

## العوامل التنظيمية المؤدية إلى التقاعد المبكر

عثمان عزالدين<sup>(1)</sup>، مبارك بوحنفص<sup>(2)</sup>.

(1). (2) مخبر الأرخونوميا و الوقاية من الأخطار. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران 2

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تقف وراء مطلب الذهاب المبكر إلى التقاعد و قد خلصت نتائج بعض الدراسات السابقة إلى تعدد أسباب هذه الظاهرة، فمنها ما ارتبط بالوضع الصحي و العائلي لطالب التقاعد، و منها ما تعلق بظروفه المهنية و التنظيمية، بينما أسباب أخرى كان دافع الفرد فيها شخصيا لإكمال مشوار عمره بعافية و سلامة بعد مسار مهني طويل.

أجريت الدراسة الميدانية على عينة مكونة من 209 عامل لشركة نقل و تحويل المحروقات بالجزائر، موزعين على فئات عمرية و مستويات وظيفية . لتحديد العوامل وراء التقاعد المبكر تم استخدام استبيانين، يتعلق أحدهما بالمخاطر النفسية الاجتماعية بينما يرتبط الثاني بالتحكم في ظروف العمل، و ذلك بعد إتمام التحقق من خصائصهما السيكومترية .

أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين مطلب التقاعد المبكر و العوامل التنظيمية من جهة و عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مطلب التقاعد و متغيرات الجنس، السن، الأقدمية في العمل، الرتبة من جهة أخرى.

أظهرت النتائج على أن للعوامل التنظيمية تأثيرا واضحا في مطلب التقاعد المبكر دون تمييز بين فئات العمال مما يعزز ضرورة التحسين المستمر للظروف التنظيمية للعمل حتى يتسنى للفرد تفعيل جميع قدراته و للمؤسسة أن تحدد من درجة هذا الانسحاب المبكر لعناصرها.

الكلمات المفتاحية: العوامل التنظيمية، التقاعد المبكر، ظروف العمل

### **Résumé :**

Cette étude vise à identifier les facteurs qui sont à l'origine de la demande précoce de retraite.

Des études précédentes ont conduit à une multiplicité de causes de ce phénomène, dont certaines sont liées à la santé et à la situation familiale du demandeur de retraite, et que certaines d'entre elles sont rattachées aux conditions professionnelles et organisationnelles, alors que d'autres ont motivé personnellement l'individu à mener le reste de sa vie en toute quiétude et dans le bien être après une longue carrière de travail.

L'étude sur le terrain a été menée sur un échantillon de 209 travailleurs d'une société algérienne de transport et de transformation d'hydrocarbures, répartis en groupes d'âge et en niveaux fonctionnels. Pour déterminer les facteurs à l'origine de la retraite anticipée, deux questionnaires ont été utilisés, l'un sur les risques psychosociaux et l'autre sur le contrôle des conditions de travail après avoir vérifié leurs caractéristiques psychométriques.

Les résultats indiquent l'existence d'une corrélation entre la demande précoce de retraite et les facteurs organisationnels d'une part et l'absence de différences statistiquement significatives entre la demande de retraite et les variables de genre, d'âge, d'ancienneté au travail et de grade d'autre part.

Les résultats montrent que les facteurs organisationnels ont un effet clair sur la demande de retraite anticipée sans distinction entre les catégories des travailleurs. Ceci favorise la nécessité d'améliorer continuellement ces facteurs organisationnels pour permettre à l'individu d'activer toutes ses capacités et à l'entreprise de limiter le degré de retrait précoce de ses éléments.

**Mots clés :** facteurs organisationnels, retraite anticipée, conditions de travail

## 1-المقدمة:

يعتبر الذهاب إلى التقاعد تحولاً محورياً في المسار المهني للعامل هذا من جهة، و من جهة ثانية أصبحت ظاهرة الذهاب إلى التقاعد المبكر عنواناً لهدر الموارد البشرية و خسارة للكفاءات، حيث يشكل هذا الانسحاب المبكر أيضاً عبئاً و اختلالاً مالياً في موازنات صناديق المعاشات. في هذا السياق، يعيش عالم الشغل في الجزائر آثار هذه الظاهرة السلبية من خلال عدد العمال الذين اختاروا الذهاب إلى لتقاعد المبكر مقارنة بالذين يفضلون البقاء في النشاط المهني إلى غاية بلوغ السن القانوني للتقاعد.

