل تأثيرات العمل و ضغوطاته حيث يواجه المتقاعد عدة مشكلات عند
انتقاله من مجال العمل الى مجال الحياة اليومية فهناك من ينقص تفاعله الاجتماعي حيث يجد نفسه
تقريبا بلا فائدة مما يؤثر عليه نفسيا و جسديا اذ أتقدم بتوصيات و هذا لضرورة إبراز حق المتقاعدين من
جهة و رعايتهم من جهة أخرى و تقديم المساعدة لهم بان يكون لديهم خطط تدريبية تساعدهم على تقبل
هذا التحول إضافة إلى بناء مرافق متنوعة تتيح لهم قضاء لقضاء أوقات فراغهم و إظهار مكانتهم و
قيمتهم في المجتمع و التوجه لهم بمرافق خاصة بالعلاج النفسي من اجل التأقلم الاجتماعي بعد التقاعد
لان المجتمع أصبح يعمل و يسعى من اجل إرضاء فئة الشباب و إشباع حاجاتهم و بالمقابل إهمال الفئة
المتقاعدة مع العلم أنهم كانوا ركيزة للمجتمع لما احتلوه من مناصب إضافة إلى الكفاءات و خبرات التي
يكتسبها المتقاعدون

إذ أشير إلى كل من اطلع على دراستي بان يولي اهتماما لهذا النوع من الدراسات عسى تغير شيئا من
الواقع.

الله أكبر

قائمة المراجع :

1. أحمد بن دريدي ، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية ، ط1 ، دار الابتكار للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2003 .
2. إسماعيل يوشاقو الرحماني ، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات ، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2013 .
3. العربي بلقاسم فرحاتي ، تأهيل الموارد البشرية " قديما و حديثا " ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، دس .
4. السيد علي شتا ، التفاعل الاجتماعي و المنظور الظاهري ، ط1، المكتبة المصرية للنشر و التوزيع ، الجيزة ، 2014 .
5. السيد علي شتا ، سلسلة علم الاجتماع الظاهري الكتاب الرابع ظاهرة نبض الحياة اليومية في المجتمع ، ط1 ، المكتبة المصرية للطباعة و النشر و التوزيع ، بدران ، الاسكندرية . 2004
6. الطيب بلولة ، جمال بلولة ، انقطاع علاقة العمل ، ترجمة محمد بن بوزة ، ط1 ، منشورات يرني ، الجزائر ، 2007 .
7. بلال خلف سكارنة ، الطرق الابداعية في التدريب ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع عمان ، 2011 .

8. جمال محمد أوشين ، العلاقات الانسانية دراسة في مهارات الاتصال و التعامل ، ط1، دار المعرفة الجامعية الأزاريطة ، الاسكندرية ، 2009 .
9. حسين حسن سليمان ، السلوك الإنساني و البيئة الاجتماعية بين النظرية و التطبيق ، ط1 دار مجد للدراسات و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، 2002 .
10. حسين عبد الحميد رشوان ، العلاقات الانسانية فلسفتها و تاريخها في مجالات علم النفس ، علم الاجتماع ، علم الادارة ، ط1 ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر و التوزيع الاسكندرية ، مصر ، 2011 .
11. حسين عبد الحميد رشوان ، العلاقات العامة و الإعلام من منظور علم الاجتماع ، ط6 المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، مصر ، 2014 .
12. حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار زهران للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، دس .
13. رعد حسن الصرن ، نظريات الادارة و الإعلام دراسة 401 نظرية في الإدارة و ممارساتها و وظائفها ، ط1 ، دار الرضا للنشر ، سوريا ، دمشق ، 2004 .
14. رشاد نعيم ، التكنولوجيا و التغيير الاجتماعي ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية للنشر ، الاسكندرية ، 2008 .
15. سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 .

16. سنان الموسوي ، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها ، ط1 ، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، 2004 .

17. سعاد نائف برنوطي ، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد ، ط1 ، دار وائل للنشر و الطباعة ، عمان ، الأردن ، 2001 .

18. صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع الاسكندرية ، 2000 .

