



جامعة أربيل بكر بلقاييد
كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تخصص: علم الاجتماع

التقاعد و أثره في حياة المتسنيين

دراسة اجتماعية لعينة من متقاعدي قطاع

التربية الوطنية بمنطقة تلمسان

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع

تحت إشراف:

– أ.د. بلخضر مزوار

من إعداد الطالب:

– بداوي محمد

أعضاء اللجنة:

رئيسا
مشرفا و مقورا
عضوا مناقشا
عضوا مناقشا
عضوا مناقشا
عضوا مناقشا

جامعة تلمسان
جامعة تلمسان
جامعة تلمسان
جامعة وهران
جامعة وهران
جامعة مستغانم

– أ. د . حمزة شريف علي
– أ.د . بلخضر مزوار
– د. بن تامي رضا
– أ.د. حجيج جنيد
– أ.د. مولاي الحاج مراد
– د. إسعد فايزة زرهوني

السنة الجامعية: 2016-2017

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين العزيزين أطال

الله في عمرهما، وأفراد عائلي الكبيرة والصغيرة

وأصدقائي وزملائي كل باسمه

كلمة شكر

أتقدم بشكري الجزيل إلى أساتذتي أساتذة قسم علم الاجتماع في جامعة تلمسان ووهران وعلى رأسهم السيد: بلخضر مزوار المشرف علينا الذي قدم العون وكان الصدر الرحب والخبرة المضيئة لهذا العمل. شكري لزملائي في قطاع التربية الوطنية الذين سهلوا من المهمة لانجاز هذا البحث.

قائمة الجتويات

1.....مقدمة عامة:

الجانب النظري

12.....الفصل الأول: كبار السن:

42.....الفصل الثاني: التقاعد:

91.....الفصل الثالث: العلاقات الاجتماعية للمتقاعدين:

الجانب التطبيقي

122.....الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد:

148.....الفصل الخامس: العلاقات الأسرية بعد التقاعد:

176.....الفصل السادس: علاقة المتقاعد مع باقي المجتمع:

196.....الفصل السابع: الانعكاسات النفسية و الممارسات الدينية للمتقاعد:

247.....الخاتمة العامة:

253.....الفهرس:

مقدمة عامة:

الوقت عامل مهم في حياة الإنسان حيث يُنظمها و يُهيكلها و يرسم معالمها، و يجعل أموراً ضرورية و لها أولوية على حساب أمور أخرى، لذا يلجأ الإنسان للبحث عن العمل بعد النضج مباشرة لتلبية احتياجاته الفسيولوجية و الاجتماعية و تحقيقاً منه لنوع من الأمن و الخروج مما يعرف بوقت الفراغ، و الأهم و كخطوة متقدمة تحقيق ذاته و الوصول إلى مبتغاه. لذا يخصص وقتاً معتبراً لممارسة العمل، و مع مرور الأيام و الأشهر و السنوات يتطبع الفرد الذي يصبح له صفة العامل على نمط معين من العيش و خاصة من العلاقات التي تكون نتاجاً عن هذا العمل، هذه العلاقات الاجتماعية التي تبدأ من قيامه من النوم في ساعة محددة صباحاً، و تحضيراً للفظور من طرف الزوجة ثم الخروج من المنزل و ركوب وسائل النقل أو قيادة سيارته فالوصول إلى مكان العمل و الذي يُعتبر خلية نحل مليء بالتعامل و التفاعل الداخلي و الخارجي حسب مهام كل فرد. و كما يفتح العمل علاقات اجتماعية جديدة، في المقابل يُضيق على العامل في مكان محدد و هو مكان العمل، و في وقت محدد و أشخاص محددين من زملاء العمل، و مع ضغوط العمل و التعب التي تؤدي بتشيط هذا الأخير و تقلص التحرر لديه لخلق علاقات اجتماعية و توطيد ما هو موجود منها.

و مع مرور الزمن يجد الإنسان نفسه يكبر في السن و سيحال على التقاعد لنجد أنفسنا مضطرين لطرح السؤال التالي: بعد الإحالة على التقاعد و التحرر من قيود العمل هل تزيد و تتوطد العلاقات الاجتماعية للمتقاعد أم لا؟

فالتوقف عن المسيرة المهنية الرسمية و التقاعد عن العمل يعتبر " تحولاً كبيراً في حياة الفرد و ذلك شبيه بأول يوم: في المدرسة، في الزواج، ولادة الطفل الأول، الطلاق... فالحياة لا تدع أي شخص بدون تغيير"¹.

فهذه المراحل التي يمر بها الإنسان تكون معروفة بنوع من الاضطراب، و تتميز بخصائص تُعوّد على الفرد لتغيير لديه مجمل علاقاته أو أغلبها ليدخل في بوتقة يضطر فيها الإنسان إلى إعادة النظر في توزيع هذه العلاقات بشكل لا إرادي على أسرته، و محيطه داخل البيت و خارجه، و في علاقاته مع الأفراد و التنظيمات.

¹ ORAZZO. M, comment vivre une retraite heureuse, les cinq étapes clés, , inter édition, Paris, 2004, p : 124.

فالتقاعد لا ينحصر و لا يَكْمُنُ في فسخ العقد بين العامل و صاحب العمل، بل يتعداه إلى تغيرات ظاهرة و حلية في مكانة الفرد و أدواره الاجتماعية و علاقته مع الآخرين، فعندما يفقد الفرد دوره في العمل تتأثر باقي الأدوار الأخرى و التي يعتبرها بعض من أحيلوا على التقاعد نوع من الانسحاب و العزلة و عدم الأهمية، حيث يشعرون أنهم قد أزيحوا عن مكانهم لإخلاء الطريق لمن يليهم في السلم الوظيفي، و من هم أصغر منهم سنا ليجدوا أنفسهم على هامش الحياة.

كما لا يخفى علينا أن المجتمع في العصر الحديث يتجه و بسرعة إلى التمدن و الاهتمام أكثر بمتطلبات الحياة لتتحول الكماليات إلى أساسيات، و بالتالي الزيادة في البحث عن المصالح الفردية و التعاون العضوي لا الآلي كما جاء به العالم إميل دوركايم، و بذلك الاتجاه نحو الفردانية و تقلص العلاقات الاجتماعية، و يكون للمصالح الفردية قسط أكبر، فمن لا يُفيد و لا يُستفاد منه أين هي مكانته في المجتمع العصري؟

و المتقاعد فرد تتقلص أدواره و كثير من المتقاعدين تنحصر انشغالاتهم في انتظار المعاش ثم إنفاقه في الضروريات، و نشاطهم محدود نظرا لظروفهم الصحية و المادية، و عدم مسايرتهم للسرعة التي فرضها العصر عليهم.

فمنط الحياة لدى هذه الفئة من المجتمع، تتغير من بلد إلى آخر و من مجتمع إلى آخر، فللمُحيط الاجتماعي نصيب من التأثير على هذه الفئة من حيث النظرة التي يُوجَّهونَهَا نحوهم، و التمثلات الثقافية تجاههم، فكبير السن هو من ربي و غرس المبادئ الاجتماعية للأطفال في زمن قد مضى لِيَتَفَاجَأَ بأنه قد وجد نفسه في مراحل ثقافية و تغيرات اجتماعية هو غريب عنها.

هذا الانتقال الثقافي و الذي مصدره ثقافات أخرى يجعل من عادات الكبير في السن و أفكاره و ممارساته، تظهر غريبة بالنسبة للآخرين و هنا رَدَّةُ الفعل تكون قوِّية خاصة من الجيل الجديد و الذي يقابلها مقاومة من هذا الأخير.

على هذا المتقاعد الكبير في السن بدل المزيد من الجهد للتأقلم مع التغيرات التي يشهدها من ناحية كفرد جسميا و ذهنيا و ماديا و ثقافيا، و التغيرات التي يشهدها المجتمع كالتطور التكنولوجي و سرعة الاتصال و مسامرة العالم في جميع القطاعات و الميادين.

و كمثال بسيط على ذلك صُعودُ كبير في السن الحافلة بِبُطءٍ نظرا لمرضه أو عجزه و تبعه، يكون للجيل الجديد أو من هم صغارا في السن عنه هو تعطيل لوقتهم و إعاقة لهم، و لا يَسْتَحْسِنُونَ ذلك دون الإعلان عنه، و يتظاهرون بالطيبة اتجاهه.

الدراسات السابقة:

لموضوع التقاعد اتجاهات و أفكار مختلفة، باختلاف إشكاليات الباحثين المتطرقين لهذا الموضوع و الزوايا التي عولج منها، فالباحث لروي ستون LEROY.O. STONE: تكلم عن التقاعد كمؤسسة اجتماعية، و التطور الاجتماعي ككل يكون بفضل القرارات السياسية التي تؤثر على التنظيمات و المؤسسات الكبرى و الخاصة بكبار السن، و بالتالي يعكس سلوك العائلات و الأشخاص تجاه العمل و مؤسسات التقاعد و الضمان و التأمين الاجتماعي.¹

و جيلس بكت GILLES PAQUET : يُبين أن المرور إلى اقتصاد مؤسس على المعرفة، و ليس بالضرورة على نشاط جسدي، مع رقي شروط الصحة جعلت أمل الحياة يزيد ب:10 سنوات و يقابله نقص في الموالي، هذه الشروط تسمح بالمشاركة في الأعمال الإنتاجية بالنسبة للأشخاص المسنين مع نقص عدد الشبان الذين يعوضونهم.²

و الدعوة إلى إعادة النظر في تقسيم أوقات العمل في دورة الحياة بالنسبة لأُمري قلمارد ANNE-MARIE GULLEMARD، فالتقاعد هو عقد بين الأجيال، كطريقة لتقسيم فترات النشاط لكل الأعمار" فالحياة العملية تخضع لنموذج خطي متجانس، غير مستمر و مشترك بفترات عدم النشاط التي تمس كل الأعمار"³ و يرى أن هذه الطريقة غير مجدية مع تطور المجتمع ما بعد الاقتصادي و مجتمعات المعرفة، و لا بد من طرح مسألة إعادة تنظيم سوق العمل من خلال إدماج كبار السن كطريقة للضمان الاجتماعي.

و وضع كل من مارتن رين و دافيد تهرش DAVID THACHER, MARTIN RIEN إستراتيجية لسياسة التقاعد للخفض من حدة صراع القيم المادية، فالضمان الاجتماعي لا بد أي يحترم ثلاث قيم قاعدية: مورد اقتصادي جيد للمتقاعدين، إنتاجية المؤسسات، و الاستقلالية الفردية (العمال الأحرار)، فتوزيع الموارد للمتقاعدين يكون حسب حاجاتهم، و مصالح المؤسسات الإنتاجية التي تتناسب مع ادّخار العمال مدى الحياة العملية.⁴

أما أفس بترو PITROU AGNES فركز على العلاقة بين العمر الثالث (60-70 سنة)، العائلة و العمل، و التضامن و التهميش، أو العزلة نتيجة الطلاق أو وفاة أحد الزوجين مع مغادرة الأبناء

¹ STONE. L, les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite, statistique Canada, 2006, p : (29,36).

² Ibid, p : (41,47).

³ GUILLEMARD. A, l'âge de l'emploi. les sociétés à l'épreuve du vieillissement, paris, Ed : Armand, novembre, 2003, p : 250.

⁴ STONE. L, opcit, p : (91,101).

للبيت، و كيف أن قرار مغادرة العمل و الخروج للتقاعد متعلقة بالعائلة، فيما يخص الحاجات و الكفالة المادية فالوقت الحر للتقاعد هو مستغل للتضامن الاجتماعي¹.

يعرض مكسميليان زنفاكز MAXIMILIANE .E. SZNOVACZ الرابط بين العائلة و التقاعد و كذلك السياسة و ما هي العلاقة بينهما ؟

فالعائلة لها دور كبير في أخذ قرارات التقاعد من حيث المكانة التي يكتسبها المعني أو الزوج و النشاطات الممارسة (تحويل مالي، رعاية صحية، نشاطات اجتماعية، ترفيه...)، و القيم و العادات، و كل هذا متأثر بالسياسة المنتهجة من طرف الدولة التي تؤثر بدورها على سيورة العائلة في نظام عام.²

و قام لروي ستون و هشيام نوروز HASHEAM NOUROZ و LEROY STONE بدراسة نموذج الإحالة إلى التقاعد الخاصة بالعمال كبار السن الأحرار، و كيف يمتد المعدل الخاص بالتقاعد بمساهمتهم في سوق العمل لفترة طويلة مقارنة مع العمال الأجراء في كندا.³

كما عالج عبد العزيز علي الغريب التقاعد كمرحلة مستمرة في الحياة، يوضح فيها الرسالة الاجتماعية التي يقدمها المتقاعدون في المجتمع مع ذكر المشكلات الاجتماعية، النفسية، الاقتصادية و الصحية و دور الخدمة الاجتماعية لرعاية هذه الفئة من المجتمع.⁴

و في دراسة اجتماعية للمسنين المتقاعدين عن العمل توصل كل من عبد المعز و أحمد بحيري إلى أن أهم الأمور التي تشغل المسنين هي المرض و قلة الدخل و وقت الفراغ، و عدم وجود علاقة تربط المسن بالمجتمع الذي يعيش فيه.

و كذلك التفاعل الاجتماعي للمسنين و سلوكياتهم و علاقته بالرضا عن الحياة دراسة لنوسبيام NASEBAUM، فالسلوك التفاعلي لكبار السن يتغير حسب مستوى الرضا عن الحياة و كذا البيئة الاجتماعية المحيطة و الفرد المتفاعل معه، حيث يلجأ المسن للتفاعل و المشاركة الاجتماعية لتعويض النقص بسبب إحالته على التقاعد.

و توصلت هايدبريدر HEIDBREARER في دراسات عن الاختلافات في درجة التوافق للمتقاعدين الإداريين و العمال المنفذين إلى أن نسبة انعدام التوافق بين العمال المنفذين أكبر منها

¹STONE. L, opcit, p : (121,134).

²STONE. L, opcit, p : (181,206).

³STONE. L, opcit, p : (279,318).

⁴عبد العزيز الغريب، أزمة التقاعد و كيف نواجهها، الرياض، مؤسسة اليمامة الصحفية، 2001.

عند الإداريين مفسّرة هذه النتيجة بمجموعة من الأسباب منها قلة الدخل و الضعف الصحي العام و انخفاض المستوى التعليمي لدى العمال البسطاء.

دراسة لدفيد آنره DAVID UNRUH حول الجماعات الاجتماعية و علاقتها بتقدم السن عند الإنسان ، حيث ربط الباحث بين نظرية الاستمرارية و نظرية الانعزال ليخلص أن التقدم في السن يجعل اندماج الإنسان لجماعة اجتماعية مقابل انسحابه من أخرى، لتظهر جماعات أخرى جديدة مقابل أخرى متخلى عنها.¹

و عن دراسة لنهى السيد حيث كان اهتمامها بالتوافق الاجتماعي للمسنين في دراسة اجتماعية لفئة المتقاعدين، و فئة أخرى لمن واصلوا العمل بعد التقاعد الرسمي، و اختيار من يكون لها التوافق الاجتماعي بصفة جيدة، مع الإطلاع على التغيرات الاجتماعية التي تصاحب التقاعد، و كيف أن التقاعد يؤثر على التوافق الاجتماعي.²

دوافع اختيار الموضوع:

لكل باحث دوافع و أسباب تجعل له الدهشة و البحث عن شيء له غموض عنه، و من بين أسباب اختيار الموضوع.

* أسباب ذاتية:

- معرفة فئة اجتماعية مهمة من المجتمع و هي الكبار في السن، و من أحيلوا على التقاعد.
- تحدّث العالم بأسره عن ظاهرة شيخوخة المجتمعات خاصة الأوربية منها، جعل لنا الفضول لمعرفة هذه الفئة لأنها أصبحت تمثل نسبة كبيرة في مجتمعنا.
- الكشف عن المميزات الرئيسية للكبار و علاقاتهم الاجتماعية مع باقي أفراد المجتمع.

* أسباب موضوعية:

- دراسة جماعات المتقاعدين الذين يظهرون و كأنهم مهمّشين عن باقي أفراد مجتمعهم في غضون تطور المجتمع و التغير الاجتماعي الذي يعيشه الإنسان.
- دراسة نمط العلاقات الاجتماعية لدى كبار السن و المتقاعدين مع فقدانهم علاقات العمل و ضعف صحتهم، و انخفاض الجانب المادي لديهم، و موت أصدقائهم، و تقلص مجال التواصل و دائرة تجوالهم...

¹ Vincent c, sociologie de la vieillesse et du vieillissement, Édition Armand colin, France, 2008, p : 93 .

² سهيل كامل أحمد، دراسات في سوسيولوجية المسنين، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1998، ص: (59-61).

الهدف من الدراسة:

فتح نافذة على هذه الفئة من المجتمع ما بعد التقاعد لتكون للعيان ممن هم مسئولون على هذه البلاد للأخذ بيدهم، وكذا التعرف عنهم عن قرب، وإيصال واقعهم المعاش بصفة بسيطة للأبناء والمحيط المحتك بهم، لتكون لهم التفاتة نحوهم فهم منا ونحن منهم، وأحياناً نحس بهم ولا محالة سنسير لنصل إلى هذه المرحلة من الحياة فلا بد من معرفتها.

اخترنا مجال علم اجتماع الشيخوخة و علم اجتماع التغيير، لنخوض في هذا البحث، كما هناك عدة نظريات عاجلت موضوع التقاعد، وهناك نظريتان أساسيتين: هما القطيعة والاستمرارية، فالأولى تسلّم بأن الإحالة على التقاعد تمثل قطيعة حقيقية في حياة الإنسان، لأنه يفقد أدواره الاجتماعية، فالعمل يعتبر العامل الأساسي للاندماج الاجتماعي.

والثانية والتي اعتمدنا عليها أي نظرية الاستمرارية، فتسلم من جهتها بأن الإحالة على التقاعد لا تمثل قطيعة مهمّة في حياة الشخص، لأن هذا الأخير يلعب عدة أدوار: كأب، أمين جمعية عضو في فريق كرة القدم.. الخ. الفرد كمتقاعد هو فاعل اجتماعي، ويوظف نشاطاته في فضاءات مختلفة من الحياة: كالعائلة، الأصدقاء، الترفيه، والجمعيات، بالإضافة فالمتقاعد الشاب¹ له فرصة لتحضير دوره الجديد كمتقاعد بالتحدث والتفكير في هذه الحياة الجديدة².

المفاهيم الإجرائية: النشاط، التقاعد، الشيخوخة، العلاقات الاجتماعية، التوافق النفسي الاجتماعي.

- التقاعد:

هي مرحلة ما بعد العمل، أثناء فسخ عقد العمل بين العامل وصاحب العمل. بمرور سنوات محددة من العمل في سن معينة قانوناً للعامل (المرابي)، يضمن فيها دخل مادي بدون عمل.

- النشاط:

كل ما يقوم به الفرد (المتقاعد) لخدمة نفسه والجماعة التي ينتمي إليها دون تحديد نوعها ولكنها ذات هدف محدد و واضح و لها معنى، يفعلها و يقوم بها كل شخص يحمل طبيعة الإنسان و يتعامل بها مع الآخرين كمتلقي و مستقبل.

¹ المتقاعد الشاب: من أحيل حديثاً على التقاعد و عمره ما بين 60 و 65 سنة.

² GAULLIER. X, la deuxième carrière, Paris, seuil, 1988, p : 30.

- الشيخوخة:

هي بلوغ الإنسان سن متقدمة من العمر، و في الغالب تعتبر سن الإحالة على التقاعد هي سن الخروج من مرحلة الكهولة، و بالتالي دخول الإنسان في مرحلة يضعف فيها جسديا و ذهنيا، و ينقص مردوده و تنخفض مداخله المادية، و تتقهقر مكانته في محيطه.

- العلاقات الاجتماعية:

هي تبادل اجتماعي بين المتقاعد و محيطه، و تتنوع هذه العلاقات حسب الدور و الموقع داخل الجماعة، عائلة كانت أو جماعة أصدقاء أو زملاء عمل.

- التوافق النفسي الاجتماعي:

تأقلم المتقاعد مع الحياة الجديدة و دوره الجديد كمتقاعد بوجود وقت حر كبير، و سلوكياته تجاه الجماعة المحيطة به (العائلة، الأصدقاء، الزملاء...)

الإشكالية:

الإحالة على التقاعد و نهاية مرحلة العمل تعني بداية مرحلة أخرى جديدة في حياة الفرد، و التي تصاحبها تغيرات مختلفة بعد أن تعود الإنسان على نمط معين من خلال سنوات عديدة في مساره المهني، و الذي يجعل إمكانية تقبل هذه التغيرات أمرا ليس سهلا، لاسيما النقطة الجوهرية و هي عامل الوقت الحر الذي يكسبه و يسمح له بممارسة أي نشاط أو تبادل علاقات اجتماعية لم يكن يمارسها من قبل أي في مسيرته المهنية، إلا أنه لا يخفى على الجميع أن هذه المرحلة من الحياة؛ الستين سنة من عمر الإنسان فما فوق هي مرحلة تُعرف بالضعف الجسمي على الغالب مما يسبب نقص في النشاط و الحركة و الاتصال مع الرفقاء و الأصدقاء و زملاء العمل سابقا، كما أن من الأبناء من هم في سن الدراسة و لهم انشغالهم الخاصة، و منهم من كون عائلته الصغيرة. كما أنه قد يموت أحد الشريكين لتزيد المرارة و المعاناة للزوج الآخر ليصارع الحياة وحده.

بعد الدراسة الأولى في هذا الموضوع و التي قمنا بها في رسالة الماجستير و التي انطلقت من إشكالية كيفية مواجهة المتقاعدين الحياة الجديدة و الوضع الجديد بعد التقاعد في المجالات المختلفة المادية و الاجتماعية و الثقافية، و توافقه مع الدور الجديد كمتقاعدين في المجتمع.

و التي اقترحنا في هذا الإشكال الفرضيتين و باختصار إما التوافق أو عدم التوافق مع هذا الوضع الجديد.

و بعد البحث الميداني ترجحت الفرضية التي تقول أن المتقاعدين يدخلون في مشاكل تعيق حياتهم الفردية و العائلية جراء فقدان العمل، أي عدم التوافق لهذا الأخير مع الوضع الجديد.

من هنا كانت الانطلاقة استنادا على نتائج البحث الأول (الماجستير)، لبحث عن تأثير نهاية المسيرة المهنية على العلاقات الاجتماعية للمتقاعد مع محيطه الاجتماعي.

لنغوص أكثر في حياة المتقاعد و نحاول الكشف عن نمط تعامله و علاقاته مع زوجه وأبنائه و أفراد عائلته الموسعة، ثم الخروج من البيت و اتصاله بالزملاء و الأصدقاء و الأدوار و النشاطات التي يمارسها، و احتكاكه بالجيل الجديد من جهة و بمن يكبرونه سنا من جهة أخرى.

فيجد الفرد نفسه بين التقاعد عن العمل، و اكتساب الوقت الحر و المال ليوسع علاقاته الاجتماعية، و كبره في السن و تراجع إمكانياته الجسدية، و الذهنية، و غياب حقل العمل الذي يوفر توسعا للعلاقات بمبدأ تبادل المنفعة، و التكامل الاجتماعي.

لنطرح الإشكالية التالية:

هل تتأثر العلاقات الاجتماعية للعامل مع محيطه الاجتماعي، و أفراد المجتمع الذي يعيش فيه بعد إحالته على التقاعد؟

و للإجابة المبدئية على هذا الإشكال اقترحنا الفرضية التالية:

الفرضية:

- بعد إحالة العامل على التقاعد و كبر سنه، يجد نفسه ضعيفا جسمانيا، و ذهنيا، و يقل موده المالي، و يزيد وقت فراغه، فتقلص علاقاته الاجتماعية و تكون سلبية مع محيطه و باقي أفراد مجتمعه.

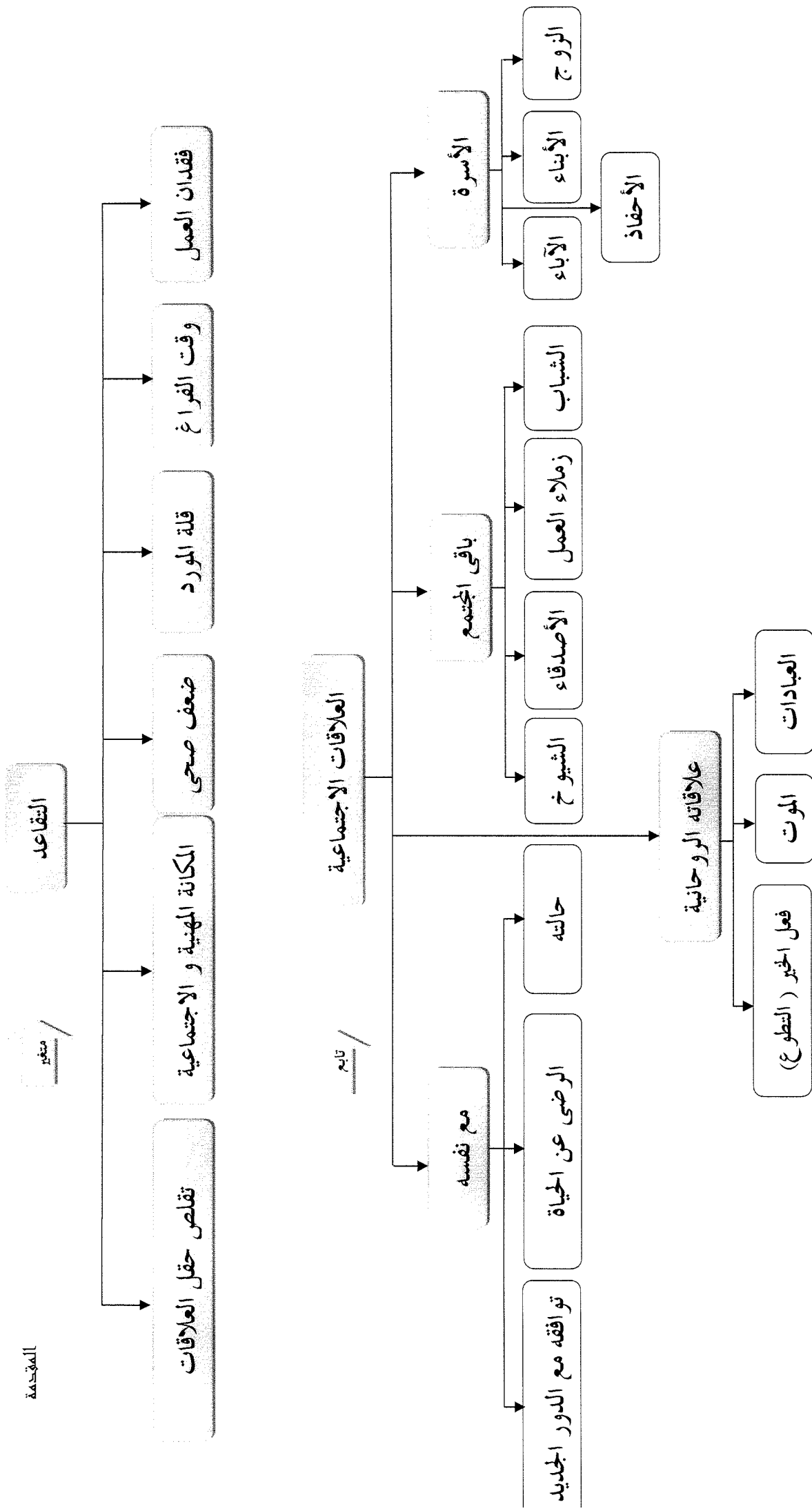
العينة:

التقاعد مفرد في صيغة الجمع، و هو تعبير عن بنية الروابط الاجتماعية و الاقتصادية، فالتقاعد عند الجامعي ليس كمثلته عند الفئة الشغيلة، فهو قابل للتعريف اجتماعيا بحسب الانتماءات المهنية و الطبقية، و الاجتماعية، و الثقافية، و تختلف باختلاف الأوضاع و حتى المناطق الجغرافية، كما أن التقاعد في صيغة المؤنث أي لدى المرأة يكون أقل حدة من التقاعد في صيغة الذكر، لهذا كان لابد لنا من تحديد مجتمع الدراسة و هو المتقاعدين من عمال قطاع التربية الوطنية و المنطقة هي ولاية تلمسان (ولاية من ولاية الغرب الجزائري).

تتكون العينة من 385 مبحوثا من الذكور و الإناث، و التي تم جمع عناصرها بصفة غير عشوائية لكبر مجتمع البحث، و عدم حصر كامل المبحوثين المتقاعدين من قطاع التربية الموزعين على كامل تراب ولاية تلمسان، و منذ فترة الاستقلال إلى يومنا هذا.

لقد تبينا النظرية التفاعلية الرمزية، و تتبعنا مبادئها و قواعدها بالتركيز على العلاقات الاجتماعية للمتقاعد كفاعل داخل مجتمعه في إطار التغيرات الاجتماعية و الفردية، و تحليل هذه العلاقات مع نسقه الاجتماعي المتكون من أفراد الأسرة و المحيط الاجتماعي له من الزملاء و الأصدقاء. و المنهج المستعمل هو المنهج الوصفي التحليلي لوصف ظاهرة التقاعد أو ما بعد المهني، و فقدان العمل، و التحليلي يكمن في الغوص في العلاقات بين متغيراتها و أسبابها و اتجاهاتها و حقيقتها على الأرض.

و أداة جمع المعلومات المستعملة هي الاستبيان و التي تتكون من 31 سؤالا موزعة حسب الأبعاد التالية: الإحالة على التقاعد، العلاقات الأسرية بعد التقاعد، العلاقات الاجتماعية مع باقي المجتمع الانعكاسات النفسية، الممارسات الدينية.



مخطط رقم (1) المفاهيم و الأبعاد

من خلال المخطط يظهر لنا المتغيرات المستنبطة من الإشكالية و الفرضية و هما: المتغير المستقل و هو التقاعد عن العمل، و المتغير التابع و هو العلاقات الاجتماعية.

و مفهوم التقاعد يتكون من 6 أبعاد و هم: فقدان العمل، وقت الفراغ، قلة المرد المالي، الصحة المكانة المهنية و الاجتماعية، حقل العلاقات الاجتماعية.

و مفهوم العلاقات الاجتماعية يتكون من 4 أبعاد و هم: الأسرة، المجتمع، النفس، علاقاته الدينية.

و بدورها هذه الأبعاد تنقسم إلى مؤشرات كما يظهر في نموذج الاستبيان في الملحق.

و إذا تحدثنا عن محتويات الرسالة فهي تتكون من سبعة فصول: ثلاث فصول نظرية، و أربعة منها ميدانية، و الفصول النظرية هي:

الفصل الأول: بعنوان كبار السن

و عرضنا فيه النظريات التي تطرقت إلى كبار السن (الشيخوخة) مع التقاعد، و تأثير ظاهرة الشيخوخة في العالم و كذا في الجزائر، و الاهتمام العالمي بكبار السن و علاقتهم بالمجتمع و حاجاتهم التي تميزهم عن الآخرين.

الفصل الثاني: بعنوان التقاعد

و تم عرض مرحلة ما قبل التقاعد أي أسباب مرور العامل كبير السن إلى التقاعد، ما هي دوافعه و رغبته؟ و كيفية التحضير لهذه المرحلة و تقبله لها، ثم إعطاء رؤية حول نظام التقاعد في الجزائر و الممارسات اليومية للمتقاعدين، و أهمية العمل للفرد و المجتمع، لنعرج إلى تكيف المتقاعد مع هذه المرحلة، و المشاكل التي يُواجهها.

الفصل الثالث: بعنوان العلاقات الاجتماعية للمتقاعدين

تم معالجة و تتبع المبحوث في نسقه الاجتماعي داخل الأسرة، حياته، تصرفاته، زواجه، رمزية سلطته، صراعه و مقاومته للتغيير الحاصل، هويته و مكانته الاجتماعية و نظرة المجتمع للمتقاعد و الاختلاف الثقافي بين الأجيال، و علاقته مع زملائه و أصدقائه، و إفادة المجتمع و تضامنه مع أفراد.

بعنوان الجانب الميداني: المتضمن الفصل الرابع مرحلة المرور إلى التقاعد؛ و الخامس العلاقات الأسرية بعد التقاعد؛ و السادس علاقة المتقاعد مع باقي المجتمع؛ و السابع: الانعكاسات النفسية و الممارسات الدينية للمتقاعد.

و من خلال هذه الفصول تم التطرق إلى تحليل العلاقات التي تجمع المتقاعد مع نسقه الاجتماعي و قياس مدى قوة علاقته بهم، و ما هي آثار فقدان العمل الذي ينظم حياة الفرد؟.

الفصل الأول

كبار السن

تمهيد:

الملاحظ في المجتمع أن الفرد في غالب الأحيان يُنعت بالوظيفة التي يمارسها، فهي جزء من هويته كقولهم فلان التّجار أو اللّحام أو البنّاء... و بمجرد ذكر الوظيفة تُعطى مباشرة صورة لهذا الشخص خاصة مكانته بينهم، و للعمل دور كبير في الحكم على الإنسان إن كان إيجابيا أو سلبيا، نشطا أم كسولا يعمل بيده أو بذهنه، قائدا أو مرؤوسا...

و لأهمية العمل في حياة الإنسان و بدرجة كبيرة اعتباره كحق لكل فرد في الحياة لقضاء حاجياته فأصبح يُنظّم بطريقة يسمح فيها لكل إنسان بالعمل، كما يمنح فترة للراحة حسب قوته الجسدية و الذهنية، فالصّغير لا يعمل حتى بلوغه سن الرشد، و ينقطع عنه في سن الشيخوخة و الإحالة على التقاعد.

لُيعطي العمل مرّة أخرى صورة للفرد عند فقدانه و إحالته للتقاعد بأنه أصبح كبير السن، و يُنعت بالشيخ " فسن الشيخوخة ترتبط بدرجة كبيرة بالهياكل الوظيفية التي تحدّد بدورها فئة كبار السن بين فئات عمر المجتمع و لا جدال أن الأخذ بهذا التعريف يمثل إجراء يتصف بشدة الإجحاف لذا تفترض أن بلوغ شخص لعمر زمني معين يفقده القدرة على مواصلة القيام بالعمل الذي كان يياشره قبل بلوغه هذا السن، بينما نلاحظ أن بعض مجالات العمل الأخرى كالرياضة أو الخدمة في القوات المسلحة تتيح لأفرادها ترك وظائفهم في سن مبكرة نسبيا دون إدراجهم في عداد المسنين..."¹

كما أنه بعض المجالات لا تعترف بسن التقاعد كالسياسة و المجالات التي تتطلب خبرة كبيرة. و يبقى سن الشيخوخة صعب التحديد بشهادة الميلاد إلا أنّه الاتجاه السائد، و هو ما تَبَّعُهُ الحكومات و المصانع و أصحاب العمل في تحديد موعد إحالة الموظفين من العمل إلى التقاعد. و تنظيم التقاعد يتم بلوائح قانونية و مواد موجودة في قانون العمل، يُحدّد فيها سن التقاعد و مدة العمل الفعلية التي تسمح للعامل بالحق في الإحالة على التقاعد، كما تسمح لبعض العمال بالتقاعد المسبق، و كيفية حساب المعاش، كما تدرج عدة فئات أخرى كالمجاهدين و العمال غير الأجراء و غيرهم.

يُعتبر التقاعد حق للعامل كبير السن على المجهودات التي قدّمها خلال مسيرة عمله، و لكنّها بالنسبة للمتقاعد تغيّر كبير في حياته الشخصية و الاجتماعية بعد فقدانه العمل المعتاد، " فبذهاب هذا

¹ " دور الدولة في رعاية المسنين " لنسيمة حسنين بدرة. www.publications.ksu.edu.sa

المنصب يقل المرتب و تزول المكافآت و التحفيزات و العلاوات و الترقية كخسارة مادية و الخسارة الإنسانية حيث ينصرف عنه زملاؤه و يحس بعدم الكفاءة و النشاط و الحركة و خسارة معنوية بسحب صلاحياته و سلطته المرتبطة بموقعه في العمل¹، و تساعده في إعادة النظر إلى الذات كل من فقدانه للشبكة الاجتماعية و العملية، و تراجع قوته و نشاطه، و زيادة على نظرة المجتمع و خاصة أعضاء الأسرة.

1- فئة كبار السن:

1-1 نظريات الكبر في السن مع التقاعد عن العمل:

هناك من ينظر إلى فئة كبار السن كأهم أناس يعيشون كما يعيش هو في هذه الدنيا، و يعاني كبير السن كما يعاني هو فهم في مجتمع واحد، لتتحدد رؤيته في نظرة ضيقة بعيدة عن خصوصيات هذه المرحلة من الحياة، و لأن نظرة العامي تختلف عن نظرة المختص و العالم، فقد تناول العلماء مرحلة الشيخوخة و كبر السن و الذي تتزامن مع التقاعد عن العمل و ذلك من خلال زاويتين للتمكن من فهم خصوصيات كبار السن و تقاعدهم عن العمل.

- الزاوية الأولى:

هناك من ينظر إلى التقاعد عن العمل من زاوية تقليدية محددة، و من هذه الزاوية يقع التأكيد الأكبر على تمسك كبار السن مساندة أنماط التذكير و السلوك التقليدي و الإبقاء على ما هي عليه.

- الزاوية الثانية:

الاتجاه الذي ينظر إلى التقدم في العمر من وجهة نظر متحررة عريضة و متجددة، و هنا يقع التأكيد الأكبر على ضرورة التوسع في فكرة تشجيع الأفكار الجديدة و تحدي الأوضاع التقليدية بوضع سياسات بديلة.² (شانلي باركر)

فعلم الاجتماع يفهم و يفسر الظواهر و يُبينها وفق نسق متجانس من المناهج و المقاربات و المفاهيم و مع ذلك تختلف النتائج من مجتمع لآخر حسب خصوصياته و مميزاته، إلا أن علماء دول الغرب التي تعاني من مشكل الشيخوخة بلورت رؤى و مقاربات حول هذه الظاهرة و من بينها:

¹كمال إبراهيم مرسى، كبار السن و رعايتهم في الإسلام و علم النفس، ط1، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2006، ص: 159.
²عبد اللطيف محمد خليفة: دراسات في سيكولوجية المسنين، دار أبو غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 1991، ص: 34.

- ظاهرة التخلي:

و هنا تتزامن الشيخوخة مع سيرورة من فك الالتزام و التملص المتبادل بين المجتمع و الفرد يتحدى خلالها كل طرف الفرد لِنزوي في زاويته الخاصة به بعد أن شاخ و تقاعد و يدخل مرحلة الاستعداد للموت.

و المجتمع يتخلص من هذا المسن الذي بدأ يتآكل و يفقد حيويته و نشاطه فلم يعد مفيداً. بالموازاة مع هذه النظرية هناك نظرية أخرى

— و هي نظرية الحيوية: و هي إجابة عن ضعف النظرية الأولى مفادها أن نجاح مرحلة الشيخوخة يتوقف على الحجم الذي يمارسه المسن حتى لا يكون على هامش المجتمع، هذا المسن قادر على نسخ أدوار روابط اجتماعية جديدة¹.

- النظرية الثالثة:

هي نظرية الاستمرارية و فيها يعيد المسن إنتاج ماضيه و يواصل في نمط حياته السابقة كما أن الإحالة على التقاعد لا تمثل قطيعة مهمّة في حياة الشخص لأن هذا الأخير يلعب عدة أدوار: كأب أمين جمعية، عضو في فريق كرة القدم.. الخ، الفرد كمتقاعد هو فاعل اجتماعي و يوظف نشاطاته في فضاءات مختلفة أخرى من الحياة كالعائلة، الأصدقاء، الترفيه، و الجمعيات...

فهذه النظريات تأخذ بعين الاعتبار ميزات مرحلة معينة غالباً ما تكون ابتداء من سن معينة ب 60 سنة أو 65 سنة و تحديداً ابتداء من سن التقاعد فهناك ارتباط بين بداية هذه المرحلة و التقاعد عن العمل و كذا الحالة الصحية و الاقتصادية للمتقاعد و المجالات التي يمكن أن يخوضها أو يتخلى عنها بعد سن يعتبر في نظرة الكثير هو تراجع في القوى البدنية و الذهنية، و يمكن تفصيل هذه النظريات إلى نظريات أكثر تفصيلاً و هي ست نظريات تصب كلها في النظريات التي سبقت:

- نظرية الانسحاب أو فك الارتباط:

و هذه النظرية جاء بها كل كمنج و هنري (CUMING /HENRY) و مضمونها يتمثل في الانسحاب التدريجي لكبار السن حينما يصلون إلى مرحلة الشيخوخة من السياق الاجتماعي مع الانخفاض و التناقص في الأنشطة التي كانت تمارس من قبل، و ذلك أساساً نتيجة لتراجع عمليات التفاعل بين المسن و الآخرين و كل ما يحيط به، فالنسبة لهذه النظرية فإن التقاعد الإجباري هو سن معين يعد

مجلة حياة الناس، مقال " حوار مع بوعزيزي الأمين العام للجمعية العربية 2684 www. Oelibya. Com/miscellaneous/ pepole life 2684¹ لعلم الاجتماع.

تحديده من طرف المجتمع للوقت الذي يتوقع من الممكن فيه أن تضعف روابطهم، و حسب هذه النظرية فإن التقدم في السن يصاحبه تغير يتلخص في ثلاث جوانب:

- أ- تناقص معدل تفاعل الفرد كلما تقدم في السن؛
- ب- حدوث تغيرات كمية و كيفية في أسلوب و نمط التفاعل بين الفرد و الآخرين؛
- ج- تغير شخصية الفرد حيث ينتقل المسن من الاهتمام بالآخرين إلى الاستغراق و الاهتمام بذاته.

و هذه النظرية انتقدت لأنها جاءت بشكل عام و لا تراعي اختلاف المجتمعات و الثقافات و شغل الوظائف من طرف المسنين فمنها اليدوية و الذهنية و أعمالاً أخرى كالأدب، الفن، التدريس الجامعي...

نظرية النشاط:

يعتبر كل من فريدمان و هافيرجست و ميلر (MILLER,FREDIMAN,INVIGHURST) مؤسسي هذه النظرية أنه من الأهمية خلق نشاطات بديلة لملء الفراغ الذي يسببه التقاعد عن وظيفته، و من هذه الأنشطة ما يضمن مصدر دخل جديد بالدرجة الأولى و بالدرجة الثانية تعويض الأنشطة المفقودة بسبب التقاعد و بالتالي تحقيق الرضا عن النفس نتيجة كونه ما زال له إسهامات يضيفها و عنصر فعال في المجتمع عكس نظرية الانسحاب.

ترى هذه النظرية أنه لكي يحدث توافق مع المرحلة الجديدة للتقاعد لابد من فتح مجالات و أهداف أخرى للمسنين غير التي كان يحققها العمل ليحفظها بديلاً لاهتماماته الأولى ليستمر في نشاطه و روحه الحيوية.

فالتجاهات كبار السن نحو التقاعد حسب هافيرجست تنقسم إلى فئتين:

الأولى: هم الأشخاص الذين يمكنهم تغيير نمط حياتهم بعد التقاعد عن طريق خلق أنماط جديدة من الأنشطة و الأعمال لقضاء وقت الفراغ.

الثانية: و هم الأشخاص الذين يرغبون الاستمرار في نفس أعمالهم السابقة و تنقد هذه النظرية من حيث أنه لا يوجد وقت أثناء ممارسة العمل قبل التقاعد لممارسة و تنمية مهارات و أنشطة فهي لا تفسر إلا عدد معين من المتقاعدين في حياتهم الجديدة.

- نظرية الأزمة:

تعتمد هذه النظرية اعتمادا كليا على الدور المهني للفرد داخل المجتمع فأهمية العمل بالنسبة للفرد تجعله يكسب هوية مهنية و يفتح له نافذة موسعة من العلاقات مع الآخرين. و يرى أنصار هذه النظرية أن التقاعد يمثل أزمة بالنسبة للمسن خاصة ممن كانوا يعطون أهمية قصوى لعملهم و يعتبرونه قيمة في حياتهم و قد انقسم الباحثون إزاء هذه النظرية إلى فريقين: الفريق الأول: يرى ممثلوه أن فقدان الفرد لعمله و تغير أدواره بعد إحالته للتقاعد يؤثر في نظرتة لنفسه، و في علاقاته مع أسرته و المجتمع الذي يعيش فيه. الفريق الثاني: ينظر أصحابه إلى الإحالة على التقاعد ليس عاملا وحيدا لعدم رضا المتقاعد عن نفسه و حياته، فتأثير التقاعد يتوقف على عدة عوامل منها المستوى الاقتصادي و الاجتماعي، و أهمية العمل بالنسبة للفرد، الحالة الصحية... الخ

نظرية الشخصية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن التوافق مع التقدم في العمر يرتبط بنمط و سمات شخصية المتقاعد و ينظرون إلى التغيرات المصاحبة للتقدم في العمر على أنها نتيجة التفاعل بين التغيرات الاجتماعية الخارجية و التغيرات البيولوجية الداخلية، و هناك متقاعدين متكاملين شخصيا لهم القابلية للتوافق و متقاعدين ليسوا متكاملين شخصيا يكون توافقهم ضعيفا.

منحى التفاعلية الرمزية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن التقدم في العمر على أنه نتيجة العلاقات المتبادلة بين الفرد و بيئته الاجتماعية فالتقدم في العمر هو عملية ديناميكية تستجيب للسياقات البنائية و المعيارية و إمكانات الفرد و إدراكاته، و هذه النظرية لا تعطي أهمية لنمط معين من النشاط أو السلوك أو الخبرة لدى المسنين، و لكن للترتيب الاجتماعي و العلاقات المعقدة بين جميع هذه العناصر.

نظرية التوافق:

و هي حسب تحليل أتشلي (ATCHELEY) العناصر الأساسية للنظريات الثلاث (النشاط الانسحاب، و الاستمرار) فإن عملية التوافق تقوم على عنصرين أساسيين هما:

- التسوية الداخلية

- التفاوض و التفاهم بين الأشخاص

و التسوية الداخلية تعني إعادة النظر في معايير اتخاذ القرار أما التفاوض بين الأشخاص فينظر إليه كعملية يتم فيها مناقشة الفرد لأهدافه و طموحاته مع الآخرين ممن تتعامل معهم و لابد من أخذ التغير في الأهداف الشخصية اتجاهين:

الأول: أن يكون التدرج إيجابيا فيكون الفرد أكثر شعورا بالرضا و النجاح و الالتزام، و التفاعل مع الآخرين.

الثاني: أن يترتب على التدرج حدوث سلبي خاصة لدى الأشخاص الذين وصلوا إلى قمة العمل في وظائفهم السابقة و التقاعد أمرا صعبا بالنسبة لهم.¹

تم عرض النظريات التي تعالج الكبر في السن و تأثير فقدان العمل جراء الإحالة على التقاعد و في مجمل هذه النظريات هناك نظرة موحدة، فالتقاعد بالنسبة لغير القادرين عن العمل قد يجلب لهم بعض الارتياح، أما هؤلاء الذين لازالوا قادرين على العمل بدرجة كافية فإن التقاعد الإجباري قد يجلب لهم انتقالا مفاجئا من حالة الاستقلال و الكفاءة إلى حالة الاعتمادية التي لم يختارونها و لم يكونوا مهيبين لها بعد.

و كذا نمط الحياة الجديدة تحددها شخصية المتقاعد و كيفية ربط علاقات جديدة مع الحفاظ على ما سبق منها بفتح مجالات أخرى من خلال نشاطات جديدة.

1-2 فئة كبار السن (عصر المتقدمين في السن):

عرفت العصور التي مضت النزاع حول الثورة و الدين و التي تمخض عنه الحروب التي أدت بهلاك مختلف أعمار المجتمعات و الضعيفة منها، عكس ما يعرفه العصر الحديث حتى الاستعمار عرف عدة أشكال و طرق بعيدة عن الحروب و القتال المباشر لدرجة أنه " أطلق على هذا العصر عصر المعمرين و قد كان قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة باعتبار عام 1999 سنة دولية لكبار السن و اعتبار أول شهر أكتوبر من كل عام يوما عالميا لكبار السن تأكيدا على أهمية هذه الفئة من كبار السن في المجتمع و تكريمها، إذ أن هذه الفئة تحتاج إلى رعاية خاصة و خدمات معينة كانت توفرها الأسرة سابقا بدأت تقدمها مؤسسات مختصة الآن"²

هذه المؤسسات الخاصة التي يختلف وجودها من بلد إلى آخر، و كبير السن يختلف من منظور عدة أشخاص، و نظرة الآخرين و أعمارهم، فتسأل من هم في العشرينات من العمر إجابتهم تختلف عن من هم في الخمسينات و لعدة اعتبارات إلا أن الباحثة نتالي ليليفر (NATHALIE LELIEVRE)

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص: (34-39).

² مجلة آداب الكوفة، العدد 2، مقال لعديان مطر ناصر " المكانة الاجتماعية لكبار السن من وجهة نظر طلبة الجامعة، ص 157.

ترى أن " الشخص الكبير في السن هو كل شخص كبير جدا عن متوسط الأشخاص الآخرين من عدد الأشخاص الذين هم على قيد الحياة"¹

و تعداد كبار السن بالنسبة للشباب و صغار السن ظاهرة عرفت تغييرا حسب العصور و بتفاوت إلا أن هذا العصر حالة خاصة نظرا " للتطورات التي حصلت في ميادين مختلفة من الحياة اليومية: الغذاء، السكن، الصحة و السلامة العامة خاصة، دون نسيان دور الطب و انخفاض الوفيات بشكل كبير، أدى إلى تقدم عمر هذه الفئة"².

و تختلف هذه الفئة عن باقي الفئات المجتمعية ثقافيا، و اقتصاديا، و اجتماعيا، و تتميز حسب عوامل عدة تجعلها منها منفردة و تُشكل عناصر تتفاعل ما بينها بطرق مختلفة و خاصة، و إذا غصنا بداخلها نجد " العمر الثالث و الرابع فالجموعة الأولى تتكون من أولئك الذين هم في التقاعد و بشكل عام يتصفون بالحفاظ على حياتهم الاجتماعية النشطة، أما الثانية فتتكون من الأشخاص ذو السن الكبيرة، و غالبا ما تتميز حالتهم بالتبعية للآخرين و تتأكد مع التقدم في العمر"³.

و الهدف من رسالتنا هذه التعمق أكثر و رفع الستار عن هذه الفئة من المجتمع بخصوصياتها و عناصرها و مميزاتهما بالإضافة إلى فقدان عنصر مهم في حياتهم و هو العمل و النشاط المؤسساتي.

3-1 تقسيم دورة الحياة (حسب الأعمار):

من طبيعة الإنسان أنه يطرأ عليه عدة تغيرات فسيولوجية في الغالب تحدد دخوله إلى فئة عمرية معينة فينتقل من مرحلة الطفولة إلى الشباب إلى الكهولة فالشيخوخة، و في أي مرحلة من هذه المراحل يشارك باقي الأجيال السالفة أو الخالفة في زمن واحد و مجتمع واحد. و هذه التصنيفات تمتاز كل واحدة عن أخرى و تختلف، و " هذا التقطيع يكشف مميزات سوسيواقتصادية، الأغلبية: أقل من 18 سنة لهم الوقت و لكن لا يربحون أموالا بعد، و في سن: 40 سنة يربحون أموالا لكن ليس لهم وقت أكثر من: 65 سنة لهم وقت جديد و أموال مكذّسة."⁴

و على أساس هذا التقسيم تقوم المؤسسات و الهيئات الرسمية على وضع برنامج يكون فيها الأطفال في المدرسة، الشباب الراشد في مرحلة تكوينية بتحضيرهم للدخول إلى العمل، مقابل خروج كبار

¹LELIEVRE, N, statut juridique de la personne âgée en établissement de soins et maison de retraite, heures de France, 2004, p : 89.

² GUILLEMARD, A , jacques légaré, pierre ansart, entre travail, retraite et vieillesse le grand écart, l'harmattan, France, p : 27.

³LELIEVRE, N, op cit , p : 89.

⁴ MORIN, J, précis de sociologie, Nathan, paris, 1996, p : 80.

السن و من بلغ 60 سنة عن القوة العاملة، كمرحلة تتميز بالضعف و التراجع في مردودية العامل على المستوى الذهني و الجسدي، فالضعف في مرحلتَي الطفولة و الشيخوخة و القوة في الشباب هي سنة من سنن الله في خلقه، و هذا التقسيم للأعمار يخضع لقانون الحالة الصحية للإنسان و ليس لأرقام محددة و الانتقال من مرحلة و من فئة إلى أخرى يكون بشكل تدريجي، و ليس بشكل مباشر.

و مع بلوغ الإنسان سن الستين أو الخامس و الستين، تبدأ عملية التغيير بشكل بطيء و التطور للاتجاه العكسي و المخالف للنمو في المراحل السابقة الذي كان يتجه إلى التحسن و الرقي و التنمية بمعدلات مختلفة، و عند الوصول إلى الشيخوخة يبدأ المؤشر إلى التزلزل بشكل بطيء حتى يصل الإنسان إلى حالة متقدمة من العمر و الضعف على جميع المستويات¹، لدرجة أن الإنسان لا يكشف التحول من مرحلة إلى مرحلة أخرى إلا بعد حدوث بعض الظواهر التي تدل على أنه تخطف مرحلة الكهولة مثلاً و دخل في مرحلة معروفة بصفات و مميزات يكتشفها في نفسه، و أول تغيير مرحلي يعبر عن الدخول إلى الشيخوخة هو الدخول في سن التقاعد، و ليس الخروج من الحياة المهنية لأنه هناك تخلي عن العمل في سن مبكرة من خلال التقاعد المبكر.

و ثانياً إصابة الشخص في صحته مع تقدم عمره، فيعيد تمثلاته تجاه ذاته و تجاه العالم ليقول: " لست دائماً كما كنت! " و " الأشياء ليست كما في السابق! "، أنا مسن الآن.

ثالثاً العيش مع شخص مسن محبوب ثم فقدانه، خاصة الزوج أو الزوجة فيحس الآخر بأنه قد كبر في السن بعد موت الآخر.

رابعاً هو تجربة ترك مكان العيش إلى مكان آخر، كالانتقال من البيت الخاص إلى دار العجزة مثلاً² بالإضافة إلى نظرة باقي المجتمع إلى هذا الإنسان خاصة بعد التطورات المظهرية، و قدراته عند التعامل مع الآخرين.

فالمجتمع يقرّر متى ينادي هذا الإنسان بالشيخ أو الحاج، و يعامله برأفة و بحرس على أنه كبير في السن كما يساعد ذلك استعداده النفسي لتقبل هذا التغيير و اقتناعه الخاص الذي يترسخ بصفة تدريجية.

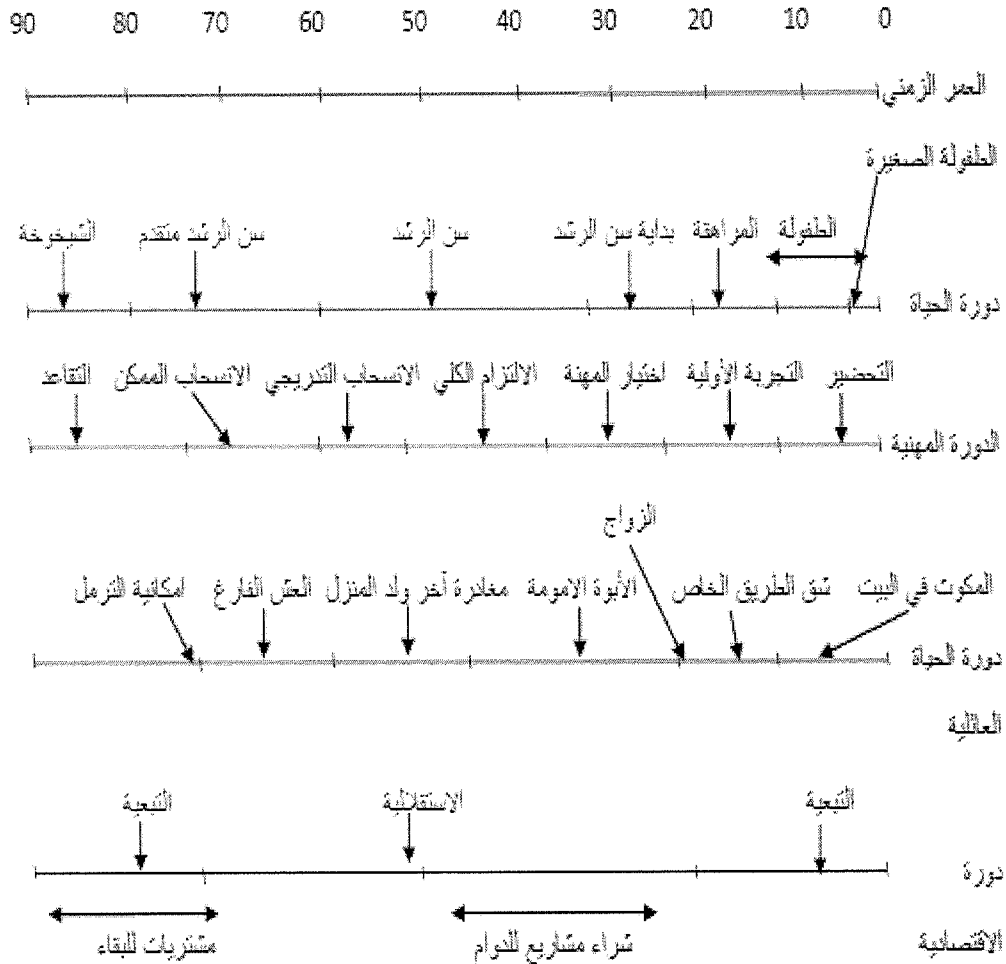
و عند بلوغ هذه المرحلة أي الشيخوخة، يجد الفرد نفسه ينتمي إلى أصناف أخرى، و فئات عمرية في هذه المرحلة الكبيرة و المتميزة بارتفاع أمل الحياة لتوفر الرعاية الصحية و عوامل أخرى.

¹ سلامة إبراهيم، رعاية المسنين، قضايا و مشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة، ج2، المكتب العلمي للكمبيوتر و النشر و التوزيع، الإسكندرية، 1997، ص: 103.

² RIPON. A, *éléments de gérontologie sociale*, Privat, Toulouse, 1992, p : 38.

و سنعرض الدورات الأساسية لوجود الإنسان في المخطط التالي:

مخطط رقم (2) الدورات الأساسية لوجود الإنسان



المصدر: Atchley R,C, The social force in later life, belmont, wadsworth, 1977, p: 89

1

حسب هذا المخطط فإن الحياة الإنسانية تُقسّم حسب الأعمار و من أهم المراحل التي يمر بها الإنسان هي:

- من [0-27] سنة: تتميز هذه المرحلة بمرحلة الطفولة و المراهقة ، و التحضير للحياة المهنية أي الدراسة و التعلّم و المكوث في البيت، و التبعية المادية للكبار.
- من [27-60] سنة: هي مرحلة الرشد و اختيار المهنة و الالتزام الكلي و شق الطريق و الزواج و انسحاب الأبناء و الاستقلالية المادية، و في آخر هذه المحطة يتم الانسحاب

¹ ZAY,N , dictionnaire manuel de gérontologie sociale, les presses de l'université laval, canada, 1981,p : 143.

التدريجي من سوق العمل، و تُعرف هذه المرحلة بمحاولة تطبيق فكرة الخلاص بإنشاء مشاريع الدوام كبناء بيت مثلا.

- من [60-90] سنة: مرحلة سن الرشد المتقدم و الشيخوخة، و هي مرحلة التقاعد عن العمل و مغادرة الأبناء للبيت، و إمكانية موت أحد الزوجين و العودة إلى مرحلة التبعية حتى المشتريات هي مشتريات الحفاظ على النفس أو البقاء، أي الاهتمام بجانب الصحة و أهم الأوليات و الضروريات.

2- الشيخوخة:

1-2 مفهوم الشيخوخة:

يصف العالم البلدان المتقدمة و الأوروبية منها أمها البلدان العجوزة أو بلدان الشيخوخة، و ذلك راجع للتركيب الديموغرافية لهذه البلدان مقارنة ببلدان أخرى و لكنها ظاهرة عالمية عموما، و " يعود تشيخ سكان العالم إلى التراجع المستمر في معدلات الخصوبة و زيادة متوسط العمر المأمول، و قد أدى هذا التغير الديموغرافي إلى زيادة عدد السكان الذين تتجاوز أعمارهم 60 سنة و بالتالي أصبحنا نقرب بسرعة و لأول مرة في التاريخ من المرحلة التي سيفوق فيها عدد المسنين عدد الشباب"¹. و هذه الظاهرة ليست محصورة على جهة محددة من الكرة الأرضية، فكل البلدان تسير نحو هذه الظاهرة لعدة عوامل تشترك فيها هذه البلدان، منها العولمة التي أصبحت تتحكم في سلوكيات و ثقافة الأفراد و منها التراجع في الإنجاب.

و هناك من لا يفرق ما بين كبير السن و الشيخ "فستخدم مصطلح مرحلة كبار السن للدلالة على مرحلة النمو التي تمتد من 65 سنة إلى نهاية العمر، فمن بلغها فهو كبير في السن أو مسن، و نقول رجلا مسنا أو امرأة مسنة أما مصطلح الشيخوخة فتستخدم للدلالة على ما يحدث في مرحلة كبار السن من تشيخ في الجسم، و قصور في أجهزته و أعضائه، و تدهور في قدراته و طاقته"². فشيخوخة الإنسان هي حالة مرضية و الخروج عن الحالة العادية أي تدهور الخلايا فمن الذروة إلى التراجع الوظيفي عند الكبر، "فالشيخوخة من الناحية البيولوجية عبارة عن نمط شائع من الاضمحلال في البناء و الوظيفة يحدث بتقدم السن لدى كل كائن حي بعد اكتمال النضج (قناوي 1987) و هذه التغيرات تؤثر على الوظائف العضوية و الحركية و العصبية"³.

¹ عنوان المقال: اليوم الدولي للمسنين 1 أكتوبر 2010، منظمة الصحة العالمية. www.who.int/features/qa/72/ar/index

² كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 30.

³ www.swmsa.net/articles.php

و بناء على ما ورد فالإنسان الذي يعاني من الشيخوخة له مميزات و خصوصيات تنعكس على سلوكياته و حاجاته و تعامله مع باقي الأفراد كما أن له متطلبات من أهمها:

- الراحة الجسدية و التقاعد في الأعمال التي تتطلب جهدا بدنيا و ذلك لضعفه الجسمي و الحركي.

- راحة نفسية و استقرار عاطفي، فالانفعال الشديد و الأزمات النفسية لها آثارها السيئة في زيادة الضغط و أمراض القلب.

- الرعاية الصحية و الفحوص الطبية و تأمين الأدوية بسبب كثرة الأمراض في هذه المرحلة.

- الغذاء الكافي المتنوع الذي يُعوّض و يُخفّف من ضعف مقاومة المسن و مناعته.

- حياة اجتماعية حافلة مع الأهل و الأصدقاء بحيث يشعر المسن أنه مازال ذا قيمة و ذا نفع و مكانة في الحياة الجماعية، و ينبغي مساعدته على تنمية هوايات منزلية هادئة بعيدا عن اجترار الهموم، و انتظار ساعة الخلاص.

- تأمين مورد مالي أو ضمان اقتصادي لتوفير الحاجات الضرورية على الأقل من غذاء و دواء و سكن و مأوى¹.

فشيخوخة الفرد حالة لا يمكن أن تُعمّم على جل من كبر في السن، و لا تمس هذه الفئة من الناس عامة بل البعض منهم، و كيف تُفسّر أن الحكمة و العقلانية تأتي مع التقدم في العمر و من الأخطاء الشائعة " ربط كثير من الناس بين كبر السن و العجز و يطلقون على كبير السن العجوز و جمعها عجائز، أو يصفون كبار السن بالعجزة و مفردها عاجز أي الضعف الذي لا حول له و لا قوة، و هذا الربط خاطئ أيضا فليس كل كبير في السن عاجزا و ليس كل عاجز كبيرا في السن"².

و الشيخوخة أنواع تمس الأفراد من عدة جوانب: وظيفية منها، و نفسية، و اجتماعية، فالإنسان بتركيبته المعقدة تختلف حالاته المرضية، و التراجع الوظيفي يمس أمورا مختلفة فيه.

2-2 أنواع الشيخوخة و مظاهرها:

الشيخوخة كمصطلح يعني التراجع عن بعض الوظائف و الأدوار التي كان يقوم بها الإنسان في حالته العادية، و هذا التلاشي يمس عدة جوانب و ينعكس على تصرفات الإنسان بشكل عام فيتعرض لثلاث أنواع من الشيخوخة:

¹ خطر أمين عيزوفي، مي محمود يوسف، الشيخوخة، جامعة دمشق، كلية الطب البشري، 1992، ص: 100.

² كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 25.

أ- الشيخوخة العضوية: و هي شيخوخة بيولوجية تظهر بتدهور أجهزة الجسم، و تناقص وظائفها تدريجيا.

ب- الشيخوخة النفسية: و هي شيخوخة عضوية تظهر في تدهور القدرات العقلية و تناقص الوظائف النفسية تدريجيا.

ج- الشيخوخة الاجتماعية: و هي شيخوخة غير عضوية تظهر في تغير الأدوار الاجتماعية و الظروف الأسرية و تناقص الكفاءة الاجتماعية تدريجيا¹.

هذه الأنواع من الشيخوخة يمكن أن تظهر بتفاوت و يمكن أن نجد نوعين أو أكثر في شخص واحد، كما أنه تترجم هذه الحالة عند الأفراد في عدة مظاهر أو علامات منها:

أ- التنحي عن العلاقات الاجتماعية المميزة لسن الرشد، و التراخي في العمل طوال الوقت خصوصا بالنسبة للرجال، و الانسحاب من أعمال المنزل بالنسبة للنساء، و تعويض الوضع الزواجي بوفاة أحد الزوجين و فقدان السكن المستقل و العيش مع الأبناء و الانسحاب من المجتمع النشط و القيادات التنظيمية و فقدان الاهتمام بالتخطيط للأهداف بعيدة المدى.

ب- تقبل العلاقات الاجتماعية المميزة لكبار السن حيث الاعتماد على الآخرين في المعيشة أو المشورة، أو التصرفات المالية إذا كان المسن مستقلا اقتصاديا و الخضوع لنفوذ الراشدين من الأبناء أو الأخصائيين الاجتماعيين و الاشتراك في اجتماعات المسنين و خروج المسن من مساكن أحد أفراد الأسرة إلى دار المسنين، و التخطيط على أساس الأهداف القريبة.

ج- انتقال اهتمام الفرد بمستقبله إلى الاهتمام بمستقبل الأبناء و الأحفاد هذه التغيرات من الناحية الاجتماعية للمسنين لا تظهر فجأة في وقت واحد بل يكون ظهورها فرديا على فترات على مدى 10-20 سنة من حياة المسنين و بداية الشيخوخة²

بالإضافة إلى هذه المظاهر هناك مظاهر أخرى للشيخوخة كما يعبر عنها كمال إبراهيم مرسى و التي ننتقي منها:

أ- تغير الأدوار الاجتماعية لكبير السن بعد التقاعد أو الإحالة إلى المعاش فيتحول من العمل الحكومي إلى العمل الخاص و ممارسات الهوايات.

¹ كمال إبراهيم مرسى، مرجع سابق، ص: 31.
² هدى محمد قناوي، سيكولوجية المسنين، مركز التنمية البشرية و المعلومات، مصر، 1987، ص: 80.

ب- نقص الكفاءة الاجتماعية في تكوين علاقات اجتماعية جديدة و في تصريف الأمور و اتخاذ القرارات و حل المشكلات الاجتماعية.

ج- نقص النشاط الاجتماعي و تدهور الرغبة في الأنشطة الترويحية في الرحلات، الحفلات و الزيارات، و انشغال كبير السن بنفسه أكثر من الآخرين.

د- زيادة الرغبة في الأنشطة الدينية، و الإقبال على أداء العبادات و التقرب إلى الله¹ هذا هو انعكاس كبير السن مع فقدان العمل و تأثير الشيخوخة و فقدان بعض الوظائف البيولوجية التي تنعكس سلبا على التفاعل الاجتماعي و النفسي للفرد أمام ذاته و أمام الآخرين.

3-2 تقسيم كبار السن (حسب الأعمار):

عندما نقول أن هذا الإنسان مسن فقد حكمنا عليه بالانتماء إلى مرحلة عمرية متأخرة بما تتميز من ضعف و هوان، إلا أن العلماء يُقسّمون هذه المرحلة حسب الفئات العمرية و مميزات كل فئة عن أخرى.

و فئات كبار السن تنقسم إلى ثلاث مراحل كآآتي:

أ- مرحلة كبر السن المبكرة:

و هناك من يصنفها حسب الفئة العمرية: 65 إلى 74 سنة، و هي الفترة الأولى التي يدخل فيها الإنسان مرحلة الشيخوخة و المعروفة بالمسن النشط، و المفيد للمجتمع، و يتميزون في الأغلبية بصحة جيدة و استمرارية في العمل، و هم بغنى عن مساعدة الآخرين.

ب- مرحلة كبر السن الوسطى:

و تصنف حسب الفئة العمرية: 75 إلى 84 سنة، و هي الفترة الثانية و المرحلة الموالية التي يتخطاها الشيخ بعد دخوله في فئة الشيخوخة، و يُعرف الإنسان بالمسن الكبير أو الشيخ الكبير، و تتميز هذه المرحلة بالضعف و عدم القدرة على العمل، و ضعف الصحة الجسدية و الذهنية.

ج- مرحلة كبر السن المتأخرة:

و تصنف حسب الفئة العمرية: 85 سنة فأكثر، كمرحلة ثالثة من فئات كبار السن، يُعرف الإنسان فيها بالشيخ الهرم أو المعمر، تتميز بالتراجع الكبير في الصحة لدرجة ملازمة الفراش و الحاجة الماسة للآخرين للمساعدة في الحياة اليومية.²

¹ كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 72.

² كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 29.

و كما هو متعارف عليه أن السن التي يبدأ فيها الإنسان يُعَدُّ من الكبار هي سن الستين سنة، و في الغالب تمتد هذه الفترة ما بين: 60 و 100 سنة، أي تستمر 40 سنة و قد قُسمت هذه الفترة:

أ- حسب كافان (CAVAN) عام 1949: هناك ثلاث مراحل فرعية:

- مرحلة الكبر المبكر

- مرحلة الكبر الوسطى

- مرحلة الكبر المتأخرة

و كل مرحلة تستمر فترة زمنية غير معلومة حسب طبيعة الإنسان و اختلافاته الفردية و تعقيداته.

ب- أما هورلوك (HURLOCK) 1980: فقد قسّم هذه الفترة إلى مرحلتين فقط:

- كبر السن المبكر: و تمتد من: 60 إلى 70 سنة

- كبر السن المتقدمة: و يبدأ من 70 سنة و يمتد حتى نهاية العمر.

ج- و كمال أعما مَيِّز بين المراحل على النحو التالي:

- الكهل: و هو من كان في سن: 60 إلى حوالي 75 عاما، يساهم في الحياة النشطة، و ما زال يعمل و يقدم المنفعة لأفراد المجتمع.

- الشيخ: و هو من كان في سن: 75 إلى 85 سنة، توقّف عن الحياة النشطة، ضعيف و ملازم البيت غالبا.

- الهرم: و هو من كان في سن: 85 عاما فأكثر، غالبا ما يلازم الفراش.

- المعمر: و هو من بلغ سن: 100 فأكثر¹

و تبقى تصنيفات هذه المراحل غير معيّنة بشكل دقيق لأنّها تخص كائن بالغ التعقيد، فهذه التصنيفات تخضع لمميّزات كي تنفرد مرحلة عن أخرى، و هذه المميّزات مرتبطة بصحة الإنسان و ظهور علامات الشيخوخة و قدرته على المساهمة في المجالات المتعدّدة لهذا الأخير.

فهذه التصنيفات العمرية غير ثابتة و تختلف من مجتمع لآخر حسب ثقافته و نظرتة لكبير السن و المعايير التي يحكم بها عن تخطيطه لهذه المرحلة أو تلك.

¹سيد سلامة إبراهيم، رعاية المسنين، قضايا و مشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة، ج2، المكتب العلمي للكمبيوتر و النشر و التوزيع، الإسكندرية 1997، ص: (26، 27).

3- تعداد و أهمية كبار السن:

3-1 الاهتمام العالمي بكبار السن:

عندما زاد عدد كبار السن في العالم و زاد عدد المنظرين و الحكام و أصحاب القرار من هذه الفئة و من ينتمون إلى المجتمعات المتطورة و القادرة على فرض رأيها و إقناع باقي المجتمعات، " كانت الخطوة الجادة الأولى في مجال رعاية المسنين هي تلك الخطوة النشطة التي خطتها هيئة الأمم المتحدة عندما قررت في جلستها 33 لعام 1978 الدعوة لتجمع عالمي في عام 1982 بهدف دراسة الشيخوخة و كبار السن، و وضع برنامج عمل لضمان الأمان الاجتماعي و الاقتصادي لهذه الفئة و إتاحة الفرصة لأفرادها المشاركة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لبلادهم"¹، و هذه المؤتمرات مست حياة المسنين بصفة عامة محاولة منها تحسين ظروف عيشهم، و الحرص على علاقتهم الاجتماعية و الاستفادة منهم عكس ما هم عليه أي الاتكال على الآخرين و جعلهم فاعلين و فعالين في المجتمع كأفراد لهم مكانتهم و حسّهم و تأثيرهم، و كانت الموضوعات التي طرحت في أول مؤتمر عالمي للشيخوخة الذي انعقد في فينا بالنمسا في الفترة من 26 جويلية حتى 26 أوت 1982 هي:

- أهمية الأسرة:

تم التأكيد على أهمية إبقاء تكوين الأسرة و أنه يجب تشجيع الأسرة كوحدة اجتماعية أساسية، كما أن صياغة و تحقيق السياسات الدولية للشيخوخة تُعتبر من حق كل دولة فيما يتعلق بمشاكل الشيخوخة.

- الحق في التقاعد:

و يُعتبر حق الناس في التقاعد عن العمل شيئا أساسيا، و لكن على المسنين أن يغتنموا الفرصة ليستثمروا و يحضروا للحالات المرضية، كما أن الإعداد الجسمي و الثقافي و الصحي للشيخوخة يعتبر عملية تمتد مدى الحياة.

- النساء:

و قد أكد المؤتمر أن موضوع الشيخوخة ذو أهمية خاصة للسيدات و ذلك أن توقعات الحياة للنساء تعتبر أطول من الرجال، و أكدت اللجنة الاستثمارية للمؤتمر أن مسألة السيدات المتقدمات في السن يجب أن تتناولها في خطة رعاية الشيخوخة في جميع البلدان.

¹ هدى محمد قناوي، مرجع سابق، ص: 95

- الاستفادة من خبرة المسنين:

و قد أوصى المؤتمر بأن الدول الغنية و الفقيرة على حد سواء بحاجة إلى ضمان دخول المسنين في كل مجالات: الحياة الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية، و الأسرية، و السياسية... و إن هناك دروسا يمكن أن نتعلمها منهم، و يجب إبقاء الترتيبات في ميدان العمل على أن يُقر متخذي القرار في الحكومات بالحاجة للمسنين، فيجعلوا المعادلات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية في مجتمع يشمل المسنين.

- إشباع حاجات المسنين:

و يوصي المؤتمر أن خطة التفاعل مع المسنين يجب أن تركز على حصولهم على نوعية حياة أفضل من الرفاهية الاجتماعية، الصحية، و التغذية، الإسكان، البيئة، و الحفاظ على الدخل و التعليم و الأسرة.

- الصحة:

من الملاحظ أن الخدمات الصحية للمسنين في معظم الدول النامية لا تزال محدودة جدا، و قد وافق المؤتمر على أن يكون الاهتمام على الخدمات الوقائية بدلا من الخدمات العلاجية حيث أن الخدمات الوقائية إذا بدأت في سن مبكرة تستطيع أن تعد الناس لعقبات الشيخوخة و حياة أصح و أسعد.

- الإسكان:

الدول النامية عموما تعطي للإسكان أولوية منخفضة بسبب تكاليف الاستثمار المرتفعة، و هذا يعتبر سببا من أسباب تقوية الأسر الممتدة، و قد اقترح المؤتمر أنه يجب على الحكومات و المجتمعات مساعدة الأسر المسنة لتحسين أحوال مسكنهم و أحوال معيشتهم.

- التربية:

و قد أكد المؤتمر على الحاجة إلى مساعدة المسنين بإعدادهم لهذه المرحلة العمرية لكي يستطيعوا المشاركة في الدخل، و القيام بالأنشطة حتى يصبحوا أكثر اعتمادا على أنفسهم، و أن يكونوا مكتفين ذاتيا، و يكون ذلك مستقلا بتدريب المسنين على المهارات الإدارية و أن تتم البرامج التدريبية من خلال المراكز التي تكون أجزاء متكاملة من حياة المجتمع، و أن تتعرض الدورة التكوينية لأهم سمات الشيخوخة و احتياجاتها و الإعداد لها، و تساهم في التحضير للتقاعد و التمرن من أجل استغلال وقت الفراغ... الخ

- وسائل الرعاية:

حقيقة أخرى أكد عليها المؤتمر و هي أنه إذا كان النمط الشائع للشيخوخة هو اعتبارها فترة خسارة أو انحدار متعدّد في حوالي الستين حينما يكبر الفرد في السن، و يتعرض لتغيير مستمر جسمي و نفسي و اجتماعي لا بد له أن يتكيف معه، فإنه يمكن إدراك أن الشيخوخة أمراً حتمياً إلا أنه يمكننا القيام بالكثير فيما يتعلق بالصفات المحدّدة لها، كالاهتمام بالعوامل البيئية مثل: الغذاء و التمارين و تكييف المسن مع مجتمعه و واقع عملية تقدمه في السن.¹

الاهتمام بهذه الفئة هو إعادة إدماجها، و الاستفادة منها، و الحفاظ على الاستمرارية و ربح الوقت بالخبرة، و من هم اليوم صغار الغد يكونون كباراً، و يجدون أنفسهم في هذه الحالة لا محالة. فالاهتمام بهم اليوم يقابله الغد أين نكون نحن منهم.

2-3 المسنون في العالم:

تدعُ هيئة الأمم المتحدة كل بلدان العالم لعقد المؤتمرات لدراسة ظاهرة شيخوخة السكان، و ما يعانيه من مشكلات تنموية من جراء تضاعف أعداد المسنين و كذا المشكلات الاجتماعية، و تتوقع ارتفاع عدد المسنين ثلاث أضعاف ما هو عليه من 600 مليون إلى مليارين مع سنة: 2050.²

حيث وضعت شعبة السكان في الأمم المتحدة عدة تقارير حول الشيخوخة منذ عام: 1956 و توقعات سنة: 2050 في العالم، و يعرض التقرير النتائج التالية:

أ- شيخوخة السكان هي ظاهرة مستجدة لم تُعرف عبر التاريخ، و تتميز بارتفاع نسبة السكان الذين تقدم عمرهم أي الستين سنة فما فوق على حساب انخفاض نسبة الصغار دون الخامسة عشر من عمرهم، حيث في سنة: 2050 سيتجاوز عدد كبار السن في العالم عدد الشباب لأول مرة في التاريخ، و قد سبق ذلك المناطق الأكثر تقدماً ليظهر هذا التغيّر منذ سنة: 1998.

ب- شيخوخة السكان ظاهرة عالمية تمس الرجال و النساء ممن هم في سن العمل، حيث تؤثر على المساواة و التضامن بين الأجيال المختلفة، و حتى بين أبناء الجيل الواحد.

ج- شيخوخة السكان ظاهرة ضاربة في العمق و لها آثار و نتائج على جميع جوانب الحياة، ففي الميدان الاقتصادي ستؤثر على النمو الاقتصادي و المدّخرات، الاستثمار و الاستهلاك، و أسواق العمل و المعاشات التقاعدية، و الضرائب، و اختلاف في دورة العمل بين الأجيال، كما في المجال

¹ هدى محمد قناوي، مرجع سابق، ص: 96.

² مجلة التقاعد، السعودية، العدد الأول، يونيو 2002، مقال: مشروع (مارشال) دولي لرعاية المسنين، ص: 6.

الاجتماعي لها تأثير على الصحة، تكوين الأسرة، المعيشة، الإسكان، الهجرة، و في المجال السياسي لها تأثير على أنماط التصويت و التمثيل السياسي.

د- استمرار ارتفاع أعداد المسنين خلال القرن: 20، و يُتوقع أن يستمر الارتفاع مع القرن: 21 حيث كانت نسبة المسنين 8% عام: 1950، و وصلت إلى 10% عام: 2000، و من المتوقع أن تصل إلى 21% عام: 2050.

و من النتائج الهامة الأخرى التي توصل إليها التقرير ما يلي:

- اتجاه بلوغ السكان سن الشيخوخة من المتعذر عكسه إلى حد كبير، إذ لا يُرجح أن تعود فتوة السكان التي سادت في الماضي.

- الارتفاع في معدل الشيخوخة ناشئ عن تحول ديموغرافي في معدلات الخصوبة و الوفيات من الارتفاع إلى الانخفاض.

- مع بداية القرن: 21 بلغ عدد كبار السن بين سكان العالم 600 مليون نسمة تقريبا أي ثلاثة أضعاف الذي سجل قبل 50 سنة.

- عدد السكان المسنين في العالم أخذ في الارتفاع بمعدل 2% سنويا، أي أن عددهم يزيد بسرعة تفوق معدل الزيادة السكانية ككل ليصل معدل الزيادة للبالغين سن: 60 سنة فأكثر 2,8% سنويا في الفترة ما بين: 2025-2030 و سيتطلب هذا النمو إجراء عمليات تكيف اقتصادي و اجتماعي بعيدة الأثر في معظم العالم.

- تفاوت نسب و أعداد المسنين من منطقة إلى أخرى، ففي المناطق الأكثر تقدما بلغت نسبة كبار السن الخمس عام: 2000 و من المتوقع أن تصل إلى الثلث عام: 2050، و نسبتها في المناطق النامية 8% و المتوقع أن تصل إلى 20% من السكان عام: 2050.

- يقدر متوسط أعمار البشر في العالم سنة 1998: 26 سنة و أعلى نسبة للشباب في اليمن حيث يبلغ متوسط العمر 15 سنة، و أعلى نسبة للمسنين في اليابان حيث بلغ متوسط العمر 41 سنة، و من المتوقع سنة: 2050 سيزيد متوسط العمر ليرتفع إلى 36 سنة، ليكون أعلى معدل للشباب في النيجر بمعدل 26 سنة و أعلى نسبة للمسنين في إسبانيا ليصل متوسط العمر آنذاك 55 سنة.

- يزداد معدل التقدم في السن ارتفاعا بين كبار السن و أسرع فئة عمرية نموا هي من بلغوا الثمانين فأكثر و هي تزيد بنسبة 3,8% و تمثل عُشر مجموع عدد المسنين.

- في فترة ما بين 1950 و 2000 هبطت نسبة الدعم المحتمل إلى 12 شخصا مقابل شخص كبير السن و في منتصف هذا القرن تنخفض لتصل إلى 4 أشخاص في سن العمل بالنسبة لكل شخص في الخامس و الستين.

- أغلبية كبار السن من النساء حيث أمل الحياة المتوقع للمرأة أعلى من أمل الحياة المتوقع للرجل حيث يزيد عدد النساء على الرجال و هذا في عام 2000 ب: 63 مليون، و في المراحل العمرية المتقدمة يزيد بخمس أضعاف عدد الرجال.

- الفئة العمرية التي تزيد عن 85 سنة و التي تتطلب رعاية صحية فائقة في الأسرة بلغ عام 2000 4% من كبار السن ما فوق 60 سنة و المتوقع أن يصل إلى 11% بحلول سنة: 2000.

- تبلغ نسبة الرجال البالغين من العمر ستين سنة أو أكثر ممن يشاركون في النشاط الاقتصادي 21% بالمقارنة بنسبة 50% من الرجال في المناطق الأقل تقدما.

- نصف عدد الأشخاص ممن بلغوا سن الستين سنة فما فوق في البلدان أقل نموا من الأميين ذلك سنة: 2000.¹

هذه الإحصاءات تتفاوت ولكن الظاهرة ملفتة للانتباه، و هرم المواليد و الوفيات يتغير والنمو الديموغرافي يعرف تحولا مؤثرا في نمط الحياة لكل فرد كبير أم صغير، و الجزائر كبلد يشهد ارتفاع في الخصوبة و رقي الرعاية الصحية عرف تغييرا في الهرم السكاني و لو بشكل غير كبير إلا أنه مؤثر على بنية المجتمع.

3-3 المسنون في الجزائر:

إذا ما تكلمنا عن شيخوخة السكان تبادر إلى ذهننا الدول الأوربية لأنها تعرف هذه الظاهرة منذ سنوات عدّة، و هي متواصلة في تفاقمها عكس ما هو عليه الوضع الديموغرافي للجزائر حاليا التي تعرف نسبة شباب تقدر بحوالي: 75% من عدد السكان ككل، إلا أنه هناك معايير تجعلنا نتنبأ بتحوّل هذه الظاهرة أي الشيخوخة إلى بلادنا مثل: تأخر سن الزواج عند الجنسين، و قلة الإنجاب حيث أن "نسبة الزيادة الطبيعية قدرت ب: 1,86 % في سنة: 2007 مقابل 2,494 % سنة: 1990"² و مع توفر العناية الصحية ممّا زاد من أمل الحياة عند كبير السن، هذه العوامل أدت إلى تغير ملموس في هرم السكان لتصبح القاعدة تضيق أي عدد الأطفال مقابل اتساع القمة و الوسط أي الشباب و الشيوخ، حيث صرّح وزير التضامن الوطني جمال ولد عباس أن " عدد المسنين بالجزائر

¹مجلة التقاعد، العدد: 2 السنة الأولى، البحرين، ديسمبر 2002، ص: (30، 31)، مقال: عدد المسنين في العالم يسير نحو الارتفاع مما يحتم ازدياد الطلب على الرعاية طويلة الأجل، لفوزي أمين.

² www.ONS.dz.

قدر العام: 2008 ب: 3.5 ملايين شخص أعمارهم أكثر من 60 سنة أي ما يعامل 10% من السكان و أشار أن العدد ارتفع حيث كان يقدر ب: 2 مليون شخص العام 1998 "1.

نرى أن عدد الأشخاص يرتفع بشكل كبير حيث في مدة تقدر ب: 10 سنوات زاد فيها عدد السكان أكثر من 60 سنة بمليون و نصف، كما أن " عدد السكان كبير السن ارتفع على مرّ الفترة الممتدة ما بين 1987 و 1998 بمسوى 4 مرات أسرع مقارنة بفئة أقل من: 20 سنة حسب وزارة الصحة و السكان "2.

نسبة 10% من كبير السن في الجزائر لا تعني شيخوخة المجتمع الجزائري إلا أنها تمثل نسبة لا يُستهان بها، لأن 3,5 مليون من الأشخاص كبير السن عدد كبير و يكبر مع مرور الوقت ليصل أمل الحياة لسنة: 2007 إلى 74,7 بالنسبة للرجال و 76,8 بالنسبة للنساء، و ليصرح وزير التضامن جمال ولد عباس أن: " شخصين في الجزائر تجاوزا 126 سنة و 96 شخص تزيد أعمارهم عن 100 سنة "3 خلال سنة 2008.

هذه الأرقام و النسب الحالية، إلا أنه في آفاق الأعوام الآتية تستدعي شيئا من الترتيب و إعادة النظر و التحضير لإستراتيجية تسير عليها البلاد، لأن الجانب الديموغرافي له تأثير كبير على بنية المجتمع و حركته، " ONS (الديوان الوطني للإحصائيات) قدر أمل الحياة ب: 75,5 سنة بالنسبة للرجال و 77,1 سنة بالنسبة للنساء في أفق 2009-2010، و أمل الحياة للجزائريين يزيد كذلك في النمو ليصل حتى 79,4 سنة بالنسبة للرجال و 81,4 سنة بالنسبة للنساء في أفق 2029-2030، حيث في أفق 2030 تبدأ صيرورة شيخوخة السكان فحسب ONS هناك في هذه الفترة إلا 29,64% للأشخاص ذو العمر أكثر من 60 سنة يمثلون 14,70% من عدد السكان العام 2030 مقابل 6,80% في سنة: 2000 "4.

ينتقل عدد الأشخاص المسنين و يزيد عام بعد عام، ليصل المجتمع الجزائري بعد سنوات إلى ظاهرة الشيخوخة، و بزيادة عدد الأشخاص الأكثر من 60 سنة، يزيد عدد المتقاعدين و من أنهُو مشوارهم المهني، و على الباحثين معرفة هذه الفئة أكثر و الاهتمام بمجال علم الاجتماع الشيخوخة لتهيئة نظرة مستقبلية مستشرفة تحضيرا لما هو آت.

مقال: " على خلفية صعوبة المعيشة و قلة التفاؤل بالمستقبل، شبح الشيخوخة يزحف نحو المجتمع الجزائري " لفتيحة www.islamonline.net. بوروينة، 2008/07/17.

2 Revu : Bien être, le magazine de toute la famille, " le papy boom" par Amina Géhanne , éd : Alpha Disigne, Algérie, mais 2007, n° 32, p : 9.

3 www.islamonline.net, op.cit.

4 Bien être, op.cit, " pour un meilleur cadre de vie", par Maïssa Mahraz, p : 13.

4-الكبار و المجتمع:

1-4 الجانب السياسي و تأثيره على نمط حياة المسنين:

الإدارة السياسية كما يصطلح عليه لها تأثير على سيرورة تطور الشعوب في كل المجالات منها البشرية و المادية و تحسين ظروف العيش لمختلف فئاته، فهي تسطر العملية الإنتاجية و كذا التضامنية ما بين أفراد لمجتمع.

و غياب سياسة اجتماعية واضحة ينعكس هذا على الظروف و الحقيقة التي يعيش فيها من هم في العمر الثالث من التهميش و اللامبالاة... مما يجعل و يضطر الأبناء الراشدين إلى التكفل بآبائهم و كذلك نظام ضرورة المساعدة ما بين عناصر العائلة الواحدة، مساعدة مادية و قبل ذلك و بأهمية أكبر مساعدة معنوية (بوتفوشت)¹.

و مع مرور الزمن و الزيادة في التحضر أي انتقال بعض الأمور التي كانت على عاتق الأسرة لتتحول إلى عمل مؤسسي، بدأت تنسلخ الرعاية الاجتماعية للآباء الكبار السن شيئاً فشيئاً، فبعدها كانت زوجة الابن تساهم في رعاية أب أو أم الزوج، أصبحت الآن بدورها تعمل بمؤسسات خارج المنزل.

و لهذا ذهبت المنظمات العالمية و التي تنادي بحقوق الإنسان إلى نص قوانين تحمي من هم كبير السن، كالمادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و التي مفادها أن " لكل إنسان الحق في مستوى معيشي ملائم لصحته و رفايته، و كذلك لصحة و رفاية أسرته، بما في ذلك المأكل و الملابس و المسكن، و الرعاية الطبية و الخدمات الاجتماعية الضرورية و الحق في الأمان عندما يتقدم به السن"².

ليس المشكل في سن القوانين و المواد التي تحمي هذه الفئة من المجتمع، بل كيفية تطبيق هذه الإجراءات و ما هي المؤسسات و المراكز التي تحمي هذه الفئة؟، و هل هي كافية و تعوض ما كانت تقوم به الأسرة و العائلة؟.

فمثلا التقاعد هو حق تضمنه الدولة عن طريق سياسة تضامن و " ما هو مخفي وراء الأهداف الأولية للتضامن و الحماية التي تحققت إلى حد كبير، تستخدم السلطة التشريعية التقاعد كأداة اقتصادية لمحاولة حل أو التخفيف من الظواهر الاجتماعية كالبطالة"³.

¹¹ HADJIDJ,E, urbanisation et appropriation de espace cas de la ville d'Oran, thèse de doctorat, tom1, université Oran, juin 2001, p : 26 .

² www.swmsa.net/articles.php, op cit.

³ SCHLUMBERGER,A, le retraite : responsable on marginal ?,l'harmattan, France,1994,p : 34.

فدائماً تكون أمور خفية وراء القرارات السياسية، و الحلّ السياسي يبقى حلاً نجح أم لم ينجح. ليبقى الكبار في السن في معاناة يتحملون هم متاعبها و ضغوطها مقابل حل لائق بهذه الفئة.

2-4 حاجات المسنين:

يميل المسن المتقاعد إلى بعض الحاجات و يدنو منها و التي تكون في أغلبها ضرورية، فهو يتعد عن الكماليات و يهتم بما هو أساسي للحياة و تشكل له عائق في التحصيل على التوازن النفسي و الاجتماعي، و في العموم الحاجات التي يجتمع عليها الكبار هي الرعاية الصحية و الاهتمام بشخصه من طرف أفراد المجتمع بتشكيل صداقات جديدة و الأمن المالي لمواجهة باقي الحاجات. فالبرغم من أن الرعاية الصحية يشترك فيها جميع الأجيال و الفئات لهذا المجتمع إلا أنه بالنسبة لكبار السن تكون الرعاية الصحية دقيقة و بتكلفة كبيرة بسبب الحالات المرضية المستعصية و الإعاقة التي تصبح أكثر شيوعاً مع التقدم في العمر مع الاحتياج المالي للأسر الفقيرة للرعاية الصحية بشكل أفضل لهذا الأخير.¹

و بعد الحاجة إلى الصحة و هي أساس المرور إلى الحاجات الأخرى كالنفسية منها و الذهنية و الروحية فمن لا صحة له يبقى يتمخض في المرض و لا يستطيع مواصلة الحياة بشكل عادي و حسب " دراسة (عبد الهادي 1987) التي توصلت من خلالها إلى تحديد حاجات المسنين و التي تم تلخيصها في الحاجة إلى الأمن و الحاجة إلى الاحترام، التقدير، و الحاجة إلى مساعدة الأبناء و الحاجة إلى تجنب الاعتماد على الآخرين، و الحاجة إلى ضبط الانفعالات و الشعور بالإنجازات و الحاجة إلى معرفة الإمكانيات و الموارد و الخدمات و البرامج"². و من المعروف أن حاجات كبار السن تبدأ بالحاجات العامة للإنسان، و هي الحاجات التي تضمن له البقاء كالأكل الجيد، الصحة، الأمن لنتقل إلى التحدث إلى الحاجات الأخرى كاحترام و التقدير و تحقيق الذات و الإحساس بالاعتبار أمام الآخرين. حاجات المسن هي:

- الحاجة إلى تجنب الضرر الجسمي على وجه الخصوص؛
- الحاجة إلى الأمن و خاصة الجانب الاقتصادي؛
- الحاجة إلى الترفيه؛
- الحاجة إلى الإنجاز و تقدير الذات.

¹ الجمعية العالمية الثانية، الدورة 65، النبز 27، جدول الأعمال المؤقت: التنمية الاجتماعية: متابعة السنة الدولية لكبار السن لرعاية المسنين، تقرير السيد الأمين العام، 2010، ص: 23.

² www.ac.ly/vb/show/head.php.

و هناك حاجات أخرى للمتقاعدين و منها:

- الحاجة إلى الرعاية الصحية؛
 - الحاجة إلى المشاركة في نشاط المجتمع؛
 - الحاجة إلى الصداقات؛
 - الحاجة إلى فرص التعبير عن الذات؛
 - الحاجة إلى بدل النفع للآخرين؛
 - الحاجة إلى فرص لتحسين المركز الشخصي؛
 - الحاجة إلى فرص الترويح و الاسترخاء و النشاط و الإنتاج¹.
- و بصفة عامة و ما اتفق عليه جل المختصين فحاجات المسنين تتلخص في الآتي:
- الحاجة إلى الانتماء و الشعور بالأمن:

و خاصة بعد الضعف و الإحساس باقتراب الموت و موت الرفاق و أفراد الجيل الواحد، و شعور الفرد بالوحدة كلما انفض أولاده و أهله من حوله، و ذلك عندما ينشغلون بمطالب الحياة و قد يغمره شعور بأنه إنسان غير مرغوب فيه و بذلك تبدو حاجة كبيرة إلى الشعور بالأمان و الانتماء إلى المجتمع الذي يعيش فيه.

- الحاجة إلى التقدير و المركز الاجتماعي:

فالمسن يحتاج إلى أن يشعر بأهمية و تقدير الناس له، و بتقديره لنفسه حين يقارنها بغيره، و هنا يحتاج المسن إلى التقدير و التقبل خاصة من أبنائه و أحفاده و غيرهم من أبناء الأجيال الجديدة.

- الحاجة إلى القدرة و الكفاءة و تقدير الذات:

فكثيرا ما ينخرط المسن في أنشطة العمل و النشاط (رغم ضعف قوته) و ذلك لحاجته إلى الإحساس بالنجاح و أنه ما زال قادرا و قويا يمكنه إنجاز أي عمل.

- الحاجة إلى الرعاية الصحية:

فقد اتضح أن المسنين يحتاجون إلى الرعاية الصحية و ذلك ناتج عن ضعف قوتهم و قدرتهم الجسمية، و إصابتهم بأمراض الشيخوخة مما يجعلهم ينظرون إلى أي رعاية على أنها لا قيمة لها و ذلك لخوفهم من الأمراض التي لا تقوى أجسامهم على مقاومتها.

¹ هدى محمد قناوي، مرجع سابق، ص: 71.

- الحاجة إلى الاندماج في النسق الترويجي:

و ذلك لمقابلة الحاجات التي تنجم عن الفراغ في مختلف الأعمال، و خاصة عقب التقاعد مما يقضي معه تنمية اهتمامات و مهارات جديدة، و أنشطة رَوْحِيَّة تسعد حياتهم و تُخْرِجهم عن عزلتهم و تفكيرهم في ماضيهم.¹

هذه الحاجات التي تختلف و تتمايز عند المتقاعدين كبار السن حسب الصحة، المحيط الاجتماعي التحضير للتقاعد و إعداد برنامج لكيفية قضاء وقت الفراغ، الاهتمام بالأولويات و تحديد الأهداف في هذه الحياة و التي تجعل من المرء يرفع تحديات و يكسب طموحا جديدا و متجددا لبلوغها.