يتفق معظم الباحثين على أن الذهاب المبكر للتقاعد تقف وراءه عوامل عديدة منها العوامل الشخصية و الاجتماعية و التنظيمية و الاقتصادية. و في هذا السياق اتفقت دراسة كل من الغامدي (2001) و سماعنة (2005) و العماري (2007) و سعدا (2014) على أن اتجاهات الأفراد نحو التقاعد المبكر تقف وراءها أسباب نفسية و اجتماعية و صحية و مادية و وظيفية.

فيما سلط "تيري" (Thierry, 2005) الضوء على العوامل الشخصية، فإن "بوتي" (Petit, 2013)، قد خلص في دراسة

مقارنة بين عمال فرنسيين وكنديين إلى أن العامل الاجتماعي و الأسري غلب على توجه المهنيين الفرنسيين، أما

الكنديون فكان دافعهم الرئيس للتقاعد المبكر هو العامل المالي. كذلك تناولت "هانزي" (Hansez, 2005) في

دراساتها العوامل الشخصية و العوامل التنظيمية و بخاصة قلة الاعتراف و غياب الاهتمام المستمر بالعامل، و هي تتفق

مع ما ذهبت إليه دراسة "أوبير" (Aubert, 2016) حول المقارنة بين القطاع العام و الخاص بفرنسا، بحيث وجد أن

العامل الشخصي و العامل التنظيمي كالضغط المهني و قلة الاهتمام بتنمية الكفاءات هما الأكثر تحفيزا على الذهاب

المبكر للتقاعد.

يرى كل من "بارك" (Park, 2010) و "ديكلو" (Duclos, 2014) أن العوامل التنظيمية تلعب دورا معتبرا في اتخاذ قرار

الذهاب المبكر للتقاعد، و من أهمها عدم القدرة على التحكم في العمل بسبب الأعباء المهنية العالية. كما تناول

"قولي" (Goulet, 2010) في دراسته توجه الأطباء إلى التقاعد المبكر لأسباب تنظيمية و إدارية. و قد وجد كل من

"باهو" (Bahu et al, 2010) و عويسي (Aouici, 2016) في دراستيهما أن عامل تنظيم المسارات المهنية وراء تدهور

الظروف المهنية و الحالة الصحية للأجراء بحيث يتسبب هذا العامل عند "ديكلو" (Duclos, 2014) في بروز مخاطر

نفسية و اجتماعية. في حين أظهر "لافيل" (Laville, 2004) أن المطالب النفسية و عبء العمل و عوامل تنظيم الوقت

تلعب دورا في قرار الذهاب المبكر نحو التقاعد. و هنا يتفق مع "توركوت" (Turcotte, 2005) الذي وجد أن متطلبات

العمل العالية و قلة حرية اتخاذ القرار و الشعور بالإرهاق هي العوامل الرئيسية التي تقف وراء التقاعد المبكر.

على قلة الدراسات المتعلقة بالتقاعد المبكر في الجزائر؛ أظهرت الباحثة زرنوح (2014) في دراستها حول دوافع التقاعد المسبق لدى المعلمات أن العوامل الاجتماعية (العلاقات الزوجية و رعاية الأطفال) و العوامل التنظيمية (اكتظاظ الأقسام و تنظيم مكان العمل) هي من أهم أسباب الذهاب للتقاعد المبكر.

إن الضغوط التنظيمية كارتفاع متطلبات العمل و قلة مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات و قلة الدعم النفسي و الاجتماعي هي أهم الأسباب الدافعة للتقاعد المبكر حسب "ماشادو" (Machado, 2015). غير أن "هانزي" (Hansez, 2005) ركزت على عوامل مثل إرغامات المهمة و ضغط الوقت و وجود مخاطر محتملة في العمل و قلة التخطيط للعمل و نقص الموارد الضرورية كدوافع أساسية للذهاب المبكر للتقاعد.

يتضح مما سبق أن العوامل التنظيمية هي من أهم أسباب التقاعد المبكر، مما يجعلنا نتساءل عن دور هذه العوامل في الذهاب للتقاعد المبكر بالجزائر. لهذا، يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف الأول: تحديد العلاقة بين مطلب التقاعد المبكر و العوامل التنظيمية التي تخص (1) تسيير الموارد الضرورية،

(2) أداء المهام، (3) إدارة الوقت، (4) مراقبة المخاطر، (5) تخطيط العمل، و (6) حرية اتخاذ القرار.