19. صبحي حمودي و آخرون ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط1 ، دار المشرق بيروت لبنان ، 2000 .

20. عبد الباري ابراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين منحنى تصميمي ، ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 .

21. عمار بن عيشي ، اتجاهات التدريب و تقييم أداء الأفراد ، ط1 ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2013 .

22. عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2002 .

23. علي حدي ، سيكولوجية الاتصال و ضغوط العمل ، ط1 ، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2008 .

24. عجة الجيلاني ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي ، ط1 ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2002 .

25. مایسة أحمد النیال ، عفاف محمد عبد المفعم ، الشیخوخة مظاهرها و محدداتها النظرية و التطبيقی ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية طبع و نشر و توزیع ، الاسكندرية ، 2004 .
26. مسير العبد ، إدارة الضغوط الحياتية " كيف تتغلب عن الضغوط النفسية " ، ط1 ، دار البداية ناشرون و موزعون ، عمان ، 2013 .
27. محمد عاطف غیث ، قاموس علم اجتماع ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر الأزاريطة ، الاسكندرية ، دس .
28. محمد حافظ حجازي ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباع و النشر الاسكندرية ، 2006 .
29. معن محمود عیاطرة ، مروان محمد بن أحمد ، إدارة الصراع و الأزمات و ضغوط العمل ، ط1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
30. مصطفى نجيب شایوش ، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد ، ط2 ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2005 .
31. محمد الفتح الصیرفي ، التدريب الإداري المدريون و المتدريون و أساليب التدريب ، ط1 ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2009 .
32. محمد هاني محمد ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار المعتز للنشر و التوزيع ، عمان 2015 .
33. محمد عبد الفتح الياغي ، التدريب بين النظرية و التطبيق ، ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 .

34. نادر أحمد أوشیخة ، إدارة الموارد البشرية إطار نظري و حالات عملية ، ط2 ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، 2013 .
35. هاشم حمدي رضا ، التدريب الإداري المفاهيم و الأساليب ، ط1 ، دار الـرایة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2001 .
36. هاشم حمدي رضا ، تنمية و بناء نظم الموارد البشرية ، ط1 ، دار الـرایة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010 .
37. وليد سعود القاضي ، ترفيه الموظف العام (دراسة مقارنة) ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، دس .
38. يحي موسى عيد بدر ، علم الاجتماع مقدمة في سوسیولوجيا المجتمع ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة ، الاسكندرية ، جمهورية مصر العربية ، 2008 .
39. يوسف حجيم الطائي و آخرون ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي متكامل ، ط1 مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006 .

مذكرات تخرج :

1. عبد العزيز محمد عبد العزيز الفاضل ، تخطيط و تنمية المسار الوظيفي و انعكاساته على الأمن الوظيفي ، رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2011 .

مواقع إلكترونية :

1. إبراهيم الهواري ، انعكاسات التقشف <https://www.sasapost.com/crisalgeria> , 02/01/2018 , 14:45

2. انتصار محمد جواد ، المكانة الاجتماعية ، adabbok.yoo7.com sorail status

03 :15 , 14/01/2001

3. وليد أبو سليمان ، التقشف لتدبير النفقات ، <https://www.alaraby.com.uk> , 24/12/2017 , 20 :34

4. <https://m.bayt.com/ar/specialties> , 04/02/2018 , 21:20

5. <https://www.echoroukonline.com> , 08/03/2018 , 22 :33

دليل الملاحظة :

من خلال ملاحظتي استنتجت أنه :

- ل هناك نوع من الصعوبة في التفسير و التعامل مع كبار السن المتقاعدين و هذا راجع لصعوبة فه المتقاعد المسن و التراجع الذهني و أنه لا يسمع جيدا .
- ل توفر التنظيم من خلال أربع شبابيك و لكل شباك تذكرة يمثل رقم التذكرة موعد للوصول إلى الشباك و نتج عن هذا الهدوء و التنظيم في المؤسسة .
- ل هناك أيضا شباك مخصص لذوي الاحتياجات الخاصة لتسهيل الأمور لهم .
- ل التعامل الجيد و اللبق من طرف مستقبلي التوجيه .

