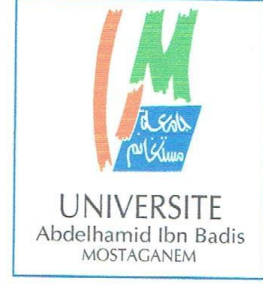




وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم



كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل بعنوان

التوجهات المهنية المتاحة ما بعد التقاعد
دراسة عينة من متقاعدي بلدية سيدي لخضر -
مستغانم

الأستاذ المشرف

من إعداد الطالب (ة):

* عثمان عزالدين

• زهية حمزة .

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضراً	أ. كرايبيبة أمينة
مناقشا	أستاذ محاضراً	أ. مناد سميرة
مشرفا ومؤظرا	أستاذ محاضراً	أ. عثمان عز الدين

نسخة مصححة
أ. عثمان عزالدين

السنة الجامعية : 2024/2023

A. A. F. F. F.



وزارة التربية والتعليم العالي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم



كلية العلوم الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم إجتماع

تخصص : علم إجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل بعنوان

التوجهات المتاحة للعمل بعد التقاعد
دراسة عينة من متقاعدي بلدية سيدي لخضر -
مستغانم

الأستاذ المشرف

من إعداد الطالب (ة):

* عثمان عزالدين

• زهية حمزة .

لجنة

الأستاذ	الرتبة	الصفة
د. خوجة خالد صديق		رئيسا
د. حيرش بغداد ليلى		مناقشا
د. عثمان عزالدين	أستاذ محاضر صنف أ	مشرفا و مؤطرا

ة

المن

قش

ة:

السنة الجامعية : 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الشكر الأول والأخير للعزيم المنان ذو كل الفضل على العباد، لله الذي قدرني و أعطاني القوة والعزم لأكمل بحثي المتواضع .

اقدم جزيل الشكر للأستاذ المشرف الذي ساعدني كثيرا بتوجيهاته .

كما أشكر لجنة المناقشة كل باسمه وبمقامه على قبول مناقشة مذكرتي

كذلك بدون نسيان كل من ساعدني بالكثير من التوجيهات في هذا البحث اشكرهم جميعا .

الإهداء

الى نفسي الطموحة جدا لقد ظننت اني لا أستطيع ولكن من قال أنا لها وصلها وإن أبت أتيت بها رغما عنها، انا اليوم اقف على عتبة تخرجى وأقطف ثمار تعبي وأرفع قبعتي بكل فخر ، فاللهم لك الحمد قبل ان ترضى ولك الحمد اذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، لأنك وفقنتى على إتمام هذا العمل وتحقيق حلمي

أهدي هذا النجاح

الى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود واعطاني بدون مقابل الى من علمني أن الدنيا كفاح و سلاحها العلم والمعرفة والأدب والأخلاق، الى من غرس في روحي مكارم الأخلاق ، داعمي الأول في مسيرتي وسندي وقوتي وملاذي بعد الله ... الى فخري واعتزازي

(والدي)

الى من جعل الله الجنة تحت اقدامها ، واحتضني قلبها قبل يدها، وسهلت لي الشدائد بدعائها، إلى القلب الحنون ، والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات، سر قوتي ونجاح قوتي ونجاحي ومصباح دربي الى وهج حياتي.

والدتي

الى ضلعي الثابت وأمان أيامي الى ملهبي نجاحي وصناع قوتي ، صفوة ايامي ، وسلوة اوقاتي الى الشموع التي تسير لي الطريق إلى من شددت عضدى بهم فكانوا لي ينابيع ارتوي منها.

الى خيرة ايامي و صفوتها الى قرة عيني

(اختي اخواني)

لكل من كان عوننا وسندا لي في هذا الطرق أهديكم هذا الانجاز وثمره نجاحي الذي لاطلما تمنيته ونت أنتظره.

وها أنا اليوم أتمم أول ثمراته راجية من الله تعالى أن ينفعني بما علمني وأن يعلمني ما أجهل وأن يجعله حجة لي لا علي

ملخص:

لقد هدفت هذه الدراسة لتحديد الاطر المهنية المتاحة أمام المتقاعدين، إضافة إلى تحديد أبرز العوامل التي من شأنها التأثير على المسار المهني للمتقاعدين، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة قمنا بتوزيع استمارة على عينة قدرها 105 متقاعد ضمن قطاعات مختلفة، وبالاعتماد على مناهج احصائية تناسب طبيعة الدراسة، وعليه توصلت الدراسة إلى أن التوجه المهني لما بعد التقاعد لا تحكمه فقط الضوابط المالية، وإنما يستند إلى متغيرات بدنية وعقلية ونفسية، ذلك أن التوجه المهني للمتقاعدين يعتبر عند غالبيتهم منفذا لتحقيق الذات بحرية بعيدا عن قيد الوظيفة .

الكلمات المفتاحية: العمل/ التقاعد/ التوجه المهني

Sammary

This study aimed to determine the professional frameworks available to retirees, in addition to identifying the most important factors that would influence the career path of retirees. In order to achieve the objectives of this study, we distributed a questionnaire to a sample of 105 retirees from different sectors, relying on statistical methods appropriate to the nature of the study, and accordingly The study concluded that the professional orientation after retirement is not governed only by financial controls, but is based on physical, mental, and psychological variables. The professional orientation of retirees is considered by the majority of them to be an outlet for self-realization freely, away from restrictions. Function.

Keywords Words retirement/vocational orientation

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر
	الملخص
	مقدمة
الفصل الأول: الجانب المنهجي	
1	أولا: الاشكالية
2	ثانيا: فرضيات الدراسة
2	ثالثا: أهمية الموضوع
2	رابعا: أهداف الموضوع
3	خامسا: أسباب اختيار الموضوع
3	سادسا: حدود الدراسة
3	سابعا: الدراسات السابقة
4	ثامنيا: مفاهيم الدراسة
4	تاسعا: المنهجية المقترحة لإنجاز الدراسة
الفصل الثاني: التوجه نحو التقاعد	
7	أولا: تمهيد
7	ثانيا: مفهوم التقاعد
8	ثالثا: أسباب التقاعد
09	رابعا: أنواع العمل بعد التقاعد
10	خامسا: أنواع التقاعد وشروطه
	سادسا: الاطار النظري للتقاعد
12	سادسا: مرحلة التقاعد ونهاية المسار المهني
14	سابعا: واقع التقاعد في الجزائر
الفصل الثالث: التوجه المهني ما بعد التقاعد	
22	أولا: تمهيد
22	ثانيا: تعريف التوجه المهني
23	ثالثا: أهداف التوجه المهني
24	رابعا: أهمية التوجه المهني
25	خامسا: خصائص التوجه المهني
27	سادسا: أنواع التوجه المهني

28	سابعاً: اسس ومبادئ التوجه المهني
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
32	أولاً: التعريف بمكان البحث
32	ثانياً: تحليل نتائج الاستبيان
32	ثالثاً: تحليل المعلومات الشخصية
41	رابعاً: تحليل عبارات الاستمارة
61	خامساً: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة
64	خاتمة
66	قائمة المراجع
69	الملاحق

العنوان	الصفحة
01	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير
02	يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي
04	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة السابقة
05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة .
06	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية
07	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
08	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
09	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
10	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
11	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
12	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
13	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
14	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
15	32توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
16	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
17	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
18	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
19	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
20	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
21	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات
22	توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المقدمة:

يعتبر العمل عنصرا ضروريا ومهما في حياة الأفراد في شتى النواحي والمجالات، فهو يسمح بتحقيق الرقي للمجتمع والرفاه للإنسان، إلا أن خصائص الفرد العامل يختلف من مرحلة عمرية الى أخرى، ومثال ذلك أن القدرات البدنية والذهنية للشباب تختلف عنها لدى الكهل أو الشيخ، إضافة الى إمكانية إصابة الفرد العامل بعجز (حادث أو مرض) من شأنه أن يؤثر على أدائه الوظيفي، وبالتالي كان من الضروري توفر سياسة يضمن بها العامل حقه بعد سيرورة الخدمات التي قدمها للمؤسسة التي كان يشتغل بها. (شهرة، حنان، 2017، ص 16)

وبالتالي فقد شكل نظام التقاعد أحد أهم مظاهر الحماية الاجتماعية للأفراد فهو يعمل على تكريس التنمية المجتمعية من خلال تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع، وبالتالي يضمن استفادة الأفراد من منحة عند انقطاعهم عن العمل ووصولهم لسن معين، ليضمنوا بذلك العيش الكريم لهم ولعائلاتهم (زهيرة، عبد الهادي، 2022، ص 595).

لا يخفى علينا أن نظام التقاعد قد ساهم بشكل كبير في حفظ الحقوق، إلا أن التطورات الاقتصادية، والتغيرات المعيشية جعلت الأفراد لا يحسون بالكفاية وبالتالي أصبح المتقاعدون يبحثون عن مدخول آخر لضمان حياة كريمة تواكب التغيرات، ناهيك عن الاحساس بالروتين والفراغ بعد أن كان وقته مملوء بالوظيفة قبل التقاعد.

إن التوجه نحو العمل بعد التقاعد أصبح ضرورة عند جل المتقاعدين، لكن الاختلاف يكمن في طبيعة النشاط المشغول، وهو الذي يرجع الى الميولات الذاتية والقدرات البدنية التي يتمتع بها المتقاعد.

تعتبر الجزائر من بين الدول التي تعتمد على نظام التقاعد في جل القطاع سواء كانت عامة أو خاصة، كما أنها تدعم التوجه الوظيفي للمتقاعدين وهو ما من شأنه أن يدفع بعجلة التنمية قدما نحو التطور من ناحية، ويساهم في تحفيز المتقاعد على العطاء من ناحية أخرى، وبالتالي تحقيق الرضا النفسي والاشباع الاجتماعي لدى الأفراد.

نظرا لكون الجزائر من بين الدول التي تعتمد على نظام التقاعد منذ مدة طويلة، فقد ارتأينا البحث في هذا الموضوع ودرايته بشكل معمق، وهذا من خلال التطرق الى الاطار المفاهيمي للتقاعد وخصائص وشروطه وأنواعه معرجين بذلك على الواقع الجزائري في مجال التقاعد وكف دعمت الجزائر هذا النظام (نظام التقاعد)، هذا الفصل فتح لنا باب التساؤل عن توجهات المتقاعد المهنية، وهو ما حفزنا للتطرق لها بنوع من التفصيل من تعريف وأنواع وخصائص، ومعايير تتحكم في هذا التوجه.

لدراسة هذا الموضوع قسمنا البحث أربعة فصول:

فصل منهجي: تطرقنا فيه الى اشكالية الدراسة وفرضياتها، اضافة الى أهمية وأهداف الموضوع وحدود الدراسة، وبعض الدراسات السابقة، اضافة الى التحديد الاجرائي للمفاهيم.

الفصل الأول: في هذا الفصل تطرقنا الى المدخل المفاهيمي للتوجه نحو التقاعد، من تعريف وأسباب وأنواع وشروط، ناهيك عن الحديث عن واقع التقاعد في الجزائر.

الفصل الثاني: كان مخصصا للتوجه ما بعد التقاعد، أي المسار الذي يسلكه الفرد المتقاعد بعد انتهاء خدمته في مؤسسة ما.

الفصل الثالث: وهو فصل تطبيقي للدراسة، قمنا فيه بتحليل نتائج الاستبيان الذي أجريناه على متقاعدي بلدية سيدي لخضر بولاية مستغانم.

الفصل الأول:

مدخل للدراسة

الاشكالية:

يعتبر التقاعد مرحلة من مراحل الحياة قد تكون الأكثر صعوبة إذا لم يتم التخطيط والاستعداد لها جيدا، ينبغي أن تكون الأجمل في حياة الإنسان والأكثر سلاما واستقرارا وتوازنا، فيها يستثمر الشخص عصارة معارفه وكيف يستغل خبرته. تفترق فيها الطرق والاتجاهات وقد يحتار المتقاعد ماذا يمكنه أن يفعل بعد التقاعد، وأن يكون مفيدا ومستفيدا، يقول في نفسه كيف أجعل لحياتي معنى مختلفا وذا قيمة، كيف اترفع وارتقي وأنا دون وظيفة، كيف أبني على انجازاتي السابقة ولا أدعها تذهب هباء منثورا، كيف أكون منجزا وفعالا وذا تأثير وأنا متقاعد، ما المؤسسة التي ستبناني، هل سأحقق الأمن والأمان وراحة البال وأنا متقاعد؟ هل سألقى التقدير والاحترام اللازمين؟، هل التقاعد نعمة أم نقمة؟ التقاعد نعمة كبيرة ومرحلة يتوج المتقاعد عمره كله بأفضل الأهداف والخيارات والإنجازات فيها يحتفل المتقاعد بتعبه وسعيه الطويل في الحياة، هي علامة فارقة في حياة المرء، تخرج من المدرسة ليدخل الجامعة وتخرج من الجامعة ليدخل سوق العمل، وما بين هذا وذاك يتفاعل ويتعارك مع أحداث الحياة وأصناف من الناس يتطور ويتغير ويؤثر ويتأثر، ليتخرج من عالم الشغل عالم التقاعد الذي يخصه، وعندما يصل لنقطة التقاعد الفاصلة بدأ يستعسر أفضل وأجود ما في جعبته لي ليزين بها حياته وحياة الآخرين. وهذا اهتمت نظرية الاستمرارية: **continuity theory** تقترض النظرية أن الشيخوخة الناجحة هي التي تتسم بالقدرة على المحافظة على الأداء الجيد، والاستمرارية في القيام بمتطلبات والأدوار والعلاقات الاجتماعية و ممارسة الأنشطة المعتادة في مرحلة التقاعد، فالفرد المتقاعد يحاول ما أمكن أن يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال إعطاء وقت أكبر للأدوار التي كان يزاولها قبل التقاعد، فقدرته تكيف كبار السن ترتبط باستمرارية ممارسة المتقاعد للأدوار والأنشطة التي كان يزاولها قبل التقاعد عرضا أن يبحث عن أدوار جديدة وهذا الاستقرار للأدوار يرتبط ارتباطا وثيقا بالرضى عن الحياة والمعيشة .

بات التقاعد ظاهرة عامة معروفة في كل دول العالم وقد بدأ بالانتشار بعد الثورة الصناعية التي نقلت العامل من مجال العمل الفردي إلى العمل الجماعي المنظم، فظهرت بالتالي القوانين والتشريعات التي تعين مدة الخدمة ومن التقاعد واستحقاقاته التقاعدية، وأمسى سن التقاعد انطلاقا من (60) سنة فما فوق تبعاً لقوانين الدول وبأجور تسمح للمتقاعد بالعيش الكريم في مجتمعه، إلا أننا في الجزائر نجد من هم ضمن فئة الشباب كالمقاعد العسكريين والإداريين والمعلمين الذين أحيلوا على التقاعد، فأغلبية عمال التربية يطلبون التقاعد المبكر عند من 50 سنة الرجال و 45 سنة للنساء وقد بينت صحيفة النهار أن ما يقارب 3 ملايين موظف جزائري يطلبون التقاعد، كما تجد المتقاعدين للأسباب الصحية أي بسبب المرض الذي اعاقهم عن إكمال خدمتهم حتى بلوغهم سن التقاعد، هذه الفئات المختلفة من المتقاعدين فضلا عن المتقاعد " الذين أكملوا أو بلغوا من التقاعد سبب لهم التقاعد نوعاً من التغيير في أسلوب وطريقة حياتهم وذلك لتغير ظروفهم المعيشية والاجتماعية مما دفعنا البحث عن واقع حال المتقاعدين بعد تقاعدهم، وكيفية ممارستهم لحياتهم وبيان التوجهات أو الفرص المهنية المتاحة، وكان موضوع دراستنا في مدينة مستغانم بلدية سيدي الخضر التي شهدت أيضا نسبة تقاعد

مرتفعة، حيث تمحورت دراستنا على الكم الهائل من هذه الفئة التي تقاعدت والأسباب مختلفة في مجالات متعددة ، وتبسيط الضوء على الحياة ما بعد التقاعد و تغيير النمط المعتاد. ومن هنا تطرح التساؤلات التالية.

ماهي نظرة المتقاعدين لحياة ما بعد التقاعد ؟

ماهي التوجهات المهنية المتاحة بعد التقاعد؟

فرضيات الدراسة:

انطلاقا من ذلك نطرح الفرضيات التالية:

1- ينظر المتقاعدون لحياة ما بعد التقاعد نظرة رضا وتفاؤل واستمرار في العمل

2- يتوجه المتقاعدون نحو مهن مختلفة من أجل الاحتياج المالي

أهمية الموضوع:

يكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة في حياة الأفراد وفي سيرورة المجتمعات، وعموما يمكن حصر هذه الأهمية في:

- طبيعة وعنوان الموضوع ، فهو مرتبط بعنصر مهم وحيوية في تدوير عجلة التنمية المجتمعية.
- التركيز على عنصر أساسي في المجتمع وهو الفرد بعد التقاعد، وتحديد توجهاته المستقبلية.
- يسعى هذا الموضوع لتبسيط الضوء على سبل وطرق الاستفادة من المتقاعدين بشكل أنسب.

أهداف الموضوع:

هذه الدراسة جاءت لتحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت في:

- تحديد الاطار المفاهيمي للتوجه نحو التقاعد.
- تحديد الشروط العامة والخاصة المتعلقة بالحصول على حق التقاعد
- التعرف على واقع التوجه نحو التقاعد في الجزائر وخصائصه
- تحديد مدى مواكبة نظام التقاعد الجزائري لمغيرات العصر والتطورات المجتمعية الحاصلة.
- التعرف على مدى امكانية المتقاعد لشغل مناصب أخرى، والتوجه مرة اخرى الى مجال العمل.

أسباب اختيار الموضوع:

- يرجع السبب الأول في اختيار هذا الموضوع الى وجود متقاعدين من عائلتي، وهذا ما ألهمني للبحث في هذا الموضوع.

- الرغبة في الاطلاع أثر على حيثيات هذا الموضوع وتحديد أطره المعرفية.