الهدف الثاني: اختبار الفروق بين المتغيرات الديمغرافية حول (1) الجنس، (2) السن، (3) الأقدمية في العمل، و (4)

الرتبة، فيما يخص مطلب التقاعد المبكر.

2: الطريقة والأدوات:

## 1.2: العينة

تم إجراء الدراسة على عينة من عمال مؤسستي نقل و تحويل الغاز الطبيعي قوامها 209 موزعين حسب متغير الجنس على 143 ذكورا و 66 إناثا. و حسب متغير الرتبة إلى 138 إطارا و 64 تقني تحكّم، 17 عاملا مهنيا و 8 موظفا إداريا. بينما ذوي الأقدمية فتتراوح ما بين (أقل من 25 سنة- أكبر من 55 سنة) و متوسط العمر ( 39,52 سنة).

## 2.2: أدوات البحث

تم استخدام أداتين لجمع المعطيات، تمثلت الأداة الأولى في استبيان "روبرت كرزاك" (Karasek, R, 1990)

بينما الأداة الثانية فتمثلت في استبيان "إيزابيل هانزي" (Hansez, I, 2003)

### 2-2-1: مقياس "روبرت كرزاك" (Karasek, R, 1990):

يقيس هذا الاستبيان الضغوط النفسية و الاجتماعية أثناء العمل بغرض تحديد العوامل المؤدية للذهاب نحو التقاعد

المبكر. يعد هذا الاستبيان من أكثر الأدوات استعمالا في تشخيص حالات الإجهاد المهني الشديد، في ميادين

مختلفة كالطب و التعليم و لصناعات التحويلية. إلخ...

بني هذا الاستبيان طبقا للنموذج النظري الذي حدده "كرزاك" (Karasek) حول تعريفه للإجهاد. حسب ما ورد في

دراسة "فان فاسينهوف" (Van Wassenhove, 2014) فإن الإجهاد هو " الإنهاك البدني و الذهني الناتج عن

العبء النفسي للعمل مع ضيق أو انعدام الحرية في اتخاذ القرار وغياب الدعم الاجتماعي". يحتوي هذا الاستبيان

على 26 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، و يحمل، وفق سلم ليكرت، على أربعة بدائل (لا أوافق على الإطلاق، غير موافق، موافق، موافق بشدة).

يتمثل البعد الأول في المطلب النفسي الذي يتناول ثقل العمل على الفرد من خلال كثافة و كمية العمل المطروحة إضافة إلى السرعة المطلوبة في أداء المهمة. أما البعد الثاني، فإنه يشير إلى الحرية الممنوحة للعامل و التي تتيح له المشاركة في القرارات و استخدام الكفاءات و تطويرها. كما يعتمد البعد الثالث المتعلق بالدعم الاجتماعي على ما يقدمه الزملاء و رؤساء العمل من مساندة في حل المشكلات و المشورة و طمأنة العمال في مواجهة الآثار السلبية لمتطلبات العمل.

لقد تم التأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس "كرزاك" (Karasek, R, 1990) في بيئات مختلفة منها على سبيل المثال لا الحصر: البيئة الفرنسية "نيدهامر و آخرون" (Niedhammer et al, 2006)، البيئة الفارسية "شويينه و آخرون" (Choobineh et al, 2011)، البيئة الجزائرية (حيواني، 2016)، حيث تراوح معامل ثبات المقياس بين (0,55 – 0,80)، أما في دراستنا الحالية فقد بلغ معامل الثبات ألفا لكرونباخ ما بين (0,71-0,64)، في حين كانت قيمة معامل الثبات بالتجزئة النصفية ما بين (0,91-0,71)

2-2-2- مقياس التحكم في ظروف العمل ل "هانزي" (Hansez, I, 2003):

لتحديد العوامل التنظيمية المؤدية للذهاب نحو التقاعد المبكر، تم استخدام مقياس "هانزي" (Hansez, 2003)، الذي يتضمن 80 فقرة موزعة على ستة أبعاد و هي: الموارد الضرورية، أداء المهمة، تسيير المخاطر، تخطيط العمل، ضغط الوقت، رؤية المستقبل. تقدم الإجابات على كل فقرة باختيار أحد البدائل الأربعة (أبدا أو نادرا، من