4-3 التكيف الاجتماعي لكبار السن:

الانتقال من مرحلة الطفولة إلى الشباب و الكهولة إلى الشيخوخة و الكبر في السن تتغير معه عدة أمور، فبعدها كانت الحياة كلها مسخرة للعيش المريح عندما كنت طفلا لتصير عند الشباب و الكهولة فاعلا فيها و مطلوب منك العمل و التعب من أجل العيش و رعاية الأطفال الصغار إلى أن تصيرا كبيرا في السن، و تبدأ عملية التراجع في الوظائف البيولوجية كالسمع و الكلام و ضعف الأطراف من الرجلين و اليدين و ظهور بعض الأمراض و ما لذلك من مشاكل صحية و مادية و ثقافية فالأفكار تتغير و الشاب يأتي بالجديد و لا يعترف بالأفكار التي يراها هو بالية. و من هنا لا بد لكبير السن أن يتأقلم مع الظروف الجديدة، و يخلق نوعا من الجو الذي يستطيع فيه أن يكون فاعلا و متكيفا مع المجتمع.

و " نعني بالتكيف الاجتماعي تلك العملية الديناميكية المستمدة التي يهدف بها الشخص تعديل سلوكه ليصبح متوافقا مع نفسه و مع بيئته أي للتكيف الاجتماعي جانبا يتمثل الأول في التكيف مع الشخصية بمكوناتها المختلفة و الجانب الثاني في التكيف مع البيئة الخارجية"².

فالاندماج في المجتمع أي المحيط من العائلة و الأصدقاء و الأبناء و الأحفاد يتطلب أولا معرفة جيدة بالنفس و التي أصبحت تختلف عن الماضي بظهور عوائق تحول حول الاتصال الجيد بالآخرين.

" يحتاج المسنون إلى التكيف مع التغيرات المختلفة التي تطرأ في مرحلة العمر المتقدمة و كذلك العمل على تحقيق و إشباع الاحتياجات التي تتطلب تلك المرحلة من النمو التي تتمثل في تحقيق ميول نشطة و تنويع الاهتمامات و التوافق لترك الأولاد للأسرة و استقلالهم في أسرة جديدة بالإضافة إلى التوافق لموت الزوج أو الزوجة أو الأصدقاء، و تعميق العلاقات الاجتماعية القائمة مع الأصدقاء"³.

¹ هدى محمد قناوي، مرجع سابق، ص: 71.

² خطر امين عيزوفي، مي محمود يوسف، مرجع سابق، ص: 100.

³ خطر امين عيزوفي، مي محمود يوسف، مرجع سابق، ص: 100.

كلها تغيرات تحصل و الحياة تستمر لتجد نفسك إما منبوذ أو محبوب، و لك أن تقرر ذلك و تكون البداية بالتعرف على نفسك من جديد، و معرفة ما لك و ما عليك كي تستطيع التأقلم مع ذاتك و مع محيطك الاجتماعي.

فالكبير في السن يُنظر إليه نظرة الاحترام أحيانا و نظرة الشفقة أحيانا أخرى، و تبقى هذه النظرة هي المعيار الذي يحدد إن كنت متكيفا أم لا في مجتمعك.

5-مميزات المسنين:

1-5 التغيرات الجسمية لكبار السن:

بعد الإحالة على التقاعد و غالبا ما يكون بعد 60 سنة من عمر العامل أو الشخص، و بعد مرور عدة سنوات بعد التقاعد أي بعد الستين سنة يبدأ هذا الشخص إلى الخضوع لعملية الشيخوخة التدريجي لعدة أعضاء و خلايا و حواس،¹ فإن بعض التغيرات الجسمية التي تحدث في مرحلة التقاعد تكون ظاهرة و مرئية و يمكن ملاحظتها كالتغيرات التي تحدث للجلد و الشعر أو التغيرات التي تحدث في المقدرة الحركية كالبطء في المشي و ممارسة الأعمال المجهدة، و بعضها الآخر كالتغيرات التي تحدث في الأحشاء و الهيكل العظمي، و التغيرات الهضمية¹، ليبدأ الجسم عامة بما يعرف بالتكيف مع الاضمحلال أو التلاشي لينقص و يؤول للزوال تدريجيا و تنقص معه و تتراجع بعض الوظائف المرتبطة به، و تموت عدة خلايا و التي تكون لها أدوارا محددة و أساسية؛

- كالصوت و الكلام:

الشيخوخة لها مؤثرات على مميزات الصوت و بالتالي على الكلام؛

- الصوت يصبح مرتجف؛
- النغمة تتغير؛
- الإيقاع يتناقل؛
- التلفظ يثقل جدا و يصبح أقل دقة بسبب التعب؛
- اللثة و حالة الأسنان؛
- تأثير إضراب الرؤية:
- فقدان جزء من مجال الرؤية؛
- فقدان الهوية؛

¹الشيخ دعد، رحلة في عالم المتقاعدين: (مفهوم الذات و التكيف)، ط1، دار كيوان، دمشق، 2003، ص: 96.

- عدم القدرة على أخذ القرارات اليومية.¹

بالإضافة إلى الكلام و الرؤية تراجع في السمع و اللمس و التذوق و التمييز و البطء في الحركة و صعوبة في الهضم و هشاشة في العظام و البطء في الشفاء و انقسام الخلايا و تجديدها. كلها تنعكس بالسلب على حياة المسن عامة و تصرفاته و علاقاته مع باقي المحيط الاجتماعي " فكبار السن عندما لا يسمعون جيدا أو لا يفهمون يمكن أن يُساء تفسير ذلك، و عندما تكون رؤيتهم غير واضحة، ينظر إليه على خلاف ذلك، هذه المشاكل تؤدي إلى موقف من عدم الثقة و الشك"²، و الذي يحوّل دون ربط علاقات جيدة و يُعيق الاتصال بالآخرين مما يجعل من كبير السن يتعد عن الناس، و يقترب من الوحدة أو تناقص عدد الأصدقاء لِيُترك في غالب الأحيان لوحده، ينتظر في شغف من يمر بجانبه و يكلمه، و لا يجروّ هو على فعل ذلك، يخاف من عدم استقبال ذلك بالإيجاب.

5-2 التغيرات النفسية لكبار السن:

مع الكبر في السن و حصول عدة تغيرات محيطية بالفرد من شيخوخة الجسم، تدهور الصحة، قلة الأصدقاء، و تغير العلاقات الاجتماعية تنعكس في غالب الأحيان سلبا على الحالة النفسية لهذا الأخير.

و من المتغيرات النفسية التي تصاحب التقدم في السن:

- القصور في القدرات العقلية مثل: القدرات اللفظية و العددية و الإدراكية و المعرفية و هذا القصور يؤدي بالمسن إلى إيجاد صعوبة في عمليات التذكر و الاستدلال و حل المشكلات.
- التغير الكبير في الاهتمامات لدى المسنين إذ تتركز الاهتمامات حول الاهتمامات الشخصية أو الخاصة بالذات، كما تزيد الاهتمامات الدينية و الترويحية لقضاء وقت الفراغ.
- عدم الاتزان الانفعالي حيث يثور و يغضب المسن بسرعة، و يتسم الانفعال بالحدة و الصلابة³. و إذا تعمقنا في تأثير كبر السن على الحالة النفسية للأشخاص يمكن لنا أن نلخص عدة أمور تجعلنا نفهم هذا الفرد أمام المحيط الاجتماعي له و نقرب من فهمه بصفة عامة و منها:

¹ ORELLANA GELAIN,B, communiqué avec les personnes âgées guide pratique , l'harmattan, France, 2007, p : 6 .

² LEFEBVRE,D, les cahiers de troisième âge : l'agressivité chez les personnes âgées , edt kluwer, Bruxelles, 2004, p : 14.

³ www. Swmsa.net/articles.php.

- التوقع: فاهتماماتهم منصبه على عالمهم الداخلي بشكل أكبر و لذلك فهم قليلوا الاهتمام بالتغيرات الاجتماعية و البيئية، وقد وُجد أن كبار السن يكونون أكثر سعادة عندما يتواصلون مع نشاطاتهم القديمة.

- فقدان: من بينها الإحساس بالفقدان خاصة الزوج أو الزوجة، فقدان العمل بعد الإحالة على التقاعد، فقدان الرعامة و زمام الأمور خاصة تدبير شؤون العائلة¹.

و حالة القلق تُعدّ سمة مميزة لهذه المرحلة و أن الأفراد كلما تقدموا في العمر زاد مستوى القلق لديهم و ينتج من أربعة مصادر هي:

أ- قلة الصحة: نتيجة للاضمحلال في بناء الجسم و نقص القدرة على مقاومة المؤثرات الخارجية.

ب- قلق التقاعد و ترك العمل، و ما يترتب عليه من عدم الأمان الاقتصادي.

ج- قلق الانفصال و الإحساس بالوحدة و الفراغ.

د- قلق الموت حيث الإحساس بالنهاية و اليأس من الشفاء².

- الخِلفَة: حيلة نفسية دفاعية يلجأ إليها كبار السن لإثبات ذاته و إثارة الانتباه إليه، فيعارض الآخريين لا رغبة في العصيان و التمرد، و إنما لإثبات وجوده و الدفاع عن مكانته.

- مقاومة التجديد: لا يقبل كثيرون من كبار السن ما جدّ بعد زماهم، و يرفضون الأخذ به و يتعصبون للماضي و يحنون إليه و يقاومون التغيير في أسلوب حياتهم.

- حب النفس: قد يبالغ بعض كبار السن في حب النفس فينقلب إلى أنانية و يتمركز حول الذات و انشغالهم بها و بحاجاتها و مطالبها، و تصبح انفعالاتهم ذاتية³.

تختلف هذه الحالات النفسية من فرد إلى آخر، و يمكن أن نجد بعضها و ممكن أنه لا نجدها كلها عند شخص دون الآخر، و الغالب أنها تتفاوت فهناك اختلاف من شخص يعمل بعد التقاعد إلى شخص لا يعمل، من شخص له صحة جيدة إلى من هو مريض...

و كذلك " فإن المسنين في حاجة إلى التدعيم الاجتماعي social support و إن من يلقي منهم قدرا وافيا منه فإن هذا يؤدي به إلى الصحة النفسية"⁴.

¹ مقال كيف نجعل حياة المسنين سعيدة. www.Jo-medicalpages.com/health.php?section=48num33

² عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص: 30.

³ كمال إبراهيم مرسى، مرجع سابق، ص: (57-59).

⁴ عباس محمود عوض، سيكولوجية المسنين، جار المعرفة الجامعية، مصر، 1999، ص: 170.

و الصحة النفسية يعني التكيف النفسي و الاجتماعي لهذا الكبير في السن و التخفيف من حدة هذه الصعوبات التي يُلاقِيها، و يجعله يندمج و لا يستسلم لهذه الحالات المرضية بالعكس التحدي و العيش بكل بساطة حياة عادية.

3-5 تغير تعامل كبار السن مع الآخرين:

كما ورد في دراسات متعددة حول الشيخوخة و كبار السن و خاصة الدراسات السيكولوجية فإن كبير السن ينتقل من عالم إلى آخر يتمركز حول ذاته أكثر من التعامل مع الغير، و يبدأ في الانسحاب من المحيط الاجتماعي تدريجيا و ليس كليا، ليصبح كل ما أتى به الغير لا يقتنع به فهو المحق دوما، مما يجعل الطرف الآخر بدوره يريد تفاديه و عدم التعامل معه، و كنتيجة حتمية يكون لكبير السن ردود أفعال تظهر بأشكال مختلفة حيث:

تبين أن انفعالات الكبار تميل إلى تلخيص السلوك الانفعالي لمراحل الحياة كلها في مرحلة واحدة حيث تنتهي إلى تأكيد نفسها في انفعالات كمرحلة واحدة لها خصائصها المميزة عن غيرها و التي تتجلى بما يلي:

- انفعالات الكبار ذاتية المركز، تدور حول أنفسهم أكثر مما تدور حول غيرهم، و هذه الذاتية تؤدي إلى نمط معين من السلوك الأناني و انطلاقا من هذه الأنانية يستحوذون على انتباه المحيطين بهم.

- تتميز انفعالات الكبار بالعناد و صلابة الرأي، و محاولة فرض الشخصية، و تأكيد الذات.

- يغلب على انفعالات الكبار لون من التعصب لآرائهم و عواطفهم¹.

هذه الانفعالات تحدث يوميا و بدرجات لا يمكن للمقربين أن يحسوا بها فإنها تأتي تدريجيا، و يمكن أن يتقبلها الأبناء و الأحفاد تقبلهم و احترامهم لشخصية الأب أو الجد، و الاستسلام أحيانا لهذا التعصب و أحيانا أخرى تُقابل بتعصب من طرف الصغار خاصة و أنه:

- يصر على التدخل في شؤون تبدو لغيره بأنها ليست من اختصاصه؛

- ازدياد اهتمامه بحالته المادية و المالية لضمان ما تبقى من حياته، فيتصرف تصرفات يمكن أن يُعَدَّها الطرف الآخر تصرفات بخل، فيصر على الاحتفاظ بنقوده و يتصرف فيها كيفما يشاء و إن لم يعجب الغير.

¹ الشيخ دعد، مرجع سابقن ص: 96.

- و يصبر على الاحتفاظ بحاجاته الخاصة من أشياء و أطعمة معينة حتى و لو طرأ عليها التغير و الفساد.

- تَوَخَّيه الدقة في كل عمل يقوم به، فإذا كتب خطابا فإنه يراجعه و يراجع عنوان الغلاف أكثر من مرة قبل أن يلقيه في صندوق البريد، و يبدو أثر هذه الدقة في أغلب أعمال كبار السن خشية منه الوقوع في الأخطاء التي لا تُردى الغير.

- إحساسه الدائم بالفشل مما يجعله يؤكد للناس في مناسبات عدة أن تمسكه بالوفاء و الإخلاص و التضحية كان السبب المباشر في تأخره المالي و الاجتماعي.¹

هذه الانفعالات و ردود الفعل تختلف من شخص لآخر و تتفاوت حدتها، و هناك من يخفيها من كبار السن كي لا يعكّر جو الحياة لأبنائه الشباب، و يفضل الانسحاب أحيانا كما يظهر في المناسبات كالأفراح، فنراه في جل الأوقات يريد الاختفاء عن الأنظار و ترك الأبناء القيام بكل شيء مع محافظته على رمزية السيطرة لديه، فالقرار الأخير بحوزته.

خاتمة:

يُستعمل العمل كمحرك للحكم على الإنسان أنه قد دخل مرحلة الرشد بالدخول إلى سوق العمل و طلب الشغل، ليصبح بالنسبة للمجتمع هذا الفرد صار عضوا فاعلا ما دام يوجد ضمن قوة العمل قادرا و معطاء لهذا المجتمع، و تتغير النظرة إذا كان الفرد ينتمي إلى القوة غير النشطة أي أنه لا يعمل كما هو الحال عند التقاعد حين الانتهاء من مسيرته العملية، و تبدأ هذه النظرة تتبلور عند العامل كبير السن مع اقترابه من التقاعد، بالإضافة إلى المجتمع الذي يلعب دورا كبيرا، " فدائما العامل كبير السن يحكم عليه بالقياس بأنه يستطيع أن يحمل للجماعة التي يعيش معها: الحكمة و الخبرة أو على العكس فقدان القوة الجسدية، الأمراض المزمنة، فهناك إذن مهن يمكن أن تستوعب مسنا، و أخرى لا و تتبع نوعية المجتمع (متضامن أم لا)، و الحالة الاقتصادية (بطالة، أو عمل كامل)، العمال الكبار مندمجين و مَحْمِيَّين أو مطرودين، يبحثون عن خبراتهم أو مهمشين من العمل لأنهم أقل إنتاجا أو لا يتوافقون مع تطورات التقنيات و التنظيمات.²

نظرة المجتمع للشيخ المسن و المتقاعد تختلف من مجتمع إلى آخر، و في الجزائر فإن الشيخ له قدر كبير من الاحترام و التقدير، حيث تُستعمل كلمة الشيخ أو الحاج عند مناداته، و كذا حسن معاملته في الحياة اليومية، إلا أنه في نفس الوقت هناك نوع من التهميش و حتى بنسبة ضئيلة لعدم مساهمته

¹ www.saaid.net/daeyat/nohakatergi/25htm.

² FALZON. P, ergonomie, presse universitaires de France, Paris, 2004, p : 148.

بشكل فعال في الحياة اليومية، و كأنه عنصر أعطى ما عليه، و قد مرّ عليه الزمن، فبعد الصدمة التي يتلقاها العامل كبير السن بإحاطته إلى التقاعد بشكل مباشر، و بدون تحضير لهذه العملية إلا بعض الأفكار و الأحكام المسبقة التي تلقاها العامل من زملائه الذين سبقوه إلى التقاعد، يأتي تدهوره الصحي و استقبال المجتمع له بتجريده من الأدوار التي كان يقوم بها أو بمعظمها قبل التقاعد ليصبح هذا الفرد يعاني من الشيخوخة:

أ- العضوية: و هي شيخوخة بيولوجية تظهر في تدهور أجهزة الجسم، و تناقص وظائفها تدريجياً؛
ب- النفسية: و هي شيخوخة غير عضوية تظهر في تدهور القدرات العقلية، و تناقص الوظائف النفسية تدريجياً؛

ج- الاجتماعية: و هي شيخوخة غير عضوية تظهر في تغيير الأدوار الاجتماعية، و الظروف الأسرية و تناقص الكفاءة الاجتماعية تدريجياً.¹

الخروج من العمل و المكوث في البيت يُفقد العامل الاتصالات ما بين الزملاء، و يُنقص دائرة التفاعل الاجتماعي، ليُدنو من التهميش تدريجياً و حتى إلى العزلة الاجتماعية عند بعضهم، كما يعاني من خسارة مادية لتقاضيه لمعاش لا يكفيه لمطالبات الحياة الأسرية مع التحضّر و زيادة الكماليات، و انعدام العلاوات و المكافآت المادية و المعنوية، لدرجة أن هناك من يصبح بلا سكن لأنه كان في عمله يقطن في سكن وظيفي، و خسارة معنوية لأنه لن يصير مفيداً بعد التقاعد في نظره، و يكتشف أن أصدقاء العمل قد تركوهم في العمل، فلا يبحثون عنه بعده.

يصبح المتقاعد يتخبط في عدة مشاكل نفسية و اجتماعية و اقتصادية و ثقافية و كثرة وقت الفراغ مما يعود عليه بالسوء نتيجة لفقدان مكانته الاجتماعية، و التي تؤثر على سلطته داخل الأسرة، و مع باقي أعضائها كفاعلين اجتماعيين أن تعزّز مكانتهم و موقعهم في مقابل انخفاض و تدني معنويات الأب المتقاعد، هذا الأب في المجتمع الجزائري قد غرس في أولاده مبادئ احترام الرجل الزوج و طاعته، ضمن قالب لمنظومة ثقافية تمثل الجوهر و الثابت في المجتمع، كما شهد المجتمع تغييراً في نمطه و أدوار الرجل و المرأة، بزيادة التعليم و الانفتاح على ثقافات أخرى، و تقلص الأسرة الممتدة إلى نووية كنتيجة للتطور الاقتصادي و الصناعي، و عدة عوامل أخرى جعلت الثوابت الثقافية تتغير، و مكانة و سلطة الأب مع تقاعده و ضعفه و شيخوخته، تدخل في رهان ما بين أعضاء الأسرة الواحدة.

¹ كمال إبراهيم مرسى، مرجع سابق، ص: 31.

الفصل الثاني

التقاعد

تمهيد:

عُرفت المجتمعات الحديثة بالتطور الكبير في جميع المجالات الاقتصادية، الخدمائية، الفلاحية، الرياضية مما يتمخض عنه انتشار واسع للعمل المؤسساتي المنظم و المهيكّل بقوانين تمنح لكل من العامل و رب العمل حقوقا و واجبات طوَالَ المسار المهني.

مع العلم أن لكل بداية نهاية و نهاية المسيرة المهنية بخطوة تسمى التقاعد، و " التقاعد ظاهرة اجتماعية حديثة في المجتمعات العربية... و هي مؤشر على فك الارتباط التدريجي بنمط الحياة الجماعية نحو نمط جديد يقوم على فردية المجتمع بعد أن تراجعت العلاقات الاجتماعية التقليدية في هذه المجتمعات التي تستند إلى العشيرة و الأسرة، هذه الظاهرة ظهرت في ق19 حيث انطلق الغرب في توريثه الصناعية و هناك حراك اجتماعي و اقتصادي نعيشه اليوم أفرز هذه الظاهرة التي أصبحت معها الشيخوخة تمثل مشكلة في حين أنها كانت في السابق علامة نضج و حكمة."¹ فبعد عمر معين يحدده القانون يحال العامل كبير السن على التقاعد، و يصاحب هذا التقاعد الضعف الجسمي على الغالب مما يسبب نقصا في النشاط و الحركة و الاتصال بالرفقاء في العمل و الأصدقاء رغم الوقت الحر الموجود.

بعد الانقطاع عن العمل مع موت بعض الأصدقاء من جيله و انشغال بعضهم في الحياة، كما أن الأبناء يكونون في عمر الشباب فمنهم من يزاوّل دراسته و له انشغالاته الخاصة و منهم من تزوج و شكل خلية أسرية و انفصل عن العائلة الكبيرة.

و هكذا أصبح الأب الذي لم يعد له وظيفة تملأ وقته و جهده مكانه الرئيسي هو المنزل يعيش فيه مع زوجته العجوز يمارس فيه نشاطات متعددة، كمشاهدة برامج التلفاز أو تبادل حكايات الماضي و غالبا ما تكون مكرّرة، و لتتصور حياة الوالدين بعد ما كان المنزل ممتلئا بالأطفال الصغار و الحيوية و البهجة.

و ما يزيد مرارة كبير السن هو موت أحد الشريكين إما الزوج أو الزوجة، ليقى وحيدا فاقدًا لشريك الدرب و حتى و إن كان يعيش مع أبنائه إلا أنهم منصرفون لانشغالهم و هموم الحياة و الدنيا المستمرة و بالتالي منشغلون عنه مهملين له.

"من الواضح أن التقاعد هو قطعة حسب ما عبر عنه شلمنبرجر (schlimberger) و بشكل مفصل كقطعة مع القدرات و المصادر الكبيرة أو الصغيرة للسلطة و الشبكات الاجتماعية، و قطعة

¹ مجلة حياة الناس مرجع سابق 10-07-2009/pepole.life/mixellaneous/www.oalibya.com

لتضامن الأصدقاء اليومي مع النضال الفردي و الجماعي، و الإحساس بأنه و منذ الآن لم يعد شيئاً مهماً¹.

فالإحالة على التقاعد و نهاية مرحلة العمل، تعني بداية مرحلة أخرى جديدة في حياة الفرد و التي تصاحبها تغيرات مختلفة بعد أن تعود الإنسان على نمط معين و خلال سنوات عديدة من مساره المهني و الذي يجعل إمكانية تقبل هذه التغيرات أمراً ليس سهلاً.

1- ما قبل التقاعد:

1-1 أسباب التقاعد:

التقاعد كمرحلة تخص العامل الذي كبر في السن، و مع كبر سنه تتغير فيه عدة أمور تمس خاصة مردوده في العمل، ما يعود على إنتاج المؤسسة كنتيجة لضعفه بشكل عام، و ما يصيب أغلبية من يصلون سن الستين سنة تقريبا فما فوق، ليُعيق الإنتاج بالشكل المراد من طرف المؤسسة فالضعف الجسدي و المرض أحيانا يجعل العمل صعبا بالنسبة له، و تكون نتيجة ساعات المداومة ليست بالكفاءة و المردود الذي كان يتمتع به و هو شباب، كما على المؤسسة بلوغ مداخيل تفوق المخرجات و التكلفة لتستمر، " فالمسنون عادة لا تناسبهم الأعمال التي لا يمكنهم التحكم في سرعتها أو تلك التي يرهقهم فيها الجري وراء الحافز المادي (العمل بالقطعة)، أو تلك الأعمال التي تتطلب الحركة المستمرة، أو سرعة الأداء، أو الحاجة إلى تعلّم مهارة جديدة"²، و لاستمرار المؤسسة لا بد من مراعاة الإنتاج و الإنتاجية و الأرباح كي لا تبقى في عجز مالي، و تصل إلى الإفلاس.

تقوم هذه المؤسسة بإحالة الكبار في السن من عمالها على التقاعد بعقد إداري، يضمن للعامل معاش شهري نتيجة ادّخاره طول سنوات عمله و مسيرته المهنية.

كبير العامل في السن مع مزاولته للمهنة لمدة طويلة، يؤثر هذا على صحته و مردوده لتظهر فيه نقائص لم تكن موجودة من قبل، ليُبدّل بشاب آخر لتعود دورة العمل من جديد، و من أسباب تخلي المؤسسة عن خدمات العامل كبير السن:

أ- ضعف في نظام التوازن للجسم الذي يفسّر كثرة الحوادث عن طريق السقوط عند الكبار.

ب- تقلص فعالية الحاستين الرئيسيتين لأخذ المعلومات، البصر و السمع.

¹ SCHLUMBERGER, A, op cit, p 10.

² مقال بعنوان : بالوالدين إحساناً. www.elazayem.com

ج- ضعف تجاه النوم و تنظيم السهر و النوم، ما يفسر تقلص تحمّل العمل الليلي مع تقدم العمر.
د- ببطء في معالجة المعلومة و بالتالي القرارات، ما يفسر تطوّر سلوك الاحتراس، المراجعة و التدقيق و تصبح عبارة عن ضغوطات لأوقات قاسية.

ه- ضعف الذاكرة الفوري و حذر الإثبات، التقسيم، التناوب أو الاختيار.¹

كلها أسباب تكون عائق أمام العامل الذي بلغ من العمر ما بلغ، و تلاحظ على العمال من دخلوا سن الستين سنة فما فوق، و هذه المظاهر تختلف حسب اختلاف الأفراد، و حسب مسيرتهم المهنية و الأعمال التي كانوا يمارسونها، و الإجهاد الذي تلقوه، و المضرة التي تتسبب فيها الأعمال خاصة التنفيذية منها.

تدخل اعتبارات أخرى لأسباب التقاعد منها ما هو ثقافي يحدده المجتمع، و منها ما هو فردي أي الاستمتاع بالراحة بعد مدة طويلة دامت سنوات من العمل، و التخلي عن العمل تضامنا مع الشاب الذي ليس له عمل، و تتوفر فيه كل الشروط عكس تراجع القوة عند الشيخ، و المرور إلى مرحلة التقاعد و اختيار سن الستين سنة و خمسة و ستين سنة يعود لأسباب منها:

أ- أسباب بيولوجية: راجعة إلى تناقص قدرة الفرد، و ضعف الصحة و التدهور الجسمي.

ب- أسباب ثقافية و اجتماعية: راجعة إلى اتجاهات الشخص المتقاعد، و قبوله للتقاعد و خبراته في التقاعد.

ج- تغيرات في قيمة وقت الفراغ: حيث يميل البعض إلى فتح مجال جديد للحياة، بينما يفصل البعض الآخر بين العمل و الاستمرارية فيه.

كما هناك تزايد أعداد السكان، و قوى العمل في المجتمع مما يجعل فرص العمل قاصرة على أصحاب سن معين أقل من سن الستين²، فبين حاجة المؤسسات لتجديد القوى العاملة المؤهلة، و حاجة العامل الكبير في السن إلى وقت فراغ للاستمتاع بالراحة، و عدم قدرته على مواصلة العمل، ظهر التقاعد كضرورة ملحة لإعادة الاعتبار إلى الإنسان، و منح شباب آخرين الفرصة في العمل و تكوين حياتهم، و الاستفادة من قدراتهم العالية في مجال الإنتاج و الإنتاجية، و تحسينها بالإبداع و الاختراعات و كذلك من أسباب التقاعد:

¹ FALZON. Pop cit, p : 149.

² مدحت فؤاد حسين، مرجع سابق، ص: 48.

أ- تضائل الحاجة إلى القوى العاملة:

التطور التكنولوجي و ما يسمى بالانفجار التكنولوجي الذي أدى إلى تغيير في طبيعة كثير من المهن و الأعمال، و الحاجة المستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات، و بالتالي فإن مهارات المتقدمين في السن و معارفهم لا تكون ملائمة لذلك.

ب- التعقيد في نظم الإدارة الصناعية و الحكومية:

و سيطرة الطابع البيروقراطي على كثير منا أدى إلى سيطرة القواعد و النظم الجامدة التي تركز على الإنتاجية، و مصلحة العمل دون النظر إلى الجوانب الإنسانية.

ج- ظهور نظام التأمينات و المعاشات هيأ أساسا اقتصاديا و ماديا لتقاعد العمال المتقدمين في السن.¹

رغم استمرار العامل في مسيرته المهنية يأتي يوم أين يكون بحاجة إلى التقاعد كفترة للراحة، و بشكل من أشكال الضمان الاجتماعي، و تأمين دخل يسمى معاش التقاعد دون بدل أي جهد مقابل ذلك لتبقى رغبة العمال في التقاعد تختلف من عامل إلى آخر حسب الظروف العائلية، و المجتمع و الوظيفة التي يمارسها، و كذا الطبيعة الإنسانية فهي مختلفة من فرد إلى آخر، و من عامل إلى آخر.

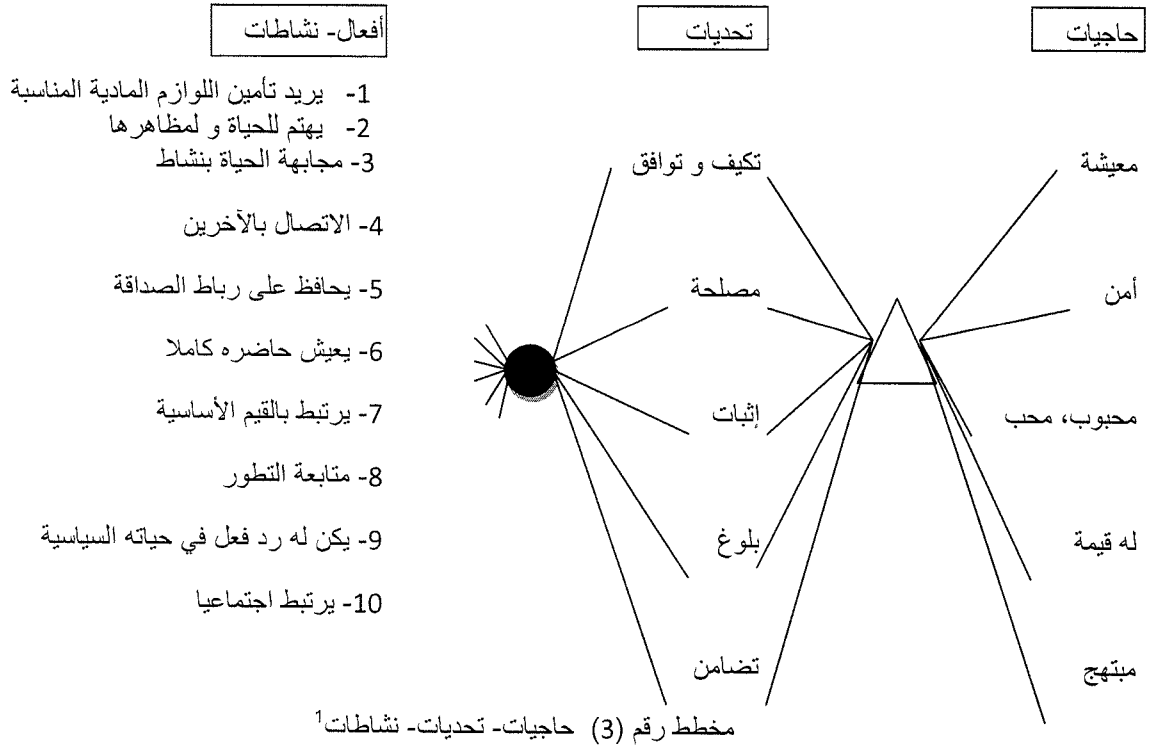
1-2 رهانات التقاعد:

في أغلب الأحيان العامل لا يُتعبُ نفسه في التفكير في مراحل آتية في المستقبل كالتقاعد و ما تنتظره مع التقدم في السن و دنو العامل من هذه المرحلة، ليكون التفكير جديا أين يحس هذا الشخص بقرب نهاية مسيرته المهنية، " هذا الفضاء سرعان ما يصير مكتظا بكل أنواع التخيلات و الاحتمالات و العديد من الصور الرهيبة و التي تتعلق مثلا بالرعب من الفراغ و الانقطاع عن العالم المهني، و تشوهات الفترة الذهبية التي طالما حلم بها، و عدد المشاريع التي لم تحقق، و هي الذهنية و النفسية التي تبدو مرتبطة بالشيخوخة... الخ"².

و تأتي بعد هذه المرحلة مرحلة التقاعد ثم مرحلة ما بعد التقاعد، و لكل منها خصائص و مميزات و لكن الأساس و المعطيات التي تؤخذ كترتيبات في مرحلة ما قبل التقاعد تضمن نوعا من الأريحية إذا كان التخطيط في محله فيما يأتي تخطيط حول الحاجيات و التحديات و النشاطات التي تتمركز حولها الرهانات الكبرى لما بعد التقاعد.

¹ مجلة التقاعد، مرجع سابق، مقال لوليد ندير عتمة، ص: 27.

² www.al-jazirah.com.sa/magazing/02112004/alamr14.htm.



حسب المخطط أعلاه نجد المتطلبات التي يمكن أن يبحث عنها المتقاعد، وهي الحاجيات التي تراها ضرورية لحياة متوازنة للإنسان كالمعيشة و الأمن لضمان البقاء من مأكّل و مشرب و لباس و أمن من المرض و الموت، أن يكون محبا و محبوبا و ذلك للتفاعل الجيد مع باقي المحيط الاجتماعي و تكون له مكانة اجتماعية كمفيد لهذا المجتمع، له قيمة فلا يكون مهمّشا و كلامه مسموع و له فائدة و دور مهم، متهج و سعيد أي يكسب قدرا لا بأس به من الرضا عن الحياة الجديدة.

و كذلك المتقاعد نفسه أمام تحديات من بينها التكيف و التوافق مع ذاته و المتغيرات النفسية و مع محيطه الاجتماعي بعد التخلي عن العمل.

بلوغ المصلحة المرجوة كونه عنصر أصبح غير فعال و مبدأ المصلحة قد تكون غير متبادلة. إثبات الذات يتحدى كل الصعوبات و المعوقات نتيجة كبر السن و بلوغ الأمور التي لم يصل إليها قبل التقاعد، بتوفير الوقت و الخبرة و الحنكة و بعدها التضامن مع من هم أقل منه تكيفا و العائلة و بمحيطه ككل.

¹HOGUE, M C, RYMOND, P, les nouveaux retraités, Edt fifes, Québec, 1998, p : 182.

و هذه التحديات لا بد من نشاطات و أفعال يقوم بها لتحقيق الهدف المنشود هو العيش بصفة عادية سعيدة، مفيد و متضامن مع الغير، تكون له اتصالات بالآخرين و تأمينا لاحتياجه مفتخرا بنفسه محققا لذاته فبدلا من أن يصبح عالة على الناس يكون هو المبادر المساعد و المتضامن.

1-3 الرغبة في التقاعد:

هناك وعي عند بعض العمال الذين بلغوا سن الخمسينات بالمرحلة التي هم مقبلين عليها، من خلال احتكاكهم بالزملاء الذين تقاعدوا و جربوا هذه المرحلة بكل سلبياتها و إيجابياتها، حيث تكونت لديهم صورة عن المرحلة المقبلة دون أن يعيشونها فعلا، و حسب نمط الصورة المكونة عند العامل و كذا نظرة المجتمع للإنسان المتقاعد عن العمل، و الرغبة النفسية لهذا الأخير مع الدخول في الحاجات و المتطلبات التي لم يؤمنها بعد في سياقه العائلي، لتكون رغبته موجهة إلى التقاعد أو عدمه.

تختلف الرغبة في التقاعد حسب شخصية المتقاعد، وظروف عمله، و ضغط المجتمع، و النظرة المستقبلية لحياته الجديدة و التي أخذها عن أفراد آخرين في المجتمع، و كذا مشاريعه وأهدافه التي يريد الوصول إليها في المستقبل، " فهناك أفراد يرغبون فعلا في التخلص مما يلقي عليهم من أعباء و يرفضون الاستمرار في القيام بالنشاط و المسؤوليات الملقاة على عاتقهم، و هناك أفراد آخرون يرفضون الإحالة إلى المعاش حتى يرغمهم المجتمع على ذلك قسرا، أو ترغمهم عليه ظروفهم الصحية، بينما يظل نشطا ممتلئا حيوية إلى آخر عمره"¹، و أصبح سن الستين أو الخامس و الستين سنة كسنة يُفرض فيها التقاعد بعقد إداري مرغم في حالة رضا أو عدمه من طرف العامل، و إذا أراد العودة إلى العمل يعود بأشكال أخرى أو ضمن عقود أخرى، كعامل ظرفي، أو بعقد مؤقت لانجاز أعمال جزئية.

الرغبة في التقاعد هنا لممارسة عمل آخر، و الذي يتمثل في حرفة قد تعلمها المتقاعد قبل الدخول في العمل المأجور أو ممارسة نشاطات خارج العمل المؤسساتي، و يمكن أن نقسم المتقاعدين إلى أربعة مجموعات حسب رغباتهم في العمل ما بعد التقاعد:

- المتقاعدون الذين يرغبون في الحرية الفردية.
- المتقاعدون الذين يرغبون في العمل لاكتساب دخل مرة ثانية.
- المتقاعدون الذين يرغبون في أن يكونوا مصدر دخل للدولة

¹ سمير أحمد كامل، دراسة سيكولوجية المسنين، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1998، ص: 57.

- المتقاعدون الذين لا يرغبون في أخذ مكان عمل الشباب.¹

تختلف الرغبة في التقاعد من شخص لآخر، و حسب المشاريع و الأهداف المسطرة في حياته، ما بعد العمل ليستمتع بعضهم بالوقت الحر، و استغلاله في السفر و الرحلات و التعارف على أشخاص آخرين. فيمثل له التقاعد التحرر من القيد خاصة من كان يمارس أعمالا شاقة، و متعبة و ليس راض على العموم، و لا تعطيه مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع، و هناك من يعتبر التقاعد هو الانتقال إلى مرحلة كلها عزلة و تهميش من طرف المجتمع، و فقدان للعلاقات التي كان يكسبها في مجال عمله.

الحياة المهنية للعامل لها انعكاسات على العائلة، كما أن للعائلة انعكاسات على الحياة المهنية، و تحدد سلوكيات و تصرفات العامل تجاه العمل، و علاقاته مع التغيرات الحاصلة على مستوى دورة حياته و لقرار التقاعد تأثير من طرف العائلة كمسؤول أول و كأب له أدوار في عائلته و هو مقصر فيها و يريد أن يتقاعد ليتفرغ للرعاية الأسرية، و " التبعية بين الحياة العائلية و الحياة المهنية طردية خلال التقاعد، الاعتبار العائلية تؤثر على قرارات أعضاء العائلة"²، فأخذ قرار التقاعد بالنسبة للعامل لا يكون شخصا بصفة منفردة، بل يشترك فيه كل أعضاء العائلة، فالأطفال و ما يلزمهم من لباس و أكل و تكاليف مدرسية، و مصروف يومي في المواصلات، و كل ما يحتاجونه من ضروريات زيادة على الكماليات التي استحدثت مع تطور المجتمع، و بالنسبة للشباب تكون المصاريف أكبر خاصة إذا كانوا لا يعملون، و كذلك تكاليف الزواج التي يعتبرها الأب من مسؤولياته في الثقافة الجزائرية بالنسبة للبيت خاصة.

أما الزوجة فلا تريد أن تعيش حياة متدنية عما هي مألوفة عندها، كما تريد في أغلب الأحيان تحسينها مثل تجديد بناء المنزل، شراء أشياء و لوازم منزلية و كلها تحتاج إلى تكاليف لا يؤمنها المعاش و الإحالة إلى التقاعد.

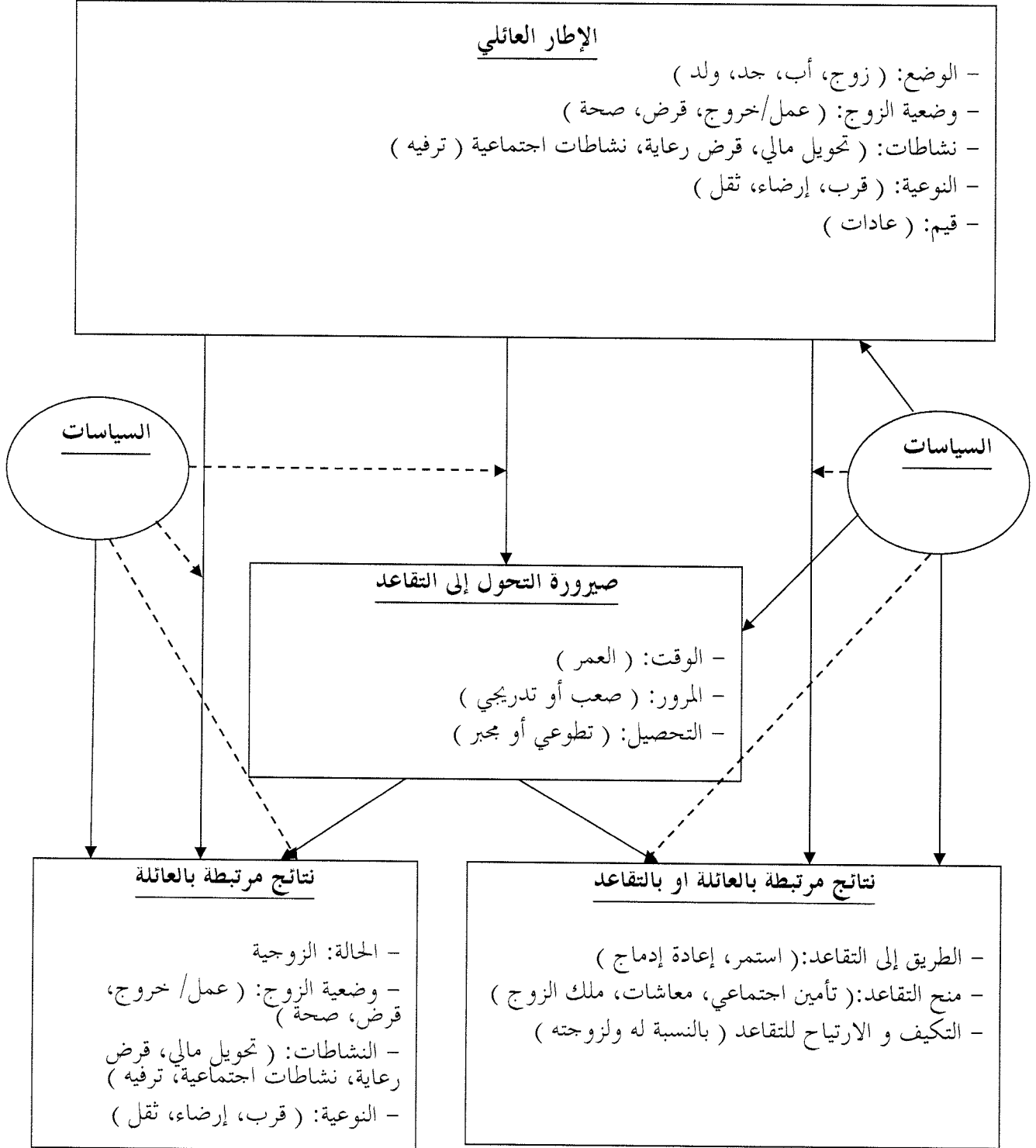
هناك من كان مجرّبا لهذه الوضعية من المراقبة و المكوث في البيت طويلا، و ما يسببه من توتر عائلي في العطل السنوية، أو المرضية، و لهذا يُؤخر إحالته على التقاعد ليتجنب الصراع، فإذا ما تقاعد الزوج و مكث في البيت، ليراقب كل صغيرة و كبيرة تجري في البيت، و يصبح مصدر توتر عائلي و صراع أسري، و تؤخذ عدة عوامل في قرار التقاعد داخلية تابعة للسياق العائلي و النمط العائلي

¹ www.poupaie.ch/1-19-la-sociologie-de-la-vieillesse.html.

² STONE, L, les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite, article de szinovacz, les familles et la retraite, statistique Canada, 2006, p : 182.

للعامل و خارجية تتمثل في السياسات المطبقة من طرف الدولة، و قد بين زونوفكز (SZINOVACZ) العلاقة بين العائلة و السياق العائلي كما هو مبين في المخطط (1):

مخطط رقم (4) العلاقة بين العائلة و التجربة و الصيرورة المرتبطة بالتقاعد (1)¹



¹ STONE, L, op.cit, article de szinovacz, les familles et la retraite, p : 185.

من خلال هذا المخطط يتضح التقاعد على أنه قرار مرتبط بالإطار العائلي للعامل، و متطلبات أعضاء العائلة ككل، و وضعيتهم المختلفة في الميادين المتعددة للحياة خاصة الجانب المادي الذي سيقبل الأعباء و يخفف الحمل على رب الأسرة، و كذا تأثير السياسات المطبقة من طرف الدولة على الإطار العائلي و على التقاعد إداريا، و النتائج المنبثقة من مرحلة التقاعد على كل المستويات. فالتقاعد هو قرار تشترك فيه العائلة، و نسيج المجتمع ككل من خلال نمط الحياة المفروضة على العامل و أخيرا يظهر كقرار مباشر يتخذه العامل بشكل فردي للتوقف عن المسيرة المهنية. و يبقى قرار التقاعد قرارا صعبا خاصة عند البعض ممن يعيشون في جو عائلي خاص، يفرض عليهم مواصلة العمل حتى ما بعد التقاعد الإداري، و من لهم استعداد نفسي غير مهياً للدخول في هذه التجربة الجديدة في حياتهم.

و في أغلب الأحيان يكون الدخول في مرحلة التقاعد بشكل مباشر يسبب صدمة و ارتباك، و عدم التكيف مع الوضع الجديد، لهذا لا بد من التفكير في طريقة لتخفيف الصدمة و التحضير للتقاعد ليكون أقل وقعة على العامل الذي قضى عمره في العمل.

2- المرور إلى التقاعد:

1-2 التحضير لمرحلة التقاعد:

الانتقال من مذكرة و استعمال زمن مليء بالنشاطات إلى التقاعد مباشرة، هي مرحلة هامة في حياة العامل، كما أنها نهاية مسيرة مهنية تعسفية و بعنف، بعد استنزاف طاقة هذا العامل الجسدية و الذهنية باستمرار حتى آخر يوم ليصبح صبيحة الغد متقاعدا، فهي ضربة قاسية يتلقاها بصفة مفاجئة، و التحضير للتقاعد من طرف العامل الجزائري يكون فرديا، أي عدم وجود برامج المؤسسة للتحضير النفسي أو التأقلم مع الحياة الجديدة للعامل بعد التقاعد.

الصورة و النظرة المستقبلية هي الوسيلة الوحيدة التي يحضّر بها العامل كبير السن للتقاعد، كاستعداد نفسي للدخول في العالم الجديد بالنسبة له، و لتقل وطأة الصدمة لديه، و لهذا هناك أهمية للتحضير للتقاعد، و منح العمال كبار السن وقت حر بصفة كبيرة، لأخذ التدابير و الاستعدادات للتقبل التدريجي للمرحلة الجديدة في حياتهم و المتميزة بغياب العمل.

و الدليل على عدم وجود أي اهتمام من طرف المؤسسات الجزائرية لوضع برامج أو دروس لتهيئة العامل كبير السن للإحالة على التقاعد، أو برامج للتدريب لكي يستطيع المتقاعد العمل إن شاء هو التقاعد الذي يُؤخذ بعين الاعتبار كوسيلة تقنية لا غير، دون مراعاة الجانب الإنساني.

فمن العمال من يفضلون التقليل التدريجي من كثافة العمل بدلا من النهاية المباشرة للسيطرة المهنية و منهم من لا يريد حتى التقاعد، و يجب الاستمرار في العمل حتى مع بلوغهم السن القانوني له¹ و للتسهيل على العمال الكبار الانتقال إلى مرحلة التقاعد، و تخفيف الصدمة بعد المرور من حياة نشطة إلى حياة وقت حر و مشكلة كبيرة، وُضعت ثلاث طرق لتسهيل نهاية المشوار بالنسبة للعمال:

أ- عطلة ما قبل التقاعد:

عطل ما قبل التقاعد تستطيع مساعدة كبار السن و المقبلين على هذه المرحلة الانتقالية، عمل- تقاعد بالاستعداد التدريجي عن طريق التمرن على حياة التقاعد قبل مغادرة عملهم.

ب- برنامج التحضير للتقاعد:

هي برامج تساعد العمال على عملية التكيف مع المرحلة الجديدة، و التوضيح بشكل مسهل لنموذج الحياة المقبلة، و هذه البرامج تلمس عدة ميادين منها: رعاية الصحة، التخطيط المالي، السكن المسألة القانونية، تنظيم وقت الترفيه، و تقنيات البحث عن عمل و اكتساب مؤهلات جديدة تتناسب مع متطلبات سوق العمل، برامج تسمح بتخفيف الخوف و القلق، و رفع تحديات كبار السن لمواجهة مرحلة ما بعد التقاعد.

ج- التقاعد التدريجي:

بالنسبة للتقاعد التدريجي تعمل المؤسسات بتقليل وقت العمل لكبار السن الذين يقربون من سن التقاعد، و ذلك بصفة تدريجية بدلا من نهاية عنيفة بالمرور من وقت ممتلئ إلى وقت مليء بالفراغ و يوجد شكلين للتقاعد التدريجي:

- تقليل ساعات أو أيام العمل قبل التقاعد؛

- استعمال زمن جزئي (ظرفي) قبل الخروج للتقاعد بالنسبة للعمال الذين يتمنون مواصلة العمل.²

و يوفر التقاعد التدريجي الفائدة و المنفعة للعمال، و كذا لأصحاب المؤسسات حيث يسمح بالحفاظ على العمال المسنين المؤهلين ذوي الخبرة الكبيرة، الذين يساعدون على تدريب يد عاملة شابه و بديلة لهم، مع ربح تكاليف برامج التدريبات، و سرعة تكيف العمال الجدد و تقبلهم و اكتسابهم لهوية عمل خاصة و ثقافة مؤسسية تسهل الاستمرار في العملية الإنتاجية بشكل جيد.

¹ FRONZLY, M, GERVAIS, M, les conventions collectives et les travailleurs âgés au canada, développement des ressources humaines, développement des ressources humains, Canada, 2002, p : 187.

² Ibid. p : (188-194).

بعد التقاعد كقرار يأخذه العامل، يدخل هذا الأخير في عدة مراحل ما بعد التقاعد، ليتقبل المرحلة الجديدة التي تحول إليها.

" يُستغرب حين يتناسى المرء موعد تقاعده و يشعر كأنما هو أمر مفاجئ بالنسبة له و هذا ما يجعله يقع في التشويش و التخبط في بعض الأوقات، عند المعرفة بموعد التقاعد يجب على الشخص التخطيط لمرحلة التقاعد قبلها بفترة جيدة مشركا في ذلك أفراد أسرته و الأشخاص المهمين في حياته، متخذا في ذلك تخطيطه المالي و إمكانياته المادية"¹.

فالتخطيط لهذه المرحلة يعني مباشرة البرنامج المسطر بعد الدخول في هذه المرحلة، و ليس البكاء على الأطلال و التخطيط في الماضي، فسرعة التوافق مع الحياة الجديدة يكون بديل يشغل به المتقاعد الوقت الفارغ و فقدان الزملاء، و كيفية قضاء حاجاته بشكل يُبقي على مكانته إلى حد ما دون أن تراجع على ما كانت عليه.

و كثيرا ما يخطط و يحمن المتقاعد في عمل آخر بعد التقاعد، و "مسألة الوظيفة الجديدة بعد التقاعد يأخذ حيزا مهما في برامج الإعداد للتقاعد... و نجاح المسيرة الثانية يتعلق بالاختبارات المتاحة للفرد و استعداداته للدخول في الطريق"².

الشيء المهم الذي يخفف من صدمة التقاعد هو العيش في و ضمن جماعة، لهذا الأغلبية من المتقاعدين يهتمون للقيام بعمل و شغل مع مجموعة رفاق أو زملاء للابتعاد عن الوحدة وكذا إحساس الإنسان بالفائدة و الزيادة لهذا المجتمع.

2-2 مراحل التقاعد:

الانتقال من مرحلة إلى أخرى في هذه الحياة يصاحبه مرور الوقت و التقدم في السن، كأنك تصعد في سلم إلى أعلى كلما صعدت أكثر ترى جيدا و يتسع حقل رؤيتك، و مع ذلك تصاحبه التعب و الخوف من السقوط، "فلا بد من الإشارة إلى أن هذه المرحلة لا تشبه المراحل الأخرى من حياة الإنسان، و ليست طبيعية و لا مقبولة نفسيا و اجتماعيا، فالتقاعد يأتي ليذكر المرء بالتقدم في السن و يكون بمثابة انهيار رسمي و إداري لبلوغ الستين عاما بالتّمام و الكمال"³.

المرور إلى مرحلة التقاعد لا يكون مباشرا بل عبر سيرورة قبل و بعد هذه المرحلة، يُفهم من خلالها عملية تكيف هذا المتقاعد، و هي مراحل ليست مربوطة بأعمار محدّدة، و يمكن للفرد أن لا يواجه جميع هذه المراحل و بنفس الترتيب.

¹ www.alryadh.com.

² ZAY,N , op cit, p : 486.

³ مرجع سابق www.almaghribia.ma

أول إحساس يراود المتقاعدين لأول وهلة هو الفرحة، لأنهم ابتعدوا عن ضغوط العمل و الساعات المفروضة عليهم، و المسؤوليات التي على عاتقهم، و التنقل، فأغلبهم يعبرون بكلمة (رَبِحْتُ la retraite) و سرعان ما يكتشفون أن الحياة الجديدة ممّلة، و لا يتأقلمون معها و فيما بعد يبحثون عن الوسائل التي من خلالها يتغلبون على التوتر، و القلق، و سوء حالهم في الوضعية الجديدة (كالمسجد، المقهى، الرفاق، العائلة...).

يمكن أن يمر المتقاعد في فترة التقاعد عبر المراحل التالية:

أ- مرحلة ما قبل التقاعد:

نستطيع تقسيم هذه المرحلة إلى مرحلتين: بعيدة المدى و قريبة المدى، ففي الأولى يكون إدراك أنه تقاعد في فترة بعيدة عن مرحلة حدوثه، و حتى قبل أن يوظّف الإنسان في مهنة معينة و غالبا ما تكون هذه الفترة غير منظّمة، و تتخللها وجهات نظر مسموعة من طرف الزملاء و الأصدقاء عن التقاعد و السائدة في المجتمع المحلي.

و في المدى القريب يدرك العامل أنه بعد فترة زمنية قصيرة سيحال على التقاعد، و يجب عليه أن يتكيف بغرض الخروج من القوى العاملة إلى التوقف عن العمل و التقاعد، فيبدأ العامل في عملية التحيل لكيفية تسيير حياته بعد التقاعد، و هناك ما تعود عليه بالسلب لأنه لم ينجز بعض المتطلبات التي تحتاج إلى دخل كبير و ليس للمعاش فقط، فعلى العموم تمتاز هذه المرحلة بشيء من القلق و التوتر.

ب- مرحلة السعادة:

سميت بهذا الاسم لأنها مرحلة يتحرّر فيها العامل من كل المسؤوليات و المتاعب التابعة للعمل و هي مرحلة مباشرة لعملية التقاعد، فيجد نفسه حرّاً للقيام بنشاطات كان يريد القيام بها من قبل و لم يجد لها الوقت و راحة البال، و تبقى هذه النشاطات حسب مقدرة كل فرد المادية و المعنوية و الظروف المحيطة به.

ج- مرحلة زوال الوهم:

تأتي هذه المرحلة عندما يدرك المتقاعد أنه لا يستطيع ممارسة كل هواياته، و نشاطاته، و زيارته المرغوب فيها نتيجة ضعفه المادي و الصحي، و تتجلى فيه مشاعر القلق و الكآبة، و تظهر أمراض نفسية جراء الاصطدام بالحقيقة عكس التصورات المسبقة لمرحلة التقاعد.

د- مرحلة إعادة التسيير:

مرحلة تمتاز بالتعقل و إعادة اندماج المتقاعد في الحياة الواقعية، و البحث عن بديل كمصادر جديدة للنشاط مثل: العمل، و أداء مهام معينة، أو القيام بأعمال تطوعية.

ه- مرحلة الاستقرار:

يستطيع المتقاعد أن يعرف ما هي مصادر قوته و ضعفه و كيفية تموقعه في المجتمع لتأدية دور المتقاعد و أدوار أخرى يعرف ما عليه و ما عليهن فهي مرحلة تقبل الوضع و الاندماج و اكتساب دور متقاعد مفيد للمجتمع.

و- مرحلة النهاية:

يمكن تلخيصها في حالة العجز الذي يصيب هذا المتقاعد كحالة المرض و فقدان القدرات الجسمانية و العقلية للقيام بنشاطات منزلية عادية، و ينتقل المتقاعد للرعاية التامة، و تنتهي به إلى الموت.¹ هي مراحل عامة يمكن لأي فرد أي يمر بها، كما يمكن أن لا يسير حسب هذه السيرورة، و تختلف حسب اختلاف الأفراد و نمط عملهم المسبق، و صحتهم، و استعدادهم النفسي و الاجتماعي و مدى تكيفهم مع التغيير، و هناك من لا يقبل بهذه المراحل و يواصل العمل بعد التقاعد. و للتخفيف من حدة هذه المراحل على العمال كبار السن، يمكن استعمال طريقة إدارية أو برامج موجهة عن طريق تخصيص مؤسسات الرعاية الاجتماعية للحرص على تكيف المتقاعدين مع الحياة الجديدة.

2-3 تقبل المرحلة الأولى للتقاعد:

المرور إلى التقاعد يكون عبر مراحل و كل مرحلة تأخذ فترة معينة حسب الشخص، و العمل الذي تقاعد منه و علاقته بالزملاء و ارتباطه بالعمل، و لكنه تبقى الفترة الأكثر حدة هي الفترة الأولى من التقاعد عن العمل و الاصطدام المباشر به.

فالعامل الكبير في السن تكون له أفكار مسبقة، بداية من استغلال وقت الفراغ في الأمور التي لا يستطيع ممارستها قبل التقاعد، و كسب مزيدا من الحرية و الابتعاد عن الروتين المفروض من الوظيفة ذاتها طوال عدة سنوات " فالبرغم من التصريح دوما بالرغبة في الانتهاء من العمل الإداري و الارتكان إلى الراحة، فإن التشبث بالعمل يظل واقعا لا يمكن التفاوض بشأنه، لنفهم هذا الأمر

¹ سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق، ص: (159-162).

علينا أن نتساءل عن قيمة العمل ... فالعمل هو الفيصل بين مرحلة العطالة والفاعلية و تأثيره بالعبور نحو الاندماج الاجتماعي، كما أنه يعبد الطريق نحو الزواج... و الذي يعمل هو الذي يتحكم في الغالب في نسق الأسرة"¹

بقدر ما هو العمل مهم و مُحَب من طرف العامل بقدر ما يكون التخلي عنه شيء صعب، ففي مجتمعاتنا الشيء الأول الذي يُسأل عنه عند محاولة التعرف على شخص ما هو ماذا يعمل؟، و هذا ما يزيد ضغطا على المحال على التقاعد اجتماعيا و نفسيا لدرجة " هناك مشكلة ربما لا أجد تفسيراً لها فهناك الكثير من الموظفين كأنهم يتفاجؤون بموضوع التقاعد، حيث أن موعد التقاعد معروف لمعظم الموظفين الحكوميين، لذلك يُستغرب أن يفاجأ الموظف بأنه يتقاعد بعد فترة قصيرة، برغم أن النظام معروف بالنسبة لكثيرين من الموظفين"² .

هذه المفاجأة تدل على حالة نفسية كرد فعل لهذه الإحالة، و التي لا يستطيع الفرد أن يُخفيها لتبقى ظاهرة على وجهه و ملامحه بتخلي هذا المجتمع أي مجتمع العمل عن خدماته و أكثر من ذلك عضويته داخل جماعة العمل.

" قبل نهاية النشاط المهني، المتقاعد مُستقبلا يأخذ شيئا فشيئا البعد عن هذه النشاطات عدة ظواهر تجعل من الانفصال المهني مُسبقا، كجعله على الهامش من حيث الترقية أو التكوين المستمر، شعوره بأنه لا يجابه القيم الجديدة للمؤسسة أمام الشباب"³ .

و من مر على هذه المرحلة من عمال كبار السن و أدركوا أن نهايتهم في هذه المؤسسة اقتربت يكون نوع من التهيؤ للإحالة على التقاعد، و هذه الفكرة تبلور لديهم يوما بعد يوم ليقتنعوا بها و يكون رد فعلهم أقل درجة من الذين " يرفضون الإحالة على المعاش و التقاعد حتى يرغمهم المجتمع على ذلك قسرا من أجل تمتعهم بالنشاط و زيادة الحيوية حتى آخر العمر أو حتى ترغمهم ظروفهم الصحية المتدهورة، و عندما يدرك الفرد من هذا النوع أنه أوشك على التقاعد لكبر سنه فإنه يشعر في أعماق نفسه بالقلق و المخاوف"⁴، فالأفراد يختلفون و تختلف حدة المرور إلى التقاعد بماهية الظروف التي كانوا يعيشونها قبل التقاعد و الرغبة فيه من عدمها و مدى طموحهم بعده. أمور لها تأثير على هذه المرحلة، " فالأشخاص الذين يتركون وظائفهم طواعية عموما أفضل تكيفا في التقاعد من أولئك الذين اضطروا إلى الانسحاب بسبب ظروف خارجة عن إرادتهم"⁵ .

¹ مرجع سابق www.almaghribia.ma/reports/article

² مرجع سابق www.alriyadh.com

³ Vincent c, op cit, p106.

⁴ هدى محمد قناوي، مرجع سابق، ص: 87.

⁵ ZAY,N , op cit, p 01.

و رغم ذلك فإن الانتقال من الانشغال بالعمل إلى الزيادة في وقت الفراغ، و تقلص الدخل أو تجريدته من المنح و المكافآت، و الدخول في أسلوب جديد من العيش يشعر الفرد بنوع من القلق و الخوف، و من المعروف على الفرد الجزائري أنه في الغالب لا يخطط للمراحل المقبلة و إذا فعل ذلك بصفة محتشمة، ليجد نفسه و كأن الناس بغنى عنه بعد ما كان ذا قيمة اجتماعية مرموقة.

3- نظام التقاعد:

3-1 تعريف التقاعد:

بالنسبة للتقاعد و الخروج من سوق العمل، و القوة النشطة و تحصل المتقاعد على وقت يستمتع فيه بالراحة، و دخل يكفي به حاجياته اليومية و متطلبات الحياة لم يكن موجودا منذ القدم، فالعامل يعمل حتى نهاية حياته، يصارع ضعفه من جهة و قسوة الحياة من جهة أخرى، " فلم يُعرف التقاعد في الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا إلا في بدايات القرن التاسع عشر، و بدأ يظهر جليا في الأعوام ما قبل الحرب العالمية الثانية و بعد الحرب زاد عن ذلك"¹، و استمرت هذه العملية و تطورت حسب الزمن و تطور الأنظمة الاقتصادية، و ظهور الحاجة إلى تجديد القوى العاملة و اليد العاملة ذات المهارة، و التي لها كفاءة جيدة و مردود مرتفع، بدلا ممن قد بلغ منهم الكبر ما بلغ، و انخفض مستواهم و مردودهم في العمل و الإنتاج. و أصبحت "عملية اجتماعية تتضمن تحل الفرد (اختياريًا أو إجباريًا) عن عمل ظل يقوم به معظم رشده، و بالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع، و تحوله إلى الاعتماد جزئيا على الأقل على نظام التأمين الاجتماعي حيث يحل المعاش " pension " محل الأجر " salaire ". "²، و بتطور المجتمعات و رقيها و اهتمامها بالإنسان المتزايد و اعترافها بحقه في العمل، و كذلك بحقه في الراحة بعد نظام مدرّوس من الادّخار في فترة عمله، يستفيد منه في فترة عدم عمله.

"فالتقاعد هو عمر إداري أين يقرّر المجتمع نهاية الحياة العملية انطلاقا من شخص اجتماعيا له الحق في دخل بدون عمل، و هذا الدخل هو التقاعد محسوب و مرتبط بالعمل، يظهر كنتيجة مرتبطة بالحق الاجتماعي، و هو جزء مادي و اقتصادي"³.

¹ مدحت فؤاد فتوح حسن، تنظيم مجتمع المسنين، ط2، النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص:208.

² سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق، ص: 156.

³ Conseil national économique et social, commission population et besoins sociaux, projet de rapport : regarde sur l'exclusion sociale, le cas des personnes âgées et de l'enfance privée de famille, 17^{ème} session plénière, Algérie, mars 2001, p : 27.

إذا نظرنا إلى التقاعد من جانب إداري فيكون عقد اتفاق بين العامل و صاحب العمل على إنهاء مزاولة العمل في مؤسسته، فمن هذا الجانب " التقاعد هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني و المتمتع بمعاش و ذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية.¹ وهذه الشروط تختلف من بلد إلى آخر، و في الجزائر يكون التقاعد المباشر ببلوغ سن الستين سنة مع مدة عمل لا تقل عن 15 سنة للرجال و سن خمس و خمسين سنة، و مدة لا تقل عن 15 سنة بالنسبة للنساء مع قضاء فترة عمل فعلية تقدر بنصف المدة أي 7 سنوات و نصف.

و بالنسبة للدراسات الأكاديمية الكندية " يقدر الشخص بأنه بلغ حالة متقاعد عندما يبقى لمدة سنة على الأقل خارج سوق العمل، يتقاضى مداخل اشتراك التقاعد خلال هذه المدة و لم يرجع لسوق العمل قبل نهاية التحقيق.²

في أغلب الأحيان العمال المتقاعدون هم أولئك العمال المتقدمين في السن، و بالنسبة للمجتمع و نظرتة فإنه من بلغ سن التقاعد فقد دخل سن الشيخوخة.

و في الواقع لا نجد تعريفا واحدا شاملا جامعا و لكن تختلف التعريفات حسب التوجيه إنما القانوني المادي، العلائقي بين صاحب العمل و العامل، السياسي و غير ذلك إلا أنه هناك اتفاق على بعض الجوانب التي تشترك فيها هذه التعريفات و منها:

أ- يرتبط مفهوم التقاعد بمفهوم الوظيفة job أكثر من ارتباطه بمفهوم العمل work فالتقاعد يعني انقطاع الشخص عن أداء وظيفته ما ظل يؤديها حتى سن التقاعد، و لكن ذلك يعني أن الشخص أصبح غير قادرا على العمل تماما.

ب- هناك علاقة بين مفهوم التقاعد، و مفهوم الأدوار الاجتماعية، فالتقاعد لا يعني فقط الانقطاع عن العمل، بل يتعداه إلى حدوث تغيرات جذرية في أدوار الفرد الاجتماعية و ذلك لأن العمل الذي يحدد مركز الفرد الاجتماعي، و يجعله يشعر بهويته، كما يحدد نظرتة لنفسه و نظرة الآخرين إليه.

ج- ينقسم التقاعد إلى نوعين هما: التقاعد الإجباري أو الإلزامي، و هو الذي يجبر الفرد عليه و له العديد من الآثار السلبية، و التقاعد الاختياري و يتم برغبة الفرد و له آثاره الإيجابية بالمقارنة بالنوع الأول.

د- تنقسم التعريفات المختلفة التي تناولت مفهوم التقاعد إلى ثلاث فئات أساسية و هي:

¹ تساؤلاتكم القانونية، التقاعد، برت (Bert)، الجزائر، 2006، ص:1.

² STONE. L, op.cit, p : 243.

- الفئة الأولى: و تناولت التقاعد على أنه الانفصال أو الانسحاب من عمل رئيسي يتكسب منه الفرد.

- الفئة الثانية: و تعاملت مع التقاعد على أنه الانسحاب نهائيا من قوة العمل.

- الفئة الثالثة: و تعاملت مع التقاعد على أنه نهاية كل نشاط يسهم به الفرد فيه عدا الأنشطة الروتينية التي يقوم بها للحفاظ على كيانه.¹

هذه التعريفات تضع في الحسبان الشخص العامل و الشخص صاحب العمل، و الجهد البدني و الوقت المقدم مع الادخار طوال المسيرة المهنية للعامل دون أن ننسى الفئات الاجتماعية الأخرى كالشباب و من هم ضمن قوة العمل أي من بلغوا سن الرشد، فهم ضمن إستراتيجية الدول. و يبقى التقاعد و " نظام المعاشات يخضع للتطور مع سعي الحكومات إلى تحقيق التوازن بين هدف حماية مستويات معيشة كبار السن من جهة، و بين هدف ضمان الاستمرارية من جهة أخرى"². و بالنسبة للتقاعد هو دخل مادي يسمى المعاش و وقت حر يستمتع به دون الدخول في شيء يعنيه من هذا القبيل، فالتقاعد هو حق تحصل عليه بعد تقديم سنوات من الواجب و العمل الجاد.

3-2 نظام التقاعد في الجزائر:

النظام الوطني للتقاعد يندرج في قسم لا يتجزأ من الضمان الاجتماعي الجزائري، و تطوّر في وظيفته مع التطور الذي عرفته البلاد في التخطيط الاقتصادي و الاجتماعي، و كانت إعادة الإصلاح عن طريق قانون 1983 و الذي وضع نهاية للاختلافات في النصوص التشريعية و القانونية:

تعدّد أنظمة التقاعد، تعدّد الصناديق، اختفاء مميزات خدمة قطاع و نشاط مقابل الآخر.

كنتيجة، سهر إعلان النصوص التي تحمل إصلاح الضمان الاجتماعي، و جود 8 أنظمة:

- نظام عام لعمال الصناعة و التجارة المسيّر عن طريق الصندوق الجزائري لتأمين الشيخوخة (C.A.A.V).

- نظام الفلاحة لعمال الزراعة مسيّر عن طريق الصندوق الوطني للتبادل الفلاحي (C.N.M.A) و أجهزتها المنتشرة على مستوى جهوي (C.R.M.A).

- نظام الموظفين مسيّر عن طريق الصندوق العام للمتقاعدين (C.G.R).

- نظام الموانئ مسيّر عن طريق صندوق الضمان الاجتماعي للموانئ (C.S.S.M).

- نظام عدم الأجراء مسيّر عن طريق صندوق تأمين الشيخوخة لعم الأجراء (C.A.V.NO.S).

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص:15.

² الجمعية العالمية الثانية، الدورة 65، النبز 27، مرجع سابق، ص: 17.

- نظام عمال البحر مسير عن طريق مؤسسة الضمان الاجتماعي لعمال البحر (E.P.S.G.M).
- نظام الأشخاص التابعين لسونلغاز (SONALGAZ) مسير عن طريق صندوق الاحتياط و النشاط الاجتماعي (C.A.P.A.S).
- نظام الأشخاص التابعين لسكة الحديد (SNTF)، تسيير مباشر للمؤسسة الوطنية لسكك الحديد (C.P/SNTF).

أ- نظام التقاعد:

نظام التقاعد في الجزائر مطبق منذ 1 يناير 1984 يمثل نظام التأمين الضريبي المتميز عن طريق التضامن ما بين الأنشطة و المتقاعدين الموظفين حول مبدأ التوزيع. ترتيب المواد 1 و2 لقانون 12-83 تُعرّف الهدف و المبادئ لهذا القانون: توحيد النظام بالنسبة لكل الأجراء، توحيد القوانين المتعلقة بتقويم الحقوق، و المميزات، و الجانب المالي.

بالمقابل لهذه المبادئ، نظام التقاعد يتميز ب:

- حقل الضمان الذي يغطيه، أي الأجراء المعنيين بترتيبات هذا القانون (كل العمال مهما كان نشاطهم).
- مستوى القرض الذي يمكن أن يوضع على قدر كبير (يستطيع الوصول إلى 80% و حتى 100% من الأجر).
- توحيد العمر الشرعي للإحالة على التقاعد ب: 60 سنة، مع ذلك امتيازات بالنسبة للفئات الخاصة (النساء العاملات، المجاهدين.. الخ).
- أدنى منحة حسب الأجر الأدنى المضمون (حاليا 75% من S.N.M.G).
- تثبيت لأجل المسيرة المهنية (أقصاها)، المدة القصوى 32 سنة.
- حساب المعاش على متوسط الأجر لخمس (5) سنوات الأخيرة أو خمس أحسن سنوات للمسيرة المهنية.
- إعادة التقويم السنوي للمعاشات و منح التقاعد.
- ب- مميزات الخدمة: النظام الوطني للتقاعد يضمن المميزات التالية:
 - معاش تقاعد للعمال أصحاب النشاط.

- منحة التقاعد لتقدير العمال الذين لم يتوافقوا مع شروط العمل المطلوبة، و لكن الذين يستطيعون الثبات على الأقل 5 سنوات أو 20 × (3 أشهر).

- معاش منقول يمتاز بالخدمة: الزوج غير المتوفى، الأيتام، الصواعد.

- معاش التقاعد: الأشخاص الأجراء، العاملين في التراب الوطني في أي عنوان أو أي مكان كان لصاحب أو لعدد من أصحاب العمل أو فرع لأصحاب عمل.

ج- شروط العمر: العمر القانوني للحصول على معاش التقاعد تُبث على: 60 سنة للرجال، و 55 سنة للنساء.

د- تقليص العمر:

المشركين الذين يقلصون من عمرهم في الإحالة على التقاعد:

- خمس سنوات للمجاهدين (المشاركين في حرب التحرير الوطني).

- عام لكل طفل و في الحدود ثلاث أعوام، للعمال ذو الجنس الأنثوي اللواتي وضعوا طفلا أو أكثر خلال على الأقل تسع (9) سنوات.

- خمس سنوات للقاصرين.

هـ- إلغاء شروط العمر: لا يشترط للعمر بالنسبة لمنح معاش تقاعد في الحالتين التاليتين:

- أين العامل يصبح غير قادر عامة و بصفة نهائية على مشاركته في المعاش.

- أين العامل له صفة مجاهد، تبريره لعدد من السنوات يعطيه الحق في نسبة للمعاش تساوي: 100%.

و- شروط العمل:

- أجل التأمين المطلوب: من أجل الاشتراك و الحصول على التقاعد، العامل لا بد أن يعمل لمدة لا تقل عن: 15 سنة، هذه الفترة لا بد للعمل الفعلي فيها و منح لاشتراكات الادخار لمدة لا تقل عن: 7 سنوات و نصف.

- حساب السنوات الفعلية تكون حسب القواعد التالية: تعتبر و تحسب كسنة تأمين، السنة التي يعمل فيها على الأقل 180 شهرا أو 1440 ساعة عمل.

و إثبات 3 أشهر، الثلاثية التي يعمل فيها 45 يوما أو 360 ساعة عمل.

ز- التقاعد بدون شروط العمل:

حسب القانون 13-97 يسمح بالتمتع بمعاش التقاعد قبل العمر المحدد في القانون 12-83 في الحالات التالية:

- بدون شروط للعمر بالنسبة للعمال الأجراء الذين أتموا العمل باشتراكات الادخار 32 سنة على الأقل - انطلاقا من 50 سنة، العمال الأجراء الذين عملوا و ساهموا في اشتراكات الادخار لمدة 20 سنة على الأقل، و تنقص ب: 5 سنوات بالنسبة للنساء.

ح- حساب معاش التقاعد: قيمة المعاش تحسب حسب سنوات التأمين و حسب الأجر القاعدي أي تترع كل المنح الإضافية (النقل، الإطعام، منح المنطقة، الخطر...)
النسبة: لكل عام له الحق في 2,5%.¹

3-3 أنواع التقاعد:

يختلف نوع التقاعد حسب الطريقة التي يحال بها العامل إلى التقاعد، و كذا مدة العمل التي يقضيها و السن القانوني الذي تحدده الإدارة للتقاعد المباشر، و رغبة العامل لإنهاء مساره المهني.

أ- التقاعد المباشر: للعامل الحق عن التوقف بشكل قانوني إذا بلغ من العمر 60 سنة، و استوفى على الأقل 15 سنة من العمل بالنسبة للرجل، و 55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة مع 15 سنة عمل على الأقل، و أن يكون قد قضى العامل خلالها نصف المدة عملا فعليا أي 7,5 سنة، كان خلالها يدفع اشتراكات خاصة بالتقاعد إلى صندوق الضمان الاجتماعي.²

و إذا لم يكن قد بلغ العامل 15 سنة عملا يمتد العمل، و يؤجل التقاعد إلى سن: 65 سنة.

و يمكن للعامل الحصول على التقاعد دون أن يبلغ السن القانوني بطلب منه و هذا في حالة:

ب- التقاعد دون شروط السن: إذا كان العامل يستوفي مدة عمل تقدر ب: 32 سنة من العمل و التأمين، بإمكانه الاستفادة و بناء على طلبه لمعاش التقاعد بصفة كاملة.

و قد وضعت المادة 83-12 من القانون المتعلق بالتقاعد مراعاة العمال الذين باشروا عملهم في سن مبكرة، و نادرا ما تكون مدة المسيرة المهنية للعامل 32 سنة قبل السن القانوني للتقاعد.³

ج- التقاعد النسبي: يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد إذا بلغ سن 50 سنة على الأقل، و مدة عمل و اشتراك في الضمان الاجتماعي لا تقل عن 20 سنة بالنسبة للرجل، أما المرأة العاملة فتتخفف 5 سنوات من السن و مدة العمل، ليصبح بإمكانها طلب الإحالة على التقاعد في سن: 45 سنة و مدة عمل تقدر ب: 15 سنة.

¹ www.CNR-dz.com.

² تساؤلاتكم القانونية، مرجع سابق، ص: 3.

³ تساؤلاتكم القانونية، مرجع سابق، ص: 4.

و تحسب النسبة بناء على مدة العمل، مثلا: 25 سنة عمل مضروبة في 2,5 ← $2,5 \times 25 = 60\%$.
د- التقاعد المسبق: هو نظام يسمح بتعويض العمال الذين فقدوا عملهم بصورة لا إرادية، حيث يحال العامل على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشرة (10) سنوات قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد. و ذلك في إطار تسريح العمال لأسباب اقتصادية سواء للتقليص من عدد العمال أو بسبب توقف المؤسسة المستخدمة عن النشاط.¹

و من لم يبلغ مدة عمل تقدر ب: 15 عاما، و بلغ 60 سنة يمكنه الحصول على:

هـ- منحة التقاعد: و يمنح للمتقاعد الذي بلغ سن 60 سنة، و لم يستوفي مدة عمل المقدرة ب: 15 سنة منحة تقاعد إذا ما كانت مدة العمل تقدر ب: 5 سنوات أو 20 فصلا على الأقل من العمل و التأمين.

تحسب بعدد سنوات العمل زائد علاوة الزوج المكفول، و لا ترفع إلى الحد الأدنى.²
مع إمكانية تحويل المعاش إلى معاش منقول في حالة وفاة هذا المتقاعد للورثة حسب شروط حددها القانون.

كما هناك وجود لنظام فئة المجاهدين الذين قد شاركوا في حرب التحرير الوطني. و العمال غير الأجراء.

4- مميزات المتقاعدين:

1-4 : أنواع المتقاعدين:

عند تحليل المتقاعدين فإننا نجدهم ينقسمون إلى عدة أنواع، و هذه الأنواع تتشكل نتيجة مجموعة ردود الفعل تجاه الحياة الجديدة، والمعروفة بما بعد الحياة المهنية و تخضع لخلفية ثقافية تعرف ب: إيتوس (ETHOS) و هي " مجموعة الاعتقادات، القيم، المعايير و النمطية التي توجه السلوك و نمط الحياة و بالتالي توضح إيتوس على أنها إظهار الممارسات الاجتماعية"³، فالثقافة التي تشبع بها المتقاعد خلال مسيرته المهنية، و خلال تعامله مع باقي المجتمع لها تأثير على مجموعة من الأفكار التي تراود هذا الأخير في بوتقة تؤدي به إلى الانتماء إلى فئة أو جهة معينة مقابل أخرى.

¹ تساواتكم القانونية، مرجع سابق، ص: 34.

² مرجع سابق www.CNR-dz.com

³ VINCENT,C, op cit, p : 60.

و فيما يتعلق بأنماط المتقاعدين فيقسمها ريشارد و لينسون و بترسون إلى خمسة أنماط هي:

1- النمط الناضج:

و فيه يقع هؤلاء الذين يقبلون التقاعد بسهولة دون الندم على ما فات، كما أن بإمكانهم إقامة علاقات جديدة و مهام جديدة تشغل حياتهم.

2- أصحاب المقعد الهزاز:

و هم الذين يرحبون بالتقاعد كمرحلة الاسترخاء و التأمل و التمتع السلبي بالتقدم في العمر.

3- ذوي الدروع:

أي الذين يتبعون أسلوب منظم مفعم بالنشاط لكي يدافعوا به ضد قلق التقدم في العمر.

4- أما الغاضبون:

فهم الذين لا يستطيعون مواجهة فكرة التقدم في العمر، و يلومون الآخرين عن فشلهم في تحقيق أهدافهم في الحياة.

5- أما كارهو أنفسهم:

الذين يلومون أنفسهم عن كل فشل لحق بهم و غالبا ما يفشل أصحاب النمطين الآخرين في مواجهة أزمة التقاعد و التغلب عليها.¹

هذا الاختلاف في أنواع المتقاعدين هو اختلاف في نمطية تفكير و شخصية و ظروف التقاعد و قابلية تحريك قدراته، و تحديه للمشاكل و سهولته في التعامل مع الآخرين، و جعلهم يحترمونه كما كان من قبل أو أكثر بفرض نفسه كخبير في هذه الدنيا و ملم بكل أسرار النجاح و التفوق.

4-2 تطور عدد المتقاعدين في الجزائر:

يزيد عدد المسنين الذين بلغوا سن: 60 سنة فأكثر بصفة طردية في الجزائر، و يتبعه زيادة في عدد المتقاعدين على مرّ السنوات ليصل في: 31-12-2013 العدد 1 357 912 متقاعد مباشر، و 983 تقاعد مسبق، و 442 082 تقاعد نسبي، و 202 799 تقاعد بلا شرط للعمر.² بالإضافة إلى أنواع أخرى من التقاعد موضح في الجدول التالي:

¹ عبد اللطيف خليفة، مرجع سابق، ص: 20.

² www.CNR-dz.com

توزيع عدد المستفيدين من معاش و منح التقاعد من 2015/01/01 حتى 2015/12/31 حسب نوع المزايا:

نوع المزايا	من 2014/12/31	حتى 2015/12/31
معاش التقاعد	2 398 219	2 525 148
معاش التقاعد المباشر	1 467 878	1 572 991
التقاعد العادي	745 568	773 934
التقاعد المسبق	789	574
التقاعد التكميلي	496 751	551 980
التقاعد دون شرط السن	224 760	246 503
معاش التقاعد المنقول	930 341	952 157
معاش التقاعد المنقول الرئيسي	595 277	611 538
منحة التقاعد	225 101	241 375
منحة التقاعد المباشر	154 211	167 290
منحة التقاعد المنقول	70 890	74 085
منح أخرى	18	18
التقاعد التكميلي	209	209
الخدمات المدفوعة في الخارج (*)	6 815	6 865
المجموع العام	2 630 362	2 773 615

يتوزع عدد المنح المدفوعة في الخارج لسنة 2015 على النحو التالي: 6 865

فرنسا: 6 481

تونس: 209

بنجيكا: 168

أخرى: 7

الجدول رقم (1) تكرارات المتقاعدين و ذوي المنح إلى غاية 2015/12/31¹

و سنعالج تطور المتقاعدين حسب الأنواع و السنوات لمدة 15 سنة:

المجموع	منح أخرى	التقاعد التكميلي	المعاشات المدفوعة في الخارج	منحة التقاعد المنقول	منحة التقاعد المباشر	معاش التقاعد المنقول	معاش التقاعد المباشر	السنة
1 253 942	67	737	6 402	25 928	48 603	515 774	656 431	2000
1 341 161	62	649	6 402	28 206	54 130	549 634	702 078	2001
1 422 645	53	604	6 482	30 752	58 596	583 931	742 227	2002
1 515 881	55	531	6 365	33 768	64 182	624 121	783 659	2003
1 605 527	61	487	6 412	37 803	72 688	665 076	822 200	2004
1 688 065	44	433	6 491	40 731	77 723	692 905	869 728	2005
1 771 596	36	398	6 310	44 365	82 162	725 838	911 487	2006
1 858 902	34	364	6 340	48 392	88 723	763 159	951 890	2007
1 948 138	29	347	6 504	52 396	96 789	797 379	994 694	2008
2 075 444	34	606	6 202	55 301	102 151	875 448	1 035 702	2009
2 169 892	28	575	6 576	57 807	109 369	897 352	1 098 185	2010
2 189 702	26	268	6 553	60 766	117 770	853 732	1 150 585	2011
2 319 531	25	235	6 733	64 312	127 911	877 789	1 242 526	2012
2 482 454	18	214	6 783	67 482	139 693	910 352	1 357 912	2013
2 630 362	18	209	6 815	70 890	154 211	930 341	1 467 878	2014
2 773 615	18	209	6 865	74 085	167 290	952 157	1 572 991	2015

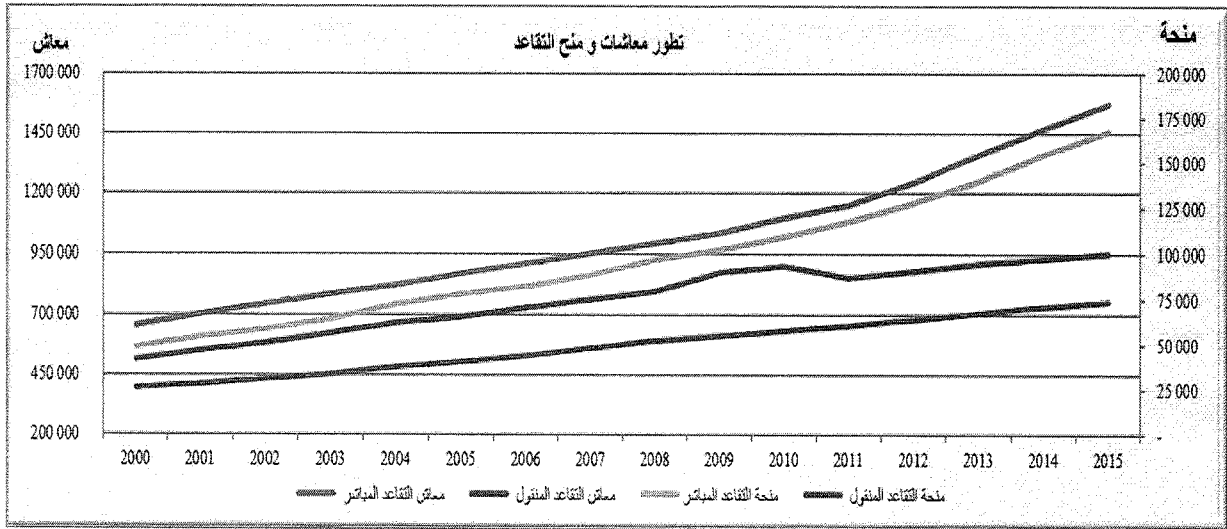
الجدول رقم (2) تطور التقاعد و المنح إلى غاية 2015/12/31²

¹ www.CNR-dz.com.

² www.CNR-dz.com.

من الجدول يتضح أن عدد المتقاعدين و الحاصلين على معاشات مباشرة، يتزايد حسب 15 سنة و منذ 2000 حتى 2015 طرديا ليتجاوز 2773615 سنة: 2015، سبب ذلك التوظيف الكبير الذي شهدته الجزائر بعد الاستقلال، فترة البناء و التشييد زيادة على النظام الاشتراكي الذي عُرفت فيه البطالة المقنعة أي زيادة العمال الذي يتناسب مع ما هو مطلوب في المؤسسة، كما لا ننسى زيادة عدد المسنين ديموغرافيا.

و زيادة التقاعد المنقول أي بعد وفاة المتقاعد يتناسب طردا مع الثلاثة عشرة سنة الماضية و بأعداد كبيرة إلا أنه أقل من عدد المعاشات المباشرة، و ينقص مع مرور الوقت، و ذلك بسبب زيادة أمل الحياة عند كبار السن.



منحني بياني رقم(1) تطور معاشات و منح التقاعد

نلاحظ من خلال المنحني أن التقاعد المباشر و النسبي و المنح المنقولة يتناسب طرديا مع السنوات الخمسة عشر الماضية و هذا نتيجة الزيادة في عدد المسنين الذي بلغوا سن التقاعد المباشر أي 60 سنة و كذا وفاة عدد كبير منهم مما تتصاعد أعداد من ينالون المعاش المنقول من أبنائهم بنوعيه مباشر و نسبي، و هو يدل على العدد الهائل للتوظيف بعد الاستقلال بمختلف الأعمار تماشيا مع سياسية الإعمار في مختلف الميادين.

و من بين هذه الميادين قطاع التربية حيث عرف تطورا كبيرا منذ الاستقلال، و كان من الأولويات و جندت له الدولة كما هائلا من المدرسين ضمن سياسة ديموقراطية التعليم، و بعد مرور هذه السنوات وصل هؤلاء المدرسين لسن التقاعد حتى أصبح " الدخول المدرسي يعرف خطرا نتيجة التزوج الجماعي للمعلمين على التقاعد المبكر. فقد قدم ثمانية آلاف (8000) موظف

في القطاع، بما في ذلك 2000 من المعلمين والمدرسين في مستويات التعليم الثلاثة، قدموا على مغادرة القطاع، وفقا لإحصاءات إدارات التربية و التعليم من 48 ولاية، أي بمعدل خمسة أساتذة في المؤسسة التربوية الواحدة¹.

هذه الإحصائيات تخص التقاعد المبكر أي الإحالة على التقاعد قبل الوصول إلى سن 60 سنة و ذلك لظروف معينة نذكر من بينها أعباء و ثقل مهمة التدريس أمام الأطفال مع التقدم في السن و كذا دخل التقاعد الذي يعرف ارتفاعا و أصبح مغريا للمتقاعدين فثمن الراحة أصبح أعلى من العمل.

أكثر من ذلك فهذا الخطر تفاقم حتى أنه " قام موظفون يعملون في الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، على معالجة هذه القضية وإرسال الإخطارات إلى الأطراف المعنية. حيث ثلث المعلمين الآن و الذين يقدر عمرهم أكثر من خمسين عاما سيحاولون على التقاعد بحلول عام 2015، لذا يجب على وزارة التربية و التعليم توظيف أكثر من 50٪ من المعلمين لتعويض عدد المتقاعدين الكبير في هذا القطاع."²

و تختلف هذه الأعداد أو تتوزع حسب الولايات و شساعتها فولاية تلمسان تعد من الولايات الكبيرة و التي تضمن حوالي 650 مؤسسة تربوية موزعة حسب المناطق الجغرافية الحضرية و التي تعرف عدد مدرسين أكبر من المناطق شبه الحضرية ثم الريفية ليلعب عدد المتقاعدين في ولاية تلمسان من قطاع التربية أكثر من 1000 متقاعد سنة 2013، 800 سنة 2014 و 1050 سنة 2015، و علما أن العدد الإجمالي للعمال يقدر ب: 15454 عامل أي بنسبة تقاعد تقارب 7%.³

3-4 أنواع الممارسات للمتقاعدين :

لا شك أنه من بلغ عمر الستين سنة فما فوق قد عرف عدة تجارب في حياته، و أترث فيه عدة مراحل و أزومات جعلت من التقاعد و بعد مرور المسيرة المهنية لمدة أكثر من 25 سنة من العمل و ما به من اختلاف للثقافات يتطبع بصفات تنعكس على سلوكه، و نتيجة " ظهور أجيال تعرف بتطور النزعة الفردية كقيمة مرتفعة في شبابهم و توسع المجتمع الاستهلاكي في حياتهم المهنية التي ميّزت الأنظمة و سلوكيات ما بعد التقاعد"⁴.

¹ <http://weblog-dz.blogspot.com/2013/04/education-nationale-8000-fonctionnaires.html>.

² <http://weblog-dz.blogspot.com>, Ibid.

³ إحصائيات مكتب التقاعد بمديرية التربية تلمسان.

⁴ CHARPENTIER ,M et QUENNAIT,A, pas de retraite pour l'engagement citoyen, presses d'université du Québec, 2007, p : 96.

زيادة التحضر يجعل من الفرد متقاعداً كان أم عاملاً يجري دائماً وراء الكماليات فقد تخطى الضروريات و حاجاته كثرت و بالتالي سلوكياته تتغير مقابل الإشباع غير المحدود.

ممارسات طبيعية + اجتماعية	ممارسات ثقافية و اجتماعية	ممارسات طبيعية (بيولوجية)	
تقاعد المطالبة	تقاعد العمر الثالث	تقاعد التخلي	الإنتاج
تقاعد المشاركة	تقاعد الاستهلاك	و الانسحاب	الاستهلاك

الجدول رقم (3) أنواع الممارسات و التقاعد حسب أماري قلمارد¹

- تقاعد التخلي (الانسحاب): يتميز بالنشاطات التي هي مجرد الأفعال الوظيفية و المخصصة لحفظ الحياة (النوم، الأكل، النظافة، الاستطباب... الخ).
- تقاعد العمر الثالث: المتقاعد يطور و يخلق نشاطات جديدة و التي تتعدى النشاطات الوظيفية للحفاظ على الحياة مثل نشاطات الإبداع، الفن، جمع الطوابع، العمل في الحديقة... الخ.
- تقاعد الاستهلاك: يمكن أن يأخذ شكلين

- من جهة تقاعد الترفيه يركز على الاستهلاك بشكله العام (السفر، تمضية العطل تظاهرات...).

- تقاعد المطالبة: هو الرجوع إلى كل الممارسات و الأفعال التي لها علاقة بمكانة الشيخ المسن في المجتمع، و يقوم بالدرجة الأولى بالدور الاجتماعي للمتقاعد.

- تقاعد المشاركة: هنا تظهر الممارسات بالانسجام مع المجتمع و تترجم بالمشاركة الكبيرة من خلال الاستهلاك الكبير للإعلام.²

الأصناف الممثلة	المحور (3) المستوى و الطبيعة الاجتماعية	المحور (2) خصائص النشاطات	المحور (1) مستوى النشاطات	
إطار، عامل، امرأة	متوسطة، عضوي، أكثر منها عائلية و صداقة	جديدة	قوي	تقاعد الترفيه
عامل بسيط، رجل	قوي، عائلية، صداقة، عضوي	تقليدية	قوي	تقاعد التراجع
عامل بسيط، رجل	متوسط	تقليدية	متوسط	تقاعد هيمي
إطار، امرأة، شخص وحيد	متوسطة خاصة عائلية	تقليدية	ضعيف	التقاعد المتباين
عامل بسيط، امرأة، شخص وحيد	ضعيف	-	ضعيف جدا	تقاعد الانسحاب

المدرسة الوطنية الفرنسية لدراسة كبار السن

جدول رقم (4) يعرض نتائج الدراسة التحليلية¹

¹ VINCENT, C, op cit, p : 55.

² VINCENT, C, ibid, p : 57.

حسب الجدول المبين نرى أن ممارسات مختلفة لسلوكيات المتقاعدين لها تأثير بالمكانة الاجتماعية و منصب العمل قبل التقاعد، و المتقاعد المنسحب و المتباين له علاقات ضعيفة مقابل الأنواع الأخرى من التقاعد، و زيادة على ذلك فالمتقاعد يتعد عن الأنشطة الرسمية مع التقدم في السن و يحافظ و يزيد عن ذلك للأنشطة غير الرسمية.

5- العمل و التقاعد:

5-1 : أهمية العمل:

العمل هو عنصر فعّال في تنشيط الحياة الاجتماعية و الإنسانية للفرد، و المحرّك للتغيرات التي يعرفها في جميع الأصعدة، ليكون المبدأ الأساسي للنشاط الإنساني، و تظهر أهمية العمل في تنظيم الوقت بالدرجة الأولى من وقت مشغول إلى وقت حر، و من راحة إلى جدّ، و ثانياً اكتساب أجر أو مبلغ من المال يقضي به الفرد حاجياته الفردية و العائلية، و ثالثاً الدخول في علاقات إنسانية خارج مجال العائلة و البيت.

" فالعمل هو أساس النشاط الاجتماعي، أي إن كل النشاطات الأخرى هي مبنية انطلاقاً من نشاطات العمل"²، و تظهر أهمية العمل في نظرة المجتمع له، فيُحكم على من باشر العمل بالرشد و من تحوّل إلى التقاعد و انقطع عنه أنه شيخا. كما أنه عامل فعّال فيُعدّ العامل الأساسي لتشكيل الخلية الأولى للمجتمع فلا يتم الزواج، و تستمر الأسرة بدون عمل و الحصول على أجر لضمان البقاء.

فينتقل الإنسان للعمل و يضطر إلى الدخول في التعلّم و اكتساب مهنة، و التي تنعكس على سلوكياته مع الآخرين، و تهيكّل حياته منذ الصباح و استعمال وسائل النقل، و التعرف على زملاء و الذي سيقضي معهم معظم الوقت، و الخميس و الجمعة كآخر أيام الأسبوع يستغلّها لاقتناء ما يحتاجه من الأسواق، و كذلك في الترفيه عن نفسه و عن عائلته بالذهاب في رحلات أو زيارة الأقارب.

¹ VINCENT,C, op cit, p :58.

² www.iderudit.org, "santé mentale au Québec, par LOUIS PLAMONDON et GILLES PLAMONDON, Canada, vol.=°5, novembre 1980, p : 14.

" داخل دائرة النشاطات، كل شخص يتحمل أدوارا و وظائف و التي تستوجب أعمالا خاصة"¹
العامل يعتني بالآلة و يتحقق من سلامتها، و يقوم بصيانتها في المصنع، و زوجته تنظف البيت، تلد
و تربي الأطفال...

هذا التقسيم للأدوار الذي أصبح يعاد فيه النظر بعد الخروج غير المسبوق للمرأة للعمل و منافسة
الرجل و الذي أصبح بدوره يقدم بعض التنازل.