دليل المقابلة :

المقابلة الأولى :

تمت مع سكرتيرة المدير حيث قمت بطرح الأسئلة التالية :

س1 : ما هو دورك في المؤسسة هل لك علاقة في عملك بالمتقاعدين ؟

ج1 : لا ليس لي علاقة بالمتقاعدين بل دوري إداري فقط .

س2 : من هم الفئة العاملة هنا التي يمكن أن تفيدني في دراستي ؟

ج2 : أعوان الأمن ، أعوان الاستقبال ، مصلحة التقنية ، مصلحة التصفية ، مصلحة التحقيق من المسار المهني ، مصلحة مراجعة الملف ، مصلحة المالية .

المقابلة الثانية :

س1 : هل هناك تخصيص الإجراءات و الطريقة المطلوبة للمتقاعدين حسب عملهم مثل عمال الطور الابتدائي هل لهم تخصيص ؟

ج1 : لا عدم تخصيص المتقاعدين حسب عملهم بل تخدم كل المقبلين على التقاعد بصفة عامة .

س2 : هل عند إقبال المعني بالتقاعد يكون على دراية تامة بإجراءات التقاعد أم لا ؟

ج2 : هناك من يكون على دراية تامة بكل الإجراءات و هناك من توجهه من الألف إلى الياء ، و هناك من يكون على دراية قليلة فنقوم بإكمال ما ينقصه .

س3 : هل لديكم قسم مختص بتفسير و توجيه الفئة التي ليست على دراية ؟

ج3 : نعم خلية الاصغاء و التوجيه تابعة للاستقبال .

س4 : ما هي المدة المحددة لإتمام الإجراءات ؟

ج4 : 15 يوم تقريبا .

س5 : هل هناك من انسحب من الإجراءات ؟ و لماذا ؟

ج5 : نعم يوجد من انسحب و هذا بسبب أنه ستنم ترقية قريبا أو إيجاد وظيفة أخرى .

س6 : هل يوجد من تمسك بمنصبه و لم يتقدم للتقاعد ؟

ج6 : نعم هناك من لديه كل شروط التقاعد و لم يقبل عليه ظنا منه أنه يصبح مهماشا اجتماعيا .

س7 : حسب خبرتك في المجال هل تقاعد مدرا و معلمي الطور الابتدائي يفقدهم المكانة الاجتماعية ؟

ج6 : نعم لأن عند إقبالهم للصندوق الوطني للتقاعد يصبح متقاعد فقط مثلهم مثل أي عامل بسيط.

س8 : حسب ملاحظتك ما هي العلامة التي تظهر على المدير و المعلم عند الإقبال على التقاعد القلق ،

الضغط ، التعب ؟

ج8 : نعم هناك علامات تظهر على المقبل على التقاعد فغالبا ما تكون الفرحة و اسرور و خاصة معلمي

الطور الابتدائي سواء رجال أم نساء أما المدراء فغالبا ما يظهر عليهم التوتر و القلق .

المقابلة الثالثة :

تمت المقابلة مع رئيس مصلحة التقنية .

س1 : في ماذا تساعد هذه المصلحة المتقاعد و بما تقيده ؟

ج1 : تساعده في :

✓ مراقبة الملفات و تكوينها .

✓ المراقبة و إلقاء نظرة على جميع الوثائق .

✓ تكوينها ، هل كل المكونات موجودة أم لا أي وثائق الحالة المدنية و وثائق السيرة المهنية.

فبعد الاستقبال و التوجيه يرسل الملف إلى مصلحة التقنية لمراقبته ، و يتم فتحه على مستوى بطاقة الإعلام

الآلي حسب الطلب مع التنسيق مع مختلف الإدارات قصد مراقبة وضعيات المقبلين على التقاعد و ذوي

حقوقهم منها :

✓ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

✓ التأمينات الاجتماعية .

✓ الصندوق الوطني لغير الأجراء .

✓ الصندوق الوطني للبطالة .

✓ مديرية المجاهدين .