- تحديد المعايير التي تحكم توجهات المتقاعدين بعد مسارهم المهني.

- ابراز أهمية الاهتمام بفترة ما بعد التقاعد لأنها ذات فائدة على الفرد والمجتمع.

حدود الدراسة:

وتنقسم الى:

حدود مكانية: إن هذه الدراسة تمت من خلال توزيع استبيان ببلدية سيدي لخضر بولاية مستغانم.

حدود زمانية: تنحصر المدة الزمنية لتوزيع الاستبيان بين 14 ماي 2023 و 20 ماي 2024.

حدود بشرية: مجموعة من المتقاعدين القاطنين بالبلدية

الدراسات السابقة:

إن موضوع التوجه نحو التقاعد من بين أهم المواضيع الدارجة، حيث نجد العديد من الدراسات التي قد تناولته بطرق مختلفة على غرار:

-الدراسة الأولى:

وهي الدراسة التي قام بها الباحث "Diane-Gabrielle Tremblay بعنوان " D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux ، سنة 2007، في هذه الدراسة تتطرق الباحثة الى الجانب النفسي التحضيري للتقاعد، إضافة الى ثلاثي الماضي الحاضر والمستقبل وكيفية التعامل والاستفادة من التقاعد.

- الدراسة الثانية:

الدراسة التي قامت بها أحلام عبايدية، بعنوان: "محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين" سنة 2007، وقد تمت الدراسة على طلبة السنة الرابعة من قسم علم النفس والعلوم الطبيعية بمجموع 234 طالب وطالبة، توصلت من خلالها الباحثة الى وجود عوامل تؤثر في الاختيار المهني وتتحكم فيه، فتوجه الأفراد الى مهنة ما ليس بحكم الصدفة وإنما وفقا لإمكاناتهم وقدراتهم الجسدية والعقلية وكذلك الرغبة.

- الدراسة الثالثة:

وهي الدراسة التي قام بها Antoine Bozio, Thomas Piketty بعنوان: Pour un nouveau système de retraite ، سنة 2008، تطرقا الباحثان الى ضرورة تحديد أنظمة التقاعد لمواكبة متغيرات العصر ومتطلباته، وهذا لتماشى مع طموحات الأفراد.

- الدراسة الرابعة:

الدراسة التي قامت بها كل من رزقي شهرة وعلام حنان، بعنوان "دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر-دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية بومرداس"، سنة 2017، وقد وصلت هذه الدراسة الى نتيجة مفادها أن نظام التقاعد في الجزائر يحتاج الى توفير هياكل ادارية لضمان فعالية أكثر

- الدراسة الخامسة:

الدراسة التي قام بها كل من بن الشريف محمد وخالي عبد الباسط، بعنوان: " النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيف العمومي" سنة 2018، في هذه الدراسة تطرق الباحثان الى الجانب القانوني لحق التقاعد في الجزائر وواقعه، مع ضرورة النظر الى فكرة اصلاحه استنادا الى السلبيات التي تشوبه.

مفاهيم الدراسة

التقاعد: وهو الحالة التي يكون فيه الفرد خارج الخدمة بصفة نهائية بعدما كان يشغل منصب ووظيفة قارة في مؤسسة عامة أو خاصة، ويدفع كل اشتراكات التأمين الخاصة به وبصورة دورية ومنتظمة.

التوجه ما بعد التقاعد: هو ذلك المسلك أو الطريق الذي يسلكه المتقاعد في شغل ووظيفة ما بعد حصوله على التقاعد من الوظيفة الأولى.

العمل: هو الوظيفة التي يشغلها الأفراد بشكل دائم ومستمر ويستفيد منه اجرا ثابتة، مع ضمان مختلف الحقوق الأخرى، أي أنه ذلك النشاط البدني أو العقلي الموجه ضمن مؤسسة عامة أو خاص لتحقيق أغراض محددة سواء للمؤسسة أو للفرد العامل.

المنهجية المقترحة لإنجاز الدراسة:

لإنجاز هذه الدراسة تم الاعتماد على:

- المنهج الوصفي التحليلي:

هذا المنهج هو الطريقة المعتمدة في تفكيك المعطيات والمعلومات المتحصل عليها من مختلف المصادر، وبرط العلاقة السببية بينها، وفي هذه الدراسة تم الاعتماد عليه عبر تحليل نتائج الاستبيان وتحويلها الى جداول إحصائية.

وهو تلك الاستمارة التي تتضمن مجموعة أسئلة، والتي يتم الإجابة عليها من طرف عينة الدراسة حسب طبيعة الأسئلة إما بوضع علامة X أمام الإجابة الصحيحة، أو تقديم الإجابة الصحيحة بصورة ذاتية، أو تحديد درجة تأكيد السؤال، والغرض منه جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات من عينة الدراسة.

الفصل الثاني:

التوجه نحو

التقاعد

أولاً: تمهيد:

يعتبر التقاعد المرحلة النهائية التي يصل إليها الموظف، فهي مرحلة الانقطاع عن الوظيفة، والتي تتعدد أسبابه منها ما يكون طوعاً ومنها ما يكون كرهاً، وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى التوجه نحو التقاعد بالتعريف والخصائص إضافة إلى الأسباب والأنواع، ناهيك عن القاء نظرة حول واقع التقاعد في الجزائر

الفصل الثاني: التوجه نحو التقاعد

ثانياً مفهوم التقاعد:

إن الحديث عن مفهوم التقاعد يقودنا إلى الشقين، الشق اللغوي والشق الاصطلاحي

1 الشق اللغوي:

التقاعد في اللغة هو مصدر مشتق من الفعل قعد، ومعناه الجلوس وتغيير الوضعية من الوقوف أو المشي إلى الجلوس والثبات عن الحركة، وتقاعد الرجل عن الأمر بمعنى صرف عنه اهتمامه.

2 الشق الاصطلاحي:

يتضمن الشق الاصطلاحي اجتهادات العديد من الباحثين فنجد الأستاذ لعبيد يعرف المتقاعد بأنه ذلك الشخص أو الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي، وسمح له الحصول على معاش التقاعد. (معرف، ومساهل، 2016، ص1)

ونجد أن العديد من الباحثين قد قدموا تعريفات مختلفة للتقاعد، فقد عرفه الأستاذ احمية سليمان بقوله "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وهو بذلك يمثل السبب أو الحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل. (بن الشريف، 2018، ص8).

ويعرف الأستاذ عطاء الله بوحميده بأنه قرار إداري بموجبه تنتهي علاقة الموظف بالإدارة، بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معيناً، مع ضرورة استيفاء سنوات الخدمة المحددة.

وفي نفس الاتجاه فإن تومسون Tomsson عرف التقاعد بأنه كل من ترك وظيفته سواء اجبارياً بسبب بلوغه سن التقاعد المحدد، أو اختيارياً بسبب ظروفه الصحية. (معرف، ومساهل، 2016 ص3).
 فيعتبر التقاعد حقاً من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة، وهو النهاية الطبيعية للحياة المهنية للعامل، ويأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ الفرد العامل سناً معيناً، غير أن هناك أسباب وظروف أخرى قد تحدث على الفرد العامل اللجوء إلى التقاعد قبل هذه السن. (مهدي، ويحياوي، 2020، ص170).

ويقصد بالتقاعد النظام الذي تفرضه الدولة للموظفين، أو لعمال القطاع الخاص أو العام، بهدف تأمين المعاشات والتعويض عند انتهاء الخدمة بعد مدة محددة، يتم فيها دفع أقساط من رواتبهم وأجورهم لصناديق التقاعد، مع وصول السن القانوني أثناء أداء مهامه الوظيفية. (بن صالح، وحمادو، 2018، ص11).

ثانياً: أسباب التقاعد:

عموماً إن الأسباب التي تؤدي إلى التقاعد تتمثل في:

- الكبر أو العجز عن القيام بالمهام والأعمال: حيث أن العامل وبمجرد تقدمه في السن تبدأ علامات التعب والأرهاق تظهر عليه وبالتالي يصبح غير قادر على أداء المهام كما كان من قبل.
- التقدم في السن من شأنه أن يطفأ شعلة الإبداع والابتكار لدى العامل، وبالتالي يدخل في روتين الخروج والدخول والبحث عن أيام الراحة والعطل.
- نجاح المؤسسة يحتاج إلى تكوين فرق عمل متجانسة، وبالتالي فإن وجود فارق في السن من شأنه خلق فجوة وصراعات تثبط من تقدم المؤسسة.

- حوادث العمل أو الأمراض المفاجئة التي من شأنها التأثير على مجهود العامل، فيكون مجبراً أمام قرار التقاعد.

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

يتضح مما سبق أن العوامل التنظيمية أيضاً من شأنها أن تؤدي الى التقاعد (خاصة المبرم منه) (عز الدين، 2017، ص 85)

ثالثاً: أنواع العمل بعد التقاعد

إن حصول العامل على التقاعد لا ينفي قدرته البدنية وال نفسية على العمل، لذل فإننا نجد جل المتقاعدين يبحثون عن أعمال أخرى بعد التقاعد لشغل وقت الفراغ، وهي ذات أصناف متعددة يمكن ذكرها كما يلي:

- الأعمال الحرة:

يطلق هذا المصطلح على تلك الأعمال التي تدار من قبل أشخاص يعملون لحساباتهم الشخصية (حمو علي، وحمداوي، 2020، ص7)، فالمتقاعد هنا يكون أمام مجال واسع من المهن التي تسمح له باستثمار وقته وجهده، إن الأعمال الحرة تصنف حسب مجالها حيث نجد:

- التجارة: يستطيع المتقاعد العمل في مجال التجارة باعتبارها تمثل تلك العملية التي من خلالها يتم تبادل السلع والخدمات وغيرها من عناصر الإنتاج لتحقيق منافع متبادلة (بن شني، 2022، ص11)، والعمل في هذا المجال قد يكون من خلال فتح محل تجاري لبيع لوازم معينة.

- الصناعة: وهي عملية انتاج للسلع من خلال الاعتماد على موارد أولية وتكون ذات طابع عائلي أو فردي، (يعقوبن، ص 367) وهنا يمكن للمتقاعد أن يتوجه الى هذا المجال إن انت له ميولات صناعية أو رأس مال كاف لذلك، ومن أمثلته: فتح ورشة صغيرة لصناعة العلب.

- الفلاحة وتربية المواشي: يرتبط هذا المجال بالزراعة وإنتاج الغذاء عبر التربية النظامية للنبات والحيوان، وبالتالي فإن المتقاعد من شأنه التوجه الى هذا النمط من الأعمال. (الروابدة، ، 2020، ص3).
- العمل في القطاع الخاص: يستطيع المتقاعد شغل مناصب في مؤسسات القطاع الخاص، فهو الذي يقوم على أساس الملكية الخاصة للوسائل، (شريط، وبن الحاج، ، ص 240). وتتعدد مؤسسات القطاع الخاص، حيث يمكن المتقاعد أن يشتغل في مؤسسات التعليم الخاصة، أو المستشفيات الخاصة، أو المصانع الخاصة.

رابعاً: أنواع التقاعد وشروطه

إن للإحالة على التقاعد أنواع مختلفة ولكل نوع يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الأسباب، وعموماً يمكن تحديد هذه الأسباب حسب الأنواع كما يلي:

- التقاعد العادي:

وهو أحد الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للفرد العامل، مرتبط بالفلسفة الاجتماعية للدولة، حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى، وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال، كما قد يكون في الدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال، أو قد تعتمد على عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر. (مهدي، ويحيياوي، 2020، ص170).

شروطه:

- بلوغ السن القانوني وقد حدد قانونيا بالنسبة للأجراء ب 60 سنة للرجال، و55 سنة للنساء، أما غير الأجراء فحدد ب 65 سنة للرجال، و 60 سنة للنساء، وهذا الشرط غير كاف يحتاج الى توفر شروط أخرى.

- مدة العمل: حيث يتعين قضاء مدة محددة في العمل مع ضرورة دفع اشتراكات للضمان الاجتماعي. (مهدي، ويحياوي، 2020، ص171).

- التقاعد النسبي:

تم إحداث هذا النوع من التقاعد بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 ، والذي بموجبه يمكن للفرد العامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وبإرادته المنفردة، أما إحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلّة وعديمة الأثر

شروطه:

- أن يبلغ الشخص على الأقل سن الخمسين سنة بالنسبة للرجال وخمس وأربعين سنة بالنسبة للمرأة العاملة.

- أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل عشرون سنة للرجل وخمسة عشرة سنة بالنسبة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي .

وكمثال على هذا النوع من التقاعد فإن الرجل العامل الذي بلغ السن 50 سنة واستوفي 25 سنة فعلية أدى خلالها دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي فإنه يستطيع الاستفادة من تقاعد نسبي قدره 62.5%. (مهدي، ويحياوي، 2020، ص170).

- التقاعد المسبق:

إستحدث هذا النظام بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 والمتضمن التقاعد المسبق، وقد خصص به مستخدمو المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية.

شروطه:

- أن يبلغ سن 50 سنة بالنسبة للرجل و45 سنة للمرأة

- قضاء فترة عمل 20 سنة على الأقل

- و أن يكون خالها قد دفع اشتراكات لمدة 10 سنوات من ضمنها الثلاث سنوات السابقة لتاريخ الإحالة على التقاعد

- أن يرد إسمه ضمن قائمة الأجراء المعنيين بالتقليص.

- أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر

وقد تم توسيع الاستفادة من التقاعد المسبق لعمال المؤسسات والادارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03/10/1998، والمتضمن توسيع التقاعد المسبق لعمال المؤسسات والادارات العمومية.، هكذا ويتم حساب معاش التقاعد المسبق بنفس الكيفية التي يتم بها حساب التقاعد العادي.(بن شريف، وخالي، 2018، ص 16-)

خامسا: الاطار النظري للتقاعد

تتعدد النظريات التي تطرقت للتقاعد، وعموما يمكن ذك بعضها فيما يلي:

1- النظرية التبادلية الاجتماعية Social Exchange :

يشير كل من جورج هومانز وبيتر بلاو وهما رواد النظرية التبادلية إلى أن الأفراد يميلون إلى التفاعل النفعي لتحقيق أكبر قدر من المصالح الشخصية والمنفعة الذاتية، وأن هناك علاقة بين التبادل الاجتماعي، واستمرارية الاخذ والعطاء بين الاطراف المتفاعلة مما يحقق قدر من المنفعة المتحصلة لكلا الأطراف،

وتتوقف عملية تبادل المنافع في حالة العطاء من طرف دون الآخر ، ويمكن توظيف هذ النظرية على الدراسة الحالية حيث إن المتقاعد فقد الجزء الأكبر من المنفعة التبادلية بينه وبين مجتمعه من خلال تقاعده، وما أصبح لديهم للتبادل يتمثل فقط في تقديم خبراته للأخرين، وانتظار ما يقدمه له الآخرون من الرعاية ووسائل تحقيق التكيف النوعي فهذه المرحلة.

2- النظرية الاستمرارية Theory Continuity:

تفترض هذه النظرية أن الشيخوخة الناجحة هي التي تتصف بالقدرة على المحافظة والاستمرار على الأدوار والنشاطات والعلاقات في مرحلة التقاعد، فالفرد المتقاعد يحاول ما أمكن أن يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال إعطاء وقت أكبر للأدوار التي كان يزاولها قبل التقاعد. فتكيف كبار السن يتوقف على زيادة الوقت في مزاوله الأدوار والنشاطات التي كانوا يزاولونها قبل التقاعد عوضاً عن البحث عن أدوار جديدة، وهذا الاستقرار للأدوار يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضى عن الحياة والمعيشة

1- نظرية النشاط الاجتماعي Activity Theory

تؤكد هذه النظرية على أهمية مواصلة كبار السن المشاركة في النشاطات الاجتماعية، واستمرار ارتباط كبار السن بمجتمعهم، وإيجاد بدائل للأدوار والنشاطات التي فقدوها، كما ترى هذه النظرية أن تكيف المتقاعد في المجتمع يعتمد على مقدرته على تعويض الأدوار التي فقدتها بالتقاعد، ومن هذا المنظور فإن المتقاعدين القادرين على الاحتفاظ بنشاطاتهم الاجتماعية يكونون أكثر إيجابية نحو أنفسهم ومجتمعهم، فالأنشطة البديلة يمكن من خلالها شغل وقت فراغ المتقاعد وإعادة توافقه، ويمكن توظيف هذ النظرية في الدراسة الحالية حيث إن المتقاعدين ينفصلون عن نشاطهم في العمل بعد التقاعد، ويبدأون بالبحث عن النشاط البديل والتعويض من خلال نشاطات أخرى تحقق للفرد مصدر دخل جديد ، أو تكوين علاقات جديدة توفر له شعوراً نفسياً واحساس بعدم العزلة، واستمرارية الدور الفاعل، كما كان عليه قبل التقاعد، مما يجعله أكثر تكيفا مع الواقع الاجتماعي.(العتيبي، ص ص 7-8)

سادسا: مرحلة التقاعد ونهاية المسار المهني:

يعبر المسار المهني عن ذلك التدرج الذي يحصل عليه الفرد خلال حياته الوظيفية من مركز لأخر، وهو ما يستتبع وجود توافق بين إمكانات الموظف ومتطلبات الوظيفة في مرة يتم فيها إقرار لترقية، فهو بذلك يعبر عن نموذج الخبرات المرتبطة بالعمل، والذي يمتد عبر حياة إنسان ما.