و الوظيفة " هي التي تجعله ممثلا في النقابات و الهيئات و الأندية، و كثيرا ما يتحدث الناس عن
آداب المهنة في فخر و اعتزاز من أهمية الدور الذي تقوم به المهنة في بناء العصر، بل كثيرا ما
يتجانس زملاء و رفاق العمل ليتحدثوا عن مشاكل العمل و يبحثون بعضها و يناقشون المسائل التي
تدور يوميا بين الرؤساء و المرؤوسين... الخ"².

الانقطاع عن العمل بالإحالة على التقاعد، يُنقص قيمة الفرد في سوق العمل، و تختل شروط الحياة
و النمط المعتاد خلال 20 سنة و أكثر، بغياب العمل يغيب العنصر الأساسي لتنظيم الحياة اليومية
ليدخل العامل و الفرد في حياة لها طابع خاص، تحمل كثيرا من التغيير في وقته و مورده المالي
و نشاطاته المهنية و الاجتماعية، إضافة إلى تغير على المستوى الشخصي بما تحمله فئة كبار السن من
مميزات مورفولوجية.

5-2: الخبرة المهنية:

التقاعد و بعد إحالته على العالم الخارجي الذي كان يقضي فيه بعض الوقت مقارنة مع على الأقل
8 ساعات عمل و لمدة عشرون سنة فأكثر يكون من خلالها الفرد قد اكتسب عدة معارف
و مهارات و حنكة في عمله و اختصاصه " فالإحالة على التقاعد برغبة كبرت أم صغرت فهي عن
طريق و عي يحمل معه ذاكرة من العمل و المؤسسة أو القطاع المهني، كما يكتسب الأطفال المتبنين
من طرف عائلات سرّ الحياة عن طريق الجذور الثقافية الذاكرة و الخبرة أمام العالم الذي يعرف
بالتغيير السريع الذي فقد معه المعاني الجميلة، فالتقاعد موجود في الرؤية الخفية للآخرين كشخص
يمنح الخبرة أمام الباخرة التي فقدت بوصلتها"³.

¹ www.iderudit.org, op cit , p : 14.

² هدى محمد القناوي، مرجع سابق، ص: 86.

³ Schlumberger,A,op cit, p : 10.

فالتقاعد يمثل الاستمرارية الثقافية، و الثقافية نعني بها طريقة التفكير و المهارات التي نستعين بها في مواجهة أعباء الحياة و الربح في الوقت و كسب لهوية مقابل ثقافات أخرى و التي تضمن المكانية و الاستمرارية.

و أصبحنا نتكلم عن هوية المؤسسة فهناك مؤسسات بقيت لعدة سنين و لها مكانتها و اسمها في هذا العالم و هذا لا يأتي من العدم، بل هناك استمرارية و تسليم المشعل من جيل لآخر. و نستدل بعدة تجارب من العالم التي تثمن خبرة المتقاعدين و منها:

- التجربة اليابانية:

في مواقع متنوعة سواء كانت ذات صلة تلك التي قضا فيها فترة عملهم أو غير ذات صلة و ذلك بإعادة تعيينهم كمستشارين في مؤسسات حكومية و المجتمع المدني و الجمعيات الأهلية مع تغيير طفيف بمواعيد دوامهم الذي يتماشى مع المرحلة العمرية، بجانب شمولهم بمظلة الأمان الاجتماعي و الاقتصادي.

- تجارب عالمية ناجحة: من أبرز برامج استثمار قدرات المتقاعدين عالميا

هيئة خبراء المسنين:

و هي هيئة ألمانية مقرها مدينة بون، تضم أكثر من 5000 خبير ألماني من المتقاعدين في جميع القطاعات، و يعمل الخبراء مجانا في هذه الهيئة ذات الصالح العام.

جامعة المتقاعدين:

تقع في مدينة كاكوجاد في اليابان و قد أنشئت في عام 1969 و أول شروط الانتساب لها أن يكون الشخص قد تجاوز سن 60 سنة و مدة الدراسة بها 4 سنوات يتضمن منهاجها : الثقافة العامة، الدراسات العلمية، محاضرات في علم النفس، و اتجاهات الاقتصاد الياباني، و الفارق بين الفكر الغربي و الفلسفة اليابانية القديمة و الحديثة.

أما البرنامج العالمي فيتضمن فلاحه اليابان، طرق تربية الأسماك و الطيور و صناعة الأواني الفخارية و الكثير من الحرف اليدوية الأخرى، و الدراسة بها مجانية.

تنظيم الأرشيف الوطني:

و هو برنامج تنظمه جمعية المتقاعدين الأمريكيين، حيث أن المتقاعدين أكثر دراية و خبرة في مثل هذا العامل، و شكلت فرقة متماثلة تبتها الجمعية عن توثيق تاريخ الولايات المتحدة الأمريكية في مختلف جوانب الحياة اجتماعيا، اقتصاديا، ثقافيا و سياسيا و انطلقت هذه الحملة منذ 1970.

جمعية المتطوعين المتقاعدين الأمريكيين:

و قد أنشأت عام 1969 و تعمل هذه الجمعية على مساندة الأشخاص من سن الخامسة و الخمسين و أكثر على إيجاد فرص عمل لخدمة المجتمع المحلي و الاستفادة من خبراتهم المهنية، يعملون لبضع ساعات و يعملون كمرشدين.

برنامج المرافق الكبير:

و يقوم البرنامج الذي أنشأته الخدمة الوطنية للتعاونية للكبار بالولايات المتحدة الأمريكية على خلق مجموعات صغيرة ممن بلغوا سن 60 عاما فما فوق هدفها بناء علاقات صداقة إنسانية للمسنين المعقدين و مساعدتهم على انجاز بعض الأعمال المنزلية، و توفير المواصلات لنقلهم و مرافقتهم للمستشفيات لتلقي العلاج....¹

أما التجارب العربية و الجزائرية تبقى محتشمة و تقتصر على مجال الخدمة بالإضافة إلى جمعيات ذات نشاط محدود تهتم بالشيخوخة و كبار السن و رعايتهم من الناحية السيكولوجية و الاجتماعية و الترويج عليهم خاصة في المناسبات و الأعياد و تبقى هذه الفئة من المتقاعدين غير مستغلة و غير مستفاد منها كما يجب، تقدم خدمة و خبرة و تشغل نفسها عن الفراغ و الملل.

3-5: العمل بعد التقاعد:

التوقف عن العمل و الإحالة على التقاعد في سن 60 سنة، هو توقف إداري بواسطة عقد قانوني و هذا لا يعني أن المتقاعد لا يستطيع العمل مرة أخرى، بل هي رغبة يحددها بنفسه حبا أو ضغطا من طرف الظروف التي يعيشها هذا الأخير.

من العمل المستمر إلى الفراغ الذي " هو ذلك الفقدان للحقيقة و ذلك الفقدان للمعنى، فهناك عدة فترات تشبه الأخرى... مستحيل القيام بنفس الشيء و في فترات مختلفة"².

هذا الفراغ في أغلبه قاتل للحياة و النشاط و يؤدي للملل و اليأس أحيانا، فمن شخص أفنى عمره في العطاء إلى شخص لا يفعل شيئا ينتظر المجهول، يتابع صغيرات الأشياء التي لم يكن يبالي بها من قبل، " يؤكد الباحثون على أهمية اختيار جسر وظيفي مناسب للأشخاص الذين بلغوا سن التقاعد ليساعدهم ذلك على انتقال أفضل إلى مرحلة التقاعد الكامل، و هم في حالة صحية جيدة نفسيا وجسديا"³، ليساعد كبير السن في استمرار النشاط الذهني و الجسدي مما يجعله في صحة جيدة

¹ www.almoslim.com/mode/1311641.

² FOUCAULT, J, sociologie de la souffrance, de boock, PARIS, 2003, p :122.

³ مقال : عبد الدائم الكحيل، التقاعد خطأ بشري. www.barang.oazy4us.com/5329.topic.

و كونه يمرن نفسه بألعاب رياضية يقضي بها على الكسل و الخمول و يقوم بحركة مفيدة لضغط الدم و زيادة الشحوم و تهدئة للأعصاب بالانشغال في العمل، فالعمل بعد التقاعد مفيد للصحة. تقول الدراسة التي صدرت عن الرابطة النفسية الأمريكية، إن الأفراد الذين يعملون بعد بلوغ سن التقاعد في مهن مؤقتة أو بوظائف تتطلب العمل بدوام جزئي يعانون بدرجة أقل من المشكلات الصحية و يتمتعون بحيوية أكبر مقارنة مع المتقاعدين الآخرين¹، بمفهوم المخالفة فالذي لا يعمل يعاني من عدة مشاكل صحية و اضطرابات نفسية و حتى أمراض توهمية، وكثيرا ما نلاحظ في المجتمع من هم كبار السن و ما زالوا يعملون لا يشكون من أي شيء و عند توقفهم تبدأ الأمراض تهاجمهم من ضغط دم، سكر، هشاشة عظام، آلام ظهر...، " على الصعيد العالمي كان نحو 30% من الرجال و 12% من النساء الذين يبلغ أعمارهم 65 عاما أو أكثر نشطين اقتصاديا في عام 2008، و تقارن هاتان النسبتان بمعدل النشاط من حيث المشاركة في قوة العمل في أعمار الذروة (ما بين 24 و 54 عاما) و هما 95% للرجال و 67% للنساء"².

هذه النسب تُبدي لنا الأهمية البالغة لعمل كبار السن ما بعد التقاعد كظاهرة مهمة في المجتمع و لا بد لها للدراسة المنفردة و التدقيق في الوظائف أو المهن التي يمتنونها هؤلاء الكبار فهم " يفضلون العمل على التقاعد و إن كان كثير من المتقاعدين يشعرون بأنهم دون مستوى الكفاءة المطلوبة لأداء وظائفهم الرسمية السابقة و لكنهم مع ذلك يرغبون في العمل و لو في مراتب السلم الوظيفي الأدنى من تلك التي كانوا يشغلونها قبل التقاعد أو لو كانت في مكان أقل على أن يتقاضوا أجرا أقل"³. دائما ما يعتبر المتقاعد العمل هو شيء زائد عن المعاش و كأنه إضافة، فيرضى بأي عمل حتى و لو كان أقل قيمة ممن كان يقوم به قبل التقاعد، و الشرط الوحيد في ذلك هو مقدرته على القيام به و لا يكون متعبا و يتطلب قوة جسدية كبيرة.

" و من الأرجح أن يشتغل العاملون كبار السن بالأعمال الزراعية و الأعمال المتاحة في القطاع غير الرسمي و أن يعملوا لبعض الوقت، بالقياس إلى نظرائهم الأصغر عمرا و في غير الرسمي، و أن يكون العمل متاحا لكبار السن إلا في القطاع غير الرسمي مما يعني عادة أجرا منخفضا، و عملا غير مضمون، و مدة أشغال و تقلص فرص التقدم الوظيفي و غياب استحقاق التقاعد"⁴.

¹ عبد اللطيف سيف العتيق، مجلة القدس، الإثنتين 24 يناير 2011، العدد 135، ص: 39.

² الجمعية العالمية الثانية، الدورة 65، النبذ 27، مرجع سابق، ص: 11.

³ هدى محمد قناوي، مرجع سابق، ص: 61.

⁴ الجمعية العالمية الثانية، الدورة 65، النبذ 27، مرجع سابق، ص: 12.

فالعمل بعد التقاعد له خصوصياته و يمكن أن يتنازل المتقاعد على عدة شروط كان يطلبها من قبل فاعتبار أن الدولة لا توفر العمل لكبار السن، فيتجهون إلى العمل غير الرسمي أو الموازي لضمان أجر إضافي للتكفل بحاجياتهم و حاجات من يعولون من أسرهم، مع التحضر و زيادة الكماليات في هذا العصر.

6- التقاعد ثقافيا:

6-1 : نظرة المتقاعد لمرحلة التقاعد:

كيف ينظر المتقاعد إلى مرحلة إحالته على التقاعد؟، هو سؤال جوابه متعدد حسب الفرد المحال على التقاعد، و عمله السابق، و محيطه الاجتماعي، و بدرجة كبيرة ذاته و شخصيته و تأقلمها مع هذه المرحلة، " فسن التقاعد هو عمر جديد للرشد و المسؤولية أين تكتسب حرية كاملة للقيام أو عدمه للأشياء التي نريدها بدون ضرورة العمل عند الآخرين " ¹.

هي نظرة مشتركة بين أغلبية المتقاعدين و اعتقاد جازم أنها مرحلة الحرية التامة من القيود، و تبقى بالنسبة لهم أنهم كبيروا في السن يعني احترامهم، و كلامهم كله حكمة، و معرفة مهما قل فهو يصب في الحقيقة و لهم مفاتيح هذه الحياة.

هذا الشعور بالتححرر يكون " غالبا في الأشهر الأولى من التقاعد عبارة عن عطلة طويلة الأمد أين لا تجدد السماع و التكلم عن العودة للتنظيم و النشاطات كيف ما كانت، و عادة بعد هذه الفترة تظهر الحاجة لبناء الحياة بعد التقاعد و هذه الوجهة ضرورية لإبعاد الهموم و الإحساس ببعده المنفعة " ².

الحرية هي النظرة الشاملة و المتفق عليها بين المتقاعدين، و عدم التفكير في العودة و تقبل الحياة الجديدة، أين يكون رد الفعل متفاوتا و مختلفا بين الأفراد عند اكتشافهم أنهم بدون فائدة و منفعة يقدمونها للمجتمع.

" الفرد المتقاعد ليس فقط عاطلا عن العمل أو خارج تعداد القوة العاملة بل هو مسن، و هذه الحقيقة قد تكون أول ما يصدّم الفرد علاوة على ذلك يكون مستقبله أصبح قصير الأمد، كما أن

¹ SCHLUMBERGER, J, op cit, p : 6.

² CARSAT, R, alpes bienvenue à la retraite, impression rhone-alpes, 2010, p : 06.

التقاعد يضطره أحيانا إلى تقسيم إنجازاته في ضوء أهدافه السابقة و هذا يجعله غير راض عن ذاته إذا لم يستطع تحقيقها"¹.

ليصبح المتقاعد حاملا لنظرة سلبية على نفسه و تبدأ هذه النظرة بكونه بدأ يصبح مسنا، و أن مستقبله لم يبق فيه مما فاته ليعيد التفكير في الأهداف من جديد التي حُققت و التي لم تحقق، مما يزيد الضيق و الضغط على ذاته و ينظر إليها و كأنها لم تؤدي ما عليها.

" و نتيجة لاستقلال كثير من الأبناء سواء من الناحية الجغرافية حيث يسكنون بعيدا عن والديهم حسب ظروف حياتهم المعينة أو من الناحية الاجتماعية العاطفية نتيجة لانشغالهم بتربية أبنائهم فإن مفهوم الفرد عن ذاته و عن الآخرين يتغير تغيرا كبيرا حيث تتغير اهتمامات المسن فتمركز حول الجوانب الشخصية المتعلقة به"².

بتأثير التغيرات الموجودة من حول المتقاعد من تحرر الأبناء مع نظام العائلة و الاستقلالية في أسر منفردة، و بقاء الوالدين لوحدهم تبدأ النظرة تتغير حول التقاعد و هذه المرحلة لتتمحور حول الاهتمام بالذات فقط، و التشبث بكل ما هو لديه لوحده و تختلف هذه المرحلة و تأثيرها على المسن من فرد إلى آخر، حسب الظروف الصحية، النفسية و الاجتماعية، فبعضهم يراها مرحلة الإشراف على النهاية، و من يراها بلوغ الحكمة و الخبرة و التجربة، و من يراها الضعف الجسدي و هناك من ينظر إليها كمرحلة تحقيق الآمال...³

و هناك من يتخبط في قلة المورد المالي لا غير، و نظرتة محصورة حول كيفية بلوغ المصاريف، لينظر إلى نفسه على أنه إنسان لا يستطيع العيش برفاهية، و عليه الحرص على ما يكسب فقط، و يجب كل ما هو عتيق.

6-2: التخفيف من حدة صدمة التقاعد:

التقاعد المباشر أي الانتقال الجاف للعامل كبير السن من العمل اليومي من الصباح إلى المساء إلى الانقطاع عن العمل في اليوم الموالي يشكل أثرا نفسيا كبيرا على هذا المتقاعد الجديد، ففي بعض الدول تمهد لهذه العملية بطريقة تدريجية و ذلك " بالتمهيد العملي و النفسي لهذه المرحلة منذ الخمسين مثلا فمن المفيد للوظيفة و للفرد أن يبدأ التقاعد بإنقاص ساعات العمل إلى النصف ثم إلى الثلث ثم إلى الربع ثم ينتهي هذا التناقص التدريجي إلى التقاعد التام و ذلك عن طريق زيادة

¹ هدى محمد قناوي، مرجع سابق، ص: 64.

² مرجع سابق www.snumsa.net

³ الشيخ دعد، مرجع سابق، ص: 91.

الإجازات الأسبوعية و السنوية و تدريب الأفراد على مهارات و هوايات جديدة¹، عن طريق مدرّبين اجتماعيين لإكسابهم الأداة التي يستعملونها للاستغلال الجيد لوقت الفراغ تدود عليهم بالمتعة و كذلك يستفيد منهم المجتمع و الانتقال التدريجي من العمل إلى اللاعمل يخفف من حدة التصادم مع الفراغ الذي يصيب المتقاعد و ابتعاده عن زملائه و مكانته الاجتماعية.

و هناك من يقترح عملية أخرى للتخفيف من هذه الصدمة و هو الاختلاف في سن الإحالة على التقاعد باختلاف المهن و باختلاف القدرات الإنتاجية و الجهود المبذول و ظروف العمل فلا يتقاعد الموظف كما العسكري و الطبيب فيجب مراعاة العمر الإنتاجي و نوع الإنتاج أو الخدمة في كل مهنة، و سنوات التخصص في المهنة و مدى إعاقة السن لعملية الإنتاج و المتاعب و ضغوط المهنة.² فخصوصية العمل أحيانا يجعل من الإنسان قد تلاشت قواه، و لا يستطيع مواصلة المردود كما كان من قبل فالمعلم أو الأستاذ و بعد التعامل مع التلاميذ صغار السن لمدة معينة، يصبح مردوده غير قابل للتطور و منهم من يصيبهم المرض بعد سن معينة نتيجة ضغوطات العمل إلا أنه و " بالرغم من أن التقدم في العمر يحمل الحسرة إلا أن الأغلبية العظمى من الكبار تتأقلم مع هذه الأحداث السلبية دون أن تخلق لديهم كآبة طويلة الأمد، و الحقيقة هي أن النساء و الرجال في 65 و الزيادة يظهرون مؤشرات بالكآبة أقل"³.

فهذه الصدمة و المفاجأة بعد التقاعد المباشر لا تدوم كل سنوات ما بعد التقاعد، فبعد فترة معتبرة فإن المتقاعد يبدأ بالشعور بالتكيف النفسي و التوافق الاجتماعي و التعود على هذه المرحلة من حياته، لينتقل إلى ضبط أمور و تسطير أشياء ليتأقلم مع سنه أو ما تبقى من عمره.

3-6: التوافق مع التقاعد:

بانتقال العامل إلى مرحلة التقاعد تتغير عدة أمور في حياته، و درجة توافق و تكيف المسن مع المرحلة الجديدة يعود إلى عوامل ثلاث هي كالاتي:

أ- الجنس: بالنسبة لتوافق النساء يكون أفضل من توافق الرجال لأن تقاعد المرأة يعني التخلص من ازدواجية العمل، داخل البيت و خارجه، و تتفرغ إلى مسؤولياتها الأسرية، أما تقاعد الرجل فهو إبعاده من مسؤولياته و صلاحياته، و نفوذه، و أدواره الاجتماعية خارج البيت مما يسبب خلل في حياته اليومية الاعتيادية، و يصبح في مواجهة لوقت كبير من الفراغ، و كثير منهم من يصاب بأمراض نفسية مما يؤدي للاكتئاب و الانطواء، و حالة من العزلة.

¹ هدى محمد القناوي، مرجع سابق، ص: 168.

² هدى محمد القناوي، مرجع سابق، ص: 169.

³ دوكلاس ه بول، تسع خرافات عن الشيخوخة ترجمة هالة النابلسي، مكتبة العبيكان، السعودية 2001، ص: 26.

ب- الصحة:

ما دام المتقاعد في صحة جيدة يريد العمل و لا يتخلى عنه، و يصل حتى أنه يمرض إذا ما انقطع عنه فمزال بالنسبة له قادرا على أن يكون معطاء، و لا يريد أن يكون عالة على الآخرين، فكبار السن ذوي الصحة الجيدة يكون التوافق مع التقاعد صعبا بالنسبة لهم لأنهم قادرين على منح المنفعة لعائلاتهم و المجتمع ككل، أما من هم في صحة متدهورة، و لا يستطيعون العمل أو يصعب عليهم فإن التقاعد يمثل لهم راحة كبيرة من أتعاب العمل و مسؤولياته، و كسب وقت كاف لمعالجة أمراضه و العناية بنفسه فمن هو في صحة جيدة أغلبهم يبحثون عن عمل ما بعد التقاعد و بعدم إيجاده، و دخولهم في البطالة يسبب لهم أزمة و إحباط، و يصبح التقاعد أزمة و وكرا للأمراض المتتالية نتيجة عدم القيام بأي نشاط رياضي أو سباحي أو ترفيهي.

ج- الرضا عن العمل قبل التقاعد:

التعلق و حب العمل بشكل كبير يجعل من المتقاعد يحس و كأنه مازال يعمل و ذهنه مشغول إليه بقوة لمدة عامين و لم يدرك أنه فقد العمل، و أحيل على التقاعد، فإن حب العمل بالنسبة للعامل الذي أحيل على التقاعد و الذي كانت له نسبة عالية من الرضا المهني في عمله مع توفر كل الشروط المادية و البشرية التي تجعله سعيدا في عمله، فسيكون التقاعد بالنسبة له و كأنك تحرمه من تحقيق ذاته و سعادته مما يسبب الشعور بالفشل و الإحباط و القلق، و تظهر معه تصرفات غير مألوفة كوسيلة للدفاع أو الاستسلام للأمراض النفسية، أما العامل غير المرتاح في عمله و يقلقه زملاؤه، و رضاه المهني منخفض أو منعدم، يكون التقاعد بمثابة تخليص له من الساعات التي يتضايق فيها، و يحس بالراحة و الطمأنينة نتيجة إبعاده عن العمل.¹

و يمكن أن تدخل عدة عوامل أخرى في توافق العامل و الشخص المقبل على التقاعد كالتفاهم الأسري و تضامن أعضاء الأسرة مع الأب المتقاعد، و محاولة الحفاظ على نفس المكانة التي كان يحتلها قبل تقاعده، و كذلك رغبة هذا الإنسان في اكتساب أو عدم اكتساب وقت حر يستعمله في أغراض أخرى.

و لا ننسى المورد المالي، و منحة المعاش التي يتقاضاها المتقاعد إذا كانت هذه المنحة قليلة تسبب عدة مشاكل لرب العائلة، و إذا كانت مرتفعة يستطيع أن يسيّر أموره، و يتجنب عدة مشاكل.

¹ كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 160.

كما تبقى عدة أمور أخرى متعلقة بشخصية الفرد، إذا كان إنسانا اجتماعيا أم لا، و يبحث عن بديل أم ينتظر الموت فقط، و " التوقف عن النشاط المهني، و الخروج من سوق العمل يمثل شلل يمتد لكل النشاطات الاجتماعية، يؤدي إلى قطيعة العلاقات الاجتماعية، فهي موت اجتماعي حقيقي..."¹ فأغلب الباحثين يرون أن الدخول في سن الستين أو خامس و الستين هو الدخول في سن صعبة مليئة بالمشاكل و المصاعب، و الإحالة على التقاعد هي بداية ظهور المشكلات الصحية و النفسية، بعد المعاناة من وقت الفراغ، و التهميش الاجتماعي الذي يصطدم به المتقاعد، و قلة الموارد المالية، و العجز المعنوي تجاه صعوبات الحياة بشكل عام، خاصة في الحياة الحضرية المعقدة.

فالتوافق عرفه باركر (BARKER1995) " بمجموعة الأنشطة التي يقوم بها الفرد لإشباع حاجة أو التغلب على صعوبة أو اجتياز معوق أو العودة إلى حالة التوافق و التلاؤم و الانسحاب مع البيئة المحيطة"²، فالمبادرة تبدأ من المتقاعد ببذل الجهد المناسب للتغلب على كل الصعوبات و محاولة حل المشاكل و السعي للاندماج في محيطه ليسير المتقاعد وفق ظروفه الاجتماعية و الصحية، و يبحث عن نشاطات جديدة و بديلة مراعى قدراته ضمانا لمكانته الاجتماعية.

للتقاعد بوجه عام آثاره السلبية التي لخصها " كمنج" في ثلاثة جوانب هي:

العزلة الاجتماعية، فقدان المكانة، فقدان الجماعة الخاصة، أما مفهوم التوافق مع التقاعد فيشير إلى ثلاثة مضامين:

الأول: أنه يشير إلى الرضا أو الشعور الإيجابي بأن التقاعد شيء طيب بل و ربما أفضل مما كان متوقعا.

الثاني: أنه قد يفرض التلازم مع ظروف متغيرة و ذلك بتغير سلوك الفرد و اتجاهاته لكي يواجه موقفا جديدا.

الثالث: إنه قد يشير إلى فكرة سلبية مضمونها الاستقرار الذي يفرض الهدوء و السكون.³

عندما نتكلم على التوافق بشكل عام نتكلم على ثلاث أبعاد و هي شخصية (ذاتية)، اجتماعية و تفاعل الفرد مع محيطه الاجتماعي هذه الأبعاد تتحكم لصحة المتقاعد و تخلصه من عقدة أنه كبير السن، و مساعدة الآخرين له لتخطي فكرة التقاعد هو عدم فعل أي شيء و بالتالي الفراغ القاتل.

¹PAUGAM. S, *l'exclusion l'état des savoirs*, la découverte, Paris, 1996, article de ANNE- MARIE G, vieillissement et exclusion, p : 196.

² www.ac.ly/vb/showthead.php.

³ عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص: 19.

7- مشاكل المتقاعدين:

7-1 تأثير التقاعد سلبيًا:

من المعروف أن صغار السن من الأطفال يكونون ضعفاء الجسم و لا يمكن الاعتماد على أنفسهم لتحدي صعوبات الحياة، و لكنهم يلقون رعاية خاصة من طرف الوالدين و الأقارب، هذا بالنسبة لضعف الأطفال فما بالك بضعف الكبار في السن و هل يلقون نفس الرعاية من طرف الأبناء حتما تختلف شكلا و مضمونا، و مما يزيد الفرد في التراجع و الضعف هو " عندما يتوقف عن العمل فإن كميات الطاقة الكبيرة التي كان يبذلها يوميا تتعطل و لا تجد مخرجا لها، و هي في الوقت نفسه لا تندثر أو تتوارى فإذا عجز الإنسان عن استثمار هذه الطاقة المعطلة، فإن ذلك يؤدي إلى الاضطرابات العصبية و العاطفية و أيضا الخلافات الاجتماعية و تبدو الحياة مملة و يشعر الزوجان بالإحباط و الكآبة، و يصبح كل ما يفعلانه هو الجلوس و التحدث بلا معالم في موضوعات مكررة و مللّة"¹.

تصور العامل حول مرحلة التقاعد يكون مختلفا، و من خلالها يبنى عدة أحلام و تطلعات، و ينظر إلى هذه المرحلة بنظرة كلها إيجابية و كأنه سينتقل من الدنيا إلى الجنة التي لا تعب و لا مشاكل فيها ليصطدم بواقع آخر يخفي عدة أمور غير مرغوب فيها.

عندما بلغ الغرب ثورته العلمية أراد أن يضع تشريعا يضمن سلامة و رفاهية الناس فحدد سنا للتقاعد عن العمل (الستين سنة مثلا)، ظنا منه أن هذا القانون يخدم البشرية و يؤمن لها السعادة و الوقاية من الأمراض الجسدية و النفسية، ليصبح الغرب بعد سنين طويلة و عدة دراسات يتكلمون و يعترفون أن سن التقاعد خطأ، و يسبب هذا القانون الكثير من الخوف و العزلة الاجتماعية و الكآبة و بعض الأمراض الجسدية².

فالدراسات التي تهتم بهذه الفئة الاجتماعية في مجملها تصب على الحالة المرضية لهذه المرحلة، ليتجه الباحثون و يتمحور بحثهم في الغالب إلى توافق المتقاعد مع الآخرين و تكيفه نفسيا و عاطفيا، فمن المفروض أن التقاعد هو مرحلة الراحة و استثمار الوقت في الرحلات و الترفيه و لقاء الأصدقاء و الأقارب و الاستمتاع، ليجدون أنفسهم في حلقة تبدأ في الصغر و الحقل الموجودين فيه يضيق

¹ جريدة المغربية العدد 7952 الأربعاء 27 أكتوبر 2010 www.almaghribia.ma/departs/article.asp?idr=103id

² نفس المرجع www.barang.crazy4us.comm

" فيواصلون نشاطاتهم الداخلية و لكن حول عينة صغيرة أو سياق متناقص، يواصلون القيادة و لكن لمسافات جد قصيرة، يمارسون العمل في الحديقة و لكن المساحة تكون صغيرة"¹.

هذا التقلص في الحقل للنشاطات يجعل من كبير السن يتقوقع حول نفسه أكثر، و لا يعرف كيف يتصل بالآخرين ليجد نفسه محصورا في دائرة صغيرة بعدما كان معروفا و مطلوبا من الناس، يقدم أشياء و سيتقبل أشياء هذا التعامل يشعره بشيء من الراحة عكس " الانخفاض التدريجي في عدد الأدوار مع التقدم في السن، و هي حالة متقدمة لتراجع الأدوار... و من وجهة نظر الفرد بدلا من الوظيفة المجتمعية فإنه يمكن أن يكون هناك غياب كامل للدور"².

هذا فقدان للدور ليس أمرا سهلا، بل هو عبارة عن بداية انسحاب من المجتمع، و إذا اجتمع عنصرين سلبيان كالفراغ من جهة و الوقت الحر و فقدان الدور الاجتماعي مؤكدا سنذهب إلى النظرية التي أثارها العديد من العلماء و هي الموت الاجتماعي بعد التقاعد، لنصل إلى أزمة التقاعد و هي " فترة عدم التوازن العاطفي الناجم عن صعوبة مستدامة كبيرة كانت أم خفيفة لتعامل الفرد مع وضعية التقاعد و إحساسه أنه فقد المستقبل، و هي أحداث خارجة عن إرادته تضطره إلى تغير علاقته مع الآخرين و توقعاته تجاه نفسه و إثارة اضطراباته الداخلية"³.

أحداث و ضغوطات نفسية و تأثير الضمير على الحالة التي يصبح فيها المتقاعد عندما لا يشارك المجتمع بشكل يكون راض هو عن نفسه، فمرحلة الاعتماد الكامل عليه من طرف أبنائه و أقاربه و محيطه الاجتماعي، ليصبح ليس له اعتبار و لا يقدم المنفعة في نظره، مما يزيده نوعا من عدم الرضا عن النفس و الدخول في مشاكل عاطفية نفسية و تنعكس على بدنه و قوته الجسدية.

7-2 مشاكل المتقاعدين:

التقاعد عند أغلب الناس هو الحصول على معاش و وقت حر، دون تقديم جهد مقابل المورد المالي الذي يحصل عليه هذا المتقاعد، و التخلي عن الدور المهني لا يتبعه أي سلبيات، بل و كأنه خطى خطوة حسنة يحسد عليها من طرف زملائه.

للعلم عدة إيجابيات و بفقدانه تظهر جليا مثل: الأصدقاء، و تأدية المنفعة للناس و الالتقاء معهم لتقديم الخدمات، و حتى الوقت له قيمة كبيرة لأنه مشغول بشيء يفيد به المجتمع، و حتى من هم في سنه لا يعوّضونه العمل المفقود بكل ما يحمله من مكانة اجتماعية و أدوار معينة و محددة تجاه الآخرين، " فحسارة الدور المهني يرافقه فقدان الأدوار الأخرى و التي لها اتصال معه: نقابي

¹ VINCENT, C, op cit , p : 94.

² ZAY,N, op cit, p : 103.

³ ZAY,N, op cit, p : 138.

اجتماعي سياسي، ارتفاع الفراغ الاجتماعي، و النسيج الاجتماعي يتمزق من جهة إلى أخرى هو: التقاعد¹ الذي يُنظر إليه بوجهات نظر مختلفة، إلا أنه هو فقدان للأدوار الاجتماعية، الصداقة و المكانة و بالتالي الدخول في عزلة اجتماعية، و تكون الخطوة الأولى لفتح باب المشاكل عليه، مع نقص الدخل الشهري، و كثرة وقت الفراغ، و فقدان المكانة، و شبكة العلاقات التي كان يتمتع بها من قبل.

الخسارة التي يجنيها المتقاعدون من فقدان العمل و الإحالة على التقاعد، و الحنين لجماعة الرفاق في العمل السابق، مع وجود وقت فراغ كبير لا يعرفون كيف يستثمرونه، و تدني المكانة كعضو داخل المؤسسة، يجعل العامل يعيش في اضطراب و لا يرضيه أي شيء يقوم به، و " قد يتسبب الإحالة إلى المعاش بالنسبة إلى الرجال شعورا بأنهم فقدوا هويتهم كرجال ناضجين، و هذا يعني فقدان مكانتهم في المجتمع و فقدان كرامتهم، على أي حال الشخص المحال إلى المعاش لا يعرف ماذا يفعل بوقت فراغه الذي كان يقضيه من قبل في العمل"²، فمن المعروف أن الشخص عندما يدخل في سن الرشد، يلزمه المجتمع بالعمل لتكوين مستقبله و تحقيق طموحه في هذه الحياة، و بالتالي يصبح هذا الشخص يقضي كل وقته تقريبا في العمل و مع زملائه، و له دور يؤديه، و يمثل عضوا يكمل أعضاء آخرين في المجتمع، و يكسب من خلاله احترام الناس، و يقضي حوائجه و متطلباته و يبقى شخصا له قيمة من طرف عائلته و أصحابه، عكس ما يراه من تخلي عنه باقي المجتمع.

فالعامل حسب جهود (JAHODA) يقدم سبع وظائف:

أ- التحصيل على مورد مالي؛

ب- العمل يعطي شكلا للنشاط، و إنفاق طاقة جسدية و ذهنية موجهة نحو الأهداف؛

ج- العمل هو فرصة للإبداع و التفوق؛

د- التآلف الاجتماعي، فالعمل يساعد على إنشاء علاقات داخل التنظيم و خارجه؛

ه- تثبيت الهوية في العمل مع إعطاء مكانة اجتماعية؛

و- الإحساس بتقديم شيء مفيد للمجتمع، و إثبات دور فعال فيه؛

ز- ينظم العمل الوقت، و يعطيه معنى حقيقي بدلا من الفراغ و التذمر.³

فالعامل يقدم عدة أمور يساعد العامل و الإنسان على التوازن النفسي و الاجتماعي داخل المجتمع و إعطائه ثقة زائدة في نفسه، و احترام من طرف الآخرين فيحس بالأمن و الطمأنينة خاصة إذا

¹LEVET. M, vivre après 60 ans, Ed : dominos Flammarion, mai, 1995 p: 36.

² سيد سلامة ابراهيم، مرجع سابق، ص: 154.

³ RIPON. A, op cit , p : (104-106).

استوفى الضروريات من الحياة، كما يحقق له التطلع للكُماليات، و البحث عن الرفاهية و بالتالي تسهيل مصاعب الحياة.

يقدم العمل عدة أمور إيجابية مثل الأجر و الترقية و الرحلات و المنح للزوجة و الأبناء و الخدمات الاجتماعية و مكافآت كلها إذا استغلت من طرف العامل أحسن استغلال يستفيد منها في المستقبل لأنها أمور لا نجدُها في التقاعد.

و بفقدان العمل يُحرم العامل من عدة مزايا من بينها:

- الحرمان من المخصصات المالية؛

- الحرمان من المخصصات العينية كالسكن أو السيارة أو الهدايا؛

- الحرمان من الامتيازات الاجتماعية مثل النفوذ و الرئاسة.¹

و يعاني من خسارة مادية كبيرة كنقص الدخل الشهري، و الزوائد التابعة للراتب الشهري القاعدي كما يفقد الهدايا و التحفيزات المادية و المعنوية التي كان يستغلها في إدراك بعض التغيير في حياته و كما هناك تأثير من الجانب المادي لفقدان الدور المهني هناك خسارة معنوية تؤثر على نفسية العامل المتقاعد:

أ- انخفاض في مستوى الدخل حيث يجد المتقاعدون أن عليهم أن يجاهدوا من أجل العيش بأقل حد يمكن أن يكفي مطالب حياة الإنسان.

ب- و قد يؤدي الانسحاب من القوى العاملة إلى انهيار شديد في تقدير الإنسان لذاته، و يجد نفسه مدفوعا للبحث عن نشاطات بديلة يستعيد إحساسه بقيمة ذاته.

ج- و يفقد المتقاعد اتصالاته الاجتماعية التي هي قائمة بسبب طبيعة العمل الذي كان يزاوله و إن كان كثيرون من هؤلاء المتقاعدين قد يعرضون عن ذلك بإقامة صداقة جديدة.

د- و قد يجد الكثيرون صعوبة في التكيف مع فقدان أداء مهام ذات قيمة خلال حياتهم الوظيفية و إن كان من الممكن تحويل الشعور بالانحياز من مقر العمل إلى المنزل.

ه- و قد يؤدي فقدان الانتماء إلى جماعة التأثير في الصورة عن الذات طالما الإنسان لا يدرك نفسه كمواطن فقط، و إنما كعضو في مهنة و أن التقاعد يؤدي بالتالي إلى إعادة تقييم الهوية.²

الخروج من مرحلة العمل و الدخول في مرحلة التقاعد، و فقدان الدور المهني، سيفتح على المتقاعد باب من المشاكل المادية و المعنوية، إضافة إلى الكبر في السن و المتاعب التي يتلقاها هذا الأخير، من

¹ مدحت فؤاد فتوح حسين، مرجع سابق، ص: 50.

² سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق، ص: 158.

ضعف جنسي و ذهني، فالعمل يمكن أن يعتبر كنشاط يحافظ على اللياقة البدنية للإنسان، كما يحميه من عدة مشاكل اجتماعية و نفسية، و التي تكون من نتائج المشكلة الأولى التي يعاني منها و لأول وهلة هي وقت الفراغ، و خلو المذكرة اليومية من استعمال الزمن الذي يسطر و يسير الحياة اليومية.

- مشكلة وقت الفراغ:

يقضي العامل جل وقته في مكان عمله، و في اتصال مع زملائه ملؤه نشاط و حيوية، هذا الوقت مقسّم حسب المهام الموجهة له في إطار وظيفة يتقاضى من خلالها أجرا يستعين به على الحياة، فهو يبيع لوقت حر مقابل أجر، بعقد مبرم مع صاحب العمل برضا الطرفين، و يستفيد العامل بملء وقته بالعمل و تقديم النفع للمجتمع و له بصفة خاصة.

و عندما ينتقل إلى مرحلة فسخ هذا العقد في إطارها القانوني، و الإحالة إلى التقاعد يصطدم مباشرة بوقت حر، لا يمارس فيه أي شيء، هو وقت فراغ بدون مهام يؤديها.

فالأمر التي يقوم بها المتقاعد في اليوم الواحد تتكرر على سائر الأيام و قد ملّ من هذه الطريقة و يريد أن يكون نافعا أكثر، لأن اليوم أصبح وقته طويلا و وقت الفراغ صنع له نموذجا معلوما لما يقوم به تكرارا، و " التكيف مع التقاعد يرجع إلى كيفية إعداد الشخص للتقاعد و لخبراته العملية و لعلاقاته الاجتماعية في أوقات الفراغ، الفراغ في التقاعد هو كالشعور بقضاء فترة في السجن مذنبا"¹.

و هنا تتغير المفاهيم فالتحرر من قيود القواعد و الهياكل التنظيمية و القانونية، و الوقت المخصص للعمل في المؤسسة، إلى السجن بالنسبة للمتقاعد لأنها عبارة عن عطلة طويلة المدى، و استغلال هذا الوقت إلى الشخص نفسه، و استعداده النفسي، و انتماؤه الاجتماعي و المحيط الذي يوجد فيه.

و ثقافة المتقاعد الإطار تسمح له بممارسة الرياضة، و الابتعاد عما هو مضر له، لأنه واع كل الوعي بالمساوي التي تصيبه من جراء عدم ممارسة الرياضة مع كبر سنه، و كل شخص كيف يقضي وقته الحر و " هناك طرق سلبية و أخرى إيجابية في شغل أوقات الفراغ، فبينما يعتبر الاستمتاع بالراديو أو مشاهدة التلفزيون أو القراءة أوجه نشاط سلبية لا تستدعي من المسن القيام بنشاط حركي معين فإن التردد على النادي أو ممارسة بعض الأنشطة الرياضية تعتبر من الأنشطة الإيجابية، إذ تستدعي ممارسة من المسن و القيام بنشاط حركي، و عقد صداقات و علاقات"²، فوقت الفراغ يمكن

¹ مدحت فؤاد فتوح حسين، مرجع سابق، ص: 209.

² سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق، ص: 153.

أن يكون نعمة كما يمكن أن يكون نقمة على صاحبه، فكبار السن مع ضعفهم و عدم توفر الظروف الملائمة في المجتمعات العربية خاصة في ممارسة الرياضة، أو غياب هذه الثقافة لديهم يؤدي بهم إلى استغلال وقت فراغهم في أمور يمكن أن تكون مصدر خطر عليهم، فبدل السفر و الترويح عن النفس في أماكن مريحة، يتوجه أغلب المتقاعدين و المسنين إلى المرفق الوحيد لديهم و هو المقهى.

تبقى المقهى المرفق الوحيد الذي يضم الفئات الاجتماعية باختلافها و هناك مقهى خاصة إلاّ بالمسنين يكون أغلبهم متقاعدين كمقهى "نادي المسنين" بتلمسان الواقعة وسط المدينة، ليقوموا فيها بعدة أعمال و يتبادلوا أطراف الحديث، و الهدف الأساسي إمضاء الوقت و قتل الفراغ، حيث يمارسون في هذا المرفق الشعبي عدّة ألعاب منها الطاولة و الشطرنج و الورق أو يشربون الشاي و القهوة، مع السجائر و هم جالسون في كراسي من الصباح إلى المساء، و هذا من كان يملك ثمن هذه القهوة أو الشاي، ففئة أخرى من المتقاعدين يتجنبون المقهى ليقفوا أمام الحائط أو عتبة بيوتهم و منهم من يبقى في منزله.¹

و لا يكون دائما هذا الوقت الحر بمثابة نعمة على المتقاعدين، و لكن هناك من يستغله في أمور يفيد المجتمع، خاصة إذا كان هذا المتقاعد له مواهب لم يستغلها من قبل، و مازال في لياقة بدنية تسمح له بإعطاء كل خبراته و حنكته في هذه الحياة، " فبينما يكون العمل ضروريا للحصول على العيش من ناحية أخرى أن ثقافة أي جماعة لا تبنى في الواقع إلا على ما يقوم به أفرادها من نشاط حرّ في أوقات فراغهم"².

لو أن الدولة استغلت كفاءات و خبرات هؤلاء المتقاعدين في مراكز و منشآت خاصة بهم، و توفير الوسائل اللازمة للإبداع، و استغلال مواهبهم في التطور في جميع الأصعدة خاصة الثقافية منها: الفن الموسيقي، العمارة، الشعر، الأدب، النحت...، و لكن مع غياب المؤسسات التي تعطي أهمية للمتقاعدين، و الاعتناء بهم و استغلالهم و جعلهم صلة وصل بين الأجيال من خلال التدريب و النصيحة و التكوين، يلجأ المتقاعدون و المسنون إلى قضاء وقت فراغهم في أمور أخرى.

يستحسن كثير من المتقاعدين قضاء وقت الفراغ في الصلاة و العبادة و التوجه للمسجد أو القيام بنشاطات أخرى بعد الصلاة، و عامة كبار السن في الجزائر عادة ما يكون مكرّسا ما تبقى من حياته للعبادة، ليدخل في علاقة خالصة مع ربه، و يقضي وقته في المساجد، و الشعائر الدينية، هروبا

¹ مجلة التقاعد، مرجع سابق، العدد الثاني، سبتمبر 2002، ص: 10.
² محمد بدوي، مبادئ علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، طر، الإسكندرية، 1988، ص: 386.

من باقي المشاكل التي تصاحب التقاعد، كـنقص الدخل الذي يتسبب في عدة إعاقات في حياة المتقاعد، و سيرورة حياته.

- المشكلات الاقتصادية:

زيادة على مشكلة وقت الفراغ، و المسلم بما بأنها تغلب على حياة المسنين، الفقر أو قلة المورد المالي بوصول الإنسان إلى سن التقاعد، و ترك العمل مقابل دخل ضعيف عوما يدعى المعاش، مما يسبب انخفاضاً في مستوى معيشته، و حتى مع كبار السن ذوي حرفة و أعمال حرّة ينقص المردود مقابل مع من هم في سن الشباب.

حتى من ناحية ثقافة الادخار، الكثير منهم لم يدخروا في شبابهم ما يكفيهم في سن متقدمة، مما أصابهم بالعوز و الفقر¹.

أغلب المتقاعدين يشكون من قلة المعاش، و الذي لا يقضي متطلباتهم الخاصة و الفردية لأن الشخص عندما يكبر تزيد مصاريفه على الأدوية غير المؤمنة و التنقل، مع أنهم مازالوا يُعيّلون أفراد آخرين و المعاش لا يكف نصف الشهر خاصة عند العمّال البسطاء، و ما يجعل الموارد المالية تنقص بشكل كبير هي زيادة الإنفاق على الأطباء، و هناك من يساعد أبناءه في متطلبات المنزل، خاصة إذا كانت عائلته ممتدة، و هو المسؤول الأول عليها.

و هذا الضيق من الجانب المادي يؤثر عليه من حيث نوعية الأكل، و استعمال المواصلات و السفر عند الأقرباء، و تدهور الصحة لعدم الاعتناء بها، و مع تدهور الأوضاع الاقتصادية و كثرة البطالة يجعل من الأب حامي و مساعد للبت عندما يموت زوجها، و قد ترك لها أطفالاً صغاراً، و لم يترك معاشاً لزوجته و يتكفل الأب بتكاليف إطعامهم و كسوتهم و مصاريفهم المدرسية². و في وقتنا الحالي نلاحظ في المجتمع الجزائري أن الأب المسن و المتقاعد يساعد حتى الأبناء المتزوجين في حالات و فترات من البطالة، و الوقوف تجاه مصاعب الحياة خاصة في الأسرة الممتدة و الساكنة في بيت واحد.

كما أن ظاهرة تراجع سن الزواج لدى الجنسين، تقتضي إعالة الأب للأبناء غير المتزوجين إلى سن متأخرة و يبقى دائماً المسؤول عن إطعامهم، و توفير جو مريح لهم.

¹ سناء الخولي، الأسرة و المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1992، ص: (279، 278).

² سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق، ص: 147.

يلجأ المتقاعد للعمل، و يبحث عن العمل السهل و الذي يستطيع ممارسته، و غالبا يكون عمله السابق الذي يُتقنه، و يحس أنه سهل بالنسبة له فلا يتطلب حمل أثقال أو بدل مجهود كبير، ليغطي النقص من المعاش لقضاء ضروريات الأسرة، " فبالرغم من تقاعد كبار السن إلا أن قدراتهم الذاتية تستمر في قدرتها على العمل خاصة اليدوي و التطوعي، فنصف أعداد العاملين في كثير من الأعمال من كبار السن، و السبب الرئيسي في ذلك أنهم يحتاجون إلى المال"¹، هذا الاحتياج إلى المال يدفع كبار السن إلى ممارسة نشاطات مهنية ما بعد التقاعد، حرف أو أعمال يستطيعون ممارستها لكسب المال، كما يؤثر هذا الوضع الاقتصادي على تغيير بنية العائلة، " فإن العائلة هي استجابة لطلب و إملاءات الأنساق الاجتماعية الأكبر إنها تتكيف أو بدقة تتلاءم وفقا لمتطلبات المجتمع الذي توجد فيه، فالأسرة النووية المتعلقة ظهرت بسبب متطلبات اقتصادية"².

بفقدان الأب المتقاعد السيطرة على السير الحسن من الناحية الاقتصادية للعائلة، تظهر أشكال أخرى و تصبح العائلة الممتدة، أسر نووية يتحرر الأبناء باستقلالهم عن سلطة الأب، مما يزيد في تحمّل الأعباء المالية للأب بتخلي الأبناء عنه.

التطور الحاصل في الميدان الصناعي و كذا التجاري الذي تشهده البلاد لم يكن من قبل، لذا زادت التكاليف بزيادة السلع و الكماليات مع التغيير الاجتماعي للأسرة، و خروج المرأة لشراء ما يلزم من أمور البيت، مما يزيد الاحتياج للمال على مرّ الوقت، الزيادة في احتياج المال لمتطلبات الحياة يصطحبها زيادة في الاعتناء بالصحة، لأنها تتدهور مع كبر السن، و تصبح المشكل المرافق لهم و يصاحبهم مدى الحياة.

- المشكلات الصحية:

بعد سن الكهولة يبدأ الإنسان يتناقص في قوّته البدنية، و يشعر أن مرحلة القوة قد مرّت، و مع مرور مرحلة الشباب، و دخوله في مرحلة الضعف و التراجع في الصحة الجسدية و الذهنية فالضعف شيء طبيعي يمرّ مرحليّ البداية أي الطفولة، و النهاية أي الشيخوخة. و الضعف الذي يمرّ المرحلة الأخيرة من حياة الإنسان هو الأمراض أي الخروج عن الحالة العادية و الطبيعية، و تكون الصحة سبب إحالة العامل على التقاعد أو السبب الرئيس في ذلك حيث

¹ مدحت فؤاد فتوح حسين، مرجع سابق، ص: 209.
² سلسلة الوصل، التغييرات الأسرية و التغييرات الاجتماعية، ج1، العدد: 2، منشورات كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005-2006، مقال مصطفى زايد، ص: 17.

يصيب العامل كبير السن عدة أمراض تخرج عن الحالة العادية، و تسبب في تراجع قوته البدنية ليظهر العياء الذي يصيب أعضاء مختلفة من جسمه، و " الشيخوخة تحوّل الراشد من صحة جيدة إلى فرد أكثر ضعفا، معرض لعدد من الأمراض، و قدراته التركيبية و تخزينه للطاقة ينقص"¹ و تبدأ الأمراض الجسدية في الظهور، فكلام المسنين يمتاز بارتفاع الصوت، كي يسمعو أصواتهم و هذا دليل على تدني مستوى السمع، مما يعيق عملية الاتصال مع باقي أفراد المجتمع.

و بالنسبة للبصر، فالعين تفقد المرونة و تؤدي إلى صعوبة الرؤية بأشكال متفاوتة حسب الأشخاص و من الناحية المظهرية يبدأ الجلد يفقد صلابته، و تظهر عدة تجاعيد، و شيب الشعر و سقوطه عند الرجال في الغالب، كما يصاحب هذه المظاهر ضعف العضلات، و خلل في بعض وظائف الأعضاء الجسدية الداخلية، مما يتسبب في أمراض مزمنة، كارتفاع ضغط الدم، تصلب الشرايين ، مرض السكر و القلب²، كلها أمراض عضوية تنتج عن الكبر في السن عادة و التي تمتاز بكبر الخلايا في العمر و تعرضها لنشاطات مكثفة خارجة عن نطاقها و قدرتها العادية أثناء العمل.

يصيب بعض المتقاعدين خلل في وظيفة الأعضاء بسبب شيخوخة خلاياهم ليصلوا إلى درجة الشلل لأن الدم لم يعد يسير على طبيعته العادية بانسداد أحد العروق، و ذلك للمجهود الذي يبذلونه فوق طاقتهم، و كذا سوء التغذية الجيدة و المتوازنة، " فالخلايا الحية تشيخ و تفتقر مكوناتها و تتحول كذلك النواة تفقد وظيفتها الوراثية، فالانقسام الخلوي و تكاثرها ينقص مع تقدم العمر، الحمض النووي (ADN) ينقص و بالتالي النسيج الشحمي يصير أليافا"³ ، و بتعويض الألياف الشحمية الخلايا الأخرى، تُفقد وظيفة الأعضاء، و تظهر أمراض أخرى مثل: عدم التحكم في البول، أمراض العظام و هشاشتها، الجهاز الهضمي، الحواس، أمراض الأوعية الدموية و العضلات.

و تصاحب الأمراض الجسدية الأمراض الذهنية و العصبية، حيث تظهر عند كبار السن خلل في الوظائف الذهنية، كضعف الذاكرة و النسيان، و هذا ما يسبب الخوف عند الشيخ، و تكرار الحديث عدة مرات مع عدم معرفة الأبناء و المقربين.

فكبير السن خاصة من العمر الرابع أي ما يفوق 75 سنة، يصبح إنسانا يتراجع في قدراته الذهنية ليصبح لا يتذكر حتى أسماء الأشياء، و يخاف كبير السن على مصيره في هذه الحالة، لأنه يرى ما أصاب من هم بالقرب منه من كبار السن، كما تتميز هذه المرحلة بضعف الاستيعاب مما يُصعب إيصال الفكرة و المعلومة، و تقبلها من طرف المسن، مع نقص الذكاء نتيجة ضعف خلايا المخ

¹ SERRIERE. S, conquérir les marchés des séniors, village mondial, Paris, 2003, p : 7.

² سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق ص: 42.

³ RIPON. A, op.cit, p : 56.

و كبر سنهما، مما يسبب لهذا الشيخ ضغوط نفسية راجعة لعدم الاكتراث من طرف الآخرين مع السخرية أحيانا و الشفقة في غالب الأحيان.¹

و الذاكرة هي الجزء المهم الذي يتعامل به كبير السن مع باقي أفراد المجتمع، عندما يصيبه خلل يتغير منهاج حياته، و يعيش في عالم خاص به ليس له علاقة بالآخرين ، فالتراجع في الصحة يعيق سيرورة الحياة بالنسبة للكبار، و يفقدون نشاطهم العادي، و مساهمتهم في إفادة أنفسهم و المجتمع المحيط بهم.

و " نتيجة لهذه التغيرات تقل قدرة المسن على أداء العمل العضلي كلما تقدم به السن و لا سيما في أداء الأعمال قصيرة الأمد التي تتطلب جهدا فائقا لمدة قصيرة، و كذلك الأعمال التي تتطلب جهدا متوسطا لمدة طويلة " ²، ما يفسر إحالة كبار السن من العمال على التقاعد ك رغبة منهم أحيانا و رغبة من المؤسسة أحيانا أخرى، إلا أن بعض المسنين يتميزون بصحة جيدة على مدى حياتهم و حتى الموت.

- مشكلة العلاقات الاجتماعية: (التهميش)

الدخول في مرحلة متقدمة من العمر ينتج عنها عدة مميزات حسب الحالة المادية و المعنوية التي تميز المسن بعد إحالته على التقاعد، و يتبادر إلى ذهنه عدة أسئلة أو انشغالات يطرحها على نفسه عندما يوشك على التقاعد؛ هل صحيح بعد كل هذه المدة سأنقطع على هذا المحيط التنظيمي و الإداري المشهور بالتعاون؟، و هل صحيح أن كل موظف من هؤلاء سيعبرني الاهتمام نفسه بعد تركي للوظيفة؟، أم هذا الاهتمام عائد للوظيفة و ليس لشخصي؟.

و السؤال العام و الشامل أين أذهب؟

من هنا تبدأ فكرة الاغتراب و الانسلاخ نوعا ما عن المجتمع، للدخول في فترة و مرحلة خاصة لكبار السن، و التي تتميز بالتهميش الاجتماعي و الذي يختلف نوعه و مقداره من مجتمع إلى آخر حسب استعداداته و التنشئة الاجتماعية التي تلقاها، و " التهميش هو الغياب الثابت للعمل، لكنه كذلك فقدان العلاقات الاجتماعية " ³.

المدة التي يقضيها العامل خلال المسيرة المهنية جعلته يتعود على علاقات مهنية، و يتبادل عواطف الصداقة و المحبة مع الزملاء في إطار العمل و خارجه، و بفقدان العمل تقلص الأدوار و الاتصالات

¹ سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق، ص: 44.

² www.Elazayem.com.

³ PAUGAM. S, op.cit, p : 111.

بالنسبة له و الحال على التقاعد لأول وهلة يحس بالضغط النفسي، فماذا سينتظره ما بعد هذه المرحلة و الانفصال عن هذا التنظيم الاجتماعي؟، كسبب مباشر للتهميش هو التقاعد، و التخلي عن علاقات مهنية و الاتصال مع الزملاء داخل المؤسسة، وكذلك خارجها و التي كانت تقودها مهام و وظائف هذا الأخير، و كذلك مكانته و المصالح التي يقدمها للآخرين من خلال العمل و هناك من يُعرّف " الشيخوخة على أنها بصفة عامة تُبنى كفترة حياة تعرف عن طريق مكانة اجتماعية كعبء، أي هامش المجتمع، مرحلة تعتبر كضربة جماعية"¹، و هذه الضربة الجماعية هي نتاج فقدان الأدوار الاجتماعية أو خلل يمسّها بالنسبة للمتقاعدين و كبار السن، فمع فقدان الأصدقاء و الزملاء التابعين للعمل و كذلك فقدان الأدوار الاجتماعية مع الأسرة لعجزهم لرعاية الأبناء في الأسرة، و كبر هؤلاء الأبناء و استقلالهم، ليجدوا أنفسهم تحت وطأة الوحدة و العزلة الاجتماعية.

الصحة تلعب دورا كبيرا في حركة المتقاعد لأنها تكون عائقا في الاتصال مع الآخرين، و تُضيّق مجال الاحتكاك بباقي المجتمع ليظهر التهميش كنتيجة حتمية، سببها التدهور في الحالة الصحية و عدم ممارسة حياتهم بصفة عادية، حيث ينطوي المتقاعدون على أنفسهم و يظهرون كسلبين و معاشرتهم محدودة يعبرون على إحساسهم بحالة غير عادية، بانسداد الفتوحات الجسمية فالجسم يجيا:

- كقلعة غير متواصلة على مستوى الأوعية الدموية؛

- ارتباط داخلي خارجي مختل؛

- شيء جامد مقابل الضغوطات و الصراعات.²

لا يمكن تعميم هذه الحالة على جميع أفراد الفئة المحالة على التقاعد، و هناك من يتميز بصحة جيدة أو على الأقل ليست بالخطورة التي تؤدي إلى انقطاع هذا الأخير عن الاتصال مع باقي المجتمع. يريد المتقاعد أن يمارس مهامه بالذهاب إلى الجهات الخاصة و بالتالي الالتقاء و الاحتكاك بالناس ليلتقي بباقي المجتمع و يسمع أقوالا و أحكاما كونه متقاعدا لا بد له من المكوث في البيت، و كأن مدة صلاحيته قد انتهت، حيث " تشير الدراسات أن معظم كبار السن يعيشون حياتهم الاجتماعية كما كانوا يعيشونها في الشباب و منتصف العمر و يقومون بالأدوار الاجتماعية في الأسرة و المجتمع و يندمجون في الأنشطة العامة و لا ينزلون أو يشعرون بالوحدة بسبب كبر السن، و إنما بسبب

¹ PAUGAM. S, op.cit, p : 190.

² RIPON. A, op.cit, p : 67.

الضغوطات النفسية و الاجتماعية¹، فنظرة المجتمع و أفراد الأسرة إلى التقاعد، و الشخص الذي بلغ سن متقدم من العمر يكون لها تأثير عليه من الناحية النفسية، و تحدّد مقدار اندماجه و تكيفه مع هذه المرحلة، فإذا زاد تقبل المجتمع لهذه الفئة زادت نسبة التكيف و الاندماج عندهم، و ما يميز المجتمعات العربية، و المجتمع الجزائري الذي يعطي قدرا من الاحترام و التقدير إلى هذه الفئة.

انتماء المتقاعد لأحد الطبقات السوسيو مهنية يؤثر على نمط حياته في التقاعد، و ينعكس على مستوى اتصاله مع الناس، فالإطار المتقاعد تتوفر له الظروف، و العامل اليدوي تحونه للاحتكاك بالآخرين، و رغم ذلك فإن بعض المتقاعدين و الذين يتواجدون " في الوسط الشعبي تكون الصحة أقل تحسن و أمل الحياة للمسنين أقصر، اللذان يقلصان إمكانية الاندماج من هؤلاء الأفراد مع أحوالهم و أحوالهم و أصدقائهم²، و من ينتمي لفئة الإطارات و الطبقات الاجتماعية الراقية تكون الإحالة على التقاعد في الغالب التحوّل إلى نشاطات أخرى، تساعد على الاندماج و القضاء على التهميش، و مواصلة العطاء، و الحفاظ على المكانة الاجتماعية، و يساعده على ذلك عدم تدهور صحتهم على حساب نوع العمل الذي كانوا يمارسونه من قبل.

و نتيجة اغتراب المسنين عن مجتمعاتهم و اضطراب علاقتهم معه، يميل المسنون إلى الاتصاف بمجموعة من الخصائص الاجتماعية أهمها:

أ- زيادة الاهتمام بالنفس، و ضعف الصلة بالمجالات الاجتماعية البعيدة عن دائرة المسن.

ب- ضعف العلاقات القائمة بين المسن و معارفه، و يزداد انكماش علاقاته القائمة بينه و بين الأصدقاء.

ج- العزلة و الوحدة، و تزيد من عزلة المسن زواج الأبناء، أو موت أحد الزوجين و الضعف البدني و تناقص أفراد جيله.

د- يفقد المسنون مراكزهم في العلاقات العائلية، و يفقدون تأثيرهم على الأسرة.³

فحالة المتقاعد المسن داخل المجتمع ككل تعكس نوعا من التعامل داخل أسرته، و تعطيه مكانة ذات نوعية خاصة، و يعيش حياة أسرية تكون سلطته فيها خاضعة لهذه الوضعية، و المشاكل التي يتخبط فيها.

¹ كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 76.

² DELISLE. M, la république de silence, solitude et vieillissement, macintosh, Canada, 1992, p : 44.

³ مدحت فؤاد فتوح حسين، مرجع سابق، ص: 47.

خاتمة:

التقاعد يعتبر صدمة نفسية تزيدُ وتقلُّ حدَّها بالقدر الذي يكون فيه المتقاعد قد حضر نفسه بالاستعلام عن هذه المرحلة من خلال زملاء له قد سبقوه في هذه التجربة، و من خلال هذه التجربة أو تجربة خاصة إذا ما عاش فترة من عطلة طويلة الأمد، أو فترة العطلة السنوية، و جرب عدم العمل و ما يتوخى عنه من وقت فراغ كبير و فقدان للشبكة الاجتماعية المهنية.

و التخطيط لفترة التقاعد من الوسائل التي تجعل المتقاعد فيما بعد يتأقلم مع وضعه الجديد، ليضع برنامج خاص به، يستطيع من خلاله قتل الروتين و الوقت الممل، و في الواقع لا نلتمس هذا التخطيط عند كثير من المتقاعدين، و بالتالي غياب برنامج خاص يتبعونه إذ يمتازون ب:

- عدم التحضير لتقاعدهم، و ليس لهم مشروع جديد في الحياة؛

- أغلبهم لا يعرف كيفية الترويح عبر النشاطات و التسلية و ممارسة الهواية؛

- لا يكون هناك ارتباط قوي بمحيطهم (العائلة، الجيران، فرق،.. الخ)؛

- لا يتحملوا مسؤوليات ضمن جمعيات، و في حياتهم المحلية، أو في جماعات مختلفة؛

- ليس لهم اتصالات متبادلة و إعطاء و استقبال المودّة و العاطفة مع الآخرين.

مع ذلك تبقى كل حالة و خصوصياتها الفردية، و لكن الحالة الصحية و المالية يكون لهما الدور الكبير في هذه العملية، لأنها تساعد على ممارسة الخطوات السالفة الذكر، و تساعد على التحرك و اكتساب أدوار أخرى في المجتمع و بالتالي نشاطات جديدة، و التمتع و الإفادة من خلال شغل أوقات الفراغ.

هكذا تزيد صعوبة حياة المتقاعد، و تتشابك الأمور عليه ليتخبط في مشاكل عدة، تعيق الاستمرار الجيد و الطبيعي لحياته.

أما الاهتمام السياسي للدولة بهذه الفئة يبقى محتشما فهُمْهَا الوحيد توفير المعاشات لا غير حيث " أن نسبة الادخار للعمال لا تتعدى 17% إلى 18% و الصندوق الوطني للتقاعد يسير 2.7 مليون متقاعد و أصحاب المعاشات المختلفة، و من بينها 1.7 مليون متقاعد بالمعنى الحقيقي لذلك، و 1 مليون للمنح الأخرى، و تصب شهريا أكثر من 70 مليار دينار للمتقاعد"¹، فتوفير هذه الأموال شهريا هو من أولويات الدولة دون البحث عن خلق فضاءات و توفير جو مريح أين يلتقي المتقاعدون، و يمارسون نشاطات ثقافية و بدنية بمراعاة خصوصياتهم و قدراتهم و اهتماماتهم.

¹ Le quotidien d'Oran, ALGERIE, n=6347,07 octobre 2015, pas changement du régime des retraites , par yazid alilat ,p03.

الفصل الثالث

العلاقات الاجتماعية للمتقاعدين

تمهيد:

نحن أمام مرحلة انتقالية كانت نتاجا عن تطور البلاد في مجالات عدة: اقتصادية، و ثقافية و اجتماعية و خاصة الاجتماعية منها، حيث يُلاحظ تغيّر كبير و سريع في بنية الأسرة الجزائرية و هي تعتبر الخلية الأولى للمجتمع و المحرك الأساسي لهذه المجالات مرة أخرى اقتصاديا و ثقافيا و اجتماعيا.

فالحراك الذي شهدته البلاد في وقت الاستقلال و العشرية السوداء كان عاملا أساسيا للزيادة في التمدن، و إذا قلنا التمدن يعني الاقتراب أكثر فأكثر من العصرية و المتطلبات المتزايدة يوما بعد يوم و من تم الحاجة إلى العمل للزيادة في الكسب لأن كل فرد داخل الأسرة له حاجاته الخاصة و متطلباته اليومية من الزوج و الزوجة و الأبناء لينفرد أعضاء الأسرة كل على حدى رغم المكوث في سقف واحد.

و من هنا نرى أنه يطرأ على المتقاعد و الكبير في السن داخل الأسرة بعض التغيرات على نمط حياته و التي تمس علاقاته الاجتماعية مع المحيط الاجتماعي له، بالإضافة إلى الوقت الحر المكتسب و الذي لا يمارس فيه أي شيء ليصبح فراغا، هذا الفراغ الذي يُملأ بالمكوث في البيت، و الاتصال المباشر و المستمر بالزوجة، و الأبناء بالتدخل في كل صغيرة و كبيرة و تبلور في جو غالبا ما يكون مشحونا بالتراعات.

و من هنا تتغير نظرة الزوجة إلى الزوج على أنه شخص قد كبر في السن و عليها مجاراته و معاملته معاملة خاصة، مما ينعكس على هذا المسن نفسيا ليحس أنه غير نافع و ممل للبقية و مع ذلك يفضل الأب (كبير السن) العيش مع أسرته التي قضى مع أفرادها عدة سنوات و يعمل على الحفاظ عليه و في المقابل يفضل الأبناء الاستقلالية من الأسرة الممتدة و تكوين أسر نووية، مما يزيد الضغط عند هذا الكبير و بقاؤه مع زوجته يعني إمكانية البقاء لوحده بموتها.

و إن بعد ترميل هذا الأخير هل يستطيع العيش لوحده؟، أو الانتقال للعيش مع أبنائه؟، أم يخلق لنفسه جوا خاصا به داخل بيته و بطريقته الخاصة، و من كانت له الفرصة جيدة بالنسبة له يجد الأطفال بالقرب منه من الأحفاد و الأبناء الصغار، و الذي يقوم برعايتهم و الاهتمام بهم و في المقابل يقومون بقضاء بعض حاجاته و التي لا يستطيع صحيا القيام بها.

بعد الترميل تختلف فكرة إعادة الزواج بين الذكر و الأنثى فإمكانيتها عند الرجل مقابل عدم إمكانيتها عند المرأة و هي تفضل العيش مع الأبناء و لو حتى مع أسرهم الصغيرة. فقدان العمل هو فقدان لأدوار عديدة مرتبطة به كما أنه محرك لباقي العلاقات الاجتماعية الأخرى و مقوم مهم للحفاظ على الحياة الإنسانية ماديا و نفسيا و اجتماعيا، فلها تأثير على الفرد داخل البيت و خارجه و خاصة داخله فمفهوم السلطة الذكورية للأكبر في السن يمكن أن تتغير.

المرور من العمل إلى اللاعمل يؤدي بالإنسان إلى فقدان الحقل الاجتماعي المنظم عبر القوانين و اللوائح المفروضة على مجموعة من الأفراد، و الذين يصبحون باسم هذا التجمّع و هذه القوانين عمالا، لتجمع بينهم علاقات عمل بالإضافة إلى خلق علاقات أخرى خارج هذا النطاق فمن علاقة الزمالة إلى الصداقة ثم التعرف بآخرين و بهذا تتسع دائرة التعارف، و التفاعل المستمر بينهم من خلال التكامل الاجتماعي و توفير حاجة الناس و قضاء حوائجهم من خلال الآخرين.

و التقاعد هو فقدان هذا الحقل الاجتماعي المفروض على العمال ليتحرروا و تتلاشى معه العلاقات الاجتماعية الأخرى كالصداقة و الزمالة و تذهب بذهاب المصلحة و المنفعة المتبادلة.

1- املتقاع داخل الأسرة:

1-1 تغير بنية الأسرة:

بعد العشرية السوداء التي عرفت الجزائر في فترة التسعينات و انعدام الأمن، أدى ذلك إلى نزوح ريفي كبير أو مهول إلى المدن، بالإضافة إلى عدة عوامل أخرى أدت إلى الهجرة الريفية نحو المدن كالجفاف، و عدم توفر فرص الشغل في الريف مقابل المدينة، و هذا النزوح أدى إلى تغيير تركيبة الأسر، "فعندما كانت الأسرة تتكون من أكثر من جيل و هو ما يعرف بالأسرة الممتدة FAMILY EXTENDED تحولت في بنائها الاجتماعي بفعل التغيرات السريعة التي شهدتها المجتمع إلى أسرة نووية NUCLEAR FAMILY تتكون من الزوج و الزوجة"¹، هذا النوع من الأسر بدأ يسيطر على أغلبية الأسر الجزائرية، و مؤخرا بروز ظاهرة عمل المرأة مما ساعد على تفكك العائلة الممتدة، و بالتالي عدم وجود من يرعى كبير السن في المنزل و الذي يجبد العيش في منزله الخاص به.

¹ عبد الله محمد، عبد الرحمن، علم الاجتماع النشأة و التطور، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص:261.

" فيغلب على كبار السن في البلدان النامية العيش في كنف أسر معيشية متعددة الأجيال، وإن كان هذا الاتجاه قد يبدأ في التراجع بحكم التغيرات التي طرأت على الهياكل الأسرية من جراء الهجرة و عوامل أخرى"¹.

و إن وجدت العائلات الممتدة فهي بأشكال مختلفة خلقت نتيجة ضيق مكان السكن لا غير، فهناك عدة أسر نووية تسكن تحت سقف واحد، في الظاهر هي عائلة كبيرة و في الباطن هي مجموعة أسر فأين هو مكان كبير السن بينهم يا ترى؟، كيف هي مكانته و سلطته التي كان يتمتع بها عندما كان الأولاد تابعين له؟، و اليوم هم في استقلالية عنه.

و بعد الحراك الاجتماعي و تغير الظروف الاجتماعية التي عرفتها البلاد و بشكل سريع جدا، تنقطع صلة بعض المسنين بالناس خاصة في المدن الكبرى، فقد أدى ضيق المساكن الحديثة إلى نتائج خطيرة فيما يتعلق بمرفولوجية الأسرة و بُنيته فكانت تظم الأجداد و الجدات و العمات و الخالات و أصبحت تظم اليوم الزوج و الزوجة²، مما يفقد الجد الكبير في السن الهيمنة على أبنائه و أقاربه و البعد عنهم يعني عدم الحاجة إليه، و تربية الأحفاد التي كان يساهم بها و يضغط على آبائهم من خلالها أصبحت من اختصاص مؤسسات تدعى دور الحضانة .

و بشكل عام الأمور الإنتاجية و الثقافية و الاقتصادية كانت تقوم بها الأسر في الماضي و أصبحت تتحول للمؤسسات كالتربية، و شراء كل شيء بالمال من الخبز و الماء و الآلات التي أصبحت تحل محل عمل المرأة الشاق داخل البيت.

كلها تغيرات تحرر المرأة و أفراد العائلة من الالتزامات تجاه العائلة، و يعرف أفرادها استقلالية و بالتالي نوعا من الفردانية و عدم الاهتمام بالآخر و من بينهم المسن.

و الذي أصبح في حالات خاصة ترعاه دور الشيخوخة و مراكز حماية المسنين.

1-2 الحياة الأسرية للمتقاعدين:

التقاعد و ما يصاحبه من وقت فراغ كبير، والذي لا يعرف المتقاعد استثماره في غالب الأحيان خاصة في مراحل الأولى، و يتميز بمكوثه في البيت و لفترة طويلة من الزمن، يقابل زوجته و أبنائه و بناته بدون فعل أي شيء داخل المنزل، أو انشغاله بأي نشاط أو تسلية أو هواية تلهيه.

بعد التقاعد تزيد الراحة و وقت الفراغ اللذان لم يعتد عليهما المتقاعد بعد ليصير رب العائلة يراقب كل صغيرة و كبيرة، و يتسبب ذلك في غضبه و تؤثر الجو العائلي، و تعود معالجة الأمور حسب

¹ الجمعية العالمية الثانية، الدورة 65، النبذ 27، مرجع سابق، ص: 41.

² هدى محمد القناوي، مرجع سابق، ص: 81.

مستوى و ثقافة كل من الزوج و الزوجة ليصبح " المرور إلى التقاعد يتعدى الزوجان اللذان عليهما إعادة النظر لحياتهما الجماعية، ففي الحياة النشطة يلتقيان في أوقات الفراغ، العطلة الأسبوعية أو العطل السنوية و الآن عليهما تقسيم وقت طويل جدًا، العيش معا 24 ساعة على 24 "1، فهذا الخلل في تنظيم الوقت الذي يصطدم به الزوجان عند تقاعد أحدهما، و خصوصا الزوج ينتج عنه عدّة اضطرابات عائلية، حيث يصبح الزوج المراقب الحرس على كل صغيرة و كبيرة تجري في البيت، و لا يقبل أي هفوة مهما كانت صغيرة لأن أعصابه متوترة بسبب الروتين و الملل طول النهار.

فهناك " صعوبة العيش مع زوج و ليس هناك فصل بممارسة وظيفة، و التي تحافظ على ذلك البعد المؤمن للحفاظ على نشاطات شخصية خاصة بكل فرد من أفراد الأسرة و كذا الابتعاد عن الروتين القاتل و تجد الزوجة نفسها في معاملة الند للند مع زوجها المسن، و تصبح حياة خانقة كلها مشاكل "2.

و تقاعد الزوج عن العمل و بقاؤه في المنزل هو الذي يدفع أكثر من أي شيء آخر إلى شعوره بتقدم العمر، و مع عدم إنصافه بعد كل هذه السنوات من العمل الشاق، فوجود الزوج قابعا في المنزل بدون أن يفعل شيئا أمر جديد على زوجته لم تَعَهْدُهُ منذ أربعين سنة مضت، و ردود فعلها عليه يزيد شعوره بأنه مسن و غير نافع، و يصيبه توتر نفسي، و هناك من يرى العكس كما أن الزوجة تعي الحالة الجديدة و الوضعية التي يوجد فيها زوجها، و نظرا لطبيعتها البشرية و خبرتها معه تعلم كيف تسيّر الأمور و تساعد على تخطي مرحلة صعبة بالنسبة له، و هذا دليل على توافق المسنين زواجيا لخلاصة سنوات عديدة من العيش معا و معرفة كل واحد منهما الآخر بشكل جيد فيبتعد عما يضايقه و يُظهر ما يروق له، كما يعرف أحواله و يدرك أنه لا بديل له الآن إلا الاعتناء بالطرف الآخر و الابتعاد عن الأمور المؤدية للصراع، فالعاملان المقويان لهذا الموقف هو إحالة الزوج للتقاعد و انقطاعه عن علاقات الزمالة في العمل، و تزوج الأولاد غالبا، و يبقى على المسنين رعاية كل واحد منهما الآخر و عاملان يؤديان إلى خلل في العلاقات الزوجية و تؤثر الزوجين هو مرض أحدهما، فيصبح الآخر بمثابة ممرض خاصة إذا استمر المرض، و الفقر عامل من عوامل الشقاء و التعاسة بعد انخفاض الدخل و زيادة المتطلبات و الحاجات من كبر السن. و علاقة الأولاد بأبائهم المسنين تكون بالأخذ و العطاء.

¹ RIPON. A, op.cit.p : 110.

² PAUQUET. M, conduites pathologiques et société, l'harmattan, France, 1996, p : 82.

يظهر جليا تبادل المنفعة و الأدوار ما بين جيل الأبناء و جيل الآباء، فكل واحد يقدم ما عنده للثاني ليخلق جوا من المساعدة و التضامن العائلي على أعلى مستوى و المعروف به المجتمع الجزائري و العربي فالمسنون يتلقون المساعدة المادية و المعنوية و يقدمونها لأولادهم، كما يساعدون في تربية الأحفاد نتيجة حكمتهم و خبرتهم في هذا المجال¹، و مع نسبة التحضر الزائدة و تغيير بنية الأسرة من العائلة الممتدة إلى الأسرة النووية، أدى إلى زيادة تعقيد الحياة بالنسبة للآباء و كبار السن مع تحرر الأبناء بتشبيدهم لمساكن بعيدة عن مساكن آباءهم، و بدأت تظهر عدة مشاكل من بينها:

أ- متاعب حياة يملؤها الفراغ و الشعور بالافتقار إلى من يؤنس و خاصة في حالة وفاة أحد الزوجين المسنين؛

ب- القلق بسبب التحول في المكانة و الأدوار؛

ج- رقابة الحياة الأسرية اليومية، و خاصة بعد توقّف الزوج عن العمل و انكماش الأعباء المترتبة بالنسبة للزوجة؛

د- الحساسية الناجمة عن واقع أو ظن بأن المسن يفقد تدريجيا اهتمام الآخرين، و خاصة الأهل و الأقارب.²

و عدة مشاكل ناجمة عن عدم تفاهم الزوج و الزوجة، و بين الأب و الأبناء كخلاف في المواقف و الآراء و الاختلاف الثقافي بين الرجعي و المعاصر، و الفقر و تدهور الصحة التي تؤدي إلى صعوبة العناية الأسرية بهذا المتقاعد، إلا أنه يفضل أن " يعيش معظم كبار السن في أسرهم الأصلية، فمن دراسة عن كبار السن وجد حوالي 70% في أمريكا و 85% في البلاد العربية يعيشون في أسرهم فكبير السن يفضل الحياة الأسرية، و يرتبط بالأسرة التي كونها بنفسه، و ألفت الحياة فيها و احتفظ فيها بماضيه و ذكرياته"³.

و مقابل التفاهم و التكيف بين أعضاء الأسرة و رعاية الزوجة و الأبناء للأب المتقاعد، يكون على هذا الأخير التنازل على قدر من سلطته داخل العائلة لضمان السير الحسن لهذه المؤسسة التي ليس له غيرها.

¹ سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق، ص: (75،82).

² مدحت فؤاد فتوح حسن، مرجع سابق، ص: 49.

³ كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 75.

3-1 عيش المتقاعد داخل الأسرة:

الانتماء إلى الوطن الذي ازداد فيه الشخص من الأمور التي توحد أغلبية الناس، و لها تأثير على قراراتهم في هذه الحياة، فروح الانتماء غريزة قوية و تزيد حدتها عند كبير السن فتعلقه ببيته ووطنه يكون كبيرا، بالإضافة إلى ذلك " كبير السن يفضل الحياة الأسرية و يرتبط بالأسرة التي كونها بنفسه و ألف الحياة فيها، بماضيه و ذكرياته، و يفضل كبير السن البقاء في بيته وحيدا بعد موت الزوج أو الزوجة، يعيش مع ذكرياته و ماضيه، و يرفض التغيير أو الانتقال إلى بيت الابن أو الابنة أو إلى دار المسنين ما دام قادرا على رعاية نفسه، و يتألم كثيرا عندما يضطر إلى ترك بيته لأي سبب"¹.

فكبير السن يجد الراحة التامة داخل الأسرة حيث يقل نشاطه و حركته بسبب ضعفه الجسدي و تدهور صحته، و كذا تفضيله المكوث في البيت مع أولاده و أسرته، و ينخفض عنده الاحتكاك بالآخرين مقابل التعامل المستمر مع أفراد أسرته حتى درجة الخلاف في أغلب الأحيان و ظهور نزاع و صراع بين الزوجة و الزوج، و في هذه الحالة " الأزواج يتفاوضون على التباعد الذي ينصف لمرءة أخرى الانسجام الزوجي و الحاجة إلى الاستقلالية الشخصية لكل واحد منهما، و هذا التوازن الجديد يمكن أن نجده داخل الجو المترلي عن طريق تحديد منطقة كل شخص"²، ليصبح كل شخص من الزوجين كبير السن يعرفون نوع من التنازل أمام الآخر خاصة المتقاعد الذي يزاحم الزوجة في البيت و هي الملكة فيه و المتعارف على هذا الأمر منذ سنين عدة.

هذا التنازل هو الذي يرسم منطقة و حدود الطرفين و الخلاص إلى نوع من التوازن و السماح بينهما و بين باقي أعضاء الأسرة، و تشبث المتقاعد بالأسرة و البيت تؤكد " تجربة الترميل و التي هي في الحقيقة ذلك الفراغ الذي يجعل له صدى داخل البيت و يشعر المرء أن له فراغ داخلي"³.

فالبرغم من ترميل كبير السن فدائما يفضل العيش في جو الماضي الخاص بأسرته أي داخل بيته، و لا ينتقل إلى مكان آخر، و تأثير غياب الزوجة أو الزوج يكون كبيرا بالنسبة لمن عاش مع شخص لمدة 30 و 40 سنة و أكثر من ذلك، فالحنين لأسرته يبقى دائما في وجدانه.

ففي عام 2000 كان قرابة 54% من الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 60 عاما أو أكثر في المناطق الأقل نموا يعيشون مع ابن في دُرْوَة عمر العمل (ابن يبلغ من العمر 25 سنة على الأقل)، في حين

¹ كمال ابراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 75.

² VINCENT,C, op cit, p :71.

³ VINCENT,C, op cit, p :108.

كان قرابة 30% يعيشون مع أولادهم الأصغر سنا أو في أسر مع وجود الأحفاد دون الجيل الأوسط¹.

هذه النسب تفسر ما هو ملاحظ حاليا خاصة في البلدان النامية كالجرائر فكبير السن ما زال يقوم برعاية الأطفال و يشرف حتى على نفقتهم، و لكن عدد الأطفال يمتاز بالقلة كطفل واحد أو اثنين في سن يقترب من سن الرشد، و في الغالب غياب الأبناء الكبار و الذين يعملون هم و أزواجهم ليبقى كبير السن مع الأحفاد دون آبائهم.

2- تغيير العلاقات الأسرية للمتقاعد:

1-2 الزواج عند المتقاعدين:

كلما تقدم الإنسان في السن كلما تعرض للموت و هي ليست قاعدة و لكنه الغالب في الحياة حيث يعاني المتقاعدون و كبار السن من الترميل، و مع مرور الزمن يموت أحد الزوجين ليبقى الزوج الآخر لوحده مع كبر أبنائه و تشكيل أسر بعيدا عنه.

" فالرجل كبير السن يتمسك بالزوجة التي ترعاه، و تؤنس وحدته، و تحافظ على وجوده الأسري و إذا ماتت تزوج غيرها، لأنه لا يقدر على الترميل و حياة الوحدة، و يحتاج إلى المرأة التي ترعاه و تحقق له الاستقرار الأسري، أما المرأة كبيرة السن فتمسك بالزوج و ترتبط به و تعيش له، فإذا مات لا تتزوج بعده، و تعيش أرملة مع أبنائها و أحفادها، ولا تحتاج إلى رجل يرعاها، لا سيما إذا كان أبنائها يودونها و يرعوها"².

فالمرأة تُعرف أنها أكثر وفاء من الرجل بالإضافة إلى الرعاية التي تتلقاها من طرف أبنائها و بناتها عكس الرجل الكبير الذي لا يستطيع تدبير أموره بنفسه و يبقى دائما بحاجة إلى الزوجة.

على الصعيد العالمي يقترن في الوقت الحاضر نحو 80 في المائة من الرجال الذي تبلغ أعمارهم 60 عاما أو أكثر بزوجة، في المقابل أقل من نصف النساء في نفس الفئة العمرية، و من حيث المناطق تتراوح نسبة الرجال المتزوجين الذين تبلغ أعمارهم 60 عاما فأكثر بين 85 في المائة في إفريقيا³ و أقل من هذه النسبة في الدول الغنية بالإضافة إلى أن فرص الزواج بالنسبة للرجال أكثر من النساء حيث كبير السن يتزوج بالصغيرات في السن من النساء، عكس المرأة كبيرة السن مع الترميل أو الطلاق تكاد فرصة الزواج عندها منعدمة.

¹الجمعية العالمية الثانية، الدورة 65، النذب 27، مرجع سابق، ص:5.

²كمال ابراهيم مرسي، مرجع سابق، ص:74.

³الجمعية العالمية الثانية، الدورة 65، النذب 27، مرجع سابق، ص:04.

" إعادة الزواج عند عدد كبير من كبار السن دليل على ترميل هذه الفئة، و بالنسبة للرجال كبير السن عند موت الزوجة يعيدوا الزواج بسرعة و بنساء صغيرات في السن مقارنة بهم و مهما كبر في السن"¹.

و ما يعيق إعادة الزواج في الغالب هو تدهور الصحة التي لا تسمح لا للرجل أو المرأة الزواج مرة أخرى، و كبير السن المتزوج أكثر سعادة من غير المتزوج أو الأرملة أو المطلقة فأكثر تكيفا و توافقا مع محيطه الأسري و الاجتماعي الصغير و كذا العلاقة الزوجية قوية بين كبار السن الذين مضى على زواجهم مدة طويلة، فثقل حالات الطلاق في هذه المرحلة العمرية نتيجة الحاجة المتبادلة لكل زوج للآخر و حتى اجتماعيا غير مسموح بعد هذا السن و هذه العشرة إلا في حالات نادرة.

2-2 رمزية سلطة الأب:

السلطة التي يتمتع بها الأب تأتي كونه يتمتع بعدة مقومات و أدوات يُسيطر بها على أفراد الأسرة حيث يُعتبر العمل المحرك الأساسي للسير الطبيعي للأسرة لأنه يمثل عدة أدوار من خلال دوره كأب كالحماية الخارجية و الداخلية، و الأمن الغذائي، و تأمين اللباس و السكن، و توفير الضروريات و الكماليات لعيش الأبناء و الزوجة، و هذه الأدوار يُعززها العمل الذي يكون العمود الفقري لنقاط القوة التي يكسب بها سلطته، زيادة على ثقافة المجتمع السائدة.

كثرة الهموم بعد كبر السن و الإحالة على التقاعد، يؤدي بالأب إلى العيش في حالة صعبة، يريد أن يتخلص من كل المسؤوليات التي على عاتقه للاهتمام بنفسه بسبب فقدته للعمل و كبره في السن و بالتالي فقدان قوته، " فالأمراض المزمنة التي يعانون منها و إحالتهم إلى التقاعد و افتقار بعض الأصدقاء و عدم تحقيق التكيف الشخصي و الاجتماعي على وجه سليم، حيث يجذب المسن نفسه دوما في حالة صدام مع من حوله من الأبناء أو الأحفاد لأنه يشعر بأنهم لا يطيعون له أمرا و ينازعونه السلطة في الأسرة"²، فكلما زادت نقاط الضعف عند الأب خصوصا بإحالاته على التقاعد، و تدهور صحته كلما زاد طمع الأبناء و الزوجة في التحرر، و اكتساب السلطة و القرار في سير الأسرة و بشكل غير معلى.

¹JACQUET,I, ABNAOU,S,SAKI ,A, la vieillesse au Maroc récits de vie et portraits, Bruylant-Académie, Belgique, 2009,p :75.

² مدحت فؤاد فتوح حسين، مرجع سابق، ص: 52.

يصبح للأبناء دور كبير إلى جانب الأم في تسيير أمور البيت و يفقد الأب سلطته، و يتنحى عن قدر كبير منها لأنه لا يستطيع مواجهة الأمور مثل ما كان يقوم به من قبل، و كبير السن و المتقاعد أولاده يكونون في سن يسمح لهم بالدخول في مراكز مهنية، و اكتسابهم لدخل اقتصادي و علاقات سهّلت لهم معالجة الأمور الصعبة إلى درجة تصبح فيها " المداخيل مركّبة و منظّمة بأجور الأبناء، و هم إما عمال داخل مؤسسة الدولة، إما عمال تجارة حرّة، أو موظفين (أساتذة شرطة..)، هذه الحالة تعمل في الغالب على فقد الأب سلطته للقرار في ميزانية العائلة: شراء أثاث جهاز تلفزيون جديد، ثلاجة... فهم ليسوا تابعين له مطلقا"¹.

بداية بأخذ دور الممولّ المالي من طرف الأبناء، تبدأ كل من الزوجة و الأبناء بالخروج من تبعية الأب تدريجيا فيشتري الأبناء ما يريدون دون مشورة الوالد في أغلب الأحيان، و تبدأ الزوجة في تمهيش زوجها و تعتمد على مداخيل أبنائها، و لا تعود بحاجة إلى التوسّل إلى الزوج أو أخذ رأيه في تجديد أو ترميم جزء من المنزل مثلا.

يغتني الأبناء و الأم الفرصة لكي يتحرروا و يمارسوا أموراً بدون استشارة الأب، بحجة أن أفكاره رجعية و تُعيق سُبُلهم للنجاح و الظهور. بمظهر لائق أمام الآخرين، و تزيد في تراجع سلطة الأب اكتساب الأبناء و الزوجة كأعضاء الأسرة مزيداً من الحرية و الاستقلالية تدريجياً، و تبدأ المسؤوليات تُنفرد و تتوزّع على كل شخص و فرد من أفراد الأسرة الواحدة، و تظهر رغبات و حاجات و نمط عيش مستقل عن شخصية الأب، و التي كانت مهيمنة من طرفه.²

تكون مقاومة من طرف الأب في بداية الأمر، و لكن مع التطور الاجتماعي و التحضر و زيادة الكماليات مع نقص مداخيله تتلاشى هذه المقاومة بتخليه عن تحمّل المسؤوليات، و تفويض السلطة لأبنائه و حتى و إن لم تظهر بشكل واضح و مباشر، " لأن الأب يحافظ على سلطته الرمزية بكل شدة و لكن السلطة الحقيقية احتفت و أُستغلت من طرف الأم و أبنائها، و تُفرض عن طريق نوعيتهم و مداخيلهم و علاقتهم مع الخارج كصاحب البيت"³، و رمزية السلطة و هي شكل إضفاء الموافقة النهائية للقرارات التي أُخذت و قرّرت من طرف الزوجة أو الأبناء، كما أنها في المناسبات و الأعياد أو أمام الآخرين لإعطاء صورة مشرفة للأب كمالك لسلطة القرار.

¹ADDI. L, mutations de la société algérienne, famille et lien social dans Algérie contemporaine, Découverte, Paris, 1999,p : 57.

² سلسلة الوصل، مرجع سابق، ص: 290.

³ ADDI. L, ibid, p : 57.

3-2 الصراع الأسري:

الإحالة على التقاعد و الكبر في السن هي مراحل يتخطاها الإنسان في حياته، و هذه المراحل كلها تعيّر الفرد فيصبح العامل يتقاضى معاشا بدلا من أجر أي انخفاض الدخل المادي، و كثرة وقت الفراغ و الملل و الموت البطيء، الضعف الجسدي و الذهني و عدم مسايرة التطور الاقتصادي و الثقافي مما تجعل من المتقاعد يتصرف تصرفا غير طبيعي، حيث يصبح المتقاعد لا يتحمّل كثرة الكلام و يغضب لسبب بسيط ليتشاجر مع أفراد عائلته، و لا يقبل أي اعتراض لأمر ما يخصّه و ذلك نتيجة لتوثره النفسي الذي يوجد فيه و كذا " الضغوطات الاقتصادية للتطور الصناعي و التطور العلمي في الغالب ضغوطات للتخلي عن نماذج الحياة و التي مرّة أخرى تقدم للشيخ مكانة مميّزة"¹ هذه المكانة المميزة تجعله منعزلا و مهمّشا في الغالب من طرف الآخرين و يكون أكثر تأثيرا للفضاء العائلي لأنه المكان الملازم له في أغلبية الوقت.

يؤثر التقاعد على صحة الإنسان كما يكثر وقت الفراغ دون ممارسة أي مهنة و تزيد المشاكل و تتفاقم عندما يصبح الزوج المتقاعد لا يمارس أي مهمة، و مهمته الوحيدة هي مراقبة أعضاء الأسرة من الزوجة و الأبناء، و التعقيب على كل صغيرة و كبيرة، و الانتقال من غرفة إلى أخرى دون أن يفعل شيئا حيث " تساهم الضغوطات المستمرة و منها تضارب مكانة الزوج خاصة المهنية إلى اتساع الفجوة الأسرية بين الرجل و المرأة، حيث قد تتشدد المرأة بكلمات كحقها في الحرية و المساواة و رفضها للحياة الزوجية و قد يكون الرجل مسيطرا أو سلبيا و غير مشاركا في أعباء الحياة فيزداد الصراع بين الزوجين و تتحوّل إلى عنف و ينعكس بدوره على الأبناء"²، فالصراع في أغلبه يبدأ مع الزوجة، و التي لا تتحمّل طريقة الحياة مع زوجها المتقاعد، و الذي لا يلي لها ما كان يستطيع أن يليه قبل التقاعد، و مع كبر سنه و عدم قدرته على مسايرة التطورات الاقتصادية و الثقافية، يدخل في صراع الأجيال مع أبنائه و تظهر آراؤه بالية، فيضطر الأبناء إلى التمرد على سلطته.

يريد رب الأسرة عندما يكبر في السن و يحال على التقاعد أن يدع كل مهامه الأسرية و الأبوية بفقدانه لمهامه في العمل، ليصبح منغلقا على نفسه و يعاني نوع من الاغتراب أو العزلة، و " اغتراب الآباء و الأمّهات و ابتعادهم عن دور الوالدية كما ينبغي أن يكون و إذا شارك الأولاد الوالدين

¹ JAROSZ. L , vieillesse et vieillissement en Algérie , enquête sur l' hospitalisation on géronto- psychiatrique, Hydra, Alger, office des publications universitaires, 1983, p : 31.

² سلسلة الوصل، مرجع سابق، مقال لسامية حضر صالح، ص: 65.

الاغتراب أصبحت الأسرة مغتربة، و من نتائج ذلك الصراعات الزوجية و انهيار الأسرة¹.
و هذا الاغتراب في وظيفة الأبوة يكون نتيجة المشاكل و الضغوطات و التعصّب للرأي عند الوالدين و كذا الأبناء، فكل واحد منهما يريد أن يحافظ على قدر من الحرية من خلال اكتساب نسبة من السلطة التي تسمح له بالتصرف على الشكل الذي يريد، و يبدأ الصراع عن هذه السلطة بين الزوج و الزوجة، و الأب و الأبناء في الخفاء، و بطريقة غير معلنة، فكبر سن الأب و تقاعده و عجزه هي فرصة للأبناء لأخذ المبادرة و التحرّر بالنسبة لهم، و في نظر الأب مازال في حالة جيدة، و القرارات الأخيرة تعود له، و من أسباب الخلافات الزوجية و الأسرية حسب محمد هاشمي:

أ- عندما تكون الزوجة مسترجلة لا تريد التعاون؛

ب- الزوج الطفل الضعيف أي لا يقدر أو لا يريد تحمل مسؤولية الأبوة؛

ج- الزوج الأناني الذي لا يفكر إلا بنفسه و رغباته؛

د- أحيانا لدى بعض الأفراد حدوث ضائقات مالية أو أزمات اقتصادية خانقة.²

و قد تكون في بعض الأحيان أسباب الصراع الأسري تافهة في ظاهرها، إلا أنها نتيجة لصراع داخلي لفاعلين اجتماعيين أين يغتنم الأبناء أو الزوجة فرصة ضعف الأب للقيام بأعمال دون أخذه بعين الاعتبار، و تكون مقاومته لهذه الوضعية لإثبات مكانته و سلطته هي سبب الصراعات و النزاعات.

و قد يصل الصراع الثقافي بين الأجيال و يدق باب الأسرة، و هذا ما يلاحظ على أغلب البيوت الجزائرية، فبالنسبة للمتقاعد و رب الأسرة الجيل الجديد لا يتمسك بهويته و ثقافته و لا يتمسك بثقافة الأوربيين و كأنه لا يعرف نفسه، و يريد الأشياء على طبق من ذهب دون التعب، و هذه النظرة للأبناء و الجيل الجديد، تخلق نوعا من الاختلاف و العداوة للتصرفات و السلوكيات فالصراع هو صراع الدين و العرف و التقاليد التي تمنح الطاعة للأب مهما كانت وضعيته و المكانة الاجتماعية و المهنية للأبناء و محاولتهم لأخذ المبادرة، و تحمّل مسؤوليات أكبر على أنفسهم و باقي أعضاء الأسرة، و تتفاقم الأمور حيث " العادات و التقاليد التي اعتادها مجتمع ما و التي تتطلب من الرجل حسب مقتضيات هذه التقاليد قدرا من الرجولة في قيادة أسرته من خلاف العنف، و القوة و ذلك أهمّهما المقياس الذي يبين مقدار رجولته، و إلا فهو ساقط من عداد الرجال"³.

