

جودة حياة العمل وعلاقتها بالاتجاهات
نحو التقاعد المبكر لدى أساتذة التعليم الثانوي
مؤسسات التعليم الثانوي لمنطقة تقرت
-ورقلة الجزائر- أنموذجا

QUALITY OF WORK LIFE AND ITS RELATION TO TRENDS TOWARDS
EARLY RETIREMENT AMONG TEACHERS OF SECONDARY EDUCATION
SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS IN THE REGION OF
TOUGGOURT - OUARGLA ALGERIA - AS A MODEL

الباحثة: أعماد لبسيس*
المشرفة: أ.د. خطاش ربيعة

الإرسال:	2018/06/04	القبول:	2018/09/24	النشر:	2018/12/22
----------	------------	---------	------------	--------	------------

الملخص باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاتجاهات نحو التقاعد المبكر وجودة حياة العمل، حيث جرت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمنطقة تقرت ولاية ورقلة الجزائر، استخدم الباحث المنهج الوصفي واعتمد على برنامج SPSS20 في التحليل الإحصائي، وخلصت إلى النتائج التالية:

توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين جودة حياة العمل والاتجاهات نحو التقاعد المبكر بمعامل ارتباط (R=0.412) دال عند مستوى الدلالة 0.05، يوجد اتجاه موجب نحو التقاعد المبكر لدى عينة الدراسة بنسبة 86%، يوجد انخفاض في مستوى جودة حياة العمل لدى عينة الدراسة بنسبة 61%، لا توجد فروق ذات دلالة معنوية

* - جامعة الجزائر 2 الجزائر. البريد الإلكتروني: [EL.MAJD.2009@GMAIL.COM].

في نوع الاتجاه تعزى لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة 0.05 ، توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات (للسن، الخبرة المهنية ، الحالة العائلية).
كلمات مفتاحية: جودة حياة العمل ، اتجاهات ، تقاعد مبكر.

ملخص باللغة الإنجليزية:

Abstract: The study aimed at finding out the relationship between the trends towards early retirement and the quality of working life. The study was conducted on a sample of teachers of secondary education in the region of Ouargla, Algeria. The researcher used the descriptive approach and relied on the SPSS20 program in statistical analysis. There is a positive correlation between the quality of work life and trends towards early retirement with a correlation coefficient ($R = 0.412$) at significance level 0.05, there is a positive trend towards early retirement in the study sample by 86%, there is a decline in the quality of work life in the study sample (61%), there are no significant differences in the type of trend due to the gender variable at the significance level of 0.05, there are differences of statistical significance due to variables (age, professional experience, family status)

Keywords: Quality of Work Life, Trends, Early Retirement.

مقدمة:

بعد الثورة الصناعية الكبرى وانتشار المصانع وظهور التجمعات العمالية انطلقت الدراسات كل في اتجاه لتحقيق العائد الأكبر من العمل وبالموازاة مع تلك الثورة التي غيرت النظرة إلى العمل والجهد البشري وأدخلت الآلية إلى حياة الإنسان انطلقت موجات التضامن العمالي وولد العمل النقابي في مد وجزر بين حقوق العمال ومتطلباتهم من جهة والحديث عن الإنتاجية والعائد من جهة أخرى فتولدت فئة الإدارة وبدء التوجه إلى المورد البشري وبدأت واضحة ضرورة التكوين والتدريب والحديث على المسار المهني والتقاعد الذي يدعم الفرد ماديا بعد أدائه العمل لفترة من الزمن، فمرحلة التقاعد تعد من أهم مراحل الحياة بعد الانشغال التام في العمل على مدار الأيام والأسابيع والأشهر والسنوات يجد الإنسان نفسه في فترة من الفراغ

اللامتناهية دون أي عمل يقوم به حيث يرى موران ولايريك 1999 التقاعد هو الانتقال من الحياة النشطة أو هو العبور من النشاط إلى اللانشا (12,1999 (labrique&moran) الواقع أن قيمة العمل لا تعني الجانب المادي وإشباع الحاجات الأساسية فقط بل تتعدى ذلك إلى إشباع الحاجات النفسية كالتقدير والانتماء والحب ، فالكثير من المتقاعدين يجدون أنفسهم في دوامة من الصراع في الوسط العائلي ولربما نجد بعضهم في نشاط باحثين على أعمال جديدة يضطلعون بها تنجمهم من شبح الفراغ وعواقبه التي لم يعرفوها لعشرات السنوات المليئة بالانشغال، فيسارع المتقاعدون عقب تفرغهم إلى الانخراط في الجمعيات والهيئات الخيرية والتطوعية ، كتلك الفئات التي كانت تؤدي أعمالا ذات طابع اجتماعي كالتربية والتعليم والثقافة أو إنساني كالطب و الخدمة الاجتماعية وغيرها حيث أن أعمالهم لا تنتهي بمجرد انتهاء علاقات العمل .

إن التركيز على رأس المال البشري في الفكر الإداري الحديث بوصفه مورد أساسي جعل المؤسسات تتنافس على جلبه واستقطابه ليس فقط من خلال ما تقدمه من ميزات أثناء الخدمة بل تعدت ذلك إلى الامتيازات بعد نهاية الخدمة كمكافآت نهاية الخدمة ورحلات الاستجمام ورواتب التقاعد المريحة وغير ذلك، ثم إن هذه المنظمات أدركت أهمية هذه الفترة في حياة الإنسان الذي وقف إلى جانب المؤسسة في فترة قوته، وجب عليها الوقوف إلى جانبه في فترات ضعفه ولقد أدت الحاجة إلى خلق المناصب الجديدة من جهة وتراجع القدرة الصحية لبعض الأفراد أو الظروف البيئية والاجتماعية المتعلقة بالعمل إلى تقاعد البعض قبل السن القانونية ، فسنت الدول قانون التقاعد المبكر تنفيذا لسياساتها في التوظيف والحماية الاجتماعية او بالنظر إلى خصوصية بعض الأعمال .

إن التطور في نظم الإدارة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الوسط العمالي وظهور فكر الجودة الشاملة وحلقاتها، والتركيز على العميل اسال الكثير من الحبر وتعرضت له الكثير من الدراسات من اجل تحقيق فعالية المنظمات وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي ، وعلى غرارها وكما اورد المغربي (2004) ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليوكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم ، أو تخفيضا للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم ، أو تخفيضا لمعدلات أجورهم ، بجانب حرص تلك

المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال. (المغربي، 2004، 3).

لقد جاءت هذه الدراسة على خلفية العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الاتجاهات نحو التقاعد وجودة حياة العمل من حيث الجودة في التناول حسب علم الباحث، حيث أراد الباحث الربط بين المتغيرين في هذه الدراسة من خلال التعرض إلى جودة حياة العمل وعلاقتها بالاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى أساتذة التعليم الثانوي.

02-الإشكالية:

يكون الفرد من خلال تجاربه اليومية العديد من الأفكار والمعتقدات والاتجاهات حول الكثير من أمور حياته الشخصية والمهنية والوظيفية، وبالنظر إلى التغير الوظيفي والتطور في المؤسسات على خلفية الحراك الاجتماعي في الجزائر الذي قادتته نقابات التربية وحققت من خلاله نقلة في الوضع الاجتماعي لعمال الوظيفة العامة عموما وليس فقط عمال التربية الوطنية، في شكل ما يشبه العدوى الاجتماعية نظرا إلى الترابط الاجتماعي الوظيفي بين مختلف فئات العمال ، ولأن فئة العاملين في قطاع التربية من أكبر فئات العمال في الجزائر فقد استرعت انتباهنا نظرا إلى التنوع فيها كعينة بحث ولأننا نهتم بموضوع التقاعد المبكر الذي أثار ضجة اثر الأزمة الاقتصادية التي مست الجزائر في سياق الأزمة العالمية، حيث طرح نفسه كمتغير جدير بالدراسة نظرا لقلّة الدراسات التي تناولته، وعليه فقد أردنا دراسة الاتجاهات نحو التقاعد المبكر في علاقتها بجودة حياة العمل لدى فئة أساتذة التعليم الثانوي وقد عرضت العديد من الدراسات الغربية المحلية والعربية لمثل موضوع هذه الدراسة والتي من خلالها تشكلت الخلفية النظرية لهذه الدراسة حيث قمنا بصياغة إشكالية الدراسة العامة على الشكل التالي :

- هل هناك علاقة بين نوع الاتجاه نحو التقاعد المبكر ومستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي ؟ .

وقد تفرعت عنها الأسئلة التالية :

- ما نوع الاتجاه الذي يكونه الأساتذة نحو التقاعد المبكر؟

- ما مستوى جودة حياة العمل عند أستاذة التعليم الثانوي عند مستوى الدلالة 0.05 ؟

- هل هناك فروق ذات دلالة معنوية في الاتجاه نحو التقاعد المبكر تعزى إلى متغيرات (الجنس، السن، سنوات الخبرة، الحالة العائلية) عند مستوى الدلالة 0.05 ؟

3- فروض الدراسة:

قصد الإجابة على إشكالية البحث المتعلقة بالعلاقة بين علاقة بين نوع الاتجاه نحو التقاعد المبكر ومستوى جودة حياة العمل لدى أستاذة التعليم الثانوي وبعد الاطلاع على بعض الدراسات المماثلة قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

-توجد علاقة ارتباطية عكسية بين نوع الاتجاه نحو التقاعد المبكر ومستوى جودة حياة العمل لدى أستاذة التعليم الثانوي .

ويمكن صياغة الفرضيات الجزئية التالية :

- يتجه أستاذة التعليم الثانوي اتجاه ايجابي نحو التقاعد المبكر،
- يوجد انخفاض في مستوى جودة حياة العمل لدى أستاذة التعليم الثانوي .
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الاتجاه نحو التقاعد المبكر تعزى إلى متغيرات (الجنس، السن، سنوات الخبرة، الحالة العائلية) عند مستوى الدلالة 0.05 .

4-الهدف من الدراسة:

1- تهدف هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين نوع الاتجاه نحو التقاعد المبكر ومستوى جودة حياة العمل لدى أستاذة التعليم الثانوي، كما تهدف كذلك إلى الكشف عن مستوى جودة حياة العمل لدى أستاذة التعليم الثانوي.
2- معرفة نوع الاتجاهات التي يكونها الأساتذة نحو التقاعد المبكر.
3- توسيع وإثراء البحث في مجال التقاعد وجودة الحياة على اعتبار جدة تناول .
4- توجيه عناية المؤسسات إلى الاعتناء بالمتقاعدين والمقبلين على التقاعد.
5- الحث على ضرورة تحسين مستوى جودة حياة العمل في المؤسسات التربوية .