يمر المسار المهني بمجموعة من المراحل تتمثل في: الاستكشاف، التأسيس، الحفاظ، الانحدار، (قديد، 2020، ص 7) والجدول الموالي يشرح كل مرحلة على حدا:

المرحلة وأبعاد المقارنة	الاستكشاف	التأسيس	الحفاظ	الانحدار
المهام	-تحديد الاهتمامات -تحديد المهارات -التوافق بين الفرد والوظيفة	- فرص التقدم والنمو -فرص الامان -تنمية نمط الحياة	الحفاظ على الانجازات تحديث المهارات	خطط التقاعد التوازن بين الأنشطة الوظيفية وغير الوظيفية
النشاط	المساعدة - التعليم اتباع الارشادات	الاستقلالية - المساهمة	التدريب - وضع سياسات الدعم والتشجيع	ترك العمل
العلاقة بالأخرين	صبي	زعيم	مراقب	موجه ومدعم
السن	أقل من 30	45-30	60-45	أكثر من 60
سنوات الوظيفة	أقل من عامين	10-2 سنوات	أكثر من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات

المرجع: فوزية قديد، تسيير المسارات المهنية، مطبوعة بيداغوجية، تخصص ادارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر3، 2020، ص33.

وبالتالي فإن المسار المهني يبدأ من مرحلة بدأ الخدمة التي تتضمن كل من الاستقطاب والاختيار والتعيين، ثم تأتي مرحلة أثناء الخدمة التي يكون فيها الفرد ملزم بتقديم دور ما داخل المؤسسة من خلال استكشاف الوظيفة وخصائصها والمطلوب منه، ثم الأداء ومعالجة نقاط الضعف والتحسين، وهو ما يرفع

من الدوافع بغية الوصول الى التحفيزات، وتنتهي بعد هذا رحلة الموظف إما بالاستقالة، أي الذهاب اراديا لإنهاء عقد العمل أو التقاعد الذي هو محل دراستنا في هذا البحث. (فوزية قديد، 2020، ص38).

6- واقع التقاعد في الجزائر:

إن الحديث عن واقع منظومة التقاعد في الجزائر يقودنا الى ضرورة التطرق الى مختلف الاصلاحات التي مست هذه المنظومة والمتمثلة في:

توحيد نظام التقاعد 1983 :

نشأ نظام الضمان الاجتماعي في ظل التواجد الاستعماري وتطور بعد الاستقلال ليشمل شرائح اجتماعية واسعة من المجتمع، وتميز بخاصيتين أساسيتين هما: ▪ إنه نظام إجباري يلتزم به كافة الأشخاص الطبيعيين ا الذي يمارسون نشاطا مهنيا بالتسجيل في هذا النظام والانتساب إليه لدى هيئات الضمان الاجتماعي؛ ▪ إنه نظام تساهمي حيث تشترك فيه جميع الأطراف (الأشخاص أو الهيئات المستخدمة، العمال أو المهنيون) في تمويل هيئات الضمان الاجتماعي، سعت هذه المرحلة إلى وحدة نظام التأمين الاجتماعي وتعميم الامتيازات والحقوق على جميع الأفراد العاملين دون استثناء. كما تم في سنة 1985 إنشاء صندوقين بموجب المرسوم 223-85 المؤرخ في 20 أوت 1985 وهما: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية CNASAT ، والصندوق الوطني للمعاشات CNR ؛ يتكفل الصندوقان بالحماية الاجتماعية للعمال الاجراء وغير الاجراء. (مهدي، ويحياوي، 2020، ص 175)

وفي سنة 1992 تم إنشاء 3 صناديق للضمان تشمل كل الفئات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNASAT ، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء CASNOS ، هذان الصندوقان نتجا عن تقسيم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية CNASAT

إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد :FNRR

في سنة 2006 قررت السلطات لعمومية إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد ، ويعتبر إنشاء هذا الصندوق من بين الاصلاحات الجديدة التي أدخلت على منظومة التقاعد، غير أنه يبقى مرتبطا بمداخيل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها خاصة في ظل الاضطرابات الاقتصادية .(مهدي، وبحياوي، 2020، ص 176)

تعديلات مرحلة الاصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي :

تبتت الجزائر جملة من الاصلاحات عرفت ببرنامج التعديل الهيكلي لاقتصاد الوطني و تمت مراجعة منظومة التقاعد في هذه المرحلة بعدة نصوص من أهمها :

صدور المرسوم التشريعي رقم 10-94 في 26 ماي 1994 :

وهو نظام جديد فرضته حتمية إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، وذلك باللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ، وجاء هذا الاجراء كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل سن التقاعد للتخفيف من حجم البطالة التي بلغت آنذاك حوالي 30 % وخلق مناصب شغل جديدة. وإعادة هيكلة المؤسسات بوسائل وطرق حديثة ذات آلية تكنولوجية متطورة، ومن إيجابيات هذا النوع من التقاعد التخفيف نوعا ما من نسبة البطالة.

- صدور الامر رقم 13-97 المؤرخ في 31 جويلية 1997 : بموجبه تم إحداث التقاعد النسبي وذلك بهدف جعل قانون العمل أكثر مرونة، ، ويعد قطاع الصناعة الاكثر معاناة بنسبة 54 % . (مهدي، وبحياوي، 2020، ص ص173-174).

- صدور الأمر رقم 18-96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 :

تم الاشتراط هنا من اجل الاستفادة من معاش التقاعد أن يكون العامل قد قام بعمل فعلي يساوي على الاقل 15 سنة ، مع ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وأضاف تم اضافة العمال الذين يشتغلون في

مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر على أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية. أما فيما يخص التمويل يتم عبر نفقات التقاعد ومصاريف فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي يكون على عاتق المستخدم والمستفيد

- صدور قانون رقم 03-99 المؤرخ في 22 مارس 1999 :

وأهم تعديلاته ما يلي:

- احتساب المعاش على أساس الاجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس الاخيرة السابقة للحالة على التقاعد.

- تحديد المبلغ الاقصى الخام لمعاش التقاعد بـ 80% من الاجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، على أن لا يتعدى خمس عشرة مرة قيمة الار الوطني الادنى المضمون، ولا يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للاجر الوطني الادنى المضمون.

-تحمل الدولة تكلفة تثبيت فترات المشاركة في حرب التحرير بدلا من الصندوق الوطني للتقاعد ، واستفادة المجاهدون من حقوق التقاعد بنسبة 100%، منها 20% تتكفل بها الدولة .

يمكن القول أن التعديلات الاخيرة وفرت الحماية لعدد كبير من العمال الذين طالهم التسريح لاسباب اقتصادية واستفادة لكثير منهم من التقاعد المسبق، غير أنها من جهة أخرى أدت إلى ارتفاع كبير في عدد المتقاعدين

- اصلاحات 2017 – صدور القانون رقم 15-16 :

أثار مشروع قانون التقاعد الجديد جدال كبيرا على المستوى السياسي والنقابي بسبب إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن، ولم تفلح مطالب التكتلات النقابية من تجميده أو إلغائه أو إعادة النظر فيه، ويعتبر في نظرها تنازل عن المكتسبات الاجتماعية ومجحفا في حق العمال، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من

أول جانفي 2017. ويمن تحديد دوافع التعديل في: (مهدي، ويحياوي، 2020، ص ص 178-180).

- استمرار النظام الوطني في تسجيل عدد معتبر من طلبات الاستفادة الارادية من التقاعد دون سن 60 سنة على أساس القانون الصادر في 1997 ، ما أدى بالاضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد ،وحسب وزارة العمل والضمان الاجتماعي فإن بعض المؤسسات أصبحت تسجل كل سنة تسريبات لمواردها البشرية لاسيما منها ذات التأهيل العالي وهي في عز العطاء وتقديم المزيد من الاضافات، مما أدت هذه الوضعية إلى تسجيل صعوبات مالية للصندوق الوطني للتقاعد تم التكفل بها في سنة 2015 و2016 من قبل التضامن بين الصناديق (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء CNAS ،)

التعديلات التي جاء بها القانون:

- الابقاء على السن الادنى للتقاعد المحدد بستين سنة للرجال على الاقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بناء على طلبها ابتداء من سن 55 سنة كاملة وتطبق هذه السن ابتداء من أول يناير 2019.

- حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد السن الادنى للتقاعد 60 سنة في حدود خمس سنوات، لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

-إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن . (مهدي، و يحيياوي، 2020، ص 181).

- استفادة العمال الذين يشغلون مناصب جد شاقة من التقاعد قبل سن الستين سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب بعد صدور النص التطبيقي.

- يتم تحديد قائمة المناصب المعنية والاعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب عن طريق التنظيم - - إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بطلب منهم من تمديد سن تقاعدهم.

- تحديد قائمة هذه الوظائف والمهن وكذا شروط وكيفيات تخول الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم

- مبدأ المصادر الاضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر الحالي المتمثل في الاشتراكات.

- تحديد فترة انتقالية مدتها سنتان يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الاجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الاقل كما يلي - ثمان وخمسون سنة في سنة 2017؛ -تسع وخمسون سنة في 2018. (مهدي، ويحياوي2020، ص 181).

الفصل الثالث:

التوجه المهني ما

بعد التقاعد

أولاً: تمهيد:

إن التوجه نحو التقاعد بالنسبة لبعض الموظفين لا يعتبر نهاية المسار الوظيفي، حيث يمكن للمتقاعد أن يتوجه إلى مهنة أخرى حسب رغبته، وحسب ميوله، وحسب استطاعته، لكن هذا التوجه محكوم بخصائص ومبادئ، وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى المفهوم العام للتوجه المهني ما بعد التقاعد، وأهدافه وأهميته، إضافة إلى مبادئه وأساسه

ثانياً: تعريف التوجه المهني:

في البداية يجب فهم مصطلح التوجه منعزلاً عن المهني، وعموماً:

لغة:

من وجه يتجه وجاهة، صار وجهها، وجهة الأمر... والشئ أداره إلى جهة ما، توجه إليه: أقبل وقصد، اتجه إليه: أقبل، الوجه؛ الجهة، يقال لهذا القول وجه، أي مأخذ وجهة أخذ منها القصد والنية، يقال الوجه أن يكون كذا، أي القصد الظاهر، ما يتوجه إليه الإنسان من عمل وغيره، كما نقول وجه فلان السهم نحو الهدف أي أنه أطلقه مباشرة وبطريقة مستقيمة ومحددة لإصابته، فالسهم يأخذ الاتجاه الذي يحدده مستعمله (مطلق السهم). (مقدم ، وبلخير، ص 2)

اصطلاحاً:

كما يعرف أيضاً أنه اتجاه من جانب فرد ما نحو الحياة أو نحو أحداث معينة يميل أحياناً إلى حد مفرط للعيش على الأمل أو نحو التركيز على الناحية المشرقة من الحياة أو الأحداث أو الجانب المفعم بالأمل والخير.

وعرفه مارشال وآخرون بأنه استعداد شخصي للتوقع الإيجابي لأحداث، ويرجع إلى الاعتقاد بأن المستقبل هو خزين من الرغبات المطلوبة بصرف النظر عن قدرة الفرد في السيطرة عليها أو تحقيقها. أما

كورف korff فيعرفه بأنه: إدراك شخصي لمدى إشباع الحاجات الأساسية للفرد بالإمتداد مع إدراكه لنوعية الحياة طوال خبراته الحياتية. (بسعود، وذباح، 2023، ص40)

ويقصد أيضا بالتوجيه المهني المساعدة الفردية أو الجماعية التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي والمهني للفرد الذي يحتاج لها، حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطناً منتجاً وناجحاً ومنجزاً وقادراً على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية والمهنية وغيرها بحيث يشعر بالسعادة والرضا والتوجيه المهني هو تقديم المعلومات والخبرة والنصيحة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها أو التقدم فيها، أو هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة له وإعداد نفسه للالتحاق بها. والتقدم فيها، وهو يهتم بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهامهم، بما يكفل لهم تكيفا مهنيا مرضيا(جودت، وسعيد، 2014، ص25)

ثالثا: أهداف التوجه المهني:

إن اختيار الفرد لمهنة ما والتفكير والتخطيط الدائم والمستمر لها من أجل الوصول إلى أفضل الاختيارات، من أهم وأكبر جوانب الحياة لديه، وكون المهنة تفتح له ابوابا واسعة المجال لتحقيق ذاته وبناء وتطوير مهاراته، وتنمية قدراته، وتعزيز ثقته بذاته بالإضافة إلى الصورة الإيجابية التي يكونها عن نفسه، وهذا من أسى الغايات التي يطمح لها الفرد من خلال حصوله على مهنة يرغب فيها، هذا من جهة أما من جهة أخرى ما يحققه لمؤسسته من جودة إنتاج.

أما إذا تحدثنا عن الصحة النفسية فإننا إن استطعنا القول عنها أنها أساس النجاح في أي خطوة نخطوها في حياتنا، كذلك فإن الوصول إلى تحقيق صحة نفسية نسبية نوعا ما يتطلب منا التخطيط لأهدافنا انطلاقا من ذاتنا وانطلاقا من رغباتنا، لأن النجاح فيما بعد سيشعرنا بتكيف مع محيطنا والإحساس بتحقيق ذاتنا، بالإضافة إلى الشعور بالراحة النفسية لينمو لدينا الدافع القوي للاستمرار والمواصلة.

إذا فإن التوجه المهني الناجح لمهنة الفرد تضمن له التكيف وتحقيق ذاته وأهدافه، والمساهمة في بناء مجتمعه وتطويره حسب خياراته، ليترك بصمته الخاصة باعتباره ينتمي إلى هذا المجتمع، دون أن ننسى أن هذه الأهداف تلمس تحقيقها من خلال روح الإبداع التي تتولد من خلال تناغم وتلائم الفرد مع مهنته. (عبايدية، ، 2007، ص33)

رابعاً: أهمية التوجه المهني:

تكمن أهمية التوجه المهني في مستوى الخدمات التي يحصل عليها الأفراد، سواء كانت خدمات تنمية اتخاذ القرار في الاختيار الصائب للمهنة التي تتناسب مع قدرات الفرد وامكانياته، أو الخدمات التي تعمل على تنمية الاتجاهات الايجابية نحو المهن التي يستطيع الفرد النجاح فيها ويشعر بالرضا عنها، لذلك فإن أهمية التوجيه المهني تتلخص في تقديم المساعدة للأفراد في اتخاذ القرارات المهنية السليمة في الاختيار، وهذا من خلال تزويدهم بالمعلومات الخاصة بالمهنة ليتمكنوا من التعايش مع مشكلاتهم المهنية والعمل على ايجاد الحلول المناسبة لها وبذلك يمكن تلخيص أهمية التوجيه المهني بمجموعة من النقاط منها:

1-تحديد الطريق الصحيح في الاختيار المناسب الذي تؤدي مخرجاته الى مهنة قد يجد فيها الفرد المتقاعد عوامل قوة تساعد في نجاحه لتقدمه المستمرين.

2- تقليل عناصر الفشل ، اذا استطاع الموجه تحديد الاختيارات المناسبة

3-يساعد التوجه المهني الفرد على استمراره في المهنة التي اختارها مع محاولة تشخيص مكمّن الخلل فيها حتى يستطيع الفرد تداركه قبل حدوثه.

4- زيادة كفاءة الفرد في العمل ويقضي ذلك الى زيادة الانتاج وتحسينه من خلال تذليل العقبات والصعوبات التي قد تتواجه العاملين المنخرطين في العمل

5- تسليط الضوء على مهن معينة لا يرغب الفرد في تأديتها وبالتالي تجنب حدوث مشكلات نفسية وسلوكية واجتماعية تؤدي في مجملها الى فقدان الفرد الثقة بالنفس وما ينتج عنها من انسجام اجتماعي.

6-يساعد التوجه المهني الفرد على الاختيار المهنة الصحيح مما يقضي الى شعور بالرضا عن المهنة التي انخرط فيها، مما يحقق له السعادة والتي تنعكس اثارها على أسرته ومجتمعه الذي ينتهي اليه .

7-ان عملية التوجه المهني تساعد الأفراد على حسن التصرف مع رؤوسهم من أصحاب العمل وأيضا مع زملاء العمل الآخرين.

8- ان التوجه السليم للأفراد الذين اختاروا مهن تناسب قدراتهم العقلية وامكانياتهم الذاتية يؤدي الى انخفاض معدلات الأخطاء في العمل وما ينتج عنها من اصابات بين العمال أو إحداث ضرر في معدات أو مكان العمل. أهمية التوجه المهني،

https://uomustansiriyah.edu.iq/media/lectures/9/9_2018_09_13!12_01_01_PM.docx

خامسا: خصائص التوجه المهني:

للمحكم على توجهاتنا المهنية بأنها صحيحة وسليمة وقائمة على قناعات شخصية، يجب أن نلمس فيها أهم خاصيتين، ذلك أن توفرهما في أي اختيار في حياتنا سيجعل نتائجه بالضرورة إيجابية وناجحة، ويصل من خلاله الفرد إلى الرضى عن الذات بالدرجة الأولى، وعن العمل المختار بالدرجة الثانية، وهذا من غايات الفرد التي يسعى اليها، وتمثل هاتين الخاصيتين في:

- الاستقلال:

إن اختيارنا أو توجهنا لنوع الدراسة المناسبة لنا أو مجال العمل المناسب هو اختيار يتعلق بنا وحياتنا، لذا كان من الضروري علينا أن نعتد على أنفسنا في اختياراتنا المهنية، فمن الطبيعي أن نسأل من هم أكثر دراية منا عن الأفضل رغبة في الاستفادة من الخبرات أي إذا كنا قد تعرفنا على فرص العمل المتاحة

وتعرفنا على قيمنا وميولنا ومهاراتنا وقدراتنا وإمكاناتنا والمستوى الأقصى الذي يمكن أن نصل إليه لكي نتمكن من اختيار أمثل لمهنة ما، وهو ما سيعزز النجاح في الموارد المهني بعد التقاعد.

كما ان الامام بخبايا سوق العمل واتجاهه من شأنه أن يوصلنا إلى القرار استنادا إلى بيانات واقعية صحيحة.

- المرونة :

المرونة هي القابلية للتغيير والسهولة في التحول والتكيف مع مختلف المستجدات، وبالتالي فهي تساعد على الانفتاح (الأحمدي، 2019، ص ص 2،3).

عند الوصول الى اختيار مدروس حول نوع العمل الذي يتناسب مع ميولنا وقدراتنا، فإنه من الضروري أن تتوفر المرونة الكافية للبحث عن فرص التدريب أو العمل في المجال الذي يقع فيه الاختيار، وقد يكون من الضروري وضع مجموعة من الاختيارات، وترتيبها حسب الأولوية. إن المهن والتدريبية تقع ضمن مجموعات تتقارب فيما بينهما ، وفيما يلي المجموعات المهنية: - المهن الهندسية والفيزيائية والرياضيات.