¹ إجلال محمد سري، الأمراض النفسية الاجتماعية، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2003، ص: 118.

² عبد الحميد محمد الهاشمي، الرشد في علم النفس الاجتماعي، طر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص: 257.

³ مقال بعنوان: العنف الأسري لعبد الله بن دهميم. www.saaaid.net/tarbiah/102.htm.

هذه الثقافة للهيمنة الذكورية تعمل على فرض ضغط على الأزواج و الآباء للحفاظ على قدرتهم في التسيير الكامل و التام لأفراد أسرته، إلا أن هذه الثقافة بدأت تتغير مع التطور و التحضر و زيادة نسبة التعليم، و اكتساب الجيل الجديد مقومات تجعله يأخذ المشعل، و يتحرر و يدعّم سلطته في الأسرة على حساب سلطة الأب.

3- ما يعرف به الملتقاعد أمام الآخرين:

3-1 مقاومة التغيير عند كبار السن:

كنتيجة للتغير الاجتماعي و ديناميكية المجتمع المستمرة، و فقدان كبار السن الحيوية و النشاط الذي يساير هذا التحول في جميع الميادين بصفة عامة، و العائلي بصفة خاصة، يخلق تفاوت ثقافي و تراجع في قيمة بعض القيم و المعايير و التي تعتبر مبادئ كان يسير عليها الأجيال السالفة، يرفض الكبار تفكير الصغار من الشباب بصفة عامة ليعاتبوا المنحى الذي يسيرون فيه، و تصطدم حكمة و تعقل و تراث المسنين مع تسرع و هوى و طيش الشباب زيادة على رفض الأفكار الجديدة "فلا يقبل كثيرون من كبار السن ما جدّ بعد زمانهم، و يرفضون الأخذ به و يتحصّنون بالماضي و يحنّون إليه و يقاومون التغيير في أسلوب حياتهم و يتمسّكون بأشياءهم القديمة، و يغضبون من أبنائهم إذا أجبروهم على التخلي عنها أو التخلص منها"¹، و يدخل كبار السن في تنافس مع الشباب، لئيبثوا أن أفكارهم هي الصحيحة، و تمثل المثالية، مقابل أفكار تهوّر و طيش، و عدم تعقل و حتمية الفشل في آخر المطاف و انحلال المجتمع و تفكك الروابط القرابية.

و " يُطالبُ من المسنين بتقديم أدوار مقارنة بالشباب، و نتيجة لعدم قدرتهم على ذلك يلجؤون للدفاع عن أنفسهم بمهاجمة الشباب على تصرفاتهم و أفكارهم كوسيلة دفاعية عن قدراتهم الضعيفة"²، فيخلق ما يعرف بصراع الأجيال، حيث يريد الكبار الحفاظ على مكانتهم و قيمتهم في المجتمع دون تسليم المشعل للشباب، و يفعلون كل شيء لتفادي التخلي عن أفكارهم و التي أصبحت بالية و غير مجدية بالنسبة للشباب، و تعيق الإبداع و التطور و هؤلاء المسنين " يصعب عليهم تقبل التغيير في أسلوب الحياة و الأفكار و السلوكيات و إن فرض عليهم واقع ذلك التغيير فإنهم يواجهون بالرفض و عدم القدرة على التكيف و بالتالي الشعور بالاضطراب و القلق و الخوف أو حتى الكآبة"³، عندما تفشل مقاومتهم لهذا التغيير، و يفقدون السيطرة على مجريات المجتمع

¹ كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 57.

² مدحت فؤاد حسين، مرجع سابق، ص: 64.

³ www.calforall.net.

الحيط بهم، و تترل قيمتهم بالمقارنة مع أفكار جديدة و قيم ثقافية مؤيدة من جميع أعضاء المجتمع و حتى في الوسط العائلي، يصبح الشيخ في حالة نفسية متأزمة من القلق و الخوف و الكآبة و يستعمل طريقة أخرى للدفاع و هي " الخُلْفَة: حيلة نفسية دفاعية يلجأ إليها كبير السن لإثبات ذاته و إثارة الانتباه إليه، فيعارض الآخرين لا رغبة في العصيان و التمرد و إنما إثبات وجوده و الدفاع عن مكانته، فيخالفهم من باب خالف تعرف و يشاكسهم و يغيظهم ليؤكد وجوده و يقاوم الضغوط التي يفرضها أبنائه عليه"¹، هذا في حالة فشلهم و عدم تمكنهم من السيطرة و الإبقاء عليها و يتميزون بمكانة هشة في المجتمع لعدم تمكنهم من الحفاظ على مواصلة الطريق على المنوال القديم و هناك من يمثلون مناصب عالية، و لهم القدرة على تسيير المجتمع ككل كالسياسيين و أصحاب النفوذ الكبيرة و الأموال، " فيعارض كبار السن و أصحاب المصالح التقليدية التغيرات الجديدة إذا هددت عاداتهم التقليدية المستقرة، و إذا عارضت مصالح هؤلاء للخطر يبررون معارضتهم بطرق مختلفة و يلبسونها ثوبا منطقيا"²، و إذا قوبل هذا التسيير و هذه السيطرة للعقلية البالية لأصحاب المناصب و النفوذ بمقاومة شرسة من طرف الشباب في العالم ككل و في المجتمع المحلي، و يزيد الصراع حتى يصل إلى الأسرة و العائلة.

مقاومة التغيير و الجديد بالنسبة لكبار السن تبدأ في التراجع و مع مرور الزمن يقبل المسن التغيير تدريجيا ليتفاوض حتى على سلطته داخل الأسرة، و يحاول مسايرة الأمر الواقع حتى و إن لم يرد ذلك ليحافظ على محيطه الاجتماعي من التفكك و عزله عن الناس، و " لا يقاوم لأن الفارس يدرك أنه خسر المعركة يحاول إذن التقبّل، و إنقاذ المظاهر متفاوضا على سلطته الرمزية و التي يتقاسمها من الآن فصاعدا مع زوجته، دلالة على أن الوقت تراجع بالكامل"³، و يذهب الأب و الجد إلى ممارسة أدوار أخرى في المجتمع ليثبت وجوده تظهر كشكل من أشكال التضامن داخل المجتمع و مع أفراد الأسرة لإعادة الاعتبار، و تبيان حكمته و حسن تصرفه و إبراز مساهمته المهمة في مجتمعه.

3-2 هوية المتقاعد:

نتحدث عن الهوية بالتحدث عن المميزات الشخصية أمام الآخرين، فهي كل ما هو يضع الفرق بين المتقاعد موضوعنا و الآخرين و الأفراد و الأجيال، فكبار السن المتقاعدين يمتازون بصفات تجعلهم يشكلون مجموعة أو فئة أمام مجموعات و فئات أخرى في المجتمع.

¹ كما إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 57.

² محمد عاطف غيث، علم الاجتماع القروي، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1967، ص: 283.

³ ADDI. L, op.cit, p :20.

" يرى أريكسون أن هوية الإنسان تكون قد تحددت، و أصبح معروفا لنفسه و للآخرين بما تراكم له من خبرات أو أعمال لم يعد في استطاعته تغييرها أو تعديلها، فإذا كانت رؤية الشخص لماضيه و خبراته رؤية مغتبطة يختلط فيها الإحساس بالانجاز و النشوة فإنه ينظر لحياته على أنها جديرة بالبقاء و الاستمرار و هذا النوع يواجه الموت بدون خوف"¹.

المسيرة المهنية بطول سنينها تطبع العامل بعدة قيم و معايير، و تصبغ فيه صفات تميزه عن الآخرين و تحدد هويته مع زيادة الخبرات و المعارف التي تصقل شخصيته و تتحذر، لتظهر كبوتقة واحدة في هوية واضحة التباين مع الآخرين، و كلما كان الرضا قبل التقاعد كبيرا كان التوافق الاجتماعي عنده كبيرا و اندماجه في المجتمع سريعا.

كلما اقترب الفرد من سن الخمسين، تمت بلورة هويته الشخصية بصورة أفضل، و في مرحلة الكبر تصبح الهوية الشخصية أكثر رسوخا و وضوحا و ما يجعل الأشخاص أكثر مجابهة للمشاكل و الأزمات المستقبلية.²

كلما كبر الإنسان إلا و تحددت هويته أكثر و أصبح أكثر صلابة أمام التغير و كل ما يواجهه و يواجهه العالم الذي يتخيله و الذي بني في الماضي و الحاضر، و بالتالي كل ما يخالفه فهو ليس على حق و الحقيقة تتجسد في هويته و في ماضيه، و يعيب كل ما جد من أبناء الجيل الجديد.

3-3 المكانة الاجتماعية للمتقاعد:

للعمل دور كبير في تحديد القيمة الشخصية للأفراد، فيجعلهم محاطين بمجموعة من الناس لهم أغراض عند هذا العامل و حاجات لا بد أن تُلبى، هذا ما يزيد مكانة العامل الاجتماعية كونه فرد مفيد لهذا المجتمع، و بعد الإحالة على التقاعد يشهد هذا الأخير تراجع التحكم في الفضاء و عناصر العمل و تتقلص لديه سلطة التوجيه و الإكراه بسبب الافتقار المؤقت أو النهائي لوسائل الإنتاج فمنذ اليوم الأول في التقاعد يتغير النظام المعتاد عليه كالقيام باكرا و تحضير فطور الصباح من طرف الزوجة مع توظيف الملابس و ترتيب حاجاته للذهاب إلى العمل في الوقت المحدد مما يفقد بعضا من الصرامة من طرف الزوج و هي بداية التنازلات و اختلالات أخرى.³

و أكثر من ذلك فإن الشخص المحال على التقاعد يشعر أنه أصبح غير صالحا للمؤسسة التي تخلت عنه و في نظره بكل بساطة و حتى و لم يبح بذلك، فهو شعور بعد فترة معينة يكسبه نوع من التيقن أنه بدأ يفقد قدراته و مكانته أمام المجتمع، ليشرع في الانعزال و " هذه العزلة بالنسبة للمسنين

¹ الشيخ دعد، مرجع سابق، ص:94.

² الشيخ دعد، مرجع سابق، ص:94.

³ www.almaghribia.ma, op cit.

تجعلهم أقل قدرة على التكيف مع البيئة الاجتماعية أما العمل فيساعدتهم على حل الكثير من مشكلاتهم و إعطائهم الأهمية و المكانة الاجتماعية"¹.

فالعلاقات التي يكونها العامل داخل المؤسسات تفتح له مجالا واسعا من العلاقات الخارجية في مختلف الميادين و عندما تصادفه مشكلة ما هو أو أسرته، تحرك هذه المنظومة من العلاقات مع الزملاء و الأصدقاء و الأحباب، و من يريد قضاء مصلحة مقابل مصلحة أخرى.

من المعروف أن الشخص كبير السن المكان المفضل لديه هو البيت و عندما نقول البيت يعني داخل الأسرة، إلا أن الأسرة في الوقت الحالي تشهد تغيرا في منظومة القيم و وظائفها الاجتماعية، فعندما كانت المكانة الاجتماعية للمسن تحتل مرتبة كبيرة، و هو مركز القوة لأدواره الاجتماعية و زيادة مساهمته في العلمية الإنتاجية و تربية الأجيال فهو مصدر المعلومة و الأفكار يمثل الناصح، المعلم و كل أفراد العائلة يبادلونه الاحترام و الوفاق والطاعة.

لتنقل الأسرة مع الأيام و زيادة التحضر و تغير الأدوار إلى فقدان المكانة الاجتماعية للكبير في السن الذي يعرف تراجعاً في تلك القيمة الأولى².

هذا لا يعني أنه للمسن دورا مهما و الذي يعتبر عنصرا و جزءا متكاملا في الخلية الأسرية، و لا يمكن نكران عودة باقي الأجيال إلى نصائحهم، كما تكون موافقتهم و مباركتهم لأي مشروع يقدم عليه الشباب أمرا مطلوبا نتيجة خبرتهم في حل المشاكل الاجتماعية بكل رزانة و بدون انفعال و تحكيم العقل، و رغم التطور الذي وصلت إليه الأسر الجزائرية إلا أن المسن و كبير العائلة هو من يكون على رأس كل مجالس الحفلات، الزواج، المواليد الجدد.

4- نظرة المجتمع للمتقاعد:

4-1 نظرة المجتمع للمسنين:

تختلف النظرة الموجهة للمسنين حسب المجتمعات، و الأفراد، و حسب ثقافتهم، و تنشئتهم الاجتماعية و التربية التي تلقوها من طرف آبائهم فيما يخص احترام الكبير، و إعطائه صورة جميلة من الوفاق في نظر باقي الأجيال، فمن خلال تعلم الأبناء رعاية و احترام آبائهم، ينعكس هذا في الشارع و خارج البيت ليحترموا و يقدرّوا باقي كبار السن دون أن تربطهم أي علاقة بهم، و في

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص: 26.
² الترجري، محمد محي عبد الحميد، التحديات التي تواجه كبار السن في المجتمع المعاصر، مجلة شؤون اجتماعية، العدد7، ص: 122-125.

الغالب فإن مراحل الإنسان في الحياة تتميز الواحدة عن الأخرى، و من خلالها يكون الحكم على الأفراد المنتمين إليها بصورة عامة.

فالمجتمع ينظر إلى المسن على أنه في مرتبة عالية من الوقار، و الصلاح و هو أقرب من الله و كثير العبادات، فقد بلغ مرحلة الصفاء ليثق فيه كل أفراد المجتمع، و لا يظنون فيه السوء، و يتجسد هذا في مناداتهم له بالحاج أو الشيخ أو أبي، و معاملاتهم كالقيام في الحافلة لجلوس شيخ مكان الشاب و في المناسبات تكون المبادرة بهم لإكرامهم و الإحسان لهم.

فالمجتمع ينظر إلى فئة الأطفال على أنها مرحلة الحلم و البراءة و الضعف، و مرحلة الشباب بأنها مرحلة الأقوياء جسدياً و صحياً، أما " بالنسبة لمركز الشيخوخة ففي معظم المجتمعات الإنسانية تضي على ذلك المركز رتبة عالية تستلزم الاحترام و التقدير من باقي الأفراد و خاصة الأقارب"¹. فمع أن التقاعد عن العمل هو الشيء الذي يطمح إليه بعض الرجال بعد سنوات من العمل المضني إلا أنه بالنسبة للآخرين لا يعني إلا أنهم أصبحوا لا فائدة منهم، و غير مرغوب فيهم، و قد يدفعهم هذا الشعور بالانطواء كحالة نفور من المجتمع و العيش في قوقعة خاصة بهم، يتشدقون فيها بأجماد الماضي.

و كأن قيمة الإنسان محصورة في تبادل المصلحة و المنفعة، فالحكم على كبير السن بأنه لا يستفاد منه يبقى نظرة متعلقة و مربوطة بالعائدات المادية، و تنكر المعنوية منها لهذا يهمل المتقاعد و خاصة الذي لا يعمل مما يعود عليه بتوترات نفسية كالانطواء و الاكتئاب و القلق، " كما أن نوع العمل الذي يزاوله الفرد يحدد مكانته في المجتمع فإذا كان من الأعمال التافهة تهتز مكانته في المجتمع كما تهتز في الأسرة و التعطل يؤدي إلى فقد احترام الأسرة"².

و ما يحدد نظرة المجتمع للمسنين نمط المجتمع بحد ذاته إذا كان ريفياً أو حَضْرِيّاً، فالريفي يتسم بعبادات و تقاليد تحث على احترام و تقدير الشيخ الكبير من خلال وجوده في البيئة الاجتماعية كالعائلة الممتدة و يكون رئيساً لها، أو شيخاً يستعان به لحل نزاعات الأفراد عن طريق العرف و ما يُعرف بالجماعة كما له قيمة مبحّلة لاكتسابه و تعلقه بالأرض، و العمل الزراعي و أولاده تابعين له باستمرار من الناحية الاقتصادية.

¹ وصفي ع، الأنثروبولوجيا الاجتماعية، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، الإمارات العربية المتحدة، ص: 154.
² محمد بشير إقبال، و آخرون، ديناميكية العلاقات الأسرية، دراسة عن الخدمة الاجتماعية و رعاية الأسرة و الطفولة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، بدون سنة، ص: 110.

عكس ذلك في المجتمعات المتحضرة حيث يمتاز بالمنفعة و الاهتمام بالذات، و تعقد الحياة مع زيادة الكماليات و صعوبة العيش، يُهمل المسن و تصبح الرعاية بشكل رسمي¹، أي ظهور مؤسسات بشكل رسمي تابعة للدولة تقوم بالتكفل بهذه الشريحة من المجتمع، في غياب التضامن الاجتماعي و التهميش الذي تعرفه خاصة البلدان المتطورة و بشكل كبير، و " قد تؤدي مقاومة الحديد و التمسك بالقديم إلى ظهور كبير السن بالتخلف عن عصره، و الرجعي في آرائه و اتجاهاته و الجامد في تفكيره مما يوسع الفجوة بين جيله و جيل أبنائه"²، فعدم مساندة المسن التطور و التغيير الاجتماعي و التكيف مع المستجدات تبقى أفكاره بالية مما يجعل بقية الفئات للمجتمع لا تكثرث بآرائه، و تكون البداية الأولى و شكل من أشكال العزلة و التهميش الاجتماعي.

" فلا بد من تصور مجتمع ينتشر فيه التعليم بشكل كبير و يتحول إلى قاعدة سائدة، مجتمع يصبح فيه الابن متحكما في القراءة و يبقى الأب أميا فأبي مجتمع ينتشر فيه التعليم سرعان ما تضطرب فيه علاقات السلطة داخل العائلة"³، و اختلال توازن القوى بين أفراد العائلة الواحدة بين الأب و الأبناء مثلا فمن المفروض أنه هو المسيطر و له الخبرة في هذه الحياة و الذي يبقى و بحبرته متخلفا على سير المجتمع و التطور العالمي ليصبح تابعا للأبناء المتعلمين و الذين يملكون المعرفة و المعلومة. و أحيانا تمارس نوع من القسوى على كبار السن خاصة النساء حيث يتم وصفهم " بالمتقدمات في العمر بعدم مراعاة شعورهن بأنهن كبيرات السن، مملات، عاجزات، متجعدات، مضى عنهن الزمن"⁴، فالنظرة السلبية للكبيرات في السن أحيانا تتحول إلى نوع من العنف فمجرد إظهار ما قد فعل بهن الزمن من تدهور في الصحة و تراجع في الجمال أو نظرة احتقار هو عنف ضدهن.

4-2 نظرة الأبناء للآباء المسنين:

نظرة الأبناء للآباء المسنين تختلف من مجتمع إلى آخر حسب طبيعة الحياة، و البيئة التي ترعرع فيها الأبناء ففي الريف تختلف هذه النظرة عما هي في المدينة، و التنشئة الاجتماعية في الريف و المجتمعات التقليدية تحث على احترام و إعلاء مكانة كبير السن، و إعطاء تقدير كبير للدور الاجتماعي مع أخذ النصيحة و الطاعة، و الاستشارة في كل خطوة هم بصدد القيام بها، و نجد هذا النموذج موجود حتى الآن.

¹ سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق، ص: 70.

² كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 58.

³ ناصر جابر، لماذا تأخر الربيع الجزائري؟، منشورات الشهاب، الجزائر، 2012، ص: 13.

⁴ GUILLEMARD, A. Jacques légaré, pierre ansart, entre travail, retraite et vieillesse le grand écart, op cit, p: 18.

تختلف نظرة الأبناء لأبائهم حسب نوعية البنية الأسرية التي ينتمون إليها، و التي تحدد نوعية النظرة و مكانة الأب بالنسبة لهم، فعندما يعيش معه أبنائه في منزل واحد حيث يدير كل شؤونهم، و هو المسؤول الأول على توزيع أدوار العمل، و الخضوع لسلطته حتى مع تزوج الأبناء لأنهم في هذا الوسط لا زالوا في الأسرة الممتدة.

أما بالنسبة للمجتمع الحضري فتغلب على العلاقات طابع المنفعة الخاصة، و الاهتمام بالمصالح الذاتية و إهمال العلاقات القرابية، فكل فرد مسؤول على نفسه، و يبقى للأب دور رمزي في بعض المناسبات¹. فمكانة المسن لها دور كبير و بفقدانه للعمل تهتز هذه المكانة التي كان يتمتع بها من قبل، فتتوفر ظروف تجعل من الأب الكبير السن ضعيف أمام أبنائه و مجتمعه، و تبقى نظرة الأبناء مختلفة باختلاف الأسر " فكلما انخفض مركز المسن في الأسرة، و اتجه المجتمع إلى الاستهانة بالمسنين كلما تعلق شعور المسن باليأس"²، فالعيش ملؤه المحبة و التقدير و مراعاة مشاعر كبير السن في الأسرة و المجتمع، يُعطيه قوة معنوية أكبر و يمكن الاستفادة من خبرته و حكمته في الحياة لتعليم الأجيال الأخرى.

مكانة الأب الاجتماعية لها تأثير على رد فعل الأبناء تجاهه، حيث يستطيع الأبناء الاستغناء عنه و يتحرّرون من الاحتياج إليه كما كان من قبل، فمبدأ المنفعة يبقى دائما قائم و من لم يقدم مصلحةً فقيمه متدنية حتى و إن كان أقرب المقرّبين لأن " التغيير الاجتماعي للأبناء نحو الأعلى قادر على تحديد مستوى الاتصال وجه لوجه، و يؤدي لعزلة الآباء المسنين، و في نفس الوقت لا تكون القطيعة بين هذا و ذاك و التغيير الاجتماعي النازل للأبناء يمكن أن يسبب قطيعة خاصة عندما تكون المكانة الاجتماعية للأب مرتفعة"³.

تعزير المكانة الاجتماعية للأبناء و الاعتماد الكامل على قدراتهم، و علاقتهم الاجتماعية للعيش و تدبير الأمور يجعل الاتصال بالأب يقل، و ينشغلون في الأعمال و تعقيدات الحياة، كما أنهم ينفصلون عنه ليؤسسوا منازل خاصة بهم، و قد يصل إلى أكثر من ذلك فيتعرض كبار السن للعقوق من أبنائهم ليأخذ أشكالاً عدة منها:

- قطيعة الأبناء للآباء فلا يزورونهم و لا يودونهم؛
- حرمان الآباء من مساندة الأبناء لهم في الكبر و المرض؛
- تقاعس الأبناء عن رعاية الآباء و التذمر منها و الإهمال فيها لا سيما في مرحلة كبر السن المتأخرة

¹ سيد سلامة إبراهيم، مرجع سابق، ص: 65.

² نفس المرجع، ص: 173.

³ DELISLE. M, op.cit, p : 45.

- إيذاء الآباء نفسيا و بدنيا، فيسبّ الابن أباه أو يضربه أو يطرده من البيت أو يجسه أو يستولي على أمواله أو يحجز عليه و قد يقتله.¹

و لا يحدث هذا إلاّ في حالة نادرة خصوصا مع التربية الإسلامية و الثقافة الجزائرية المستمدة لقيمها و معاييرها من الدين كمصدر أول، و حرص الدين على احترام الآباء، و صنّف عقوق الوالدين من الكبائر، و في المرتبة الثانية بعد الشرك بالله.

نظرة الأبناء للآباء المسنين تتبلور في نظرة المجتمع لهؤلاء المسنين، كما تنعكس هذه الأخيرة على تعامل باقي الأجيال مع الجيل الثالث و الرابع.

3-4 الاختلاف الثقافي بين الأجيال:

يعيش المجتمع بوجود ثنائية يسير عليها و هي الستاتيكا و الديناميكا الاجتماعية، فالأولى تُورثُ مجموعة من القيم و المعايير و العرف الاجتماعي، و توفر نوع من الثبات الذي تعرفه المجتمعات و يستطيع أن يحافظ به على هويته و أصالته، و الثانية هي تحرك أفراد المجتمع الذي يخضع إلى تغيير مستمر و تطور إما إلى الخلف أو الأمام، و بالتالي تتغير معه عدة قيم و معايير و مبادئ أساسية بالنسبة للجيل السالف.

هناك تغيير قد مسّ أبناء هذا الجيل، عكس الجيل الماضي ليُثمن احترام و تقدير الشباب لمعلمهم و من هم أكبر منهم، كما يرى فيهم تطور و رقي باكتسابهم مجالات عمل جيدة، و يرى أمورا لن ترضيه و هي الهجرة إلى بلاد لا يضمن الشاب فيها مصيره، " فانتشار التعليم بين مختلف الطبقات و الفئات الاجتماعية مكّن الكثير من الأفراد من الانتقال إلى مجالات عمل جديدة بالنسبة لعائلاتهم و الحصول على دخل أحسن، كما زاد من حدة التفاوت الثقافي بين الأجيال، حيث أصبحنا نجد ابن متعلم يحمل ثقافة عالية و مشبعة بعادات غريبة نوعا ما عن ثقافة المجتمع التقليدي الذي ينتمي إليه الأب"²، و ساعد هذا الاختلاف الثقافي بين الأجيال الحراك الاجتماعي و كذا التطور السريع و الهائل في مجال التكنولوجيا الذي سهّل نوعا ما الحياة، و عمل على التحضّر، و التحلي عن بعض القيم الثقافية و ما عرفه المجتمع الجزائري من تفتح على العالم الخارجي عبر القنوات الخارجية التي غزت البيوت باختلاف مستواها المادي و نوعيتها ريفية أو حضرية.

يتحدث المتقاعد عن نفسه و عن جيله لأنه يرى الفرق الآن، و في نظره الصغار لا يحترموا و ليس لهم حياء تجاه كبار السن، و كأنه يتحصّر على ثقافة تعامل كانت في الماضي، عكس أولاد اليوم

¹ كمال إبراهيم مرسي، مرجع سابق، ص: 79.
² سلسلة الوصل، مرجع سابق، مقال لمحمود بوسنة، ص: 8.

الذين اكتسبوا و تقبلوا الانفتاح على ثقافات أخرى نتيجة التعليم و على أعلى المستويات، عكس الأجيال الماضية، " كما أن الأب و الجد لم يعودا مركز الحكمة و المعرفة و الرأي السديد كما كان الحال في السابق، حيث أن انتشار المعرفة أنقص نوعا ما من سلطة الأب و السلف"¹، فبدأت تكبر الفجوة بين الأبناء و الأجيال، و يرى الأبناء أن الآباء جيل قديم قد مر عليه الزمن، و خبرته تبقى بالية مع التطور السريع، و بالنسبة لهم لا بد التخلي عن بعض القيم و تقبل قيم ثقافية أخرى لسهولة الاندماج في هذا العالم الذي أصبح قرية صغيرة، و مفتوحة على الجميع، و عكس ما يراه الآباء و الأجداد أنه انسلاخ و فقدان الثقافة الأصلية و بالتالي الهوية.

فقدان التربية بالنسبة للجيل الحاضر هو ما يصرح به معظم الكبار لأنهم يرون أن بعض القيم من غير الممكن أن تتغير بالنسبة لهم، و التعدي عليها يعتبر نقص التربية، كما يلاحظون بعض الأمور يقوم بها الجيل الجديد مأخوذة من ثقافة الأوربيين كاللباس، الخلاقة، الموسيقى، الرقص... و هو بالنسبة لهم خروج عن الأصل و قيم الثقافة التقليدية و التي ينظرون إليها بشكل مثالي، " بالنسبة لهم الأجيال الشابة فقدت القمينة² (el-gamna) التي أحلت بعمق و أفسدت نظام الأشياء"³، فعندما تتغير بعض المعتقدات، و بعض الأفكار تظهر رؤى جديدة كالنظام الديمقراطي في الأسرة و تقبل الأجيال الخلف فكرة المساواة بين المرأة و الرجل، يراها بمنظور آخر كضعف الرجل و حتى الشك في رجولته، و أن المرأة تسيطر عليه، و إذا انتشرت الأفكار الجديدة و عمّت أغلبية أفراد المجتمع تزيد " الفجوة بين الأجيال بين الفرد و المجتمع و خاصة إذا كانت هذه الفجوة واسعة، مع اختفاء القيم التي كانت موجودة في الماضي مثل التعاطف و التراحم و المحبة"⁴، فإذا غاب الاتصال بين الأجيال، و غابت العواطف و الاحترام و الود، يبدأ الكبار في الدخول في عالم خاص بهم.

الاختلاف الذي يراه كبير السن ما بين جيله و الجيل الجديد، يؤديه بالقول نحن كنا أو في زماننا أو نحن و كأنه يموقع نفسه في عالمه الخاص، عالم مثالي لا تشوبه شائبة ليصبحوا يعانون من الاغتراب و عدم مسايرة التطور الحاصل و التغير الذي يشهده المجتمع، فيعيشون وقوفا على الأطلال و يبقى " كل جيل ينظر للأيام السابقة على أنها أسعد حالا من حاضره، و الواقع أنه في كثير من الأحيان فإن أيام العصر الحاضر تكون أفضل بكثير من أيام العصر الماضي و ذلك نظرا لانتشار التعليم و المعرفة و كثرة الخبرات و الكشوف و المخترعات المتعددة"⁵.

¹ سلسلة الوصل، مرجع سابق، مقال لمحمود بوسنة، ص: 8.

² القمينة: احترام القيم و مراعاة الآخرين و الامتثال للضبط الاجتماعي و التصرف بخلق.

³ ADDI. L, op.cit, p : 19.

⁴ إجلال محمد سري، مرجع سابق، ص: 128.

⁵ " العلاقات بين الأجيال تواصل أم صراع" لماري يعقوب، www.balagh.com

و كنتاج لهذا التفاوت الثقافي تتغير نظرة الأبناء و المجتمع للآباء و كبار السن، و مرحلة الشيخوخة و تكون مصبوغة بصبغة عامة تفسر كل التصرفات و السلوكيات الموجهة اتجاههم، و على أساسها يكون التعامل معهم.

5- تفاعل المتقاعد مع باقي أفراد المجتمع:

1-5 علاقته بالأصدقاء:

نظرا للخبرة التي يعرفها المتقاعدون كبار السن في ربط العلاقات بين الأصدقاء نتيجة التجارب العديدة التي مرت عليهم في الحياة تجعلهم يتمكنون من هذا الجانب، و يبحثون على النوع في الصداقة و ليس الكم فالملاحظ عنهم أنهم قليلوا الأصدقاء.

" بالنسبة للعلاقة بالأصدقاء نجد أن التقاعد يؤدي إلى حسن العلاقات و فقد الجزء الأكبر منها بسبب ترك العمل أو الوفاة أو الانتقال إلى بلد آخر. فالأصدقاء هم المصدر الرئيسي للرفقة و لا يخفى علينا أن المسنين لا يستبدلون أصدقائهم الذين يفقدونهم بآخرين لأن صداقتهم تكون قديمة و ممتدة من فترة العمر المتوسط"¹.

فتجدد الصداقة في الكبر يكون بشكل ضعيف مقابل بنائها في أوساط العمر بعد تجربة الصديق في محن و أزمات فكبير السن يفقد الثقة بما لم يصاحبهم في الماضي، و طريقة الالتقاء مع الأصدقاء خاص جدا و " الواقع أن لدى الشيخ ميلا شديدا إلى الالتئام بعضهم البعض في جلسات يتجادبون خلالها أطراف الحديث و بالتالي فإنهم يقضون وقتا ممتعا يحسون خلاله بالحياة تتجدد من خلال الأحاديث المتجددة، و الأخبار المدققة، و الآراء المتبادلة و الدعايات و المحاملات التي تدخل البهجة على النفس و تشيع الارتياح في الأعصاب"².

و هذا ليس دائما فتحلل هذه المناقشات و الأحاديث أحيانا الجدال و الشجار على أتفه الأسباب و أحيانا أخرى تراود إشاعات ليس لها أساس من الصحة، كما يعالجون مواضيع مختلفة و غير مواضيع محددة.

و في تلك الاجتماعات يتجه الشيوخ غالبا إلى الألعاب المسلية و التي لا تحتاج إلى كثير من الجهد الذهني، و التي تعتمد على جانب الحظ، و كذلك فإن الغالبية من الشيوخ لا يبدون اهتماما إلا بأخبار الذين رحلوا إلى الآخرة، و أخبار الصحة، و المرضى، و أخبار الأبناء و البنات، و مجموعة

¹ خطار أمين عيزوقي، مرجع سابق، ص.100.

² محمد القناوي، مرجع سابق، ص.83.

من الأخبار العامة التي تقع في نطاقهم كالأخبار التي تتعلق بالأصدقاء، و المواصلات، و الأحداث السياسية المهمة، و الأسفار و مشكلة السكان إلى غير ذلك من الأخبار التي تجذب انتباههم بطريقة مباشرة.¹

كما لا ننسى حديثهم المشهور حول الزيادات المرتقبة في المعاشات، و التي تثير انتباههم و يجتمعون عليها يشكلون أحيانا جماعة أصدقاء تفرق مع نهاية هذا الموضوع، و عند موت أحد الأصدقاء يكون أثره كبير في نفسية كبير السن و المتقاعد لأنه لا يمكن تعويضه من جيله، وهو يبنه بقرب نهايته المحتمة.

5-2 اهتمامات المتقاعدين:

بمرور الزمن و التقدم في السن و الإحالة على التقاعد يبدأ الفرد التخلي عن أمور يراها الناس مهمة هو يميل إلى أخرى تلبى حاجاته النفسية و الاجتماعية، و تشعره بنوع من الراحة و السكينة و تتمثل اهتمامات المسنين في الجوانب التالية:

أ- الاهتمامات الشخصية:

و تتضمن الاهتمامات الخاصة بالذات، الجسم و المظهر أو الشكل الخارجي، و فيما يتعلق بالاهتمامات الخاصة بالذات نجد تركيز اهتمام المسن بذاته عن ذي قبل، فيصبح أكثر تركيزا حول ذاته و أقل اهتماما برغبات الآخرين، أما الاهتمامات الخاصة بالجسم فيصبح المسن أكثر شكوى من الإصابة بالأمراض، أما المظهر فيعطي بعض المسنين اهتماما بهذا الجانب، و البعض الآخر لا يعطي للمظهر أي اهتمام، و يتوقف ذلك غالبا على نشاط الفرد الاجتماعي، و مدى مشاركته للآخرين و إمكانياته المادية.

ب- الاهتمامات الترفيهية:

و تشمل القراءة، و كتابة الخطابات، و الاستماع للراديو، و مشاهدة التلفزيون، الرحلات، و زيارة الأصدقاء و الأقارب، الاشتراك في المنظمات و المؤسسات.

ج- الاهتمامات الاجتماعية:

حيث يعاني المسن من الشعور بالفراغ و العزلة و الانسحاب من البيئة الاجتماعية، الاندماج مع الآخرين و تناقص الأدوار الاجتماعية التي كان يقوم بها و كذلك المشاركة في الأنشطة.

¹ محمد القاوي، مرجع سابق، ص. 83.

د- الاهتمامات الدينية:

حيث يصبح الفرد أكثر تسامحا و أقل تعصبا للجوانب الدينية مع تقدم العمر، و كذلك تتسم مرحلة الشيخوخة بأن المسنين فيها أكثر ترددا على أماكن العبادة.¹

ه- الاهتمام بالمال:

أوضح ساندار 1980 أن الاهتمام بالمال مما يميز غالبية المسنين، و أن ذلك لا يرجع إلى رغبة في المزيد من الممتلكات المادية، بل إلى تناقص الدخل بعد التقاعد و إلى رغبة المسن في حيازة المال لتحقيق الاستقلال عن الآخرين و التحرر من الاعتماد على الإحسانات من الأقارب، ليعيش حينها و كيفما يشاء، بعد أن يصبح ضعيفا غير قادر على العمل.

و- الاهتمامات الروحية:

أوضح ميرسون 1961 أن الأفراد من فئة سن 50 سنة فأكثر لديهم ميل إلى القراءة التثقيفية و ميل ضئيل للاستماع بأشكال أخرى من التسلية من الموسيقى الشعبية و الرقصة و المشاهد التلفزيونية و يميل المسنون بدرجة أكبر إلى النكت و المنوعات و عروض المهارات، و أنهم أقل ميلا إلى الدراما الحادة و البرامج البوليسية، و فيما يتعلق باختيار المقروء، وجد أن المسنين لا يميلون إلى التسلي بالروايات و الموضوعات الخيالية و أنهم يميلون إلى تلك التي تعالج الواقع.²

و هذه الميولات و الاهتمامات تبقى فردية و لكنها الاهتمامات المشتركة ما بين كبار السن و المتقاعدين عن العمل، و هي تخضع للمنطقة ريفية كانت أم حضرية، و المستوى الاقتصادي للبلاد ككل و الأفراد خصوصا، و توفر الأماكن و الوسائل التي يحتاجها المتقاعدون للترفيه و التسلية و لتلبية حاجاته اليومية الجسمية و الذهنية و الروحية و الدينية.

5-3 تضامن كبار السن مع المجتمع:

بمجرد الانتقال من عالم الشغل إلى عالم التقاعد، يتبادر إلى ذهن الإنسان أنه لا يمكن أن يفيد هذا المجتمع و الحياة تتوقف عند هذا الحد بالنسبة له، و قد أدى المطلوب منه و على المجتمع أن يتكفل به، و يجرس على متطلباته و حاجاته، و بالنسبة لنظرة المجتمع إليه على أنه إنسان بلغ منه الكبر ما بلغ، و ما يحمله من ضعف و قلة مال و علاقات اجتماعية، و مع هذا إلا أنه هناك وجهة نظر أخرى و زاوية مفتوحة بالنسبة لكبار السن لأن الدنيا لا تتوقف عن العمل المهني فقط و لكنها تتطلب عدة أمور أخرى لتستمر و ليقوم المتقاعد بأعمال تطوعيّة، و مساعدة أفراد المجتمع حيث

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص: 31.

² هدى محمد القناوي، مرجع سابق، ص: 68.

يشارك المتقاعد بكل ما لديه للمساعدة في المناسبات و الأيام التي يجدها فرصة لتقديم العون و النصيحة فالمساعدة بنوعها المعنوية بالنصيحة و الوقوف في الأمور الصعبة، و ماديا بما يملكه أمام الأزمات و بحكم ما يمر عليه الكبير في السن من أزمات و ضغوطات التي تكسبه حنكة و حسن تصرف، و نظرة بعيدة للأشياء، و " المتقاعدون يلعبون دورا في التضامن العائلي في الغالب هم الأوائل في التحرك لمساعدة عضو من العائلة في البطالة، كما يقدمون خدمات متعددة للأطفال الصغار (الرعاية و الحراسة...) و يقدمون أيضا حيوية و حركة، رحمة و تضامن محلي¹، و يكون التضامن كبير خاصة في المجتمعات الريفية ذات العائلة الممتدة، حيث الطاعة التامة من الجماعة و العائلة تحت رئاسة الأب أو الكبير في هذا التنظيم.

هذا ما يميز المجتمع الجزائري و المجتمعات العربية، و أخرى أوربية متطورة، و حتى على المستوى العالمي الكبار في السن لهم دور كبير في مساعدة باقي الأجيال و من يعيشون معهم خاصة المساعدات المالية على المستوى العالمي: 41% من فئة: (40-59) سنة، و 33% من فئة: (60-79) سنة يساعدون من يحيطون بهم.

و في العالم كذلك: 42% من فئة: (40-59) سنة، و 79% من فئة: (60-79) سنة يقدمون مساعدات مالية لأبنائهم.²

يساعد على ذلك أن فئة المسنين قد بلغوا من الحياة كل ما تطوق له أنفسهم، و تجاوزوا كل مراحلها و ما تتطلب من موارد مالية عكس ما هو عليه باقي الأجيال الذين يصارعون الحياة بضرورتها و كمالياتها و خطواتها و سننها من زواج، سكن، و رعاية الأبناء...

يساعد المتقاعد ابن ابنته أي حفيده و يقف معه وقفة الجد الحنون ليخفف عن مرضه و يفسّحه و يقدم له الأكل فهو يساند ماديا و معنويا، و يمنح كل ما يستطيع من جهد بلا ادخار، و تبقى هذه المساعدات شكل من أشكال التضامن في المجتمع، و هذه المرة التضامن بشكل نازل من الآباء إلى الأبناء حيث هناك:

70% في العالم يدركون أن واجب الآباء نحو الأبناء هو العناية بهم، و 75% في العالم من الأجداد يؤكّدون واجبهم بمساعدة أحفادهم³، فكبار السن و المتقاعدين عن العمل لهم دور كبير في المجتمع فهناك من يستطيع الاستمرار في العمل و الاستفادة بشكل كبير من خبرته و تدريبه للأجيال

¹ LAMIQUE. J, IGNACE. B, *travaux pour vivre ?*, atelie, Paris, 1997, p : 36.

² www. Hsbc.fr, *l'avenir des retraités. les nouvelles générations seniors*, focus, conférence de presse, mardi 22 mai 2007, p : 08.

³ www. Hsbc.fr op.cit, p : 10.

الأخرى على المستوى التنفيذي و كذا على مستوى التسيير و إدارة المؤسسات الكبرى، كما تتعدّد أشكال التضامن لهذه الفئة مع باقي الفئات الأخرى، و تعدد أساليب مساعدتهم في هذا المجتمع. مساعدة صديقه و جاره الضرير و أخذه لصلاة الفجر كل يوم بدون كلل و لا ممل، و هذا دليل على تنوع المساعدة و الوقوف مع أعضاء المجتمع مهما كان سنهم و مكائنتهم، و هناك دور كبير يقوم به كبار السن في المجتمع و يمكن أن يتجسد هذا الدور في الأشكال المختلفة للتضامن التطوّعي:

- أ- التضامن العائلي: عدد كبير من المسنين يُؤمّنون حراسة أطفالهم الصغار أثناء عمل الآباء؛
 - ب- التضامن الراقى: ميل أصحاب العمر الثالث للتوجه نحو العمر الرابع الذين هم في أمسّ الحاجة للمساعدة؛
 - ج- التضامن المتنازل: هو ممارسته تجاه جيل الشباب خارج دائرة العائلة، مثلا كحل مشكل أو على شكل مساعدة في الواجبات، زيارة المتحف...
 - د- التضامن الأفقي: يتطور بين المسنين بتقسيم المصالح أو الاهتمامات المتشابهة؛
 - هـ- التضامن المتصاعد: هذا الذي يسمح للمسنين تطوير معارف و قدرات جديدة بالتقرب ممن هم أكثر شبابا: توسيع القدرات المعلوماتية، و التقنيات الجديدة...
- تكافل اجتماعي على أعلى مستوى بين الأعمار المختلفة و الأجيال، حسب ثقافتهم المستمدة من الدين الذي يكون دائما و رغم التطور و التغير الاجتماعي للأجيال الركيزة و القاعدة الأساسية و الروح الثقافية، مما يساعد الفرد الجزائري أن يكون متضامنا حتى آخر سنوات حياته و باختلاف أشكال هذا التضامن حسب القدرة المادية و الجسدية و الفكرية، و عن طريق الخبرات المكتسبة على مرّ سنوات متعددة رغم فقدده للعنصر الفعال و المنشط و السبب الأول لاستمرار الحياة هو العمل الذي يكسب منه قوّته، و إحالته على مرحلة جديدة هي مرحلة التقاعد.

خاتمة:

ربطنا المتقاعد بخصائص كبار السن لأنه في أغلب الأدبيات التقاعد له علاقة مع كبير السن فالإنسان و إن تقاعد مع بلوغه سن الستين أو الخامس و الستين سنة، تبدأ نظرة المجتمع إليه على أنه دخل سن الشيخوخة، و إذا قلنا دخل سن الشيخوخة تكون نظرة احترام و تقدير لهذا الشيخ زيادة على نظرة شفقة و احتقار أحيانا لأفكاره البالية خاصة و أن الجيل الماضي لم يدرس في أغلبته نتيجة الاستعمار.

و التغير في الأفكار بين الأجيال يصاحبه صراع بين الأب و الابن، و بين الزوج و الزوجة إذا ما تقاعد و أصبح يراقب كل صغيرة و كبيرة عن كثب، لدرجة نجد كلامهم ينحصر في التحصّر على الماضي الذي يعتبر بالنسبة لهم العالم المثالي، من حيث الأخلاق و التعامل بينهم، و من حيث طريقة الزواج و في كل صغيرة و كبيرة في هذه الحياة.

فهو قد غرس ثقافة في أبنائه و أسرته، فهل يتخلى عنها الآن؟، من المستحيل في نظره، و ما يميز هذه الفئة على أغلبيتها أنها تعاني من الأمراض المزمنة، و إن لم تكن مزمنة فيشكون من الإعياء و نشاطهم محدود، و مع هذا نجدهم يساعدون باقي أفراد العائلة في تربية الأبناء و تقديم النصيحة و هناك من يرضى أباه أو أمه من الجيل الذي سبقه من الذين ينتمون إلى الفئة العمرية الرابعة... بعد الشيبة و ضعف المتقاعد كشيخ من الناحية الجسدية و الذهنية تصعب حياته و تتعقد أكثر، فهو قدّم للمجتمع، فهل المجتمع يقدم له ما يحتاجه؟، هو رعى و ربى أبنائه، فهل يرحاه أبنائه؟، و أسئلة كثيرة تطرح.

لهذا مع تيقنه أن الحياة بدأت في نهايتها، يبدأ الاهتمام أكثر بعلاقته مع ربّه أي العودة إلى الدين ليقول مقولته الشهيرة: " اخدم يا صُغري لكُبري، و اخدم يا كُبري لقُبري "، إيماناً منه بقرب أجله فيحضر للقاء ربه.

الجانب الميداني

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

الفصل الخامس: العلاقات الأسرية بعد التقاعد

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

الفصل السابع: الانعكاسات النفسية و الممارسات الدينية

للمتقاعد

مجتمع البحث و خصائصه:

يتكون مجتمع البحث من عمال قطاع التربية الوطنية الذين مارسوا مهام التدريس أو العمل الإداري في القطاع و أحيلوا على التقاعد.

و الحيز الجغرافي الذي تمت فيه هذه الدراسة هو منطقة تلمسان و هي ولاية تقع أقصى غرب الجزائر و تحتوي على 20 دائرة و 53 بلدية.

يجدر التذكير بحجم العينة التي تقدر ب 385 مبحوثا و التي تم جمع عناصرها بصفة غير عشوائية لكبر مجتمع البحث و عدم حصر كامل المبحوثين المتقاعدين من قطاع التربية منذ بداية العمل خلال الاستقلال في هذا الميدان و مخرجاته إلى حد الآن، و عدم إمكانية ترتيب مكوناته في قوائم تسلسلية، لذلك تم السحب بطريقة الكرة الثلجية، و لقد بدأنا توزيع الاستمارة على فترات منذ شهر جويلية 2014 و تم استرجاعها في منتصف شهر أوت ، و تم توزيع 450 استمارة و استلمنا 402 منها 17 غير كاملة الإجابات و غير صالحة لذا يبقى من عدد العينة التي يتم تحليلها 385 فردا. و بعد ضبط و ترقيم الاستمارات من 01 إلى 385 و ترميزها وفق الترميز الذي تم بنظام SPSS (مبرمج حقيبة الإحصاءات للعلوم الإنسانية) و عليه تم حجز المعلومات في جهاز الحاسوب و بهذا نستطيع إعطاء رؤية شاملة و مدققة بتحليل البيانات لمجتمع البحث وفق المتغيرات الديموغرافية.

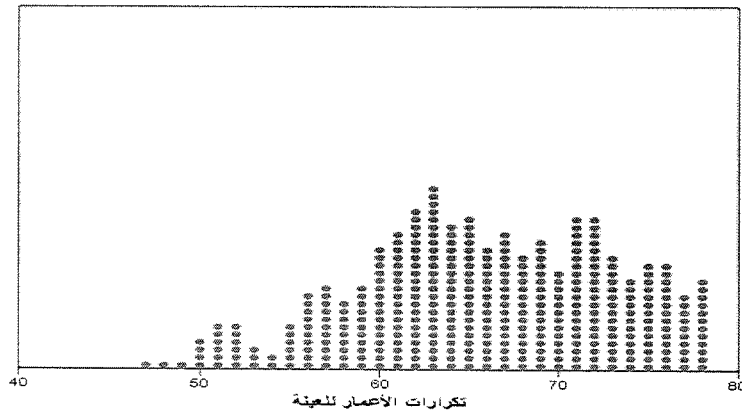
خصائص العينة:السن:

السن	التركرات
47	1
48	1
49	1
50	4
51	6
52	6
53	3
54	2
55	6
56	10
57	11
58	9
59	11
60	16
61	18
62	21
63	24
64	19
65	20
66	16
67	18
68	15
69	17
70	13
71	20
72	20
73	15
74	12
75	14
76	14
77	10
78	12
المجموع	385

الجدول رقم (05) تكرارات الأعمار

السن	
385	مجموع العينة
65 سنة	متوسط الأعمار
47 سنة	أصغر سن
78 سنة	أكبر سن

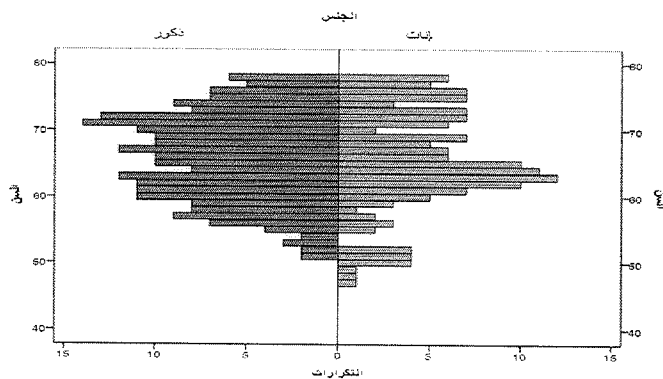
الجدول (06) توزيع أفراد العينة حسب الترة المركزية



المنحنى التكراري رقم(01) تكرارات الأعمار للعينة

الجدولين السالفين و من خلال المنحنى يظهر لنا أن الأعمار هي ما بين 47 و 78 سنة و هو سن من هم أحيلوا على التقاعد، و متوسط الأعمار هو 65 سنة، و الأعمار الدنيا أي أقل من 50 سنة تظهر عند النساء اللواتي أحلن على التقاعد النسبي بعد 15 سنة عمل فعلي، و عدد العينة ينخفض في حالة أقل من 60 سنة و كذلك أكثر من 70 سنة، و مرتفع ما بينهما و هي تشبه تشكيلة مجتمع الدراسة و تركيبة كبار السن.

حسب الجنس:

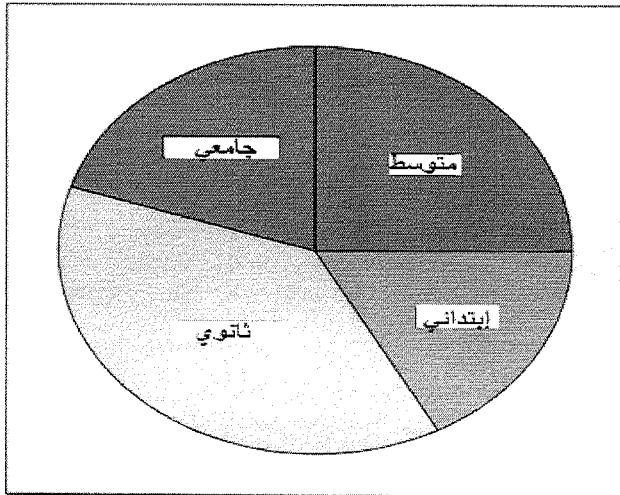


الجنس	التكرارات	النسبة
ذكور	230	59,7%
إناث	155	40,3%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (07) توزيع العينة حسب الجنس منحنى رقم (2) تكرارات العينة حسب الجنس و العمر

عدد الذكور يفوق عدد الإناث و يمثل تقريبا نسبة 60% من مجموع أفراد العينة، و ذلك لأن عمل المرأة بعد الاستقلال لن يكن بالعدد الكبير الذي نلاحظه الأيام الأخيرة و كذلك و حسب المنحنى أعمار الإناث أقل من أعمار الذكور و هو ما يُفضلنه و هو الإحالة على التقاعد في عمر مبكر.

المستوى التعليمي:



المستوى	التكرارات	النسبة
الابتدائي	66	17,1%
المتوسط	96	24,9%
الثانوي	146	37,9%
الجامعي	77	20,0%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (8) المستوى التعليمي

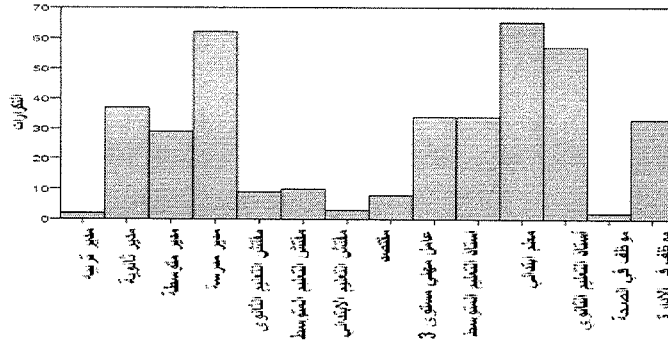
الدائرة النسبية رقم (1) للمستوى التعليمي

يتضح من المنحنى أنه ذوي المستوى التعليمي الثانوي يمثلون 37.9% ثم المتوسط ب 24.9% فالجامعي ب 20% و أخيرا التعليم الابتدائي ب 17.1% و هذه النسب تبين أن التوظيف في السنوات الماضية لهذه الفئة من ذوي المستوى الثانوي و المتوسط أكثر من الجامعي و الابتدائي لعدم وجود جامعيين بقدر كاف في ذلك الزمن.

الوظيفة:

الوظيفة	التكرارات	النسبة %
موظف في الإدارة	33	8,6%
موظف في الصحة	2	0,5%
أستاذ التعليم الثانوي	57	14,8%
معلم ابتدائي	65	16,9%
أستاذ التعليم المتوسط	34	8,8%
عامل مهني مستوى 3	34	8,8%
مقتصد	8	2,1%
مفتش التعليم	3	0,8%
مفتش التعليم الابتدائي	10	2,6%
مفتش التعليم المتوسط	9	2,3%
مفتش التعليم الثانوي	62	16,1%
مدير مدرسة	29	7,5%
مدير متوسطة	37	9,6%
مدير ثانوية	2	0,5%
مدير تربية		
المجموع	385	100,0%

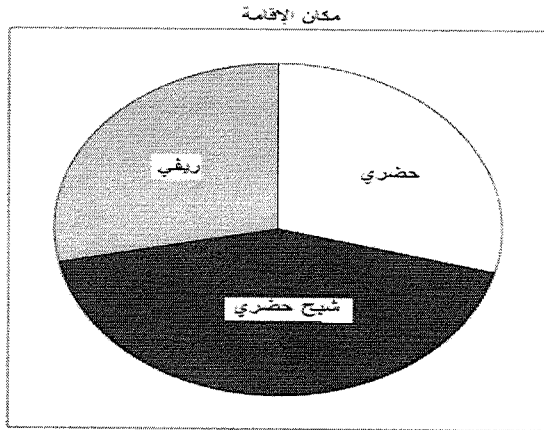
الجدول رقم (09) وظائف عناصر العينة



المنحنى رقم (3) تكرارات الوظائف

من خلال جدول وظائف أفراد العينة و المنحنى التكراري يظهر أن الوظائف قليلة العدد هي الوظائف ذات الإطارات السامية مثل مدير التربية و مفتشين للتربية و عمال الصحة و المقتصدین أما الوظائف الكثيرة العدد فهي لمدراء المؤسسات التعليمية و المدرسين.

مقر السكن:



مقر السكن	التكرارات	النسب
حضرية	112	29,1%
شبه حضرية	164	42,6%
ريفي	109	28,3%
المجموع	385	100,0%

الدائرة النسبية رقم (2) لمكان الإقامة

جدول رقم (10) مكان الإقامة

من خلال المنحنى يتضح أن 42.6% من أفراد العينة يسكنون في مناطق شبه حضرية و الثلثين تقريبا بالتساوي يسكنون في مناطق حضرية و ريفية.

سنة التقاعد:

سنة التقاعد																	التكرارات	النسب	
المجموع	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999			1998
385	5	11	27	17	23	36	65	41	24	32	22	17	13	13	7	6	10	10	6
100%	1,3%	2,9%	7,0%	4,4%	6,0%	9,4%	16,9%	10,6%	6,2%	8,3%	5,7%	4,4%	3,4%	3,4%	1,8%	1,6%	2,6%	2,6%	1,6%

الجدول رقم (11) سنة التقاعد

حسب الجدول تختلف الأعداد من المتقاعدين المحليين حسب السنوات منذ سنة 1999 إلى غاية 2014 و هي متقاربة في معظمها.

عدد الأبناء:

عدد الأبناء	1	2	3	4	5	6	المجموع
التكرارات	6	19	67	95	107	91	385
النسب	%1,6	%4,9	%17,4	%24,7	%27,8	%23,6	%100,0

الجدول رقم (12) عدد الأبناء

عدد الأبناء غير المتزوجون	0	1	2	3	4	5	6	المجموع
التكرارات	20	60	69	79	83	56	18	385
النسب	%5,2	%15,6	%17,9	%20,5	%21,6	%14,5	%4,7	%100,0

الجدول رقم (13) عدد الأبناء غير المتزوجون

عدد الأبناء المتزوجون	0	1	2	3	4	5	6	المجموع
التكرارات	121	99	80	52	24	8	1	385
النسب	%31,4	%25,7	%20,8	%13,5	%6,2	%2,1	%0,3	%100

الجدول رقم (14) عدد الأبناء المتزوجون

من المنحى رقم (7) عدد أبناء أفراد العينة المتقاعدين يتراوح ما بين 4 و 5 و 6 أبناء بأعداد مرتفعة مقابل ولد و ولدين، و حسب المنحى رقم (8) فالأبناء غير المتزوجون عددهم 1 و 2 و 3 و 4 و 5 و المتزوجون مابين ولد و اثنين.

الفصل الرابع

مرحلة المرور إلى التقاعد

تمهيد:

لمعرفة التغيرات الحاصلة بالنسبة للمتقاعدين لا بد لنا من معرفة الخطوة التي تسبق مرحلة التقاعد و مدى تأثير سيرورة هذه الخطوة التي يخطوها العامل أو الفاعل في نسقه الاجتماعي، كان علينا إجراء هذه المقارنة البسيطة لاكتشاف مدى تأثير إحالة عامل إلى متقاعد عن العمل، أو الفاعل في نسقه الاجتماعي ما بعد الحياة المهنية، و الغوص في تفاصيل هذا الانتقال ظروفه، و العوامل التي تظهر و تخفى و التي يعاني منها الشخص الحال على هذه المرحلة، باحثين عن أسباب اختيار التقاعد أهي ظروف العمل أو تأثير الزملاء أو المسؤولين؟، أو الإغراء المادي الذي يقابله عدم العمل و الراحة.

هل هناك أمور إنسانية تحرك هذا الدافع للخروج من المسيرة المهنية؟، كترك مكانه و منصبه للشباب مثلا بعد الإنهاك و تراجع القوة البدنية و الذهنية.

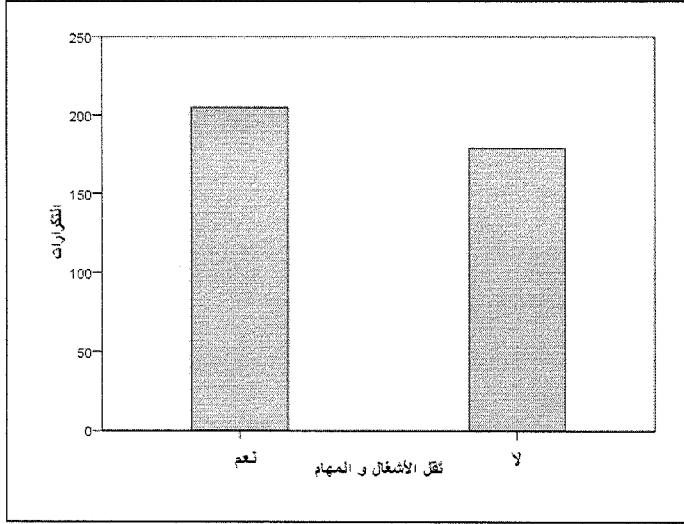
معرفة إن كان العامل يتطلع إلى عمل آخر ماديا كان أو تطوعيا خيريا، و كذا التفرغ للاهتمام بالعائلة التي أحس أنه مقصر فيها.

و من خلال هذا الفصل نريد الكشف عن تحضير العامل لنفسه قبل التقاعد بالاستفسار عن الحياة المستقبلية له كمتقاعد، و إن كانت نظرتة سلبية أو إيجابية كالبحت عن مشروع آخر في حياته و إن قام بإشراك زوجه في اتخاذ هذا القرار و هيأها نفسيا لتقبّله، ثم بعد الإحالة على التقاعد كيف كان و أصبح يستغل وقته في عدة مجالات من حياته؟ كالجانب البدني و الثقافي و المادي و الترفيهي.

الإحالة على التقاعد:

أسباب التأثير على قبول قرار الإحالة على التقاعد

أ- ثقل الأشغال و المهام:



الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	205	53,2%
لا	179	46,5%
الحِياد	1	0,3%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم(15) ثقل الأشغال و المهام

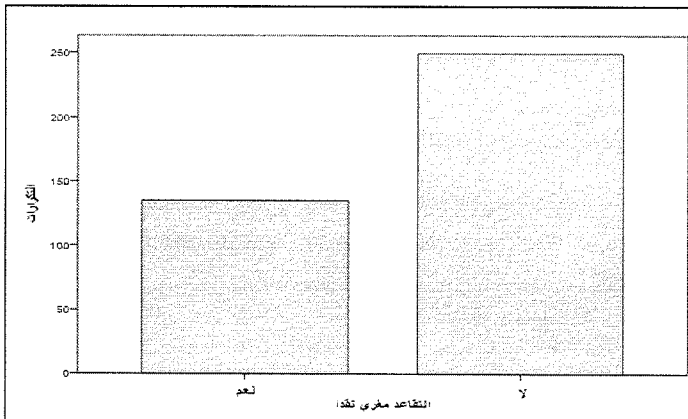
المنحنى التكراري رقم (4) لثقل الأشغال و المهام

الانحراف المعياري=0.5

يظهر من خلال الجدول و المنحنى التكراري أن 53.2% من أفراد العينة أجابوا بنعم أي أنه من أسباب قبول الإحالة على التقاعد هو ثقل الأعمال و المهام على مر السنين مع كبر العامل (المربي) في السن، و 46.5% أجابوا بلا أي أن ثقل الأشغال و المهام لم تؤثر على قرارهم في قبول الإحالة على التقاعد.

و بما أن الانحراف المعياري =0.5 فإن الإجابات ليست متشعبة إلى حد متوسط.

ب- عرض التقاعد مغري نقدا:



الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	135	35,1%
لا	249	64,7%
الحِياد	1	0,3%
المجموع	385	100,0%

المنحنى التكراري رقم (5) حول التقاعد مغري نقدا

الجدول رقم (16) عرض التقاعد مغري نقدا

الانحراف المعياري=0.478

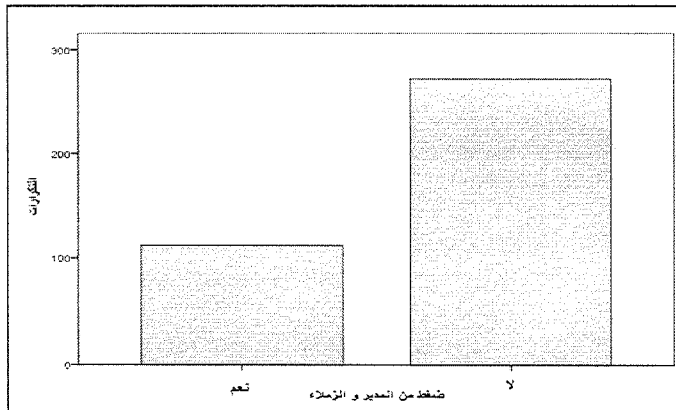
يبين الجدول و المنحنى التكراري أن نسبة 64.7% من أفراد العينة قالوا أن التقاعد ليس مغري نقدا و ليس له تأثير للإحالة على التقاعد لأن الإحالة على التقاعد يؤدي إلى خسارة كل

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

العلاوات و المنح، و 35.1% أجابوا بنعم نظرا للزيادة في المعاشات الأخيرة و هناك من هو في صحة جيدة و له مشاريع عمل و كسب ثانوية.

و حسب الانحراف المعياري فالإجابات متقاربة و ليس متفرقة.

ج- ضغط المدير و الزملاء:



المنحنى التكراري رقم (7) لضغط المدير و الزملاء

الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	112	29,1%
لا	272	70,6%
الحياة	1	0,30%
المجموع	385	100,0%

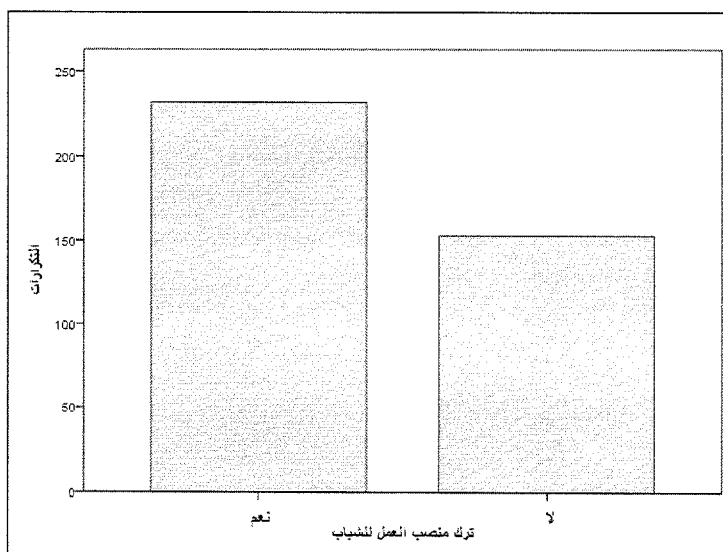
الجدول رقم (17) ضغط المدير و الزملاء

الانحراف المعياري = 0.44

بعد قراءة الجدول و المنحنى التكراري نلاحظ أن 70.6% كانت إجاباتهم بأن ضغط المدير و الزملاء ليس له تأثير في قبول الإحالة على التقاعد، و هو دليل على ظروف العمل الجيدة لأغلبية المتقاعدين، و 29.1% أجابوا بنعم أي ضغط المدير و الزملاء في العمل أدى لقبول الإحالة على التقاعد.

حسب الانحراف المعياري بالإجابات متمركزة و غير متفرقة إلى حد ما.

د- ترك منصب العمل للشباب



المنحنى التكراري رقم (8) لترك منصب العمل للشباب

الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	232	60,3%
لا	153	39,7%
المجموع	385	100,0%

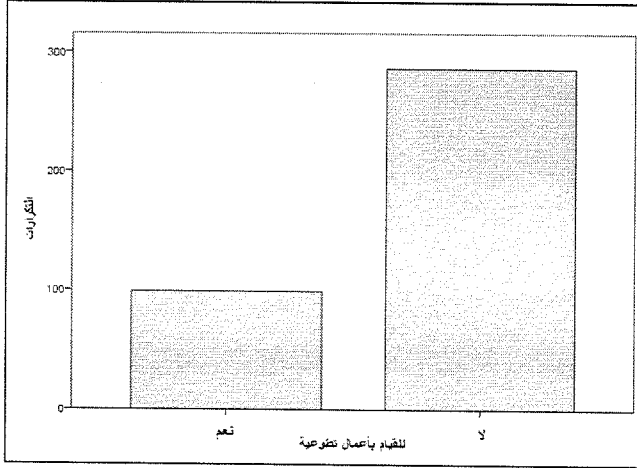
الجدول رقم (18) ترك منصب العمل للشباب

معامل الانحراف = 0.490

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

من خلال الجدول و منحني التكرارات يتبين أن سبب قبول الإحالة على التقاعد هو ترك منصب العمل لصالح الشباب بنسبة 60.3% و هو مظهر من مظاهر التضامن الاجتماعي، و 39.7% أجابوا بلا ليكون ترك منصب العمل للشباب ليس الأمر المؤثر في قبول الإحالة على التقاعد. حسب الانحراف المعياري فالإجابات متقاربة و متمركزة إلى حد ما.

هـ- القيام بأعمال تطوعية:



الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	99	25,7%
لا	286	74,3%
المجموع	385	100,0%

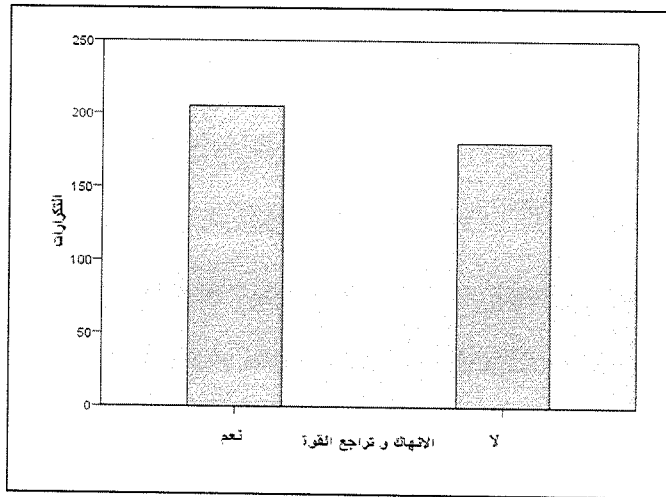
الجدول رقم (19) القيام بأعمال تطوعية

المنحنى التكراري رقم (9) حول القيام بأعمال تطوعية بعد التقاعد

الانحراف المعياري = 0.43

ثلاث أرباع ($\frac{3}{4}$) من العينة كانت إجاباتهم بعدم وجود نية للتقاعد بسبب القيام بأعمال تطوعية و الربع ($\frac{1}{4}$) من هذه العينة كانت لهم نية التقاعد للقيام بأعمال تطوعية، فالأفراد يريدون التقاعد للابتعاد عن الأتعب و الخلود للراحة و عدم القيام حتى بالأعمال الخيرية. حسب الانحراف المعياري فهناك اتفاق على الإجابات إلى حد ما.

و- الإهمالك و تراجع القوى:



الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	205	53,2%
لا	180	46,8%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (20) الإهمالك و تراجع القوة

الانحراف المعياري = 0.5

المنحنى التكراري رقم (10) حول الإهمالك و تراجع القوة

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح لنا أن سبب التقاعد هو الإتهامك وتراجع القوة في العمل عند العامل و المرابي كبير السن بنسبة 53.2%، و من أجابوا بعدم التأثر و الانتهاك وتراجع القوة عند الكبر بنسبة 46.8% و ذلك نتيجة ظروف العمل و الحالة الصحية الجيدة.

حسب الانحراف المعياري فهناك اتفاق على الإجابات إلى حد ما.

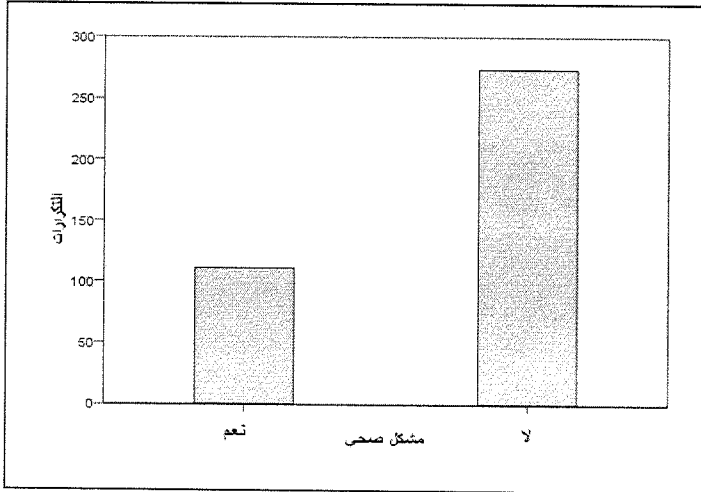
الإجابة حسب الجنس:

الإجابات	نعم	لا	المجموع
الجنس	ذكور	130	230
	إناث	50	155
المجموع	205	180	385

الجدول رقم (21) الإتهامك وتراجع القوة حسب الجنس

من خلال المنحنى رقم (21) فإن الإتهامك و تراجع القوة يظهر عند النساء أكثر من الرجال.

ز- مشكل صحي:



الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	111	28,8%
لا	274	71,2%
المجموع	385	100,0%

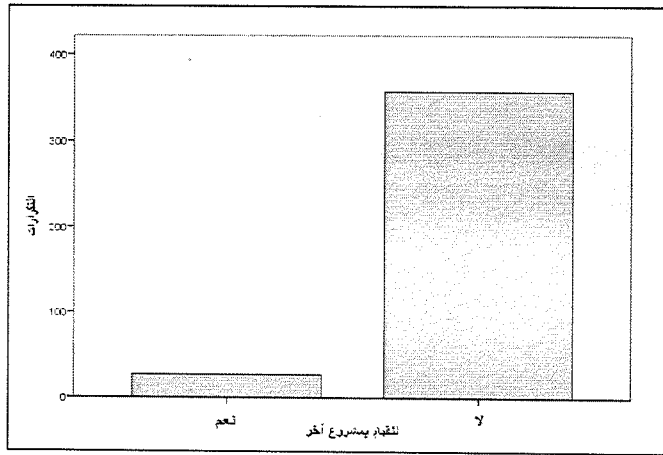
الجدول رقم (22) المشكل الصحي

الانحراف المعياري=0.454

المنحنى التكراري رقم (11) حول سبب التقاعد هو مشكل صحي

يبين الجدول و المنحنى التكراري أعلاه أن المشكل الصحي ليس سببا في قبول الإحالة على التقاعد بنسبة 71.2% و ذلك لتحسن الظروف الصحية و التطور في هذا المجال الذي عرفته البلاد منذ الاستقلال، و نسبة 28.8% تصرح أن المشكل الصحي كان سببا في قبول فكرة الإحالة على التقاعد.

و حسب الانحراف المعياري فإن الأجوبة كانت على اتفاق بشكل كبير.



ح- التفكير في مسار عمل آخر:

الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	27	7,0%
لا	358	93,0%
المجموع	385	100,0%

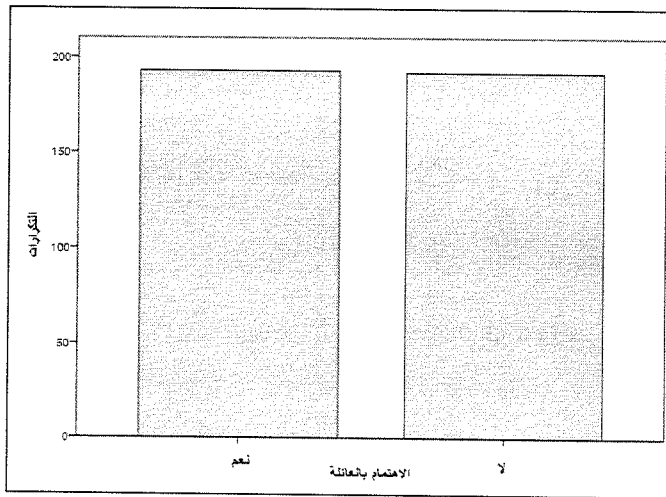
الجدول رقم (23) التفكير في مسار آخر

الانحراف المعياري = 0.256

المنحنى التكراري رقم (12) سبب التقاعد للقيام بمشروع آخر

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن النسبة الكبيرة من أفراد العينة لم يكن قبول إحالتهم على التقاعد هو للقيام بمشروع آخر و ذلك ب: 93.0%، و نسبة قليلة جدا يصرحون بأنه كان لديهم فكرة القيام بمشروع آخر.

و الانحراف المعياري يبين أن الإجابات متشعبة نوعا ما.



ط- من أجل الاهتمام بالعائلة:

الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	193	50,1%
لا	192	49,9%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (24) الاهتمام بالعائلة

الانحراف المعياري = 0.5

المنحنى التكراري رقم (13) سبب التقاعد الاهتمام بالعائلة

بعد قراءة الجدول و المنحنى يتضح لنا أن الاهتمام بالعائلة كسبب لقبول الإحالة على التقاعد أخذ حصتين تقريبا متساويتين لإجابات أفراد العينة و ذلك بنسبة 50.1% نعم و 49.9% لا، لأن للعائلة دور مهم في قبول الإحالة على التقاعد.

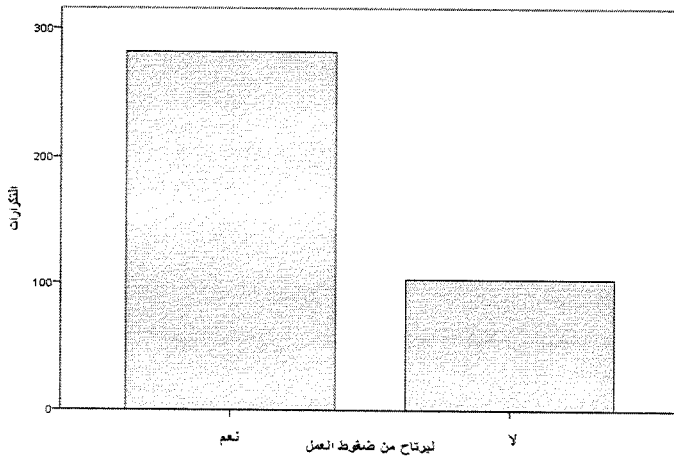
من خلال قيمة الانحراف المعياري فالإجابات متركزة إلى حد ما.

الإجابة حسب الجنس:

الإجابات	نعم	لا	المجموع
ذكور	85	145	230
إناث	108	47	155
المجموع	193	192	385

الجدول رقم (25) الاهتمام بالعائلة حسب الجنس

الإجابة حسب الجنس تظهر أن العدد الكبير من النساء المتقاعدات أجبن أن الاهتمام بالعائلة من أحد الأسباب التي تؤدي إلى قبول الإحالة على التقاعد عكس الرجال، لأن النساء أخذن على عاتقهن الاهتمام بالعائلة أكثر من الرجال الذين يضمنون أن مكافئهم خارج البيت.



ي- للارتياح من ضغوط العمل:

الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	282	73,2%
لا	103	26,8%
المجموع	385	100,0%

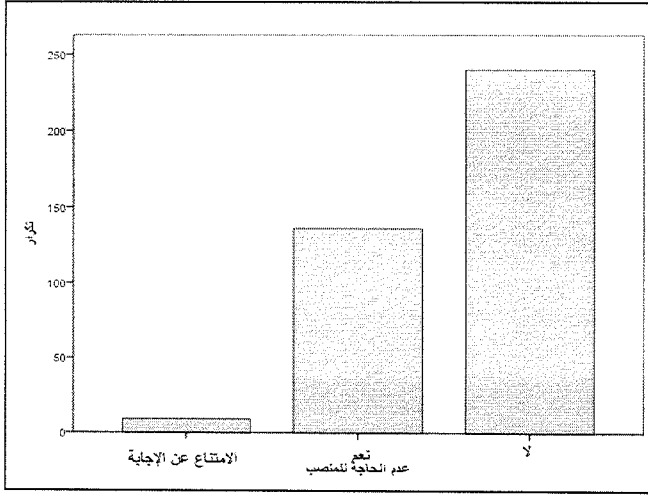
الجدول رقم (26) الارتياح من ضغوط العمل

الانحراف المعياري = 0.44

المنحنى التكراري رقم (14) حول سبب التقاعد لرتاح من ضغوط العمل

عند قراءة الجدول و المنحنى التكراري نلاحظ أن نسبة 73.2% من الإجابات كانت تدل على أنه من أسباب قبول الإحالة على التقاعد هو الارتياح من ضغوط العمل لأنه في الغالب ينتج عن العمل ضغوطات كبيرة و مستمرة، و نسبة 26.8% لم تكن لهم هذه الإجابة. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متشتتة إلى حد بسيط لا يؤثر.

ك- عدم الحاجة للمنصب:



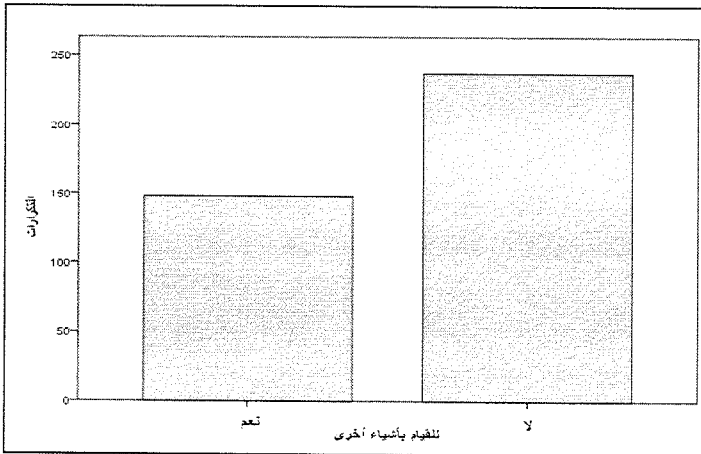
الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	9	2,3%
نعم	136	35,3%
لا	240	62,3%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (27) عدم الحاجة للمنصب

الانحراف المعياري = 0.53 المنحنى التكراري رقم (15) حول سبب التقاعد عدم الحاجة للمنصب حسب الجدول و المنحنى التكراري نلاحظ أن النسبة الكبيرة ب: 62.3% من عدد الإجابات يعتبرون أنهم بحاجة لمنصب عملهم، و نسبة: 35.3% يرون أن ترك العمل و الإحالة على التقاعد بسبب عدم الحاجة للمنصب .

و خلال الانحراف المعياري الإجابات متقاربة و غير مشتتة إلى حد ما.

ل- للقيام بأشياء أخرى غير العمل:



الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	148	38,4%
لا	237	61,6%
المجموع	385	100,0%

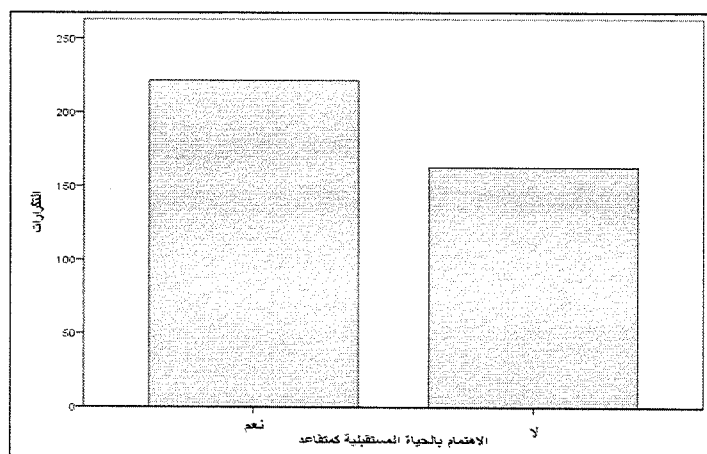
الجدول رقم (28) القيام بأشياء أخرى غير العمل

الانحراف المعياري = 0.48

المنحنى التكراري رقم (16) حول سبب التقاعد للقيام بأشياء أخرى بين الجدول و المنحنى التكراري أن النسبة الكبيرة من أفراد العينة و التي تقدر ب: 61.6% أجابوا بأنهم ليس لهم فكرة للقيام بأشياء أخرى خارجة عن الأسباب الأولى لقبول الإحالة على التقاعد و مجموعة لا بأس بها كانت الإجابة عندها أن سبب قبول الإحالة على التقاعد للقيام بأشياء أخرى و كانت النسبة هي: 38.4% .

الواضح من الانحراف المعياري أنه هناك توافق في الإجابات بشكل متوسط .

❖ قبل التقاعد:



أ- الاهتمام بالحياة المستقبلية كمتقاعد:

الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	222	57,7%
لا	163	42,3%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (29) الاهتمام بالحياة المستقبلية كمتقاعد

الانحراف المعياري = 0.49 المنحنى التكراري رقم (17) حول الاهتمام بالحياة المستقبلية كمتقاعد

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 57.7% من أفراد العينة لهم اهتمام بالحياة المستقبلية كمتقاعدين و هذا قبل تقاعدهم، و نسبة: 42.3% ليس لهم هذا الاهتمام. و من خلال الانحراف المعياري الإجابات متشتتة و لكنها بشكل قليل جدا.

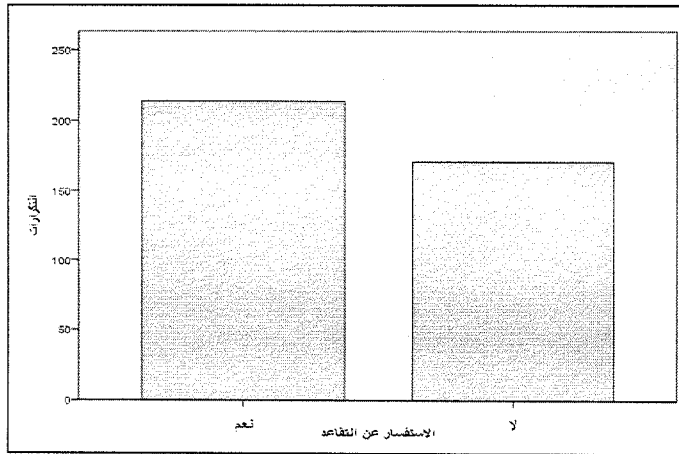
الإجابات حسب الجنس:

الإجابات	نعم	لا	المجموع
الجنس	ذكور	149	230
	إناث	73	155
المجموع	222	163	385

الجدول رقم (30) الاهتمام بالحياة المستقبلية حسب الجنس

الإجابات حسب الجنس تظهر أن الرجال أكثر اهتماما بحياتهم المستقبلية كمتقاعدين أكثر من النساء لأن النساء مكافهم معلوم هو البيت و الإعالة على عاتق الزوج هو الذي لا بد له التفكير في موارد أخرى.

ب- الاستفسار و المناقشة حول موضوع التقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	214	55,6%
لا	171	44,4%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (31) الاستفسار و المناقشة

حول موضوع التقاعد

الانحراف المعياري=0.49

المنحنى التكراري رقم (18) حول الاستفسار عن موضوع التقاعد

يدل الجدول و المنحنى التكراري على أن المبحوثين استفسروا عن موضوع التقاعد بنسبة 55.6% كونه حتمية لا مفر منها و خطوة لاحقة و لها أثر على علاقة الموظفين، ففي كل فترة يحال فرد من مجموع زملاء العمل على التقاعد، و نسبة 44.4% من أفراد العينة لا يستفسرون عن موضوع التقاعد كونه مرحلة بعيدة عنهم دائما إلى حين غرة.

من خلال الانحراف المعياري الإجابات متشعبة بشكل بسيط جدا.

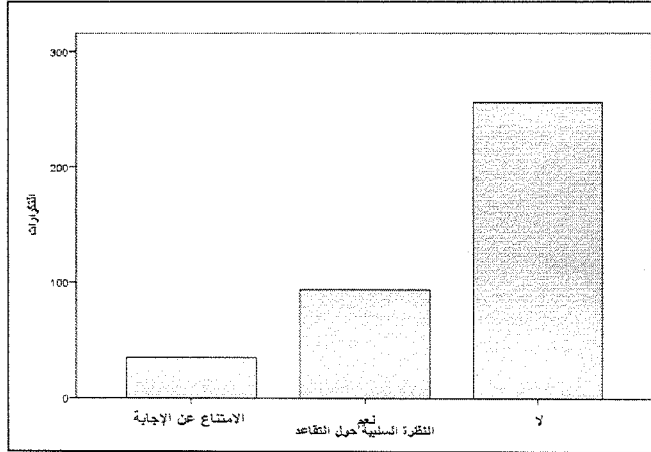
الإجابات حسب الجنس:

الإجابات	نعم	لا	المجموع
الجنس	ذكور	149	81
	إناث	65	90
المجموع	214	171	385

الجدول رقم (32) الاستفسار و المناقشة حول موضوع التقاعد حسب الجنس

عدد يفوق النصف من النساء لا يستفسرن عن موضوع التقاعد، فبالنسبة لهن التقاعد هو العودة إلى الحياة العادية لهن المتمركزة في البيت و الأولاد.

ج- النظرة السلبية للتقاعد:؟



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	35	9,1%
نعم	94	24,4%
لا	256	66,5%
المجموع	385	100,0%

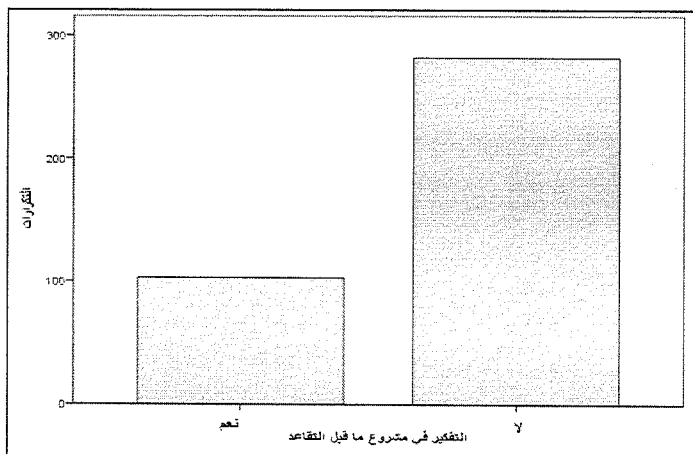
المنحنى التكراري رقم (19) حول النظرة السلبية للتقاعد

الجدول رقم (33) النظرة السلبية للتقاعد

الانحراف المعياري=0.65

يُظهر الجدول و المنحنى أعلاه أن نسبة 66.5% من أفراد العينة أجابوا أنه لم تكن لهم نظرة سلبية تجاه مرحلة التقاعد لأنها فترة ينظر لها أنها فترة الراحة و الاستمتاع بالحرية، ونسبة تقترب من ربع (¼) العينة كانت لهم نظرة سلبية حول التقاعد و ذلك للخوف من المستقبل، و تبقى نسبة قليلة و هي 9.1% امتنوا عن الإجابة لأنهم كانوا في حيرة بين هذا و ذلك. بالنسبة للانحراف المعياري فالإجابات بشكل عام هي متقاربة بصفة جيدة.

د- التفكير في مشروع ما قبل الإحالة على التقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
نعم	103	26,8%
لا	282	73,2%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (34) فكرة مشروع ما قبل التقاعد

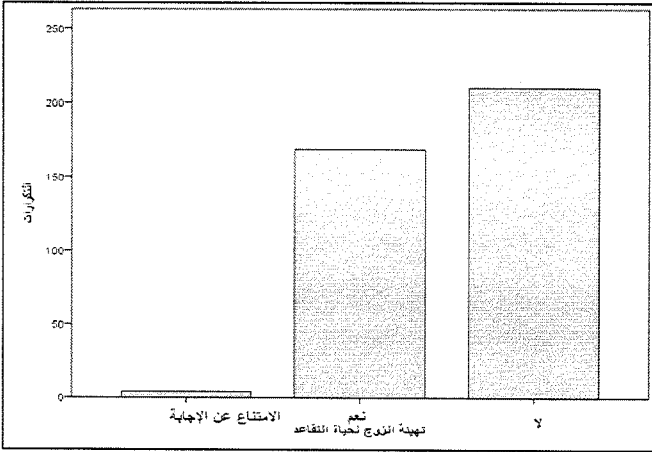
الانحراف المعياري=0.44

المنحنى التكراري رقم (20) حول التفكير في مشروع ما قبل التقاعد

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

يبين الجدول و المنحنى التكراري أن نسبة كبيرة من أفراد العينة لم يكن لهم فكرة في مشروع ما قبل التقاعد و ذلك بنسبة: 73.2% حيث ليس لهم الحماس لخوض مجال آخر و قوتهم و تركيزهم كله كان في العمل، و نسبة: 26.8% ممن كان لهم فكرة في مشروع بعد أن يتقاعدوا و هم من تعلموا أنهم ستتوفر لديهم ظروف ملائمة لذلك في المستقبل و لهم تخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد. حسب الانحراف المعياري فالإجابات هي متشعبة نوعا ما و ليس بشكل كبير.

هـ- تهيئ الزوج أو الزوجة لحياة التقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	6	1,6%
نعم	169	43,9%
لا	210	54,5%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (35) تهيئ الزوج أو الزوجة المنحنى التكراري رقم (21) حول تهيئة الزوج لحياة التقاعد
حياة التقاعد الانحراف المعياري = 0.53

أكثر من نصف أفراد العينة بنسبة 54.5% لم يهيئوا أزواجهم لخوض غمار الحياة المستقبلية للتقاعد لكون اعتبارهم أنها مرحلة تأتي بكل ما هو جيد و حسن لهم و لأزواجهم، عكس ما نسبته 43.9% من العينة الذين كانت لهم فرصة أن يحضروا و يهيئوا أزواجهم لهذه المرحلة، و نسبة ضئيلة تمتنع عن الإجابة.

و من خلال الانحراف المعياري فالإجابات متركزة و متقاربة إلى حد ما.

و- القيام بعمل تطوعي قبل التقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	9	2,3%
نعم	108	28,1%
لا	268	69,6%
المجموع	385	100,0%

المنحنى التكراري رقم (22) حول القيام بعمل تطوعي قبل التقاعد

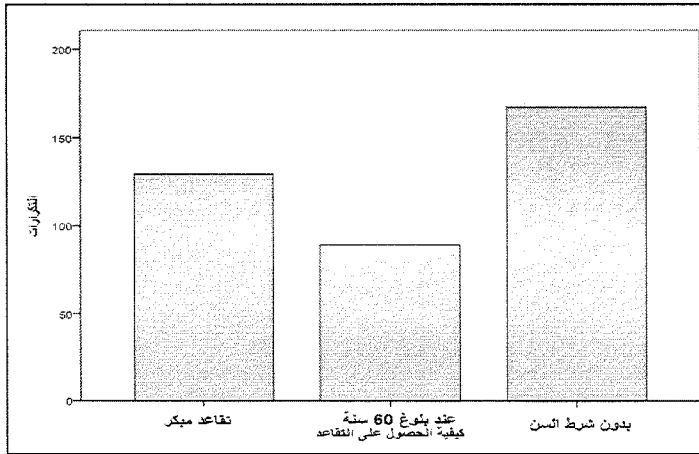
الجدول رقم (36) القيام بعمل تطوعي قبل التقاعد

الانحراف المعياري: 0.51

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

من خلال الجدول و المنحنى التكراري يتضح لدينا أن نسبة 69.6 % لم يكن لديهم عمل تطوعي قبل التقاعد و ذلك لعدم وجود وقت كاف لهذه الأمور مع أعباء العمل، و نسبة 28.1% كان لهم عمل تطوعي و ذلك لاجتهادهم و نوعية شخصيتهم المبادرة للعمل الخيري. من خلال قيمة الانحراف المعياري فالإجابات متمركزة إلى حد ما.

الطريقة التي تحصل بها العامل على التقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
تقاعد مبكر	129	33,5%
عند بلوغ 60 سنة	89	23,1%
عند بلوغ 65 سنة	0	0%
ما بين 65-60 سنة	0	0%
بدون شرط السن	167	43,4%
المجموع	385	100%

المنحنى التكراري رقم (23) لطريقة الإحالة على التقاعد

الجدول رقم (37) الطريقة التي تحصل بها على التقاعد

الانحراف المعياري = 1.82

من خلال الجدول و المنحنى التكراري نلاحظ أن التقاعد بدون شرط السن يأتي في المرتبة الأولى في طريقة الإحالة على التقاعد بنسبة: 43.4%، و هذا ما يعبر عن رغبة أفراد العينة للتقاعد قبل السن القانوني و لوجود سمة معينة في عمال قطاع التربية و هو العمل في سن مبكرة، و في المرتبة الثانية التقاعد المبكرة بنسبة 33.5%، و نسبة 23.1% هم من أحيوا على التقاعد في السن الإلزامي عند بلوغ سن 60 سنة.

مقدار الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متقاربة بشكل كبير جدا.

الإجابات حسب الجنس:

الجنس	تقاعد مبكر	60 سنة	بدون شرط السن	المجموع
ذكور	55	77	98	230
إناث	74	12	69	155
المجموع	129	89	167	385

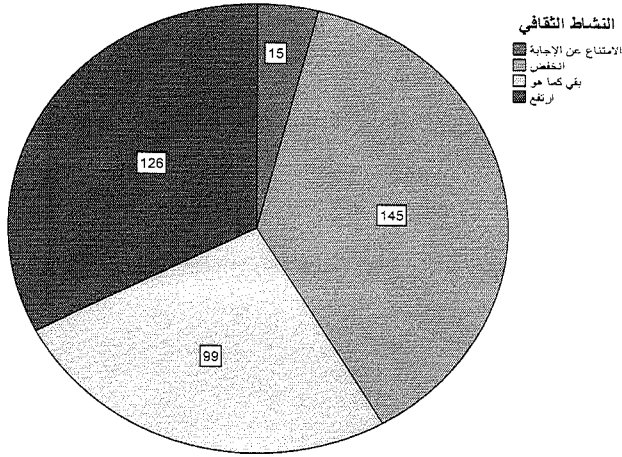
الجدول رقم (38) الطريقة التي تحصل بها التقاعد وحسب الجنس

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

الإجابة حسب الجنس تُظهر أن النساء أكثر من يطلب التقاعد في سن مبكرة و أقل من يجلن على التقاعد في سن إجباري، فهن يردن العودة إلى البيت في وقت مبكر للاهتمام بالعائلة.

❖ تحديد التغير في استغلال الوقت المستعمل بعد التقاعد:

أ- النشاط الثقافي:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	15	3,9%
المخفض	145	37,7%
بقي كما هو	99	25,7%
ارتفع	126	32,7%
المجموع	385	100,0%

الدائرة النسبية رقم (3) النشاط الثقافي

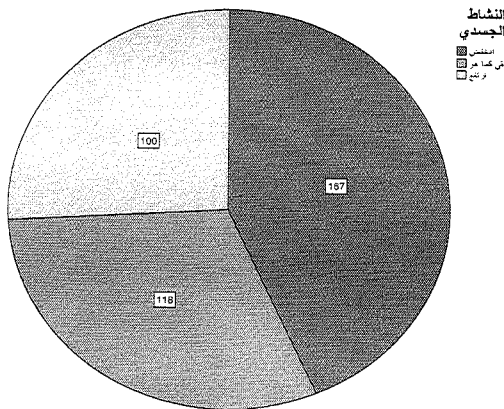
الجدول رقم (39) النشاط الثقافي

الانحراف المعياري = 0.92

من خلال الجدول و الدائرة النسبية يظهر أن الوقت المخصص للنشاطات الثقافية عند أفراد العينة انخفض بنسبة 37.7% و ارتفع عند بعضهم بنسبة 32.7% و بقي كما هو بنسبة 25.7% و ذلك للابتعاد عن العمل و التدريس الذي كان مفعما بالنشاطات الثقافية.