5-أهمية الدراسة:

تتلور أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي :
- الإسهام في دراسة جودة حياة العمل مما يساعد المؤسسات والمنظمات على تحسين معاملتها للعامل و ضمان الصحة النفسية والاجتماعية لأفرادها.

- إثراء المكتبة المحلية والوطنية بما يوثق لدراسة فئة المتقاعدين (التقاعد المبكر) نظرا لنقص الدراسات فيها نسبيا.

- الاستفادة من الدراسة في تطوير الآليات الإدارية الحالية للتعامل مع المتقاعدين وسبل التكفل بهم، بل والوصول بالمنظمات إلى تحضير العمال والموظفين والإطارات نفسيا واجتماعيا لمرحلة التقاعد .

- تقديم أطروحات ومقترحات عملية لإضفاء المزيد من الاهتمام على فئة المتقاعدين والحفاظ على صحتهم النفسية، وتحسين جودة حياة العمل والاستفادة من خبراتهم خاصة عند الحديث عن التقاعد المبكر واستغلال الطاقات الفاعلة لخدمة المجتمع.

6- الدراسات السابقة :

بالنظر إلى العدد الهائل من التراث الأدبي المحلي والعربي وحتى الغربي الذي كتب في متغير الاتجاهات، إلا أن الدراسات التي عنت بالمتقاعدين وجودة الحياة بمفهومها الواسع شحيحة عربيا بالمقارنة مع الدراسات والاهتمامات الغربية في هذا المجال، ولم أتوصل في بحثي الذي قد يشوبه القصور إلى بحوث تعرضت للعلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد المبكر وجودة حياة العمل ، وأسرد بعض تلك الدراسات العربية والغربية التي عرضت إلى متغيرات البحث .

الدراسات العربية :

* دراسة ضيف الله عبيد عالي المطيري 2005 :اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء الموظفين المدنيين في نظام الخدمة المدنية السعودي، الذين يشغلون المراتب العامة في الدولة من المرتبة الأولى إلى الخامسة عشرة. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، استخدم المنهج الوصفي المسحي لعينة من الموظفين وكذلك المنهج الوثائقي حيث تم الرجوع إلى سجلات ووثائق الخدمة المدنية حول أعداد المتقاعدين. كما استخدم الأسلوب المكتبي لبناء الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة. اعتمدت هذه الدراسة الاستبانة لجمع البيانات، و تم استخدام برنامج التحليل لمعالجة البيانات التي تم جمعها، كما تمت الاستعانة (Spss) الإحصائي بالاختبارات الإحصائية التالية : النسب المئوية والتكرارات، المتوسطات الحسابية، و الانحراف المعياري . وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية الموظفين المدنيين في الدولة يوافقون على أن التقاعد المبكر له عدد من الإيجابيات والسلبيات، حيث وجدت الدراسة أن من إيجابيات التقاعد

المبكر : توفير عدد من الفرص الوظيفية، المساعدة في التخفيف من مشكلة البطالة، المساعدة في التخلص من البطالة المقنعة في الأجهزة الحكومية، إتاحة فرصة الترقى للموظفين الذين كانوا ينتظرون فرصة الترقى، المساعدة في تجديد الخدمة العامة وتحديثها، المساعدة في إدخال دماء جديدة للعمل الحكومي، الإسهام في زيادة نسبة السعودة في القطاع الخاص، المساعدة في تنمية اقتصاد الدولة و ذلك من خلال عمل المتقاعدين مبكرًا في المهن المختلفة في القطاع الخاص، توجه بعض المتقاعدين إلى الأعمال التطوعية والخيرية، الإسهام في خفض نسبة العمالة الوافدة في سوق العمل السعودي، تحسين الوضع المعيشي للموظف من خلال عمله لحسابه الشخصي. كما أوضحت الدراسة أن أفراد العينة ينقسمون حول عدد من إيجابيات التقاعد المبكر مثل تخلص القطاع الحكومي من الموظفين غير المنتجين، التشجيع على استثمار النسبة التي تقتطع من الموظف قبل تقاعده بطريقة أكثر فاعلية نتيجة الزيادة في مصروفاته (المطيري 01،2005).

دراسة جميلة محمد عبد المحسن اللعبون 1418هـ: اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر". دراسة وصفية على عينة من النساء العاملات بمدينة الرياض . رسالة ماجستير . جامعة الملك سعود بالرياض . كلية الآداب . قسم دراسات اجتماعية .. وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية نسبية ، وذلك لعدم تجانس مجتمع الدراسة من ناحية السن واختلاف جهة العمل التي تنتمي إليها كل فئة ، وقد بلغ مجتمع الدراسة (330 موظفة)وزعت الاستثمارات على (285)موظفة منهن.وقد استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي الذي يساعد على الحصول على المعلومات المرتبطة بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديمجرافية والثقافية للمرأة السعودية العاملة . وكان من أبرز نتائج البحث : كثرة ضغوط المنزل تؤدي إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر .

- كثرة الأدوار الاجتماعية التي تتحملها المرأة العاملة تؤدي إلى اتجاهها نحو التقاعد المبكر.

- كلما كانت الأسرة محتاجة لراتب المرأة كلما منعها ذلك من التقاعد المبكر.

*** دراسة الجبر والهدود (1991):**

ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها، حيث تم أخذ عينة من المعلمات الكويتيات المتقاعدات وعددهن (89) معلمة، واستخدمت استبانة تناولت متغيرات متعلقة

بشخصية المعلمة والظروف الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والمهنية التي دفعت المعلمة الكويتية للتقاعد المبكر، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: 16 سنة وأن 1- أن المعلمة الكويتية تتقاعد في سن أقل من الأربعين عاما عند خبرة 15 المواد الدراسية الأكثر ارتباطاً بالتقاعد في عينة الدراسة هي اللغة العربية، ثم التربية الفنية، ثم التربية الإسلامية، وأغلب المتقاعدات من معلمات المرحلة الابتدائية ممن يحملن دبلوم معهد المعلمات.

2- أن أكثر المتغيرات ارتباطاً بظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية هي الحالة الاجتماعية، والمادة الدراسية التي تقوم بتدريسها، ومتوسط دخل الأسرة، والمؤهل العلمي.

3- أن الظروف الإدارية والمهنية من قلة الحوافز المادية والمعنوية، والأسلوب الإداري المتبع وزيادة نصاب المعلمة وغيرها من الظروف الإدارية التي تدفع المعلمة الكويتية لطلب التقاعد المبكر أكثر من الأسباب الذاتية.

* **دراسة الشلال (1996):** الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإداري المبكر بين الموظفين الكويتيين. ووزعت استبانة على (160) من المتقاعدين مبكراً، وقد توصلت الدراسة إلى أن أسباب التقاعد المبكر تنحصر في خمس فئات أساسية هي: أسباب وظيفية، أسباب نفسية، أسباب اقتصادية، أسباب أسرية، ثم أسباب صحية وعلى الترتيب، وقد تبين من نتائج الدراسة أن ما 66 من عينة البحث جاءت استجاباتهم تعكس صورا من المعاناة. تتراوح نسبته 13.1 إلى 3 مثل: الشعور بالضغط النفسي والمصاعب، افتقاد الدعم النفسي والاجتماعي، السلبية واللامبالاة، والقلق، وقد أظهرت الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والمستوى الوظيفي وبين التقاعد المبكر، بمعنى أن الأعلى تعليماً هو الأكثر رغبة في التقاعد المبكر. والأقل في المستوى الوظيفي أكثر رغبة في التقاعد، ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الجنس والسن وبين التقاعد الإداري المبكر.

* **دراسة هويدا عبد النظير عبد الرحيم 2007:** التقاعد المبكر لأحد الوالدين وعلاقته ببعض سمات شخصية أبنائهم: تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى أثر التقاعد المبكر على أبناء المتقاعدين وذلك بمقارنتهم بأبناء العاملين الذين مازالوا على قوة العمل، وكذلك التعرف على ما إذا كان هناك فروق بين متوسط درجات أبناء المتقاعدين (عسكريين ومدنيين) على مقاييس القلق - الدافعية للإنجاز - التوافق النفسي والاجتماعي.

* **دراسة حسن بوكلي حسن 2010:** جودة حياة العمل ، هذا البحث يناقش موضوع جودة حياة العمل في منظمات الأعمال. هذا الموضوع الذي لم يتم البحث فيه إلا نادراً في الأدبيات العربية على حد علم الطالب، بل حتى الدراسات الأجنبية كما يشير Rose et.al (61،2006) لم تتناول جودة حياة العمل بالشكل الموسع، وغالباً ما يتم ربط الموضوع فيما يتعلق بالرضا الوظيفي ، ويناقش هذا البحث المفاهيم المختلفة لجودة حياة العمل وبرامجه المختلفة التي تسعى إلى تطوير البيئة الوظيفية في المنظمات.

* **دراسة عبد الحميد عبد الفتاح المغربي 2004:** عمد الباحث لكشف طبيعة وحجم تأثير عوامل جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة على الاستغراق الوظيفي في المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة والتي تسعى لتقديم الخدمات الصحية والارتقاء بها مستخدمة أحدث الأجهزة الطبية لخدمة ملايين المواطنين من المرضى بمحافظة الدقهلية ودمياط والشرقية والغربية وبورسعيد بشكل مباشر ، ومن محافظات مصر الأخرى وخارجها بشكل غير مباشر.

الدراسات الأجنبية:

* **دراسة جاري Gary 1982:** اتجاهات المعلمين نحو الخطط المحفزة للتقاعد المبكر ، فقد كان الهدف الأول من هذه الدراسة هو اختبار اتجاهات المعلمين نحو الخطط المحفزة للتقاعد المبكر، والنتائج تشير إلى أن المعلمين يوافقون، ويؤيدون بقوة الفهم العام لخطط حوافز اختيار التقاعد المبكر، وبالإضافة إلى الاتجاهات المفضلة لخطط التقاعد المبكر ، فقد عبر ثلاثة من كل أربعة معلمين عن رغبتهم الأكيدة في التقاعد المبكر، وبنسبة مئوية تبلغ 78 % إذا ما كانت تلك الفرصة متاحة، وباختصار فلم يبد أن المعلمين راغبون أو واضعون في الاعتبار امتداد وظائفهم، وكثير من المعلمين فإن المميزات والمكاسب التي يتحصلون عليها من التقاعد المبكر تفوق السلبيات، وكانت أسباب من لديهم رغبة عالية في التقاعد المبكر تعود إلى الأمور الآتية على الترتيب: الرغبة في الحصول على وقت فراغ أكبر، الفرصة في مستقبل آخر، الضغوط الزائدة بسبب الوظيفة، رتابة مهنة التدريس، ونقص التأييد الاجتماعي لمهنة التدريس، أما الأشخاص الذين كانت رغبتهم ضعيفة نحو التقاعد المبكر، فأرجعوا أسباب ذلك للأمور الآتية على الترتيب: عدم التفكير في موضوع التقاعد لأنه أمر مستقبلي بعيد، المانع الاقتصادي، الاستمتاع بمهنة التعليم، المكافأة النفسية من العمل في مهنة التدريس.