- المهن الطبية والعلوم البيولوجية والزراعية .

-المهن التعليمية والخدمات الاجتماعية

-المهن الإنسانية والسلوكية والقانونية والاجتماعية .

- الفنون الجميلة والتشكيلية والموسيقية .

- الوظائف الفنية والتكنولوجية .

- المالكين وأعمال البيع.

- الأعمال الميكانيكية والحرف الصناعية

- الحرف الإنشائية. (أحلام عبايدية، ص 34-).

- أعمال السكرتارية والمكاتب

- الخدمات العامة. (أحلام عبايدية، ص 35).

سادسا: أنواع التوجه المهني

إن أنواع التوجه المهني لدى المتقاعدين يشمل العديد من التصنيفات، يمكن ذكرها كما يلي:

تصنيف هولاند Holland

لقد صنف هولاند العمل حسب البيئات التالية: البيئة الواقعية ويعمل بها العمال مثل المزارعين، وسائقي الشاحنات، وهذه الفئة تتطلب قوى جسمية وعضلية، ولا تتطلب قوى عقلية كبيرة وتسمى أيضاً بالبيئة الحركية والبيئة الثانية هي البيئة العقلية أو البحثية، وتشمل مهنيين مثل الكيميائيين والبيولوجيين والفيزيائيين، والبيئة الثالثة هي البيئة الاجتماعية، وتشمل المهنيين مثل المدرسين والباحثين الاجتماعيين، والبيئة الرابعة هي البيئة التقليدية وتشمل المهنيين مثل موظفي البنوك والمكاتب، والبيئة الخامسة هي البيئة المغامرة، وتشمل مهنيين مثل السياسيين والباعة، أما البيئة السادسة والأخيرة فهي البيئة الفنية، وتشمل مهنيين مثل الموسيقيين والرسامين والمغنين.

تصنيف العمل على أساس الميول - كودر

لقد قسم كودر Kudar التوجهات المهنية وفقاً لميول الأشخاص ومن هذه الميول مايلي:

الميل للعمل في الخلاء **Out doors**: كأن يعمل الشخص خارج المكتب معظم الوقت، ومن أمثلة ذلك المهندس الزراعي الطبيب البيطري وحارس الغابة.

الميل للعمل الميكانيكي: ويميل صاحب هذا العمل للعمل بالألات مثل المهندس الميكانيكي وميكانيكي السيارات والمهندس الصناعي.

الميل للعمل الحسابي: وعمل صاحبه إلى الأعمال الحصة وأعمال الصرافة ومسك الدفاتر وحفظ السجلات. (عزت، والعزة، 2012، ص ص 97-98)

الميل للعمل العلمي: حيث يميل صاحبه إلى العمل على اكتشاف الحقائق والعمل في مجالات البحث العلمي المختلفة ومثل ذلك الطبيب والمهندس الكيميائي والصيدلاني، والعامل الإلكتروني.

الميل إلى الإقناع: في هذا النمط يميل صاحبه إلى الأعمال التي تحتاج إلى التعامل مع الناس ومحاولة اقناعهم بأفكار جديدة، مثل البائع والأخصائي الاجتماعي ومندوب شركات التأمين.

الميل للعمل الفني: ويرتبط بأعمال التصوير والفن والنحت والموسيقى والهندسة المعمارية والحلاقة.

الميل للعمل الأدبي: ويميل صاحبه إلى العمل في الأعمال الأدبية مثل الروائي والمؤرخ ومحرر الصحف والناقد المسرحي والأدبي والمؤلف.

الميل الموسيقي: ويميل صاحبه للعمل كعازف أو ملحن موسيقي أو مطرب

الميل للأعمال الكتابية والإدارية: مثل العمل في أعمال السكرتارية والأرشيف والأعمال الإحصائية والإدارية.

الميل للخدمة الاجتماعية: ومثل ذلك الأطباء والممرضين والأخصائي الاجتماعي والمرشد. (عزت، والعزة، 2012، ص ص 99-100)

التصنيف حسب سوپر Super

فقد قسم سوپر التوجه المهني وفقاً للميول أيضاً كما يلي:

- الميول العلمي: ويعمل صاحبها في مجالات العمل المتعلقة بالأشياء وعلاقاتها وعللها، كالفيزيائي والبيولوجي والبكتريولوجي وعالم الرياضيات وعالم النفس

- الميول الاجتماعية: ويعمل أصحابها في المجالات الإنسانية المتعلقة بمساعدة الناس، مثل المرشد والباحث الاجتماعي والطبيب.
- الميول الأدبية: ويعمل أصحابها في الكلام كالخطابة والشعر وتأليف القصص والروايات والمسرحيات
- الميول المادية: ويعمل أصحابها في التجارة والكيمياء والهندسة.
- الميل إلى التنظيم: ويعمل أصحابها في أعمال التنظيم، مثل تصفيف الشعر وتنسيق الزهور وصناعة الملابس.
- الميل للاتصال بالآخرين مثل الصحفي والمحامي والمرشد والسياسي
- الميل إلى الفن: ويعمل أصحابه في الاشراف على الحدائق وعمل الزخارف.
- الميل إلى الموسيقي: ويعمل أصحاب هذا الميل في تأليف الموسيقى والعزف. (عزت، والعزة 2012، ص100)

تصنيف سترونج Strong

- صنف سترونج المهن بحسب الميول كما يلي:
- المهن البيولوجية ويعمل بها الأطباء وعلماء النفس.
- المهن الرياضية والعلمية ويعمل بها الرياضيون والمهندسون
- المهن الفنية ويعمل بها العاملون في الطباعة والتجارة والفلاحة.
- مهن الخدمات ويعمل بها عمال مثل السكرتير ومدير المستخدمين ومدير النادي ورجل الدين
- المهن التجارية والحسابات الدقيقة ويعمل بها موظفو الحسابات والكتابة.

- المهن التجارية المتعلقة بالبيع ويعمل بها الباعة بمختلف أنواعهم. المهن اللغوية ويعمل بها المحامون والمؤلفون (عزت، والعزة، 2012، ص100)

تصنيف المهن على أساس القدرات وليامسون

صنف وليامسون المهن على أساس القدرات إلى تسعة أنماط مهنية وهي:

القدرة اللفظية: وترتبط بها مهن كالتأليف والمحاماة والتدريس والتحرير والإعلان.

القدرة العلمية: وترتبط بها مهن البحث العلمي والطب والتخصص في الطبيعة والكيمياء والجيولوجيا وعلم النفس.

- القدرة العددية: وترتبط بها مهن مثل الحساب ومعالجة الرموز المجردة وتدريس الرياضيات والمحاسبة والإحصاء والهندسة.

- القدرة الكتابية والتجارية وترتبط بها مهن مثل مسك الدفاتر والأعمال التجارية كالشراء والبيع والتحصيل. (عزت، والعزة، 2012، ص100)

سابعاً: أسس ومبادئ التوجه المهني:

إن لكل فرد يبحث عن مهنة توجه مستقبله المهني أو الوظيفي، فالمستقبل الوظيفي مهم جداً لكل من الفرد والمنظمة أو المؤسسة، لذلك كما يسعى الفرد للحصول على مهنة مناسبة تقوم المنظمات بالبحث عن الأفراد المناسبين لتوظيفهم عندها،

ومن هنا تعتبر عملية إتخاذ القرار المهني من أهم الإجراءات والقرارات التي يتخذها الفرد، إلا أن الاختيار المهني أمر مختلف حيث أن الفرد لا يستطيع أن يختار مهنة جزافاً، لأن الإنسان بطبيعته لديه نزعة فطرية تدفعه دائماً نحو الأفضل ونحو تطوير الذات والوصول إلى مستويات عليا داخل المنظمات والمجتمع، لذا يترتب على ذلك تحديد مستوى الفرد الاقتصادي، والاجتماعي، والأسري، والنفسي

والصحي، لكن في مقابل ذلك هناك العديد من الاعتبارات الواجب أخذها بعين الاعتبار لتجاوز مختلف الحواجز، وبالتالي كان لزاما السعي لبناء اتجاهات إيجابية والثوق بالقدرات الذاتية مع ضرورة تطوير الحس بالمسؤولية، وعموما فإن أسس التوجه المهني تتمثل في:

- تحديد طبيعة العمل وخطورته والعمال والرفاق الذين يعمل معهم، وبالتالي فإن التوجه المهني الذي يراعي هذا المبدأ سيتميز بالعقلانية والمنطقية.

- مراعاة الميول والقدرات والقيم والسمات الشخصية والتفضيلات المهنية وسوق العمل ومستوى الفرد الجسدي، النفسي والانفعالي، والعمرى والاجتماعي

- الاهتمام بجمع المعلومات الوافية وشاملة التي تتعلق بالفرص المهنية المتاحة من العمل

- التفكير في المستقبل المهني بشكل مستقل وليس بشكل متأثر بالآخرين

- التكيف مع البيئة العمل وطبيعته، ومع العمال والمرؤوسين ومع أفراد المجتمع، الأمر الذي يساعد على تحقيق نوع من السعادة والرضا والإنتاج وتحقيق الذات

- الاهتمام بعوائد العمل وجاذبيته ونظرة الآخرين، والدخل الذي يتم تحقيقه من وراء ساعات العمل

- تحدي التنازلات التي من الممكن أن يقوم بها الفرد لتوجهه المهني بعد التقاعد .

- تحديد الخيارات والبدائل المتاحة له ونسبة الرضا عن المهنة والانسجام بين نمط الحياة والمهنة

- توقعات الفرد وقدراته وميوله واتجاهاته وحاجاته للإنجاز والخوف والفضل والثقة بالنفس وتعارض

الأدوار والحظ والصدقة وخيارات الطفولة المبكرة وأنماط التنشئة الاجتماعية وشدة حاجاته للعمل

والأوضاع الاقتصادية للفرد وجماعات الرفاق والعرض والطلب في سوق العمل (أحلام عبايدية، 2007،

ص31-32).

الفصل الرابع:

الدراسة

الميدانية

أولاً: التعريف بمكان البحث:

بلدية سيدي لخضر التابعة لولاية مستغانم، تبعد بحوالي 50 كلم عن ولاية مستغانم، وعن الطريق السيار شرق غرب بحوالي 100 كلم، ويمر بها الطريق الوطني رقم 11، سميت بهذا الاسم نسبة للوالي الصالح " سيدي لخضر بن خلوف"، تربع على مساحة 140 كلم²(50 ميل²)، ويبلغ عدد سكانها 43 ألف نسمة سنة 2008، كما أنها تتميز بالطابع الفلاحي السياحي.

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية:

وهي تلك الدراسات التي تهدف لاستطلاع الظروف المحيطة والكشف عن مختلف الجوانب والابعاد، وعلى اعتبار أننا اعتمدنا في دراستنا الميدانية على الاستمارة، فقد تخطينا عن استخدام الدراسة الاستطلاعية.

ثالثاً: تحليل نتائج الاستمارة

بعد القيام بملا استمارات الاستبيان من قبل أفراد عينة الدراسة واستطلاع رأيهم حول موضوع بحثنا الآن سوف نقوم بتحليل الفقرات المكونة للاستمارة والمتمثلة في البيانات الشخصية، العبارات المتعلقة بالتوجهات المهنية المتاحة ما بعد التقاعد .
تتكون الاستمارة المستخدمة من 17 فقرة اهتمت في طياتها بتوجه الأفراد بعد حصولهم على التقاعد، وطموحاتهم اضافة الى مبرراتهم المهنية بعد التقاعد، مع محاولة ابراز العوامل المؤثرة في توجه المتقاعدين بعد التقاعد.

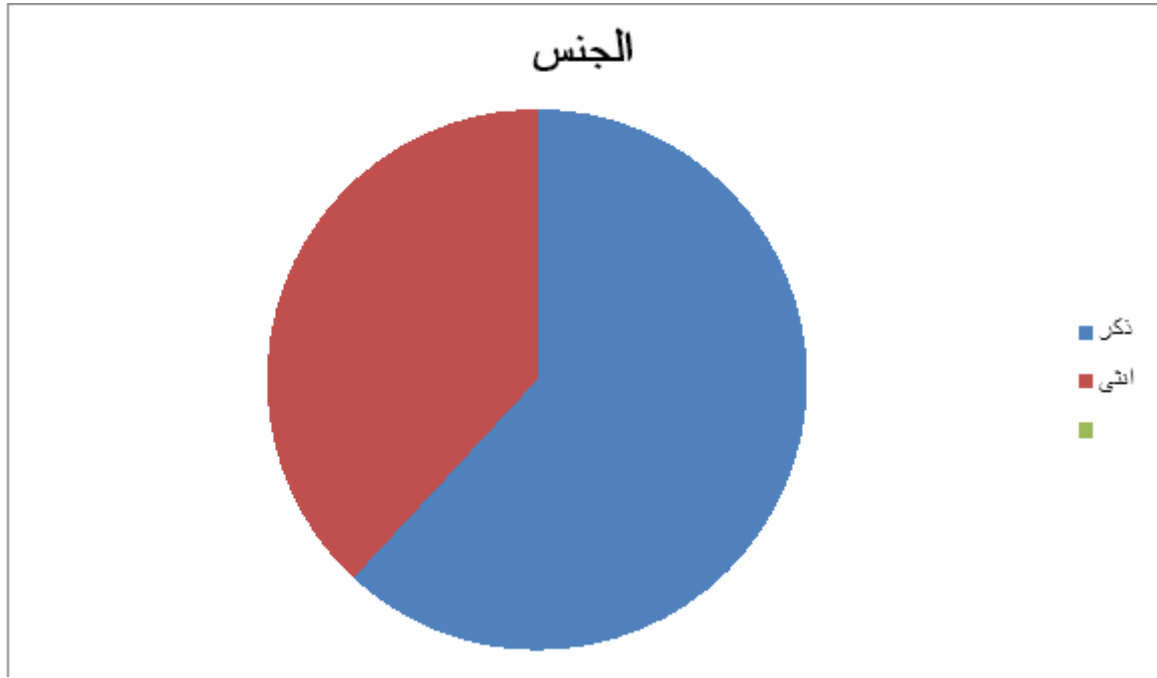
أ تحليل المعلومات الشخصية

لقد تم توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، العمر، المستوى العلمي، الوظيفة، الحالة المدنية، كما يلي:

*1 متغير الجنس: من مجموع 105 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (01) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	65	61.9%
	أنثى	40	38.1%
	المجموع	105	100%



الشكل 01: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 61.9% من أفراد العينة هم ذكور في حين مثلت نسبة 40% نسبة الإناث، ويمكن ترجيح سبب هذه النسب توزيع العشوائي الاستبيان.
*2 العمر: من مجموع 105 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية

الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
العمر	من 35 الى 45 سنة	20	19.04%
	من 46 الى 60 سنة	42	40%
	من 61 الى 75 سنة	35	33.33%
	من 76 الى 90 سنة	07	6.66%
	المجموع	105	100%



الشكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر

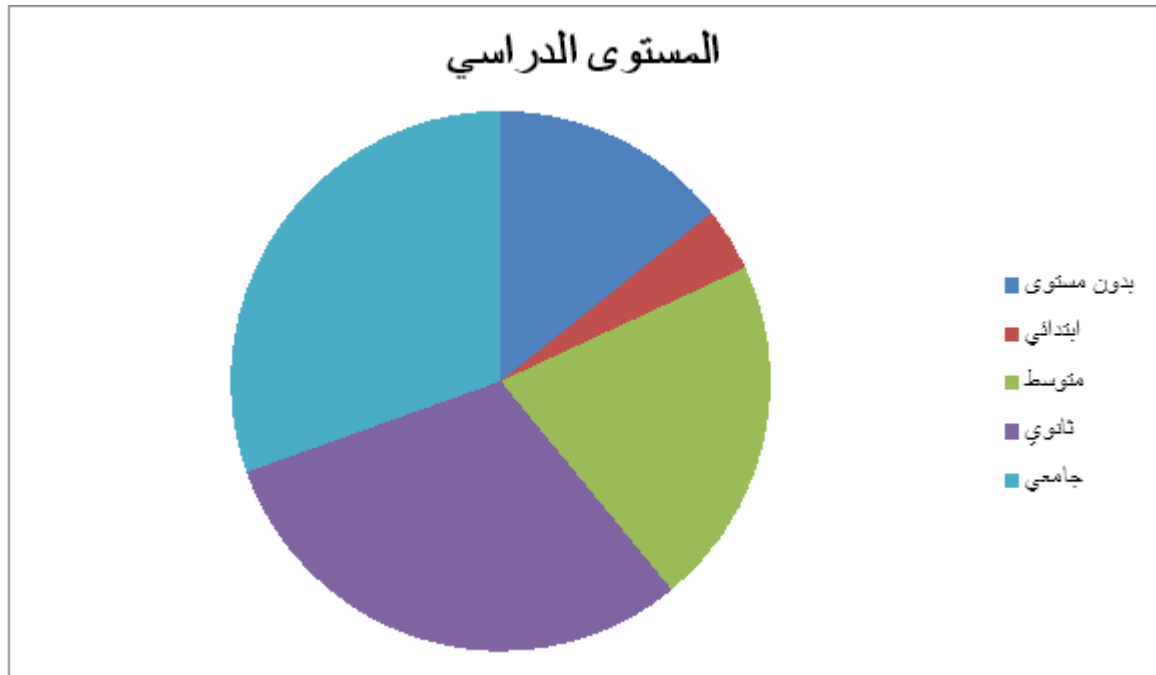
من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد العينة موزعون بنسبة 24.8% لفئة من 60 سنة إلى 75 في حين تحصلت فئة من 37 إلى 88 سنة على نسبة 35.2% ، أما النسبة الكبيرة فكانت من فئة من 49 إلى 89 سنة بسبة 40%

ومنه نستنتج أن نسب متقاربة وهذا يدل على ان مؤسسات الدولة لها تقريبا نفس العمر المحدد لتقاعد .