و حسب قيمة الانحراف المعياري فإن الإجابات كانت متقاربة و غير مشتتة إلى حد كبير جدا.

ب- نشاط جسدي:



الإجابات	التكرارات	النسب
المخفض	167	43,4%
بقي كما هو	118	30,6%
ارتفع	100	26,0%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (40) النشاط الجسدي

الدائرة النسبية رقم (4) النشاط الجسدي

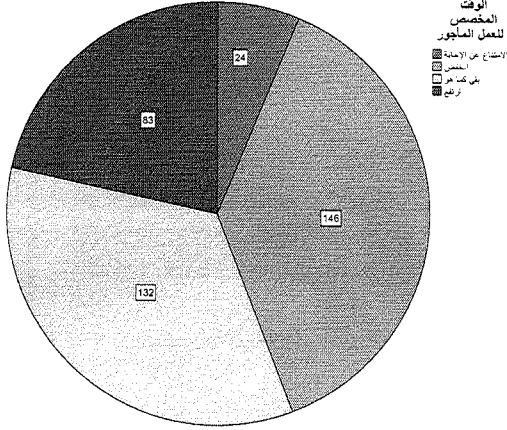
الانحراف المعياري = 0.81

يظهر من الجدول و الدائرة النسبية الانخفاض في الوقت المحدد للنشاط الجسدي الذي قدر بنسبة 43.4% كنتيجة محتمة للابتعاد عن العمل و الحركة التي تُتعبه، ثم تأتي نسبة 30.6% للأفراد الذين

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

أجابوا أن الوقت المخصص للنشاط الجسدي بقي كما هو فمنهم من وجد البديل للنشاط الجسدي المخصص للعمل، و نسبة 26% من الأفراد صرحوا أن الوقت المخصص للنشاط الجسدي ارتفع فهناك من هو في صحة جيدة و يستغل وقته في ممارسة أعمال أخرى. بالنظر للانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة و متركزة بشكل كبير جدا.

ج- العمل المأجور:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	24	6,2%
انخفض	146	37,9%
بقي كما هو	132	34,3%
ارتفع	83	21,6%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (41) العمل المأجور

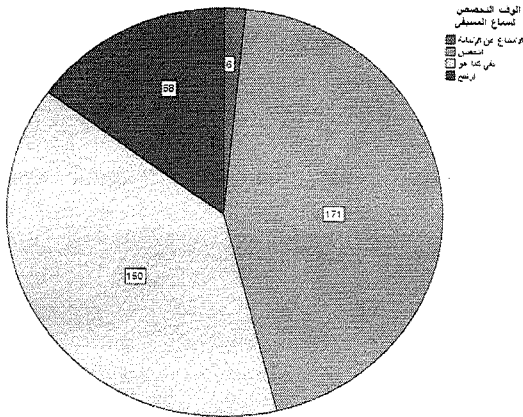
الدائرة النسبية رقم (5) العمل المأجور

الانحراف المعياري: 0.87

من الجدول و الدائرة النسبية يظهر أن الوقت المخصص للعمل المأجور بعد التقاعد ينخفض بصفة كبيرة بنسبة تقدر ب: 37.9% لأنه من كان من أفراد العينة مرتاح ماديا أو ليس في صحة جيدة يستغني عن العمل الإضافي بعد التقاعد، و من أجاب بقي كما هو كان بنسبة 34.3% و هم من ليسوا مرتاحين ماديا و لهم أعباء أسرية بعد، و نسبة 21.6% من لهم طموح عال في هذه الحياة ليزيد الوقت المخصص للعمل المأجور.

و حسب الانحراف المعياري فالإجابات متقاربة و ليست متشتتة بشكل كبير جدا.

د- سماع الموسيقى:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	6	1,6%
انخفض	171	44,4%
بقي كما هو	150	39,0%
ارتفع	58	15,1%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (42) سماع الموسيقى

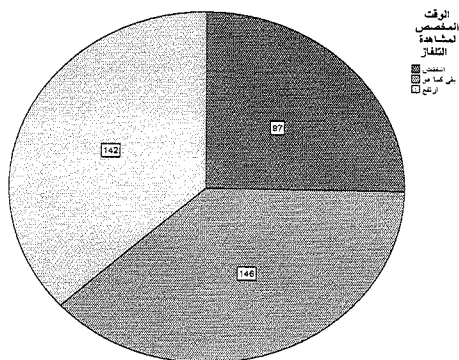
الدائرة النسبية رقم (6) سماع الموسيقى

الانحراف المعياري=0.74

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

الجدول و الدائرة النسبية يظهران أن الوقت المخصص لسماع الموسيقى ينخفض بنسبة 44.4% بعد التقاعد نظرا لكبر السن و عدم وجود موسيقى تستهوي هذه الفئة، و الموسيقى العصرية لا يميلون إليها و نسبة 39% بقيت كما هي لم تتأثر بالتقاعد، و نسبة 15.1% زادت عندهم سماع الموسيقى لوجود وقت حر كبير و لا يجدون ما يفعلون.
من خلال الانحراف المعياري فالإجابات متقاربة بشكل جيد جدا.

هـ- مشاهدة التلفاز:



النسبة	التكرارات	الإجابات
25,2%	97	انخفض
37,9%	146	بقي كما هو
36,9%	142	ارتفع
100,0%	385	المجموع

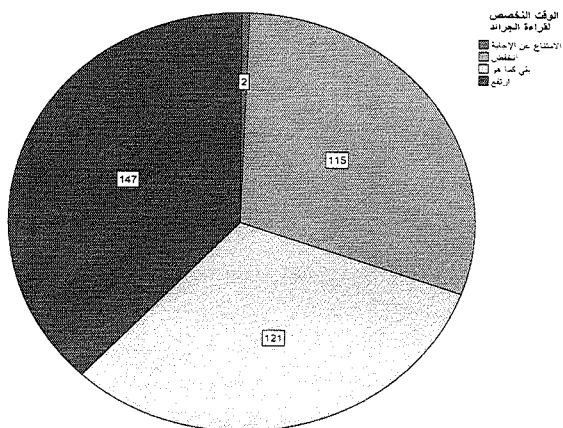
الجدول رقم (43) مشاهدة التلفاز

الدائرة النسبية رقم (7) مشاهدة التلفاز

الانحراف المعياري: 0.78

من الجدول و الدائرة النسبية أعلاه نلاحظ أن الوقت المخصص لمشاهدة التلفاز بقي كما هو و زاد عن ذلك بنسبة 37% تقريبا لأن التلفاز يبقى الجهاز الذي يمضي به الكبار وقتهم الحر الذي زاد بعد التقاعد و انخفض الوقت المخصص لذلك بنسبة 25.2%.
حسب الانحراف المعياري للإجابات فهي متناسقة لحد كبير و ليست متشتتة.

و- قراءة الجرائد:



النسبة	التكرارات	الإجابات
0,50%	2	الامتناع عن الإجابة
29,9%	115	انخفض
31,4%	121	بقي كما هو
38,2%	147	ارتفع
100%	385	المجموع

الجدول رقم (44) قراءة الجرائد

الدائرة النسبية رقم (8) قراءة الجرائد

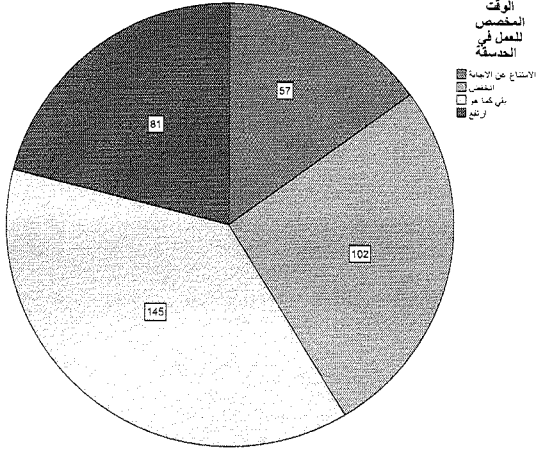
الانحراف المعياري=0.83

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

الجدول و الدائرة النسبية أعلاه يبين أن الوقت المخصص لقراءة الجرائد ارتفع بنسبة 38.2% و ذلك لتمضية الوقت خاصة نصف النهار الأول في الصباح، و نسبة 31.4% بقي الوقت المخصص لها كما هو، و انخفاض الوقت ب 29.9% و ذلك لمن كان يقرأ الجرائد في مكان العمل كعادة و انقطع عنها بعد التقاعد.

من مقدار الانحراف المعياري فالإجابات متناسقة بشكل كبير جدا.

ز- العمل في الحديقة:



النسب	التكرارات	الإجابات
14,8%	57	الامتناع عن الإجابة
26,5%	102	انخفض
37,7%	145	بقي كما هو
21,0%	81	ارتفع
100%	385	المجموع

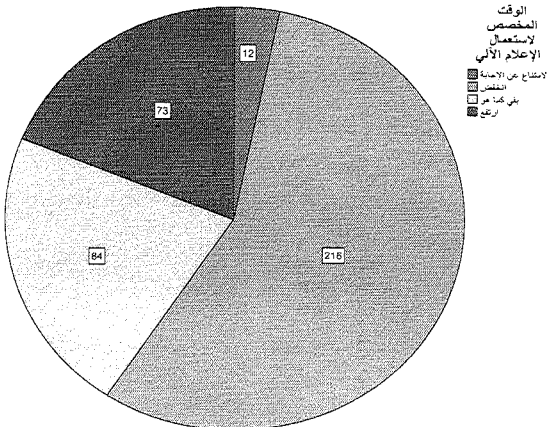
الجدول رقم (45) العمل في الحديقة

الدائرة النسبية رقم (9) العمل في الحديقة

الانحراف المعياري=0.97

الجدول و الدائرة النسبية أعلاه يوضحان أن الوقت المخصص للعمل في الحديقة حيث نسبة 37.7% أجابوا أن هذا الوقت بقي كما هو لأن الوقت الذي يعمل فيه في الحديقة في ثقافة المجتمع الجزائري يبقى في أوقات محددة، و نسبة 26.5% ينخفض هذا الوقت لكبر سنهم و تدهور صحتهم، و نسبة 21% ارتفع هذا الوقت عندهم لعدم وجود ما يملأ وقتهم. الانحراف المعياري يبين أن الإجابات متناسقة و غير مشتتة بشكل كبير جدا.

ح- الإعلام الآلي:



النسب	التكرارات	الإجابات
3,1%	12	الامتناع عن الإجابة
56,1%	216	انخفض
21,8%	84	بقي كما هو
19,0%	73	ارتفع
100%	385	المجموع

الجدول رقم (46) الوقت المخصص للإعلام الآلي.

الدائرة النسبية رقم (10) الوقت المخصص للإعلام الآلي

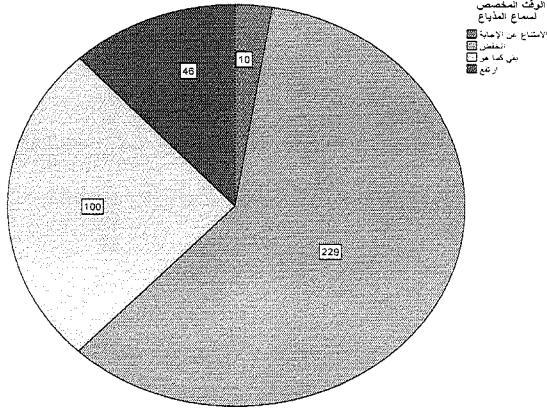
الانحراف المعياري=0.83

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

الجدول و الدائرة النسبية يبينان أن الوقت المخصص لاستعمال الإعلام الآلي انخفض بنسبة 56.1% و ذلك نتيجة عدم الحاجة له بعد التقاعد فكان يستعمل في مكان العمل، و من أجاب بقي كما هو فهم بنسبة 21.8 % ، و ارتفع بنسبة 19%.

حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة و ليست متشتتة بشكل جيد.

ط- سماع المذياع:



النسبة	التكرارات	الإجابات
2,6%	10	الامتناع عن الإجابة
59,5%	229	انخفض
26,0%	100	بقي كما هو
11,9%	46	ارتفع
100%	385	المجموع

الجدول رقم (47) سماع المذياع

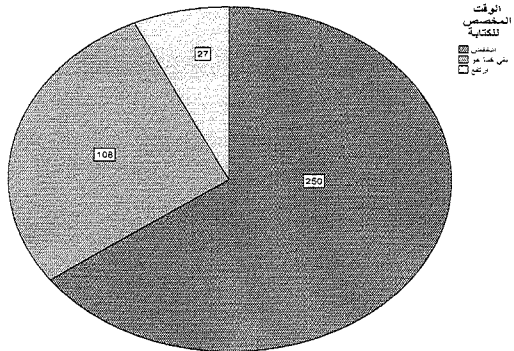
الدائرة النسبية رقم (11) سماع المذياع

الانحراف المعياري=0.73

من الجدول و الدائرة النسبية يظهر أن الوقت المخصص لسماع المذياع انخفض بنسبة 59.5% و ذلك للتراجع العام لسماع المذياع مقابل الأجهزة المتطورة كالتلفاز و الهاتف النقال اللذان أخذوا حيزا كبيرا و نسبة 26% بقيت كما هي في سماع المذياع، و ارتفعت بنسبة صغيرة تقدر بـ 11.9%.

حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة و ليست متشتتة بشكل جيد.

ي- الكتابة:



النسبة	التكرارات	الإجابات
64,9%	250	انخفض
28,1%	108	بقي كما هو
7,0%	27	ارتفع
100%	385	المجموع

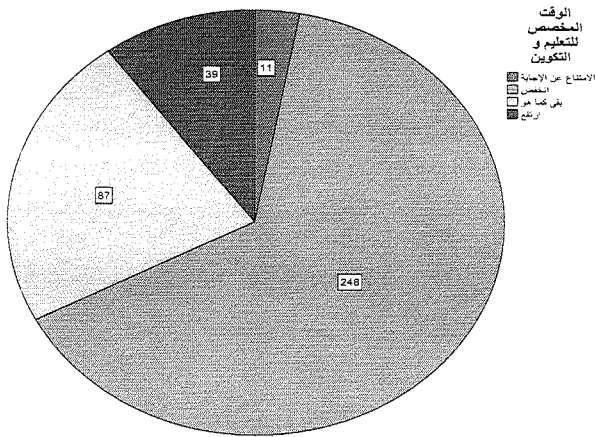
الدائرة النسبية رقم (12) الكتابة

الجدول رقم (48) الكتابة

الانحراف المعياري=0.62

الجدول و الدائرة النسبية يوضحان أن الوقت المخصص للكتابة بعد التقاعد انخفض بنسبة 64.9% وذلك لأن العامل بقطاع التربية في مسيرة عمله يستعمل الصبورة و الكتابة بشكل يومي و بعد التقاعد تنخفض، و نسبة 28.1% بقي الوقت المخصص فيها للكتابة كما هو حسب تصريح أفراد العينة، و 7% ممن أجابوا أن الوقت ارتفع و هذا يخص الأفراد المولعين بالكتابة و الأدب. حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة و ليست متشتتة بشكل جيد.

ك- التعليم و التكوين:



النسب	التكرارات	الإجابات
2,9%	11	الامتناع عن الإجابة
64,4%	248	انخفض
22,6%	87	بقي كما هو
10,1%	39	ارتفع
100%	385	المجموع

الجدول رقم (49) التكوين و التعليم

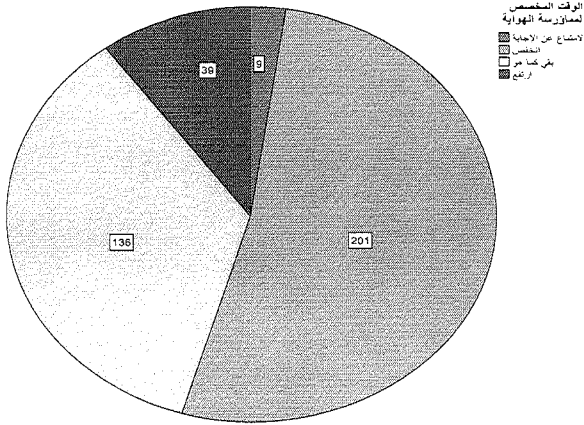
الدائرة النسبية رقم (13) التعليم و التكوين

الانحراف المعياري=0.70

الجدول و الدائرة النسبية يبينان أن الوقت المخصص للتعليم و التكوين انخفض بنسبة 64.4% و هذا نتيجة الانقطاع عن العمل الذي كان يُتيح هذه الفرصة للترقية و الرفع من المستوى و 22.6% من أفراد العينة أجابوا بأن الوقت المخصص للتكوين و التعليم بقي كما هو لأنهم مازالوا يتعلمون أشياء جديدة، و نسبة 10.1% ارتفع عندهم التكوين و التعليم لأنهم وجدوا وقتاً حراً كفاية.

حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة و ليست متشتتة بشكل جيد.

ل- الهواية:



النسب	التكرارات	الإجابات
2,3%	9	الامتناع عن الإجابة
52,2%	201	انخفض
35,3%	136	بقي كما هو
10,1%	39	ارتفع
100%	385	المجموع

الجدول رقم (50) الهواية

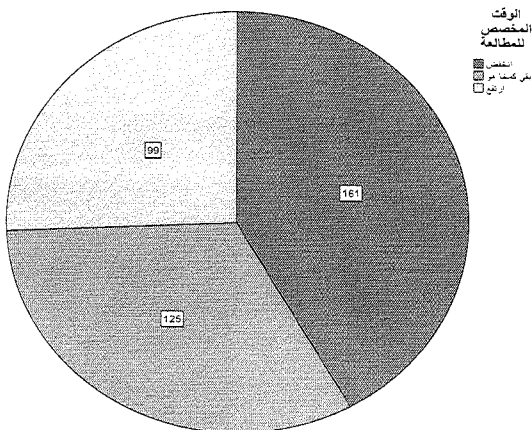
الدائرة النسبية رقم (14) الهواية

الانحراف المعياري=0.70

من الجدول و الدائرة النسبية تبين أن الوقت المخصص لممارسة الهواية انخفض بنسبة تقدر بـ 52.2% و هذا راجع لارتباط الهواية بالعمل في غالب الأحيان، و نسبة 35.3% بقي هذا الوقت كما هو و هذا حسب نوع الهواية و التي لا تتطلب أحيانا جهدا كبيرا بل توفر الوقت. و 10.1% زاد عندهم الوقت المخصص لممارسة الهواية و ذلك لتوفر الوقت الكافي بعد التقاعد و التحرر من قيود العمل.

حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة و ليست متشتتة بشكل جيد.

م- المطالعة:



النسب	التكرارات	الإجابات
41,8%	161	انخفض
32,5%	125	بقي كما هو
25,7%	99	ارتفع
100%	385	المجموع

الجدول رقم (51) المطالعة

الانحراف المعياري=0.80

الدائرة النسبية رقم (15) المطالعة

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

الجدول و الدائرة النسبية يوضحان أن الوقت المخصص للمطالعة انخفض بعد التقاعد بنسبة 41.8% و ذلك للابتعاد عن ميدان التدريس رغم وجود الوقت الحر، و 32.5% بقي هذا الوقت كما هو لأنه هناك من يجب المطالعة مع الوقت الحر بعد التقاعد و يحافظ عليها و من تزيد عن ذلك بنسبة 25.7%.

حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة و ليست متشتتة بشكل جيد.

تحليل النتائج:

الإحالة على التقاعد:

أسباب التأثير على قبول قرار الإحالة على التقاعد

- ثقل الأشغال و المهام

من أسباب قبول الإحالة على التقاعد هو ثقل الأعمال و المهام على مر السنين مع كبر العامل (المربي) في السن.

- ترك منصب العمل للشباب

- و ترك منصب العمل لصالح الشباب بنسبة 60.3% و هو مظهر من مظاهر التضامن الاجتماعي و الدخول في علاقة بدايتها جيدة مع الشباب.

- الإرهاك و تراجع القوى:

و الإرهاك و تراجع القوة في العمل عند العامل و المربي كبير السن بنسبة 53.2% و من أجابوا بعدم التأثير و الانتهاك و تراجع القوة عند الكبر بنسبة 46.8% و ذلك نتيجة ظروف العمل و الحالة الصحية الجيدة.

فإن الإرهاك و تراجع القوة يظهر عند النساء أكثر من الرجال.

- من أجل الاهتمام بالعائلة:

كما أن الاهتمام بالعائلة كسبب لقبول الإحالة على التقاعد أخذ حصتين تقريبا متساويتين لإجابات أفراد العينة و ذلك بنسبة 50.1% نعم و 49.9% لا، لأن للعائلة دور مهم في قبول الإحالة على التقاعد.

الإجابة حسب الجنس تظهر أن العدد الكبير من النساء المتقاعدات أجنبن أن الاهتمام بالعائلة من أحد الأسباب التي تؤدي إلى قبولهن الإحالة على التقاعد عكس الرجال، لأن النساء أخذن على عاتقهن الاهتمام بالعائلة أكثر من الرجال الذي يضمن أن مكانه خارج البيت.

- للارتياح من ضغوط العمل:

و الارتياح من ضغوط العمل لأنه في الغالب ينتج عن العمل ضغوطات كبيرة و مستمرة.

من الأسباب التي لم يكن لها تأثير قوي على قبول قرار الإحالة على التقاعد

- عرض التقاعد مغري نقدا:

و نسبة 64.7% من أفراد العينة قالوا أن التقاعد ليس مغري نقدا، و ليس له تأثير للإحالة على التقاعد، لأن الإحالة على التقاعد يؤدي إلى خسارة كل العلاوات و المنح، و 35.1% أجابوا بنعم نظرا للزيادة في المعاشات الأخيرة، و هناك من هو في صحة جيدة و له مشاريع عمل و كسب ثانوية.

- ضغط المدير و الزملاء:

و كذلك ضغط المدير و الزملاء ليس له تأثير في قبول الإحالة على التقاعد، و هو دليل على ظروف العمل الجيدة لأغلبية المتقاعدين و علاقتهم المريحة مع الزملاء.

- للقيام بأعمال تطوعية:

مع وجود ثلاث أرباع ($\frac{3}{4}$) من العينة كانت إجابتهم بعدم وجود نية للتقاعد للقيام بأعمال تطوعية و الربع ($\frac{1}{4}$) من هذه العينة كانت لها نية التقاعد للقيام بأعمال تطوعية، فالأفراد يريدون التقاعد للابتعاد عن الأتعاب و الخلود للراحة و عدم القيام حتى بالأعمال الخيرية.

- مشكل صحي:

و المشكل الصحي ليس سببا في قبول الإحالة على التقاعد بنسبة 71.2% و ذلك لتحسن الظروف الصحية و التطور في هذا المجال الذي عرفته البلاد منذ الاستقلال ، يقول أحد المبحوثين " مُحْتَمَّ

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

على كل من أتمّ النصاب لهذه المرحلة، و لذا فعليه أن لا يندم و يفرح أنه وصل إلى هذا العمر بصحة مع أخلاق عالية و مثالية لمن عرفوه و بقوا في الشغل"¹.

يبقى التقاعد عند بعض الباحثين هو إجباري و لا بد لهم الخروج من العمل و الإحالة على التقاعد و كذا تقبله بكل روح رياضية و يجعل منه مصدر البهجة و السرور.

- التفكير في مسار عمل آخر:

و النسبة الكبيرة من أفراد العينة لم يكن قبول إحالتها على التقاعد هو للقيام بمشروع آخر أو بأشياء أخرى غير العمل و هو ما يؤكد رغبتهم للخلود للراحة.

- عدم الحاجة للمنصب:

النسبة الكبيرة ب: 62.3% من عدد الإجابات يعتبرون أنهم بحاجة لمنصب عملهم و ظروف أخرى جعلتهم يتقاعدوا.

قبل التقاعد:

- الاهتمام بالحياة المستقبلية كمتقاعد:

نسبة 57.7% من أفراد العينة لهم اهتمام بحياتهم المستقبلية كمتقاعدين. الإجابات حسب الجنس تُظهر أن الرجال أكثر اهتماما بحياتهم المستقبلية كمتقاعدين أكثر من النساء لأن النساء مكافهن معلوم هو البيت، و الإعالة على عاتق الزوج هو الذي لا بد له من التفكير في موارد أخرى.

- الاستفسار و المناقشة حول موضوع التقاعد:

الباحثين استفسروا على موضوع التقاعد بنسبة 55.6% كونه حتمية لا مفر منها، و خطوة لاحقة و لها أثر على علاقة الموظفين، ففي كل فترة من الفترات يُحال فرد من مجموع زملاء العمل على التقاعد.

عدد يفوق النصف من النساء لا يستفسرن عن موضوع التقاعد فالنسبة لهن التقاعد هو العودة إلى الحياة العادية لهن و المتمركزة في البيت و الأولاد.

¹ المبحوث رقم 3 مدير مدرسة ابتدائية.

- هل النظرة للتقاعد سلبية؟:

نسبة 66.5% من أفراد العينة أجابوا أنه لم تكن لهم نظرة سلبية تجاه مرحلة التقاعد لأنها فترة ينظر لها أنها فترة الراحة و الاستمتاع بالحرية، ونسبة تقترب من ربع ($\frac{1}{4}$) العينة كانت لهم نظرة سلبية حول التقاعد و ذلك للخوف من المستقبل.

- التفكير في مشروع ما قبل أن يحال العامل على التقاعد:

نسبة كبيرة من أفراد العينة لم يكن لهم فكرة في مشروع ما قبل أن يتقاعدوا و ذلك بنسبة: 73.2% فهم ليس لهم الحماس لخوض مجال آخر و قوتهم و تركيزهم كله كان في العمل.

- تهيئ الزوج أو الزوجة لحياة التقاعد:

بنسبة 54.5% لم يهيئوا أزواجهم لخوض غمار الحياة المستقبلية للتقاعد لكون اعتبارهم أنها مرحلة تأتي بكل ما هو جيد و حسن لهم و لأزواجهم.

- القيام بعمل تطوعي قبل التقاعد:

نسبة 69.6% لم يكن لديهم عمل تطوعي قبل التقاعد، و ذلك لعدم وجود وقت كاف لهذه الأمور مع أعباء العمل.

- الطريقة التي تحصل بها العامل على التقاعد:

التقاعد بدون شرط السن يأتي في المرتبة الأولى في طريقة الإحالة على التقاعد بنسبة: 43.4% و هذا ما يُعبر عن رغبة أفراد العينة للتقاعد قبل السن القانوني، و لوجود سمة معينة في عمال قطاع التربية و هو العمل في سن مبكرة، و في المرتبة الثانية التقاعد المبكرة بنسبة 33.5%، و نسبة: 23.1% هم من أحيوا على التقاعد في السن الإجمالي عند بلوغ سن 60 سنة.

النساء أكثر من يطلب التقاعد في سن مبكرة و أقل من يُحلن على التقاعد في سن إجباري، فهن يردن العودة إلى البيت في وقت مبكر للاهتمام بالعائلة.

تحديد التغيير في استغلال الوقت المستعمل بعد التقاعد:

- نشاط ثقافي:

الوقت المخصص للنشاطات الثقافية لدى أفراد العينة انخفض عند بعضهم، و ارتفع عند بعضهم الآخر و ذلك للابتعاد عن العمل و التدريس الذي كان مفعما بالنشاطات الثقافية، و وجود الوقت الكافي لمن ارتفع عندهم النشاط الثقافي.

- نشاط جسدي:

الانخفاض في الوقت المحدد للنشاط الجسدي الذي قدر بنسبة 43.4% نتيجة محتمة للابتعاد عن العمل و الحركة التي تتعبه، ثم تأتي نسبة 30.6% للأفراد الذين أجابوا أن الوقت المخصص للنشاط الجسدي بقي كما هو فمنهم من وجد البديل للنشاط الجسدي المخصص للعمل.

- العمل المأجور:

الوقت المخصص للعمل المأجور بعد التقاعد ينخفض بصفة كبيرة بنسبة تقدر ب: 37.9% لأنه من كان من أفراد العينة مرتاحا ماديا أو ليس في صحة جيدة يستغني عن العمل الإضافي بعد التقاعد، و من أجاب بقي كما هو كان بنسبة 34.3% و هم من ليسوا مرتاحين ماديا و لهم أعباء أسرية بعد و نسبة 21.6% من لهم طموح عال في هذه الحياة ليزيد الوقت المخصص للعمل المأجور.

- سماع الموسيقى:

الوقت المخصص لسماع الموسيقى ينخفض بنسبة 44.4% بعد التقاعد نظرا لكبر السن و عدم وجود موسيقى تستهوي هذه الفئة و الموسيقى العصرية لا يميلون إليها، و نسبة 39% بقيت كما هي لم تتأثر بالتقاعد، و نسبة 15.1% زادت عندهم سماع الموسيقى لوجود وقت حر كبير و لا يجدون ما يفعلون.

- مشاهدة التلفاز:

الوقت المخصص لمشاهدة التلفاز بقي كما هو و زاد عن ذلك لأن التلفاز يبقى الجهاز الذي يمضي به الكبار وقتهم الحر الذي زاد بعد التقاعد.

- قراءة الجرائد:

الوقت المخصص لقراءة الجرائد ارتفع بنسبة 38.2% و ذلك لتمضية الوقت خاصة نصف النهار الأول في الصباح، و نسبة 31.4% بقي الوقت المخصص لها كما هو.

- العمل في الحديقة:

الوقت المخصص للعمل في الحديقة بقي كما هو حيث بنسبة 37.7% لأن الوقت الذي يعمل فيه في الحديقة في ثقافة المجتمع الجزائري يبقى في أوقات محددة خاصة في نهاية الأسبوع و نسبة 26.5% ينخفض هذا الوقت لكبر سنهم و تدهور صحتهم.

- الإعلام الآلي:

الوقت المخصص لاستعمال الإعلام الآلي انخفض بنسبة 56.1% و ذلك نتيجة عدم الحاجة له بعد التقاعد فكان يستعمل في مكان العمل.

- التعليم و التكوين:

الوقت المخصص للتعليم و التكوين انخفض بنسبة 64.4% و هذا نتيجة الانقطاع عن العمل الذي كان يُتيح هذه الفرصة للترقية و الرفع من المستوى.

- الهواية:

الوقت المخصص لممارسة الهواية انخفض بنسبة تقدر ب 52.2% و هذا راجع لارتباط الهواية بالعمل في غالب الأحيان، و نسبة 35.3% بقي هذا الوقت كما هو و هذا حسب نوع الهواية و التي لا تتطلب أحيانا جهد كبير بل توفر الوقت.

- المطالعة:

الوقت المخصص للمطالعة انخفض بعد التقاعد بنسبة 41.8% و ذلك للابتعاد عن ميدان التدريس رغم وجود الوقت الحر.

الفصل الخامس

العلاقات الأسرية بعد التقاعد

تمهيد:

أثناء العمل كان العامل يضع برنامجا يوميا و شهريا و حتى سنويا، و عند التحرر من قيوده تتغير عدة أمور في حياته و من بينها داخل بيته و مع أعضاء أسرته، و السؤال الأول الذي يراود المتقاعد أين أذهب اليوم؟، و مع من؟، و كيف أسير ساعات اليوم؟

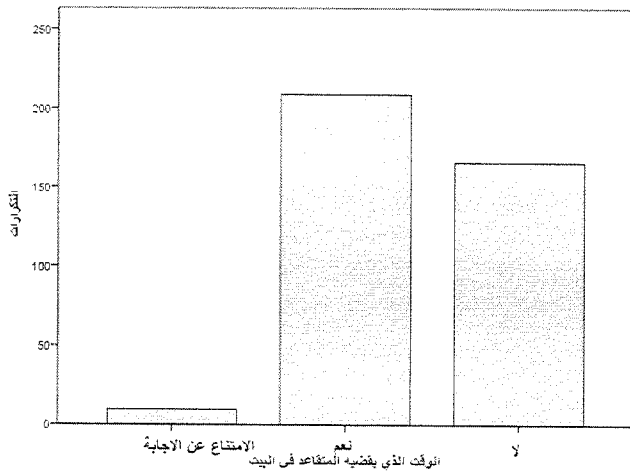
ليجد المتقاعد نفسه يقضي جل الوقت في البيت مما ينجر عنه اتصال مستمر مع أعضاء الأسرة الواحدة، لهذا ارتأينا أن نبحث عن كمية الوقت الذي يقضيه مع الزوجة و الأبناء و الأحفاد و الإخوة و الأخوات و حتى الوالدين إن بقيا على قيد الحياة و نقارن إن زاد هذا الوقت أم انخفض. معرفة إن كانت له زوجة و هل هي محالة على التقاعد؟، و تساعده أم لا على تقبل مرحلة التقاعد؟ و هل يساعدها أو تساعده داخل البيت بعد تفرغه من العمل؟

الكشف عن وجود صراع بينهما و ما هي حدته، و مكانة الأب مع أبنائه و ما هي أسباب تدهور هذه المكانة أو بقائها كما هي؟.

العلاقات الأسرية بعد الإحالة على التقاعد:

- تمضية الوقت:

قضاء معظم الوقت في المنزل:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	10	2,6%
نعم	209	54,3%
لا	166	43,1%
المجموع	385	100%

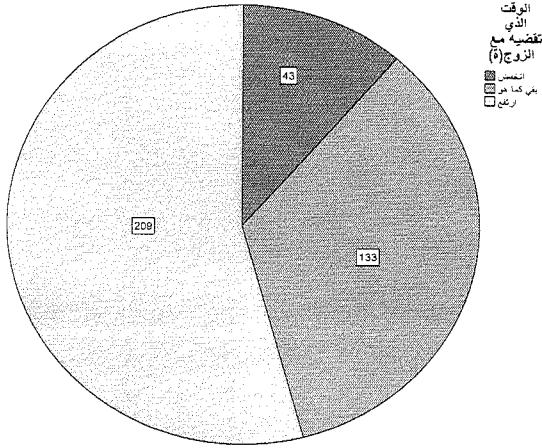
الجدول رقم (52) قضاء معظم الوقت في المنزل

الانحراف المعياري = 0.54 المنحني التكراري رقم (24) قضاء معظم الوقت في المنزل

من الجدول و المنحني التكراري يظهر أن المتقاعد يفضل قضاء معظم الوقت في المنزل بنسبة 54.3% و هذا ما يدل إنما يدل على تقلص العلاقات الاجتماعية للمتقاعد خارج البيت، و نسبة 43.1% لا يفضلون المكوث في البيت معظم الوقت للبحث عن علاقات اجتماعية أخرى بدلا من البيت و للتفسيح و الترويح عن النفس.

حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة إلى حد ما.

قضاء الوقت مع الزوج (ق):



الإجابات	التكرارات	النسب
انخفض	43	11,2%
بقي كما هو	133	34,5%
ارتفع	209	54,3%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (53) قضاء الوقت مع الزوج

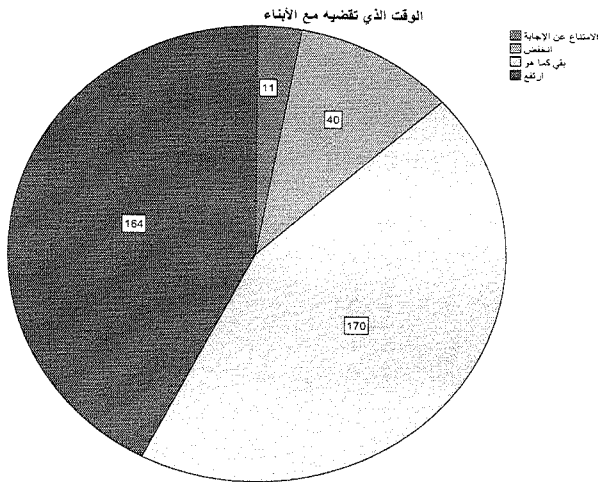
الانحراف المعياري = 0.68

الدائرة النسبية رقم (16) قضاء الوقت مع الزوج

الجدول و الدائرة النسبية يبينان أن الوقت الذي يقضيه المتقاعد مع الزوج يرتفع بعد التقاعد بنسبة 54.3% و هذا ما يؤكد مكوث المتقاعد في البيت، كما صرّح 34.5% من أفراد العينة بأن الوقت الذي يقضيه مع الزوج بقي كما هو، و انخفض بنسبة 11.2% و هي نسبة صغيرة بالمقارنة مع مجموع العينة.

حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة بشكل قريب من الجيد.

قضاء الوقت مع الأبناء:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	11	2,9%
انخفض	40	10,4%
بقي كما هو	170	44,2%
ارتفع	164	42,6%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (54) قضاء الوقت مع الأبناء

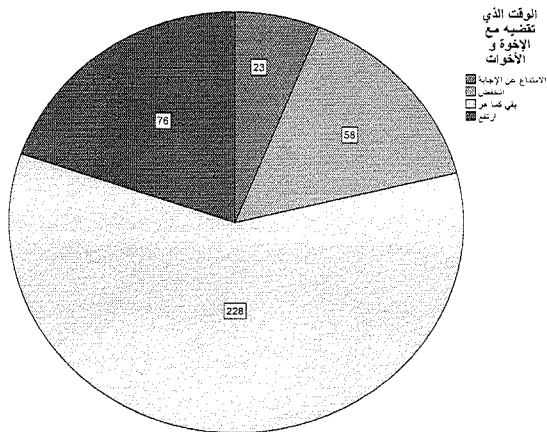
الانحراف المعياري = 0.75

الدائرة النسبية رقم (17) قضاء الوقت مع الأبناء

الجدول و الدائرة النسبية يظهران أن نسبة 44.2% ممن بقي الوقت عندهم كما هو و هم الذين يقضون معظم الوقت مع أبنائهم، و تقترب من هذه النسبة نسبة ممن هم عرفوا ارتفاعا في الوقت الذي يقضونه مع أبنائهم ب: 42.6%، و الانخفاض في هذا الوقت يبقى قليلا بنسبة: 10.4%.

حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة بشكل جيد و ليست متشتتة.

قضاء الوقت مع الإخوة و الأخوات:



النسب	التكرارات	الإجابات
6,0%	23	الامتناع عن الإجابة
15,1%	58	انخفاض
59,2%	228	بقي كما هو
19,7%	76	ارتفع
100%	385	المجموع

الجدول رقم (55) قضاء الوقت مع الإخوة

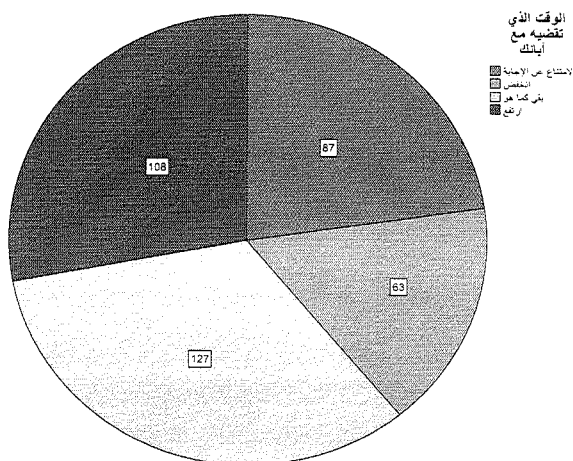
و الأخوات. الدائرة النسبية رقم (18) قضاء الوقت مع الإخوة و الأخوات

الانحراف المعياري=0.76

الجدول و الدائرة النسبية يظهران أن قضاء الوقت مع الإخوة و الأخوات يبقى كما هو بنسبة 59.2% و ذلك للخطوة التي خطاها الإخوة بالاعتماد كل فرد على نفسه، و تليها نسبة 19.7% ممن ارتفع قضاء وقتهم مع الإخوة لوجود وقت فارغ، و كذا العلاقة الجيدة مع الإخوة و الانخفاض بنسبة 15.1% و هي نسبة قليلة لكنها تلفت الأنظار.

حسب مقدار الانحراف المعياري فإن الإجابات متقاربة بشكل جيد و ليست متشتتة.

قضاء الوقت مع الآباء:



النسب	التكرارات	الإجابات
22,6%	87	الامتناع عن الإجابة
16,4%	63	انخفاض
33,0%	127	بقي كما هو
28,1%	108	ارتفع
100%	385	المجموع

الجدول رقم (56) قضاء الوقت مع الآباء

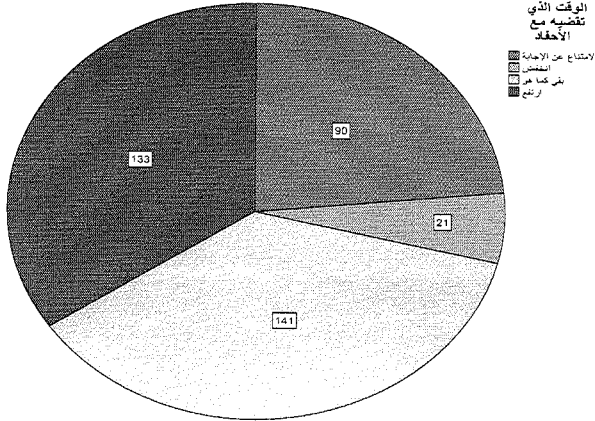
الدائر النسبية رقم (19) قضاء الوقت مع الآباء

الانحراف المعياري=1.11

من الجدول و الدائرة النسبية يظهر أن 33% من أفراد العينة الذين يقضونه مع آبائهم بقي كما هو بعد التقاعد، و هو التضامن المستمر و الرعاية للآباء المتواصلة، و نسبة 28.1% صرحوا أن هذا الوقت قد ارتفع مع الإحالة على التقاعد و هذا للتفرغ و وجود الوقت الحر لرعاية الآباء.

16.4% انخفاض الوقت الذي يقضونه مع آبائهم بسبب تدهور صحتهم و وجد آبائهم عند مساكن أحوالهم و نسبة 22.6% ممن ليس لهم آباء على قيد الحياة. حسب قيمة الانحراف المعياري فالإجابات غير متشعبة إلى حد كبير.

- قضاء الوقت مع الأحفاد:



النسبة	التكرارات	الإجابات
23,4%	90	الامتناع عن الإجابة
5,5%	21	انخفاض
36,6%	141	بقي كما هو
34,5%	133	ارتفع
100%	385	المجموع

الجدول رقم (57) قضاء الوقت مع الأحفاد

الدائرة النسبية رقم (20) قضاء الوقت مع الأحفاد

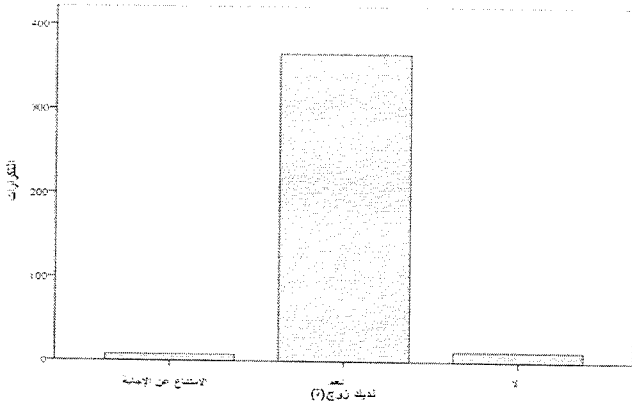
الانحراف المعياري=1.14

حسب الجدول و الدائرة النسبية يظهر أن الوقت الذي يقضيه المتقاعد مع أحفاده يبقى كما هو بنسبة: 36.6%، و هناك من صرح بأنه زاد بنسبة: 34.5% و ذلك لأن كبير السن و مع كثرة وقت الفراغ يريد تقديم شيء مفيد للمجتمع، فيصب محبته على أبناء أبنائه و يقوم برعايتهم. و انخفاض هذا الوقت قدر بنسبة: 5.5%، و نسبة 23.4% ممن ليس لهم أحفاد و امتنعوا عن الإجابة.

من خلال الانحراف المعياري فالإجابات متقاربة بشكل كبير جدا.

- علاقة المتقاعد بالزوج (ة):

وجود الزوج (ة)؟:



النسبة	التكرارات	الإجابات
2,1%	8	الامتناع عن الإجابة
94,8%	365	نعم
3,1%	12	لا
100%	385	المجموع

الجدول رقم (58) وجود الزوج (ة)

المنحنى التكراري رقم (25) وجود الزوج (ة)

الانحراف المعياري=0.22

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة 94.8% من المتقاعدين لديهم أزواجهم و هذا يدل على أمل الحياة المرتفع، و نسبة 3.1% ممن ليس لديه أزواج و هو عدد قليل. من الانحراف المعياري نستنتج أن الإجابات متقاربة فيما بينها بشكل قريب من المتوسط.

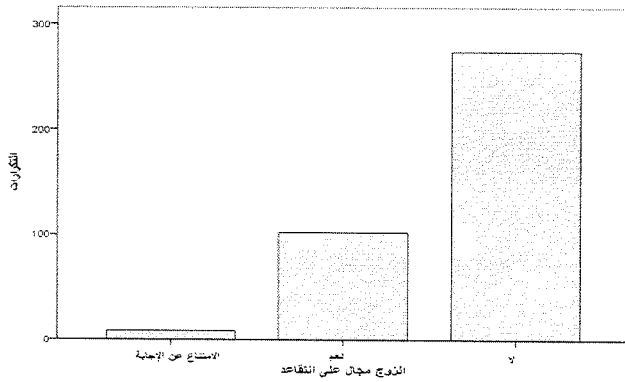
الإجابة حسب الجنس:

الإجابات	الامتناع عن الإجابة	نعم	لا	المجموع	
الجنس	الذكور	5	222	3	230
	الإناث	3	143	9	155
المجموع	8	365	12	385	

الجدول رقم (59) لديك زوج (ة) حسب الجنس

الإجابات حسب الجنس لا تُظهر تقريبا فرق بين النساء و الرجال فالأغلبية من أفراد العينة لها أزواج.

أ- الزوج (ة) محال على التقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	9	2,3%
نعم	102	26,5%
لا	274	71,2%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (60) الزوج (ة) محال على التقاعد

المنحنى التكراري رقم (26) الزوج (ة) محال على التقاعد الانحراف المعياري = 0.51

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة: 71.2% أزواجهم ليسوا محالين على التقاعد لأن عدد كبير من أفراد العينة محالين على التقاعد مبكرا و أزواجهم ليسوا محالين على التقاعد بعد، و نسبة 26.5% من أفراد العينة أجابوا بنعم أي أزواجهم محالين على التقاعد. من الانحراف المعياري نستنتج أن الإجابات متقاربة بشكل متوسط.

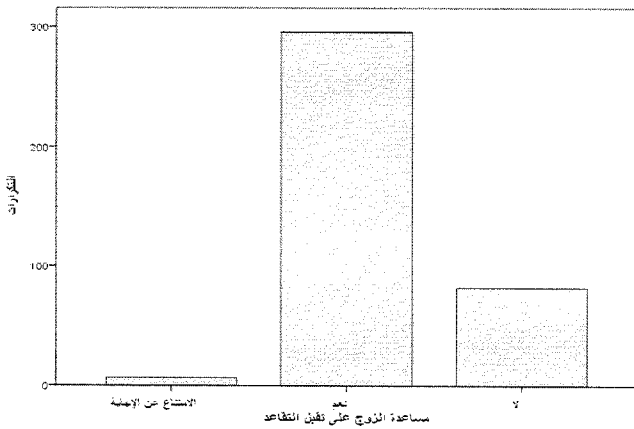
حسب الجنس:

الإجابات	الامتناع عن الإجابة	نعم	لا	المجموع
الجنس	الذكور	9	45	176
	الإناث	0	57	98
المجموع	9	102	274	385

الجدول رقم (61) الزوج (ة) محال على التقاعد حسب الجنس

بالنسبة للذكور فأزواجهم ليسوا محالين على التقاعد بشكل كبير بسبب عدم عمل المرأة الشائع لهذا الجيل، و كذلك النساء فأزواجهن لم يحالوا على التقاعد بعد لأن المرأة تحال على التقاعد المسبق و حتى الإجباري يُقَلَّ عن الرجل ب5 سنوات.

ب- الزوج (ة) (ت)يساعدك على تقبل التقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	7	1,8%
نعم	296	76,9%
لا	82	21,3%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (62) زوجك (ت)يساعدك على تقبل التقاعد

المنحنى التكراري رقم (27) زوجك

الانحراف المعياري=0.44

(ت)يساعدك على تقبل التقاعد

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 76.9% من أفراد العينة أزواجهم يساعدونهم على تقبل التقاعد، لأن الزوج هو الشريك الأول في الأسرة و احتكاكه بالزوج يكون يوميا و كل ما يؤثر على المتقاعد يمس الآخر فلا بد من المساعدة لهذا الأخير لتقبل و الاندماج في هذه المرحلة. و نسبة 21.3% لا يساعدونهم أزواجهم على تقبل التقاعد و هذا يختلف حسب ثقافة و علاقة الزوج بالمتقاعد.

من الانحراف المعياري نستنتج أن الإجابات متقاربة بشكل دون المتوسط.

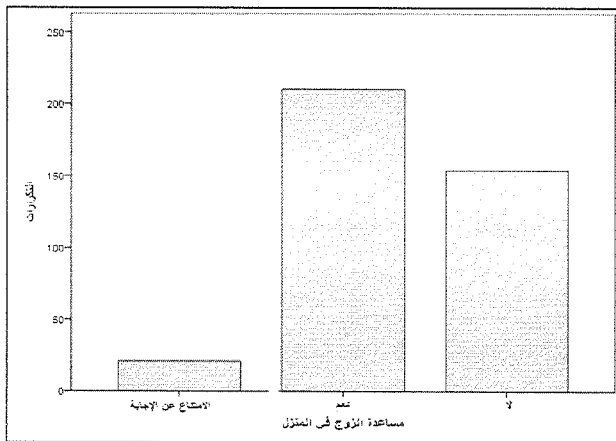
حسب الجنس:

الإجابات	الامتناع عن الإجابة	نعم	لا	المجموع
الجنس	الذكور	7	191	230
	الإناث	0	105	155
المجموع	7	296	82	385

الجدول رقم (63) زوجك (ت) يساعدك على تقبل التقاعد حسب الجنس

نلاحظ أن عدم مساعدة الزوجة على تقبل التقاعد عند النساء أكبر منها عند الرجال لأن الرجال لا يهتمون بتقاعد المرأة إلا للاهتمام بالأسرة فقط.

ج- مساعدة الزوج داخل البيت:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	21	5,5%
نعم	210	54,5%
لا	154	40,0%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (64) مساعدة الزوج داخل البيت

الانحراف المعياري = 0.58 المنحنى التكراري رقم (28) مساعدة الزوج داخل البيت

من الجدول و المنحنى التكراري يظهر أن نسبة 54.5% من أفراد العينة يساعدون الزوج داخل البيت بعد التقاعد، و هي نسبة تلفت الانتباه خاصة في المجتمع الجزائري و هي نتيجة بعض الضعف الجسدي و الصحي و عدم القدرة على تحمل الأتعب الزائدة داخل البيت من طرف المتقاعد و نسبة 40% لا يساعدون أزواجهم في البيت.

من الانحراف المعياري يتضح أن الإجابات متقاربة بصفة متوسطة و ليست متشتتة.

حسب الجنس:

الإجابات	الامتناع عن الإجابة	نعم	لا	المجموع
الجنس	الذكور	3	127	130
	الإناث	18	83	101
المجموع	21	210	154	385

الجدول رقم (65) مساعدة الزوج داخل البيت حسب الجنس

من خلال الجدول أعلاه يتبين و بكل وضوح أن النساء و بنسبة كبير يساعدن أزواجهن بعد إحالتهم على التقاعد، عكس الرجال الذين لا يساعدون أزواجهن بعد إحالتهم على التقاعد.

الصراع بين الزوجين بعد التقاعد:



النسب	التكرارات	الإجابات
1,6%	6	الامتناع عن الإجابة
33,0%	127	نعم
65,5%	252	لا
100%	385	المجموع

الجدول رقم (66) الصراع بين الزوجين بعد التقاعد

المنحنى التكراري رقم (29) الصراع

الانحراف المعياري = 0.51

بين الزوجين بعد التقاعد

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أنه لا يوجد صراع بين الزوج و الزوجة بعد التقاعد بنسبة 65.5% أي $\frac{2}{3}$ أفراد العينة و هذا ما يؤكد طول العشرة و التفاهم بين الزوجين و الانسجام و التوافق، و نسبة 33% أي $\frac{1}{3}$ أفراد العينة يوجد بينهم و بين أزواجهم صراع و هذا نتيجة مكوث الزوج في البيت لوقت أطول و ملاحظة كل صغيرة و كبيرة.

حسب مقدار الانحراف المعياري فالإجابات ليست متشتتة بصفة متوسطة.

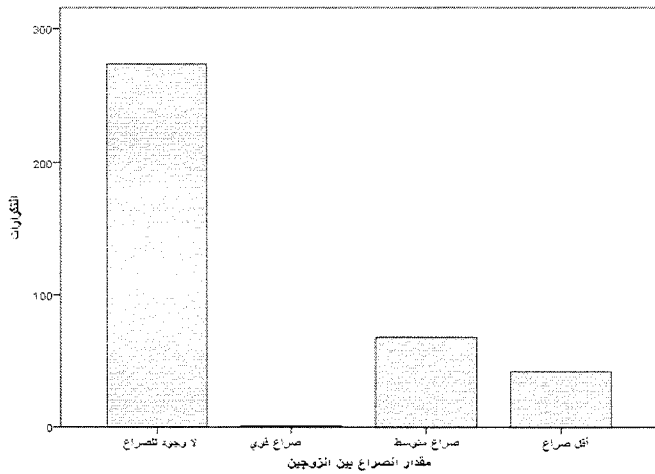
حسب الجنس:

الإجابات	الامتناع عن الإجابة	نعم	لا	المجموع
الجنس	الذكور	3	159	230
	الإناث	3	93	155
المجموع	6	127	252	385

الجدول رقم (67) الصراع بين الزوجين بعد التقاعد حسب الجنس

يصرح النساء بوجود نزاع بينهن و بين الزوج بعد التقاعد أكثر من الرجال الذين يظهر تصریحهم بوجود نزاع مع أزواجهم.

مقدار الصراع بين الزوجين:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	6	1.55%
لا وجود للصراع	252	65.45%
صراع بقوة	1	0.25%
صراع متوسط	76	19.74%
أقل صراع	50	12.98%
المجموع	385	100%

المنحنى التكراري رقم (30) مقدار الصراع

بين الزوجين

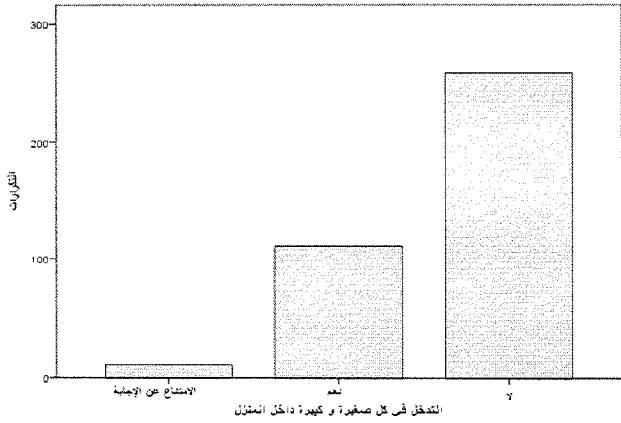
الجدول رقم (68) مقدار الصراع بين الزوجين

الانحراف المعياري = 1.10

من الجدول و المنحنى التكراري يبين أن من بين الزوجين اللذان يُعانيان نزاع بينهما بعد التقاعد بقدر متوسط هو الأكبر نسبة 19.74%، و يليه أقل صراع بنسبة 12.98%، ثم بشكل قليل جدا صراع قوي بنسبة 0.25%.

من خلال الانحراف المعياري نذكر أن الإجابات متمركزة بشكل كبير جدا.

الزوج (ة) يتدخل في كل صغيرة و كبيرة داخل البيت:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	11	2,9%
نعم	113	29,4%
لا	261	67,8%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (69) الزوج (ة) يتدخل

في كل صغيرة و كبيرة داخل البيت.

الانحراف المعياري=0.53

المنحنى التكراري رقم (31) الزوج (ة) يتدخل

في كل صغيرة و كبيرة داخل البيت

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 67.8% لا يتدخل الزوج (ة) في كل صغيرة و كبيرة و نسبة 29.4% يتدخل في كل صغيرة و كبيرة داخل البيت، و هذه الإجابة لها علاقة بالمكوث في البيت و كثرة وقت الفراغ.

من خلال الانحراف المعياري فالإجابات متمركزة بشكل متوسط.

- علاقة المتقاعد مع أبنائه

المكانة مع الأبناء بعد التقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	4	1,0%
نعم	290	75,3%
لا	91	23,6%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (70) المكانة مع الأبناء بعد التقاعد

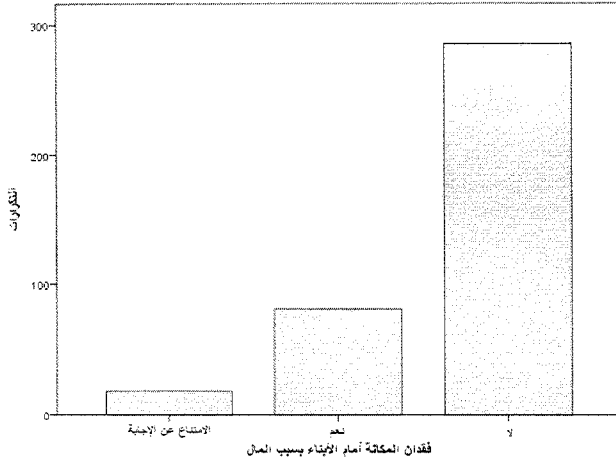
الانحراف المعياري=0.44

المنحنى التكراري رقم (32) المكانة مع الأبناء بعد التقاعد

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 75.3% يحافظون على مكانتهم مع أبنائهم بعد التقاعد و هذا دليل على مكانة الأب إن كان عاملا أم متقاعدا، و نسبة 23.6% من أفراد العينة يفقدون مكانتهم التي كانوا يتمتعون بها قبل التقاعد.

الانحراف المعياري يبين أن الإجابات متقاربة بشكل دون المتوسط.

أ- إذا كانت الإجابة بلا فذلك لقلّة المورد المالي للمتقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	18	4,7%
نعم	81	21,0%
لا	286	74,3%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (71) فقدان المكنة أمام الأبناء بسبب المال

المنحنى التكراري رقم (33) فقدان المكنة أمام

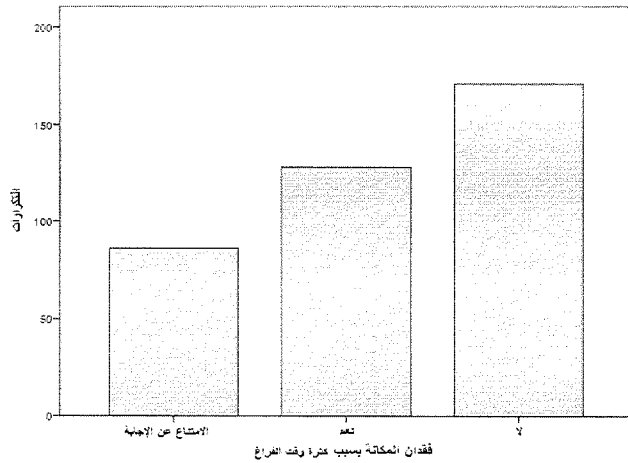
الانحراف المعياري=0.55

الأبناء بسبب المال

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن المتقاعدين فقدوا مكانتهم أمام أبنائهم بسبب المال بنسبة 21% و هذا التراجع في كسب المال يؤدي إلى فقدان نوع من السلطة داخل البيت، و 74.3% ممن لم يفقدوا مكانتهم بسبب المال لأن قيمة الأب داخل الأسرة الجزائرية قوية بحكم الدين و الأخلاق و هو أمر مقدس أمام المجتمع.

حسب قيمة الانحراف المعياري فالإجابات متقاربة بشكل متوسط.

ب- إذا كانت الإجابة بلا فذلك لكثرة وقت الفراغ:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	86	22,3%
نعم	128	33,2%
لا	171	44,4%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (72) فقدان المكنة أمام

المنحنى التكراري رقم (34) فقدان المكنة أمام

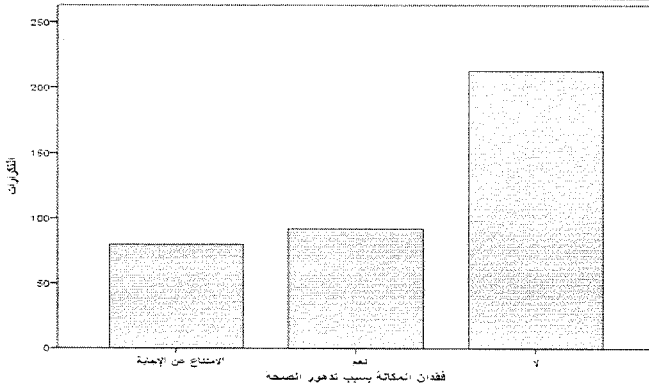
الأبناء بسبب كثرة وقت الفراغ

الأبناء بسبب كثرة وقت الفراغ

الانحراف المعياري=0.78

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن 44.4% من أفراد العينة لا يؤثر كثرة وقت الفراغ في مكانتهم أمام أبنائهم، و نسبة 33.2% من أفراد العينة ممن يؤثر كثرة وقت الفراغ على مكانتهم أمام أبنائهم فإحساس المجتمع بأن الأب ليس مفيدا لباقي أفراد العائلة لذا تنقص مكانة الأب كما أن نسبة 22.3% وهي نسبة من امتنعوا عن الإجابة و قيمتهم محفوظة عند أبنائهم. قيمة الانحراف المعياري تدل على أن الإجابات متناسقة بشكل جيد.

ج- إذا كانت الإجابة بلا فذلك للتدهور في الصحة:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	80	20,8%
نعم	92	23,9%
لا	213	55,3%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (73) فقدان المكانة أمام

المنحنى التكراري رقم (35) فقدان المكانة أمام

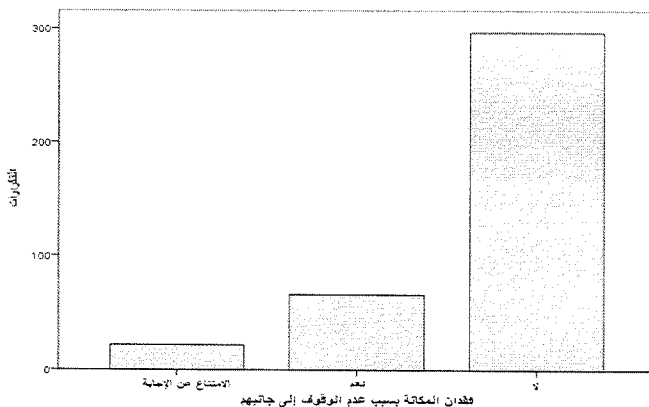
الأبناء بسبب تدهور الصحة

الأبناء بسبب تدهور الصحة

الانحراف المعياري = 0.80

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن 55.3% من أفراد العينة لا يؤثر تدهور الصحة للمتقاعد في تراجع مكانتهم أمام الأبناء، و نسبة 23.9% ممن تؤثر تدهور الصحة في تراجع مكانة المتقاعد أمام أبنائه، و نسبة 20.8% ممن امتنعوا عن الإجابة لصحتهم الجيدة بعد التقاعد. من الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متناسقة بشكل جيد.

د- إذا كانت الإجابة بلا فذلك لعدم الاستطاعة للوقوف إلى جانبهم :



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	22	5,7%
نعم	66	17,1%
لا	297	77,1%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (74) فقدان المكانة أمام الأبناء

المنحنى التكراري رقم (36) فقدان المكانة أمام الأبناء

بسبب عدم الوقوف إلى جانبهم

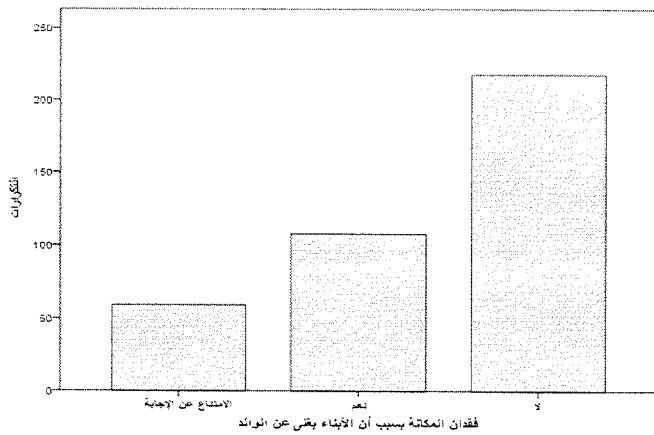
بسبب عدم الوقوف إلى جانبهم

الانحراف المعياري = 0.56

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 77.1% من أفراد العينة ممن لا يؤثر فيهم عدم استطاعة الأب الوقوف إلى جانب أبنائه و تراجع مكانته أمامهم، و نسبة 17.1% من تتأثر مكانتهم أمام الأبناء بسبب عدم استطاعتهم الوقوف أمام أبنائهم.

قيمة الانحراف المعياري تدل على أن الإجابات متناسقة بشكل متوسط.

هـ- إذا كانت الإجابة بلا فذلك لأن الأبناء بغنى عن أبيهم في نظرهم :



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	59	15,3%
نعم	108	28,1%
لا	218	56,6%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (75) فقدان المكانة أمام الأبناء
لأنهم بغنى عن أبيهم في نظرهم.

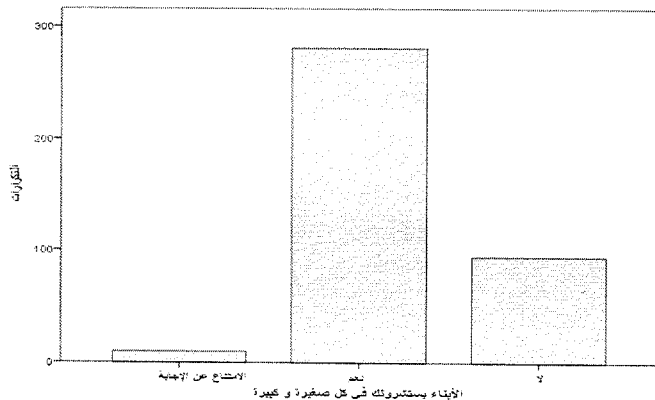
المنحنى التكراري رقم (37) فقدان المكانة أمام الأبناء

لأنهم بغنى عن أبيهم في نظرهم

الانحراف المعياري=0.74

من الجدول و المنحنى التكراري يتبين أن نسبة 56.6% من أفراد العينة لا تتأثر مكانتهم أمام أبنائهم بسبب أن الأبناء بغنى عن آبائهم بعد كبرهم، و نسبة 28.1% ممن تتأثر مكانتهم أمام أبنائهم و ذلك لنظرة أبنائهم بأنهم بغنى عن والديهم كبار السن، و نسبة 15.3% امتنعوا عن الإجابة. من الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متناسقة بشكل جيد.

- الأبناء يستشيرون والدهم في كل صغيرة و كبيرة:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	10	2,6%
نعم	281	73,0%
لا	94	24,4%
المجموع	385	100%

المنحنى التكراري رقم (38) الأبناء

يستشيرون والدهم في كل صغيرة و كبيرة

الجدول رقم (76) الأبناء يستشيرون والدهم

في كل صغيرة و كبيرة.

الانحراف المعياري=0.47

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن 73% من أفراد العينة أبناءهم يستشيرونهم في كل صغيرة و كبيرة و هو دليل على مكانة الأب و المتقاعد أمام أبنائه، و نسبة 24.4% و هو تقريبا $\frac{1}{4}$ العينة أبناءهم لا يستشيرونهم في كل صغيرة و كبيرة و هنا يظهر تفهقر مكانة الأب بعد التقاعد لضعفه أمام أبنائه اللذين كبروا و أصبحوا ليسوا بحاجة إليه.

من الانحراف المعياري يتبين أن الإجابات متقاربة بشكل متوسط.

الأبناء الذين يعيّلهم المتقاعد:

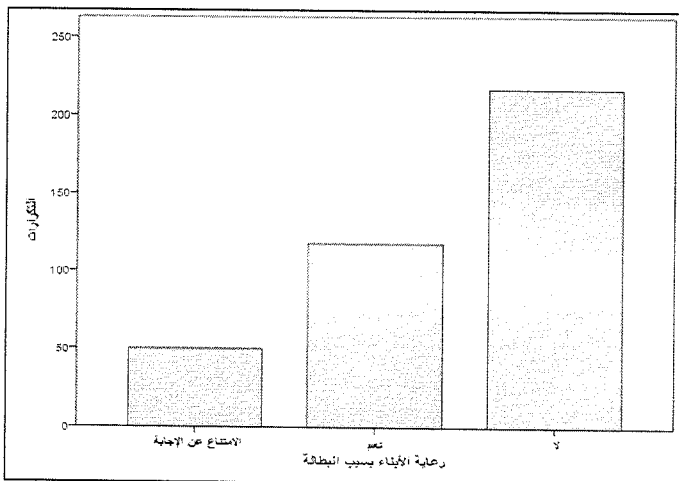
النسب	التكرارات	عدد الأبناء الذين تحت رعاية والديهم
4,9%	19	0
13,5%	52	1
25,5%	98	2
35,3%	136	3
14,8%	57	4
6,0%	23	5
100,0%	385	المجموع

الجدول رقم (77) عدد الأبناء الذين تحت رعاية والديهم.

من المنحنى نلفت الانتباه إلى عدد الآباء المتقاعدين الذين لا يعولون أبناءهم هم بنسبة 4.9% و هي نسبة قليلة، فمن المفروض المتقاعدين أبناءهم كبروا و استقلوا عن والديهم، و الأبناء الذين هم تحت رعاية والديهم المتقاعدين بعدد 3 أبناء هم بنسبة 35.3% تم تليها رعاية 2 أبناء ب 25.5% و معاش التقاعد يمنح لشخصين إثنين المتقاعد و زوجه لنجده لا يزال يعول أبناءه.

الأسباب التي جعلت المتقاعد يعول عدد من أبنائه:

أ- بسبب البطالة:



النسب	التكرارات	الإجابات
13,0%	50	الامتناع عن الإجابة
30,6%	118	نعم
56,4%	217	لا
100%	385	المجموع

الجدول رقم (78) رعاية الأبناء بسبب البطالة

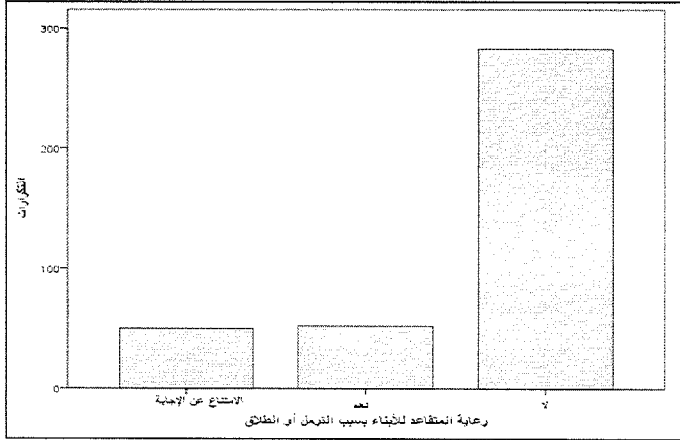
الانحراف المعياري=0.71

المنحنى التكراري رقم (39) رعاية الأبناء بسبب البطالة

الفصل الخامس: العلاقات الأسرية بعد التقاعد

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن 56.4% من أفراد العينة الذين يعولون أبناءهم ليس بسبب بطالة آبائهم، و 30.6% ممن يعولون أبناءهم بسبب بطالة آبائهم، كما أن 13% امتنعوا عن الإجابة.

من الانحراف المعياري نستنتج أن الإجابات متقاربة بشكل جيد و ليست متشتتة.



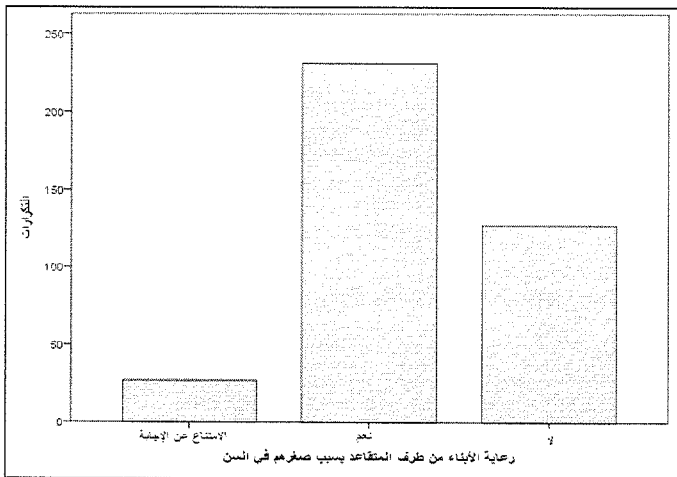
ب- بسبب الترميل و الطلاق:

الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	50	13,0%
نعم	52	13,5%
لا	283	73,5%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (79) رعاية الأبناء بسبب الترميل و الطلاق

الانحراف المعياري=0.75 المنحنى التكراري رقم (40) رعاية الأبناء بسبب الترميل و الطلاق

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن 73.5% من أفراد العينة لا يعولون أبناءهم بسبب ترميل أو طلاق آبائهم، و 13.5% يعولونهم لهذا السبب، و 13% ممن امتنعوا عن الإجابة. من المنحنى التكراري نستنتج أن الإجابات متقاربة بشكل جيد و ليست متشتتة.



ج- بسبب صغر السن:

الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	27	7,0%
نعم	231	60,0%
لا	127	33,0%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (80) رعاية الأبناء بسبب صغرهم

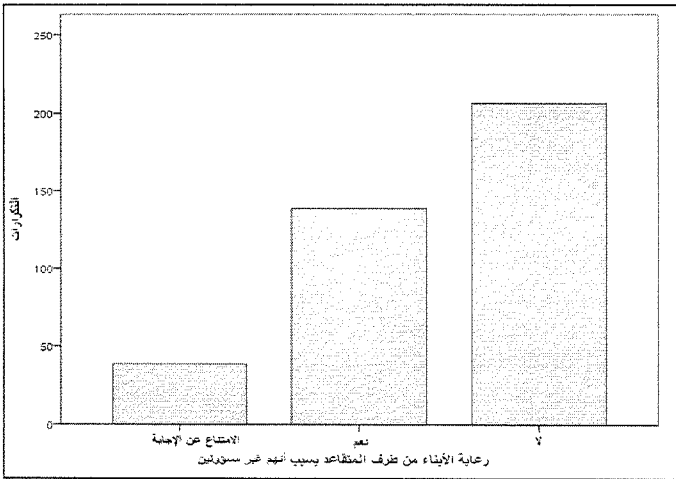
في السن. المنحنى التكراري رقم (41) رعاية الأبناء بسبب صغرهم في السن

الانحراف المعياري=0.57

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة 60% من أفراد العينة يعولون أبناءهم بسبب صغر سنهم و 33% ممن يعولون أبناءهم ليس بسبب صغر سنهم، و 7% امتنعوا عن الإجابة.

حسب الانحراف المعياري فالإجابات متشعبة بشكل متوسط.

ب- بسبب أنهم غير مسؤولون:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	39	10,1%
نعم	139	36,1%
لا	207	53,8%
المجموع	385	100%

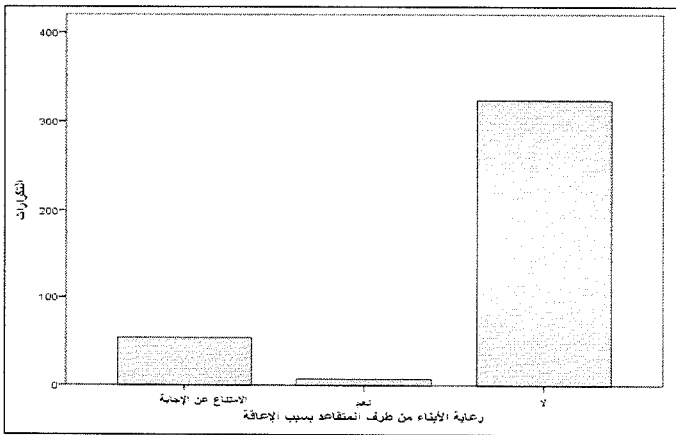
الجدول رقم (81) رعاية الأبناء بسبب أنهم

غير مسؤولون. المنحنى التكراري رقم (42) رعاية الأبناء بسبب أنهم غير مسؤولون

الانحراف المعياري=0.67

الجدول و المنحنى التكراري يظهران نسبة 53.8% من أفراد العينة لا يعولون أبناءهم بسبب أنهم غير مسؤولين، و نسبة 36.1% ممن يعولون أبناءهم بسبب أن أبناءهم غير مسؤولين، و نسبة 10.1% امتنعوا عن الإجابة.

مقدار الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متقاربة بشكل جيد.



ه- بسبب الإعاقة:

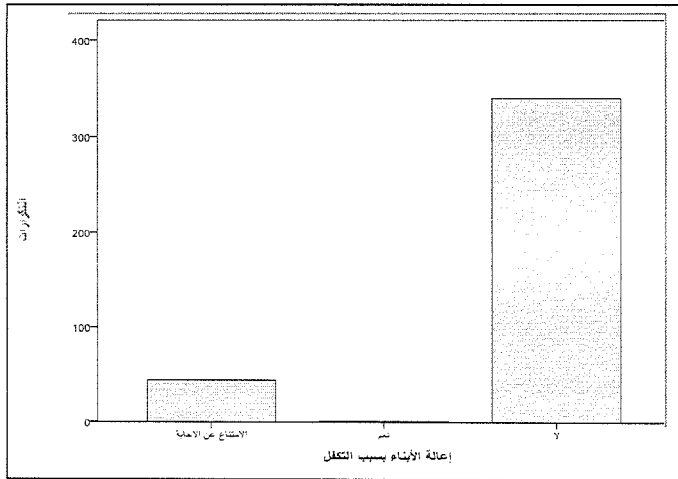
الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	54	14,0%
نعم	7	1,8%
لا	324	84,2%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (82) رعاية الأبناء بسبب الإعاقة

الانحراف المعياري=0.70 المنحنى التكراري رقم (43) رعاية الأبناء بسبب الإعاقة

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 84.2% لا يعولون أبناءهم بسبب الإعاقة من طرف الأبناء، و نسبة 1.8% ممن يعولون أبناءهم بسبب إعاقة أبناءهم، و الامتناع عن الإجابة ب14.0%. مقدار الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متقاربة بشكل جيد.

و- بسبب الكفالة:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإعانة	44	11,4%
نعم	1	0,3%
لا	340	88,3%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (83) رعاية الأبناء بسبب التكفل

الانحراف المعياري=0.63

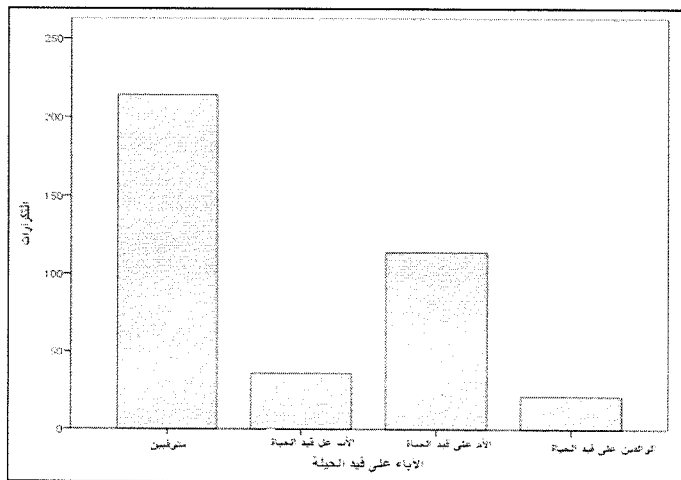
المنحنى التكراري رقم (44) رعاية الأبناء بسبب التكفل

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة 88.3% من أفراد العينة لا يعولون أبناءهم بسبب التكفل و نسبة 0.3% أي حالة واحدة ممن يعولون أبناءهم بسبب تكفل طفل، و نسبة 11.4% امتنعوا عن الإعانة.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متقاربة بشكل متوسط.

- علاقة المتقاعد بوالديه

والدي المتقاعد على قيد الحياة:



الإجابات	التكرارات	النسب
الأبوين متوفيين	214	55,6%
الأب على قيد الحياة	36	9,4%
الأم على قيد الحياة	114	29,6%
الوالدين كلاهما على قيد الحياة	21	5,5%
المجموع	385	100,0%

المنحنى التكراري رقم (45) الآباء على قيد الحياة

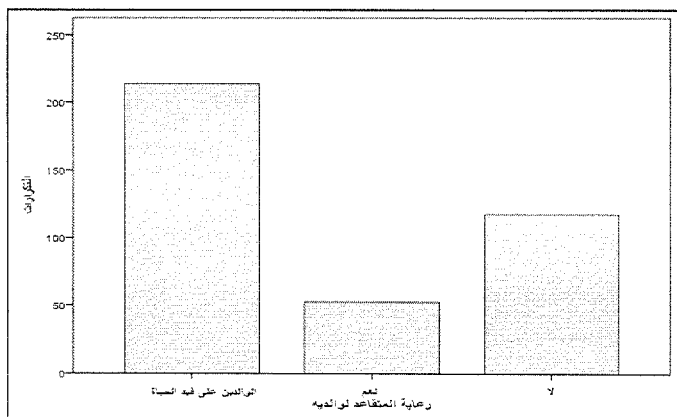
الجدول رقم (84) الآباء على قيد الحياة

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 55.6% من أفراد العينة والديهم ليسوا على قيد الحياة و هذا منطقي نظرا لكبر أعضاء العينة في السن فما بالك آباءهم، و نسبة 29.6% ممن أمهاتهم على قيد الحياة

الفصل الخامس: العلاقات الأسرية بعد التقاعد

قيد الحياة، 9.4% آباءهم على قيد الحياة، و 5.5% من بقي لهم والداهما الأب و الأم على قيد الحياة.

رعاية المتقاعدين لآبائهم:



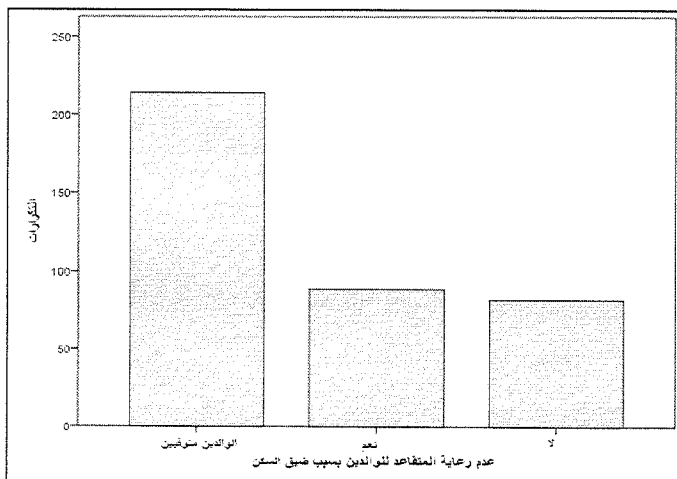
المنحنى التكراري رقم (46) رعاية المتقاعد لوالديه

الإجابات	التكرارات	النسب
الوالدين متوفيين	214	55,6%
نعم	53	13,8%
لا	118	30,6%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (85) رعاية المتقاعد لوالديه

يبين الجدول و المنحنى التكراري أن نسبة 30.6% من بين 44.4% ممن بقي لهم آباءهم أو أحد والديهم على قيد الحياة لا يقومون برعاية آباءهم و ذلك لأسباب عدة سنذكرها لاحقاً، و نسبة 13.8% من بين 44.4% يقومون برعاية آباءهم.

أ-عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب ضيق السكن:



الإجابات	التكرارات	النسب
الوالدين متوفيين	214	55,6%
نعم	89	23,1%
لا	82	21,3%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (86) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب ضيق السكن.

المنحنى التكراري رقم (47) عدم رعاية

المتقاعد لوالديه بسبب ضيق السكن

من الجدول و المنحنى التكراري يظهر أن نسبة 23.1% من بين 44.4% من أفراد العينة لا يقومون برعاية آباءهم بسبب ضيق السكن، و نسبة 21.3% من بين 44.4% ممن لم يكن ضيق السكن سببا في عدم رعاية آباءهم.

ب- عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب قلة الدخل:



الإجابات	التكرارات	النسب
الوالدين متوفيين	214	55,6%
نعم	76	19,7%
لا	95	24,7%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (87) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب قلة الدخل.

المنحنى التكراري رقم (48) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب قلة الدخل

من الجدول و المنحنى التكراري يظهر أن نسبة 24.7% من بين 44.4% من أفراد العينة الذين لا يكون قلة المورد المالي لديهم سببا في عدم رعاية والديهم، و نسبة 19.7% يكون قلة المورد المالي سببا على عدم رعاية والديهم.

ج- عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب تدهور الصحة:



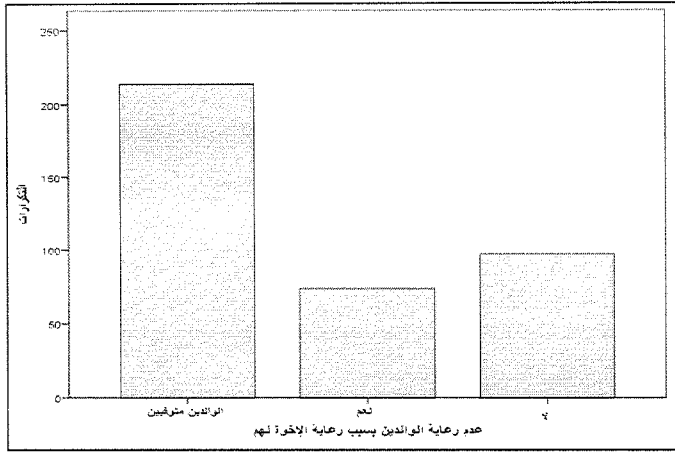
الإجابات	التكرارات	النسب
الوالدين متوفيين	214	55,6%
نعم	65	16,9%
لا	106	27,5%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (88) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب تدهور الصحة.

المنحنى التكراري رقم (49) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب تدهور الصحة

من الجدول و المنحنى التكراري يتبين أن نسبة 27.5% من بين 44.4% لا تكون تدهور الصحة لديهم سببا في عدم رعاية والديهم، و نسبة 16.9% يكون تدهور الصحة سببا في عدم رعايتهما.

د- عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب أنه هناك من يتكفل بهما من الإخوة:



الإجابات	التكررات	النسب
الوالدين متوفيين	214	55,6%
نعم	74	19,2%
لا	97	25,2%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (89) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب أنه هناك من يتكفل بهما من الإخوة.

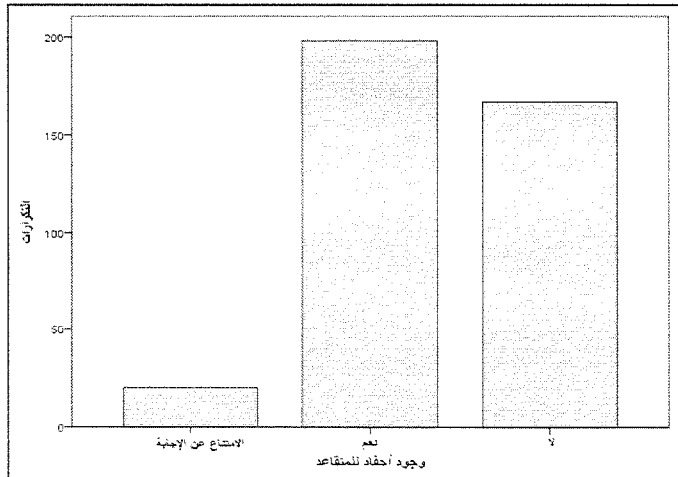
المنحنى التكراري رقم (50) عدم رعاية المتقاعد

بسبب أنه هناك من يتكفل بهما من الإخوة

من الجدول و المنحنى التكراري يتبين أن نسبة 25.2% من بين 44.4% من أفراد العينة لا يكون سبب رعاية الإخوة لوالدهم في عدم رعاية المتقاعد لوالديه، و نسبة 19.2% من بين 44.4% ممن يكون رعاية الإخوة لوالدهم سببا في عدم رعاية المتقاعد لوالديه.

- علاقة المتقاعد بأحفاده:

وجود الأحفاد؟:



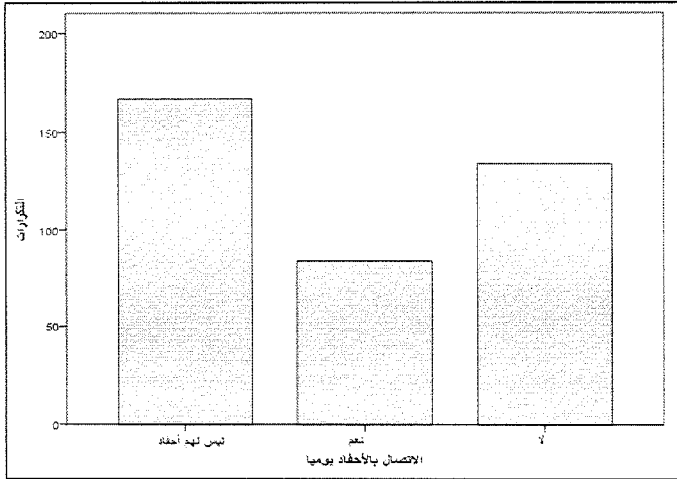
الإجابات	التكررات	النسب
الاستماع عن الإجابة	20	5,2%
نعم	198	51,4%
لا	167	43,4%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (90) وجود الأحفاد.

المنحنى التكراري رقم (51) وجود الأحفاد

من الجدول و المنحنى التكراري يظهر أن 51.4% من أفراد العينة لديهم أحفاد و نسبة 43.4% منهم ليس له أحفاد أي أبناؤهم عزاب أو متزوجين و ليس لهم أبناء، و نسبة 5.2% امتنعوا عن الإجابة.

أ- الاتصال بالأحفاد يوميا؟:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	167	43,4%
نعم	84	21,8%
لا	134	34,8%
المجموع	385	100%

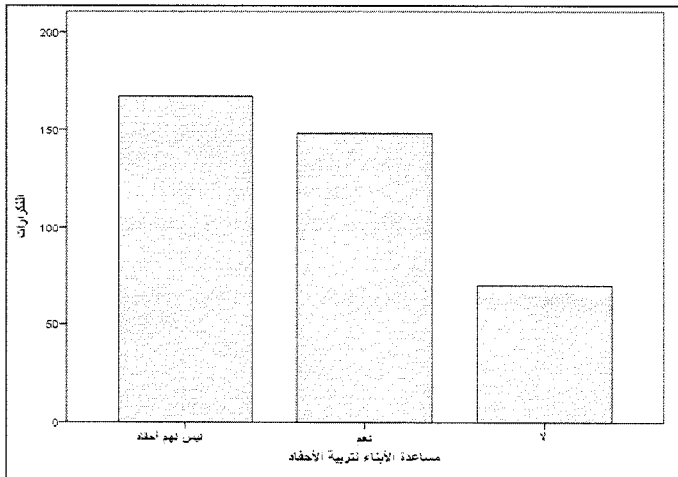
الجدول رقم (91) الاتصال بالأحفاد يوميا

الانحراف المعياري: 0.88

المنحنى التكراري رقم (52) الاتصال بالأحفاد يوميا

من الجدول و المنحنى التكراري يظهر أن 43.4% امتنعوا عن الإجابة وهذا دليل على أنه المتقاعد يشعر بشيء من الحرج للإجابة عن هذا السؤال و الذي يخص الاتصال بالأحفاد، و نسبة 34.8% لا يتصلوا بأحفادهم، و نسبة 21.8% ممن يتصلوا بأحفادهم. المنحنى التكراري يدل على أن الإجابات متقاربة و ليست متشتتة بشكل جيد جدا.

ب- مساعدة الأبناء على تربية أبنائهم:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	167	43,4%
نعم	148	38,4%
لا	70	18,2%
المجموع	385	100%

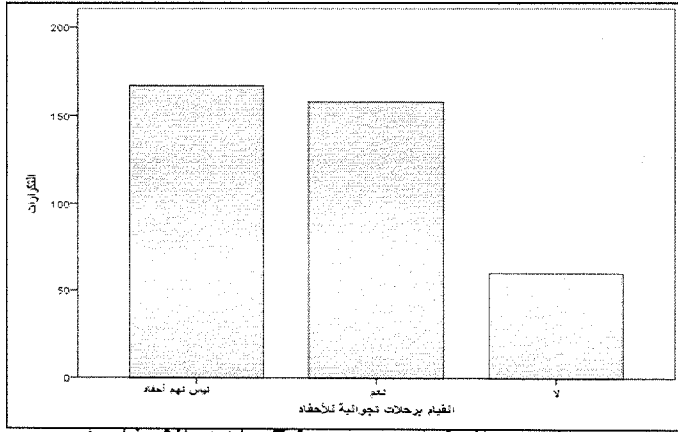
الجدول رقم (92) مساعدة الأبناء على تربية أبنائهم

الانحراف المعياري: 0.74

المنحنى التكراري رقم (53) مساعدة الأبناء على تربية أبنائهم

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أنه من بين من لهم أحفاد 38.4% منهم يساعدون أبنائهم على تربية أولادهم و هذا لعمل أبناء المتقاعدين من الزوجة و الزوج مع توفر الوقت الحر للمتقاعد للقيام بهذه المهمة، و نسبة 18.2% لا يساعدون أبنائهم على تربية أولادهم. من الانحراف المعياري نستنتج أن الإجابات متقاربة بشكل كبير.

ج- أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية:



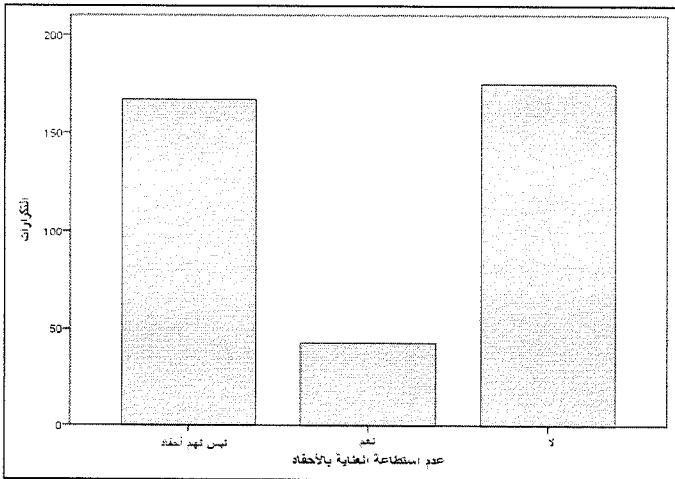
المنحنى التكراري رقم (54) أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية

الجدول رقم (93) أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية

الانحراف المعياري = 0.71

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة 41% من أفراد العينة يعتنون بأحفادهم و يقومون بأخذهم في رحلات تجوالية، و نسبة 15.6% لا يقومون بهذه الرحلات التجوالية. الانحراف المعياري دليل على الإجابات المتقاربة و غير المشتتة بشكل كبير.

د- عدم الاستطاعة لعناية الأحفاد:



المنحنى التكراري رقم (55) عدم الاستطاعة لعناية الأحفاد

الجدول رقم (94) عدم الاستطاعة لعناية الأحفاد

الانحراف المعياري = 0.94

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة 45.5% من أفراد العينة صرحوا أنهم باستطاعتهم العناية بأحفادهم لتوفر الظروف المناسبة لذلك بعد التقاعد و التحرر من أعباء العمل و كذلك الحب الذي يكنه الكبار لأحفادهم، و نسبة 11.2% ممن صرحوا أنهم لا يستطيعون رعاية أحفادهم لمرضهم أو عدم تحمل مشاغبة الأطفال صغار السن.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متقاربة و غير مشتتة بشكل جيد جدا.

تحليل النتائج:

- قضاء معظم الوقت في المنزل:

يظهر أن المتقاعد يفضل قضاء معظم الوقت في المنزل بنسبة 54.3% و هذا ما يدل إنما يدل على تقلص العلاقات الاجتماعية للمتقاعد خارج البيت، و نسبة 43.1% لا يفضلون المكوث في البيت معظم الوقت للبحث عن علاقات اجتماعية أخرى بدلا من البيت و للتفسيح و الترويح عن النفس.

- قضاء الوقت مع الزوج (ة):

الوقت الذي يقضيه المتقاعد مع الزوج يرتفع بعد التقاعد بنسبة 54.3% و هذا ما يؤكد مكوث المتقاعد في البيت، كما صرح 34.5% من أفراد العينة بأن الوقت الذي يقضيه مع الزوج بقي كما هو.

- قضاء الوقت مع الأبناء:

نسبة 44.2% ممن بقي الوقت عندهم كما هو و هم الذين يقضون معظم الوقت مع أبنائهم و تقترب من هذه النسبة نسبة ممن هم عرفوا ارتفاع في الوقت الذي يقضونه مع أبنائهم ب: 42.6%.

- قضاء الوقت مع الإخوة و الأخوات:

قضاء الوقت مع الإخوة و الأخوات يبقى كما هو بنسبة 59.2% و ذلك للخطوة التي خطاها الإخوة بالاعتماد كل فرد على نفسه و تليها نسبة 19.7% ممن ارتفع قضاء وقتها مع الإخوة لوجود وقت فارغ و كذا العلاقة الجيدة مع الإخوة و الانخفاض بنسبة 15.1% و هي نسبة قليلة لكنها تلفت الأنظار.

- قضاء الوقت مع الآباء:

33% من أفراد العينة الوقت الذين يقضونه مع آباءهم بقي كما هو بعد التقاعد و هو التضامن المستمر و الرعاية للآباء المتواصلة، و نسبة 28.1% صرحوا أن هذا الوقت قد ارتفع مع الإحالة على التقاعد و هذا للتفرغ و وجود الوقت الحر لرعاية الآباء، 16.4% انخفض الوقت الذي

يقضونه مع آبائهم بسبب تدهور صحتهم و وجد آبائهم عند مساكن أحوالهم، و نسبة 22.6% ممن ليس لهم آباء على قيد الحياة.