***دراسة مكين وآخرون 1983 McKean et al:** تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن فوائد ومشاكل التقاعد المبكر للمعلمين والمديرين. حيث فحصت هذه الدراسة عدة عناصر من عناصر التقاعد المبكر ما قبل سن (65) كما وردت على لسان مجموعة مختارة من معلمي محافظتين كبيرتين من محافظات مدينة كولورادو الأمريكية إحداهما تتبع النظام الحكومي والأخرى لها نظامها المحلي في التقاعد المبكر، حيث أجري استطلاع للرأي مع هؤلاء المتقاعدين عن طريق استبيانه تكونت من ثلاثة أجزاء وبين التحليل الأولى للمعلومات تسع أمور هامة هي:

- المتقاعدون في سن بكرة عادة مسرورون بقرار إحالتهم على التقاعد.
- الحوافز الخاصة والمالية منها التي تدفع باتجاه التقاعد المبكر غالبًا ما تنجح.
- التغيرات الأخيرة في الوضع داخل المدارس قد زاد من احتمالية إقبال المعلمين على التقاعد.

- غالبًا ما يستثمر المعلمون تقاعدهم في أعمال مفيدة ومثمرة.
- معظم المعلمين المتقاعدين في سن مبكرة يشكون من أن راتب التقاعد المبكر ضئيل وأن المتقاعد يعاني من مشاكل حالية وصعوبات في التكيف إذا لم يقيم بعمل آخر.
- يجب توسيع برامج إعداد المعلمين للتقاعد حت الأشخاص الذين قد لا يجدون عملا آخر بالبقاء في سلك التعليم وعدم دفعهم للتقاعد المبكر.
- التخطيط المبكر والمساعدة ضروريات لاتخاذ قرارات بشأن التقاعد المبكر.

- المسؤولون داخل المحافظة يجب أن يساهموا في دراسة برامج التقاعد قبل طرحها

*** دراسة بيل وآخرون 1989 Bell et al:** فقد اهتمت بالتقاعد المبكر من الاتجاه النفسي حيث تم استقصاء الحالة الصحية والاجتماعية لعينة من المرضى الذين يتلقون علاجًا للمرة الأولى في إحدى مستشفيات الطب النفسي بعد خمس سنوات من ترك العمل، وتبين الدراسة % 17 من العينة جرى منحهم تأمينًا اجتماعيًا نظير عجزهم عن القيام بالعمل، كما أن 2 أولوية منح التقاعد المبكر كانت لهؤلاء الذين يعانون من الأمراض النفسية العضوية وكذلك لمرضى الذهان الذي يؤدي إلى انفصام الشخصية مقارنة بهؤلاء المرضى الذين يعانون من اضطرابات عصبية، وتبين الدراسة أيضًا أن برامج إعادة التأهيل لهؤلاء المرضى ذوي التقاعد المبكر لم تكن برامج عامة بقدر ما كانت ذات طبيعة متخصصة تناسب مع خصائصهم الشخصية وأعراضهم الاضطرابية

* **دراسة بطريكسون وآخرون 1994 Patrickson et al**: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات المعلمات تجاه الاستمرار في العمل أو التقاعد في سن مبكرة. وقد أبدت المشاركات في الدراسة قليلا من الاهتمام بمسألة التقاعد في سن مبكرة ويعود السبب في ذلك إلى إحساس المشاركات أن مثل هذا التقاعد ليس بالخيار المغربي ماديا، كما وأن هناك سبب آخر يمنع من الإقبال على التقاعد المبكر وهو الرغبة القوية لدى المعلمات بالمشاركة في القوى البشرية العاملة وبينت الدراسة أن الممارسات السابقة ضد المرأة التي تشجع على التقاعد المبكر إنما تتم عن تمييز عنصري ضد المرأة، وحثت الدراسة المؤسسات التعليمية على تنفيذ سياسات تعمل بشكل أفضل على الاستفادة من مواهب العاملين من كبار السن ولاسيما المرأة.

* **دراسة درابر وآخرون 1996 Draper et al** : هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع آراء المعلمين المتقاعدين حول أسباب تقاعدهم المبكر، وأجريت الدراسة على (14) من المعلمين الاسكتلنديين المتقاعدين واستخدم الباحث أسلوب المقابلات الفردية والجماعية، حيث ناقش فيها المتقاعدون قراراتهم في التقدم لتقاعد مبكر، وتبين أن المعلمين يسعون لتقديم تقاعد مبكر بسبب ضغوطات العمل داخل المدارس والنظام البيروقراطي المستخدم في أجهزة التربية والتعليم، وعدم رضاهم عن مهنة التعليم ككل لتدهور أوضاعها وكذلك نتيجة الأوضاع السائدة داخل المدارس وبينت الدراسة أن التقاعد المبكر للمعلمين وخاصة ذوي الخبرات منهم يؤدي إلى فقدان المدارس لمعلمين كانوا قد اكتسبوا خبرات واسعة، وإن التقاعد لمثل هؤلاء يعني خسارة كبيرة للمدارس وهذا يتطلب تحسين ظروف العمل في المدارس لجعل المعلمين من ذوي الخبرة أن يعملوا في جو يساعدهم على العمل بأقصى طاقاتهم.

* **دراسة فرانك وآخرون 2007 Franck et al**: ذكر أن المعلمين يواجهون مجموعة مشكلات تؤدي بهم إلى التقاعد المبكر، ذكر منها: عدم المساواة في الرواتب والمكافآت المالية، الخلافات والنزاعات في السياسات الوظيفية الخاصة بالتقاعد، عدم مرونة ونقص الخطط الخاصة بالتطوير وتحسين ظروف العمل وخلصت الدراسة إلى أن تحسين ظروف العمل سوف تجعل من مهنة التدريس أكثر جاذبية.

* **دراسة Hackman & Suttle, 1977**: كما درست إدارة المنظمات الرائدة، ومركز الجودة الأمريكي مسألة جودة حياة العمل وكيفية تحسينها واهتمت بتحليل علاقاتها بالإنتاجية والعديد من المتغيرات التنظيمية الأخرى.

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد لاحظنا في معرض الزخم الكبير الذي تعرضت له الدراسات السابقة العربية والتي تكلمت عن الاتجاهات اهتمامها بالجامعة وفئات الطلاب والطالبات والجانب التربوي المدرسي وبتدتي في مجملها تركز الاهتمام بالفئات الشابة كالمراهقين وحديثي السن أو اهتمت بالمسنين وخصائصهم النفسية والاجتماعية ولقد رأيت على النقيض بعض الدراسات الغربية أو التي اعتمد أصحابها فلسفة غربية إلى ضرورة التعامل مع فئة المسنين من قبيل مواصلة العطاء والأهمية. لقد جاءت الدراسات العربية والمحلية التي تعرضت إلى التقاعد المبكر قليلة على اعتبار العدد الهام الذي تكلم حول الموضوع عند الغرب ولعلنا لم نجد فيها مثل دراستنا للعلاقة بين المتغيرين على اعتبار الجودة في التناول ربما خاصة لمفهوم جودة حياة العمل وان كان تاريخيا ليس بالجديد إلا انه عربيا قليلة هي الدراسات التي تناولته في عالم الإدارة وعلم النفس ولعلنا من خلال دراستنا هذه نفتح الباب إلى التركيز على هذه الفئة ولو من المنظور التنافسي بين المنظمات، فالمنظمة التي تهتم أكثر بعمالها حتى في فترة التقاعد هي المؤسسات الجديدة بان يقدم لها الموظف والعامل زبده خبراته واهتمامه .

7- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

(1) الاتجاهات نحو التقاعد المبكر: وهو جملة ما يكونه الفرد العامل من أفكار ومشاعر نحو التقاعد المبكر إن سلبا أو إيجابا وسنقوم في هذه الدراسة بقياس الاتجاه الكلي من خلال معرفة الاتجاه نحو الجانب الاجتماعي للتقاعد المبكر، الاتجاهات نحو الجانب المادي، الاتجاه نحو الجانب الصحي النفسي والجسمي، الاتجاه نحو الجانب الوظيفي، وعليه فانه في دراستنا الاتجاه هو استجابة الفرد حول المواضيع السابقة الذكر من خلال الاختبار الذي صممه الباحث وفق سلم ليكرت الخماسي .

(2) جودة حياة العمل: أشار (جاد الرب، 1999) إلى أن جودة حياة العمل تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها، تعني جودة حياة العمل ظروف عمل جيدة، إشراف جيد، ومرتبوات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة ، وتتحقق جودة حياة العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر

للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة . وفي هذه الدراسات فان جودة حياة العمل تعني ما يحققه الفرد من استجابات ودرجات على مقياس ميشجان كما قدمه المغربي عبد الفتاح(2004).

8- مفاهيم الدراسة:

1- التقاعد:

- **التقاعد لغة :** مصدر الفعل قعد، والفعل معناه كان واقفا فجلس، وتقاعد الرجل عن الامر، اي انه لم يهتم به ورد في المعجم الوسيط تقاعد الموظف عن العمل أي احيل الى معاش، وهي من الكلمات المحدثه التي قبلها المجتمع اللغوي في الظاهر ويعني فعل الانسحاب ، ويشير Retraite بالفرنسية Retrahere المصطلح باللاتينية ايضا الى معنى مزدوج وهو وضعية ودخل في ان واحد.

- **اصطلاحا:** يعرفه العبيدي التقاعد بأنه الفرد الذي عمل لفترة من حياته في القطاع الحكومي اهله معاشا للتقاعد (بن صنيان 1992، 21) وبصفة عامة التقاعد هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي الى التامين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز، الوفاة، مقابل دفع اقساط التامين او واجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين.

حسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل، فان التقاعد يعتبر من الحالات التي يؤدي إلى النهاية العادية لعلاقات العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد.(جعيجع، 2003، 24)

- مراحل التقاعد:

يشير روبرت انشلي الى ان التقاعد عملية ودور اجتماعي ينطوي على ست مراحل تتطلب كل مرحلة منها حسب التكيف معها ، ونظرا لاختلاف التقاعد ما بين شخص وآخر ،فانه يستحيل تحديد عمر معين لكل مرحلة من هذه المراحل ، كما انه ليس من المحتمل أن يمر كل الأفراد بهذه المراحل وبنفس الترتيب وهي على النحو التالي كما أوردها حمامة عمار (2013) :

1-1-**المرحلة الأولى:** مرحلة ما قبل التقاعد ، ويمكن تقسيمها الى مرحلتين ثانويتين.