*المستوى الدراسي: من مجموع 105 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
المستوى الدراسي	بدوم مستوى	15	14.3%
	ابتدائي	04	3.8%
	متوسط	21	21%
	ثانوي	32	30.5%
	جامعي	32	30.5%
	المجموع	105	100%



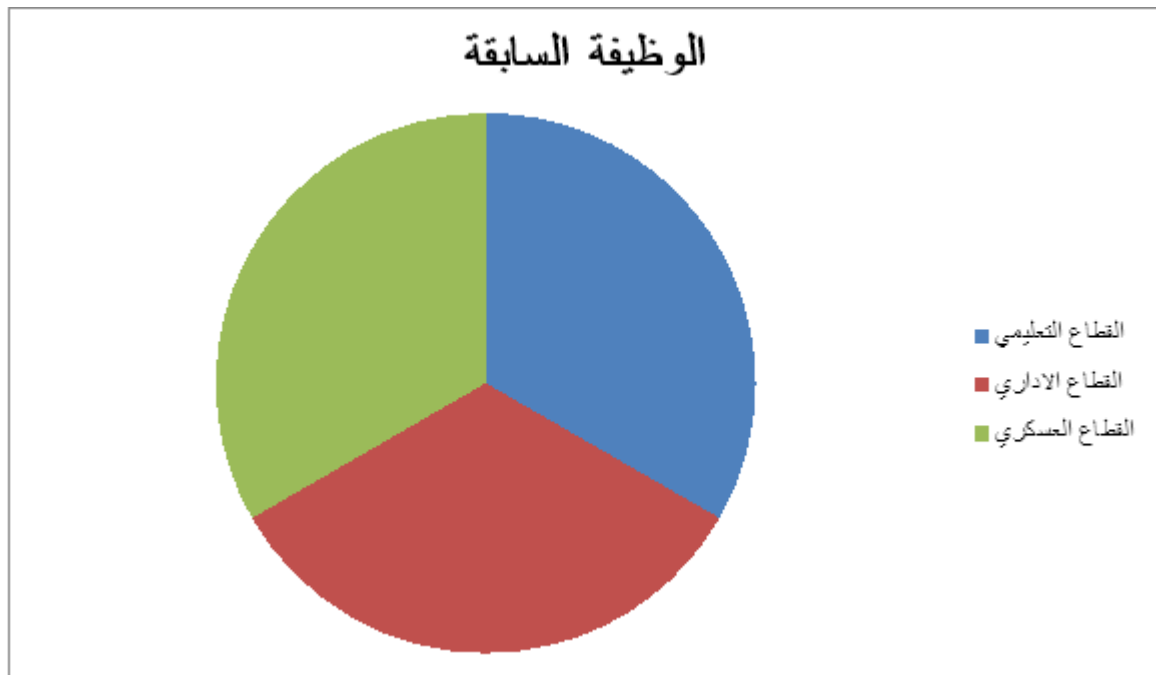
الشكل رقم (03) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لأصحاب مستوى الجامعي بنسبة 30.5 % ، ثم تليها فئة أصحاب المستوى التعليمي ثانوي بنسبة 21%، ثم تأتي فئة أصحاب المستوى التعليمي متوسط بنسبة 14.3 % وأدنى نسبة كانت لأصحاب المستوى التعليمي ابتدائي بنسبة 3.8%، وهذا يدل على أن المؤسسات الادارية و العسكرية و التعليمية تستعين بالموظفين أصحاب الشهادات العليا وهذا ما يتطلبه العمل لديها .

4*الوظيفة السابقة: من مجموع 105 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة السابقة

الوظيفة	التكرار	النسبة
القطاع التعليمي	35	33.3%
القطاع الاداري	35	33.3%
القطاع العسكري	35	33.3%
المجموع	105	100%



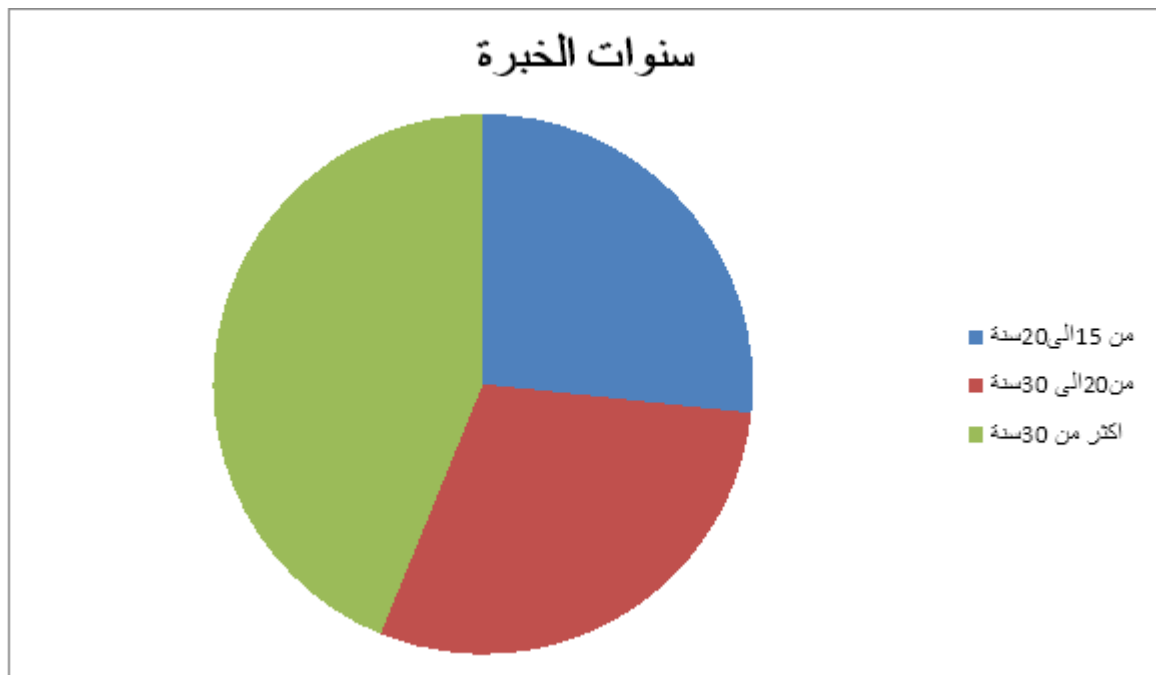
الشكل رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة السابقة

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة القطاع التعليمي و القطاع الاداري و القطاع العسكري لها نسب متساوية 33.3% وهذا يدل على توزيع المتساوي لاستمارات على متقاعدین في مختلف القطاعات ثلاثة .

سنوات الخبرة: من مجموع 105 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة .

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
26.7%	28	من 15 إلى 20 سنة
29.5%	31	من 20 إلى 30 سنة
43.8%	46	أكثر من 30 سنة
100%	105	المجموع



الشكل رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

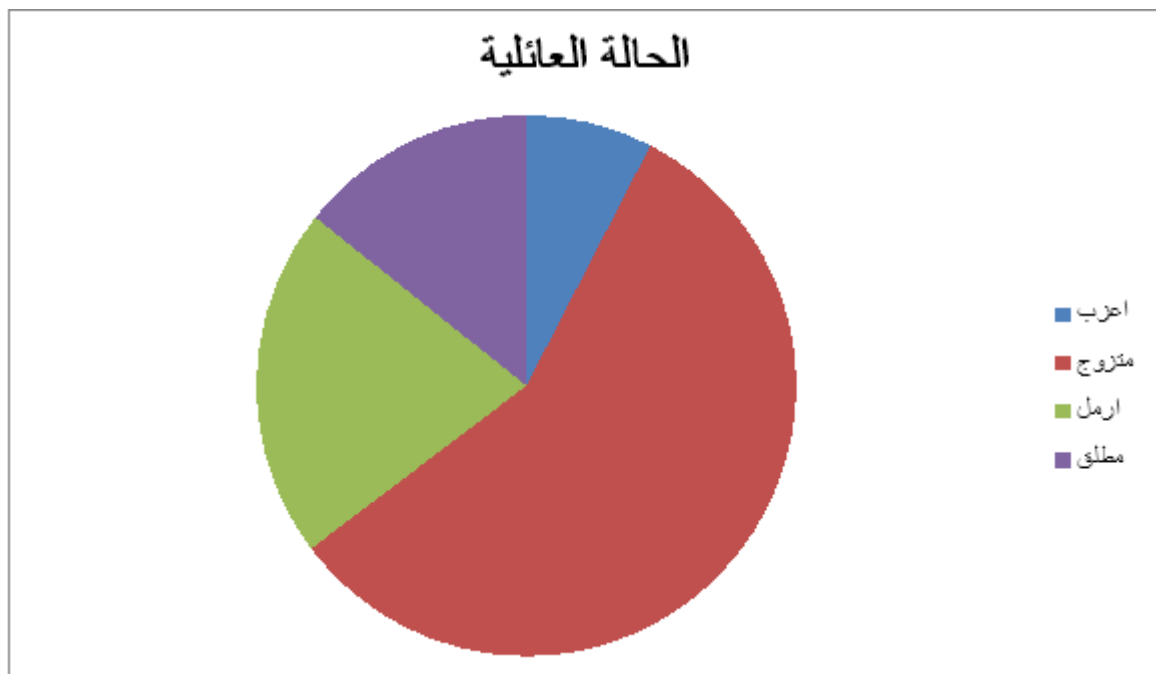
من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من 15 إلى 20 سنة بنسبة 26.7% ، ثم تليها فئة من 20 إلى 30 سنة بنسبة 29.5% ، ثم تليها فئة أصحاب الخبرة الطويلة الأكثر من 30 سنة بنسبة 43.8%

، يدل هذا على أن المؤسسات الادارية و التعليمية و العسكرية تعتمد بشكل كبير على ذو أصحاب الخبرة الطويلة.

توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية: يلخص الجدول والشكل التاليين النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة 105.

الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

الحالة	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	08	7.6%
متزوج	60	57.1%
ارمل	22	21%
مطلق	15	14.3%
المجموع	105	%100



الشكل رقم 06 توزيع عينة الدراسة على حسب الحالة العائلية

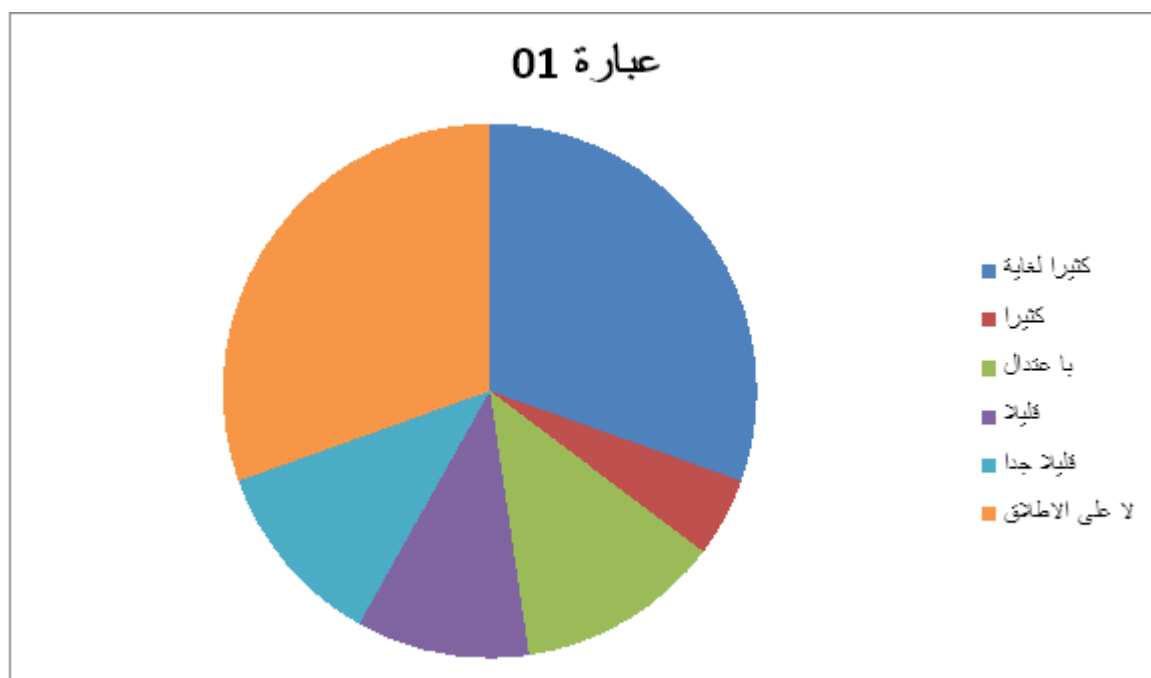
نلاحظ من الجدول إنقسام الحالة العائلية بين متزوج و عزاب و ارمل و مطلق حيث بلغت نسبة المتزوجين 57.1% و بلغت نسبة ارمل 21% و بلغت نسبة الطلاق 14.3% و بلغت نسبة عزاب 7.6% وهيا ادنى نسبة ذلك راجع الى الدخل المادي الجيد الذي تقدمه مختلف القطاع

رابعاً: تحليل عبارة الاستمارة :

- عبارة 1 : هل شعرت بالضغط من بيئتك المهنية (المستخدم . الزملاء) في قراراتك في التقاعد ؟

- الجدول رقم (07):توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابات	التكرار	النسبة
عبارة 01	كثيرا للغاية	32	30.5%
	كثيرا	5	4.8%
	ب اعتدال	13	12.4%
	قليلاً	11	10.5%
	قليلاً جداً	12	11.4%
	لا على الاطلاق	32	30.5%
	المجموع	105	100%



الشكل رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجبات

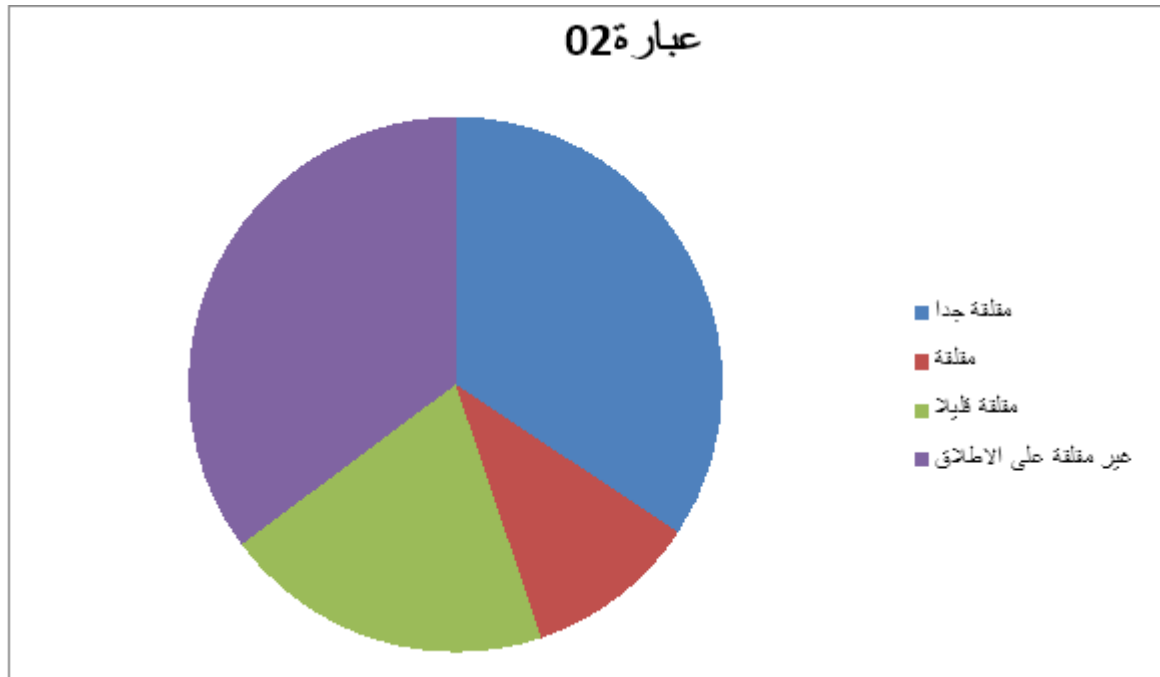
30.5 و هي اعلى % نلاحظ من جدول ان نسبة اجابة كثيرا لغاية و لا على الاطلاق متساوية و بلغت
 ثم تليها اجابة قليلا % ثم اجابة قليلا جدا بنسبة 11.4% نسبة ثم تليها اجابة باعتدال بنسبة 12.4
 % ثم تليها اجابة كثيرا و التي بلغت ادنى نسبة 4.8% بنسبة 10.5.

ويرجح هذا التباين في الاجابة الى شخصية الافراد و قدرتهم على تحمل ضغوطات المهنية .