- قضاء الوقت مع الأحفاد:

الوقت الذي يقضيه المتقاعد مع أحفاده يبقى كما هو بنسبة: 36.6%، و هناك من صرح بأنه زاد بنسبة: 34.5% و ذلك لأن كبير السن و مع كثرة وقت الفراغ يريد تقديم شيء مفيد للمجتمع فيصُبُّ محبته على أبناء أبنائه و يقوم برعايتهم.

- وجود الزوج (ة)؟:

نسبة 94.8% من المتقاعدين لديهم أزواجهم و هذا يدل على أمل الحياة المرتفع، و نسبة 3.1% ممن ليس لديه أزواج و هو عدد قليل.

- زوج (ة) المتقاعد محال (ة) على التقاعد:

نسبة: 71.2% أزواجهم ليسوا محالين على التقاعد لأن عدد كبير من أفراد العينة محالين على التقاعد مبكرا و أزواجهم ليسوا محالين على التقاعد بعد.

- زوج (ة) المتقاعد (ة) (ت)يساعده على تقبل التقاعد:

نسبة 76.9% من أفراد العينة أزواجهم يساعدهم على تقبل التقاعد لأن الزوج هو الشريك الأول في الأسرة و احتكاكه بالزوج يكون يوميا و كل ما يؤثر على المتقاعد يمس الآخر فلا بد من المساعدة لهذا الأخير للتقبل و الاندماج في هذه المرحلة.

نلاحظ أن عدم مساعدة الزوجة على تقبل التقاعد عند النساء أكبر منها عند الرجال لأن الرجال لا يهتمون بتقاعد المرأة إلا للاهتمام بالأسرة فقط.

- مساعدة الزوج داخل البيت:

نسبة 54.5% من أفراد العينة يساعدون الزوج داخل البيت بعد التقاعد و هي نسبة تلفت الانتباه خاصة في المجتمع الجزائري و هي نتيجة بعض الضعف الجسدي و الصحي و عدم القدرة على تحمل الأتعاب الزائدة داخل البيت من طرف المتقاعد ، و نسبة 40% لا يساعدون أزواجهم في البيت.

يتبين و بكل وضوح أن النساء و بنسبة كبيرة يساعدن أزواجهن بعد إحالتهم على التقاعد، عكس الرجال الذين لا يساعدون أزواجهن بعد إحالتهم على التقاعد.

- الصراع بين الزوجين بعد التقاعد:

لا يوجد صراع بين الزوج و الزوجة بعد التقاعد بنسبة 65.5% أي $\frac{2}{3}$ أفراد العينة و هذا ما يؤكد طول العشرة و التفاهم بين الزوجين و الانسجام و التوافق، و نسبة 33% أي $\frac{1}{3}$ أفراد العينة يوجد بينهم و بين أزواجهم صراع و هذا نتيجة مكوث الزوج في البيت لوقت أطول و ملاحظة كل صغيرة و كبيرة.

يصرح النساء بوجود نزاع بينهن و بين الزوج بعد التقاعد أكثر من الرجال الذين يظهر تصريحهم بوجود نزاع مع أزواجهم.

- مقدار الصراع بين الزوجين:

الزوجين اللذان يعانيان نزاع بينهما بعد التقاعد بقدر متوسط هو الأكبر نسبة 19.74% و يليه أقل صراع بنسبة 12.98% ثم بشكل قليل جدا صراع قوي بنسبة 0.25%.

- الزوج(ة) (ت)يتدخل في كل صغيرة و كبيرة داخل البيت:

نسبة 67.8% لا يتدخل الزوج (ة) في كل صغيرة و كبيرة، و نسبة 29.4% يتدخل في كل صغيرة و كبيرة داخل البيت و هذه الإجابة لها علاقة بالمكوث في البيت و كثرة وقت الفراغ.

- مكانتك مع أبنائك بعد التقاعد:

نسبة 75.3% يحافظون على مكانتهم مع أبنائهم بعد التقاعد و هذا دليل على مكانة الأب إن كان عاملا أم متقاعدا، و نسبة 23.6% من أفراد العينة يفقدون مكانتهم التي كانوا يتمتعون بها قبل التقاعد.

أ- إذا كانت الإجابة بلا فذلك لقلة المورد المالي للمتقاعد:

يتضح أن المتقاعدين فقدوا مكانتهم أمام أبنائهم بسبب المال بنسبة 21% و هذا التراجع في كسب المال يؤدي إلى فقدان نوع من السلطة داخل البيت، و 74.3% ممن لم يفقدوا مكانتهم بسبب المال لأن قيمة الأب داخل الأسرة الجزائرية قوية بحكم الدين و الأخلاق و هو أمر مقدس أمام المجتمع.

ب- إذا كانت الإجابة بلا فذلك لكثرة وقت الفراغ:

يتضح أن 44.4% من أفراد العينة لا يؤثر كثرة وقت الفراغ في مكانتهم أمام أبنائهم، و نسبة 33.2% من أفراد العينة ممن يؤثر كثرة وقت الفراغ على مكانتهم أمام أبنائهم فإحساس المجتمع بأن الأب ليس مفيدا لباقي أفراد العائلة فتتقص مكانة الأب.

ج- إذا كانت الإجابة بلا فذلك للتدهور في الصحة:

يتضح أن 55.3% من أفراد العينة لا يؤثر تدهور الصحة للمتقاعد في تراجع مكانته أمام الأبناء و نسبة 23.9% ممن تؤثر تدهور الصحة في تراجع مكانة المتقاعد أمام أبنائه، و نسبة 20.8% ممن امتنعوا عن الإجابة لصحتهم الجيدة بعد التقاعد.

د- إذا كانت الإجابة بلا فذلك لعدم الاستطاعة للوقوف إلى جانبهم:

نسبة 77.1% من أفراد العينة ممن لا يؤثر فيهم عدم استطاعة الأب الوقوف إلى جانب أبنائه و تراجع مكانته أمامهم، و نسبة 17.1% من تتأثر مكانتهم أمام الأبناء بسبب عدم استطاعتهم الوقوف أمام أبنائهم.

ه- إذا كانت الإجابة بلا فذلك لأنهم بغنى عن أبيهم في نظرهم:

أن نسبة 56.6% من أفراد العينة لا تتأثر مكانتهم أمام أبنائهم بسبب أن الأبناء بغنى عن آبائهم بعد كبرهم، و نسبة 28.1% ممن تتأثر مكانتهم أمام أبنائهم و ذلك لنظرة أبنائهم بأنهم بغنى عن والدهم كبار السن.

الأبناء يستشيرونك في كل صغيرة و كبيرة:

$\frac{3}{4}$ من أفراد العينة أبنائهم يستشيرونهم في كل صغيرة و كبيرة و هو دليل على مكانة الأب و المتقاعد أمام أبنائه، و نسبة 24.4% و هو تقريبا $\frac{1}{4}$ العينة أبنائهم لا يستشيرونهم في كل صغيرة و كبيرة و هنا يظهر تفهقر مكانة الأب بعد التقاعد لضعفه أمام أبنائه اللذين كبروا و أصبحوا ليسوا بحاجة إليه.

عدد الأبناء الذين يعيّلهم المتقاعد:

عدد الآباء المتقاعدين الذين لا يعولون أبنائهم هم بنسبة 4.9% و هي نسبة قليلة فمن المفروض المتقاعدين أبنائهم كبروا و استقلوا عن والديهم، و الأبناء الذين هم تحت رعاية والديهم المتقاعدين بعدد 3 أبناء هم بنسبة 35.3% تم تليها رعاية 2 أبناء ب 25.5% و معاش التقاعد يمنح لشخصين إثنين المتقاعد و زوجه لنجده لا يزال يعول أبنائه.

الأسباب التي جعلت المتقاعد يعول عدد من أبنائه:

- بسبب البطالة:

الذين يعولون أبنائهم ليس بسبب بطالتهم 56.4%، و 30.6% ممن يعولون أبنائهم بسبب بطالة أبنائهم.

- بسبب الترميل و الطلاق:

73.5% من أفراد العينة لا يعولون أبناءهم بسبب ترميل أو طلاق أبناءهم، 13.5% يعولونهم لهذا السبب.

- بسبب صغر السن:

نسبة 60% من أفراد العينة يعولون أبناءهم بسبب صغر سنهم، و 33% ممن يعولون أبناءهم ليس بسبب صغر سنهم.

- بسبب أنهم غير مسؤولون:

نسبة 53.8% من أفراد العينة لا يعولون أبناءهم بسبب أنهم غير مسؤولين، و نسبة 36.1% ممن يعولون أبناءهم بسبب أن أبناءهم غير مسؤولين.

- بسبب الإعاقة:

نسبة 84.2% لا يعولون أبناءهم بسبب الإعاقة من طرف الأبناء، و نسبة 1.8% ممن يعولون أبناءهم بسبب إعاقة أبناءهم.

- بسبب الكفالة:

نسبة 88.3% من أفراد العينة لا يعولون أبناءهم بسبب التكفل، و نسبة 0.3% أي حالة واحدة ممن يعولون أبناءهم بسبب تكفل طفل.

- والدي المتقاعد على قيد الحياة:

نسبة 55.6% من أفراد العينة والديهم ليسوا على قيد الحياة و هذا منطقي نظرا لكبر أعضاء العينة في السن فما بالك آباءهم.

- رعاية المتقاعدين لآبائهم:

نسبة 30.6% من بين 44.4% ممن بقي لهم آباءهم أو أحد والديهم على قيد الحياة لا يقومون برعاية آباءهم و ذلك لأسباب عدة سنذكرها لاحقا، و نسبة 13.8% من بين 44.4% يقومون برعاية آباءهم.

- أ-عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب ضيق السكن:

نسبة 23.1% من بين 44.4% من أفراد العينة لا يقومون برعاية آباءهم بسبب ضيق السكن و نسبة 21.3% من بين 44.4% ممن لم يكن ضيق السكن سببا في عدم رعاية آباءهم.

ب- عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب قلة الدخل:

نسبة 24.7% من بين 44.4% من أفراد العينة الذين لا يكون قلة المورد المالي لديهم سببا في عدم رعاية والديهم، و نسبة 19.7% يكون قلة المورد المالي سببا على عدم رعاية والديهم.

ج- عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب تدهور الصحة:

نسبة 27.5% من بين نسبة 44.4% لا تكون تدهور الصحة لديهم سببا في عدم رعاية والديهم و نسبة 16.9% يكون تدهور الصحة سببا في عدم رعايتهما.

د- عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب أنه هناك من يتكفل بهما من الإخوة:

نسبة 25.2% من بين 44.4% من أفراد العينة لا يكون سبب رعاية الإخوة لوالديهم في عدم رعاية المتقاعد لوالديه، و نسبة 19.2% من بين 44.4% ممن يكون رعاية الإخوة لوالديهم سببا في عدم رعاية المتقاعد لوالديه.

وجود الأحفاد:

51.4% من أفراد العينة لديهم أحفاد و نسبة 43.4% منهم ليس له أحفاد أي أبنائهم عزاب أو متزوجين و ليس لهم أبناء.

أ- الاتصال بالأحفاد يوميا:

43.4% امتنعوا عن الإجابة وهذا دليل على أنه المتقاعد يشعر بشيء من الحرج للإجابة عن هذا السؤال و الذي يخص الاتصال بالأحفاد، و نسبة 34.8% لا يتصلوا بأحفادهم، و نسبة 21.8% ممن يتصلوا بأحفادهم.

ب- مساعدة الأبناء على تربية أبنائهم:

من بين من لهم أحفاد 38.4% منهم يساعدون أبنائهم على تربية أولادهم و هذا لعمل أبناء المتقاعدين من الزوجة و الزوج مع توفر الوقت الحر للمتقاعد للقيام بهذه المهمة، و نسبة 18.2% لا يساعدون أبنائهم على تربية أولادهم.

ج- أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية:

نسبة 41% من أفراد العينة يعتنون بأحفادهم و يقومون بأخذهم في رحلات تجوالية، و نسبة 15.6% لا يقومون بهذه الرحلات التجوالية.

د- عدم استطاعة المتقاعد العناية بأحفاده:

نسبة 45.5% من أفراد العينة صرحوا أنهم باستطاعتهم العناية بأحفادهم لتوفر الظروف المناسبة لذلك بعد التقاعد، و التحرر من أعباء العمل، و كذلك الحب الذي يكنه الكبار لأحفادهم. و نسبة 11.2% ممن صرحوا أنهم لا يستطيعون رعاية أحفادهم لمرضهم أو عدم تحمل مشاغبة الأطفال صغار السن.

الفصل السادس

علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

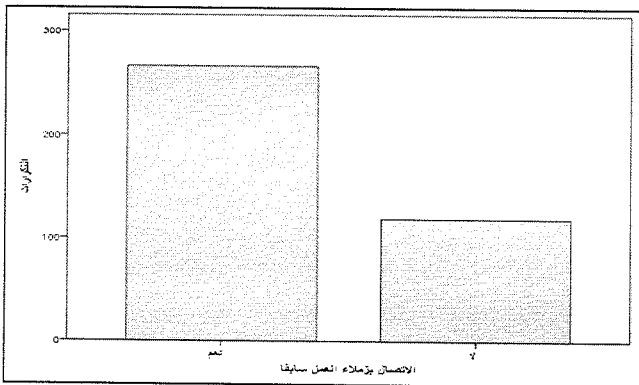
تمهيد

الانتقال من علاقات المتقاعد داخل البيت و مع أسرته إلى خارج البيت، و اتصاله مع زملاء العمل السابق، و الكشف عن ما هي الأسباب التي تجعلهم يلتقون أو لا يلتقون. الغوص في تفاصيل هذا الاتصال و إن كان كل واحد في أمر يعنيه أو لا يجدون مكانا يلتقون فيه أو لا يجب مواضيعهم المنحصرة في قضايا العمل، أو صحته لا تسمح بذلك. هل عدد أصدقائه زاد بزيادة الوقت الحر لديه أم تقلص بانعزالهم عليه و وفاة بعضهم؟ علاقته بجيل الشباب، اتصاله بهم من عدمه، و أسباب ذلك، و ما هي الحاجات التي يريد قضاءها بالتعامل معهم؟، و الصراع إن وجد بين الأجيال و صعوبة الاتصال فيما بينهم. اتصاله بمن هم أكبر منه سنا من الشيوخ الهرمين و تعامله معهم شفقة منه عليهم أم يرى نفسه فيهم بعد سنوات أو احتراماً لهم و طاعة، و الاستفادة من توصياتهم.

❖ العلاقات الاجتماعية مع باقي المجتمع:

- علاقة المتقاعد بزملاء العمل سابقا

الاتصال بزملاء العمل سابقا:



الجدول رقم (95) الاتصال بزملاء العمل سابقا.

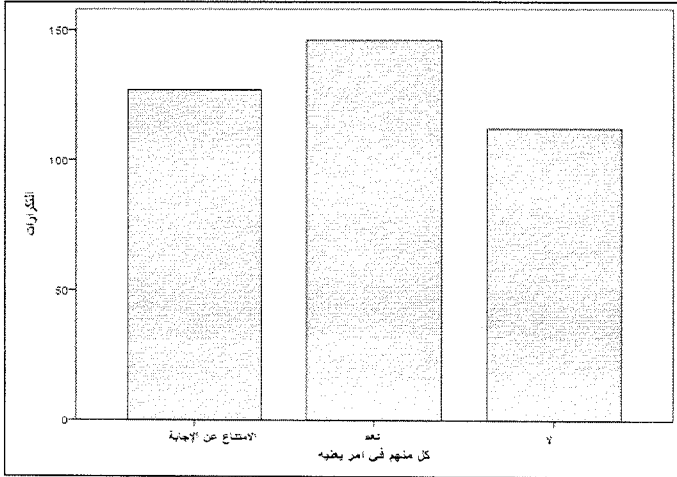
المنحنى التكراري رقم (56) الاتصال بزملاء العمل سابقا

الانحراف المعياري = 0.46

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة 69.1% من أفراد العينة يتصلون بزملاء العمل سابقا و هذا دليل على أن العلاقات الاجتماعية التي انبثقت عن العمل لا تتوقف بعده، و نسبة 30.9% لا يتصلون و انقطعوا عن زملائهم في العمل قبل التقاعد للظروف التي فرضها التقاعد. من الانحراف المعياري يتبين أن الإجابات متشعبة بشكل أقل من المتوسط.

إذا كانت الإجابة بلا فالأسباب التي يراها المتقاعد وجيهة:

أ- كل منهم في أمر يعنيه:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	127	33,0%
نعم	146	37,9%
لا	112	29,1%
المجموع	385	100,0%

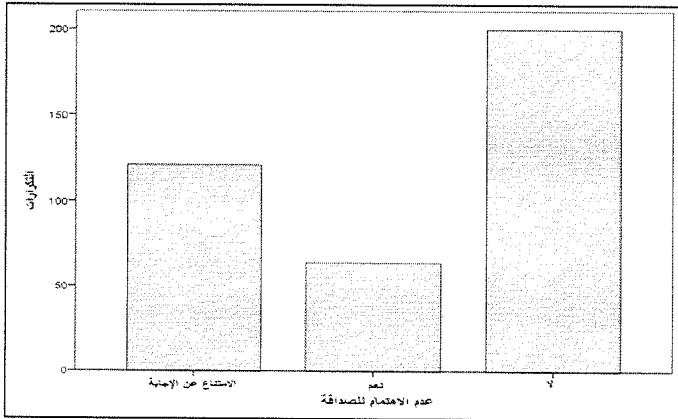
الجدول رقم (96) كل متقاعد في أمر يعنيه

الانحراف المعياري=0.78

المنحنى التكراري رقم (57) كل متقاعد في أمر يعنيه

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 37.9% من أفراد العينة أجابوا بأنهم لا يتصلون بزملاء العمل السابق بسبب أن كل منهم في أمر يعنيه، و نسبة 29.1% لا يجعلونه سببا في عدم الاتصال بالزملاء، و نسبة 33% ممن هم يتصلون بزملائهم. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متقاربة بشكل جيد.

ب- عدم الاهتمام للصدقة التي كانت بينهم:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	121	31,4%
نعم	64	16,6%
لا	200	51,9%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (97) عدم الاهتمام للصدقة التي كانت

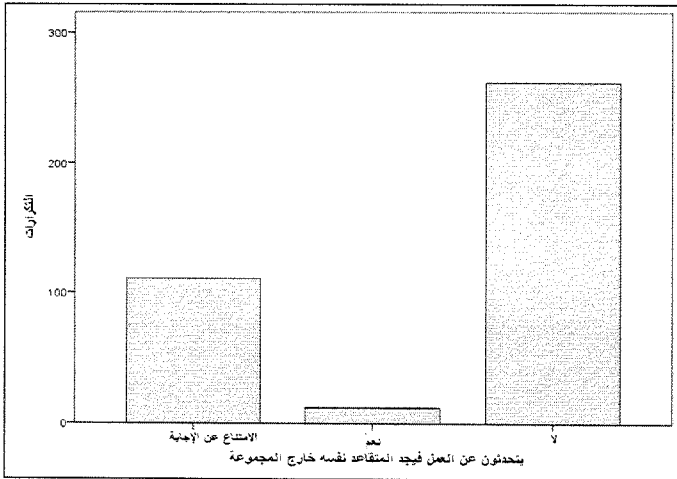
بينهم.

الانحراف المعياري=0.89

المنحنى التكراري رقم (58) عدم الاهتمام للصدقة التي كانت بينهم. الجدول و المنحنى التكراري يبين أن نسبة 51.9% من أفراد العينة يهتمون للصدقة التي كانت بينهم من قبل، و نسبة 16.6% ممن لا يهتمون للصدقة التي كانت بينهم، و 31.4% ممن مازالوا على اتصال بينهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متقاربة بشكل جيد.

ج- يتحدث الزملاء عن أمور العمل فيجد المتقاعد نفسه خارج المجموعة:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	111	28,8%
نعم	12	3,1%
لا	262	68,1%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (98) يتحدث الزملاء عن أمور العمل فيجد المتقاعد نفسه خارج المجموعة

المنحنى التكراري رقم (59) يتحدث الزملاء عن

أمور العمل فيجد المتقاعد نفسه خارج المجموعة

الانحراف المعياري: 0.90

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 68.1% لا يعتبرون أن عدم الاتصال بالزملاء بسبب تحدث الزملاء عن أمور العمل ليجد المتقاعد نفسه خارج المجموعة، و نسبة 3.1% صرحوا بأن زملاءه يتحدثون عن أمور العمل و يبقى هو خارج المجموعة، و نسبة 28.8% ممن يتصلون بزملائهم.

مقدار الانحراف المعياري دليل على أن الإجابات متقاربة بشكل جيد.



د- عدم إهدار المزيد من المال عند لقاء أصدقائه:

الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	117	30,4%
نعم	42	10,9%
لا	226	58,7%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (99) عدم إهدار المزيد من المال

عند لقاء أصدقائه

المنحنى التكراري رقم (60) عدم إهدار المزيد من

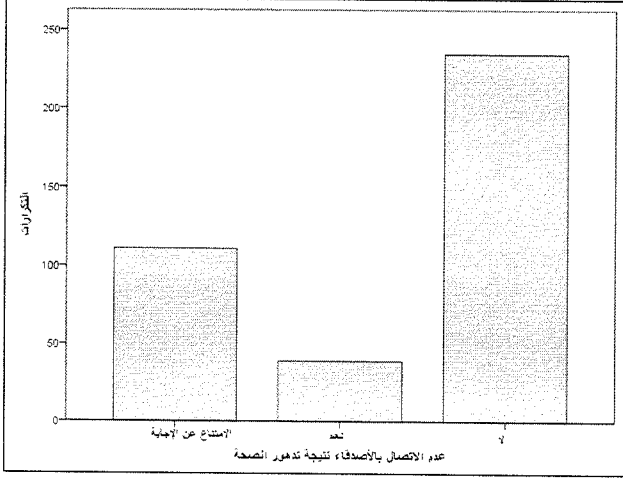
المال عند لقاء أصدقائه

الانحراف المعياري=0.90

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة 58.7% لا يتصلون بزملائهم و ذلك ليس بسبب عدم إهدار المزيد من المال عند لقاء أصدقائه، و نسبة 10.9% ممن يكون سبب عدم الاتصال بزملائه هو عدم إهدار المزيد من المال عند لقاء أصدقائه، و نسبة 30.4% ممن يتصلون بزملائهم. مقدار الانحراف المعياري دليل على أن الإجابات متقاربة بشكل جيد.

هـ- الصحة لا تسمح بلقائهم:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	111	28,8%
نعم	39	10,1%
لا	235	61,0%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (100) الصحة لا تسمح بلقائهم

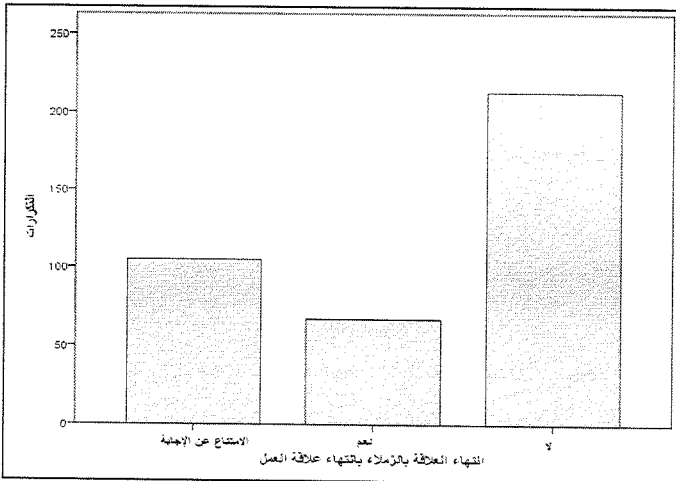
المنحنى التكراري رقم (61) الصحة لا تسمح بلقائهم

الانحراف المعياري=0.89

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 61% من أفراد العينة لا يتصلون بزملائهم و لم تكن تدهور الصحة سببا في ذلك، و نسبة 10.1% مما تؤثر الصحة على اتصالهم بالزملاء، و نسبة 28.8% ممن يتصلون بزملائهم.

مقدار الانحراف المعياري دليل على أن الإجابات متقاربة بشكل جيد.

و- انتهاء العلاقة مع الزملاء بانتهاء العمل:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	105	27,3%
نعم	67	17,4%
لا	213	55,3%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (101) انتهاء العلاقة مع الزملاء

المنحنى التكراري رقم (62) انتهاء العلاقة مع

بانتهاء العمل

الزملاء بانتهاء العمل

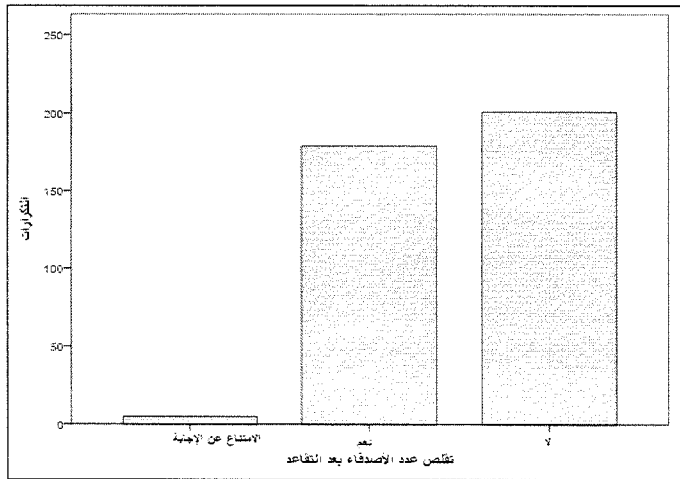
الانحراف المعياري=0.86

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

الجدول و المنحنى التكراري يوضحان أن نسبة 55.3% لا يتصلون بزملاء العمل بدون أن تكون انتهاء العلاقة مع الزملاء بانتهاء العمل سببا في ذلك، و نسبة 17.4% ممن يؤكدون أنه سبب في عدم الاتصال بالزملاء، و نسبة 27.3% يتصلون بزملائهم. مقدار الانحراف المعياري دليل على أن الإجابات متقاربة بشكل جيد.

- علاقة المتقاعد مع أصدقائه

بعد الكبر في السن يتقلص عدد الأصدقاء:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	5	1,3%
نعم	179	46,5%
لا	201	52,2%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (102) بعد الكبر في السن يتقلص عدد الأصدقاء

المنحنى التكراري رقم (63) بعد الكبر في السن

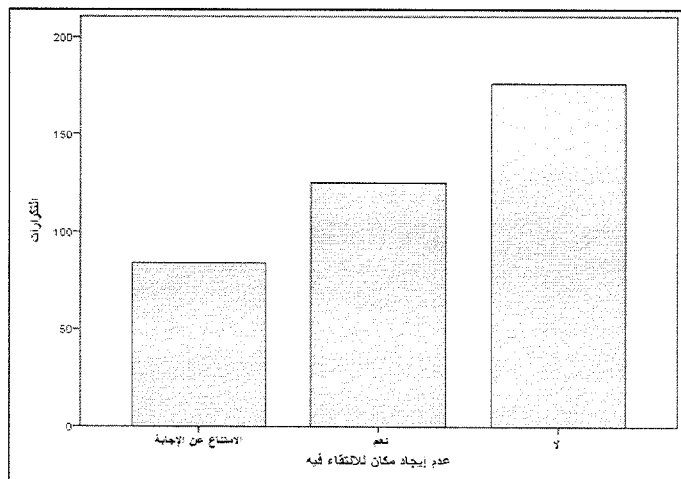
الانحراف المعياري = 0.52

يتقلص عدد الأصدقاء

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن نسبة 52.2% من أفراد العينة لا يتقلص عدد أصدقائهم بعد التقاعد، و نسبة 46.5% يتقلص عدد أصدقائهم بعد الكبر في السن.

الذين أجابوا بنعم للأسباب التالية:

أ- عدم وجود مكان يلتقون فيه:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	84	21,8%
نعم	125	32,5%
لا	176	45,7%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (103) عدم وجود مكان يلتقون فيه

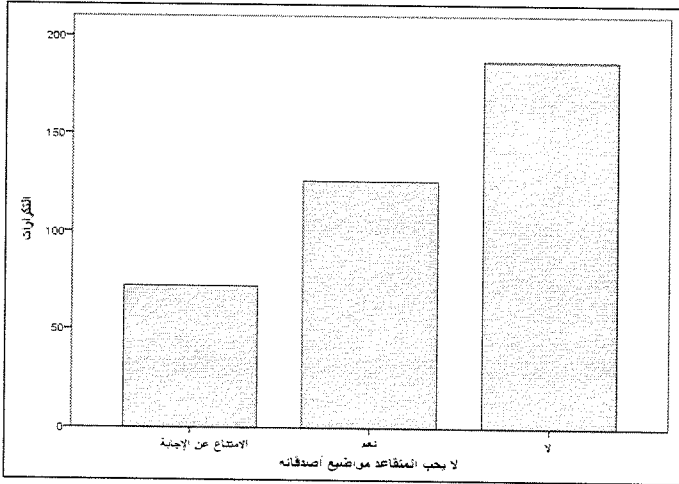
المنحنى التكراري رقم (64) عدم وجود مكان يلتقون فيه

الانحراف المعياري = 0.78

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

من الجدول و المنحنى التكراري يتبين أن نسبة 45.7% أجابوا أن تقلص الأصدقاء ليس سببه عدم وجود مكانا يلتقون فيه، و نسبة 32.5% من أجابوا أن سبب تقلص الأصدقاء هو عدم وجود مكانا يلتقون فيه، و نسبة 21.8% من لم يتقلص عدد أصدقائهم. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشعبة إلى حد كبير.

ب- لا يجب المتقاعد مواضيع أصدقائه:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	72	18,7%
نعم	126	32,7%
لا	187	48,6%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (104) لا يجب المتقاعد مواضيع أصدقائه

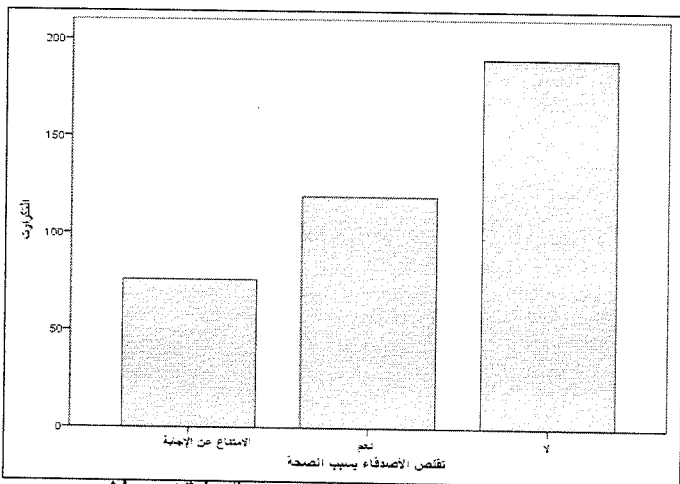
المنحنى التكراري رقم (65) لا يجب المتقاعد

مواضيع أصدقائه

الانحراف المعياري: 0.76

من الجدول و المنحنى التكراري يتبين أن نسبة 48.6% أجابوا أن تقلص عدد الأصدقاء ليس سببه عدم محبة المواضيع التي يثيرونها الأصدقاء، و نسبة 32.7% صرحوا أن عدم محبة مواضيع الأصدقاء أدى إلى تقلص عددهم، و نسبة 18.7% من لم يتقلص عدد أصدقائهم. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشعبة إلى حد كبير.

ج- صحة المتقاعد لا تسمح له بلقاء أصدقائه:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	76	19,7%
نعم	119	30,9%
لا	190	49,4%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (105) صحة المتقاعد لا تسمح له بلقاء أصدقائه

المنحنى التكراري رقم (66) صحة المتقاعد لا

تسمح له بلقاء أصدقائه

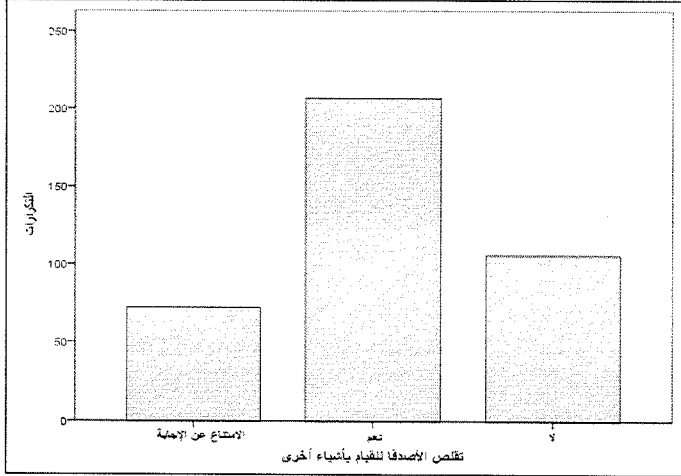
الانحراف المعياري=0.77

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن نسبة 49.4% من أفراد العينة لم تكن تدهور الصحة سببا في تقلص عدد أصدقائهم، و نسبة 30.9% مما كان تدهور صحتهم سببا في تقلص الأصدقاء و نسبة 19.7% ممن لم يتقلص عدد أصدقائهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشتتة إلى حد كبير

د- يشغل المتقاعد نفسه بأشياء أخرى:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	72	18,7%
نعم	207	53,8%
لا	106	27,5%
المجموع	385	100,0%

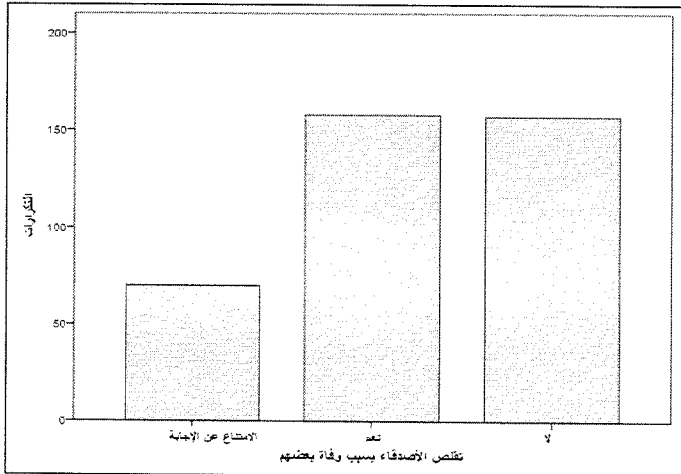
الجدول رقم (106) يشغل المتقاعد نفسه

بأشياء أخرى

الانحراف المعياري = 0.67 المنحنى التكراري رقم (67) يشغل المتقاعد نفسه بأشياء أخرى من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن نسبة 53.8% من أفراد العينة يشغلون أنفسهم بأشياء أخرى و يعتبرونه كسبب في تقلص عدد الأصدقاء، و نسبة 27.5% لا يعتبرونه سببا في تقلص عدد الأصدقاء و نسبة 18.7% لم يتقلص عدد أصدقائهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشتتة إلى حد كبير.

ه- وفاة بعض الأصدقاء للمتقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	70	18,2%
نعم	158	41,0%
لا	157	40,8%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (107) وفاة بعض الأصدقاء للمتقاعد

الانحراف المعياري = 0.73

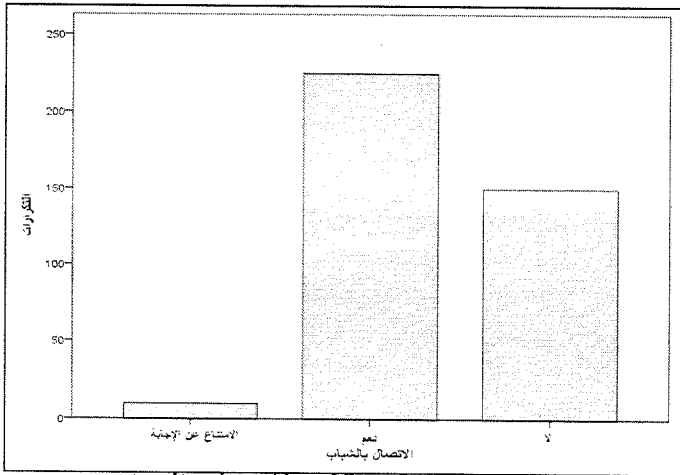
المنحنى رقم (68) وفاة بعض الأصدقاء للمتقاعد

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

من الجدول و المنحنى التكراري يتبين أن نسبة 41% من أفراد العينة صرحوا أن الوفاة سببا في تقلص عدد أصدقائه، و نسبة 40.8% لم تكن وفاة الأصدقاء سببا في تقلص عددهم، و نسبة 18.2% ممن لم يتقلص عدد أصدقائهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشتتة إلى حد كبير.
علاقة المتقاعد بالشباب:

– الاتصال بالشباب:



المنحنى التكراري رقم (69) الاتصال بالشباب

الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	10	2,6%
نعم	225	58,4%
لا	150	39,0%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (108) الاتصال بالشباب

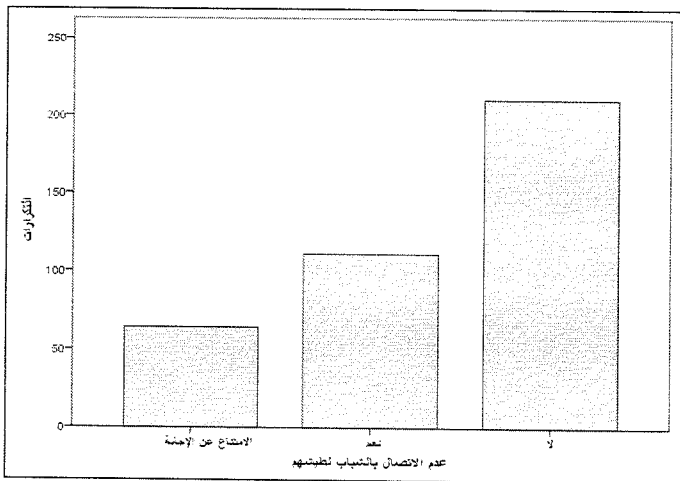
الانحراف المعياري=0.53

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن نسبة 58.4% من أفراد العينة يتصلون بالشباب و نسبة 39% ممن لا يتصلون بالشباب.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشتتة بشكل متوسط.

الذين أجابوا بلا للأسباب التالية:

أ– لطيش الشباب:



المنحنى التكراري رقم (70) لطيش الشباب

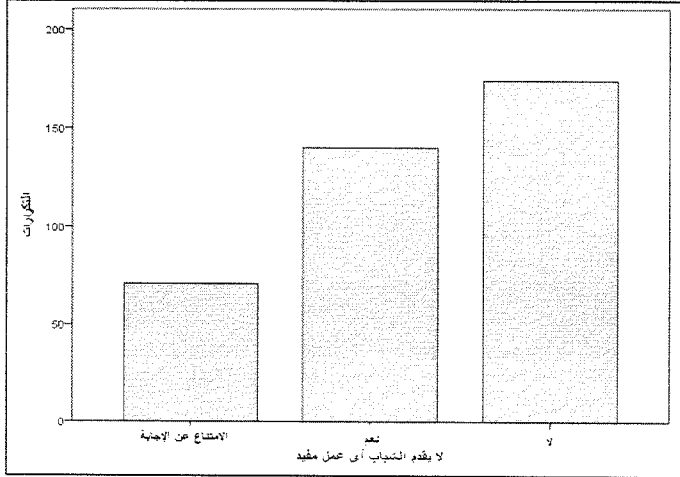
الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	64	16,6%
نعم	111	28,8%
لا	210	54,5%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (109) لطيش الشباب

الانحراف المعياري=0.75

من الجدول و المنحنى التكراري يظهر أن نسبة 54.5% لا يعتبرون عدم اتصالمهم بالشباب نتيجة طيشهم، و نسبة 28.8% يعتبرون أن الشباب طائشون لذا لا يتصلون بهم. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشعبة إلى حد كبير.

ب- لا يقدم الشباب أي عمل مفيد:



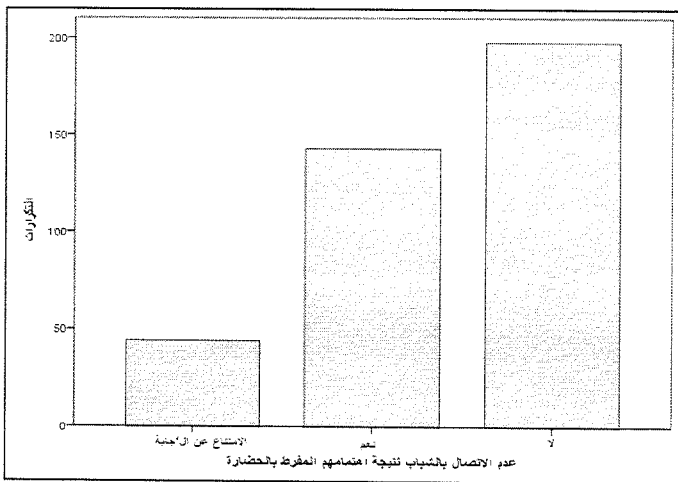
الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	71	18,4%
نعم	140	36,4%
لا	174	45,2%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (110) لا يقدم الشباب أي عمل مفيد
الانحراف المعياري = 0.75

المنحنى التكراري رقم (71) لا يقدم الشباب أي عمل مفيد

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن نسبة 45.2% من أفراد العينة أجابوا بأن عدم الاتصال بالشباب ليس سببه أن الشباب لا يقدمون أي عمل مفيد، و نسبة 36.4% يعتبرون أن الشباب لا يقومون بأي شيء مفيد فلا يتصلون بهم. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشعبة إلى حد كبير.

ج- يهتمون للحضارة فوق اللازم:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	44	11,4%
نعم	143	37,1%
لا	198	51,4%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (111) الشباب يهتمون للحضارة فوق اللازم

الانحراف المعياري = 0.68

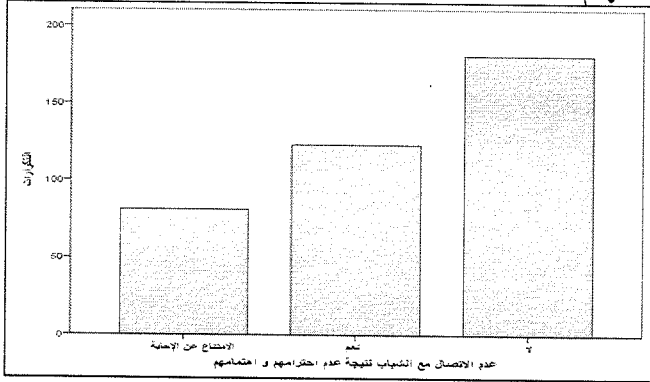
المنحنى التكراري رقم (72) الشباب يهتمون للحضارة فوق اللازم

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

من الجدول و المنحنى التكراري يتبين أن نسبة 51.4% من أفراد العينة لا يعتبرون أن الشباب يهتمون للحضارة بشكل مفرط و هذا ليس سببا في عدم الاتصال بهم، و نسبة 37.1% يعتبرون أن الشباب يهتمون بالحضارة بشكل مفرط و لا يتصلون بهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشتتة إلى حد كبير.

د- الشباب لا يحترمون و لا يهتمون بمن هم أكبر منهم:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	81	21,0%
نعم	123	31,9%
لا	181	47,0%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (112) الشباب لا يحترمون و لا يهتمون بمن هم أكبر منهم.

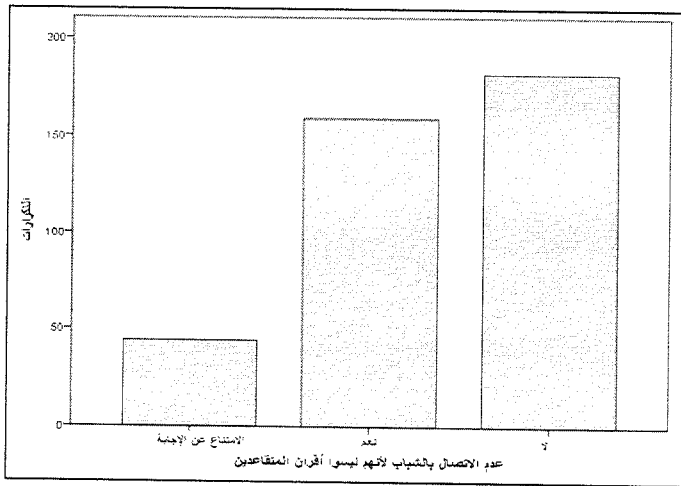
المنحنى التكراري رقم (73) الشباب لا يحترمون و لا يهتمون بمن هم أكبر منهم

الانحراف المعياري = 0.78

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن نسبة 47% من أفراد العينة لا يعتبرون أن عدم احترام الشباب و اهتمامهم بمن هم أكبر منهم سببا لعدم الاتصال بهم، و نسبة 31.9% يصرحون أن عدم احترام الشباب لهم سبب في عدم الاتصال بهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشتتة إلى حد كبير.

ه- ليس الشباب من أقران المتقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	44	11,4%
نعم	159	41,3%
لا	182	47,3%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (113) ليس الشباب من أقران المتقاعد

الانحراف المعياري = 0.67

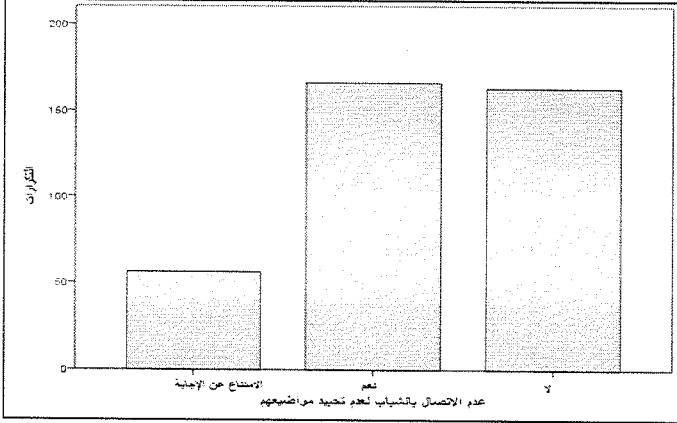
المنحنى التكراري رقم (74) ليس الشباب من أقران المتقاعد

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن نسبة 47.3% من أفراد العينة أجابوا بأن عدم اتصالهم بالشباب ليس سببه أنهم ليسوا من أقران المتقاعدين، و نسبة 41.3% ممن صرحوا أن عدم اتصالهم بالشباب سببه أنهم ليسوا من أقرانهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشتتة إلى حد كبير.

و- لا تعجب المتقاعد مواضيع الشباب:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	56	14,5%
نعم	166	43,1%
لا	163	42,3%
المجموع	385	100,0%

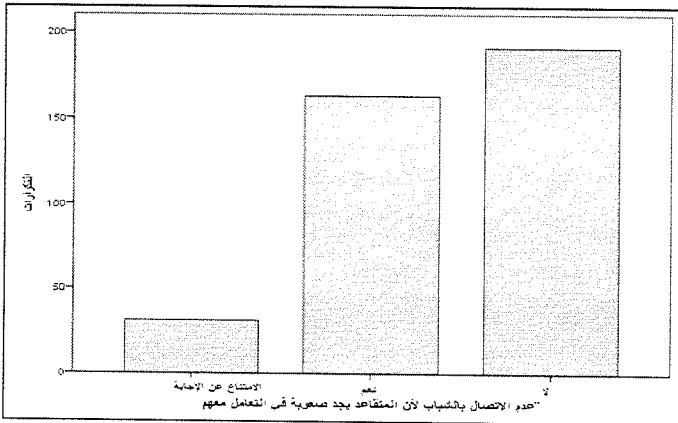
الجدول رقم (114) عدم تحييد مواضيع الشباب

المنحنى التكراري رقم (75) عدم تحييد مواضيع الشباب

الانحراف المعياري = 0.70

من الجدول و المنحنى التكراري يتضح أن نسبة 43.1% من أفراد العينة أجابوا أن عدم الاتصال بالشباب سببه عدم تحييد مواضيعهم، و نسبة 42.3% صرحوا أن عدم الاتصال بالشباب ليس سببه عدم تحييد مواضيعهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشتتة إلى حد كبير.



ز- يجد المتقاعد صعوبة في التعامل مع الشباب:

الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	31	8,1%
نعم	163	42,3%
لا	191	49,6%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (115) إيجاد صعوبة في التعامل مع الشباب

المنحنى التكراري رقم (76) إيجاد صعوبة في

الانحراف المعياري = 0.63

التعامل مع الشباب

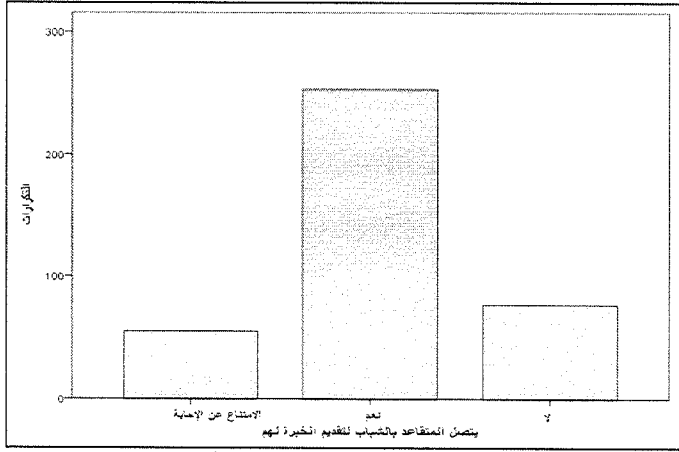
الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

من الجدول و المنحنى التكراري يتبين أن نسبة 49.6% لا يتصلون بالشباب و هذا ليس سببه إيجاد صعوبة في التعامل معهم، و نسبة 42.3% أجابوا بأن إيجاد صعوبة في التعامل مع الشباب هو سبب في عدم الاتصال معهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات غير متشتتة إلى حد كبير.

إذا كان الجواب بنعم يريد المتقاعد الاتصال بالشباب للأسباب التالية:

أ- لتقديم الخبرة لهم:



المنحنى رقم (77) تقديم الخبرة للشباب

الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	55	14,3%
نعم	253	65,7%
لا	77	20,0%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (116) تقديم الخبرة للشباب

الانحراف المعياري = 0.58

من الجدول و المنحنى التكراري نلاحظ أن المتقاعد يتصل بالشباب بنسبة 65.7% لتقديم الخبرة لهم و نسبة 20% لا يكون تقديم الخبرة للشباب سببا للاتصال بهم من طرف المتقاعدين. من خلال قيمة الانحراف المعياري نستنتج أن الإجابات متقاربة بشكل متوسط.

ب- للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا:



المنحنى التكراري رقم (78) الاستفادة من الشباب في أمور التكنولوجيا

الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	64	16,6%
نعم	208	54,0%
لا	113	29,4%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (117) الاستفادة من الشباب في أمور

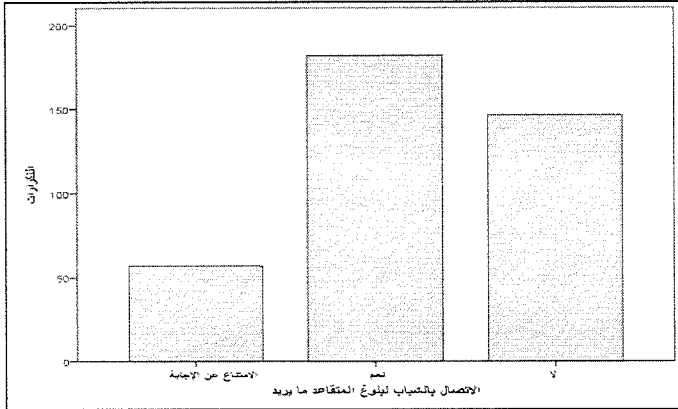
التكنولوجيا

الانحراف المعياري = 0.66

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

من الجدول و المنحنى التكراري يظهر أن 54% من أعضاء العينة يتصلون بالشباب من أجل الاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا، و نسبة 29.4% لا تكون الاستفادة من الشباب في أمور التكنولوجيا سببا للاتصال بالشباب من طرف المتقاعد. من خلال الانحراف المعياري فالإجابات غير متشعبة بشكل متوسط.

ج- مساعدة المتقاعد لبلوغ ما يريد:



النسب	التكرارات	الإجابات
14,8%	57	الامتناع عن الإجابة
47,3%	182	نعم
37,9%	146	لا
100,0%	385	المجموع

الجدول رقم (118) الاتصال بالشباب لمساعدة المتقاعد

المنحنى التكراري رقم (79) الاتصال بالشباب

لبلوغ ما يريد.

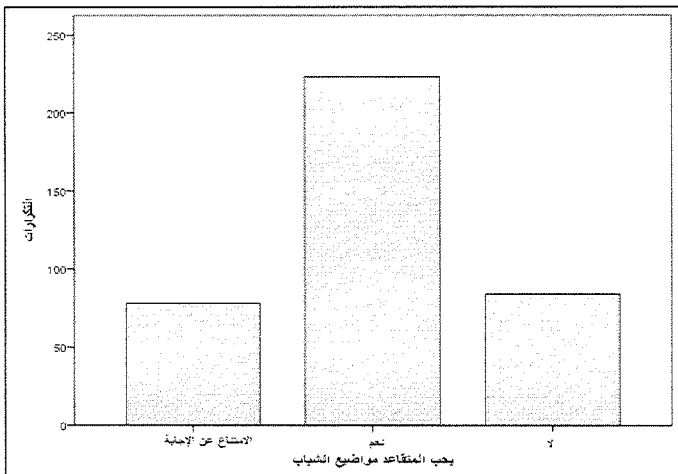
لمساعدة المتقاعد لبلوغ ما يريد

الانحراف المعياري=0.68

من الجدول و المنحنى التكراري يتبين أن نسبة 47.3% من أفراد العينة يتصلون بالشباب لبلوغ ما يريدونه منهم لأنهم عاجزين عن فعل ذلك لوحدهم، و نسبة 37.9% ممن لم يكن لهم بلوغ ما يريدونه سببا للاتصال بالشباب.

من خلال الانحراف المعياري فالإجابات غير متشعبة بشكل متوسط.

د- يجب المتقاعد المواضيع التي يثيرها الشباب:



النسب	التكرارات	الإجابات
20,3%	78	الامتناع عن الإجابة
57,9%	223	نعم
21,8%	84	لا
100,0%	385	المجموع

الجدول رقم (119) يجب المتقاعد المواضيع

المنحنى التكراري رقم (80) يجب المتقاعد

التي يثيرها الشباب

المواضيع التي يثيرها الشباب

الانحراف المعياري=0.64

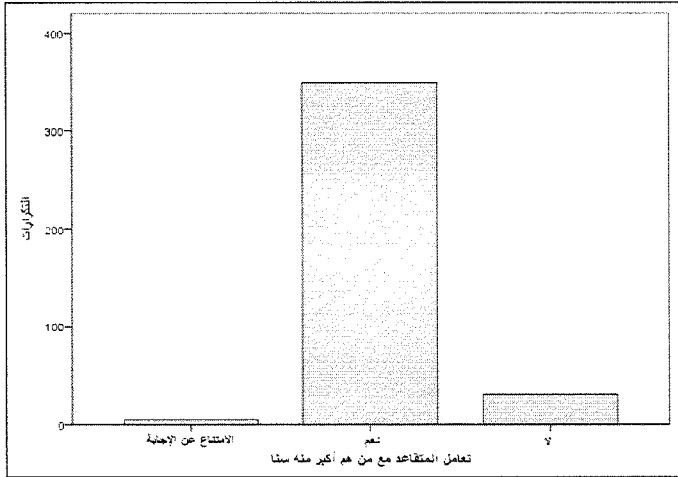
الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 57.9% أجابوا أنهم يتصلون بالشباب لأنهم يحبون المواضيع التي يثيرها الشباب و يسترجعون حيوية الشباب من خلالها، و نسبة 21.8% لا يحبون المواضيع التي يثيرها الشباب.

من خلال الانحراف المعياري فالإجابات غير متشعبة بشكل متوسط.

علاقة المتقاعد مع من يكبره سنا:

- تعامل المتقاعد مع من هم أكبر منه سنا:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	5	1,3%
نعم	349	90,6%
لا	31	8,1%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (120) تعامل المتقاعد مع من هم أكبر

منه سنا.

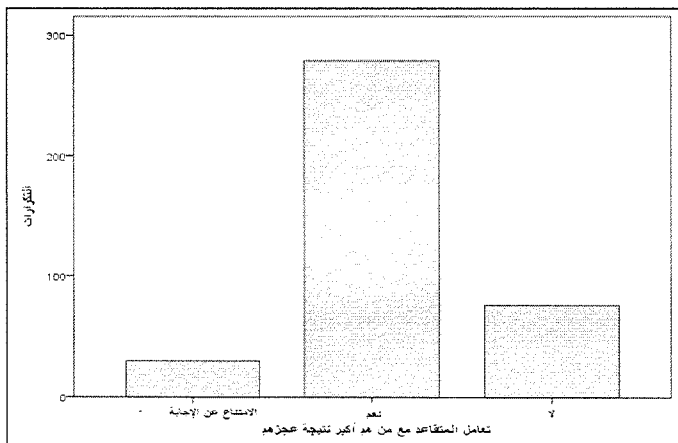
المنحنى التكراري رقم (81) تعامل المتقاعد مع من هم أكبر منه سنا

الانحراف المعياري=0.29

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن 90.6% يتعاملون مع من هم أكبر منهم سنا، و نسبة 8.1% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر منهم سنا.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متمركزة إلى حد ما.

أ- يساعد المتقاعد من هم أكبر منه سنا نتيجة عجزهم:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	30	7,8%
نعم	279	72,5%
لا	76	19,7%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (121) مساعدة المتقاعد من هم

أكبر منه سنا نتيجة عجزهم

الانحراف المعياري=0.51

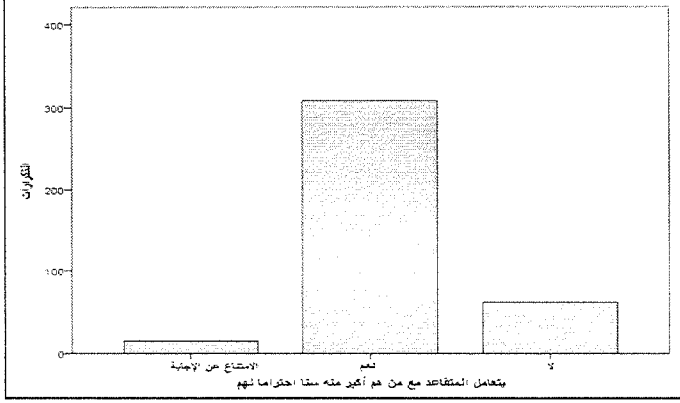
المنحنى التكراري رقم (82) مساعدة المتقاعد

من هم أكبر منه سنا نتيجة عجزهم

الفصل السادس: علاقات المتقاعد مع باقي المجتمع

الجدول و المنحنى التكراري يوضحان أن نسبة 72.5% يساعدون من هم أكبر منهم سنا نتيجة عجزهم، و نسبة 19.7% لم يكن عجز من هم أكبر سنا من المتقاعدين سببا في مساعدتهم. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متمركزة بشكل متوسط.

ب- مساعد المتقاعد من هم أكبر منه سنا لاحترامه لهم:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	15	3,9%
نعم	308	80,0%
لا	62	16,1%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (122) مساعدة المتقاعد من هم أكبر

المنحنى التكراري رقم (83) مساعدة المتقاعد

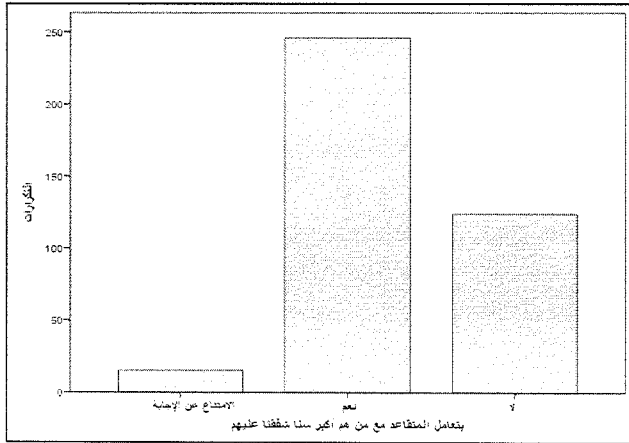
منه سنا لاحترامه لهم.

من هم أكبر منه سنا لاحترامه لهم

الانحراف المعياري=0.43

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 80% من أفراد العينة يساعدون من هم أكبر منهم سنا لأنهم يكونون لهم الاحترام، و نسبة 16.1% لم يكن الاحترام سببا في مساعدة كبار السن. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متمركزة إلى حد ما.

ج- مساعد المتقاعد من هم أكبر منه سنا شفقة عليهم:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	15	3,9%
نعم	246	63,9%
لا	124	32,2%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (123) مساعدة المتقاعد من هم

أكبر منه سنا شفقة عليهم

الانحراف المعياري=0.53

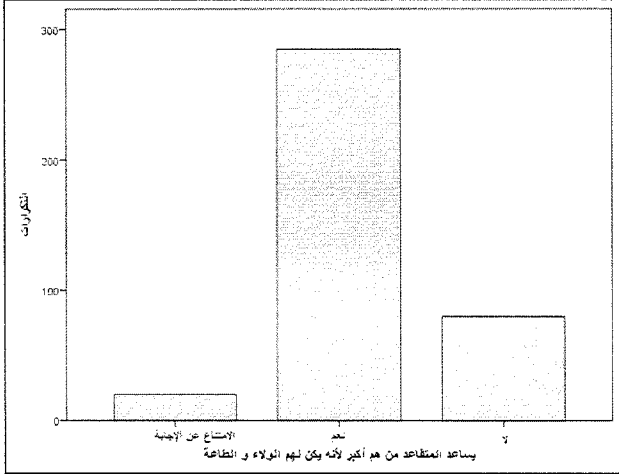
المنحنى التكراري رقم (84) مساعدة المتقاعد

من هم أكبر منه سنا شفقة عليهم

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة 63.9% يساعدون من هم أكبر منهم سنا شفقة عليهم و نسبة 32.2% ممن يساعدون من هم أكبر منهم سنا و ليس بسبب الشفقة عليهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متمركزة بشكل متوسط.

د- مساعد المتقاعد من هم أكبر لأنه يكن لهم الولاء و الطاعة:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	20	5,2%
نعم	285	74,0%
لا	80	20,8%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (124) مساعدة المتقاعد من هم

أكبر منه سنا لأن يكن لهم الولاء و الطاعة

الانحراف المعياري: 0.48

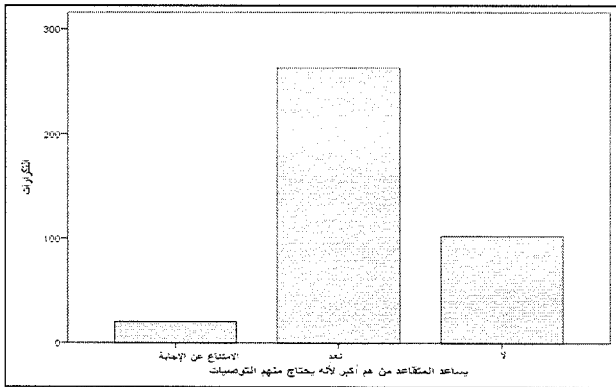
المنحنى التكراري رقم (85) مساعدة المتقاعد

من هم أكبر منه سنا لاحترامهم له

الجدول و المنحنى التكراري يبينان أن نسبة 74% ممن يساعدون من هم أكبر منهم سنا بسبب الولاء و الطاعة لهم، و نسبة 20.8% ممن يساعدون من هم أكبر منهم سنا ولا يكون لهم الطاعة و الولاء .

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متمركزة بشكل قريب من المتوسط.

و- مساعد المتقاعد من هم أكبر لأنه يحتاج منهم التوصيات:



الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	20	5,2%
نعم	263	68,3%
لا	102	26,5%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (125) مساعدة المتقاعد من هم

أكبر منه سنا لأنه يحتاج منهم التوصيات

الانحراف المعياري: 0.52

المنحنى التكراري رقم (86) مساعدة المتقاعد

من هم أكبر منه سنا لأنه يحتاج منهم التوصيات

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 68.3% من أفراد العينة يساعدون من هم أكبر منهم سناً لأنهم يحتاجون منهم التوصيات، و نسبة 26.5% ممن يساعدون كبار السن و لكن بدون الحاجة لتوصياتهم.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متشعبة بشكل متوسط.

تحليل النتائج:

الاتصال بزملاء العمل سابقاً:

نسبة 69.1% من أفراد العينة يتصلون بزملاء العمل سابقاً و هذا دليل على أن العلاقات الاجتماعية التي انبثقت عن العمل لا تتوقف بعده، و نسبة 30.9% لا يتصلون و انقطعوا عن زملائهم في العمل قبل التقاعد للظروف التي فرضها التقاعد.

إذا كانت الإجابة بلا فالأسباب التي يراها المتقاعد وجيهة:

أ- كل منهم في أمر يعنيه:

نسبة 37.9% من أفراد العينة أجابوا بأنهم لا يتصلون بزملاء العمل السابق بسبب أن كل منهم في أمر يعنيه، و نسبة 29.1% لا يجعلونه سبباً في عدم الاتصال بالزملاء، و نسبة 33% ممن هم يتصلون بزملائهم.

ب- لا يهتمون للصدقة التي كانت بينهم:

نسبة 51.9% من أفراد العينة يهتمون للصدقة التي كانت بينهم من قبل، و نسبة 16.6% ممن لا يهتمون للصدقة التي كانت بينهم.

ج- يتحدث الزملاء عن أمور العمل فيجد المتقاعد نفسه خارج المجموعة:

نسبة 68.1% لا يعتبرون أن عدم الاتصال بالزملاء بسبب تحدث الزملاء عن أمور العمل ليجد المتقاعد نفسه خارج المجموعة، و نسبة 3.1% صرحوا بأن زملاءه يتحدثون عن أمور العمل و يبقى هو خارج المجموعة.

د- عدم إهدار المزيد من المال عند لقاء أصدقائه:

نسبة 58.7% لا يتصلون بزملائهم و ذلك ليس بسبب عدم إهدار المزيد من المال عند لقاء أصدقائه، و نسبة 10.9% ممن يكون سبب عدم الاتصال بزملائه هو عدم إهدار المزيد من المال عند لقاء أصدقائه.

ه- الصحة لا تسمح بلقاء الزملاء:

نسبة 61% من أفراد العينة لا يتصلون بزملائهم و لم تكن تدهور الصحة سببا في ذلك و نسبة 10.1% مما تتأثر الصحة على اتصا لهم بالزملاء.

و- انتهاء العلاقة مع الزملاء بانتهاء العمل:

نسبة 55.3% لا يتصلون بزملاء العمل بدون أن تكون انتهاء العلاقة مع الزملاء بانتهاء العمل سببا في ذلك، و نسبة 17.4% ممن يؤكدون أنه سبب في عدم الاتصال بالزملاء.

بعد الكبر في السن يقلص عدد الأصدقاء:

نسبة 52.2% من أفراد العينة لا يقلص عدد أصدقائهم بعد التقاعد، و نسبة 46.5% يقلص عدد أصدقائهم بعد الكبر في السن.

أ- عدم وجود مكان يلتقون فيه:

نسبة 45.7% أجابوا أن تقلص الأصدقاء ليس سببه عدم وجود مكانا يلتقون فيه، و نسبة 32.5% من أجابوا أن سبب تقلص الأصدقاء هو عدم وجود مكانا يلتقون فيه.

ب- عدم تحييد مواضيعهم:

نسبة 48.6% أجابوا أن تقلص عدد الأصدقاء ليس سببه عدم محبة المواضيع التي يثيرونها الأصدقاء و نسبة 32.7% صرحوا أن عدم محبة مواضيع الأصدقاء أدى إلى تقلص عددهم.

ج- الصحة لا تسمح بلقاء الأصدقاء:

نسبة 49.4% من أفراد العينة لم تكن تدهور الصحة سببا في تقلص عدد أصدقائهم، و نسبة 30.9% جعلوا من تدهور صحتهم سببا في تقلص الأصدقاء.

د- الانشغال بأشياء أخرى:

نسبة 53.8% من أفراد العينة يشغلون أنفسهم بأشياء أخرى و يعتبرونه كسبب في تقلص عدد الأصدقاء، و نسبة 27.5% لا يعتبرونه سببا في تقلص عدد الأصدقاء.

ه- وفاة بعض الأصدقاء للمتقاعد:

نسبة 41% من أفراد العينة صرحوا أن الوفاة سببا في تقلص عدد أصدقائهم، و نسبة 40.8% لم تكن وفاة الأصدقاء سببا في تقلص عددهم.

الاتصال بالشباب:

نسبة 58.4% من أفراد العينة يتصلون بالشباب و نسبة 39% ممن لا يتصلوا بالشباب.

الذين أجابوا بلا للأسباب التالية:

أ- لطيش الشباب:

نسبة 54.5% لا يعتبرون عدم اتصالم بالشباب نتيجة طيشهم، و نسبة 28.8% يعتبرون أن الشباب طائشون لذا لا يتصلون بهم.

ب- لا يقدم الشباب أي عمل مفيد:

نسبة 45.2% من أفراد العينة أجابوا بأن عدم الاتصال بالشباب ليس سببه أن الشباب لا يقدمون أي عمل مفيد، و نسبة 36.4% يعتبرون أن الشباب لا يقومون بأي شيء مفيد فلا يتصلون بهم.

ج- يهتمون للحضارة فوق اللازم:

نسبة 51.4% من أفراد العينة لا يعتبرون أن الشباب يهتمون للحضارة بشكل مفرط و هذا ليس سببا في عدم الاتصال بهم، و نسبة 37.1% يعتبرون أن الشباب يهتمون بالحضارة بشكل مفرط و لا يتصلون بهم.

د- الشباب لا يحترمون و لا يهتمون بمن هم أكبر منهم:

نسبة 47% من أفراد العينة لا يعتبرون أن عدم احترام الشباب و اهتمامهم بمن هم أكبر منهم سنا و نسبة 31.9% يصرحون أن عدم احترام الشباب لهم سبب في عدم الاتصال بهم.

هـ- ليس الشباب من أقران المتقاعد:

نسبة 47.3% من أفراد العينة أجابوا بأن عدم اتصالم بالشباب ليس سببه أنهم ليسوا من أقران المتقاعدين، و نسبة 41.3% ممن صرحوا أن عدم اتصالم بالشباب سببه أنهم ليسوا من أقرانهم.

و- عدم تجييد مواضيع الشباب:

43.1% من أفراد العينة أجابوا أن عدم الاتصال بالشباب سببه عدم تجييد مواضيعهم، و نسبة 42.3% صرحوا أن عدم الاتصال بالشباب ليس سببه عدم تجييد مواضيعهم.

ز- إيجاد صعوبة في التعامل معهم:

نسبة 49.6% لا يتصلون بالشباب و هذا ليس سببه إيجاد صعوبة في التعامل معهم، و نسبة 42.3% أجابوا بأن إيجاد صعوبة في التعامل مع الشباب هو سبب في عدم الاتصال معهم.

إذا كان الجواب بنعم يريد المتقاعد الاتصال بالشباب للأسباب التالية:

أ- لتقديم الخبرة لهم:

المتقاعد يتصل بالشباب بنسبة 65.7% لتقديم الخبرة لهم.

ب- للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا:

54% من أعضاء العينة يتصلون بالشباب من أجل الاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا و نسبة 29.4% لا تكون الاستفادة من الشباب في أمور التكنولوجيا سببا للاتصال بالشباب من طرف المتقاعد.

ج- لمساعدة المتقاعد لبلوغ ما يريد:

نسبة 47.3% من أفراد العينة يتصلون بالشباب لبلوغ ما يريدونه منهم لأنهم عاجزين عن فعل ذلك لوحدهم، و نسبة 37.9% ممن لم يكن لهم بلوغ ما يريدونه سببا للاتصال بالشباب.

د- يجب المتقاعد المواضيع التي يثيرها الشباب:

نسبة 57.9% أجابوا أنهم يتصلون بالشباب لأنهم يحبون المواضيع التي يثيرها الشباب و يسترجعون حيوية الشباب من خلالها، و نسبة 21.8% لا يحبون المواضيع التي يثيرها الشباب.

تعامل المتقاعد مع من هم أكبر منه سنا:

90.6% يتعاملون مع من هم أكبر منهم سنا، و نسبة 8.1% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر منهم سنا.

أ- يساعد المتقاعد من هم أكبر منه سنا نتيجة عجزهم:

نسبة 72.5% يساعدون من هم أكبر منهم سنا نتيجة عجزهم.

ب- يساعد المتقاعد من هم أكبر منه سنا لاحترامهم له:

نسبة 80% من أفراد العينة يساعدون من هم أكبر منهم سنا لأنهم يكون لهم الاحترام.

ج- يساعد المتقاعد من هم أكبر منه سنا شفقة عليهم:

نسبة 63.9% يساعدون من هم أكبر منهم سنا شفقة عليهم و نسبة 32.2% ممن يساعدون من هم أكبر منهم سنا و ليس بسبب الشفقة عليهم.

د- يساعد المتقاعد من هم أكبر لأنه يكن لهم الولاء و الطاعة:

نسبة 74% ممن يساعدون من هم أكبر منهم سنا بسبب الولاء و الطاعة لهم.

و- يساعد المتقاعد من هم أكبر لأنه يحتاج منهم التوصيات:

نسبة 68.3% من أفراد العينة يساعدون من هم أكبر منهم سنا لأنهم يحتاجون منهم التوصيات.

الفصل السابع

الانعكاسات النفسية والممارسات الدينية للمتقاعد

تمهيد

المرور من العمل إلى اللاعمل من تحقيق الذات إلى العيش بلا هدف أحياناً، من تنظيم مجريات الحياة اليومي بناء على علاقات العمل إلى ضيق حقل هذه العلاقات، يؤثر على نفسية المحال على التقاعد. و معرفة إن أحس المتقاعد بنوع من الاضطرابات و عدم الاستقرار كمرحلة انتقالية، و بعد ذلك هل هناك رضى عن الطريقة التي يعيش بها هذا المتقاعد؟

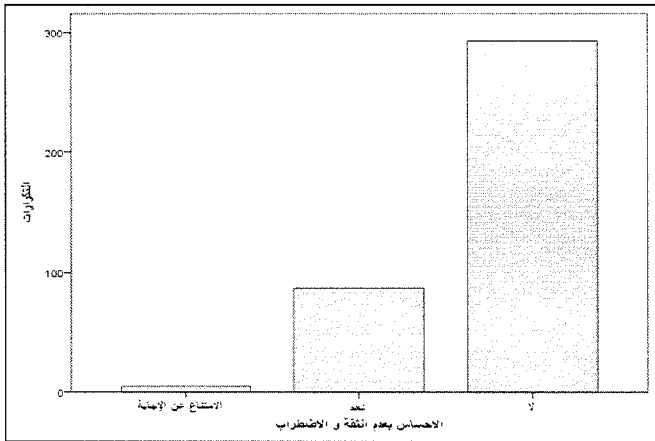
هل يصرح المتقاعد للغير أنه متقاعد بدون حرج أو تردد؟، و يحس بالسعادة أم الإحباط لأنه يفقد عمله، و في نظره أنه غير مفيد للمجتمع.

كيف ينعت الناس بأسمه الخاص أم باسمه + وظيفته أم متقاعد و فقط؟

بعد المرور إلى هذه الحالة النفسية و إدراكه بكونه يبعث المتقاعد عن استدراك ما فاتته من وقت في الشباب و يخاف المتقاعد كبير السن من دنو الموت فيقوم بالتقرب من ربه كقضاء وقته في المسجد و القيام بالصلاة، و زيارة الأقارب و العمل التطوعي الخيري.

الانعكاسات النفسية:

- الإحساس بعدم الثقة و الاضطراب:



الإجابات	التكرارات	النسب
الاستماع عن الإجابة	5	1,3%
نعم	87	22,6%
لا	293	76,1%
المجموع	385	100,0%

الجدول رقم (126) الإحساس بعدم الثقة و الاضطراب

الانحراف المعياري = 0.46

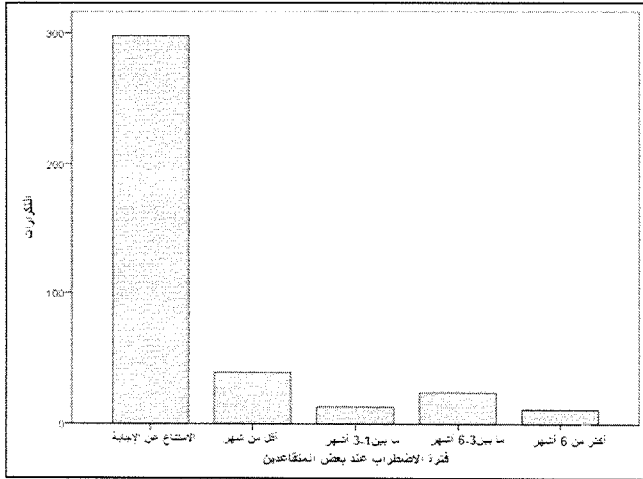
المنحنى التكراري رقم (87) الإحساس بعدم الثقة

و الاضطراب

الجدول و المنحنى التكراري يظهران أن نسبة 76.1% من أفراد العينة لا يحسون بنوع من الاضطراب و عدم الثقة بإحالتهم على التقاعد، و نسبة 22.6% ممن أحسوا بنوع من الاضطراب و عدم الثقة بإحالتهم على التقاعد.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متشتتة بشكل قريب من المتوسط.

- من بين من أجاب بنعم: (فترة الاضطراب)



المنحنى التكراري رقم (88) مدة فترة الاضطراب عند بعض المتقاعدين

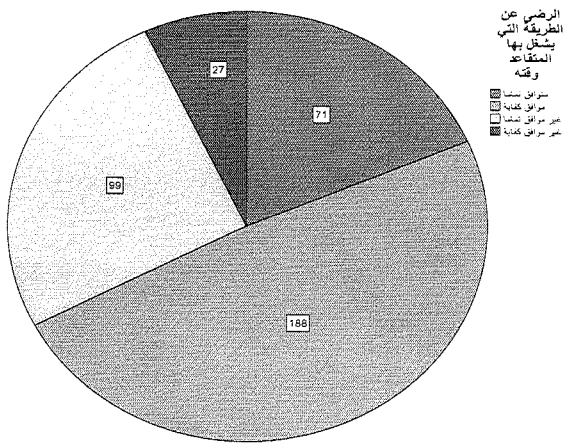
الإجابات	التكرارات	النسب
الامتناع عن الإجابة	298	%77,4
أقل من شهر	39	%10,1
ما بين 1-3 أشهر	13	%3,4
ما بين 3-6 أشهر	24	%6,2
أكثر من 6 أشهر	11	%2,9
المجموع	385	%100

الجدول رقم (127) مدة فترة الاضطراب عند بعض المتقاعدين

الانحراف المعياري = 0.46

من الجدول و المنحنى التكراري يظهر أن نسبة 10.1% ممن أحسوا بالاضطراب و عدم الثقة لفترة تقدر بما بين 1 و 3 أشهر، ثم تليها الفترة الممتدة ما بين 3 و 6 أشهر بنسبة 6.2%، ثم الفترة التي تفوق ستة أشهر بنسبة 2.9%، و نسبة 77.4% لا يحسون بالاضطراب و عدم الثقة. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متشعبة بشكل قريب من متوسط.

أ- الرضى عن الطريقة التي يعيش بها المتقاعد:



الدائرة النسبية رقم (21) الرضى عن الطريقة التي يعيش بها المتقاعد

الإجابات	التكرارات	النسب
موافق تماما	71	%18,4
موافق كفاية	188	%48,8
غير موافق تماما	99	%25,7
غير موافق كفاية	27	%7,0
المجموع	385	%100

الجدول رقم (128) الرضى عن الطريقة التي يعيش بها المتقاعد

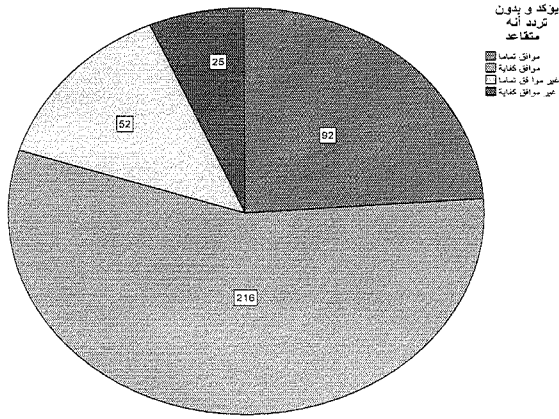
معامل الانحراف = 0.82

الفصل السابع: الانعكاسات النفسية و الممارسات الدينية للمتقاعد

من الجدول و الدائرة النسبية يتبين أن نسبة 48.8 % من أفراد العينة موافقون كفاية على رضاهم بالكيفية التي يشغلون بها وقتهم، و نسبة 18.4% موافقين تماما، و نسبة 25.7% غير موافقين تماما 7% غير موافقين كفاية.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد.

ب- التأكيد و بدون تردد أنه متقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
موافق تماما	92	23,9%
موافق كفاية	216	56,1%
غير موافق تماما	52	13,5%
غير موافق كفاية	25	6,5%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (129) التأكيد بدون تردد أنه

متقاعد. الدائرة النسبية رقم (22) التأكيد بدون تردد أنه متقاعد

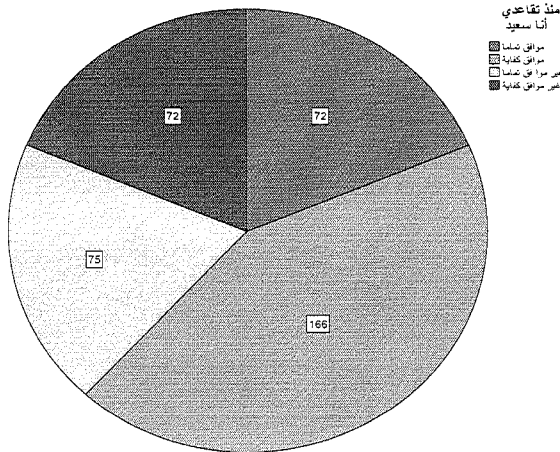
متقاعد.

معامل الانحراف = 0.79

من الجدول و الدائرة النسبية يظهر أن المتقاعد موافق كفاية بنسبة 56.1% و موافق تماما بنسبة 23.9% على أنه يؤكد و بدون تردد أنه متقاعد، و نسبة 13.5% غير موافق تماما و نسبة 6.5% غير موافق كفاية.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد.

ج- السعادة بعد التقاعد:



الإجابات	التكرارات	النسب
موافق تماما	72	18,7%
موافق كفاية	166	43,1%
غير موافق تماما	75	19,5%
غير موافق كفاية	72	18,7%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (130) السعادة بعد التقاعد

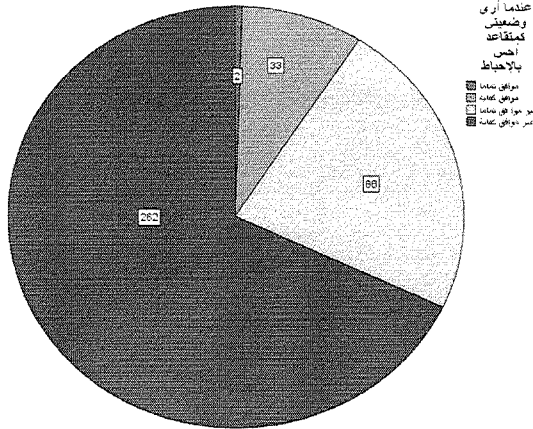
الدائرة النسبية رقم (23) السعادة بعد التقاعد

معامل الانحراف = 0.99

من الجدول و الدائرة النسبية يتبين أن أفراد العينة موافقون كفاية بنسبة 43.1% و موافقون تماما بنسبة 18.7%، و غير موافقون تماما بنسبة 19.5% و غير موافقون كفاية بنسبة 18.7%.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد جدا.

د- التقاعد و الاحساس بالإحباط:



الإجابات	التكرارات	النسب
موافق تماما	2	0,5%
موافق كفاية	33	8,6%
غير موافق تماما	88	22,9%
غير موافق كفاية	262	68,1%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (131) التقاعد و الإحساس بالإحباط

الدائرة النسبية رقم (24) التقاعد

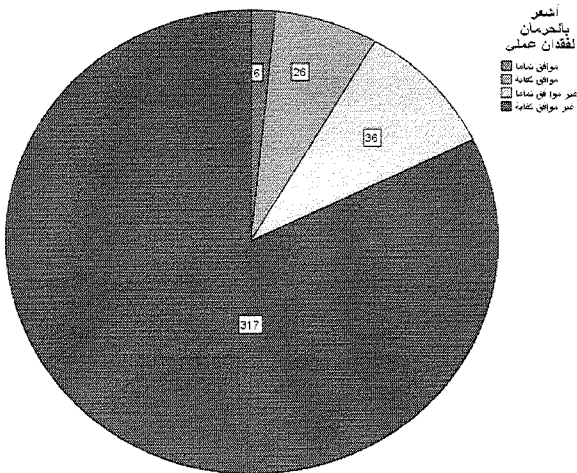
معامل الانحراف=0.66

و الإحساس بالإحباط

من الجدول و الدائرة النسبية يتضح أن أفراد العينة غير موافقين كفاية بنسبة 68.1%، و غير موافقين تماما بنسبة 22.9% على أنهم يشعرون بالإحباط عندما يرون وضعيتهم كمتقاعدين و موافقون بنسبة 8.6%، و غير موافقين كفاية بنسبة 0.5%.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل أكثر من متوسط.

هـ- الشعور بالحرمان لفقدان العمل:



الإجابات	التكرارات	النسب
موافق تماما	6	1,6%
موافق كفاية	26	6,8%
غير موافق تماما	36	9,4%
غير موافق كفاية	317	82,3%
المجموع	385	100%

الدائرة النسبية رقم (25) الحرمان لفقدان العمل

الجدول رقم (132) الحرمان لفقدان العمل

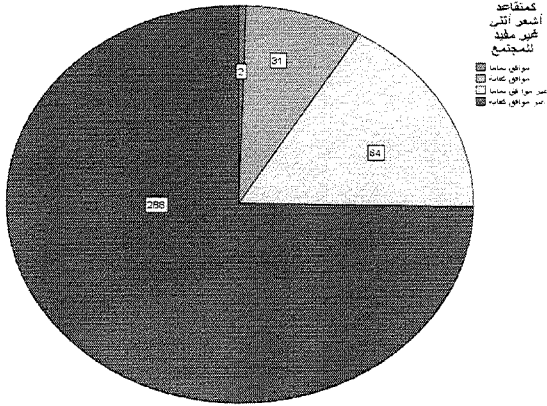
معامل الانحراف=0.65

الفصل السابع: الانعكاسات النفسية و الممارسات الدينية للمتقاعد

من الجدول و الدائرة النسبية يتبين أن أفراد العينة غير موافقين كفاية بنسبة 82.3%، و غير موافقون تماما بنسبة 9.4% على أنهم يشعرون بالحرمان لفقدان عملهم، و نسبة 6.8% موافقون كفاية و نسبة 1.6% موافقون تماما.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل أكثر من المتوسط.

و- شعور المتقاعد أنه غير مفيد للمجتمع:



الدائرة النسبية رقم (26) شعور

المتقاعد أنه غير مفيد

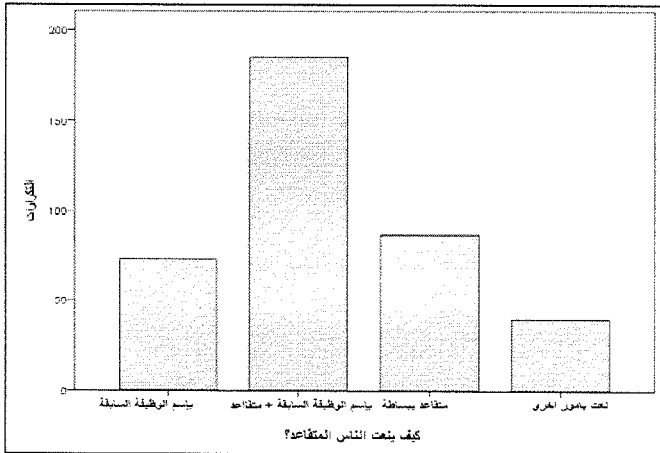
الجدول رقم (133) شعور المتقاعد أنه غير مفيد

معامل الانحراف = 0.64

من الجدول و الدائرة النسبية يتبين أن نسبة 74.8% من أفراد العينة غير موافقين كفاية و نسبة 16.6% غير موافقين تماما على أنهم كمتقاعدين غير مفيدين للمجتمع، و نسبة 8.1% موافقون كفاية و نسبة 0.5% موافقون تماما.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل أكثر من المتوسط.

- كيفية نعت الآخرين للمتقاعد:



المنحنى التكراري رقم (89) نعت الناس للمتقاعد

الإجابات	التكرارات	النسب
باسم الوظيفة السابقة	73	19,0%
باسم الوظيفة السابقة + كلمة متقاعد	185	48,1%
متقاعد بكل بساطة	87	22,6%
بأمور أخرى	40	10,4%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (134) نعت الناس للمتقاعد.

الانحراف المعياري=0.88

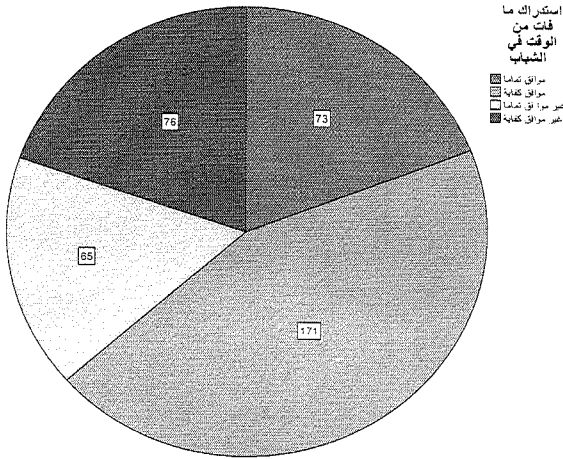
من الجدول و المنحنى التكراري يظهر أن المتقاعد يُنعت من طرف باقي المجتمع باسم الوظيفة السابقة + كلمة متقاعد بنسبة 48.1% و هو ما يبين العلاقة المستمرة بين الوظيفة السابقة و المتقاعد و متقاعد بكل بساطة بنسبة 22.6% ، لتليها النعت باسم الوظيفة السابقة بنسبة 19% ثم بأمور أخرى بنسبة 10.4%.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد.

- الممارسات الدينية للمتقاعد:

بعد الإحالة على التقاعد و التقدم في السن هل يرى المتقاعد أنه لا بد من؟:

أ- استدراك ما ضاع من الوقت في الشباب:



النسب	التكرارات	الإجابات
19,0%	73	موافق تماما
44,4%	171	موافق كفاية
16,9%	65	غير موافق تماما
19,7%	76	غير موافق كفاية
100%	385	المجموع

الجدول رقم (135) استدراك ما ضاع من الوقت في الشباب.

الدائرة النسبية رقم (27) استدراك

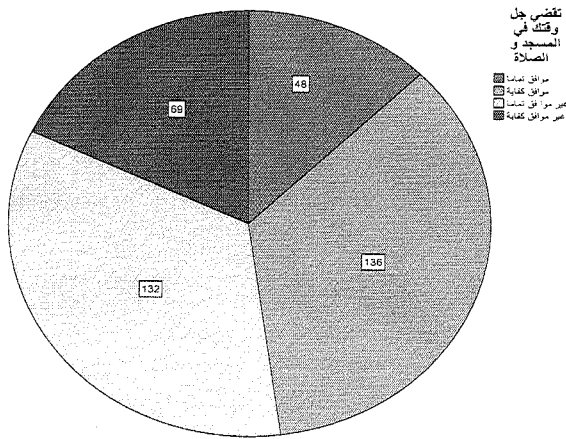
معامل الانحراف=1.00

ما ضاع من الوقت في الشباب

من الجدول و الدائرة النسبية يظهر أن نسبة 44.4% من أفراد العينة موافقين كفاية و نسبة 19% موافقين تماما على استدراك ما ضاع من الوقت في شبابهم، و نسبة 19.7% غير موافقين كفاية و نسبة 16.9% غير موافقين تماما.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد جدا.

ب- قضاء جل الوقت في المسجد و الصلاة:



النسب	التكرارات	الإجابات
12,5%	48	موافق تماما
35,3%	136	موافق كفاية
34,3%	132	غير موافق تماما
17,9%	69	غير موافق كفاية
100%	385	المجموع

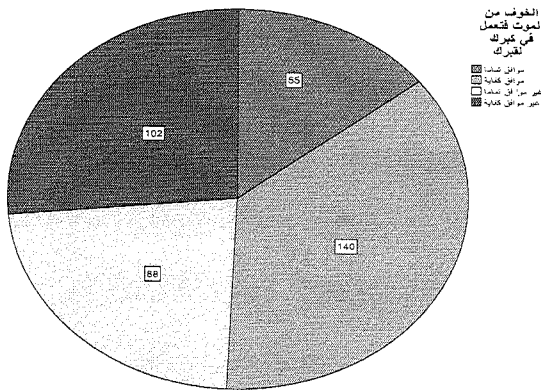
الجدول رقم (136) قضاء الوقت في المسجد و الصلاة.

الدائرة النسبية رقم (28) قضاء الوقت في المسجد و الصلاة

معامل الانحراف = 1.00

من الجدول و الدائرة النسبية يظهر أن 35.3% من أفراد العينة موافقون كفاية و نسبة 12.5% موافقون تماما على أنهم يقضون جل وقتهم في المسجد و الصلاة، و نسبة 34.3% غير موافقون تماما و نسبة 17.9% غير موافقون كفاية، و هنا نرى النسب تقريبا متقاربة بين مؤيد و غير مؤيد. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد جدا.

ج- الخوف من الموت فيعمل المتقاعد في كبره لقره:



النسب	التكرارات	الإجابات
14,3%	55	موافق تماما
36,4%	140	موافق كفاية
22,9%	88	غير موافق تماما
26,5%	102	غير موافق كفاية
100%	385	المجموع

الجدول رقم (137) الخوف من الموت فيعمل المتقاعد في كبره لقره.

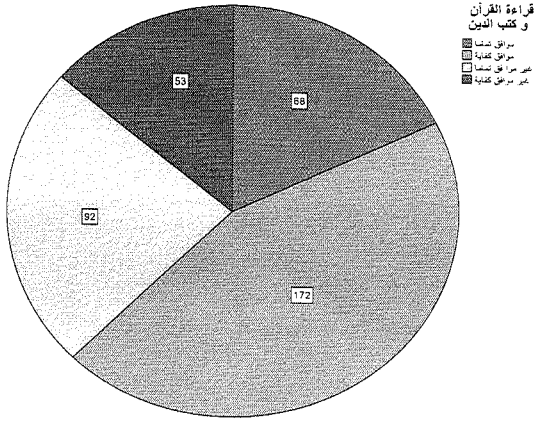
الدائرة النسبية رقم (29) الخوف من الموت فيعمل المتقاعد في كبره لقره

معامل الانحراف = 1.00

من الجدول و الدائرة النسبية يتبين أن نسبة 36.4 % من أعضاء العينة موافقون كفاية و نسبة 14.3% موافقون تماما على أنهم يخافون من الموت فيعملون في كبرهم لغيرهم، و نسبة 26.5% غير موافقون كفاية و نسبة 22.9% غير موافقون تماما، و هنا نرى النسب تقريبا متقاربة بين مؤيد و غير مؤيد.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد جدا.

د- قراءة القرآن و كتب الدين:



النسب	التكرارات	الإجابات
17,7%	68	موافق تماما
44,7%	172	موافق كفاية
23,9%	92	غير موافق تماما
13,8%	53	غير موافق كفاية
100%	385	المجموع

الجدول رقم (138) قراءة القرآن و كتب

الدين

الدائرة النسبية رقم (30) قراءة القرآن

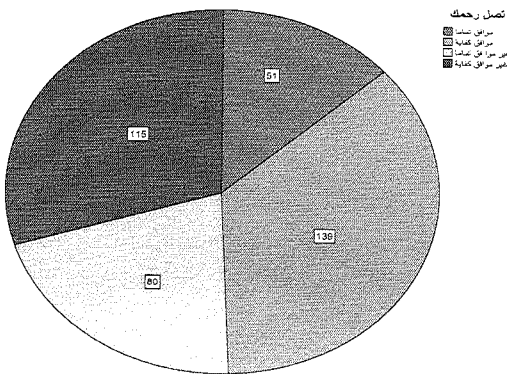
و كتب الدين

معامل الانحراف = 0.92

من الجدول و الدائرة النسبية يتبين أن نسبة 44.7% من أفراد العينة موافقون كفاية و نسبة 17.7% موافقون تماما على أنهم يقضون وقتهم في قراءة القرآن و كتب الدين، و نسبة 23.9% غير موافقون تماما و نسبة 13.8% غير موافقون كفاية. و هنا نرى النسب تقريبا متقاربة بين مؤيد و غير مؤيد.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد جدا.

ه- إيصال الرحم (زيارة الأقارب):



النسب	التكرارات	الإجابات
13,2%	51	موافق تماما
36,1%	139	موافق كفاية
20,8%	80	غير موافق تماما
29,9%	115	غير موافق كفاية
100%	385	المجموع

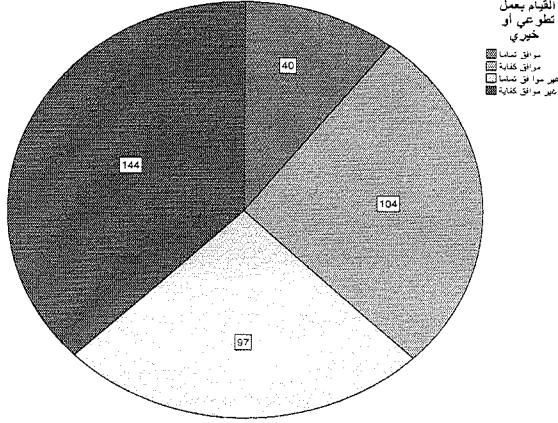
الجدول رقم (139) صلت الرحم

الدائرة النسبية رقم (31) صلت الرحم

معامل الانحراف = 1.00

من الجدول و الدائرة النسبية يظهر أن نسبة 36.1% موافقون كفاية و نسبة 13.2% موافقون تماما على قضاء وقتهم في صلت رحهم و زيارة أقاربهم، و نسبة 29.9% غير موافقون كفاية و 20.8% غير موافقون تماما، و هنا نرى النسب تقريبا متقاربة بين مؤيد و غير مؤيد. الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد جدا.