وقت لآخر، بانتظام، تقريبا أو دائما). و حسب "هانزي" (Hansez, 2008)، فإن هذا المقياس يتمتع بخصائص

سيكومترية قوية إذ وصل معامل الثبات ما بين (0,89 و 0,93). أما في البيئة الجزائرية، بلغ معامل الثبات عند

(دربال، 2013) ما بين (0,70 و 0,83)، أما في دراستنا فقد وصل معامل الثبات ما بين (0,64 و 0,83).

### 2.2.3: إجراءات تطبيق أداتي الدراسة:

سلمت نسخ الأداتين داخل أطرفة على عمال مؤسستي نقل و تحويل الغاز الطبيعي بطريقة العينة العشوائية

الطبقية. ضمت الأطرفة كذلك، دليلا يوضح كيفية ملئ البيانات و يشرح الأهداف العلمية للدراسة. نظرا لكثرة

فقرات الاستبيانين و انشغالات أفراد العينة، فقد سمح لهم بإرجاع الإجابات داخل ظرف مغلق بعد فترة يوم واحد.

من أصل 260 نسخة موزعة، استرجع الباحثان 223 نسخة و تم قبول 209 منها للتحليل بينما ألغي الباقي لعدم

استيفاء شروط الإجابة. بعدها، تم إجراء تفرغ البيانات و تهيئتها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS. 20). أثناء ذلك، قام الباحثان باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا لكرونيباخ

- معامل ارتباط بيرسون

- تحليل التباين أحادي الاتجاه (Anova One Way) متبوعا بالاختبار البعدي (LSD - Post Hac)

- اختبار "ت" (t-test)



### 3: النتائج

خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين مطلب التقاعد المبكر و كل

من العوامل التنظيمية المتحكمة في ظروف العمل التالية.

- بلغت قيمة العلاقة الارتباطية بين مطلب التقاعد المبكر وعامل تسيير الموارد الضرورية  $r=0,23$
- وصلت العلاقة الارتباطية مع عامل إدارة الوقت إلى قيمة  $r=0,29$
- مع عامل مراقبة المخاطر كانت قيمة العلاقة الارتباطية مع مطلب التقاعد المبكر تساوي  $r=0,30$ .
- هناك علاقة ارتباطية بين مطلب التقاعد المبكر و عامل تخطيط العمل  $r=0,42$
- دلت القيمة التي تساوي  $r=0,49$ ، على وجود علاقة ارتباطية مع عامل أداء، المهام.
- بينت النتائج كذلك، وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين مطلب التقاعد المبكر و عامل حرية اتخاذ القرار بقيمة  $r=0,31$

أما نتائج دراسة الفروق بين المتغيرات الديمغرافية فيما يخص مطلب التقاعد المبكر، فكانت كالآتي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين ( ذكور/إناث)، عند تطبيق اختبار (t-test) مع قيمة "ت" تساوي 1,38 و مستوى دلالي (Sig=0,17)

- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 تعزى لمتغير السن لعامل مطلب التقاعد المبكر، بين الفئات لأقل من 25 سنة، و (26-35) سنة، و(36-45) سنة ، و فئة أكبر من 55 سنة و ذلك بعد المرور إلى

الاختبار البعدي Post Hac بطريقة LSD؛ بينما أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين فئة (46-

55) سنة و باقي الفئات الدنيا.

- لا توجد فروق دالة إحصائية (Sig=0,958) عند مستوى 0,05 بين الفئات تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

- دلت القيمة الدلالية (Sig=0,580) بعدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين مستويات الرتب.