عبارة 02: كانت فترة اتخاذ القرار بشأن تقاعدك ؟

الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 02	مقلقة جدا	36	34.3%
	مقلقة	11	10.5%
	مقلقة قليلا	21	20%
	غير مقلقة على الاطلاق	37	35.2%
	المجموع	105	100%



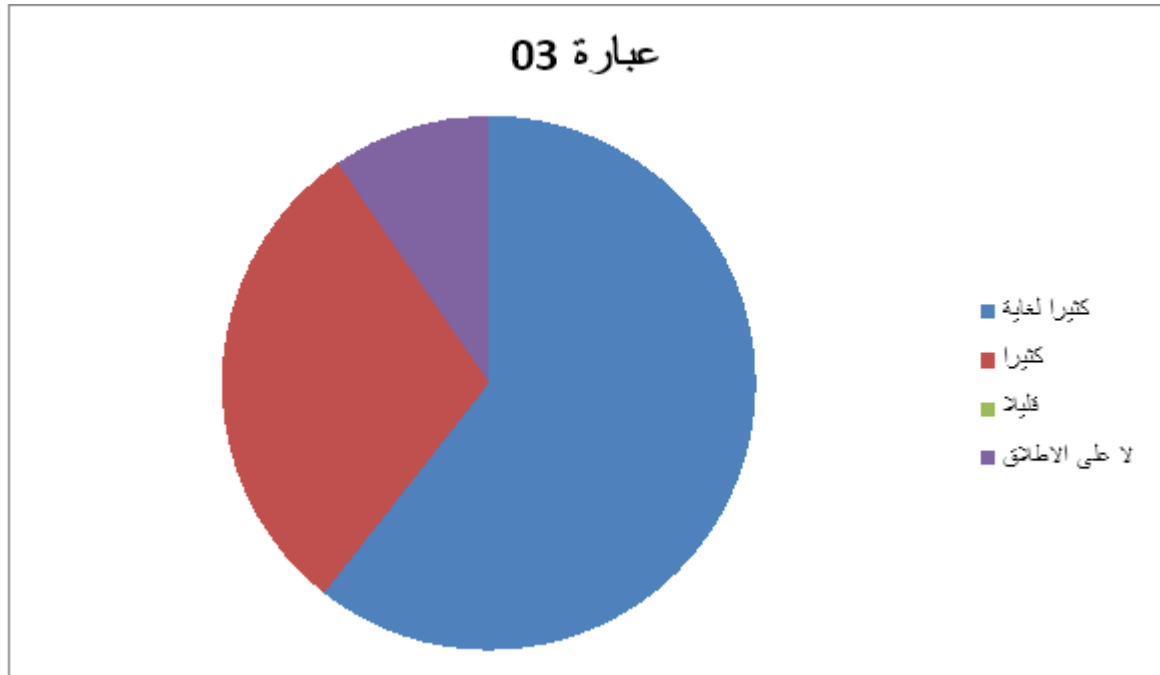
الشكل رقم (08): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الاجابات

نلاحظ من الجدول اجابة غير مقلقة على اطلاق بلغت اعلى نسبة ب 35.5% ثم تليها اجابة مقلقة جدا بنسبة 34.3% ثم تليها اجابة مقلقة قليلا بنسبة 20% ثم تليها اجابة مقلقة بنسبة 10.5% ومنه نستنج فترة اتخاذ القرار في التقاعد الى غير مقلقة على الاطلاق اعلى نسبة لأنها الفترة التي ينتظرها المتقاعد لحصول على قسط من الراحة و ممارسة هوايته الشخصية .

عبارة 03: هل انت راض عن قرارك بشأن تقاعد ؟

الجدول رقم (09) توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 03	كثيرا لغاية	57	54.3%
	كثيرا	28	26.7%
	قليلا	11	10.5%
	لا على الاطلاق	09	8.6%
	المجموع	105	100%



الشكل رقم (09): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

نلاحظ من الجدول ان اجابة كثيرا للغاية بلغت اعلى نسبة 54.3 % ثم تليها اجابة كثيرا بنسبة 26.7 % ثم تليها اجابة قليلا بنسبة 10.5 % ثم يليها اجابة لا على الاطلاق بنسبة 8.6 %

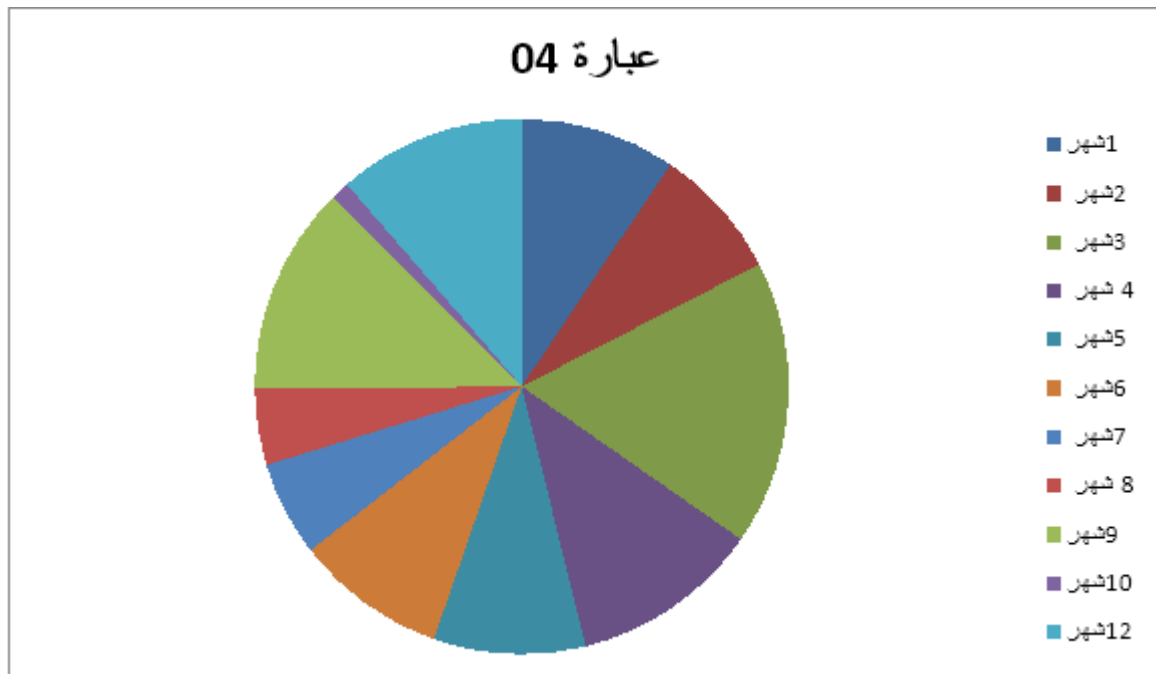
وهذا يدل على ان قرار تقاعد يحظى برضى عالي من قبل المتقاعدين .

عبارة 04: كم استغرقت من الوقت لاتخاذ قرارك (بالشهور) ؟

الجدول رقم (10) توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 04	1شهر	21	20.8%
	2شهر	7	6.9%
	3شهر	15	14.9%
	4شهر	10	9.9%
	5شهر	08	7.9%
	6شهر	08	7.9%

5%	05	شهر 7
4%	04	شهر 8
11%	12	شهر 9
1%	01	شهر 10
9.9%	10	شهر 12
100%	105	المجموع



الشكل رقم (10): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

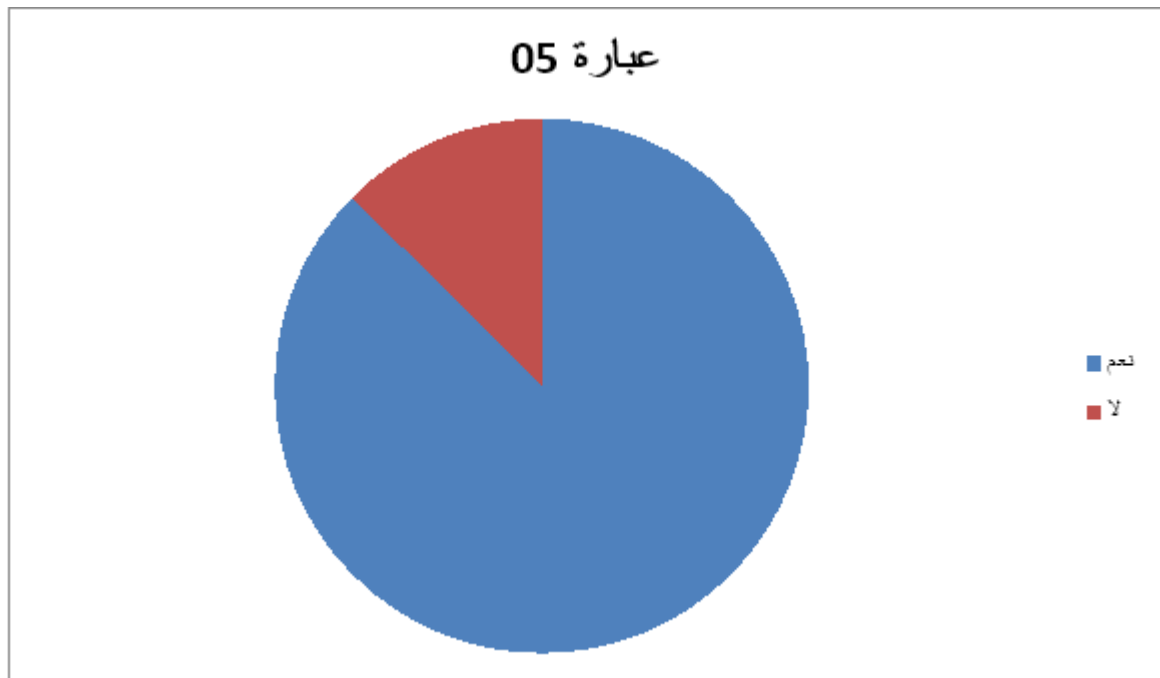
نلاحظ من الجدول ان اجابة شهر واحد بلغت اعلى نسبة بـ 20.8% ثم تليها اجابة 3 اشهر بنسبة 14.9% ثم تليها اجابة 9 اشهر بنسبة 11% ثم تليها اجابة 4 اشهر و 12 شهر بنسبة متساوية بلغت 9.9% ثم تليها اجابة 5 اشهر و 6 اشهر بنسبة متساوية ايضا 7.9% ثم تليها اجابة 7 اشهر بنسبة بلغت 5% ثم تليها اجابة 8 اشهر بنسبة 4% ثم تليها اجابة 10 اشهر بنسبة 1%.

ويرجح هذا التباين في اتخاذ القرار تقاعد الى ضغوطات المهنية او مشاكل صحية لدى مقبلين على التقاعد

عبارة 05: هل تعتبر انه كان لديك الوقت الكافي لاتخاذ قرارك ؟

الجدول رقم (11) توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 05	نعم	92	%87.6
	لا	13	%12.4
	المجموع	105	%100



الشكل رقم (11): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

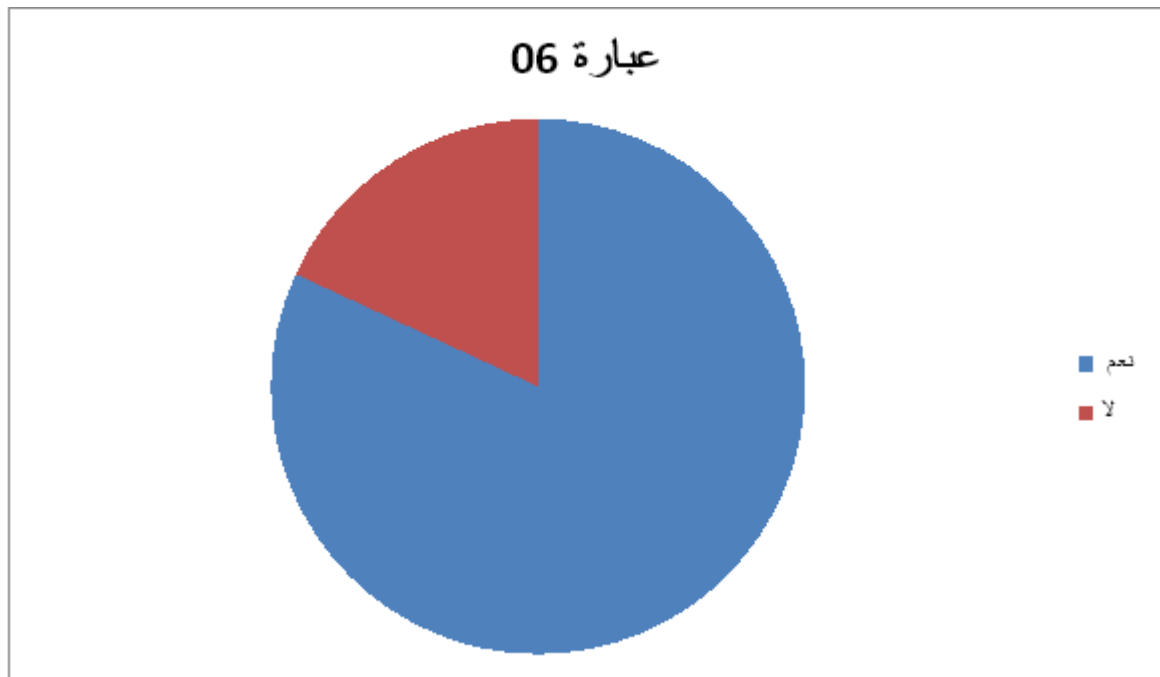
نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة اجابة بنعم بلغت اعلى نسبة ب 87.6% واجابة لا بلغت 12.4%

وهذا يدل على ان قرار تقاعد قرار مهم في حياة العاملين في مختلف القطاعات

عبارة 06: هل استفدت من برنامج حوافز نحو التقاعد (برنامج المغادرة الطوعية)

الجدول رقم (12) توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 06	نعم	86	%81.9
	لا	18.1	%18.1
	المجموع	105	%100



الشكل رقم (12): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

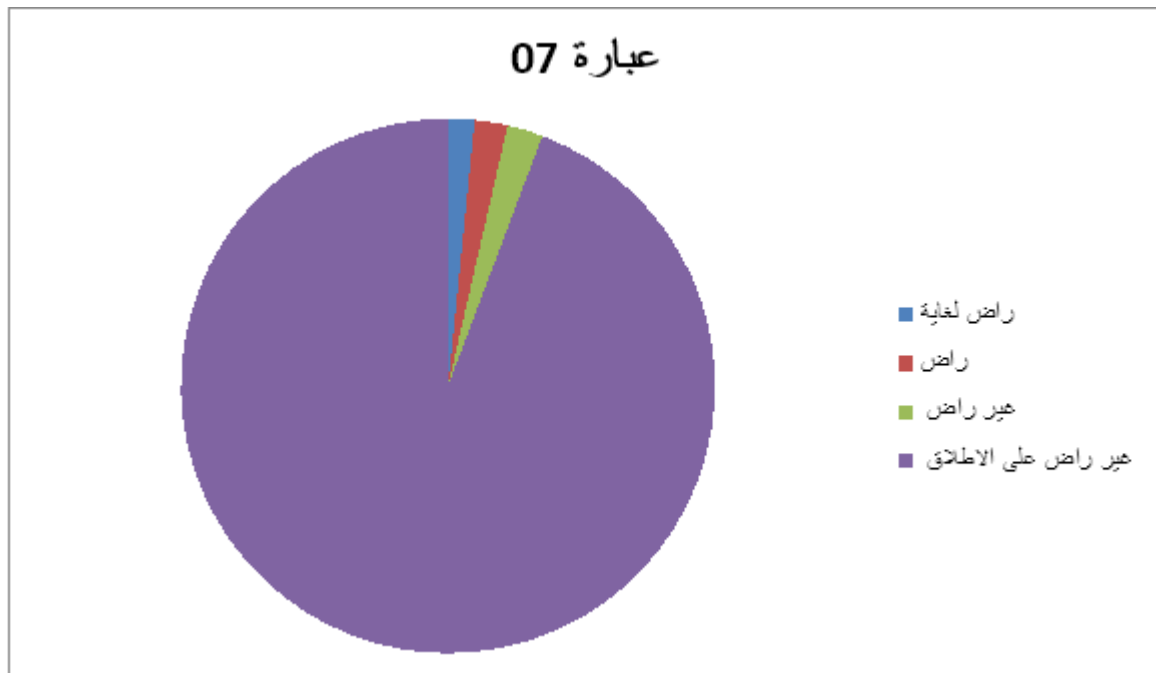
نلاحظ من الجدول ان نسبة اجابة بنعم بلغت اعلى نسبة ب 81.9% ثم تليها اجابة ب لا بنسبة 18.1%.

ويدل هذا على برامج الصارمة التي وضعتها الدولة للاستفادة من منح تقاعد لمتقاعدين

عبارة 07: هل انت راض عن الشروط التي قدمتها هذه البرامج (البرامج المالية) ؟

الجدول رقم 13 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 07	راض للغاية	25	23.8%
	راض	31	29.5%
	غير راض	34	32.4%
	غير راض على الاطلاق	15	14.3%
	المجموع	105	100%



الشكل رقم (13): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

نلاحظ من خلال الجدول تايين في نسبة الرضا حيث بلغت اجابة غير راض نسبة 32.4% ثم تليها

اجابة راض بنسبة 29.5% ثم تليها اجابة راض للغاية بنسبة 23.8%

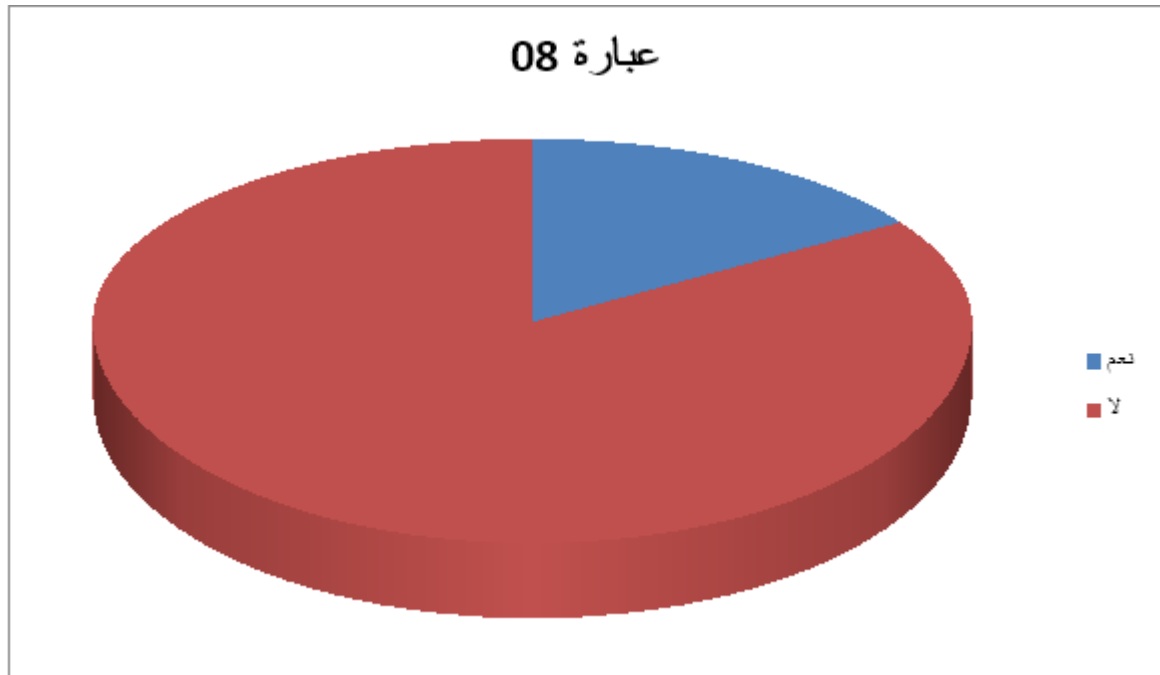
ثم تليها اجابة غير راضي على الاطلاق بنسبة 14.3 %

ويدل عدم رضا المتقاعدين على انخفاض اجورهم مقارنة بما كانوا يأخذون من قبل .