1-1-1**مرحلة بعيدة المدى:** حيث ينظر الى التقاعد على انه حادثة بعيدة.

1-1-2**مرحلة قريبة المدى:** حيث يدرك العاملون ان التقاعد بات وشيكا.

2- **المرحلة الثانية:** مرحلة شهر العسل التقاعدي ، وهي بداية التقاعد حيث يتطلع الفرد لعمل اشياء لم يكن لديه وقت كاف لإنجازها من قبل مثل السفر وزيارة الاقارب والرحلات . وتتطلب هذه المرحلة ان يكون المتقاعد متمتعاً بصحة جيدة وفي ظروف نفسية واجتماعية ملائمة.

3- **المرحلة الثالثة:** مرحلة خيبة الأمل حيث تفقد النشاطات المذكورة جاذبيتها الاولى ، ويمهد ذلك الطرق إلى بدء المرحلة الرابعة.

4- **المرحلة الرابعة:** مرحلة إعادة التكيف، عندما يبدأ المتقاعد بتطوير نظرة أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد، بما في ذلك تقليب الخيارات والفرص المتوفرة أمامه.

5- **المرحلة الخامسة:** مرحلة الاستقرار ، هذا لا يعني عدم وجود التغيير ، ولكن يشير الى كيفية التعامل مع التغيير ، حيث يدرك المتقاعدون ما التوقع منهم ، كما يدركون مواطن القوة والضعف لديهم.

6- **المرحلة السادسة:** المرحلة النهائية ، بالرغم من ان الموت قد يفاجئ المرء في اية لحظة ، إلا ان المرحلة السادسة والأخيرة من التقاعد ، تبدأ عندما يصبح المرء عاجز غير قادر على العناية بنفسه ويتقمص دور المريض والعاجز (حمامة، 2013، 21)

- نظريات التقاعد:

هناك العديد من النظريات التي صاغت التراث النظري للتقاعد كما

قدمها (بن صنييتان 1992، 29):

3-1 **النظرية التبادلية:** مبدأ التبادل هو المحور الرئيسي الذي تدور حوله النظرية، فيقدر ما يأخذه الفرد يجب ان يعطي ويرتقي هذا المفهوم على المستوى الجسدي كذلك، تفرض هذه النظرية ان لكل فرد يعاني من تعامله مع الاخرين، يبذل جهد ليحدد الحد الاقصى من المنفعة بأقل تكلفة، وانطلاقاً من هذا المبدأ فان كبار السن لا يملكون ما يسومون به مقابل رعايتهم وتقديرهم ما قدموه لأبنائهم من رعاية منذ الولادة حتى أصبحوا في سن الرجولة ، ولهذا فان جميع انواع التفاعل الاجتماعي يمكن تحليلها وفق ما تحويه من عمليات التبادل ، وبالرغم من القوة التي تميز بها هذه النظرية ، إلا ان الاختلاف في وجهات النظر فيها يعد ريحا او خسارة بسبب الكثير من الصعوبات في وجه منظور التبادلية وهذا يسود جميع او أنواع السلوك الانساني.

3-2 **نظرية الانفصالية:** تقوم هذه النظرية على دراسة جميع علاقات كبار السن بالعمل والأسرة ، ونفترض ان اي فرد ما هو إلا تجسيد لمجموعة من العلاقات الاجتماعية ،

وكذلك مشاركته في الأنشطة الاجتماعية المختلفة ، كنتيجة للضعف ومن هذا المفهوم فان هذه العمليات إل ا زمية وعامة وان هذا الانفعال بين كبار السن والمجتمع مفيد للفرد والمجتمع على حد سواء. (بن صنييتان 1992، 29)

3-3 نظرية النشاط : تقوم هذه النظرية على عكس مفهوم الانفعالية على أهمية استمرار ارتباط كبار السن بمجتمعهم وعلى أهمية إيجاد بدائل للأدوار التي فقدوها نتيجة للتقاعد ، وهذه النظرية تفترض ان العمل يعني أشياء كثيرة ومختلفة حسب اختلاف الأشخاص. ومن اجل تكيف الفرد لابد له من البحث عن بديل يحقق له الأهداف الشخصية التي كان العمل السابق يحققها له.

4-3 نظرية الاستمرارية : يفترض أن المتقاعد يحاول بأقصى جهده ان يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال اعطاء وقت اكبر للأدوار التي يزاولها قبل التقاعد عوضا من مزاوله ادوار جديدة ، وتشير هذه النظرية ان كبار السن يحاولون ان يجعلوا حياتهم خلال مرحلة التقاعد مشابهة الى حد كبير لحياتهم قبل فترة التقاعد (نفس المرجع 1992، 29)

- نظام التقاعد في الجزائر:

على اثر التحولات التي عرفها الضمان الاجتماعي في الجزائر والإصلاحات التي استحدثت عام 1983 ، وأفرزت منظومة وطنية شاملة متكاملة تكاد تكون محددة بما جسده من تكامل اجتماعي وتضامن بين الأجيال ثم إن التشريع الجزائري في هذا الإطار قد تميز بتطابقه مع اغلب الاتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل المتعلقة بالتغطية الاجتماعية. والتي تهدف في عمومها إلى ترسيخ مبدأ العدالة الاجتماعية. وذلك بتوحيد الأحكام المتعلقة بتقديم الحقوق والامتيازات ، وقد خص هذا المشروع الفئة الثورية بأحكام خاصة في التقاعد على سبيل المكافأة والتقدير. (ديدان 2012، 29) .

-تعريف التقاعد المبكر في الجزائر:هو إحالة العامل الأجير على التقاعد العادي، ولقد احدث المشرع الجزائري، هذا النوع من التقاعد لحماية العمال الإجراء، الذين قد يتعرضون إلى خطر فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية، ولأسباب اقتصادية ولمواجهة البطالة التي عرفت ارتفاعا مدهشا (المرجع نفسه، 29) .

-نشأة نظام التقاعد المبكر في الجزائر:

جاء في جعيجع (2003) "ان المشاكل الاقتصادية التي ظهرت في أواخر الثمانيات في الجزائر وظهور مخطط التعديل الهيكلي للمؤسسات في الفترة سنة 1994 إلى

1997، اتخذت الدولة عدة إجراءات تشريعية وتنظيمية لمعالجة الآثار الاجتماعية والإصلاحات الاقتصادية وتحقيق التكاليف الاجتماعية الناجمة عن التقلص العددي بالمؤسسات العامة، التقاعد المسبق هو نظام جديد فرضه التشريع الحتمي للعمال لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر كحل مؤقت للتكفل بالعمال المسرحين في انتظار بلوغهم السن القانونية للتقاعد وفق شروط و إجراءات خاصة تناسب المتقاعدين، هذا الحل الذي يهدف إلى التقليل من عدد العمال الذين سوف يحالون على البطالة. فبموجب هذه الأحكام أصبح التقاعد المبكر نظاما يحمي العمال الاجراء ضد التسريح لأسباب اقتصادية، ولا تنطبق احكامه إلا في حالة التخفيض العددي للعمال أو التوقيف النهائي والقانوني لنشاط صاحب العمل، وكل هذه القوانين الجديدة جاءت لتعزيز الإصلاحات التي طرأت على المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي لضمان حماية أكثر واشمل وأفضل للعامل الأجير في حالة الفصل الاجتماعي" (جعيجع، 2003، 103). الامر رقم 97-13 المؤرخ في 31/05/1997 المعدل والمتمم بالقانون 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد ينص على شروط جديدة في مجال السن ومدة النشاط المهني بخصوص الاستفادة من معاش التقاعد، ولذلك بإمكان العامل الاستفادة بناء على:

- معاش تقاعد كامل اي نسبة % 80 من ا رتب المنصب الشهري المتوسط مع التمتع الفوري دون شروط السن اي بلوغ 60 سنة، اذا كان اتم مدة العمل 32 سنة على الاقل ناتج عنها

- دفع شركات الضمان الاجتماعي.

- معاش تقاعد النسبي ابتداء من سن 50 اذا ادى العامل مدة عمل فصلي تعادل 20 سنة على الأقل، ناتج عنها دفع شركات الضمان الاجتماعي، تقلص سن ومدة العمل بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العاملة. (المرجع نفسه، 103) يتم الاستفادة من التقاعد المسبق (المبكر) بطلب من العامل دون سواه، ولا يمكن ان يكون قبل صدور القرار من طرف الصندوق الوطني للتقاعد.

- الاستفادة من اعتماد سنوات التامين في حدود 5 سنوات على النحو الاتي:

1- 05 سنوات على الاكثر اذا كان العامل يبلغ 60 سنة

2- 04 سنوات على الاكثر اذا كان العامل يبلغ 61 سنة

3- 03 سنوات على الاكثر اذا كان العامل يبلغ 62 سنة

4- 04 سنوات على الاكثر اذا كان العامل يبلغ 63 سنة .

5- سنة واحدة على الاكثر اذا كان العامل يبلغ 64 سنة.

ويترتب عن هذه السنوات:

- دفع اشتراك تعويضي يقدر ب ثلاث مرات الاجر الشهري عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي.

- الاستفادة من التقاعد باعتماد سنوات التامين يجب ان يكون العامل منتميا الى قائمة العمال العمال منذ سنتين على الاقل الامر رقم 97-13 المؤرخ في 3/05/1997 المعدل والمتمم بالقانون 83-12 المؤخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد (جعيجع، 106، 2003).

2- جودة حياة العمل:

تعددت وتنوعت مفاهيم وتعريف جودة حياة العمل حسب وجهه نظر العلماء والباحثين في هذا المجال، وجاء ذلك على النحو الآتي:

يرى Havlovic (1991) على أنها بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد يشتمل على الأمن والسلامة في العمل، وأنظمة مكافأة أفضل، وأجر عادل ومنصف، ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة وفرص أفضل للنمو (زاهر وآخرون، 2013).

وقد عرفها راضي (2008) جودة حياة العمل بأنها توافر العناصر الأساسية المؤثرة في بناء التصورات الإيجابية لدى العاملين نحو متغيرات البيئة التنظيمية وتقاس من خلال الرضا الوظيفي، والضمنان الوظيفي والالتزام التنظيمي والاستقلالية، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والقدرة على تحقيق الأداء (راضي، 2008، 64). ويعرفها اشتيوي بأنها حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المنظمة من بيئة عمل مادية ومعنوية. (اشتيوي، 2015، 21).

ويرى البريري بأنها: بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف ابعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة. (البريري، 2016، 19). ويرى هاشم أن جودة حياة العمل تتمثل بتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين العاملين داخل المؤسسات، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستوي ت افضل للأداء، والذي بدوره ينعكس ايجابيا على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية، ومن ثم تحقيق الأهداف التي تسعى اليها المنظمة. (هاشم، 2017، 12).