و هذا لتخفيف الأعباء على المؤمن الاجتماعي و تكوين الملف بجميع المواصفات التقنية الخاصة

بالمصلحة ثم إعداد جداول قصد إرسال الملفات إلى مصلحة التصفية .

تفيد المقبل في المساعدة على إجراءات التقاعد بأقل تعب .

المقابلة الرابعة :

تمت المقابلة مع رئيس مصلحة التصفية .

(التصفيات الأولية :

س1 : في مصلحة التقنية في آخر خطواتها جدول الملفات و إرسالها لهذه المصلحة المتمثلة في مصلحة

التصفية فما هي مهام هذه المصلحة و في ماذا تفيد المقبل على التقاعد ؟

ج1 : نعم بعد إرسال جداول بمحتوى الملفات تقوم مصلحة التصفية بتصفية الملفات و إعطاء الحق بالقبول

أو الرفض للمعني بالتقاعد .

س2 : لماذا يرفض الملف و لماذا يتم قبوله ؟

ج2 : - القبول عند بلوغ شرط السن ، تقاعد مباشر 60 سنة أو على الأقل 5 سنوات خبرة .

- الرفض حسب العمل و السن .

س3 : و هناك إقبال للذين خبرتهم 5 سنوات فقط و منهم من بلغ السن القانوني للتقاعد ؟

ج3 : نادر جدا تقريبا مفقودة .

س4 : هل يصبح للملف رقم أو رمز ؟ فما هو رمز عمال الطور الابتدائي ؟

ج4 : نعم و رمز الوظيف العمومي « F » بصفة عامة يشمل متقاعدي الطور الابتدائي .

- تصفية الملف بالقلم من قبل عامل يدعى المصفي و عامل آخر المحقق .

- التأكد من الصورة الشمسية ، الحساب البريدي ، صور طبق الأصل لبطاقة التعريف الوطني ، شهادة ميلاد ، تصريح شرفي ، شهادة عائلية ، شهادة بطلالة لزوج أو عمل لها للحصول على مبلغ علاوة الزوجة شهادة مجمل الخدمات ، قرارات خلال المسار المهني (عطلة ، ترقية ، زيادة الراتب) ، سنوات العمل و الأجور ، طلب التقاعد يؤخذ من عند الاستقبال .

- ثم المصفي يرسل الملف للمحقق لتثبيت و التحقق منه .

- و أخيرا يتم استخراج " رينا " التي يوضح فيها المبلغ الذي يصبحه راتبه الشهري بعد التقاعد .

ج) التصفية النهائية :

خاصة بالمعني بالتقاعد بعد المرور بالاستقبال و مصلحة التقنية و مصلحة التصفية و بعد تصفية الملف و التحقق منه و يصبه له رمز « F » و رقم ملفه مثال F9.7.15.123 و يصبح ملف تم الإمضاء عليه من قبل المحقق و المصفي و يصبح مبرمج في برنامج الإعلام الآلي المخصص للصندوق الوطني للمتقاعد Star يشمل كل ما يخص الملف ، تنفيذ المقبل على التقاعد في :

أنه يمكن للمعني بالأمر القبول أو الرفض ، حسب الرغبة ، الإطلاع على مبلغ الراتب .

المقابلة الخامسة :

تمت المقابلة مع رئيس قسم مصلحة المسار المهني .

س1 : ما هي مهام هذه المصلحة و في ماذا تتمثل ؟

ج2 : بعد مصلحة الاستقبال و التقنية و التصفية تأتي مصلحة المسار المهني و يتم فيها مراجعة و إحياء

المسار المهني أو الحياة المهنية للمعني بالتقاعد مثال الإطلاع على قرارات خلال المسار المهني و التحقق

مثال الترقية للمحافظة على القيمة المالية في الراتب عند التقاعد فهي تتواصل حتى بعد التقاعد أو زيادة في الراتب قد تكون من حقه لكن لم يتحصل عليها و الاطلاع العطل التي كانت من حقه و التحقق من شهادات العمل الغير متوفر فيها الاثبات فهذه الوثيقة ترسل من مصلحة التصفية ليتم التحقق منها في مصلحة المسار المهني و كذلك طلب التحقق من فترات العمل و يكون هذا القسم له اتصال بجميع ولايات الوطن .