عبارة 08 : هل اخذت دورة اعداد لتقاعد قبل التقاعد ؟

الجدول رقم 14 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 08	نعم	18	%17.1
	لا	87	%82.9
	المجموع	105	%100



الشكل رقم (13) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

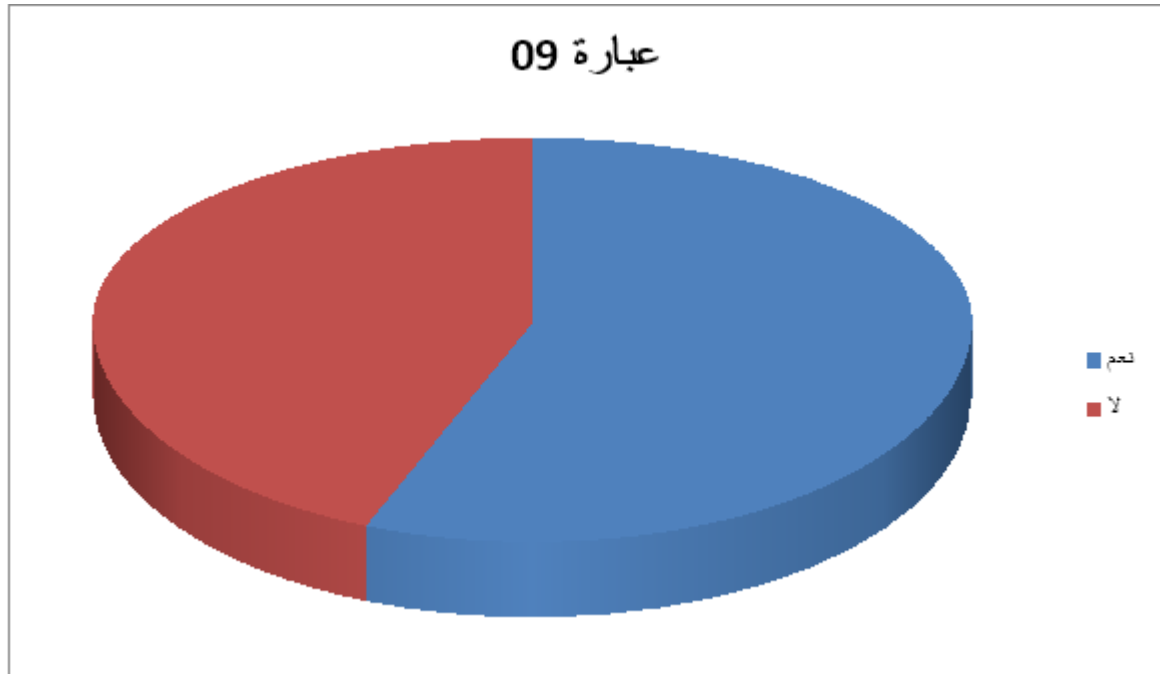
لاحظ من جدول ان اجابة بنعم بلغت نسبة 82.9 % و اجابة ب لا بلغت نسبة 17.1 % .

وهذا يدل على عدم ذهاب اغلبية الى الدورات اعداد لتقاعد لغياب الوعي بأهميتها

عبارة 09: اثناء تقاعدك هل مررت بأي أحدث مهمة كان من الممكن أن تؤثر عليك بطريقة ايجابية أو سلبية (مثل الزواج او الوفاة او الانتقال الى مكان اخر وما على ذلك) ؟

الجدول رقم 15 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات .

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 09	نعم	59	%56.2
	لا	46	%43.8
	المجموع	105	% 100



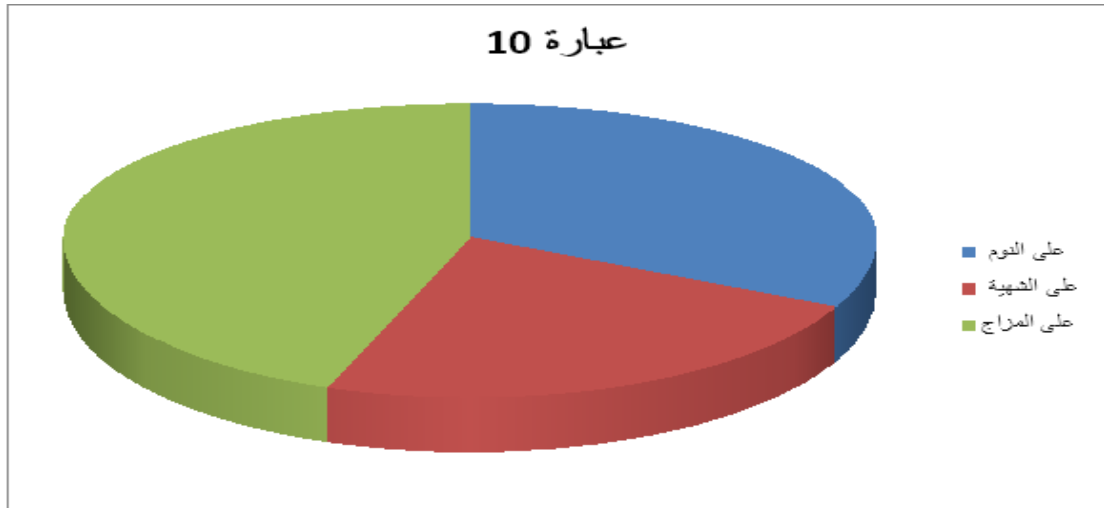
الشكل رقم (15): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

نلاحظ من الجدول ان اجابة ب نعم بلغت اعلى نسبة ب 56.2% و اجابة لا بلغت ادنى 43.8%

عبارة 10: هل كان لتقاعد اي تأثير على حالتك الجسدية او العقلية ؟

الجدول رقم 16 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات .

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 10	على النوم	38	36.2%
	على الشهية	15	14.3%
	على المزاج	52	49.5%
	المجموع	105	100%



الشكل رقم (16): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات .

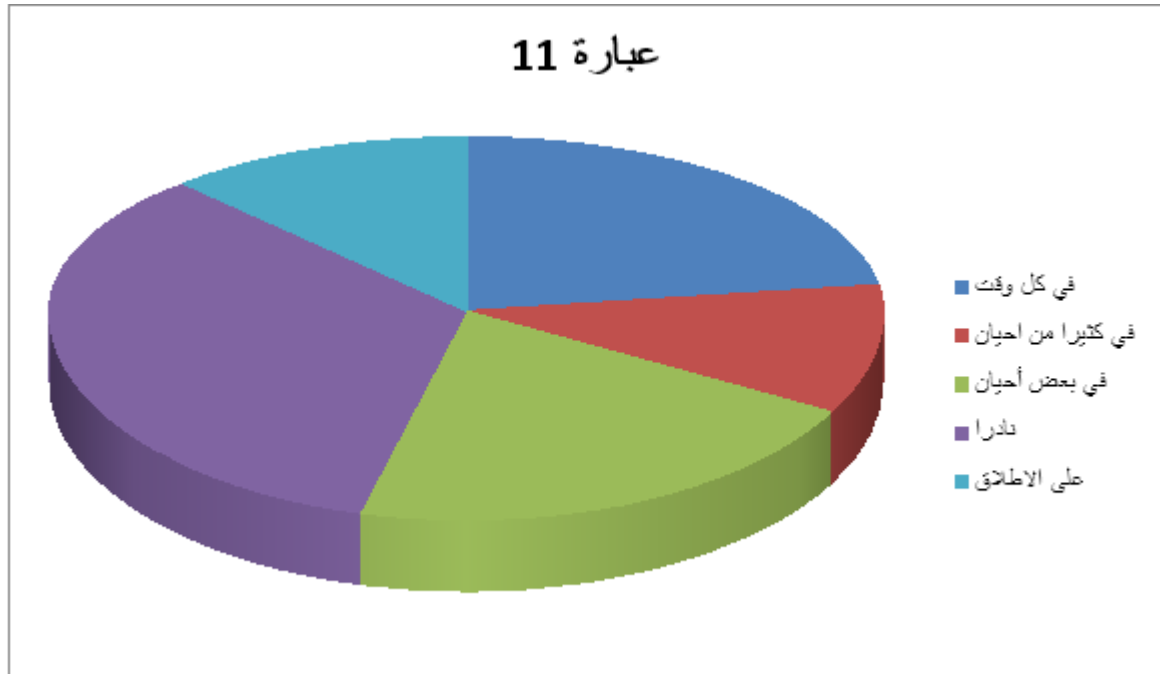
نلاحظ من الجدول ان اجابة على المزاج بلغت اعلى نسبة ب 44.3% ثم تليها اجابة على النوم بنسبة 32.2% ثم تليها اجابة على شهية بنسبة 23.5% .

ومنه نستنتج أن الحالة النفسية تتأثر أكثر من الحالة الجسدية وذلك بحسب موقف المسن من التقاعد

عبارة 11: منذ تقاعدك هل شعرت بملل ؟

الجدول رقم 17 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 11	في كل وقت	24	22.9%
	في كثير من احيان	11	10.5%
	في بعض احيان	22	21%
	نادرا	34	32.4%
	على الاطلاق	14	13.3%
	المجموع	105	100%



الشكل رقم (17): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات .

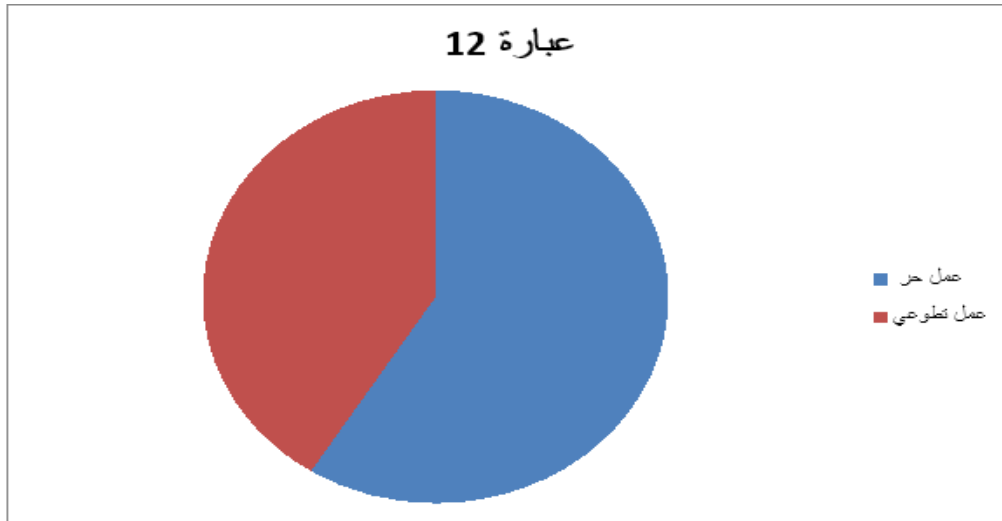
نلاحظ من الجدول ان اجابة نادرا بلغت أعلى نسبة ب 32.4 % ثم تليها اجابة في كل وقت بنسبة

22.9 % ثم تليها اجابة في بعض الاحيان بنسبة 21 % ثم تليها اجابة في كثير من الاحيان بنسبة

10.5 %

ويرجح هذا التباين في الاجابة الى وقت الفراغ الكبير الذي لا يمكن سده في حياة اليومية

عبارة 12 : ما هو شكل النشاط الذي يهيك



الشكل رقم (18): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 12	عمل حر	62	59%
	عمل تطوعي	43	41%
	المجموع	105	100%

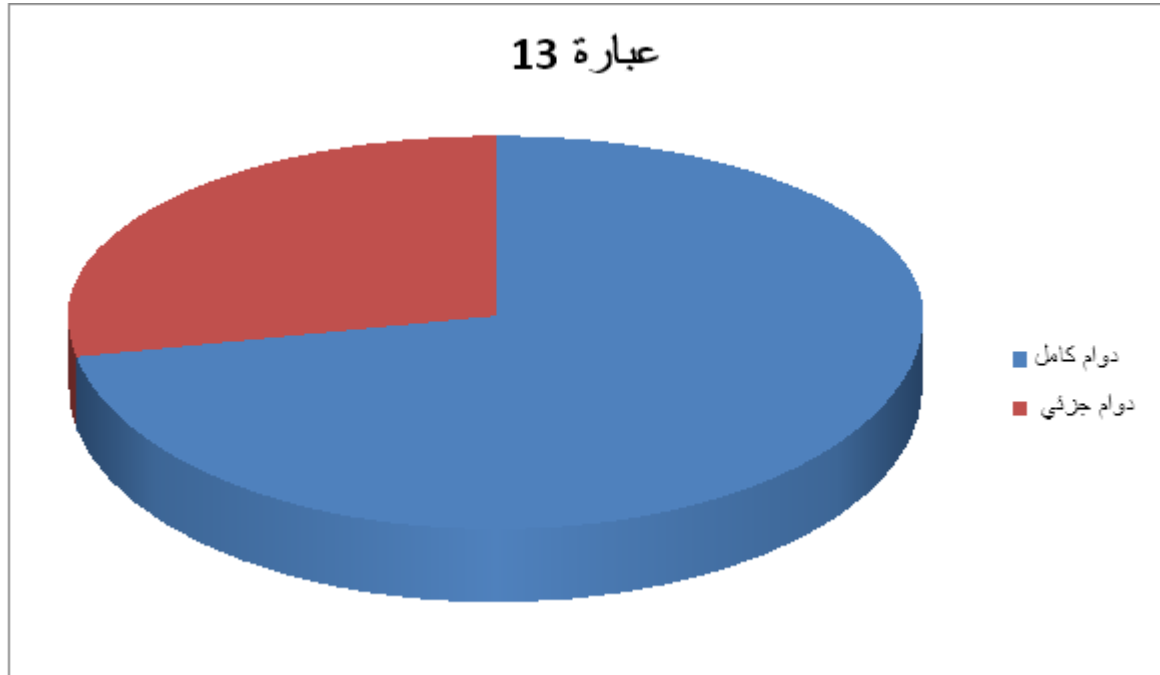
نلاحظ من خلال الجدول أن اجابة عمل حر بلغت أعلى نسبة ب 59% ثم تليها اجابة عمل تطوعي بنسبة 41% .

عبارة 13: هل طبيعة النشاط ؟

الجدول رقم 19 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات .

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 13	بدوام كامل	34	32.4%
	بدوام	71	67.6%

		جزئي	
% 100	105	المجموع	



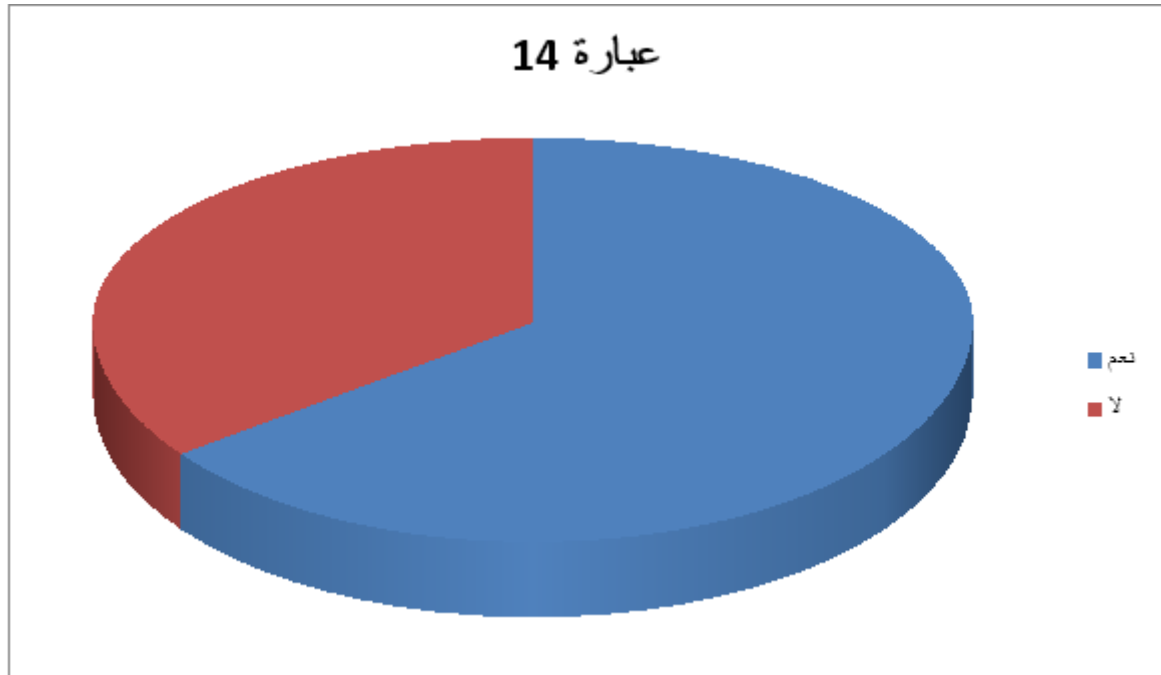
الشكل رقم (19): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

نلاحظ من الجدول أن اجابة بدوام جزئي بلغت أعلى نسبة 67.6 % ثم تليها اجابة بدوام كامل بنسبة 32.4 %.