ونرى أن جودة حياة العمل هي مقدار الأريحية التي تمنحها المؤسسة لعمالها وموظفيها واشباع حاجاتهم مما يجعلهم يشعرون بالسعادة والانشراح جراء انتمائهم لها ويقدمون أفضل ما لديهم من اجل تطوير والأداء المؤسسي وزيادة الفعالية التنظيمية .

- أهداف جودة حياة العمل:

من الأهمية بمكان القول بأن لزيادة الكفاءة التنظيمية والفاعلية داخل المنظمة لا بد من أن تكون أهداف جودة حياة العمل نابعة من الأهداف الرئيسة للمنظمة بشكل عام، مما يساهم في تعزيز قدرة المنظمة وتحقيق مستويات أفضل للأداء، فقد أورد هاشم (2017) بعض من هذه الأهداف حسب وجهه نظر الباحثين في هذا المجال، وبين (السالم 2009، 351) أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج تطوير جودة حياة بيئة العمل ما يأتي:

- 1- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين، والمساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة، وعدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى.
- 2- زيادة انتماء العاملين، وولائهم، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم، وتقليل عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
- 3- المساهمة في تعزيز الجودة، والتعلم، والإبداع.

ويضيف المغربي، (6، 2004) ما يأتي:

-زيادة ثقة العاملين.- المشاركة في حل المشكلات- زيادة الرضا الوظيفي - زيادة الفعالية التنظيمية

-الإسهام في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء ودافعية

ولقد حدد عارف (2011) في جاد الرب (2008) أهداف الموظفين من تطبيق جودة حياة العمل ما يلي:

- 1- تقلد وظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين.
- 2- الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق الذات.
- 3- الحصول على مستوى مناسب من الأجور والعلاوات.

4- إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات. و اجمالا يمكن القول بأن فاعليه جودة الحياة الوظيفية تساهم في زيادة فاعلية المنظمة ككل، والعكس صحيح. (جاد الرب، 2008، 13)

- أبعاد جودة حياة العمل:

تعددت آراء الباحثين والعلماء ووجهات نظرهم حول أبعاد جودة حياة العمل وعناصرها، حيث أن هناك تنوعا ملحوظا في تحديدها جاء على النحو الآتي:

- يرى جاد الرب (2009، 313) بأن أبعاد جودة حياة العمل تتمثل بالآتي:-

- 1- إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية.
- 2- مشاركة النقابات العمالية لإدارة المنظمة في تحسين ظروف العاملين.
- 3- إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتتماشى مع طموحات ومهارات العاملين.
- 4- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع لاتخاذ القرارات، الإدارة الذاتية، العوائد، الملكية.
- 5- إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي من خلال عمليات التعليم والتعلم والتدريب.
- 6- العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.

أما العنزي وآخرون (2007، 69) فقد بينوا أن أبعاد نوعية حياة العمل وخدمتها تتمثل في الأبعاد الآتية: ديمقراطية الإدارة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وظروف عمل إنسانية، وتعزيز التعاون وتشجيع التألف والمودة، وتحقيق العدالة في الأجور والمكافآت، وتوفير السلامة والأمان للعاملين).

وقد حدد المغربي (2011، 201) أبعاد جودة حياة العمل بأنها كما يلي:

خصائص العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، وعدالة نظم الأجور والمكافآت، وجماعة العمل، والقيادة الإدارية والإشراف الفعال، والمشاركة في اتخاذ القرارات).

وقد بين Brooks (2007) أبعاد جودة الحياة الوظيفية المشار إليها في (ماضي 2014) بأنها تتكون من: توازن الحياة الوظيفية والشخصية، نمط الإشراف ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار، الخصائص الوظيفية والاستقلالية في أداء العمل، علاقات العمل والأمن الوظيفي والسلامة والصحة المهنية.

3- مفهوم الاتجاهات:

للاتجاهات تعاريف عديدة أهمها:

1- لغة: اتجاه الجمع اتجاهات وجهة. طريق اتجه، اتجاه، قصد، أقبل: توجه (معجم الكافي: عربي، عربي، 11)

2- اصطلاحا : عرفه ألبرت Allpart هو التهيؤ أو الاستعداد لاستجابات القبول أو الرفض، والاستجابات التي تنظمها الخبرة، وتحفز الاستجابات في وجود جميع الأشياء والمواقف التي يتعلق الاتجاه بها. (علام 2000، 518)

- يعرفه احمد عزت راجح 1979:الاتجاه هو استعداد وجداني مكتسب ثابت نسبيا يحدد شعور الفرد وسلوكه إزاء موضوعات معينة من حيث تفصيلها، فإذا بالفرد يحبها ويميل اليها، ان كان اتجاهه نحوها ايجابيا او يكرهها وينفر منها كان اتجاهها نحوها سلبيا، ويقصد بالثبات الشئ لانجا .قابلية للتغير احيانا، حيث انه مكتسب في الأصل. (فرج، 2000، 136)

- يمكن تعريف الاتجاه كميل عند الفرد لتقويم شئ، وترمز بطريقة معينة، وقيم التقويم تخضع لصفات، يمكن ان توضع على مقياس مدرج طرفاه مرغوب فيه، وغير مرغوب فيه ويتضمن عملية التقويم عناصر معرفية وعاطفية (جابر، 1986، 210)

- خصائص ومكونات الاتجاهات:

1- خصائص الاتجاهات:

- 1-1 الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة من خلال ما يوجهه الفرد من خبرات و أنشطة.
- 2-1 ترتبط الاتجاهات بمثيرات ومواقف، وقد ترتبط بأشياء او افراد او جماعات او اماكن.
- 3-1 تتكون الاتجاهات نتيجة التفاعل مع ما يوجهه من موضوعات البيئة.
- 4-1 للاتجاهات خصائص انفعالية، حيث استجابات الفرد التي تعبر عن اتجاه اما يتبعها سرور و ارتياح او يتبعها ضيق.
- 5-1 ان الاتجاهات قابلة للملاحظة والقياس .
- 6-1 بعض الاتجاهات تظهر في سلوكيات الافراد اللاشعورية.
- 7-1 تنسم الاتجاهات نحو الاشياء والموضوعات بصفة الثبات وهي خاضعة للتعديل والتغير تحت ظروف التعلم.
- 8-1 للاتجاهات قابلة ان تكون سلبية او ايجابية او محايدة.
- 9-1 للاتجاهات قد تكون قوية او ضعيفة نحو شئ او موضوع معين .
- 10-1 للاتجاهات حالة من التهيؤ النفسي، ولهذا التهيؤ عناصره العقلية والوجدانية (الجغيمان، 2008، 73).

2- مكونات الاتجاهات:

1-2 المكون العاطفي: ان المكون العاطفي هو الجانب الرئيسي في الاتجاه، طالما انه يرتبط ارتباطا وثيقا بتقويم الشيء، وعند تقويم موضوع ما يلزم بعض العناصر المعرفية، اذا ينبغي أن نميز الموضوع او نتعرف عليه، وان يرتبط على الأقل ضمنيا بأشياء اخرى ومعتقدات اخرى، وعلى الرغم من هذا فالعنصر العاطفي هو الذي يميز بين التقويم الاتجاهي والتقدير العقلي، وقد يكون لدى الشخص معتقدات وأحكام عن اشياء مختلفة في عالمه، ولكنها لا تصبح اتجاهات، إلا اذا لصاحبها مكون انفعالي يجعل الفرد يميل الى الشيء او ينفر منه.

2-2 المكون المعرفي: نجد بعض الاتجاهات منخفضة جدا في هذا المكون، فقد يكره افراد موضوعا ما مع انهم لا يعرفون، الا القليل عنه، ويتفاوت الجانب المعرفي لاتجاه ما، ويمكن وصف المكون المعرفي لاتجاه وفق ثلاث خصائص أساسية هي:

1-2-2 الخاصية الأولى: درجة التمييز إي عدد العناصر المعرفية المتوفرة عن موضوع الاتجاه.

2-2-2 الخاصية الثانية: درجة التكامل اي تنظيم هذه العناصر في نمط هرمي.

2-2-3 الخاصية الثالثة: التكوين المعرفي بدرجة عمومية، المعتقدات او خصوصيتها.

2-3 المكون النزوعي: ان الاتجاهات التي لها ميل نزوعية ترتبط بها، ذات اهمية خاصة، فقد يقوم الفرد بخطوات لكي يحمي موضوع الاتجاه، او لكي يساعده يقال بان الاتجاه ايجابي، وإذا حاول ان يؤديه يقال ان الاتجاه سلبي. (جابر، 1986، 210-216) وفي سنة 1988 تم استنتاج أن الاتجاهات تتكون من ثلاث مكونات متداخلة متكاملة تشكل مراحل تطور الاتجاه لدى الفرد وهذه المكونات هي:

1-3-2 المكون المعرفي: يمثل هذا المكون المرحلة الاولى من مراحل تكوين الاتجاه، ويتضمن مجموعة المعارف والخبرات والمعتقدات التي يكونها الفرد حول موضوع من الموضوعات.

2-3-2 المكون الوجداني الانفعالي: يمثل هذا المكون المرحلة الثانية من مراحل تكوين الاتجاه، ويتضمن شعور الفرد بالاتجاه أو عدم الارتياح بالحب او الكراهية، بالتأييد أو الرفض اتجاه موضوع من الموضوعات.

2-3-3 المكون السلوكي: يمثل المرحلة الثالثة من مراحل تكوين الاتجاه ويتضمن مجموعة الاستعدادات السلوكية التي يبذلها الفرد، او الانماط السلوكية التي يقوم بها بشكل يسبق المعارف والانفعالات، التي شكلت لديه في المرحلتين السابقتين (صواقطة 2008، 47-48)

3- أنواع الاتجاهات: لقد قسم الباحثين الاتجاهات إلى مجموعة من الأقسام وفقا لما يلي:
حسب زهران:

11. الاتجاهات على أساس الموضوع وتنقسم إلى:

1-1 الاتجاهات العامة: وهي التي لها صفة العمومية، وتنتشر وتشيع بين افراد المجتمع، كالاتجاه نحو المساواة والعدالة الاجتماعية.

1-2 الاتجاهات الخاصة: وهي التي تنصب على النواحي الذاتية الفردية، مثل الاتجاه نحو الاعياد واحتفالاتها.

12. الاتجاهات على أساس الافراد وتنقسم الى:

2-1 الاتجاهات الجماعية: وهي الاتجاهات التي تشير إلى عدد كبير من افراد المجتمع.

2-2 الاتجاهات الفردية: وهي الاتجاهات التي تميز فرد عن اخر.