و- القيام بعمل تطوعي أو خيري:



الإجابات	التكرارات	النسب
موافق تماما	40	10,4%
موافق كفاية	104	27,0%
غير موافق تماما	97	25,2%
غير موافق كفاية	144	37,4%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (140) القيام بعمل تطوعي

الدائرة النسبية رقم (32) القيام بعمل

أو خيري

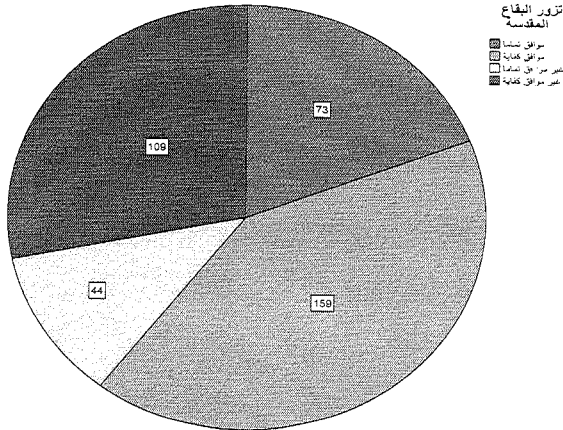
تطوعي أو خيري

معامل الانحراف: 1.00

من الجدول و الدائرة النسبية نلاحظ أن نسبة 37.4% غير موافقون كفاية و نسبة 25.2% غير موافقون تماما على أنهم يقومون بعمل تطوعي خيري، و نسبة 27% موافقون كفاية و نسبة 10.4% موافقون تماما.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد جدا.

ز- زيارة البقاع المقدسة:



الإجابات	التكرارات	النسب
موافق تماما	220	57,14%
موافق كفاية	159	41,3%
غير موافق تماما	1	0,26%
غير موافق كفاية	5	1,30%
المجموع	385	100%

الجدول رقم (141) زيارة البقاع المقدسة

الدائرة النسبية رقم (33) زيارة البقاع المقدسة

معامل الانحراف=1.00

من الجدول و الدائرة النسبية نلاحظ أن نسبة 57.14% موافقون تماما و نسبة 41.3% موافقون كفاية على زيارة البقاع المقدسة في حج أو عمرة، و نسبة 1.30% غير موافقون كفاية و 0.26% غير موافقون تماما.

الانحراف المعياري يدل على أن الإجابات متوافقة بشكل جيد جدا.

تحليل النتائج:

- الانعكاسات النفسية:

الإحساس بعدم الثقة و الاضطراب بعد التقاعد:

نسبة 76.1% من أفراد العينة لا يحسون بنوع من الاضطراب و عدم الثقة بإحالتهم على التقاعد.

من بين من أجاب بنعم:

نسبة 10.1% ممن أحسوا بالاضطراب و عدم الثقة لفترة تقدر بما بين 1 و 3 أشهر، ثم تليها الفترة الممتدة ما بين 3 و 6 أشهر بنسبة 6.2%، ثم الفترة التي تفوق ستة أشهر بنسبة 2.9% و نسبة 77.4% لا يحسون بالاضطراب و عدم الثقة.

الرضى عن الطريقة التي يعيش بها المتقاعد:

نسبة 48.8% من أفراد العينة موافقون كفاية على رضاهم بالكيفية التي يشغلون بها وقتهم و نسبة 18.4% موافقين تماما، و نسبة 25.7% غير موافقين تماما، 7% غير موافقين كفاية.

أ- التأكيد أنه متقاعد و بدون تردد:

بنسبة 56.1% موافق كفاية و بنسبة 23.9% موافق تماما على أنه يؤكد و بدون تردد أنه متقاعد، و نسبة 13.5% غير موافق تماما و نسبة 6.5% غير موافق كفاية.

ب- السعادة بعد التقاعد:

أفراد العينة موافقون كفاية بنسبة 43.1% و موافقون تماما بنسبة 18.7%، و غير موافقون تماما بنسبة 19.5% و غير موافقون كفاية بنسبة 18.7%.

ج- الإحساس بالإحباط:

أفراد العينة غير موافقين كفاية بنسبة 68.1% و غير موافقين تماما بنسبة 22.9% على أنهم يشعرون بالإحباط عندما يرون وضعيتهم كمتقاعدين و موافقون بنسبة 8.6%، و غير موافقين كفاية بنسبة 0.5%.

د- الشعور بالحرمان لفقدان العمل:

أفراد العينة غير موافقون كفاية بنسبة 82.3% و غير موافقون تماما بنسبة 9.4% على أنهم يشعرون بالحرمان لفقدان عملهم، و نسبة 6.8% موافقون كفاية و نسبة 1.6% موافقون تماما.

ه- الشعور بعد الإفادة للمجتمع:

نسبة 74.8% من أفراد العينة غير موافقين كفاية و نسبة 16.6% غير موافقين تماما على أنهم كمتقاعدين غير مفيدون للمجتمع، و نسبة 8.1% موافقون كفاية و نسبة 0.5% موافقون تماما.

كيفية نعت الناس للمتقاعد:

المتقاعد ينعت من طرف باقي المجتمع باسم الوظيفة السابقة + كلمة متقاعد بنسبة 48.1% و هو ما يبين العلاقة المستمرة بين الوظيفة السابقة و المتقاعد، و متقاعد بكل بساطة بنسبة 22.6% لتليها النعت باسم الوظيفة السابقة بنسبة 19% ثم بأمور أخرى بنسبة 10.4%.

- الممارسات الدينية للمتقاعد:

بعد الإحالة على التقاعد لا بد من:

أ- استدراك ما ضاع من الوقت في الشباب:

نسبة 44.4% من أفراد العينة موافقين كفاية و نسبة 19% موافقين تماما على استدراك ما ضاع من الوقت في شبابهم، و نسبة 19.7% غير موافقين كفاية و نسبة 16.9% غير موافقين تماما.

ب- قضاء جل الوقت في المسجد و الصلاة:

35.3% من أفراد العينة موافقون كفاية و نسبة 12.5% موافقون تماما على أنهم يقضون جل وقتهم في المسجد و الصلاة، و نسبة 34.3% غير موافقون تماما، و نسبة 17.9% غير موافقون كفاية، و هنا نرى النسب تقريبا متقاربة بين مؤيد و غير مؤيد.

ج- الخوف من الموت فيعمل المتقاعد في كبره لقبره:

نسبة 36.4% من أعضاء العينة موافقون كفاية و نسبة 14.3% موافقون تماما على أنهم يخافون من الموت فيعملون في كبرهم لقبرهم، و نسبة 26.5% غير موافقون كفاية و نسبة 22.9% غير موافقون تماما، و هنا نرى النسب تقريبا متقاربة بين مؤيد و غير مؤيد.

د- قراءة القرآن و كتب الدين:

نسبة 44.7% من أفراد العينة موافقون كفاية و نسبة 17.7% موافقون تماما على أنهم يقضون وقتهم في قراءة القرآن و كتب الدين، و نسبة 23.9% غير موافقون تماما و نسبة 13.8% غير موافقون كفاية.

و هنا نرى النسب تقريبا متقاربة بين مؤيد و غير مؤيد.

ه- صلت الرحم:

نسبة 36.1% موافقون كفاية و نسبة 13.2% موافقون تماما على قضاء وقتهم في صلت رحمهم و زيارة أقاربهم، و نسبة 29.9% غير موافقون كفاية و 20.8% غير موافقون تماما، و هنا نرى النسب تقريبا متقاربة بين مؤيد و غير مؤيد.

و- القيام بعمل تطوعي أو خيري:

نسبة 37.4% غير موافقون كفاية و نسبة 25.2% غير موافقون تماما على أنهم يقومون بعمل تطوعي خيري، و نسبة 27% موافقون كفاية و نسبة 10.4% موافقون تماما.

ز- زيارة البقاع المقدسة:

نسبة 57.14% موافقون تماما و نسبة 41.3% موافقون كفاية على زيارة البقاع المقدسة في حج أو عمرة، و نسبة 1.30% غير موافقون كفاية و 0.26% غير موافقون تماما.

دراسة العلاقة بين المتغيرات القوية:

جدول تقاطع رقم (142) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب لتقديم الخبرة لهم:

المجموع	الاتصال بالشباب لتقديم الخبرة			التكرارات	نعم	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة			
232	40	166	26	التكرارات	نعم	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
100,0%	17,2%	71,6%	11,2%	النسبة المئوية		
153	37	87	29	التكرارات	لا	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
100,0%	24,2%	56,9%	19,0%	النسبة المئوية		
385	77	253	55	التكرارات	المجموع	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
100,0%	20,0%	65,7%	14,3%	النسبة المئوية		

من الجدول يتضح أنه هناك علاقة قوية بين ترك المتقاعد مكان عمله للشباب، و كذا الاتصال بالشباب لتقديم الخبرة لهم بنسبة 71.6%، و نسبة 24.2% ممن لم يتركوا مكان عملهم للشباب و كذا عدم الاتصال بالشباب لتقديم الخبرة لهم.

جدول تقاطع رقم (143) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا:

المجموع	الاتصال بالشباب للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا			التكرارات	نعم	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة			
232	56	148	28	التكرارات	نعم	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
100,0%	24,1%	63,8%	12,1%	النسبة المئوية		
153	57	60	36	التكرارات	لا	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
100,0%	37,3%	39,2%	23,5%	النسبة المئوية		
385	113	208	64	التكرارات	المجموع	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
100,0%	29,4%	54,0%	16,6%	النسبة المئوية		

من الجدول يتضح أنه هناك علاقة قوية بين ترك المتقاعد مكان عمله للشباب، و كذا الاتصال بالشباب للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا بنسبة 63.8%، و نسبة 37.3% ممن لم يتركوا مكان عملهم للشباب و كذا عدم الاتصال بالشباب للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا.

جدول تقاطع رقم (144) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب للمساعدة في بلوغ ما يريد المتقاعد:

المجموع	الاتصال بالشباب للمساعدة في بلوغ ما يريد المتقاعد			التكرارات	النسبة المئوية	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة			
232	84	122	26	التكرارات	100,0%	نعم
	36,2%	52,6%	11,2%	النسبة المئوية		
153	62	60	31	التكرارات	100,0%	لا
	40,5%	39,2%	20,3%	النسبة المئوية		
385	146	182	57	التكرارات	100,0%	المجموع
	37,9%	47,3%	14,8%	النسبة المئوية		

من الجدول يتضح أنه هناك علاقة متوسطة بين ترك المتقاعد مكان عمله للشباب، و كذا الاتصال بالشباب لبلوغ ما يريد بنسبة 52.6%، و نسبة 40.5% ممن لم يتركوا مكان عملهم للشباب و كذا عدم الاتصال بالشباب لبلوغ ما يريدون.

جدول تقاطع رقم (145) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب لأن المتقاعد يجب مواضيعهم:

المجموع	الاتصال بالشباب لأن المتقاعد يجب مواضيعهم					
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة			
232	31	162	39	التكرارات	نعم	من أسباب التقاعد ترك مكان العمل للشباب
100,0%	13,4%	69,8%	16,8%	النسبة المئوية		
153	53	61	39	التكرارات	لا	
100,0%	34,6%	39,9%	25,5%	النسبة المئوية		
385	84	223	78	التكرارات	المجموع	
100,0%	21,8%	57,9%	20,3%	النسبة المئوية		

من الجدول يتضح أنه هناك علاقة قوية بين ترك المتقاعد مكان عمله للشباب، و كذا الاتصال بالشباب لأنه يجب مواضيعهم بنسبة 69.8%، و نسبة 34.6% ممن لم يتركوا مكان عملهم للشباب و كذا عدم الاتصال بالشباب لأنه لا يجب مواضيعهم.

جدول تقاطع رقم (146) بين سبب التقاعد للارتياح و قضاء معظم الوقت في البيت:

المجموع	قضاء معظم الوقت في البيت					
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة			
282	102	170	10	التكرارات	نعم	من أسباب التقاعد الارتياح
100,0%	36,2%	60,3%	3,5%	النسبة المئوية		
103	64	39	0	التكرارات	لا	
100,0%	62,1%	37,9%	0%	النسبة المئوية		
385	166	209	10	التكرارات	المجموع	
100,0%	43,1%	54,3%	2,6%	النسبة المئوية		

من الجدول يتضح أنه هناك علاقة متوسطة بين الارتياح من أعباء العمل بعد التقاعد و كذا قضاء معظم الوقت في البيت بنسبة 60.3% ، و نسبة 62.1% ممن لم يكن الارتياح من أعباء العمل بعد التقاعد سببا في تقاعدهم و كذا عدم قضاء معظم الوقت في البيت.

جدول تقاطع رقم (147) بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و فترة الاضطراب و عدم الثقة:

المجموع	فترة الاضطراب و عدم الثقة			الامتناع عن الإجابة			
	لا	نعم	لا				
214	157	57	0	التكرارات	نعم	المناقشة و الاستفسار	
100,0%	73,4%	26,6%	0%	النسبة المئوية			
171	136	30	5	التكرارات	لا	عن مرحلة التقاعد	
100,0%	79,5%	17,5%	2,9%	النسبة المئوية			
385	293	87	5	التكرارات	المجموع		
100,0%	76,1%	22,6%	1,3%	النسبة المئوية			

من الجدول يتضح أنه ليس هناك علاقة بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و كذا فترة الاضطراب و عدم الثقة بنسبة 79.5% ، و نسبة 73.4% ممن لم يستفسروا عن مرحلة ما بعد التقاعد و كذا عدم الوقوع في فترة الاضطراب و عدم الثقة بعد التقاعد.

جدول تقاطع رقم (148) بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و شعور المتقاعد أنه غير مفيد للمجتمع:

المجموع	شعور المتقاعد بأنه غير مفيد للمجتمع							
	غير موافق كفاية	غير موافق تماما	موافق كفاية	موافق تماما				
214	150	44	20	0	التكرارات	نعم	المناقشة و الاستفسار	
100,0%	70,1%	20,6%	9,3%	0%	النسبة المئوية			
171	138	20	11	2	التكرارات	لا	عن مرحلة التقاعد	
100,0%	80,7%	11,7%	6,4%	1,2%	النسبة المئوية			
385	288	64	31	2	التكرارات	المجموع		
100,0%	74,8%	16,6%	8,1%	5%	النسبة المئوية			

من الجدول يتضح أنه ليس هناك علاقة بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و كذا شعور المتقاعد بأنه غير مفيد بنسبة 70.1%، و نسبة 80.7% ممن لم يستفسروا عن مرحلة ما بعد التقاعد و كذا شعور المتقاعد بأنه غير مفيد للمجتمع.

جدول تقاطع رقم (149) بين نوعية الإحالة على التقاعد و قضاء الوقت مع الأبناء:

المجموع	قضاء الوقت مع الأبناء				الامتناع عن الإجابة	التكرارات	النسب المئوية	نوعية الإحالة على التقاعد
	ارتفع	بقي كما هو	انخفض	الامتناع عن الإجابة				
129	68	53	0	8	التكرارات	مسبق	نوعية الإحالة على التقاعد	
100%	52,7%	41,1%	0,0%	6,2%	النسب المئوية	بلوغ 60 سنة		
89	33	50	6	0	التكرارات	بدون شرط السن	نوعية الإحالة على التقاعد	
100%	37,1%	56,2%	6,7%	,0%	النسب المئوية	السن		
167	63	67	34	3	التكرارات	بدون شرط السن	المجموع	
100%	37,7%	40,1%	20,4%	1,8%	النسب المئوية	السن		
385	164	170	40	11	التكرارات	المجموع	المجموع	
100%	42,6%	44,2%	10,4%	2,9%	النسب المئوية			

من الجدول نلاحظ أنه هناك علاقة متوسطة بين نوعية الإحالة على التقاعد و كذا قضاء الوقت مع الأبناء، من أحيلاوا على التقاعد المسبق و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الأبناء بنسبة 52.7% و من أحيلاوا على التقاعد بعد بلوغ ستين سنة و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأبناء كما هو بنسبة 56.2% و من أحيلاوا على التقاعد بدون شرط السن و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأبناء كما هو بنسبة 40.1%.

جدول تقاطع رقم (150) بين نوعية الإحالة على التقاعد و قضاء الوقت مع الزوج:

المجموع	قضاء الوقت مع الزوج			التكرارات	مسبق	نوعية الإحالة على التقاعد
	ارتفع	بقي كما هو	انخفض			
129	102	27	0	التكرارات	60	نوعية الإحالة على التقاعد
100,0%	79,1%	20,9%	0,0%	النسب المئوية		
89	35	45	9	التكرارات	سنة	نوعية الإحالة على التقاعد
100,0%	39,3%	50,6%	10,1%	النسب المئوية		
167	72	61	34	التكرارات	بدون شرط السن	نوعية الإحالة على التقاعد
100,0%	43,1%	36,5%	20,4%	النسب المئوية		
385	209	133	43	التكرارات	المجموع	نوعية الإحالة على التقاعد
100,0%	54,3%	34,5%	11,2%	النسب المئوية		

من الجدول نلاحظ أنه هناك علاقة أكثر من المتوسط بين نوعية الإحالة على التقاعد و كذا قضاء الوقت مع الزوج، من أحيلا على التقاعد المسبق و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الزوج بنسبة 79.1% و من أحيلا على التقاعد بعد بلوغ ستين سنة و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الزوج كما هو بنسبة 50.6% و من أحيلا على التقاعد بدون شرط السن و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الزوج بنسبة 43.1%.

جدول تقاطع رقم (151) بين نوعية الإحالة على التقاعد و قضاء الوقت مع الأحفاد:

المجموع	قضاء الوقت مع الأحفاد				التكرارات	مسبق	نوعية الإحالة على التقاعد
	ارتفع	بقي كما هو	انخفض	الامتناع عن الإجابة			
129	27	48	13	41	التكرارات	60	نوعية الإحالة على التقاعد
100%	20,9%	37,2%	10,1%	31,8%	النسب المئوية		
89	33	42	2	12	التكرارات	سنة	نوعية الإحالة على التقاعد
100%	37,1%	47,2%	2,2%	13,5%	النسب المئوية		
167	73	51	6	37	التكرارات	بدون شرط السن	نوعية الإحالة على التقاعد
100%	43,7%	30,5%	3,6%	22,2%	النسب المئوية		
385	133	141	21	90	التكرارات	المجموع	نوعية الإحالة على التقاعد
100%	34,5%	36,6%	5,5%	23,4%	النسب المئوية		

من الجدول نلاحظ أنه هناك علاقة متوسطة بين نوعية الإحالة على التقاعد و كذا قضاء الوقت مع الأحفاد، من أحيلوا على التقاعد المسبق و و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأحفاد كما هو بنسبة 37.2%، و من أحيلوا على التقاعد بعد بلوغ ستين سنة و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأحفاد كما هو بنسبة 47.2% و من أحيلوا على التقاعد بدون شرط السن و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الأحفاد بنسبة 43.7%.

جدول تقاطع رقم (152) بين زوجة المتقاعد تساعده داخل المنزل و زوجة المتقاعد تساعده على تقبل هذه المرحلة:

المجموع	زوجة المتقاعد تساعده داخل المنزل			التكرارات	الامتناع عن الإجابة	زوجة المتقاعد تساعده على تقبل هذه المرحلة
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة			
7	5	0	2	التكرارات	الامتناع عن الإجابة	زوجة المتقاعد تساعده على تقبل هذه المرحلة
100,0%	71,4%	0,0%	28,6%	النسبة المئوية		
296	119	167	10	التكرارات	نعم	
100,0%	40,2%	56,4%	3,4%	النسبة المئوية		
82	30	43	9	التكرارات	لا	
100,0%	36,6%	52,4%	11,0%	النسبة المئوية		
385	154	210	21	التكرارات	المجموع	
100,0%	40,0%	54,5%	5,5%	النسبة المئوية		

من الجدول يتضح أنه هناك علاقة متوسطة بين مساعدة زوجة المتقاعد على تقبله هذه المرحلة وكذا زوجة المتقاعد تساعده داخل المنزل بنسبة 56.4% ، و نسبة 52.4% ممن لا تساعدهم الزوجة على تقبل هذه المرحلة و كذا زوجة المتقاعد تساعده داخل البيت.

جدول تقاطع رقم (153) بين أبناء المتقاعد يستشيرونه في كل صغيرة و مكانة المتقاعد بقيت كما هي مع أبنائه:

المجموع	أبناء المتقاعد يستشيرونه في كل صغيرة و كبيرة			الامتناع عن الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية	مكانة المتقاعد بقيت كما هي مع أبنائه
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة				
4	0	2	2	التكرارات	النسبة المئوية	الامتناع عن الإجابة	
100%	0,0%	50,0%	50,0%	التكرارات	النسبة المئوية	نعم	
290	39	246	5	التكرارات	النسبة المئوية	لا	
100%	13,4%	84,8%	1,7%	التكرارات	النسبة المئوية		
91	55	33	3	التكرارات	النسبة المئوية		
100%	60,4%	36,3%	3,3%	التكرارات	النسبة المئوية		
385	94	281	10	التكرارات	النسبة المئوية	المجموع	
100%	24,4%	73,0%	2,6%	التكرارات	النسبة المئوية		

من الجدول يتضح أنه هناك علاقة قوية بين مكانة المتقاعد بقيت كما هي مع أبنائه و كذا أبناء المتقاعد يستشيرونه في كل صغيرة و كبيرة بنسبة 84.8% ، و نسبة 60.4% ممن لم تبق مكانة المتقاعد كما هي مع أبنائه و كذا أبناء المتقاعد لا يستشيرونه في كل صغيرة و كبيرة. جدول تقاطع رقم (154) بين رعاية الآباء من طرف المتقاعد و عدم رعاية الآباء بسبب ضيق السكن:

المجموع	عدم رعاية الآباء بسبب ضيق السكن			الامتناع عن الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية	رعاية الآباء من طرف المتقاعد
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة				
214	20	23	171	التكرارات	النسبة المئوية	الامتناع عن الإجابة	
100,0%	9,3%	10,7%	79,9%	التكرارات	النسبة المئوية	نعم	
53	18	16	19	التكرارات	النسبة المئوية	لا	
100,0%	34,0%	30,2%	35,8%	التكرارات	النسبة المئوية		
118	44	50	24	التكرارات	النسبة المئوية		
100,0%	37,3%	42,4%	20,3%	التكرارات	النسبة المئوية		
385	82	89	214	التكرارات	النسبة المئوية	المجموع	
100,0%	21,3%	23,1%	55,6%	التكرارات	النسبة المئوية		

من الجدول يتبين أن هناك علاقة ضعيفة بين رعاية الآباء من طرف المتقاعد و عدم رعاية الآباء بسبب ضيق السكن بنسبة 30.2% ، و نسبة 42.4% ممن لا يقومون برعاية آباءهم و كذا عدم رعاية الآباء بسبب ضيق السكن.

جدول تقاطع (155) بين مساعدة الأبناء في تربية أبنائهم و أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية:

المجموع	أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية			الامتناع عن الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية	مساعدة الأبناء في تربية أبنائهم
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة				
167	8	25	134	التكرارات	الامتناع عن الإجابة		
100,0%	4,8%	15,0%	80,2%	النسبة المئوية			
148	29	97	22	التكرارات	نعم		
100,0%	19,6%	65,5%	14,9%	النسبة المئوية			
70	23	36	11	التكرارات	لا		
100,0%	32,9%	51,4%	15,7%	النسبة المئوية			
385	60	158	167	التكرارات	المجموع		
100,0%	15,6%	41,0%	43,4%	النسبة المئوية			

من الجدول يتبين أن هناك علاقة قوية بين مساعدة الأبناء في تربية أبنائهم وكذا أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية بنسبة 65.5% ، و نسبة 51.4% ممن لا يساعدون الأبناء على تربية أبنائهم وكذا أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية.

جدول تقاطع رقم (156) بين الاتصال بزملاء العمل بعد التقاعد و كل منهم في أمر يعنيه:

المجموع	الاتصال بزملاء العمل بعد التقاعد			الامتناع عن الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية	كل منهم في أمر يعنيه
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة				
266	88	51	127	التكرارات	نعم		
100,0%	33,1%	19,2%	47,7%	النسبة المئوية			
119	24	95	0	التكرارات	لا		
100,0%	20,2%	79,8%	,0%	النسبة المئوية			
385	112	146	127	التكرارات	المجموع		
100,0%	29,1%	37,9%	33,0%	النسبة المئوية			

من الجدول يتضح أنه هناك علاقة ضعيفة جدا بين الاتصال بزملاء العمل بعد التقاعد و كل منهم في أمر يعنيه بنسبة 19.2% ، و نسبة 79.8% ممن يتصلون بزملاء العمل بعد التقاعد و كذا عدم وجود كل منهم في أمر يعنيه.

جدول تقاطع رقم (157) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و مساعدتهم نتيجة كبر سنهم و عجزهم:

المجموع	مساعدتهم نتيجة كبر سنهم و عجزهم			الامتناع عن الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية	الامتناع عن الإجابة	التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة					
5	0	0	5	التكرارات	النسبة المئوية	الامتناع عن الإجابة	التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين	
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	التكرارات	النسبة المئوية	نعم		
349	54	275	20	التكرارات	النسبة المئوية	لا		
100,0%	15,5%	78,8%	5,7%	التكرارات	النسبة المئوية	المجموع		
31	22	4	5	التكرارات	النسبة المئوية			
100,0%	71,0%	12,9%	16,1%	التكرارات	النسبة المئوية			
385	76	279	30	التكرارات	النسبة المئوية			
100,0%	19,7%	72,5%	7,8%	التكرارات	النسبة المئوية			

من الجدول يتضح أنه هناك علاقة قوية جدا بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا مساعدتهم نتيجة كبر سنهم و عجزهم بنسبة 78.8% ، و نسبة 71% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا عدم مساعدتهم نتيجة كبر سنهم و عجزهم.

جدول تقاطع رقم (158) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و تحترمهم لكبر سنهم:

المجموع	تحترمهم لكبر سنهم			الامتناع عن الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية	الامتناع عن الإجابة	التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة					
5	0	0	5	التكرارات	النسبة المئوية	الامتناع عن الإجابة	التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين	
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	التكرارات	النسبة المئوية	نعم		
349	40	304	5	التكرارات	النسبة المئوية	لا		
100,0%	11,5%	87,1%	1,4%	التكرارات	النسبة المئوية	المجموع		
31	22	4	5	التكرارات	النسبة المئوية			
100,0%	71,0%	12,9%	16,1%	التكرارات	النسبة المئوية			
385	62	308	15	التكرارات	النسبة المئوية			
100,0%	16,1%	80,0%	3,9%	التكرارات	النسبة المئوية			

من الجدول يتبين أنه هناك علاقة قوية جدا بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا يحترمهم المتقاعد لكبر سنهم بنسبة 87.1% ، و نسبة 71% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا عدم احترامهم لمن هم أكبر منهم سنا.

جدول تقاطع رقم (159) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و تكن لهم الولاء و الطاعة:

المجموع	تكن لهم الولاء و الطاعة			الامتناع عن الإجابة	التكرارات	الامتناع عن الإجابة	التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة				
5	0	0	5	التكرارات	الامتناع عن الإجابة		
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	النسبة المئوية	الإجابة		
349	102	242	5	التكرارات	نعم		
100,0%	29,2%	69,3%	1,4%	النسبة المئوية	نعم		
31	22	4	5	التكرارات	لا		
100,0%	71,0%	12,9%	16,1%	النسبة المئوية	لا		
385	124	246	15	التكرارات	المجموع		
100,0%	32,2%	63,9%	3,9%	النسبة المئوية	المجموع		

من الجدول نلاحظ أنه هناك علاقة قوية جدا بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا المتقاعد يكن لكبار السن الولاء و الطاعة بنسبة 69.3% ، و نسبة 71% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا عدم الولاء و الطاعة لمن هم أكبر منهم سنا.

جدول تقاطع رقم (160) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و تحتاج منهم توصيات:

المجموع	تحتاج منهم توصيات			الامتناع عن الإجابة	التكرارات	الامتناع عن الإجابة	التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين
	لا	نعم	الامتناع عن الإجابة				
5	0	0	5	التكرارات	الامتناع عن الإجابة		
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	النسبة المئوية	الإجابة		
349	58	281	10	التكرارات	نعم		
100,0%	16,6%	80,5%	2,9%	النسبة المئوية	نعم		
31	22	4	5	التكرارات	لا		
100,0%	71,0%	12,9%	16,1%	النسبة المئوية	لا		
385	80	285	20	التكرارات	المجموع		
100,0%	20,8%	74,0%	5,2%	النسبة المئوية	المجموع		

من الجدول نلاحظ أنه هناك علاقة قوية جدا بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا المتقاعد يحتاج لتوصيات من كبار السن بنسبة 80.5% ، و نسبة 71% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا عدم الاحتياج للتوصيات لمن هم أكبر منهم سنا.

تحليل النتائج بالنسبة للجداول المتقاطعة:

جدول تقاطع رقم (138) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب لتقديم

الخبرة لهم:

هناك علاقة قوية بين ترك المتقاعد مكان عمله للشباب و كذا الاتصال بالشباب لتقديم الخبرة لهم بنسبة 71.6%، و نسبة 24.2% ممن لم يتركوا مكان عملهم للشباب و كذا عدم الاتصال بالشباب لتقديم الخبرة لهم.

جدول تقاطع رقم (139) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب للاستفادة

منهم في أمور التكنولوجيا:

هناك علاقة قوية بين ترك المتقاعد مكان عمله للشباب و كذا الاتصال بالشباب للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا بنسبة 63.8%، و نسبة 37.3% ممن لم يتركوا مكان عملهم للشباب و كذا عدم الاتصال بالشباب للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا.

جدول تقاطع رقم (140) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب للمساعدة

في بلوغ ما يريد المتقاعد:

هناك علاقة متوسطة بين ترك المتقاعد مكان عمله للشباب و كذا الاتصال بالشباب لبلوغ ما يريد بنسبة 52.6%، و نسبة 40.5% ممن لم يتركوا مكان عملهم للشباب و كذا عدم الاتصال بالشباب لبلوغ ما يريدون.

جدول تقاطع رقم (141) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب لأن

المتقاعد يجب مواضيعهم:

هناك علاقة قوية بين ترك المتقاعد مكان عمله للشباب و كذا الاتصال بالشباب لأنه يجب مواضيعهم بنسبة 69.8%، و نسبة 34.6% ممن لم يتركوا مكان عملهم للشباب و كذا عدم الاتصال بالشباب لأنه لا يجب مواضيعهم.

جدول تقاطع رقم (142) بين سبب التقاعد للارتياح و قضاء معظم الوقت في البيت:
هناك علاقة متوسطة بين الارتياح من أعباء العمل بعد التقاعد و كذا قضاء معظم الوقت في البيت
بنسبة 60.3%، و نسبة 62.1% ممن لم يكن الارتياح من أعباء العمل بعد التقاعد سببا
في تقاعدهم و كذا عدم قضاء معظم الوقت في البيت.

جدول تقاطع رقم (143) بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و فترة الاضطراب
و عدم الثقة:

هناك علاقة بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و كذا فترة الاضطراب و عدم الثقة بنسبة
79.5%، و نسبة 73.4% ممن لم يستفسروا عن مرحلة ما بعد التقاعد و كذا عدم الوقوع
في فترة الاضطراب و عدم الثقة بعد التقاعد.

جدول تقاطع رقم (144) بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و شعور المتقاعد أنه
غير مفيد للمجتمع:

ليس هناك علاقة بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و كذا شعور المتقاعد بأنه غير مفيد
بنسبة 70.1%، و نسبة 80.7% ممن لم يستفسروا عن مرحلة ما بعد التقاعد و كذا شعور
المتقاعد بأنه غير مفيد للمجتمع.

جدول تقاطع رقم (145) بين نوعية الإحالة على التقاعد و قضاء الوقت مع الأبناء:

هناك علاقة متوسطة بين نوعية الإحالة على التقاعد و كذا قضاء الوقت مع الأبناء، من أحيلاوا على
التقاعد المسبق و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الأبناء بنسبة 52.7% و من أحيلاوا على التقاعد
بعد بلوغ ستين سنة و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأبناء كما هو بنسبة 56.2% و من أحيلاوا
على التقاعد بدون شرط السن و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأبناء كما هو بنسبة 40.1%.

جدول تقاطع رقم (146) بين نوعية الإحالة على التقاعد و قضاء الوقت مع الزوج:

هناك علاقة أكثر من المتوسط بين نوعية الإحالة على التقاعد و كذا قضاء الوقت مع الزوج، من
أحيلاوا على التقاعد المسبق و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الزوج بنسبة 79.1%، و من أحيلاوا

على التقاعد بعد بلوغ ستين سنة و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الزوج كما هو بنسبة 50.6% و من أحيّلوا على التقاعد بدون شرط السن و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الزوج بنسبة 43.1%.

جدول تقاطع رقم (147) بين نوعية الإحالة على التقاعد و قضاء الوقت مع الأحفاد:

هناك علاقة متوسطة بين نوعية الإحالة على التقاعد و كذا قضاء الوقت مع الأحفاد، من أحيّلوا على التقاعد المسبق و و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأحفاد كما هو بنسبة 37.2%، و من أحيّلوا على التقاعد بعد بلوغ ستين سنة و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأحفاد كما هو بنسبة 47.2% و من أحيّلوا على التقاعد بدون شرط السن و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الأحفاد بنسبة 43.7%.

جدول تقاطع رقم (148) بين زوجة المتقاعد تساعده داخل المنزل و زوجة المتقاعد تساعده على تقبل هذه المرحلة:

هناك علاقة متوسطة بين مساعدة زوجة المتقاعد على تقبله هذه المرحلة و كذا زوجة المتقاعد تساعده داخل المنزل بنسبة 56.4% ، و نسبة 52.4% ممن لا تساعدهم الزوجة على تقبل هذه المرحلة و كذا زوجة المتقاعد تساعده داخل البيت.

جدول تقاطع رقم (149) بين أبناء المتقاعد يستشيرونه في كل صغيرة و مكانة المتقاعد بقيت كما هي مع أبنائه:

هناك علاقة قوية بين مكانة المتقاعد بقيت كما هي مع أبنائه و كذا أبناء المتقاعد يستشيرونه في كل صغيرة و كبيرة بنسبة 84.8% ، و نسبة 60.4% ممن لم تبق مكانة المتقاعد كما هي مع أبنائه و كذا أبناء المتقاعد لا يستشيرونه في كل صغيرة و كبيرة.

جدول تقاطع رقم (150) بين رعاية الآباء من طرف المتقاعد و عدم رعاية الآباء بسبب ضيق السكن:

هناك علاقة ضعيفة بين رعاية الآباء من طرف المتقاعد و عدم رعاية الآباء بسبب ضيق السكن بنسبة 30.2%، و نسبة 42.4% ممن لا يقومون برعاية آبائهم و كذا عدم رعاية الآباء بسبب ضيق السكن.

جدول تقاطع (151) بين مساعدة الأبناء في تربية أبنائهم و أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية:

هناك علاقة قوية بين مساعدة الأبناء في تربية أبنائهم وكذا أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية بنسبة 65.5%، و نسبة 51.4% ممن لا يساعدون الأبناء على تربية أبنائهم و كذا أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية.

جدول تقاطع رقم (152) بين الاتصال بزملاء العمل بعد التقاعد و كل منهم في أمر يعنيه:

هناك علاقة ضعيفة جدا بين الاتصال بزملاء العمل بعد التقاعد و كل منهم في أمر يعنيه بنسبة 19.2%، و نسبة 79.8% ممن يتصلون بزملاء العمل بعد التقاعد و كذا عدم وجود كل منهم في أمر يعنيه.

جدول تقاطع رقم (153) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و مساعدتهم نتيجة كبر سنهم و عجزهم:

هناك علاقة قوية جدا بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا مساعدتهم نتيجة كبر سنهم و عجزهم بنسبة 78.8%، و نسبة 71% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا عدم مساعدتهم نتيجة كبر سنهم و عجزهم.

جدول تقاطع رقم (154) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و تحترمهم لكبر سنهم:

هناك علاقة قوية جدا بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا يحترمهم المتقاعد لكبر سنهم بنسبة 87.1%، و نسبة 71% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا عدم احترامهم لمن هم أكبر منهم سنا.

جدول تقاطع رقم (155) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و تكن لهم الولاء و الطاعة:

هناك علاقة قوية جدا بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا المتقاعد يكن لكبار السن الولاء و الطاعة بنسبة 69.3%، و نسبة 71% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا عدم الولاء و الطاعة لمن هم أكبر منهم سنا.

جدول تقاطع رقم (156) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و تحتاج منهم توصيات:

هناك علاقة قوية جدا بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا المتقاعد يحتاج لتوصيات من كبار السن بنسبة 80.5%، و نسبة 71% ممن لا يتعاملون مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا عدم الاحتياج للتوصيات لمن هم أكبر منهم سنا.

مناقشة النتائج

معرفة مرحلة التقاعد بشكل دقيق، و مدى تأثيرها على العمال المتقاعدين و للغوص في تفاصيلها مع فهم كل المراحل و علاقتها بالفرد أي الإنسان، هذا الكائن المعقد الذي تجتمع فيه عدة جوانب لا بد من إبرازها للتعرف على المتغيرات المحاطة به، و علاقتها بمتغيرات أخرى كمتغيرات تابعة و أخرى مستقلة ارتأينا دراسة التقاعد و العامل في مجال التعليم قبل خوض هذه المرحلة لفهم ما هو مُقبل على التقاعد.

من الأسباب التي تؤثر على قبول الإحالة على التقاعد هو ثقل الأعمال و المهام على مر السنين مع كبر العامل (المربي) في السن، فيبدأ العامل كبير السن في التراجع و يفقد تلك القوة الذهنية و الجسمية التي كان يتمتع بها في الصغر و مرحلة الشباب لمجاهة ضغط العمل، و كذا التفكير في ترك منصبه لصالح الشباب و هو مظهر من مظاهر التضامن الاجتماعي و الدخول في علاقة بدايتها جيدة مع الشباب " و التقاعد هو مرحلة واقعية من مراحل كل موظف، حيث لا بد أن يتقاعد الموظف يوماً و يترك العمل لأشخاص آخرين لتكتمل دورة الحياة، فلو دامت لغيرك ما وصلت إليك كما يقول المثل العربي الشهير، فالتقاعد مرحلة طبيعية من الحياة، و يجب على كل موظف أن يستعد الآن لأن يكون موظفاً سابقاً"¹، و مما يزيد رغبة العامل في التقاعد الإنهاك و تراجع القوة و الذي يظهر عند النساء أكثر من الرجال.

و للأسرة دور كبير في قبول الإحالة على التقاعد والإجابة حسب الجنس تظهر أن العدد الكبير من النساء المتقاعدات أجبن أن الاهتمام بالعائلة من أحد الأسباب التي تؤدي إلى قبولهن الإحالة على التقاعد عكس الرجال، لأن النساء أخذن على عاتقهن الاهتمام بالعائلة أكثر من الرجال الذي يضمن أن مكانه خارج البيت.

و خلصت الدراسة أن كل من عرض التقاعد و الزيادة في المعاشات الأخيرة غير مغري نقداً و ليست سبباً مؤثراً في قرار الإحالة على التقاعد، و هناك من هو في صحة جيدة و له مشاريع عمل و كسب ثانوية، و كذا ضغط المدير و الزملاء و للقيام بأعمال تطوعية، و التفكير في مسار عمل

¹ www.alriyadh.com/2010/10/08/article/56090.

آخر و عدم الحاجة للمنصب و المشكل الصحي و ذلك لتحسن الظروف الصحية و التطور في هذا المجال الذي عرفته البلاد منذ الاستقلال، يقول أحد الباحثين "أنه محتم على كل من أتم النصاب لهذه المرحلة و لذا فعليه أن لا يندم و يفرح أنه وصل إلى هذا العمر بصحة مع أخلاق عالية و مثالية لمن عرفوه و بقوا في الشغل"¹.

يبقى التقاعد عند بعض الباحثين هو إجباري و لا بد لهم الخروج من العمل و الإحالة على التقاعد و كذا تقبله بكل روح رياضية و يجعل منه مصدر البهجة و السرور.

في المرحلة التي تسبق التقاعد يبدأ العامل الكبير في السن يحضر للمرحلة المقبلة لذا يزيد اهتمامه بحياته المستقبلية كمتقاعد و الإجابات حسب الجنس تظهر أن الرجال أكثر اهتماما بحياتهم المستقبلية كمتقاعدين أكثر من النساء لأن النساء مكافهن معلوم هو البيت و الإعالة على عاتق الزوج هو الذي لا بد له من التفكير في موارد أخرى.

و مراحل التقاعد حسب أتشلي(ATCHLEY) هناك 6 مراحل للتقاعد و "المرحلة الأولى هي مرحلة ما قبل التقاعد، و تنقسم إلى مرحلتين فرعيتين:

أ- المرحلة البعيدة: و تبدأ من تاريخ أداء الفرد و ممارسته لوظيفته الأولى و تنتهي حين يقترب الفرد من التقاعد.

ب- المرحلة القريبة من التقاعد: و تبدأ عندما يعي الفرد بأنه سوف يتقاعد قريبا و يحتاج الفرد خلالها إلى التخطيط للمستقبل من الناحية المادية، و شغل أوقات الفراغ و في هذه المرحلة يتحدد اتجاه الفرد نحو التقاعد سلبا أو إيجابا"²

و للتحضير للتقاعد لا بد من الاستفسار عن موضوع التقاعد بكونه حتمية لا مفر منها و خطوة لاحقة و لها أثر على علاقة الموظفين ففي كل فترة من الفترات يحال فرد من مجموع زملاء العمل على التقاعد و أكثر من نصف عدد النساء لا يستفسرن عن موضوع التقاعد فالنسبة لمن التقاعد هو العودة إلى الحياة العادية لمن المتمركزة في البيت و الأولاد.

¹ الباحث رقم 3 مدير مدرسة ابتدائية.
² عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص 13.

و قبل هذا الاستفسار هناك نظرة مسبقة إلا أن أفراد العينة لم تكن لهم نظرة سلبية تجاه مرحلة التقاعد لأنها فترة ينظر لها أنها فترة الراحة و الاستمتاع بالحرية، و لم يكن لهم كذلك التفكير في مشروع ما قبل أن يتقاعدوا فهم ليسوا مستعدين و ليس لهم الحماس لخوض مجال آخر و قوتهم و تركيزهم كله كان في العمل.

للمتقاعد زوج أو زوجة و هي شريكة الحياة التي تتقاسم معه ظروف الحياة لذا لا بد للمتقاعدين من تهيئ أزواجهم لخوض غمار الحياة المستقبلية للتقاعد، و هذا الذي لم نسجله كونهم يعتبرونها أنها مرحلة تأتي بكل ما هو جيد و حسن لهم و لأزواجهم كما أن أغليتهم لم يكن لديهم عمل تطوعي قبل التقاعد و ذلك لعدم وجود وقت كاف لهذه الأمور مع أعباء العمل و الوقت غير الكافي.

و في طريقة الإحالة على التقاعد يأتي التقاعد بدون شرط السن في المرتبة الأولى، و هذا ما يعبر عن رغبة أفراد العينة للتقاعد قبل السن القانوني و لوجود سمة معينة في عمال قطاع التربية و هو العمل في سن مبكرة، و في المرتبة الثانية التقاعد المبكرة ثم التقاعد في السن الإجباري عند بلوغ سن 60 سنة.

و النساء أكثر من يطلبن التقاعد في سن مبكرة و أقل من يحلن على التقاعد في سن إجباري، فهن يردن العودة إلى البيت في وقت مبكر للاهتمام بالعائلة، و هذا ما تبينه الإحصاءات التالية:

عدد المتقاعدين لسنة 2014

المجموع	تقاعد دون شرط السن أكثر من 32 سنة عمل	التقاعد الإجباري بلوغ 60 سنة	نمط التقاعد الطور
223	199	24	ابتدائي
232	215	17	متوسط
78	65	13	ثانوي
533	479	54	المجموع

الجدول رقم (161) إحصاءات الإحالة على التقاعد 2014 (المصدر مديرية التربية تلمسان)

عدد المتقاعدين لسنة 2015

المجموع	تقاعد دون شرط السن أكثر من 32 سنة عمل	التقاعد الإجباري بلوغ 60 سنة	نمط التقاعد	
			الطور	
220	199	21	ابتدائي	
194	177	17	متوسط	
100	85	15	ثانوي	
147	111	36	الإدارة و العمال المهنيين	
661	572	89	المجموع	

الجدول رقم (162) إحصاءات الإحالة على التقاعد 2015 (المصدر مديرية التربية تلمسان)

نلاحظ من خلال الجدولين السابقين أن التقاعد بدون شرط السن يأخذ الحصة الأكبر و هو دليل على إقبال عمال التربية على التقاعد المبكر دون انتظار السن القانوني 60 سنة و حسب جريدة النهار الجزائرية " فإن مديريات التربية و الصحة تعرف إقبالا كبير على إيداع ملفات الإحالة على التقاعد و التقاعد النسبي، بنسبة قاربت 50% من عدد مستخدمي القطاعين"¹.

هذا الإقبال المبكر على التقاعد يواجهه الوقت الحر الكبير بدون ارتباط أو عمل أو التزامات و يصبح هذا الأمر مشكلة في حد ذاتها ليشهد التقاعد تغيرا في استغلال الوقت المستعمل بعد التقاعد في عدة جوانب لينتج عنه " الفراغ و هو ذلك الفقدان للحقيقة و ذلك الفقدان للمعنى فهناك عدة فترات تشبه فترات أخرى... و مستحيل القيام بنفس الشيء في فترات مختلفة"²

فالوقت المخصص للنشاطات الثقافية عند أفراد العينة انخفض عند بعضهم و ارتفع عند بعضهم الآخر و ذلك للابتعاد عن العمل و التدريس الذي كان مفعما بالنشاطات الثقافية و وجود الوقت الكافي لمن ارتفع عندهم النشاط الثقافي.

و تسجيل الانخفاض في الوقت المحدد للنشاط الجسدي كنتيجة محتمة للابتعاد عن العمل و الحركة التي تتبعه فمنهم من وجد البديل للنشاط الجسدي المخصص للعمل كما أن الوقت المخصص

¹ جريد النهار اليومية، العدد 2252، 23 فيفيري 2015، المقال بعنوان: 3 ملايين موظف يطلبون التقاعد لرزاقى جميلة.

² FOUCAULT, J, sociologie de la souffrance, de Boeck, paris, 2003, p : 122.

لمشاهدة التلفاز بقي كما هو و زاد عن ذلك لأن التلفاز يبقى الجهاز الذي يمضي به الكبار وقتهم الحر الذي زاد بعد التقاعد.

"فإن كبار السن علميا يمكنهم في البيت أكثر من الشباب و يفضلون الترفيه الممارس في البيت و قليلا ما يخرجون في المساء، أو يذهبون في رحلات و يجون مشاهدة التلفاز، و هم قليلوا النشاط الذهني و الجسدي حسب الجنس و قليلوا التوجه نحو التكنولوجيا الجديدة مثل الكمبيوتر و الانترنت."¹

فهناك نشاطات زاد الوقت المخصص لها مثل الوقت المخصص لقراءة الجرائد كما أن الوقت المخصص للعمل في الحديقة بقي كما هو، فيجد الإنسان نفسه ما بين "الأبعاد الثلاث: الفضاء و الوقت و الحركة و الوقت يبدو أقل قدرة للسيطرة من قبل الإنسان فهو يتدفق بلا توقف"² و هناك عدم استغلال لبعض الأوقات في بعض النشاطات بعد التقاعد مثل الوقت المخصص للعمل المأجور و المطالعة، ممارسة الهواية، التعليم و التكوين، استعمال الإعلام الآلي، سماع الموسيقى.

العلاقات الأسرية بعد التقاعد:

للتقاعد تأثير في علاقات المتقاعد مع أفراد الأسرة و حسب نتائج الدراسة يظهر أن المتقاعد يفضل قضاء معظم الوقت في المنزل، و هذا ما يدل إنما يدل على تقلص العلاقات الاجتماعية للمتقاعد خارج البيت "فالتقدم في العمر يترجم أولا و بالأساس بالفضاء المنزلي، صعوبات جسمية و ميزاج ضعيف في الخارج ما يفسر الخروج القليل وبالتالي التفضيل مع مرور الوقت للفضاء المنزلي"³ و هذا المكوث في المنزل ينعكس على تصرفات المتقاعد و علاقاته مع باقي أفراد العائلة و معاودة ترتيب الأمور الخاصة به ليتأقلم معها.

فالوقت الذي يقضيه المتقاعد مع الزوج أو الزوجة يرتفع بعد التقاعد مقابل الوقت الذي يقضيه خارج البيت،" فعندما يصل معظم الناس إلى سن التقاعد، يكون أطفالهم في سن الرشد و غالبا ما يتركون الآباء و لذلك فإننا يمكن أن نتوقع أن هؤلاء الناس يعيشون كزوج و زوجة لوحدهم

¹ VINCENT ,C , opcit , p : 46.

² DELISLE , I , réussir sa retraite découvrir un sens nouveau à sa vie, mediaspaul , canada, 1998 .P :19.

³ VINCENT , opcit , p : 73.

و عادة مع مرور السنوات يتوفى أحد هذين الزوجين، لتتشكل الأسر من شخص واحد بمرور السنوات الانتقالية¹، و هذا المكوث في البيت كذلك يفتح بابا أخرى مع الأبناء الصغار في السن ليرتفع الوقت المخصص للتعامل معهم عكس أيام العمل، إلا أنه رغم الوقت الحر لدى المتقاعد فإن اتصاله مع إخوته و أخواته بقي كما هو و ذلك للخطوة التي خطاها الإخوة بالاعتماد كل فرد على نفسه، " فبعض الذين يصبحون فجأة بمفردهم، سرعان ما يدخلون أنفسهم في نسيج شبكات الأسرة و بالنسبة لآخرين ممن كانت علاقاتهم الأسرية أقل دفئا، فإن الاتصالات بالأقارب تتراجع بينما تنمو الارتباطات بالأصدقاء المقربين، أما الذين يعتنون بشركاء مقعدين فإن علاقاتهم الاجتماعية تزداد بشكل كبير بعد أن أصبح لديهم مزيد من الوقت الحر و الطاقة"²، فثلث العينة مقدار الوقت الذين يقضونه مع آبائهم بقي كما هو بعد التقاعد و هو التضامن المستمر و الرعاية للآباء المتواصلة، و نسبة 28.1% صرحوا أن هذا الوقت قد ارتفع مع الإحالة على التقاعد و هذا للتفرغ و وجود الوقت الحر لرعاية الآباء.

الوقت الذي يقضيه المتقاعد مع أحفاده بقي كما هو، و هناك من صرح بأنه زاد و ذلك لأن كبير السن و مع كثرة وقت الفراغ، يريد تقديم شيء مفيد للمجتمع، فيصُبّ محبته على أبناء أبنائه و يقوم برعايتهم.

حسب الدراسة فإن نسبة 94.8% من المتقاعدين لديهم أزواجهم و هذا يدل على أمل الحياة مرتفع ومنهم 71.2% ليسوا محالين على التقاعد لأن عدد كبير من أفراد العينة محالين على التقاعد مبكرا و أزواجهم ليسوا محالين على التقاعد بعد، و معظم الأزواج يساعدون أزواجهم على تقبل التقاعد لأن الزوج هو الشريك الأول في الأسرة و احتكاكه بالزوج يكون يوميا و كل ما يؤثر على المتقاعد يمس الآخر فلا بد من المساعدة لهذا الأخير للتقبل و الاندماج في هذه المرحلة، " العامل الذي يصبح متقاعدا يعرف التحول الذي يتبع التغيير في نمط التصرف الذي يفسر التقسيم الجديد

¹ OCDE France, Des réformes pour une société vieillissante, France2000, p :10.

² دوكلاس باول، مرجع سابق، ص164.

للمهام المنزلية للزوجين بعد التقاعد¹، و الإعادة في تقسيم المهام أي محاولة إعادة هيكلة المنظومة الأسرية داخل البيت و محاولة تقبل الآخر الذي أصبح ملازماً للآخر في مكان واحد و في معظم الوقت، و مساعدة الزوجة على تقبل التقاعد من طرف الزوج أكبر منها عند الرجال لأن الرجال لا يهتمون بتقاعد المرأة إلا للاهتمام بالأسرة فقط.

أكثر من نصف العينة يساعدون الزوج داخل البيت بعد التقاعد و هي نسبة تلفت الانتباه خاصة في المجتمع الجزائري و هي نتيجة بعض الضعف الجسدي و الصحي و عدم القدرة على تحمل الأتعب الزائدة داخل البيت من طرف المتقاعد، و يتبين و بكل وضوح أن النساء و بنسبة كبيرة يساعدن أزواجهن بعد إحالتهم على التقاعد، عكس الرجال الذين لا يساعدون أزواجهن بعد إحالتهم على التقاعد.

هناك من يتكلم عن وجود صراع دائم بين الزوج المتقاعد و زوجته و لكنه حسب الدراسة اتضح أنه لا يوجد صراع بين الزوج و الزوجة بعد التقاعد و هذا عند ثلثي $\frac{2}{3}$ أفراد العينة، و هذا ما يؤكد طول العشرة و التفاهم بين الزوجين و الانسجام و التوافق، " كما أن الرجل الذي يعيش مع زوجته بعد التقاعد يتوافق أفضل من الأرملة أو المنفصل عن زوجته كما تشير أغلب الأبحاث في هذا المجال، و الأفراد الذين لديهم التزامات قوية تجاه أسرهم يتوافقون بنجاح أكبر مع التقاعد"² و ثلث $\frac{1}{3}$ أفراد العينة يوجد بينهم و بين أزواجهم صراع و هذا نتيجة مكوث الزوج في البيت لوقت أطول و ملاحظة كل صغيرة و كبيرة، هذا ما يؤكدهن النساء و يصرحن بوجود نزاع بينهن و بين الزوج بعد التقاعد أكثر من الرجال الذين يظهرون عدم وجود نزاع مع أزواجهم " و الزوجة بدورها لن تسعفها الظروف مباشرة للتكيف مع مكوث الزوج بالبيت، و هي التي تعودت لمسافة زمنية ليست بالقصيرة على امتلاكها الكلي للفضاء فيما وارد جديد صار اليوم بجانبها لا يرح

¹ ZAY.Z , op cit , p : 97.

البيت إلا قليلا، و حتى و إن خرج فهو لن يتجاوز حدود الحومة برفقة آل الضامة و الكارطة¹ فهو حاضر في نفس المجال² و مقدار النزاع على العموم هو متوسط .

من أسباب الصراع بين أفراد العائلة هو المكوث في البيت و كثرة وقت الفراغ و التدخل في شؤون الطرف الآخر، إلا أنه و من خلال الدراسة نسبة 67.8% لا يتدخل الزوج (ة) في كل صغيرة و كبيرة للطرف الآخر.

و كبير السن المتقاعد هو بحاجة لأبنائه و بنسبة 75.3% ممن يحافظون على مكانتهم مع أبنائهم بعد التقاعد و هذا دليل على مكانة الأب إن كان عاملا أم متقاعدا، و نسبة 23.6% من أفراد العينة يفقدون مكانتهم التي كانوا يتمتعون بها قبل التقاعد، و حسب منيال كانت (Em- manuel Kant) " لا يصبح الإنسان إنسانا إلا عن طريق التربية، فالتربية هي علاقة جيدة بين الأجيال الصاعدة و النازلة و من الناحية الفلسفية نستطيع القول أن الإنسان محافظ و ذلك عن طريق العلاقات الجيدة بالرجوع إلى الأجيال الصاعدة و النازلة ولكن الإنسان الحقيقي هو حيوان اجتماعي و صفة الاجتماعية هي الغالبة"³.

إلا أنه هناك من لا يحافظون على مكانة آباءهم المتقاعدين عن العمل، و فقدان هذه المكانة ليست بسبب المال لأن قيمة الأب داخل الأسرة الجزائرية قوية بحكم الدين و الأخلاق و هو أمر مقدس أمام المجتمع، كما أنه لا تؤثر كثرة وقت الفراغ في مكانتهم أمام أبنائهم، و لا تدهور الصحة للمتقاعد أو عدم استطاعة الأب الوقوف إلى جانب أبنائه، ليصبحوا بغنى عن آباءهم بعد كبرهم. و $\frac{3}{4}$ من أفراد العينة أبنائهم يستشيرونهم في كل صغيرة و كبيرة و هو دليل على مكانة الأب و المتقاعد أمام أبنائه " ففي العائلة تتغير العلاقات الاجتماعية مع الأبناء و كذلك مع الإخوان و الأخوات و خاصة الذين ليس لهم أبناء، و بالتالي ليس هناك نظرة لانخفاض الانسجام بين الأجيال ما يعكس انخفاض العلاقات بين كبار السن و أبنائهم الكبار"⁴.

¹ الضامة: لعبة الشطرنج و الكارطة: لعبة الورق.

² www.almaghribia.ma

³ CARIO,R, LA VICTIMISATION DES AINE(E)S négligences et maltraitances à l'égard des personnes âgées, 2001,p :48.

⁴ Vincent c, op cit, p75.

و تتواصل العلاقة بين الأب الكبير في السن و أبنائه من خلال كون مجموعة لا بأس بها من المتقاعدين ما زالوا يعولون أبنائهم، فمن المفروض أن الآباء المتقاعدين أبنائهم كبروا و استقلوا عن والديهم، و الأبناء الذين هم تحت رعاية والديهم المتقاعدين يقدرون بعدد 3 أبناء تم تليها رعاية 2 أبناء رغم أن معاش التقاعد يمنح لشخصين إثنين المتقاعد و زوجه لنجده لا يزال يعول أبنائه " وجدت البحوث الحديثة أن احتمالات تقديم كبار السن لا سيما الأقل تقدما في العمر لدعم مالي إلى أفراد الأسرة الأصغر عمرا تزيد بوجه عام على احتمالات تلقيهم له"¹ ، و هذه الإعالة المستمرة حتى بعد التقاعد و الكبر في السن تعود لعدة أسباب منها السبب الراجح و القوي هو الصغر في السن بنسبة 60% من أفراد العينة بالإضافة إلى نسب متفاوتة للبطالة و الترميل و الإعاقة، هذا ما يزيد عبئا آخر على هؤلاء المتقاعدين " فالإضافة إلى الإنفاق المالي على العلاج و الأدوية قد يوجد لديه التزام اجتماعي تجاه بعض من أبنائه ما زال يعولهم، و هم ما زالوا في مراحل التعليم و يحتاج لتلبية معظم مطالبهم من نفقات، حرصا على مستقبلهم و خاصة ما يتعلق بالدروس الخصوصية و الكتب و الملابس و حتى لا يتهدد مستقبلهم بالفشل"².

من العلاقات الهابطة مع الأبناء هناك علاقات صاعدة مع الآباء فنسبة قريبة من المتوسط لديهم والديهم أو أحد منهما إلا أنه ثلثي العينة لا يقومون برعاية آبائهم و ذلك بسبب ضيق السكن الخاص بالموظف و قلة دخله المادي و هناك من يتكفل بهما من الإخوة و الأخوات.

و للمتقاعد علاقة مع أصغر أفراد الأسرة و هم الأحفاد فأغلبية المتقاعدين لديهم أحفاد و يقومون بالاهتمام بهم " فالأحفاد كثيرا ما يلجئون للأجداد في الأزمات و حمايتهم من ثورة الأب و غضبه... فعندما يقسُّ الأب على ابنه يقف الجد في وجهه مدافعا على حفيده و كثيرا ما لا يرضى الجد على طريقة ابنه في تنشئة أحفاده"³، كما يساعد المتقاعدون أبنائهم على تربية أولادهم و هذا لعمل أبناء المتقاعدين من الزوجة و الزوج مع توفر الوقت الحر للمتقاعد " فوفقا للدراسة الاستقصائية الأوروبية للفترة 2004-2005 التي شملت 13 بلدا أوروبيا، يعتمد 63 في المائة من

¹ تقرير الأمين العام، الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، مرجع سابق، ص: 19.

² هدى محمد القناوي، سيكلوجية المسنين، مرجع سابق، ص: 150.

³ هدى محمد القناوي، سيكلوجية المسنين، مرجع سابق، ص: 83.

الأمهات المشتغلات بعمل مأجور على قيام الأجداد برعاية أطفالهن الذين تقل أعمارهم عن 7 سنوات و من المرجح أن يوفر الأجداد الرعاية عندما يتراوح أعمارهم بين 60 و 65 سنة و تشارك الجدات أكثر من الأجداد في الرعاية غير الرسمية للأحفاد و تشارك في هذه الرعاية الجدات من جهة الأمهات أكثر من الجدات من جهة الأب¹، و تزيد الرعاية و تظهر بشكل كبير حتى خارج البيت بقيام الأجداد برحلات ترفيهية للأحفاد و هذا اتصال مباشر بين الابن و الجد و المجتمع الخارجي هذه الرعاية تحمل دائما نصائح و أفكار تبني هذا الطفل على عادات و أفكار ثقافية موروثة فهي عملية غرس الثقافة بامتياز.

العلاقات الاجتماعية مع باقي المجتمع:

العلاقات الاجتماعية للمتقاعد مع باقي المجتمع هي العلاقات الاجتماعية خارج أفراد الأسرة و أول ما يتبادر إلى الذهن زملاء العمل ما بعد التقاعد، فحسب الدراسة الميدانية فهناك مواصلة الاتصال بين الزملاء حتى بعد التقاعد، و العلاقات التي انبثقت عن العمل مستمرة إلا أن ثلث العينة صرحت أنه هناك انقطاع في الاتصال بالزملاء و هذا مع مرور الزمن و كبر المتقاعدين و " تدريجيا تقطع الحبال التي تربط بين الزملاء في الحياة المهنية فضلا عن المحيط الذي كان مصدر للقيمة من قبل كل الاتصالات التي أجريت مع الزملاء في العمل كما العمل نفسه حتى يتسنى لهم الرضا و الارتياح"². و من الأسباب التي تجعل من زملاء العمل ينفصلون بعد التقاعد هي أنه كل منهم في أمر يعنيه و ذلك بكثرة المشاكل التي يعانون منها، و هناك من لا يهتمون للصدقة التي كانت بينهم و تنتهي هذه الأخيرة بنهاية المنافع بينهم، كما أن الكبر في السن يكون حائلا بين هؤلاء الزملاء للالتقاء. الزملاء يجمع بينهم رابط العمل و لكن الأصدقاء هم مقربون أكثر فأكثر إلا أن التقاعد غير هذه العلاقة فنسبة تقرب من الخمسين بالمائة ممن يتقلص عدد أصدقائهم بعد التقاعد، و " تظهر مشكلة كبار السن في الوقت الذي يكونون بحاجة للعلاقات الاجتماعية للتخفيف من الإحباط الناتج عن

¹ تقرير الأمين العام، الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، مرجع سابق، ص:29.

² DELISLE, I, réussir sa retraite découvrir un sens nouveau à sa vie, op cit, p :09.

فقدان الأدوار مع أي فرص للحصول على أصدقاء تبقى نادرة و أخلاقيا العلاقات مع الأقران محددة
فما بالك مع باقي الأجيال الأخرى"¹.

و ثلث أعضاء العينة يصرحون أنه ليس لهم مكان يلتقون فيه و كذا لا يحبون المواضيع التي يثيرونها
و صحتهم لا تسمح لهم بلقاء أصدقائهم و منهم من يشغل نفسه بأشياء أخرى و يتعد عن لقاء
أصدقائه و كذا يتقلص الأصدقاء بوفاة بعضهم بعد الكبر في السن، و " المتفق عليه عموما هو تكوين
علاقات صداقة خصوصا خلال الشباب، و هذه العلاقة تظهر بشكل ثانوي أثناء الحياة العملية
و مع التقدم في السن تضيق هذه الشبكة بوفاة بعضهم"².

و من بين من يشكل هذا المجتمع عنصر مهم هو الشباب، و كبار السن من المتقاعدين يحبون
الاتصال و الاحتكاك بهم بنسب كبيرة و ذلك لتقدم الخبرة لهم و إثبات مكانتهم أمام الآخرين
و " ينشأ هذا الشعور من علاقة جيل الشباب بهم بعد تركهم العمل و هكذا نجد أن الشيوخ غالبا
ما يعز عليهم و يؤلمهم أن يشاهدوا خبراتهم التي تكلفوا الكثير من المشقة في سبيل تحصيلها و قد
ضرب بها عرض الحائط...إنهم يتفرجون على العالم من حولهم، و قد حرموا من المشاركة فيه
و لو بالمشورة التي يمكن تقديمها إلى الشباب الذين احتلوا أماكنهم في المصالح الحكومية
أو الشركات أو المصانع"³، فالشباب يستفيدون من المتقاعدين و كذلك الكبار يتصلون بالشباب
من أجل الاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا فأغلبيتهم غير متحكمين في هذه الأمور خاصة
في أنظمة الإعلام الآلي الموجودة في الأجهزة المستعملة يوميا وفق مبرمج يشتغل آليا " فالتقدم
العلمي و التكنولوجي الحديث يجعل الشيوخ فريقا متخلفا فنيا و تكنولوجيا من التقدم العلمي"⁴
ليتصلون بالشباب لبلوغ ما يريدونه منهم لأنهم عاجزين عن فعل ذلك لوحدهم لظروفهم الصحية
و الذهنية المتراجعة و لأنهم يحبون المواضيع التي يثيرها الشباب و يسترجعون حيوية الشباب من
خلالهم.

¹ ZAY,N , op cit ,p :33.

² DELBÈS ,C et GAYMU ,j, LA RETRAITE QUINZE ANS APRE', cahier no 154, institut national d'études
démographique, France,2003,p :83.

³ هدى محمد القناوي، مرجع سابق، ص: 87.

⁴ هدى محمد القناوي، مرجع سابق، ص: 89.

كما هناك علاقات اجتماعية هابطة هناك علاقات اجتماعية صاعدة من خلال تعامل المتقاعد مع من هم أكبر منهم سناً، و هم في الغالب من قد هرم سنهم و أصبحوا عاجزين و هنا بيت القصيد فاتصال المتقاعدين هؤلاء لمساعدتهم في أمور حياتهم نتيجة لعجزهم حيث تلتقي العينة يشفقون عليهم و كذا لاحترامهم نتيجة الولاء و الطاعة التي ورثها من المجتمع و دائما يبقى هذا الكبير بحاجة إلى توصيات و حكمة من هم أكبر منه سناً.

الانعكاسات النفسية:

المرو من حالة العمل إلى حالة عدم العمل لا يكون بطريقة سلسلة بدون التأثير على مشاعر المحال على التقاعد فربح أفراد العينة عرفوا نوعاً من الاضطراب و عدم الثقة، و " ترتبط المشكلات النفسية في الغالب بعدم التكيف مع التغيرات العمرية، فالمسنون تتناهم مشاعر الوحدة، الفراغ و الخوف من المستقبل و فقدان حب الآخرين، و فقدان الأبناء و الأهل"¹ ، إلا أن ثلاث أرباع العينة لم يتأثروا بهذه الحالة رغم أنه هناك إحساس غير ظاهر إلا أن الإحالة على التقاعد ليس سهلاً حيث يصرح أحد الباحثين " أنا جِدُّ مرتاح لأداء مهنتي على أحسن وجه بعد إحالتي على التقاعد"².

و من بين ممن أحسوا بالاضطراب النفسي و عدم الثقة فقد بقيت هذه الفترة عندهم ما بين شهر و ثلاثة أشهر في المرتبة الأولى ثم تليها فترة ما بين ثلاث أشهر و ستة أشهر و بنسبة قليلة مدة تفوق ستة أشهر، و بعد مرور هذه المرحلة تأتي مرحلة تقييم المتقاعد لحياتهم برضاها من عدمه عن هذه الحياة و تقريباً نصف العينة يوافقون كفاية عن رضاهم بنمط معيشتهم و ربحها موافقون تماماً بهذا الرضا عن الكيفية التي يشغلون بها حياتهم، " فالإحالة على التقاعد هي مرحلة تضمن لك الوقوف أمام نفسك و تقييم حياتك، دون تخمين و دون تدخل أي شريك مع وجود التأسف و الحصرة حتى و إن كانت هذه الصورة العامة إيجابية"³.

و اقتناع المتقاعد بهذه المرحلة و الوضعية التي هو فيها تظهر من خلال تأكيده و بدون تردد أنه متقاعد بنسبة تفوق 80% و هو اعتراف بفخره أمام الآخرين كما أن " تقييم الشخصية و التقييم

¹ مرجع سابق. www.swmsa.net/articles.php

² المبحوث رقم 5 معلم مدرسة ابتدائية.

³ Schlumberger,A op cit ,p : 10.

الذاتي لصيرورة مسيرتنا، مواقفنا، و مشاعر حياتنا اليومية، سواء كان عن طريق الوعي أم لا يجعل الناس يبدون أكثر اهتماما حتى و إن كان ذلك من الصعب عليهم¹ .

هذا التأكيد للشخص على أنه متقاعد له مدلول على أنه يشعر بالراحة حيث أكثر من 60% موافقون كفاية و موافقون تماما على أنهم سعداء ما بعد مرحلة التقاعد ليصرح أحد المبحوثين " أشعر بالراحة التامة بعد أداء مهمتي"² .

مما يزيد من صحة الإجابة الخاصة بسعادة المتقاعد هو أكثر من 90% من أفراد العينة أجابوا بأنهم لا يشعرون بالإحباط كما أنهم لا يشعرون بالحرمان لفقدان عملهم و لا يشعرون أنهم غير مفيدين للمجتمع.

و المتقاعد يُنعت من طرف باقي المجتمع باسم الوظيفة السابقة + كلمة متقاعد بنسبة 48.1% و هو ما يُبين العلاقة المستمرة بين الوظيفة السابقة و المتقاعد، تليها كلمة متقاعد بكل بساط "فالأفراد المولودون في نفس الفترة الزمنية يشكلون نسق و مصطلح الجيل و يحملون نفس النظرة للعالم الذي جعل منهم جماعة اجتماعية"³، هذه الجماعة التي تشترك في عدة أمور تجعل منها تسبغ باللون الغالب و نظرا لأهمية العمل و المهنة المزاولة قبل الإحالة على التقاعد تلازم الفرد حتى بعد إحالته على التقاعد.

الممارسات الدينية للمتقاعد:

عند الكبر و التقدم في السن يبدأ الإنسان في التفكير في الخطوة الموالية و هي التحضير للموت فيبدأ بالابتعاد عن المشين و يبحث عن كل ما هو يمثل الأخلاق و الحكمة في سيرورة حياته المتبقية و فيدنو من الحلال و يبتعد عن الحرام، و يجتهد في العبادات، و يستغل الوقت الذي ضاع منه في طيش الشباب ليصبح يلوم و يدم كل ما هو غير مستقيم بالنسبة له و يتحصّر للماضي ليصرح أحد المبحوثين: " بكل صراحة لا توجد الأخلاق اليوم، و الحياة التي كانت موجودة في أسلافنا

¹ -ETIANE, C, mémoire social. estime de soi au temps de la retraite, l'harmattan,1994 ,p33.

² المبحوث رقم 6 عامل متعدد الخدمات.

³ VINCENT ,C , opcit , p : 6.

و آباءنا، اليوم كل و شأنه لا من الزوجة و لا من الأولاد و الأصدقاء، أنت و مدخولك¹ الشهري و صحتك، غير هذا ستذهب مهب الريح و ستغرق كالسفينة في البحر من جراء العواصف و الأمواج المتلاطمة، إن أردتم الصراحة و الحقيقة².

لهذا يبدأ المتقاعد في إعداد مخطط حتى و لو لم يكن معن لاستغلال الوقت الذي ضاع منه، و هذا المخطط يريد منه تدارك ما فاتة ليصحح الأخطاء و يركن لما هو في نظره و اعتقاده أنه المنجي يوم الانتقال إلى المرحلة الموالية و هي الوفاة لأنه شاهد على وفاة بعض زملائه و أصدقائه ليتيقن أنه وصل إلى نهاية المطاف و يشرع في الاستغلال الأمثل لكل لحظة للقيام بالعبادات و الصلوات ليقضي المتقاعد جل وقته في المسجد يتراود عليه في كل وقت صلاة.

من خلال الثقافة الجزائرية دائما الكبير في السن هو من يتوقع أنه قريب من الوفاة و عليه العمل أكثر في مجال الروحانيات للتقرب من الله و العينة تنقسم إلى نصفين الأولى تخاف من دنو الموت و الأخرى تدلي بالعكس، " فعند الاقتراب من الموت، الشخص كبير السن يثبت نفسه في عالم ما بين اثنين، وجوده الذي يتزامن مع موته و البعد عن العالم الاجتماعي"³، هذا ما نلاحظه عند المتقاعدين فعلاقتهم الاجتماعية تبدأ في التقلص مع كبرهم في السن و تتمحور جل أفعالهم نحو المثالية و الحكمة و الاقتراب من الخالق، ليبدأ الكبير في السن القيام بعدة أعمال روحانية و هذا اكتشفناه عند تقريبا نصف العينة كقراءة القرآن الكتاب المقدس للمسلمين، و صلت رحمهم بزيارة الأقارب، حيث " في الوقت الذي نعترف فيه بأن الصداقة ذات سمة عابرة تتوقف على المصالح المشتركة و التجاور الجغرافي فإننا نميل دائما إلى اعتبار أن العلاقات الأسرية ذات طابع مستديم و بالتالي فهي صالحة لإشباع حاجة الفرد على مدى الحياة"⁴.

مع تسجيل عدم تحبيد القيام بأعمال تطوعية خيرية لهذه الفئة فهي غير متأصلة في ثقافتنا بشكل عضوي و منظم لتمنح الفرصة لهؤلاء المتقاعدين لممارستها بل ينظر للكبير في السن أنه غير مجدي و لا يحسن القيام بالأمر.

¹ مدخولك: كلمة مشتقة من المدخلات و تعني المعاش (الأجر المادي) الذي يتقاضاه المتقاعد.

² المبحوث رقم 1 كاتب.

³ VINCENT , C,op cit , 115.

⁴ هدى محمد القناوي، مرجع سابق، ص:99.

الجدول المتقاطعة:

من خلال الجداول المتقاطعة يظهر أنه هناك علاقة قوية بين ترك المتقاعد لمكان عمله للشباب و كذا الاتصال بالشباب بعد التقاعد لتقدم الخبرة لهم و الاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا، و حبه النقاش في مواضيعهم و بشكل متوسط الاتصال بالشباب لبلوغ ما يريده المتقاعد، حيث "بدأت بلدان كثيرة في الاعتراف بأن إيجاد فرص لمواصلة التعليم و التدريب أمر مهم لإدماج كبار السن في المجتمع... فكبار السن الذين يواصلون التعلّم يظلون مهيمين بالمسائل التي تعنيهم و تتوافر لهم فرصة التعرف على الطلاب الآخرين، و يكونون قادرين على مواكبة التغيرات التكنولوجية و خاصة تلك الحادثة في مجال تكنولوجيا المعلومات"¹.

وجود علاقة متوسطة بين تقاعد العامل كبير السن ليرتاح من الأتعاب و كذا المكوث في البيت معظم الوقت.

هناك علاقة قوية بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و كذا فترة الاضطراب و عدم الثقة. هناك علاقة متوسطة بين نوعية الإحالة على التقاعد و كذا قضاء الوقت مع الأبناء:

فعلاقة من أحيلاوا على التقاعد المسبق و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الأبناء كان بنسبة 52.7% و من أحيلاوا على التقاعد بعد بلوغ ستين سنة و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأبناء كما هو كان بنسبة 56.2% ، و من أحيلاوا على التقاعد بدون شرط السن و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الأبناء كما هو بنسبة 40.1%.

" لا تقف أهمية المسنين عند حدود الاستفادة من خبراتهم، و لكن نجد أيضا أن تلك الشريحة هي التي تتولى في الغالب مقاليد الأمور الأسرية و العائلية و الاجتماعية، و تحمل على عاتقها مهمة تربية الصغار و تعليمهم القيم و المبادئ و المعايير التي يسلكونها وفقا لها"².

و هناك علاقة أكثر من المتوسط بين نوعية الإحالة على التقاعد و كذا قضاء الوقت مع الزوج: فمن أحيلاوا على التقاعد المسبق و ارتفع الوقت الذي يقضيه مع الزوج كان بنسبة 79.1% و من أحيلاوا على التقاعد بعد بلوغ ستين سنة و بقاء الوقت الذي يقضيه مع الزوج كما هو بنسبة

¹الجمعية العالمية الثانية، الدورة 65، النبذ 27 ، مرجع سابق، ص: 51.

²عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص: 9.

50.6% و من أحيّلوا على التقاعد بدون شرط السن و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الزوج بنسبة 43.1%.

هناك علاقة متوسطة بين نوعية الإحالة على التقاعد و كذا قضاء الوقت مع الأحماد: من أحيّلوا على التقاعد المسبق و بقي الوقت الذي يقضيه مع الأحماد كما هو بنسبة 37.2% و من أحيّلوا على التقاعد بعد بلوغ ستين سنة و بقي الوقت الذي يقضيه مع الأحماد كما هو بنسبة 47.2% و من أحيّلوا على التقاعد بدون شرط السن و ارتفاع الوقت الذي يقضيه مع الأحماد بنسبة 43.7%.

" يمضي الأحماد وقتا كبيرا في تربية الأطفال الصغار في السن و هناك اتصالات مختلفة و برمجة عطل جماعية متكررة، لأن الأطفال صاروا يكبرون و التعارف مع آبائهم أصبح نادرا و العلاقات الاجتماعية أكثر فأكثر يتوسطها الأحماد الذين يمررون المعلومة بين الأحمال"¹.

هناك علاقة متوسطة بين مساعدة زوجة المتقاعد على تقبله هذه المرحلة و كذا زوجة المتقاعد تساعده داخل المنزل.

هناك علاقة قوية بين مكانة المتقاعد بقيت كما هي مع أبنائه و كذا أبنائه المتقاعد يستشيرونه في كل صغيرة و كبيرة.

وذلك " أن الشيخ يتلذذ أو يحس بالسعادة و الطمأنينة و الشبع النفسي و الدفء العاطفي إذا هو يحس بأن أبنائه و بناته بارون به، و متعلقون بشخصه و حريصون على راحته، و مهتمون بمصالحه فمهما قدم للشيخ من صنوف الحب و المودة و الرعاية و العناية، فإنه لا يستطيع أن يستغني بحال من الأحوال عن مودة و تعاطف و حنان أبنائه و بناته"².

هناك علاقة ضعيفة بين رعاية الآباء من طرف المتقاعد و عدم رعاية الآباء بسبب ضيق السكن. حيث يملك عدد كبير من عمال قطاع التربية مساكن وظيفية و هي مساكن ضيقة بالإضافة إلى أنها تُسحب منهم بعد التقاعد، و على سبيل المثال لا الحصر فقد " أحالت الجهات المسؤولة حوالي 25 متقاعدا في التعليم الابتدائي بدائرة الغزوات بتلمسان من بينهم مفتشون في هذا الطور

¹ Vincent ,c,op cit ,p :72.

² هدى محمد القناوي، مرجع سابق، ص: 100.

على العدالة بغرض إخلاء المساكن الوظيفية التي يشغلها بعضهم أكثر من ثلاثين سنة¹، مما يجعل التكفل بالآباء الكبار في السن شيئا صعبا للغاية.

كما هناك علاقة قوية بين مساعدة الأبناء في تربية أبنائهم وكذا أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية هذه الرحلات تكون ليست بعيدة عن مقر السكن غالبا، و مساعدة الأبناء و زوجات الأبناء خاصة من شغب الأطفال الزائد و الذي يعيق قيام المرأة بشؤون البيت.

و نلاحظ وجود علاقة ضعيفة جدا بين الاتصال بزملاء العمل بعد التقاعد و متغير كل منهم في أمر يعنيه، حيث " تتناقص قدرات كبار السن على التفاعل الاجتماعي، و تكوين علاقات اجتماعية بديلة للعلاقات الاجتماعية التي فقدوها بموت الأصدقاء، فتقل الصداقات، و تقلص الأنشطة الاجتماعية في مرحلة كبر السن، و يعزف كثيرون من كبار السن عن الزيارات و الرحلات و الحفلات و الأنشطة العامة"².

و من ناحية التعامل مع من هم أكبر منهم سنا أي العمر الرابع، فهناك علاقة قوية جدا بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و كذا مساعدتهم نتيجة كبر سنهم و عجزهم، و احترامهم لهم كما يكون لهم الولاء و الطاعة و يستفيدون منهم في توصيات يجدونها فيما تبقى من حياتهم. و هذا التعامل ينبثق من ثقافة المجتمع الجزائري الذي يحترم الشيخ الكبير و الذي يُعتبر رمزا للحكمة و العقلانية و الاستقامة.

- مناقشة الفرضيات:

قبل التكلم عن حياة المتقاعد التفاعلية مع أفراد المجتمع من أسرته و محيطه و أصدقائه و زملائه السابقين في العمل، كان علينا محاولة فهم العامل كبير السن و أفكاره المسبقة عن التقاعد. و من الأسباب التي يراها المربي الجزائري أنها وجيهة لتقبل إحالته على التقاعد هو ثقل الأعمال و المهام على مر السنين مع كبر العامل (المربي) في السن، ليبدأ في تراجع القوى الذهنية و الجسمية

¹ جريدة الخبر اليومية، العدد 5786، يوم 14-10-2009، الجزائر، مقال بعنوان: متقاعدو التعليم يواجهون ظروفًا صعبة، كاتب المقال أقريش، ص:6.

² كمال ابراهيم مرسي، مرجع سابق، ص:76.

التي كان يتمتع بها في صغره لمجاهة ضغوط العمل، و كسبب آخر ترك مكان عمله أو منصبه لصالح الشباب كمظهر من مظاهر التضامن الاجتماعي.

و للأسرة دور كبير في قبول الإحالة على التقاعد خاصة عند النساء، كما أن التقاعد ليس مغري نقدا بالنسبة للعامل (المرابي) مع الزيادات التي عرفتها المعاشات مؤخرًا، و ليس له ضغوطات من طرف المدير أو زملاء العمل مع عدم حاجته للمنصب الذي يعمل فيه للاستفادة منه في قضاء منفعه.

و لا يعاني المتقاعد من مشاكل صحية و ليس له طموح أو حتى التفكير في مسار عمل آخر أو حتى القيام بأعمال تطوعية.

و من الناحية المستقبلية كان الرجال أكثر اهتماما بحياتهم المستقبلية و الاستفسار حول مرحلة التقاعد مع عدم وجود نظرة مستقبلية سلبية تجاه مرحلة التقاعد.

بالنسبة للعامل (المرابي) ليس عنده فكرة مشروع ما قبل أن يتقاعد حتى أنه لم يكن لهم عمل تطوعي قبل التقاعد، و أغلبية المتقاعدين لهم أزواجهم إلا أنه لم يتم تهيئ أزواجهم لخوض غمار الحياة المستقبلية كمتقاعدين و بالنسبة لهم هي حياة تأتي بكل جيد حسن لهم.

و الدليل على أن العامل له فكرة حسنة على مرحلة التقاعد هو الطريقة التي أحيل بها على التقاعد فأغليبتهم أحيلوا بدون شرط السن بعد بلوغ 32 سنة عملا، و النساء أكثر من يعرفن التقاعد المبكر.

و بعد مرحلة التقاعد يتفاجأ المتقاعد بوقت الفراغ و كيفية استغلاله تُبين طريقة العيش و نمط التفاعل مع الآخرين لدى المتقاعدين.

فقد تم تسجيل انخفاض الوقت المخصص للنشاطات الثقافية عند بعض المتقاعدين كما ارتفع عند البعض الآخر.

و الوقت المخصص لقراءة الجرائد عرف ارتفاعا، و عكس ذلك فالنشاط الجسدي قل، كما أن الوقت المخصص للتلفاز و العمل في الحديقة بقي كما هو.

و تسجيل عدم استغلال الوقت في بعض النشاطات بعد التقاعد مثل العمل المأجور، المطالعة ممارسة الهواية، التعليم و التكوين، و استعمال الإعلام الآلي و كذا سماع الموسيقى، و نستخلص أن العامل (المرابي) له فكرة جيدة عن مرحلة التقاعد و له استعداد كامل للراحة و الراحة التامة دون بدل جهد إضافي ليتقلص الوقت المخصص لعدة نشاطات و في المقابل كثرة وقت الفراغ.

العلاقات الأسرية بعد التقاعد:

بعد إحالة العامل على التقاعد تتغير بعض عاداته و تصرفاته و من خلالها علاقاته مع أفراد أسرته و لعل أول محك هو تفضيل المتقاعد المكوث في البيت مما يؤدي ذلك إلى تقلص علاقاته الاجتماعية خارج البيت كما تتغير داخل البيت.

فالوقت الذي يقضيه المتقاعد مع الزوج (الزوجة) و الأبناء يرتفع إلا أن الدراسة أظهرت أن اتصاله مع إخوته و أخواته يبقى كما كان من قبل رغم الوقت الحر المكتسب و هذا كنتاج للتحضر الذي يشهده المجتمع الجزائري بشكل عام و الذي يسير نحو الفردانية أكثر أما التفاعل مع الآباء يبقى مستمر و الرعاية لهم تزيد مع التحرر من أعباء العمل اليومي.

و من العلاقات المتصاعدة إلى النازلة أي علاقة المتقاعد مع أحفاده حيث تستمر و تزيد عند بعضهم لِيُصْبُوا محبتهم على أبناء أبنائهم و يقومون برعايتهم.

الأغلبية من المتقاعدين لديهم أزواجهم و العدد الكبير منهم ليسوا محالين على التقاعد بعد إلا أنهم يساعدون أزواجهم على تقبل مرحلة التقاعد لأن الزوج هو الشريك الأول في الأسرة، و ذلك بإعادة توزيع المهام داخل البيت و حتى و إن كان بشكل غير معلى و النساء أكثر مساعدة لأزواجهن على تقبل التقاعد من الرجال.

و عكس ما هو وارد في المادة النظرية فإنه سجلت عدم وجود صراع دائم بين الزوج المتقاعد و زوجته إلا في بعض الحالات و هذا دليل على طول العشرة و التفاهم بين الزوجين و الانسجام و التوافق.

و الصراع المسجل عند بعض الأسر هو نتيجة مكوث الزوج المتقاعد في البيت لفترات طويلة ليتدخل في كل صغيرة و كبيرة مع كثرة الكلام و الصراخ، و هذا الصراع على العموم هو متوسط و الأب المتقاعد يحافظ على مكانته أمام أبنائه بعد التقاعد و هذه المكانة في المجتمع الجزائري مبنية على التربية، و رغم الضغوطات الاجتماعية إلا أن هذا الأخير يبقى محافظا عليها رغم تدهور صحته أو عدم استطاعته الوقوف إلى جانب أبنائه، و تُؤكّد هذه المكانة من خلال استشارة الأبناء للآباء في كل صغيرة و كبيرة كما أن مجموعة كبيرة من المتقاعدين مازالوا يُعيلون أبنائهم الصغار في السن و ذلك بأعداد متفاوتة بسبب البطالة و الترمل و الإعاقة.

من العلاقات الهابطة إلى العلاقات الصاعدة أي مع من هم أكبر منهم سنا و هم الآباء بالدرجة الأولى، حيث يقترب من نصف العتبة ممن مازال آباؤهم على قيد الحياة إلا أنه لا يقومون برعايتهم و ذلك بسبب ضيق السكن الخاص بالموظف و أغليته سكن وظيفي أو سكن العمارات، و كذلك قلة الدخل المادي مع هناك من يتكفل بهما من الإخوة و الأخوات.

و من أكبر عنصر إلى أصغر عنصر في العائلة و هم الأحفاد، فأغلبية المتقاعدين لديهم أحفاد و يقومون بالاهتمام بهم و يساعدون الأبناء في تربيتهم نتيجة عمل الابن و زوجته مع توفر الوقت الحر للمتقاعد و هي عملية تنشئة اجتماعية و توريث ثقافي بامتياز.

العلاقات الاجتماعية مع باقي المجتمع:

نتقل من علاقات المتقاعد داخل البيت و الأسرة إلى خارجه مع محيطه، و من أهم هذه العلاقات هي تواصل العلاقة مع زملاء العمل ما بعد التقاعد، إلا أنها تنقطع تدريجيا لأنه يصبح كل واحد منهم في أمر يعنيه، و ذلك بكثرة المشاكل التي يعانون منها مع كبرهم في السن الذي يكون حائلا بينهم للالتقاء، و صحتهم لا تسمح لهم و هذا العجز يعود أيضا على الأصدقاء فيتناقص تدريجيا و حتى أنهم لا يجدون مكانا يلتقون فيه، و صحتهم لا تسمح و منهم من يشغل نفسه بأشياء أخرى و حتى وفاة بعضهم بعد كبرهم في السن.

من الزملاء و الأصدقاء إلى الاحتكاك بالشباب، فكبار السن من المتقاعدين يجنون الاتصال بالشباب لتقديم الخبرة لهم و إثبات مكانتهم أمام الآخرين، و تخلق بينهم علاقة للإفادة و الاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا الحديثة، كما أنهم يجنون المواضيع التي يُثيرها الشباب، و يسترجعون حيوية الشباب من خلالها.

كما لا ننسى تعامل المتقاعد مع من هم يكبرونه سنا من الشيوخ الهرمين في السن، و اتصاهم بهذه الفئة لمساعدتهم في أمور حياتهم لأنهم يشفقون عليهم، و كذا لاحترامهم نتيجة الولاء و الطاعة التي ورثها عن المجتمع، ليقى من هو كبير في حاجة إلى توصيات و مشورة ممن هم أكبر منه.

الانعكاسات النفسية:

الانتقال من العمل إلى الالاعمل لا يكون بطريقة سلسة و بدون أي تأثير على مشاعر المحال على التقاعد، فهي مرحلة يعرف فيها المتقاعد نوعا من التوتر و الاضطراب و الحزن، رغم أن المتقاعدين لم يصرحوا بهذا الاضطراب، و تمتد هذه الفترة ما بين شهر و ثلاث أشهر و تصل أحيانا إلى ست أشهر.

لتليها مرحلة أخرى محاولة التكيف مع الحياة الجديدة، و أغلبية المتقاعدين هم راضون عن الطريقة التي يعيشون بها حياتهم، حيث يؤكد المتقاعد بدون تردد أنه متقاعد عند لقائه بالناس مما يدل على الراحة التي يعيشها و السعادة فهم لا يعانون من الإحباط، و لا يشعرون بالحرمان لفقدان عملهم و أنهم غير مفيد للمجتمع.

و على الغالب المتقاعد يُنعت من طرف بقية المجتمع باسم الوظيفة السابقة + كلمة متقاعد هذا ما يبين العلاقة المستمرة بين العمل و التقاعد.

الممارسات الدينية للمتقاعد:

يشعر الإنسان عند الكبر بأنه أصبح يضمحل و أن نهايته قد اقتربت، و هذا نتيجة التأثير المظهري و كذا التراجع في القوة مع موت بعض الأصدقاء و الأقران، ليصبح و كأنه يبحث عن الخلاص بالاستقامة و الأخلاق و العبادات و تدارك ما قد فات.

فيبدأ المتقاعد هذا الإنسان الكبير في السن في إعداد مخطط و حتى و لم يكن معلن لاستغلال وقته الذي ضاع منه في الشباب، ليشرع في الانضباط في الصلوات و العبادات ليقضي المتقاعد جزءا كبيرا من وقته يترأود على المسجد، و هذا لا يعمم على جل المتقاعدين بل جزء منهم، فمنهم من يخافون من دنو وفاتهم ليدؤوا في القيام بالأعمال التي تقرهم من خالقهم، و يبتعدوا عن العلاقات الاجتماعية إلا الضرورية منها و من هذه الأعمال قراءة القرآن (الكتاب المقدس للمسلمين) و صلت رحمهم بزيارة الأقارب.

و حسب الدراسة سجلنا عدم القيام بأعمال خيرية تطوعية من قبل المتقاعدين، و بشكل محتشم بعده.

- النتيجة:

بما أن العامل كانت له فكرة جيدة عن التقاعد، و التي تمحورت حول أنه ملاذ للراحة و الراحة التامة، فهو قبل أن يتقاعد كانت له فكرة التقليل من بعض الأعمال و النشاطات و التي بدورها تحد من اتصالاته بباقي أفراد المجتمع، و هذا ما يفنده رغبة المتقاعد كبير السن في المكوث في البيت و الاعتزال نوعا ما عن العلاقات الاجتماعية خارجه، مع ملاحظة عدم وجود طموح كبير للقيام بمشاريع ثانوية أو عمل ما بعد التقاعد للزيادة في الكسب أو القيام بأعمال تطوعية خيرية.

فالركون للراحة و التقليل من الحركة سمة المتقاعدين، مما جعل العلاقات تنقلص و تنحصر علاقاتهم الاجتماعية داخل البيت، مع الزوجة و أحيانا مع الأبناء لأنهم كبروا و كل واحد منهم له دراسته و أعماله، و علاقاته الخاصة به، و اتصاله بالشيوخ الهرمين يكون قليلا ينحصر في الآباء إن وجدوا أو الأصهار أو بعض الجيران.

كما أنه هناك رعاية للأحفاد من طرف المتقاعد يشارك فيها بتربية أبناء الأبناء إلا أنها تبقى محتشمة و ذلك لتحول العائلات الكبرى إلى أسر نووية، و يمكن أن تكون إقامة الأبناء بعيدة عن الآباء. زيادة على علاقاته داخل البيت يتصل المتقاعد بالزملاء و ذلك في أول وهلة يحال فيها على التقاعد ثم يتناقص هذا الاتصال تدريجيا، كما أن علاقته مع الأصدقاء تبدأ بالنقصان بسبب مكوثه بالبيت و وفات بعض الكبار من أقرانه، و تدهور صحتهم مما يعيق اتصالهم ببعض، و حتى مواضعهم منحصرة في مواضع متكررة مملة.

إلا أنه هناك تجاوب كبير بين الشباب و المتقاعدين عند الاتصال فيما بينهم فكل منهم يستفيد من الآخر، فالشباب من الخبرة و الحكمة، و الكبار المساعدة في مجالات شتى ترتبط بالحضارة. كل من التوتر و الاضطراب الذي يلي مرحلة التقاعد و الحزن يجعل من المتقاعد ينعزل عن العالم حتى يستقر نفسيا، و شعور الكبير في السن من دنو وفاته بعد وفات بعض أصدقائه و ظهور مظاهر الشيخوخة عليه، يبدأ في الاعتكاف في الصلاة و العبادات و الابتعاد نوعا ما عن الآخرين و التفرغ للروحانيات.

هذا ما يجعل من المتقاعد الكبير في السن الذي لا يملك الصحة الكافية و الحيوية الشبابية يقلص من اتصالاته بالآخرين، و بالتالي تحققت الفرضية التي تم اقتراحها بنسبة كبيرة و التي مفادها أن بعد الإحالة على التقاعد يجد الفرد نفسه ضعيفا جسديا و ذهنيا و يقل مورده المالي و يؤثر عليه وقت الفراغ فتقلص علاقاته الاجتماعية و تكون سلبية مع محيطه و باقي أفراد المجتمع. يبقى تحقق هذه الفرضية بشكل نسبي و ليس مطلق، كما أن المتقاعدين كفئة أو مجموعة اجتماعية تخضع لعدة مؤثرات ثقافية و اقتصادية و اجتماعية و حتى نفسية، و تتأثر كذلك بإستراتيجية الدول و سياستها تجاه العامل ما بعد المسار المهني.

لكل مجتمع و ثقافته و لكن هذه الثقافة تتغير خصوصا بعملية التثاقف الحاصلة بشكل عالمي و سريع، مما يؤدي إلى تطورات و تغيرات تتطلب منا البحث المتواصل، و يمكن فتح بحث آخر عن الجانب الثقافي لهذه الفئة و المواجهات التي يعانون منها أمام الأجيال الجديدة، فبعد التنشئة الاجتماعية و الثقافية لهؤلاء الكبار للأطفال على مرّ السنين، كيف تصبح أفكارهم و عاداتهم و تقاليدهم بالية و حتى منافية لأفكار و عادات و ثقافة الجيل الجديد؟ و تصل إلى درجة الدخول في صراع بينهم.

الخاتمة العامة:

ارتأينا إلى دراسة المتقاعدين رغبة منا في اكتشاف هذه الفئة من المجتمع، لأن كبار السن هم في الغالب من لهم و يتحكموا في مقاليد الحكم و التسيير على أعلى المستويات، و لمعرفة مصيرهم بعد المسار المهني فمن يستفيد من أخطاء الآخرين يتجنب الوقوع فيها، مع أن هذه الفئة هي مصدر الحكمة و التجارب و الخبرة.

بعد سنوات من العمل و العطاء الجسدي و الذهني يبدأ العامل في التعب و يبحث عن الراحة. و العمل قد شكّل حقلا من العلاقات الاجتماعية ضمن تنظيم معلوم تحكمه القوانين و اللوائح المتعارف عليها، تنظم مكانة و طريقة التعامل مع الرئيس و المرؤوس و تحدد المسؤوليات، و من التنظيم إلى العلاقات الإنسانية بين عمال المؤسسة الواحدة كالأخوة، و التعاون بين العمال و علاقات مبنية على المصلحة، فقد يكون العامل مطلوبا من الآخرين على أساس المنفعة و المصلحة و يمكن أن تمتد علاقات العامل خارج المؤسسة مع المحيط الذي له اتصالات مع هذه الأخيرة و الإنسان يتأثر بعمله حتى داخل بيته في علاقاته مع أسرته من زوج و أبناء، فهناك وقت للخروج من البيت و وقت للدخول إليه، وقت للأكل و اللبس... الخ ثم اتصال آخر مع القائمين على وسائل النقل، و بعد الانتهاء من العمل اللقاء بالأصدقاء في المقهى و النوم بعد ذلك باكرا لأن العمل في الغد له وقت محدد.