#### 4: المناقشة

إذا اعتبرنا التقاعد المبكر ظاهرة سلبية فإن العوامل التنظيمية المرتبطة بها لها اتجاه سلبي و بالتالي تفسر على أن

هناك صعوبة في التحكم بهذه العوامل. نستنتج من ذلك أن العمال الذين تنقصهم الموارد الضرورية  $r=0,23$  لا

يمكنهم مواجهة الظروف الصعبة و هنا؛ تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة "بيرتران" (Bertrand,

2010) و دراسة "بارك" (Park, 2010)، من أن نوعية ظروف العمل و خاصة المتطلبات النفسية العالية تؤثر

في مطلب الذهاب إلى التقاعد المبكر. إن إدارة الوقت بوتيرة سريعة و مكثفة تسبب ضغطا على العمال يدفعهم

إلى تبني أسلوب التسويف وتأخير العمل الذي يحدث تراكمات تفقدتهم التحكم في العملية التنظيمية. تماما مثل ما

أظهره "دي زانيت" (De Zanet, 2004) في دراسته من أن 34% من الإطارات يصرحون بعدم كفاية الوقت لأداء

مهامهم. إن العمال الذين يدركون خطورة الخطأ المحتمل و وقوع الحوادث البليغة يستشعرون نتائجها السلبية و ما

يترتب على ذلك من آثار بدنية و نفسية و عقلية قد تعيق إكمال مسارهم المهني إلى نهايته، و هذا ما يعجل بهم إلى

الذهاب المبكر للتقاعد. تشير العلاقة الارتباطية بين التقاعد المبكر مع عامل تخطيط العمل إلى وجود خطط و

إجراءات تنظيمية صارمة تلزم العمال بإتباعها و تنفيذها دون مناقشة أو مراجعة أو مشاركة. و هذا تماما مثل ما توصل إليه "دي زانيت" (De Zanet, 2004) في دراسته من أن محتوى العمل و أعبائه يوجه نسبة 18 % من العمال نحو التقاعد المبكر. إن الإرغامات المهنية التي تؤكد على الانضباط في أداء المهام ( $r=0,49$ ) تضع العمال في مواقف تنبئ بعدم وضوح التكليف لديهم مع قلة فهمهم و إدراكهم للدور المنوط بهم. كما وجد "دي زانيت" (De Zanet, 2004) في هذا السياق أن 56 % من الأجراء يغيرون مهامهم الأصلية بأخرى غير مسطرة. تشكل تنمية الكفاءات واستقلاليتها عاملا محسنا لظروف العمل. لذلك؛ تفسر العلاقة الإرتباطية بين عامل حرية اتخاذ القرار و الظاهرة السلبية للتقاعد المبكر بسوء استخدام الكفاءات و تضيق هامش الحرية لديهم مما يشعروهم بالتبعية و الشعور بالدونية و قلة الاعتراف و التقدير. تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من "أوبير" (Aubert, 2016) و "بيرتران" (Bertrand, 2010) من أن ضعف تنمية الكفاءات وراء مطلب التقاعد و لا سيما عند فئة الشباب.

أظهرت النتائج كذلك، عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 تدفع إلى مطلب التقاعد توزع إلى متغير الجنس. و هنا؛ تتفق مع دراسة سماعة (2008)، و دراسة سعدا (2014) و التي أسفرت نتائجها على عدم وجود فروق دالة توزع لمتغير الجنس. في المقابل أظهرت دراسة رويشو (Robichaud, 2000) استحواذ جنس الإناث على 67,2% من مجموع 36 ألف عامل طلبوا الذهاب المبكر للتقاعد مما يفسر حرص الأمهات على إكمال رعاية الأولاد بالبيت، إضافة إلى رغبتهم في الإبقاء على تمام الصحة و العافية.

أظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية تحت على التقاعد المبكر توزع إلى متغير السن إلا فيما تعلق  
بفئة منتصف العمر (46-55 سنة) التي لها فروق مع باقي الفئات. تتفق هذه النتائج مع دراسة سماعنة (2008) و  
دراسة الحواجري (2016) بعدم وجود فروق دالة إحصائية توزع لمتغير السن. بينما أظهرت دراسات كل من  
الغامدي (2001) و العماري (2007) و سعدا (2014) بوجود فروق دالة إحصائية و لصالح فئة اقل من 30 سنة  
التي لديها رغبة أعلى في الذهاب إلى التقاعد المبكر و هي تتفق تماما مع دراسة "بيرتران" (Bertrand, 2010).  
يفسر هذا الحال بأن الفئة أقل من 30 سنة لا تملك الخبرة الكافية، و لا تتوافق مع طبيعة عملها ولم تستطع بناء  
هوية مهنية متينة و بالتالي فهي تستعجل تحقيق آمالها و طموحاتها. في المقابل، يظهر دائما عند (Bertrand,  
2010) أن الفئة الأقل رغبة في التقاعد هي الممتدة أكثر من 51 سنة و يفسر ذلك بأنها ربما أسست لإستراتيجية  
التكيف مع عمل المؤسسة و قد وجدت حلولاً لكل اهتماماتها و أصبحت أكثر توافقاً مع عملها نظراً للنضج و  
الخبرة، بالإضافة إلى أنها باتت غير بعيدة من التقاعد الكلي. اتفقت النتيجة التي توصل إليها البحث فيما تعلق  
بفئة (46-55 سنة) مع دراسة (Park, 2010) إذ وجد أن فرداً واحداً من كل خمسة عمال ما بين 40 إلى 52 سنة  
يرغب في الذهاب إلى التقاعد. يفسر هذا الأمر بأن هذه الفئة هي المعنية أكثر بموضوع التقاعد المبكر بوصفها  
مرحلة منتصف العمر و فيها تتراكم العوامل الضاغطة مع الشعور بالإرهاق و التعب. تشجع التسهيلات القانونية  
المتاحة أيضاً هذه الفئة على الذهاب المبكر نحو التقاعد.

فيما يتعلق بمتغير الأقدمية في العمل، أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تدفع إلى مطلب التقاعد المبكر و هي تتفق مع دراسة سماعنة (2008) ودراسة العماري (2007) التي دلت بعدم وجود فروق دالة إحصائية توغز لمتغير سنوات الخدمة. بالمقابل أظهرت دراسة الغامدي (2001) أن الذين يملكون أقل من 20 سنة أقدمية لهم رغبة نحو التقاعد المبكر أكثر من الذين لهم اقدمية أكثر من 21 إلى 40 سنة لقرب هذه الفئة الأخيرة من سن التقاعد القانوني، مما يفسر عجز بيئة العمل إلى توفير ظروف مهنية مناسبة تمنحهم الاستقرار و الطمأنينة.

فيما يخص متغير الرتبة، أوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مختلف الرتب تدفع إلى مطلب التقاعد المبكر و هي تتفق مع دراسة الحواجري (2016). نستنتج من ذلك، أنه لا وجود لفروق ذات دلالة بين الرتب سواء أكانت طبيعتها مدنية أم عسكرية.

##### 5: خلاصة

اتضح، من نتائج الدراسة، أن العوامل التنظيمية التي يعيشها جميع العمال و الصعوبات التي يواجهونها هي التي تدفعهم للخروج من دائرة العمل مبكرا نظرا لقللة التحكم فيها. فيما تعلق بعامل حرية اتخاذ القرار؛ فإن السبب يعود في ذلك إلى تدمير العمال لضعف استخدام و استغلال قدراتهم و مهاراتهم في بيئة عمل يغلب عليها التكرار و الرتابة. تبين كذلك من نتائج هذه الدراسة، عدم وجود فروق دالة إحصائية حول العوامل التنظيمية المؤدية إلى التقاعد المبكر تعزى لمتغيراتهم الشخصية و ذلك أمر طبيعي كون هذه العوامل التي يعيشها مجتمع الدراسة ليست مختلفة فيما بينهم و بناء عليه؛ فإن تأثيرها متقارب بشكل كبير. لذلك؛ ينبغي على المؤسسات أن تملك رؤية

واضحة للاستثمار البشري من أجل وقاية و حماية مواردها الفردية و الجماعية، و أن تعمل على تبسيط و تسهيل

الإجراءات التنظيمية لغرض التحكم في إدارتها.