3- الاتجاهات على اساس الاهداف وتنقسم الى:

3-1 الاتجاهات الموجبة: وهي الاتجاهات التي تقوم على تأييد الفرد وموافقته لموضوع الاتجاه.

3-2 الاتجاهات السالبة: وهي الاتجاهات التي تقوم على معارضة الفرد وعدم موافقته لموضوع الاتجاه.

4- الاتجاهات على اساس القوة وتنقسم الى:

4-1 الاتجاهات القوية: هي الاتجاهات التي تبقى قوية على ممر الزمن، نتيجة لتمسك الفرد بها لقيمتها بالنسبة له.

4-2 الاتجاهات الضعيفة: هي الاتجاهات التي من السهل التخلي عنها، وقبولها للتحويل والتغير تحت وطأة الظروف والشدائد.

5- الاتجاهات الشعورية واللاشعورية وتنقسم الى:

5-1 الاتجاهات الشعورية: هي الاتجاهات التي يظهرها الفرد دون حرج او تحفظ، وتكون متفقة مع معايير الجماعة.

5-2 الاتجاهات اللاشعورية: وهي الاتجاهات التي يخفيها الفرد ولا يفصح عنها ويجد حرجا في التعبير عنها أمام الآخرين ويحاول الاحتفاظ بها لنفسه. (زهران، 1984، 138)

6- عوامل تغير الاتجاهات: هناك عدة عوامل تلعب دورا كبيرا في تغير الاتجاهات هي:

1-مصدر المعلومات: ان موقف الفرد من مصدر المعلومات الداعية الى التغيير، له اثر في احداثه، فإذا كنت تثق في المصدر وتحترمه، يساعد كل هذا على التقبل والتغير والإقبال عليه بثقة واطمئنان.

2- طبيعة المعلومات : ينبغي ان يكون للمعلومات قوة اقناعية وقدرة على التأثير، وتعتمد هذه الصفة على عدة أمور منها الحكمة للمعلومات وطولها ونقاؤها ومنطقيتها وتشنجاتها الانفعالية. ويبدوا للشحنة الانفعالية التي تحركها المعلومات الأثر الأكبر، فكلما كانت المعلومات مهيبة لانفعالات الأكبر، فكلما كانت المعلومات مهيبة لانفعالات قوية، كانت أفضل في التأثير واقدر على التغيير وخاصة اذا كانت الصدمة تثير انفعال الخوف الشديد.

3-المميزات الشخصية للمتلقى: تشير الدراسات إلى ان الأفراد الاقل ثقافة اكثر تأثير بالمعلومات واقل للتغير، ان الاتجاهات المعتدلة ادى للتغير من الاتجاهات القوية، تضاف إلى أن نظرية ادراك الذات تدعو الانسان ليعيد النظر في اتجاهاته وفقا لإدراكه لذاته فمع التغيرات التي تصيب نظرة الانسان الى ذاته بفعل تغير ظروفه،

4-تغير معايير الجماعة: لان الفرد مدفوع للتطابق مع معايير المجموعات التي ينتمي اليها، فان التغيرات التي تصيب المعايير السائدة فيها تنسحب بأمثل على معايير الفرد ومواقفه وقيمه.

5-القيام بسلوك مغاير: اذا اقام الفرد بسلوك يتصل باتجاه مغاير لاتجاهاته، ادى به السلوك الى تغير الاتجاهات التي لا تنسق معه، هذا لم يكن القيام بالسلوك، يقصد الافادة من ثواب او لتحسين عقاب، و اذا لم يغير الفرد من اتجاهاته يكون مهدد لتعرض الى التناقض المعرفي الذي سيدعوه في النهاية وفق فستنجر. واضع هذه النظرية اما ترك السلوك او التخلي عن الاتجاه الذي لا ينسجم معه، وقد ابدت الدراسات هذه النتيجة وذلك ان عدم الاتساق بين اتجاهاتنا وسلوكنا، يخلق فينا حالة من الشعور بالغباء او الشعور بالذنب وهذا بدوره يدفعنا الى تغير اتجاهاتنا لتنسيق مع سلوكنا. (الوقعي 2003: 280-281)

-العوامل المؤثرة في الاتجاهات: هناك الكثير من العوامل التي تؤثر في تكوين الاتجاهات ونموها ومن اهمها:

1-الاسرة: تعد الاسرة من اهم العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات وتشكيلها وتعزيزها لدى أبنائها، فالأسرة هي الخلية الاولى في المجتمع وذلك عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية.

2-المدرسة: يلتحق الطفل بالمدرسة ليكمل نموه وتحصيله المعرفي والسلوكي اللذان يسهمان في تكوين اتجاهات جديدة، من خلال التفاعل الاجتماعي مع اقرانه ومعلميه وإدارة المدرسة، وكذلك من خلال المعارف التي تزيد في تحصيله الفكري والعلمي والمعرفي شيئا فشيئا (الصادق، 2012، 210)

3-الاصدقاء: حيث يعتبر الاصدقاء قوة مؤثرة في تشكيل الاتجاهات، لان التلميذ في هذه المرحلة يتأثر بسلوك اصدقائه أكثر مما يتأثر بقيم والديه ومعلميه.

4- وسائل الاعلام: لها دور لا يستهان به في تكوين الاتجاهات من خلال ما تنشره من معلومات وحقائق في موضوعات الحياة المختلفة (الداهري، 1999، 123)

9- منهج الدراسة:

وفقا لطبيعة الدراسة الحالية، و إشكالية الدراسة و فرضياتها، استخدمنا المنهج الوصفي في هذه الدراسة، حيث أن هذا المنهج يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة و يوضح خصائصها، و التعبير الكمي الذي يعطي وصفا رقميا يوضح مقدار و حجم الظاهرة (عباس، 2007، 74).

وقد تضمنت الدراسة على عدة أنواع منها الدراسة الوصفية : الدراسة المسحية، المقارنة، الارتباطية.

10- حدود الدراسة:

10-1- الحدود البشرية:

تتمثل حدود الدراسة في أساتذة التعليم الثانوي لمنطقة تقرت ولاية ورقلة

على اختلاف تخصصاتهم ومقار عملهم

المقارن		الزاوية العابدية		تبسبت		الذلة	تقرت	تماسين	المؤسسات التربوية حسب المنطقة
مسيدي سليمان	المقارن	الأزهري تونسي	المتقنة	البشير إبراهيمي	الكواكبي	متقنة بوبكر بلقايد	الأميرعبد القادر	العبد بالصحرراوي مفدي زكريا	

جدول(01) يوضح المؤسسات التي تتوزع فيها العينة

10-2- الحدود الزمانية والمكانية:

أجريت هذه الدراسة خلال سنة 2018 بمنطقة تقرت ولاية ورقلة الجزائر

11- عينة الدراسة:

هي جميع الأفراد أو الأشياء أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع البحث، وهي جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج الدراسة (عباس، 2007، 217).
إن عينة الدراسة الكلية هي عبارة عن عينة عشوائية تجمع من ثانويات منطقة تقرت ولاية ورقلة على اختلاف الجنسين وبمختلف التخصصات.
- **الدراسة الاستطلاعية:** هي مجموعة جزئية من مجتمع البحث، و ممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله وعمل استدلالات حول معالم المجتمع (المرجع السابق، 218).
لقد قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية والمقدرة بـ (60) استبيان، وقد استرجع منها 40 استبيان، واستبعد (8) نظرا لعدم استيفائها الشروط كالإجابة على نفس الفقرة بأكثر من بديل أو ترك الفقرات بدون إجابات... الخ، حيث أصبحت العينة النهائية للدراسة الاستطلاعية 32 فردا .

13- أداة الدراسة :

من خلال ما تقدم من دراسات سابقة حول المتغيرين وبالنظر إلى التعاريف الإجرائية لمتغيري الدراسة قمنا بإعداد أداة لجمع المعلومات وقياس الاتجاهات نحو التقاعد المبكر اما بالنسبة لجودة حياة العمل فقد اعتمدنا مقياس ميشجان Michigan Qwl Questionnaire. الذي أورده عبد الحميد عبد الفتاح المغربي في دراسته حيث قمنا بقياس ثبات المقياس على عينة الدراسة الحالية .

14- الخصائص السيكومترية لأداة القياس: مما لا شك فيه أن كل باحث يسعى جاهدا للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدواته البحثية وهذا بغية التأصيل العلمي لبحثه والتأكيد على نتائجه المتوصل إليها.

1- **الصدق :** يشير الصدق إلى قدرته على قياس ما يدعي قياسه من جوانب سلوك الأفراد، ويعرف إحصائيا بأنه نسبة التباين الحقيقي المرتبط أو المنسوب للسمية المقاسة إلى التباين الكلي أي أن يقيس ما وضع لقياسه. (الجلي، 2005، 84)
وقد اخترنا الأساليب التالية للتحقق من الصدق والثبات لأداة الدراسة .

- **طريقة صدق المحكمين:** يعتبر صدق المحكمين واستشارة الخبراء من بين الطرق التي يقدر بها صدق المحتوى ، حيث عرضنا الاستبيان في صورته الأولى على ذوي الكفاءة والخبرة من مجتمع البحث و قد استجبنا لأراء المحكمين واساتذة جامعيين في التخصص في ضوء مقترحاتهم قمنا بحذف و تعديل ما يلزم ليصل عدد فقرات المقياس إلى 20 فقرة في شكلها النهائي.

- **طريقة صدق المقارنة الطرفية:** حيث تم ترتيب درجات المستجيبين على الاختبارين ترتيبا تصاعديا ، ثم تمت المقارنة بين 27% من المستوى السفلي و 27% من المستوى العلوي و ذلك لإيجاد الفرق بينهما و الكشف عن دلالاته الإحصائية. باستخدام الاختبار(ت) وحساب الفروق بين طرفي كل اختبار كما هو مبين و الجدول التالي:

العينة	ن	م	2ع	ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة 0.00
الدرجات العلوية	06	85.6	1,21	19.02	5	دالة عند 0.01
الدرجات السفلية	06	63.3	3.63			

جدول (02) يوضح دلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين في استبيان قياس

الاتجاهات نحو التقاعد المبكر

بعد حساب قيمة (ت) بواسطة برنامج SPSS20 نلاحظ، أن قيمة (ت=19.02) دالة عند مستوى الدلالة (0.000)، أي اقل من مستوى الدلالة (0.01) وبالتالي نجد الفرق دال و عليه يمكن القول أن الأداة المعدة لقياس الاتجاهات نحو التقاعد المبكر صادقة.