س2 : كيف تفيد مصلحة المسار المهني المقبل على التقاعد أو المتقاعد ؟

ج2 : - حماية جميع حقوقه الترفيه و زيادة الراتب .

- مثال شخص كان عامل ب 5 أو 4 ولايات يمكن لمصالح الاتصال ببعضها و إثبات سنوات العمل للمعني بالأمر .

- إعادة إحياء المسار المهني لأن العام ينقسم إلى 4 فترات و في كل عام اقتطاع مبلغ معين ليكون موفر في راتبه بعد التقاعد و عبر كل الولايات .

المقابلة السادسة :

قمت بالمقابلة مع رئيس مصلحة مراجعة الملف .

س1 : في ماذا تتمثل مهام هذه المصلحة و ما هو الفرق بين مصلحة التصفية و مصلحة المراجعة ؟

ج1 : تتمثل هذه المصلحة مراجعة و استقبال الملفات في حالة ما إذا :

✓ طلبات مراجعة الأجور من قبل المؤمن الاجتماعي أو المؤسسة .

✓ طلبات مراجعة المسار المهني .

✓ مراجعات أخرى ...

✓ طلب يقدم عن طريق مصلحة الاستقبال .

مثال متقاعد عند إقباله لتقاعد كان أعزب و بعد مدة تزوج ليصبح له الحق في مبلغ علاوة الزوجة.

أو عند انتظار سنوات العمل من ولاية أخرى فإن جميع الاجراءات تكون بصفة عادية و عند وصول قرار جديد تقوم مصلحة المراجعة بإضافته في الملف .

س2 : في ماذا تفيد المتقاعد ؟

ج2 : - يمكنه إضافة أي وثائق كانت معطلة له .

- يمكن مراجعة الملفات و أي زيادة أو نقصان .



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة تبسة



كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم و تنمية

المسار المهني و الحياة الاجتماعية للعامل بعد التقاعد

هذه المعلومات سرية و لا تستخدم إلا لأغراض علمية و نرجو منكم مساعدتنا و الإجابة عن هذه الأسئلة بكل صدق و موضوعية و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة و شكرا

إشراف الأستاذ: باشا

صوالحية منير

إعداد الطالبة :

شهيناز

السنة الجامعية : 2017 / 2018 م

المحور الأول : البيانات الأولية .

1. الجنس : رجل امرأة
2. العمر : [60-50] [70-61] [80-71]
3. الحالة المدنية : أعزب متزوج مطلق أرمل
4. المؤهل التعليمي : مستوى تعليم متوسط مستوى تعليم ثانوي مستوى جامعي
5. ما هو منصبك السابق : معلم مدير نائب مدير
6. عدد سنوات الخبرة : 15 سنة 20 سنة فما فوق
7. عدد سنوات تقاعدك : [07-03] [12-08] أكثر من 12 سنة

المحور الثاني : الترقية و المكانة الاجتماعية بعد التقاعد :

8. هل كان عملك مجرد مهام تقوم بها ؟ نعم لا
9. إذا كانت الإجابة نعم لماذا ؟
.....
.....
10. إذا كانت الإجابة لا فهذا راجع إلى :
.....
.....
11. هل تحصلت على فرصة للترقية خلال مسارك المهني ؟
نعم لا
12. في حالة الإجابة بنعم هل الترقى كانت في :
المنصب المرتبة

13. ما الذي كان سببا في حصولك على الترقية ؟

الأقدمية الكفاءة التكوين

أخرى أذكرها:

.....