## المراجع:

- بدرية مبارك العماري. (2007). دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات بدولة قطر: العوامل و علاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية، (رقم 11)، 39 صفحة.
- بيان محمد عبد الرحمن سماعنة. (2008). اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه. (رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية).
- سعيد بن أحمد شويل الغامدي. (2001). اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات. (رسالة ماجستير، جامعة أم القرى).
- قاسم مرضي سليمان الحواجري. (2016). العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة. (الجامعة الإسلامية - فلسطين).
- كريمة حيواني. (2016). الخصائص السيكومترية للنسخة المعربة لاستبيان محتوى العمل لروبرت كرزاك. مجلة دراسات وأبحاث. (العدد 25).
- كريمة حيواني. (2016). مصادر الضغط المهني لدى أطباء المؤسسات الاستشفائية حسب استبيان محتوى العمل لروبرت كرزاك - JCQ دراسة وصفية تحليلية بمستشفى (أم البواقي). مجلة سلوك (العدد 03). (ص 209-236).
- كريمة دربال. (2013). تقنين اختبار «WOCCQ» لتشخيص الضغط المهني لدى القابات. (رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي).
- محمد عماد سعدا. (2014). اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر "دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق. مجلة جامعة دمشق، المجلد 30 (رقم 01)، 33 صفحة.
- زرنوح حياة. (2014). عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات. (رسالة ماستر، جامعة بسكرة).

## Références :

- Aouici S., (2016). Le passage à la retraite en période de réformes : vécu et expériences , *Retraite et société*, n° 74, p. 118-144.
- Aubert, P. (2016). Les motivations de départ à la retraite des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires : une comparaison. *Retraite et société* 73.157-173
- Bahu, M., Coutrot, T., Herbert, J.B., Merilliod, C., Rouxel, C. ( 2010). Parcours professionnels et état de santé . *Dossiers solidarité et santé (14)*, 12 pages <http://www.epsilon.insee.fr:80/jspui/handle/1/13386>
- Bertrand, F., Peters, S., Pérée, F., Hansez, I. (2010). Facteurs d’insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : Analyse comparative des groupes d’âges. *Presses Universitaires de France « Le travail humain »*. Vol. 73 ( pages 213 à 237). DOI 10.3917/th.733.0213
  
- Choobineh,A. Ghaem, I H. Ahmedinejad, P. (2011). Validity and reliability of the Persian (Farsi) version of the Job Content Questionnaire: a study among hospital nurses. *Eastern Mediterranean Health Journal*, Vol. 17 No. 4
- De Zanet, F., Hansez, I., Bossut, M., Vandenberghe, C., & De Keyser, V. (2004). Le vécu des changements organisationnels par les travailleurs : une perspective transactionnelle. *Presses Universitaires de France « Le travail humain »*. Vol. 67 ( 257 à 281).DOI 10.3917/th.673.0257
- Duclos, L. (2014). Les conditions de travail comme condition du travail. *La revue des conditions de travail (01)*. *Anact. Lyon*
- Hansez, I., Bertrand, F., De Keyser, V., & Pérée , F. (2005). Fin de carrière des enseignants : vers une explication du stress et des retraites prématurées . *Presses Universitaires de France « Le travail humain »*. Vol. 68 (193 à 223). DOI 10.3917/th.683.0193.
- Laville, A., Gaudart, C., Pueyo, V. (2004). Vieillesse et travail. Brangier, E., Lancry, A., Louche, C. . *Les dimensions humaines du travail .Theories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations*. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00560059>. 2011.
- Machado, T. (2015). *La prévention des risques psychosociaux*. Rennes : Presses Universitaires Rennes.
- Niedhammer, I. Chastang, J.-F. Gendrey, L. David, S. Degioanni, S. ( 2006). Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du «Job Content Questionnaire» de Karasek : résultats de l’enquête nationale SUMER. *Santé publique* , Volume 18, no 3, pp. 413-427
- Park, J. (2010). Facteurs de santé et retraite anticipée chez les travailleurs âgés. *Perspective. Statistique Canada* , 75(001) –X.
- Petit, M . (2013). Vieillesse et temporalités sociales : Une comparaison France – Québec. Thèse doctorat. Université René Descartes - Paris V, HAL Id: tel-00856600
- Robichaud, S., Maltais, D., Larouche, G. (2000). Les jeunes retraités : entre l’enchantement et le désenchantement. *Nouvelles pratiques sociales, vol 13(79–93.)*.
- Thierry, D . (2005). La retraite, quelle identité après le travail. École de Paris du management
- Turcotte, M., Schellenberg, G. (2005). Stress au travail et retraite. *Perspective. Statistique Canada*, 75(001)-XIF .

- Wim Van Wassenhove. (2014). Modèle de Karasek. sous la direction de Philippe Zawieja et Frank Guarnieri. Dictionnaire des risques psychosociaux, Le Seuil, pp.170-174, 978-2-02-110922