2- الثبات: واستخدمنا نوعين من الثبات

- **الثبات الداخلي بالتجزئة النصفية :** كانت النتائج بالنسبة للأداة كما هو مبين في الجدول التالي :

اسم الاداة	عدد البنود	الفردية	الزوجية	معامل الارتباط بيرسون	تصحیح الطول سيرمان براون
اداة قياس الاتجاه نحو التقاعد	20	10	10	0.65	0.80
اداة قياس جودة حياة العمل	36	18	18	0,83	0.90

جدول (03) يوضح قيم معاملات الارتباط بين نصفي أداتي قياس متغيرات الدراسة

بعدما تم حساب معامل الثبات للمقياس بالتجزئة النصفية بواسطة برنامج SPSS20 للمقياسين بلغ معامل الثبات (0.80) بعد التصحيح لمقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر وهو معامل موجب مقبول ودال مما يؤكد ثبات المقياس المعد لقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى عينة البحث ، كما بلغ معامل (0.90) الثبات بعد التصحيح لمقياس جودة حياة العمل وهو معامل موجب مقبول ودال مما يؤكد ثبات المقياس المعد لقياس جودة حياة العمل لدى عينة البحث .

- الثبات الداخلي بطريقة ألفا لكرونباخ:

-عند تطبيق معامل ألفا لكرونباخ على المقياس المعد لقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر بلغ معامل الثبات (0.78) و هو معامل موجب ودال و مقبول يؤكد ثبات المقياس ويعبر عن اتساقه الداخلي.

-عند تطبيق معامل ألفا لكرونباخ على المقياس المعد لقياس جودة حياة العمل بلغ معامل الثبات (0.90) و هو معامل موجب ودال و مقبول يؤكد ثبات المقياس ويعبر عن اتساقه الداخلي.

ومنه يمكن القول ان المقياسين صادقان و ثابتان ويمكننا استعمالهما في استخلاص المعلومات من مجتمع البحث.

15- الأساليب الإحصائية المستخدمة : والهدف منها هو الحصول على نتائج كمية تمكننا من تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة ، ولقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية ، وتم الاعتماد في ذلك على برنامج الاكسل 2007 وبرنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS 20 و اشتملت الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة الأساسية على مايلي: النسب المئوية. اختبار (ت) t-test ، مقاييس النزعة المركزية، معامل الارتباط بيرسون، تحليل التباين .

16- الدراسة الأساسية: بعد تطبيق الدراسة الميدانية الاستطلاعية وتمحيص ودراسة الأداة من حيث الصدق والثبات جاءت عينة الدراسة الأساسية التي شملت على (150) استاذًا تم اختيارهم بطريقة عشوائية نظرا لطبيعة الدراسة والعينة العشوائية (الاحتمالية) هي التي يكون فيها لكل فرد من أفراد المجتمع الفرصة نفسها لأن يكون أحد أفراد العينة، ويكون جميع أفراد البحث معروفين ويمكن الوصول إليهم. (عباس،

(2007، 220)، و بذلك أصبح العدد النهائي للعينة و الممثلة للمجتمع الأصلي (122) أستاذا من مختلف ثانويات منطقة تقرت ولاية ورقلة الجزائر.

17- عرض مناقشة وتفسير النتائج :

_ مناقشة وتفسير الفرضية الأولى والتي تنص : نتوقع أن يتجه أساتذة التعليم الثانوي اتجاه ايجابي نحو التقاعد المبكر ، ولاختبار صحة الفرض قمنا باستخدام التكرارات ومتوسطات المقياس والابعاد حيث تم الاعتماد على متوسط البعد ومتوسط المقياس للحكم على نوع وطبيعة الاتجاه كما هو موضح في الجدول التالي:

الأبعاد	عدد الفقرات	متوسط المقياس	تكرار الاتجاه الموجب	تكرار الاتجاه السالب	نسبة الاتجاه السالب	نسبة الاتجاه الموجب	نوع الاتجاه
الاجتماعي	5	15	109	13	10.65%	89.34%	موجب
النفسي	5	15	103	19	15.57%	84.42%	موجب
الصحي	5	15	118	4	3.27%	76.72%	موجب
الوظيفي	5	15	114	8	6.55%	93.44%	موجب
الدرجة الكلية	20	60	105	17	14%	86%	موجب

جدول رقم (04) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على مقياس الاتجاهات نحو التقاعد المبكر

* من خلال النتائج النسبية بالجدول يمكننا القول ان الفرضية الاولى محققة وبالتالي نقبل الفرضية البديلة ونرفض الصفرية ، نلاحظ ان الاتجاه الموجب متواجد لدى العينة بنسبة كبيرة مما كون التوجه العام للعينة ايجابيا نحو التقاعد المبكر في حين لاحظنا ظهور معنوي لافت للبعد النفسي في الاتجاه السلبي وهو ما نفسره بالمشاعر الايجابية نحو العمل وكذلك تأثير فئة حديثي العهد بالتوظيف والذين يترددون إلى الاستمرار في العمل بدل النزوع إلى التقاعد الا أننا نسجل اثر الحراك الاجتماعي حاليا حول موضوع التقاعد على اتجاهات المستجيبين كتوجه عام للمنتسبين إلى الوظيفة العامة خاصة بعد إعلان الحكومة عن إمكانية الزيادة في سن التقاعد الى أكثر من ستين سنة وقد لاحظنا فعلا إقدام عدد هائل من الأساتذة في السنوات 2017- 2018

على التقاعد المبكر وقد اتفقت الدراسة مع دراسة ضيف الله عبيد عالي المطيري (2005، 01).

* مناقشة وتفسير الفرضية الثانية والتي تنص: يوجد انخفاض في مستوى جودة حياة العمل لدى أستاذة التعليم الثانوي . حيث اظهر التحليل الإحصائي ما هو موضح في الجدول التالي :

النسبة المئوية		التكرارات		اداة قياس جودة حياة العمل وابعادها
مرتفع	منخفض	مرتفع	منخفض	
38.5%	61.5%	47	75	الدرجة الكلية مستوى جودة
33%	67%	40	82	ظروف العمل المعنوية
71%	29%	87	35	خصائص الوظيفة
92%	8%	112	10	الاجور والمكافات
61%	39%	74	48	جماعة العمل
1%	99%	01	121	اسلوب الرئيس في الاشراف
23%	77%	28	94	المشاركة في القرارات

جدول رقم (05) يوضح مستوى جود حياة العمل وابعادها لدى عينة الدراسة

من خلال الجدول نلاحظ انخفاض في مستوى جودة حياة العمل بنسبة 61.5% حيث تم حساب عدد الاستجابات التي كانت اقل من متوسط الدرجة الكلية للاستبيان وهي 75 استجابة ومنه يمكن القول ان الفرضية محققة ونرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة ، ويمكن أن نفسر هذه النتيجة استنادا الى حالة عدم الرضا التي يعرفها قطاع التربية وهو ما لاحظناه من سجلات نقابية في السنوات الاخيرة ونلاحظ بوضوح من خلال الابعاد انخفاض ظروف العمل المعنوية وأسلوب الإشراف والمشاركة في القرارات وهي جوانب معنوية في حين سجلنا ارتفاع في مستوى أبعاد الأجر وجماعة العمل وخصائص الوظيفة ذلك أن المشكل الأكبر للأستاذ الثانوي اليوم هو تحسين الظروف المعنوية للعمل و أساليب الإشراف والتواصل الجيد بين الإدارة والموظف .واتفقت الدراسة مع دراسة محمد بن سعيد ورندة سلامة اليافي (2017) و عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2004).

* مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة والتي تنص: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الاتجاه نحو التقاعد المبكر تعزى إلى متغيرات (الجنس ، السن ، سنوات الخبرة ، الحالة العائلية) عند مستوى الدلالة 0.05 ، حيث اظهر التحليل الاحصائي لمتغير الجنس (ذكر، انثى) حسب ما جاء في الجدول التالي:

الاتجاه نحو التقاعد	(T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
الجنس (ذكر- انثى)	1.7	120	0,086	غير دالة عند 0,05

جدول رقم (06) يوضح الاختبار (ت) لحساب الفروق في الاتجاه نحو التقاعد المبكر حسب الجنس

نلاحظ من خلال الجدول . أن قيمة ت (1.7) غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 لان مستوى الدلالة 0.086 اكبر من 0.05 وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الصفريه وبالتالي فان الفرض الذي افترضه الباحث محقق ، حيث انه لم يظهر أي اثر لمتغير الجنس على الاتجاه نحو التقاعد المبكر وهو في تقديرنا يرجع إلى التساوي بين الذكور والإناث في الظروف والحقوق والواجبات الى حد ما وقد جاءت هذه النتيجة موافقة لدراسة محمد بن عبد الرحمن السماعنة (2008) ودراسة سعيد احمد الشويل الغامدي (1422هـ).

- كما اظهر التحليل الإحصائي لمتغير السن بفئاته الثلاث (اقل من 40 سنة ، من 41 الى 50 سنة ، اكبر من 50 سنة) وباستعمال ANOVA تحليل التباين الأحادي بواسطة SPSS20 للنتائج التالية:

مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1677.029	2	838.5	12.87	0.000
7748.84	119	65,11		
9425.86	121			

جدول (07) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) الفروق بين متوسطات حسب السن

من خلال الجدول رقم (07) تبين ان الفروق دالة عند مستوى (0.000) وهو مستوى اقل من (0.05) وعليه فان الفرض غير محقق نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة ومن خلال اختبار (TuKey) البعدي تبين ان الفرق دال لصالح الفئة اكبر من خمسين سنة بمستوى دلالة (0.00) ويبدو من الطبيعي ان تنزح هذه الفئة الى الاتجاه نحو التقاعد نظرا للسن المتقدمة مقارنة بحديثي السن لعدد من الاعتبارات منها مسعى ترك المجال للشباب وقد جاءت هذه النتيجة موافقة لدراسة سعيد شويل الغامدي (1422هـ) ودراسة عبد الرحمن سماعنه (2008).

- و اظهر التحليل الإحصائي لمتغير الخبرة المهنية بفئاته الثلاث (اقل من 10 سنوات ، من 11 الى 20 سنة ، أكثر من 20 سنة) وباستعمال ANOVA تحليل التباين الأحادي بواسطة SPSS20 لنتائج التالية:

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.001	7.17	507.38	2	1014.77	بين المجموعات
		70,68	119	8411.09	داخل المجموعات
			121	9425.86	المجموع الكلي

جدول رقم (08) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) الفروق

بين متوسطات حسب الخبرة المهنية

من خلال الجدول رقم (08) تبين ان الفروق دالة عند مستوى (0.001) وهو مستوى اقل من (0.05) وعليه فان الفرض غير محقق نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة ومن خلال اختبار (TuKey) البعدي تبين أن الفرق دال لصالح الفئة أكثر من عشرين سنة بمستوى دلالة (0.01) وقد جاءت النتيجة متوافقة مع نتيجة متغير السن وحيث أن الفئة (أكثر من عشرين سنة خبرة) هي الفئة الاقرب لتكوين اتجاهات نحو التقاعد عموما على اعتبار عدد سنوات العمل ويبدو من الطبيعي ان تنزح هذه الفئة الى الاتجاه نحو التقاعد المبكر مقارنة بغيرها الا اننا نسجل تقارب كبير في المتوسط بينها وبين الفئة الثانية فالسن القانوني وعدد سنوات العمل يجعلان الموظف يفكر في التقاعد وهو عكس ما افترضنا وجاءت هذه النتيجة موافقة لدراسة محمد عبد الرحمن السماعنة (2008).