كل ما يوفره العمل من علاقات منتظمة و محددة أين يصبح مصيرها بعد تقاعد العامل الذي كبر في سنه و لم يصبح شابا؟، فالإحالة على التقاعد هو حق ينظمه القانون إلا أن هذا التخلي عن العمل في مرحلة ما، يؤدي إلى تقلص حقل العلاقات التي كان يوفرها هذا الأخير، و تنعكس على الإنسان حيث عند الكبر يفقد الفرد حيويته التي كان يتمتع بها في شبابه، و ثقل حركته متأثرا بضعف صحته الجسدية، و الذهنية، و بالتالي يقل اتصاله بالآخرين حتى و إن قربت المسافة بينهم.

و عند فقدان العمل يفقد الفرد الهدف الرئيسي للحياة و يجذب المكوث في البيت، لتتغير علاقته مع زوجته، و أبنائه، و أحفاده، و إخوته و أخواته، لتصبح هوايته تتبّع الزوجة في كل صغيرة و كبيرة و ظهور مناوشات من الحين إلى الآخر، و عند كبر أولاده كل منهم يبحث عن نفسه بعيدا عن

الأب و الأم (العش الفارغ)، بالإضافة للغزو الحضاري و ما يأتي به من فردانية، و الذي يعترف بالملكية المادية للأشياء و المبدأ الغالب فيه نفسي نفسي.

أما الأحفاد فيجد نفسه راعيا لهم مع انشغال الأبناء بعملهم نساء و رجالا، و أصدقاؤه يقلون لعجزهم و موت بعضهم و انشغال آخرين عنه، فيجد نفسه مع صديق واحد، أحيانا أخرى وحيدا في غالب الأحيان.

و زملاء العمل مع مرور الزمن تصبح لا تربطه بهم مواضيع مشتركة، فهدفهم يتغير و بغياب الهدف تتفكك الجماعة، و بعد تقلص حقل هذه العلاقات الاجتماعية للمتقاعد هناك تأثير آخر و هو الجانب النفسي، فمن مرحلة كان الناس يتصلون به لقضاء مصالحهم و حاجاتهم عندما كان عاملا أو موظفا إلى التخلي عنه بعد الإحالة على التقاعد، ليجد نفسه غير مفيد و محروم من القيمة الاجتماعية التي كان يتمتع بها، لتصيبه نوعا من الوحدة التي تختلف من شخص لآخر و بدرجات متفاوتة.

و الضعف الجسدي و الذهني يؤدي بالمتقاعد إلى تذكر ما فاتته في محاولة منه لتدارك ما ضاع من وقت، ليحسن من علاقته مع خالقه و ينصب اهتمامه إلى الدين، و تحسين علاقته مع الناس إدراكا منه بدنو موته في مرحلة متقدمة من عمره.

لا بد من المجتمعات دراسة هذه الفئة دراسة معمقة لأنها تزيد في عددها سنة بعد سنة، و تكون سياستها تصب في قالب هدفه رعاية هذه الفئة، و تسهيل حياتهم اليومية و فتح مجالات و حقول أخرى لعلاقاتهم الاجتماعية يعوضون بها ما قد ضاع، فهم بحاجة إلى توسع في العلاقات لتوفير جو نفسي و اجتماعي و مادي مريح لهم، فالآن نحن صغارا و الغد كبارا فلا بد من تحسين أو تهيئ الفضاء المناسب للعيش العادي و الحسن لهذه الفئة.

قائمة المراجع:

قائمة المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم سيد سلامة ، رعاية المسنين، قضايا و مشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة، ج2، المكتب العلمي للكومبيوتر و النشر و التوزيع، الإسكندرية 1997.
- إجلال محمد سرى، الأمراض النفسية الاجتماعية، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2003.
- الشيخ دعد، رحلة في عالم المتقاعدين: (مفهوم الذات و التكيف)، ط1، دار كيوان، دمشق، 2003.
- دوكلاس باول، تسع خرافات عن الشيخوخة ترجمة هالة النابلسي، مكتبة العبيكان، السعودية 2001.
- هدى محمد فناوي، سيكولوجية المسنين، مركز التنمية البشرية و المعلومات، مصر، 1987.
- كمال إبراهيم مرسى، كبار السن و رعايتهم في الإسلام و علم النفس، ط1، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2006.
- مدحت فؤاد فتوح حسن، تنظيم مجتمع المسنين، ط2، النهضة العربية ، القاهرة، 1996.
- محمد بدوي، مبادئ علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، ط2، الإسكندرية، 1988.
- محمد بشير إقبال ، و آخرون، ديناميكية العلاقات الأسرية، دراسة عن الخدمة الاجتماعية و رعاية الأسرة و الطفولة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، بدون سنة.
- محمد محي عبد الحميد، الترجري ، التحديات التي تواجه كبار السن في المجتمع المعاصر، مجلة شؤون اجتماعية، العدد7، بدون سنة.
- محمد عاطف غيث، علم الاجتماع القروي، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1967.
- ناصر جابر، لماذا تأخر الربيع الجزائري؟، منشورات الشهاب، الجزائر، 2012.
- سهيل كامل أحمد، دراسات في سوسيولوجية المسنين، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1998.
- سناء الخولي، الأسرة و المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1992.
- سمير أحمد كامل، دراسة سيكولوجية المسنين، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1998.
- عباس محمود عوض، سيكولوجية المسنين، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999.
- عبد الله محمد، عبد الرحمن، علم الاجتماع النشأة و التطور، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- عبد الحميد محمد الهاشمي، الرشد في علم النفس الاجتماعي، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- عبد اللطيف محمد خليفة: دراسات في سيكولوجية المسنين، دار أبو غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 1991.
- ع، وصفي ، الأنثروبولوجيا الاجتماعية، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، الإمارات العربية المتحدة، بدون سنة.
- حطار أمين عيزوفي، مي محمود يوسف، الشيخوخة، جامعة دمشق، كلية الطب البشري، 1992.
- تساؤلآتكم القانونية، التقاعد، برت (Bert)، الجزائر، 2006.

- ADDI, L, mutations de la société algérienne, famille et lien social dans Algérie contemporaine, Découverte, Paris, 1999.
- CARIO, R, LA VICTIMISATION DES AINE(E)S négligences et maltraitances à l'égard des personnes âgées, 2001.
- CARSAT, R, alpes bienvenue à la retraite, impression rhone-alpes, 2010.
- CHARPENTIER ,M et QUENNAIT,A, pas de retraite pour l'engagement citoyen, presses d'université du Québec,2007.
- DELBÈS ,C et GAYMU ,j, LA RETRAITE QUINZE ANS APRE', cahier no 154, institut national d'études démographique, France,2003.
- DELISLE , I ,réussir sa retraite découvrir un sens nouveau à sa vie, mediaspaul, canada, 1998.
- DELISLE. M, la république de silence, solitude et vieillissement, macintosh, Canada, 1992.
- ETIANE, C, mémoire social, estime de soi au temps de la retraite, l'harmattan,1994 .
- FALZON. P, ergonomie, presse universitaires de France, Paris, 2004.
- FOUCART ,J , sociologie de la souffrance, de Boeck, paris, 2003.
- FRONZLY. M, GERVAIS. M, les conventions collectives et les travailleurs âgés au canada, développement des ressources humains, développement des ressources humains, Canada, 2002.
- JACQUET,I, ABNAOU,S ,SAki ,A, la vieillesse au Maroc récits de vie et portraits, Bruylant-Académie, Belgique, 2009.
- JAROSZ. L , vieillesse et vieillissement en Algérie , enquête sur l' hospitalisation on géronto- psychiatrique), Hydra, Alger, office des publications universitaires, 1983.
- HOGUE,M C, RYMOND, P, les nouveaux retraités, Edt fifes, Québec, 1998.
- GAULLIER. X, la deuxième carrière, Paris, seuil, 1988.
- GUILLEMARD,A , jacques légaré, pierre ansart, entre travail, retraite et vieillesse le grand écart, l'harmattan, France.
- GUILLEMARD. A, l'âge de l'emploi, les sociétés à l'épreuve du vieillissement, paris, Ed : Armand, novembre, 2003.
- LAMIQUE. J, IGNACE. B, travaillés pour vivre ?, atelier, Paris, 1997.
- LEFEBVRE,D, les cahiers de troisième âge : l'agressivité chez les personnes âgées , edt kluwer, Bruxelles, 2004.
- LELIEVRE, N, statut juridique de la personne âgée en établissement de soins et maison de retraite, heures de France, 2004.
- LEVET. M, vivre après 60 ans, Ed : dominos Flammarion, mai, 1995.
- MORIN. J, précis de sociologie, Nathan, paris, 1996.
- ORAZZO. M, comment vivre une retraite heureuse, les cinq étapes clés, , inter édition, Paris, 2004.
- ORELLANA GELAIN,B, communiquer avec les personnes âgées guide pratique , l'harmattan, France, 2007.
- PAUGAM. S, l'exclusion l'état des savoirs, la découverte, Paris, 1996, article de ANNE- MARIE G, vieillissement et exclusion.
- PAUQUET. M, conduites pathologiques et société, l'harmattan, France, 1996.

- RIPON. A, éléments de gérontologie sociale, Privat, Toulouse, 1992.
- SCHLUMBERGER, A, le retraite : responsable on marginal ?, l'harmattan, France, 1994.
- SERRIERE. S, conquérir les marchés des séniors, village mondial, Paris, 2003.
- STONE. L, les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite, statistique Canada, 2006.
- Vincent c, sociologie de la vieillesse et du vieillissement, Édition Armand colin, France, 2008.
- ZAY, N, dictionnaire manuel de gérontologie sociale, les presses de l'université laval, canada, 1981.

رسائل جامعية

- ELDJONAI, H, urbanisation et appropriation de espace cas de la ville d'Oran, thèse de doctorat, tom1, université Oran, juin 2001

مجلات علمية باللغة العربية:

- مجلة آداب الكوفة، العدد 2، مقال لعدنان مطر ناصر "المكانة الاجتماعية لكبار السن من وجهة نظر طلبة الجامعة.
- مجلة التقاعد، العدد الأول السعودية، ، يونيو 2002، مقال: مشروع (مارشال) دولي لرعاية المسنين.
- مجلة التقاعد، العدد: 2 السنة الأولى، البحرين، ديسمبر 2002، ص: (30، 31)، مقال: عدد المسنين في العالم يسير نحو الارتفاع مما يحتم ازدياد الطلب على الرعاية طويلة الأجل، لفوزي أمين.
- مجلة القدس، الإثنين العدد 135، 24 يناير 2011، عبد اللطيف سيف العتيق.
- سلسلة الوصل، التغيرات الأسرية و التغيرات الاجتماعية، ج1، العدد: 2، منشورات كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005-2006، مقال مصطفى زايد.

مجلات علمية باللغة الفرنسية:

- Revu : Bien être, Algérie, n=° 32, mais 2007, le magazine de toute la famille, " le papy boom" par Amina Géhanne , éd : Alpha Disigne.

منشورات و تقارير باللغة العربية :

- تقرير الجمعية العالمية الثانية، الدورة 65، النبد 27 ، جدول الأعمال المؤقت: التنمية الاجتماعية: متابعة السنة الدولية لكبار السن لرعاية المسنين، تقرير السيد الأمين العام، 2010.

منشورات و تقارير باللغة الفرنسية :

- Conseil national économique et social, commission population et besoins sociaux, projet de rapport : regarde sur l'exclusion sociale, le cas des personnes âgées et de l'enfance privée de famille, 17^{eme} session plénière, Algérie, mars 2001
- OCDE France, Des réformes pour une société vieillissante, France2000

جرائد يومية باللغة العربية:

- جريد النهار اليومية، العدد 2252، 23 فيفري 2015 ، المقال بعنوان: 3 ملايين موظف يطلبون التقاعد لرزافي جميلة

- جريدة الخبر اليومية، العدد 5786، يوم 14-10-2009، الجزائر، مقال بعنوان: متقاعدو التعليم يواجهون ظروفًا صعبة، كاتب المقال أ.قريش.

جرائد يومية باللغة الفرنسية:

- Le quotidien d'Oran, ALGERIE, n=6347,07 octobre 2015, pas changement du régime des retraites, par yazid alilat.

مواقع الإنترنت:

- www.ac.ly/vb/show/head.php.
- www.al-jazirah.com.sa/magazing/02112004/alamr14htm
- www.almaghribia.ma
- [www.alriyadh.com/2010/10/08 article 56090.](http://www.alriyadh.com/2010/10/08%20article%2056090)
- [www.almaghribia.ma/departs/article.asp?idr=103id 27](http://www.almaghribia.ma/departs/article.asp?idr=103id%2027) جريدة المغربية العدد 7952 الأربعاء 27 أكتوبر 2010.
- [www.almoslim.com/mode/1311641.](http://www.almoslim.com/mode/1311641)
- www.alryadh.com
- www.balagh.com, "العلاقات بين الأجيال تواصل أم صراع" لماري يعقوب,
- www.barang.oazy4us.com/5329.topic مقال: عبد الدائم الكحيل، التقاعد خطأ بشري.
- www.calforall.net
- www.CNR-dz.com.
- www.elazayem.com مقال بعنوان: بالوالدين إحسانا.
- [www.Jo-medicalepages.com/health.php ?section=48num33](http://www.Jo-medicalepages.com/health.php?section=48num33) مقال كيف نجعل حياة المسنين سعيدة
- www.Hsbc.fr, l'avenir des retraités, les nouvelles générations seniors, focus, conférence de presse, mardi 22 mai 2007
- www.iderudit.org, "santé mentale au Québec, par LOUIS PLAMONDON et GILLES PLAMONDON, Canada, vol.=°5, novembre 1980
- www.islamonline.net مقال: " على خلفية صعوبة المعيشة و قلة التفاوض بالمستقبل، شيخ الشيوخة يزحف نحو المجتمع الجزائري " لفتيحة بورويبة، 2008/07/17.
- www.Oelibya.Com/miscellaneous/ مقال " حوار مع 2684 pepole life" بوعزيزي الأمين العام للجمعية العربية لعلم الاجتماع.
- www.ONS.dz
- [www.poupaie.ch/1-19- la sociologie-de-la-vieillesse.html](http://www.poupaie.ch/1-19-la-sociologie-de-la-vieillesse.html).
- www.publications.ksu.edu.sa " دور الدولة في رعاية المسنين " لنسيمة حسنين بدرة.
- www.saaaid.net/tarbiah/102.htm, مقال بعنوان: العنف الأسري لعبد الله بن دهميم,
- www.swmsa.net/articles.php
- weblog-dz.blogspot.com/2013/04/education-nationale-8000-fonctionnaires.html
- www.Who.int/features/qa/72/ar/index عنوان المقال: اليوم الدولي للمسنين 1 أكتوبر 2010، منظمة الصحة العالمية

الفهرس

1.....: مقدمة عامة:

الجانب النظرى

الفصل الأول: كبار السن

12.....: تمهيد:

2- فئة كبار السن:

13.....: 1-1 نظريات الكبر في السن مع التقاعد عن العمل:

17.....: 2-1 فئة كبار السن (عصر المتقدمين في السن):

18.....: 3-1 تقسيم دورة الحياة (حسب الأعمار):

3- الشيخوخة:

21.....: 1-2 مفهوم الشيخوخة:

22.....: 2-2 أنواع الشيخوخة و مظاهرها:

24.....: 3-2 تقسيم كبار السن (حسب الأعمار):

4- تعداد و أهمية كبار السن:

26.....: 1-3 الاهتمام العالمى بكبار السن:

28.....: 2-3 المسنون في العالم:

30.....: 3-3 المسنون في الجزائر:

5- الكبار و المجتمع:

32.....: 1-4 الجانب السياسى و تأثيره على نمط حياة المسنين:

33.....: 2-4 حاجات المسنين:

35.....: 3-4 التكيف الاجتماعى لكبار السن:

6- مميزات المسنين:

36.....: 1-5 التغيرات الجسمية لكبار السن:

37.....: 2-5 التغيرات النفسية لكبار السن:

39.....: 3-5 تغير تعامل كبار السن مع الآخرين:

40.....: خاتمة:

الفصل الثانى: التقاعد

42.....: تمهيد:

8- ما قبل التقاعد:

43.....: 4-1 أسباب التقاعد:

- 45..... 5-1 رهنات التقاعد:.....
- 47..... 6-1 الرغبة في التقاعد:.....
- 9- المرور إلى التقاعد:
- 50..... 1-2 التحضير لمرحلة التقاعد:.....
- 52..... 2-2 مراحل التقاعد:.....
- 54..... 3-2 تقبل المرحلة الأولية للتقاعد:.....
- 10- نظام التقاعد:
- 56..... 1-3 تعريف التقاعد:.....
- 58..... 2-3 نظام التقاعد في الجزائر:.....
- 61..... 3-3 أنواع التقاعد:.....
- 11- مميزات المتقاعدين:
- 62..... 1-4 أنواع المتقاعدين:.....
- 63..... 2-4 تطور عدد المتقاعدين في الجزائر:.....
- 66..... 3-4 أنواع الممارسات للمتقاعدين:.....
- 12- العمل و التقاعد:
- 68..... 1-5 أهمية العمل:.....
- 69..... 2-5: الخبرة المهنية:.....
- 71..... 3-5: العمل بعد التقاعد:.....
- 13- التقاعد ثقافياً:
- 73..... 1-6 : نظرة المتقاعد لمرحلة التقاعد:.....
- 74..... 2-6: التخفيف من حدة صدمة التقاعد:.....
- 75..... 3-6: التوافق مع التقاعد:.....
- 14- مشاكل المتقاعدين:
- 78..... 1-7 تأثير التقاعد سلبيًا:.....
- 79..... 2-7 مشاكل المتقاعدين:.....
- 90..... خاتمة:.....

الفصل الثالث: العلاقات الاجتماعية للمتقاعدين

- 91..... تمهيد:.....
- 1- المتقاعد داخل الأسرة:
- 92..... 4-1 تغير بنية الأسرة:.....
- 93..... 5-1 الحياة الأسرية للمتقاعدين:.....
- 96..... 6-1 عيش المتقاعد داخل الأسرة:.....
- 2- تغير العلاقات الأسرية للمتقاعد:

97.....	4-2	الزواج عند المتقاعدين:
98.....	5-2	رمزية سلطة الأب:
100.....	6-2	الصراع الأسري:
	3-	ما يعرف به المتقاعد أمام الآخرين:
102.....	4-3	مقاومة التغيير عند كبار السن:
103.....	5-3	هوية المتقاعد:
104.....	6-3	المكانة الاجتماعية للمتقاعد:
	4-	نظرة المجتمع للمتقاعد:
105.....	4-4	نظرة المجتمع للمسنين:
107.....	5-4	نظرة الأبناء للآباء المسنين:
109.....	6-4	الاختلاف الثقافي بين الأجيال:
	5-	تفاعل المتقاعد مع باقي أفراد المجتمع:
111.....	4-5	علاقته بالأصدقاء:
112.....	5-5	اهتمامات المتقاعدين:
113.....	6-5	تضامن كبار السن مع المجتمع:
116.....		خاتمة:

الجانب الميراثي

117.....		مجتمع البحث و خصائصه:
117.....		خصائص العينة:

الفصل الرابع: مرحلة المرور إلى التقاعد

122.....		تمهيد:
123.....		الإحالة على التقاعد:
130.....		قبل التقاعد:
135.....		تحديد التغيير في استغلال الوقت المستعمل بعد التقاعد:
142.....		تحليل النتائج:

الفصل الخامس: العلاقات الأسرية بعد التقاعد

148.....		تمهيد:
148.....		العلاقات الأسرية بعد الإحالة على التقاعد:
148.....		تمضية الوقت:
151.....		علاقة المتقاعد بالزوجة:
157.....		علاقة المتقاعد مع أبنائه:

164.....	علاقة المتقاعد بالديه:
167.....	علاقة المتقاعد بأحفاده:
170.....	تحليل النتائج:

الفصل السادس: علاقة المتقاعد مع باقي المجتمع

176.....	تمهيد:
176.....	علاقة المتقاعد بزملاء العمل سابقا:
180.....	علاقة المتقاعد مع أصدقائه:
183.....	علاقة المتقاعد بالشباب:
189.....	علاقة المتقاعد مع من يكبره سنا:
192.....	تحليل النتائج:

الفصل السابع: الانعكاسات النفسية و الممارسات الدينية للمتقاعد

196.....	تمهيد:
196.....	الانعكاسات النفسية:
201.....	الممارسات الدينية:
205.....	تحليل النتائج:
208.....	دراسة العلاقة بين المتغيرات القوية:
219.....	تحليل النتائج بالنسبة للجداول المقاطعة:
224.....	مناقشة النتائج:
240.....	مناقشة الفرضيات:
245.....	النتيجة:
247.....	الخاتمة العامة:
249.....	قائمة المراجع:
257.....	قائمة الجداول و المنحنيات البيانية و التكرارية و الدوائر النسبية و المخططات:

الملحق:

قائمة الجداول والمنحنيات و المخططات و الدوائر النسبية

- الجدول رقم(1) تكرارات المتقاعدين و ذوي المنح إلى غاية 2015/12/31: 64.....
- الجدول رقم (2) تطور التقاعد و المنح إلى غاية 2015/12/31: 64.....
- الجدول رقم (3) أنواع الممارسات و التقاعد حسب أثماري قلمارد: 67.....
- جدول رقم (4) يعرض نتائج الدراسة التحليلية: 67.....
- الجدول رقم (05) تكرارات الأعمار: 117.....
- الجدول (06) توزيع أفراد العينة حسب العزعة المركزية: 117.....
- الجدول رقم (07) توزيع العينة حسب الجنس: 118.....
- الجدول رقم (8) المستوى التعليمي: 119.....
- الجدول رقم (09) وظائف عناصر العينة: 119.....
- جدول رقم(10) مكان الإقامة: 120.....
- الجدول رقم (11) سنة التقاعد: 120.....
- الجدول رقم (12) عدد الأبناء: 121.....
- الجدول رقم (13) عدد الأبناء غير المتزوجون: 121.....
- الجدول رقم (14) عدد الأبناء المتزوجون: 121.....
- الجدول رقم(15) ثقل الأشغال و المهام: 123.....
- الجدول رقم (16) عرض التقاعد مغري نقدا: 123.....
- الجدول رقم (17) ضغط المدير و الزملاء: 124.....
- الجدول رقم (18) ترك منصب العمل للشباب: 124.....
- الجدول رقم (19) القيام بأعمال تطوعية: 125.....
- الجدول رقم (20) الإنهاك و تراجع القوة: 125.....
- الجدول رقم (21) الإنهاك و تراجع القوة حسب الجنس: 126.....
- الجدول رقم(22) المشكل الصحي: 126.....
- الجدول رقم (23) التفكير في مسار آخر: 127.....
- الجدول رقم (24) الاهتمام بالعائلة: 127.....
- الجدول رقم (25) الاهتمام بالعائلة حسب الجنس: 128.....
- الجدول رقم (26) الارتياح من ضغوط العمل: 128.....
- الجدول رقم (27) عدم الحاجة للمنصب: 129.....
- الجدول رقم(28) القيام بأشياء أخرى غير العمل: 129.....
- الجدول رقم (29) الاهتمام بالحياة المستقبلية: 130.....

- الجدول رقم (30) الاهتمام بالحياة المستقبلية حسب الجنس: 130.....
- الجدول رقم (31) الاستفسار و المناقشة حول موضوع التقاعد: 131.....
- الجدول رقم (32) الاستفسار و المناقشة حول موضوع التقاعد حسب الجنس: 131.....
- الجدول رقم (33) النظرة السلبية للتقاعد: 132.....
- الجدول رقم (34) فكرة مشروع ما قبل التقاعد: 132.....
- الجدول رقم (35) تهيئ الزوج أو الزوجة لحياة التقاعد: 133.....
- الجدول رقم (36) القيام بعمل تطوعي قبل التقاعد: 133.....
- الجدول رقم (37) الطريقة التي تحصل بها على التقاعد: 134.....
- الجدول رقم (38) الطريقة التي تحصل بها التقاعد وحسب الجنس: 134.....
- الجدول رقم (39) النشاط الثقافي: 135.....
- الجدول رقم (40) النشاط الجسدي: 135.....
- الجدول رقم (41) العمل المأجور: 136.....
- الجدول رقم (42) سماع الموسيقى: 136.....
- الجدول رقم (43) مشاهدة التلفاز: 137.....
- الجدول رقم (44) قراءة الجرائد: 137.....
- الجدول رقم (45) العمل في الحديقة: 138.....
- الجدول رقم (46) الوقت المخصص للإعلام الآلي: 138.....
- الجدول رقم (47) سماع المذياع: 139.....
- الجدول رقم (48) الكتابة: 139.....
- الجدول رقم (49) التكوين و التعليم: 140.....
- الجدول رقم (50) الهواية: 141.....
- الجدول رقم (51) المطالعة: 141.....
- الجدول رقم (52) قضاء معظم الوقت في المنزل: 148.....
- الجدول رقم (53) قضاء الوقت مع الزوج: 149.....
- الجدول رقم (54) قضاء الوقت مع الأبناء: 149.....
- الجدول رقم (55) قضاء الوقت مع الإخوة و الأخوات: 150.....
- الجدول رقم (56) قضاء الوقت مع الآباء: 150.....
- الجدول رقم (57) قضاء الوقت مع الأحفاد: 151.....
- الجدول رقم (58) لديك زوج(ة): 151.....
- الجدول رقم (59) لديك زوج(ة) حسب الجنس: 152.....
- الجدول رقم (60) زوجك محال على التقاعد: 152.....
- الجدول رقم (61) زوجك محال على التقاعد حسب الجنس: 153.....
- الجدول رقم (62) زوجتك تساعدك على تقبل التقاعد: 153.....

- الجدول رقم (63) زوجتك تساعدك على تقبل التقاعد حسب الجنس: 154.....
- الجدول رقم (64) مساعدة الزوج داخل البيت: 154.....
- الجدول رقم (65) مساعدة الزوج داخل البيت حسب الجنس: 155.....
- الجدول رقم (66) الصراع بين الزوجين بعد التقاعد: 155.....
- الجدول رقم (67) الصراع بين الزوجين بعد التقاعد حسب الجنس: 156.....
- الجدول رقم (68) مقدار الصراع بين الزوجين: 156.....
- الجدول رقم (69) الزوج(ة) يتدخل في كل صغيرة و كبيرة داخل البيت: 157.....
- الجدول رقم (70) مكانتك مع أبنائك بعد التقاعد: 157.....
- الجدول رقم (71) فقدان المكانة أمام الأبناء بسبب المال: 158.....
- الجدول رقم (72) فقدان المكانة أمام الأبناء بسبب كثرة وقت الفراغ: 158.....
- الجدول رقم (73) فقدان المكانة أمام الأبناء بسبب تدهور الصحة: 159.....
- الجدول رقم (74) فقدان المكانة أمام الأبناء بسبب عدم الوقوف إلى جانبهم: 159.....
- الجدول رقم (75) فقدان المكانة أمام الأبناء لأنهم بغنى عن المتقاعد في نظرهم: 160.....
- الجدول رقم (76) الأبناء يستشيرونك في كل صغيرة و كبيرة: 160.....
- الجدول رقم (77) عدد الأبناء الذين تحت رعاية والديهم: 161.....
- الجدول رقم (78) رعاية الأبناء بسبب البطالة: 161.....
- الجدول رقم (79) رعاية الأبناء بسبب الترميل و الطلاق: 162.....
- الجدول رقم (80) رعاية الأبناء بسبب صغرهم: 162.....
- الجدول رقم (81) رعاية الأبناء بسبب أنهم غير مسؤولون: 163.....
- الجدول رقم (82) رعاية الأبناء بسبب الإعاقة: 163.....
- الجدول رقم (83) رعاية الأبناء بسبب التكفل: 164.....
- الجدول رقم (84) الآباء على قيد الحياة: 164.....
- الجدول رقم (85) رعاية المتقاعد لوالديه: 165.....
- الجدول رقم (86) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب ضيق السكن: 165.....
- الجدول رقم (87) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب قلة الدخل: 166.....
- الجدول رقم (88) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب تدهور الصحة: 166.....
- الجدول رقم (89) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب أنه هناك من يتكفل بهما من الإخوة: 167.....
- الجدول رقم (90) وجود الأحفاد: 167.....
- الجدول رقم (91) الاتصال بالأحفاد يوميا: 168.....
- الجدول رقم (92) مساعدة الأبناء على تربية أبنائهم: 168.....
- الجدول رقم (93) أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية: 169.....
- الجدول رقم (94) لا تستطيع العناية بالأحفاد: 169.....
- الجدول رقم (95) الاتصال بزملاء العمل سابقا: 176.....

- الجدول رقم (96) كل متقاعد في أمر يعنيه:..... 177
- الجدول رقم (97) لا يهتمون للصدافة التي كانت بينهم:..... 177
- الجدول رقم (98) يتحدث الزملاء عن أمور العمل فيجد المتقاعد نفسه خارج المجموعة:..... 178
- الجدول رقم (99) عدم إهدار المزيد من المال عند لقاء أصدقائه:..... 178
- الجدول رقم (100) صحتك لا تسمح لك بلقائهم:..... 179
- الجدول رقم (101) انتهاء العلاقة مع الزملاء بانتهاء العمل:..... 179
- الجدول رقم (102) بعد الكبر في السن يتقلص عدد الأصدقاء:..... 180
- الجدول رقم (103) عدم وجود مكان يلتقون فيه:..... 180
- الجدول رقم (104) لا يجب المتقاعد مواضع أصدقائه:..... 181
- الجدول رقم (105) صحة المتقاعد لا تسمح له بلقاء أصدقائه:..... 181
- الجدول رقم (106) يشغل المتقاعد نفسه بأشياء أخرى:..... 182
- الجدول رقم (107) وفاة بعض الأصدقاء للمتقاعد:..... 182
- الجدول رقم (108) الاتصال بالشباب:..... 183
- الجدول رقم (109) لطيش الشباب:..... 183
- الجدول رقم (110) لا يقدم الشباب أي عمل مفيد:..... 184
- الجدول رقم (111) الشباب يهتمون للحضارة فوق اللازم:..... 184
- الجدول رقم (112) الشباب لا يحترمون و لا يهتمون بمن هم أكبر منهم:..... 185
- الجدول رقم (113) ليس الشباب من أقران المتقاعد:..... 185
- الجدول رقم (114) عدم تحييد مواضع الشباب:..... 186
- الجدول رقم (115) إيجاد صعوبة في التعامل مع الشباب:..... 186
- الجدول رقم (116) تقديم الخبرة للشباب:..... 187
- الجدول رقم (117) الاستفادة من الشباب في أمور التكنولوجيا:..... 187
- الجدول رقم (118) الاتصال بالشباب لمساعدة المتقاعد لبلوغ ما يريد:..... 188
- الجدول رقم (119) يجب المتقاعد المواضيع التي يثيرها الشباب:..... 188
- الجدول رقم (120) تعامل المتقاعد مع من هم أكبر منه سنا:..... 189
- الجدول رقم (121) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا نتيجة عجزهم:..... 189
- الجدول رقم (122) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا لاحترامهم له:..... 190
- الجدول رقم (123) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا شفقة عليهم:..... 190
- الجدول رقم (124) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا لأن يكن لهم الولاء و الطاعة:..... 191
- الجدول رقم (125) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا لأنه يحتاج منهم التوصيات:..... 191
- الجدول رقم (126) الإحساس بعدم الثقة و الاضطراب:..... 196
- الجدول رقم (127) مدة فترة الاضطراب عند بعض المتقاعدين:..... 197
- الجدول رقم (128) الرضى عن الطريقة التي يعيش بها المتقاعد:..... 197

- الجدول رقم (129) التأكيد بدون تردد أنه متقاعد:..... 198
- الجدول رقم (130) السعادة بعد التقاعد:..... 198
- الجدول رقم (131) التقاعد و الإحساس بالإحباط:..... 199
- الجدول رقم(132) الحرمان لفقدان العمل:..... 199
- الجدول رقم (133) شعور المتقاعد أنه غير مفيد:..... 200
- الجدول رقم (134) كيف ينعى الناس المتقاعد:..... 200
- الجدول رقم (135) استدراك ما ضاع من الوقت في الشباب:..... 201
- الجدول رقم (136) قضاء الوقت في المسجد و الصلاة:..... 202
- الجدول رقم (137) الخوف من الموت فيعمل المتقاعد في كبره لقبره:..... 202
- الجدول رقم (138) قراءة القرآن و كتب الدين:..... 203
- الجدول رقم (139) صلت الرحم:..... 203
- الجدول رقم (140) القيام بعمل تطوعي أو خيري:..... 204
- الجدول رقم (141) زيارة البقاع المقدسة:..... 204
- جدول تقاطع رقم (142) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب لتقديم الخبرة لهم:..... 208
- جدول تقاطع رقم(143) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا:..... 208
- جدول تقاطع رقم (144) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب للمساعدة في بلوغ ما يريد المتقاعد:..... 209
- جدول تقاطع رقم (145) بين سبب ترك مكان العمل للشباب و الاتصال بالشباب لأن المتقاعد يحب مواضيعهم:..... 210
- جدول تقاطع رقم (146) بين سبب التقاعد للارتياح و قضاء معظم الوقت في البيت:..... 210
- جدول تقاطع رقم (147) بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و فترة الاضطراب و عدم الثقة:..... 211
- جدول تقاطع رقم (148) بين المناقشة و الاستفسار عن مرحلة التقاعد و شعور المتقاعد أنه غير مفيد للمجتمع:..... 211
- جدول تقاطع رقم (149) بين نوعية الإحالة على التقاعد و قضاء الوقت مع الأبناء:..... 212
- جدول تقاطع رقم (150) بين نوعية الإحالة على التقاعد و قضاء الوقت مع الزوج:..... 213
- جدول تقاطع رقم (151) بين نوعية الإحالة على التقاعد و قضاء الوقت مع الأحفاد:..... 213
- جدول تقاطع رقم (152) بين زوجة المتقاعد تساعده داخل المنزل و زوجة المتقاعد تساعده على تقبل هذه المرحلة:..... 214
- جدول تقاطع رقم (153) بين أبناء المتقاعد يستشيرونه في كل صغيرة و مكانة المتقاعد بقيت كما هي مع أبنائه:..... 215
- جدول تقاطع رقم (154) بين رعاية الآباء من طرف المتقاعد و عدم رعاية الآباء بسبب ضيق السكن:..... 215
- جدول تقاطع (155) بين مساعدة الأبناء في تربية أبنائهم و أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية:..... 216
- جدول تقاطع رقم(156) بين الاتصال بزملاء العمل بعد التقاعد و كل منهم في أمر يعنيه:..... 216
- جدول تقاطع رقم (157) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و مساعدتهم نتيجة كبر سنهم و عجزهم:..... 217
- جدول تقاطع رقم (158) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و تحترمهم لكبر سنهم:..... 217
- جدول تقاطع رقم (159) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و تكن لهم الولاء و الطاعة:..... 218

- 218.....جدول تقاطع رقم (160) بين التعامل مع من هم أكبر سنا من المتقاعدين و تحتاج منهم توصيات:
- 226.....الجدول رقم (161) إحصاءات الإحالة على التقاعد2014:
- 227.....الجدول رقم (162) إحصاءات الإحالة على التقاعد2015:

قائمة المنحنيات التكرارية

- 118.....المنحني التكراري رقم(01) تكرارات الأعمار للعينة:
- 118.....منحني رقم (2) تكرارات العينة حسب الجنس و العمر:
- 120.....المنحني رقم (3) تكرارات الوظائف:
- 123.....المنحني التكراري رقم (4) لتقل الأفعال و المهام:
- 123.....المنحني التكراري رقم (5) حول التقاعد مغري نقدا:
- 124.....المنحني التكراري رقم (7) لضغط المدير والزملاء:
- 124.....المنحني التكراري رقم (8) لتترك منصب العمل للشباب:
- 125.....المنحني التكراري رقم (9) حول للقيام بأعمال تطوعية بعد التقاعد:
- 125.....المنحني التكراري رقم (10) حول الانتهاك وتراجع القوة:
- 126.....المنحني التكراري رقم (11) حول سبب التقاعد هو مشكل صحي:
- 127.....المنحني التكراري رقم (12) سبب التقاعد للقيام بمشروع آخر:
- 127.....المنحني التكراري رقم (13) سبب التقاعد الاهتمام بالعائلة:
- 128.....المنحني التكراري رقم (14) حول سبب التقاعد لتتراخ من ضغوط العمل:
- 129.....المنحني التكراري رقم (15) حول سبب التقاعد عدم الحاجة للمنصب:
- 129.....المنحني التكراري رقم (16) حول سبب التقاعد للقيام بأشياء أخرى:
- 130.....المنحني التكراري رقم(17) حول الاهتمام بالحياة المستقبلية كمتقاعد:
- 131.....المنحني التكراري رقم (18) حول الاستفسار عن موضوع التقاعد:
- 132.....المنحني التكراري رقم (19) حول النظرة السلبية للتقاعد:
- 132.....المنحني التكراري رقم (20) حول التفكير في مشروع ما قبل التقاعد:
- 133.....المنحني التكراري رقم (21) حول هيئة الزوج لحياة التقاعد:
- 133.....المنحني التكراري رقم (22) حول القيام بعمل تطوعي قبل التقاعد:
- 134.....المنحني التكراري رقم (23) لطريقة الإحالة على التقاعد:
- 148.....المنحني التكراري رقم (24) قضاء معظم الوقت في المنزل:
- 151.....المنحني التكراري رقم (25) لديك زوج(ة):
- 152.....المنحني التكراري رقم (26) زوجك محال على التقاعد:
- 153.....المنحني التكراري رقم (27) زوجتك تساعدك على تقبل التقاعد:
- 154.....المنحني التكراري رقم (28) مساعدة الزوج داخل البيت:

- 155.....المنحى التكراري رقم (29) الصراع بين الزوجين بعد التقاعد:
- 156.....المنحى التكراري رقم(30) مقدار الصراع بين الزوجين:
- 157.....المنحى التكراري رقم (31) الزوج(ة) يتدخل في كل صغيرة و كبيرة داخل البيت:
- 157.....المنحى التكراري رقم (32) مكانتك مع أبنائك بعد التقاعد:
- 158.....المنحى التكراري رقم (33) فقدان المكانة أمام الأبناء بسبب المال:
- 158.....المنحى التكراري رقم (34) فقدان المكانة أمام الأبناء بسبب كثرة وقت الفراغ:
- 159.....المنحى التكراري رقم(35) فقدان المكانة أمام الأبناء بسبب تدهور الصحة:
- 159.....المنحى التكراري رقم (36) فقدان المكانة أمام الأبناء بسبب عدم الوقوف إلى جانبهم:
- 160.....المنحى التكراري رقم (37) فقدان المكانة أمام الأبناء لأنهم بغنى عن المتقاعد في نظرهم:
- 160.....المنحى التكراري رقم (38) الأبناء يستشيرونك في كل صغيرة و كبيرة:
- 161.....المنحى التكراري رقم (39) رعاية الأبناء بسبب البطالة:
- 162.....المنحى التكراري رقم (40) رعاية الأبناء بسبب الترميل و الطلاق:
- 162.....المنحى التكراري رقم (41) رعاية الأبناء بسبب صغرهم في السن:
- 163.....المنحى التكراري رقم (42) رعاية الأبناء بسبب صغرهم في السن:
- 163.....المنحى التكراري رقم (43) رعاية الأبناء بسبب الإعاقة:
- 164.....المنحى التكراري رقم (44) رعاية الأبناء بسبب التكفل:
- 164.....المنحى التكراري رقم (45) الآباء على قيد الحياة:
- 165.....المنحى التكراري رقم (46) رعاية المتقاعد لوالديه:
- 165.....المنحى التكراري رقم (47) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب ضيق السكن:
- 166.....المنحى التكراري رقم (48) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب قلة الدخل:
- 166.....المنحى التكراري رقم (49) عدم رعاية المتقاعد لوالديه بسبب تدهور الصحة:
- 167.....المنحى التكراري رقم (50) عدم رعاية المتقاعد أنه هناك من يتكفل بهما من الإخوة:
- 167.....المنحى التكراري رقم (51) وجود الأحفاد:
- 168.....المنحى التكراري رقم (52) الاتصال بالأحفاد يوميا:
- 168.....المنحى التكراري رقم (53) مساعدة الأبناء على تربية أبنائهم:
- 169.....المنحى التكراري رقم (54) أخذ الأحفاد في رحلات تجوالية:
- 169.....المنحى التكراري رقم (55) لا تستطيع العناية بالأحفاد:
- 176.....المنحى التكراري رقم (56) الاتصال بزملاء العمل سابقا:
- 177.....المنحى التكراري رقم (57) كل متقاعد في أمر يعنيه:
- 177.....المنحى التكراري رقم (58) لا يهتمون للصدقة التي كانت بينهم:
- 178.....المنحى التكراري رقم (59) يتحدث الزملاء عن أمور العمل فيجد المتقاعد نفسه خارج المجموعة:
- 178.....المنحى التكراري رقم (60) عدم إهدار المزيد من المال عند لقاء أصدقائه:
- 179.....المنحى التكراري رقم (61) صحتك لا تسمح لك بلقائهم:

- 179.....المنحى التكرارى رقم (62) انتهاء العلاقة مع الزملاء بانتهاء العمل:
- 180.....المنحى التكرارى رقم (63) بعد الكبر فى السن يتقلص عدد الأصدقاء:
- 180.....المنحى التكرارى رقم (64) عدم وجود مكان يلتقون فيه:
- 181.....المنحى التكرارى رقم (65) لا يجب المتقاعد مواضع أصدقائه:
- 181.....المنحى التكرارى رقم (66) صحة المتقاعد لا تسمح له بقاء أصدقائه:
- 182.....المنحى التكرارى رقم (67) يشغل المتقاعد نفسه بأشياء أخرى:
- 182.....المنحى رقم (68) وفاة بعض الأصدقاء للمتقاعد:
- 183.....المنحى التكرارى رقم (69) الاتصال بالشباب:
- 183.....المنحى التكرارى رقم (70) لطيش الشباب:
- 184.....المنحى التكرارى رقم (72) الشباب يهتمون للحضارة فوق اللازم:
- 184.....المنحى التكرارى رقم (71) لا يقدم الشباب أى عمل مفيد:
- 185.....المنحى التكرارى رقم (73) الشباب لا يحترمون و لا يهتمون بمن هم أكبر منهم:
- 185.....المنحى التكرارى رقم (74) ليس الشباب من أقران المتقاعد:
- 186.....المنحى التكرارى رقم (75) عدم تحيد مواضع الشباب:
- 186.....المنحى التكرارى رقم (76) إيجاد صعوبة فى التعامل مع الشباب:
- 187.....المنحى رقم (77) تقديم الخبرة للشباب:
- 187.....المنحى التكرارى رقم (78) الاستفادة من الشباب فى أمور التكنولوجيا:
- 188.....المنحى التكرارى رقم (79) الاتصال بالشباب لمساعدة المتقاعد لبلوغ ما يريد:
- 188.....المنحى التكرارى رقم (80) يجب المتقاعد المواضع التى يثيرها الشباب:
- 189.....المنحى التكرارى رقم (81) تعامل المتقاعد مع من هم أكبر منه سنا:
- 189.....المنحى التكرارى رقم (82) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا نتيجة عجزهم:
- 190.....المنحى التكرارى رقم (83) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا لاحترامهم له:
- 190.....المنحى التكرارى رقم (84) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا شفقة عليهم:
- 191.....المنحى التكرارى رقم (85) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا لاحترامهم له:
- 191.....المنحى التكرارى رقم (86) مساعدة المتقاعد من هم أكبر منه سنا لأنه يحتاج منهم التوصيات:
- 196.....المنحى التكرارى رقم (87) الإحساس بعدم الثقة و الاضطراب:
- 197.....المنحى التكرارى رقم (88) مدة فترة الاضطراب عند بعض المتقاعدين:
- 200.....المنحى التكرارى رقم (89) كيف ينعت الناس المتقاعد:

قائمة الدوائر النسبية

- 119.....الدائرة رقم(1) النسبية للمستوى التعليمي:
- 120.....الدائرة النسبية رقم (2) لمكان الإقامة:
- 135.....الدائرة النسبية رقم(3) النشاط الثقافى:
- 135.....الدائرة النسبية رقم (4) النشاط الجسدى:
- 136.....الدائرة النسبية رقم (5) العمل المأجور:
- 136.....الدائرة النسبية رقم (6) سماع الموسيقى:

- 137.....الدائرة النسبية رقم (7) مشاهدة التلفاز: مشاهدة التلفاز: 137.....
 137.....الدائرة النسبية رقم (8) قراءة الجرائد: قراءة الجرائد: 138.....
 138.....الدائرة النسبية رقم (9) العمل في الحديقة: العمل في الحديقة: 138.....
 138.....الدائرة النسبية رقم (10) الوقت المخصص للإعلام الآلي: الوقت المخصص للإعلام الآلي: 139.....
 139.....الدائرة النسبية رقم (11) سماع المذياع: سماع المذياع: 139.....
 139.....الدائرة النسبية رقم (12) الكتابة: الكتابة: 140.....
 140.....الدائرة النسبية رقم (13) التعليم و التكوين: التعليم و التكوين: 141.....
 141.....الدائرة النسبية رقم (14) الهواية: الهواية: 141.....
 141.....الدائرة النسبية رقم (15) المطالعة: المطالعة: 149.....
 149.....الدائرة النسبية رقم (16) قضاء الوقت مع الزوج: قضاء الوقت مع الزوج: 149.....
 149.....الدائرة النسبية رقم (17) قضاء الوقت مع الأبناء: قضاء الوقت مع الأبناء: 150.....
 150.....الدائرة النسبية رقم (18) قضاء الوقت مع الإخوة و الأخوات: قضاء الوقت مع الإخوة و الأخوات: 150.....
 150.....الدائرة النسبية رقم (19) قضاء الوقت مع الآباء: قضاء الوقت مع الآباء: 151.....
 151.....الدائرة النسبية رقم (20) قضاء الوقت مع الأحفاد: قضاء الوقت مع الأحفاد: 197.....
 197.....الدائرة النسبية رقم (21) الرضى عن الطريقة التي يعيش بها المتقاعد: الرضى عن الطريقة التي يعيش بها المتقاعد: 198.....
 198.....الدائرة النسبية رقم (22) التأكيد بدون تردد أنه متقاعد: التأكيد بدون تردد أنه متقاعد: 198.....
 198.....الدائرة النسبية رقم (23) السعادة بعد التقاعد: السعادة بعد التقاعد: 199.....
 199.....الدائرة النسبية رقم (24) التقاعد و الإحساس بالإحباط: التقاعد و الإحساس بالإحباط: 199.....
 199.....الدائرة النسبية رقم (25) الحرمان لفقدان العمل: الحرمان لفقدان العمل: 200.....
 200.....الدائرة النسبية رقم (26) شعور المتقاعد أنه غير مفيد: شعور المتقاعد أنه غير مفيد: 201.....
 201.....الدائرة النسبية رقم (27) استذراك ما ضاع من الوقت في الشباب: استذراك ما ضاع من الوقت في الشباب: 202.....
 202.....الدائرة النسبية رقم (28) قضاء الوقت في المسجد و الصلاة: قضاء الوقت في المسجد و الصلاة: 202.....
 202.....الدائرة النسبية رقم (29) الخوف من الموت فيعمل المتقاعد في كبره لغيره: الخوف من الموت فيعمل المتقاعد في كبره لغيره: 203.....
 203.....الدائرة النسبية رقم (30) قراءة القرآن و كتب الدين: قراءة القرآن و كتب الدين: 203.....
 203.....الدائرة النسبية رقم (31) صلت الرحم: صلت الرحم: 204.....
 204.....الدائرة النسبية رقم (32) القيام بعمل تطوعي أو خيرى: القيام بعمل تطوعي أو خيرى: 204.....
 204.....الدائرة النسبية رقم (33) زيارة البقاع المقدسة: زيارة البقاع المقدسة:

قائمة المخططات

- 10.....المخطط رقم (1) المفاهيم و الأبعاد: المفاهيم و الأبعاد: 20.....
 20.....المخطط رقم (2) الدورات الأساسية لوجود الإنسان: الدورات الأساسية لوجود الإنسان: 46.....
 46.....مخطط رقم (3) حاجيات - تحديات - نشاطات: حاجيات - تحديات - نشاطات: 49.....
 49.....مخطط رقم (4) العلاقة بين العائلة و التجربة و الصيرورة المرتبطة بالتقاعد: العلاقة بين العائلة و التجربة و الصيرورة المرتبطة بالتقاعد:

قائمة المنحنيات البيانية

- 65.....منحنى بياني رقم (1) تطور معاشات و منح التقاعد: تطور معاشات و منح التقاعد:

الملحق

نموذج الاستمارة

1. السن:
2. الجنس: ذكر أنثى .
3. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4. وظيفتك قبل التقاعد:
5. مكان الإقامة: حضري شبه حضري ريفي .
6. سنة تقاعدك عن العمل:
7. عدد سنوات العمل:
8. عدد الأبناء:, المتزوجون:, العزاب:

الإحالة على التقاعد

9. هل الأسباب التالية أثرت على قرار قبولك عرض الإحالة على التقاعد؟:

ضع علامة X أمام نعم أو لا لكل سبب:

- أ- ثقل الأشغال و المهام: نعم لا .
- ب- عرض التقاعد مغري نقدا: نعم لا .
- ج- نتيجة ضغط من المدير أو الزملاء: نعم لا .
- د- ترك مكانك للشباب: نعم لا .
- هـ- للقيام بأعمال تطوعية: نعم لا .
- و- الإنهاك و تراجع القوة: نعم لا .
- ز- مشكل صحي: نعم لا .
- ح- فكرت في مسار عمل آخر: نعم لا .
- ط- من أجل الاهتمام بالعائلة: نعم لا .
- ي- لترتاح: نعم لا .
- ك- لم تعد بحاجة لمنصبك: نعم لا .
- ل- القيام بأشياء أخرى غير العمل: نعم لا .

10. قبل تقاعدك:

- أ- هل اهتمت بشكل دقيق لحياتك المستقبلية كمتقاعد؟: نعم لا .
- ب- هل ناقشت و استفسرت عن موضوع التقاعد؟: نعم لا .
- ج- إذا كان نعم: هل نظرتك من قبل كانت سلبية؟: نعم لا .
- د- قبل تقاعدك هل كانت لديك فكرة عن مشروع ما؟: نعم لا .
- هـ- إذا كان نعم: حدد نوع هذا المشروع؟:
- و- هل هيأت زوجتك لخوض غمار الحياة الزوجية الجديدة أثناء التقاعد؟: نعم لا .
- ز- هل كنت تقوم بعمل تطوعي قبل التقاعد؟: نعم لا .

11. بأي طريقة تحصلت على التقاعد؟:

- أ- تقاعد مبكر: نعم لا .
- ب- عندما بلغت أدنى أجل للتقاعد 60 سنة: نعم لا .

الاستمارة رقم:

- ج- عندما بلغت أعلى أجل للتقاعد 65 سنة: نعم لا .
- د- ما بين الأجل الأدنى و الأعلى للتقاعد () [60 '65 سنة]: نعم لا .
- هـ- بدون شروط السن للتقاعد، مدة العمل 32 سنة: نعم لا .

12. من بين البيانات التالية حدد الوقت المستغل لكل نشاط (ارتفع، بقي كما هو، انخفض).

- | | |
|--|--|
| أ- نشاط ثقافي: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> | ح- إعلام آلي: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> |
| ب- نشاط جسدي: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> | ط- سماع المذياع: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> |
| ج- عمل مأجور: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> | ي- كتابة: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> |
| د- سماع موسيقى: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> | ك- تعليم/تكوين: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> |
| هـ- مشاهدة تلفاز: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> | ل- هواية: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> |
| و- قراءة الجرائد: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> | م- مطالعة: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> |
| ز- العمل في الحديقة: انخفض <input type="checkbox"/> بقي كما هو <input type="checkbox"/> ارتفع <input type="checkbox"/> | |

العلاقات الأسرية بعد التقاعد:

13. هل تقضي معظم الوقت في البيت؟ نعم لا .
14. من بين البيانات حدد الوقت الذي تقضيه مع الأشخاص التالية بعد التقاعد؟
- أ- زوجتك: انخفض بقي كما هو ارتفع .
- ب- أبنائك: انخفض بقي كما هو ارتفع .
- ج- إخوتك و أخواتك: انخفض بقي كما هو ارتفع .
- د- آباؤك: انخفض بقي كما هو ارتفع .
- هـ- أحفادك: انخفض بقي كما هو ارتفع .
15. هل لديك زوجة؟ نعم لا ، إذا كان لا انتقل إلى السؤال رقم: 17.

إذا كان نعم:

- أ- زوجتك محالة على التقاعد؟ نعم لا .
- ب- زوجتك تساعدك على تقبل التقاعد؟ نعم لا .
- ج- هل تساعد زوجتك داخل البيت؟ نعم لا .

16. التقاعد يقدم توافق و أحيانا تجديد العلاقة بين الزوجين:

- أ- منذ تقاعدك، هل تعيش في نزاع مع زوجتك؟ نعم لا .
- إذا كان نعم: - صراع حاد: نعم لا .
- قدر من الصراع: نعم لا .
- أقل صراع: نعم لا .

ب- هل زوجتك ترى أنك تتدخل في كل صغيرة و كبيرة بعد التقاعد؟ نعم لا .

17. هل ترى أن مكانتك مع أبنائك بقيت كما هي؟ نعم لا .

إذا كان لا للأسباب التالية حدد:

- أ- قلة المورد المالي: نعم لا .
- ب- كثرة وقت الفراغ: نعم لا .

- ج- تدهور في الصحة: نعم لا .
- د- عدم استطاعتك الوقوف إلى جانبهم: نعم لا .
- هـ- هم في غنى عنك في نظرهم: نعم لا .
18. هل الأبناء يستشيرونك في كل صغيرة و كبيرة؟: نعم لا .
19. كم تعول من الأبناء بعد التقاعد؟:.....(اذكر العدد).
- أ- من بين الأبناء الذين تعولهم يعود ذلك للأسباب التالية:
- بطالة: نعم لا .
- ترمل/طلاق: نعم لا .
- صغير سن: نعم لا .
- غير مسؤولون: نعم لا .
- معاق: نعم لا .
- كفيل: نعم لا .
20. هل والديك على قيد الحياة؟: نعم لا . إذا كان لا انتقل إلى السؤال 22.
- إذا كان نعم:
- الأب على قيد الحياة: نعم لا . - الأم على قيد الحياة: نعم لا .
- كلاهما: نعم لا .
21. هل تقوم برعايتهما؟: نعم لا . إذا كان لا للأسباب التالية:
- أ- ضيق السكن: نعم لا .
- ب- قلة الدخل: نعم لا .
- ج- تدهور الصحة بالنسبة لك: نعم لا .
- د- هناك من يتكفل بهما من الإخوة: نعم لا .
22. هل لك أحفاد؟: نعم لا . إذا كان نعم:
- أ- هل تتصل بهم يوميا؟: نعم لا .
- ب- تقوم بمساعدة أبنائك على تربيتهم: نعم لا .
- ج- تأخذهم في رحلات تجوالية: نعم لا .
- د- لا تقدر على العناية بهما: نعم لا .
- العلاقات الاجتماعية مع باقي المجتمع:**
23. بعد الإحالة على التقاعد هل تتصل بزلاء العمل سابقا؟: نعم لا .
- إذا كان لا حدد الأسباب التي تراها وجيهة:
- أ- كل منهم في أمر يعنيه: نعم لا .
- ب- لا يهتمون للصداقة التي كانت بينكم: نعم لا .
- ج- يتحدثون عن أمور العمل فتجد نفسك خارج المجموعة: نعم لا .
- د- لا تريد إهدار المزيد من المال عند لقاءهم: نعم لا .
- هـ- حتك لا تسمح لك بلقائهم: نعم لا .
- و- انتهت العلاقة معهم بانتهاء علاقة العمل: نعم لا .
24. بعد كبرك في السن هل تقلص عدد أصدقائك؟: نعم لا .
- إذا كان نعم للأسباب التالية:
- أ- لا تجدون مكانا تلتقون فيه: نعم لا .

- ب- لا تحب مواضيعهم: نعم لا
- ج- صحتك لا تسمح لك بلقائهم: نعم لا
- د- تشغل نفسك بأشياء أخرى: نعم لا
- هـ- وفاة بعضهم: نعم لا

25. هل تتصل بالشباب دائماً؟: نعم لا

إذا كان لا للأسباب التالية:

- أ- لطيشهم فلا يعرفون أين مصلحتهم: نعم لا
- ب- لا يقدمون أي عمل مفيد: نعم لا
- ج- يهتمون بالحضارة فوق اللازم: نعم لا
- د- لا يعيرون أي احترام أو اهتمام: نعم لا
- هـ- لأنهم ليسوا من أقرانك: نعم لا
- و- لا تعجبك مواضيعهم: نعم لا
- ز- تجد صعوبة في التعامل معهم: نعم لا

إذا كان نعم ل:

- أ- تقديم الخبرة لهم: نعم لا
- ب- للاستفادة منهم في أمور التكنولوجيا الحديثة: نعم لا
- ج- لمساعدتك في بلوغ ما تريد: نعم لا
- د- تحب المواضيع التي يثيرها الشباب: نعم لا

26. تتعامل مع من هم أكبر منك سناً (الشيخ الهرم)؟: نعم لا

إذا كان نعم:

- أ- تساعدهم نتيجة عجزهم: نعم لا
- ب- تحترمهم لكبر سنهم: نعم لا
- ج- تشفق عليهم: نعم لا
- د- تكن لهم الولاء و الطاعة: نعم لا
- هـ- تحتاج منهم توصيات: نعم لا

الانعكاسات النفسية:

27. منذ إحالتك على التقاعد، هل أحسست في فترة ما بمسألة عدم الثقة أو الاضطراب؟: نعم لا

إذا كان نعم: كم من الوقت بقيت في هذه الحالة؟:

- أ- أقل من شهر:
- ب- بين شهر وثلاث أشهر:
- ج- بين ثلاث أشهر و ست أشهر:
- د- أكثر من ست أشهر:

28. بالنسبة للبيانات التالية قل لنا هل أنت موافق تماماً (1) موافق كفاية (2) غير موافق

كفاية (3) غير موافق تماماً (4). (ضع دائرة ○ على الرقم المناسب).

- أ- منذ تقاعدي أنا راض بالطريقة التي أشغل بها أيامي: 1 2 3 4
- ب- أأكد و بدون تردد أنني متقاعد: 1 2 3 4
- ج- منذ تقاعدي عموماً أنا سعيد: 1 2 3 4
- د- عندما أرى وضعيتي كمتقاعد أحس بالإحباط: 1 2 3 4
- هـ- حالياً أشعر بالحرمان مقابل فقدان عملي: 1 2 3 4
- و- كمتقاعد أشعر أنني غير مفيد للمجتمع: 1 2 3 4

29.

كيف ينعتك الناس اليوم؟

- أ- باسم وظيفتك السابقة: نعم لا
- ب- باسم وظيفتك السابقة + متقاعد: نعم لا
- ج- متقاعد بكل بساطة: نعم لا
- د- أخرى:

✦ ممارساتك الدينية:

30. مع إحالتك على التقاعد و تقدمك في العمر هل ترى أنه لابد لك أن؟

- أ- تستدرك ما فاتك في شبابك من ضياع للوقت: 1 2 3 4
- ب- تقضي جل وقتك في المسجد و الصلاة: 1 2 3 4
- ج- تخاف من الموت المفاجئ فتعمل في كبرك لقبرك: 1 2 3 4
- د- تقرأ القرآن الكريم و كتب الدين: 1 2 3 4
- هـ- تصل رحمك: 1 2 3 4
- و- تقوم بعمل تطوعي أو خيري: 1 2 3 4
- ز- أن تزور البقاع المقدسة (الحج، العمرة) 1 2 3 4

31.

أضف لنا ما شئت حول الموضوع:


.....

.....

.....

مقال في الجريدة اليومية الشروق

الاجتماعية التي ستكون حاضرة ملفاتها جنباً إلى جنب مع الملفات الاقتصادية.

الثلاثاء 24 ماي 2016 ميلادي الموافق لـ 17 شعبان 1437 هجري العدد: 5109 بقلم  سميرة بلعمري

إسقاط المسبق والنسبي هائيا.. ولجنة خاصة تحضر لنظام جديد قريبا.

شروط جديدة لاستفادة العمال والموظفين من التقاعد.

وزير العمل يُجمّد زيادة الـ 2.5 بالمئة في معاشات المتقاعدين بهدف رفعها

وعلى اعتبار أن سلال عبر في آخر لقاء للثلاثية احتضنتها ولاية بسكرة، عن مخاوفه بخصوص مستقبل الصندوق الوطني للتقاعد وتوازناته، كما وافقه الرأي وزير العمل ومدير عام الصندوق الرأي في ضرورة البحث عن آليات للحفاظ على التوازنات المالية للصندوق وضمان استمراريته، تعمل لجنة خاصة على مراجعة نظام التقاعد، وحسب مصادرنا فجميع الدراسات والتقارير التي أعدها وزارة العمل ذهبت إلى أن التقاعد المسبق والنسبي يكلف الصندوق أموالا ضخمة جدا تهدد توازناته في حال ما استمر الوضع على حاله في الأجل القريب.

ومن بين المقترحات التي تعمل على ضوئها وزارة العمل التحلي عن التقاعد النسبي والمسبق ضمن منظومة التقاعد، كما يجري دراسة إمكانية مراجعة السن القانونية للتقاعد والتي يحددها قانون العمل الذي ينتظر المراجعة منذ سنوات، دون أن يرى مشروع العمل الذي يأتي للتكيف مع الوضعيات الجديدة لسوق العمل النور.

وزارة العمل تعمل تحضيرا للقاء الثلاثية، كذلك على ملف تحويل المنحة العائلية التي تدفعها الخزينة العمومية نيابة على المستخدم على عاتق هذا الأخير، وعلمت الشروق أن الملف يخضع لطابع المرونة في دراسته، إذ يرجح إسقاط هذا الامتياز على الشركات الأجنبية التي تدفع الدولة منحها العائلية بالعملة الصعبة في خطوة أولى على أن تعمم لاحقا على باقي المؤسسات الوطنية العمومية والخاصة .

التعليقات التي تبعت هذا المقال من طرف المواطنين عبر الأنترنت.

1- الحفناوي: الجزائر 23-05-2015 على 22:11

الحل الوحيد تقتلونا و خلاص تنهنا منا...لقد أصبحنا عالة عليكم و على الاقتصاد الوطني و على الصندوق الوطني للمعاشات فيجب إعدامنا رميا بالرصاص في الساحة العامة و انتهى الأمر.

2- 23-05-2016 على 22:20

واش راكون باعين...حبيتونا من العمل إلى الجبانة مباشرة... السن 48 سنة عمل...إطار و جامعي عيب و الله ليس لدي ما أضيفه لمؤسستي.. إن بقيت فوق 50 سنة الكل خاسر أنا و مؤسستي ليس لدي ما أعطي و ستدفع لي المؤسسة أجرة لن أستحقها..

3- شعبان 23-05-2016 على 22:22

حمد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، محمد الغازي الزيادات التي كانت مقررّة هذا الشهر في معاشات المتقاعدين، احتجاجا على نسبة 2.5 بالمائة التي أقرها الصندوق، فيما ينتظر أن تعلن الثلاثية المزمعة في الخامس جوان القادم إعلان زيادة في معاشات المتقاعدين عند نسبة تصل إلى 5 بالمائة، في وقت تعكف فيه لجنة عمل خاصة بالوزارة على إعداد نظام تقاعد جديد يسقط التقاعد المسبق والنسبي هائيا، ويقر سنا جديدة للتقاعد.

دفع الصندوق الوطني للتقاعد معاشات المتسبين إليه هذا الشهر، دون أية زيادات مثلما كان مرتقبا، وذلك بعد أن سجل وزير العمل امتعاضه ورفضه لقيمة الزيادة التي اقترحها مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد والمقدرة بـ 2.5 بالمائة، وحسب مصادر الشروق فوزير العمل يكون قد استلم الملف المتعلق بالزيادة المقترحة في معاشات المتقاعدين، والمصنفة في خانة الزيادات الدورية التي اعتاد الصندوق إقرارها سنويا بنسب متفاوتة طيلة العشرة الأخيرة، ووصلت 10 بالمائة و12 بالمائة، وقالت المصادر أن نسبة 2.5 بالمائة رفضها الوزير جملة وتفصيلا، وطالب مدير الصندوق الوطني للتقاعد استدعاء مجلس إدارته بمجددا للفصل ما بين نسبة 4 بالمائة أو 5 بالمائة، بعد أن كانت الفيدرالية الوطنية للمتقاعدين طالبت بمراجعة للمعاشات بإقرار زيادة عند نسبة 6 بالمائة، وهو المقترح الذي يبدو أن الغازي وقف عنده بفضل نسبة وسط عند 5 بالمائة، والتي يرجح أن تعلن خلال لقاء الثلاثية.

مصادر مسؤولة بوزارة العمل، قالت للشروق أن لجان عمل خاصة بدأت تعمل على التحضير لملف الثلاثية القادمة والمقررة في 5 جوان المقبل، وعلى الرغم أن العديد من الأطراف تنظر إلى لقاء الحكومة والإتحاد العام للعمال الجزائريين وأرباب العمل على أنه لقاء اقتصادي بامتياز، نظرا لظرف المالي الذي تمر به البلاد والذي أملى ضرورة التوجه نحو خيارات اقتصادية جديدة ينتظر الكشف عنها ضمن ما يعرف بالنموذج الاقتصادي الجديد الذي أعلن عنه الوزير الأول عبد المالك سلال، إلا أن الملفات الاقتصادية لا تخلو كذلك من الأبعاد

التقاعد النسبي مكسب للعمال

و يريد الخروج ماذا سيقدم لمؤسسته ؟ لا شيء، سيجلس على كرسي طوال النهار و يتحصل على راتب دون عمل .

4- الشيخ المكي - الجزائر 2016/05/23 على 22:38

عجيب أمر هذه الحكومة: من يريد التقاعد بمنعوه و من يريد البقاء يرغموه على الخروج لأنه وصل 60 سنة ؟

ياخوتي انا خدمت 35 سنة تعليم سبورة مع الاطفال...معمل راح نخرج العام الجاي...معنى هذا اني منخرجش.

9- باحث في التقاعد 2016/05/24 على 01:21

تسريح الشيوخ هو الحل للبطالة ... كيف تحتفظون بشيخ يرتحف من كبر العمر والشباب يرتحف من البرد تحت الجدران المقاهي بقلة العمل والحركة ...ياخي بلاد ميكيات ... اللي دارتو فرنسا ديروه ... هما الحياة عندهم مليحة والمعيشة مليحة والطب متقدم إذا كان سن التقاعد 65 سنة ما عليهش ... حنا واحد طفل تلقى عندو ضغط الدم والسكر والغدة الدرقية وعندما يبلغ 45 سنة يتشل وعلى 50 أو 60 يموت ... يعني إذا مر القانون الحديد زيدوا مصالغ جديدة بالمؤسسات اسمها مصلحة حفظ الجثث والدفن لأن العمال سيموتون وهم داخل أماكن العمل

السؤال المطروح :وين نزيد ؟ وهل استطيع ان ازيد ؟ زكيف ازيد ؟

5- حامد صابر 2016/05/23 على 22:53

الله يرحم والديكم واش رايح يزيد الموظف الي خدم كتر من 20 سنه ما يقدر يقدم حتى شئ رانا طايين اذا زادو في سن التقاعد نديرو قاع عطله مر ضيه وخلص بالنسبة للمعلمين 15 سنه بزاف عليه والمالته و الحاسوب .20 سنه بعدها يفقد قواه لانها وظيفه متعبه فمن المعقول الا يوضع جميع الموظفين في كفة واحده

6- adel - oran 2016/05/23 على 23:01

نحن خريجي الجامعات هل تفكر فينا الوزارة فإذا ألغى التقاعد النسبي وبدون شرط فلا يكون هناك تحرير لمناصب عمل و متى يتم توظيفنا نحن الشباب كفاكم مغالطات إبحثوا عن عجز الصندوق في الاموال التي تصرف لاطارات و موظفي الصناديق عند إحالتهم على التقاعد تصرف لهم الملايين ناهيك عن المزايا نقولها بصوت عال إنقروا على التقاعد لانه الحل الوحيد لتشغيل الشباب و تحرير مناصب العمل. ملاحظة كاتب المقال لا يفرق بين أنواع التقاعد...يوجد التقاعد المسبق و النسبي و بدون شرط السن .التقاعد المسبق إندرثر مع خصوصية المؤسسات.

10- 2016/05/24 على 05:14

و الي بدا الخدمة في سن 45 سنة واش يدير في رايكم؟أنا في رايي الي يجب يخرج على 50 او 60 ما لازم الحكومة تحرمو من حقوقو. الله غير قاعدين ما يقدر يزيدو بمدو أكثر.لازم تغيير الجو و العقلية وبيدل الخدمة .و الشباب لازم تعطيلو فرصة "la relève" وقتاش يخدم و يكسب الخبرة و يحكم المسؤولية و بولي إطار تتكل عليه لبلادو. زيد أغلب الشباب من دون زواج و الله غير كارثة .الزنى الإغتصاب الإختطاف الخمر الفسق و الفجور.....خافو ربي إنكم ستسألون.اللهم أهد أمة محمد و كل المسؤولين في بلاد المسلمين.آمين يارب

7- نعيمة - الجزائر 2016/05/23 على 23:02

لكي ترضي الحكومة المتقاعدين و توفر المال ، عليها بإلغاء عملية الزيادة في المعاشات عن طريق النسبة المثوية ، فالذي معاشه كبير ستكون الزيادة في معاشه معتبرة و الذي معاشه صغير ستكون الزيادة في معاشه قليلة ، لهذا أقترح على الصحفي طرح فكرة الانتقال إلى طريقة أخرى في الزيادات و هي إضافة قيمة ثابتة للجميع مثلا 1500 دج . الذي معاشه صغير سيرضى و الذي معاشه كبير لا تمه الزيادة أصلا.

11- 2016/05/24 على 05:53

32 سنة عمل تعوج ظهري و عميت من عيني بركات بركات بركات الوضع متعفن و لا يشجع على الاستمرار بركات بركات خلونا نخرجوا يرحم والديكم واش حبين الشعب ينتحر و خلتي هالكم بركات بركات متى هتموا بالموارد البشرية بركات من الضغوط حرام عليكم.

8- 2016/05/23 على 23:29

حاج موسى، موسى الحاج. كيف يصعب عليكم دفع معاش التقاعد لموظف تعب من العمل و كره و يريد الخروج في تقاعد نسبي بشبه راتب و ترغموه على البقاء في مكتبه دون شغل و لا مشغلة و تعطوه في آخر الشهر راتبه كاملا .الذي كره العمل و تجاوز 50 سنة

المرجع: www.echoroukonline.com

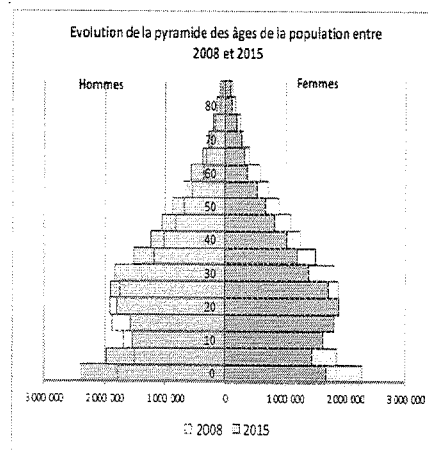
تطور المؤشرات الرئيسية من 1990-2015

Tableau N°01 : Évolution des principaux indicateurs

Années	1990	2000	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
POPULATION										
Population au milieu de l'année (en milliers)	25 022	30 416	34 591	35 268	35 978	36 717	37 495	38 297	39 114	39 963
Accroissement naturel (en milliers)	624	449	663	690	731	748	808	795	840	858
Taux d'Accroissement Naturel (en %)	2,49	1,48	1,92	1,96	2,03	2,04	2,16	2,07	2,15	2,15
Taux de Dépendance Démographique Ensemble (en %)	92,4	68,5	55,0	55,2	55,0	55,4	56,2	57,3	58,5	60,1
Taux de Dépendance Démographique moins de 15 ans	81,3	57,1	43,5	43,7	43,0	43,0	43,5	44,2	45,0	46,1
Taux de Dépendance Démographique 60 ans et plus	11,1	11,3	11,5	11,5	12,0	12,4	12,7	13,1	13,5	14,0
ESPERANCE DE VIE À LA NAISSANCE										
Esperance de vie à la naissance Ensemble (années)	66,9	72,5	75,6	75,5	76,3	76,5	76,4	77,0	77,2	77,1
Esperance de vie à la naissance Hommes (années)	66,3	71,5	74,8	74,7	75,6	75,6	75,8	76,5	76,6	76,4
Esperance de vie à la naissance Femmes (années)	67,3	73,4	76,4	76,3	77,0	77,4	77,1	77,6	77,8	77,8

الدیوان الوطنی للإحصائیات (ONS)

تطور هرم أعمار السكان من 1990-2015



الدیوان الوطنی للإحصائیات (ONS)

بمقارنة تطور الفئات العمرية ما بين سنة 2008-2015 يتضح أن القاعدة بدأت تصغر و القمة بدأت تكبر تدريجيا و هذا دليل على الزيادة في عدد الكبار في السن مع مرور السنوات في المستقبل.

تركيبية السكان و معدل الوفيات حسب العمر و الجنس إلى غاية 1-7-2015

Tableau N°4 : Structure de la population par âge et sexe (pour 10 000) au 01/07/2015

Groupes d'âges	Masculin	Féminin	Ensemble
00-04 ans	602	570	1172
05-09 ans	493	454	957
10-14 ans	386	367	753
15-19 ans	398	381	779
20-24 ans	452	436	889
25-29 ans	480	471	951
30-34 ans	460	452	912
35-39 ans	382	375	757
40-44 ans	310	311	621
45-49 ans	268	270	538
50-54 ans	221	222	443
55-59 ans	179	178	357
60-64 ans	146	141	287
65-69 ans	98	98	196
70-74 ans	71	74	145
75-79 ans	56	60	116
80-84 ans	37	40	77
85 ans & +	25	26	51
TOTAL	5063	4937	10 000

Tableau N°5 : Structure des décès par âge et sexe

Groupes d'âges	Masculin	Féminin	Ensemble
Moins d'1 an	690	578	1268
01-04 ans	88	85	173
05-09 ans	45	40	85
10-14 ans	39	26	64
15-19 ans	63	39	102
20-24 ans	99	47	146
25-29 ans	110	61	170
30-34 ans	115	78	193
35-39 ans	115	94	209
40-44 ans	123	115	238
45-49 ans	151	141	291
50-54 ans	202	164	367
55-59 ans	249	187	436
60-64 ans	345	254	599
65-69 ans	344	272	615
70-74 ans	388	341	728
75-79 ans	529	508	1036
80-84 ans	595	650	1245
85 ans & +	899	1136	2035
TOTAL	5187	4813	10 000

الدیوان الوطنی للإحصائیات (ONS)

من الجدول أعلاه يتضح أن نسبة كبار السن (60 سنة فما فوق) تقدر ب: 8.72% و نسبة الوفاة لهذه الفئة تقدر ب: 1.18%.

مقارنة تَكَرُّرات السكان حسب الجنس و العمر لسنة 2015-2008

Tableau N°6 : Répartition de la population par âge et sexe (au 01/07/2008)

Groupes d'âges	Masculin	Féminin	Ensemble
00-04 ans	1 785 642	1 685 336	3 470 978
05-09 ans	1 507 332	1 441 076	2 948 408
10-14 ans	1 693 757	1 624 819	3 318 576
15-19 ans	1 879 122	1 817 095	3 696 217
20-24 ans	1 925 495	1 896 054	3 821 549
25-29 ans	1 755 956	1 716 458	3 472 414
30-34 ans	1 397 869	1 380 564	2 778 433
35-39 ans	1 183 750	1 192 307	2 376 057
40-44 ans	1 021 168	1 024 531	2 045 699
45-49 ans	829 312	824 380	1 653 692
50-54 ans	591 935	673 160	1 265 095
55-59 ans	555 608	522 923	1 078 531
60-64 ans	359 886	361315	721 201
65-69 ans	319 808	320 472	640 280
70-74 ans	252 068	259 228	511 296
75-79 ans	184 061	184 485	368 546
80-84 ans	94 749	94 670	189 419
85 ans & +	53 060	71 134	134 194
TOTAL	17 500 578	17 090 007	34 590 585

Tableau N°7 : Répartition de la population par âge et sexe (au 01/07/2015)¹

Groupes d'âges	Masculin	Féminin	Ensemble
00-04 ans	2 406 038	2 277 403	4 683 442
05-09 ans	1 968 897	1 855 061	3 823 958
10-14 ans	1 540 672	1 467 189	3 007 861
15-19 ans	1 589 914	1 524 597	3 114 511
20-24 ans	1 808 061	1 743 302	3 551 363
25-29 ans	1 917 201	1 882 581	3 799 782
30-34 ans	1 838 018	1 807 751	3 645 769
35-39 ans	1 524 862	1 499 174	3 024 036
40-44 ans	1 239 837	1 243 124	2 482 961
45-49 ans	1 070 132	1 080 584	2 150 716
50-54 ans	882 544	885 876	1 768 420
55-59 ans	715 788	710 680	1 426 468
60-64 ans	583 152	562 417	1 145 569
65-69 ans	391 709	390 365	782 074
70-74 ans	283 923	297 185	581 108
75-79 ans	224 389	239 377	463 766
80-84 ans	148 198	158 245	306 443
85 ans &	101 869	103 132	205 001
TOTAL	20 235 204	19 728 045	39 963 249

الدويان الوطني للإحصائيات (ONS)

مقارنة بين سنة 2008 و سنة 2015 هناك زيادة في عدد سكان الفئة العمرية من 60 سنة فما فوق ب: 1108571 نسمة.

جدول الوفيات 2015

Les tables de mortalité :

Q_x : Quotient de mortalité pour 1000 survivants à l'âge x
l_x : Survivants à l'âge exact x
d_{x,x+a} : Décès de la table entre l'âge x et l'âge x+a

L_x : Effectif de la population stationnaire dans l'intervalle d'âge
T_x : Effectif cumulé de la population stationnaire à partir de l'âge x
E_x : Espérance de vie à l'âge x

Tableau N°2 : Table de mortalité abrégée de l'année 2015

Ensemble

Age (x)	Q _x	l _x	d _{x,x+a}	L _{x,x+a}	T _x	E _x
00 an	0.0223	100000	2230	98216	7705323	77.1
01 an	0.0034	97770	335	390410	7607107	77.8
05 ans	0.0020	97435	197	486683	7216697	74.1
10 ans	0.0019	97238	189	485719	6730014	69.2
15 ans	0.0030	97049	289	484524	6244295	64.3
20 ans	0.0037	96760	362	482897	5759770	59.5
25 ans	0.0041	96398	394	481007	5276873	54.7
30 ans	0.0048	96005	463	478866	4795866	50.0
35 ans	0.0063	95542	601	476207	4317000	45.2
40 ans	0.0087	94941	828	472637	3840792	40.5
45 ans	0.0123	94114	1157	467676	3368155	35.8
50 ans	0.0188	92957	1743	460427	2900479	31.2
55 ans	0.0275	91214	2509	449796	2440052	26.8
60 ans	0.0466	88705	4134	433188	1990256	22.4
65 ans	0.0693	84571	5862	408198	1557058	18.4
70 ans	0.1082	78709	8518	372248	1148870	14.6
75 ans	0.1851	70190	12994	318466	776622	11.1
80 ans	0.3128	57196	17891	241254	458156	8.0
85 ans	1.0000	39306	39306	216902	216902	5.5

الدويان الوطني للإحصائيات (ONS)

نلاحظ أن نسبة الوفيات تبدأ في الارتفاع من الفئة العمرية أكثر من 60 سنة لتصل ذروتها في لأكثر من 85 سنة منطقي، و في المقابل نلاحظ ارتفاع في أمل الحياة مقارنة بالسنوات الماضية ما يفسره الجدول اللاحق.

أمل الحياة 2015

Tableau N°3 : Évolution des espérances de vie à des âges spécifiques (en années)

Années Age	1990	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0 an	66,9	72,5	74,6	76,3	76,5	76,4	77,0	77,2	77,1
1 an	69,9	74,2	75,9	77,1	77,3	77,2	77,8	77,9	77,8
10 ans	62,0	65,9	67,5	68,6	68,7	68,6	69,2	69,3	69,2
20 ans	52,6	56,3	57,8	58,9	59,0	58,9	59,5	59,6	59,5
40 ans	34,0	37,6	38,9	39,8	39,9	39,9	40,4	40,5	40,5
60 ans	16,4	20,0	21,2	21,9	22,0	22,0	22,5	22,6	22,4
75 ans	5,5	9,0	10,2	10,6	10,7	10,7	11,1	11,2	11,1

الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)

من الجدول المبين أعلاه نلاحظ تطور لافت في تصاعد أمل الحياة على مر 25 سنة الماضية.

الاتفاقيات الدولية حول التقاعد

*الاتفاقية الجزائرية الفرنسية في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخة في 1980/10/01 و السارية المفعول ابتداء من 1982/02/01:

- أنتم رعايا سواء جزائريون أو فرنسيون مقيمون بفرنسا مارستم نشاطا مأجورا في الجزائر و تريدون الاستفادة من حقوقهم في مجال التقاعد بالجزائر:

1- يجب إيداع طلبكم على مستوى صندوق التقاعد التابع لإقامتكم بفرنسا و هذا عند إستفائكم شرطي السن و مدة العمل المحددة وفقا للتشريع الجزائري في مجال التقاعد فترات العمل المؤداة تحت تشريع إحدى الدولتين المتعاقبتين تؤخذ بعين الاعتبار بالجمع بشرط أن لا تتزامن.

2- يقوم صندوق التقاعد الفرنسي بإرسال طلب الحصول على التقاعد إلى الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري عن طريق استمارة اتصال قانونية و هذا كما هو محدد في الاتفاقية الموقعة من قبل البلدين يجب أن تتضمن الاستمارة المعلومات الآتية

*فترات العمل

*إسم و عنوان المستخدم رقم الانتماء الخاص به في الضمان الاجتماعي

*رقم الضمان الاجتماعي الخاص بكم

كما يمكن للصندوق الوطني للتقاعد أن يتصل بكم لتمكينه من الحصول على معلومات إضافية أو توضيحات أخرى تخص فترة العمل أو وضعيتكم الشخصية

3- يقوم الصندوق الوطني للتقاعد باعتماد فترات العمل المؤداة بالجزائر بتصفية حقوقكم في مجال التقاعد برسم النظام الجزائري و يرسل لكم عن طريق البريد بيان الاستفادة من معاش أو منحة التقاعد

- أنتم ذوي حقوق رعايا جزائري مقيم بفرنسا و الذي مارس نشاطا بالجزائر تريدون الاستفادة من حقوقكم في مجال التقاعد المنقول بالجزائر

1- يعتبر ذوي حق في القانون الجزائري الخاص بالتقاعد كل من:

—الزوج الباقي على قيد الحياة الذي عقد زواجا شرعيا مع المؤمن له المتوفي

—الأطفال المكفولون الذي يقل سنهم عن 18 سنة

—الأولاد البالغون أقل من واحد و عشرون (21) و الذين يواصلون دراستهم

—الأولاد المكفولون و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم

—أصول المؤمن له عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد

—الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط بسبب عاهة أو مرض مزمن

2- يجب إيداع طلب الحصول على التقاعد على مستوى صندوق التقاعد الفرنسي التابع محل إقامتكم الذي يقوم بإرساله للصندوق الوطني للتقاعد الجزائري و هذا وفقا للإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية الجزائرية الفرنسية

3- إذا توفي المؤمن له قبل أن يحصل على معاش تقاعد من الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري ينبغي على ذوي الحقوق تقديم كل المعلومات الضرورية المتعلقة بالمسار المهني الخاص للمؤمن المتوفي بالجزائر للصندوق الفرنسي

4- يقوم الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري بإرسال بيان الاستفادة من معاش أو منحة التقاعد المنقول

5- في حالة تعدد الزوجات يقسم المعاش المنقول بينهم حسب نصوص مواد القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم

*الاتفاقية الجزائرية التونسية في مجال الضمان الاجتماعي الموقعة في 29 سبتمبر 2004

• أنتم رعايا سواء جزائريون أو فرنسيون مقيمون بتونس مارستم نشاطا مأجورا في الجزائر و تريدون الاستفادة من حقوقهم في مجال التقاعد بالجزائر:

1- يجب إيداع طلبكم على مستوى صندوق التقاعد التابع لإقامتكم بفرنسا و هذا عند إستفائكم شرطي السن و مدة العمل المحددة وفقا للتشريع الجزائري في مجال التقاعد فترات العمل المؤداة تحت تشريع إحدى الدولتين المتعاقبتين تؤخذ بعين الاعتبار بالجمع بشرط أن لا تتزامن.

2- يقوم صندوق التقاعد التونسي بإرسال طلب الحصول على التقاعد إلى الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري عن طريق استمارة اتصال قانونية و هذا كما هو محدد في الاتفاقية الموقعة من قبل البلدين. يجب أن تتضمن الاستمارة المعلومات الآتية:

*فترات العمل

*اسم و عنوان المستخدم رقم الانتماء الخاص به في الضمان الاجتماعي

*رقم الضمان الاجتماعي الخاص بكم

كما يمكن للصندوق الوطني للتقاعد أن يتصل بكم لتمكينه من الحصول على معلومات إضافية أو توضيحات أخرى تخص فترة العمل أو وضعيتكم الشخصية

3- يقوم الصندوق الوطني للتقاعد باعتماد فترات العمل المؤداة بالجزائر بتصفية حقوقكم في مجال التقاعد برسم النظام الجزائري و يرسل لكم عن طريق البريد بيان الاستفادة من معاش أو منحة التقاعد

• أنتم ذوي حقوق مواطن جزائري مقيم بفرنسا و الذي مارس نشاطا بالجزائر تريدون الاستفادة من حقوقكم في مجال التقاعد المنقول بالجزائر

• يعتبر ذوي حق في القانون الجزائري الخاص بالتقاعد كل من:

-الزوج الباقي على قيد الحياة اللذي عقد زواجا شرعيا مع المؤمن له المتوفي

-الأطفال المكفولون الذي يقل سنهم عن 18 سنة

-الأولاد البالغون أقل من واحد و عشرون (21) و الذين يواصلون دراستهم

-الأولاد المكفولون و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم

-أصول المؤمن له عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد

-الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط بسبب عاهة أو مرض مزمن

- يجب إيداع طلب الحصول على التقاعد على مستوى صندوق التقاعد التونسي التابع لمحل إقامتكم الذي يقوم بإرساله للصندوق الوطني للتقاعد الجزائري و هذا وفقا للإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية الجزائرية التونسية
- إذا توفي المؤمن له قبل أن يحصل على معاش تقاعد من الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري ينبغي على ذوي الحقوق تقديم كل المعلومات الضرورية المتعلقة بالمسار المهني الخاص للمؤمن المتوفي بالجزائر للصندوق التونسي
- يقوم الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري بإرسال بيان الاستفادة من معاش أو منحة التقاعد المنقول

— 5 في حالة تعدد الزوجات يقسم المعاش المنقول بينهم حسب نصوص مواد القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم

الاتفاقية الجزائرية البلجيكية الموقعة بتاريخ 1968/2/27

- أنتم رعايا سواء جزائريون أو بلجيكويون مقيمون ببلجيكا مارستم نشاطا مأجورا في الجزائر و تريدون الاستفادة من حقوقهم في مجال التقاعد بالجزائر:
- — يجب إيداع طلبكم على مستوى صندوق التقاعد التابع لإقامتكم ببلجيكا و هذا عند إستفائكم شرطي السن و مدة العمل المحددة وفقا للتشريع الجزائري في مجال التقاعد فترات العمل المؤداة تحت تشريع إحدى الدولتين المتعاقدين تؤخذ بعين الاعتبار بالجمع بشرط أن لا تتزامن.
- يقوم صندوق التقاعد البلجيكي بإرسال طلب الحصول على التقاعد إلى الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري عن طريق استمارة اتصال قانونية و هذا كما هو محدد في الاتفاقية الموقعة من قبل البلدين يجب أن تتضمن الاستمارة المعلومات الاتية

*فترات العمل

*إسم و عنوان المستخدم رقم الانتماء الخاص به في الضمان الاجتماعي

*رقم الضمان الاجتماعي الخاص بكم

كما يمكن للصندوق الوطني للتقاعد أن يتصل بكم لتمكينه من الحصول على معلومات إضافية أو توضيحات أخرى تخص فترة العمل أو وضعيتكم الشخصية

- يقوم الصندوق الوطني للتقاعد باعتماد فترات العمل المؤداة بالجزائر بتصفية حقوقكم في مجال التقاعد برسم النظام الجزائري و يرسل لكم عن طريق البريد بيان الاستفادة من معاش أو منحة التقاعد

- أنتم ذوي حقوق مواطن جزائري مقيم ببلجيكا و الذي مارس نشاطا بالجزائر تريدون الاستفادة من حقوقكم في مجال التقاعد المنقول بالجزائر

- [يعتبر ذوي حق في القانون الجزائري الخاص بالتقاعد كل من:

-الزوج الباقي على قيد الحياة اللذي عقد زواجا شرعيا مع المؤمن له المتوفي

-الأطفال المكفولون الذي يقل سنهم عن 18 سنة

-الأولاد البالغون أقل من واحد و عشرون (21) و الذين يواصلون دراستهم

-الأولاد المكفولون و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم

-أصول المؤمن له عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد

-الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط بسبب عاهة أو مرض مزمن

2- يجب إيداع طلب الحصول على التقاعد على مستوى صندوق التقاعد البلجيكي التابع لمحل إقامتكم الذي يقوم بإرساله للصندوق الوطني للتقاعد الجزائري و هذا وفقا للإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية الجزائرية البلجيكية

3- إذا توفي المؤمن له قبل أن يحصل على معاش تقاعد من الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري ينبغي ذوي الحقوق تقديم كل المعلومات الضرورية المتعلقة بالمسار المهني الخاص للمؤمن المتوفي بالجزائر للصندوق الفرنسي

• يقوم الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري بإرسال بيان الاستفادة من معاش أو منحة التقاعد المنقول

5- في حالة تعدد الزوجات يقسم المعاش المنقول بينهم حسب نصوص مواد القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم

*الاتفاقية الجزائرية المغربية في مجال الضمان الاجتماعي

الاتفاقية العامة وقعت بالجزائر في 1991/2/23

صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1991/07/14 و لم يصادق عليها المغرب

*الاتفاقية الجزائرية الرومانية في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخة في 19981/12/29

الاتفاقية الجزائرية الرومانية الموقعة بالجزائر بتاريخ 1981/12/29 و المصادق عليها في 1983/03/12 تشمل على التغطية الاجتماعية للرعايا و ذوي حقوقهم لكلا البلدين و هذا فيما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المنح العائلية الأمراض المهنية و كذا الحق في التقاعد

*الاتفاقية الجزائرية الليبية في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخة في 1987/12/20

في غياب آليات التطبيق هذه الاتفاقية لم يعمل بها إلى غاية اليوم

اجتمعت اللجنة التقنية لأول مرة بالجزائر من 11/30 إلى غاية 2003/12/02 بدون التوصل بأي قرار و لا لأي طرق تطبيق نص الاتفاقية.

*مشروع الاتفاقية الجزائرية المصرية في مجال الضمان الاجتماعي

وضعت اتفاقية الضمان الاجتماعي بين الجزائر و مصر بهدف تنظيم العلاقات بين الدولتين في مجال التأمينات الاجتماعية من أجل ضمان حقوق الرعايا و ذوي الحقوق لكلا البلدين في إطار نظام متناسق في الحماية الاجتماعية غير أن هذه الاتفاقية لم توقع لغاية اليوم

*مشروع الاتفاقية الجزائرية الاسبانية في مجال الضمان الاجتماعي

قدم إلى مؤسساتنا مشروع اتفاقية بتاريخ جويلية 2002

*مشروع الاتفاقية الجزائرية الشيلية في مجال الضمان الاجتماعي

خلال السنوات 2008 و 2009 تمت مشاورات و تبادل المعلومات بين الطرفين كما تمت لقاءات بين ممثلي السفارة الشيلية بالجزائر و ممثلي وزارة العمل التشغيل و الضمان الاجتماعي سمحت بإنهاء بروتوكول الاتفاق و إحصاء عدد المستفيدين الشيليين من اشتراكات الضمان الاجتماعي في مجال التقاعد.

مشروع اتفاقية ثنائي في مجال الضمان الاجتماعي مرتقب أكثر أهمية يشمل كل الفئات

الضمان الاجتماعي

طبقا للقانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو، يستفيد المتقاعدين من التامين عن المرض ومن التامين عن الوفاة و ذلك مقابل اقتطاع بنسبة اشتراكات شهرية قدرها 2٪ من منحة التقاعد.

توزيع المستفيدين من منح التقاعد حسب السن و الجنس إلى غاية 2015/12/31

المجموع	التقاعد دون شروط السن		التقاعد التسليمي		التقاعد المسبق		منحة التقاعد		التقاعد العادي		الأعمار	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
26 092											26 092	[40 : 45[
36 791	12	74	15 417	21 288								[45 : 50[
146 191	3 481	13 571	29 127	94 262	29	47			5 674			[50 : 55[
239 381	4 694	69 146	13 927	122 123	2	496			26 133	2 860		[55 : 60[
454 356	3 003	78 829	9 434	120 066			6 082	46 931	34 163	155 848		[60 : 65[
313 892	2 139	41 033	3 830	70 154			5 323	40 184	22 797	126 432		[65 : 70[
205 861	429	23 717	194	23 073			3 404	26 040	16 391	112 613		[70 : 75[
148 785		6 375		2 949			2 624	15 765	12 035	109 137		[75 : 80[
105 199				44			2 073	10 432	9 233	83 417		[80 : 85[
43 606							1 212	4 671	3 996	33 727		[85 : 90[
15 709							472	1 559	1 485	12 193		[90 : 95[
4 418							171	447	552	3 248		95 أو أكثر
1 740 281	13 758	232 745	71 929	480 051	31	543	21 261	146 029	132 459	641 475		المجموع
		246 503		551 980		574		167 290		773 934		المجموع العام

توزيع المستفيدين من منح التقاعد المنقول حسب السن و الجنس حتى 2015/12/31

المجموع	الأصول		الأطفال المنقولين		معاش الزوج		الأعمار
	الأم	الأب	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
991			937	54			[0 : 21[
1 992			1 956	36			[21 : 25[
3 082			3 028	36	18		[25 : 30[
3 908			3 759	55	94		[30 : 35[
5 052			4 732	58	254	8	[35 : 40[
5 766			4 976	93	683	14	[40 : 45[
5 438			3 916	130	1 374	18	[45 : 50[
5 967	2		3 083	138	2 722	22	[50 : 55[
6 426	5		2 238	126	4 037	19	[55 : 60[
8 232	12		1 540	87	6 541	52	[60 : 65[
6 152	12	1	492	37	5 556	54	[65 : 70[
6 218	18	4	205	30	5 904	57	[70 : 75[
5 616	20	3	97		5 433	63	[75 : 80[
5 325	25	2	42		5 212	44	[80 : 85[
2 528	24	2	19		2 448	35	[85 : 90[
1 036	8		8		1 005	15	[90 : 95[
357					349	8	95 أو أكثر
74 085	126	12	31 028	880	41 630	409	المجموع
		138		31 908		42 039	المجموع العام

الملخص:

للعمل دور هام في حياة الإنسان، فهو ينظم أوقاته و يشبع حاجاته البيولوجية و النفسية و الاجتماعية، و يخلق له مكانة سوسيو مهنية، و ينسج له علاقات اجتماعية داخل مقر العمل و خارجه. و انطلاقا من ذلك حاولنا الكشف، في دراستنا هذه عن مدى تأثير التوقف عن العمل، أثناء التقاعد، على حياة الفرد، حيث يكثر الوقت الحر، و ينعدم التواصل مع الزملاء و الأصدقاء، و يزيد التفكير في كيفية التعايش مع هذا الوضع الجديد، ففي مرحلة التقاعد تتغير حياة الفرد، ليبدأ نمط عيش جديد يبحث فيه عن أماكن جديدة و أصدقاء جدد، و عن علاقات أخرى، و كذلك عن نشاطات ذهنية و جسدية ملء فراغه. كما تتغير في هذه المرحلة، مكانته داخل الأسرة و المجتمع و ما عليه سوى التأقلم.

الكلمات المفتاحية:

التقاعد- كبار السن- الشيخوخة- وقت الفراغ- العلاقات الإجتماعية.

Résumé :

Le travail a un rôle essentiel dans la vie d'un individu, grâce à cela, ce dernier gère son temps et satisfait ses besoins biologiques, psychologiques et sociales, tout en ayant une valeur socioprofessionnelle qui s'acquiert à travers des relations sociales intra- et extra-professionnelles. C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente étude dont l'objet est d'analyser l'effet du passage à la retraite sur la vie de l'individu qui se trouve face à un accroissement de temps libre, un manque de communication avec les collègues et les amis et un embarras situationnel suite à ce changement. Cela mène l'individu à adopter un nouveau mode de vie et à chercher de nouveaux endroits où faire de nouvelles rencontres et relations ; ainsi qu'à exercer de nouvelles activités mentales ou physiques à fin de pouvoir occuper son temps. En outre, le retraité cherche aussi à s'adapter au changement de valeur au sein de sa famille voire sa société.

Mots clés :

Retraite- Personnes âgées- Vieillesse- Temps libre- Relations sociales.

Abstract :

Labour has a crucial role in an individual's life, this allows the person to manage his time, to satisfy his biological, psychological and social needs, besides giving him a socioprofessional value by having social relationships in both intra- and extra- professional links. This is the context in which the present study analyses the impact of the transition from work to retirement on the individual who faces a great amount of free time, a lack of communication with colleagues and friends and a situational confusion due to this changing. This leads the individual to adopt a new lifestyle, to look for new areas where he may make new relationships, and may practice new mental or physical activities in order to occupy leisure time. Furthermore, the retiree tries to adapt himself to the change in value within his family and his society.

Key words :

Retirement- [Elderly person](#)- Old age- Leisure time- Social relationships.