14. من خلال تجربتك السابقة للترقية المهنية هل الترقية أفادتك في :

المسار المهني المكانة الاجتماعية

15. هل تغيرت الدرجة التي تحتلها في السلم الاجتماعي بعد التقاعد ؟

نعم لا

16. الزيادة المالية في راتبك التي جنيتهما بفضل الترقية المهنية أثناء فترة العمل هل استمرت بعد التقاعد ؟

نعم لا

17. هل ازدياد القيمة المالية في راتبك نتيجة الترقية زادتك قيمة اجتماعية ؟

نعم لا

18. هل غيرت القيمة المالية تعامل أفراد المجتمع معك ؟

نعم لا

19. هل المكانة الاجتماعية التي تحصلت عليها بفضل الترقية المهنية تغيرت بعد التقاعد ؟

نعم لا

20. التقدير و الاحترام الذي تحصلت عليه بسبب منصبك هل تواصل بعد التقاعد ؟

نعم لا

21. المكانة الاجتماعية التي تحتلها بعد التقاعد من العمل تتمثل في مكانة :

مرموقة عادية أقل من عادية

22. هل كان هناك نوعا من التودد إليك من قبل أفراد المجتمع أثناء مسارك المهني ؟

نعم لا

23. إذا كانت الإجابة نعم فهل استمر هذا التودد بعد التقاعد ؟

نعم لا

المحور الثالث : تأثيرات العمل و العلاقات الاجتماعية بعد التقاعد .

24. هل إقبالك للتقاعد كان من :

إختيارك إجباريا وفق القانون

25. هل استمرت تأثيرات العمل عليك حتى بعد التقاعد ؟

نعم لا

26. هل للعمل تأثيرات غيرت مجرى حياتك ؟

نعم لا

27. العلاقات الاجتماعية التي كونتها خلال فترة العمل هل استمرت بعد التقاعد ؟

نعم لا

28. العلاقات الاجتماعية التي اندثرت فهذا راجع لأن سببها كان مصلحة شخصية ؟

نعم لا

29. هل عند فقدان المنصب الذي كنت تشغله نقص تفاعلك الاجتماعي ؟

نعم لا

30. هل تواجه في مرحلة التقاعد ضغوطات مختلفة ؟

نعم لا

31. في حالة الإجابة بنعم هل ذلك راجع إلى :

كثرة وقت الفراغ كثرة الالتزامات العائلية تدني المكانة الاجتماعية

أخرى أذكرها :

.....

32. ما هي أكثر المرافق التي ساعدتك في قضاء وقت فراغك عند التقاعد ؟

المساجد المقهى عمل جديد

33. هل التغيير الذي واجهك عند الانتقال من العمل إلى مرحلة التقاعد أثر على تصرفاتك و تعاملاتك

الاجتماعية ؟

نعم لا

34. هل أنت متقبل للتحويل الذي واجهك في مجال العمل إلى مجالات الحياة اليومية ؟

نعم لا

ملخص :

كانت هذه الدراسة تحت عنوان المسار المهني و الحياة الاجتماعية للمتقاعد حيث كانت العينة متقاعدِي الطور الابتدائي حاولنا دراسة الموضوع نظريا ثم تطبيقها ميدانيا من خلال معرفة تأثير المسار المهني على طبيعة الحياة الاجتماعية لمتقاعدي الطور الابتدائي من خلال الأسئلة التي طرحناها في الاستمارة التي تتمحور حول الترقية ، العلاقات الاجتماعية ، التفاعل الاجتماعية ، المكانة الاجتماعية و وجدنا أن للمسار المهني تأثير عميق على طبيعة الحياة الاجتماعية للمتقاعد .

RESUME :

Nous avons tenté d'étudier théoriquement le sujet et de l'appliquer ensuite sur le terrain en connaissant l'impact du cheminement de carrière sur la nature de la vie sociale des retraités l'étape primaire à travers les questions que nous posions sous la forme de promotion , l'interaction sociale , le statut social et a constaté que le cheminement de carrière a un impact profond sur la nature de la vie sociale du retraité .

RESUME :

The study was under the title of career track and the social life of retiree , where the simple was the primary stage retirees .

We tried to study the subject theoretically and then applied it on the ground by knowing the impact of the career path on the nature of the social life of the primary stage retirees through the questions we posed in the form that revolves around promotion , social interaction , social status and found that the career path has a profound impact on the nature of social life of the retiree .