- و يظهر التحليل الإحصائي لمتغير الحالة العائلية بفئاته الثلاث (اعزب، متزوج، مطلق) وباستعمال ANOVA تحليل التباين الأحادي بواسطة SPSS20 لنتائج التالية :

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.019	4.12	305.62	2	611,25	بين المجموعات
		74.07	119	8819.61	داخل المجموعات
			121	9425.86	المجموع الكلي

جدول (09) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) الفروق

بين متوسطات حسب الحالة العائلية

من خلال الجدول رقم (09) تبين ان الفروق دالة عند مستوى (0.019) وهو مستوى اقل من (0.05) وعليه فان الفرض غير محقق نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة ومن خلال اختبار (TuKey) البعدي تبين أن الفرق دال لصالح الفئة (مطلق) بمستوى دلالة (0.013) بالنظر الى خصوصية هذه الفئة والتي تكون في العادة في حاجة إلى إعالة عائلتين في حال الذكور، وبالنسبة للإناث فان الأم يصبح على عاتقها لعب دور الوالدين مما يكون لدى هذه الفئة التي نرى أنها أكثر حرجا إذا ما قورنت بالفئات الأخرى وعليه فان هذه الفئة تنزح الى الاتجاه نحو التقاعد المبكر اكثر من غيرها وجاءت هذه النتيجة موافقة لدراسة سعيد بن أحمد شويل الغامدي (1422هـ) .

- **مناقشة وتفسير الفرضية العامة والتي تنص:** توجد علاقة ارتباطية عكسية بين نوع الاتجاه نحو التقاعد المبكر ومستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي عند مستوى 0.05 ، فقد اظهر التحليل الإحصائي بواسطة برنامج SPSS20 معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الدراسة ($R=0.412$) وهو معامل ارتباط موجب ودال عند مستوى الدلالة (0.000) وهو اقل من مستوى الدلالة 0.05 وقد جاءت هذه النتيجة خلاف ما افترضناه بالرغم من وجود علاقة قوية الا انها طردية ويمكننا ان نرجع هذه النتيجة الى ان اتجاهات مجتمع البحث نحو التقاعد المبكر التي جاءت ايجابية في عمومها تضعه في خانة الميزات خاصة في ظل توقيف العمل به وزيادة السن القانونية للتقاعد الأمر الذي جعله في علاقة طردية مع معايير جودة الحياة ولأن المتغيرين مركبين يصعب ضبطهما ضبطا دقيقا إلا أننا وقفنا على الأقل على احد جوانب هذه العلاقة ، على الرغم أننا لم نصل وفي حدود علمنا إلى ما يتوافق مع هذه الدراسة .

18- خلاصة:

- ختاماً خلصت الدراسة إلى توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة حياة العمل والاتجاهات نحو التقاعد المبكر بمعامل ارتباط $(R=0.412)$ دال عند مستوى الدلالة 0.05. يوجد اتجاه موجب نحو التقاعد المبكر لدى عينة الدراسة بنسبة 86%. يوجد انخفاض في مستوى جودة حياة العمل لدى عينة الدراسة بنسبة 61%، لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في نوع الاتجاه تعزى لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة 0.05، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (السن، الخبرة، الحالة العائلية).

19- توصيات: وعليه فانا نقترح التوصيات التالية :

- دعم اطر جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي لضمان تقديم العامل أقصى ما يمكن لمؤسسته.
- التركيز أكثر على الجوانب المعنوية، التحفيز والمشاركة في اتخاذ القرار وتفعيل الحوار في شتى مستويات الاتصال.
- استثمار الكفاءات والطاقات وتشجيعها أثناء فترة العمل وبعد تقاعدها.
- التخطيط المسبق للتقاعد والتحضير له نفسياً ومادياً.

قائمة المراجع:

المراجع والدراسات باللغة العربية:

- اشتيوي، محمد عبد2015. اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، 1(3)15-58.
- بن صنيان محمد1992، التقاعد، دط، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية وتدريب بالرياض.
- البريري مروان حسن 2016. دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق، اكااديمية الادارة والسياسة والدراسات العليا غزة .
- جابر عبد الحميد جابر1986 مدخل لدراسة السلوك الانساني، ط4، دار النهضة العربية القاهرة
- جاد الرب 2008، سيد محمد جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، دط، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، الاسماعيلية مصر.

- جاد الرب سيد محمد 2009، موضوعات ادارية متقدمة وتطبيقاتها في منظمات الاعمال الدولية ، ط 1 ، دار الكتب المصرية الاسماعيلية ، مصر.
- جاد الرب سيد محمد 1999، "جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال، بحث مقدم للجنة العلمية.
- الجلي سوسن شاكر 2005 ، أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية القاهرة .
- الجغيمان محمد بن عبد الله وعبد الحي علي محمود 2008، علم النفس التربوي د ط ، مركز التنمية الأسرية السعودية.
- جعيجع حسين 2003، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ،رسالة لنيل شهادة الماجستير في الادارة و المالية غير منشورة
- حمامة عمار 2013 ،مدى مساهمة بعض العوامل في اتخاذ قرار التقاعد المسبق لدى المدرسين من وجهة نظرهم ،دراصة ميدانية الوادي الجزائر،رسالة لنيل شهادة الماجستير علم النفس العمل والتنظيم، غ منشورة .
- ديدان مولود ، 2012 مدونة المعاشات ، د ط ، دار بلقيس الجزائر.
- الداھري حسن احمد 1999، الكيسي هيب مجيد، علم النفس العام، ط 1 دار الكندي للنشر والتوزيع الأردن.
- راضي بهجت (2008) العدالة التنظيمي وعلاقتها بجودة حياة العمل في المجلس القومي للرياضة مجلة البحوث العدد (1) المجلد (1) : 55-88.
- زاهر بسام، ابو دولة جمال، زين العابدين دانيا ، 2013 تقويم واقع جودة حياة العمل الداعمة لتطبيق ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية (دراسة ميدانية على المدارس الثانوية الحكومية في مدينة اللاذقية) مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية العدد (35) المجلد (3) 67-86.
- ماضي خليل 2014، جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة قناة السويس مصر .
- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح 2004، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، العدد الثاني جامعة الزقازيق

- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح 2007، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع المنصورة
- محمد عماد سعد 2014 ، اتجاهات المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 30 ، العدد الأول ، سوريا.
- معجم الكافي عربي، عربي 2011، المستقبل الرقمي السلسلة ط2
- صلاح الدين محمود علام 2000 القياس والتقويم التربوي النفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهات المعاصرة ، ط 1 ، دار الفكر العربي القاهرة
- صواقطة وليد عبد الكريم 2008، تنمية مهارات التفكير الإبداعي ، ط 1 عمان
- صديق حسين 2012 الاتجاهات من منظور علم الاجتماع ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 28 ، سوريا.
- العنزي سعد علي وصالح احمد علي 2007، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال ، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع عمان الأردن
- عباس محمد خليل وآخرون 2007، مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان
- فرج عبد القادر طه 1988 ، علم النفس الصناعي والتنظيمي دار المعارف ط 6 القاهرة .
- فرج عبد القادر طه 2000 اصول علم النفس الحديث ، د ط ، القاهرة ، دار قباء لنشر والتوزيع..
- السالم مؤيد سعيد 2009، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان.
- سماعنة بيان محمد عبد الرحمن 2008 ، اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه، جامعة النجاح الوطنية- .
- سعيد احمد الشويل الغامدي 2001، اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات رسالة ، رسالة ماجستير في الارشاد النفسي
- هويدا عبد النظير عبد الرحيم -التقاعد المبكر لأحد الوالدين و علاقته ببعض سمات شخصية ابنائهم ، مركز النظم العالمية لخدمات البحث العلمي 2007

- هاشم عيسى عبد الرحمن ابو حميد 2017، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة ، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في ادارة الأعمال كلية التجارة الجامعة الإسلامية بغزة .
- الوقعي راضي 2003 مقدمة في علم النفس ، ط1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان
- وليم لامبرت، ولاس الامبرت، ترجمة سلوى الملا 1989، علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الشروق القاهرة.

المراجع والدراسات الأجنبية:

- Dominique Morin&Guy Labrecque L'impact de l'identification comme retraité sur l'adaptation psychosociale des retraités de 53 à 59 ans. Université Laval 1998.
- Roch Chouinard la motivation et l'adaptation psychosociale des élèves au secondaire des liens étonnants avec le milieu socioéconomique Université de Montréal 2007.
- Bruce Teron; La retraite : Une question d'adaptation et d'occasions à saisir. ScotiaMcLeod. 2009
- CÉCILE LA VOIE; L'ADAPTATION À LA RETRAITE ET LE BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE: ÉTUDE LONGITUDINALE. UNIVERSITÉ DU QUÉBEC 2001
- CHIROL Stéphanie; Etude du lien entre l'attention et l'adaptation psychosociale chez des élèves entre 6 et 8 ans en fonction du sexe A l'université Bordeaux 2. ;2012.
- Claude Fortier et sylvain fi Fillion ; adaptation a la retraite des ex-employés de l'état québécois ; université de Laval. 1999.
- Dayoro zoguchi arnouo Kévin ;les coédition de vie des retraités de code d'ivoire, université de cocody 2008 .
- Robet leonord;le travail et le temps .INRACT. 1998.
- Patricia vendramine ;enquête; temps et travail; temps sociaux , rythmes de travail, université centre de recherche travail 2007
- Hanoch livneh . and Richard f artonaK psychosocial adaptation to cronic illness and Disability ; journal of counseling et development winter 2005 v83.

المواقع الالكترونية:

- <http://www.nesasy.org/-psyche-285/86146792?tmpl=component&print=>
- <http://www.ahewar.org/debat/print.art.asp?t=0&aid=296299&ac>
- <http://www.abahe.co.uk/benifits-of-trends-toward-goals/Print.html>
- <http://www.gulfkids.com/vb/showthread.php?t=5267>
- <http://psycnet.apa.org/journals/cbs/36/3/244/>
- <http://www.pild.erudit.org>