عبارة 14: منذ تقاعدك هل تتابع بنشاط كل اهتماماتك ومشاريعك ؟

الجدول رقم 20 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 14	نعم	68	%64.8
	لا	37	%35.2
	المجموع	105	% 100



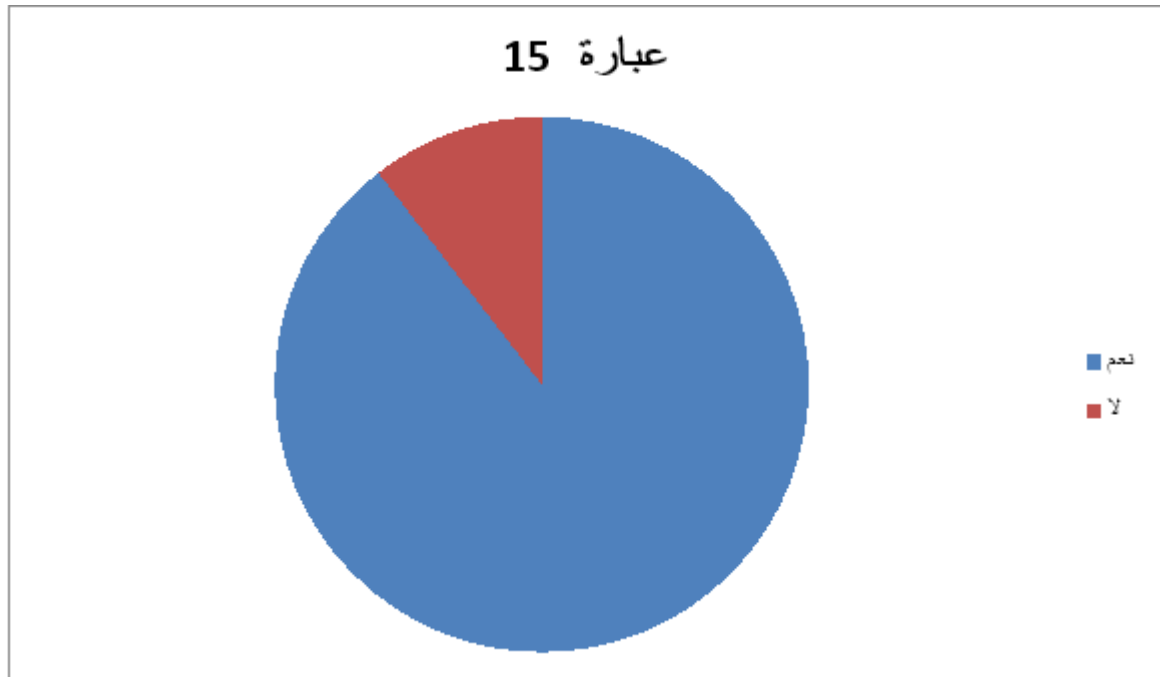
الشكل رقم (20): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات .

نلاحظ من خلال الجدول أن اجابة نعم بلغت على اعلى نسبة ب 64.8% و اجابة لا بلغت 35.2% .
تواجه اكثر المتقاعدين لمزولة الانشطة و المشاريع التي يرغبون بها .

عبارة 15: هل أنشطة التي تقوم بها حاليا تعطي معنى لحياتك ؟

الجدول رقم 21 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات .

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 15	نعم	94	89.5%
	لا	11	10.5%
	المجموع	105	100%



الشكل رقم (21): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات .

نلاحظ من خلال الجدول أن اجابة نعم بلغت اعلى نسبة ب 94 % و اجابة لا بلغت ادنى اجابة بنسبة 11 % .

عبارة 16: هل يسمح لك ذلك الحالي بما يلي :

الجدول رقم 22 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات .

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 16	تلبية احتياجاتك	65	61.9%
	تحقيق المشاريع	40	38.1%
	المجموع	105	100%



الشكل رقم (22): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات .

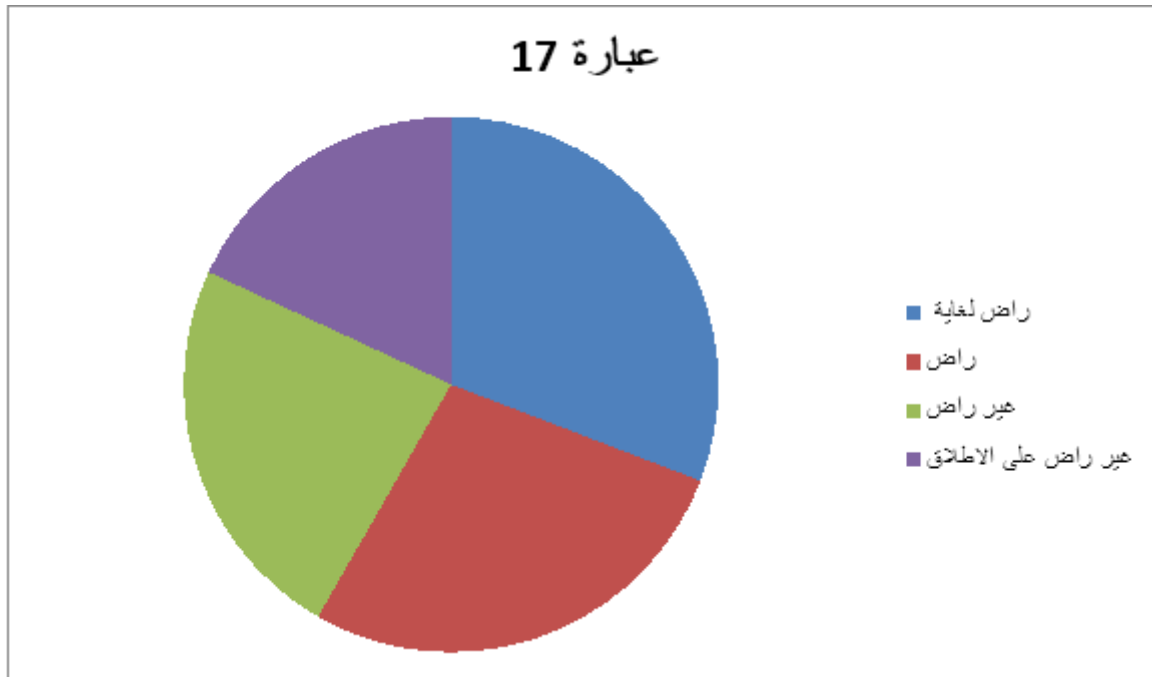
نلاحظ من خلال الجدول أن اجابة تلبية احتياجاتك بلغت اعلى نسبة 74.7 %

و اجابة تحقيق المشاريع 25.3

عبارة 17: هل انت راض عن وضعك المالي الحالي ؟

الجدول رقم 23 توزيع عينة الدراسة حسب اجابات .

المتغير	اجابة	التكرار	النسبة
عبارة 17	راض للغاية	34	32.4%
	راض	25	23.8%
	غير راض	26	24.8%
	غير راض على الاطلاق	20	19%
	المجموع	105	100%



الشكل رقم (22): يمثل توزيع أفراد العينة حسب اجابات

نلاحظ من خلال الجدول ان اجابة راض للغاية بلغت اعلى نسبة 32.4 ثم تليها اجابة غير راض بنسبة 24.8 ثم تليها اجابة راض 23.8 ثم تليها ادنى اجابة بنسبة 19 ويرجح هذا التاين في الاجابة الى اختلاف اجر متقاعدين في قطاع التعليمي والاداري والعسكري .

خامسا: تحليل النتائج ومناقشة الفرضيات:

الفرضية الأولى:

ينظر المتقاعدون لحياة ما بعد التقاعد نظرة رضا وتفاؤل واستمرار في العمل

من خلال تحليل جداول كل من العبارات رقم: 3-6-10-11-12-13-14-15.

يتبين أن المتقاعدين في مختلف القطاعات كانت لهم نظرة رضا على قرار التقاعد، حيث تغلبت نسبة العبارة (كثيرا للغاية)، إضافة الى حصول أغلبهم على برامج حوافز نحو التقاعد، وهو ما يدل على الاهتمام الجاد بالتقاعد، وقد كان لقرار التقاعد الأثر الكبير على مزاج الأفراد من خلال الإحساس بالارتياح النفسي والتقليل من الضغط، وعدم الشعور بالملل نظرا لتوجه جلهم نحو العمل الحر وبدوام جزئي، وبالتالي فالفرضية الأولى محققة حسب مقتضيات تحليل بيانات الاستمارة التي قمنا بتوزيعها.

بعنوان: **Antoine Bozio, Thomas Piketty** وتتفق هذه الفرضية مع الدراسة التي قام بها كل من

، حيث أكدت هذه الدراسة على ضرورة تعديل أنظمة **Pour un nouveau système de retraite** التقاعد حتى تتماشى والنظرة التفاؤلية للمتقاعدين، على اعتبار أن الضوابط الاقتصادية والاجتماعية والنفسية... الخ تغيرت وتطورت، فكان لزاما تحويل أنظمة التقاعد بما يخدم المتقاعدين ويلبي متطلباتهم.

بعنوان **D'une culture de retraite** "Diane-Gabrielle Tremblay" إضافة الى الدراسة التي قام بها " **vers un nouveau management des âges et des temps sociaux**

والتي توصلت الى ضرورة الاهتمام بالجانب النفسي التحضيري للتقاعد، هذا الجانب نجد أنه مغيب في أنظمة التقاعد في الجزائر، إضافة الى التركيز على ثلاثية الماضي، الحاضر والمستقبل، أي الاستعداد للتقاعد ثم التوجه نحو التقاعد، فالانطلاق بعد التقاعد في بداية جديدة مهنية حسب توجهات المتقاعدين، وفي هذا الجزء نتفق مع طرح الباحث.

الفرضية الثانية:

يتوجه المتقاعدون نحو مهن مختلفة من أجل الاحتياج المالي

من خلال العبارات رقم: 16- 17 يتبين ما يلي:

أن نسبة كبيرة من المتقاعدين راضون عن الوضع المالي الحالي لهم (56 بالمئة)، وأن دخلهم المالي يسمح لهم بتلبية الاحتياجات الخاصة بهم وكذا تحقيق المشاريع، وبالتالي فإن قرار التوجه نحو التقاعد لا يحكمه ضعف الدخل أو الرغبة في تحقيق مشاريع أخرى، وإنما اعتبارات أخرى لعل من بينها القدرة الجسدية والنفسية وضغوط العمل، وهو ما أشارت اليه الباحثة أحلام عبايدية في دراستها بعنوان: "محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين" سنة 2007، حيث توصلت الى أن التوجه المهني لا تحمه ضوابط الاحتياجات المالية فقط، وإنما تتعدى ذلك الى القدرات والامكانيات الجسدية والعقلية إضافة الى الرغبة.

خاتمة

خاتمة:

وختاما يمكن القول أن التقاعد هو مرحلة يمر بها ل موظف عند الوصول الى حد معين من سنين العمل أو لأسباب صحية أخرى، وبالتالي فهو مرحلة بعدية، لكن حياة المتقاعد المهنية لا تتوقف عند التقاعد، وإنما توجد أبواب مهنية مفتوحة لكل من يريد مواصلة مسيرة العمل، وإما لرغبة في تحسين المستوى المعيشي(زيادة الدخل)، أو ملئ الفراغ والقضاء على الملل، ذلك أن المتقاعد قد عاش سنوات مهنية لا يوجد بها شغور في الوقت، وبعد التقاعد سيحس بهذا الفراغ الذي قد يؤثر عن نفسيته وجسمه أيضا.

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على فئة المتقاعدين ببلدية سيدي لخضر-ولاية مستغانم، تبين أن:

- المتقاعدين لهم نظرة ايجابية تجاه نظام التقاعد، فهم ينظرون اليه نظرة تفاؤل وبداية جديدة ومريحة بعيدا عن ضغوط الوظيفة التي تقيد حريتهم.

- نظام التقاعد في الجزائر يجب أن يعاد النظر فيه لمواكبة متغيرات العصر خدمة لتوجهات الأفراد المهنية.

- التقاعد ليس نهاية للحياة العملية كما يبدو لدى البعض، وإنما قد يكون بداية جديدة ونشطة تساهم في خدمة الفرد وتنمية المجتمع.

قائمة المراجع

1. أحمد بن صالح، عبد القادر حمادو، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في تسيير المؤسسات، جامعة أدرار، 2018.
2. أحلام عبايدية، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة ماجستير، تخصص الارشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، جامعة عنابة، 2007.
3. أهمية التوجه المهني، مقال على الرابط: https://uomustansiriyah.edu.iq/media/lectures/9/9_2018_09_13!12_01_01_PM.docx ، 2024/05/26، 19:23.
4. بن طاع الله زهيرة، درار عبد الهادي، نظام التقاعد في الجزائر: قراءة في الإصلاحات المتبناة وتداعياتها في ظل أزمة الصندوق"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 13، العدد 02، السنة 2022.
5. جميلة معرف، نسيم مساهل، نظام التقاعد في التشريع الجزائري دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد والة ادرار، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ادرار، 2016.
6. جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط2، 2014.
7. حنان بسعود، بسمة ذباح، معنى الحياة وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة لدى طلبة الجامعة، مذكرة ماستر، تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة بسكرة، 2023.
8. رزقي شهرة، علام حنان، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر-دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وجباية معمقة، جامعة بومرداس، 2017.
9. صليحة يعقوبن، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الصناعة العربية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية-دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة.
10. عبد القادر بن شني، تسيير عمليات التجارة الدولية، مطبوعة بيداغوجية، تخصص تجارة دولية، جامعة مستغانم، 2022.
11. عابد شريط، جلول ياسين بن الحاج، دور القطاع الخاص في دعم التنمية الاقتصادية المحلية-دراسة حالة الجزائر.
12. عثمان، عزالدين.(2017). العوامل التنظيمية المؤدية إلى التقاعد المبكر . مجلة سلوك. الحجم 03 العدد 03 (ص 81-96). مستغانم . الجزائر.
13. عبد الرحمان حمو علي، محمد لامين حمداوي، الكفاءات الجامعية وعلاقتها بالتوجه الى الأعمال الحرة، مذكرة ماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2020.
14. فداء الروابدة، الزراعة والتصنيع الزراعي، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 2020.
15. فوزية قديد، تسيير المسارات المهنية، مطبوعة بيداغوجية، تخصص ادارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر3، 2020.

16. محمد بن شريف، عبد الباسط خالي، النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، مذرة ماستر، تخصص: قانون اداري، جامعة أدرار، 2018.
17. محمد بن الشريف، النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قيم الحقوق، جامعة أدرار، 2018.
18. مراد مهدي، نصيرة يحياوي، نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الاصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد13، العدد2، 2020.
19. نورة بنت شارع العتيبي، الأوضاع الاجتماعية والنفسية للمتقاعدين – دراسة مطبقة على عينة من متقاعدي الرياض، مجلة الخدمات الاجتماعية، 2016.

الملاحق

الاستمارة

في إطار إجراء دراسة ميدانية من أجل إنجاز مذكرة للحصول على شهادة ماستر نضع بين أيديكم هذه الاستمارة، راجين منكم الإجابة على الأسئلة ونحيطكم علماً بأن المعلومات التي تدلون بها سرية تستخدم فقط في الأغراض البحث العلمي.

ملاحظة: توضع علامة (x) في المكان المناسب .

الجنس :

العمر:

المستوى الدراسي: بدون مستوى ابتدائي ثانوي متوسط جامعي

الوظيفة سابقة: القطاع التعليمي القطاع الإداري القطاع العسكري

سنوات الخبرة: 15 إلى 20 20 إلى 30 30

الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج أرمل مطلق

1- هل شعرت بالضغط من بيئتك المهنية (المستخدم، الزملاء)، في قرارك بالتقاعد؟

- كثيرا للغاية
- كثيرا
- باعتدال
- قليلا
- قليلا جدا
- لا على الاطلاق

2- كانت فترة اتخاذ القرار بشأن تقاعدك ؟

- مقلقة جداً
- مقلقة
- مقلقة قليلاً
- غير مقلقة على الإطلاق

3- هل أنت راضي عن قرارك؟

- كثيرا للغاية
- كثيرا
- قليلا
- لا على الاطلاق

4- كم استغرقت من الوقت لاتخاذ قرارك (بالشهور)؟ _____

5- هل تعتبر أنه كان لديك الوقت الكافي لاتخاذ قرارك؟

- نعم
- لا

6- هل استفدت من برنامج حوافز نحو التقاعد؟ (برنامج المغادرة الطوعية)

- نعم
- لا

7- هل أنت راض عن الشروط التي قدمها هذا البرنامج (الشروط المالية)؟

- راضٍ للغاية
- راضٍ
- غير راضٍ
- غير راضٍ على الإطلاق

8- هل أخذت دورة إعداد للتقاعد قبل التقاعد؟

نعم لا

9- أثناء تقاعدك، هل مررت بأي أحداث مهمة كان من الممكن أن تؤثر عليك عاطفيًا بطريقة إيجابية أو سلبية (مثل الزواج أو الوفاة أو الانتقال إلى مكان آخر وما إلى ذلك)؟
نعم، أي منها: _____
لا

10- هل كان للتقاعد أي تأثير على حالتك الجسدية أو العقلية؟

على النوم : نعم لا
على الشهية : نعم لا
على المزاج: نعم لا

11- منذ تقاعدك، هل تشعر بالملل؟

- في كل وقت
- في كثير من الأحيان
- في بعض الأحيان
- نادرا
- على الإطلاق

12- ما هو شكل النشاط الذي يهيك ؟ عمل حر □ عمل تطوعي □

13- هل طبيعة النشاط : بدوام كامل □ ام بدوام جزئي □

14- منذ تقاعدك، هل تتابع بنشاط كل اهتماماتك ومشاريعك ؟

نعم لا

15- هل الأنشطة التي تقوم بها حاليًا تعطي معنى لحياتك؟

نعم لا

16- هل يسمح لك دخلك الحالي بما يلي:

تلبية احتياجاتك؟ نعم لا

تحقيق مشاريعك؟ نعم لا

17- هل أنت راض عن وضعك المالي الحالي؟

■ راضٍ للغاية

■ راض

■ غير راض

■ غير راضٍ على الإطلاق